



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the **University of Silesia in Katowice**

Title: Zazdrość i działalność naukowa : studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego

Author: Alicja Żywczok

Citation style: Żywczok Alicja. (2020). Zazdrość i działalność naukowa : studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego. DOI: 10.31261/PN.3974



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.

Alicja Żywczok

ZAZDROŚĆ

I

DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWA



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO

Zazdrość i działalność naukowa

Studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego

Primum non nocere, po drugie – służyć ludzkości w zgodzie z sumieniem
Ku powstrzymaniu destrukcji na uczelniach wyższych!

Alicja Żywczok

Zazdrość i działalność naukowa

Studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego

Recenzent
Wiesław Andrukowicz

Spis treści

Zamiast wprowadzenia	9
Uzasadnienie wyboru problematyki	9
Deskrypcja metodologicznych i organizacyjnych podstaw badań o orientacji jakościowej	17
Szczegółowy opis struktury i zawartości merytorycznej monografii	25
Słowo do czytelników – odbiorców i twórców kultury	28

Rozdział pierwszy

Zazdrość i terminy zbliżone pod względem semantycznym

Uściślenia leksykalne oraz wartościowanie zazdrości

Zazdrość jako złożony stan emocjonalny współtworzony przez komponenty: niepokój i pożądlivość	31
Zawiść – etap zaawansowany emocji zazdrości	36
Nienawiść – połączenie wrogości z zawiścią	40
Nieżyczliwość i nieprzychylność	42
Próżność – nadmierne pragnienie uznania społecznego	43
Zachłanność i chciwość, czyli niepohamowana chęć posiadania cudzych dóbr	44
Współzawodnictwo, rywalizacja, konkurencja	48
Podsumowanie	53

Rozdział drugi

Typy, poziomy, fazy oraz trwałość zazdrości

Zazdrość – jedna czy wiele? O typach zazdrości	59
Poziomy zazdrości	63
Fazy zazdrości nadawczej i reakcji odbiorcy na zazdrość	65
Trwałość czy zmienność odczuwanej zazdrości?	66
Podsumowanie	68

Rozdział trzeci

Mechanizm, przyczyny, przedmioty zazdrości wśród naukowców

Zazdrość jako mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka	73
---	----

Przyczyny zazdrości	76
Relacje panujące w rodzinie macierzystej	76
Nieprawidłowe rozwiązania systemowe i organizacyjne w instytucjach publicznych	78
Dyskurs medialny obfitujący w ekspresję emocji negatywnych	83
Powszechny konsumeryzm i merkantylizm	85
Nieprawidłowa samoocena oraz stosunek do wysiłku – niedobór pracowitości	88
Deprywacja potrzeb samorealizacji i uznania społecznego	89
Niski status społeczny połączony z usilnym dążeniem do jego podwyższenia	91
Deficyt kontroli wolicjonalnej	92
Niezadowolnienie z życia i defetyzm	93
Zazdrość – mankament w pracy naukowej. Przedmioty zazdrości wśród pracowników uczelni wyższych	95
Podsumowanie	99

Rozdział czwarty

Przejawy zazdrości w środowisku naukowców

Ekspresja emocji zazdrości wśród mężczyzn i kobiet	105
Psychiczne i somatyczne przejawy zazdrości	106
Behawioralne przejawy zazdrości	109
Kompulsywne porównywanie siebie z innymi ludźmi	109
Wzbudzanie zazdrości w otoczeniu społecznym jako forma manipulacji	110
Niedociekanie prawdy, niejasny przekaz komunikatów i podtrzymywanie bezładu organizacyjnego	111
Wrogość wobec ludzi mających wyższy status społeczny	112
Imitacja zakresu zainteresowań naukowych oraz problematyki badawczej	113
Dyskredytacja, czyli umniejszanie dokonań i zasług rzekomych przeciwników	114
Uszczuplanie zasobów konkurenta	119
Przejawy zazdrości doznane od współpracowników z jednej uczelni	120
Przejawy zazdrości doznane od pracowników innych uczelni	123
Podsumowanie	125

Rozdział piąty

Naukowcy o skutkach zazdrości w ich pracy naukowej

Prawdopodobne skutki zazdrości dla człowieka przejawiającego tę emocję negatywną	131
Cierpienie psychiczne	131
Resentyment	133
Zakłócenia komunikacji interpersonalnej i poczucie osamotnienia	135
Nabywanie innych niekorzystnych cech charakteru i zachowania	135
Inklinacja negatywna i obniżenie poziomu jakości życia	138

Niepochlebna opinia społeczna	139
Narażenie na marginalizację społeczną	139
Zagrożenie indywidualnego rozwoju naukowego	140
Prawdopodobne skutki, jakie doznający zazdrości ponosi od otoczenia społecznego	141
Zachwianie obrazu świata, innych ludzi i siebie	141
Rodzenie emocji i uczuć negatywnych wśród pracowników, którym inni zazdroszczą	142
Odczuwanie braku wsparcia naukowego	143
Narażenie na nieuzasadnioną krytykę i reakcje hiperkrytyczne	144
Podleganie nieprawidłowemu doborowi kadry, negatywnej rotacji i fluktuacji pracowników	146
Doświadczanie ostracyzmu środowiskowego, mobbingu i konfliktów interpersonalnych	151
Uświadczanie utrudnienia rozwoju naukowego bądź opóźnienia awansu zawodowego	153
Próby nieformalnej ingerencji w ocenę/opinię merytoryczną projektów i prac naukowych oraz w postępowanie awansowe	157
Aranżowanie sytuacji stanowiących niebezpieczeństwo dla pozytywnego wizerunku pracownika ubiegającego się o stopień bądź tytuł naukowy	158
(Za)hamowanie kreatywności utalentowanych naukowców	159
Podsumowanie	161

Rozdział szósty

Wartości, dyspozycje i postawy naukowców będące przeciwieństwem zazdrości

Współwystępowanie wdzięczności, szczodrości, hojności, bezinteresowności	165
Uczynność i skromność związane z przekonaniem uczonych o służebności względem ludzkości i nauki	168
Podziw, uznanie, szacunek, poważanie	171
Niezłomność w dążeniu do poznania prawdy	173
Sprawowanie pieczy nad rozwojem naukowym własnym i współpracowników	174
Zamiłowanie do pracy badawczej i wrażliwość na przejawy oryginalności dzieł naukowych	177
Niechęć do formalizmu oraz bliskość uczuciowa między naukowcami: relacje koleżeńskie i przyjacielskie	179
Pochodne wolności: otwartość, tolerancja, niezależność intelektualna	183
Niezawisłość moralna, wspaniałość i autentyczność	186
Uczciwość i odwaga afirmacji życia	189
Podsumowanie	193

Rozdział siódmy

Zapobieganie i rugowanie zazdrości w procesie edukacyjnym
adeptów nauki oraz młodych naukowców

Zasady wychowania i samowychowania moralnego wspomagające zapobieganie zazdrości	197
Metody rugowania zazdrości	201
Refleksja i autorefleksja – wysiłek wolicjonalny zmierzający do eliminacji zazdrości	201
Przewycięzanie stereotypów oraz nieuleganie złudzeniom	207
Rozwijanie zalet – antidotum na destrukcyjną zazdrość	210
Redukowanie perfekcjonizmu predysponującego do przejawiania zazdrości	212
Wypracowanie tradycji świętowania własnych i cudzych osiągnięć, zwłaszcza sukcesów współpracowników	213
Niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości oraz wykazywanie bezcelowości tego stanu emocjonalnego	218
Kodeks etyki zawodowej – środek pomocny w ukierunkowaniu emocji zazdrości na realizację celów konstruktywnych społecznie	219
Zmiana bądź modyfikacja procedur instytucjonalnych w celu przewycięzania zachowania negatywnego motywowanego zazdrością	221
Podsumowanie	224
Zakończenie	231
Bibliografia	245
Indeks osobowy	261
Nota o autorce	269
Summary	275
Zusammenfassung	279

Zamiast wprowadzenia

Uzasadnienie wyboru problematyki

Skłonność do zazdrości jest niewątpliwie faktem psychospołecznym i kulturowym. Nauki zajmujące się człowiekiem słusznie próbują dociekać, w jakim stopniu zazdrość stanowi jego filogenetyczną skłonność, a w jakim – zachowanie wyuczone, czyli podlegające kształtowaniu wychowawczemu. Dociekanie to jest uzasadnione koniecznością nie tylko zapobiegania i rugowania nasilonej emocji zazdrości z ludzkiej psychiki, ale także zadbania przede wszystkim o wychowanie człowieka wolnego od patologicznej zazdrości (jako dyspozycji negatywnej) i ma na względzie pokojowe współzycie społeczne. Nadzieja związana z procesem wychowania oraz samowychowania w tym zakresie nie należy więc do bezpodstawnych. Dzięki odpowiedniemu stosunkowi do wartości moralnych, przeżywaniu wielu emocji pozytywnych (przeciwieństw emocji zazdrości) i uosabianiu pozytywnych cech charakteru (przeciwieństw dyspozycji zazdrości) człowiek lepiej będzie kontrolować emocje negatywne, nie zezwalając na rozpanoszenie się zazdrości w strukturze swego charakteru i osobowości.

Biorąc pod uwagę usytuowanie zagadnienia w nauce, zazdrość pojmowaną jako emocję kwalifikuje się najczęściej do zagadnień psychologii jednostki (psychologii rozwojowej, a także psychologii klinicznej). Stanowi również przedmiot badań antropologii (kulturowej i społecznej), socjologii (między innymi socjologii konfliktu), ekonomii (na przykład politycznej), prawa, filozofii (zwłaszcza dziedziny etyki – deontologii, czy fenomenologii) oraz pedagogiki (teorii wychowania, pedagogiki ogólnej, pedagogiki kultury, pedagogiki pracy, pedagogiki społecznej, pedagogiki zdrowia, andragogiki). Zazdrość bywa więc ujmowana jako kategoria humanistyczna, społeczna (jurydyczna, historyczna, pedagogiczna, socjologiczna, politologiczna), a także medyczna oraz ekonomiczna. Niestety, jest poddawana badaniu stosunkowo rzadko, prawdopodobnie ze względu na powszechną niechęć do ujawniania tej przywary i obawę przed konsekwencjami (w postaci choćby dezaprobaty) tak wyrażanej prawdomówności.

Zazdrość zalicza się do wad (inaczej – przywar, występków) człowieka, co potwierdza jedno z przysłów polskich: „Zazdrość – sąsiedzka wada”. Wada ta znajduje odzwierciedlenie w najstarszych kodeksach etycznych, na przykład *Dekalogu* (dziesiąte przykazanie). Ma swe miejsce również wśród siedmiu grzechów głównych¹, a zatem zazdrość uważana jest za niebezpieczną odmianę pożądlivosti, rodzącą powszechną dezaprobatę. „W Biblii zazdrość jest oceniana jednoznacznie jako zło, dlatego nie należy z zazdrością przyglądać się doraźnym sukcesom i radościom niesprawiedliwych. »Nie zazdrość ludziom nieprawym, nie pragnij ich towarzystwa«. Taką poradę można znaleźć w Księdze Przysłów (24,1)»². Oprócz tego zawiera pouczenie, że zazdrość przejawiają raczej ludzie źli i nierozumni niż dobrzy i mądrzy. Pierwsi często zazdroszczą drugim (Syr 14,8; 18,18; 1 Kor 3,3; Mdr 7,13; Rdz 26,14; Dz 7,9).

W tekstach biblijnych zazdrość współtworzy katalog nieprawości, takich jak: spór, niezgoda, rozłam, kradzież, podstęp, obłuda, obelga, obmowa, kłamstwo, zabójstwo, prześladowanie, bezład. Zresztą nie ma systemu etycznego ani religijnego, który sankcjonowałby zazdrość. Większość systemów normatywnych (dzięki którym zachodził rozwój kulturalny, gospodarczy i techniczny społeczeństw) zawiera liczne zakazy, restrykcje i zalecenia jednoznacznie sprzeciwiające się prowokowaniu do zazdrości. Systemy te spełniają zatem wymóg tłumienia, a nawet eliminowania zazdrości.

Już od starożytności (aż do nowożytności) uważano, że zazdrości jako wady należy się wstydzić i starać się ją eliminować za pośrednictwem samodoskonalenia. W starożytnej Grecji dobra, które mogły stać się przedmiotem czyjejs zazdrości, takie jak: dobry los, zdrowie, uroda, mądrość, uzdolnienia, postrzegano nie jako zasługę człowieka, lecz dar Boga i jednocześnie zadanie³ związane z ich odpowiedzialnym użytkowaniem. Zazdrość uznawano za akt bezbożności oraz godny politowania przejaw braku wdzięczności, a także niezadowolenia z tego, co się otrzymało. Wraz z upływem kolejnych epok zazdrość nie stała się tematem zdezaktualizowanym, wręcz przeciwnie – wciąż istotnym pod wieloma względami: społecznym, politycznym, prawnym, moralnym, religijnym czy wychowawczym.

Współcześnie, zwłaszcza emocję/uczucie zazdrości, uważa się za naturalne wyposażenie człowieka (komponent ludzkiej natury), natomiast zachowanie wynikające z zazdrości traktuje się raczej pobłażliwie. To „usankcjonowanie” zazdrości nie wydaje się jednak, w przekonaniu wielu humanistów, korzystne ze względu na zagrożenie, jakie rodzi – rozpad więzi braterstwa oraz solidar-

¹ Zob. *O grzechu zazdrości*. Przeł. A. WOJNOWSKI. Hajnówka, Wydawnictwo „Bratczyk”, 1999.

² A. ZWOLIŃSKI: *Siedem grzechów głównych. Zazdrość*. Radom, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne „Polwen”, 2008, s. 29–30.

³ Zob. *ibidem*, s. 82.

ności, w pierw mniejszych grup i społeczności, a następnie takiej wspólnoty powszechnej, jak ludzkość. Powody te zadecydowały o niniejszej analizie zazdrości, pojmowanej jako dyspozycja ludzka utrudniająca (przeszkoda wewnętrzna i zewnętrzna), a w niektórych przypadkach nawet uniemożliwiająca optymalny rozwój naukowy, czyli spowalniająca i postęp kulturowy.

Zdaniem Leszka Kołakowskiego, zazdrość powoduje w świecie wiele szkód, nieszczęść i nikczemności, takich jak zbrodnie i wojny. Choć ludzie, popełniając czyny, w których kierują się zazdrością, rzadko ją wyraźnie ujawniają, relatywnie często są demaskowani jako naruszający zasady moralne. Filozof ten uważa również, że Polska, w porównaniu na przykład ze społeczeństwem amerykańskim, wolnym od hierarchii i nieuzasadnionych przywilejów, jest krajem dogodnym dla rozwoju tej emocji negatywnej. Stany Zjednoczone są, w jego przekonaniu, znacznie mniej narażone na eskalację zazdrości⁴. Stwierdzenie to powinno wydawać się Polakom niepokojące i skłaniać do badawczego namysłu nad destruktywnym wpływem zazdrości na różne dziedziny życia społecznego, między innymi – na naukę (na jej postęp wyznaczony jakością osiągnięć poszczególnych naukowców i zespołów badawczych).

Już filozof oświecenia Stanisław Wawrzyniec Staszic piętnował w narodzie polskim takie przywary, jak zazdrość, chciwość, próżniactwo, nieuczciwość (zwłaszcza grabież), które zniekształcały prawidłowe wyobrażenie obywateli o cudzej własności⁵. „W postawie wobec zazdrości obywatele [...] krajów różnią się, na przykład we Francji zabójstwo z pobudek zazdrości jest karane łagodniej niż w przypadku zabójstw z innych pobudek. Wynika to z powszechnego poczucia, że zabicie rywala może świadczyć o miłości do drugiej osoby”⁶. Zazdrość, w przekonaniu autora koncepcji sprawiedliwości Johna Rawlsa, zagraża sprawiedliwości społecznej⁷, gdyż prowadzi człowieka zazdrosnego do naruszania zasad współżycia obowiązujących w społeczeństwie. Postrzega on bowiem innych ludzi jako konkurentów, których należy wyeliminować.

Uzasadniając wybór tej emocjonalnie niełatwej tematyki zjawisk destruktywnych w działalności naukowej, pragnę podkreślić, że uczyniłam to nie w celu piętnowania zła zakorzenionego w określonym środowisku, instytucji

⁴ Zob. L. KOŁAKOWSKI: *O zawiści*. W: IDEM: *Mini wykłady o maxi sprawach*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2004, s. 252.

⁵ Zob. S. STASZIC: *Być narodowi użytecznym*. Wybór B. SUCHODOLSKI. Katowice, Wydawnictwo Stronnictwa Demokratycznego „Epoka”, 1985, s. 44, 68; S. STASZIC: *Uwagi nad życiem Jana Zamoyskiego*. Oprac. S. CZARNOWSKI. Wrocław, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, 2005, s. 93.

⁶ M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 191.

⁷ Zob. J. RAWLS: *Teoria sprawiedliwości*. Przeł. M. PANUFNIK, J. PASEK, A. ROMANIUK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.

czy grupie zawodowej. Jednym z **motywów** okazała się **chęć i zarazem konieczność ujawnienia blokad rozwoju naukowego** w postaci tworzonych przez ludzi zazdrosnych tak zwanych sztucznych przeszkód nadwerężających relacje i komplikujących innym przebieg kariery zawodowej, zwłaszcza przez proceder nierównego traktowania pracowników (nie zawsze mający charakter mobbingu, ale relatywnie często – nierówności dystrybutywnej). Kolejnym motywem przedsięwzięcia badawczego stały się **niepokój i troska o jakość życia naukowców** (podmiotów poznania naukowego) **oraz jakość ich aktywności zawodowej** (dynamizm indywidualnego rozwoju naukowego). Kwintesencja zamysłu autorki wyraża się w dążeniu do powstrzymania w środowisku zawodowym naukowców destruktywnego zachowania wynikającego z eskalacji tej emocji ze względu na rozwój nauki (i jej funkcje kulturotwórcze), a przede wszystkim z uwagi na wrażliwość jednostek ponadprzeciętnych, stanowiących najistotniejsze jej ogniwo i kapitał, a także na wymóg zapewnienia im optymalnego funkcjonowania zawodowego. Poparcie mecenatu, jakim mogliby zostać otoczeni naukowcy, świadczyłoby o należyтым uwzględnianiu interesu społecznego w naszym kraju.

Jest jeszcze inny powód mego wyboru problematyki zazdrości w odniesieniu do działalności naukowej. Jan Ámos Komensky uważał, że celem powszechnego i permanentnego kształcenia jest doprowadzenie ludzi do osiągnięcia człowieczeństwa za pośrednictwem między innymi umiejętności cieszenia się z życzliwości ludzi, którzy im nie zazdroszczą, lecz gratulują spokojnego, szczęśliwego i bezpiecznego życia⁸. Jeden z **celów edukacji akademickiej** adeptów nauki, celów dostępnych realizacyjnie, mógłby więc brzmieć podobnie.

Zajmując się naukowo ponad ćwierć wieku problematyką ludzkiej afirmacji życia (w tym – satysfakcji z pracy), czułam się zobligowana do odsłonięcia i wyjaśnienia również procesów i mechanizmów, zwłaszcza osobowościowych oraz społecznych, niekorzystnych dla postępu nauki (a tym samym przyczyniających się do regresji kulturowej). Inne zagadnienia z zakresu **naukoznawstwa pedagogicznego** stanowiły przedmiot moich zainteresowań badawczych już wcześniej, wyrażonych w monografii dotyczącej aksjologicznych uwarunkowań odkrycia naukowego, a także w licznych artykułach, jednak termin ten wprowadziłam w użycie w niniejszej monografii, a tym samym uznałam za istotny termin pedagogiczny. „Naukoznawstwo pedagogiczne”, jako zakresowo szersze od „pedagogiki szkoły wyższej”, będzie, jak sędzę, stopniowo zaznaczało swój obszar badawczy, rozwijając się nie tylko w Polsce, ale i w in-

⁸ Zob. J.Á. KOMENSKY: *Pampaedia*. Przeł. K. REMEROWA. Wrocław, Ossolineum, 1973; Z. KWIECIŃSKI: *Nauczyciel akademicki. Pomiędzy autonomią, zaangażowaniem i nihilizmem*. W: IDEM: *Grzęzawisko. Eseje z pedagogiki społecznej i krytycznej socjologii edukacji*. Stary Toruń, Wydawca Studio Kropka dtp – Piotr Kabaciński, 2019, s. 97, 98. Por. B. ŚLIWERSKI: *Klinika akademickiej pedagogiki*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013.

nych krajach. Naukoznawstwo pedagogiczne stanowiące dział naukoznawstwa można uznać również za dział metateorii pedagogicznej, badający między innymi znaczenie pedagogiki jako nauki oraz jej powiązania z innymi dyscyplinami i subdyscyplinami. Głównymi badanymi podmiotami tego działu naukoznawstwa są naukowcy (w odróżnieniu od pedagogiki szkoły wyższej, której założenia dotyczą zasadniczo edukacji studentów i doktorantów).

Przyjęłam, że treść monografii *Aksjologia odkrycia naukowego – studium rozwoju i wychowania osobowości naukowych* stanowi teoretyczną podwalinę koncepcyjną niniejszej pracy naukowej oraz przyczynek do kontynuacji badań, gdyż zawarta w publikacji aksjologiczno-aretologiczna koncepcja rozwoju naukowego pozwala dostrzec główne (zewnątrzpochodne i wewnątrzpochodne) katalizatory oraz inhibitory indywidualnego rozwoju naukowego, a także postępu w nauce jako dziedzinie kultury. Niektóre jakości deontyczne nie tylko sprzyjają pracy naukowej, lecz wręcz konstytuują osobowość uczonego, są więc konieczne w dochodzeniu do spektakularnych osiągnięć naukowych, takich jak odkrycia. Jeśli uznać, że określone jednostki wartości (na przykład odwaga, uczciwość, wierność) oraz związane z nimi cechy (takie jak autentyczność czy skromność) sprzyjają dynamizowaniu indywidualnego rozwoju naukowego⁹, należy również konsekwentnie przyjąć, że antywartości (przeciwieństwa wartości) oraz wady (przeciwieństwa zalet/cnót) decydują o komplikowaniu, spowalnianiu rozwoju naukowego, a w niektórych przypadkach nawet go uniemożliwiają.

Potwierdzenie tego daje się dostrzec już w wynikach badań przedstawicieli innych nauk¹⁰, na przykład w niektórych pracach psychologów analizujących i opisujących powiązanie między typem osobowości (oraz postawami społecznymi) i funkcjonowaniem poznawczym człowieka¹¹. Dokładne poznanie tych zależności będzie można uznać za znaczący wkład w rozwój „psychologii nauki” oraz innych obszarów naukoznawstwa.

Będąc przekonana, że ludzkość wiele zawdzięcza ofiarności naukowców, którzy inicjują postęp kulturowy i cywilizacyjny, przyjęłam, że warto poznać zarówno ich osobowość, losy, egzystencję, jakość życia, dążenia, potrzeby, postawy, talent, jak i proces twórczy czy rozwój naukowy. Sporo dotychczasowych publikacji dotyczyło zagadnień związanych choćby z ideą i etosem uniwersytetu, możliwością reformowania, wprowadzania zmian w kształceniu i organizacji szkolnictwa wyższego w kraju, a także poza jego granicami.

⁹ Zob. A. ŻYWCZOK: *Aksjologia odkrycia naukowego – studium rozwoju i wychowania osobowości naukowych*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009. Zestawienie zewnątrzpochodnych i wewnątrzpochodnych aktywatorów rozwoju naukowego – s. 263, 264.

¹⁰ Zob. A.M. DE TCHORZEWSKI: *Inter- i multidyscyplinarny charakter współczesnych nauk pedagogicznych i ich aplikacyjne konsekwencje*. „Rocznik Komisji Nauk Pedagogicznych PAN” – Oddział w Krakowie, 2010, t. 63.

¹¹ Zob. M. ROKEACH: *Umysł otwarty i zamknięty*. Przeł. A. WOJCIECHOWSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2018.

Choć z zakresu epistemologii powstało już wiele prac naukowych¹², wciąż brakuje publikacji, w których podejmuje się problematykę osobowości bądź charakteru jako wyznaczników rozwoju naukowego (albo stagnacji) i czynników progresji (lub inwolucji) w nauce jako dziedzinie kultury.

Staranna **kwerenda literatury naukowej**, polskiej i zagranicznej, upewniła mnie w przeświadczeniu, że podjęty przeze mnie problem nie należy do odtwórczych. Brak rozważań lub co najwyżej śladowe wzmianki na ten temat pozwalają na zainicjowanie takiego kierunku poznawczego oraz wypełnienie faktycznej luki w badanym zakresie, mianowicie powiązań między działalnością¹³ naukową (oraz jej rezultatem – indywidualnym rozwojem naukowym) i zazdrością (którą dany uczony odczuwa, a także doznaje jej przejawów od innych naukowców). Ignorancją byłoby twierdzenie, że w zasobach bibliograficznych nie ma publikacji dotyczących zazdrości; naturalnie, daje się odnaleźć kilka znaczących. Twierdzą jednak stanowczo, że poszukiwanie monografii bądź artykułów naukowych odnośnie do zazdrości badanej w kontekście rozwoju naukowego i postępu w nauce, zazdrości ujmowanej jako katalizator albo inhibitor zdaje się szyzofową pracą i w tym wypadku popularne powiedzenie: „Kto szuka, ten znajdzie” może badaczy wręcz demotywować. Nurt badań nad znaczeniem wartości i emocji w działalności naukowej może odegrać kluczową rolę w profilaktyce, diagnozie i terapii życia akademickiego, a przede wszystkim zająć znaczące miejsce w dogłębnym poznaniu profesjonalnej aktywności naukowej.

Oprócz niedoborów literatury jako badaczka tej problematyki musiałam się zmierzyć również z innymi problemami. **Zagadnienie zazdrości nie należy do prostych badawczo**, ponieważ zdaje się wyjątkowo osobistym, niemal intymnym. Wymaga bowiem od respondentów szczerości, otwartości i odwagi ujawniania swych poglądów, postrzegania zjawiska, odsłonięcia (niekiedy traumatycznych) doświadczeń emocjonalnych, bez nadmiernego skrępowania czy obawy przed utratą „dobrego imienia”. Już refleksja nad zazdrością

¹² Jako przykład współczesnej pracy naukowej z tego zakresu, zasługującej na uwagę naukoznawców, podaję monografię Adama Groblera. Zob. A. GROBLER: *Epistemologia. Sandwiczowa teoria wiedzy*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2014.

¹³ **Działalność** to zespół działań bądź czynności, podejmowanych w jakimś celu, zakresie, czynny udział w czymś, na przykład działalność: artystyczna, konspiracyjna, dyplomatyczna (w niniejszej monografii przedmiot poznania stanowi działalność naukowa); ogół zorganizowanych działań podejmowanych przez jednostkę, grupę bądź instytucję w określonym celu; układ intencjonalnych czynności, których celem jest przystosowanie się do otoczenia lub zmiana tego otoczenia. Wszelka działalność opiera się na: wyznaczaniu celu działań, ustalaniu warunków działań, wyborze środków adekwatnych zarówno do celu, jak i do warunków danej rzeczywistości. Zob. W. OKOŃ: *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Zak”, 2001, s. 85; *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 1: A–Ó. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017, s. 348.

własną (a co dopiero zazdrością innych ludzi) nastęrcza pewnych trudności, związanych ze złożonością analizowanej emocji oraz z niepewnością wypowiedzianych na ten temat twierdzeń. Refleksja wzbudzająca w respondentach dyskomfort nie stanowi jednak czynnika zniechęcającego doświadczonego badacza do przeprowadzenia badań, ale jeszcze silniej motywuje i inspiruje go do tego, by osiągnął rezultat – pozyskanie cennych danych jakościowych, za których pośrednictwem może dojść do zdynamizowania indywidualnego rozwoju naukowego czy osiągnięcia postępu w nauce, a także do wypracowania wyższego poziomu kultury akademickiej.

Naukowe poznanie problematyki zazdrości wymagało również wnikliwości psychologicznej i filozoficznej, by uchwycić istotę rzeczy kryjącą się w wypowiedziach, odsłonić przekaz za pośrednictwem analizy treści językowych. Konieczne okazało się także przekroczenie środowiskowego tabu, wyrażającego się w przekonaniu, że niedoskonałości tej grupy nie należy ujawniać czy wystawiać na publiczną krytykę. W mojej opinii – nie należy się nimi szczycić, lecz nie zdoła się ich wyeliminować bez wzbudzenia refleksji i poddania analizie naukowej, pamiętając o tym, by nie demaskować ludzi (ani ich emocji), lecz jedynie niewłaściwe czyny, zachowanie, postępowanie.

Skoro za pewnik uznaje się obecność zazdrości w sferze emocjonalnej (inaczej – emotywniej) niemal każdej jednostki ludzkiej, to pewne okazuje się również przeżywanie tej emocji w grupie ludzi zajmujących się profesjonalnie nauką. Wbrew panującemu pogładowi, że jest to emocja typowo ludzka, na ogół negatywna, ale czasem postrzegana jako aksjologicznie neutralna, a nawet pozytywna, **założyłam, iż chroniczna zazdrość stanowi postawę wynikającą z niedojrzałości emocjonalnej, społecznej bądź moralnej naukowca oraz zaniedbań w zakresie kultury osobistej i naukowej (postępów poczynionych w indywidualnym rozwoju naukowym), mających przełożenie prawdopodobnie na globalny postęp w nauce. Człowiek zazdrosny zaniedbuje bowiem powinności moralne nie tylko wobec innych, ale przede wszystkim wobec siebie. Realistycznie ujmując problem – nie wydaje się, by owe rodzaje dojrzałości, dzięki którym ludzie potrafią zapanować nad swą zazdrością (zwłaszcza nad zachowaniem kierowanym tą emocją), zdołał osiągnąć każdy. W koincydencji z przyjętym założeniem pozostaje także twierdzenie, że niedojrzałość niektórych naukowców wynika nie tylko z niedoboru samodoskonalenia, lecz również z utrwalonych wielopokoleniowo w danym środowisku akademickim negatywnych wzorców postępowania (w tym – wzorców działań naukowych i organizacyjnych).**

O wielu nieprawidłowościach w środowisku akademickim, którym warto stawić czoło, wspominają między innymi Zbigniew Kwieciński¹⁴, Zbyszko

¹⁴ Zob. Z. KWIECIŃSKI: *Dewiacyjne zmiany w środowisku akademickim. Patologie czy epidemie*. W: *Świat idei edukacyjnych. Zbiór studiów ofiarowanych Księdzu Profesorowi Jerzemu*

Melosik¹⁵, Janusz Goćkowski i Przemysław Kisiel¹⁶, Urszula Ostrowska¹⁷, Agnieszka Gromkowska-Melosik¹⁸, Wiesław Andrukowicz¹⁹, a także Alicja Żywcok²⁰.

Bagrowiczowi w 70. rocznicę urodzin. Red. W. SZULAKIEWICZ. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2008; Z. KWIECIŃSKI: *Nauczyciel akademicki. Pomiędzy autonomią, zaangażowaniem i nihilizmem...*; IDEM: *Socjopatologia edukacji.* Warszawa–Toruń, Polska Akademia Nauk, Wydawnictwo „Edytor”, 1992; IDEM: *O pułapce pewnego programu badawczego.* W: IDEM: *Dylematy, inicjatywy, przebudzenia. Nad przesłankami odrodzenia edukacji w Polsce.* Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011, s. 144–146; IDEM: *Patologii w pedagogice. Inspiracje Stephena Heinemanna.* W: IDEM: *Cztery i pół. Preliminaria – liminaria – varia.* Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011, s. 377–378.

¹⁵ Zob. Z. MELOSİK: *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu.* Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2019; IDEM: *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy.* Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2009; IDEM: *Kontrowersje wokół promocji akademickiej w Stanach Zjednoczonych: rekonstrukcja debaty wokół „tenure”.* „Rocznik Lubuski” 2018, t. 44, cz. 2: *Parametryzacja nauki – między wolnością a zniewoleniem. Perspektywa nauk społecznych i humanistycznych.*

¹⁶ Zob. J. GOĆKOWSKI: *Patologia i terapia życia naukowego.* Red. J. GOĆKOWSKI, P. KISIEL. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 1994; J. GOĆKOWSKI: *Ludzie „systemu” i ludzie „problemu” – wieczna wojna w teatrze życia naukowego.* Kraków, „Secesja”, 2000.

¹⁷ Zob. U. OSTROWSKA: *Etyczne aspekty procesu badawczego (ze szczególnym uwzględnieniem pedagogicznych badań jakościowych).* W: *Po co etyka pedagogom?.* Red. W. SAWCZUK. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007; U. OSTROWSKA: *W kręgu autorytetu naukowego/autorytetu w nauce. Refleksje z perspektywy aksjologicznej.* W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm.* Red. A. ŻYWCOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

¹⁸ Warto zapoznać się z problematyką kariery zawodowej jako nieograniczonego wyścigu wolnych jednostek, a także życia utożsamianego z karierą zawodową i presją związaną z osiągnięciem sukcesu. Niezwykle interesująca jest również kwestia nierówności kobiet w dostępie do sukcesu zawodowego oraz dyskryminacji kobiet przez kobiety. Zob. A. GROMKOWSKA-MELOSİK: *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu.* Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2011, s. 281–298, 311–342; EADEM: *Globalne rankingi uniwersytetów i akademicka gra o status.* „Studia Edukacyjne” 2015, nr 37; EADEM: *Ściąg, plagiaty, fałszywe dyplomy. Studium z socjopatologii edukacji.* Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.

¹⁹ Zob. W. ANDRUKOWICZ: *Wokół fenomenu autokreacji.* Szczecin, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Humanistycznego US „Minerwa”, 2017; IDEM: *By dziecko było geniuszem. Wprowadzenie do edukacji komplementarnej.* Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2012; IDEM: *Antycypacja kierunku i modelu edukacji.* Szczecin, Wydawnictwo Naukowe US, 1994.

²⁰ Zob. A. ŻYWCOK: *Współczesny uniwersytet – w pułapce racjonalności eksplikatywnej.* „Rocznik Lubuski” 2018, t. 44, cz. 2: *Parametryzacja nauki – między wolnością a zniewoleniem.*

Deskrypcja metodologicznych i organizacyjnych podstaw badań o orientacji jakościowej²¹

Opinie naukowców (pracowników naukowych oraz naukowo-dydaktycznych szkół wyższych; pracowników z tytułem profesora, ze stopniem doktora i doktora habilitowanego) odnośnie do przejawów, typów oraz uwarunkowań, a także zapobiegania chronicznej zazdrości w tej grupie zawodowej uczyniłam **przedmiotem badań**, których wyniki komunikuję w niniejszej monografii. Nasiloną bowiem i długotrwałą zazdrość ujawnianą na ogół we wrogim zachowaniu wobec innych pracowników uznaje się za inhibitor rozwoju naukowego, to znaczy czynnik utrudniający zarówno zazdrośczącemu, jak i narażonemu na akty zazdrości otoczenia społecznego względnie normalne funkcjonowanie zawodowe.

Poznawcza koncentracja na jednym czynniku osobowościowym (emocji negatywnej, dyspozycji psychicznej i postawie, jaką jest zazdrość) pozwoliła zintensyfikować jego poznanie, jednocześnie nie poprzestając na badaniu wyłącznie tego czynnika. Poddałam więc analizie także emocje, dyspozycje i postawy zbliżone, zwłaszcza zawiść, nienawiść oraz zachłanność (inaczej – chciwość), wzbogacając zawartość merytoryczną o możliwe

Perspektywa nauk społecznych i humanistycznych; EADEM: Wybrane problemy rozwoju nauki i uczonej. Interpretacja dziedzictwa epistemologicznego Tadeusza Kotarbińskiego. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje.* Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019; A. ŻYWCZOK: *Naukowcy – zbiorowość oddana nauce.* W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm...*, s. 11–18; EADEM: *Dobro, prawda, wolność. Profesjonalizm ludzi nauki reprezentujących wartości akademickie.* W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm...*, s. 285–292; EADEM: *Uczeni w stałej służbie sumieniu i ludzkości.* W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości...*, s. 9–16.

²¹ Zob. *Metody badań jakościowych.* T. 1. Red. N. DENZIN, Y. LINCOLN. Przeł. K. PODEMSKI, M. NIEZGODA, F. SCHMIDT, P. BINDER i in. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010; U. FLICK: *Projektowanie badania jakościowego.* Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012; G. GIBBS: *Analizowanie danych jakościowych.* Przeł. M. BRZOZOWSKA-BRYWCZYŃSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011; D. SILVERMAN: *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji.* Przeł. M. GŁOWACKA-GRAJPER, J. OSTROWSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017; U. FLICK: *Jakość w badaniach jakościowych.* Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011; D. URBANIAK-ZAJĄC, E. KOS: *Badania jakościowe w pedagogice. Wywiad narracyjny i obiektywna hermeneutyka.* Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013; EADEM: *W poszukiwaniu kryteriów oceny badań jakościowych.* W: *Metodologia pedagogiki zorientowanej humanistycznie.* Red. D. KUBINOWSKI, M. NOWAK. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2006.

powiązania teoretyczne między wyliczonymi emocjami, dyspozycjami oraz postawami.

Zastanawiając się nad tym, czy zazdrość stanowi wyróżnik ludzi należących do środowiska naukowców, niewątpliwie należałoby udzielić odpowiedzi przeczącej. Zazdrość to przecież specyficzna cecha natury ludzkiej, więc mogą ją uosabiać wszyscy. Gdyby jednak drążyć problem, zadając pytanie: czy warunki osobowościowe i środowiskowe w tej grupie zawodowej predysponują naukowców do przejawiania zazdrości, odpowiedź przecząca nie wydaje się już pewna. Wątpliwości są związane zwłaszcza z interakcyjnym przebiegiem pracy naukowej i ze specyfiką tych interakcji. Do charakteryzowanych obszernie warunków, w jakich pracują uczeni, zalicza się między innymi: częstą ocenę wyników pracy (która stanowi rodzaj presji pracodawców na osiągnięcie przez pracowników wysokich efektów w działalności naukowej, organizacyjnej i w nauczaniu akademickim), trud związany z pracą twórczą wymagającą dużego zaangażowania intelektualnego, emocjonalnego i wolicjonalnego (motywacyjnego) pracownika naukowego. Warunki te sprzyjają tendencji do powstawania relacji opartych głównie na współzawodnictwie, instrumentalnej współpracy zmierzającej do realizacji celów służbowych (między innymi osiągnięcia wysokich wskaźników naukowości czy efektów kształcenia studentów i doktorantów) za pośrednictwem wymiany usług w ramach priorytetów przyjętych w tej profesji.

Poddając badaniu problem zazdrości w tej grupie zawodowej, oprócz realizacji **celów kognitywnych** związanych ze wskazanym przedmiotem badań, za istotną uznałam realizację również celów **użytkowych** (dotyczących podnoszenia poziomu świadomości w zakresie destruktywnych skutków eskalacji zazdrości w życiu zbiorowym, zwłaszcza w odniesieniu do rozwoju naukowców oraz postępu w nauce jako dziedzinie kultury). Nie bez znaczenia okazało się kształtowanie w pracownikach naukowych i naukowo-dydaktycznych odpowiedniego stosunku do problemu zazdrości manifestującego się w relacjach, jakie panują w środowisku zawodowym, wspieranie postaw przeciwnych zazdrości, wzmacnianie samokontroli zachowania powodowanego tą złożoną emocją negatywną. Wyszczególnione cele, a także ukazanie różnych wariantów przeżywania, komunikowania, zapobiegania oraz przezwyciężania toksycznych emocji da się zakwalifikować do celów **wychowawczych** i **profilaktycznych**, co przekonuje o konieczności wykraczania w badaniach poza funkcję poznawczą/eksploracyjną.

Skorzystałam z **metod hermeneutycznych**²² (interpretacji²³: kontekstowej, intertekstowej i analizy pól pojęciowych) oraz **metody indywidualnych przypadków**, a ściślej – z **klasycznego studium przypadku**, w którym przypadek stanowi badany. Studia przypadku autorów należących do chicagowskiej szkoły socjologii były historiami życia ludzi, na przykład wzorowych studentów, pacjentów, młodocianych przestępców. W każdym z tych przykładów dany człowiek był badanym przypadkiem, a zarazem prymarną jednostką analizy, o której należy zebrać informacje. Kilka bądź kilkanaście osób, czyli przypadków, składa się na **wielokrotne studium przypadku**²⁴. W moich badaniach zastosowałam więc ten typ studium przypadku obejmującego pięćdziesięciu czterech naukowców. Powodem posłużenia się wielokrotnym studium przypadku był jego odkrywczy charakter – ukazanie rzeczywistych sytuacji i zdarzeń do tej pory nieudostępionych w badaniach społecznych. Wielokrotne studium przypadku zapewnia badaczowi korzystne warunki poznawcze: przypadki mogą ujawnić odkrycie, a replikacje – prowadzić do istotnego przełomu w teorii²⁵. Przypadki naukowców miały odsłonić słusz-

²² Zob. J. GRONDIN: *Wprowadzenie do hermeneutyki filozoficznej*. Przeł. L. ŁYSIEŃ. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2007; B. MILERSKI: *Hermeneutyka pedagogiczna. Perspektywy pedagogiki religii*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe ChAT, 2011; A.B. STĘPIEŃ: *Wstęp do filozofii*. Lublin, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2001; *Wartość i sens. Aksjologiczne aspekty teorii interpretacji*. Red. A. TYSZCZYK, E. FIAŁY, R. ZAJĄCZKOWSKI. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2003; M. FOUCAULT: *Hermeneutyka podmiotu*. Przeł. M. HERER. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012.

²³ Posłużenie się wieloma rodzajami interpretacji hermeneutycznej umożliwiło, oprócz rozwiązania podanych na stronie 22 zasadniczych – głównego i szczegółowych – problemów badawczych, uzyskanie odpowiedzi (w świetle aktualnego stanu wiedzy) na kolejne pytania: Jakie terminy (emocji/stanów emocjonalnych i dyspozycji) są z zazdrością najściślej związane?; Jakie daje się wyodrębnić typy, poziomy, fazy/etapy zazdrości?; Jaką trwałość przypisuje się zazdrości? (nadmieniam, że chodzi o utrzymywanie się tej emocji bądź stanu emocjonalnego w czasie); Na czym polega biologiczny mechanizm wzniesienia tej emocji w sobie oraz wzbudzania jej w innych ludziach?; Jak przejawia się emocja zazdrości wśród mężczyzn, a jak wśród kobiet?; Jakie dyspozycje i postawy naukowców stanowią przeciwieństwa zachowania motywowanego zazdrością?; Jakie daje się wyodrębnić zasady oraz metody zapobiegania, a także rugowania zazdrości wśród dzieci i młodzieży?

²⁴ Zob. R.K. YIN: *Studium przypadku w badaniach naukowych. Projektowanie i metody*. Przeł. J. GILEWICZ. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015, s. 62, 63. Por. J. GAJDA: *Metoda indywidualnych przypadków w badaniach andragogicznych*. W: *Problemy i dylematy andragogiki*. Red. M. MARCZUK. Lublin–Radom, Wydawnictwo Wolnej Wszecznicy Polskiej, 1994.

²⁵ Warto podkreślić, że studium przypadku służące celom naukowym (uznawanym za metodę badań) różni się od zastosowania studium przypadku jako popularnego narzędzia diagnostycznego. Tylko pierwsze spełnia wymogi formalnych procedur metodologicz-

ność bądź niesłuszność powszechnych przekonań dotyczących tej grupy zawodowej, skłaniając do publicznej debaty na dany temat.

Do wskazanej metody badań dostosowałam **techniki**²⁶: wywiad indywidualnego, pogłębianego²⁷ (z trzydziestoma naukowcami, przeprowadzonego za pośrednictwem kontaktu bezpośredniego i poczty elektronicznej) oraz analizy treści dokumentów biograficznych²⁸ (zapoznając się z dwudziestoma czterema opublikowanymi biografiami bądź autobiografiami naukowców). „»Historia życia« jest jednym z pojęć, które zostały przemycone do nauki; najpierw, bez rozgłosu, wśród antropologów, potem, całkiem niedawno i nie bez hałasu, wśród socjologów. Mówienie o historii życia zakłada [...], że życie jest historią i że życie jako zbiór wydarzeń z indywidualnej egzystencji ujmowanej jako historia jest nierozłącznie związane z opowiadaniem tej historii. Właśnie to mówi [...] język potoczny, który opisuje życie jako drogę, szlak, karierę [...] lub jako wędrówkę, to znaczy trasę, bieg, *cursus*, przeprawę, podróż, wytyczony tor, linearne i jednokierunkowe zmiany miejsca (»mobilność«), obejmujące rozpoczęcie (»początek życia«), kolejne etapy oraz zakończenie w podwójnym sensie końca i celu (zdanie »on przejdzie swoją drogę« oznacza, że komuś się powiedzie i zrobi karierę), zakończenie historii. Oznacza to [...] akceptację filozofii historii w sensie następstwa wydarzeń historycznych,

nych. Klasyczne studia przypadku definiowały jako przypadek zazwyczaj jednostkę ludzką. Aktualnie „przypadkiem” może być nie tylko jednostka czy grupa, lecz choćby zdarzenie, program, system, na przykład organizacyjny, gospodarczy, społeczno-polityczny. Do technik badań mających najczęściej zastosowanie w studium przypadku należą: analiza dokumentów/dokumentacji (na przykład zapisów archiwalnych), wywiad, obserwacja i artefakty fizyczne. Zob. R.K. Yin: *Studium przypadku w badaniach naukowych...*, s. 232, 239, 135, 62–63.

²⁶ Warto zaznaczyć, że jakość analizy studium przypadku zależy nie tylko od zastosowanych technik, choć niewątpliwie są ważne. Nie mniej istotne jest skorzystanie przez badacza z własnego doświadczenia analitycznego. Zob. *ibidem*, s. 201.

²⁷ Wywiad pogłębiony (inaczej – „swobodny” bądź „intensywny”) wymaga od badacza realizacji dwóch zadań: po pierwsze – postępowania zgodnie z ustalonym w protokole tokiem badania, po drugie – zadawania pytań skierowanych bezpośrednio do rozmówcy w wolnym od uprzedzeń dialogu, co również powinno służyć wytyczonej linii badania. Zob. *ibidem*, s. 142.

²⁸ Termin „dokumenty biograficzne” na określenie biografii i autobiografii okazuje się prawidłowy, zwłaszcza gdy przyjmijemy pogląd Paula Ricoeura (1913–2005) wyrażający się w twierdzeniu, że różnica między biografią a autobiografią jest niewielka. Zarówno biografia, jak i autobiografia stanowią opis życia człowieka i wymagają selektywności faktów, dokonanych jednak z odmiennej perspektywy podmiotowej. Różnica między tymi dwoma perspektywami zmniejsza się, jeśli autor biografii odpowiednio, z empatią zinterpretuje losy opisywanego bohatera. Zob. P. RICOEUR: *Refleksja dokonana. Autobiografia intelektualna*. Przeł. P. BOBOWSKA-NASTRZEWSKA. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2005, s. 7.

implikowanej przez filozofię historii w sensie opowiadania historycznego²⁹, oznacza również docenienie w twórczości naukowej biografii i autobiografii.

Na potrzeby badań skonstruowałam również **narzędzia**:

- Kwestionariusz wywiadu, który składał się z czternastu pytań otwartych dotyczących postrzegania zazdrości i udziału tej emocji w działalności zawodowej. Pytania były sformułowane tak, by otrzymane odpowiedzi należały do jednoznacznych, w miarę szczerych (kwestionariusz zawiera pytania sprawdzające), a więc pozwoliły na rozwiązanie wszystkich problemów badawczych. Nie ograniczyłam się jednak do z góry ustalonego toku badania tym narzędziem, lecz dopuszczałam możliwość zadawania dodatkowych pytań w celu zgłębienia badanych problemów.
- Kryteria (wyszczególnione na stronach 24 i 25) służące do analizy treści dwudziestu czterech wydanych drukiem prac: autobiografii³⁰ i biografii naukowców. Źródła biodoksograficzne obejmowały sylwetki naukowców z przeszłości i współczesnych, zagranicznych i polskich, reprezentantów różnych dyscyplin naukowych: Aarona T. Becka, Melanie Klein, Carla Rogersa, Philipa Zimbarda, Williama Jamesa, Marii Skłodowskiej-Curie, Piotra Curie, Maxa Webera, Paula Ricoeura, Richarda Feynmana, Randy'ego Pauscha, Stanisława Staszica, Stefana Banacha, Czesława Miłosa,

²⁹ P. BOURDIEU: *Rozum praktyczny. O teorii działania*. Przeł. J. STRYJCZYK. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009, s. 62. Zob. też A. ŻYWCZOK: *Losy uczonych – inspiracja do badań naukoznawczych*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości...*, s. 271–275.

³⁰ Pragnę dodać, że o demokratyzacji badań autobiograficznych świadczy przebieg działalności naukowej Philippe'a Lejeune'a, który w latach siedemdziesiątych XX wieku zajmował się arcydziełami literatury autobiograficznej, ale już od początku następnego dziesięciolecia poświęcał coraz więcej uwagi autobiografiom zwykłych ludzi (choćby nauczycieli, urzędników, kupców). Zmieniło się przy tym nastawienie Lejeune'a do badanych dokumentów. Przestrzeń krytycznego sądzenia została zastąpiona przestrzenią ludzkiego porozumienia, co było możliwe dzięki odejściu od *stricte* tekstualnego rozumienia biografii i *stricte* scjentyistycznego rozumienia roli badacza. Ujmując z perspektywy XXI wieku historię refleksji nad pisarstwem autobiograficznym we Francji, Lejeune wskazał próby znalezienia pojęć bardziej pojemnych i elastycznych niż słowo „autobiografia” (podejrzana zresztą o stronniczość). W 1970 roku wprowadzono termin „opowieść o życiu”, określenie interdyscyplinarne zakreślające teren wspólny dla wyspecjalizowanych humanistów. Od początku lat osiemdziesiątych XX wieku aż do pierwszego dziesięciolecia XXI wieku pojawiły się natomiast pojęcia takie, jak „pisanie o ja” lub „pisanie o sobie”, których celem było rozszerzenie bieguna prawdziwości, a zarazem fikcji. Zob. M. BUCHHOLTZ: *Henry James i sztuka auto/biografii*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2011, s. 22. Por. *Biografia. Historiografia dawniej i dziś. Biografia nowoczesna – nowoczesność biografii*. Red. R. KASPEROWICZ, E. WOLICKA. Lublin, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2005; D. LALAK: *Życie jako biografia. Podejście biograficzne w badaniach pedagogicznych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2010.

Jana Strelaua, Józefa Pietera, Andrzeja Niesiołowskiego, Stefana Swieżawskiego, Karola Wojtyły (Jana Pawła II), Mieczysława A. Krąpca, Zbigniewa Kwiecińskiego, Janusza Gajdy, Jana Andrzeja Kłoczowskiego, Jana Głuchowskiego.

Zastosowanie wskazanych metod, technik i narzędzi badawczych ułatwiło rozwiązanie trudności teoretycznych, wyrażających się w **pytaniach badawczych** odnośnie do postrzegania roli tego komponentu osobowości w rozwoju naukowym (jako destruktywnego, neutralnego bądź pozytywnego). **Problemem głównym** sformułowałam następująco: Jak badani pracownicy (naukowi i naukowo-dydaktyczni uniwersytetu bądź innej szkoły wyższej) pojmują, postrzegają zazdrość (jej przyczyny, przejawy, skutki) i doświadczają zazdrości oraz jak zapobiegają eskalacji tej emocji negatywnej (względnie jak ją rugują) w sobie bądź wśród współpracowników?

Me zainteresowanie wzbudzały więc pytania służące **poznaniu opinii respondentów** na temat wielu szczegółowych kwestii, zwłaszcza:

- Jak naukowcy pojmują (względnie definiują) oraz jak wartościują zazdrość?
- Jak naukowcy postrzegają główne przejawy zazdrości:
 - a) rozpoznane w sobie oraz ujawnione wobec innych uczonych;
 - b) rozpoznane wśród współpracowników z macierzystej uczelni i pracowników innych uczelni wyższych?
- Jak naukowcy postrzegają przyczyny, przedmioty zazdrości oraz mechanizm prowokowania tej emocji w badanej grupie zawodowej?
- W jakich sytuacjach zawodowych badani doświadczali zazdrości innych naukowców?
- Jakich prawdopodobnych³¹ skutków zazdrości doznaje naukowiec przejawiający tę emocję negatywną?
- Jakie prawdopodobne skutki doświadczania zazdrości otoczenia społecznego ponosi doświadczający zazdrości?
- Jak w zawodowych relacjach naukowców zapobiegać wzniesieniu emocji zazdrości oraz jak ją redukować?
- Za pośrednictwem jakich wartości, norm moralnych, zasad, metod, form, środków, treści, sytuacji, relacji, warunków, jakiej atmosfery akademickiej kształtować adeptów nauki i młodych naukowców, by potrafili kontrolować emocje negatywne, takie jak zazdrość?
- Jak wychowywać dzieci i młodzież, by silnym zainteresowaniem poznawczym (zwłaszcza *stricte* naukowym) nie towarzyszyła antagonistyczna rywalizacja nasilająca emocję zazdrości?

³¹ W sformułowaniu piątego i szóstego z kolei problemu badawczego wprowadzenie wyrazu „prawdopodobne” uważam za konieczne ze względu na metodologiczny wymóg precyzyjnego określenia stopnia pewności wiedzy zdobytej dzięki rozwiązaniu wskazanych problemów. Należy zaznaczyć, że badanie nie zostało ukierunkowane na poznanie skutków zazdrości, lecz na poznanie opinii badanych naukowców w tej kwestii.

Badanie przybliżyło również rozstrzygnięcie wielu kwestii prakseologicznych związanych z wykrywaniem zjawiska (rozpoznaniem emocji zazdrości wśród naukowców, a zwłaszcza zachowania nią spowodowanego), redukowaniem tej emocji oraz minimalizacją ewentualnych skutków w środowisku akademickim. Służyło również zgromadzeniu wiedzy odnośnie do kreowania pozytywnej atmosfery sprzyjającej rozwojowi uczuć, dyspozycji i postaw – przeciwieństw zazdrości, takich jak wdzięczność, szczodrość, hojność, bezinteresowność, uczynność, skromność, podziw, uznanie, szacunek, poważanie, odwaga, wytrwałość (niezlomność), opiekuńczość (piecza), wrażliwość, szczerść, autentyczność, pracowitość, uczciwość, niezależność intelektualna, niezawisłość moralna, wspańiałomyślność, afirmacja życia.

Badanie trwało dwa lata i obejmowało 2017 oraz 2018 rok. Jako respondentów udało się pozyskać do udziału w badaniach naukowców z wielu polskich ośrodków badawczych: uniwersytetów, akademii i politechnik. Miasta, w których je prowadzono, to Katowice, Opole, Kraków, Poznań, Warszawa, Białystok, Rzeszów. Zarówno miasta (w których znajdowały się ośrodki naukowo-badawcze), jak i określone ośrodki naukowo-badawcze stanowiły teren mych badań.

Mając świadomość, że sprawna organizacja czynności badawczych w znacznym stopniu decyduje o powodzeniu bądź niepowodzeniu przedsięwzięcia, postępowanie wyznaczyły następujące etapy:

- **Wzbudzenie zaciekawienia, a następnie zainteresowania emocją zazdrości (oraz klaryfikacja przedmiotu badań).** „Wyższy stopień ciekawości rozwija się pod wpływem pobudek społecznych [...]. Ciekawość wznosi się ponad sferę organiczną i społeczną i staje się intelektualna, przemieniając się w zainteresowanie problemami, które wyłoniły się z obserwacji rzeczy [...]. Dla otwartego umysłu natura i doświadczenie społeczne są pełne różnorodnych, subtelnych wyzwań do spoglądania poza chwilę obecną [...]. U niewielu ludzi ciekawość intelektualna, wynikająca z wrażliwości na rzeczy problematyczne, jest tak nienasycona, że nic jej nie zraża”³², pisze John Dewey. Zainteresowanie, a nawet zamiłowanie poznawcze doprowadziło do sprecyzowania przedmiotu badań.
- **Refleksja prowadząca do dostrzeżenia sytuacji problemowej** (czyli trudności we wskazanym zakresie), którą za pośrednictwem badań naukowych pragnie się przezwyciężyć. Na tym etapie niebagatelne znaczenie miała systematyczność, niemal ciągłość namysłu nad daną problematyką.
- **Formułowanie celów i problemów badawczych** (ogólnego oraz szczegółowych) po przeanalizowaniu aktualnego stanu wiedzy naukowej w badanym

³² J. DEWEY: *Jak myślimy?*. Przeł. Z. BASTGENÓWNA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1988, s. 58, 59, 60.

zakresie i stwierdzeniu, że wyodrębnione problemy, a zwłaszcza odpowiedzi na nie należą do dotychczas niepoznanych i twórczych.

- **Wybór określonej orientacji badawczej, metody, technik i narzędzi badawczych** (opisu poszczególnych – dokonałam wcześniej).
- **Wybór grupy badanej** (celowy – w odniesieniu zarówno do naukowców, z którymi przeprowadziłam wywiad, jak i w odniesieniu do hermeneutycznej analizy materiału biograficznego dotyczącego określonych naukowców) i **wyznaczenie terenu badań**, na tyle rozległego, by obejmował uniwersytety, akademie i politechniki znajdujące się w różnych regionach kraju.
- **Badania pilotażowe**, które pozwoliły nieznacznie zmodyfikować narzędzia służące do zastosowania w badaniach właściwych. Za pośrednictwem kwestionariusza wywiadu zbadałam pięciu respondentów, z kolei do analizy oraz interpretacji źródeł biograficznych wybrałam autobiografię i biografię zawierające przypadki bardziej skomplikowane od innych, dzięki czemu już w badaniu pilotażowym mogły ujawnić się ewentualne przyszłe trudności, związane z gromadzeniem, a także interpretacją danych, i dzięki temu im zapobiec.
- **Przeprowadzenie badań właściwych** w ciągu dwóch lat, z uwzględnieniem techniki analizy dokumentów: wydanych drukiem biografii i autobiografii naukowców, oraz techniki wywiadu (indywidualnego, pogłębionego) z pracownikami naukowymi i naukowo-dydaktycznymi.
- **Opracowanie wyników badań**. Na podstawie zebranych danych jakościowych zaprezentowanie ich interpretacji, a następnie sformułowanie wniosków uznawanych za rezultat badań³³.
- **Zaprezentowanie propozycji wychowawczych oraz profilaktycznych** służących zapobieganiu nieprawidłowym postawom (zazdrości i zawiści), a także ich rugowaniu, zwłaszcza w środowisku zawodowym szkoły wyższej. Katalog podanych propozycji mieści się w specyfice procesu wychowania oraz samowychowania moralnego.

Posłużenie się techniką analizy dokumentów wymagało sprecyzowania kryteriów, jakie zastosowałam podczas analizy tekstu (opublikowanych biografii i autobiografii). Oto kryteria umożliwiające dokładne i trafne badanie:

- Obecność w opublikowanychografiach bądź autobiografiach terminu głównego, to znaczy zazdrości bądź pokrewnych leksykalnie, zwłaszcza zawiści. Badanie również kontekstu, w jakim zostały zidentyfikowane.

³³ Zaprezentowana organizacja badań stanowi własną modyfikację etapów wyliczonych przez metodologów nauk społecznych, między innymi Mieczysława Łobockiego, Tadeusza Pilcha, Stefana Nowaka, Stanisława Palkę, Władysława Zaczyńskiego, Janusza Gniteckiego, Alberta Wojciecha Maszke. Prace naukowe, w których wyliczeni metodolodzy wskazują etapy badań naukowych, zostały zamieszczone w bibliografii.

- Rozpoznanie w dwudziestu czterech (spośród trzydziestu pięciu) źródłach biograficznych zwartych, dotyczących uczonych z różnych dyscyplin, że zasadniczy termin ma odniesienie do ich aktywności zawodowej. Następnie zakreślenie szerszego pola analizy semantycznej (kierunek ekstensywny). Przesiew przypadków okazał się konieczny i nie powinien stanowić zarzutu, ponieważ odpowiednia selektywność nie jest równoznaczna z tendencyjnością wyboru.
- Wyszczególnienie tych fragmentów tekstu, które miały kluczowe znaczenie w rozstrzygnięciu problemów badawczych (kierunek intensywny). Analizując je, brałam pod uwagę nie tylko warunki intra- i interpersonalne, w jakich powstaje czy utrzymuje się emocja zazdrości wśród członków tej grupy zawodowej, ale także emocje stanowiące jej przeciwieństwo oraz warunki (okoliczności i sytuacje pozytywne) uniemożliwiające eskalację zazdrości. Chcąc zachować obiektywizm badawczy, oprócz przypadków ilustrujących destruktywne oddziaływanie emocji zazdrości na naukowców poszukiwałam biografii bądź autobiografii „konkurencyjnych”, to znaczy takich, w których uczeni uznaliby emocję zazdrości za konstruktywną w rozwoju naukowym bądź w których nietrudno dostrzec emocje i uczucia (pozytywne) stanowiące przeciwagę zazdrości. Świadczy to o uwzględnieniu dokumentów treściowo komplementarnych, umożliwiających interpretacje alternatywne.

Szczegółowy opis struktury i zawartości merytorycznej monografii

Struktura monografii odzwierciedlona w spisie treści okazała się dość rozbudowana, ponieważ zawiera wszystkie zagadnienia niezbędne do udzielenia odpowiedzi na problemy badawcze i do opisu realizacji celów badań. Tworzy ją, oprócz spisu treści i szczegółowej części wprowadzającej (w której znajdują się także uzasadnienie podjętej problematyki, deskrypcja metodologicznych oraz organizacyjnych podstaw badań, jak również opis struktury monografii), siedem rozdziałów ściśle powiązanych merytorycznie i logicznie, a także zakończenie, bibliografia (zbudowana z około trzystu pozycji naukowych), indeks osobowy, nota o autorce oraz *summary*, *zusammenfassung*.

W rozdziale pierwszym w celu zidentyfikowania emocji zazdrości konieczne stało się poznanie etymologii terminu „zazdrość” oraz odróżnienie go od terminów semantycznie pokrewnych, zwłaszcza zawiści, nienawiści, chciwości (i zachłanności), próżności, nieżyczliwości i nieprzychylności.

Analizy leksykalne umożliwiły również dostrzeżenie innych terminów, takich jak „współzawodnictwo”, „rywalizacja”, „konkurencja”, „ambicja” i „aspiracje”, mających pewne znaczenie w ujawnieniu genezy zazdrości.

W **rozdziale drugim** scharakteryzowałam typy zazdrości (przyjmując liczne kryteria wyodrębnienia, takie jak: przyczyny i motywy, objawy, stopień ujawnienia i nasilenia tej emocji oraz kontroli świadomości nad nią, wartościowanie etyczne, rodzaj wpływu na zachowanie i funkcjonowanie człowieka). Chcąc zobrazować narastanie tej emocji negatywnej, przeanalizowałam trzy poziomy zazdrości. Dokonałam deskrypcji faz zazdrości nadawczej i reakcji odbiorcy na zazdrość. Rezultat refleksji nad trwałością odczuwanej zazdrości stanowi opis zazdrości krótkotrwałej i chronicznej.

Odsłonięcie mechanizmu, przyczyn i przedmiotów zazdrości w **rozdziale trzecim** pozwoliło dostrzec czynniki osobowościowe, środowiskowe i sytuacyjne stanowiące istotne przeszkody w pomyślnym rozwoju zawodowym pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych. Zazdrość ukazałam jako zarazem mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka oraz mankament w działalności naukowej. Wśród przyczyn (czynników zewnątrz- i wewnątrzpochodnych) zazdrości wyliczyłam: relacje panujące w rodzinie macierzystej, nieprawidłowości systemowe i organizacyjne w instytucjach publicznych, takich jak szkoła (w tym szkoła wyższa), dyskurs medialny obfitujący w ekspresję emocji negatywnych, powszechny konsumeryzm i merkantylizm, nieadekwatną samoocenę, niewłaściwy stosunek do wysiłku – niedobór pracowitości, depriwację potrzeb samorealizacji i uznania społecznego, niski status społeczny połączony z dążeniem do jego podwyższenia, deficyt kontroli wolicjonalnej, niezadowolenie z życia i defetyzm. Zaakcentowałam wielość i różnorodność przedmiotów zazdrości, od typowych do zdumiewających, oraz fakt, że ich liczba jest nieograniczona.

Rozdział czwarty zawiera opis dyferencyjny objawów zazdrości: somatycznych, psychicznych i behawioralnych, oraz odsłania podobieństwa i różnice w ekspresji tej emocji negatywnej wśród mężczyzn i kobiet. Do szczegółowych przejawów zazdrości manifestujących się w zachowaniu również pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych zaliczyłam: kompulsywne porównywanie siebie z innymi, wzbudzanie zazdrości w otoczeniu społecznym, niecierpienie prawdy, niejasny przekaz komunikatów, podtrzymywanie bezładu organizacyjnego (w miejscu pracy), wrogość wobec ludzi mających wyższy status społeczny, imitację zakresu zainteresowań naukowych i problematyki badawczej, dyskredytację (czyli umniejszanie dokonań rzekomych przeciwników), uszczuplanie zasobów konkurenta. Przeanalizowałam również wyniki badań otrzymane za pośrednictwem techniki wywiadu z naukowcami, w trakcie którego respondenci wypowiedzieli się na temat między innymi przejawów zazdrości doznanych od współpracowników z uczelni, na której są zatrudnieni, oraz pracowników innych uczelni.

W rozdziale piątym ujawniłam prawdopodobne skutki zazdrości zarówno dla człowieka, który jej ulega, jak i dla doświadczającego zazdrości otoczenia społecznego, pamiętając o tym, że zazdrość mniej szkodzi temu, przeciw komu jest skierowana, a bardziej – nadawcy, który w ten sposób się demaskuje i naraża na dezaprobatę. Wykazałam, że człowiek zazdrosny naraża siebie między innymi na: cierpienie psychiczne, resentyment, zakłócenia komunikacji interpersonalnej, poczucie osamotnienia, nabywanie innych niekorzystnych cech charakteru (na przykład zakłamania, cynizmu) i zachowania, inklinację negatywną oraz obniżenie poziomu jakości życia, na niepocholebną opinię społeczną, marginalizację społeczną, spowolnienie swego rozwoju naukowego. Z kolei prawdopodobnymi skutkami doświadczania zazdrości otoczenia są między innymi: zachwianie obrazu świata, innych ludzi i siebie; rodzenie emocji i uczuć negatywnych; odczuwanie braku wsparcia naukowego; narażenie na nieuzasadnioną krytykę i reakcje hiperkrytyczne; podleganie nieprawidłowemu doborowi kadry, negatywnej rotacji i fluktuacji pracowników; ostracyzm środowiskowy, mobbing i konflikty międzyludzkie; usiłowanie utrudnienia rozwoju naukowego bądź opóźnienia (w skrajnych przypadkach – uniemożliwienia) awansu zawodowego; (za)hamowanie kreatywności utalentowanych naukowców.

W rozdziale szóstym skupiłam się na deskrypcji wartości, dyspozycji i postaw naukowców, które są przeciwieństwem zazdrości. Wykazuję w nim, że do wartości zmniejszających ryzyko eskalacji zazdrości należą między innymi: szacunek (poważanie), tolerancja, wolność, odwaga. Natomiast dyspozycjami redukującymi taki stan emocjonalny jak zazdrość są niewątpliwie choćby: wdzięczność, szczodrość, hojność, bezinteresowność, otwartość, uczynność, skromność, prawdomówność, autentyczność, wspaniałomyślność, uczciwość. Z kolei wśród postaw uznawanych za diametralnie przeciwne zazdrości znalazły się: wyrażanie podziwu i uznania, opiekuńczość (sprawowanie pieczy nad rozwojem naukowym własnym i współpracowników), zamiłowanie do pracy badawczej, wrażliwość na przejawy oryginalności dzieł naukowych, afirmacja życia.

Zawartość merytoryczna rozdziału siódmego dotyczy zapobiegania emocji zazdrości i niwelowania przyzwyczajenia do jej odczuwania wskutek procesu edukacyjnego, zwłaszcza adeptów nauki i młodych naukowców. W tym celu zaprezentuję zasady wychowania i samowychowania moralnego, ukażę cztery zasadnicze i kilka szczegółowych metod postępowania zmierzających do eliminowania zazdrości, takich jak: refleksja i autorefleksja, przewyciężanie stereotypów i nieuleganie złudzeniom, rozwijanie zalet, wystrzeganie się perfekcjonizmu, wypracowanie tradycji świętowania własnych i cudzych sukcesów, niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości oraz wykazywanie bezcelowości tego stanu emocjonalnego. W profilaktyce chronicznej zazdrości pracownikom szkół wyższych (oraz nauczycielom innych szkół)

proponuję również dbanie o rozwój emocjonalny i moralny, częste korzystanie z kodeksu etyki zawodowej, a także inicjowanie modyfikacji niekorzystnych procedur instytucjonalnych.

Słowo do czytelników – odbiorców i twórców kultury

Monografia, którą przedkładam czytelnikom, stanowi interdyscyplinarne **studium z zakresu naukoznawstwa**³⁴, a ściślej – z **naukoznawstwa pedagogicznego**, jest więc **adresowana do uczonych** reprezentujących wszystkie dziedziny (humanistyczną, społeczną, medyczną i nauk o zdrowiu, inżynierijsko-techniczną i inne), dyscypliny (zwłaszcza pedagogikę, filozofię, psychologię, socjologię) i subdyscypliny. Polecam ją również **doktorantom i studentom** oraz podmiotom podejmującym współpracę z uniwersytetem, na przykład zawodowo stosującym wyniki badań w określonych specjalnościach praktycznych, choćby gospodarczych. Sądzę, że może okazać się interesująca również dla członków rodzin przedstawicieli tej grupy zawodowej i sprawić, że lepiej poznają specyfikę trudu związanego z ich działalnością naukową. Do zapoznania się z jej treścią, a zwłaszcza z wynikami badań zachęcam również pedagogów, nauczycieli, wychowawców, opiekunów i animatorów, by jeszcze lepiej przygotowali młodzież do przyszłego studiowania, a także zatrudnienia na uniwersytecie. Przede wszystkim jednak – by nauczyciele akademicki i uczeni usposobili adeptów nauki i młodych naukowców do dynamicznego rozwoju poznawczego wyrażającego się w spektakularnych osiągnięciach naukowo-badawczych. Za istotne uważam także, by młodzi uczeni, budując wspólnotę akademicką wbrew współczesnym tendencjom dezintegracyjnym, potrafili kreować przyjacielskie relacje zawodowe oraz tworzyć pozytywną atmosferę naukową.

³⁴ Ze względu na problematykę monografii, a także zawarty w jej tytule termin „**naukoznawstwo**”, należy nieco przybliżyć go czytelnikom. Naukoznawstwo oznacza znawstwo nauki lub nauk, a więc znajomość, rozeznanie, orientację w tym, czym jest i jak funkcjonuje nauka bądź nauki. Jedni uważają, że naukoznawstwo powinno być możliwie zunifikowaną dyscypliną, inni stwierdzają, że jest raczej federacją dyscyplin. Niektórzy podkreślają wagę teoretycznych rozważań poświęconych nauce, inni są nastawieni bardziej praktycznie, jeszcze inni próbują łączyć obydwa podejścia. Warto dodać, że początki polskiego naukoznawstwa sięgają okresu zaborów i są nierozzerwalnie związane z Kasą im. Józefa Mianowskiego oraz jej wybitnym przedstawicielem – Stanisławem Michalskim. Zob. P. LIPSKI: *Naukoznawstwo*. W: *Metodologia nauk. Cz. 2: Typy nauk*. Red. S. JANECZEK, M. WALCZAK, A. STAROŚCIC. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2019, s. 401, 402, 403.

Rozdział pierwszy

Zazdrość i terminy
zbliżone pod względem semantycznym
Uściślenia leksykalne
oraz wartościowanie zazdrości

Zazdrość jako złożony stan emocjonalny współtworzony przez komponenty: niepokój i pożądlivość

Język stanowi najważniejszy system znaków w społecznościach ludzkich, buduje bowiem pola semantyczne, czyli sfery znaczeń, których zakres jest ograniczony językowo, oraz schematy klasyfikacyjne różniące przedmioty ze względu na rodzaj. Pozwala również porządkować indywidualne doświadczenie społeczne. Język tworzy społeczny zasób wiedzy, który dostarcza schematów typizujących odnośnie do innych ludzi oraz wszelkich zdarzeń i doświadczeń, zarówno społecznych, jak i przyrodniczych. Używany niemal codziennie, dostarcza koniecznych obiektywizacji i ustanawia porządek, dzięki któremu są one zrozumiałe i w którym życie ma dla ludzi pewne znaczenie. Język jednak nie tylko komunikuje znaczenia, ale pozwala też na przechowanie ich w czasie oraz przekazanie kolejnym pokoleniom¹.

Język ujmuje się współcześnie także jako narzędzie i podporę stosunków władzy. Relacje językowe są zazwyczaj relacjami siły symbolicznej. Za pośrednictwem relacji językowych realizują się, w sposób przeobrażony, stosunki siły między rozmówcami i – odpowiednio – między grupami, do których należą. W konsekwencji interpretacja aktu komunikowania nie jest możliwa do przeprowadzenia w obrębie analizy czysto lingwistycznej. Nawet najprostsza wymiana językowa uruchamia złożoną sieć relacji historycznie określonych sił między mówcą obdarzonym specyficznym autorytetem społecznym a jego rozmówcą lub słuchaczem, uznającym w różnym stopniu jego autorytet, jak również między grupami społecznymi, do których obie strony należą².

By odnieść się do zagadnienia zazdrości w dziedzinie nauki, a ściślej: zazdrości wśród naukowców, konieczne wydają się wstępne wyjaśnienia leksykalne, umożliwiające nie tylko zrozumienie, czym jest zazdrość, ale także co ją konstituuje. Istotne okazuje się również wyszczególnienie różnic między treścią a zakresem pojęcia zazdrości oraz innych pojęć, takich jak: „zawiść”, „nienawiść”, „nieżyczliwość” (bądź „nieprzychylność”), „próżność”, „zachłanność” (bądź „chciwość”), „współzawodnictwo” (bądź „rywalizacja”, „konkurencja”). Analizy leksykalne umożliwiły też dostrzeżenie innych terminów, takich jak „ambicja” i „aspiracje”, mających pewne znaczenie w poznaniu genezy zazdrości.

¹ Zob. I. JAKUBOWSKA-BRANICKA: *O dogmatycznych narracjach. Studium nienawiści*. Warszawa, Wydawnictwo „Trio”, 2013, s. 18, 19. Por. A. WIERZBICKA: *Emocje. Język i „skrypty kulturowe”*. W: *Język – umysł – kultura*. Wybór prac A. WIERZBICKA. Red. J. BARTMIŃSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1999; D.L. EVERETT: *Język narzędzie kultury*. Przeł. Z. WĄCHOCKA, P. PASZKOWSKI. Kraków, Copernicus Center Press, 2018.

² Zob. P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT: *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Przeł. A. SAWISZ. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2001, s. 131, 133.

Werbalna i niewerbalna komunikacja **emocji negatywnych**, takich jak zazdrość, stanowi wyróżnik określonych wzorców kulturowych (obowiązujących w danym regionie czy kraju), a także kultury osobistej i kultury pedagogicznej. Ustalenia terminologiczne stanowią zatem teoretyczną płaszczyznę, bazę, która umożliwia profesjonalny wgląd w argumentację ujawniającą prawomocność bądź brak uzasadnienia przejawów zazdrości obserwowanych w środowiskach akademickich.

Zatem zazdrość definiuje się na ogół jako „trudną do opanowania chęć posiadania czegoś dobrego, co posiada ktoś inny [...], połączoną z przykrym doznaniem braku tego, a czasem też z niechęcią do osoby, która to posiada”³, bądź jako uczucie przykrości, żalu spowodowane czyjims powodzeniem, szczęściem, stanem posiadania itp., a zarazem chęć zdobycia tego samego (spoglądać na kogoś z zazdrością, mówić coś pod wpływem zazdrości, żółknąć/zielenieć z zazdrości na widok czegoś, pękać z zazdrości, coś budzi w kimś zazdrość). Człowiek zazdrosny bywa charakteryzowany jako bojący się o swoje dobro, podejrzliwie strzegący swego, pragnący tego, co ma ktoś inny; odczuwający żal bądź smutek z powodu tego, że komuś się powodzi lepiej niż jemu; przejawiający tę emocję wobec kogoś. Można być zazdrosny o czyjś sukcesy, powodzenie, sławę, urodę, majątek, zalety, o czyjś autorytet. Można też patrzeć na coś zazdrosnym okiem; strzec zazdrośnie swoich sekretów, tajemnic, honoru; płonąć z zazdrości, czuć zazdrość⁴.

Współczesne definicje zazdrości niewiele różnią się od powstałych kilka wieków temu, na przykład autorstwa René Descartes’a czy Johna Locke’a. „Zazdrość jest rodzajem obawy dotyczącej pożądania, aby się utrzymać przy posiadaniu jakiegoś dobra; pochodzi zaś ona nie tyle z siły racji przemawiających za możliwością jego utraty, co z wysokiej jego oceny”⁵, pisze Kartezjusz. Locke natomiast zdefiniował ją następująco: „Zazdrość jest niezadowolaniem, które powstaje wtedy, gdy widzimy, że pożądane przez nas dobro przypadło w udziale komuś innemu, o kim sądzimy, że nie powinien był otrzymać go przed nami”⁶.

Z kolei Bernard Mandeville uznaje zazdrość za rodzaj **powszechnej namiętności**, pisząc: „Nie sądzę, aby istniała na świecie istota ludzka, która

³ *Inny słownik języka polskiego*. T. 2: P–Ż. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017, s. 1300.

⁴ Zob. *Słownik języka polskiego*. T. 3. Red. M. SZYMCZAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993, s. 978; W. CIENKOWSKI: *Praktyczny słownik wyrazów bliskoznaczących*. Warszawa, Polska Oficyna Wydawnicza „BGW”, 1993, s. 341; T. ŚLIPKO: *Zarys etyki ogólnej*. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2004, s. 413.

⁵ R. DESCARTES: *Namiętności duszy*. Przeł. L. CHMAJ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1958, s. 144.

⁶ J. LOCKE: *Rozważania dotyczące rozumu ludzkiego*. T. 1. Przeł. B. GAWECKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1955, s. 314.

będąc przy zdrowych zmysłach i doszedłszy do lat dojrzałych, w tej lub w owej chwili nie dała się na dobre ponieść [tej – A.Ż.] namiętności. Nie spotkałem wszakże nigdy ani jednego człowieka, który by powążył się przyznać do niej inaczej niż żartem. Że tak bardzo wstydzimy się tej przywary, to mamy do zawdzięczenia owemu silnemu nawykowi obłudy, za pomocą którego nauczyliśmy się od kolebki skrywać nawet przed samymi sobą ogrom naszego samolubstwa i wszystkich jego rozlicznych odgałęzień [rozgałęzień – A.Ż.]”⁷. Zazdrość tak ujmowaną można rozpatrywać z punktu widzenia podmiotu pragnącego kogoś bądź czegoś. Analiza rodzajów i genealogii ludzkich pragnień z pewnością wniosłaby wiele również do podjętej tu problematyki zazdrości.

Psycholodzy uznają zazdrość za **emocję złożoną** (zawierającą inne emocje, na przykład lęku, strachu, smutku, gniewu, złości, wściekłości) istotną w generowaniu zjawisk patogennych⁸ bądź za **złożony stan emocjonalny** charakteryzujący się niepokojem, obawą danej osoby, że zostanie pozbawiona tego, na czym jej zależy: miłości, uznania, władzy itp.⁹. Zazdrość jest związana z obwinianiem innych i z sądami dotyczącymi odpowiedzialności, co wskazuje, że emocja ta ma również aspekt moralny¹⁰. Patologiczna zazdrość stanowi przykład emocji negatywnej, to znaczy szkodliwej dla jednostki, zakłócającej jej procesy poznawcze (myślenie, koncentrację uwagi, pamięć, percepcję) oraz racjonalne działanie¹¹. Wyróżnikiem zazdrości bywa udręka bądź zmartwienie spowodowane dostrzeganiem pomyślności innych ludzi oraz żal z powodu ich zasobów indywidualnych. Takie uczucia, jak udręka, zmartwienie i żal, łącząc się z przekonaniem o niemożności osiągnięcia różnych dóbr, mogą prowadzić do chęci zniszczenia albo zminimalizowania zasobów innych ludzi. Zazdrość wyraża więc niestety chęć „wywłaszczenia” drugiego człowieka z posiadanego zasobu. Współtworzą ją lub towarzyszą jej zazwyczaj inne emocje bądź stany emocjonalne negatywne.

⁷ Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996, s. 84.

⁸ Zob. W. ŁOSIAK: *Psychologia emocji*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2007, s. 50; *Podpatrywanie myśli i uczuć. Zaburzenia i optymalizacja procesów emocjonalnych i poznawczych. Nowe kierunki badań*. Red. M. FAJKOWSKA, M. MARSZAŁ-WIŚNIEWSKA, G. SĘDEK. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006.

⁹ Zob. N. SILLAMY: *Słownik psychologii*. Przeł. K. JAROSZ. Katowice, Wydawnictwo „Książnica”, 1994, s. 336; A.S. REBER, E.S. REBER: *Słownik psychologii*. Red. I. KURCZ, K. SKARŻYŃSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, 2008, s. 921.

¹⁰ Zob. B. WEINER: *Emocje moralne, sprawiedliwość i motywacje społeczne*. Przeł. Z. MIJAKOWSKA. Sopot, „Smak Słowa”, 2012, s. 117.

¹¹ Zob. W. ŁOSIAK: *Psychologia emocji...*, s. 211. Por. Z. LEW-STAROWICZ: *O zazdrości i innych szaleństwach z miłości. Rozmawia Krystyna Romanowska*. Warszawa, Wydawnictwo „Czerwone i Czarne” Sp. z o.o. S.K.A., 2014.

Etymologicznie – zazdrość (ang. *jealousy* – używane w sytuacji obawy przed utratą czegoś, gdy pasywnie broni się swego stanu posiadania, zazdrośnię czegoś strzeże; *envy* – używane, gdy ktoś chce zdobyć coś należącego do innych, to znaczy gdy aktywnie próbuje odebrać innym to, czego nie ma, co znajduje się poza jego zasięgiem/dostępem; takie rozumienie zazdrości dotyczy również łacińskiego *invidia* i niemieckiego *Neid*) bywa pojmowana dwojako. W języku angielskim są co najmniej dwa słowa oznaczające zazdrość, stosowane w różnych sytuacjach. Polskie odpowiedniki – „zazdrość” i „zawiść” – nie oddają jednak tej subtelnej różnicy. W języku greckim *zelos* – „płomień”, „zapał” – sugerował, że zazdrość jest równoznaczna z nadmiarem miłości. W przypadku Rzymian *zelotypia* oznaczała raczej nienawiść niż zazdrość. Francuski termin *jalousie* miał podwójne znaczenie: „zasłona okienna” i „zazdrość”, co sugerowało, że zazdrość jest rodzajem ślepoty (zasłony na oczach). Odtąd w wielu językach, także w polskim, franki w oknach nazywane są „zazdrokami”¹².

Wyjaśnienia etymologiczne warto wzbogacić pojmowaniem zazdrości przez badanych naukowców¹³. W udzielonym wywiadzie odnośnie do rozwoju naukowego (bądź inhibitorów) pojmowali (względnie definiowali) zazdrość na ogół jako:

- Nieuzasadnioną nieżyczliwość.
- Emocję negatywną wywołaną obserwacją sukcesów innych ludzi i „adresowaną” (jawnie lub skrycie) do osiagających sukcesy.
- Emocję współwystępującą z deprywacją (niezaspokojeniem jakiejś istotnej dla danego człowieka potrzeby, choćby potrzeby uznania społecznego, akceptacji, samorealizacji).
- Stan emocjonalny (irracjonalny) w odniesieniu do drugiego człowieka, jego zdolności i tego, co posiada.
- Uczucie towarzyszące frustracji.
- Odczucie braku czegoś wynikające z niskiej samooceny.
- Negatywne uczucie spowodowane niezrozumieniem drugiego człowieka i prowadzące do czyjejs krzywdy.
- Nieprawidłowe pragnienie posiadania/osiągnięcia czegoś, co dostrzegło się w kimś innym (świadomie przyjmując założenie, że nie ma się zamiaru włożenia jakiegokolwiek pracy bądź jakiegokolwiek wysiłku w osiągnięcie podobnego rezultatu).
- Pożądanie czegoś, co posiada ktoś inny.

Analiza wypowiedzi badanych naukowców nie rodzi trudności interpretacyjnych, gdyż niemal wszystkie wypowiedzi daje się zakwalifikować

¹² Zob. A. ZWOLIŃSKI: *Siedem grzechów głównych. Zazdrość*. Radom, Polskie Towarzystwo Encyklopedyczne „Polwen”, 2008, s. 9.

¹³ Badania przeprowadziła Alicja Żywcok.

do wartościujących zazdrość negatywnie. Tylko jeden respondent, mając ambiwalentny stosunek do zazdrości, w trakcie wywiadu wypowiedział się następująco:

W niektórych przypadkach zazdrość może być uczuciem pozytywnym, na przykład w sytuacjach, gdy motywuje zazdrozczącego do pracy nad sobą. Osobiście uważam jednak, że tak (pozytywnie) zmotywowani ludzie stanowią niewielki procent zazdrozczących; zachowanie większości zazdrośnych zasługuje jedynie na dezaprobatę.

Nikt z respondentów nie uznał zazdrości za emocję bądź stan emocjonalny jednoznacznie pozytywny, co świadczy o dużym rozeznaniu aksjologicznym i wysokim poziomie rozwoju moralnego uczestniczących w badaniach przedstawicieli tej grupy zawodowej. Analiza hermeneutyczna dzieł filozoficznych umożliwiła mi jednak odnalezienie uczonych, którzy zazdrość wartościowali odmiennie, to znaczy pozytywnie. Siedemnastowieczny moralista francuski François de La Rochefoucauld (Franciszek VI) uznał zazdrość za postawę **nierzadko rozsądną i usprawiedliwioną**, ponieważ strzeże czegoś, co ludzie mają, ale boją się stracić (wyraża to zwrot: „zazdrośnie strzec swego honoru”). Dopiero zawiść stanowi, w jego przekonaniu, postawę odbiegającą od normy, przejaw niemal szaleństwa¹⁴.

Pogląd ten podziela również współczesny myśliciel Paul Hauck, który uważa, że **zazdrość spełnia istotną funkcję profilaktyczną** polegającą na zapobieganiu stratom psychologicznym (kogoś) i materialnym (czegoś). Pozwala bowiem w porę wychwycić sygnały zagrożenia¹⁵, ułatwiając przywrócenie równowagi w zakłóconych relacjach społecznych. Funkcją zazdrości jest więc, jak sądzę, ochrona relacji i więzi międzyludzkich (również znajomości, koleżeństwa czy przyjaźni w środowisku zawodowym), co można uznać za jedyny pozytywny aspekt analizowanej emocji złożonej.

¹⁴ Zob. F. LA ROCHEFOUCAULD DE: *Maksymy i rozważania moralne*. Przeł. T. BOY-ŻELEŃSKI. Kraków, Wydawnictwo „Zielona Sowa”, 2003; H. SCHOECK: *Zawiść – źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012, s. 221; J. RURAWSKI: *Od zazdrości do zawiści*. W: *Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989, s. 90–107.

¹⁵ Zob. P. HAUCK: *Zazdrość. Jak sobie z nią radzić*. Przeł. S. ZALEWSKI. Warszawa, „Książka i Wiedza”, 1995.

Zawiść – etap zaawansowany emocji zazdrości

Treść pojęcia „zazdrość” rodzi asocjacje z innym zbliżonym semantycznie terminem – „zawiść”. Poświęćmy mu nieco uwagi, wyjaśniając, iż zawiść można uznać za zaawansowany etap emocji zazdrości, niejako kontynuację tej negatywnej tendencji emocjonalnej. W jednym ze współczesnych ujęć słownikowych daje się zidentyfikować wyraźne powiązanie zawiści z zazdrością. „Zawiść to niechęć lub nienawiść do kogoś, komu się powodzi, wywołana silną zazdrością”¹⁶, podaje Mirosław Bańko. Z kolei w oksfordzkim słowniku języka angielskiego można znaleźć następującą definicję zawiści: „[...] uczucie niezadowolenia i wrogości związane z wyższością (drugiej osoby) w takich aspektach, jak szczęście, sukces, reputacja lub posiadanie czegoś pożądanego”¹⁷.

Arthur Reber i Emily Reber twierdzą, że zawiść daje się zakwalifikować do odmian lęku i charakteryzuje się zazdrosnym rozmyśleniem o ludziach, którym się lepiej powodzi¹⁸. Zawiść powstaje zazwyczaj w kimś, kto odczuwa brak czegoś ocenianego przez niego jako wartościowe, a co ma inny człowiek, na przykład wybitne osiągnięcia, dobra materialne, przymioty osobiste. Odczucie własnych deficytów jest połączone z silnym pragnieniem posiadania tego bądź życzeniem, by druga osoba tego nie miała¹⁹. Zawiść jako silne uczucie niechęci do kogoś z powodu jego sukcesów czy powodzenia²⁰ jest połączone z uczuciem wrogości, chciwości i przesadnym (egoistycznym) przywiązaniem do własnego dobra, z obawą, by nie zostało odebrane²¹.

John Rawls zdefiniował zawiść jako „skłonność do traktowania z wrogością większego dobra innych, nawet jeśli fakt, że powodzi im się lepiej, nie umniejsza naszych korzyści”²². W koncepcji sprawiedliwości tego filozofa do uczuć mogących zachwiać podstawami opartego na sprawiedliwości społecznej ładu należy zwłaszcza zawiść. Zawiść ma bowiem negatywny wpływ, jak twierdzi, na wybór zasad postępowania nawet w dobrze urządzonym społeczeństwie. Rawls wyodrębnił i opisał dwie odmiany zawiści: ogólną i konkretną²³.

¹⁶ *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 2: P–Ż..., s. 1296.

¹⁷ Za: D.M. BUSS: *Zazdrość. Niebezpieczna namiętność*. Przeł. A. BŁAŻ. Sopot, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2014, s. 47.

¹⁸ Zob. A.S. REBER, E.S. REBER: *Słownik psychologii...*, s. 919.

¹⁹ Zob. W. ŁOSIAK: *Psychologia emocji...*, s. 60.

²⁰ Zob. *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*. Red. S. DUBISZ. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.

²¹ Zob. A. ZWOLIŃSKI: *Siedem grzechów głównych. Zazdrość...*

²² J. RAWLS: *Teoria sprawiedliwości*. Przeł. M. PANUFNIK, J. PASEK, A. ROMANIUK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013, s. 748.

²³ Zob. *ibidem*. Por. *Neidökonomie. Wirtschaftspolitische Aspekte eines Lasters*. Hrsg. R. NEF, G. SCHWARZ. Zürich, NZZ libro, 2000.

Pierwsza dotyczy ludzi ubogich, którzy zazdroszą lepiej uposażonym licznym dóbr, nie analizując wysiłku potrzebnego do ich zdobywania/osiągania. Zawiść konkretna wynika natomiast z konkurencji i rywalizacji o władzę, zaszczyty, profity.

Próbując sprecyzować, na czym polega różnica między zazdrością a zawiścią, warto przywołać pogląd Eugéne'a Raigi, który uważa, że „zazdrość ogranicza się do postulatu wyłączenia kogoś z posiadanego dotąd zasobu”²⁴. Konieczne okazuje się uzupełnienie opinii tego filozofa twierdzeniem, że zawiść stanowi już realizację wspomnianego postulatu wyłączenia. **Zasadnicza różnica między zazdrością a zawiścią polega zatem na aktywacji, inaczej – pobudliwości emocjonalnej człowieka (w przypadku zazdrości), natomiast – behawioralnej (w przypadku zawiści).**

I choć niektórzy psychologowie, na przykład Arthur S. Reber i Emily S. Reber²⁵ są zdania, że element miłości różnicuje zazdrość (żywioną wobec kogoś – zazwyczaj osoby tak zwanej trzeciej – kto odbiera uczucia obiektu miłości) i zawiść (uczucie miłości nie jest konieczne, wystarczy pragnienie posiadania określonych rzeczy/dóbr rywala), dotychczasowe analizy pozwalają na ocenę takiego stanowiska jako niewystarczającego, by uchwycić zasadniczą różnicę między tymi dwoma terminami. O ile niesłuszny okazuje się pogląd, że zazdrości musi towarzyszyć uczucie miłości do kogoś, o tyle słuszne wydaje się twierdzenie, że zawiść powstaje niezależnie od uczucia miłości do interlokutora.

Zawiść wyraża więc postawę społeczną, a nawet antyspołeczną. Człowiek zawistny pragnie zniszczyć lub zawłaszczyć określone dobro kogoś innego tylko dlatego, że nie należy ono do niego. Człowiek zawistny nie potrafi płakać z płaczącymi, ale największą trudność sprawia mu okazywanie radości z cieszącymi się²⁶. Nie potrafi znieść cudzej pomyślności, co znacznie utrudnia mu solidaryzowanie się z innymi ludźmi oraz podtrzymywanie pozytywnych relacji interpersonalnych. Trudność podtrzymania więzi przyjacielskiej stanowi bodaj jedną z największych trudności dla człowieka przepełnionego zawiścią. Najbardziej niepokojącym przejawem zawiści jest jednak wyjątkowo niegodziwa radość z cudzego nieszczęścia (destruktywna satysfakcja).

Już kilka wieków temu Jan Złotousty pisał nie bez racji: „Jak żuki, które żywią się nawozem, tak i zawistni, będąc wrogami wszystkich, przeciwni naturze sycą się nieszczęściami innych, a przy tym męczą się więcej niż ci, którym zazdroszą”²⁷. Kontynuując refleksję nad człowiekiem przepełnionym

²⁴ E. RAIGA: *L'envie*. Paris, Librairie Félix Alcan, 1932, s. 13.

²⁵ Zob. A.S. REBER, E.S. REBER: *Słownik psychologii...*, s. 921.

²⁶ Zob. M. RUSIECKI: *Zazdrość*. W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. T. 7. Red. T. PILCH. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2008, s. 863.

²⁷ *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych*. Przeł. i oprac. A. WOJNOWSKI. Poznań, „W Drodze”, 2011, s. 54.

zawiścią, dodaje: „Nie tyle biedny trapi się swoją nędzą, co człowiek zawistny powodzeniem swych bliźnich. Zawistny uzna cudze nieszczęście za swoje szczęście, a dobrobyt innych – za swoje nieszczęście. Cóż może być bardziej nikczemne niż takie postępowanie? Jak można wybaczyć i usprawiedliwić to, że ty, człowiecze, powstajesz przeciw podobnemu sobie, z tego samego [ludzkiego – A.Ż.] rodu?”²⁸.

Immanuel Kant w ramach swego systemu filozoficznego dokonał deskrypcji zawiści, pojmując ją jako przeciwieństwo cnoty i zaprzeczenie człowieczeństwa. Filozof pisze: „Zawiść (*livor*) objawia się w chorobliwej skłonności do przeżywania istnych katuszy na myśl o tym, że innej osobie dobrze się wiedzie, choć jej szczęście w niczym nie ujmuje naszemu; gdy uczucie to przeradza się w czyn (mający na celu zaszkodzenie tamtemu szczęściu), to jest to zawiść czystej próby. Zwykle jednak ogranicza się ona do zazdrośczenia (*invidentia*) innym i cichego złorzeczenia cudzemu powodzeniu, albowiem w jego cieniu traci jakoby blask nasze własne powodzenie. Jesteśmy tutaj sami sobie winni, bo zamiast obrać dla swego szczęścia miarę wewnętrzną, przykładamy je do cudzego i bierzemy te rachuby za miarodajne”²⁹. Zgodnie z poglądem Kanta, zazdrość stanowi bierny przejaw zawiści, wprawdzie mniej groźny niż czynny/działanie destruktywne wobec innych, co nie oznacza, że filozof zachęca, by ludzie byli wobec zazdrości bezwolni. Akcentuje fakt, że każdy przejaw zawiści stanowi istotne zaniedbanie powinności moralnych nie tylko wobec bliźniego, ale również względem siebie. **O ile zazdrość skierowana jest na ogół tylko przeciw określonemu transferowi pożądaných dóbr albo ich przemieszczeniu, człowiek kierowany zawiścią bardzo często występuje przeciw samemu dobru.**

Z kolei Valerio Albisetti uważa, że zazdrość i zawiść różnicuje przedmiot, na który są skierowane. Przedmiotem zazdrości są więc najczęściej uczucia i przymioty innych ludzi, natomiast przedmiotem zawiści – na ogół rzeczy, uznanie społeczne (na przykład prestiż), popularność bądź władza³⁰. Zazdrość jest częściej powodowana zasobami niematerialnymi niż zawiść, która wynika zazwyczaj z pożądaných dóbr materialnych oraz zabiegania o sukces, sławę czy przywództwo w określonej grupie społecznej.

Zdaniem psychologów reprezentujących koncepcję psychoanalizy, między innymi Melanie Klein, to zazdrość opiera się na zawiści (a nie odwrotnie), ale w przypadku zazdrości o drugiego człowieka zakłada się relację z co najmniej trzema osobami. Zazdrość dotyczy wówczas głównie uczucia miłości, które

²⁸ Ibidem, s. 52.

²⁹ I. KANT: *Metafizyka moralności*. Przeł. E. NOWAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2005, s. 342–343.

³⁰ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przezwyciężyć uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000, s. 14.

może zostać odebrane przez rywala. **Zawiść jest namiętnością podstawową**, która pociąga za sobą inne namiętności, na przykład zazdrość. O ile zazdrość dotyczy relacji między trzema osobami, zawiść – relacji dwóch podmiotów i jest tożsama z uczuciem gniewu związanym z tym, że ktoś inny cieszy się czymś pożądanym, oraz budzi impuls, by mu to odebrać lub zepsuć³¹.

Są jednak naukowcy, tacy jak psycholog Peter Salovey czy David DeSteno, którzy **nie różnicują zazdrości i zawiści**, używając tych terminów zamienne³², prawdopodobnie z powodu postrzeganej większej ilości podobieństw niż różnic oraz zbliżonych negatywnych skutków, jakie wywołują w ludziach przejawiających takie uczucia.

Na tym etapie analiz niezbędna okazała się ostateczna klaryfikacja podobieństw i różnic między zazdrością a zawiścią. **Pożądanie** (inaczej – pożądlliwość) określonych dóbr należących do innych ludzi i dyskomfort emocjonalny spowodowany świadomością własnych deficytów (materialnych czy niematerialnych) określam jako zazdrość, natomiast życzenie bądź pragnienie, by innym wiodło się gorzej niż nam, w połączeniu z nieumiejętnością cieszenia się z czyjegoś powodzenia, sukcesów, ze statusu społecznego i z innych dóbr, przykładowo intelektualnych, osobowościowych, materialnych, uważam za przejawy zawiści. Zazdrość dopełniona nienawiścią budują negatywny stan emocjonalny określany mianem zawiści.

Panuje potoczne przeświadczenie, że istnieje zło mniejsze i zło większe oraz że pewne zachowania ludzkie, a także stany rzeczy daje się uporządkować ze względu na ich związek z określonymi wartościami pozytywnymi i negatywnymi³³. Identyfikując się z tym poglądem, można przyjąć, iż zazdrość stanowi mniejsze zło niż zawiść czy nienawiść, niemniej jednak etycy współcześni kwalifikują zazdrość bezdyskusyjnie do przejawów zła, który jako taki podlega ocenie moralnej. Istotne różnice między zazdrością, zawiścią a nienawiścią dotyczą zależności między poszczególnymi uczuciami. Zazdrość wyraźnie generuje powstanie i rozwój zawiści, ale nie nienawiści, gdyż akty nienawiści (polegające choćby na: niszczeniu obiektów czy przedmiotów w przestrzeni publicznej; agresji wobec grup etnicznych lub wyznawców innych religii; terroryzmie) są często niezależne od uczucia zazdrości, ale pozostają w ścisłym związku z zawiścią. Dogodnym podłożem rozwoju zawiści jest więc zazdrość, natomiast dogodne warunki do rozwoju nienawiści stwarza zawiść.

³¹ Zob. M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 190, 191. Por. J. OLESZA: *Zawiść*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1959.

³² Za: D.M. BUSS: *Zazdrość. Niebezpieczna namiętność...*, s. 47.

³³ Zob. M. GOŁASZEWSKA: *Fascynacja złem. Eseje z teorii wartości*. Warszawa-Kraków, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1994, s. 70.

Choć niektórzy byliby skłonni uznać zawiść za uczucie niedestruktywne, wręcz konieczne na przykład w rozwoju krytycyzmu, a nawet w utrzymaniu demokracji, warto pokusić się o dojrzałszą społecznie interpretację uczucia zawiści. Chcąc wypracować w tej kwestii własne stanowisko komparatystyczne, należy wziąć pod uwagę procesualny charakter trzech analizowanych stanów emocjonalnych. Okazuje się wówczas, że szkodliwe w płaszczyźnie intra- i interpersonalnej są zarówno zazdrość, jak i zawiść czy nienawiść. Żaden z wyliczonych stanów emocjonalnych nie wydaje się na tyle niezagrażający, by bagatelizować jego negatywne skutki, a refleksję nad nim sprowadzać do specyfiki ludzkiej natury, jak niejednokrotnie próbowano i próbuje się czynić. Niemal każdy stan emocjonalny daje się przecież z powodzeniem poddać kontroli (a raczej samokontroli) rozumu, woli oraz sumienia.

Nienawiść – połączenie wrogości z zawiścią

Analiza leksykalna pojęcia nienawiści prowadzi do poznania między innymi istoty, a także objawów nienawiści. Arthur S. Reber i Emily S. Reber twierdzą, że „nienawiść to głęboka, trwała i intensywna emocja wyrażająca złość, gniew i wrogość wobec osoby, grupy lub przedmiotu. Zakłada się, że nienawiść charakteryzuje się: chęcią szkodenia lub sprawiania bólu obiektowi emocji oraz uczuciem przyjemności czerpanym z nieszczęścia obiektu”³⁴. „Nienawiść oznacza nie tylko brak akceptacji, ale wiąże się z nią znacznie poważniejsza w skutkach chęć unicestwienia i zniszczenia [...]. Nienawiść [bywa – A.Ż.] gwałtowna i przerażająca. Nienawiść zżera, czasem wybucha z nieposkromioną siłą, z pianą na ustach, ale bywa też skryta [...], sący się jak jad. Nienawiść truje, zije się nienawiścią niby ogniem [...]. Nienawiść niszczy, bywa też ślepa, bezlitosna, okrutna”³⁵ – oto wypowiedź Barbary Skargi. Treść innej definicji nienawiści odsłania to, że „nienawiść jest [tożsama z – A.Ż.] uczuciem wrogości. Towarzyszy człowiekowi, który cieszy się z nieszczęść

³⁴ A.S. REBER, E.S. REBER: *Słownik psychologii...*, s. 436–437.

³⁵ J. MAKOWSKI: *Nie można sycić się nienawiścią. Rozmowa z Barbarą Skargą*. W: IDEM: *Mistrzowie w krainie życia. Rozmowy nie tylko o filozofii*. Warszawa, Fundacja „Aletheia”, 2001, s. 39–40. Zob. też B. ŻMUDA: *Czy może istnieć nienawiść usprawiedliwiona? Problem nienawiści ofiar do oprawców w myśli filozoficznej Barbary Skargi*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2016, s. 41. Por. Ch. DELSOL: *Nienawiść do świata. Totalitaryzmy i ponowoczesność*. Przeł. M. CHOJNACKI. Warszawa, Instytut Wydawniczy „Pax”, 2017.

drugiego, który mu źle życzy i z rozmysłem działa na jego szkodę. Tego rodzaju postępowanie jest sprzeczne z postępowaniem opartym na miłości – głównym kryterium działania chrześcijańskiego³⁶.

Nienawistnikiem nazywamy kogoś, kto nienawidzi innych (na przykład „Syn był całkowicie zaślepiony nienawiścią do ojca”), natomiast nienawistnym nazywa się po pierwsze – coś, co budzi czyjąś nienawiść (na przykład „Między posiłkami podawano mi łyżkę nienawistnego tranu”), po drugie – coś, co jest wyrazem czyjejś nienawiści (na przykład „Rzucił na mnie nienawistne spojrzenia”, „Pamiętała jego twarz wykrzywioną w nienawistnym grymasie”, „Zaszeptał nienawistnie coś pod nosem”)³⁷.

„Nienawiść – jednostkowa czy zbiorowa, etniczna albo klasowa – łatwo przystraja się w ideologie, które mają pozory prawomocności [...]. Inaczej, kiedy staje się znaczącym zjawiskiem społecznym. Wtedy domaga się ideologicznego uzasadnienia. Nazywa się wtedy pragnieniem sprawiedliwości i żądaniem zadośćuczynienia za krzywdy doznane [...]. Żądanie sprawiedliwości nie zawsze jest jednak przykryciem ideologicznym [tej – A.Ż.] złoczynnej emocji”³⁸ – z filozoficzną przenikliwością odnośnie do natury ludzkiej zaznacza Leszek Kołakowski.

Nienawiść jako „uczucie będące połączeniem wstrętu, niechęci, wrogości w stosunku do kogoś lub czegoś, często powiązane z chęcią zniszczenia osoby lub rzeczy będącej przedmiotem tego uczucia, z pragnieniem odwetu, zemsty”³⁹, stanowi niewątpliwie wyzwanie społeczne i wychowawcze, skłaniające do refleksji oraz zastosowania silniejszych środków zaradczych, niż w przypadku eskalacji zazdrości. Postawa nienawiści do świata powinna podlegać już nie tylko wychowawczemu oddziaływaniu korekcyjnemu, ale także terapii psychologicznej, gdyż ludzie przyjmujący taką postawę często wykazują znamiona psychopatologiczne.

Nawet jeśli tym, którzy nałożyli na siebie obowiązek przebudowy czy poprawy świata (za pośrednictwem eliminowania negatywnych stanów emocjonalnych, takich jak zazdrość, zawiść, nienawiść), nie uda się zrealizować swego ambitnego projektu, nie są zwolnieni z zadania uchronienia świata przed samozagładą. Ten rodzaj chronienia świata się nie powiedzie, jeśli pominą skuteczne rozwiązywanie problemu narastania napięć i kon-

³⁶ *Encyklopedia chrześcijaństwa. Historia i współczesność. 2000 lat nadziei.* Red. H. WITCZYK. Kielce, Wydawnictwo „Jedność”, 2001, s. 498.

³⁷ *Inny słownik języka polskiego.* T. 1: A–Ó. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017, s. 997.

³⁸ L. KOŁAKOWSKI: *O zawiści.* W: IDEM: *Mini wykłady o maxi sprawach.* Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2004, s. 258, 255.

³⁹ B. DUNAJ: *Słownik współczesny języka polskiego.* Warszawa, Wydawnictwo „Wilga”, 1996, s. 599. Por. A. GLUCKSMANN: *Rozprawa o nienawiści.* Przeł. W. PRAŻUCH. Warszawa, Spółdzielnia Wydawnicza „Czytelnik”, 2008.

fliktów o różnym zasięgu, motywowanych nienawiścią jednostek, grup czy większych zbiorowości. Może nie powieść się również bez kształtowania szacunku dla życia i jego fundamentalnych praw zachowywanych w środowisku przyrodniczym, a także kulturowych w otoczeniu społecznym oraz kulturowym.

Nieżyczliwość i nieprzychylność

„Niemożliwe jest, aby człowiek życzył innemu lepiej niż sobie, chyba że uważa za niepodobieństwo samemu osiągnąć urzeczywistnienie tych życzeń. Stąd też możemy z łatwością się dowiedzieć, jakim sposobem namiętność ta się budzi. W tym celu zważyć musimy, po pierwsze, że o ile o sobie myślimy dobrze, o tyle o bliźnich często źle, przy czym oba te sądy są jednakowo niesłuszne”⁴⁰, pisze Bernard Mandeville, wprowadzając proste ujęcie życzliwości jako życzenia innym wszelkiego dobra, nieżyczliwości zaś – jako braku tego życzenia.

Człowiekiem nieżyczliwym nazywa się kogoś, kto odnosi się do innych z niechęcią, nieprzyjaźnią, nieprzychylnie, a nawet wrogo (na przykład: „Czytał recenzje nieprzychylnych recenzentów”; „Opublikowano nieprzychylnie opinie świadków zdarzenia”; „Podano publikacje autorów nieprzychylnie nastawionych do aktualnej polityki oświatowej”; „Studentów zaskoczyła nieprzychylność egzaminatorów”)⁴¹. Pod względem semantycznym nieżyczliwość i nieprzychylność są więc utożsamiane, choć zwyczajowo bywają łączone z odmiennymi terminami. „Nieżyczliwość” stosuje się często w językowym połączeniu z „atmosferą” („atmosfera nieżyczliwości”), ze „spojrzeniem” („nieżyczliwe spojrzenie”), z „uwagą” („nieżyczliwa uwaga”), podczas gdy termin „nieprzychylność” jest stosunkowo często używany w sąsiedztwie takich wyrazów, jak „nastawienie” („nieprzychylnie nastawienie”) czy „los” („nieprzychylny los”). Nieżyczliwość bądź nieprzychylność (wyluczając nieprzychylność warunków, na przykład klimatycznych i innych okoliczności) stanowią nie tylko krótkotrwałe stany emocjonalne, ale także postawy będące przeciwieństwem życzliwości i przychylności.

Artur Schopenhauer wyraźnie łączy zazdrość z nieżyczliwością. Dowodzi tego w następującym fragmencie dzieła *O podstawie moralności*: „[...] głównym źródłem nieżyczliwości jest zazdrość – albo raczej sama zazdrość jest już nieżyczliwością, wywołaną przez cudze szczęście, majątek, wyższość lub

⁴⁰ Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści..., s. 84.

⁴¹ Zob. *Inny słownik języka polskiego*. T. 1: A-Ó..., s. 1007, 1032.

przywileje. Nikt nie jest od niej wolny⁴². Pogląd Schopenhauera, zasadniczo słuszny, wymaga jednak komentarza. Zazdrość, choć kojarzy się z nieżyczliwością, nie jest nią, to znaczy, że zazdrość i nieżyczliwość są nietożsame. W zazdrości daje się wykryć jednak komponent nieżyczliwości, co dowodzi, że nieżyczliwość predysponuje do przejawiania zazdrości, a jednocześnie – zwrotnie – przejawiana zazdrość nasila postawę nieżyczliwości.

Nietrudno wyobrazić sobie wizerunek ludzi nieżyczliwych czy nieprzychylnych w każdej grupie zawodowej, dlatego wśród pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych z pewnością również znajdują się jednostki niedostatecznie „wyposażone” w tak podstawowe cechy, jak życzliwość i przychyłność. Nie należy jednak pochopnie sądzić, że przejawów nieżyczliwości czy nieprzychylności wśród pracowników szkół wyższych jest więcej niż w innych grupach zawodowych, ale raczej badać warunki pracy i bacznie obserwować różne poczynania (dociekając motywów) podmiotów zatrudnionych na uczelniach.

Próżność – nadmierne pragnienie uznania społecznego

Próżność charakteryzuje się chęcią zwracania uwagi na siebie, imponowania innym, małościową ambicją, dbałością o pozory, powierzchownością, pyszałkowatością, chępliwością (na przykład: próżni ludzie; próżne myśli; schlebiać czyjeś próżności; robić coś z próżności; robić coś nie dla próżnej chwały)⁴³. Próżność, wyrażając się w tym, że dany człowiek, pozbawiony istotnych wartości, pragnie nadmiernego i nienależnego mu wywyższenia⁴⁴, uznania, pochwał i zaszczytów, sprzyja eskalacji zazdrości. Człowiek „próżny ma o sobie bardzo dobre zdanie i lubi być podziwiany, a zwłaszcza gdy mu się pochlebia (na przykład: »Zaszczyty te mile dogadzały jego próżności«; »Aktorem był wspaniałym, ale też człowiekiem próżnym, nadmiernie kochającym samego siebie«)⁴⁵. Stanisław Podoleński (1887–1945) twierdzi, że człowiek próżny koncentruje swą uwagę na tym, by w każdej sytuacji społecznej pokazać się z jak najlepszej strony⁴⁶. Nie chodzi mu jednak o autentyczność – prawdę w ukazaniu siebie:

⁴² A. SCHOPENHAUER: *O podstawie moralności*. Przeł. Z. BOSSAKÓWNA. Kraków, Wydawnictwo „Vis-a-Vis/Etiuda”, 2015, s. 99.

⁴³ Zob. *Słownik języka polskiego*. T. 2. Red. M. SZYMCAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993, s. 949.

⁴⁴ Zob. T. ŚLIPKO: *Zarys etyki ogólnej...*, s. 413.

⁴⁵ *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 2: P–Ż..., s. 281.

⁴⁶ Zob. S. PODOLEŃSKI: *Podręcznik pedagogiczny*. Kraków, Wydawnictwo Księży Jezuitów, 1930, s. 151.

swych zalet czy atutów, lecz o wytworzenie bardzo pozytywnego, czasem mylnego wizerunku siebie, by osiągnąć zamierzony cel nawet za cenę manipulacji.

Francis Bacon pisze: „Są [...] zazdrośni ci, którzy pragną celować w zbyt wielu rzeczach przez swą lekkomyślność i próżność. Nie może im bowiem brakować powodu do zazdrości, jako że nie jest rzeczą możliwą, iżby wielu ludzi nie miało nad nimi przewagi w jednej z tych wielu rzeczy. Taki był charakter cesarza Hadriana, iż śmiertelnie nienawidził on poetów i malarzy oraz wszelkich artystów w tych rzeczach, w których sam chciał celować”⁴⁷.

Próżność w połączeniu z zarozumiałością, pragnieniem podziwu i prestiżu, nadmierną troską o własne „ja” (przecenianiem siebie) i niezdolnością do kochania innych stanowi – w przekonaniu psychoanalityków, między innymi Karen Horney – **komponent postawy narcystycznej**. Warto wyjaśnić, że termin „narcyzm” nie odnosi się jedynie do egoizmu czy egocentryzmu, jak się powszechnie uważa, ale oznacza taką postawę człowieka, ze względu na którą jednostka najczęściej zamiast innych ludzi wybiera siebie jako obiekt własnej miłości czy fascynacji⁴⁸.

Próżność, jakkolwiek ją ujmujemy: jako **cechę (wadę, przywarę) predysponującą do przejawiania zazdrości**, postawę bądź komponent postawy narcystycznej, zasługuje jedynie na dezaprobatę, i to niezależnie od tego, kto ją uosabia, ile ma lat, skąd pochodzi, jakie ma stanowisko, w jakiej znalazł się sytuacji czy środowisku (na przykład zawodowym). Tam, gdzie jej nadmiar daje się łatwo zaobserwować, zaczynają panować niekorzystne warunki życia: uczenia się, odpoczynku, pracy.

Zachłanność i chciwość, czyli niepoahamowana chęć posiadania cudzych dóbr

Zachłanność, choć pozostaje ściśle związana z emocjami zazdrości i zawiści, jest od nich różna. Człowiek zachłanny chce mieć lub doznawać czegoś więcej, niż potrzebuje (na przykład: „Był wręcz maniakalnie zachłanny na sukcesy”; „Powodowała nim zachłanna ambicja”; „Zachłannie zgarnął całą wygraną”). Wyjątki ujmowania zachłanności pozytywnie dotyczą sytuacji opisanych w zdaniach: „W młodości czytałem zachłannie i dużo”; „Z wielką

⁴⁷ F. BACON: *Eseje*. Przeł. C. ZNAMIEROWSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1959, s. 34.

⁴⁸ Zob. K. HORNEY: *Nowe drogi w psychoanalizie*. Przeł. K. MUDYŃ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 82, 83. Por. M. JACOBS: *Zygmunt Freud*. Przeł. M. LIPIŃSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006.

zachłannością poznawała świat dzięki podróżom⁴⁹. „Zachłanność” w tych wyjątkowych sytuacjach stanowi termin semantycznie zbliżony do terminów „żarliwość” czy „gorliwość” i nie oznacza przywary, czyli destruktywnego komponentu osobowości.

Jednoznacznie pejoratywne wartościowanie zachłanności reprezentuje Melanie Klein, która uważa, że zachłanność jest gwałtownym i nienasyconym dążeniem, wykraczającym poza to, czego podmiot potrzebuje, a co obiekt może i gotów dać. Na poziomie nieświadomości zachłanność wyraża się przede wszystkim w tym, by całkowicie opróżnić, wyssać i pożreć pierś matki. Można powiedzieć, że celem zachłanności jest niszcząca introjeksja. Celem zawiści natomiast jest nie tylko to, by w ten sposób grabić, lecz także by w matce umieścić cechy i uczynki złe, by ją w taki sposób zepsuć bądź zniszczyć. Oznacza to jednocześnie zniszczenie jej kreatywności. Różnica między zachłannością a zawiścią dotyczy zatem również tego, że o ile zachłanność wiąże się przede wszystkim z introjeksją, o tyle zawiść – z projekcją⁵⁰. Jednym z głównych celów zazdrości, zawiści i zachłanności pozostaje niebezpieczne niszczenie ludzkich tendencji twórczych wyrażonych w postaci cennej dyspozycji – kreatywności.

Zachłanność powstaje w ontogenezie stosunkowo wcześnie. „Kiedy noworodek i niemowlę uwewnętrznia zachłannie pierś matki, w jego umyśle staje się ona wyłączną jego własnością i pozostaje całkowicie pod jego kontrolą. Czuje ono również, że wszelkie przypisane jej dobro jest w pełni jego dobrem. Służy to neutralizacji zawiści. A jednak ta sama zachłanność, z jaką noworodek czy niemowlę dokonywał/o uwewnętrznienia [owych matczynych dóbr – A.Ż.], staje się załączkiem niepowodzenia”⁵¹.

Zazdrość ma swe powiązanie z chciwością⁵², gdyż człowiek chciwy nadmiernie pożąda dóbr należących do innych, nie potrafiąc się zadowolić własnym stanem posiadania. Egotyczna chciwość (zachłanność) może dotyczyć własności materialnej, ale nie tylko. Jej przedmiotem okazują się również inne zasoby, na przykład osobowościowe (przymioty charakteru – przykładowo: autorytatywność, uznanie otoczenia – a także status społeczny, wykształcenie, stanowisko zawodowe, atrakcyjność psychofizyczna).

Z kolei przedmioty chciwości na polu nauki dotyczą między innymi:

- osobowości uczonego (na przykład jego komunikatywności);
- posiadanych stopnia/tytułu, ról pełnionych na uczelni czy w zaszczytnych gremiach naukowych (na przykład Polskiej Akademii Nauk);

⁴⁹ Zob. *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 2: P–Ż..., s. 1194.

⁵⁰ Zob. M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność...*, s. 190, 191.

⁵¹ *Ibidem*, s. 229.

⁵² Por. *Etyka i życie publiczne*. T. 5: *Chciwość w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. MYSONA BYRSKA. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2014.

- członkostwa w prestiżowych stowarzyszeniach naukowych;
- uczestnictwa w posiedzeniach specjalistów (na przykład zespołów eksperckich);
- udziału w ekspedycjach badawczych (krajowych i międzynarodowych);
- kierowania projektami badawczymi (na przykład zaaprobowanymi przez NCN, NCBIR, FNP, NPRH) uznawanymi za znaczące w nauce światowej, oryginalne, odkrywcze.

Wyjątki ujmujące chciwość pozytywnie dotyczą choćby sytuacji opisanych w zdaniach: „Słuchacze chłoną chciwie każde słowo profesora”; „Studenci chciwymi uszami chłonęli wiedzę o Homerze”; „Archeolodzy chciwi wrażeń wyruszyli na południe kraju”⁵³. Chciwość w tych wyjątkowych sytuacjach stanowi termin semantycznie zbliżony do „żarliwości”, „gorliwości” czy „zaangażowania” i nie oznacza przywary, czyli destruktywnego komponentu osobowości.

Psycholog Józef Pieter (1904–1989) w autobiografii ustosunkował się do kwestii gromadzenia dóbr materialnych i chciwości (również w odniesieniu do dorobku naukowego) następująco: „Walka o byt wypełnia życie wszystkich istot żywych. Świadoma walka o byt w formie zorganizowanej pracy lub samotniczego trudu [...] wypełnia życie większości ludzi zdolnych do pracy. Cele te są, w zasadzie zawsze i wszędzie [...], te same: walka z widmem głodu czy z głodem aktualnym, walka o dach nad głową, o odzież, pośrednio o niezależnienie się od niekorzystnych warunków atmosferycznych, o bezpieczeństwo osobiste i »swoich« ludzi, walka z chorobami i o utrzymanie zdrowia. Plan dalszy zajmuje walka o środki do zabawy i rozrywki. Wszystko razem przemieszane jest z walką o jak najlepszą pozycję, względnie ocenę własną [...]. Ludzie już mający te środki (w warunkach cywilizacji ponadprymitywnej – [...] przede wszystkim pieniądze) zabezpieczają się na »wyrast«, i to bez granic, bez poczucia pewności, że nawet olbrzymie zabezpieczenia już im wystarczą. Szczególną rolę, przeważnie złowróżbną, na tym etapie walki o byt gra nienasycona ludzka wyobraźnia, napędzana przeważnie »mieszaniłą« strachu, ambicji i pychy [...]. Nie ma też wątpliwości co do tego, że zależnie od istotnych czynników zmiennych, w tym głównie od warunków [...] społeczno-polityczno-gospodarczych, typowe formy nienasyceń są różne [...]. Wobec uniwersalnego charakteru nienasyceń w zakresie potrzeb bytowych problem psychologiczny dotyczy przyczyn jego względnej mocy bądź pozornej nieobecności [...]. Podstawowa przyczyna leży w rozmiarze trudu niezbędnego do sukcesu w najbardziej elementarnej walce o byt. Trud taki absorbuje, bez wątpienia, uczucia, myśli i działania przeważającej części ludzkości pracującej, względnie zdolnej do pracy [...]. Co prawda, wielu ludzi żyje – zwłaszcza w krajach bogatych – na relatywnie znacznym pozio-

⁵³ Zob. *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 1: A–Ó..., s. 162.

mie [...] dobrobytu, a wielu z nich ma dość sił i ochoty, aby marzyć o coraz to nowych zdobyczach bytowych. Co w takim razie hamuje przejawy ich nienasycenia?»⁵⁴.

W odpowiedzi na to pytanie, jakże istotne nie tylko w profesji naukowca, psycholog ten odpowiada: „Ogólnie rzecz biorąc, idee »nadwartościowe« są inne niż blask złotego cielca. Ludzi z takimi ideami nie było i zapewne nigdy nie będzie zbyt wielu, ale jednak czasami spotyka się takie osobowości. I tak na przykład zawsze należała do ich grona część tzw. boheny arystokratycznej [...]. Nie ma wątpliwości, że do nich należała również część naukowców (niełatwo ocenić intuicyjnie, jak wielka część), tych mianowicie, którym na sercu leżało umiłowanie prawdy i wiedzy. Sądzę, że mam prawo do nich należeć. Zdobywanie wiedzy stanowiło dla mnie zawsze źródło żywej satysfakcji [...]. Prawdopodobnie jakąś rolę w powstrzymaniu »nienasycenia« wyobraźni na polu ewentualnych potrzeb bytowych odegrało wychowanie moralne (na serio traktowałem potępienie »siedmiu grzechów głównych«, między innymi chciwości) oraz zbliżone do niego oddziaływanie literatury pięknej, zwłaszcza te utwory literackie, w których sens życia bohaterów załamywał się wskutek skąpstwa, chciwości i w ogóle niedosytu posiadania, względnie zabezpieczeń bytowych – na przykład *Skąpiec* Moliere, *Eugenia Grandet* Balzaka. Częściowo pod wpływem takich utworów, po części rozważań refleksyjnych w kręgu problematyki moralistycznej, już jako student jasno zdawałem sobie sprawę z powiązań między bytowym nienasyceniem a strachem o posiadanie, nudą i pustką, wreszcie depresją i upadkiem moralnym w postaci zaniku subiektywnego sensu życia. W końcu, już po 1945 roku, marzenia o dobrobycie jako luksusie – nadmiarze zabezpieczeń materialnych, uważałem za bezsensowne [...]. Samo przez się posiadanie środków materialnych nie cieszyło mnie [...]. Zawsze darzyłem Diogenesa swoistym uczuciowym ciepłem. Dlaczego? Dlatego, że uosabiał on ideał daleko posuniętej niezależności od »dóbr doczesnych«; co więcej, od uległości wobec »możnych tego świata« i od pospolitego marzenia o pomyślnym wspinaniu się na szczeblach drabiny coraz to wspanialszego »błyszczącego społecznego«. Z reguły bowiem coraz to bardziej chciwe nabywanie dóbr materialnych [...] służy nie tylko zadowoleniu z posiadania oraz wzrastającej pewności zabezpieczenia bytu, lecz także »wspinaniu się« w szeroko pojętej karierze społecznej i – w związku z tym – samozadowoleniu [...]. Tak więc występuje tu zjawisko zaspokajania coraz to nowych ambicji [...]. Tym samym następuje coraz silniejsze ograniczenie niezawisłości intelektualnej i moralnej. Wynika z tego, że kto »wspina się« i cieszy ze wzrastającej mocy [...], ten musi być coraz lepiej przystosowany do [...] konkretnego mechanizmu władzy»⁵⁵.

⁵⁴ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 583–585.

⁵⁵ Ibidem, s. 586–588.

Fascynacja trybem życia filozofa Diogenesa, który przebywał z dala od tłumu, niejako w ukryciu, umożliwiła Józefowi Pieterowi odpowiedni, zdystansowany stosunek do walki o dobra różnego rodzaju, unikanie postaw zazdrości, chciwości czy zachłanności (potocznie określając – pazerności). Te mogły zrodzić jedynie poczucie pustki czy bezsensu i okazać się groźne dla kontynuacji zadowalającej aktywności naukowej. Skoro chciwość, zachłanność oraz skąpstwo są cechami sprzyjającymi zazdrości, w takim razie hojność, szczodrość, wielkoduszność, bezinteresowność, uczynność stanowią naturalne blokady analizowanej emocji negatywnej.

Regularne zaspokajanie potrzeb koniecznych do życia bądź do prowadzenia pomyślnej działalności zawodowej (w tym naukowej) trudno nazwać chciwością, zachłannością czy skąpstwem, natomiast nieumiejętność proporcjonalnego podzielenia się ze współpracownikami różnymi zasobami, choćby nadgodzinami, niewnioskowanie o nagrodę dla nich z powodu złożenia własnego wniosku, niestranie się o przyznanie im stopni bądź tytułów naukowych czy niezadowolenie z powodu przyznanych innym nagród bądź wyróżnień mogą już świadczyć o wspomnianych nieprawidłowościach.

Jedynie rodzaje chciwości czy zachłanności dopuszczalne w tym zawodzie to, w moim przekonaniu, na przykład chciwe poznawanie wiedzy, zachłanne odkrywanie nowych faktów, oszczędne (wręcz skąpe) wydatkowanie środków przeznaczonych na badania naukowe, czyli odpowiednie nimi gospodarowanie.

Współzawodnictwo, rywalizacja, konkurencja

„Kto rywalizuje, ten już jest pokonany: już jest w nim wrogość, już go męczy powodzenie innych [...]. Szczęśliwy, kto nie uległ [...] rywalizacji, kto nie wpadł w jej sidła i nie został przez nie zraniony”⁵⁶, pisze Efreem Syryjczyk, ujawniając wielką znajomość ludzkiej psychiki. Z kolei Immanuel Kant trafnie dodaje: „[...] wywyższanie się [...] (*superbia*) oraz [...] skłonność do tego, żeby na każdym kroku błyszczeć – jest czymś w rodzaju wygórowanej ambicji (*ambitio*). Ulegając jej, żądamy od innych ludzi, by uważali się za mniej wartych od nas, co stanowi rzecz jasna występki przeciwko szacunkowi, do którego pretensje żywić może każdy człowiek”⁵⁷.

Choć **ambicja** może być chwalebna, zdarza się, że wyrodnieje i podsuwa metody szkodenia rywalowi, podobne do stosowanych przez człowieka

⁵⁶ *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych...*, s. 42.

⁵⁷ I. KANT: *Metafizyka moralności...*, s. 351.

zawistnego. Współzawodnictwo może prowadzić do zawiści, co łatwo dostrzec, rozpatrując choćby relacje panujące w sporcie, na przykład gdy zawodnik tuż przed metą wyścigu, uświadamiając sobie swą niemożność osiągnięcia zwycięstwa, próbuje podstawić nogę wyprzedzającemu go innemu uczestnikowi zawodów. W podejściu ambicjonalnym nietrudno zauważyć pragnienie zrównania się z tymi, z którymi dany człowiek się porównuje, oraz nadzieję na przewyższenie ich wskutek ściągnięcia innych do swego poziomu i w ten sposób zmniejszenia dystansu, rozbieżności⁵⁸.

Nastawienie ambicjonalne i wysoki poziom aspiracji połączone z niską empatią rodzą często antagonistyczną rywalizację sprzyjającą eskalacji emocji zazdrości. W związku z tym nawet ci, którzy uosabiają istic prometejską ambicję, potrzebną do realizacji heroicznych czynów, powinni dbać o dopełnienie jej odpowiednim poziomem wrażliwości emocjonalnej, społecznej i moralnej. Nadmierna ambicja (na przykład nieadekwatna do umiejętności czy możliwości) jako komponent postawy makiawelicznej powinna być sprawnie rozpoznawana i dyskredytowana społecznie.

Arystoteles pisze: „Odczuwamy zawiść [i zazdrość – A.Ż.] wobec tych, z którymi współzawodniczymy [...]. Nikt bowiem nie rywalizuje z ludźmi, którzy żyli tysiąc lat wcześniej lub będą żyli tyleż lat później ani też ze zmarłymi lub z żyjącymi przy Słupach Heraklesa. Nie rywalizujemy też z tymi, którzy – jak sądzimy lub jak sądzą inni – znacznie nas przewyższają lub których my przewyższamy, ale z tymi, którzy pod jakimś względem nam dorównują. Skoro więc współzawodniczymy z naszymi rywalami w sporcie, w miłości, i w ogóle z tymi, którzy dążą do osiągnięcia tych samych co my celów, to również musimy największą zawiść [i zazdrość – A.Ż.] odczuwać wobec nich [...]. Ponadto wobec tych, których sukcesy lub bogactwo przynoszą nam wstyd. Ci również muszą być do nas podobni lub nam równi. Fakt ten pozwala nam bowiem jasno zobaczyć, że pożądanego dobra nie osiągnęliśmy z naszej własnej winy; świadomość ta sprawia nam przykrość i wywołuje zawiść [i zazdrość – A.Ż.]. Odczuwamy ją wobec tych, którzy posiadają to, co wypadłoby nam posiadać, lub wchodzą w posiadanie czegoś, cośmy kiedyś posiadali. Dlatego właśnie starsi zazdrozczą młodszym, a ci, którzy za coś drogo zapłacili, tym, którzy za to zapłacili mało. A także ci, którzy coś z trudem osiągnęli lub nie mogą osiągnąć w ogóle, odczuwają zawiść [i zazdrość – A.Ż.] wobec ludzi, którzy tę samą rzecz osiągnęli szybko”⁵⁹.

⁵⁸ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy...*, s. 23. Zob. też B. HOŁYST: *Spółeczny darwinizm – postawy egoizmu i rywalizacji w relacjach międzyludzkich*. W: IDEM: *Przeciwko życiu*. T. 2: *Determinanty społeczne i kulturowe*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2018, s. 354–172.

⁵⁹ ARYSTOTELES: *Retoryka. Poetyka*. Przeł. H. PODBIELSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1988, s. 182–183.

Na podstawie wywodu Arystotelesa daje się wysnuć wniosek, że w działalności akademickiej asystent na ogół nie będzie zazdrościł kunsztu naukowego profesorowi, a profesor – asystentowi (co najwyżej młodości), natomiast zazdrość będzie przejawiać doktor wobec doktora habilitowanego, a profesor danego uniwersytetu – wobec profesora tytularnego. Zbyt wielka dysproporcja między umiejętnościami czy autorytetem naukowym niejako rozcina tendencję do rywalizacji. Zazdrozczą sobie ludzie znajdujący się bliżej siebie na drodze kariery zawodowej. „Wrogami człowieka sławnego są jego współzawodnicy i prawie wszyscy współcześni rodacy. Jego obecność upokarza ich. Jedynie obcokrajowiec uchyla czoła przed znakomitością, ponieważ nie powoduje nim zawiść [czy zazdrość – A.Ż.], i jako taki jest już poniekąd uosobieniem potomności”⁶⁰, pisze Claude Adrien Helvétius. Z kolei Jean Jacques Rousseau trafnie zauważa, że wrodzony egoizm sprawia, iż człowiek współzawodniczy z innymi i staje się coraz bardziej zachłanny. Czuje się obco wśród ludzi, których uważa za konkurentów, a nie za braci; ów egoizm odsuwa go więc niejako od samego siebie. Oprócz tego zło, jakie powstaje ze współzawodnictwa, niszczy wrodzone człowiekowi poczucie wspólnoty i ożywia wszystkie jego najgorsze cechy⁶¹, w tym również zazdrość.

Socjolog Pierre Bourdieu podaje taką oto egzemplifikację (wraz z komentarzem) związaną z zachowaniem zwierząt, zestawiając je z zachowaniem ludzkim: bardzo często w zmaganiach naukowych ludzie usiłują „być powyżej”. Rozmiar problemu obrazuje następujące doświadczenie: zawiesza się banan poza zasięgiem grupy małp. Wszystkie zaczynają podskakiwać, aby go zdobyć. W końcu Sultan, najbardziej przebiegły spośród nich, popycha swą samiczkę tuż pod banana, wspina się na nią błyskawicznie, zrywa owoc i zjada go. Widząc to, wszystkie inne małpy ustawiają się wkoło pod bananem z uniesionymi łapami, czekając na możliwość wskoczenia na czyjekolwiek plecy. Takie zachowanie odzwierciedla się także w działalności naukowej. Uczestnicy na przykład debat naukowych, zamiast starać się nawzajem zrozumieć, usiłują zwyciężyć, wygrać w toczącej się dyskusji, wskakując innym na plecy⁶². Metafora wspinania się na czyjeś plecy, by osiągnąć wyższy etap w karierze zawodowej, popularna jest od dawna, natomiast warianty jej interpretacji stale podlegają zmianom, adekwatnie do nasilającej się komplikacji relacji społecznych.

⁶⁰ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu*. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław-Kraków-Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976, s. 411-412.

⁶¹ Zob. J.J. ROUSSEAU: *Emil, czyli o wychowaniu*. T. 1. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, 1955. Zob. też P. JOHNSON: *Intelektualiści*. Przeł. A. PIRBER. Warszawa, Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2014.

⁶² Zob. P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT: *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej...*, s. 187, 188.

Współzawodnictwo na polu nauki przypomina rywalizację w dyscyplinach sportowych. Konfrontacja poszczególnych naukowców, na przykład w ramach wystąpień konferencyjnych, seminaryjnych, sympozjalnych, generuje sytuacje skłaniające do porównywania ich wiedzy, umiejętności i kompetencji przez audytorium bądź przez nich samych, co wzmacnia uczucie zazdrości, a nawet zawiści. Talent czy geniusz – to zasoby indywidualne, które ze względu na swą unikatowość podlegają najgłębszemu pragnieniu zawłaszczenia, a zatem rodzą najsilniejszą zazdrość.

„Inny”⁶³ jako najcenniejszy w nauce podlega więc największym utrudnieniom w swej aktywności zawodowej polegającym na konieczności nieustannego odpierania ataków rzesz zazdrośników. Tylko niektórym, wyjątkowo dojrzałym jednostkom nawet w tak trudnych warunkach konfrontacji z zasobnym przeciwnikiem udaje się zapanować nad niszczycielskim wpływem swych emocji negatywnych.

Zresztą, emocję zazdrości można uznać za neutralną aksjologicznie, jeśli nie skutkuje postępowaniem szkodzącym innym ludziom bądź narażającym ich na określone straty (materialne czy niematerialne). Trudno uznać za niewłaściwą czy szkodliwą dla nauki śladową emocję zazdrości, jaka powstaje w wieku emerytalnym uczonego w związku z tęsknotą za niezakłóconą aktywnością naukową. Oto egzemplifikacja tej neutralnej etycznie emocji zazdrości: „Ukończenie siedemdziesiątki skłania do zakończenia tej opowieści [...]. Tymczasem wiele się zakończyło. Uczelnia chce mnie widzieć na jej uroczystościach, bym zdołał raczej, niż oświetlał drogę. Ostatnią moją książkę zakończyłem dwa lata temu, pisząc ostatnie karty w szpitalu, w poczuciu finiszowania, bym tylko zdążył przed końcem [...]. Zazdroszczę tym, którzy przejawiają owocną aktywność, chociaż zdają sobie sprawę, że borykają się z podobnymi problemami. Jurek Vetulani przeżywa lata imponującej aktywności i jego wykłady zapełniają największe audytoria. Czerpie ze swej wiedzy zapamiętanej [...], a jest ona imponująca, ale już nie czyta, traci wzrok. Piotr S., młodszy ode mnie, kilka lat temu zapowiedział, że już wszystko w nauce powiedział, ale właśnie tydzień temu znalazłem zapowiedź jego następnej książki. Jestem pod wrażeniem, choć pracy nie czytałem. Więc może i ja wrócę, chodzi mi po głowie temat związany ze spojrzeniem na sztukę z perspektywy odbiorcy. Szykuję nawet taki wykład o mieście jako dziele sztuki. Więc może, ale nie obiecuję. Co z tego wyniknie, zależy będzie od tego, czy odczuwana nuda skłoni mnie do działania, czy tylko doprowadzi do nieprzewidywalnej senności”⁶⁴,

⁶³ Zob. też K. ROZMARYNOWSKA: *Inność jako źródło etyczności. Inspiracje Ricoeurowskie*. Warszawa, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2015; J. TISCHNER: *Inny. Eseje o spotkaniu*. Posłowie D. KOT. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2017.

⁶⁴ J. MIKUŁOWSKI-POMORSKI: *Reperować płot czy wymierzać sprawiedliwość. Wspomnienia*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2017, s. 336–337.

wyznaje w opublikowanej autobiografii emerytowany profesor prawa Jerzy Mikułowski-Pomorski.

Pedagog Wiesław Andrukowicz twierdzi, że nie chodzi tylko o trudność odnalezienia się w świecie rywalizacji, nienawiści, zazdrości i kłamstwa, ale także o to, że przebywanie z innymi powinno być związane z poczuciem sensu, a nie nonsensu czy bezsensu, a tak się dzieje, gdy ktoś próbuje przeszkodzić innemu w rozwoju⁶⁵. Niektórzy ludzie „dążą do sukcesu wykreowanego kulturowo (»dużych pieniędzy«, najwyższej władzy, powszechnego uznania) bądź do wygranej w »grze w przebranie« lub »znaczonymi kartami«, znosząc własną satysfakcję z przeżywania spontanicznych doznań [...] na rzecz satysfakcji symbolicznej wynikającej z domniemania »wygranej«⁶⁶. Taka wygrana, naturalnie, nie satysfakcjonuje gracza odpowiednio, nawet jeśli to, co „ugrał”, wywołuje, w jego mniemaniu, w innych (rzekomych przegranych) efekt zazdrości czy zawiści. W istocie groźnym zazdrośnikiem bądź zawistnikiem okazuje się ów gracz i on ponosi największe konsekwencje swoich czynów w postaci „obciążenia sumienia”.

W końcowej części tego podrozdziału wypada uporządkować poglądy dotyczące współzawodnictwa w nauce. Współpracę, współdziałanie czy kooperację między naukowcami należy uznać za postępowanie właściwe, świadczące o profesjonalizmie i wspierające rozwój naukowy. Natomiast współzawodnictwo czy rywalizacja na wzór zawodów sportowych, których uczestnicy raczej „ścigają się” czy „prześcigają”, niż się wspierają, nie powinny być zalecane, a tym bardziej postrzeganie współpracownika jako rywala, konkurenta, opozycjonisty (próba upolitycznienia różnych dziedzin nauki stanowi nieuprawnioną ekstrapolację oraz ingerencję w ich autonomię) czy wroga – jednoznacznie przeciwwskazane.

Trwonienie energii naukowej na starcia w bezcelowej walce z rzekomymi konkurentami świadczy, moim zdaniem, o braku postawy mądrości życiowej, a nawet o swoistej niedojrzałości emocjonalnej, i prowadzi do nieuzasadnionej psychicznej eksploatacji (bądź autoeksploatacji) w rezultacie zubażającej zarówno zaangażowanego w nią uczonego, jak i dziedzinę, którą reprezentuje. Jeśli niektóre starcia naukowców, nawet te potraktowane jak rodzaj publicznej gry, zastąpiłyby równie ekspresywne (spektakularne) osiągnięcia – ściśle badawcze, nauka z pewnością by zyskała. W tym kontekście zazdrość jawi się jako zachowanie wynikające z niedojrzałości emocjonalnej, społecznej bądź moralnej naukowca oraz zaniedbań w zakresie kultury osobistej i naukowej (zarówno zaniedbania własnego rozwoju naukowego, jak i zaniedbania troski o globalny postęp nauki).

⁶⁵ Zob. W. ANDRUKOWICZ: *Wokół fenomenu autokreacji*. Szczecin, Wydawnictwo Naukowe US „Minerwa”, 2017, s. 27.

⁶⁶ Ibidem, s. 102.

Nawet jeśli współcześnie w wielu krajach prowadzących gospodarkę wolnorynkową lansuje się konkurencję jako wzorzec relacji i próbuje się przekonać obywateli, że są dwa zasadnicze rodzaje konkurencji: negatywna – makiaweliczna, i pozytywna – *fair play* (w której obowiązują zasady: uczciwości, szacunku, tolerancji, empatii), ścisłe przestrzeganie norm etycznych w toku każdej konkurencji/rywalizacji (także dotyczącej naukowców) wydaje się wątpliwe, a nawet utopijne. W związku z tym godne polecenia uczynom są jedynie współpraca, współdziałanie i kooperacja.

Podsumowanie

Analiza treści i zakresu pojęcia zazdrości oraz pojęć „pokrewnych” doprowadziła do stwierdzenia **szczegółnej bliskości semantycznej „zazdrości” z „zawiścią”**. Do bardziej odległych znaczeniowo należały: „nienawiść”, „nieprzychylność” (względnie „nieżyczliwość”). Terminami związanymi z „zazdrością” są również „próżność” oraz „zachłanność” (względnie „chciwość”), gdyż w człowieku cechującym się nimi tworzą się warunki podatne do wzbudzenia i rozwoju emocji zazdrości. Wśród terminów mających pewne powiązanie semantyczne z „zazdrością”, a w których akcent położono na udział czynników wewnętrznych (osobowościowych) w rodzeniu się zazdrości znalazły się również „ambicja” i „aspiracje”. Za terminy istotne w wyjaśnieniu złożonej emocji zazdrości można uznać też „współzawodnictwo”, „rywalizację”, „konkurencję” jako wskazujące czynniki zewnętrzne (sytuacyjne), które mogą generować tę emocję negatywną.

Uogólniając wynik analiz zawartych w pierwszym rozdziale, należy wyakcentować, że **zazdrość to złożony stan emocjonalny charakteryzujący się niepokojem, obawą, iż dana osoba zostanie pozbawiona tego, na czym jej zależy: miłości, uznania, władzy itp.**⁶⁷. Zazdrość jest związana z obwinianiem innych, co pokazuje, że emocja ta ma również **aspekt moralny**⁶⁸. **Patologiczna zazdrość stanowi przykład emocji negatywnej**, to znaczy szkodliwej dla jednostki, zakłócającej jej procesy poznawcze (myślenie, koncentrację uwagi, pamięć, percepcję) oraz racjonalne działanie⁶⁹. Wyróżnikiem zazdrości bywa udręka bądź zmartwienie spowodowane dostrzeganiem pomyślności innych ludzi oraz żal z powodu ich zasobów indywidualnych.

⁶⁷ Zob. N. SILLAMY: *Słownik psychologii...*, s. 336; A.S. REBER, E.S. REBER: *Słownik psychologii...*, s. 921.

⁶⁸ Zob. B. WEINER: *Emocje moralne, sprawiedliwość i motywacje społeczne...*, s. 117.

⁶⁹ Zob. W. ŁOSIAK: *Psychologia emocji...*, s. 211.

Próbując sprecyzować, na czym polega różnica między zazdrością a zawiścią, warto przywołać pogląd, że „zazdrość ogranicza się do postulatu wywłaszczenia kogoś z posiadanego dotąd zasobu”⁷⁰, natomiast zawiść stanowi już realizację wspomnianego postulatu wywłaszczenia. **Zasadnicza różnica między zazdrością a zawiścią polega zatem na aktywacji/pobudliwości emocjonalnej człowieka (w przypadku zazdrości), natomiast – behawioralnej (w przypadku zawiści).**

Wyjaśnienia etymologiczne warto wzbogacić **postrzeganiem zazdrości przez badanych naukowców.** W udzielonym wywiadzie odnośnie do rozwoju naukowego (albo jego inhibitorów) pojmowali (bądź definiowali) zazdrość na ogół jako:

- nieuzasadnioną nieżyczliwość;
- emocję negatywną wywołaną obserwacją sukcesów innych ludzi i „adresowaną” (jawnie lub skrycie) do osiągających sukcesy;
- emocję współwystępującą z deprywacją (niezaspokojeniem jakiejś istotnej dla danego człowieka potrzeby, choćby potrzeby uznania społecznego, akceptacji, samorealizacji);
- stan emocjonalny (irracjonalny) w odniesieniu do drugiego człowieka, jego zdolności i tego, co posiada;
- uczucie towarzyszące frustracji;
- odczucie braku czegoś wynikające z niskiej samooceny;
- negatywne uczucie spowodowane niezrozumieniem drugiego człowieka i prowadzące do czyjejś krzywdy;
- nieprawidłowe pragnienie posiadania/osiągnięcia czegoś, co dostrzegło się w kimś innym (świadomie przyjmując założenie, że nie ma się zamiaru włożenia jakiegokolwiek pracy bądź jakiegokolwiek wysiłku w osiągnięcie podobnego rezultatu);
- pożądanie czegoś, co posiada ktoś inny.

Analiza wypowiedzi badanych naukowców nie rodzi trudności interpretacyjnych, gdyż niemal wszystkie wypowiedzi daje się zakwalifikować do wartościujących zazdrość negatywnie. Tylko jeden respondent miał ambiwalentny stosunek do zazdrości. Nikt z respondentów nie uznał zazdrości za emocję bądź stan emocjonalny jednoznacznie pozytywny, co świadczy o dużym rozeznaniu aksjologicznym i wysokim poziomie rozwoju moralnego uczestniczących w badaniach przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Semantycznie rozległy zakres pojęcia zazdrości, podobnie jak treść emocjonalnego przeżycia zazdrości, rodzi refleksję naukowawczą, którą wyraził Ludwik Fleck, a przywołał Stefan Symotiuk, iż „W nauce równie konieczne jest romantyczne marzycielstwo twórcy, jak i zazdrosny sceptycyzm

⁷⁰ E. RAIGA: *L'envie...*, s. 13.

konkurentów⁷¹. Stwierdzenie to warto jednak przeanalizować i zweryfikować, już na wstępie wyznaczając odmienny punkt widzenia promujący raczej semantyczne przeciwieństwa zazdrości niż doszukiwanie się w emocji negatywnej jakichś ukrytych pozytywnych właściwości.

Psychologiczny bowiem koszt budzenia sił społecznych (w tym wypadku sił naukowych) za pośrednictwem emocji zazdrości mógłby się okazać wyższy niż wynikający z niej zysk w określonej dziedzinie życia społecznego, między innymi w nauce. Działalność naukowa, wymagająca wyjątkowych dyspozycji, kompetencji, postaw i klimatu społecznego, choć może rodzić takie emocje, powinna być od nich wolna, otwarta raczej na atmosferę przyjaznego porozumienia i pokojowej współpracy niż na agresję odczytywaną w zachowaniu motywowanym zazdrością, na przykład w rywalizacji antagonistycznej.

⁷¹ www.romantokarczyk.pl/wywiad/wywiad4.html [data dostępu: 12.03.2017].

Rozdział drugi

Typy, poziomy, fazy oraz trwałość zazdrości

Zazdrość – jedna czy wiele? O typach zazdrości

Mimo specyficznych cech zazdrości emocja ta, podobnie jak i inne, należy do zindywidualizowanych, co oznacza, że każdy człowiek przeżywa ją nieco inaczej. Daje się jednak zaobserwować pewne podobieństwa w reagowaniu zazdrością wśród ludzi reprezentujących podobny typ temperamentu, charakteru czy osobowości.

Oprócz tego emocja zazdrości ma charakter interpersonalny, co oznacza, że przejawiamy ją wobec innych ludzi, nigdy – wobec siebie. Niektóre emocje mają swe odniesienie intra- i interpersonalne, na przykład złość, niezadowolony, rozczarowanie. Można bowiem złościć się zarówno na innych, jak i na siebie czy odczuwać rozczarowanie innymi ludźmi oraz sobą. Zazdrość natomiast stanowi emocję skierowaną na drugiego człowieka, gdyż nie jest możliwe zazdrościć sobie.

Artur Schopenhauer, wypowiadając się na temat **aktywnej zazdrości**, pisze: „Zazdrość jest człowiekowi wrodzona; niemniej jest zarazem występkiem i nieszczęściem. Świadczy ona o tym, do jakiego stopnia ludzie czują się nieszczęśliwi. Nieustanna uwaga zwracana przez nich na to, co kto czyni lub czego nie czyni, pokazuje, jak niewiele cenią siebie i jak bardzo się nudzą. Powinniśmy więc traktować zazdrość jako wroga naszego szczęścia. Zachęca nas do tego Seneka słowami: »[...] radujmy się łaskami, które nam okazano bez czynienia porównań«. Nigdy nie będzie dość szczęśliwy ten człowiek, który dręczy się tym, że ktoś inny jest jeszcze szczęśliwszy [...]. Nawet kiedy zdarzają nam się prawdziwe nieszczęścia, najskuteczniejsza pociecha płynie z tego samego źródła, co zazdrość, mianowicie z widoku większego cierpienia niż nasze, a w następnej kolejności z obcowania z ludźmi, którzy znajdują się w identycznej sytuacji co my, czyli z *sociis malorum* (towarzyszami nieszczęść)”¹.

Kontynuując wywody, filozof zauważa, że „jeśli idzie o **zazdrość pasywną** [podkreślenie – A.Ż.], zważyć należy, że żadna nienawiść nie jest tak nieubłagana jak zazdrość, dlatego nie należy pilnie starać się o jej wywołanie, lecz raczej się jej wyrzec, gdyż pociąga za sobą niebezpieczne skutki. Istnieje trojaka arystokracja: pierwsza to arystokracja rodu i stanowiska, druga – arystokracja pieniądza, trzecia zaś to arystokracja ducha [...]. Każdą z tych arystokracji otacza rozgoryczony tłum zawistników, który, gdy tylko nie musi się jej obawiać, usiłuje dać arystokracji do zrozumienia, że nie jest lepsza od nich. Ale właśnie te usiłowania zdradzają ich przeświadczenie, iż jest odwrotnie”².

¹ A. SCHOPENHAUER: *Aforyzmy o mądrości życia*. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1990, s. 142–143.

² Ibidem, s. 144.

Oprócz przywoływanej już typologii Artura Schopenhauera, któremu na podstawie obserwacji przejawów zazdrości udało się wyodrębnić zazdrość pasywną (manifestującą się głównie w sferze emocjonalnej) i aktywną (obejmującą także sferę behawioralną), W. Gerrod Parrot dokonał prostego rozróżnienia zazdrości, uwzględniając fakt, że zazdrość rodzi się najczęściej w romantycznych związkach, w których jedna z osób obawia się utraty partnera na rzecz kogoś trzeciego. Zazdrość pojmowana jest wówczas jako niechęć do osoby trzeciej z powodu utraty lub zagrożenia czyjegoś uczucia. Biorąc pod uwagę **obecność/nieobecność powodu do zazdrości**, a zatem racjonalne bądź irracjonalne przesłanki zazdrości, psycholog ten wyodrębnił dwa rodzaje zazdrości:

- podejrzliwą (gdy brakuje powodów do takiej formy reagowania; stanowi objaw różnych zaburzeń, między innymi zespołu Otella, i ma wówczas charakter zazdrości patologicznej wyrażającej się w postaci na przykład urojeń zazdrości);
- uzasadnioną (powstającą w sytuacji niewierności partnera/ki)³.

Klasyfikację podobną do zaprezentowanej skonstruowali psychologowie Abraham P. Buunk i Pieterneel Dijkstra, którzy badali wprawdzie zazdrość w trwałych związkach partnerskich, nietrudno jednak dostosować ich typologię do relacji panujących także w innych grupach społecznych. Badacze wyłonili trzy odmiany zazdrości:

- zazdrość reaktywną (będącą odpowiedzią na emocjonalną lub seksualną niewierność partnera; objawia się reakcjami emocjonalnymi, takimi jak gniew czy smutek, które wynikają z groźby utraty partnera/ki bądź rozpadu związku);
- zazdrość niepokojącą (zawierającą silny aspekt poznawczy, w którym dużą rolę przypisuje się rozmyślaniu o możliwej niewierności partnera; może powstać bezpodstawnie – mimo braku faktycznego niebezpieczeństwa – i wynikać z nieprawidłowego postrzegania związku);
- zazdrość zaborczą (mającą silny komponent behawioralny; opiera się na monitorowaniu zachowania drugiego człowieka jako próbie przeciwdziałania ewentualnej utracie partnera czy rozpadowi związku; często powstaje mimo braku niebezpieczeństwa i wynika z nieprawidłowego postrzegania związku)⁴.

Ibn Arabi, pochodzący z Andaluzji filozof i teolog późnego średniowiecza, typom miłości (duchowej i fizycznej) przyporządkował określone typy

³ Za: W. ŁOSIAK: *Psychologia emocji*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2007, s. 60. Zob. też G.F. DE LA MORA: *Der gleichmacherische Neid*. München, Matthes & Seitz Verlag, 1987.

⁴ Zob. A.P. BUUNK, P. DIJKSTRA: *Temptations and threat: Extradyadic relations and jealousy*. In: *The Cambridge handbook of personal relationships*. Eds. A.L. VANGELISTI, D. PERLMAN. New York, Cambridge University Press, 2006.

zazdrości⁵. Ze względu na cel mojej pracy, jakim pozostaje zaakcentowanie problemu zazdrości w relacjach zawodowych, pragnę zaznaczyć, że choć cechy emocji zazdrości tylko nieznacznie różnią się we wskazanych przypadkach, trudno uznać, że zazdrość w środowisku zawodowym (o umiejętności, kompetencję, kreatywność, talent, osiągnięcia itp.) wynika z uczuć z kręgu sympatii (tym bardziej nie – z miłości). W przeciwnym razie jako usprawiedliwienie patologicznej zazdrości (to znaczy prowadzącej zazdrośnika do niegodziwego zachowania) współpracownika, przełożonego bądź podwładnego należałoby podać miłość, a następnie uczynić wyznanie miłości. Patologiczna zazdrość podlega leczeniu, łagodniejsze jej formy – samodoskonaleniu. Proces racjonalizacji, czyli usprawiedliwiania siebie w przypadku człowieka chronicznie zazdrośnego, utrudnia mu modyfikację zachowania, autokorektę i samopoprawę. Czyjąś irracjonalną zazdrość otoczenie może starać się zinterpretować, zrozumieć i wybaczyć, lecz pobłażliwość w tej kwestii prowadzi do powtarzających się epizodów niesprawiedliwości, krzywdzenia. Nie zapowiada więc konstruktywnego rozwiązania tego skomplikowanego problemu zawodowego.

W zależności od stopnia ujawnienia zazdrość (jednostki bądź grupy) może mieć charakter:

- niejawny (zazdrość skrywana i nieujawniana nawet werbalnie);
- jawny (zazdrość wyrażana otwarcie, na przykład publicznie, choćby w formie demonstracji, przemarszu, korowodu, strajku, pikiety).

Rozpatrując z kolei możliwy przedmiot zazdrości, daje się wyszczególnić zazdrość:

- O coś (żał, że ktoś coś ma; chęć posiadania bądź osiągnięcia tego).
- O kogoś (niepokój o wierność osoby kochanej, podejrzliwość, dążenie do wyłączności w tym zakresie)⁶.

Jeśli odnieść tę klasyfikację do środowiska zawodowego naukowców, możliwa jest zarówno zazdrość o drugiego człowieka, zwłaszcza w kontekście dysponowania nim, jak i zazdrość o coś – o rzeczy będące w jego posiadaniu (na przykład gabinet, wyposażenie naukowe, dostęp do laboratorium badawczego itd.) bądź o pozycję społeczną (prestż/autorytet, sukces, stanowisko, kierownictwo, władzę).

- „Dla kogoś” (Josef Pieper ujmuje ją jako wrogość wobec tego, co mogłoby zagrozić ukochanej/bliskiej osobie lub jakiemuś dobru)⁷.

⁵ Zob. I. ARABI: *Traktat o miłości*. Przeł. J. WRONECKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1995.

⁶ Zob. *Wielki słownik frazeologiczny języka polskiego*. Red. P. MÜLDNER-NIECKOWSKI. Warszawa, „Świat Książki”, 2003, s. 957.

⁷ Zob. J. PIEPER: *O miłości*. Przeł. I. GANO. Warszawa, Wydawnictwo PAX, 1983.

Zakładając, że zazdrość bywa niejednoznaczna pod względem etycznym i **różnie wartościowana**, Tadeusz Gadacz wyłonił dwa rodzaje zazdrości:

- godziwą (gdy zazdrośnie strzeże się kogoś lub czegoś – życia bądź zdrowia, na przykład dowódca broniący danej placówki ma prawo strzec jej zazdrośnie);
- niegodziwą (w odniesieniu do skąpca, który zazdrośnie strzeże swego skarbu)⁸.

Jeżeli uznamy, że emocja zazdrości stanowi naturalne biologiczne wyposażenie człowieka, a jednocześnie można ją wzmacniać bądź osłabiać w procesie wychowania, należy przeanalizować również dwie odmiany ściśle związane z **genezą zazdrości**:

- zazdrość pierwotną (wrodzoną);
- zazdrość wtórną (nabytą, wyuczoną)⁹.

Alicja Żywczok wyodrębniła kilka klasyfikacji zazdrości. Przyjmując jako kryterium **przyczynę** emocji zazdrości, daje się wyróżnić, zdaniem pedagoga, dwa typy:

- zazdrość zewnątrzpochodną (której przyczyna tkwi w okolicznościach: sytuacjach, zdarzeniach traumatycznych, na przykład w zdradzie małżonka/małżonki);
- zazdrość wewnątrzpochodną (której przyczyna tkwi w osobowości człowieka poddającego się takiej emocji negatywnej; niedobory zdrowia psychicznego objawiają się między innymi jako nieuzasadniona – patologiczna zazdrość).

Analiza powodów zazdrości prowadzi do wyodrębnienia kilku jej typów, a mianowicie zazdrości **motywowanej** cudzym(i):

- wyglądem (na przykład urodą);
- zasobami materialnymi (na przykład bogactwem);
- zdolnościami poznawczymi (na przykład wysokim ilorazem inteligencji i sprawnością operacji intelektualnych – indywidualnością; nieprzeciętną koncentracją uwagi; pamięcią; wrażliwością spostrzegania; niezwykłą wyobraźnią);
- uzdolnieniami (na przykład artystycznymi: plastycznymi, literackimi, muzycznymi, ruchowymi);
- talentem bądź geniuszem (wyrażającym się na przykład w oryginalnych dziełach artystycznych bądź naukowych, w odkrywczości i wynalazczości);
- przymiotami charakteru (na przykład cnotami moralnymi) oraz osobowości;

⁸ Zob. *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak” 1966, s. 14.

⁹ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przezwyciężyć uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000.

- uznaniem społecznym (autorytetem bądź charyzmą);
- przywództwem (objęciem szaczonego stanowiska, funkcji) bądź władzą (na przykład piastowaniem urzędu).

Biorąc pod uwagę **czas pozostawania pod wpływem zazdrości**, daje się wyszczególnić takie jej odmiany, jak:

- zazdrość długotrwałą (względnie stałą, inaczej – chroniczną);
- zazdrość krótkotrwałą (sporadyczną).

Zważywszy na **nasilenie emocji zazdrości**, można rozpoznać jej trzy typy, takie jak zazdrość:

- słaba (nieznaczna, śladowa, niewielka);
- przeciętna (średniej miary – umiarkowana);
- silna (gwałtowna, eksplozywna).

Ze względu na **stopień kontroli świadomości nad emocją zazdrości** wyodrębnijmy kolejne postaci zazdrości:

- afektywną (charakteryzuje się brakiem lub ograniczeniem kontroli świadomości);
- uświadomianą (cechuje się świadomością, że człowiek doświadcza takiej emocji negatywnej).

Przyjmując, że emocja zazdrości może odmiennie wpływać na ludzi, można pod **względem etycznym** wyłonić zazdrość:

- neutralną (ani pozytywną, ani negatywną);
- destruktywną (inaczej – pejoratywną, prowadzącą do innych niekorzystnych emocji, takich jak zawiść, nienawiść, bądź wydarzeń, na przykład rozpadu struktur formalnych lub nieformalnych: związku, stowarzyszenia, organizacji).

Zakładając, że emocja zazdrości może modyfikować zachowanie człowieka, przypisuje się jej różny **wpływ destruktywny**:

- znaczny (gdy prowadzi do czynów niedozwolonych, na przykład do przestępstwa: zabójstwa, kradzieży, przemocy fizycznej, psychicznej, symbolicznej, prześladowania – między innymi mobbingu, stalkingu);
- nieznaczny (gdy wywołuje drobne konflikty interpersonalne, w rezultacie rozwiązywane konstruktywnie).

Poziomy zazdrości

Zazdrość osiąga różne poziomy związane z możliwością pozyskania dobra, którego się zazdrości innym. „Najbardziej nikczemną zazdrością jest ta, która dotyczy czyichś przyswojeń osobistych. W nich bowiem nie

można nigdy dorównać temu, komu się zazdrości¹⁰. Pogląd Artura Schopenhauera rozwinął Max Scheler, przekonując, że skrajna zazdrość może dotyczyć nie tylko przedmiotów należących do kogoś innego czy przymiotów drugiego człowieka, lecz także jego istnienia (względnie pragnienia nieistnienia)¹¹.

Chcąc rozwinąć stanowisko poprzedników przez uszczegółowienie i zobrazowanie narastania emocji zazdrości, Alicja Żywczok dokonała deskrypcji trzech **poziomów zazdrości**:

- I poziom (najniższy) – zazdrość o dobra (i warunki) materialne.
- II poziom (pośredni) – zazdrość o dobra niematerialne, takie jak przymioty osobiste (cechy fizyczne i psychiczne, w tym charakter, system wartości, osobowość), umiejętności, kompetencje, zainteresowania, zamiłowania, zdolności, uzdolnienia, talenty, geniusz. Osiągnięcie tego poziomu zazdrości przez pracowników skutkuje w środowisku zawodowym na przykład konfliktami czy nierównym traktowaniem.
- III poziom (najwyższy) – zazdrość dotycząca istnienia/życia drugiego (a raczej pragnienia jego nieistnienia/śmierci). To najgroźniejszy poziom zazdrości skutkujący w środowisku zawodowym na przykład naruszeniem praw człowieka, wykroczeniami i przestępstwami.

Przechodzenie na kolejne poziomy nie zachodzi samoczynnie, ale jest uzależnione od rozwoju (bądź regresu) moralnego danej jednostki, zwłaszcza od jej samokontroli wolicjonalnej i moralnej. Destruktywna siła zazdrości wzrasta wraz z kolejnym poziomem: od zazdrości dóbr materialnych począwszy, a na najgroźniejszej – zazdrości dotyczącej istnienia drugiego człowieka – skończywszy. Zazdrość poziomu pierwszego wydaje się powszechna, co nie zmienia faktu, że pod względem moralnym, społecznym i wychowawczym jest naganna. Zazdrości zakwalifikowanej do drugiego poziomu również nie powinno się bagatelizować, gdyż stanowi dogodny grunt do rozwoju zazdrości należącej do poziomu trzeciego, wyraźnie „patogennego”, wynikającego zarówno z nasilenia tej emocji, jak i ze znacznych niedoborów samodoskonalenia (inaczej ujmując – z nieodpowiedniego procesu rozwoju moralnego).

¹⁰ A. SCHOPENHAUER: *O podstawie moralności*. Przeł. Z. BOSSAKÓWNA. Kraków, Wydawnictwo „Vis-a-Vis/Etiuda”, 2015, s. 47. Zob. też *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści...*, s. 14.

¹¹ Zob. M. SCHELER: *Resentyment a moralność*. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977, s. 44, 45.

Fazy zazdrości nadawczej i reakcji odbiorcy na zazdrość

Człowiek opanowany zazdrością w określony sposób, stopniowo, przystosowuje się do dyskomfortowej sytuacji emocjonalnej. Daje się wyróżnić zatem **dwie fazy**¹² przejawianej zazdrości (nadawcy tej emocji):

- Pierwsza faza. Obejmuje autonomiczną reakcję człowieka na uogólniony stres, czyli na nagle spostrzeżoną szkodę lub zagrożenie. Budzą się wówczas najczęściej lęk i gniew.
- Druga faza. Reakcja zazdrości wynika z wtórnej oceny sytuacji; człowiek zazdrosny zaczyna kompleksowo rozumieć sytuację, radzić sobie z nią wskutek przyjęcia określonej strategii. Gdy strategia okazuje się właściwa – wówczas zamiast lęku czy gniewu doznaje uczucia ulgi, ale może również doświadczać przygnębienia czy depresji. Snuje wtedy refleksje, na przykład: co ma rywal, czego ja nie mam, co po tej sytuacji stanie się z relacją małżeńską, partnerską, przyjacielską czy zawodową¹³.

Fazy te ujawniają ludzki dynamizm w reagowaniu na własną emocję zazdrości, a także tendencję do przystosowania się do sytuacji traumatycznej, wypracowując (w poszczególnych fazach) sposoby radzenia sobie z nią.

Ze względu na adaptowanie się człowieka do sytuacji społecznych wyzwalających emocję zazdrości w otoczeniu Alicja Żywcok zaproponowała fazy reagowania człowieka na postrzeżaną w otoczeniu społecznym i ujawnianą wobec niego zazdrość. Choć przypominają dwie wcześniej podane fazy, różnią się pod wieloma względami. Oto **fazy charakteryzujące odbiorcę emocji zazdrości**:

- Pierwsza faza. Obejmuje autonomiczną reakcję człowieka na uogólniony stres, czyli na nagle spostrzeżone objawy zazdrości innych ludzi, identyfikowane jako jego zagrożenie. Budzą się wówczas najczęściej niepokój, lęk i gniew.
- Druga faza. Człowiek doznający zazdrości innych ludzi dokonuje wtórnej oceny sytuacji. Zaczyna kompleksowo rozumieć sytuację, radzić sobie z nią, przyjmując określoną strategię. Kiedy strategia okazuje się właściwa, wtedy zamiast niepokoju, lęku bądź gniewu odczuwa ulgę, ale może również doświadczać przygnębienia czy depresji związanych z rozpadem dotychczasowego obrazu/wizerunku innych ludzi. Nasuwają się refleksje doty-

¹² „Faza to jedna z dających się wyodrębnić części jakiegoś procesu, zwykle związana z określonym stopniem jego zaawansowania lub rozwoju”, inaczej – etap. *Inny słownik języka polskiego* PWN. T. 1: A–Ó. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017, s. 401.

¹³ Zob. A. LASOTA, R. ABRAMCIÓW: *Psychologiczna analiza konstruktów zazdrości*. „Terapija – Czułość – Edukacja” 2015, nr 3, s. 142–143.

czące na przykład sensu życia, trwałości relacji małżeńskiej, przyjacielskiej, koleżeńskiej czy przyszłości zawodowej.

Fazy te ukazują ludzką reakcję na cudze emocje (w tym przypadku na dostrzeżoną i skierowaną na nas emocję zazdrości), a także tendencję do przystosowania się do sytuacji tak zwanej trudnej, wypracowując (w poszczególnych fazach) sposoby radzenia sobie z zazdrością otoczenia.

Trwałość czy zmienność odczuwanej zazdrości?

Inne emocje, na przykład gniewu, ustają przynajmniej na pewien czas, gdy tylko człowiek je uzewnętrzni, choćby zwerbalizuje, a zazdrość – nie. Eugeniusz Protojerej (Popow) twierdzi, że zazdrość może trwać niemal stale¹⁴. Pogląd ten reprezentuje również Tadeusz Breza, który jest przekonany, że zazdrość, podobnie jak zawiść, mogą trwać „wiecznie”¹⁵. Trudno byłoby wyobrazić sobie życie zbiorowe, gdyby niemal cała ludzkość reprezentowała pogląd, że „zawiść nigdy nie umiera”¹⁶. Taka trwałość silnych emocji negatywnych mogłaby narazić ludzi na samounicestwienie.

Jeżeli człowiek zazdrosny otrzyma to, czego zazdrościł, tylko chwilowo poczuje się usatysfakcjonowany, a następnego dnia znów będzie zazdrościł czegoś innego, na co zwrócił uwagę. W miarę jak konkurent będzie stawał się coraz szczęśliwszy, niezadowolenie zazdrosnego będzie wzrastało; nawet jeśli sam zostanie obdarzony powodem do wielkiego szczęścia – rzadkim uśmiechem losu – zawsze znajdzie coś, czego mógłby pozazdrościć¹⁷. W myśl takiego stanowiska dotyczącego utrzymywania się zazdrości należałoby uznać ten stan emocjonalny za wyjątkowo uporczywy, **chroniczny** bądź niemal cyklicznie się powtarzający.

Jak zwodniczo rządzą człowiekiem emocje, można zauważyć, obserwując człowieka zazdrosnego, który porównując się z rywalem, staje się rozdrażniony, gniewny, wręcz nienawistny, lecz gdy tylko zmieniają się okoliczności (nawet w ciągu kilku godzin) i odczuwający zazdrość zrówna się z konkurentem, niemal natychmiast się uspokaja, a najmniejszy objaw przychylności rywala

¹⁴ Zob. *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych*. Przeł. i oprac. A. WOJNOWSKI. Poznań, „W Drodze”, 2011.

¹⁵ Zob. T. BREZA: *Zawiść*. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977. Por. I. CHERNUS: *Wróg jest wieczny*. „Polityka” z 12.04.2008.

¹⁶ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012.

¹⁷ Zob. *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych...*, s. 75.

zmienia nastawienie emocjonalne, czyniąc z niego przyjaciela. Natomiast odzyskując przewagę w określonej dziedzinie, człowiek zazdrosny skłonny jest okazywać szczerze współczucie wobec „pokonanego” partnera.

Psycholog Bernard Weiner twierdzi, że zazdrość budzi się w człowieku odczuwającym obawę o coś bądź o kogoś. Zmniejszenie obaw niemal natychmiast usuwa także zazdrość. Stosunkowo często daje się zauważyć przejawy emocji zazdrości wśród ludzi usilnie dążących do osiągnięcia sukcesu, a zatem w sytuacji poniesienia porażki (człowiek „przeegrany” zazdrości innym powodzenia) oraz w sytuacji powodzenia (zwycięzca staje się obiektem zazdrości innych)¹⁸. Taka interpretacja temporalnych właściwości analizowanego stanu emocjonalnego pozwala ujmować go jako zmienny i częściej **krótkotrwały** niż rozciągnięty w czasie, choć owo rozmieszczenie czasowe bywa postrzegane subiektywnie.

Jako egzemplifikację proponuję rozpatrzeć przypadek znanego Polaka, filozofa, patrioty, filantropa (dobroczyńcy, który żył bardzo skromnie, ponieważ wszystkie swe środki finansowe oddał na cele publiczne, między innymi na budowę szpitali, kształcenie ubogiej młodzieży itp.), wspaniałomyślnego senatora, miłośnika nauk i jednego z najznakomitszych uczonych Europy – Stanisława Wawrzyńca Staszica (1755–1826). „Dziwny był los Stanisława Staszica. Za życia prześladowano go oszczerstwami, po śmierci jego pamięć błogosławiły i czciły tłumy tych, których uszczęśliwił”¹⁹, wypowiedział się o nim Charles Dickens. Próbuąc wyjaśnić takie zachowanie rodaków Staszica, dodał: „Czy kiedykolwiek jaki człowiek wyrósłszy znacznie ponad stan, w jakim się urodził, nie był celem, ku któremu zazdrość i uwłaczenie kierują swe strzały? Mierność zawsze mści się przez oszczerstwa. Trafiły one i Staszica, albowiem zacny lud Warszawy wyraźnie skłaniał się do przypisywania jego czynom niecných motywów”²⁰. Warto więc mieć na względzie radę (którą podzielał także Staszic): „Nie sądź nic przed czasem. Zanim nadejdzie kres życia, najczystsza cnota może być zbrukana przez występki, a najcięższe oszczerstwo okazać się bezpodstawne”²¹. Dobre imię Staszica zostało nadwąt-

¹⁸ Zob. B. WEINER: *Emocje moralne, sprawiedliwość i motywacje społeczne*. Przeł. Z. MIJAKOWSKA. Sopot, „Smak Słowa”, 2012, s. 117, 121, 122.

¹⁹ B. SZACKA: *Stanisław Staszic*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1966, s. 216.

²⁰ Ibidem, s. 213–214.

²¹ Ibidem, s. 215. Zob. też S. CIESZKOWSKI: *Stanisław Staszic: filantrop, mąż stanu i uczoney, ur. 1755–1826. Zarys biograficzny w setną rocznicę zgonu*. Warszawa, Biblioteka Domu Polskiego, 1925; J.T. PANASIEWICZ: *Człowiek i dzieło. Stanisław Staszic i Towarzystwo Rolnicze Hrubieszowskie*. Kraków, Stowarzyszenie Wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie, 2015; Z. CHYRA-ROLICZ: *Stanisław Staszic*. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1980; J. SKODLARSKI: *Nowe spojrzenie na poglądy i działalność Stanisława Staszica*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2010; K. BARTNICKA: *Szkołnictwo wyższe w koncepcjach edukacyjnych Stanisława Staszica*. W: EADEM: *Rozprawy*

lone oszczerstwami zazdrośników, a może nawet zawistników. Wizerunek Staszica wymaga zatem rehabilitacji za pośrednictwem ujawniania motywów, jakimi kierowała się ówczesna społeczność. Rehabilitacji i nobilitacji tej nadzwyczajnej postaci w historii Polski i Europy mogą dokonać z powodzeniem współczesne pokolenia, zwłaszcza naukowców, ponieważ potrafią uczynić to z empatią, a jednocześnie badawczo najrzetelniej i najwiarygodniej.

Wyniki dotychczasowych badań psychologicznych pokazują, że zazdrość dłużej utrzymuje się w osobowości ludzi o określonych cechach: niskiej samoocenie i braku poczucia bezpieczeństwa. Osoby z niską samooceną odczuwają smutek z powodu własnych niedostatków, charakteru, inteligencji czy urody oraz poszukują w sobie przyczyn problemów, na przykład zdrady, jakiej dopuścił się partner²². Ludzie z wysoką samooceną szybciej przewyżniają emocję zazdrości, między innymi dlatego, że nie obwiniają siebie za przyczyny niepowodzeń, a w rozwiązywaniu problemów uwzględniają także okoliczności zewnętrzne.

Trwałość bądź zmienność odczuwanej zazdrości **zależy** zatem przede wszystkim **od różnic indywidualnych**²³ (pogląd ten reprezentuje między innymi Bolesław Hornowski), co nie oznacza, że warunki zapewnione, na przykład w środowisku pracy, w tej kwestii nie odgrywają roli.

Ludzie rzadziej zazdroszczą osobom starszym, ciężko chorym i nieżyjącym. Wydźwięk konkluzji płynącej z tej prawidłowości, choć niezbyt optymistyczny, realistycznie ukazuje proces wyciszania emocji zazdrości wobec osób (pomijając nieżyjących) znajdujących się w skrajnie trudnych sytuacjach egzystencjalnych. Niestety, emocji tej dotkliwie doświadczają od otoczenia nawet ci, którzy znajdują się w niekomfortowym położeniu i którym, w powszechnym mniemaniu, nie ma czego pozazdrościć.

Podsumowanie

Mimo specyficznych cech emocja zazdrości należy do zindywidualizowanych (każdy człowiek przeżywa ją inaczej). Daje się jednak zaobserwować pewne podobieństwa w zakresie reagowania zazdrością wśród ludzi reprezentujących podobny typ temperamentu, charakteru czy osobowości. W zależności od przyjętych kilkunastu kryteriów wyodrębniono w rozdziale drugim szczegółowe **typy zazdrości**:

o historii, uniwersytetach, edukacji i wychowaniu. Wybór studiów z okazji jubileuszu 80. urodzin i 55-lecia pracy naukowej. Wrocław, Wydawnictwo „Chronicon”, 2018, s. 235–258.

²² Zob. *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych...*, s. 144.

²³ Zob. B. HORNOWSKI: *Psychologia różnic indywidualnych.* Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1985.

- Zazdrość pasywną i aktywną (kryterium: obecność przejawów emocjonalnych bądź behawioralnych).
- Zazdrość uzasadnioną i podejrziwą (kryterium: obecność bądź nieobecność powodu do zazdrości).
- Zazdrość reaktywną, niepokojącą, zaborczą (kryterium: dominujące objawy).
- Zazdrość jawną i niejawną (kryterium: stopień ujawnienia zazdrości).
- Zazdrość „o coś”, „o kogoś”, „dla kogoś” (kryterium: przedmiot zazdrości).
- Zazdrość godziwą i niegodziwą; neutralną i destruktywną (kryterium: ocena etyczna).
- Zazdrość pierwotną – wrodzoną, i wtórną – nabytą (kryterium: geneza zazdrości).
- Zazdrość zewnątrzpochodną i wewnątrzpochodną (kryterium: przyczyna).
- Zazdrość wywołaną zasobami materialnymi bądź niematerialnymi (kryterium: motyw).
- Zazdrość krótkotrwałą i długotrwałą (kryterium: czas pozostawania pod wpływem tej emocji bądź stanu emocjonalnego).
- Zazdrość słabą, przeciętną, silną (kryterium: nasilenie zazdrości).
- Zazdrość afektywną i uświadamianą (kryterium: stopień kontroli świadomości nad emocją zazdrości).
- Zazdrość mającą znaczny bądź nieznaczny destruktywny wpływ na ludzkie zachowanie (kryterium: siła destruktywnego wpływu zazdrości).

W wyjaśnieniu narastania emocji zazdrości pomocna okazała się deskrypcja trzech **poziomów zazdrości**:

- I poziom (najniższy) – zazdrość o dobra (i warunki) materialne.
- II poziom (pośredni) – zazdrość o dobra niematerialne, takie jak przymioty osobiste, umiejętności, kompetencje, zainteresowania, uzdolnienia, talenty, geniusz. Osiągnięcie tego poziomu zazdrości skutkuje w środowisku zawodowym na przykład konfliktami czy nierównym traktowaniem pracowników.
- III poziom (najwyższy) – zazdrość dotycząca istnienia/życia drugiego (a raczej pragnienia jego nieistnienia/śmierci). To najgroźniejszy poziom zazdrości skutkujący w środowisku zawodowym na przykład naruszaniem praw człowieka, wykroczeniami i przestępstwami.

Przechodzenie na kolejne poziomy zachodzi samoczynnie, ale jest uzależnione od rozwoju (względnie regresu) moralnego danej jednostki, zwłaszcza od jej samokontroli wolicjonalnej i moralnej. Destruktywna siła zazdrości wzrasta wraz z osiąganiem kolejnego poziomu.

Człowiek opanowany zazdrością stopniowo przystosowuje się do dyskomfortowej sytuacji emocjonalnej. Daje się więc wyróżnić dwie fazy żywej zazdrości (nadawcy tej emocji):

- Pierwsza faza (obejmuje autonomiczną reakcję człowieka na uogólniony stres, czyli na nagle spostrzeżoną szkodę lub zagrożenie; budzą się wówczas najczęściej lęk i gniew).
- Druga faza (reakcja zazdrości wynika z wtórnej oceny sytuacji; człowiek zazdrosny zaczyna kompleksowo rozumieć sytuację, radzić sobie z nią dzięki przyjęciu określonej strategii. Doznaje wtedy uczuć ulgi bądź przygnębienia czy nawet depresji).

Fazy te ujawniają ludzki dynamizm w reagowaniu na własną emocję zazdrości, a także tendencję do przystosowania się do sytuacji traumatycznej w efekcie wypracowania sposobu/sposobów radzenia sobie z nią.

Udało się wyodrębnić także **fazy reagowania człowieka na ujawnianą wobec niego zazdrość, charakteryzujące odbiorcę emocji zazdrości:**

- Pierwsza faza (obejmuje autonomiczną reakcję na uogólniony stres, czyli na nagle spostrzeżone objawy zazdrości innych ludzi, identyfikowane jako nasze zagrożenie. Budzą się wówczas najczęściej niepokój, lęk i gniew).
- Druga faza (człowiek doświadczający zazdrości innych ludzi dokonuje wtórnej oceny sytuacji; zaczyna rozumieć sytuację, radzić sobie z nią w efekcie przyjęcia określonej strategii. Doznaje wtedy uczucia ulgi bądź przygnębienia, a nawet depresji związanych z rozpadem dotychczasowego obrazu/wizerunku innych ludzi).

Fazy te ukazują ludzką reakcję na dostrzeżoną i skierowaną na nas emocję zazdrości, a także tendencję do przystosowania się do sytuacji tak zwanej trudnej, dzięki wypracowaniu w poszczególnych fazach sposobów radzenia sobie z zazdrością otoczenia.

W kwestii **trwałości emocji zazdrości** aktualnie obowiązują w nauce **trzy stanowiska:**

- Reprezentanci pierwszego stanowiska, między innymi Tadeusz Breza, Eugeniusz Protojerej (Popow) i Ira Chernus, twierdzą, że zazdrość może trwać niemal stale. W myśl tego stanowiska należałoby uznać ten stan emocjonalny za wyjątkowo uporczywy, **chroniczny** bądź powtarzający się.
- Reprezentanci drugiego stanowiska, między innymi psycholog Bernard Weiner, ujmują zazdrość jako emocję/stan emocjonalny zmienną(y) i częściej **krótkotrwałą(y)** niż rozciągniętą w czasie.
- Reprezentanci trzeciego stanowiska, między innymi Bolesław Hornowski, uzależniają trwałość zazdrości od **różnic indywidualnych**. Wyniki dotychczasowych badań psychologicznych pokazują, że zazdrość dłużej utrzymuje się w ludziach o określonych cechach osobowości: niskiej samoocenie i braku poczucia bezpieczeństwa. Chociaż trwałość bądź zmienność odczuwanej zazdrości zależy przede wszystkim od różnic indywidualnych, nie oznacza to, że warunki zapewnione, na przykład w środowisku pracy, nie odgrywają roli w tej kwestii.

Rozdział trzeci

Mechanizm, przyczyny, przedmioty zazdrości wśród naukowców

Zazdrość jako mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka

Niektórzy naukowcy uważają, że uczucie zazdrości jest powszechne i wrodzone. Inni – na przykład Otto Klineberg – twierdzą przeciwnie, że uczucie to stanowi raczej wytwór kultury niż naturalne wyposażenie człowieka. Valerio Alibisetti jest przekonany, że zazdrość stanowi mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka (bez zazdrości nie byłoby walki o przetrwanie). Za pomocą zazdrości noworodek próbuje przezwyciężyć szok, jakim jest biologiczne odłączenie od matki, i zapewnić sobie powrót do warunków zbliżonych do panujących w łonie matki. Podświadome wspomnienie szczęśliwej przeszłości prenatalnej inicjuje w noworodku zazdrość. Pragnienie zjednoczenia się z matką popycha go do symbiotycznej bliskości z nią. Właśnie to noworodkowe pragnienie jedności można dostrzec w późniejszym okresie rozwoju dziecka jako zwracanie na siebie uwagi matki, by pozyskać przejawy jej uczuć, troskliwą opiekę. Dziecko pozbawione zazdrości nie szukałoby po urodzeniu pożywienia, ciepła, poczucia bezpieczeństwa, które daje mu matka. Doprowadziłyby się tym samym do cierpienia i śmierci. Sześciomiesięczne niemowlęta okazują negatywne emocje, gdy rodzice kierują uwagę na realistyczne zabawki społeczne, na przykład lalki, ale nie – kiedy uwagę rodziców pochłaniają zabawki niespołeczne, na przykład klocki. Zaobserwowano, że dzieci ośmiomiesięczne próbują przyciągnąć uwagę matki, gdy ta podejmuje interakcję z innym dzieckiem¹. Badania nad zazdrością rozszerzono na kolejne okresy rozwojowe, czyli wiek przedszkolny (badania wykonane przez na przykład Nirit Bauminger)² i wczesną adolescencję (badania prowadził między innymi Jonathan G. Parker)³.

Zaobserwowano, że dopiero dzieci w wieku przedszkolnym dobrze rozumieją stany mentalne innych ludzi. Młodsze dzieci mają skłonność do przypisywania innym własnych uczuć i myśli. Z kolei między piątym a ósmym rokiem życia dzieci stają się świadome psychologicznych aspektów emocji, to znaczy zaczynają rozumieć, jaką rolę odgrywają osobiste pragnienia. Dzieci te rozpoznają emocje innych nie tylko po zewnętrznych oznakach i rozumieją

¹ Zob. V. ALIBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?. Jak przezwyciężać uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000, s. 5.

² Zob. N. BAUMINGER, L. CHOMSKY-SMOLKIN, E. ORBACH-CASPI, D. ZACHOR, R. LEVY-SHIFF: *Jealousy and emotional responsiveness in young children with ASD*. „Cognition and Emotion” 2008, no. 4.

³ Zob. J.G. PARKER, C.M. LOW, A.R. WALKER, B.K. GAMM: *Friendship jealousy in young adolescents: Individual differences and links to sex, self-esteem, aggression, and social adjustment*. „Developmental Psychology” 2005, no. 1.

już emocje złożone. Najwięcej jednak danych empirycznych dotyczy zazdrości ujawnianej w okresie dorosłości (badania prowadził między innymi Todd K. Shackelford)⁴. Zazdrość stanowi więc **naturalną reakcję emocjonalną i powstaje we wczesnej ontogenezie**, wymaga jednak sporej świadomości i samoświadomości, co możliwe jest dopiero pod koniec wczesnego dzieciństwa. Dziecięce mechanizmy zazdrości w toku rozwoju psychofizycznego dziecka ulegają przeobrażeniu i wraz z jego przystosowaniem do środowiska powinny zaniknąć.

W miarę wzrostu i rozwoju młodego człowieka, który staje się coraz silniejszy i bardziej autonomiczny, **zazdrość okazuje się już niepotrzebna do przeżycia**. Niestety, człowiek czujący się niepewnie, mający poczucie zagrożenia, silnie zależny od innych, jest predysponowany do atawistycznej zazdrości. Jeśli jego potrzeba symbiozy z matką nie została we wczesnym dzieciństwie zaspokojona, będzie prawdopodobnie stale poszukiwał matki, której mu brakowało. Niepokój, jaki odczuwa noworodek, może zostać pokonany dzięki miłości matki i wzajemnemu prawidłowemu przywiązaniu. Zazdrość, zgodnie z tym poglądem, wynika z dziecięcej chęci zakończenia dialektyki obecności (towarzyszenia) i nieobecności (rozłąki) matki, dialektyki wyrażającej się w bliskości oraz poczuciu jedności. Zaspokojenie potrzeby matczynej obecności jest proporcjonalne do stopnia rozwoju psychicznego osiągniętego przez dziecko. Zazdrość człowieka dorosłego jawi się w tym kontekście jako pozostałość dziecięcej struktury „ja” i przejaw braku dojrzałej adaptacji, wtórnie utrudniający rozwój, a nawet komplikujący utrzymanie stanu zdrowia psychicznego. Człowiek zazdrosny nieświadomie powtarza wczesną potrzebę symbiotycznego związku emocjonalnego z matką⁵. Dlatego im skuteczniej dorosły człowiek przezwycięży stadium edypowe⁶, tym mniej będzie zazdrosny.

⁴ Zob. T.K. SHACKELFORD, M. VORACEK, D.P. SCHMITT, D.M. BUSS, V.A. WEEKES-SHACKELFORD, R.L. MICHALSKI: *Romantic jealousy in early adulthood and in later life*. „Human Nature” 2004, no. 15.

⁵ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 5, 11, 15, 16, 29.

⁶ Przez „kompleks Edypa” Sigmund Freud (i kontynuatorzy, na przykład Karen Horney) rozumiał pociąg seksualny do jednego z rodziców, z równoczesną **zazdrością** o związek między rodzicami. Kompleks ten jest uwarunkowany biologicznie, chociaż w pewnych przypadkach znaczenie może mieć również sposób pielęgnacji dziecka i zaspokajania jego potrzeb biologicznych przez rodziców. Liczne odmiany tego kompleksu są zależne od układu stosunków panujących w danej rodzinie. Freud, nie znajdując oznak kompleksu Edypa wśród większości zdrowych dorosłych, wyciągnął wniosek, że kompleks uległ wyparciu. Wniosek ten okazał się nieprzekonujący dla niektórych naukowców, ponieważ napotykali wiele przypadków, w których najważniejsza okazywała się więź między matką i córką lub ojcem i synem. Freud musiał więc rozszerzyć swoją koncepcję, włączając w nią „odwrócony kompleks Edypa”. W tego typu przypadkach, przykładowo, więź uczuciowa dziewczynki z matką poprzedza jej późniejsze przywiązanie do ojca. Znaczenie teorii kompleksu Edypa jest związane z podkreśleniem wpły-

Im gorzej poradzi sobie z tym stadium – tym większe prawdopodobieństwo, że będzie bardziej zazdrosny⁷ w odniesieniu do różnych dziedzin aktywności innych ludzi.

Niepokojące, biorąc pod uwagę prawidłowe relacje społeczne, wydaje się nie twierdzenie, że dziecko przystosowuje się do środowiska za pośrednictwem emocji zazdrości, lecz inne przekonanie niektórych naukowców (na przykład Valeria Albisetiego), że gdyby nie instynktowny schemat zachowania jednostki opierający się na reagowaniu zazdrością na próbę wpięrow odłączenia od matki, a później – na inne sytuacje związane choćby ze stratą uczuciową, nie zachodziłby postęp cywilizacyjny i kulturowy ludzkości.

Zazdrość wyzwala wprawdzie energię w organizmie i mobilizuje do aktywności, co dzieje się między innymi dzięki wzrostowi ilości adrenaliny, przyspieszeniu procesu oddychania, pobudzeniu reakcji współczulnych układu nerwowego, zwiększeniu zawartości cukru we krwi, który z kolei powoduje napięcie mięśni prążkowanych, przygotowując je do działania⁸. Ta biopsychiczna mobilizacja ludzkiego organizmu, za pośrednictwem emocji zazdrości, ma jednak swój udział również w procesie przeciwnym – wyczerpywaniu sił, chronicznym zmęczeniu, znużeniu, „wypaleniu” zawodowym, w generowaniu poczucia kryzysu życiowego, a nawet powstawaniu chorób (zwłaszcza chorób psychicznych, psychosomatycznych, somatopsychicznych). Uwolnienie od takich uczuć jak zazdrość stanowi wówczas niejednokrotnie istotny czynnik terapeutyczny, służący przywracaniu równowagi psychicznej i fizycznej.

Nawet jeśli w środowisku zawodowym nie jest możliwe uwolnienie pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych od uczucia zazdrości,

wu tego kompleksu na późniejsze relacje interpersonalne (Freud uważał bowiem, że postawy człowieka wobec innych ludzi są w dużym stopniu powtórzeniem sytuacji edypalnej). Jeżeli odrzucimy teoretyczne implikacje tej koncepcji, to pozostanie nie tyle kompleks Edypa, ile konstruktywne odkrycie, że całokształt wczesnych związków kształtuje charakter człowieka w stopniu, który trudno przecenić. Zatem postawy wobec innych ludzi nie są powtórzeniem wcześniejszych dziecięcych postaw, lecz wyłaniają się ze struktury charakteru, którego podstawa została położona w dzieciństwie. Teoria kompleksu Edypa wywarła wielki wpływ na dzisiejszy styl wychowania. Zob. K. HORNEY: *Nowe drogi w psychoanalizie*. Przeł. K. MUDYŃ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987, s. 74, 75, 79, 80, 81. Ta odmiana zazdrości (nazwijmy ją „rozwojową”) opiera się na rywalizacji z ojcem, którego dziecko oskarża o to, że zabrał mu pierś matki i samą matkę. Rywalizacja ta cechuje wczesne etapy prostego i odwróconego kompleksu Edypa, kompleksu, który w normalnym przebiegu rozwoju powstaje w drugim kwartale pierwszego roku życia. Zob. M. KLEIN: *Pisma. T. 3: Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 206.

⁷ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 84.

⁸ Ibidem, s. 16.

osiągalne wydaje się nieprovokowanie do zazdrości, niedoprowadzanie do jej eskalacji oraz znaczne redukowanie. Nieporównywanie pracowników (porównywanie nie może być sprawiedliwe ze względu na różnice indywidualne) miałyby z pewnością istotny walor profilaktyczny pozwalający im na zachowanie poczucia satysfakcji z aktywności zawodowej.

Koncepcja, w której założeniach zazdrość stanowi pozytywny mechanizm przystosowania jednostki, czyli wynika z tendencji adaptacyjnych, w moim przekonaniu jest nie do przyjęcia z punktu widzenia etycznego czy pedagogicznego. Przedstawiciele takiej dyscypliny naukowej jak etyka będą optować za uznaniem zazdrości za zakłócenie/wypaczenie etyczne, przywarę etyczną bądź moralną, natomiast niektórzy psycholodzy będą skłonni uważać, iż **zazdrość ujawnia raczej trudności adaptacyjne danego człowieka, a ponadto stanowi przejaw nieakceptacji (siebie bądź innych) oraz nieumiejętności kontroli własnych emocji**. Pedagodzy z kolei podtrzymują twierdzenie, że chroniczne przejawianie zazdrości świadczy dobitnie o nieprawidłowym procesie wychowania.

Przyczyny zazdrości

Relacje panujące w rodzinie macierzystej

Największe znaczenie w etiologii zazdrości przypisuje się relacjom panującym w środowisku rodzinnym, zwłaszcza nieprawidłowościom w rodzinie macierzystej (w zachowaniu rodziców bądź opiekunów, którzy wywołują taką emocję wśród dzieci, na przykład zmuszonych do ubiegania się o miłość czy uwagę rodzicielską). Zazdrość okazuje się najżywsza zazwyczaj w odniesieniu do ludzi z bliskiego kręgu. „W postrzeganiu dziecka na ogół – wszyscy, o których troszczy się jego matka, uzurpują sobie względy należne jemu (kompleksy Edypa, Elektry, Kaina). Zazdrość ma czasem dramatyczny przebieg, na przykład dziecko bije młodszego brata lub niszczy jego zabawki (postępowanie symboliczne). Agresja wyraża rozpacz dziecka obawiającego się, że z powodu domniemanego rywala będzie zaniedbywane czy porzucone”⁹. Francis Bacon uważa, że zazdrość rodzi się najczęściej wśród bliskich, gdyż sukces i sława kogoś z kręgu najbliższych stawiają w złym świetle tych, którzy, żyjąc razem z nim, nie osiągnęli tego. Staje się to dla nich przykrym przypomnieniem własnej porażki¹⁰.

⁹ N. SILLAMY: *Słownik psychologii*. Przeł. K. JAROSZ. Katowice, Wydawnictwo „Książnica”, 1994, s. 336–337.

¹⁰ Zob. *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996, s. 15.

Dane empiryczne dostarczają dowodów na to, że **człowiek uczy się zazdrości przede wszystkim w gronie rodzeństwa** i że uczucia te mają wyjątkowo destruktywny, hamujący wpływ na osobowość. Psychiatra Ian D. Suttie twierdzi, że zazdrość wśród rodzeństwa (z wyjątkiem prawdopodobnie najmłodszego dziecka) jest biologicznie nieuniknionym wczesnym doświadczeniem. W ramach rodziny bowiem faworyzowanie (nawet wyimaginowane) jednego dziecka musi oznaczać dyskryminację drugiego bądź wywołać w nim poczucie krzywdy. Nawet dorosłe córki lub synowie zazdroszczą młodszemu rodzeństwu, że rodzice poświęcają mu więcej czasu i uwagi; nierzadko wypowiadają się, że chciałyby/chcieliby być w młodszym wieku. Świadczą o tym również sny bądź wyobrażenia powrotu do łona matki. Niewykluczona jest również, choć rzadziej opisywana, zazdrość młodszego rodzeństwa o starsze (wiek czy przywileje, na przykład autonomię, przywództwo wśród dzieci w rodzinie). Etnologia porównawcza dostarcza egzemplifikacji obrazujących rozmiar zjawiska. W społecznościach prymitywnych, choćby Aborygenów ze Środkowej Australii, matka zjadała co drugie dziecko, dzieląc się nim ze starszym potomkiem. Zastosowanie tak drastycznych środków w celu złagodzenia zazdrości świadczyło o jej postrzeganiu wśród rodzeństwa jako sporego problemu wymagającego radykalnego rodzicielskiego rozwiązania. Z kolei kanadyjskie plemię Indian Dakota z wielkim trudem przeciwdziało zazdrości między bliźniętami. Dlatego zaczęto uważać je za jedną osobę, traktować i odziewać tak samo, gdyż obawiano się, że silna zazdrość mogłaby doprowadzić do zabójstwa któregoś z nich. W Biblii zazdrość Kaina, który zabił młodszego brata – Abla powinna ostrzegać i motywować rodzeństwo do przezwyciężania tej negatywnej emocji. Skoro skłonności do zazdrości nabywa się głównie w wyniku bolesnego przeżycia zazdrości o rodzeństwo, zachodzi odruch warunkowy naturalnie ukierunkowany na bodźce o niskiej wartości progowej. W obrębie rodziny przedmiot pragnień bywa na ogół podobny do tego, co już się ma (często jest wręcz identyczny, a tylko zazdrosnemu dziecku wydaje się lepszy, nowszy, droższy czy większy). Odtąd w takim człowieku nawet minimalne różnice między nim a kimś innym mogą wywołać zazdrość¹¹.

Reagowanie zazdrością od najwcześniejszego dzieciństwa na określone zachowanie siostry czy brata wyrabia **niekorzystne przyzwyczajenie**, które w toku życia może zostać uogólnione również na innych członków rodziny (na przykład szwagra, szwagierkę, męża, żonę), znajomych, przyjaciół czy współpracowników. Nie są wolne od niego również relacje rodziców i potomstwa. W myśl innego stanowiska intelektualnego zazdrość powinna być rozważana filogenetycznie, jako skłonność/popęd tkwiąca(y) w organizmie ludzkim

¹¹ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012, s. 84–85, 79.

(i zwierzęcym), niezależnie od tego czy dany człowiek ma rodzeństwo, czy nie. W każdym razie warto mieć świadomość, że wydłużone dzieciństwo lub młodość spędzane w rodzinie macierzystej, w otoczeniu sióstr i/lub braci, predysponują do przejawiania tej emocji i zaostrzają wzajemną zazdrość.

Choć ludzkie przyzwyczajenie wydaje się przemożną siłą ukierunkowującą reakcje emocjonalne człowieka i niejako je determinującą¹², nieprawidłowe nawyki udaje się w pewnym stopniu korygować za pośrednictwem autokontroli i kontroli zewnętrznej (której zasady ustanawiają inni ludzie, zazwyczaj z kręgu przyjaciół; ich wsparcie czy porada mogą mieć niebagatelne znaczenie w przezwycięzeniu zazdrości). Pogłębienie więzi emocjonalnej, między innymi dzięki systematycznej, szczerzej rozmowie, w niektórych sytuacjach (zwłaszcza rodzinnych) pomaga wyeliminować patologiczną zazdrość. Niewykluczone, że w relacjach zawodowych ten czynnik także okaże się istotny w poradzeniu sobie z niekorzystną atmosferą, jaka wytwarza się w związku z zachowaniem ludzi patologicznie zazdrosnych.

Czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo rodzenia się emocji zazdrości w życiu zbiorowym jest, w przekonaniu Johna Rawlsa¹³, **zachwianie poczucia bezpieczeństwa** określonych jednostek. **Lęk separacyjny** danego człowieka daje o sobie znać również w postaci patologicznej zazdrości. Może się wydawać, że taka sytuacja dotyczy jedynie relacji rodzinnych czy małżeńskich/partnerskich. Relacje te rzutują jednak na jakość innych kontaktów interpersonalnych, także zawodowych.

Nieprawidłowe rozwiązania systemowe i organizacyjne w instytucjach publicznych

Nasiloną rywalizację w instytucjach edukacyjnych czy kulturalnych uznaje się za wzmagającą tę emocję negatywną. Nieprawidłowe wychowawczo jest celowe wzbudzanie zazdrości za pośrednictwem różnorodnych metod, na przykład porównywania wyników (rankingu uczniów, studentów na etapie rekrutacji i w toku edukacji szkolnej/akademickiej), mające rzekomo pobudzić motywację do osiągnięcia lepszych rezultatów. Niebezpieczeństwo

¹² „Dowody przekonują jedynie rozum; najsilniejsze i najskuteczniejsze dowody tworzy zwyczaj; on urabia automat, który pociąga za sobą ducha bez jego wiedzy”. B. PASCAL: *Mysli*. Przeł. T. BOY-ŻELEŃSKI. Warszawa, Instytut Wydawniczy PAX, 1983, s. 187. Zob. P. BOURDIEU: *Medytacje pascaliańskie*. Przeł. K. WAKAR. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2006, s. 333. Zob. też D. HUME: *Badania dotyczące rozumu ludzkiego, wraz z apendyksami*. Przeł. D. MISZTAŁ, T. SIECZKOWSKI. Kraków, Wydawnictwo „Zielona Sowa”, 2004, s. 39.

¹³ Zob. J. RAWLS: *Teoria sprawiedliwości*. Przeł. M. PANUFNIK, J. PASEK, A. ROMANIUK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.

tego typu praktyk tkwi w nadmiernie rozbudzonych ambicjach i aspiracjach (nieadekwatnych do możliwości) rodzących często emocję zazdrości oraz w niedocenianiu znaczenia procesów homeostatycznych (równowagi fizycznej i psychicznej) decydujących o zdrowiu i optymalnym funkcjonowaniu człowieka, również poznawczym.

Nim człowiek dołączy do danej instytucji, przedsiębiorstwa czy stowarzyszenia, korzysta z wrodzonego rozeznania dotyczącego własnych emocji, na przykład zazdrości. Ocenia, czy struktura wewnętrzna określonej instytucji wzbudza zazdrość w nim bądź innych ludziach. Jeśli okaże się, że tak, wysnuwa wniosek, iż organizacja ta prawdopodobnie nie jest dobrze przystosowana do funkcji, jakie ma spełniać. W nieodległej przeszłości kilka amerykańskich uczelni próbowało przyciągnąć wybitne osobowości akademickie na profesorskie posady, oferując płace nawet dwa razy wyższe, niż otrzymywali profesorowie zwyczajni. Wiele osób odmówiło przyjęcia oferty, ponieważ, jak twierdziło, nie mogłoby znieść myśli, że staną się przedmiotem wielkiej zazdrości kolegów. Bez względu na to, jak dojrzały emocjonalnie i odporny na zazdrość jest kierownik katedry/zakładu czy lider zespołu badawczego, podejmując decyzje na przykład personalne, musi umieć rozeznaczyć, jakie rozwiązania są w środowisku zawodowym do przyjęcia, biorąc pod uwagę powszechną tendencję do wzajemnej zazdrości. Osoby zazdrosne, którym uda się ugruntować swoją pozycję społeczną, choćby zawodową, za pośrednictwem stosowania nadmiernej kontroli czy deprecjonowania innych, mogą zagrozić każdej grupie i społeczności¹⁴.

„Światowy kryzys edukacji wyższej ma [...] znaczące polityczne, społeczne, etyczne i duchowe konsekwencje. W czasie, w którym ekonomiczna kultura rynku poddaje agresywnej kolonizacji życie codzienne – a wszelkie formy społeczne ulegają rozkładowi albo zanikowi – edukacja wyższa wydaje się nadal reprezentować trwałość, dającą poczucie oparcia, jak ulegający powolnym zmianom falochron [...]. Jednak zarówno w USA, jak i gdzie indziej szkolnictwo wyższe [...] traci swój publiczny charakter i właściwe mu oddanie życiu społecznemu, wchodząc w sojusze z korporacyjną władzą i militarnymi wartościami. Dziś liderzy korporacyjni są wynajmowani do zarządzania uniwersytetami; maleje liczba pracowników nauki ze stałym zatrudnieniem profesorskim. Ci są zastępowani przez mających umowy do pracy kontraktowej; studenci są traktowani jak klienci; uczenie się jest coraz częściej definiowane za pomocą instrumentalnego języka, a krytyczna wiedza zamykana w niedofinansowanym, zubożonym [...] obszarze sztuk wyzwolonych”¹⁵ – słusznie

¹⁴ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy...*, s. 9–10, 397.

¹⁵ H.A. GIROUX: *Naga pedagogia i przekleństwo neoliberalizmu: przemyśleć edukację wyższą jako praktykę wolności. Idee i doświadczenia pedagogiki radykalnej*. Przeł. P. ZAMOJSKI. W: H.A. GIROUX, L. WITKOWSKI: *Edukacja i sfera publiczna*. Przeł. M. JAWORSKA-WITKOWSKA,

zauważa Henry Giroux, zachęcając do przemyślenia edukacji wyższej oraz ujmowania jej jako praktyki wolności (a raczej, jak sądzę, praktyki wolności roztropnej).

Nieprawidłowe rozwiązania resortowe wzmagające konkurencję, na przykład: porównywanie osiągnięć naukowych (parametryzacja) pracowników poszczególnych katedr/zakładów/zespołów badawczych w ramach wydziału; różnych wydziałów danego uniwersytetu; uniwersytetów w kraju (kategoryzacja) czy w skali międzynarodowej; tworzenie na tej podstawie list rankingowych pracowników bądź katedr/zakładów/zespołów badawczych, wydziałów i uniwersytetów, zamiast wzmocnienia współpracy nasilają środowiskową zazdrość. Gdyby jednak poprawa rezultatów naukowych wskutek takich zabiegów administracyjno-organizacyjnych była pewna, można by uznać emocję zazdrości za naturalny koszt pozytywnych zmian i udoskonaleń.

Należy obawiać się jednak procesu przeciwnego postępowi – inercji w nauce. Ta dziedzina kultury wymaga przecież przede wszystkim zapewnienia naukowcom warunków sprzyjających koncentracji uwagi, względnemu spokojowi, zmotywowaniu, a unikania pośpiechu, zewnętrznej presji, emocji niepokoju i lęku. Uzewnętrznienie swej wrażliwości czy indywidualności może nie przynieść szybkich, zadowalających władze uczelni rezultatów w postaci policzalnej (punktacji), choć wyniki odroczone w czasie mogą się okazać imponujące. Koncentracja pracowników naukowych na naukometrii – buchalteryjnych corocznych obliczeniach (ilościowych wskaźników naukowości uzyskiwanych za publikacje) – może niestety stać się pułapką w rozwoju naukowym, w którym powinny liczyć się silne i długotrwałe zainteresowanie, zamiłowanie, umiejętność studiowania i zgłębiania problematyki, wreszcie – odpowiednia jakość opublikowanych dzieł naukowych, wyznaczona ich oryginalnością (zauważalnym udziałem w rozwijaniu danej dziedziny nauki bądź dyscypliny).

Krótkowzroczność współczesnych decydentów doprowadzi prawdopodobnie do katastrofalnych skutków w postaci zwiększenia liczby projektów przeciętnie zrealizowanych pod względem jakościowym, niewnoszących nowych treści do dotychczasowego stanu wiedzy naukowej i tym samym – do indywidualnego dorobku naukowego. W tej sytuacji przypuszczalnie długo trzeba będzie czekać na spektakularne, czyli nieprzeciętne, osiągnięcia naukowe.

W trakcie wywiadu z naukowcami, w odpowiedzi na pytanie: **jakie czynniki instytucjonalne nasilają zazdrość wśród pracowników uczelni**, respondenci zwrócili uwagę na problemy wynikające z: mechanizmu odniesienia

porównawczego i tendencji rywalizacyjnych określanych często „wyścigiem szczurów”; niewłaściwych postaw społecznych i cech (na przykład braku pracowitości czy skromności); silnej presji utraty pracy (w związku z niezyskaniem awansu, to znaczy kolejnego stopnia bądź tytułu naukowego); braku transparentnych procedur; uznaniowości kryteriów oceny pracownika i przyznawania wyróżnień, nagród, odznaczeń; rzekomo reformatorskich zmian w szkolnictwie wyższym; oceny parametrycznej (wynikającej z pomiaru wskaźników naukowości wśród poszczególnych pracowników) i przyznawania uczelniom kategorii naukowej. Oto kilka reprezentatywnych wypowiedzi badanych naukowców:

Zazdrość współwystępuje z szeroko rozpowszechnionym rywalizowaniem czy konkurowaniem jako niewłaściwa reakcja (właściwą byłby wzrost motywacji do pracy). Ze strony Akademii (nie tylko w odniesieniu do konkretnej instytucji) przyjęcie za „dobrą monetę” kultury rywalizacji powoduje wzmocnienie reakcji zazdrości. Nie wiem, czy da się zrezygnować z porównywania – to „zmiękczone” forma rywalizowania. Chyba nie, sami porównujemy się z innymi i inni nas porównują ze sobą, jesteśmy w różnoraki sposób porównywani w instytucji zatrudniającej nas. Prowadząc taką „egzystencję komparatystyczną”, trzeba umieć zgasić w sobie zarzewie zazdrości. Przypominam sobie spotkanie z naprawdę wielkim, polskim naukowcem, o światowej renomie i wielu osiągnięciach, który okazał się osobą nad wyraz pracowitą, wprost tytanem pracy, skromną i przede wszystkim zainteresowaną drugim człowiekiem, tym, co robi i co sądzi. To dało mi dużo do myślenia.

Kiedyś zazdrość nasilały głównie nieuzasadnione awanse (naukowe czy organizacyjne) bądź nierówne traktowanie pracowników, a obecnie raczej czynniki ludzkie (niż instytucjonalne), takie jak stan posiadania, czyli zamożność (*vide* społeczeństwo konsumpcyjne), oraz wszelkiego rodzaju inność, na przykład kwestionowanie autorytetów, schematów działania, posiadanie odmiennego zdania, niewystarczające uwielbienie hierarchii uczelnianej, większa rozpoznawalność. Problemy te wynikają w dużej mierze z tak zwanego szybkiego życia, a częściowo również z cech osobowościowych pracowników uniwersytetu czy szerzej – cech ludzi.

Zazdrość nasilają z pewnością niejasne kryteria pozyskiwania przywilejów, na przykład nagród i wyróżnień, ale i zbyt duży „feudalizm” realiów zarządzania uczelniami, uzależniający możliwość decydowania w wielu kwestiach od stopnia czy tytułu naukowego danego pracownika, a nie faktycznych kompetencji i uznanych osiągnięć.

Warto mieć na względzie fakt, że trudno o optymalną alokację rzadkich zasobów w społeczeństwach, w których najważniejsze decyzje wynikają ze strachu przed czyjąś zazdrością. Komunikacja z zazdrosnym beneficjentem,

klientem, wychowankiem, pacjentem, współpracownikiem (podwładnym czy przełożonym) nie powinna czynić ludzi niezdolnymi do rozsądnego postępowania w kwestiach socjalnych, ekonomicznych, opiekuńczych, wychowawczych czy naukowych. Próba sprostania nieadekwatnym do wkładu pracy i niezasłużonym, wynikającym głównie z zazdrości, roszczeniom niektórych grup nie prowadzi do właściwej polityki społeczno-gospodarczej krajów demokratycznych. Dotyczy to również środowisk lokalnych bądź zawodowych, w których uwzględniając zasadę sprawiedliwości (bądź jej nie uwzględniając), kreuje się określone działania prowadzące do inkluzji społecznej (albo regresji).

Pogłębiające się różnice między jednostkami (w zakresie posiadanych zasobów materialnych i niematerialnych) stanowią czynnik zwiększający prawdopodobieństwo wzbudzania emocji zazdrości, a nawet nasilania się jej w życiu zbiorowym¹⁶. Nie oznacza to, że należy zmniejszać owe różnice między ludźmi, trzeba raczej analizować pod względem prawnym i etycznym proces dochodzenia do piastowania urzędów, wysokich stanowisk, do prestiżu czy uzyskiwania profitów, premiując jedynie sprawność w podążaniu uzasadnioną ścieżką awansu społecznego (w tym kariery zawodowej).

W grupie zawodowej naukowców często spycha się na margines niezależnych myślicieli, gdyż toczy się bezpardonowa walka o utrzymanie, a nawet zwiększenie swego autorytetu jako profesjonalisty¹⁷. Im oryginalniejsze tezy głoszą i prezentują bogatszy dorobek naukowy – tym stają się bardziej narażeni na zarazem publiczne zainteresowanie i publiczną krytykę. Największe ryzyko zawodowe stanowią jednak zazwyczaj porównujący się z nimi zazdrośni współpracownicy.

W tym kontekście inność drugiego człowieka jawi się jako zagrożenie „ja”, swego statusu itp., i może wzbudzać emocję zazdrości. Jakże cenne wydaje się w tych dialogicznych okolicznościach twierdzenie Józefa Tischnera, że „obecność innego jest obecnością innego źródła sensu”¹⁸. Inny naukowiec to nie tylko „brat po fachu”, czyli krewny w reprezentowanej profesji, lecz także warunek otwarcia na świat i oświelenia go z innego miejsca, uchwycenia z innej perspektywy. Drugi badacz jest równie fascynujący jak przedmiot jego badań, a fascynacja wyklucza destruktywną zazdrość. Tischner słusznie zauważa: „Obecność innego pozwala przenieść badanie ze mnie na innego. Jak musi być zbudowana świadomość, by możliwe było takie, a nie inne otwarcie na świat? Przeniesienie wyników badania mojej świadomości na inną świadomość nie jest żadną uzurpacją, ponieważ od samego początku badanie świadomości

¹⁶ Zob. J. RAWLS: *Teoria sprawiedliwości...*

¹⁷ Zob. L. WITKOWSKI: *Wyzwania autorytetu w praktyce społecznej i kulturze symbolicznej (przechadzki krytyczne w poszukiwaniu dyskursu dla teorii)*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2009, s. 314.

¹⁸ J. TISCHNER: *Inny. Eseje o spotkaniu*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2017, s. 65.

kierowało się na uchwycenie tego, co dla świadomości istotne, a więc wspólne dla każdej możliwej świadomości [...]. W przestrzeni oświetlonej światłem ukazują się »rzeczy«. Zawsze jest jednak tak, że więcej jest światła niż rzeczy. Oznacza to, że możliwości wykraczają daleko poza obszar faktyczności¹⁹.

Wyrażony pogląd ujawnia **znaczenie akceptacji inności w pracy naukowej**, akceptacji, która staje się wręcz jej warunkiem i gwarancją powodzenia. Oryginalne rezultaty badań nie są możliwe bez podejmujących badanie, „innych” w nauce. Na braterskim czy przyjaznym porozumiewaniu się „innych” opiera się działalność naukowa. Od akceptacji inności zależą pomyślność wielu przedsięwzięć badawczych oraz ich efektywność. Kim zatem jest „inny” w ośrodkach badawczych? Z pewnością nie egotycznym intelektualistą, lecz fascynującym człowiekiem i oczekiwanym uczonym. Dlatego żadne rozwiązania organizacyjne czy systemowe w instytucjach badawczych nie mogą być uznane za zreformowane, jeśli nie uwzględniają w należyтым stopniu indywidualności naukowców, ich złożonej osobowości, subtelnych potrzeb duchowych i psychicznych, nietypowej motywacji, rzadkich dążeń i ideałów, unikalnej wizji człowieka i społeczności.

Człowiek „inny” to także człowiek „niszowy” (rzadki, unikalny, wyjątkowy), a środowisko „innych” to środowisko „niszowe” – najbardziej pożądane z punktu widzenia indywidualnego rozwoju naukowego i postępu w nauce jako dziedzinie kultury. Jeśli określenia „niszowy”/„niszowa”/„niszowe” mogłyby w odniesieniu do charakteru niektórych profesji zabrzmieć jak obelga, w działalności naukowej jest wręcz przeciwnie – naukowiec „niszowy” czy grupa „niszowa” to doskonale zapowiadające się odmienności w określonej dziedzinie nauki, a zarazem bogate zasoby ludzkie danej dyscypliny.

Dyskurs medialny obfitujący w ekspresję emocji negatywnych

Emocję zazdrości w sferze publicznej niejednokrotnie wzmaga dyskurs medialny. Z punktu widzenia semiologii i lingwistyki „język” mediów, często wyrażający postawę wrogości²⁰, nasila procesy stygmatyzacji wobec określonych jednostek i grup, świadczące o promowaniu antywartości. Problem

¹⁹ Ibidem, s. 70, 71.

²⁰ Zob. M. DROŹDZ: *Język nienawiści w dyskursie medialnym – językowa manipulacja czy rzeczywistość?*. W: *Etyka i życie publiczne. T. 7: Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2016, s. 131; M. MAKOWSKI: *Agresja społeczna w sieci jako wyraz potrzeby porównań społecznych. Atrakcyjność publicznego pręgiarza*. W: *Etyka i życie publiczne. T. 8: Nienawiść w życiu publicznym*. Red. J. BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2015, s. 11.

krzywdzenia słowem wiąże się z pytaniem o to, które słowa ranią, jakie reprezentacje wywołują obrazę. Dotyczy to zwłaszcza tych części języka, które są wypowiedalne. A jednak rany zadawane przy jego użyciu zdają się wynikać nie tylko ze słów, jakimi dany człowiek zwraca się do kogoś, lecz także ze sposobu zwracania się, który wybiera oraz interpretuje określony podmiot. Zniewaga polegająca na byciu przezwanym to jedna z pierwszych form językowego zranienia, jakich uczy się człowiek. Ale nie każda nazwa rani. Człowiek obrzucony raniącym przezwiskiem zostaje zlekceważony i często czuje się poniżony. Bycie nazwanym jest także jednym z warunków ustanowienia podmiotu w języku. Czy raniąca moc języka wywodzi się z władzy interpelowania? I w jaki sposób z podatności na zranienie może wyrastać językowa sprawczość²¹. Oto pytania skłaniające do namysłu nad granicami rozległego obszaru dyskusji publicznej, w której ujawniają się emocje negatywne, takie jak zazdrość.

Korzystanie w mediach z przywileju wolności słowa nie powinno narażać użytkowników na agresję pośrednią, wyrażaną werbalnie bądź niewerbalnie (lecz wizualnie). Poczucie odpowiedzialności twórców programów telewizyjnych, radiowych i zaufanie społeczne do prowadzących je powinny stanowić naturalne czynniki powstrzymujące ekspresję emocji negatywnych, takich jak nieuzasadniona zazdrość, zawiść, a zwłaszcza nienawiść.

Prym w zakresie epatowania nienawiścią wiodą media elektroniczne, w których trend ujawniania nienawiści (także symulowanej) staje się powszechnie aprobowaną formą komunikacji. Komunikatów przepełnionych inwektywami nie poddaje się już wartościowaniu etycznemu. Nie postrzega się ich jako naruszenia etyki mediów (zwłaszcza norm moralnych), lecz jako narzędzie medialnej ekspozycji. Budowanie atrakcyjności mediów opiera się często na przekraczaniu konwencjonalnych form zachowania w celu komercyjnego pozyskania i zwiększenia kręgu odbiorców. Manipulowanie przekazem faktów, jak również epatowanie silnymi emocjami negatywnymi w ramach przedstawiania scen, na przykład przemocy, katastrof, sensacji politycznych czy kryminalnych, powodują, że użytkownicy często zapominają, że obowiązki etyczne mają nie tylko twórcy oraz pracownicy mediów, ale też odbiorcy zobowiązani do selektywności programów i treści telewizyjnych, radiowych czy internetowych. Etyka mediów nie podlega jednak cenzurze, więc o wyborze określonego przekazu decyduje odbiorca oczekujący bądź nieoczekujący określonej kultury językowej. Preferowane przez media transmitowanie konfliktów czy sporów, rzadko sfinalizowanych konsensusem,

²¹ Zob. J. BUTLER: *Walczące słowa. Mowa nienawiści i polityka performatywu*. Przeł. A. OSTOLSKI. Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2010, s. 9, 10. Zob. też J. STĘPIEŃ: *Nienawiść i zawiść w kulturze masowej*. W: *Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989.

naraża przypadkowych odbiorców na emocjonalne współuczestnictwo w prezentowanych wydarzeniach, przykładowo – w jatce zazdrośników.

Zresztą termin „hejter”, zapożyczony z języka angielskiego (*hate* – „nienawidzić”) celowo, by nie użyć wprost terminu „nienawistnik”, stało się od kilku lat bardzo popularne. Hejterem nazywa się kogoś, kto atakuje, obraża, wyszydza, poniża bądź w inny sposób anonimowo okazuje nienawiść. Taka postawa stanowi przeciwieństwo szacunku, życzliwości, mądrości, a jako taka, nie przystoi pracownikom naukowym, których cenny czas i energia powinny być spożytkowane dla wspólnego dobra, jakim jest postęp kulturowy i cywilizacyjny.

Zachowaniem niegodnym ludzi nauki będzie więc podsycanie wrogich uczuć za pośrednictwem portali społecznościowych, tworzenia blogów, w których stale obecny jest „język zazdrości, zawiści bądź nienawiści”: wyrażanie subiektywnych ocen, zwłaszcza negatywnych (nieuzasadniona krytyka personalna prowadząca do dyskredytacji innych ludzi, których nie dopuszcza się do głosu – odmawia im prawa obrony, czyli możliwości oczyszczenia się z zarzutów). Już próba budowania swego autorytetu naukowego za pośrednictwem tak eksploatowanych nowoczesnych środków masowego przekazu (chodzi naturalnie nie o formę komunikacji społecznej, lecz o treść przekazu) budzi wiele wątpliwości etycznych i profesjologicznych. Rodzi również refleksję nad dojrzałością emocjonalną, społeczną i moralną zagorzałych nadawców takiego przekazu medialnego.

Powszechny konsumeryzm i merkantyizm

Nawet jeśli człowiek nie jest jedynym na świecie gatunkiem, który pracuje, pozostaje jedynym, którego produkcja, dystrybucja i konsumpcja dóbr zyskały takie znaczenie i przybrały wiele różnorodnych form. Potrzeby, pragnienia oraz dążenia człowieka od chwili jego narodzin wydają się niczym nieograniczone. Punkt graniczny stanowi jedynie chwila jego śmierci²². Hedonistyczna postawa życiowa, konsumpcyjny²³, merkantylny²⁴ i nieproduktywny styl życia

²² Zob. M. FOUCAULT: *Słowa i rzeczy. Archeologia nauk humanistycznych*. T. 2. Przeł. T. KOMENDANT. Gdańsk, Wydawnictwo słowo/obraz terytoria, 2005, s. 176.

²³ Zob. J. BAUDRILLARD: *Spółczesność konsumpcyjna, jego mity i struktury*. Przeł. S. KRÓLAK. Warszawa, Wydawnictwo „SIC!”, 2006. Por. Z. BAUMAN: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Przeł. S. OBIREK. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2006.

²⁴ Termin „merkantyizm” odnosi się do refleksji i praktyk charakteryzujących się monetaryzmem, to znaczy stałym utożsamianiem bogactw i jednostek monetarnych. Nie tyle uznaje się je za identyczne, ile czyni pieniądź narzędziem reprezentacji i analizy bogactw, co sprawia, że bogactwa są treścią reprezentowaną przez pieniądź. Wyróżnikiem merkantyizmu pozostaje rozpad tego, co cenne. Bogactwa rozpościerają się jako obiekty potrzeb i pragnień,

(związany z brakiem cech: pracowitości, oszczędności czy z uzależnieniami) wzmagą uczucie zazdrości. „Nieustanna uwaga ludzi zazdrosnych zwracana przez nich na to, co kto czyni lub czego nie czyni, pokazuje, jak bardzo się nudzą”²⁵ – twierdzi Artur Schopenhauer.

Rodowód poglądów i przekonań predysponujących Polaków do przejawiania zazdrości opisał Aleksander Bocheński: „W Polsce typ człowieka wydającego posiadane pieniądze był bardzo częsty, zarówno we wzorcu feudalnym czasów saskich, jak i potem [w przypadku – A.Ż.] pięknoducha pisarza. Wydawał on jednak pieniądze nie na budowę fabryk, lecz na hulanki, inaczej tracił szacunek i uznanie, eliminował się, wyobcowywał z obowiązującego wzorca. Typ człowieka oszczędzającego był, poza Wielkopolską, w powszechnej pogardzie. Panował więc model życia konsumpcyjny i antyprodukcyjny. Dawna inteligencja romantyczna, odrzucając rozrzutność i konsumpcję, obowiązującym modelem życia uczyniła ubóstwo i ascezę, w każdym razie – lekceważenie dążenia do bogactw materialnych, a więc uprawiała inny wariant modelu antyprodukcyjnego. Po roku 1945 masowy dopływ klas pracujących do inteligencji wyzwolił potężne skłonności do zadbania o stopę życiową własną i rodziny, ale wówczas postawa [ludzi – A.Ż.] stawała się znów konsumpcyjna. Nie towarzyszyło jej, jak na Zachodzie, zrozumienie nadrzędnej roli oszczędności i produkcji, bez których kraj, a więc coraz liczniejsze rzesze obywateli nie mogli się bogacić”²⁶.

Nie przywiązując wagi do wyrabiania nawyku oszczędności, nie gospodarując odpowiednio środkami, ale je trwoniąc, Polacy nie zgromadzili kapitału porównywalnego do materialnych zasobów obywateli niektórych państw ościennych, zatem początkowo rodacy mieli powody do zazdrości, później jednak zazdrość wynikała raczej z przyzwyczajenia do takiego reagowania na zwycięstwa czy sukcesy inne niż z przyczyn obiektywnych. Rozpatrywanie konsumeryzmu i merkantylizmu oraz związanej z nimi skłonności (komponentu „charakteru narodu”) do przejawiania zazdrości wyłącznie w odniesieniu do społeczeństwa polskiego byłoby niewłaściwe, a nawet tendencyjne.

dzielią się i wzajemnie siebie zastępują dzięki grze oznaczających je jednostek monetarnych. Wzajemne stosunki pieniądza i bogactwa ustalają się w postaci obiegu i wymiany. Wszelkie bogactwo można spieniężyć oraz wprowadzić w obieg. Analogicznie czyni się z istotami żywymi, natomiast każda reprezentacja staje się znacząca, a także wchodzi do systemu tożsamości i różnic. Zob. M. FOUCAULT: *Słowa i rzeczy. Archeologia nauk humanistycznych*. T. 1. Przeł. T. KOMENDANT. Gdańsk, Wydawnictwo słowo/obraz terytoria, 2000, s. 228, 229. Por. E. FROMM: *Analiza ludzkiej destrukcyjności*. Przeł. J. KARŁOWSKI. Poznań, Dom Wydawniczy „Rebis”, 2002.

²⁵ A. SCHOPENHAUER: *Aforyzmy o mądrości życia*. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1990, s. 188.

²⁶ A. BOCHEŃSKI: *Rzecz o psychice narodu polskiego*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1986, s. 55.

Życie większości współczesnych społeczności koncentruje się silniej na różnych formach konsumpcji niż doznaniu pełni życia (czy poczuciu istnienia wartościowego). Nasuwa się zatem pytanie: czy w związku z tym dziś ludzie silniej niż w przeszłości przejawiają emocję zazdrości? Na to pytanie nie uda się szybko udzielić odpowiedzi. W każdym razie, warunki emocjonalne, jakie wpływają na powszechny bądź globalny konsumeryzm i merkantylizm (prym wiedzie nieograniczona chęć posiadania licznych dóbr, niezależnie od tego, czy są potrzebne do życia, czy bezużyteczne), wydają się sprzyjające emocji zazdrości, i to zarówno przeżywaniu jej przez określony podmiot, jak i doznaniu zazdrości otoczenia społecznego. Z tego powodu przed członkami współczesnych społeczności stoją zadania wymagające podjęcia trudu sukcesywnej realizacji „planu etycznego” ukierunkowanego na skuteczne przeciwdziałanie emocjom destruktywnym.

Twierdzenie Valeria Albisetiego, że zazdrość rodzi się wtedy, gdy siebie, innych ludzi i świat postrzega się przez pryzmat posiadania²⁷, wydaje się niepozbawione racji. Żądza zawłaszczenia cudzych dóbr, zwłaszcza niematerialnych, stanowi specyficzną cechę postawy zazdrości. Zazdrość rozpatrywana jako próba zdobycia drugiej osoby wiąże się z dążeniem do posiadania jej na własność, czyli z uprzedmiotowieniem. To z kolei pozwala dostrzec możliwość zapobiegania zazdrości w redukowaniu konsumeryzmu. Funkcjonowanie zgodnie z „modusem posiadania” (termin, który wprowadził Erich Fromm) uniemożliwia niestety dawanie w swym postępowaniu pierwszeństwa „modusowi bycia” (termin wprowadzony również przez Ericha Fromma), co zwrótnie utrudnia człowiekowi rozwój w wielu sferach: emocjonalnej, poznawczej, moralnej i duchowej. Zdaniem Valeria Albisetiego, „człowiek, który rozwija się duchowo, ma obowiązek i prawo buntować się przeciw zazdrości, gdyż wie, że należy do istot śmiertelnych”²⁸, a ten fakt egzystencjalny zbędną czyni zazdrość pozbawioną znaczenia, pod względem eschatologicznym zaś szkodliwą. Świadomość egzystencjalnej równości ludzi znosi poczucie niesprawiedliwości współtworzące emocję zazdrości.

Zazdrość wyraża roszczenie odnośnie do wyobrażonej własności. Jeśli nie dotyczy zasobów materialnych, lecz drugiego człowieka – ujawnia **chęć dominacji**²⁹ i zacieśniania nieprawidłowych więzi emocjonalnych. Na bazie dziecięcego lęku separacyjnego, nieco później – między innymi w interakcjach ze współpracownikami – budzi się lęk przed kompromitacją, utratą dotychczasowej pozycji, posiadanego wpływu i innych korzyści. Świadomość, że różnorodne gratyfikacje mogłyby przypaść innej osobie, staje się dla wielu powodem lęku, który z kolei inicjuje zazdrość. Rywalizacja zaostrowana

²⁷ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 5.

²⁸ Ibidem, s. 10.

²⁹ Zob. ibidem, s. 93.

lękiem przed utratą tego, co się ma, staje się dogodnym podłożem rozwoju zazdrości.

Nieprawidłowa samoocena i stosunek do wysiłku – niedobór pracowitości

Nieprzyjazne nastawienie do ludzi reprezentujących zbliżony bądź nieco wyższy status społeczny wynika na ogół z **niskiej lub zawyżonej samooceny** (pychy związanej z przekonaniem, że można wszystko osiągnąć i wszystkim rozporządzać). Lęk przed utratą poczucia psychologicznej przewagi nad otoczeniem społecznym wydaje się również podłożem sprzyjającym emocji zazdrości. Na brak wiary we własne możliwości intelektualne, emocjonalne, społeczne itp. jako przyczynę zazdrości zwrócił uwagę między innymi John Rawls³⁰ – twórca koncepcji sprawiedliwości.

Max Scheler zidentyfikował jedną z przyczyn ulegania emocji zazdrości – **poczucie bezsilności** człowieka. Wyjaśnił to następująco: niezadowolenie z faktu, że ktoś posiada coś, co chce drugi, nie decyduje jeszcze o zazdrości; jest wręcz motywacją do zdobycia w określony sposób pożądanego dobra, na przykład dzięki pracy, wysiłkowi, środkom finansowym. Dopiero gdy próby zdobycia go tymi środkami zawiodą, co skutkuje świadomością niemocy, rodzi się zazdrość. Napięcie między dążeniem do osiągnięcia jakiegoś dobra a ową bezsilnością prowadzi do zazdrości dopiero wtedy, kiedy bezsilność wyładowuje się w akcie nienawiści lub w nienawistnej postawie wobec posiadacza tego dobra, czyli kiedy wskutek iluzji przeżywa się posiadanie cudzego dobra jako bolesny powód naszego nieposiadania go³¹.

Zarówno poczucie niemocy, jak i opisywany w psychologii **syndrom wyuczonej bezradności** wydatnie sprzyjają eskalacji zazdrości w relacjach międzyludzkich. Czynnikiem nasilającymi emocję zazdrości są zatem poczucie niepewności, poczucie winy, brak zaufania do siebie i niska niezależność (utrata autonomii funkcjonalnej). Dodatkowymi czynnikami generującymi zazdrość mogą być również **niedobory tożsamości** (między innymi trudność identyfikacji płciowej)³² oraz **egoizm**.

Jako przyczynę zazdrości i zawiści daje się rozpoznać także **bezczyność**, kojarzoną z rozleniwieniem, a wynikającą między innymi z **niewłaściwego stosunku do wysiłku – braku dyspozycji pracowitości**. W odniesieniu do aktywności zawodowej sytuacja tego rodzaju zachodzi na ogół w grupie

³⁰ Zob. J. RAWLS: *Teoria sprawiedliwości...*

³¹ Zob. M. SCHELER: *Das Ressentiment im Aufbau der Moralen*. In: IDEM: *Gesammelte Werke*. Bd. 3. Bern, Francke Verlag, 1955, s. 45.

³² Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 87.

pracowników o równym statusie: nikt nie pozwoli nikomu na beczynność, ponieważ mogłoby to oznaczać, że będzie musiał sam nadrobić niedobór jego pracy. Będzie zatem odnosił się z zazdrością i zawiścią do wszelkich zastojów oraz opieszałości kolegów z pracy, a także w związku z tym postara się zapobiec ich beczynności. Takie fakty z życia społecznego przekonują zarządzających instytucjami bądź przedsiębiorstwami, prywatnymi czy publicznymi, o znaczeniu optymalnej liczebności zespołu pracowniczego³³, mającego być wydajnym, a zarazem innowacyjnym.

Deprywacja potrzeb samorealizacji i uznania społecznego

Erich Fromm twierdzi, że ludzka destruktywność rodzi się wskutek nieprzeżytego życia³⁴. To potoczne ujęcie przyczyny (osobowościowej) tendencji destruktywnych, w tym również emocji zazdrości, kieruje uwagę nie tyle na brak samorealizacji człowieka, ile na jego poczucie niezrealizowania, w którego genezie pewną rolę odgrywają kolejne przywary, takie jak brak zaradności. Niedobory ludzkiej gospodarności i zapobiegliwości tylko z pozoru wydają się nie mieć związku z emocją zazdrości. Niemniej jednak przyglądanie się niektórym sąsiednim krajom, doskonale rozwijającym się gospodarczo, może budzić w obywatelach uczucia obawy, niechęci, żalu, tęsknoty, a nawet zazdrości. Ruchy ludności, na przykład emigracje, często wynikają z nasilenia w pewnych grupach społecznych takich pragnień, jak wypływająca z uczucia zazdrości chęć szybkiego dorównania mieszkańcom tych krajów pod względem sytuacji kulturowej, ekonomicznej czy socjalnej. Deprywacja, czyli niezaspokojenie potrzeb samorealizacji i uznania społecznego, ma znaczny udział w genezie zazdrości.

Podobne warunki rozwoju zazdrości panują na ościennych uniwersytetach krajowych i zagranicznych, w których pracownicy porównują swe osiągnięcia naukowe. Zazdrość szkodzi jednak współpracy naukowej i realizacji wspólnych przedsięwzięć badawczych. Wzmagają ją procedury administracyjne, na przykład przyznawania kategorii naukowych poszczególnym wydziałom i uniwersytetom w wyniku przeliczenia sumarycznego (bądź według określonego wzoru) dorobku naukowego pracowników w okresie sprawozdawczym na punkty.

Trudno nie zgodzić się z wypowiedzią Pawła Bytniewskiego – jednego z uczestników debaty dotyczącej zazdrości w nauce – którego stanowisko intelektualne uważam za niezwykle wyważone. Identyfikuję się zwłaszcza

³³ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść – źródło agresji, destrukcji i biedy...*, s. 404–405.

³⁴ Zob. E. FROMM: *Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki*. Przeł. R. SACIUK. Warszawa–Wrocław, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1996, s. 176.

z poglądem, że nie należy w zazdrości upatrywać czegoś pozytywnego, niezależnie od tego, jak kreatywne mogą się okazać wytwory człowieka powodowanego tą emocją. Interesujące jest, moim zdaniem, ujawnienie **mechanizmu prowokowania zazdrości w środowisku naukowców**. Oto fragment tej wypowiedzi: „Jest oczywiste, że z uwagi na społeczny charakter pracy, jaką uczeni wykonują, oraz poznawczy charakter wyników tej pracy uczeni postępują tak, by łączyć sukces poznawczy z sukcesem społecznym, jakim jest uznanie. W łączeniu tego sprzyjają im, po pierwsze – metoda i rutyna, które skłaniają do współpracy, a po drugie – innowacja i odkrywczość, które stają się przedmiotem konkurencji czy rywalizacji. Konkurencja i współpraca (zresztą Karl Popper mówił o takich wrogo-przyjaznych stosunkach między uczonymi) to dwa bieguny postaw ujawniających się w strategii mającej prowadzić uczonego do sukcesu. Moim zdaniem, zazdrość jest efektem niemożności pogodzenia konieczności współpracy z tendencjami rywalizacyjnymi. Własna zazdrość prowadzi wówczas do poczucia niskiej wartości bądź dyskredytacji współpracownika-konkurenta (za pośrednictwem uniemożliwiania czy utrudniania mu przeżycia sukcesu)”³⁵. Jedno i drugie postępowanie wydaje się niewłaściwe zarówno dla indywidualnego rozwoju naukowego, jak i postępów nauki jako dziedziny kultury.

Oto trzy warianty **nieprawidłowych proporcji współpracy i konkurencji**, sprzyjających emocji zazdrości:

- alienacja celów (gdy potrzeba uznania jest silniejsza od potrzeby poznania – w przypadku uczonego, który zabiega o uznanie niezależnie od tego, jakie ma wyniki w dziedzinie nauki);
- alienacja środków (gdy środki uzyskiwania sukcesów nie są w równym stopniu dostępne, a ocena osiągnięć – podporządkowana nie tyle osądowi wspólnoty uczonych, ile nieklarownym kryteriom instytucjonalnym);
- alienacja konkurencji (gdy promowani, premiiowani są pracownicy należący do czyjegós zespołu naukowego lub będący członkami określonego stowarzyszenia, niezależnie od tego, jakie osiągają wyniki badawcze)³⁶.

Krytykiem literackim zostaje zazwyczaj ktoś, komu brakowało talentu literackiego, lecz niestety nie zabrakło zazdrości. Naukowcy publikujący niewiele, za to głównie recenzujący prace naukowe innych uczonych są z pewnością narażeni na przejawianie emocji zazdrości. By emocję tę wyrugować, warto zadbać o odpowiednie proporcje w wykonywaniu obowiązków zawodowych: twórczych (to znaczy publikowaniu wyników swych badań) i pełnieniu funkcji eksperta opiniującego/recenzującego projekty naukowe czy publikacje, zwłaszcza awansowe, innych naukowców.

³⁵ www.romantokarczyk.pl/wywiad/wywiad4.html [data dostępu: 12.03.2017].

³⁶ Zob. ibidem.

Niski status społeczny połączony z usilnym dążeniem do jego podwyższenia

Zazdrość, zgodnie z poglądem niektórych psychologów, między innymi Norberta Sillamy, nie wiąże się z pragnieniem wyłącznego korzystania ze względów innej osoby, ale ma powiązanie ze statusem społecznym. W społeczeństwach monogamicznych cudzołóstwo budzi zazdrość małżonka jedynie w takiej mierze, w jakiej wywołuje poczucie utraty bezpieczeństwa materialnego lub emocjonalnego, oraz w takim stopniu, w jakim doznaje poczucia uszczerbku osobistego (dyshonoru) w zakresie prestiżu. Osoby zazdrosne bywają agresywne, a ich reakcje – gwałtowne. Na przykład sadomasochiści zawzięcie szukają dowodów swej rzekomej niedoli, nie przyjmując żadnych racjonalnych argumentów. Wedle psychoanalityków, między innymi Daniela Lagache'a, ich postępowanie jest podyktowane złożonymi uczuciami i problemami (na przykład ukrytym homoseksualizmem, fiksacją kompleksu Edypa, nienawiścią), których sobie nie uświadamiają³⁷. Zresztą wśród zwierząt jest podobnie: walka w grupie szympanów o pozycję „samca alfa” toczy się nie o jakieś szczególne profity, lecz o prestiż, zatem można przypuszczać, że zwierzęta odczuwają nie tylko zazdrość (głaskanie jednego psa natychmiast przywołuje następne), ale ujawniają coś porównywalnego do ambicji. Zachowanie zwierząt, zwłaszcza naczelnych, przypomina więc ludzkie zachowanie motywowane zazdrością.

Dążenie do osiągnięcia wysokiego statusu społecznego mogącego nasilać emocję zazdrości pozostaje nieodłącznie związane z prestiżem jednostki bądź grupy. W społeczeństwie konsumpcyjnym **prestiż** jest łączony przede wszystkim z posiadaniem określonych rzeczy mających zapewnić jednostce możliwość korzystania z innych dóbr konsumpcyjnych bądź wyznaczać jej wyróżnioną pozycję w strukturze społecznej stanowiącą przedmiot pożądania innych członków grupy³⁸. „Prestiż jest rozległą sferą ocen, nierzadko ukrywanych, czasami nieuświadamianych [...], często takich, o których się nie mówi. Przypisuje się je innym ludziom za inteligencję, wiedzę, dobrą aparycję, za odgrywane role społeczne, zajmowane stanowiska i za sukcesy życiowe. Występuje na tle innych rodzajów nagród, hierarchii wartości i norm, które należy od niego oddzielić [...]. Nazwy »prestiż« używa się do wyodrębnienia w znaczącej całości rozproszonych przejawów [...] szacunku, respektu i godności”³⁹.

³⁷ Zob. N. SILLAMY: *Słownik psychologii...*, s. 336–337.

³⁸ Zob. L. HOSTYŃSKI: *Wartości w świecie konsumpcji*. Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2006, s. 92.

³⁹ H. DOMAŃSKI: *Prestiż*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2012, s. 13–14. Zob. też D. MAZUR: *Od prestiżu do nienawiści. Społeczna świadomość*

Gros problemów powstaje w związku z **obejmowaniem** intratnych stanowisk kierowniczych, na przykład kierownictwa katedr, zakładów, czy z **pełnieniem funkcji lidera** zespołów badawczych. Oczywiście, że nie każdy, mimo iż zasługuje, może być kierownikiem, bo potrzeba ich zazwyczaj niewielu. W środowiskach zawodowych prawidłowością jest liczebna przewaga podwładnych (w stosunku do przełożonych). Nawet jeśli ze względu na umiejętności, zasługi czy swój dojrzały wiek niełatwo być podwładnym, nikt przecież nie mianuje siebie kierownikiem. Zazdrość tego typu jest więc nieuzasadniona, wręcz niestosowna. Zdarza się również, że objęcie kierownictwa wynika z konieczności organizacyjnej, a nie z pragnień pracownika, który niejednokrotnie wolałby mieć skromniejsze stanowisko, a zyskiwać czas, energię i ludzką sympatię, której, jak niektórzy twierdzą, ubywa od czasu objęcia funkcji. Praca kierowników częściej też podlega ocenie oraz opinii społecznej (kierownicy, naturalnie, również oceniają innych pracowników, zwłaszcza podwładnych). Kierownicza odpowiedzialność na uniwersytecie, na przykład rektora i prorektorów, dziekanów i prodziekanów, dyrektorów instytutów i ich zastępców, kierowników studiów doktoranckich (względnie szkół doktorskich), stanowi balast, który staje się tym uciążliwszy, im więcej ludzi zazdrosnych ich otacza. Zwierzchnictwo może się okazać bardzo przykre dla ludzi, którzy nie postrzegają w nim służby innym, lecz jedynie sposobność do powiększenia przewagi nad otoczeniem oraz czerpania z tego osobistych korzyści. Egotyzm i narcyzm (związany zazwyczaj z emocją zazdrości – nasilający ją) podważają wiarygodność władz uczelni oraz rujną autorytet, który rzadko udaje się szybko odbudować.

Deficyt kontroli wolicjonalnej

Ralph Linton zaobserwował, że na Markizach (Oceania), gdzie panuje wolność seksualna, tubylcy objawiają zazdrość tylko wówczas, gdy są pijani, to znaczy gdy kontrola wolicjonalna jest ograniczona⁴⁰. Czyżby więc można było uznać osoby chronicznie zazdrosne za mające niedobory w zakresie kontroli wolicjonalnej? Takie stwierdzenie wymaga weryfikacji naukowej. Niezależnie jednak od wyników tej weryfikacji warto wzmocnić samokontrolę ludzi w formatywnym okresie życia, by nie narażać społeczeństwa na konflikty wynikające z eskalacji emocji zazdrości.

marki i jej wpływ na relacje między członkami społeczeństwa konsumpcyjnego. W: *Nienawiść w życiu publicznym. Sfera społeczna.* Red. J. MYSONA BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2015, s. 45–46.

⁴⁰ Zob. N. SILLAMY: *Słownik psychologii...*, s. 336.

Sfera wolicjonalna człowieka w znacznej mierze odpowiada za wytrwałość w działaniu i postanowieniach, za dotrzymywanie danego słowa czy obietnic, zachowywanie sekretów, dochowanie wierności w związku małżeńskim, przejawianie lojalności w relacjach przyjacielskich, koleżeńskich i zawodowych. Powstrzymywanie się od zachowania nagannego etycznie nie zależy wyłącznie od rozwoju etycznego czy moralnego danego człowieka, ale również od woli podtrzymywania swego związku z określonymi wartościami (i woli rezygnacji z antywartości). W przypadku zachowania kierowanego taką emocją negatywną jak zazdrość powściągliwość pełni niezwykle istotną funkcję – pozwala na zatrzymanie intencji negatywnej i związanego z nią działania, by ulec inklinacji pozytywnej, w którą wpisane są emocje udaremniające zazdrość.

Choć wydaje się, że emocja zazdrości mobilizuje sferę wolicjonalną człowieka zazdrosnego, przyczyniając się do osiągnięcia upragnionych dóbr, Max Scheler twierdzi, że „zazdrość nie wzmaga, lecz osłabia wolę zdobycia czegoś”⁴¹, zatem rodzi wtórne deficyty emocjonalne. W rozwoju wolicjonalnym (zwłaszcza kontroli wolicjonalnej) okazuje się więc zupełnie nieprzydatna. Nieużyteczność zazdrości jeszcze silniej wykazuje jej bezpodstawność.

Niezadowolenie z życia i defetyzm

Eugeniusz Protojerej (Popow) twierdzi, iż źródłem zazdrości i zawiści jest **niezadowolenie ze swego losu**, gdyż człowiek zadowolony przestaje je odczuwać. Chodzi o „ogólne niezadowolenie z życia, a nie o frustrację spowodowaną niewygodnymi aspektami konkretnej sytuacji czy o smutek, który zawsze spotyka nas w życiu. To oczywiste, że chcemy takowych uniknąć [...]. Cała ludzkość jest niezadowolona z jakiegoś powodu. Dzieci chcą być dorosłe, młodzież [bywa niezadowolona dlatego – A.Ż.], że nie uważa się jej za dorosłą, starcy niezadowoleni są z siwizny, ukrywają swoje lata i z uczuciem niezadowolenia pytają: »Gdzie podziała się nasza młodość?«. Człowiek bezdzietny niezadowolony jest z powodu braku dzieci; ten, kto je posiada, narzeka na brzemię rodziny. W ten sposób każdy może być niezadowolony [...]. Są też ludzie, którzy skarżą się na swój los, choć, jak się wydaje, posiadają wszystkie dary szczęścia [...]. Zawsze lepsza wydaje nam się sytuacja innych i sądzimy, że bylibyśmy na ich miejscu bardziej szczęśliwi czy zadowoleni. Jest to nieuzasadnione porównywanie się z innymi: widzimy przecież tylko jedną, zewnętrzną, łatwiejszą do poznania stronę życia jakiegoś [...] człowieka – jego sukcesy, przewagę nad innymi. Nie dostrzegamy jednak jego życia wewnętrznego – może być ono pełne lęku. Nie zwracamy też uwagi na

⁴¹ M. SCHELER: *Resentiment a moralność*. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977, s. 44, 45.

to, czy wystarczyłoby nam sił i zdolności, by prowadzić takie życie jak nasz bliźni. Narzekamy na swoje niepowodzenia, a nie myślimy o tym, że może **oczekiwania** nasze były **zbyt wielkie** [podkreślenie – A.Ż.], wprost niemożliwe, by je spełnić [...]. Jeśli właściwie oceniliśmy nasze zasługi i zdolności, to pogodzimy się z każdą dolą [...] i będziemy bardziej cenić to, co otrzymaliśmy ponad oczekiwania⁴². Oczekiwania człowieka zazdrosnego wydają się irracjonalnie wysokie; chciałby on na przykład osiągnąć stan tak dużej psychologicznej przewagi nad otoczeniem związanej z pozycją społeczną, by nikt nie mógł mu zagrozić, choć tamten również na nią zasługuje. Roszczenia człowieka zazdrosnego zacieśniają w nim krąg nihilistycznych uczuć, zwrótnie nasilających emocjonalne tendencje negatywne.

Tendencja do bycia nieszczęśliwym, wyrażająca się między innymi w **niezadowoleniu z siebie**, ma swój rodowód w skłonnościach masochistycznych (a czasem sadystyczno-masochistycznych) powstałych w wyniku nieprawidłowego związku symbiotycznego noworodka z matką⁴³. Odnosząc pogląd Valeria Albisettiego do działalności naukowej, przedstawiciele tej grupy zawodowej są narażeni na stałe uczucie niezadowolenia, któremu sprzyjają warunki pracy: wysokie wymagania (wobec siebie i stawiane przez innych) dotyczące twórczych rezultatów naukowych; stałe podleganie ocenom oraz ewaluacjom, i to zarówno w pracy naukowej (zwłaszcza przez recenzentów oraz członków komisji przyznającej stopnie i tytuły naukowe), jak i dydaktycznej (przełożonych, doktorantów i studentów); częsta ekspozycja społeczna oraz znaczna zależność od opinii otoczenia; struktura awansu wynikającego z rozwoju pracownika, a także z osiągnięć w wielu dziedzinach funkcjonowania zawodowego: naukowego, organizacyjnego, dydaktycznego; aktywności krajowej i międzynarodowej, ustnej (na przykład wykłady, wystąpienia konferencyjne, głos w dyskusjach rady instytutu, rady/rad wydziału/wydziałowych czy rad uczelni) i pisemnej (publikacje w wysokopunktowych czasopismach naukowych); prezentowanie swego dorobku naukowego w internetowych bazach danych itd.

Relatywnie rzadko więc dany człowiek może osiągnąć poczucie równie wysokich kompetencji we wszystkich tych obszarach, dlatego uczucie niezadowolenia (niewynikające z zaniżonej samooceny) stanowi czasem stałą cechę samopoczucia nauczyciela akademickiego. Taki dyskomfort może się przyczyniać zwrótnie do nasilenia zazdrości komplikującej zarówno rozwój indywidualny, jak i współpracę w zespołach badawczych. Cechę działalności naukowej stanowi ciągłe podejmowanie wyzwań i sprawne realizowanie często skomplikowanych przedsięwzięć badawczych. **Defetyzm** jest więc w tej

⁴² *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych.* Przeł. i oprac. A. Wójcowski. Poznań, „W Drodze”, 2011, s. 90–91.

⁴³ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 19.

profesji cechą i postawą niepożądaną. Bez wiary w zwycięstwo opracowanego projektu naukowego oddala się również doznanie powodzenia. Pozytywne finalnie doświadczenia zawodowe stanowią rezultat pokonywania licznych przeszkód, a nawet ponoszenia porażek na różnych etapach (wykonawstwa zadań badawczych) uskuteczniania projektów.

Zazdrość – mankament w pracy naukowej

Przedmioty zazdrości wśród pracowników uczelni wyższych

W trakcie wywiadu pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uznali, że **zazdrość innych pracowników** (której czasem doświadczają) **stanowi problem/mankament w pracy naukowej na uniwersytecie bądź w innej szkole wyższej**⁴⁴. Niemal wszyscy (poza dwoma rozmówcami) wypowiedzieli się twierdząco⁴⁵. Jako uzasadnienie swej odpowiedzi podkreślali fakt, że:

- uniwersytet (bądź inna szkoła wyższa) stanowi miejsce pracy ludzi ambitnych;
- uniwersytet (bądź inna szkoła wyższa) obejmuje środowisko podatne na uczucie negatywne, jakim jest zazdrość;
- lansowane we współczesnych społeczeństwach takie zachowanie jak współzawodnictwo obciąża psychicznie pracownika;
- powszechnie nasilają się relacje rywalizacyjne (na przykład ze względu na brak pracy lub trudność utrzymania stałej posady na uczelni);
- niektórzy, co zdumiewa, nie uznają zazdrości za złą (pejoratywną pod względem moralnym);
- zazdrość utrudnia utrzymanie obiektywizmu w trakcie podejmowania decyzji (w głosowaniach na radach instytutu, radach wydziału czy w senacie uniwersytetu) oraz opiniowaniu i recenzowaniu;
- „[...] kreowanie niesłusznych opinii o pracowniku, w odniesieniu do jego życia zawodowego czy osobistego (plotki, pomówienia, stereotypy), mogą

⁴⁴ Są podstawy, by twierdzić, że zazdrość stanowi przeszkodę w aktywności zawodowej nie tylko naukowców, lecz także przedstawicieli innych profesji, ale szczególnie narażeni są na nią profesjonalści podlegający w środowisku pracy współzawodnictwu (względnie konkurencji, rywalizacji). Do reprezentantów zawodów przodujących pod tym względem należą, niestety, uczeni (zwłaszcza pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uniwersytetów, akademii, politechnik i innych szkół wyższych).

⁴⁵ W tym przypadku (badań o orientacji jakościowej) nie chodzi o zakomunikowanie danych ilościowych, lecz o dogłębne poznanie badanego mankamentu społecznego, by wskazać kierunki poprawy sytuacji w środowiskach zawodowych szkolnictwa wyższego.

stanowić podstawę oceny pracownika przez zwierzchników, zdecydować o nieudzieleniu mu wsparcia, nieprzyznaniu nagrody (bądź udzieleniu nagany) czy nawet uniemożliwieniu awansu”.

Oto, dla porównania, wypowiedzi badanych, w których opinii **zazdrość nie stanowi poważnego problemu w pracy naukowej**:

Ludzka zazdrość raczej nie stanowi poważnego problemu w moim miejscu pracy. Nie konkurujemy ze sobą, jeśli każdy ma inną specjalizację i inne zainteresowania, które się raczej uzupełniają, niż stanowią przedmiot rywalizacji. Nie zazdrościmy sobie też warunków pracy (na przykład standardu pokoju czy wyposażenia w komputery), bo znamy zasady ich pozyskiwania, czyli: komu zależy, to stara się i otrzymuje.

Nie mam powodów, by myśleć w ten sposób (że zazdrość współpracowników stanowi poważny mankament w mej pracy naukowej na uniwersytecie). Pracuję w miejscu, w którym wzajemnie się wspieramy. Zazdrość została wyparta przez uznanie i zwyczajny szacunek do postaw odmiennych.

Oby przytoczone na koniec wypowiedzi, mające pozytywny wydźwięk emocjonalny, rodziły w czytelnikach – zwłaszcza reprezentantach profesji naukowca – korzystne asocjacje rekompensujące doświadczenia negatywne niektórych spośród nich. Wypowiedzi te kreują wizję realiów, których naukowcy albo pragną doświadczać aktualnie, albo spodziewają się ich lada dzień, słusznie oczekując w tym zakresie wsparcia swych przełożonych. Dla naukowców zatrudnionych w szkolnictwie wyższym wymowa tych wypowiedzi niech stanowi inspirację do zarazem istotnej pod względem naukowym, odkrywczej, dynamicznej i satysfakcjonującej pracy naukowo-badawczej. Nie chodzi przecież jedynie o to, by rezultaty tej pracy przynosiły wymierne efekty poznawcze, lecz także by proces badawczy przebiegał w warunkach sprzyjających skupieniu uwagi na fascynującym przedmiocie badań oraz umożliwiających dogłębne studia i analizy. Cenne jest także to, by ów proces cechowała pokojowa, przychylna atmosfera międzyludzka. Do odkryć naukowych nie powinno dochodzić zbyt dużym kosztem psychofizycznym uczonych, zwłaszcza przyplaconych uszczerbkiem na zdrowiu czy kosztem pogorszenia samopoczucia. Dobry stan zdrowia uczonych stanowi bowiem podstawowy warunek motywacji samorozwojowej oraz energii do wykonywania systematycznej pracy zarówno indywidualnej, jak i zespołowej.

Nim z niepokojem zapytamy samych siebie: co we mnie może wzbudzać zazdrość innych ludzi, warto, byśmy mieli świadomość, że **żadne obiektywne kryteria nie decydują o tym, co wywołuje zazdrość**. Człowiek motywowany tą emocją negatywną zawsze znajduje cechy bądź przedmioty należące do

innych, zdolne wzbudzić w nim zazdrość⁴⁶. Nie należy więc mieć poczucia winy z powodu dostrzegalnych w otoczeniu społecznym przejawów zazdrości. Podmiot doznający przejawów zazdrości otoczenia społecznego, jeśli tylko nie prowokuje ostentacyjnym zbytkiem czy niepoohamowaną konsumpcją, nie zawinił. To raczej poddający się intensywnej zazdrości wpadł w pułapkę autodestrukcji. Skoro jest gotów zaszkodzić sobie, by skrzywdzić adresata swej zazdrości, zdradza objawy psychopatologii. Powody wielu przestępstw i samobójstw łatwiej zrozumieć, jeśli zważy się na tę ewentualność.

Nawiązując do dzieł literatury światowej, warto przywołać treść jednej z tragedii Williama Shakespeare'a, w której bohater Otello kierowany zazdrością niszczy obiekt miłości. Oto fragment tego dramatu:

Cóż stąd? Zazdrośni o to nie pytają.
Nie zawsze oni zazdroszczą dlatego,
Że mają powód taki lub owaki,
Ale zazdroszczą, bo zazdroszczą, zazdrość
Jest to poczwara, co się sama płodzi⁴⁷.

Jednostki wybijające się ponad przeciętność inteligencją, zdolnościami, umiejętnościami, uzdolnieniami, talentem, odnoszące sukcesy są narażone bardziej niż ludzie tak zwani przeciętni na to, że staną się przedmiotem zazdrości. Zazdrość, jaką wzbudzają, powoduje, że są obiektem niechęci innych, dla których ich umiejętności stanowią przysłowiowe „źdźbło w oku”⁴⁸. Wrogość okazywana jednostkom wybitnym wynika głównie z zazdrości. Poczucie niższości, jakie ludzie odczuwają, przebywając w towarzystwie tych, którym – w ich opinii – lepiej się wiedzie (inteligentnych, uzdolnionych, utalentowanych), wywołuje agresję. Ukazują to przysłowia wielu kultur, między innymi przysłowie tureckie: „W rumiane jabłko wielu rzuca kamieniami”⁴⁹. Symboliczne kamienowanie jabłoni wyraża społeczny atak na jednostki ponadprzeciętne, którym trudno zaznać spokoju. Człowiek wyróżniający się w otoczeniu, będąc obiektem zazdrości, doznaje najczęściej krytyki (i hiperkrytyki) nawet cech pozytywnych, a także najodpowiedniejszego zachowania.

Jako przykład zazdrości motywowanej wybitną indywidualnością innego naukowca niech posłuży fragment autobiografii psychologa Józefa Pietera: „Refleksyjnie mniemam, że X miała dla mnie sporo sympatii połączonej z uznaniem. W Katowicach po moim odczycie w Filii Uniwersytetu Jagiel-

⁴⁶ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy...*, s. 26.

⁴⁷ W. SHAKESPEARE: *Tragedie*. Przeł. J. PASZKOWSKI. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1958.

⁴⁸ Zob. K.B. STANEK: *Zazdrość w przysłowiach i frazeologizmach tureckich*. „Przegląd Orientalistyczny” 2016, nr 1–2, s. 212.

⁴⁹ Ibidem, s. 212, 214.

łońskiego, jesienią 1965 roku, rzekła mimochodem: »Szuman nie mógł Pana znieść, gdyż przygniatał go Pan swoją indywidualnością«⁵⁰. Unikanie jawnej, szczerzej komunikacji, a podtrzymywanie tendencji do manipulacji (zakłamywania faktów, odcinania dostępu do źródeł informacji, wprowadzania innych w błąd) stanowią podatny grunt do szerzenia się emocji zazdrości w każdym środowisku społecznym.

Respondenci zapytani w trakcie wywiadu o to, co stanowi **główne przedmioty zazdrości pracowników uniwersytetu (lub innej uczelni)**, na którym są zatrudnieni, zaakcentowali awans naukowy (zwłaszcza szybką karierę naukową), twórczy rozwój, wielkość uposażenia, stanowisko, funkcję organizacyjną na uniwersytecie, rolę pełnioną w społeczności akademickiej, publikacje, kontakty naukowe ze znakomitymi naukowcami z kraju i zagranicy, staże naukowe (zwłaszcza zagraniczne), określone dobra materialne (na przykład samochód dobrej marki, urlop za granicą, luksusowe(y) mieszkanie/dom, gustowny ubiór) związane z wysokim statusem materialnym, sposób bycia (wyróżniający się, odmienny od powszechnego), udane życie rodzinne. Oto fragment jednej z wypowiedzi:

W czasach, gdy tak mocno podkreśla się sukces, myślę, że przedmiotem zazdrości pracowników naukowych jest właśnie osiągnięcie sukcesu (nie osoba, lecz jej sukces). Wiąże się to z byciem wyróżnionym [...]. Jednak z drugiej strony można to odczytywać przez pryzmat motywowania do podejmowania wysiłku oraz konkurowania z innymi. Niewątpliwie osiągnięcie statusu pracownika samodzielnego, i to jeszcze zatrudnionego na czas nieokreślony, sprawia, że można sobie pozwolić na tę drugą interpretację. Przychodzi ona również stopniowo z wiekiem życia człowieka, kiedy to rywalizowanie przestaje być miarą sukcesu.

Stwierdzenie, iż **człowiek zazdrości tego, czego nie dostrzega w sobie** (na przykład cech fizycznych, jak atrakcyjność, oraz innych właściwości: temperamentu, indywidualności, charakteru, osobowości) lub uważa, że nie ma (na przykład określonych dóbr materialnych⁵¹), pozwala ujmować zazdrość

⁵⁰ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 300.

⁵¹ Jako przykład niech posłuży fragment wypowiedzi autobiograficznej profesora prawa Jana Głuchowskiego dotyczącej lat 1962–1964: „Zazdrość była i jest mi obca, ale wówczas, gdy patrzyłem na bloki i mieszkania, z których każde miało łazienkę, przekonałem się, że nie do końca jestem jej pozbawiony”. J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015, s. 50. Należy opatrzyć tę wypowiedź komentarzem, że zazdrość tego typu wydaje się naturalna i nieszkodliwa, zwłaszcza że uciążliwość warunków lokalowych czy higienicznych utrudnia wykonywanie obowiązków zawodowych. Jeśli rozpatruje się przedmioty zazdrości pracowników uczelni wyższych, konieczna okazuje się więc rzetelna analiza kontekstu historycznego, w jakim przyszło im żyć i pracować.

raczej z punktu widzenia indywiduum (subiektywnie) niż obiektywnie (jako „odpowiedź” na rzeczywisty brak określonych zasobów). Paradoksalnie, zazdrość może zrodzić się nawet w warunkach silnego nasycenia różnorodnymi dobrami, a mimo to postrzegania swej sytuacji jako dyskomfortowej. I odwrotnie – człowiek mający obiektywnie niewiele (na przykład żyjący w skromnych warunkach) może postrzegać swą sytuację jako zadowalającą, a nawet godną pozazdroszczenia, a mimo to nie przejawiać zazdrości wobec tych, którzy – obiektywnie – mają się lepiej. Zresztą doświadczenie życiowe pokazuje, że nierzadko tak właśnie bywa. Nieadekwatne czy niedokładne postrzeganie siebie oraz innych ludzi tworzy warunki sprzyjające emocji zazdrości.

Podsumowanie

Niektórzy naukowcy uważają, że uczucie zazdrości jest powszechne i wrodzone. Inni – na przykład Otto Klineberg – twierdzą przeciwnie, że uczucie to stanowi raczej wytwór kultury niż naturalne wyposażenie człowieka. Valerio Albisetti daje wyraz przekonaniu, że zazdrość stanowi mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka (bez zazdrości nie byłoby walki o przetrwanie). Zazdrość stanowi więc **naturalną reakcję emocjonalną i budzi się we wczesnej ontogenezie**, wymaga jednak sporej świadomości i samoświadomości, co możliwe jest dopiero pod koniec wczesnego dzieciństwa. Dziecięce mechanizmy zazdrości w toku psychofizycznego rozwoju dziecka ulegają przeobrażeniu i wraz z jego przystosowaniem do środowiska powinny zaniknąć.

W miarę wzrostu i rozwoju młodego człowieka, który staje się coraz silniejszy i bardziej autonomiczny, **zazdrość okazuje się już niepotrzebna do przeżycia**. Niestety, człowiek czujący się niepewnie, mający poczucie zagrożenia, silnie zależny od innych będzie predysponowany do atawistycznej zazdrości. Koncepcja, w której założeniach zazdrość stanowi pozytywny mechanizm przystosowania jednostki, jest nie do przyjęcia z punktu widzenia etycznego czy pedagogicznego. Etycy będą optować za uznaniem zazdrości za zakłócenie/wypaczenie etyczne bądź moralne, przywarę, natomiast niektórzy psycholodzy będą skłonni uważać, iż **zazdrość ujawnia raczej trudności adaptacyjne danego człowieka**, a ponadto stanowi **przejaw nieakceptacji (siebie bądź innych) oraz nieumiejętności kontroli własnych emocji**. Z kolei pedagodzy podtrzymują twierdzenie, że chroniczne przejawianie zazdrości świadczy dobitnie o **nieprawidłowym procesie wychowania**.

Duże znaczenie w **patogenezie zazdrości** przypisuje się:

- relacjom panującym w środowisku rodzinnym, zwłaszcza nieprawidłowościom w rodzinie macierzystej: w zachowaniu rodziców bądź opiekunów (którzy wywołują taką emocję wśród dzieci, na przykład zmuszonych do ubiegania się o miłość czy uwagę rodzicielską); w zachowaniu rodzeństwa; niekorzystnym przyzwyczajeniom wyniesionym z rodziny pochodzenia; lękowi separacyjnemu;
- nieprawidłowym rozwiązaniom resortowym i organizacyjnym wzmagającym konkurencję oraz rywalizację, na przykład: porównywaniu osiągnięć naukowych (parametryzacja) pracowników poszczególnych katedr/zakładów/zespołów badawczych w ramach wydziału lub różnych wydziałów danego uniwersytetu; uniwersytetów w kraju (kategoryzacja) czy w skali międzynarodowej; tworzeniu na tej podstawie list rankingowych pracowników, katedr/zakładów/zespołów badawczych, wydziałów i uniwersytetów;
- negatywnej atmosferze panującej w instytucjach edukacyjnych (także w szkolnictwie wyższym), kulturalnych bądź socjalnych;
- dyskursowi medialnemu obfitującemu w werbalną bądź niewerbalną ekspresję emocji negatywnych (jako negatywnemu wzorcowi komunikacji);
- konsumeryzmowi oraz merkantylizmowi (hedonistycznej postawie życiowej, konsumpcyjnemu i nieproduktywnemu stylowi życia związanemu z brakiem gospodarności);
- nieprawidłowej samoocenie (zawyżonej bądź zaniżonej);
- niewłaściwemu stosunkowi do wysiłku (charakteryzującemu się niechęcią do pracy, unikaniem wykonywania obowiązków zawodowych, nierzetelnym wypełnianiem zadań, a więc wyraźnym niedoborem pracowitości);
- deprywacji potrzeb samorealizacji i uznania społecznego;
- niskiemu statusowi społecznemu (połączonemu z usilnym dążeniem do jego podwyższenia);
- deficytowi kontroli wolicjonalnej (nieumiejętności zapanowania nad eskalacją tej emocji negatywnej);
- niezadowoleniu z życia i defetyzmowi.

W trakcie wywiadu pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uznali, że **zazdrość innych pracowników stanowi problem/mankament w pracy naukowej na uniwersytecie bądź innej uczelni**. Niemal wszyscy (poza dwoma rozmówcami) wypowiedzieli się twierdząco, szczególnie uzasadniając swą opinię. W opinii badanych pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych **przedmiotem zazdrości naukowców są głównie:**

- awans zawodowy (otrzymanie stopnia bądź tytułu naukowego), zwłaszcza tak zwana szybka kariera naukowa;
- nagrody, wyróżnienia i odznaczenia;

-
- publikacje, którym przyznano najwyższą liczbę punktów (przede wszystkim wydanie monografii bądź opublikowanie artykułu w prestiżowym czasopiśmie międzynarodowym);
 - stanowisko kierownicze/funkcja organizacyjna (na przykład dziekana, prodziekana, dyrektora instytutu, wicedyrektora) oraz stanowisko naukowe (zwłaszcza profesora zwyczajnego);
 - rola pełniona w społeczności akademickiej (powszechne uznanie, szacunek, autorytet, charyzma, sympatia);
 - kontakty naukowe ze znakomitymi naukowcami z kraju i zagranicy;
 - staże naukowe (zwłaszcza zagraniczne);
 - zarobki (wielkość uposażenia);
 - określone dobra materialne (na przykład samochód dobrej marki, urlop za granicą, luksusowe(y) mieszkanie/dom, gustowny ubiór) związane z wysokim statusem materialnym;
 - niektóre dobra niematerialne (na przykład wyjątkowe umiejętności, kompetencje, kwalifikacje profesjonalne i etyczne, zainteresowania naukowe, talent naukowy, wyróżniający się sposób bycia, przymioty charakteru);
 - powierzane im ekspertyzy, opiniowanie projektów naukowych, recenzowanie prac naukowych (w tym dorobku awansowego);
 - udane życie rodzinne.

Rozdział czwarty

Przejawy zazdrości w środowisku naukowców

Ekspresja emocji zazdrości wśród mężczyzn i kobiet

Jak objawia się zazdrość wśród mężczyzn, a jak wśród kobiet – oto jedno z pytań skłaniających do odsłonięcia różnic w ekspresji tej emocji negatywnej. Szwajcarski psychoanalityk Valerio Albisetti dowodzi, że **mężczyźni są zazdrośni w takim samym stopniu jak kobiety**. Początki zazdrości są identyczne w przypadku wszystkich ludzi, niezależnie od płci, wrodzone, związane z przyjściem noworodka na świat i biopsychiczną rozłąką z matką. Mężczyźni doświadczają cierpienie psychiczne podobnie jak kobiety, w dorosłości jednak zazdrość kobiet i mężczyzn wyraża się odmiennie, ponieważ inne są role kulturowe, jakie przydziela im społeczeństwo (zazdrość zwłaszcza o partnerkę uważa się za zachowanie typowo męskie). Mężczyźni rywalizują bardziej agresywnie i jawnie. Generalnie są bardziej zawistni niż zazdrośni. Na pozór mniej od kobiet angażują się w sytuacje dotyczące relacji emocjonalnych. Na ogół jednak częściej niż kobiety ukrywają uczucia, jakich doświadczają, ze względu na zwyczaj kulturowy. Powszechnie uważa się, że mężczyźni zazdroszą kobietom siły kreatywnej (ciąży i porodu) polegającej na inicjowaniu życia ludzkiego (zarówno potomków męskich, jak i żeńskich). W środowisku zawodowym mężczyźni o wiele bardziej niż kobiety zazdroszą swym kolegom (na przykład możliwości rozwoju, awansu, stanowiska, zarobku, uznania, przywództwa, władzy). Albisetti zaobserwował to w swojej wieloletniej praktyce psychoterapeutycznej¹.

Nie oznacza to jednak, że kobiety aktywne zawodowo nie odczuwają zazdrości czy nie zdradzają oznak tej emocji. Można przypuszczać, że główne przejawy zazdrości ujawnia ich sfera niewerbalna („mowa ciała”). Kobiety przewyżniają zazdrość czy zawiść dzięki macierzyństwu, zmniejszając nierównowagę między statusem społecznym kobiet i mężczyzn. Co dzieje się w sytuacji, gdy kobieta nie doświadczyła macierzyństwa? Czyżby taka sytuacja społeczna narażała ją na niską samoocenę i predysponowała do zazdrości obejmującej wiele dóbr należących do innych ludzi? Nawet jeśli tak jest, to proces zachodzi w podświadomości i nie musi podlegać eskalacji.

Bernard Mandeville pisze nie bez racji: „Wśród płci pięknej [...] oznaki [zazdrości – A.Ż.] bardzo łatwo dostrzec w opiniach i krytykach, które kobiety wypowiadają jedna o drugiej. U kobiet pięknych i młodych zdolność ta bywa wysoce rozwinięta; nierzadko zdarza im się znenawidzić śmiertelnie jedną drugą od pierwszego wejrzenia bez innego powodu, jak tylko z zawiści [bądź zazdrości – A.Ż.]. Jeśli więc nie są doskonałymi »aktorkami« i nie posiadły dobrze sztuki maskowania się, można im z samej tylko twarzy tę wzdargę

¹ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przewyciężyć uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000, s. 78, 79.

i nierozumny wstręt wyczytać². Komunikacja niewerbalna, zwłaszcza fizjognomia, zdradza więc emocję zazdrości niejako malującą się na twarzy człowieka, któremu nie udało się nad nią zapanować.

Zgodnie z teorią ewolucyjną **mężczyźni i kobiety wykazują różnice w przeżywaniu zazdrości**, co ma związek z różnymi wyzwaniem stawianymi kobietom (zwłaszcza rozrodczymi) i mężczyznom w procesie ewolucji człowieka. Ewolucjoniści uważają, że dla kobiety najważniejsze jest bezpieczeństwo potomstwa, a gwarancją tego bezpieczeństwa pozostaje lojalny i oddany mężczyzna – ojciec. W myśl założeń teorii społeczno-poznawczej mężczyźni i kobiety wykazują różnice w zakresie przeżywania zazdrości ze względu na społeczne kształtowanie poglądów odnośnie do stylu przywiązania. Kobiety częściej niż mężczyźni cierpią z powodu domniemanej (nie faktycznej) zdrady. Z kolei mężczyźni rzadziej od kobiet cierpią z powodu zdrady emocjonalnej niż zdrady seksualnej³.

Jeśli przyjąć, że relacje między współpracownikami kształtowane są na wzór relacji miłości (wyłączając zażyłość oraz wyłączność uczuciową i seksualną) bądź przyjaźni, również w środowiskach zawodowych może wytworzyć się klimat obfitujący w emocję zazdrości. Niniejsze analizy nie dotyczą jednak ekspresji zazdrości kobiet i mężczyzn będących w związku małżeńskim albo partnerskim (formalnym czy nieformalnym), ale przedmiotów zazdrości związanych z profesją, jaką wykonują; w tym wypadku – z profesją naukowca.

Psychiczne i somatyczne przejawy zazdrości

Psychiczne objawy zazdrości są często utożsamiane z uczuciem, o czym świadczy język potoczny (grupa frazeologizmów). Uczucia manifestują się w gestach, mimice, ruchach, mowie, zachowaniu konwencjonalnym. W metaforycznej konceptualizacji uczuć uwzględnia się:

- nazywanie uczuć;
- nazywanie objawów uczuć;
- nazywanie działań i zachowania związanego z uczuciami;
- nazywanie przeżyć – doznań związanych z danym uczuciem⁴.

² Wypisy z *ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996, s. 85.

³ Zob. A. LASOTA, R. ABRAMCIÓW: *Psychologiczna analiza konstruktów zazdrości*. „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2015, nr 3, s. 143.

⁴ Zob. I. NOWAKOWSKA-KEMPNA: *Konceptualizacja uczuć w języku polskim*. T. 2. Warszawa, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, 2000, s. 8. Por. EADEM: *Konceptu-*

Oto grupa wyrażen w języku polskim opisujących **objawy zazdrości**: zazdrość budzi się, chwyta, dźga (kogo), gryzie, miota (kim), kłuje, ukłula (kogo w serce), męczy (kogo), nurtuje (kogo), opanowuje (kogo, czyją duszę, czyje serce), zazdrość pali, piecze, pożera, szarpie (kogo), ściska serce, rośnie, wzrasta, kieruje (kim, czym postępowaniem, czyimi myślami), targa (kim, czym sercem), wgryza się (w duszę, w serce), zatruwa (kogo, czyją duszę, czyje serce, życie), żre (kogo, czyje serce), przemawia/mówi przez kogoś (czyje usta), gaśnie, wygasa, człowiek skręca się/pęka/szaleje/wybucha/unosi się/zadęcza się z zazdrości. Zazdrość można obudzić, wzbudzać, zrodzić, wywołać, wzniecać, okazywać⁵.

Zazdrość objawia się zwłaszcza w **spojrzeniu** wyrażającym pożądanie określonych osób bądź dóbr. W języku polskim przykrość, a nawet ból i cierpienie, wywołane zauważonym powodzeniem bądź dobrobytem innych ludzi, ujawniają określone frazemy, na przykład „kłuć w oczy”, oraz powiedzenia (względnie przysłowia), takie jak: „Cudze szczęście bywa solą w oku”; „Cudza dola pod bok kole”; „Na cudze patrzeć oczy bolą”; „Zazdrość prosto nie patrzy”; „Kruk krukowi brat, lecz zazdrosny swat”; „Kura sąsiada jest zawsze tłustsza niżli własna gęś”; „Zazdrość z cudzego dobra się rodzi”; „Czyje widzimy pod lasem, a swego i pod nosem nie widzimy”; „Cudze chwalicie, swego nie znacie”; „Cudze rzeczy lepsze nad swoje sądzimy”; „Zazdrość towarzyszy powodzeniu jak cień światłu”; „Bez zazdrości żaden w świecie wielkim nie był”; „Nikt nie jest prorokiem w swojej ojczyźnie” (zaczepnięte z Biblii); „Gdy słowik nuci, czyżyk z zazdrości się smuci”; „Gęś zazdrości, gdy orzeł buja”; „Marna zazdrość jest rodzaju psiego, wnet będzie jeden warczał, gdy głaszczą drugiego”⁶. Większość przysłów bądź powiedzeń potwierdza fakt, że osoba zazdrosna, mając błędne wyobrażenie o biografii drugiego człowieka, dostrzega oraz eksponuje jedynie dodatnie jej aspekty, nie analizując całości kształtu.

Fałszywa przesłanka, że zysk jednego człowieka oznacza stratę drugiego, **utrudnia** ludziom zazdrosnym w miarę **obiektywną percepcję** świata. Helmut Schoeck wyjaśnia to za pomocą twierdzenia, iż „człowiek zazdrosny bądź zawistny myśli, że jeśli jego sąsiad złamie nogę, jemu samemu będzie się lepiej chodzić”⁷. Obrazują to również przysłowia oraz powiedzenia rosyjskie: „Zawiść [i zazdrość – A.Ż.] patrzy na krzak jałowca, a widzi sosnowy bór”;

alizacja uczuć w języku polskim: prologomena. T. 1. Warszawa, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, 1995.

⁵ Zob. *Wielki słownik frazeologiczny języka polskiego*. Red. P. MÜLDNER-NIECKOWSKI. Warszawa, „Świat Książki”, 2003, s. 957.

⁶ K.B. STANEK: *Zazdrość w przysłowiach i frazeologizmach tureckich*. „Przegląd Orientalistyczny” 2016, nr 1–2, s. 210, 211, 212.

⁷ H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012, s. 54, 28.

„Zawiść [i zazdrość – A.Ż.] widzi morze, ale nie rafy”; „Zawiść [i zazdrość – A.Ż.] to zwierzę, które odgryzie sobie nogę, jeśli nie dostanie niczego innego”⁸. Większość powiedzeń bądź przysłów dotyczy reakcji społecznej na czyjeś powodzenie – gdy ktoś zbiera nagrody, na przykład pochwały, pozostali „kipią z zazdrości”.

Przysłowia, wyrażające utrwalone w świadomości wielu pokoleń prawidłowości i wzorce postępowania, dostarczają charakterystyki osoby zazdrosnej. „Kto komu zazdrości, nie ma w sercu miłości”⁹ – oto jedno z przysłów zawierające cenne stwierdzenie, iż człowiekowi poddającemu się tej emocji **brakuje uczucia miłości**, gdyż nie kieruje się w życiu zasadą miłości bliźniego, co pozwala na interpretację zazdrości jako wykluczającej nie tylko uczucie czy postawę miłości, lecz także **blokującej człowiekowi dostęp również do innych emocji, uczuć i postaw pozytywnych**.

Pod względem psychofizycznym odczuwanie zazdrości **wzmaga pobudliwość układu nerwowego** i reaktywność emocjonalną. Przedłużające się bądź powtarzające się odczuwanie zazdrości zakłóca równowagę organizmu i zmniejsza jego odporność na choroby, narażając na utratę zdrowia psychicznego lub fizycznego. Skoro „siły człowieka zawistnego są na wyczerpaniu”¹⁰, siły zazdrosnego również zostają nadwerżone.

Jako dyskretną metodę wczesnego **rozpoznawania emocji zazdrości** psychoanalitycy proponują badanie treści snów¹¹. Analiza snów stanowi na-

⁸ Ibidem, s. 28, 29.

⁹ *Mała księga przysłów polskich*. Red. S. NyczaJ. Radom, Oficyna Wydawnicza „Ston I”, 1994, s. 258.

¹⁰ *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych*. Przeł. i oprac. A. Wojnowski. Poznań, „W Drodze”, 2011, s. 40.

¹¹ Pacjent Melanie Klein – psychologa naukowca i psychoanalityka – przyjęty na terapię z objawami depresji, we wczesnym okresie analizy miał sen, który określił jako „niedorzeczny”: palił fajkę wypełnioną artykułami wyrwanymi z książki jej autorstwa. Najpierw wyraził zdziwienie, ponieważ – jak twierdził – „nie pali się drukowanego papieru”. Klein uznała to za mniej istotny aspekt jego snu, za główny natomiast – fakt, że podarł jej pracę, czyli poddał zniszczeniu. Analiza tego snu pomogła pacjentowi uświadomić sobie, że ma wobec analityczki niszczycielskie skłonności wywołane zazdrością, jaka ogarnęła go w pewnej sytuacji poprzedniego dnia (poczuł, że Klein ceni kogoś innego bardziej niż jego). Jako kolejny przykład wrogich uczuć do analityczki (kojarzonej z własną matką) Klein podaje przypadek pacjenta opisującego, iż we śnie łowił ryby; zastanawiał się również, czy zdoła zabić złowioną rybę, by ją zjeść, ale zdecydował, że włoży ją do kosza i pozwoli jej umrzeć. Kosz, w którym niósł rybę, był kobiecym koszem przeznaczonym na brudne ubrania do prania. Pacjent zinterpretował rybę jako jedną z książek Melanie Klein, którą w ten sposób ukrał. Kolejne skojarzenia pacjenta wykazały jednak, że ryba symbolizowała nie tylko książkę, lecz także samą terapeutkę. Zob. M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 221, 224–225. Podane przykłady są świadectwem nie tylko tendencji

turalnie jedynie uzupełnienie rzetelnej diagnostyki opartej na monitorowaniu wielu innych objawów somatycznych, psychicznych, psychosomatycznych i somatopsychicznych, zwłaszcza pacjentów zdradzających objawy patologicznej zazdrości.

Behawioralne przejawy zazdrości

Kompulsywne porównywanie siebie z innymi ludźmi

Człowiek zazdrosny, czyli zazdroszczący innym różnych zasobów (na przykład zdolności, wiedzy, wykształcenia, umiejętności, kompetencji, osiągnięć, awansów, statusu społecznego, urody, inteligencji, zalet: zaradności, poczucia humoru, komunikatywności itp.), koncentruje uwagę na porównywaniu siebie z innymi. Zazwyczaj trwoni własny(a), a niekiedy cudzy(a) czas i energię na zdobywanie informacji dotyczących ludzi, którzy stanowią obiekt zazdrości. Wysiłek zazdrosnych związany jest głównie z obserwacją oraz z oceną planów, decyzji i poczynań innych. Analiza zachowania ludzi będących obiektem zazdrości łączy się na ogół z wartościowaniem negatywnym (przypisywaniem cech negatywnych ich intencjom, motywom, zamiarom, wypowiedziom, czynom, postawom). Stanisław Podoleński tak opisał ich zachowanie: „Człowiek zazdrosny patrzy podstępnie na drugich, gniewa się, gdy widzi ich powodzenie, chciałby sam wszystko posiadać i z nikim niczym się nie dzielić”¹².

Ludzie tak zwani przeciętni, na przykład w zakresie kompetencji naukowych, czasem się sprzymierzają, by względnie szybko zdławić w zarodku przejawy czyjegoś geniuszu. Taki rodzaj negatywnej mobilizacji zespołowej stanowi obserwowalny przejaw zazdrości niektórych pracowników określonych przedsiębiorstw (na przykład korporacji), instytucji (na przykład danego uniwersytetu, instytutu badawczego) albo członków większej grupy zawodowej (na przykład przedstawicieli określonej dziedziny nauki czy dyscypliny w kraju).

Jednym z osobowościowych wyznaczników zjawisk destruktywnych w nauce jest niezdolność doceniania własnych dyspozycji psychicznych bądź wiedzy, umiejętności czy kompetencji zawodowych, połączona najczęściej

destruktywnych, do których może doprowadzić emocja zazdrości (i zawiści), ale również faktu, że najsilniejszy atak zazdrości wymierzony jest w ludzką kreatywność i jej wytwory.

¹² S. PODOLEŃSKI: *Podręcznik pedagogiczny*. Kraków, Wydawnictwo Księży Jezuitów, 1930, s. 151.

z nadmiernym porównywaniem się z innymi. Nastawienie na posiadanie tego, co do nich należy, stanowi pejoratywną właściwość osobowości człowieka, szkodzącą również naukowcom. Pożądanie cudzych dóbr nie tyle materialnych, ile intelektualnych przypomina niedokonaną kradzież określonej własności, czyli zasobów należących do innych ludzi, w tym wypadku – do uczonych.

Wzbudzanie zazdrości w otoczeniu społecznym jako forma manipulacji

Często metodą, jaką posługuje się człowiek zazdrosny, jest wzbudzanie zazdrości¹³ bądź zawiści innych za pomocą eksponowania własnych czy cudzych sukcesów, stanu posiadania lub pomyślności życiowej. Stanowi to odwrócenie sytuacji, w której jednostka doświadcza zazdrości albo zawiści. Nieskuteczność tej metody postępowania wynika z faktu, że budzi w czyniącym to, czyli prowokatorze, silny lęk. Zazdrośni bądź zawistni ludzie stają się w rezultacie najgorszymi prześladowcami. Inna przyczyna słabości tej metody wynika z powodowania depresji. Pragnienie, by inni czuli zazdrość czy zawiść, oraz pragnienie triumfu nad nimi wywołują poczucie winy i lęk przed wyrządzeniem im krzywdy. Wzbudzony niepokój niszczy jednak ich zdolność cieszenia się tym, co posiadają, i zwrotnie nasila zazdrość albo zawiść¹⁴.

Człowiek, który manipuluje otoczeniem za pośrednictwem wzbudzania zazdrości lub zawiści w innych ludziach, nieświadomie dotkliwie karze/krzywdzi również siebie, narażając się na dyskomfort psychiczny (poczucie winy, lęk), a nawet objawy depresyjne. Odcinając sobie najprostszy dostęp do inklinacji pozytywnej, obniża samoocenę i eskaluje swe emocje negatywne – te, które zamierzał wzbudzić w innych, na przykład we współpracownikach z najbliższego środowiska zawodowego. W tak skomplikowanej sytuacji emocjonalnej, w jakiej się znalazł człowiek wzbudzający w innych zazdrość lub zawiść, wiele zależy od tego, czy wykryje swe skłonności dezintegracyjne i zneutralizuje je szczerym dążeniem do naprawy wyrządzonych szkód, najczęściej psychicznych. Rezultaty wzniecania zazdrości bywają płonne (otoczenie często zauważa, wykrywa i ujawnia czyjeś działania motywowane zazdrością), a koszty psychologiczne człowieka tak postępującego okazują się znaczne.

¹³ Zob. E. MANDAL, M. MOROŃ, A. LATUSEK: *Wzbudzanie zazdrości jako metoda wywierania wpływu w bliskich związkach*. „Psychologia Społeczna” 2005, t. 10, nr 2 (33), s. 192–209.

¹⁴ Zob. M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność...*, s. 229.

Niedociekanie prawdy, niejasny przekaz komunikatów i podtrzymywanie bezładu organizacyjnego

„Człowiek zawistny [i zazdrosny – A.Ż.] jest **wrogiem prawdy**, która powinna być szanowana, tym bardziej gdy jaśnieje w życiu człowieka. Zawistnik **nie znosi niczego jasnego** – wszystko, co w ludziach najlepsze: talenty, wytrwała i uczciwa praca, szlachetna gorliwość, bezinteresowność – wszystko to nie podoba się mu w bliźnich. Jest tak, jakby musiał on widzieć tylko to, co słabe lub wprost zepsute. Słowem, by uniknąć nienasyconego spojrzenia człowieka zawistnego [i zazdrosnego – A.Ż.], trzeba być albo żebrakiem, albo pijakiem, [jako że – A.Ż.] przebacza on tylko tym ludziom, którym już nie ma czego zazdrościć”¹⁵, pisze Eugeniusz Protojerej.

Wypowiedź tego myśliciela wskazuje pewien kierunek postrzegania zawiści oraz **zazdrości jako uczuć rozwijających się najintensywniej wśród przeciwieństw prawdy, w sytuacji bezładu organizacyjnego czy chaosu, na przykład informacyjnego**. Jedną z odmian manipulacji zidentyfikowaną na uniwersytetach i w innych szkołach wyższych jest manipulowanie dostępem do informacji dotyczącej choćby procesu awansowego czy wnioskowania o nagrody, wyróżnienia, odznaczenia. Zdarzało się, jak twierdzą w udzielonym wywiadzie badani naukowcy, że ważne informacje dotyczące wyliczonych spraw służbowych, przekazywane najczęściej za pośrednictwem poczty elektronicznej, nie docierały do właściwych adresatów. Pomijając sytuacje omyłkowe czy awaryjne (na przykład z powodu uszkodzenia serwera), które przecież mogą się zdarzyć, innych pobudek nieprzesłania wiadomości należałoby jednak poszukiwać w motywach emocjonalnych, takich jak zazdrość.

Kłamstwo i chaos rodzące w ludziach dezorientację oraz tendencję do konfliktów/sporów ewidentnie sprzyjają eskalacji tych niepożądanych emocji i postaw. Stan dezorganizacji, wyrażający się między innymi w nieprzestrzeganiu przyjętych wcześniej zasad współzycia czy w **niesprawiedliwej dystrybucji dóbr instytucjonalnych** mających znaczenie w pomyślnym zainicjowaniu, przeprowadzeniu i ukończeniu przedsięwzięcia naukowego, stanowił i stanowi dziś istotną przeszkodę w rozwoju naukowym, więc i w dynamicznym postępie w różnych dziedzinach nauki.

Przywołajmy i przeanalizujmy treść, zarejestrowanego w trakcie wywiadu, opisu dialogu dwóch pracowników naukowo-dydaktycznych (mających stopień doktora) jednego z uniwersyteckich zakładów. Pracownik X prosi współpracownika (przygotowującego plan na najbliższy rok akademicki) o zmniejszenie obciążeń dydaktycznych (nadgodzin) ze względu na chęć zintensyfikowania pracy naukowej. Pracownik Y (planista) odpowiada z ironią: „Oczywiście, nie chcesz nadgodzin, bo musisz mieć dziesięć publikacji

¹⁵ *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych...*, s. 76–77.

rocznie”. W rezultacie planista nie przychylił się do prośby współpracownika – duża liczba nadgodzin pozostała niezmieniona. Komunikaty werbalne i niewerbalne ujawniają prawdopodobnie skrywaną zazdrość pracownika Y, która nie ograniczyła się do nieuprzejmości w udzielonej odpowiedzi, ale zamaniestowała się w sferze postępowania planisty nieuwzględniającego prośby kolegi/koleżanki z zakładu.

Tego rodzaju nieżyczliwość ma swój rodowód w emocji zazdrości, którą trudno ukryć przed wnikliwymi obserwatorami zdarzeń rozgrywających się w środowisku akademickim. Celowe obarczanie obciążeniami dydaktycznymi najzdolniejszych pracowników, którzy mogliby osiągnąć znacznie więcej, poświęcając czas na pracę naukową, stanowi niechlubne doświadczenie indywidualne wielu naukowców, którzy podzielili się swą opinią w toku wywiadu.

Wrogość wobec ludzi mających wyższy status społeczny

Zazdrość daje się rozpoznać po stałej niechęci do ludzi wyższych rangą, którzy są uprawnieni do zajmowania wyższej pozycji społecznej. Człowiek zazdrosny niemal „dla wszystkich jest przykry, wrogi, nienawistny [...], fałszywy, knuje przeciw wszystkim; nosi maskę; dziś przyjaźni się z jednym, jutro z innym; jest zmienny; udaje, że spełnia życzenia każdego, a po pewnym czasie osądza, oczernia jednego przed drugim; wciąż coś gmatwa. Człowiek zawistny [i zazdrosny – A.Ż.] nigdy nie będzie się cieszył powodzeniem innych. Jeśli ujrzy człowieka, który nie dba o swe sprawy, nie zachęci go, a raczej popchnie ku gorszemu [...]. Odpoczywającego będzie ganił; tego, komu zdarzył się upadek, oczerni”¹⁶. „Tych, którzy zasługują na pochwałę, poniża; tym, którzy żyją jak należy, ustawia przeszkody; tego, który gotów jest usłużyć innemu, nazywa chciwcem; tego zaś, co [kto – A.Ż.] obrotny jest w interesach – żądnym sławy; kto należycie zajmuje się książkami, będzie u niego uchodził za próżniaka, a wprawny w udzielaniu odpowiedzi – za gadułę”¹⁷. W postawie człowieka skłonnego do zawiści (a tym samym zazdrości) daje się dostrzec wyraźną niechęć (bądź nieumiejętność) do pozytywnej interpretacji zachowania innych ludzi, brak wyrozumiałości, nieszczerłość i podejrzliwość.

W rezultacie człowiek przepełniony zazdrością często zaniedbuje podstawowe obowiązki i powinności względem siebie (choćby samorozwój) bądź innych ludzi, między innymi wobec pracodawcy (na przykład doskonalenie zawodowe). Oprócz tego, wskutek wpływu silnych emocji, dezorganizacji podlega jego zachowanie, uniemożliwiając osiągnięcie pożądanego rezultatu

¹⁶ Ibidem, s. 40, 41.

¹⁷ Ibidem.

w określonych dziedzinach życia osobistego (choćby uczuciowego), edukacyjnego czy zawodowego. Funkcjonowanie społeczne i relacje interpersonalne człowieka zazdrosnego są nadwężone, gdyż nieustannie narusza on różne wartości (takie jak wdzięczność, szacunek, hojność, szczodrość, czynność, szczerść, miłość, wielkoduszność, życzliwość, sprawiedliwość, solidarność) niezbędne w satysfakcjonującej egzystencji, związanej silnie z poczuciem sensu życia. Zazdrość wzmagana odczuwaną przykrością, tym samym zmniejszając odczucie przyjemności oraz radości życia. Wyraźnie nasila niepokój, a eliminuje spokój wewnętrzny i pogodę ducha.

Imitacja zakresu zainteresowań naukowych oraz problematyki badawczej

Naukowcy udzielający wywiadu jako ewidentny przejaw zazdrości podali **tworzenie publikacji na ten sam temat co współpracownik/cy**, chociaż wcześniejsze zainteresowania danego pracownika nie wskazywały na podobny kierunek badań. Przyczyna tkwi w bezrefleksyjnym naśladownictwie problematyki badawczej i w imitacji przedmiotu zainteresowań, co może wynikać z nieszlachetnych pobudek, do których z pewnością daje się zakwalifikować zachowanie kierowane tą emocją negatywną.

Jako egzemplifikację powyższego postępowania przedstawiciele środowiska uczonych wyliczyli również **opiniowanie negatywne projektów indywidualnych bądź zespołowych (tak zwanych grantów na prowadzenie badań naukowych) w celu „przysposobienia” oryginalnej problematyki przez uznanie za własną, a także włączenie jej do swojego dorobku naukowego**. Szybkie wydanie podobnej publikacji przez jej recenzenta (zanim autor projektu zdążył otrzymać opinię i opublikować dzieło) uniemożliwia autorowi projektu ochronę własności intelektualnej przez udowodnienie zaistniałego precedensu. Autor, mimo dostrzeganego, niemal lustrzanego podobieństwa założeń i argumentacji świeżo wydanego dzieła recenzenta, znajduje się na niekorzystnej pozycji odtwórcy.

Ostrożność w okazywaniu swego projektu badawczego innym, znacznie przed terminem publikacji wyników swych badań, staje się dziś postawą rozsądku, którego wymaga praca twórcza. Jednocześnie w tej grupie zawodowej informowanie o kierowaniu projektami i komunikowanie wyników badań stanowią odwieczne dobre obyczaje, podobnie jak przejawianie w tych sytuacjach zaufania do współpracowników czy innych osób zaangażowanych w realizację projektu. Popularne powiedzenie, że „sukces ma wielu ojców”, skłania do powiązania wyrażonej w nim mądrości życiowej z treścią analizowanej sytuacji.

Niektórzy naukowcy udzielający wywiadu uważali, że o zazdrości środowiskowej świadczą **te same nazwy zakładów i katedr** (mimo znacznych różnic w zainteresowaniach naukowych pracowników danych uczelni wyższych), zwłaszcza w skali regionu bądź kraju. Na zazdrość wskazuje również prawdopodobnie **powielanie tematyki konferencji i problematyki projektów** (odzwierciedlające się we wnioskach grantowych). Dynamiczny proces porównywania, zainicjowany na ogół przez jednostki mało twórcze, a prowadzący do „kopiowania” w swych przedsięwzięciach naukowych atrakcyjnego nazewnictwa, zachodzi również w międzynarodowych kontaktach naukowców.

Dyskredytacja, czyli umniejszanie dokonań i zasług rzekomych przeciwników

Objawem zazdrości bywa także tendencja do minimalizacji dokonań rzekomych przeciwników¹⁸ (uważanych za oponentów bądź konkurentów). „Jeśli nie można już wznieść się ponad [...] współobywateli, to trzeba przynajmniej spróbować [...] ich ściągnąć do własnego poziomu, ponieważ nie mogąc być od nich wyższym, chce się żyć przynajmniej z sobie równymi. Oto jakim jest i jakim na zawsze pozostanie człowiek. Nawet wśród osób szlachetnych i obcych uczuciu zazdrości, mało pod tym względem nieskalanych bodaj jakąś lekką plamą. Któż zaiste może o sobie powiedzieć, że nigdy nie brakło mu odwagi, aby śmiało oddać hołd temu, co nieprzeciętne, że pod tym względem nigdy nie ukrywał własnego zdania i nie milczał perfidnie w obecności mistrza, że wreszcie kiedy wyrażał uznanie dla ludzi istotnie uzdolnionych, wtedy między słowami nigdy nie przytrafił mu się ów obłudny wyraz »ale«, jakżeż często podszeptwany przez zazdrość”¹⁹, wyraża swe stanowisko Claude Adrien Helvétius.

Człowiek zazdrosny życzy dobra tylko sobie, ale to właśnie powoduje, że **działa nie w swym najlepszym interesie**, czyli w gruncie rzeczy przeciw sobie. Zazdrość może go skłonić do usunięcia (za pośrednictwem między innymi zwolnienia czy nieprzedłużenia zatrudnienia) nawet najlepszych współpracowników. Nie pomagają wówczas ani ich osiągnięcia, ani fakt, że pozostawią wiele zaczętych z powodzeniem spraw bądź dzieł. Zazdrość prowadzi też do szykanowania innych, formułowania niesłusznych oskarżeń, przy czym czło-

¹⁸ Zob. M. KARWAT: *O złośliwej dyskredytacji. Manipulowanie wizerunkiem przeciwnika*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.

¹⁹ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu*. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław-Kraków-Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976, s. 190.

wiek zazdrosny może nie zauważać swego niewłaściwego postępowania, choć szkodzi w ten sposób sobie i innym, czyli dobru wspólnemu²⁰.

Zakładając, że „ludzie pióra” to nie tylko literaci, ale również naukowcy komunikujący szerszej społeczności wyniki swych badań za pośrednictwem publikacji, warto przytoczyć, nie będąc posądzonym o bezprzedmiotowość, fragment wypowiedzi Bernarda Mandeville’a: „Ludzie pióra [...] zdradzają zgoła inne objawy. Kiedy zazdroszczą komuś talentów i uczoneści, główną ich troską jest skrzętne ukrywanie własnej ułomności, co przejawia się zwykle w zaprzeczaniu lub obniżaniu wartości zalet stanowiących przedmiot ich zawiści. Starannie czytają [...] dzieła i znajdują usterki w każdym z napotkanych pięknych ustępów; szukają jedynie błędów i niczego bardziej nie pragną, jak znaleźć grube potknięcie, które staje się dla nich istną ucztą. Jako krytycy są równie kapryśni, jak surowi, z igły robią widły i nie darują najmniejszego cienia omyłki, ale najbardziej błahe przeoczenie wyolbrzymią do rozmiarów kapitalnego błędu²¹.”

Reakcje tego typu na dzieła literackie i naukowe opisał również Claude Adrien Helvétius. Oto reprezentatywny fragment: „Upokarzające nieraz samozaparcie, jakiego się dziś wymaga od pisarzy, wymownie wskazuje, jak już daleko poszła zarozumiałość czytelników, która wnosi z sobą niechęć do wszystkiego, co godne uznania, i, co najgorsze, że jako taka jest, niestety, tylko naturalnym odruchem człowieka. W upragnieniu własnego szczęścia bowiem i z tego powodu w pogoni za znaczeniem i za tym, co ono z sobą niesie, a więc za sławą i poważaniem, ludzie w kimś już zbyt znacznym muszą nienawidzić wszystko, co ich własnym dążeniom staje na przeszkodzie. I dlatego, że mówi się otwarcie tyle złego o jednostkach wybitnych pod względem umysłowym [...], chcąc nie chcąc, musi się o nich myśleć dobrze²².”

Helvétius zwrócił uwagę na inne jeszcze przejawy zazdrości wobec jednostek ponadprzeciętnych i choć realia, w których przyszło im tworzyć, są dziś odmienne, ludzkie zachowanie w wielu sytuacjach pozostało podobne, stało się wręcz prawidłowością. Filozof pisze: „Każdy wielki talent zwykł bywać przedmiotem zawiści [lub zazdrości – A.Ż.], czego dowodem łączliwość, z jaką wykupuje się książki, w których bezwzględnie się go szarpie. Cóż innego skłaniałoby do ich czytania, zwłaszcza że nie zawsze działa tu chęć wyrabiania sobie dobrego smaku. Często bowiem autorzy tacy nie należą do rzędu Longina czy rodziny Bileau i nie okazują bynajmniej ambicji, aby nieść światło rozumu w masy. A zresztą kogo stać na dobre własne dzieło, ten nie myśli zajmować się krytyką innych. Tylko impotencja twórcza wyradza się w krytyka i dlatego zawód ten jest tak nędzny. Desfontainowie cieszą się

²⁰ Zob. *ibidem*, s. 78–79.

²¹ *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści...*, s. 86.

²² C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu...*, s. 189.

wzięciem, ponieważ dostarczają żertwy głupcom i na skutek swej zgryźliwej satyry okrywają się sławą. Tylko że chęć deptania innych to również jeden ze sposobów chwaleń [nagłaśniania – A.Ż.] z zawiści. Jest to pierwszy hołd, jaki autor otrzymuje za swoje dobre dzieło, i tylko takiego może się spodziewać od swoich przeciwników. Z trudem bowiem przed innym uchyla się czoła, chcąc tylko siebie samego widzieć na ołtarzu uznania”²³.

Bernard Mandeville dokonał analizy zazdrości również wśród artystów. Liczne podobieństwa między artystami i naukowcami, choćby w zakresie aktywności twórczej, procesu tworzenia oraz jego rezultatów – wytworów w postaci dzieł, skłaniają do refleksji nad kolejnym fragmentem: „Wśród malarzy zawiść jest bardzo rozpowszechniona i służy im wielką pomocą w doskonaleniu się. Nie chcę przez to powiedzieć, że latający pacykarze zazdroszczą wielkim mistrzom, ale że większość spośród nich skalana jest tym występkiem w stosunku do stojących tuż ponad [nad – A.Ż.] nimi. Jeżeli uczeń sławnego artysty obdarzony jest wielkimi zdolnościami i niepospolitą pilnością, z początku uwielbia swego mistrza, lecz w miarę rozwoju własnych umiejętności zaczyna niepostrzeżenie zazdrościć mu tego, co wprzód podziwiał. Aby poznać naturę tej namiętności i stwierdzić, że polega ona na tym, co wymieniłem, wystarczy zauważyć, że jeśli malarzowi uda się drogą wysiłku nie tylko dorównać człowiekowi, który był przedmiotem jego zawiści [bądź zazdrości – A.Ż.], ale go prześcignąć, wówczas zmartwienie jego mija, a [...] gniew zostaje rozbrojony; i jeśli przedtem nienawidził, teraz chętnie wejdzie z nim w przyjacielskie stosunki, o ile tylko tamten na to przystanie”²⁴.

Niejako kontynuacją myśli Mandeville’a jest opis stosunku do ludzi utalentowanych, jakiego dokonał Claude Adrien Helvétius: „Człowiek wielki, który wieczorem przy lampie mówi sobie, że właśnie ukończył swoje dzieło, że jutro będzie dla niego dniem nagrody, kiedy wdzięczna publiczność mu się odplaci, i że w tym jutrze czeka go nieśmiertelna sława, zapomina, niestety, o jednym: że pod uwagę musi brać jeszcze ludzką zawiść [i zazdrość – A.Ż.]. Nadchodzi rzeczywiście owo jutro, dzieło jako coś niezrównanego zjawia się na rynku, a ogół, niestety, ani myśli o swoim długu. Wiatr zawiści [lub zazdrości – A.Ż.] rozpędza daleko od autora upojną woń uznania i pozostawia mu tylko cuchnące wyziewy krytyki i szkalowania. Tak już bywa, że świt chwały zastawał wielkich ludzi przeważnie tuż nad otwartym grobem. Rzadko bowiem za życia doczeka się uznania ten, który nań zasługuje, i tylko wyjątkowo udaje się komuś w ukojeniu odpocząć w cieniu posadzonego przez siebie wawrzynu [...]. Bo nawet i wśród sławnych ludzi wielu jest takich, którym trudno znaleźć sobie równego i którzy z nikim nie chcieliby dzielić sławy, zapomi-

²³ Ibidem, s. 191.

²⁴ *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści...*, s. 86–87.

nając, że na uczcie, na której głównym daniem jest sława, jeśli mi tak wolno powiedzieć, powinien każdy dostać należną sobie porcję!”²⁵.

Oczekiwanie wdzięczności odbiorców za przekazane im dzieło kultury zostało zinterpretowane jako nieracjonalne, z wyjątkiem odniesienia do potomnych. Skoro zaś od współpracowników autor może się spodziewać jedynie krytyki, musi wzmacniać się (czerpać siły do pracy naukowej) w innych środowiskach (pozazawodowych), spędzając proporcjonalnie dużo czasu z zaprzyjaźnionymi, życzliwymi ludźmi.

Jako egzemplifikacja analizowanej skłonności niech posłuży fragment autobiografii Józefa Pietera, w którym opisuje relacje w katedrach uniwersyteckich: „Stefan Suchoń, magister matematyki i pedagogiki (w zakresie psychologii), miał obiektywnie szanse uplasowania się na jakiś czas w katedrze kierowanej przez Stefana Szumana [...]. Nie miał sprecyzowanych problemów naukowych, jednakże mógł się, moim zdaniem, wyrobić naukowo (a więc dojść co najmniej do docentury), do czego nie trzeba nadzwyczajnych uzdolnień. A jednak nie wyrobił się – jak mniemam dlatego, że Szuman bał się konkurencji ze strony ludzi młodych, wybijających się [...]. Interesowałem się jego [Suchonia – A.Ż.] dalszymi losami. Najpierw został adiunktem, z kolei starszym wykładowcą psychologii na UJ. Jako wykładowca przeszedł na emeryturę. Budziło się pytanie: czy nie miał podstaw rzeczowych do habilitacji, czy też prof. Szuman [...] stanął wprost lub pośrednio na przeszkodzie (jak w wypadku W. Dynera)? Zapewne mogły też wystąpić inne przyczyny, jednakże dwie wymienione wydawały mi się najbardziej prawdopodobne”²⁶.

Inny jaskrawy przykład zazdrości połączonej z zawiścią podaje Tomasz Gabiś. Przekonuje, że zazdrość i zawiść nie dopuszczają do tego, by ktoś był prorokiem we własnym kraju. Wyjaśnia swój sąd następująco: „Ingrid Vendrell-Ferran z Uniwersytetu w Marburgu, która w 2006 roku opublikowała na łamach czasopisma »Deutsche Zeitschrift fur Philosophie« artykuł *O zawiści. Analiza fenomenologiczna*, cytuje różnych autorów, ale nazwisko Schöeck a i tytuł jego książki nie pojawiają się ani razu, nawet w przypisie. Dodajmy, że choć autorka jest Hiszpanką, ani słowem nie raczyła wspomnieć znakomitej książki o zawiści [autorstwa – A.Ż.] swego rodaka Gonzalo Fernández de la Mory. Czyż nie jest to typowy przejaw zawiści [i zazdrości – A.Ż.]? Przemilcza się wybitnych, oryginalnych myślicieli, bo trudno im dorównać, a skoro to niemożliwe, woli się ich »uśmiercić«, skazując na niepamięć”²⁷.

²⁵ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu...*, s. 186–187; *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści...*, s. 88–89.

²⁶ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 298–299.

²⁷ T. GABIŚ: *Helmut Schöeck, najwybitniejszy badacz zawiści*. <http://nowadabata.pl/2014/06/13/helmut-scheck-najwybitniejszy-badacz-zawiści/> [data dostępu: 26.07.2017].

Jako metodę deprecjacji często praktykowaną w środowisku akademickim, zwłaszcza wśród członków rad wydziału, pracownicy samodzielni podali w toku wywiadu nieprzypadkowe **pomijanie niektórych osób** podczas powitania gości na konferencjach, zjazdach profesjonalistów, seminariach naukowych oraz eliminowanie określonych ich wypowiedzi w protokołach i sprawozdaniach z konferencji, zebrań, posiedzeń, na przykład zespołów eksperckich (choćby powołanych przez Polską Akademię Nauk).

Ludzie patologicznie zazdrośni są społecznie destruktywni. Nie prawią nikomu komplementów (chyba że zostaną sytuacyjnie wymuszone), nie informują o sukcesach odniesionych przez innych, ale, co gorsze, zawzięcie umniejszają znaczenie na przykład umiejętności innych ludzi. Przejawem zazdrości profesjonalistów z tej samej dziedziny okazuje się nawet **interpretacja czyichś wybitnych osiągnięć**, opisana w biografii między innymi Czesława Miłosza (1911–2004). **Umniejszenie zasług twórcy** polegało w tym wypadku na przypisaniu rozstrzygającego znaczenia w przyznaniu Miłoszowi szaczonej Nagrody Nobla kwestiom politycznym, nie literackim. Oto fragment wypowiedzi: „[...] kanclerz kalifornijskiej uczelni obfitującej w noblistów z nauk ścisłych z satysfakcją stwierdził, że pierwszy zdobyty tam Nobel literacki spowodował wielkie podniecenie, a w epoce zdominowanej przez nauki ścisłe poezja Profesora Miłosza potwierdza siłę ducha oraz piękno ludzkiej twórczości [...]. Szeptana legenda, zgodnie z którą była to nagroda przyznana nie tyle samemu pisarzowi, ile Polsce okresu Solidarności, przetrwała bodaj do dziś. Chronologia była jednak inna i choć oficjalne głosowanie odbyło się w październiku, faktyczna decyzja Akademii zapadła zapewne jeszcze przed sierpniem 1980 roku, czego ślad pozostał zresztą w archiwach”²⁸. Interpretacja ta, energicznie upowszechniana przez szerokie kręgi zazdroścących Laureatowi splendoru i sławy, utrudniała mu satysfakcję z nagrody, burzyła spokój, a nawet powodowała odczucie przykrości. Oto jak ludzie nieżyczliwi mogą „odebrać” autorowi obiektywnie przyznaną nagrodę, czyniąc ją dla nagrodzonego subiektywnie mało istotną, czy wręcz przyznaną nie jemu.

Zdarza się (co potwierdzają badani respondenci), że pracownicy naukowo-dydaktyczni (dotyczy to zwłaszcza asystentów i adiunktów) słyszą zaskakującą poradę pracownika naukowego (najczęściej kierownika katedry/zakładu/zespołu badawczego), by nie uczestniczyli w konferencji na przykład na określonym uniwersytecie, a nawet jeśli wzięli w niej udział, by nie przesyłali swego tekstu do pracy zbiorowej pod redakcją określonego profesora. W uzasadnieniu kierownicy podawali argumenty typu: „[...] gdyż jest to nasza konkurencja”; „[...] nie będziemy przecież lansować innego uniwersytetu (wydziału/instytutu bądź katedry/zakładu)”; „[...] na razie piszemy teksty tylko do książek niektórych pracowników naszego uniwersytetu lub profesorów zagranicznych”;

²⁸ A. FRANASZEK: *Miłosz. Biografia*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2012, s. 684–685.

„[...] możesz przesłać tekst do pracy zbiorowej określonego pracownikowi jakiejś uczelni wyższej, najlepiej niepublicznej, ale nie na inny uniwersytet”. Jaka jest skala opisanego zjawiska – trudno ustalić, ale współczesne mechanizmy konkurencji wynikające z modelu uniwersytetu o charakterze przedsiębiorstwa, korporacji, mogą zwiększać ilość sytuacji niejednoznacznych etycznie (biorąc pod uwagę zwłaszcza kodeks etyki zawodowej), a tym samym utrudniać młodym pracownikom prawidłowy rozwój naukowy.

Uszczuplanie zasobów konkurenta

Helmut Schoeck uważa, że człowiekowi zazdrosnemu zależy nie tyle na pozyskaniu czegoś wartościowego należącego do drugiej osoby (za pośrednictwem kradzieży, obrabowania), ile na **uszczupieniu jej zasobów**: wywłaszczeniu, skrzywdzeniu, upokorzeniu. Rzadko też zazdrośnik obmyśla, jak dokładnie miałyby przebiegać przejście cudzej własności. Gdy zazdrość dotyczy czyichś cech charakteru, umiejętności, uzdolnień czy prestiżu, kradzież bez wątpienia nie wchodzi w grę. Mimo to możliwe jest pragnienie, by drugi człowiek stracił prawość, urodę, głos, mistrzostwo²⁹ w swojej dziedzinie, uznanie społeczne czy autorytet. Przeświadczenie Schoecka, że nie jest możliwa kradzież niektórych dóbr, na przykład osobowościowych, wydaje się nieuzasadnione, zwłaszcza gdy analizuje się **przykłady haniebnego zachowania kierowanego zazdrością**, a zmierzającego do:

- zajęcia między innymi cudzego stanowiska pracy;
- przejścia wyników cudzych badań naukowych;
- zaznaczenia swego autorstwa na dziełach/publikacjach, w których tworzeniu dany człowiek nie partycypował;
- zawłaszczenia cudzych problemów badawczych, tez, argumentacji, poglądów;
- kradzieży dzieł (popełnienia plagiatu);
- eksploatacji sił i talentu innych ludzi w celu realizacji interesów określonych jednostek bądź grup społecznych.

Wprawdzie kradzież bezpośrednia pewnych dóbr, na przykład osobowościowych (cech charakteru, umiejętności, zdolności, talentu), nie jest wykonalna (metaforycznie można mówić o kradzieży osobowości), czasem zachodzi jednak proces pośredni, polegający na **przywłaszczeniu rezultatów czyichś wysiłków**, choćby w postaci nawiązanych relacji, pozyskania wstępnych wyników badań czy nawet przejścia ukończonych już dzieł kultury (w tym dzieł powstałych pod kierunkiem określonego promotora, na jego seminarium doktoranckim). Nie bez powodu nasuwa się przykład muzyka i kompozytora

²⁹ Zob. H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy...*, s. 12.

Antonia Salierigo, do tego stopnia opanowanego zazdrością do Amadeusza Mozarta, że perfidnymi metodami dopuścił się **kradzieży intelektualnej** jego genialnego utworu – mszy. Salieri nigdy nie przyznał się otwarcie do żywej zazdrości, nawet gdy wyjawiał swe niegodziwe postępowanie. Postawę tego typu proponuję określać mianem „salieryzm”, gdyż należy do znamiennych i bardzo czytelnych, biorąc pod uwagę motywy i emocje, z jakich wypływa.

Ludzie czasem przechwalają się swymi nieprawymi postępkami czy wadami, ale nigdy zazdrością czy zawiścią. Jeśli mówią wprost, że zazdroszczą, zazdrość dotyczy zazwyczaj dóbr nieznaczących i kwestii błahych. Faktyczny jej przedmiot jest na ogół skrywany i niepodawany do publicznej wiadomości.

Przejawy zazdrości doznane od współpracowników z jednej uczelni

Większość naukowców badanych za pośrednictwem techniki wywiadu uważa, że doświadcza przejawów zazdrości współpracowników reprezentujących tę grupę zawodową. Oto przykładowe wypowiedzi dotyczące **przejawów zazdrości pracowników naukowych bądź naukowo-dydaktycznych uniwersytetu (lub innej szkoły wyższej), na którym badany jest zatrudniony:**

Są to bardzo delikatne kwestie i w wielu przypadkach zazdrość oficjalnie – w obecności osoby, której się zazdrości – nie jest ujawniana. Rozmowy na jej temat toczą się raczej za jej plecami. Zazdrość dotyczy przeważnie szybkości i łatwości zdobywania kolejnych stopni naukowych bądź tytułu i jest wyrażana przeważnie w opiniach wygłaszanych na temat danej osoby. Bywa tak, że wypowiedź odnosząca się do określonej osoby nie zawiera nic pozytywnego.

Spośród docierających do mnie stwierdzeń na mój temat najczęstszymi były następujące: „Ja (piszący te słowa) mam się lepiej od innych”, „Jestem uprzywilejowany”, „Wolno mi więcej niż innym”. Generalnie, środowisko w jakim się obracam, jest bardzo wyczulone, aby nie przejawiać zazdrości przy osobie, która jest jej przedmiotem, więc zazwyczaj byłem świadkiem wypowiedzenia niepochlebnych opinii na temat osób z otoczenia; bardzo rzadko były to opinie na mój temat. Ale stosunkowo często daje się dostrzec, że zazdrość jest motywem oraz elementem składowym wielu wypowiedzi i toczących się dyskusji.

Doświadczyłam zazdrości współpracowników wielokrotnie: pierwsze zdarzenie, o którym chciałabym wspomnieć, dotyczyło zaproponowanego przeze mnie nowego przedmiotu (fakultatywnego). Zazdroszczący przypisał

go sobie. Kolejna sytuacja miała miejsce podczas konferencji, której byłam współorganizatorką. Jeden z gości (mający widocznie powód do zazdrości) próbował ją przeorganizować (w trakcie jej trwania) i zwiększyć swoją rolę, przypisując sobie zasługi organizacyjne. Inne jeszcze doświadczenie związane z zazdrością wiąże się z plotkowaniem osoby zazdrosnej na mój temat ze współpracownikami i z przełożonym, zwłaszcza mieszanie życia zawodowego z osobistym, a w konsekwencji ocena mego życia zawodowego na podstawie perypetii osobistych i ocena życia osobistego na podstawie losów zawodowych.

Mogę tylko podejrzewać, że motywami niektórych działań innych ludzi jest zazdrość. Objawia się to utrudnieniem bądź opóźnieniem ścieżki rozwoju zawodowego bez racjonalnej, innej przyczyny. Jako przykład mogę podać zdarzenie z mego życia: nie przegłosowano na Radzie Wydziału wyróżnienia mojego doktoratu mimo jednoznacznie pozytywnej opinii członków Komisji. W głosowaniach nad moimi sprawami, bez względu na ich treść merytoryczną, zawsze jest pewna liczba głosów przeciw. To zastanawiające.

Przejawów zazdrości doświadczyłem w trakcie obrony pracy doktorskiej i na egzaminie kierunkowym, które wyrażały się w (zadanych celowo) wyjątkowo trudnych pytaniach z zakresu metodologii badań naukowych, które zmierzały do wykazania mi niekompetencji i miały mnie zdyskwalifikować jako naukowca. Była to przykra sytuacja, między innymi dlatego, że brali w niej udział moi byli nauczyciele akademicki, których jako student ceniłem.

Zazdrość ludzką widać najwyraźniej, gdy na uniwersytecie dyskryminuje się najzdolniejszych pracowników; czynią to niejednokrotnie (oprócz przełożonych) nawet koledzy i koleżanki z jednej katedry czy zakładu.

Ze strony innych pracowników mego uniwersytetu zauważyłem tylko takie przejawy zazdrości, jak zbyt częste porównywanie się z innymi oraz nieumiejętność dzielenia się różnymi zasobami ze współpracownikami.

Respondenci wyliczali również inne zachowania stanowiące prawdopodobnie przejawy zazdrości innych pracowników, takie jak:

- usuwanie przez przełożonych zasług/dokonań ze sprawozdań okresowych bądź z formularzy oceny pracownika naukowego;
- niedostarczenie istotnej dla odbiorcy korespondencji (na przykład recenzji związanej z procedurą awansową bądź recenzji dysertacji doktorskiej doktoranta/(ki) profesora, któremu inni zazdroszczą);
- celowe nieprzyjęcie danego kandydata na studia doktoranckie przez komisję rekrutacyjną, by dany pracownik naukowy bądź naukowo-dydaktyczny nie mógł wykazać się aktywnością w wymaganym zakresie (opieki nad doktorantem bądź promotorstwem);

- nakłanianie doktorantów ubiegających się o przyjęcie na studia doktoranckie bądź już przyjętych do zmiany wybranego opiekuna naukowego (aktualnie promotora) przez dyskredytowanie go, między innymi podważanie kompetencji zawodowych;
- aranżowanie tak zwanych sztucznych afer, zwłaszcza tuż przed zbliżającymi się istotnymi dla zainteresowanego wydarzeniami (takimi jak głosowanie na radzie wydziału bądź radzie instytutu, obrona pracy doktorskiej, ocena pracownika, niegdyś kolokwium habilitacyjne, a aktualnie spotkanie komisji habilitacyjnej);
- próby wpływu (negatywnego) osób trzecich na treść recenzji bądź na przebieg spotkania komisji habilitacyjnej;
- „uderzenie w kogoś” (na przykład nieuzasadnione odsunięcie danego naukowca od pełnienia funkcji, którą sprawował dotychczas, od stanowiska, na którym pracował).

To ostatnie sformułowanie stało się w środowisku naukowców powszechnym językowym ujęciem reakcji motywowanej między innymi zazdrością. Egzemplifikacje takiego „uderzenia” stanowią: nieuzasadnione odsunięcie danego naukowca od pełnienia funkcji, którą pełnił dotychczas, od stanowiska, na którym pracował; hiperkrytyczny opis postępowania bądź dokonań danego naukowca na portalach społecznościowych oraz blogach internetowych w celu obniżenia jego niewątpliwego autorytetu naukowego i uznania w środowisku akademickim. Odbiorcą „uderzenia”, o którym mowa, może być zarówno jednostka, jak i grupa (na przykład wszyscy pracownicy danej instytucji, wydziału, instytutu, katedry lub zakładu czy zespołu badawczego, towarzystwa naukowego, wydawnictwa naukowego).

Gdyby w kontekście podanych przejawów zazdrości kolejny raz zadać pytanie ludziom nieprzekonanym o społecznej szkodliwości zazdrości: czy pod względem etycznym zazdrość może mieć charakter konstruktywny, sądzę że doszliby szybko do przeświadczenia, że nie. Opisane postępowanie człowieka zazdrosnego jest jednoznacznie pejoratywne zarówno ze względu na niego samego oraz nasilające się w nim przywary, jak i z uwagi na szkody, jakie niezasłużenie ponosi adresat w postaci: emocji przykrości, smutku, zagubienia (w sieci nieprzyjaznych relacji), zniechęcenia (do pracy naukowej), rozczarowania (na przykład władzami uczelni, bezpośrednimi przełożonymi, współpracownikami czy podwładnymi), niezadowolenia (z atmosfery panującej w określonym środowisku), poczucia niesprawiedliwości, poczucia skrzywdzenia, naruszenia pozytywnego obrazu świata, obrazu innych ludzi i siebie.

Nieliczni respondenci byli zdania, że raczej **nie doświadczają przejawów zazdrości współpracowników z jednej uczelni**. Potwierdzają to następujące wypowiedzi:

[...] nie spotykam się z wieloma przejawami zazdrości może dlatego, że poza relacjami zawodowymi nie mam zbyt wielu kontaktów z innymi pracownikami jednostki. Od czasu do czasu słyszę jednak o zdarzeniach, w których zazdrość była motorem czyjś postępowania.

To trudne pytanie. Nie przychodzi mi na myśl żadna konkretna sytuacja, w której ktoś okazywałby zazdrość z powodu tego, co mam czy kim jestem. Być może jestem zbyt naiwny, ale nie mogę znaleźć w pamięci takich sytuacji czy zdarzeń. Inna sprawa, że nikogo ani świadomie nie obserwowałem pod kątem przejawianej zazdrości, ani nie uważam, że jestem jakoś szczególnie godny pozazdroszczenia [...]. Sądzę, że nie ma czego zazdrościć, chyba że zwiększonej ilości pracy.

Nie doświadczyłem zazdrości ze strony współpracowników, ja również niczego im nie zazdroszczę i w związku z tym nie uważam tego za problem. Być może w moim otoczeniu jest to rzadkie zjawisko albo ja go zupełnie nie dostrzegam, a może po prostu nie ma mi czego zazdrościć.

Nie mam poczucia, że ktoś mi zazdrości, bo na uniwersytecie, na którym pracuję, nie mam konkurencji w swojej specjalności [...]. Ja pracuję zespołowo, a dobieramy się według kompetencji, które umożliwiają nam rozwiązanie problemu badawczego.

Boję się szufladkować ludzkie uczucia, ponieważ zawsze mam poczucie, że może źle je odczytuję. Może czyjeś odniesienie się do mnie w konkretnej sytuacji jest wynikiem „gorszego dnia” tej osoby, a nie zazdrości? Zawsze mam opory przed używaniem mocnych słów i kategorycznych określeń czyichś emocji i uczuć, bo nie wiem, co drugiej osobie tak naprawdę „w duszy gra”. Koncentruję się na swojej pracy i budowaniu poprawnych stosunków z ludźmi z najbliższego otoczenia zawodowego.

Przejawy zazdrości doznane od pracowników innych uczelni

Większość respondentów stwierdziła, że **nie doświadczyła przejawów zazdrości pracowników innych uczelni**. Oto przykładowa wypowiedź:

Moja ignorancja w tym zakresie jest chyba duża. Nigdy nie rozmawiałem z pracownikami innego uniwersytetu tak, żeby skłaniać kogoś do zazdroszczenia mi (no bo czego?). Było raczej odwrotnie: to ja zazdrościłem czegoś innym, na przykład większych środków na badania naukowe.

Nie mam poczucia, że jakiś naukowiec z innej uczelni mi zazdrości, ponieważ mam rzadką specjalność; zajmuję się zagadnieniami podlegającymi terytorializacji, więc pracownicy z innych ośrodków naukowych nie znają się tak dobrze jak ja na realiach mojego regionu, ja też nie wchodzę w ich kompetencje.

Wśród przejawów zazdrości doznanych od pracowników innych uczelni respondenci wyliczyli:

- negatywne wypowiedzi/twierdzenia na temat danej osoby;
- niechęć do kogoś spowodowaną zwłaszcza wysokością pensji (większym wynagrodzeniem) bądź obciążen dydaktycznych (mniejszym albo większym obciążeniem);
- umniejszanie czyichś zasług;
- nieobiektywne recenzje prac naukowych (zwłaszcza monografii i artykułów przesłanych do czasopism parametrycznych);
- blokowanie dostępu do grantów;
- nieangażowanie (kogoś wyspecjalizowanego w określonej problematyce) w intratne przedsięwzięcia międzyuczelniane z tego zakresu;
- niezapraszanie określonego profesjonalisty na konferencje, seminaria, sympozja naukowe;
- symulowanie nieumyślnego pominięcia w przyznawaniu nagród, wyróżnień, odznaczeń;
- usuwanie wypowiedzi opatrzonych określonym nazwiskiem ze sprawozdań posiedzeń prestiżowych gremiów (na przykład zespołów powołanych przez Polską Akademię Nauk);
- niechęć zatrudniania pracowników (zwłaszcza znanych i zasłużonych) z innych uniwersytetów;
- krzywdząca stygmatyzacja w traktowaniu (jako „innego”, „obcego”, „nieznanego”, „nieznajomego”, „niepożądanego”, „zagrożającego”).

Naturalnie, w ocenie przejawów zazdrości nie bez znaczenia pozostają nasilenie niepożądanego emocji oraz jej częstotliwość, a także analiza przyczyn, które ją wywołały. Jednak niezależnie od zindywidualizowanych uwarunkowań tej emocji wartościowanie zazdrości będzie uzależnione między innymi od stopnia zagrożenia za jej pośrednictwem interesu społecznego. Pejoratywna ocena etyczna i pedagogiczna postępowania wynikającego z zazdrości w tym wypadku chroni interes społeczny wyrażający się w trosce o dominację wartości moralnych i społecznych, emocji i uczuć pozytywnych integrujących grupy i większe społeczności. Niebezpiecznym wydaje się sąd, iż względna stałość pozytywnych jakości aksjologicznych i uczuciowych w znacznej mierze zadecyduje o przetrwaniu ludzkości. Może równie prawdopodobna okaże się antycypacja wyrażająca się w twierdzeniu, iż dynamizm rozwoju nauki zależy i zależeć będzie w przyszłości od realizacji wielu komponentów, złasz-

cza zaś pozytywnych emocji, uczuć, wartości, dyspozycji, postaw, relacji oraz pozytywnej atmosfery w środowisku akademickim.

Podsumowanie

W kwestii stopnia oraz sposobu przeżywania zazdrości wśród kobiet i mężczyzn w psychologii przyjęły się dwa stanowiska:

- **Mężczyźni są zazdrośni w takim samym bądź podobnym stopniu jak kobiety** (przedstawiciel – Valerio Albisetti). Początki zazdrości są identyczne w przypadku wszystkich ludzi, niezależnie od płci, wrodzone, związane z przyjściem noworodka na świat i biopsychiczną rozłąką z matką.
- **Mężczyźni i kobiety wykazują różnice w przeżywaniu zazdrości** (zwolennicy teorii ewolucyjnej), co jest związane z różnymi wyzwaniem stawianymi kobietom, zwłaszcza rozrodczymi, i mężczyznom w procesie ewolucji człowieka. Zazdrość dorosłych kobiet i mężczyzn wyraża się odmiennie, ponieważ inne role kulturowe wyznacza im społeczeństwo (zazdrość o partnerkę uważa się za zachowanie typowo męskie). Mężczyźni rywalizują bardziej agresywnie i jawnie, a także są częściej zawistni niż zazdrośni. W środowisku zawodowym mężczyźni o wiele bardziej niż kobiety zazdroszczą swym kolegom (na przykład awansu, stanowiska, zarobku, uznania, przywództwa, władzy)³⁰. Nie oznacza to jednak, że kobiety aktywne zawodowo nie odczuwają zazdrości czy nie zdradzają oznak tej emocji. Można przypuszczać, że główne przejawy zazdrości ujawnia ich sfera niewerbalna („mowa ciała”). Kobiety przewyciężają zazdrość dzięki macierzyństwu, które zmniejsza nierównowagę między statusem społecznym kobiet i mężczyzn.

Emocje człowieka manifestują się w jego zachowaniu: gestach, mimice, ruchach, mowie. **Zazdrość objawia się** zwłaszcza w **spojrzeniu** wyrażającym pożądanie określonych osób bądź dóbr. Człowiek zazdrosny, mając błędne wyobrażenie o czyjejs biografii, dostrzega oraz eksponuje jedynie dodatnie jej aspekty, nie analizując całokształtu. Fałszywa przesłanka, że zysk jednego człowieka oznacza stratę drugiego, **utrudnia** ludziom zazdrosnym w miarę **obiektywną percepcję świata**. Pod względem psychofizycznym odczuwanie zazdrości **wzmaga pobudliwość układu nerwowego** i reaktywność emocjonalną, co naraża zazdrośnika na dezorganizację zachowania. Przedłużające się bądź powtarzające się odczuwanie zazdrości zakłóca równowagę organizmu

³⁰ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 78, 79.

oraz zmniejsza jego odporność na choroby, nadwerężając zdrowie psychiczne bądź fizyczne.

Jeśli przyjąć, że relacje między współpracownikami kształtowane są na wzór relacji miłości (oprócz wyłączonej uczuciowej i seksualnej) czy przyjaźni, również w środowiskach zawodowych (w tym w środowisku pracy naukowców) może się wytworzyć klimat obfitujący w emocję zazdrości. Do **behawioralnych przejawów zazdrości** rozpoznanych wśród pracowników uczelni wyższych należą:

- kompulsywne porównywanie siebie z innymi ludźmi;
- wzbudzanie zazdrości w otoczeniu społecznym (jako forma manipulacji);
- niedociekanie prawdy, niejasny przekaz komunikatów i podtrzymywanie bezładu organizacyjnego;
- wrogość (często aktywna) wobec ludzi mających wyższy status społeczny;
- imitacja zakresu zainteresowań naukowych oraz problematyki badawczej;
- dyskredytacja, czyli umniejszanie dokonań i zasług rzekomych przeciwników;
- uszczuplanie zasobów konkurenta.

Większość naukowców badanych za pośrednictwem techniki wywiadu uważa, że doznaje **przejawów zazdrości pracowników naukowych lub naukowo-dydaktycznych uczelni, na której badany jest zatrudniony**. W ich przekonaniu, zazdrość oficjalnie – w obecności osoby, której się zazdrości – nie jest ujawniana. Rozmowy na jej temat toczą się raczej „za plecami”, a dotyczą przeważnie szybkości i łatwości zdobywania stopni naukowych bądź tytułu, wygłaszanych opinii, zazwyczaj negatywnych. Zazdrość jest motywem oraz składową wielu toczących się w środowiskach akademickich zagorzałych dyskusji i debat (sporów merytorycznych, jak również mających podłoże wyraźnie pozamerytoryczne). Zazdrość ujawnia się także w innych **sytuacjach**, choćby:

- zgłaszania propozycji nowego przedmiotu fakultatywnego („zazdroszczący przypisał go sobie” – twierdził respondent);
- konferencji, podczas której niektórzy uczestnicy usiłują przyznać sobie zasługi organizacyjne;
- spotkań komisji uczelnianych, w czasie których tworzą się dogodne warunki do plotkowania ze współpracownikami lub z przełożonym danego pracownika nie tylko na temat jego działalności zawodowej, lecz także kwestii osobistych.

Zazdrość otoczenia objawia się też utrudnianiem albo opóźnianiem czyjejs ścieżki rozwoju zawodowego bez innej racjonalnej przyczyny, o czym świadczą negatywne wyniki głosowań rad wydziałów/institutów nad wyróżnieniem bądź opublikowaniem (rzadziej nad przyjęciem) prac doktorskich. Ujawnia się również w celowym tworzeniu nieprzychylniej atmosfery na egzaminach kierunkowych tuż przed obroną dysertacji doktorskiej oraz za-

dawaniu tak zwanych podchwytliwych pytań, które zmierzają do wykazania niekompetencji i zdyskwalifikowania młodego naukowca. Zbliżone sytuacje dotyczą także dojrzałych reprezentantów tej profesji, na przykład niegdyś podczas kolokwium habilitacyjnego (aktualnie w trakcie posiedzenia komisji habilitacyjnej). Do przejawów zazdrości otoczenia respondenci zaliczyli też dyskryminację najzdolniejszych pracowników uczelni, niesprawiedliwy podział zasobów między współpracowników, a także:

- usuwanie przez przełożonych zasług/dokonań ze sprawozdań okresowych, formularzy oceny pracownika naukowego albo z portali internetowych zawierających szczegółową bibliografię naukową danego pracownika;
- niedostarczenie istotnej dla odbiorcy korespondencji (na przykład recenzji związanej z procedurą awansową bądź recenzji dysertacji doktorskiej doktoranta/ki profesora, któremu inni zazdroszczą);
- celowe nieprzyjęcie danego kandydata na studia doktoranckie przez komisję rekrutacyjną, by dany pracownik naukowy lub naukowo-dydaktyczny nie mógł się wykazać aktywnością w wymaganym zakresie (opieki nad doktorantem, promotorstwem);
- nakłanianie doktorantów ubiegających się o przyjęcie na studia doktoranckie albo już przyjętych do zmiany wybranego opiekuna naukowego (aktualnie promotora) przez dyskredytowanie go, między innymi podważanie kompetencji zawodowych;
- aranżowanie tak zwanych sztucznych afer, zwłaszcza tuż przed zbliżającymi się istotnymi dla zainteresowanego wydarzeniami (takimi jak głosowanie na radzie wydziału bądź radzie instytutu, obrona pracy doktorskiej, ocena pracownika, spotkanie komisji habilitacyjnej);
- próby wpływu (negatywnego) osób trzecich na treść recenzji lub na przebieg spotkania komisji habilitacyjnej;
- „uderzenie w kogoś” (na przykład nieuzasadnione odsunięcie danego naukowca od pełnienia funkcji, którą sprawował dotychczas, od stanowiska, na którym pracował).

Nieliczni respondenci byli zdania, że raczej **nie doświadczają przejawów zazdrości współpracowników uczelni, na której pracują**, ponieważ:

- mają niewielki kontakt z innymi pracownikami jednostki;
- należą do nielicznych specjalistów w danej dziedzinie (pozbawionych konkurentów);
- nie prowadzili pod tym kątem obserwacji bądź samoobserwacji;
- nie pamiętają takich okoliczności, w których dotkliwie odczuliby czyjąś zazdrość;
- uważają, że ich droga zawodowa jest nie do pozazdroszczenia;
- obawiają się przypisywania innym uczuć negatywnych.

Większość respondentów stwierdziła, że **nie doświadczyła przejawów zazdrości pracowników innych uczelni** ze względu na niewielki kontakt

z nimi oraz rzadką specjalność (niewchodzenie w kompetencje innych naukowców). Wśród przejawów zazdrości pracowników innych uczelni respondenci wyliczyli:

- negatywne wypowiedzi na temat danej osoby;
- niechęć do kogoś spowodowaną zwłaszcza wysokością pensji oraz obciążeń dydaktycznych (mniejszym bądź większym obciążeniem);
- umniejszanie czyichś zasług;
- nieobiektywne recenzje prac naukowych (zwłaszcza monografii i artykułów przesłanych do czasopism parametrycznych);
- blokowanie dostępu do grantów;
- nieangażowanie (kogoś wyspecjalizowanego w określonej problematyce) w intratne przedsięwzięcia międzyuczelniane z tego zakresu;
- niezapraszanie na konferencje, seminaria, sympozja naukowe;
- symulowanie nieumyślnego pominięcia w przyznawaniu nagród, wyróżnień, odznaczeń;
- usuwanie wypowiedzi opatrzonych określonym nazwiskiem ze sprawozdań posiedzeń prestiżowych gremiów (na przykład zespołów powołanych przez Polską Akademię Nauk);
- niechęć zatrudniania pracowników (zwłaszcza zasłużonych) z innych uniwersytetów;
- krzywdzącą stygmatyzację w traktowaniu (jako „innego”, „obcego”, „nieznanego”, „nieznajomego”, „niepożądanego”, „zagrożającego”).

W ocenie przejawów zazdrości nie bez znaczenia pozostają nasilenie niepożądanego emocji oraz jej częstotliwość, a także analiza zindywidualizowanych przyczyn, które ją wywołały. Wartościowanie zazdrości będzie uzależnione także od stopnia spowodowanego nią zagrożenia interesu społecznego. Postępowanie człowieka zazdrosnego warto więc uznać za jednoznacznie pejoratywne zarówno ze względu na niego samego oraz nasilające się w nim przywary, jak i z uwagi na szkody, jakie niezасłużenie ponosi adresat.

Rozdział piąty

Naukowcy o skutkach zazdrości w ich pracy naukowej

Prawdopodobne skutki zazdrości dla człowieka przejawiającego tę emocję negatywną

Cierpienie psychiczne

Człowiek dojrzały pod względem społecznym i uczuciowym, realizując swój rozwój indywidualny, zazwyczaj stwierdza istnienie oprócz dobra także zła (jako braku dobra) i czuje się nim „atakowany”. Wie, że ma zdolność wyboru¹ między dobrem a złem, czyli między rozwojem a regresem. Wie również, że z istnieniem oraz wyborem zła wiąże się doznawanie cierpienia: fizycznego (somatycznego) i psychicznego (społecznego, moralnego, duchowego i transcendentnego)². Do takich rodzajów cierpienia może doprowadzić zazdrość patologiczna, podlegająca silnej eskalacji (uznawana za przejaw choroby), ale najczęściej zazdrość staje się powodem stanu umiarkowanego niepokoju i obawy.

Niepokój i obawa budzą się na ogół, gdy ludzie boją się utraty czegoś, co mają, bądź gdy cel, który pragnęli osiągnąć, się oddala. Obawa przed utratą dotyczy często osób kochanych (krewnych, na przykład potomstwa; powinowatych, na przykład małżonka), lecz może odnosić się również do środowiska pracy. Bywa związana także z antycypacją utraty bądź przewidywaniem trudności osiągnięcia innych dóbr, takich jak wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, kompetencje, sukces, prestiż, środki finansowe. Obawa ta może rodzić w człowieku zazdrośnym frustrację, poczucie niższości, poczucie odrzucenia³. Psychologiczny koszt zazdrości wyraża się również w utracie jakże cennego poczucia wolności⁴. Nieumiejętność zdobycia się na wolność od zazdrości (i często także od innych emocji negatywnych) prowadzi do dyskomfortowego stanu zniewolenia. Daje się więc wysunąć argumenty na poparcie twierdzenia,

¹ Zob. J. KOSTKIEWICZ: *Wychowanie do wolności wyboru. Ponadczasowy wymiar pedagogiki Fryderyka Wilhelma Foerstera*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2008; EADEM: *Kierunki i koncepcje pedagogiki katolickiej w Polsce 1918–1939*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013.

² Zob. K. OSIŃSKA: *Zdrowie psychiczne człowieka cierpiącego*. W: *System wartości i zdrowie psychiczne*. Red. B. HOŁYST. Warszawa, Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej, 1990, s. 63. Por. B. HOŁYST: *Przeciwko życiu*. T. 1: *Perspektywy badawcze problematyki zagrożeń życia*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017.

³ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przezwyciężyć uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000, s. 61.

⁴ Zob. A. ŻYWCZOK: *Dobro, prawda, wolność. Profesjonalizm ludzi nauki reprezentujących wartości akademickie*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

że zazdrość może osłabiać poczucie wolności tego, kto bezrefleksyjnie się jej poddaje.

W każdym razie w przeżyciach psychicznych człowieka zazdrosnego stale egzystują troska (rodzaj zmartwienia) i zniecierpliwienie z powodu jednostronnego, nieadekwatnego do realiów postrzegania innych jako doskonalszych od siebie. Człowiekowi skłonnemu do zazdrości trudno usunąć te nieprzyjemne doznania, nawet jeśli odnosi sukcesy i jego koleje losu toczą się pomyślnie. Niektórzy chorzy (z rozpoznanymi objawami patologicznej zazdrości) często miewają manie prześladowcze, odczuwają więc stałe cierpienie psychiczne.

Zakończę tę część refleksją ogólną, przywołując słowa Jacques'a Derridy: „Czyż praca nie jest *tripalium*, narzędziem tortury? [...] Również Kant widzi w tym pokutniczym wymiarze pracy cechę uniwersalną [...]. Jeśli podkreślam tutaj pokutniczą interpretację pracy, czynię to wyłącznie z tego względu, by wyszczególnić, a w każdym razie wspólnie rozważyć dwa fenomeny, które spróbowałem dziś połączyć w tym samym zapytaniu: dlaczego wszędzie na świecie jesteście świadkami takiej multiplikacji scen skruchy i pokuty [...], a z drugiej strony – ekspansji [...] dyskursów dotyczących końca pracy [...], jak gdyby świat zaczynał się tam, gdzie kończy się praca? [...] Przypomniałem przed chwilą, że pojęcie pracy jest obciążone historycznym i niejednoznacznym sensem, i że trudno jest o nim myśleć poza dobrem i złem. Jeśli bowiem pojęcie to zawsze wiąże się z godnością, życiem, produkcją, historią, dobrem i wolnością, to często w nie mniejszym stopniu konotuje także zło, cierpienie, ból, grzech, karę i zniewolenie”⁵.

Nawet jeśli przyjmie się punkt widzenia Derridy wyrażający się w stwierdzeniu, że praca przybiera charakter pokutniczy i stanowi narzędzie tortury, warto – jak sądzę – podejmować krytykę wątpliwych pod względem etycznym zdarzeń zachodzących w łonie uniwersytetu bądź innej szkoły wyższej. Pracy nie należy przecież ujmować symplifikacyjnie, sprowadzając jej sens wyłącznie do wymiaru pokutniczego. Świadczyłoby to o postawie nadmiernie ascetycznej, wręcz cierpiętniczej (a nawet masochistycznej), która wykracza już poza normę psychiczną. W działalności zawodowej uczonych bardzo dobrze sprawdza się, w moim przekonaniu, połączenie postawy apologetycznej z postawą krytyczną, czyli swoista unia afirmacji życia, w tym – afirmacji pracy – z konstruktywną negacją niektórych jej aspektów.

⁵ J. DERRIDA: *Uniwersytet bezwarunkowy*. Przeł. K.M. JAKSENDER. Kraków, Wydawnictwo „Libron”, 2015, s. 61–62, 65, 67.

Resentiment

Zazdrość skłania do aktu zemsty (potocznie – „złośliwości”, „mściwości”). Zemsta – jak podaje Nico Frijda – jest działaniem ukierunkowanym na zadanie szkody osobie lub grupie w zamian za doznaną szkodę⁶. Zbigniew Zaleski ujmuje zemstę jako akt zadania cierpienia, wyrządzenie szkody innej osobie lub grupie (także zwierzęciu) w reakcji na poczucie własnej szkody czy krzywdy, doznanej od tejże osoby lub grupy, przy czym celem ataku nie są naprawienie szkody, zatrzymanie jej powtarzania się czy zysk materialny. Zemsta może stanowić akt (spowodowany między innymi gniewem, strachem, frustracją, desperacją, niepokojem, upokorzeniem, rozczarowaniem, poczuciem niesprawiedliwości czy bezsilności, zawiścią, nienawiścią) bądź proces, który rozpoczyna doznana krzywda, a kończy krzywda zadana swemu krzywdzicielowi (uczucie krzywdy nie musi skutkować zemstą)⁷. Proces zemsty obejmuje rozłożone w czasie następujące etapy:

- krzywda, czyli całość wyrządzonych szkód;
- poczucie krzywdy;
- impuls zemsty związany z chęcią rewanżu (żądza zemsty zawęża pole świadomości);
- decyzja dotycząca zemsty;
- planowanie zemsty;
- akt zemsty;
- restytucja, czyli wygaszenie procesu za pośrednictwem dokonania psychologicznego bilansu zdarzeń, co poprawia nastrój i samoocenę, a nawet rodzi doznanie ulgi bądź satysfakcji⁸.

Odroczona w czasie reakcja zemsty stanowi jedną z najbardziej prymitywnych form ludzkiego zachowania. „Zemsta zawsze odbiera stronie pokrzywdzonej jej niewinność, czyni ją kimś równie krwiożerczym jak krzywdziciel”⁹. Zazdrość – istotnie, jest nikczemna, podła i haniebna, ale odwet nie przynosi ulgi czy satysfakcji, lecz wywołując przykre wspomnienia, przysparza kolejnych cierpień. Niechęć zrównania się ze sprawcami powinna być dla pracownika naukowego, ceniącego nade wszystko wytrwałą pracę badawczą, wystarczającym motywem postępowania względnie wolnego od zazdrości.

⁶ Zob. N.H. FRIJDA: *The lex talionis: On vengeance*. In: *Essays on emotion theory*. Eds. S. VAN GOOZEN, N. VAN DE POLL, J. SERGEANT. Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1994.

⁷ Zob. Z. ZALESKI: *Od zawiści do zemsty. Społeczna psychologia kłopotliwych emocji*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 1998.

⁸ Zob. M. JANSON: *Emocjonalne podłoże zemsty*. W: *Bliżej emocji*. Red. A. BŁACHNIO, A. GÓZIK. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2007, s. 88, 89, 92.

⁹ J. SALIJ: *Patriotyzm dzisiaj*. Poznań, „W Drodze”, 2005, s. 66–67.

Max Scheler dokonał istotnego w tym zakresie rozróżnienia między **kontratakami** (czyli gestem obronnym, takim jak cios w odpowiedzi na obrazę) i zemstą, wymagającą upływu czasu. W okresie tym reakcję się powstrzymuje lub kontroluje. Zemsta wymaga zatem świadomego odłożenia reakcji na później. Kiedy dany człowiek tak się powstrzymuje, potrafiąc jednocześnie przewidzieć, że następnym razem znajdzie się także na przegranej pozycji, następuje **resentyment**. Scheler podkreślał ponadto zniekształcający wpływ resentymentu na akt percepcji oraz sądy wartościujące¹⁰.

„Zazdrość prowadzi do powstania resentymentu dopiero, a zatem tym bardziej, gdy w grę wchodzi wartości i dobra (ze względu na swą naturę) niemożliwe do nabycia, a mimo to porównywalne i służące za podstawę do porównywania nas z innymi ludźmi. Najbardziej bezsilna zazdrość jest zatem najsilniejsza. Najsilniejszy resentyment rodzi więc taka zazdrość, która dotyczy istoty i bytu jakiejś osoby, czyli zazdrość egzystencjalna. Taka zazdrość szepce niejako nieustannie: »wszystko mogę ci wybaczyć, z wyjątkiem tego, że istniejesz i że jesteś taki, jaki jesteś; wszystko, tylko nie to, że ja nie jestem taki jak ty; że ja sam nie jestem tobą«. Zazdrość taka z góry odmawia obcej osobie nawet prawa do życia, albowiem samo jej istnienie odczuwa jako »presję« i »wyrzut«, jako przeraźliwy miernik własnej osoby”¹¹. W przekonaniu Schelera, utrwalone, niezmiennie pejoratywne nastawienie do innych ludzi nasila się, jeśli nie nastąpi ekspresja negatywnych uczuć, zwłaszcza gniewu lub złości, bądź ich przezwyciężenie etyczne (za pośrednictwem aktu przebaczenia lub pobudzenia uczuć pozytywnych, na przykład sympatii, miłości).

W przeciwieństwie do zemsty, kontrataku czy resentymentu miłość nieprzyjaciół chroni zarówno przed naruszeniem poczucia godności (swego i innych), jak i przed biernym pogodzeniem się z krzywdą lub niesprawiedliwością, toteż raczej umacnia człowieka w dążeniu do sprawiedliwości. Zawsze warto więc powstrzymać się od emocji negatywnych, takich jak zazdrość czy zawiść, ze względu na dobro własne i innych ludzi.

¹⁰ Zob. M. SCHELER: *Resentyment a moralność*. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977; IDEM: *Das Ressentiment im Aufbau der Moralen*. In: IDEM: *Gesammelte Werke*. Bd. 3. Bern, Francke Verlag, 1955; H. SCHOECK: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012, s. 215, 216.

¹¹ M. SCHELER: *Resentyment a moralność...*, s. 44, 45. Por. M. ŻARDECKA-NOWAK: *Resentyment jako postać nienawiści*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIĄK, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2016, s. 57.

Zakłócenia komunikacji interpersonalnej i poczucie osamotnienia

Współżycie społeczne z osobami patologicznie zazdrosnymi jest bardzo utrudnione; często kontrolują, śledzą, podejrzewają, podają w wątpliwość wypowiedzi i zachowanie interlokutorów, zadają podchwytliwe pytania, ograniczają zakres wolności rozmówcy, na przykład współpracownika. Z trudem przychodzi im związać się z kimś na stałe czy założyć szczęśliwą rodzinę¹². Zazdrość chroniczna i ofensywna – wyraźnie manifestująca się w postępowaniu danego człowieka – rodzi negatywne konsekwencje komunikacyjne.

Człowiek, który znaczną część swego życia zadreślał się myślami świadczącymi o chronicznej zazdrości, może nie należeć do atrakcyjnych towarzyszy w grupie. Ludzie życzący innym niepomyślnego obrotu spraw są szczególnie narażeni na odrzucenie społeczne oraz na poczucie osamotnienia, a nawet, ze względu na swe usposobienie, niemal skazane na samotność. Nie trzeba dodawać, że współpraca i współdziałanie konieczne w zawodzie naukowca stają się w tych warunkach (osobowościowych) uniemożliwione bądź bardzo utrudnione.

Jeśli do wspomnianych skłonności osobowościowych dodać warunki pracy wzorowane na korporacyjnych, rodzące określone postrzeżenie współpracownika (jako konkurenta czy rywala na drodze do osiągnięcia osobistego sukcesu) oraz określony stosunek do niego (brak zaufania, podejrzliwość, konieczność monitorowania jego poczynąń z obawy przed atakiem, zdominowaniem, zdobyciem przewagi, pierwszeństwa), to funkcjonowanie społeczne człowieka zazdrosnego nie przedstawia się optymistycznie. Wraz z narastaniem jego problemów komunikacyjnych, które stopniowo przybierają charakter trwałe, wtórnie nasila się zazdrość stanowiąca groźną autotoksynę dla psychiki i ciała człowieka zazdrosnego.

Nabywanie innych niekorzystnych cech charakteru i zachowania

Mieczysław Dąbrowski, profesor wydziału filologicznego, poproszony o wypowiedź na temat dzisiejszego uniwersytetu, sformułował kilka uwag dotyczących między innymi kadr. Pisze: „Kadry, a mówiąc po prostu – ludzie [...] to problem najważniejszy, dlatego od niego zaczynam. Nie mówię tylko o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli akademickich, bo z tym może i nie jest najgorzej, istnieje dziś powszechny dostęp do światowej literatury naukowej i kto chce, może po nią sięgnąć [...], natomiast jest kilka aspektów,

¹² Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 62, 63.

które sprawiają, że ogólny poziom morale uniwersytetów jest niski¹³. Jako uzasadnienie tego twierdzenia profesor wyliczył:

- zatracenie poczucia wysokiej godności pracy na uniwersytecie;
- działanie pracowników w koteriach i „układach”;
- partykularyzm;
- zbyt dużą liczebność tej grupy zawodowej (za dużo pracujących według stylu zachodniego);
- niedocenienie finansowe trudu pracy w szkolnictwie wyższym;
- wygodnictwo i pośpiech związane z niedoborem czasu przeznaczanego na pracę naukową (i wynikającą z nich niską innowacyjność);
- konserwatyzm („ciasnotę poglądów”)¹⁴.

„Wygląda to na niesprawiedliwe uogólnienie, chodzi jednak o pewne odczucie [towarzyszące pracy na uniwersytecie – A.Ż.]. Jest to odczucie cynizmu, serwilizmu, koteryjności, działania przez »układy«, obmowę, zachowania histeryczne, donosy, plotki itp. Nie chcę przez to powiedzieć, że jest to zjawisko zupełnie nowe, bo zapewne i dawniejsze uniwersytety hodowały takie cechy, dziś jednak jest to zjawisko powszechne i przez środowisko na ogół akceptowane. W opinii społecznej, w sondażach pozycja akademicka wciąż stanowi o prestiżu, opartym na wysokim morale właśnie, szlachetności i postawie prawdy (bo przecież nie na »kasie«), jednak jest to mit¹⁵ – pisze profesor. Istotnie, niezwykle niebezpieczne okazują się w działalności naukowej „moralna gotowość do działania koteryjnego, układowego, z gruntu nieuczciwego, wewnętrzne przyzwolenie na cynizm w zachowaniu, na – gdy nie ma innego wyjścia – zasłanianie się rygorami formalnymi”¹⁶. „Recenzje, promocje, dotacje, granty, godziny zleczone, wyjazdy itp. zwykle realizują się w tym paradygmacie. Nauczyciele akademicy na ogół nie potrafią rozdzielić uczciwości naukowej od prywatnych sympatii/antypatii [...], albo jesteś »nasz«, albo »obcy«. Nawet słaba praca kolegi z »układu« będzie nobilitowana jako »wybitna«, nawet znakomita robota kogoś spoza koterii zostanie opluta [zdyskredytowana – A.Ż.] lub w najlepszym razie przemilczana. To samo dotyczy prac doktorskich”¹⁷.

Stała podejrzliwość i tendencja do zniekształcania prawdy o ludziach będących przedmiotem zazdrości **rodzą skłonność do plotkowania**, a w rezultacie prowadzą do **oszczerstw i pomówień**. Józef Pieter, biorąc pod uwagę skutki zazdrości w postaci manipulacji polegającej choćby na upowszechnianiu nieprawdy, pisze w autobiografii: „Zawsze wprawdzie liczyć się trzeba

¹³ M. DĄBROWSKI: *Chory uniwersytet*. „Anthropos” 2012, nr 18–19, s. 1.

¹⁴ Zob. ibidem, s. 1, 7.

¹⁵ Ibidem, s. 1.

¹⁶ Ibidem, s. 2.

¹⁷ Ibidem, s. 1.

z wielopostaciowym naginaniem faktów do uprzedzeń i namiętności, z rozmaitością zniekształceń wyników poznania naukowego [...], jednakże prędzej czy później ludzie, przynajmniej w ogólnym nastawieniu krytyczni, uznają raczej wymowę faktów aniżeli uprzedzenia. Niemniej od dawna zdawałem sobie sprawę z wielkiej roli i z rozmaitych możliwości **kłamstwa**, głoszonego w imię prawdy¹⁸.

Na podłożu chronicznej zazdrości oprócz **zakłamania**¹⁹ może ukształtować się również **postawa cynizmu**, narażająca na poczucie wyobcowania i utrudniająca porozumienie międzyludzkie. Jej cechami są:

- otwarte i lekceważące odnoszenie się do powszechnie szanowanych osób, praw, zasad, norm społecznych;
- niewiara w szczerść czy szlachetność motywów ludzkiego postępowania;
- skłonność do drwin i sarkazmu.

W języku polskim terminu „cyniczny” używa się najczęściej w połączeniach wyrazowych z: „uśmiechem” („cyniczny uśmiech”), „uwagą” („cyniczna uwaga”), „wypowiedzią” („cynizm wypowiedzi”), „postępowaniem” („cynizm postępowania”), „zachowaniem” („zachowywać się cynicznie”), „kłamstwem” („kłamać z cynizmem”)²⁰. Pejoratywność cynizmu współczesnych ludzi opisał trafnie między innymi Peter Sloterdijk²¹ oraz Agnieszka Doda²².

W odpowiedzi na pytanie zadane respondentom w trakcie wywiadu: **Jakie cechy charakteru bądź zachowania współwystępują, w ich opinii, z zazdrością najczęściej**, zaakcentowano: zawyżoną samoocenę (inaczej – poczucie wyższości); nadmierną ambicję; pychę; zaniżoną samoocenę (brak poczucia własnej wartości); lenistwo (jako niechęć do wysiłku); bezsilność; hipokryzję; fałsz; tchórzostwo; brak doświadczenia w działalności naukowej; niedojrzałość emocjonalną (wyrażającą się choćby w braku panowania nad swymi uczuciami); nieprawidłowy system wartości; postawę buntu; brak otwartości na inność (odmienne poglądy, sposób bycia); brak zwracania uwagi na drugiego człowieka; myślenie stereotypowe; powielanie (naśladownictwo) czyjegoś niewłaściwego postępowania, na przykład odrzucania czy prześladowania innych; „skłonność do tworzenia »grup nacisku« na rozdzielających przywileje”.

¹⁸ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 591.

¹⁹ Zob. P. EKMAN: *Kłamstwo i jego wykrywanie w biznesie, polityce, małżeństwie*. Przeł. S. DRAHEIM, M. KOWALCZYK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.

²⁰ Zob. *Słownik języka polskiego*. T. 1. Red. M. SZYMCZAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993, s. 322.

²¹ Zob. P. SLOTERDIJK: *Krytyka cynicznego rozumu*. Przeł. P. DEHNEL. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2008.

²² Zob. A. DODA: *Pośpiech i cynizm. Wokół teorii dyskursów Jacques'a Lacana*. Poznań, Wydawnictwo Fundacji „Humaniora”, 2002.

Nawet jeśli wyliczone cechy charakteru i właściwości zachowania człowieka nie są jednoznacznie skutkiem zazdrości, niektóre, w przekonaniu respondentów, relatywnie często współwystępują, zatem wytworzenie się jednej predysponuje w pewnym stopniu do ujawnienia się kolejnej, i tak oto daje się wytłumaczyć przewagę emocji negatywnych w zachowaniu jednego człowieka, a w zachowaniu drugiego – emocji pozytywnych.

Inklinacja negatywna i obniżenie poziomu jakości życia

Ludzie patologicznie zazdrośni są niemal całkowicie pochłonięci obsesją utraty osób, z którymi są związani, lub przedmiotów – do tego stopnia, że niekorzystnie odbija się to na ich pracy, rozrywce (choćby umiejętności wypoczynku podczas urlopu czy wakacji) bądź relacjach, między innymi przyjacielskich, sąsiedzkich. Zawężony lub zniekształcony obraz świata²³ niemal uniemożliwia im zadowolenie z siebie, poczucie sensu życia czy czerpanie radości z procesów życiowych. Czynniki te stanowią wystarczające powody obniżenia poziomu jakości życia ludzi chronicznie zazdrosnych.

Potwierdzała to już wypowiedź Teofrasta: „Zazdrośnicy o tyle są bardziej nieszczęśliwi od innych ludzi, że ci [ostatni – A.Ż.] boleją tylko nad własnymi klęskami, a zazdrośnicy prócz tego, że mają własne nieszczęścia, stale się martwią również powodzeniem drugich”²⁴. Warto wyraźnie zaznaczyć, że krytyki wymaga nie tyle odczuwanie zazdrości, ile uleganie destruktywnemu wpływowi tej emocji. Epatowanie zazdrością i uleganie zazdrości nie są równoznaczne z chwilowym czy ze sporadycznym poddaniem się tej emocji, oznaczają natomiast, że doszło do osłabienia kontroli wolicjonalnej nad emocjami, co grozi dominacją emocji negatywnych (między innymi wrogości, złości, gniewu, wstydu, lęku, zniechęcenia, dyskomfortu) nad pozytywnymi. To z kolei stanowi już spore zagrożenie psychicznego dobrostanu człowieka skłonnego do przeżywania zazdrości.

Podczas gdy większość drobnych przewinień sprawia człowiekowi, przynajmniej na początku, przyjemność, zazdrość i zawiść z góry czynią go nieszczęśliwym. Poczucie skalania zazdrością swych dążeń (na przykład dążenia do sprawiedliwości) maksymalnie redukuje radość, jakiej dostarczają jednoznacznie pozytywne pobudki działania. Zazdrość, stanowiąc skazę na szlachetności człowieka, może rodzić smutek, przygnębienie, rozczarowanie. W przeżyciach psychicznych człowieka zazdrosnego stale egzystują niezadowolone, dyssatisfakcja, a nawet rozpacz, co może go predysponować do

²³ Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta?...*, s. 63, 66.

²⁴ TEOFRAST: *Pisma*. T. I. Przeł. D. GROMSKA, J. SCHNAYDER. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1963, s. 163.

przyjmowania postawy defetystycznej i pesymistycznej. Ludzka zazdrość ma zatem wyraźny udział w zaprzepaszczeniu wysiłku związanego z osiągnięciem pomyślności życiowej oraz w generowaniu inklinacji negatywnej.

Niepochebna opinia społeczna

Przysłowia, zawierające utrwalone w świadomości wielu pokoleń prawidłowości i wzorce postępowania, dostarczają charakterystyki skutków (bieżących oraz odległych w czasie) zazdrości. Oto dwa przysłowia odzwierciedlające mądrość społeczną w analizowanym zakresie:

- „Zazdrośni pomrą, a zazdrość zostanie”²⁵. Treść tego przysłowia dostarcza ludziom (zwłaszcza zazdrosnym) słusznego ostrzeżenia, że uczucia negatywne mogą trwać nawet po śmierci określonego człowieka, okrywając nie tylko nieżyjącego niechlubną opinią, lecz także włączając w tę pejoratywną spuściznę emocjonalną również następców.
- „Zazdrość jest jak gdyby rów: kto w nią wpadł, bywaj zdrow”²⁶. Treść drugiego przysłowia ujawnia unicestwiającą siłę zazdrości porównywanej do przeszkody – rowu, w który człowiek mimochodem wpada, a następnie nie potrafi się już samodzielnie wydostać. Zazdrość została w tym powiedzeniu ukazana jako rodzaj pułapki uniemożliwiającej nie tylko optymalne funkcjonowanie społeczne, ale wręcz narażającej ludzkie życie bądź zdrowie.

Utrwalony wielopokoleniowo wizerunek danego człowieka (w tym wypadku – zazdrosnego przodka) trudno zmienić nawet członkom rodziny. Opinia społeczna bywa nieubłagana, a jej „głos” – donośny (przekaz wielogeneracyjny). Następcy, chcąc zweryfikować negatywną opinię i przywrócić swemu przodkowi dobre imię, muszą dołożyć usilnych starań, by dostarczyć społeczności, w której żył, niepodważalnych dowodów na potwierdzenie odmiennego stanowiska i złagodzić („ocieplić”) jego wizerunek.

Narażenie na marginalizację społeczną

Nieprawidłowa selektywność informacji i „zawężenie percepcyjne” mogą skłaniać człowieka zazdrosnego do desperackich posunięć, czynów nastawionych na deprecjację podmiotu zazdrości, na przykład do czynów społecznie niedozwolonych. Silna zazdrość w połączeniu z innymi negatywnymi cechami zachowania człowieka predysponuje do konfliktu z prawem, tworzy zatem

²⁵ *Mała księga przysłów polskich*. Red. S. NYCZAJ. Radom, Oficyna Wydawnicza „Ston I”, 1994, s. 258.

²⁶ *Ibidem*.

dogodne warunki rozwoju **przestępczości** i może prowadzić chronicznie zazdrosnego do wykluczenia bądź **marginalizacji społecznej**²⁷.

Zazdrość nierzadko staje się przyczyną zbrodni²⁸ (w których daje się rozpoznać skłonność sprawcy do wymierzania sprawiedliwości i wyrównywania krzywd lub inne objawy zaburzeń psychicznych). Rozpatrując aktywność zawodową człowieka, należy podkreślić, że w środowisku pracy niezwykle rzadko dochodzi do tego typu przestępczości. Tym trudniej doszukać się aktu zbrodni (zabójstw) w działalności naukowców. W tej grupie zawodowej przestępstwami narażającymi ich na marginalizację społeczną są jednak **stosowanie mobbingu** (o różnym stopniu nasilenia) zazwyczaj wobec zdolniejszych współpracowników, **krzywoprzysięstwo** oraz **dopuszczenie się plagiatu**²⁹ (kradzieży cudzej własności intelektualnej wskutek między innymi destruktywnej zazdrości).

Podane przykłady naturalnie nie wyczerpują tematyki nieprawidłowości związanych z naruszeniem prawa pracy (a tym samym zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy), ukazują jednak prawdopodobny kierunek postępowania człowieka chronicznie zazdrosnego i gros niebezpieczeństw, na jakie się naraża (bądź na jakie naraża go własna zazdrość). Należy zaznaczyć, że marginalizacja może wynikać nie tylko z naruszenia prawa przez człowieka patologicznie zazdrosnego, ale również z nieprzestrzegania zasad etyki zawodowej (nierespektowania wypracowanych w środowisku profesjonalistów dobrych obyczajów w nauce).

Zagrożenie indywidualnego rozwoju naukowego

Kolejne pytanie wywiadu brzmiało: **Czy, w Pana/Pani opinii, zazdrośczenie innym pracownikom utrudnia/komplikuje zazdroszczącemu jego rozwój naukowy?**

Respondenci, którzy odpowiedzieli na nie **twierdząco**, uzasadniali swe stanowisko destruktywnym wpływem tej emocji na relacje międzyludzkie w środowisku zawodowym, współdziałanie i współpracę, motywację do

²⁷ Zob. *Edukacja i nierówność. Trajektorie sukcesu i marginalizacji*. Red. A. GROMKOWSKA-MELOSİK, M.J. SZYMAŃSKI. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2015.

²⁸ Zob. Z. LEW-STAROWICZ, S. PIKULSKI: *Zazdrość, seks, zbrodnia*. Warszawa, Wydawnictwo Prawnicze, 1990.

²⁹ Zob. A. GROMKOWSKA-MELOSİK: *Ściąg, plagiaty, fałszywe dyplomy. Studium z socjopatologii edukacji*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007. Por. A. SOKOŁOWSKA: *Zjawisko plagiatu z perspektywy młodzieży akademickiej*. W: *Współczesne wyzwania teorii i praktyki edukacyjnej*. Red. A. CYBAŁ-MICHAŁSKA, A. GROMKOWSKA-MELOSİK. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2019.

pracy, na atmosferę naukową, które z kolei nie pozostają bez znaczenia dla dynamicznego rozwoju naukowego pracowników. Oto wybrane fragmenty wypowiedzi:

[...] zazdrość jest złym motywem działania, który bynajmniej nie wspiera motywacji do pracy, lecz ją niszczy. W swojej postawie naukowiec musi mieć wystarczająco [dużo – A.Ż.] siły i argumentów, żeby dla własnego dobra odeprzeć wewnętrzny napór zazdrości.

Zazdrość w wielu przypadkach wiąże się z dyskomfortem (prawdopodobnie związanym z frustracją), aczkolwiek uważam, że niewielu zazdrośników uświadamia to sobie. Ponadto porównywanie siebie z innymi skłania do zazdrości; w mej opinii nie wszystko można porównać, a co więcej – nie wszystko powinno być porównywane.

Zazdrość może skomplikować rozwój naukowy tych pracowników, którzy z powodu tej emocji nie potrafią bądź nie chcą dostrzec przewagi kompetencyjnej innych, na przykład w sytuacji obiektywnej dyskusji naukowej, nie potrafiąc przemyśleć/rozważyć swego stanowiska.

Badani, którzy odpowiedzieli na to pytanie **przecząco**, twierdzili, że emocja zazdrości może być w pewnym stopniu motywująca (zazdrosnego) do wysiłku nabywania kompetencji zawodowych (by utrzymać się na przykład w czołówce najlepszych pracowników), a tym samym skłaniać go do zdynamizowania rozwoju naukowego.

Prawdopodobne skutki, jakie doznający zazdrości ponosi od otoczenia społecznego

Zachwianie obrazu świata, innych ludzi i siebie

Człowiek doświadczający zazdrości innych na ogół czuje się instrumentalnie, niesprawiedliwie potraktowany, a przede wszystkim nierozumiany. Jest przeświadczony, że otoczenie nie dostrzega jego wkładu pracy, wysiłku, problemów, jakie przezwyciężył w trakcie kształcenia, samokształcenia, doskonalenia zawodowego, że nie wnika również w trudności (na przykład zdrowotne, uczuciowe), z którymi musiał się zmierzyć. Wyrafinowana dyskredytacja motywowana zazdrością może rodzić w osobie doświadczającej jej z zewnątrz **poczucie krzywdy** (związane z przekonaniem, że to, czego doświadcza, jest niesprawiedliwe i niezasłużone) oraz **poczucie straty** („dobrego imienia” –

„odarcia z godności”, grabieży uznania społecznego, dobrego samopoczucia, pozytywnej samooceny). Stan emocjonalny człowieka doznającego zazdrości otoczenia społecznego daje się opisać za pośrednictwem takich terminów, jak: „poczucie odrzucenia/odtrącenia”, „poczucie niesprawiedliwości”, „dyskomfort”, „lęk o przyszłość”, „niepewność”.

Zachwianie obrazu świata (związane między innymi z przekonaniem, że świat nie jest sprawiedliwy bądź nie jest dobrze urządzone), **innych ludzi** (postrzeganych jako jednostki, na przykład nieżyczliwe; zachłanne – łaknące cudzych dóbr materialnych i niematerialnych: zalet, stylu życia, statusu społecznego – i osiągnące to za wszelką cenę; pozbawione uczucia wdzięczności, miłości) i **obrazu siebie** – oto konsekwencje zachowania wynikającego z „bycia ofiarą” ludzi zazdrosnych. Zdarza się również tak, że długotrwałe, dotkliwe doświadczanie cudzej zazdrości skutkuje zachowaniem presuicydalnym (na przykład myślami samobójczymi), a nawet **dramatycznymi zdarzeniami** suicydalnymi (próbami samobójczymi albo skutecznionym samobójstwem).

Żyjąc bądź współpracując wiele lat z osobą dotkniętą patologiczną zazdrością, niełatwo pozostać zintegrowanym wewnątrznie czy zdrowym. Łagodność wobec człowieka zazdrosnego nie jest najlepszym sposobem reagowania. Natomiast stanowczość otoczenia może pomóc zazdrosnemu traktować innych z szacunkiem i zachować jednocześnie swe poczucie godności. Wizja rozstania (czy zwolnienia się z pracy; wypowiedzenia stosunku pracy) z zazdrosnym otoczeniem na ogół jednak nie przynosi samoczynnie efektu terapeutycznego dotkliwie doświadczającemu zazdrości, choć w niektórych wypadkach realizacja tego zamiaru okazuje się konieczna.

Rodzenie emocji i uczuć negatywnych wśród pracowników, którym inni zazdroszczą

W odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu wywiadu z naukowcami pytanie: **Co (jakie emocje, uczucia) odczuwał(a) Pan/Pani, doznając zazdrości od innych pracowników?** wyliczono najczęściej: smutek, przygnębienie, złość, żal (związany z nieumiejętnością poradzenia sobie z własnymi emocjami), przykrość, strach, nieakceptację, lekceważenie, zaskoczenie, zdumienie, poczucie niesprawiedliwości, poczucie krzywdy. Oto przykładowa wypowiedź:

Mogę odpowiedzieć hipotetycznie, że doświadczając zazdrości z czyjejs strony, najpierw bym się nieco oburzył, że ktoś daje się powodować takim uczuciem. Uważam to dlatego za oburzające, że [...] zazdrość zakłada chęć posiadania czegoś, co ma inny, bez zamiaru włożenia w to pracy, wysiłku. Jest więc oznaką lenistwa. Jeżeli ktoś pracuje i wie, ile kosztuje jakiegokolwiek osiągnięcie, nie zazdrości, bo wie lub przynajmniej wyobraża sobie, ile go

to kosztowało. Drugim moim odczuciem byłoby chyba zbagatelizowanie czyjejs zazdrości i myśl typu: „A to zazdrość sobie”.

Na problem współwystępowania emocji należących do pewnych grup (zgodnie z przyjętymi kryteriami wyodrębnienia) i podlegających prawom asocjacji zwróciła uwagę już Edith Stein w rozprawie *Przyczynowość psychiczna*, w której pisze: „Smutek i rozczarowanie wywołują gniew, gniew wywołuje zazdrość, zazdrość pociąga za sobą złośliwość [chęć odwetu, zemsty – A.Ż], a złośliwość znów wywołuje smutek, tak że zostaje zamknięty krąg. Podobnie nasze usposobienie uczuciowe, ożywione radością, w naturalny sposób przekształca się w miłość, we wspaniałomyślność, współczucie, w odwagę, dumę i inne podobne afekty [...]. Mamy do czynienia z przypadkiem przejścia zgodnego z naturą od pewnej treści emocjonalnej do innej, pozostającej w ścisłym związku”³⁰.

W myśl poglądów Edith Stein, smutek, rozczarowanie i gniew zarazem „inicjują” zazdrość, jak również stanowią jej skutki emocjonalne. Niemniej jednak sprzężenie między tymi emocjami wskazuje też kierunek przewyciężenia negatywnych konsekwencji zazdrości, w czym mogą pomóc wyliczone stany emocjonalne pozytywne: miłość, wspaniałomyślność, współczucie, odwaga, duma (pojmowana nie jako brak pokory, lecz chluba – duma z kogoś: czyichś talentów, osiągnięć itp.).

Odczuwanie braku wsparcia naukowego

Jako przykład odczuwania braku wsparcia naukowego przez profesora psychiatrii – Aarona T. Becka niech posłużą wspomnienia jednej z jego uczennic: „W 1961 roku opublikowano Skalę Depresji Becka – ankietę składającą się z 21 pytań, w której ocenia się nasilenie depresji na podstawie odpowiedzi udzielanych przez pacjentów; określają oni natężenie swoich objawów na skali Likerta. BDI zastosowano już w przeszło dwustu pracach badawczych, a przydatność i rzetelność tej skali zostały dobrze udokumentowane. W chwili powstania, na Wydziale Psychiatrii w Penn przyjęto ją jednak z obojętnością. Beck przypomina sobie, że gdy podsunął przewodniczącemu rady pomysł, że BDI mogłaby być dla wydziału złotym interesem, spotkał się z jego strony z całkowitym brakiem zainteresowania”³¹. Ów brak zainteresowania można

³⁰ Św. TERESA BENEDYKTA OD KRZYŻA [EDITH STEIN]: *Przyczynowość psychiczna*. W: EADEM: *Filozofia psychologii i humanistyki*. Wstęp i oprac. B. BECKMANN-ZÖLLER. Przeł. P. JANIK, M. BARAN, J. GACA. Kraków, Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2016, s. 234.

³¹ M.E. WEISHAAR: *Aaron T. Beck*. Przeł. M. WIŚLIŃSKI. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 46.

zinterpretować różnie: z jednej strony – po prostu jako obojętność, z drugiej natomiast – jako przejaw zazdrości, zwłaszcza że dotyczy osoby należącej do tej samej grupy zawodowej.

Inne wspomnienie opisała długoletnia współpracownica Becka – doktor Ruth Greenberg: „W latach sześćdziesiątych na psychiatrii w Penn było wiele osób o sporych ambicjach naukowych, atmosfera nie sprzyjała więc takim innowacjom, jak terapia poznawcza. Dopóki Beck miał fundusze z grantów, mógł prowadzić badania samodzielnie. Ówczesne stosunki na wydziale wspomina on jako raczej życzliwe, jednak Greenberg, członkini jego zespołu, pamięta, że spotykała się wtedy z niechęcią całego środowiska. Czuliśmy pod skórą, że musimy walczyć o swoje miejsce na wydziale, o swoje prawa, między innymi o równe prawo do leczenia pacjentów. Nikt szczególnie nie zniechęcał Becka do pracy, ale nie pamiętam też, aby ktokolwiek go w czymś wspierał”³².

Brak pomocy i wsparcia przełożonych w miejscu pracy, zarówno w odniesieniu do realizacji projektów czy określonych czynności badawczych, jak i praktyki leczniczej bądź terapeutycznej, mogą świadczyć o nieprawidłowej, nadmiernie rywalizacyjnej reakcji środowiska, na ogół powiązanej z emocją zazdrości. Czasem jednak są wyrazem wyłącznie braku kompetencji naukowych, organizacyjnych czy ekonomicznych zwierzchników.

Na pozór prawidłowe relacje formalne między podwładnym a przełożonym okazują się niewystarczające do dynamicznego rozwoju naukowego, zwłaszcza młodych naukowców. Nieformalna więź emocjonalna, w której daje się rozpoznać szczerą serdeczność kierownika katedry/zakładu/zespołu badawczego, stanowi istotny czynnik wsparcia członków grupy. Wsparcie emocjonalne z pewnością potrzebne jest również przełożonym, ale w relacjach zawodowych to zasadniczym zadaniem przełożonych pozostaje dbałość o rozwój swoich współpracowników i podtrzymywanie pozytywnego klimatu w miejscu pracy.

Narażenie na nieuzasadnioną krytykę i reakcje hiperkrytyczne

Choć krytyka i polemika na polu nauki nie muszą świadczyć o zazdrości oponentów, niektóre z dyskursów nie są wolne od uczucia wrogości. Jeśli krytyka nie ma swego uzasadnienia merytorycznego, na przykład nie stanowi mechanizmu kontroli chroniącego przed błędnym rozumowaniem, można przypuszczać, że wynika z nieprzychylnego, często hiperkrytycznego nastawienia uczestników dyskursu naukowego bądź recenzentów. Artur Schopenhauer wyjaśnia to następująco: „Wprawdzie nawet najpospolitsi ludzie,

³² Ibidem.

polegając na autorytecie, akceptują powszechnie dzieła uznane za wielkie, aby nie zdradzić się z własną słabością; w głębi duszy zawsze są jednak gotowi wyrazić ich potępienie, gdy tylko wolno im żywić nadzieję, że czyniąc to, nie wystawiają się na śmieszność, i wtedy dają upust skrytej nienawiści do wszystkiego, co wielkie i piękne, a co nigdy do nich nie przemawiało i właśnie przez to ich upokarzało, oraz do ich twórców. W ogóle bowiem, aby chętnie i swobodnie uznać cudzą wartość i godzić się na nią, trzeba mieć wartość samemu [poczucie wartości – A.Ż.]³³. Na tym opiera się konieczność rozwijania adekwatnego poczucia własnej wartości.

Analizując biografię Carla Rogersa (1902–1987) – twórcy psychologii humanistycznej – daje się zauważyć, że „krytycy towarzyszyli mu od początku działalności. Mimo upływu lat nie stali się wcale mniej napastliwi. W akademickiej psychologii pozycja naukowców i terapeutów nastawionych na osobę nie była wysoka. Bywali oni traktowani protekcjonalnie, jak naiwni entuzjaści należący do minionej epoki, którzy muszą znosić największe upokorzenie, jakim jest obojętność [...]. Jego głęboka i często wyrażana nieufność wobec licznych, spragnionych władzy i nadmiernie ambitnych profesjonalistów sprawiła, że stał się wrogiem tych, którzy energicznie wystawiają swoje terapeutyczne towary na konkurencyjnym rynku, przekonując potencjalnych klientów, że oto pojawiło się cudowne lekarstwo, a oni są w jego posiadaniu. [...] Rogersowi przez cały okres życia zawodowego zarzucano albo nieskuteczność, albo zbyt dużą skuteczność, szkodliwą dla klientów [...]. Bezustanne walki Rogersa z lekarzami, psychiatrami, a także ambiwalentne stanowisko zajmowane przez jego kolegów psychologów dobitnie świadczą o wrogości, jaką wzbudzał w tych, którzy wyczuwali, że jego teorie i praktyka podważają ich autorytet i wiarygodność. Nic dziwnego, że próbowali go dyskredytować, a nawet sugerować, że zachęcanie klientów do szukania własnej drogi jest nieodpowiedzialne. Te konflikty dotyczą – jakże istotnej – kwestii władzy. Oskarżenie o powierzchowność czy brak odpowiedzialności są kiepsko zawałowanymi próbami uciszenia kogoś, kto podaje w wątpliwość autorytet wiedzy psychologicznej [...]. Profesjonaliści, którzy poczuli się zagrożeni, często oskarżali Rogersa o nierozważną naiwność i ośmieszali jego odważne stwierdzenia, jak choćby to, że relację terapeutyczną może zbudować osoba niemająca wykształcenia psychologicznego. Ta niezrozumiała sytuacja wywodzi się z zarzutów wobec pionierów terapii niedyrektywnej. Można jednak powiedzieć, że całe życie Rogersa było dokonaniem świadomie i szczerze ofiarowanym ludzkiej rodzinie, w którą tak bardzo wierzył pomimo dostrzeganej destrukcyjności”³⁴.

³³ A. SCHOPENHAUER: *Świat jako wola i przedstawienie*. T. 1. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1994, s. 364.

³⁴ B. THORNE: *Carl Rogers*. Przeł. E. WOJTYCH. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006, s. 96–99.

Claude Adrien Helvétius wyraził kwintesencję reakcji emocjonalnej ludzi (zwłaszcza zajmujących się pracą twórczą) na dzieła naukowe czy literackie i choć uczynił to kilkaset lat temu językiem potocznym, jego ujęcie wydaje się trafne i ponadczasowe: „Kiedy ukazuje się jakieś dobre dzieło filozoficzne [lub z innych dziedzin nauki – A.Ż.], wtedy zaraz na jego temat wypowiada się zazdrość, twierdząc najpierw, że wyłożone w nim poglądy są fałszywe oraz niebezpieczne, a następnie, że zawarte w nim myśli nie wnoszą nic nowego. Dlatego biada książce, jeśli od razu mówi się o niej tylko dobrze, gdyż nic jej to dobrego nie wróży, gdy milczy zawiść i głupota”³⁵.

Reakcje środowiska profesjonalistów na nowo powstałe dzieło, między innymi dzieło naukowe, opisał również filozof Friedrich Nietzsche. Oto reprezentatywny fragment jego wypowiedzi: „Ludzie utalentowani, lecz bierni, zawsze wydają się cokolwiek podrażnieni, kiedy któryś z ich przyjaciół kończy poważniejszą pracę. Budzi się nich zazdrość, wstydzą się swego lenistwa – lub raczej boją się, że człowiek czynu gardzi nimi teraz więcej niż kiedykolwiek. W tym nastroju krytykują nowe dzieło – i krytyka ich staje się zemstą, ku największemu zdziwieniu autora”³⁶.

Interesujące w tym fragmencie zdaje się twierdzenie, że wyrażanie jedynie aprobaty określonego wytworu – rezultatu pracowitości nie powinno zadowalać twórcy, gdyż dopiero krytyka (jako reakcja zazdrości) najlepiej świadczy o nieprzeciętności dzieła. Umiejętność rozważnego przyjmowania krytyki nie należy do łatwych, ale z pewnością stanowi potwierdzenie mądrości autora dzieła poddanego takiemu wartościowaniu.

Podleganie nieprawidłowemu doborowi kadry, negatywnej rotacji i fluktuacji³⁷ pracowników

Zazdrość jednostek bądź grup/komisji kwalifikujących do zawodu naukowca może uniemożliwiać rozwój nauki wskutek nieprawidłowego mechanizmu **doboru adeptów**, na przykład doktorantów, którzy często stają się później pracownikami w pierw naukowo-dydaktycznymi, a następnie naukowymi. Wybór w wyniku konkursu nie tyle osób najlepiej rokujących, najzdolniejszych, mających największe osiągnięcia i doświadczenie, ile pod

³⁵ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu*. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław-Kraków-Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976, s. 441.

³⁶ F. NIETZSCHE: *Wędrowiec i jego cień*. Przeł. K. DRZEWIECKI. Warszawa, Wydawnictwo „Bis”, 1994, s. 412.

³⁷ **Fluktuacja** to przypadkowe i nieregularne zmiany w przebiegu jakichś procesów lub zjawisk. Zob. *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 1: A-Ó. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017, s. 413.

tymi względami przeciętnych, wynika często z obawy, by nie stanowili konkurencji dla dziekanów, dyrekcji instytutów, kierownictwa katedr, zakładów, zespołów badawczych oraz innych współpracowników.

Poczucie zagrożenia własnych dóbr zawodowych (między innymi etatu, stanowiska, awansu) skłania pewną część naukowców do niezbyt korzystnych dla danego uniwersytetu, akademii czy innej szkoły wyższej rekrutacji do zawodu. Kryteria doboru ogłoszone publicznie i egzekwowane w procesie konkursowym nie gwarantują respektowania demokratycznych zasad w instytucji badawczej, co powoduje często, że rezultat wyrażający się w wyborze do profesji uczonego kandydatów przeciętnych (to znaczy niewyróżniających się zdolnościami i uzdolnieniami poznawczymi) wydaje się wręcz nieprawdopodobny.

„Kiedy [...] ktoś stoi na wyższym poziomie umysłowym niż ogół, wtedy zaczyna mu się tego zazdrościć i jego obecność drażni otoczenie. Rodzi się więc chęć odwetu oraz próba pozbycia się takiego człowieka. W tym celu zmusza się go do opuszczenia kraju, jak na przykład Kartezjusza, Bayle’a, Maupertuisa i innych, albo zaczyna się go prześladować, jak na przykład Montesquiego czy Rousseau”³⁸, pisze nie bez racji Claude Adrien Helvétius. W starożytnym Rzymie Apulejusz (około 125 – po 180 roku n.e.) prowadzący niezrozumiałe dla otoczenia badania medyczne, przyrodnicze, religioznawcze zawarł intratne małżeństwo, co wzbudziło w otoczeniu zazdrość. Został oskarżony o uprawianie magii i wytoczono mu proces. Choć go wygrał, stracił przyjaciół i musiał opuścić miasto. Biografia tego uczonego ukazuje spektrum niebezpieczeństw i pułapek czyhających na intelektualistów z powodu braku zrozumienia społecznego dla podjętych badań, a także ludzkiej zazdrości, co w konsekwencji naraziło go na doświadczanie ostracyzmu społecznego oraz konieczność opuszczenia rodzinnego miasta³⁹.

Z kolei w średniowieczu uczeni, którzy nierzadko byli też zakonnikami, z powodu zazdrości przełożonych bądź innych współbraci opuszczali rodzime ośrodki naukowe (w tym klasztory), by w innym miejscu zyskać akceptację i uznanie społeczne, dając sobie szansę na kontynuację rozwoju oraz ukończenie prac naukowych. Jakub z Paradyża, teolog, filozof i kaznodzieja, wyróżniający się wszechstronnym wykształceniem i licznymi przymiotami umysłu⁴⁰,

³⁸ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu...*, s. 235–236.

³⁹ Zob. B. STAWOSKA-JUNDZIŁ: *Społeczno-kulturowe uwikłania rzymskich naukowców. Orbiliusz i Apulejusz*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

⁴⁰ Zob. J. FIJAŁEK: *Mistrz Jakub z Paradyża i Uniwersytet Krakowski w okresie soboru bazylejskiego*. T. 1. Kraków, Akademia Umiejętności, 1900. Por. J. STOŚ: *Jakub z Paradyża*. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2004.

na początku XV wieku złożył śluby zakonne w klasztorze cystersów w Paradyżu. W 1420 roku rozpoczął studia na Akademii Krakowskiej (na dwóch Wydziałach: Sztuk Wyzwolonych i Teologii). W tym czasie związał się z klasztorem w podkrakowskiej Mogile, w którym mieszkał. Należy zaznaczyć, że to dzięki temu mógł tak szybko, jak na ówczesne czasy, zwieńczyć swoją naukę w 1432 roku uzyskaniem stopnia doktora⁴¹. Jakub zmienił formalnie przynależność zakonną z opactwa paradyckiego na mogiłskie zapewne na skutek nalegań opata mogiłskiego Pawła Pachbornera⁴². Warto podkreślić, że doktor Jakub z Paradyża był autorem ponad stu pięćdziesięciu najróżniejszych traktatów, dialogów i kazań. Opuścił Mogiłę w 1442 roku w wyniku jakiegoś konfliktu, którego przyczyną była zazdrość, często prześladowająca wybitnych ludzi. Po wyjeździe z podkrakowskiego opactwa udał się do klasztoru cystersów w Sulejowie, a następnie wstąpił do zakonu kartuzów⁴³. Częste zmiany miejsca pobytu ukazują los światłego człowieka, który z trudem radzi sobie z zazdrością najbliższego otoczenia, w tym wypadku – zgromadzenia zakonnego. Podobnych kolei losu doświadczyło z pewnością wielu naukowców żyjących w późniejszych okresach.

Współcześnie problem daje się dostrzec w **rotacji**⁴⁴ kadry pracowniczej, której nie przedłużono zatrudnienia, motywując decyzję brakiem odpowiedniego rozwoju naukowego (przejawiającego się niezrealizowaniem awansu zawodowego w określonym interwale czasowym przewidzianym w umowie z pracodawcą). Poza oficjalnym uzasadnieniem są jednak przypadki wręcz stygmatyzowania pracowników wyróżniających się kreatywnością naukową, utrudniania im publikacji prac naukowych, piętrzenia rozlicznych przeszkód administracyjnych (na przykład przysparzania trudności w sprawnym załatwieniu lub rozwiązaniu prostych kwestii formalnych), dydaktycznych (na przykład obarczania nadgodzinami i dodatkowymi obowiązkami organizacyjnymi) bądź przeszkód społecznych (takich jak nieprawidłowa atmosfera,

⁴¹ J. Stroś: *Jakub z Paradyża...*, s. 16–17.

⁴² *Ibidem*, s. 18–19.

⁴³ Zob. K. CHMIELEWSKA: *Uczeni w średniowiecznych klasztorach. Wykształcenie zakonnicy – w relacjach kronikarskich*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości...*

⁴⁴ **Rotacja** – zmiany na stanowiskach pracy w zakładzie, na przykład przemysłowym – przesuwanie pracowników tak, by każdy z nich wykonywał przez jakiś czas tę samą pracę. W odniesieniu do pracowników naukowych – przesuwanie ich na wyższe stanowiska lub zwalnianie ich, jeśli w określonych terminach nie uzyskają odpowiednich kwalifikacji czy stopni naukowych. Zob. *Słownik języka polskiego*. T. 3. Red. M. SZYMCAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993, s. 76. Rotacja jakichś osób (oraz rzeczy, zjawisk) to proces, w którym jedne z nich są zastępowane innymi (na przykład *Mamy dużą rotację pracowników – odchodzi prawie połowa personelu rocznie*). Zob. *Inny słownik języka polskiego PWN*. T. 2: P–Ż. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017, s. 460.

skomplikowane i nieprzyjemne relacje w zespołach badawczych, identyfikowane wręcz jako mobbing zawodowy).

Jako przykład takiej dyskredytacji zawodowej polegającej na uniemożliwieniu kontynuacji pracy badawczej warto podać opisaną przez córkę Ewę Curie sytuację, w jakiej znalazł się jej ojciec – znakomity uczony Piotr Curie (1859–1906): „[...] właśnie w chwili, gdy badania nad radem wymagałyby, aby im poświęcić siły i całą energię, władze uniwersytetu odmawiają Piotrowi stanowiska, które by go było godne – katedry. Ale aż nazbyt chętnie powierzają człowiekowi tej miary podrzędne zajęcie, wyczerpujące i lichy płatne. Więc państwo Curie wertyują podręczniki, obmyślają tematy zadań i doświadczeń dla uczniów. Piotr wykłada teraz w dwóch szkołach i ma nadzór nad pracami dwóch grup studentów”⁴⁵.

Obarczenie pracownika nadmiarem pracy dydaktycznej bądź organizacyjnej w sytuacji, gdy jest on zaangażowany w prowadzenie badań naukowych i komunikowanie ich wyników, można zinterpretować w niektórych wypadkach jako postępowanie władz (rektora, dziekana, dyrekcji) uczelni wynikające z chęci zmniejszenia aktywności naukowej danego pracownika, czyli motywowane zazdrością, względnie zawiścią. Tworzenie irracjonalnych barier instytucjonalnych może uniemożliwić skuteczną kontynuację projektów badawczych i zakłócić prawidłowy rozwój naukowy, a w rezultacie – pokrzyżować karierę naukową pracownika stałym poczuciem zagrożenia, strachem przed utratą miejsca pracy, czyli zwolnieniem.

Deprecjacja, jakiej doświadczają niektórzy pracownicy zagrożeni zwolnieniem, nieprzedłużeniem umowy bądź „propozycją” pracy na niekorzystnych warunkach (finansowych, stanowisku nieadekwatnym do zainteresowań naukowych czy kompetencji), bywa odzwierciedleniem postępowania decydentów motywowanego między innymi zazdrością. Obserwacja rotacji pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych nasuwa przykry wniosek, że w niemal każdej instytucji publicznej najbardziej pożądane są jednostki przeciętne, spolegliwe wobec władz, a nawet nadspodziewanie usłużne oraz konwencjonalne w zachowaniu (zwłaszcza niemające roszczeń: finansowych; roszczeń związanych ze zdobyciem stopnia/tytułu naukowego, czyli z awansem; ze stanowiskiem, czy innych szczególnych oczekiwań wobec pracodawcy). Ludzi ambitnych, nieprzeciętnie uzdolnionych naukowo, operatywnych dydaktycznie i dobrze zapowiadających się również w pełnieniu funkcji organizacyjnych przedstawiciele władz uczelni, wydziału bądź instytutu często postrzegają jako największe zagrożenie. Nierzadko pracownicy najzdolniejsi zmieniają środowisko zawodowe, w którym przyszło im wykonywać swą profesję, by odmienić swe samopoczucie oraz bez przeszkód oddać się spokojnej

⁴⁵ E. CURIE: *Maria Curie*. Przeł. H. SZYLLEROWA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1983, s. 208.

pracy naukowej: przeprowadzać badania i komunikować publicznie ich wyniki w formie publikacji czy wystąpień na konferencjach, zjazdach specjalistów, kongresach, sympozjach, seminariach naukowych.

Sytuację związaną ze skomplikowaną relacją między przełożonym a podwładnym zagrażającą utrzymaniu zatrudnienia (posady) opisuje w swej autobiografii Józef Pieter: „Rozdźwięki na odwiecznie niefortunnej linii »profesor – asystent« pojawiły się na wiosnę 1934 roku. Bezpośrednio na tle mojej recenzji książki: S. Skowron, S. Szuman: *Organizm a życie psychiczne*. Pośrednio – jak sądziłem wówczas i sądzę nadal po tylu latach, pod wpływem narastającego u prof. Szumana »niepokoju« o moją »emancypację« spod jego opiekuństwa naukowego. Po prostu zawiści, tylekroć opisywanej, między innymi w serii artykułów w „Polityce” z lat 1967–1968 pt. *Feudałowie i wasale*. W roku 1934 byłem już autorem dwóch poczytnych monografii naukowych i szeregu rozpraw fachowych. Za dużo i zbyt efektywnie pracowałem – oto istotna przeszkoda do dalszej, pomyślnej współpracy profesora Szumana z jego asystentem. Zrozumiałem, że raczej prędzej niż później trzeba będzie odejść. Udało mi się to jesienią roku 1936 dzięki przeniesieniu się z UJ do Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie. Zresztą, formalnie rzecz biorąc, za zgodą Szumana i w sposób poprawny, dzięki czemu na przyszłość mogliśmy pozostać »dobrymi znajomymi«⁴⁶.

Chęć pozbycia się tych, którym się zazdrości, przez rotację danego człowieka z miejsca pracy nie należy jedynie do naruszeń etyki zawodowej. Zwolnienie bądź przeniesienie (często nagłe i niezapowiedziane) niewynikające z woli pracownika ani sytuacji na rynku pracy może stanowić, w jego odczuciu, silną opresję i być rozpatrywane jako przypadek nierównego traktowania. Udowodnienie pracodawcy lub innemu przełożonemu, że stosuje taką formę niesprawiedliwości, oznacza również przekroczenie uprawnień wynikających z prawa pracy.

Zazdrość, a co gorsze – zawiść pracodawcy bądź bezpośredniego przełożonego, biorąc pod uwagę etykę pracownika naukowego (względnie naukowo-dydaktycznego), są niedopuszczalne i godzą w społeczne normy opieki naukowej. Dalekosiężne skutki takich postaw przełożonych trudno przewidzieć, gdyż w niektórych przypadkach zmiana miejsca pracy skutkuje niekorzystnymi konsekwencjami zarówno dla podwładnego, jak i rezultatów naukowych (przebiegu kariery naukowej czy dynamiki rozwoju naukowego).

⁴⁶ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 483.

Doświadczanie ostracyzmu środowiskowego, mobbingu i konfliktów interpersonalnych

Zazdrość pasywna (manifestująca się przede wszystkim w sferze emocjonalnej) i aktywna (przejawiająca się głównie w sferze behawioralnej) stanowią znaczne bariery zarówno w indywidualnym rozwoju naukowym, jak i w postępach nauki pojmowanej jako jakość kulturowa, ponieważ należą do odmian resentymentu, które narażają ludzi zajmujących się nauką na pewne konsekwencje społeczne: doświadczanie wśród współpracowników uczuć negatywnych w postaci **ostracyzmu środowiskowego** prowadzącego jednostkę do poczucia alienacji.

Za egzemplifikację niech posłuży wierny opis sytuacji emocjonalnej Marii Skłodowskiej-Curie (1867–1934) tuż po wielkich sukcesach naukowych, oddany przez córkę Ewę Curie: „Wspaniałe odkrycie, dokonane wspólnie z genialnym człowiekiem [Piotrem Curie – A.Ż.], światowa sława, dwie Nagrody Nobla ściągnęły na Marię podziw wielu osób, a wielu innych – nienawiść. Czy nie zdaje sobie sprawy z zawiści, jaka ją otacza? Istotnie: z tego nie zdaje sobie sprawy [...]. Maria patrzy z przerażeniem na polemiki, których nie przewidziała i wobec których jest całkiem bezsilna, bezbronna. [...] »Kobiety nie mogą zasiadać w Akademii!« woła z cnotliwym oburzeniem p. Amagat, który przed ośmiu laty był szczęśliwym współzawodnikiem Piotra Curie. Katolikom szepce się podstępnie, że Maria jest Żydówką, a wolnomyślicielom przypomina, że to przecież katoliczka [...]. Złość ludzka rzuca się na nią nagle gwałtowną falą i usiłuje ją zgnębić. Burza podstępnych i niecznych ataków zrywa się w Paryżu przeciwko tej czterdziestoczteroletniej kobiecie – tak wątłej, tak zniszczonej przez olbrzymi ciężar pracy – tak osamotnionej i bezbronnej [...]. Tu zawiści wystarczy, aby oskarżyć uczoną, całkowicie oddaną swej pracy, kobietę, której życie było zawsze tak godne i skromne [...]. Pozostawmy w spokoju dziennikarzy, co mieli czelność rzucać obelgi osaczonej, nękaney anonimami kobiecie, której publicznie grożono i której życie było nawet chwilami w niebezpieczeństwie [...]. Ilekroć się nadarzy okazja, aby poniżyć tę wyjątkową kobietę, aby odmówić jej jakiegos zaszczytu czy nagrody – wspomina się jej [polskie – A.Ż.] pochodzenie. Mówi się, że jest cudzoziemką, która przyjechała do Paryża, aby tu sobie bezprawnie przywłaszczyć wysokie stanowisko [...]. Wielcy ludzie zawsze byli narażeni na ataki zawistnych, którzy chcą za wszelką cenę doszukać się pod powłoką geniuszu zwykłych ludzkich błędów⁴⁷. Z niezwykłą zręcznością otoczenie wychwytuje wówczas najmniejsze błędy ludzi wybitnych. Zdarza się, że inni znani uczeni czytają czyjeś dzieła nie z zamiarem wzbogacenia swej wiedzy czy umiejętności bądź docenienia wkładu publikacji w rozwój nauki, ale by wyszukać i nagłośnić

⁴⁷ E. CURIE: *Maria Curie...*, s. 310–314.

błędy autora. Taka motywacja z pewnością nie należy do przykładowych, można uznać ją za niegodną naśladownictwa, wręcz haniebną.

Danych biograficznych dostarcza również przykład, jaki opisała Marjorie E. Weishaar – długoletnia współpracownica profesora psychiatrii Aarona T. Becka: „Pewnego razu Aaron udał się na spotkanie grupy psychoanalityków. Kiedy zabrał głos, wszyscy wstali i wyszli [...]. Prawdopodobnie największym sprzymierzeńcem Becka była jego żona Phyllis. To właśnie jej zawdzięcza nazwanie struktur poznawczych »schematami«; Phyllis podsunęła mu to określenie, gdy pewnego dnia jechali samochodem. Judy Beck, córka Aarona, sądzi, że jej ojciec [...] przez te wszystkie lata dzielił swoją pracę przede wszystkim z jej matką⁴⁸.”

Ostentacyjne zachowanie audytorium mogło oczywiście nie być przejawem nieprzychylnych uczuć uczestników spotkania, lecz zbiegu okoliczności, na przykład konieczności powrotu do innych obowiązków zawodowych, choćby zajęć rozpoczynających się o ściśle określonej godzinie, zmuszających wykładowców do punktualności. To wytłumaczenie nie wydaje się jednak wystarczająco przekonujące, podobnie jak nieprzygotowanie, niski profesjonalizm wykładowcy czy znudzenie odbiorców. Pozostaje zatem rozpatrzenie innych powodów, takich między innymi jak środowiskowa zazdrość czy nawet zawiść.

Świadomość wrogich emocji otoczenia społecznego wcale nie ułatwia uczonego zadania. Racjonalne postrzeganie swej sytuacji zawodowej, nawet jeśli sprawia przykrość, może wspomóc proces radzenia sobie z uciążliwymi współpracownikami, próbującymi na różne sposoby utrudnić samorealizację zawodową. W ostatecznym rozrachunku pozałowania godni są, w moim przekonaniu, jedynie ci, którzy trwonią swą energię i cenny czas na zajmowanie się niecnymi planami uprzykrzania innym życia, drogi zawodowej czy procesu awansowego. Ich syzyfowe wysiłki nie prowadzą do niczego konstruktywnego, czym mogliby się wykazać w swej aktywności zawodowej. Dodatkowo sprawcy komplikują swe emocjonalne i moralne warunki pracy badawczej, która by była efektywna, wymaga od pracownika „spokoju sumienia” (związanego z niewyrządzaniem krzywd, wolnością od poczucia winy) oraz względnej równowagi emocjonalnej.

Człowiek, którego zazdrość już przerodziła się w zawiść, gdy tylko nadarzy się możliwość awansu, wykorzysta każdą okazję, by podstawić nogę (zorganizować zasadzkę) kandydatowi bądź kandydatom na dane stanowisko/urząd/funkcję, nierzadko człowiekowi z racji – najbardziej na nie/niego/nią zasługującemu. Poczucie niesprawiedliwości (wynikające z **mobbingu**/prześladowania), którego doświadcza odrzucony kandydat, często nie zdoła już odmienić realiów społecznych, przypominających zwierzęcą walkę

⁴⁸ M.E. WEISHAAR: *Aaron T. Beck...*, s. 43.

o przetrwanie. Ten nihilistyczny obrót spraw pokazuje, że warto zachować ostrożność w kontakcie z ludźmi zazdrosnymi bądź zawistnymi, gdyż bywają tak zdeterminowani do obejmowania szczytnych stanowisk, że uciekną się do zachowania makiawelicznego, wyrażającego się w maksymie: cel uświęca środki.

Niechęć do osoby bądź grupy postrzeganych jako dysponujące określonymi zasobami (niematerialnymi czy materialnymi) może przerodzić się w stan permanentnej zazdrości. Skutkiem chronicznej zazdrości mogą być nawet **masowe prześladowania czy konflikty społeczne** (w tym zbrojne – wojny). W jednej z hipotez dotyczących przyczyn zbiorowej eksterminacji Żydów przez niemieckich nazistów w okresie II wojny światowej akcentuje się zazdrość społeczeństwa niemieckiego (nie tylko jego przywódcy Adolfa Hitlera) o umiejętności ekonomiczne i inne zalety Żydów⁴⁹, takie jak, zaradność, pracowitość, niezależność finansowa, przedsiębiorczość, prowadzące do zgromadzenia w tej grupie dużego kapitału materialnego.

Człowiek zasobny (w wiedzę, umiejętności naukowo-badawcze, kompetencje, talent, dorobek naukowy) niezależnie od okresu, w którym przyszło mu żyć, jest narażony na permanentną zazdrość jednostek, czy wręcz rzesz zazdrośników usiłujących (często nieskutecznie) wyposażyć siebie w podobne zasoby. W tym celu część zazdroścujących ucieka się nawet do różnych form deprecjacji, takich jak mobbing.

Usiłowanie utrudnienia rozwoju naukowego bądź opóźnienia awansu zawodowego

W ramach debaty w Zakładzie Socjologii Wiedzy Wydziału Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie na temat *Zazdrość w nauce – pożyteczna czy szkodliwa* Maciej Kociuba zaprezentował stanowisko, iż w nauce dominuje zazdrość w znaczeniu *envy*, choć może się również przejawiać zazdrość w znaczeniu *jealousy*⁵⁰, gdy jednostka bądź instytucja prowadząca badania zazdrośnie broni swych osiągnięć, dóbr

⁴⁹ Zob. R.S. ROBINS, J.M. POST: *Paranoja polityczna. Psychopatologia nienawiści*. Przeł. H. JANKOWSKA. Warszawa, „Książka i Wiedza”, 1999. Por. M.M. BARAN: *Nienawiść jako narzędzie wojny*. W: *Nienawiść w życiu publicznym. Sfera społeczna*. Red. J. MYSONA BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2015, s. 135; W. WOJTANOWSKA: *Moralne restrykcje w sytuacji konfliktu i wrogich działań w ujęciu Thomasa Nagela*. W: *Etyka i życie publiczne. T. 7: Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II, Wydawnictwo Naukowe, 2016, s. 25.

⁵⁰ Terminy *envy* i *jealousy* zostały wyjaśnione w rozdziale 1.1. na stronie 34.

intelektualnych – autorstwa, pierwszeństwa – przed konkurentami⁵¹. Indywidualizm, liberalizm czy egalitaryzm społeczny, oprócz pozytywnego wpływu na funkcjonowanie uniwersytetów, a więc i na pracowników naukowych oraz naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych, tworzą także dogodne warunki rozwoju mechanizmów wykluczania określonych jednostek z sukcesu (na przykład utalentowanych kobiet)⁵². Wśród przyczyn owego wykluczania nie sposób pominąć emocji zazdrości trafiającej na podatny grunt wśród przedstawicieli tej profesji.

Na podstawie analizy niemieckich i francuskich realiów akademickich, a także dzieł Pierre'a Bourdieu Zbyszek Melosik twierdzi nie bez racji, że osoby mające formalną władzę manipulują rytmem kariery innych naukowców, na przykład opóźniając (zmuszając ich do czekania choćby na recenzję, przyjęcie tekstu do druku, na wyznaczenie terminu obrony czyichś doktorantów, głosowań w kwestiach istotnych zawodowo) bądź przyspieszając osiągnięcia. Pedagog zwraca przy tym uwagę na fakt, że awans naukowy jest skutkiem oceny dokonywanej przez naukowców, którzy wcześniej go uzyskali, a obecnie są *de facto* współzawodnikami ocenianej osoby. Awans pozwala też (w polskich warunkach punktem zwrotnym w karierze uczonego pozostaje habilitacja) na dostęp do hierarchicznej struktury władzy. Dwa typy kapitału są punktem wyjścia tworzenia hierarchii władzy na uniwersytecie. Pierwszy z kapitałów jest związany z pełnieniem znaczących funkcji w strukturach akademickich różnego typu i szczebla, drugi – z osiągnięciami naukowymi. Ludzie będący w posiadaniu pierwszej formy kapitału mogą regulować – głównie za pomocą formalnych, związanych z awansem, procedur – dostęp do drugiego typu kapitału. Zdarza się też, że kariery naukowców bardzo pracowitych i zdolnych zależą od tych, którzy pełnią formalne funkcje, mają władzę, ale niekoniecznie osiągnięcia naukowe⁵³.

W trakcie wywiadu zapytałam respondentów o to, czy **doświadczenie zazdrości współpracowników utrudnia doznającym jej rozwój naukowy**. Badani (z wyjątkiem dwóch osób) przyznali, że zazdrość doznana od współpracowników nieco komplikuje im dynamiczny rozwój naukowy. Oto egzemplifikacje reprezentatywnych wypowiedzi wraz z uzasadnieniami:

Bywają działania, które utrudniają lub wstrzymują rozwój naukowy danego pracownika – ze strony pracowników znajdujących się na tym samym

⁵¹ Zob. www.romantokarczyk.pl/wywiad/wywiad4.html [data dostępu: 12.03.2017].

⁵² Zob. A. GROMKOWSKA-MELOSİK: *Indywidualizm, liberalna edukacja i paradoksy emancypacji kobiet*. W: *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*. Red. A. GROMKOWSKA-MELOSİK, T. GMEREK. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2008, s. 75–86.

⁵³ Zob. Z. MELOSİK: *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2019, s. 112.

szczeblu administracyjnym (bądź mających ten sam stopień, tytuł; reprezentujących zbliżony poziom rozwoju naukowego), jednak o wiele bardziej dotkliwe są działania podejmowane przez pracowników, którzy reprezentują wyższy szczebel administracyjny (bądź stopień, tytuł).

[...] pamiętam pewne myśli, które miałem swego czasu, a które dotyczą zazdrości ze strony przełożonego i rozwoju naukowego. Miałem wówczas obawy, czy mój tak zwany sukces naukowy nie spowoduje reakcji zazdrości, której wymiernym efektem będą »konsekwencje zawodowe«. Na szczęście moje obawy okazały się bezpodstawne, ale sytuacja ta obrazuje, w jaki sposób zazdrość może utrudniać rozwój naukowy i zawodowy.

Czyjaś zazdrość może utrudnić innym rozwój naukowy, jeśli rodzi w zazdroszczącym chęć podważenia szeroko pojętego działania drugiego naukowca (jego stylu życia, zachowania, aktywności zawodowej). Dzieje się tak w sytuacji rozpowszechniania fałszywych informacji (zazwyczaj za pośrednictwem plotek) na temat osoby, której się zazdrości, umniejszania jej roli. W wyniku zazdrości powstaje czasem atmosfera utrudniająca współpracę w danej jednostce.

Zazdrość ze strony władz jednostki czy współpracowników komplikuje normalny rozwój naukowy, gdyż takim emocjom towarzyszy często konkretne działanie w środowisku (na przykład nieformalne naciski na pracowników oceniających kolegów bądź koleżanki z pracy, by obniżyć komuś ocenę), mające na celu zablokowanie awansu naukowego określonego pracownikowi.

Zazdrość rodzi konsekwencje dla rozwoju naukowego, gdyż ambitni są dyskwalifikowani.

Pewnie tak, ale to zależy od hartu ducha osoby, której zazdroszczą, i przysłowiowej postawy typu „róbmy swoje”, czyli odporności psychicznej danego pracownika naukowego.

W pewnym stopniu tak, zależy to od siły charakteru danego pracownika uniwersytetu.

Badani, którzy udzielili **odpowiedzi przeczącej** twierdzili, że dostrzeganie objawów zazdrości innych naukowców w stosunku do respondentów może być w pewnym stopniu motywujące, upewniające w przyjętym kierunku działania czy w poglądach (zwłaszcza gdy osoba „podlegająca” zazdrości innych pracowników ma świadomość racji w dyskusjach naukowych). Oto przykład takiej wypowiedzi:

Jeśli czyjaś zazdrość motywuje nas do działań i okazuje się pomocna w finalizacji przedsięwzięć, to nie mam nic przeciwko. W takich wypadkach nie utrudnia rozwoju naukowego doznającemu jej.

Jako egzemplifikację przywołam następujące zdarzenie zarejestrowane w trakcie wywiadu z naukowcami. Doktorantka X, pracując jako wykładowca w instytucji kształcącej nauczycieli, opublikowała bez przeszkód w krótkim czasie dwa artykuły w znanym, poczytnym czasopiśmie naukowym. Dyrektor tejże instytucji – doktor habilitowany Y – przy okazji spotkania z redaktorką naczelną (która wyraziła swe uznanie dla nowatorskiego podejścia doktorantki X) wspomnianego czasopisma zareagował niepochlebnią wypowiedzią odnoszącą się do młodego wieku doktorantki oraz jej niewielkiego doświadczenia pedagogicznego. Od tego wydarzenia doktorantka, a później już pani doktor, mimo przesyłania interesujących, tematycznie zgadzających się z profilem czasopisma tekstów, nie otrzymywała pozytywnych wieści dotyczących publikacji, wręcz przeciwnie – jedynie uwagi krytyczne. Doktorantka długo zastanawiała się nad treścią i strukturą tekstów, przyczynami takiej sytuacji: ewentualnymi uchybieniami, które należałoby skorygować. Nie tracąc do reszty poczucia własnej wartości i będąc wciąż przekonana o istotnym znaczeniu podejmowanych zagadnień, przesała teksty do czasopism reprezentujących pod względem naukowym poziom wyższy (mających wyższą punktację) od wspomnianego czasopisma. Okazało się, że niemal bez uwag recenzenta, z bardzo dobrą opinią teksty zostały przyjęte do druku i relatywnie szybko opublikowane. Taki obrót spraw pani doktor X wydawał się zdumiewający. Po około dwóch latach od przykrych, niejasnych wydarzeń pani doktor X dowiedziała się od swego współpracownika – doktora Z, który, jak się okazało, był niegdyś obecny na spotkaniu dyrektora Y z panią redaktor – że z ust pana doktora habilitowanego padły niesprawiedliwe, deprecjonujące słowa pod adresem zdolnej autorki artykułów. Wyjaśnienie, choć dla pani doktor niewiarygodne i wstrząsające, okazało się przydatne w podejmowaniu kolejnych decyzji. Od tego czasu pani doktor zamierzała, gdy tylko nadarzy się sposobność, zmienić toksyczne miejsce pracy i zadbać o swój rozwój naukowy w innym już środowisku – akademickim. Swój plan zrealizowała, ciesząc się efektywną pracą naukową, pomyślnym publikowaniem i awansem zawodowym. Aktualnie jako doktor habilitowana (na stanowisku profesora uczelni wyższej) zdecydowała podzielić się swymi pejoratywnymi przeżyciami z czytelnikami, by ostrzec innych pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych przed ludźmi nieżyczliwymi, nieszczerymi, a nawet patologicznie zazdrosnymi.

Opisane zdarzenie prowadzi do rewizji twierdzenia, że przełożeni z wyższym stopniem naukowym nie mają czego zazdrościć swym podwładnym. Okazuje się, że, w ich odczuciu (subiektywnym), nie tylko mają czego pozazdrościć, ale dysponują również odpowiednimi środkami (często makiawelicznymi), by zablokować bądź utrudniać rozwój naukowy swym współpracownikom.

Próby nieformalnej ingerencji w ocenę/opinię merytoryczną projektów oraz prac naukowych, a także w postępowanie awansowe

W grupie zawodowej pracowników naukowych bądź naukowo-dydaktycznych nietrudno doszukać się zachowania godzącego w czyjeś poglądy czy przekonania, na przykład w trakcie konferencji, na seminariach czy zjazdach profesjonalistów z różnych dziedzin i dyscyplin naukowych. Czasem zamiast merytorycznej dyskusji ośmiesza się autora określonej koncepcji, propozycji, poglądów, wyszukując w nich jedynie tak zwane słabe punkty.

Ulubioną przez niektórych uczonych formą dawania upustu żywionej wobec kogoś zazdrości są „donosy” i „anonimy”⁵⁴ (najłatwiej zilustrować to na przykładzie tabu kazirodztwa: pod nieobecność ojca żaden z synów nie może sobie pozwolić na zbyt wiele z członkami rodziny, ponieważ musi liczyć się z tym, że co najmniej jeden z braci z zazdrości na niego doniesie). „Anonimowe doniesienia” mogą zostać skierowane na przykład do Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Naukowych (aktualnie – do Rady Doskonałości Naukowej), doprowadzając w niektórych wypadkach do podważania kompetencji za pośrednictwem oszczerstw; zepsucia dobrej opinii; wzbudzenia antypatii; zawieszenia kariery, a nawet – do samobójstwa ludzi, którzy dotkliwie odczuli wrogie nastawienie współpracowników bądź członków innych środowisk akademickich i emocjonalnie sobie z nim nie poradzili.

Czym wytłumaczyć nieformalny kontakt profesorów (niekiedy władz uczelni) z recenzentami książki awansowej służący namowom, by ją negatywnie zaopiniowali? Czym usprawiedliwić nieformalny kontakt profesorów z członkami komisji awansowych, między innymi habilitacyjnych (zwłaszcza przewodniczącym i sekretarzem), służący obmowie, pomówieniom sugerującym stosunek do kandydata na doktora habilitowanego czy profesora tytularnego? Czym wyjaśnić telefonowanie profesorów (na przykład władz dziekańskich) do wydawnictwa, najczęściej uniwersyteckiego, by opóźnić wydanie czyjejś książki, choćby umieścić w dalszej kolejności, mimo pozytywnych recenzji, jakie otrzymała (i późniejszych sukcesów/aplauzu świadczących o jej jakości/doniosłości naukowej)? Czym wytłumaczyć blokowanie procesów awansowych postawą obojętności i braku pomocy władz danej uczelni wobec kandydata na doktora habilitowanego czy profesora? Czym usprawiedliwić piętzenie przeszkód związanych z zatrudnieniem w trakcie procesu awansowego pracownika (na przykład nieprzedłużenie umowy, zwalnianie i powtórne zatrudnianie/bądź nie) stanowiące znaczne obciążenie psychiczne człowieka, który już z innego powodu jest wystawiony na liczne przeciwności, choćby stresory? Dopiero pomyślnie pokonanie tego swoistego toru przeszkód,

⁵⁴ Zob. J. MARLEWSKA: *Odmiany nienawiści*. W: *Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989, s. 114–115.

na który nie każdy pracownik się zdecyduje, gwarantuje dostąpienie zaszczytu awansu zawodowego.

Aranżowanie sytuacji stanowiących niebezpieczeństwo dla pozytywnego wizerunku pracownika ubiegającego się o stopień bądź tytuł naukowy

Wieloletnia obserwacja relacji panujących na uniwersytecie prowadzi do rozpoznania przejawów rozlicznych negatywnych emocji i postaw, między innymi chronicznej zazdrości jako zagrożenia atmosfery niezbędnej w prawidłowym rozwoju naukowym kadry. Agresywniejszym od blokowania zachowaniem niektórych ludzi ze środowiska naukowego bywa celowe aranżowanie sytuacji stanowiących niebezpieczeństwo dla osoby ubiegającej się o stopień bądź tytuł naukowy, na przykład przekonywanie członków rady wydziału poza posiedzeniem, atakowanie recenzenta w trakcie przygotowywania opinii, namawianie innych grup do nieudzielenia poparcia kandydatowi, na przykład młodszych współpracowników, doktorantów czy studentów.

Sprawiedliwe rozwiązywanie kwestii dotyczących choćby procesu awansowego, wnioskowania o nagrody, wyróżnienia, odznaczenia bywa uniemożliwiane wskutek ingerencji zazdrosnych przełożonych (na przykład kierowników katedr, zakładów, zespołów badawczych; dyrektorów instytutów i wicedyrektorów; dziekanów i prodziekanów; rektora i prorektorów) odpowiedzialnych za dystrybucję określonych dóbr. Manipulacja doktorantami przez próby wpływu na ich decyzje dotyczące kontynuacji bądź przerwania współpracy z określonym opiekunem naukowym, któremu środowisko zazdrości – oto przykład naprawdę haniebnych praktyk niektórych pracowników uczelni wyższych. Równie niegodziwe jest nakłanianie studentów, by podnieśli protest (w postaci na przykład złożenia do władz instytutu, wydziału, uczelni podania o zmianę prowadzącego zajęcia) przeciw określonemu nauczycielowi akademickiemu z błahego powodu bądź by przyznali mu niską notę w ankiecie ewaluacyjnej. Taki proceder poprzedzony bywa zazwyczaj upowszechnianiem oszczerstw pod jego adresem.

Zbyszko Melosik, wypowiadając się odnośnie do polskiego systemu nadawania stopni i tytułów naukowych, pisze: „Trudno mi jednak zgodzić się [...] z radykalnymi tezami Pierre’a Bourdieu. Ich logika sprawia wrażenie, że istotą nauki jest nieustanny konflikt i walka. W zakresie oceny »walki paradygmatów« na uniwersytetach i ich roli w definiowaniu kryteriów awansu naukowego kategoria władzy ma oczywiście sens. Jednakże uprawiania nauki nie można sprowadzić do walki o władzę. Oczywiście, również w polskiej rzeczywistości istnieje konfrontacja różnego typu podejść i metod, niekiedy

bardzo ostra i znajdująca także swój wyraz podczas procedur awansu naukowego. Jednakże stanowi ona, moim zdaniem, przede wszystkim czynnik dynamizujący rozwój danej dyscypliny, otwierania nowych pól problemowych i akceptacji nowych metod badawczych⁵⁵.

Naturalnie, ostrzeżenia wyrażone w opisach sytuacji nie powinny budować postawy nieufności do ludzi czy podejrzliwości, ale zachęcać do niepoddawania się bieżącym zdarzeniom, a przede wszystkim nierezygnowania z kolejnych prób, szans czy nadziei na korzystną zmianę warunków zawodowych. Warto pamiętać, że czynniki zewnętrzne mają znaczenie jedynie pośrednio wspierające rozwój pracownika (co nie oznacza, że można je bagatelizować). To jednak głównie warunki osobowościowe (w tym także determinacja i kreatywność) decydują o dynamizmie indywidualnego rozwoju naukowego. Umysłowość (inaczej – indywidualność) uczonego stanowi jego zasadniczą „broń” i podstawę legitymizacji zawodowej, a zatem także uprawnienia do pomyślnej ścieżki awansu/kariery w tej profesji, o której zostało wcześniej powiedziane, że nie jest jedynie profesją czy zawodem *sensu stricte*.

(Za)hamowanie kreatywności utalentowanych naukowców

„Podobnie jak owych niewolników rzymskich skazywanych na pożarcie przez zwierzęta, tak prawie w każdym państwie na zmarnowanie przeznaczają się wszelkiego rodzaju talenty. Wystarczy, aby na dworze [...] tylko dotknięto [zauważono – A.Ż.] człowieka genialnego, a zawiść [bądź zazdrość – A.Ż.] już zrobi resztę i nie zostawi na nim suchej nitki. Oto jak to, co wartościowe, ciągle musi walczyć z zawiścią [lub zazdrością – A.Ż.] i nic dziwnego, że wreszcie wyczerpane, schodzi z widowni, kiedy dla zwycięzcy nie ma już tam żadnej nadziei nagrody⁵⁶, pisze Friedrich Nietzsche. Wielu wybitnych naukowców „przeszło do historii nauki i anegdoty. Tam, gdzie trafiają tylko genialni⁵⁷. Warto dodać, że za genialne uważano i nadal uważa się nie tylko jednostki, lecz nawet grupy uczonych (nazywane szkołami)⁵⁸. Genialną okrzyknięto na przykład filozoficzną Szkołę Lwowsko-Warszawską oraz Lwowską Szkołę Matematyczną dlatego, że skupiały spore grono znakomitych intelektualistów.

⁵⁵ Z. MELOSİK: *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu...*, s. 113–114.

⁵⁶ F. NIETZSCHE: *Wędrowiec i jego cień...*, s. 190. Zob. też *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996, s. 92–93.

⁵⁷ M. URBANEK: *Genialni. Lwowska szkoła matematyczna*. Warszawa, Wydawnictwo „Iskry”, 2014, s. 6.

⁵⁸ Zob. *Szkoły w nauce*. Red. J. GOĆKOWSKI, A. SIEMIANOWSKI. Wrocław-Warszawa, Polska Akademia Nauk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1981. Zob. też J. GOĆKOWSKI: *Uniwersytet i tradycja w nauce*. Kraków, „Secesja”, 1999.

Dzięki wielu pokoleniom uczonych wywodzących się z danej szkoły naukowej młodzi naukowcy – kontynuatorzy mogli każdorazowo rozrywać drzewo genealogiczne ich zawodowej rodziny, które ukazywało im źródła przyjmowanych założeń i stosowanych metod⁵⁹. Obrazowało ono czas i warunki powstawania określonej teorii bądź koncepcji, które ulegały nieprzerwanie procesowi dojrzewania (wraz z kolejnymi generacjami następców). Łatwiej wówczas utrzymać ciągłość tradycji naukowej, a także darzyć poprzedników pozytywnymi uczuciami, na przykład wdzięcznością czy uznaniem. Odmiennie kształtuje się sytuacja w razie braku w danej uczelni szkoły naukowej, a oprócz tego likwidacji katedr i zakładów. Współczesne tendencje na uniwersytetach, wzorowanych na organizacji korporacyjnej, skłaniają raczej do tworzenia krótkotrwałych zespołów badawczych na potrzeby realizacji określonych projektów naukowych. Jakie warunki i jaką atmosferę będzie generować tak urządzone środowisko zawodowe – trudno przewidzieć, ale już dziś nasuwają się antycypacje nastrojające raczej sceptycznie. Brak trwałych więzi emocjonalnych i zacieśnionych relacji przyjacielskich towarzyszących pracy naukowej może potęgować wśród naukowców, którzy ograniczą się do wykonawstwa poszczególnych zadań, uczucia negatywne, takie jak zazdrość.

Znaczna część uzdolnionych poznawczo⁶⁰ czy utalentowanych naukowców należy do ludzi wrażliwych emocjonalnie (w tym wrażliwych na opinię społeczną), dlatego zazdrość wśród współpracowników bądź w szerszym środowisku profesjonalistów potęguje w nich niekorzystne dla indywidualnego rozwoju naukowego uczucie zagubienia (przebywania czy działania w gąszczu piętrzących się problemów), zniechęcenia (zwłaszcza brzemiennie w skutkach zniechęcenie do pracy naukowej), rozczarowania (relacjami nawiązanymi w miejscu pracy), niezadowolenia (z atmosfery panującej w środowisku zawodowym). Naukowcy utalentowani zazwyczaj dotkliwie odczuwają negatywne emocje swego otoczenia i traumatycznie je przeżywają, co potęguje ich poczucie wyalienowania. „Wybitniejsze jednostki są bardziej skłonne do przeciwstawiania się ideałom grupy niż do zaprzęgnięcia się w ich służbę. Silne przeżycia są z natury subiektywne. Dopiero wielka dojrzałość duchowa daje zrozumienie prawd obiektywnych i uznanie wartości tradycyjnych, na których kultura się opiera”⁶¹, twierdzi Andrzej Niesiołowski. Zakładając, że każdy

⁵⁹ Zob. R. SIMON: *Wstęp*. W: IDEM: *W cztery oczy. Rozmowy z twórcami terapii rodzin. Haley, Erickson, Szasz, Minuchin, Maturana, Madanes, Satir*. Przeł. E. ZAREMBA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2001, s. 14.

⁶⁰ O uzdolnieniach poznawczych, na przykład wynalazczych, zob. B. HORNOWSKI: *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1986, s. 125, 160.

⁶¹ *Andrzej Niesiołowski – problemat konsumenta kulturalnego i polityki kulturalnej*. Wybór i oprac. D. JAGIELSKA. W: D. JAGIELSKA, J. KOSTKIEWICZ: *Pedagogika humanizmu społecznego Andrzeja Niesiołowskiego*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015, s. 211.

człowiek utalentowany czy genialny to „inny” w społeczeństwie⁶² (w tym – inny wśród naukowców), ów „inny” może się okazać najbardziej pożądany, wartościowy, jeśli zważyć oryginalność jego dzieł i postęp nauki.

Niekorzystnym skutkiem postępowania kierowanego zazdrością jest zahamowanie kreatywności, a co za tym idzie – niebezpieczeństwo utraty w danej społeczności ludzi utalentowanych, czy nawet genialnych, mających niebagatelne znaczenie dla postępu kulturowego oraz cywilizacyjnego. Biorąc pod uwagę unikalność geniuszu i talentu w każdym okresie historycznym (epoce) i narodzie, nie wolno doprowadzać do ich zaprzepaszczania, gdyż rozmiar strat, jakich doświadcza wówczas ludzkość, trudno oszacować.

Podsumowanie

Uogólniając analizy dotyczące prawdopodobnych skutków zazdrości, warto przywołać słowa Leszka Kołakowskiego: „Zawiść [oraz zazdrość – A.Ż.] nie bardzo szkodzi temu, przeciw komu jest skierowana, ten bowiem może łatwo ją zlekceważyć, a widzi przecież, że zawistnik sam się ośmiesza; produkując i okazując swe emocje, nadzwyczaj skutecznie odsłania swą marność. Szkodzi jednak samemu zawistnemu i przyprawia go o mękę. Zawistnicy zatem z własnej winy są nieszczęśliwi”⁶³.

Wśród **prawdopodobnych skutków zazdrości dla człowieka przejawiającego tę emocję negatywną** (w tym – dla badanych naukowców) należy wyliczyć:

- cierpienie psychiczne (choćby przykrość);
- resentyment;
- zakłócenia komunikacji interpersonalnej;
- poczucie osamotnienia;
- nabywanie innych niekorzystnych cech charakteru (na przykład cynizmu czy zakłamania) i zachowania;
- inklinację negatywną oraz obniżenie poziomu jakości życia;
- niepoehlebną opinię społeczną;
- narażenie na marginalizację społeczną;
- zagrożenie indywidualnego rozwoju naukowego.

W opinii badanych naukowców, **skutkami doświadczania zazdrości otoczenia** były:

⁶² Zob. J. TISCHNER: *Inny. Eseje o spotkaniu*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2017.

⁶³ L. KOŁAKOWSKI: *O zawiści*. W: IDEM: *Mini wykłady o maxi sprawach*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2004, s. 258–259.

- zachwianie obrazu świata;
- zachwianie obrazu innych ludzi;
- zachwianie obrazu siebie;
- rodzenie się wielu emocji i uczuć negatywnych;
- odczuwanie braku wsparcia naukowego;
- narażenie na nieuzasadnioną krytykę i reakcje hiperkrytyczne;
- podleganie nieprawidłowemu doborowi kadry (na przykład nie najzdolniejszej, lecz najbardziej posłusznej), negatywnej rotacji i fluktuacji pracowników;
- ostracyzm środowiskowy, mobbing, konflikty międzyludzkie;
- usiłowanie utrudnienia rozwoju naukowego bądź opóźnienia awansu zawodowego (między innymi przez próbę nieformalnej ingerencji w ocenę/opinię merytoryczną projektów i prac naukowych oraz w postępowanie awansowe, a także aranżowanie sytuacji stanowiących niebezpieczeństwo dla, choćby pozytywnego wizerunku, osoby ubiegającej się o stopień lub tytuł naukowy);
- (za)hamowanie kreatywności utalentowanych naukowców.

Chociaż środki, do jakich użycia uciekają się ludzie zazdrośni, bywają naprawdę niegodziwe i zdumiewające, zdarza się jednak tak, że człowiek **zazdrosny**, który daje się poznać jako kierujący się tą emocją negatywną w swym postępowaniu, **nieintencjonalnie przyczynia się do sławy człowieka wartościowego, któremu zazdrości**. Jak twierdzi Claude Adrien Helvétius, „Tamten chętnie by mu powiedział: »Jakże ci jestem wdzięczny. Iluż przyjaciół zjednała mi twoja nienawiść [bądź zazdrość – A.Ż.]«”⁶⁴. Ludzie chronicznie zazdrośni najwięcej szkód emocjonalnych, wolitywnych i moralnych, których często pozostają nieświadomi, wyrządzają sobie. **Godnościową odpowiedzią na postrzeganą zazdrość otoczenia społecznego** są zachowanie spokoju, refleksja, zdystansowanie, a we właściwym czasie – przebaczenie połączone z ostrożnością komunikacyjną.

⁶⁴ C.A. HELVÉTIUS: *O umyśle*. T. 1-2. Przeł. J. CIERNIAK. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1959, s. 80.

Rozdział szósty

Wartości, dyspozycje i postawy naukowców
będące przeciwieństwem zazdrości

Współwystępowanie wdzięczności, szczodrości, hojności, bezinteresowności

Postawa **wdzięczności** kształtuje się na ogół we wczesnym dzieciństwie, rzadko w okresie dorosłości. Wdzięczność wiąże się ściśle z zaufaniem do dobrych postaci, w początkowym okresie ontogenezy – zwłaszcza do matki. W dobrej relacji dochodzi do przyjęcia i asymilacji pierwotnego obiektu miłości (nie tylko jako źródła pokarmu). Przeważa chęć zachowania oraz oszczędzenia matki, która kocha i chroni dziecko. Jednocześnie w noworodku budzą się poczucie jedności z drugim człowiekiem oraz pragnienie chronienia pierwszego obiektu przyjemności i miłości. Im częściej niemowlę doznaje zaspokojenia swych potrzeb, tym częściej odczuwa przyjemność i wdzięczność, które chce przeżywać ponownie. Niemowlę wielokrotnie upewnia się co do posiadania pomocnego obiektu, który odgrywa istotną rolę w rozwijaniu zdolności do dokonywania reparacji i sublimacji. W ten sposób w niemowlęciu kształtuje się umiejętność przeżywania i okazywania wdzięczności¹.

Wdzięczność ściśle wiąże się ze **szczodrością**. Asymilacja dobrego obiektu wzbogaca jednostkę wewnętrzną, dzięki czemu może ona dzielić z innymi otrzymane dary. Pozwala to na introjekcję przyjaznego świata zewnętrznego, co daje dziecku poczucie wzbogacenia wewnętrznego, czyli wiary we własną dobroć. Z kolei wśród osób, których poczucie bogactwa wewnętrznego i siły nie zostały wystarczająco rozwinięte, gestom **hojności** towarzyszą przesadna potrzeba uznania, a nawet lęk związany z odczuciem, że się zostało zubożonym bądź obrabowanym. Wdzięczność odczuwają oni rzadko, a jeśli już się zdarza, częściej wynika z poczucia winy, przygnębienia niż ze zdolności kochania. Zatem zachłanność wyuczona już w pierwszej relacji (noworodka, a następnie niemowlęcia) z matką sukcesywnie i skutecznie podkopuje naturalny rozwój zaufania, wdzięczności, szczodrości, hojności oraz wszelkich **bezinteresownych** gestów: dobroczynności czy altruizmu. Następuje regresywny powrót do wczesnych mechanizmów dezintegracji. Zakres tej dezintegracji może być różny i nie musi prowadzić do stanu chorobowego, chociaż wywiera silny wpływ na kształtujący się charakter dziecka. Bez wątpienia każdy człowiek w różnych momentach swego życia bywa narażony na frustrację, depryzację i niekorzystne okoliczności, mogące wywołać zazdrość czy nawet zawiść, ale nasilenie tych emocji i sposób, w jaki jednostka radzi sobie z nimi, są bardzo zróżnicowane².

¹ Zob. M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 197.

² Zob. *ibidem*, s. 198–200.

Oto jedna z przyczyn różnic indywidualnych (powstająca w okresie prewerbalnym) w zakresie przejawianej wdzięczności, szczodrości, hojności, częściowo wyjaśniająca trwałość zazdrości, zawiści, zachłanności, chciwości, interesowności, egoizmu. Mimo że niniejsze analizy dotyczą ludzi dorosłych – zaangażowanych zawodowo profesjonalistów – wczesne mechanizmy i wzorce zachowania mogą się utrwalić, utrudniając im osiągnięcie odpowiedniego poziomu stabilizacji emocjonalnej i dojrzałości aksjologicznej, koniecznych w dynamicznym indywidualnym rozwoju naukowym.

W przekonaniu polskiego filozofa Henryka Józefa Elzenberga (1887–1967), który zajmował się naukowo głównie aksjologią i estetyką, szansę przezwyciężenia samotności uczonemu stanowi jego związek z kulturą, twórczym dziedzictwem ludzi wielkich, z kształtującą mocą zawartą w ich dziełach. Wyrażając swą wdzięczność wobec poprzedników, pisze: „O ile jestem czymś więcej niż samą tylko »naturą« – to jestem dziełem tych wszystkich, u których terminowałem, tego, czego mnie nauczyli – no i swoich osobistych wysiłków, by to wszystko sobie przyswoić i jakoś w sobie ułożyć. Nie ma więc przełomu; jest proces życia. I nie ma odwrócenia się od żadnego mistrza ani ideału: jest tylko wdzięczność”³.

Wypowiedź Czesława Miłosza, profesora literatury i noblisty, niech będzie świadectwem pokonywania w trakcie działalności zawodowej takich przywar, jak chciwość czy zachłanność. W korespondencji z Jerzym Giedroyciem, który uważał, że należy wysunąć kandydaturę Czesława Miłosza do Nagrody Nobla, Miłosz odpisał: „Na Nobla nie jestem pazerny. Nie wiem, czy to jest dobra rzecz dla naszego ducha, jako że burząca spokój. Jednakże, gdyby dostał któryś z moich krajowych kolegów, pewnie, że byłoby mi trochę przykro, bo musiałbym to interpretować jako odsunięcie emigranta”⁴.

„W kim nie ma zawiści (i tym samym zazdrości), tego nie zasmuca powodzenie innych. Kiedy innemu człowiekowi [ludzie – A.Ż.] okazują szacunek, nie traci spokoju; nie popada w trwogę, gdyż innym lubi oddawać pierwszeństwo [...]. Weseli się z tymi, którzy się radują; nie przypisuje sobie wielkich dzieł; pomaga i tym, którym się wie dzie; chwali tych, którzy żyją należycie [...]. Gdy ujrzy, że ktoś odpoczywa, nie poczytuje mu tego za winę [...]. Widząc zły postępek brata, nie oczernia go, lecz udziela mu potrzebnej rady, a gdy ktoś jest zagniewany, nie podburza, lecz nakłania do spokoju. Na widok zasmuconego nie okazuje mu lekceważenia, lecz współczuje i pociesza słowem [...]. Widząc zaś człowieka nieuczonego, który na niczym się nie zna,

³ H. ELZENBERG: *Kłopot z istnieniem. Aforyzmy w porządku czasu*. Oprac. W. TYBURSKI, R. WIŚNIEWSKI. Toruń, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2002, s. 487. Zob. też W. TYBURSKI: *Elzenberg*. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”, 2006, s. 29.

⁴ A. FRANASZEK: *Miłosz. Biografia*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2012, s. 685–686.

spiesz, by go nauczyć tego, co pożyteczne [...]. Krótko mówiąc: człowiek, w którym nie ma zawiści [...] cieszy się każdym sukcesem i dobrym czynem swego przyjaciela”⁵ – pisze Efreem Syryjczyk.

Claude Adrien Helvétius uważa, że „życliwym sprzymierzeńcem geniusza może być tylko [...] niewielkie grono ludzi świątłych i rzetelnych. Niestety, bywa to jednak przeważnie sprzymierzeniec, który niewiele może, i jako taki nie zapewnia mu znaczenia ani poważania. A przecież codzienną niejako karmą talentu i cnoty bywają właśnie uznania [uznanie – A.Ż.] i pochwały. Bez tej pożywki jedno i drugie szybko ulega wyczerpaniu i zamiera, ponieważ zanika wtedy duchowa aktywność i siła”⁶. Filozof ten twierdzi ponadto, że „tylko ten może ocenić zasługi [innych – A.Ż.], kto je ocenia bezinteresownie, a zatem kto nie zaznał jeszcze uczucia zawiści [bądź zazdrości – A.Ż.]. We wczesnej młodości uczucie to nie ma nad nami wielkiej władzy, dlatego też młodzi ludzie widzą wielkich ludzi mniej więcej tak, jak zobaczy ich potomność. [...] zazwyczaj musimy zrezygnować z uznania naszych współczesnych i liczyć jedynie na uznanie ludzi młodych. Na podstawie ich pochwał możemy mniej więcej ocenić naszą wartość, ich zaś możemy ocenić na podstawie pochwał, jakie wygłaszają na cześć ludzi wielkich”⁷.

Originalną formą okazania wdzięczności swej uczelni i współpracownikom pozostaje napisanie autobiografii bądź biografii człowieka oddanego określonej szkole wyższej. Profesor prawa Jan Głuchowski wyznaje: „Ta skromna książka ma być w zamyśle formą spłaty długu oraz zatrzymaniem w czasie faktów, scen i postaci niektórych pracowników i studentów, którzy przewinęli się przez mury uczelni w tych samych latach co ja. Publikacja nie pretenduje do rangi naukowego opracowania. Jeśli miałbym określić swe intencje jako autor, to bliższa mi jest forma literacka, pamiętnikarska [...]. Moim zamierzeniem było obiektywne przedstawienie osób i zdarzeń, z którymi się zatknąłem, ale nie zapobiegło to zapewne subiektywnej ich selekcji i ocenie. Wydaje się to nieuchronnym fatum ciążyącym na każdym, kto podejmuje się opisu przeszłości. Mam też świadomość, że sprawy uczelni przedstawiam przede wszystkim przez pryzmat wydziałów prawa i ekonomii, ale to w nich właśnie byłem zatrudniony przez dziesiątki lat, je znam najlepiej, one są i pozostaną mi najbliższymi na zawsze”⁸.

⁵ *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych.* Przeł. i oprac. A. WOJNOWSKI. Poznań, „W Drodze”, 2011, s. 42–43.

⁶ C.A. HELVÉTIUS: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu.* Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław–Kraków–Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976, s. 189–190.

⁷ C.A. HELVÉTIUS: *O umyśle.* T. 2. Przeł. J. CIERNIAK. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1959, s. 134.

⁸ J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012.* Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015, s. 9–10.

Uczynność i skromność związane z przekonaniem uczonych o służebności względem ludzkości i nauki

Jako przykład postępowania na polu nauki niemal pozbawionego zazdrości niech posłuży wypowiedź Marii Skłodowskiej-Curie odnośnie do zalet męża i naukowca fizyka – Piotra Curie: „W stosunkach naukowych pozbawiony był wszelkiej zawiści i nie ulegał miłości własnej ani osobistym uczuciom. Powodzenie innych sprawiało mu przyjemność, nawet w dziedzinie, w której spodziewał się sam mieć pierwszeństwo. Mówił wtedy: »Nic nie szkodzi, że nie ogłosiłem tej pracy, skoro kto inny ją ogłasza« – uważał, że jeżeli chodzi o wiedzę, ważne są zagadnienia, a nie ludzie. Wszelka idea rywalizacji tak była sprzeczna z jego naturą, że potępiał ją nawet pod postacią egzaminów konkursowych, przegrupowań lub zaszczytnych odznaczeń. Nie skąpił nigdy zachęty ani wskazówek tym, których uważał za zdolnych do pracy naukowej, i bardzo wielu ludzi nauki zachowało za to dla niego głęboką wdzięczność. Jeśli jego poglądy były takie, do jakich dojść może tylko człowiek stojący na najwyższym szczeblu kultury, to czyni znamionowały człowieka istotnie dobrego, obdarzonego najgłębszym poczuciem solidarności ludzkiej, pełnego wyrozumiałości i pobłażliwości. Gotów był zawsze pomagać w miarę swych środków każdemu, kto się znalazł w trudnym położeniu, a nawet poświęcić mu część swego czasu, co było dla niego największym wyrzeczeniem. Jego uczynność była tak odruchowa, że wydawała się ludziom czymś zupełnie naturalnym, a środki materialne, z jego punktu widzenia, służyły tylko temu, aby – poza skromnym utrzymaniem – dać możliwość pomagania innym w pracy nad wybranym zagadnieniem”⁹.

W postawie Piotra Curie największy szacunek otoczenia wzbudzały więc przeczące analizowanej emocji zazdrości komponenty zachowania: radość z powodzenia innych (nawet w dziedzinie nauki, którą również reprezentował i w której spodziewał się odnieść sukces), niechęć do rywalizacji, uczynność, solidaryzowanie się z innymi naukowcami, pobłażliwość wobec adeptów nauki, skromność. Brak dbałości o własne interesy i związane z nimi profity czyniły go człowiekiem szczególnej, bezinteresownej troski o postęp w nauce.

Sylwetka kolejnego uczonego – Maxa Webera (1864–1920) „pozostanie znakomitym probierzem pomocnym w określaniu zawodowej tożsamości tym [...] ludziom, którzy nie chcą zagubić się w labiryncie nauk socjologicznych ani zadowolić się poczuciem fałszywej pewności siebie”¹⁰ – pisze Dirk Kaesler,

⁹ M. SKŁODOWSKA-CURIE: *Piotr Curie*. Przeł. H. SZALAY-SZYLLEROWA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1953, s. 53–54.

¹⁰ D. KAESLER: *Wprowadzenie*. W: IDEM: *Weber. Życie i dzieło*. Przeł. S. LISIECKA. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2010, s. 10–11.

na nowo odczytujący i reinterpretujący twórczość tego socjologa i ekonomisty niemieckiego. Wypowiedź ta nabiera większego znaczenia, jeśli zważyć, że podczas spotkania w listopadzie 1917 roku w Monachium, zorganizowanego przez Związek Wolnych Studentów, Weber przekonywał, że nauka stanowi zarazem zawód i powołanie.

Inny przykład postawy przeciwnej zazdrości wobec młodszej kadry naukowej może stanowić zachowanie brytyjskiej psychoterapeutki – Melanie Klein (1882–1960). Jej uczennica Hanna Segal na uroczystości odsłonięcia tablicy pamiątkowej w Londynie poświęconej Klein wspomina: „Pani Klein przyjmowała systematycznie nie tylko pacjentów i superwizantów [aktualnie – superwizorów – A.Ż.], ale też przez lata regularnie prowadziła seminarium dla absolwentów szkolenia analitycznego. Dzieliła się tam swoimi odkryciami i omawiała swoje koncepcje, a my czerpaliśmy inspirację z jej [...] nowatorskiego podejścia. Jako nauczycielka była hojna i inspirująca, nigdy nie ograniczała naszego sposobu myślenia. Zachęcała innych do kreatywności, była szczodra w udzielaniu pomocy i wskazówek. Nasze nowe koncepcje przyjmowała zawsze z aplauzem i szacunkiem. Lubię myśleć o jej domu jako o kolebce nowych koncepcji i pokoleń psychoanalityków. Jej bogata osobowość miała wiele aspektów. Jednak we mnie przeważają wspomnienia o jej cieplej hojności i spontaniczności [...]. Pani Klein miała dar tworzenia intymnej atmosfery i nawiązywania kontaktu z drugim człowiekiem. Nie było w niej śladu pretensjonalności. Lubię myśleć o tym, że był to dar wywoływania w rozmówcach poczucia równości”¹¹.

Charakterystyczne w postawie Melanie Klein i zasługujące na uznanie są z pewnością takie dyspozycje współtwórczyni psychoterapii psychoanalitycznej, jak:

- skromność ułatwiająca nawiązywanie partnerskich relacji z rozmówcami;
- uczynność i związane z nią hojność oraz szczodrość w dzieleniu się własnymi spostrzeżeniami, a także odkryciami;
- inspirowanie innych zagadnieniami naukowymi, między innymi dzięki reagowaniu aplauzem na kreatywność słuchaczy.

Takie umiejętności i cechy utrudniają eskalację emocji negatywnych, zwłaszcza zazdrości, w komunikacji międzyludzkiej, stanowiąc dość skuteczną zaporę również dla bardziej destruktywnych – zawiści czy nienawiści.

Skromność Stefana Banacha (1892–1945) należącego do Lwowskiej Szkoły Matematycznej przypomniał Mariusz Urbanek, który pisze: „Stefan [Banach – A.Ż.] został asystentem profesora Antoniego Łomnickiego na Politechnice Lwowskiej. We Lwowie zamieszkał w domu swego profesora przy ulicy

¹¹ J. SEGAL: *Melanie Klein*. Przeł. M. LIPIŃSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 55.

Nabielaka. Nocował w jego gabinecie i mógł liczyć na wikt przy profesorskim stole. »Ubrany był nader skromnie: w pocerowanym garniturze, w połatanych butach« – opowiadała Romanowi Kałuży Irena Wachlowska, starsza córka profesora Łomnickiego. Dużo czytał, pożyczał książki z domowej biblioteki (po latach okazało się, że potrafi cytować z pamięci długie ich fragmenty) [...] i starał się nikomu nie przeszkadzać¹². Przelewanie myśli na papier sprawiało mu trudność i nudziło. »Wolał dyskutować, wyrzucając z siebie kolejne pomysły w tempie, któremu nikt nie był w stanie dorównać, nie dbając o ich zapisywanie. Miał on jasność myślenia, którą Kazimierz Bartel nazwał raz – aż nieprzyjemną¹³.

Po śmierci Williama Jamesa (1842–1910), przedstawiciela pragmatyzmu, opublikowano wiele wspomnień i monografii poświęconych jego działalności filozoficznej i psychologicznej. Do ważniejszych monografii należą dwie: autorstwa Étienne'a E.M. Boutroux i Théodore'a Flournoya, którzy osobiście znali Jamesa, dlatego ich prace zawierają zarówno ocenę jego dorobku naukowego, jak i charakterystykę osobowości filozofa. Zacytujmy fragment książki Flournoya – wykładowcy w Genewie i wieloletniego przyjaciela Jamesa – w której nietrudno znaleźć potwierdzenie cech przeciwnych zazdrości, zawiści czy nienawiści:

»James miał duszę szlachetną prawdziwego filantropa [...], miłującego ludzkość i marzącego tylko, by ją obdarzyć filozofią budzącą chęć do życia, zamiast tych filozofii, które ją zabijają. James kochał również jednostki jako takie, chętny był do udzielania pomocy zarówno moralnej, jak i materialnej. Koledzy, którym się źle wiodło, studenci w biedzie i przygnębieniu, przygodne rozbitki, któż zliczy wszystkich tych, których James podniósł z upadku i z życiem pogodził?! [...] Artysta wytworny, zdecydowany pacyfista, zaprzysiężony wróg wszelkiego ograniczenia wolności i rozkwitu życia, był zarazem chwalcą cnót rycerskich. Uwielbiał odwagę [...], bezgraniczne poświęcenie [...], wytrzymałość [...]. Otwarta osobowość Jamesa zyskiwała mu wielu przyjaciół. Jego szerokie kontakty z filozofami i naukowcami Ameryki i Europy świadczą o tym najlepiej. Był on zawsze gotowy zrozumieć i przyjąć nowy pogląd, inny od uznawanego, jeśli tylko był odpowiednio uzasadniony. Gruntowna wiedza i żarliwość w poszukiwaniu prawdy zyskiwały Jamesowi przyjaźń i szacunek również wśród przeciwników. Kosmopolityczny charakter ówczesnego życia naukowego oraz wychowanie i studia odbywane przez Jamesa w wielu krajach sprzyjały odrzuceniu przez niego amerykańskiego izolacjonizmu. Czuł się, podobnie jak inny jego kolega z Harvardu – Glen Santayana – obywatelem świata. Ten rodzaj kosmopolityzmu połączony z postawą moralisty był

¹² M. URBANEK: *Genialni. Lwowska Szkoła Matematyczna*. Warszawa, Wydawnictwo „Iskry”, 2014, s. 32.

¹³ Ibidem, s. 33.

powodem ostrego sprzeciwu Jamesa wobec wszelkich przejawów rozwoju amerykańskiego imperializmu¹⁴.

Do cech osobowości Williama Jamesa, wyraźnie niesprzyjających emocji zazdrości, należą między innymi: miłość do ludzkości, altruizm pojmowany jako chęć pomocy i poświęcenia na rzecz innych, wyrozumiałość, otwartość, pragnienie wolności i przyjaźni, a także niechęć do zawłaszczania cudzych dóbr materialnych czy kulturowych.

Postawą wykluczającą, a przynajmniej ewidentnie zmniejszającą uczucie zazdrości jest **postawa służby**, którą uosabiał między innymi filozof Stefan Świeżawski (1907–2004). Jego uczniowie – Jan Czerkawski i Przemysław Gut tak opisują profesora: „Pracę nauczycielską traktował jako powołanie i służbę publiczną (częstkę swej pracy misyjnej), natomiast działalność filozoficzną uważał za fundament kultury, czynnik wznoszący człowieka na poziom życia naprawdę ludzki¹⁵. Postawa służby stanowi przejaw zarazem uczynności i skromności – zalet często wyróżniających znakomitych naukowców.

Podziw, uznanie, szacunek, poważanie

O ile w relacji małżeńskiej przeciwieństwem zazdrości jest głównie zaufanie, o tyle w relacjach zawodowych, zwłaszcza w środowisku naukowców, przeciwieństwem zazdrości to przede wszystkim (oprócz wdzięczności, szczodrości i skromności) szacunek, poważanie, uznanie, a także podziw dla profesjonalizmu czy osiągnięć danego uczonego. Te pozytywne uczucia rugują zazdrość, wręcz uniemożliwiają poddanie się tej emocji negatywnej i jej nihilistycznej aurze. Znaczenie umiejętności wyrażania **podziwu czy uznania** zostało zobrazowane między innymi w biografii profesora psychiatrii Aarona T. Becka. Oto reprezentatywny fragment: „Terapeutka poznawcza, doktor Christine Padesky, wyraża się z podziwem o zdolności Becka do przechodzenia od własnych doświadczeń na poziom bardziej ogólny. Przytacza pogląd George’a Kelly’ego, który twierdził, że teoria psychologiczna nie ma wartości, jeśli odnosi się tylko do innych ludzi. Powinno się ją zatem oceniać na podstawie tego, czy trafnie opisuje zachowanie samych psychologów. Według Padesky, większość teorii psychologicznych dotyczy osoby pacjenta, a więc procesów patologicznych¹⁶. Ów podziw dla wybitnych umysłowości, różnie

¹⁴ H. BUCZYŃSKA-GAREWICZ: *James*. Warszawa, „Wiedza Powszechna”, 2001, s. 44–46.

¹⁵ *Stefan Świeżawski – osoba i dzieło*. Red. J. CZERKAWSKI, P. GUT. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2006, s. 13.

¹⁶ M.E. WEISHAAR: *Aaron T. Beck*. Przeł. P. WIŚLIŃSKI. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 45.

wyrażany, na przykład werbalnie czy niewerbalnie, to przeciwwaga nie tylko zazdrości, lecz również zawiści i nienawiści.

Ilustracją stosunku Karola Wojtyły – Jana Pawła II (1920–2005) jako naukowca (uhonorowanego licznymi doktoratami honorowymi uniwersytetów polskich i zagranicznych) do ludzi nauki są dzieje jego związków z profesorem Stanisławem Pigoniem. „W tym konkretnym przypadku zresztą uznanie i szacunek były wzajemne. Bo także i Profesor żywił wobec swojego niegdyśszego studenta nieskrywany szacunek”¹⁷, pisze Franciszek Ziejka.

Odmianą szacunku istotną w prowadzeniu działalności naukowej i, jak sądzę, zmniejszającą ryzyko poddania się destruktywnej zazdrości okazuje się również uogólniony szacunek do uczelni. Wspomina o nim w książce o charakterze autobiograficznym profesor Jan Głuchowski: „[...] *Alma Mater* jest metaforycznym terminem, którym zwykle określało się uniwersytety po 1300 roku. Od XVI do XVIII wieku powszechnie posługiwali się nim wychowankowie, wyrażając w ten sposób swój **szacunek i przywiązanie do uczelni** [podkreślenie – A.Ż.]. Ten stan rzeczy przetrwał do dziś. Uniwersytet Mikołaja Kopernika jest moją »matką karmicielką« w innym rozumieniu. Podjąłem w nim pierwszą pracę zawodową i wykonywałem ją do przejścia na emeryturę. Ostatnie zajęcia na studiach podyplomowych przeprowadziłem w roku akademickim 2011/2012. UMK był przez pół wieku źródłem mego rozwoju intelektualnego i naukowego, dostarczającym – przy okazji – środków do życia. Dane mi było przebywać między innymi w najstarszych uniwersytetach, takich jak Padwa, Ferrara, Cambridge czy Harvard, ale byłem tam wyłącznie gościem. Kopernikańska uczelnia pozostanie natomiast na zawsze moją”¹⁸.

Podziw, uznanie, szacunek czy **poważanie** połączone z postawą tolerancji procentują więc w zakresie przewycięzania zazdrości, zawiści czy nienawiści. Relatywnie częste wyrażanie owego podziwu, uznania, szacunku czy poważania staje się prostą metodą eliminowania własnej zazdrości. Podobne znaczenie ma przejawianie w aktywności naukowej postawy wyrozumiałości, która stanowi w tym zakresie równie skuteczny oręż. Trafna wydaje się hipoteza, że sympatia wyklucza, a przynajmniej zmniejsza zazdrość, natomiast antypatia rodzi podatny grunt do jej powstania i eskalacji. Hipoteza ta naturalnie wymagałaby weryfikacji empirycznej, jest jednak duże prawdopodobieństwo, że przeświadczenie zbiorowe dotyczące tych korelacji zostanie w procesie badawczym wkrótce potwierdzone.

¹⁷ F. ZIEJKA: *Jan Paweł II i polski świat akademicki*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2014, s. 338.

¹⁸ J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012...*, s. 9.

Niezlomność w dążeniu do poznania prawdy

Odnosnie do bezwarunkowego poznawania prawdy na uniwersytecie wyraził swój pogląd między innymi Jacques Derrida. Warto przytoczyć fragment tej zarazem interesującej i autorytatywnej wypowiedzi: „Bez względu na to, jak enigmatyczne byłoby [...] odniesienie do prawdy, wydaje się ono na tyle fundamentalne, że powinno się znaleźć, wraz ze światłem (*Lux*), na większości symbolicznych insygniów uniwersytetu. Uniwersytet czyni z prawdy wyznanie. Deklaruje, obiecując zarazem, bezgraniczne zobowiązanie wobec prawdy. Bez wątplenia zarówno statut, jak i zmieniająca się wartość prawdy [wartościowanie prawdy – A.Ż.] otwierają pole do niekończącej się dyskusji (prawda adekwatności bądź prawda objawienia, prawda jako przedmiot dyskursu teoretyczno-konstatywnego lub wydarzeń poetycko-performatywnych *etc.*). Problemy te są dyskutowane w sposób uprzywilejowany właśnie na Uniwersytecie, a zwłaszcza na wydziałach, które są częścią Humanistyki”¹⁹. Michel Foucault twierdzi wręcz, że wiedza stanowi władzę prawdy (to prawda wywiera pozytywny przymus), dlatego jej zdobywanie wymaga przede wszystkim odwagi²⁰.

Opis wytrwałości w realizacji celów poznawczych daje się odnaleźć w autobiografii Józefa Pietera. Oto stosowny fragment: „Napęd do **poznania prawdy** [podkreślenie – A.Ż.] coraz to pewniej wyrażał się najpierw w pragnieniu, aby przez poznanie »mechanizmu« filozofowania poznać sposoby opanowania nietolerancji, znamiennej dla różnych »wiar filozoficznych«. Wobec tego, że nietolerancja światopoglądowa stanowi jedną z głównych przyczyn nienawiści między ludźmi – zaistniałaby szansa pozaekonomiczna i pozapolityczna pokojowego porozumiewania się ludzi ze sobą. Koncepcja ta stała się już pod koniec moich studiów – w 1931 roku – załączkiem [...] formułowania problemów dotyczących przyczyn myślenia filozoficznego”²¹.

Na uroczystości przyznania tytułu doktora *honoris causa* profesorowi Kazimierzowi Zbigniewowi Kwiecińskiemu ówczesny Rektor Uniwersytetu Śląskiego – profesor Wiesław Banyś powiedział: „Ten szczególny tytuł naukowy otrzymują osoby, które wykazały się niepowtarzalnymi cechami i niezwykłą przenikliwością umysłu; osoby, których niezłomność i dążenie do prawdy są

¹⁹ J. DERRIDA: *Uniwersytet bezwarunkowy*. Przeł. K.M. JAKSENDER. Kraków, Wydawnictwo „Libron”, 2015, s. 12.

²⁰ Zob. M. FOUCAULT: *Zło czynić, mówić prawdę. Funkcja wyznania w sprawiedliwości. Wykłady z Louvain, 1981*. Przeł. A. ZAWADZKI. Kraków: Wydawnictwo „Znak”, 2018, s. 329. Por. M. PODNIESIŃSKI: *Prawda i władza. Myśl Michela Foucaulta w latach 1956–1977*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2012.

²¹ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 574.

najwyżej cenione przez świat akademicki, choć jednocześnie za sprawą swojej wyjątkowości i nowatorstwa nie można łatwo ich ani opisać, ani wyrazić ich wielkości. Kazimierz Twardowski w wykładzie *O dostojeństwie uniwersytetu* podaje dwa istotne powody wyjątkowości tego wyróżnienia [...]. Albowiem wielkość każdego zaszczytu zależy nie tylko od niego samego, lecz także od tego, kto go udziela. A w tym wypadku udziela go uniwersytet [...]. To on niesie ludzkości światło czystej wiedzy, wzbogaca i pogłębia naukę, zdobywa coraz to nowe prawdy i prawdopodobieństwa – tworzy jednym słowem najważniejsze wartości intelektualne, które przypaść mogą człowiekowi w udziale²².

Z kolei Antoni B. Stępień tak wspomina filozofa Stefana Swieżawskiego, którego bardzo poważał: „Profesor niewątpliwie wyróżniał się spośród innych wykładowców tym, że prezentował niejako we wzorcowy sposób kulturę bycia filozofem i profesorem. Zachęcał nie tylko tym, jak wykladał (a robił to tak, że słuchacz nie miał wrażenia, że Profesor czyta), ale i tym, jak odnosił się do innych, na przykład studentów. Budził takie poważanie, że student – w przeciwieństwie do tych, z którymi ostatnio się stykałem – nie śmiał nie potraktować z całą uwagą i powagą jego zalecenia, jego sposobu prowadzenia proseminarium czy seminarium (w tym nawiązywał do sposobu prowadzenia tych zajęć przez Kazimierza Twardowskiego). Na seminarium »dantejskim« (czytaliśmy *Raj*) byli liczni goście z humanistyki [...]. Moje kontakty z Profesorem miały rozmaity charakter. Dzięki niemu nawiązałem bezpośredni kontakt z Romanem Ingardenem: umówił nasze spotkanie w Krakowie²³.

Uznawanie poznania prawdy za zadanie priorytetowe, nawet w sytuacji niepokojów społecznych spowodowanych odmiennymi poglądami politycznymi, ekonomicznymi czy różnicami światopoglądowymi, świadczy o mądrości uczonego niepoddającego się bez namysłu obowiązującym tendencjom, trendom, nurtom, prądom społeczno-politycznym czy naukowym.

Sprawowanie pieczy nad rozwojem naukowym własnym i współpracowników

Jeden ze współczesnych przedstawicieli pedagogiki kultury, kierownik zakładu (od 1988 roku do przejścia na emeryturę) starał się eliminować emocję zazdrości wśród współpracowników, **dbając o ich rozwój naukowy.**

²² W. BANYŚ: *Introductio*. W: Zbigniew Kwieciński. *Doktor Honoris Causa Universitatis Silesiensis*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2014, s. 13–14.

²³ A.B. STĘPIEŃ: *Studia i szkice filozoficzne*. T. 3. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2015, s. 97, 98.

W autobiografii pisze: „Moich podopiecznych starałem się motywować do pracy naukowej, wysyłając ich na konferencje, a nawet staże zagraniczne, pod jednym warunkiem, że ich udział będzie czynny, poświadczony wygłoszonym i opublikowanym referatem z konferencji, czy też znaczącymi osiągnięciami w pracy naukowej w przypadku stażu zagranicznego. Moje poparcie musiało uzyskać akceptację członków Rady Wydziału, co nie zawsze było łatwe. W przypadku Dariusza Kubinowskiego, który dostał zaproszenie na międzynarodową konferencję do Australii organizowaną przez CIOF i którego bardzo mocno poparłem, uzasadniając celowość jego wyjazdu, na Radzie Wydziału spotkałem się z dużym sprzeciwem samodzielnych pracowników. Najmocniej przeciwstawiająca się profesor M.C. określiła moje poparcie jako demoralizujące młodych pracowników, bo sam nie jadę, a wysyłam smarkacza magistra. Odpowiedziałem jej na to, że ów, jak go nazwała, smarkacz, ma już osiągnięcia w tej dziedzinie, i to on dostał zaproszenie, a nie ja, stąd jest zasadne, aby to on jechał, a nie, jak się to zdarza, żeby samodzielny naukowiec wykorzystywał zaproszenie otrzymane przez młodszych pracowników. Decyzja o jego wyjeździe przeszła przewagą tylko jednego głosu. Podobnie było z Janem Hudzikiem, któremu w pół roku po uzyskaniu stopnia doktora udzieliłem zgody na wyjazd stażowy do NRD, co także wzbudziło protest części Rady Wydziału. Twierdzono, że jest to stanowczo za wcześnie, ponieważ doktorat należy odpracować. Identyczna sytuacja miała miejsce po jego habilitacji mimo jego szybkiego rozwoju naukowego. Ten drugi wyjazd Hudzika zaowocował wspaniałą monografią dotyczącą Emmanuela Kanta, będącą podstawą jego profesury”²⁴.

Maria Skłodowska-Curie w ostatnich latach swego życia była mentorką i sprawowała opiekę naukową nad wieloma młodymi badaczami. Shelley Emling w biografii poświęconej tej znakomitej uczonej tak opisuje jej troskę o adeptów nauki: „Co rano w przedśionku Instytutu Radowego zbierała się grupka kilku, kilkunastu osób chcących zasięgnąć porady lub poprosić o zachętę. Maria z czułością nazywała tych młodych ludzi w białych kitlach »radą«; wszystkich traktowała niemal jak własne dzieci, mimo że ten młodzieńczy entuzjazm często ją męczył. Ale przecież dla każdego takiego adepta nauki kilka słów zamienionych z »szefową« wystarczyło, by już do końca dnia wiedział, co ma robić [...]. Każdy pragnął choć na moment przyciągnąć jej uwagę [...]. Każdy poranek wymagał nie lada hartu ducha i cierpliwości, ale tych na szczęście Marii nie brakowało. I choć czasem męczył ją zgiełk, to była szczęśliwa, że istnieje miejsce, gdzie można prowadzić naraz tyle doświadczeń. Dlatego zamiast pójść od razu do siebie do gabinetu, często stała tak w przedśionku, nie zdjawszy nawet palta, i dawała młodym naukowcom

²⁴ J. GAJDA: *Moje życie. Fakty, wspomnienia, refleksje*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2010, s. 73–74.

rady [...]. Takie spotkanie zazwyczaj trwało jakiś czas, bo pracownicy tworzący »radę« dyskutowali zawzięcie. Była to różnorodna grupa, którą wszelako łączyły wspólne zainteresowania naukowe»²⁵.

Warto dopełnić to wspomnienie opisem działalności Marii Skłodowskiej-Curie na rzecz poprawy warunków pracy innych naukowców: „[...] kobieta, która zawsze odsuwała od siebie zyski materialne, walczy o »prawo własności naukowej« dla swoich kolegów. Chce, aby uczeni mieli swe »autorskie prawa«, aby przemysł musiał wynagradzać tę bezinteresowną ich pracę, z której ciągnie zyski [...]. Na jednym z posiedzeń Komitetu przekonywała pozostałych członków do swojej propozycji, by stworzyć »programy urlopów naukowych dla młodych naukowców, kobiet i mężczyzn, tak żeby mogli oni spędzić lato w obcym kraju«. Musiało jednak minąć trochę czasu, nim znalazła rząd skłonny finansować taki program [...]. Postawiła sobie za cel rozwinięcie międzynarodowego systemu stypendiów naukowych, by ułatwić zdolnym jednostkom rozwijanie talentów. Wielokrotnie pisała o tym, jak frustrujący dla niej jest brak sukcesów w polepszeniu ich losu»²⁶.

Sprawowania pieczy nad rozwojem współpracowników przez kierownika katedry/zakładu/zespołu badawczego nie daje się sprowadzić do formalnego pełnienia tej funkcji. W wielu sytuacjach piecza bardziej doświadczonego w profesji naukowca wymaga odważnych działań, wręcz erystycznych starć z członkami rad instytutu czy rad wydziału, by przekonać ich do słuszności obranej przez młodszego pracownika drogi rozwoju naukowego. Niekiedy jednak konieczne staje się okazanie raczej macierzyńskiej troski niż udzielenie nauczycielskiej reprimendy. Taka determinacja w otaczaniu współpracowników opieką naukową rzadko pozostaje niezauważona, toteż w ostatecznym rozrachunku zyskuje przychyłność większości naukowców.

²⁵ S. EMLING: *Maria Skłodowska-Curie i jej córki. Opowieść o najśłynniejszej w dziejach rodzinie naukowców*. Przeł. W. GÓRNAŚ. Warszawa, Warszawskie Wydawnictwo Literackie „Muza” SA, 2013, s. 178–179.

²⁶ Ibidem, s. 126. Por. J. GOĆKOWSKI: *Ethos nauki i role uczonych*. Kraków, „Secesja”, 1996.

Zamiłowanie do pracy badawczej i wrażliwość na przejawy oryginalności dzieł naukowych

Przeciwdziałające zazdrości zamiłowanie²⁷ do pracy naukowej oraz umiejętność wyrażania zachwytu nad zaobserwowanymi postępami w rozwoju swych uczniów cechują między innymi profesora Kazimierza Zbigniewa Kwiecińskiego, o którym profesor Wiesław Banyś, z okazji uroczystości nadania tytułu doktora *honoris causa* profesorowi Kwiecińskiemu pisał: „Nie bez znaczenia jest także umiejętność zachwytu Profesora Kwiecińskiego nad każdym pomysłem, wrażliwość na wszelki przejaw oryginalności, co powoduje, iż wokół Osoby Profesora zawsze gromadziły się grupy młodzieży akademickiej, inspirowane namysłem o głęboko humanistycznej wymowie. W tym kontekście należy jeszcze podkreślić, iż żywe zainteresowanie Profesora pracami młodych pedagogów, mobilizowanie ich do dalszych wysiłków, także awansowych, ale i niespotykana, szczerą radość z udanych pomysłów niosą ze sobą swoistą aurę współobecności. Potrzebujemy bowiem w zmaganiach, nie tylko badawczych, drugiego człowieka, jego zrozumienia, ale i powątpiewania, poparcia oraz krytyki – słowem – prawdziwej naukowej przyjaźni. Jak powiedział Dante Alighieri: »nadzieja przychodzi do człowieka wraz z drugim człowiekiem«. I tylko wówczas potrafimy pokonywać przeszkody, podążać do przodu i tworzyć rzeczy nowe. Kwintesencją takiej obecności rozumiejącej i wymagającej zarazem jest właśnie Bohater dzisiejszego spotkania”²⁸.

Wypracowanie własnego modelu szkolnictwa wszystkich szczebli, zwłaszcza studiowania na uniwersytetach, opierającego się na promowaniu i trenowaniu oryginalności, stanowiłoby podstawowe zadanie uczonych – reprezentantów różnych dziedzin, oraz decydentów, czyli władz krajowych i lokalnych. Oryginalność jako warunek odkrywczoci i miernik naukowosci

²⁷ Zamiłowanie uznaję za właściwość psychiczną (w takim samym znaczeniu, w jakim użyto tego terminu w definicji zainteresowań), którą charakteryzuje dodatkowo bardzo pozytywny stosunek emocjonalny do czynności wykonywanych przez określonego człowieka. O ile w przypadku zainteresowania konstytutywna jest aktywność poznawcza podmiotu, w przypadku zamiłowań konstytutywne okazują się zarówno aktywność poznawcza, jak i emocjonalna związane z danym przedmiotem poznania. Zamiłowanie uważa się za wyższy stopień/ poziom rozwoju zainteresowania, który wyróżnia się intensywną aktywnością intelektualną oraz emocjonalną. W odniesieniu do zamiłowań naukowców aktywność intelektualna i emocjonalna będą związane z ich specyficznym przedmiotem poznania (inaczej – przedmiotem badań). Zob. A. GURYCKA: *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1989, s. 52, 53.

²⁸ W. BANYŚ: *Introductio*. W: *Zbigniew Kwieciński. Doktor Honoris Causa Universitatis Silesiensis...*, s. 17.

na szczęście nie jest „genem”, lecz stanowi dyspozycję i postawę kształtowaną w procesie edukacyjnym (wychowania i kształcenia). Dyspozycja ta zostaje uzewnętrzniona w postaci oryginalnych dzieł, jeśli twórca wykazuje się odwagą przełamania lęku czy stereotypów, śmiałością wyzwolenia się w sferze myślenia i poznawania świata.

Praca twórcza ma znamiona pracy ponadindywidualnej, której sens²⁹ odślaniają nie tylko autor czy żyjący w tym samym czasie użytkownicy kultury, ale także przedstawiciele przyszłych pokoleń. Pozostawienie im swobody w zakresie korzystania z dorobku naukowego poprzedników stanowi podstawową zasadę – chronienia kreatywności naukowej – i gwarancję dostępu do wspólnych dóbr określanych mianem domeny publicznej. Dla postępu nauki nie ma znaczenia, w ilu publikacjach uczony zakomunikował wyniki badań; najistotniejsze bowiem okazuje się to, które dzieło zwróciło uwagę środowiska swą oryginalnością i za którego pośrednictwem nastąpił zwrot w myśleniu bądź zdołano uzupełnić dotychczasowy stan wiedzy nowymi treściami. Wysoka jakość nawet nielicznych prac naukowych stanowi znacznie cenniejszy kapitał kulturowy niż niewspółmiernie liczne publikacje o charakterze odtwórczym.

Koncentracja naukowców na projektowaniu oryginalnej problematyki oraz na twórczej realizacji przedsięwzięć badawczych powinna tak efektywnie zagospodarować energię naukowców, by nie pozostawiać czasu na próżną analizę cudzych dóbr, choćby materialnych, czy czynienie w tym zakresie porównań, a tym bardziej na zwalczanie bądź eliminowanie domniemanych konkurentów. Ideał samodoskonalenia wspiera wysiłki indywidualne uczonych, którzy ulegają mu, kierując się zasadą spożytkowania w pracy naukowej maksimum możliwości intelektualnych, wolicjonalnych, uczuciowych i moralnych. Warto więc nie odrzucać idealizmu (choćby ze względu na wierność wspomnianemu ideałowi), nawet jeśli ze strony otoczenia społecznego grozi takim pracownikom naukowym zarzut perfekcjonizmu. Nie trzeba już chyba dodawać, że przejawianie zazdrości nie mieści się w tak pojmowanym ideale samodoskonalenia naukowego.

²⁹ Por. M. BIERDIAJEW: *Sens twórczości. Próba usprawiedliwienia człowieka*. Przeł. H. PĄPROCKI. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2001.

Niechęć do formalizmu oraz bliskość uczuciowa między naukowcami: relacje koleżeńskie i przyjacielskie

Niski formalizm oraz umiejętność zwyczajnego obcowania ze współpracownikami, a także studentami cechowały między innymi profesora filozofii Mieczysława Alberta Krąpca (1921–2008). Antoni Stępień tak wypowiedział się o profesorze: „Jeszcze przed oficjalnym rozpoczęciem zajęć o. Krąpiec wziął udział w kameralnych spotkaniach towarzysko-dyskusyjnych z udziałem bardziej aktywnych i zainteresowanych studentów (pamiętam takie spotkanie zapoznawcze na tak zwanym Olimpie w mieszkaniu p. Marii Stokowskiej). Nowy »nabytek« [prof. Krąpiec – A.Ż.] filozofii na KUL-u zrobił na nas bardzo dobre wrażenie [...]. Podczas swych studiów – od drugiego roku – cały czas byłem pilnym słuchaczem Jego wykładów i czytelnikiem Jego tekstów oraz prowadziłem przy różnych okazjach liczne rozmowy i dyskusje. Rozprawę doktorską zasadniczo pisałem pod kierunkiem ks. Stanisława Kamińskiego, lecz przy znacznym udziale o. Krąpca, który (ponieważ wówczas Kamiński nie miał odpowiednich uprawnień) był moim promotorem. W związku ze sporami wokół tej mojej pracy śpiewaliśmy – już po obronie – »a czy ty znasz takiego drania, co to wie o bycie bez jego poznania?« (chodziło o relację między teorią bytu a teorią poznania), a w związku ze sporem o byty czysto intencjonalne pozwoliłem sobie nazwać o. Krąpca »realistą nieumiarkowanym«, co przyjął do wiadomości nawet z pewnym aplauzem [...]. O. prof. Krąpiec zdobył uznanie i sympatię w naszym środowisku nie tylko treścią swoich myśli, ale i sposobem bycia, osobowością. Studenci chcieli z nim rozmawiać, z nim przebywać, między innymi na spacerach (pamiętam taki, chyba najdłuższy, spacer z Lublina przez Kazimierz do Puław, po którym pozostały liczne fotografie, niestety nader amatorskie). Te wspomnienia – o ile pamięć dobrze mi służyła – pozwolę sobie złożyć jako wyrazy uznania i podziękowania”³⁰.

W Biblii, w Pierwszym Liście do Koryntian 13,4, czytamy: „Miłość nie zazdrości [...]”³¹, co informuje nie tylko o braku zazdrości jako cesze dojrzałej miłości bliźniego, ale i o miłości jako cnocie wykluczającej przywarę zazdrości. Zdolność kochania pozostaje istotnym bodźcem tendencji integracyjnych (opartych na poczuciu wspólnoty) oraz satysfakcjonujących relacji międzyludzkich, także w środowisku zawodowym.

Szczególne znaczenie w redukowaniu emocji zazdrości mają relacje koleżeńskie na wydziałach, w instytutach, katedrach, zakładach i zespołach

³⁰ A.B. STĘPIEŃ: *Studia i szkice filozoficzne...*, s. 105, 106, 107.

³¹ *Biblia Tysiąclecia*. Poznań, „Pallottinum”, 2003.

badawczych. Na niebagatelne w analizowanym zakresie – profilaktyczne – znaczenie więzi koleżeńskiej wskazuje w rozmowie biograficznej psycholog Jan Strelau (1931–2020): „Atmosfera w katedrze profesora Tomaszewskiego była bardzo ciepła i sprzyjała nawiązaniu więzi koleżeńskich. Wyjeżdżaliśmy na różne kursy i szkolenia w góry. Często jeździłem z moim przyjacielem Jerzym Eklem i naszymi paniami [żonami – A.Ż.] oraz kolegami i koleżankami z wydziału na narty – najchętniej do schroniska na Hali Kondratowej. Warunki były prymitywne, ale atmosfera uroczą. W śniegu po pas ubijaliśmy nartami stok, aby można było [...] trochę pojeździć. Wyciągów [...] nie było. Z Jurkiem zjeżdżaliśmy z Kondratowej do Kuźnic, a stamtąd na górę kolejką na Kasprowy. Jurek był typem uwielbiającym współzawodnictwo – jak już mówiłem – we wszystkim chciał być najlepszy, a we mnie znalazł partnera, który chyba wiele mu nie ustępował. Uchodziłem w tym gronie za niezłego narciarza. Po latach, już po odzyskaniu niepodległości, nadal jeździliśmy z żoną na narty, ale w Alpy – do Szwajcarii, Włoch, a najczęściej do Austrii. Tak było aż do 2013 roku”³².

Wskazanie więzi koleżeńskiej między nauczycielami akademickimi jako czynnika sprzyjającego rozwojowi naukowemu jest obecne również w autobiografii Józefa Pietera. Psycholog pisze: „Po przeniesieniu się z Krakowa do Katowic (8 marca 1945 roku) znalazłem się w wirze zajęć i zadań organizacyjnych. Nie przesadziłbym, twierdząc, że w związku z tym lata 1945–1950 stanowiły prawdziwie bohaterski okres mego życia. Z punktu widzenia relacjonowanych tutaj stosunków koleżeńskich czy przyjacielskich był to okres, w którym nawiązałem wiele nowych znajomości bądź odnawiałem te sprzed wojny. Wiele osób wchodzi tu w rachubę. Skupię me wspomnienia tylko na niektórych: Bronisław Gazda, Jan Smoleń, Ludwik Wojnar, Mieczysław Kłapa, Maria Grzegorzewska, Jan Bartecki, Mikołaj Paradnia, Wiktor Nietresta, Adolf Maternowski, Karol Węglorz, Piotr Stasiak, Stanisław Skowron [...]. Przedstawić trzeba przede wszystkim osoby kolegów, przyjaciół i bliskich znajomych, z którymi do czynienia miałem w związku ze wznowieniem, organizacją i utrzymaniem Instytutu Pedagogicznego w Katowicach [...]. Od każdego z nich zależały losy Instytutu”³³.

Do pozbawionych wszelkiej zazdrości, a tym bardziej zawiści należała również dwudziestoletnia znajomość Marii Skłodowskiej-Curie z Albertem Einsteinem. Ewa Curie, córka Marii, tak wspomina ich spotkanie (przebiegające w rodzinnym klimacie): „Latem 1913 roku Maria próbuje swych sił, wędrując z plecakiem po Alpach. Towarzyszą jej córki wraz z boną oraz sławny fizyk Einstein z synem. Tych dwoje genialnych ludzi łączy od paru lat

³² J. STRELAU: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki*. Sopot, Wydawnictwo „Smak Słowa”, 2015, s. 86–87.

³³ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 317–318.

przemile koleżeństwo. Szczerze się podziwiają i lubią nawzajem i godzinami rozprawiają o fizyce, to po francusku, to znów po niemiecku. Młodzi, których zachwyca ta wycieczka, idą przodem. [...] z tyłu za nimi Einstein, wymowny i natchniony, wyklada swoje teorie, ciesząc się, że wreszcie może o nich mówić do syta z kimś, kto je naprawdę rozumie. Maria jest jedną z niewielu zdolnych do tego osób dzięki swej niezwykłej kulturze matematycznej³⁴. Podany przykład stanowi potwierdzenie tezy, że szczerze relacje koleżeńskie, związane ze wzajemnym podziwem i z sympatią, mogą zredukować do minimum emocje bądź uczucia negatywne. Radość towarzysząca doskonałemu porozumieniu w kwestiach naukowych rodzi empatię oraz umiejętność współpracy niezbędą w budowaniu syntonicznych relacji zawodowych.

O bliskości uczuciowej³⁵ między naukowcami świadczy również kolejny fragment biografii – rozmowy z Janem Strelauem: „Wspomnę tylko mojego mistrza, profesora Tadeusza Tomaszewskiego, który zmarł w szpitalu, w czasie umierania trzymałem go za rękę. Miałem z nim wyjątkowy kontakt, ponadto obejmowałem po nim liczne funkcje, od dyrektora Instytutu Psychologii, przez Komitet Nauk Psychologicznych PAN, po wiceprezesa Międzynarodowej Unii Nauk Psychologicznych. Kiedy wygłaszałem mowę pożegnalną nad grobem mojego profesora, głos mi się załamał i przez chwilę nie byłem w stanie wydobyć słowa³⁶.”

Na potwierdzenie tego, że **przyjaźń** między naukowcami jest możliwa i pomocna we współpracy naukowej, przywołam następną wypowiedź profesora Strelaua: „Przyjaciół to osoba, której mogę się ze wszystkiego zwierzyć, na której mogę polegać [...]. Moimi przyjaciółmi są Alois Angleitner oraz Helmut Skowronek, obydwaj z Uniwersytetu w Bielefeld. Jeżeli chodzi o polskich przyjaciół, to nie będę ich wymieniał, żeby się przypadkiem nie obrazili³⁷. W końcowym fragmencie wypowiedzi biograficznej, który można uznać za swoiste przesłanie dla pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych, profesor pisze: „Otacza mnie grono życzliwych przyjaciół i kolegów, co sprawia, że patrzę na otaczający mnie świat z życzliwością i ufnością, która rzadko kiedy mnie zawiodła [...]. Sieć więzi emocjonalnych i otaczająca mnie przyjazna atmosfera rodzinno-przyjacielska towarzyszyła mi przez wiele lat mojego życia i dzięki niej osiągnąłem więcej, niż mogłem sobie wymarzyć – dotyczy to również mojej działalności akademickiej³⁸.”

³⁴ E. CURIE: *Maria Curie*. Przeł. H. SZYLLEROWA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1983, s. 318.

³⁵ Zob. A. ŻYWCZOK: *Hermeneutyka uczuciowej i duchowej bliskości*. W: *Miłość – akt preferencji duchowości człowieka. Studium bliskości uczuciowej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2013, s. 21–35.

³⁶ J. STRELAU: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki...*, s. 248.

³⁷ *Ibidem*, s. 250.

³⁸ *Ibidem*, s. 256.

Antoni Stępień, wspominając swego nauczyciela filozofii profesora Stanisława Kamińskiego (1919–1986), pisze: „Byłem pierwszym jego magistrem, z wykładów i rozmów Kamińskiego wiele skorzystałem, a tylko dlatego – oprócz pewnej recenzji – nie powstały wspólne nasze teksty, że tematyka naszych szczegółowych zainteresowań znacznie się rozdzieliła. Przez długi jednak okres nasze intelektualne kontakty, nasze rozmowy były tak częste, że trudno mi nieraz powiedzieć, co u mnie pochodzi od Niego lub było przez rozmowy z Nim zainspirowane. Zresztą i odwrotnie: znajduję w Jego tekstach niekiedy takie sformułowania, jakby były moje. Mówię o tym dlatego, że wciąż jest mi bliski, nawet wtedy gdy przyszło mi z Nim ostro polemizować. Zresztą to On [...] swoim pierwszym wykładem teorii poznania skłonił mnie do specjalizowania się w tej dziedzinie”³⁹.

„Przyjaciele i koledzy, wraz z osobami kochanymi, wyznaczają psychologiczną jakość naszej egzystencji [...]. Dobre życie wyraźnie wiąże się z obecnością dobrych przyjaciół – oto prawidłowość, którą rozpoznają osoby dojrzałe psychicznie”⁴⁰. Z pewnością nie każda relacja koleżeńska czy przyjacielska, nawet w środowisku zawodowym, pełni funkcję osobowościowo-twórczą. „Za »wartościową« znajomość, koleżeństwo i przyjaźń uważam takie relacje między ludźmi, dzięki którym zaangażowane w nie osoby rozwijają się w wielu sferach: poznawczej, emocjonalnej, uczuciowej, wolicjonalnej, moralnej, etycznej, estetycznej, [...] supererogacyjnej. Przykładowo »wartościowe« koleżeństwo skłania kolegów/koleżanki [z miejsca pracy – A.Ż.] do weryfikowania własnych poglądów, przekonań i postaw życiowych, sprzyja modyfikowaniu zachowania, stanowi również doskonałą zachętę do autokontroli i autokorekty. Tak rozumiane relacje koleżeńska i przyjacielska mają swój niepodważalny walor samowychowawczy i autokreacyjny”⁴¹.

Dyskusje naukowe, fachowe porady, zrozumienie⁴² oraz wsparcie kolegów i przyjaciół z uniwersytetu udzielane w chwilach decydujących o dalszej karierze zawodowej (na przykład obronie dysertacji doktorskiej czy w toku postępowania habilitacyjnego) są niedoceniane jako unikalny komponent atmosfery naukowej. Często dopiero w wieku emerytalnym, po odejściu z macierzystej uczelni, wspomina się znajomych naukowców, ko-

³⁹ A.B. STĘPIEŃ: *Studia i szkice filozoficzne...*, 201, s. 104.

⁴⁰ A. ŻYWCZOK: *Wstęp*. W: *Znajomość, koleżeństwo, przyjaźń. Dynamizm ewoluowania więzi emocjonalnej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2014, s. 11. Zob. też EADEM: *Styczeńność, znajomość, koleżeństwo – komparatystyka ludzkiego obcowania*. W: *Znajomość, koleżeństwo, przyjaźń...*, s. 169–184.

⁴¹ *Ibidem*, s. 11–12.

⁴² Zob. *Porozumiewanie się i współpraca uczonych*. Red. J. GOĆKOWSKI, M. SIKORA. Kraków, „Secesja”, 1997. Por. A. ŻYWCZOK: *Introspection and discourse in communication and upbringing of people of science – based on biographical-hermeneutic research*. „The New Educational Review” 2009, no. 1.

legów/koleżanki, przyjaciół/przyjaciółki i właściwie (w miarę obiektywnie, sprawiedliwie) ocenia ich wkład w rozwój indywidualny, a także w losy zawodowe.

Pochodne wolności: otwartość, tolerancja, niezależność intelektualna

Zasadnicze różnice między postępowaniem technologicznym a doskonaleniem człowieka trafnie uchwycił Wiesław Andrukowicz, pisząc: „Inaczej niż postęp technologiczny [...], postęp w przestrzeni wolności, godności człowieka i solidarności [...] nie ma tak precyzyjnego miernika. A nawet jeśli jest jakiś [...], nie każda ilościowa i jakościowa zmiana uważana jest przez wszystkich za wartościową [...], mobilizującą ludzi do coraz lepszego myślenia i działania kulturowego, także przez nadzieję na zrealizowanie się lepszego człowieka i [...] świata. Najwyższą stawką tego procesu jest zawsze miłość do życia i doskonalenia go, które tworzą kontekst nadania każdemu rozwojowi podmiotu jakiegoś sensu całości (pełni), gdzie nic i nikt nie powinien przebić go w imię [...] partykularnego interesu. Ocena tego postępu nie może być domeną ani jednej dyscypliny naukowej (nawet filozofii), ani jednej generacji”⁴³. Samodoskonalenie człowieka odnośnie do korzystania z dostępnego mu zakresu wolności z pewnością prowadzi go ku refleksji nad możliwymi zaniedbaniami w tym zakresie i poniekąd chroni przed poddaniem się emocji zazdrości, a przede wszystkim przed utrwaleniem jej jako dyspozycji. Autokreacja stanowi zatem cenną postawę ludzką należącą nie tylko do przeciwieństw jego zniewolenia, lecz także do przeciwieństw destruktywnej zazdrości.

Przyjmując założenie, że introwersja predysponuje do przejawiania zazdrości, **postawie otwartości** można przypisać w tym zakresie funkcje profilaktyczne. Na potwierdzenie tego warto przytoczyć fragment autobiografii Józefa Pietera: „Otwarcie na zewnątrz odnosi się przede wszystkim do styczności z ludźmi i z przyrodą; poniekąd – ale mniej – również z techniką i ze światem kultury. W zakresie styczności z ludźmi chodzi głównie o towarzyskość, względnie o jej jakość, a w jej obrębie o łatwość (bądź trudność) nawiązywania nowych znajomości. W grę wchodzi bez wątpienia zadatki w pewnym sensie wrodzone, jednakże doświadczenia – pozytywne lub przykre – mają tu znaczenie co najmniej równorzędne. Bez dalszego »filo-

⁴³ W. ANDRUKOWICZ: *Wokół fenomenu autokreacji*. Szczecin, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Humanistycznego US „Minerwa”, 2017, s. 22–23.

zofowania« na ten temat scharakteryzuję po trochu moje osobiste potrzeby towarzyskie – poza obrębem życia rodzinnego – i powszedni sposób współżycia z ludźmi. Zawsze lubiłem życie towarzyskie, przede wszystkim w sensie pozytywnego stosunku do współobecności osób, w szerokim rozumieniu tego słowa, bliskich, a zarazem w sensie ucieczki przed samotnością. Nie kłóci się to z potrzebą ciszy i oderwania od »hałasów ludzkich« w pracy intelektualnej. Osobno wypada tu uwzględnić styczności z ludźmi w postaci rozmów i dyskusji mniej lub bardziej fachowych, czy na tematy wspólnie interesujące dany zespół [...]. W czasie studiów uniwersyteckich zarówno wiele czytałem, jak też rozmawiałem z kolegami i dyskutowałem nad zagadnieniami związanymi z przedmiotem studiów [...]. Byłem niemal święcie przekonany o tym, że sprawy zawile i sporne można efektywnie »wydyskutować«, jeśli tylko konsekwentnie trzymać się logiki i poświęcić na tego rodzaju pracę umysłową dość czasu [...]. Unikałem jednak gadulstwa, a koledzy cenili mnie za zwięzłość, rzeczowość i jasność moich wywodów⁴⁴. Satysfakcjonujące kontakty interpersonalne zdają się rozwiewać takie emocje, jak zazdrość, którą zwykle wypierają pozytywne nastawienie do rozmówców oraz dobre porozumienie.

Kolejny sposób redukowania zazdrości daje się odczytać z fragmentu dotyczącego naukowych kontaktów międzynarodowych Jana Strelaua i jego uznania dla obywateli wielu krajów, choćby skandynawskich czy Kanady, która – jak twierdzi profesor – jest krajem o nieprawdopodobnym szacunku dla międzykulturowości. Jan Strelau pisze: „Mimo że sam mam korzenie niemieckie, a także niemiecką rodzinę, muszę przyznać, że traktowałem tę nację jako złą, a doświadczenia wyniesione z drugiej wojny światowej jedynie umacniały uczucia bliskie nienawiści. Podobnie spostrzegałem Sowietów, o których okrucieństwie słyszałem w domu, w radiu, czytałem w prasie. W swoim środowisku z kolei spotykałem się z małą tolerancją w stosunku do Murzynów (kiedyś ta nazwa była politycznie poprawna), do Żydów, pejoratywnie nazywanych żydkami, do par żyjących »na kocią łapę«, a także do osób niewierzących. Przypuszczam, że było to normą w małych miasteczkach, takich jak Bytów, czy na wsiach (tam bodaj do dziś można się spotkać z takimi postawami). Bez wątpienia i ja przesiąknę takim spojrzeniem i sposobem traktowania innych. Pamiętam na przykład, że w pierwszych dniach pobytu w Stanach Zjednoczonych czułem opór przed wejściem do basenu, w którym pływali prawie wyłącznie czarni. Okazuje się jednak, że pod wpływem doświadczenia i wiedzy poglądy i postawy mogą ulec zmianie. W kontaktach naukowych, ale również takich na co dzień, szybko doszedłem do wniosku, że poza kolorem skóry i językiem, w którym się komunikujemy, niewiele nas różni. Niemcy i Rosjanie, których wielokrotnie spotykałem w swej karierze akademickiej, są równie życzliwi i przyjaźni, jak osoby w moim otoczeniu.

⁴⁴ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 593–594.

Mam pośród nich wielu przyjaciół, a w czasach kiedy Polska należała do bloku krajów socjalistycznych, otrzymałem od nich dużo wsparcia. Uczyłem się **tolerancji** [podkreślenie – A.Ż.] dla innych – niezależnie od tego, czego ona dotyczyła – głównie w trakcie mojego pobytu w Stanach Zjednoczonych i Holandii. Tolerancja nie jest czymś, z czym się rodzimy, trzeba się jej nauczyć – i tę lekcję odrobiłem bardzo gruntownie⁴⁵.

Z postawą tolerancji naukowca wiąże się ściśle **niezależność**, którą Józef Pieter nazywa „niezawisłością intelektualną” i „niezawisłością moralną”. W autobiografii pisze: „Ceniąc sobie **niezawisłość intelektualną** [podkreślenie – A.Ż.], unikałem uzależnienia od siebie – od moich pomysłów, problemów, publikacji – rozwoju naukowego moich uczniów i współpracowników. Wprawdzie niemal wszystkie prace magisterskie i doktorskie, wykonane pod moim kierunkiem, stanowiły próby doświadczalnego rozwiązania niektórych części «moich» zagadnień i służyły za podstawę do opracowań syntetycznych, ale to nie przeczy powyższemu stwierdzeniu. Magistranci i doktoranci uczyli się pod moim kierunkiem »roboty naukowej« i to był ich zysk. Wyniki, do jakich doszli w swoich badaniach, stanowiły materiał empiryczny do moich prac – i to był mój zysk. Przy tym zawsze ściśle informowałem czytelników moich książek o tym: co, gdzie i jak dany uczeń wykonał badawczo i w jakiej mierze samodzielnie [...]. Nie narzucałem moim uczniom czy adiunktom tematów prac habilitacyjnych. Faktycznie każdy z nich podjął się tematu badań według własnego uznania, aczkolwiek – oczywiście – w obrębie psychologii wychowawczej [...]. Warto w związku z tym zaznaczyć, że nie lubiłem – niestety nierzadkiego – podlizywania się czy zabezpieczania autorów prac promocyjnych [...] w formie zestawienia w wykazie piśmiennictwa spisu moich publikacji, i to czasem niezależnie od rzeczowego związku z danym tematem [...]. Z drugiej strony za złe miałem tym autorom prac promocyjnych, którzy zignorowali moje publikacje, problemowo ściśle związane z ich rozprawami naukowymi – albo ignorancja, albo zła wola⁴⁶. Należy zaznaczyć, że zarówno w ignorancji, jak i tak zwanej złej woli może się przejawiać, jak sądzę, czyjaś skrywana zazdrość.

W plejadzie znakomitości nauki XX wieku poczesne miejsce zajmuje Richard P. Feynman (1918–1988), autor znanych teorii z zakresu biologii molekularnej i fizyki, zdobywca Nagrody Nobla w dziedzinie fizyki. Zastąpił również jako zaprzysiężony przeciwnik rozbudowanej biurokracji utrudniającej rzetelną pracę naukową. Sądzę, że warto jego słowa (skierowane do naukowców, studentów i doktorantów) potraktować jak ostrzeżenie przed

⁴⁵ J. STRELAU: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki...*, s. 250, 251, 252. Zob. też T. TORAŃSKA: *Jan Strelau*. W: EADEM: *Sq. Rozmowy o dobrych uczuciach*. Warszawa, „Świat Książki”, 2007.

⁴⁶ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 578–579.

naruszeniem demokratycznych struktur uniwersytetu, a więc i przed utratą indywidualnej niezależności czy swobody wyboru przeprowadzanych badań: „To bardzo niebezpieczna polityka dydaktyczna – uczyć studentów, jak uzyskiwać z góry założone wyniki, a nie jak przeprowadzać eksperymenty zgodnie z zasadami rzetelności naukowej. Życzę wam więc tylko jednego – żebyście mieli szczęście znaleźć się tam, gdzie wolno wam będzie zachować opisaną przeze mnie rzetelność naukową, gdzie konieczność walki o utrzymanie stanowiska czy o subwencje naukowe nie zmusi was do wyrzeczenia się rzetelności. Oby ta wolność⁴⁷ była wam dana⁴⁸”.

Silne pragnienie wolności (obiektywnej i subiektywnej) zdaje się prognozą kształtowania się wybitnej indywidualności w dziedzinie nauki. Przejawy tendencji do wyzwalań się uczonego z różnego rodzaju ograniczeń egzystencjalnych, osobowościowych i zawodowych daje się dostrzec w okazywanej wyrozumiałości, tolerancji, w otwartości na nowe wyzwania poznawcze i badawcze oraz w niezależności intelektualnej.

Niezawisłość moralna, wspaniałomyślność i autentyczność

Postępy w uczeniu się są wysoko oceniane, nawet wśród dzieci. Józef Pieter, wspominając swe lata szkolne, pisze: „Dobre postępy uczniowskie stanowiły o dzielności życiowej i bywały oceniane pozytywnie nawet przez kolegów kiepsko uczących się i zazdrosnych⁴⁹”. Taki rodzaj postawy uznania dla pracowitości i wzorowych rezultatów edukacyjnych powinien przyświecać również pracownikom naukowo-dydaktycznym oraz naukowym. Przekonanie, że ten, kto wytrwale pracował na dane osiągnięcie bądź sukces, czyli zasłużył na nie, powinien doświadczyć uznania społecznego, na przykład w postaci nagrody, stanowi również przejaw sprawiedliwości oceniającego. Wysoki poziom moralny człowieka nie pozwala mu na poddanie się zazdrości ani na kierowanie się nią w swym zachowaniu mimo zidentyfikowania emocji zazdrości w toku samoobserwacji.

⁴⁷ Por.: *Wolność jako wartość i problem edukacyjny*. Red. A.M. DE TCHORZEWSKI. Bydgoszcz, Wydawnictwo „Wers”, 1999; J. TISCHNER: *Nieszczęsny dar wolności*. Kraków: „Znak”, 1993; A. ŻYWCZOK: *Dobro, prawda, wolność. Profesjonalizm ludzi nauki reprezentujących wartości akademickie*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

⁴⁸ R.P. FEYNMAN: „*Pan raczy żartować, Panie Feynman!*”. *Przypadki ciekawego człowieka*. Oprac. E. HUTCHINGS. Przeł. T. BIEROŃ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2007, s. 347.

⁴⁹ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 253.

Józef Pieter słusznie zaakcentował powiązanie między niezawisłością intelektualną i moralną, wyjaśniając, że: „Niezawisłość intelektualna połączona jest na ogół z **niezawisłością moralną** [podkreślenie – A.Ż.], chociaż – historycznie rzecz biorąc – związki wzajemne jednej i drugiej bywały chwiejne. W moich osobistych warunkach i przebiegu życia niezawisłość intelektualna stanowiła wysoce wartościową ideę [...], choćby w recepcji nowych publikacji naukowych. Ale i niezawisłość moralna stanowiła wartość, którą cenilem sobie wysoce i do której realizacji starałem się przyczyniać zarówno w działalności naukowej i wychowawczej, jak też w życiu osobistym. Niezawisłość moralna dotyczy przede wszystkim dwóch spraw: 1. uznawania za słuszne określonych zasad postępowania z ludźmi czy wobec ludzi nie tylko dlatego, że zostały przyswojone poprzez wychowanie, lecz dlatego, że »trafiają do przekonania«; 2. oceniania cudzego postępowania według stwierdzonych faktów i zgodnie z zasadami moralnymi uznawanymi przeze mnie za słuszne, a nie na podstawie cudzych życzeń i opinii [...]. Zgodnie z powyższym przyjąć można, że tym bardziej niezawisła moralnie jest dana osoba, im więcej zasad moralnych przemyślała, na przykład w świetle doświadczeń osobistych, lektur, dyskusji. Co więcej, im bardziej zdecydowanie podtrzymuje zasady czy to tradycyjne, lecz intuicyjnie uznane za słuszne, czy to własne, tj. ustalone według własnego rozumowania [...]. Zdarza się, że pod byle presją (np. opinii rozmówcy, wypowiedzi autorytatywnych ludzi, mających prestiż społeczny lub władzę), osoba z »własnymi zasadami« gotowa jest – przynajmniej werbalnie – zrezygnować z nich i przyjąć cudze stanowisko. Stwierdzić można, że łatwo ją przekonać o niesłuszności jej dotychczasowego stanowiska (»chwiejna chorągiewka«) [...]. Podobnie ma się rzecz z upartym trzymaniem się raz wypowiedzianych ocen własnych pomimo oczywistego braku argumentów lub obecności argumentów przeciwnych. Również w tym ujawnia się moralna zawisłość i słabość⁵⁰.

W kwestii wolności i suwerenności na uniwersytecie wypowiedział się również filozof Jacques Derrida, pisząc: „Do naukowca będzie więc należało z jednej strony starannie odróżnić zasady wolności, autonomii, oporu, nieposłuszeństwa i opozycji, zasady, które stosują się do [...] pola wiedzy akademickiej, z drugiej zaś strony – znaleźć uprzywilejowane miejsce ich uobecniania, opracowania oraz tematycznej dyskusji⁵¹. Wypowiedź ta staje się zrozumiała dopiero, kiedy przeanalizuje się rolę, jaką naukowcom przypisuje ten filozof. Naukowcy, w jego opinii, wykonują pracę, która nie jest po prostu jakimś zawodem, a nawet jeśli mają ów zawód, to niekoniecznie jest profesją, w końcu zaś reprezentują profesję, która nie zawsze jest profesją profesora. Zawsze wiążą swą obecność na uniwersytecie z pewnym poręczeniem (moralnym), ze zobowiązaniem, z obietnicą, aktem wiary, deklaracją wiary

⁵⁰ Ibidem, s. 582.

⁵¹ J. DERRIDA: *Uniwersytet bezwarunkowy...*, s. 28.

i w efekcie wyznaniem wiary. Dopiero bowiem wyznanie wiary w uniwersytet, a z nią wiary w przyszłą humanistykę jest w stanie połączyć na uniwersytecie w oryginalny sposób wiarę z wiedzą⁵². O taki rodzaj bezwarunkowej suwerenności moralnej uczonych upomina się Derrida.

Wspaniałomyślność, w którą wpisana jest między innymi wola wybaczenia innym przewinień, pozwala nie poddać się emocji zazdrości. Autor opublikowanej biografii Czesława Miłosza tak wspomina tego znakomitego profesora literatury i noblistę: „Uniknął sowieckich, litewskich i polskich kul, które krzyżowały się nad jego głową w krwawych początkach stulecia, wywózki na Wschód i łagru, obozu koncentracyjnego (choć był już przez Niemców aresztowany), zgubienia duszy i zaprzędania pióra w latach stalinowskich. Stworzył dzieło przerastające rangą bodaj wszystko, co w minionym stuleciu wydała z siebie polska literatura. Przeżył wrogów, których mu nie brakowało i którym zwykle wspaniałomyślnie wybaczał. Osiągnął wszystko, zdawał się, jak powiedziano o nim w młodości »pieszczochem losu«. Sam przecież oceniał inaczej: »wiele było tych szczęśliwych ocalań. Ale poza tym, gdyby ktoś znał moje życie bliżej, nie powiedziałby, że byłem dzieckiem szczęścia. W moim życiu było bardzo dużo tragedii. Kiedy myślę dziś, czego uniknąłem w czasie wojny, wydaje mi się to prawie niemożliwe. I to rzeczywiście należy docenić. Ale za wszystko się płaci«⁵³.

Jeśli by założyć, że człowiek zazdrosny jest niezadowolony z siebie i na ogół pragnie dominować, istotne w profilaktyce i terapii patologicznej zazdrości byłyby samoakceptacja i **docenienie autentyczności**, które okazują się znaczące zwłaszcza w działalności naukowej. Jan Strelau w rozmowie o charakterze biograficznym pisze: „Poszukujemy sensu życia w różnych sferach działalności, w różnych wizjach rozwoju osobowości czy talentu. Człowiek do czegoś dąży, stawia sobie jakieś cele – często bardzo ambitne, oddalone w czasie, istotne dla własnego rozwoju [...]. Sens życia dostrzegam także w tym, żeby być sobą, to znaczy kierować się uwewnętrznionym systemem wartości, strzec swoich zasad i postaw i nie poddawać się presji otoczenia, które zazwyczaj oczekuje zachowania konformistycznego. Niełatwo zawsze być sobą, czasem przychodzą chwile słabości i ja również ich doznawałem w ciągu swojego długiego życia. Słabości i upadki zdarzają się jednak prawie każdemu, ale trzeba mieć siłę i samozaparcie, żeby się z nich podnieść – żyję w poczuciu, że mnie się to udało”⁵⁴.

Dbłość o samorozwój moralny, w który wpisana jest troska o realizowanie wartości moralnych⁵⁵, między innymi autonomii (inaczej – niezawisłości),

⁵² Zob. ibidem.

⁵³ A. FRANASZEK: *Miłosz. Biografia...*, s. 10.

⁵⁴ J. STRELAU: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki...*, s. 255, 256, 257.

⁵⁵ Zob. U. OSTROWSKA: *Doświadczenie wartości edukacyjnych w szkole wyższej*. Bydgoszcz, Wydawnictwa Uczelniane Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy, 1998.

wspaniałomyślności czy autentyczności, sprzyja nie tylko poczuciu sensu życia naukowca, ale również poczuciu sensu wykonywanej przez niego profesji, zwłaszcza działalności naukowej.

Uczciwość i odwaga afirmacji życia

Niezadowolenie z siebie lub ze swego otoczenia społecznego daje się przeciwstawić **postawie afirmacji życia**. Postawa ta utrudnia podtrzymywanie zniechęcenia, rozczarowania czy rozżalenia⁵⁶. Te negatywne stany emocjonalne tworzą warunki sprzyjające rozwojowi emocji zazdrości, warto więc „inwestować” w pogodę ducha, optymizm i poczucie humoru jako przejawy zachowania dystansu wobec zmiennych zdarzeń życiowych. Przytoczę fragment wypowiedzi Józefa Pietera, który w autobiografii opisuje swą inklinację pozytywną: „Na miejscu przeważnie impulsywnej i niewątpliwie w jakiejś mierze wrodzonej wesołości ukształtowała się u mnie po trochu wyrozumiała pogoda ducha ze sporą dozą optymizmu i – w ślad za tym – afirmacja życia. Rzadko i na krótko ulegałem przygnębieniu, a już na pewno nie z byle powodu – wyjątkowo – czasowej depresji, i to w sytuacjach ogólnie zrozumiałych, na przykład z powodu śmierci bliskich. Nawet w tragicznych latach drugiej wojny światowej nigdy nie »czepiała się« mnie trwoga, połączona z pesymizmem i z postawą rezygnacji. Zgodnie z tym od lat młodzieńczych »uwielbiałem« słoneczną pogodę, ale nie popadałem w przygnębienie (utrudniające pracę i przyjazne styczności z ludźmi) pod wpływem długotrwałej niepogody, na przykład w czasie pluchy jesiennej. Pogoda ducha nie jest wprawdzie tożsama z wesołością, jednakże towarzyszy jej częściej niż pesymistyczne ponuractwo. W każdym razie łatwiej wyraża się w impulsywnej wesołości, a w moim przypadku z reguły tak bywało. Zawsze lubiłem się pośmiać i bodajże więcej śmiałem się niż moi bliscy, na przykład w recepcji sensownych dowcipów, programów telewizyjnych (jeśli tylko sytuacje w życiu czy zachowaniu bohaterów dawały ku temu jakąś podstawę) itp. Przewaga pogody nad przygnębieniem ujawniła się u mnie (i ujawnia nadal) w nawykowym nuceniu lub gwizdaniu wesołych melodii ludowych [...] w trakcie golenia, ubierania się, czyszczenia obuwia itp. Co prawda, najbardziej przepadałem od »niepamiętnych dni« za serenadą z refrenem [...], bardziej sentymentalno-muzyczną niż wesołą, chociaż pogodną. Serenada ta skutecznie nastawiała mnie do pracy, na przykład do wykładu lub pisania. Stanowiła

⁵⁶ Zob. A. Żywczok: *Ku afirmacji życia. Pedagogiczne podstawy pomyślnej egzystencji*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2011.

wyraz energicznego i afirmacyjnego pogotowia do podejmowania danych zadań”⁵⁷.

Postawę afirmacji życia z kolei profesora filozofii Stefana Swieżawskiego wspomina jego uczeń Antoni B. Stępień: „Umiał być wesoły i bezpośredni, chętnie brał udział w spotkaniach chodzonych, siedzących, śpiewających. Są zdjęcia np. ze spaceru na Poczekajkę. Jego przyjazdy – przez dłuższy czas co dwa tygodnie – były zawsze oczekiwane, różne programy i imprezy ustawiano tak, aby mógł być na nich obecny. Pamiętam, gdy – jako świeży emeryt (bardzo ubolewano z powodu jego odejścia) godzinę, a może i dłużej śpiewał (m.in. piosenki lwowskie) i opowiadał rzeczy mądre i zabawne. Wszyscy wiemy o tym, że gdy wtedy mówiło się »Profesor«, chodziło o Niego [...]. Póki nasze środowisko zachowa swoją tożsamość, będzie zawsze z wdzięcznością pamiętać o prof. Stefanie Swieżawskim”⁵⁸.

Stanisław Papież zapamiętał profesora filozofii Mieczysława Alberta Krąpca jako człowieka mądrego i pogodnego. Tak pisze o profesorze: „Kiedy jako filozofa pytano Ojca Profesora o radę, jak owocnie i szczęśliwie żyć, niezmiennie odpowiadał: »nie ufać rozumowi, ale go używać w całym kontekście swego człowieczeństwa«. Zależało mu na tym, aby człowiek umiał właściwie odczytywać i rozumieć rzeczywistość. Rozumienie jest bowiem najwyższym aktem poznawczym [...]. We współczesnej kulturze, naznaczonej relatywizmem poznawczym i moralnym, udowodnienie, że rzeczywistość jest poznawalna, było aktem nie tylko **uczciwości naukowej**, ale także aktem **odwagi** [podkreślenia – A.Ż.]. Zaproszenie do wyjścia ze współczesnej jaskini platońskich idei – aby zobaczyć »świat realny« – przysparzało mu wrogów wśród architektów ideologicznych koncepcji, przeorientowanych na postmodernistów [...], redukujących najstarszy dział kultury – naukę – do kategorii nauk szczegółowych, za Kartezjuszem, Kantem redukujących ludzkie poznanie do myślenia, a Prawdę do kategorii subiektywnych mniemań. Ale właśnie tym większe zyskiwał grono tych, którzy studiując jego dzieła, »porzucali świat absurdów« na rzecz odkrywania Prawdy. Ojciec Krąpiec w nowy, oryginalny sposób przypomniał naszym czasom [...] o wielkim odkryciu starożytnych – o rozumności, która ulega dziś różnym deformacjom wskutek manipulacji człowiekiem [...]. Podobnie do historycznego Sokratesa mówił nam, że jest Prawda, którą warto w cierpliwości odkrywać, używając do tego jako narzędzia filozofii bytu”⁵⁹. „Swoim zaangażowaniem w poszukiwanie i głoszenie prawdy udało się O. Krąpcowi zainteresować i porwać nie tylko studentów, lecz także kolegów profesorów. W przyjacielskiej atmosferze planowano ba-

⁵⁷ J. PIETER: *Czasy i ludzie...*, s. 593.

⁵⁸ A.B. STĘPIEŃ: *Studia i szkice filozoficzne...*, s. 98.

⁵⁹ S. PAPIEŻ: *Szczęśliwy naród, który ma filozofa*. W: *Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu*. Mikołów, PW „Tolek”, 2010, s. 88–89.

dania, rozważano i dyskutowano problemy oraz ustalano rozwiązania. Taki wspólnotowy styl działania z biegiem lat doprowadził do ukształtowania się spójnego środowiska filozoficznego i do powstania Lubelskiej Szkoły Filozofii Klasycznej⁶⁰ – wspomina Zofia Zdybicka.

Oto wypowiedź Stanisława Rokickiego, który wielokrotnie przywoził profesora Krąpca z Lublina między innymi na Śląsk, na wykłady i uroczystości jubileuszowe: „Powszechnie było znane **poczucie humoru** [podkreślenie – A.Ż.] Ojca. Podczas jednej z pierwszych jazd ledwo wyjechaliśmy z Lublina, Ojciec Profesor otwiera torbę, wyciąga butelkę i kieliszek, nalewa i mówi – »Pij Pan«. No, sobie myślę, ciekawie się zaczyna, a okazało się, że to ulubiony napój Ojca, czyli kawa z miodem. Przed każdym wyjazdem mówił do mnie – »Panie Stanisławie, jedźmy ostrożnie, bo jak mawiają Anglicy: lepiej 10 minut później w domu, aniżeli 10 lat wcześniej w niebie«⁶¹.

Shelley Emling, autorka biografii poświęconej Marii Skłodowskiej-Curie i jej córkom, pisze: „Maria przywiozła z Ameryki nie tylko świeży zapas **entuzjazmu** [podkreślenie – A.Ż.], ale i liczne podarki dla rodziny, które sama kupiła – rzecz niebywała, biorąc pod uwagę jej oszczędność i gospodarność⁶². Entuzjazm – właściwość okresu młodości – dzięki wyjątkowej aktywności naukowej był obecny w całym życiu uczonej.

Na niektórych wyższych uczelniach w Stanach Zjednoczonych obyczajem stało się wygłaszanie mowy zatytułowanej „ostatni wykład”. Prosi się więc wykładowców, by pomyśleli o swej nieuniknionej śmierci i zastanowili się nad tym, co ma dla nich największą wartość. Podczas wystąpień rozważają: jaką mądrością chcieliby się podzielić ze światem, gdyby wiedzieli, że jest to ich ostatnia szansa, oraz jaką spuściznę pragnęliby po sobie pozostawić, gdyby mieli jutra nie doczekać? Przez wiele lat Carnegie Mellon University kontynuowało Serię Ostatnich Wykładów, a następnie przemianowali ją na Podróż, prosząc wybranych profesorów, by podzielili się refleksjami na temat osobistych i zawodowych „podróży”. Na przeprowadzenie takiego wykładu zgodził się również Randy Pausch (1960–2008), profesor informatyki Carnegie Mellon University, jeden z pionierów programu Alice.

W książce o charakterze autobiograficznym pisze: „Zdecydowałem się wygłosić »ostatni wykład«. Wyznaczono mi termin we wrześniu. W tym czasie wykryto już u mnie raka trzustki, ale nie traciłem optymizmu [...]. W połowie sierpnia powiadomiono mnie, że trzeba wydrukować plakat

⁶⁰ Z.J. ZDYBICKA: *O. Prof. Mieczysław Albert Krąpiec – filozof i człowiek*. W: *Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu...*, s. 13.

⁶¹ S. ROKICKI: *Kochany człowiek*. W: *Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu...*, s. 95.

⁶² S. EMLING: *Maria Skłodowska-Curie i jej córki. Opowieść o najszlachetniejszej w dziejach rodzinie naukowców...*, s. 180.

zapowiadający wykład i że muszę się zdecydować, na jaki temat zamierzam mówić. Jednakże w tym samym tygodniu otrzymałem wiadomość: »ostatnia terapia zawiodła«. Pozostało mi kilka miesięcy życia. Wiedziałem, że mogę odwołać wykład. Wszyscy by zrozumieli. Nagle okazało się, że mam do zrobienia tyle innych rzeczy. Musiałem poradzić sobie z własną rozpaczą i smutkiem tych, którzy mnie kochają [...]. Mimo to nie mogłem wyrzec się idei wykładu. Zacząłem dostrzegać w nim ostatni moment swojej kariery zawodowej, szansę pożegnania »rodziny akademickiej« [...]. Wiedziałem na pewno, że nie chcę koncentrować się na swoim nowotworze [...]. Gdybym był malarzem, stworzyłbym [...] jakiś obraz. Gdybym był muzykiem, skomponowałbym jakiś utwór. Ale jestem wykładowcą. Zatem wygłosiłem wykład. Mówiłem o radości życia [podkreślenie – A.Ż.], o tym, jak bardzo je cenię, nawet jeśli pozostało mi go tak niewiele. Mówiłem o uczciwości [podkreślenie – A.Ż.], prawości, wdzięczności i innych rzeczach, które są drogie mojemu sercu. I starałem się ze wszystkich sił nie zanudzić słuchaczy. Książka ta jest dla mnie szansą kontynuacji tego, co zacząłem na podium w sali wykładowej [...]. Ale inżynieria nie polega na doskonałych rozwiązaniach; sprowadza się do osiągnięcia najlepszych rezultatów za pomocą ograniczonych środków. Zarówno wykład, jak i ta książka są próbą osiągnięcia tego kompromisu⁶³. Profesor Randy Pausch zmarł w Wirginii, mając czterdzieści siedem lat.

Postawa afirmacji życia naukowca⁶⁴ ułatwia mu koncentrację na profesjonalnym wykonaniu zadania, zmniejsza tendencję do rozpraszania uwagi na kwestie poboczne, takie jak nieuprawnione zainteresowanie cudzymi sprawami. Szukanie sposobności do plotkowania, obmowy, pomówienia wynika często z zazdrości i naraża na jej eskalację, gdyż koncentruje uwagę jednostki lub grupy na ocenie i krytyce innych. Inklinacja pozytywna stanowi zatem skuteczny oręż w walce z przejawami zazdrości, nie tylko w badanej grupie zawodowej. Wspiera również typowo ludzkie dążenie do prowadzenia życia wartościowego.

⁶³ R. PAUSCH, J. ZASLOW: *Ostatni wykład*. Przeł. J. KABAT. Warszawa, Wydawca „Nowa Proza”, 2008, s. 10–11, 16, 19, 23.

⁶⁴ Zob. A. ŻYWCZOK: *Aksjologia odkrycia naukowego. Studium rozwoju i wychowania osobowości naukowych*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009. Por. A. CZERW: *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017.

Podsumowanie

Analizy zawarte w tym rozdziale dają szansę refleksji nad wkładem wielu naukowców zarazem w rozwój nauki oraz w tworzenie pozytywnej atmosfery naukowej (wolnej od destruktywnego wpływu emocji zazdrości). Przyglądając się z perspektywy czasu ich zasługom, widoku nie przesłania odbiorcom ani zaskakująca niegdyś oryginalność, ani siła ich obecności. Mistrzowie ci nadal mogą wiele przekazać na temat związku między osobowością jednostki i jej metodą pracy czy innowacyjną koncepcją. Ich kariery zawodowe, podczas których ani na chwilę nie przestali być twórczy, uczą, jak pozostać produktywnymi w trakcie całego okresu aktywności zawodowej⁶⁵. Zaprezentowanie swojej galerii utalentowanych uczonych o szczególnej wrażliwości, głoszących różne teorie i pracujących różnymi metodami, może wspomóc innych w odnalezieniu swego stylu pracy badawczej, tym cenniejszego, że realizowanego w klimacie przychylności i przyjaźni uniemożliwiających ekspansję zazdrości.

Takie terminy, jak: „miłość”, „szczodrość”, „hojność”, „uczynność”, „wdzięczność”, „podziw”, „szacunek”, „uznanie”, „poważanie”, „ofiarność”, „bezinteresowność”, „altruizm”, „służebność”, „wyrozumiałość”, „pokora”, „skromność”, „uczciwość”, „braterstwo”, „przyjaźń”, „koleżeństwo”, „solidarność”, „życzliwość”, „przychylność”, „autentyczność”, „prawda”, „wolność” („niezawisłość moralna”), „wytrwałość” („niezłomność”), „wspaniałomyślność”, „afirmacja życia”, nawet jeśli nie stanowią diametralnych przeciwieństw zazdrości, są pod względem semantycznym jakże od niej odległe.

Wysoki poziom moralny naukowca manifestuje się między innymi w realizacji (w odniesieniu do siebie oraz w kontakcie z innymi uczonymi) wyliczonych jakości aksjologicznych i aretologicznych eliminujących bądź uniemożliwiających ekspansję tej emocji negatywnej. Świadczą o tym koleje losu uczonych zaprezentowane w wybranych biografiach i autobiografiach (na przykład Aarona T. Becka, Melanie Klein, Williama Jamesa, Marii Skłodowskiej-Curie, Piotra Curie, Richarda Feynmana, Randy’ego Pauscha, Stefana Banacha, Henryka Józefa Elzenberga, Czesława Miłosza, Jana Strelaua, Józefa Pietera, Stefana Swieżawskiego, Mieczysława A. Krąpca, Zbigniewa Kwiecińskiego).

Z kolei **wysoki poziom kultury umysłowej uczonego** przejawia się zwłaszcza w silnych zainteresowaniach oraz zamiłowaniach poznawczych (i badawczych), sprawności operacji intelektualnych, pionierskich rezultatach badań wyrażonych w oryginalności dzieł naukowych⁶⁶.

⁶⁵ Zob. R. SIMON: *W cztery oczy. Rozmowy z twórcami terapii rodzin*. Haley, Erickson, Szasz, Minuchin, Maturana, Madanes, Satir. Przeł. E. ZAREMBA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2001, s. 14.

⁶⁶ Zob. A. ŻYWCZOK: *Oryginalność – główny wyznacznik statusu naukowego*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm...*

Wysoki poziom rozwoju emocjonalno-uczuciowego (kultury emocjonalno-uczuciowej) **ludzi nauki** wyraża się natomiast choćby w trosce o popularyzację dzieł kultury, transmisję odpowiednich postaw wobec różnych dziedzin i dyscyplin naukowych. Daje się go rozpoznać w szacunku wobec naukowców poprzedników, a także w opiekuńczości, czyli sprawowaniu pieczy nad właściwą formacją edukacyjną (wychowaniem i kształceniem) adeptów nauki oraz młodych naukowców – ewentualnych kontynuatorów dziedzictwa kulturowego.

Poziom kultury moralnej, emocjonalno-uczuciowej, a także intelektualnej konstituują uogólnioną postawę uczonych wobec nauki (pojmowanej jako dziedzina rozstrzygająca o rozwoju kultury i postępie cywilizacyjnym). Kultura osobista i kultura zawodowa, na przykład pedagogiczna, są ściśle związane. Ich koincydencja stanowi istotny warunek profesjonalizmu, zwłaszcza w zawodzie uczonego.

Rozdział siódmy

Zapobieganie i rugowanie zazdrości w procesie edukacyjnym adeptów nauki oraz młodych naukowców

Zasady wychowania i samowychowania moralnego wspomagające zapobieganie zazdrości

Edith Stein, wypowiadając się na temat zasad **wychowania moralnego**, nie pominęła kwestii zapobiegania i rugowania zazdrości. Jako jednocześnie filozof i doświadczona wychowawczyni młodzieży, pisze: „Gdy treścią nauczania jest prawda moralna, stawiająca człowiekowi wymagania, można jej nadać pogładową postać na dwa sposoby: przez jej wyprowadzenie teoretyczne z zasad postępowania etycznego (co nie będzie możliwe we wczesnych stadiach rozwoju wychowanków) bądź przez jej realizację praktyczną, dzięki której odczuwalna dla nauczanego staje się wartość (czy bezwartościowość) zachowania. Aby dzieci pojęły, że zazdrość jest czymś niecnym, najłatwiej zrozumieją to na konkretnych przykładach, stawiających im przed oczyma ludzi zazdrosnych i ludzi wolnych od zazdrości. Każde takie pouczenie, jeśli zostało przyjęte [...], z pewnością stanie się miarą, według której dzieci będą oceniać własne i cudze zachowanie. Nauczyciel również musi się z tym liczyć – jeśli jego zachowanie [...] nie będzie zgodne z treścią pouczenia, to dzieci muszą dojść do przekonania, że on sam nie wierzy w to, co mówi, bądź nie potrafi czy nie chce realizować tego, co uważa za nakazane. W konsekwencji dziecko zacznie się sceptycznie odnosić do jego słów: »może to nieprawda, że zazdrość jest czymś niecnym«; »nie sposób uniknąć bycia zazdrosnym, nawet jeśli nie jest to ładne«; z tego powodu – albo jakiegoś innego – nie musi się o to starać. W ten sposób wskazania i wychowanie moralne nie osiągną swego celu”¹.

Warto zaakcentować, że wychowanie moralne dzieci i młodzieży uzależnione jest od ich **rozwoju moralnego**. I zwrótnie – prawidłowy proces wychowania moralnego wyraźnie wspiera ów rozwój. W diagnostyce tego rozwoju wychowawcy próbują zazwyczaj określić precyzyjnie stadium, jakie reprezentuje dany wychowanek. Pomocna okazuje się w tym rozpoznaniu klasyfikacja czterech stadiów rozwoju moralnego stanowiąca sumaryczne osiągnięcie cząstkowych rezultatów Jeana Piageta, Normana J. Bulla i Federica V. Lombardiego. Oto poszczególne stadia:

- stadium anomii (charakteryzuje się rytualizmem i materializmem);
- stadium heteronomii (cechuje się konformizmem i zachowywaniem pozorów przyswojenia zasad moralnych);
- stadium socjonomii (wyróżnia się nieuznawaniem norm moralnych za własne, lecz przypisywaniem ich grupie, z którą ktoś się identyfikuje);

¹ E. STEIN: *Budowa osoby ludzkiej. Wykład z antropologii filozoficznej*. Oprac. B. BECKMANN-ZÖLLER. Przeł. G. SOWIŃSKI. Kraków, Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2015, s. 287.

- stadium autonomii (charakteryzuje się: umiejętnością internalizacji – uwewnętrznienia norm moralnych, indeterminizmem, czyli umiejętnością uniezależniania się od ograniczających czynników zewnętrznych, a także przewyciężeniem egotyzmu oraz konformizmu)²; osiągnięcie autonomii funkcjonalnej (łączonej także z indywidualną dojrzałością emocjonalną, moralną i społeczną) sprzyja człowiekowi w sprawnym radzeniu sobie z destruktywnym wpływem emocji negatywnych, takich jak zazdrość.

Wyodrębnione przez Lawrence’a Kohlberga poziomy rozwoju moralnego: przedkonwencjonalny, konwencjonalny i postkonwencjonalny³, które daje się esencjalnie opisać jako stopniowe formowanie się odpowiedzialności moralnej i wrażliwości sumienia, również nietrudno odnieść do wzrostu kontroli emocji negatywnych, między innymi zazdrości.

Proces wychowania moralnego pozostaje w ścisłym związku nie tylko z procesem rozwoju moralnego człowieka, lecz także z procesem jego **rozwoju emocjonalnego**. Przebieg tego rozwoju uwarunkowany jest biosocjokulturowo, niezależnie jednak od uwarunkowań warto już od pierwszych lat życia uczyć dziecko umiejętności emocjonalnych, zwłaszcza zaś:

- zauważania własnych i cudzych emocji (odróżniania ich, poznawania swoich i cudzych reakcji na różne doświadczane emocje, w tym na zazdrość, pogłębiając jego samoświadomość oraz empatię);
- odpowiedniego komunikowania emocji pozytywnych oraz negatywnych (na przykład zazdrości) zarówno werbalnie, jak i niewerbalnie;
- formowania ich (inaczej – twórczego reagowania emocjonalnego w ramach przyjętego przez społeczeństwo i jednostkę systemu norm i wartości w celu satysfakcjonującego porozumienia z innymi ludźmi) oraz monitorowania (samokontroli ekspresji emocji, na przykład zazdrości);
- akceptowania własnych i cudzych emocji (wynikającego ze zrozumienia celu oraz obiektywnych i subiektywnych przyczyn emocji, takich jak zazdrość, bądź stanów emocjonalnych, a także z przewidywania skutków – bieżących i odroczonej w czasie – określonych reakcji emocjonalnych w odniesieniu intra- oraz interpersonalnym);
- transformowania emocji (to znaczy przekształcania zwłaszcza emocji negatywnych w emocje pozytywne i w konstruktywne zachowanie, na przykład zastępowanie złości energicznym działaniem prospołecznym, ukierunko-

² Zob. J. PIAGET: *Rozwój ocen moralnych dziecka*. Przeł. T. KOŁAKOWSKA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1967, s. 90. Por. N.J. BULL: *Moral judgement from childhood to adolescence*. London, Routledge and Kegan Paul, 1970, s. 31; F.V. LOMBARDI: *Temi e problemi di pedagogia moderna*. Napoli, Casa Editrice II Girasole, 1982, s. 151.

³ Zob. J. KOHLBERG, E. TURIEL: *Moral development and moral education*. In: *Psychology and educational practice*. Ed. by G.S. LESSER. Illinois, Scott, Foresman, Glenview, 1971, s. 415.

wywanie smutku na wzbudzenie pożądanej refleksyjności, transformacja zazdrości w wysiłek związany z samodoskonaleniem);

- integrowania emocji, a ściślej – sfery emocjonalnej ze sferami: intelektualną, wolicjonalną, moralną, duchową (integrowanie emocji pozwala wyznaczyć granice ich wpływu na przebieg i jakość życia człowieka, umożliwia także twórcze powściągnięcie bądź uwalnianie emocji w zależności od potrzeb, warunków, sytuacji itp.)⁴.

Ireneusz, biskup jekaterynburski i irbicki, w 1901 roku opracował dla rodziców **zasady zapobiegania rodzeniu się zazdrości oraz zawiści wśród dzieci**. Oto charakterystyka pięciu zasad służących jednocześnie pomnożeniu wzajemnej życzliwości:

- **Zasada pierwsza.** Powstrzymujcie we właściwym czasie przejawy zazdrości (bądź zawiści) w zachowaniu waszego dziecka, takie jak: porównywanie porcji jedzenia, zabawek, przyborów szkolnych czy ubrań, by stwierdzić, czy rodzeństwo przypadkiem nie otrzymało więcej od niego. Jeśli dziecko odtrąca daną rzecz tylko dlatego, że podobną dostał ktoś inny, jeśli przejawia zadowolenie, widząc, że rodzeństwo czy koledzy/koleżanki są karceni przez rodziców, jeśli kłamie i donosi, celowo zrzucając winę na innych, są to dowody na obecność zazdrości, a nawet zawiści w jego psychice. Należy zatem przyzwyczajać dzieci od najwcześniejszego okresu życia do odczuwania zadowolenia z tego, co otrzymują. Ponadto warto je uczyć, by powiadamiały rodziców o przewinach swych braci, sióstr czy kolegów, koleżanek wyłącznie w celu uchronienia ich od błędu.
- **Zasada druga.** Sami nie dawajcie powodu, by w waszych dzieciach rodziła się zazdrość bądź zawiść. Często dzieje się to wtedy, gdy rodzice są stronnicy, okazują więcej miłości wybranemu dziecku, a pozostałe czują się niekochane. Jeśli chodzi o pożywienie, odzież, podarunki – wobec wszystkich należy stosować tę samą miarę. Nagrody (na przykład pochwały) i kary (na przykład nagany) także powinny być równo, to znaczy sprawiedliwie, rozdawane. Nie należy być pobłażliwym wobec młodszego dziecka w zakresie zachowania, za które starsze potomstwo jest karczone (ponosi karę).
- **Zasada trzecia.** Nie wpajajcie dzieciom tej wady swą postawą. Zdarza się bowiem, że dzieci słyszą, jak ojciec lub matka z zazdrością bądź z zawiścią rozmawiają o znajomych, sąsiadach, kolegach/koleżankach z pracy albo pozwalają sobie na wyrażanie zadowolenia z ich porażek. Jeżeli dzieci niemal każdego dnia przysłuchują się wypowiedziom zawierającym nieżyczliwe słowa o bliźnich, to można się spodziewać, że będą skłonne do przejawiania zazdrości, a nawet zawiści.

⁴ Zob. W. ANDRUKOWICZ: *By dziecko było geniuszem. Wprowadzenie do edukacji komplementarnej*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2012, s. 451–459.

- **Zasada czwarta.** Uczcie swe dzieci, by brzydziły się zazdrością (i zawiścią) jako wadą. Jednak nie podłość tej wady (względnie – wad) powinna być najważniejszym powodem jej unikania, lecz bezprzedmiotowość (głupota). Zazdrość (bądź zawiść) nie tylko nie przynosi pożytku czy korzyści zazdrosnemu, lecz przeciwnie – szkodę, zatruwając życie brakiem życzliwości. Należy jej więc unikać również z powodu tego, że jako grzech jest zakazana. Warto za pomocą przykładów biblijnych ukazać dzieciom, że zazdrość rodzi zło, na przykład zazdrość (i zawiść) uczyniła Kaina mordercą brata; z zazdrości (i zawiści) bracia sprzedali Józefa; zazdrość (i zawiść) spowodowała, że faryzeusze fałszywie oskarżyli oraz żądali śmierci Jezusa. Zazdrość i zawiść stanowią zatem przeciwieństwa postaw chrześcijańskich.
- **Zasada piąta.** Zaszczepiajcie waszym dzieciom od najwcześniejszych lat cnoty przeciwne tej wadzie – życzliwość i przychylność, a ogólnie – miłość bliźniego. Rodzice powinni słowem i przykładem uczyć swe dzieci szczerzej, czynnej miłości do braci, sióstr i innych dzieci, okazywania współczucia potrzebującym pomocy, bycia uczynnym i dobrym. Z kolei dzieci winny reagować radością na widok powodzenia bliźnich, a smutkiem w razie ich nieszczęścia. Winny się uczyć znosić wzajemnie swe wady i nie donosić dorosłym o przewinach swego rodzeństwa czy zaprzyjaźnionych rówieśników. Od wczesnego dzieciństwa powinny sobie przyswoić znaczenie przykazania miłości bliźniego, by nie poddawać się niepohamowanym i niegodziwym dążeniom, ale ujawniać troskę o swą poprawę⁵.

Respektowanie tych kilku zasad przez rodziców, opiekunów, nauczycieli i wychowawców jako imperatywu pedagogicznego⁶, a także jako standardu etycznego przeciwdziałającego krzywdzeniu⁷ rodzi szansę zapanowania nad destruktywnymi stanami emocjonalnymi dzieci i młodzieży⁸ dzięki zaufaniu do ludzi, nawet w warunkach nieprzewidywalnego kierunku rozwoju współczesnej cywilizacji technicznej nasilającej manipulację, antagonistyczną rywalizację oraz rodzącej wśród ludzi postawy makiaweliczne.

Zaprezentowane zasady dają się odnieść również do innych środowisk⁹ niż rodzinne, na przykład do środowiska zawodowego. Przełożony, niezależnie od tego, czy jest nim rektor, dyrektor instytutu, menager kierunku czy kierownik

⁵ Zob. *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych*. Przeł. i oprac. A. WOJNOWSKI. Poznań, „W Drodze”, 2011, s. 103–109.

⁶ Zob. A.M. DE TCHORZEWSKI: *Imperatyw pedagogiczny jako element strategii wychowawczej*. „Studia Paedagogica Ignatiana” 2017, nr 2, vol. 20.

⁷ Zob. E. JAROSZ: *Międzynarodowe standardy przeciwdziałania krzywdzeniu dzieci*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2008.

⁸ Zob. D. DALLOZ: *Zazdrość u dziecka i nastolatka. Jak sobie radzić z małym dzieckiem i nastolatkiem?*. Przeł. Z. PAJĄK. Kraków, „Espe”, 2004.

⁹ *Współczesne środowiska wychowawcze – stan obecny i kierunki przemian*. Red. M. CI-CHOSZ, R. LEPPERT. Bydgoszcz, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, 2011.

katedry (lub zakładu, zespołu badawczego), może zadbać o zapewnienie atmosfery bezwarunkowej życzliwości, w której bez przeszkód realizuje się wyliczone zasady. Powszechne stosowanie tych zasad prawdopodobnie pozwoli poprawić relacje interpersonalne dzięki wczesnemu zapobieganiu eskalacji emocji negatywnych, takich jak zazdrość. Można mieć również nadzieję, że praktykowanie tych zasad na co dzień przez pracowników uczelni wyższych uniemożliwi (zwłaszcza młodym naukowcom) utrwalanie się przyzwyczajęń do reagowania zazdrością na sytuacje dyskomfortowe, stanowiąc skuteczną profilaktykę nieprawidłowych postaw, takich jak wrogość, antypatia czy wręcz nihilizm.

Metody rugowania zazdrości

Refleksja i autorefleksja – wysiłek wolicjonalny zmierzający do eliminacji zazdrości

Podzielałam przekonanie socjologa Pierre'a Bourdieu, że można i z pewnością warto zrobić z socjologii refleksyjnej użytek etyczny. Celem tej socjologii nie jest przecież uprzedmiotowianie ludzi czy stawianie ich pod pręgierzem społecznym. Przeciwnie, pozwala ona zrozumieć świat, nadać mu sens bądź – używając wyrażenia Francisa Ponge'a – „uczynić go dla kogoś niezbędnym”, co nie znaczy, że trzeba go utrzymywać takim, jaki jest. Zrozumieć podmiot działający w danym obszarze, zrozumieć presje, pod których wpływem działa, znaczy uczynić koniecznym to, co początkowo wydawało się niekonieczne (i przypadkowe). Nie jest to sposób na usprawiedliwienie świata (i żyjących w nim ludzi), ale na nauczenie się akceptowania wielu kwestii, które inaczej byłyby nie do zaakceptowania. Oczywiście, człowiek musi stale pamiętać, że społeczne warunki dostępu do tej formy tolerancji nie są powszechne i że nie można jej wymagać od tych, dla których pozostaje niedostępna. W ten sposób otwiera się sposobność zlokalizowania sfer wolności człowieka oraz budowy skrojonego na miarę tej wolności systemu moralnego¹⁰. Taki refleksyjny wgląd w siebie stanowi w przypadku jednostki samodzielny akt, a zarazem projekt moralny, doskonalący umiejętność wartościowania siebie na wzór procesu oceny innych ludzi. Wglądowi temu sprzyjać będzie z pewnością rozwijająca

¹⁰ Zob. P. BOURDIEU, L.J.D. WACQUANT: *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Przeł. A. SAWISZ. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2001, s. 195, 196.

się dziś „hermeneutyka podmiotu”¹¹ jako „filozofia i metodyka” autoanalizy oraz interpretacji samego siebie. Ta odmiana hermeneutyki może się okazać pomocna w zmaganiu się współczesnych ludzi z destruktywnymi emocjami i postawami, takimi jak zazdrość.

Racjonalna refleksja i autorefleksja wydatnie ograniczają zazdrość większości ludzi. Dowodu na poparcie tej tezy dostarcza fakt, że uporządkowane współżycie społeczne nie byłoby możliwe, gdyby większość członków społeczeństwa nie zdołała opanować zazdrości czy zawiści. Znaczna część ludzkości panuje nad tymi destruktywnymi emocjami właśnie dzięki refleksji oraz autorefleksji. Zazdrość, zawiść, resentyment to główne uczucia doprowadzające do szkodenia innym ludziom, między innymi ich wizerunkowi (inaczej – reputacji), podczas gdy sympatia, szacunek, przychyłność, cierpliwość, braterstwo, przyjaźń, typowe dla postawy afirmacji życia, stanowią podstawę eliminowania analizowanych emocji i uczuć negatywnych.

By podtrzymać i umocnić relacje przyjaźni, czasem wskazane jest – paradoksalnie – ograniczenie liczby kontaktów (zwłaszcza wirtualnych ze znajomymi): niepogłębionych, niedających poczucia sensu życia, opierających się na wymianie usług celem zaspokojenia doraźnych potrzeb. Wielość niesatysfakcjonujących kontaktów, jakie współcześnie człowiek nawiązuje, zazwyczaj przypadkowo, może się okazać nihilistyczna, pogłębiać odczucie wyalienowania czy nasilać pożądanie określonych dóbr, które znajdują się w posiadaniu innych ludzi. Analiza swej osobowości bądź swego charakteru powinna być podejmowana ze spokojem, nie w atmosferze bezkompromisowości, czy wręcz z zamiarem wymierzenia sobie kary, choć skarcenie siebie za nieprawidłowe zachowanie może mieć wydźwięk samowychowawczy.

Eliminowaniu przywar sprzyja klimat umiarkowanej pobłażliwości wobec siebie i innych, lecz nie stałych racjonalizacji (tendencji do usprawiedliwiania się w każdych okolicznościach). W toku refleksji warto zadbać o równowagę między samokrytyką i docenianiem siebie (a zwłaszcza swej osobowości) oraz dóbr, którymi się dysponuje. Rozwaga (inaczej – roztropność) powinna uwalniać człowieka od koncentracji wyłącznie na ocenie postępowania innych ludzi czy monitorowaniu ich zasobów (materialnych lub niematerialnych). Tego typu monitoring stanowi wyróżnik mniejszych zbiorowości, na przykład wiejskich i małych miast. Stwierdzenie to nie powinno jednak prowadzić do wniosku, że mieszkańcy dużych miast czy metropolii są wolni od emocji oraz postawy zazdrości. W każdym przypadku roztropność w połączeniu z wdzięcznością za najistotniejszy dar – ludzkie życie stanowią cenne zalety chroniące ludzi zarazem przed zachłannością i zazdrością.

¹¹ Zob. M. FOUCAULT: *Hermeneutyka podmiotu*. Przeł. M. HERER. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012.

Odkrywanie prawidłowości ludzkiego zachowania to podpowiedź dotycząca wystrzegania się własnej chronicznej zazdrości i unikania jej skutków. Przysłowia, z których warto skorzystać w procesie edukacyjnym, zawierają nie tylko charakterystykę osoby zazdrosnej czy skutków zazdrości, ale ujawniają znacznie więcej, budując w odbiorcach postawę mądrości życiowej. Oto wybrane przysłowia, do których interpretacji należy zachęcić młodzież (starszych klas szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych w ramach lekcji, na przykład języka polskiego, wiedzy o społeczeństwie, godziny wychowawczej, religii, etyki) oraz młodych dorosłych planujących debiut zawodowy w szkolnictwie wyższym:

- „Gdyby nie było zazdrości, nie byłoby piekła”¹². W treści tego przysłowia zazdrość stanowi emocję zakazaną, grzech ciężki zagrażający realizacji największej obietnicy chrześcijaństwa – szczęścia wiecznego. Piekło stanowi jego groźne przeciwieństwo. Wymowę przysłowia można uznać za ostrzeżenie skierowane do ludzi skłonnych do zazdrości.
- „Lepiej, gdy komu ludzie zazdroszczą, jak gdy go żałują”¹³. Treść przysłowia ukazuje zazdrość jako pozytywną reakcję społeczną, świadczącą o czymś powodzeniu, dobrobycie, więc lepiej być obiektem zazdrości niż współczucia, politowania, żalu.
- „Zazdrość – największa choroba”¹⁴. W myśl tego przysłowia zazdrość stanowi jedno z poważniejszych zagrożeń społecznych, niemal epidemię. Człowiek zazdrosny naraża siebie i innych na utratę zdrowia fizycznego, społecznego oraz psychicznego.
- „W każdej rzeczy zazdrość, chyba w nędzy nie”¹⁵. Kwintesencja mądrości zawartej w przysłowiu wyraża się w stwierdzeniu, że człowiekowi ubogiemu nikt nie zazdrości, gdyż prawdopodobnie nie ma czego zazdrościć. Więc im mniej ktoś posiada dóbr, tym rzadziej doświadcza ze strony otoczenia tej emocji negatywnej.
- „Zazdrość z cudzego dobra się rodzi”¹⁶. Treść przysłowia wskazuje zasadniczy powód ludzkiej zazdrości – cudze dobra materialne i niematerialne.
- „Zazdrosnemu swoje rzeczy nie smakują”¹⁷. Przysłowie stanowi opis człowieka zazdrosnego jako tego, który nie ceni swej własności, gdyż nie docenia samego siebie.

¹² *Mała księga przysłów polskich*. Red. S. NYCZAJ. Radom, Oficyna Wydawnicza „Ston I”, 1994, s. 258.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Kompendium edukacyjne Edmunda Bojanowskiego*. Red. M.L. OPIELA. Lublin, Wydawnictwo „Episteme”, 2016, s. 308.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*.

- „U sąsiada dojniesz krowy”¹⁸. Przysłowie dotyczy opisu człowieka zazdrosnego jako tego, który precenia innych ludzi bądź cudzą własność, na przykład dobra materialne.
- „Kto zazdrościw, sam sobie krzyw”¹⁹. Treść przysłowia zawiera prostą prawdę dotyczącą człowieka skłonnego do zazdrości – że przejawiając zazdrość, najbardziej krzywdzi siebie.
- „Dobrym za żywota zajrzemy, a zmarłe sławimy”²⁰. Interpretacja tego przysłowia prowadzi do wyjaśnienia, że ludzie złorzeczą tylko żyjącym, ponieważ im zazdroszczą, natomiast po ich śmierci, gdy zazdrość nie wchodzi już w grę – chwalą, a nawet sławią.

Przysłowia zawierają również **przestrogi przed wzbudzeniem zazdrości w innych określonym postępowaniem**. Niewzbudzanie swym zachowaniem zazdrości stanowi jedną z cennych umiejętności człowieka. By nie wywołać niezgody, a przede wszystkim aby nie dać powodu do zazdrości, warto się upodobnić do otoczenia, powstrzymując się przed demonstrowaniem swego wysokiego statusu społecznego (związanego z popularnością, ze sławą czy z władzą) lub materialnego (na przykład środków finansowych, biżuterii, nieruchomości). Zalecenie to zawierają polskie przysłowia, choćby: „Kiedy przyjdiesz między wrony, musisz krakać jako one”; „Na orłowym gnieździe zorleje i wrona”²¹; „Dla zazdrości nie pokazuj majątności”²². Chcąc uniknąć zazdrości otoczenia, należy przestrzegać zakazu dominacji, to znaczy okazywania innym swej przewagi czy zasobów (zwłaszcza materialnych), natomiast wskazane są takt i postawa adaptacyjna. Nie zaleca się jednak nieautentyczności w zachowaniu ani przesadnego dbania o to, by nie stać się obiektem zazdrości.

Oprócz przysłów warto (zwłaszcza pracując z dziećmi) skorzystać również z **opowiadań**, które skłaniają do refleksji oraz zawierają ostrzeżenia przed zazdrością bądź wskazówki odnośnie do unikania tej destruktywnej emocji. Oto propozycje dwóch opowiadań, których puentę powinni samodzielnie sformułować słuchacze:

Gnieźnik

Niedaleko Gniezna jest okop zwany Gnieźnikiem. Na tym okopie pasły wiejskie pastuchy swoje bydło, jeden z nich, sierota, upuścił raz czapkę

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem. Por. D. i W. MASŁOWSCY: *Księga przysłów polskich*. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2000; EAEDM: *Przysłowia polskie*. Katowice, Wydawnictwo „Videograf Edukacja” sp. z o. o., 2003.

²¹ K.B. STANEK: *Zazdrość w przysłowia i frazeologizmach tureckich*. „Przegląd Orientalistyczny” 2016, nr 1–2, s. 213.

²² *Kompendium edukacyjne Edmunda Bojanowskiego...*, s. 308.

w samą głębię rozpadliny znajdującej się na Gnieźninku, postradawszy czapkę, zaczął bardzo płakać, tak że skruszył złego ducha, co w tej rozpadlinie przesiadywał i coś wyrzuciło mu czapkę napelnioną groszami. Skoro o tym zaczął rozpowiadać sierota, nuż pastuchy zaczęły zbiegać się i rzucać czapki swoje, tak iżby prawie byli całą zarzuciły jamę. Ale ów duch rozgniewany zaczął im wyrzucać czapki jedną po drugiej, napelnione kamyczkami, suchym liściem lub czym gorszym jeszcze²³.

Kachna i Magda

Jeden wieśniak owdowiał i miał tylko jedną córeczkę Kachnę. I wnet się ożenił także z wdową, która miała też córeczkę Magdę. Złośliwa macocha nielitościwie obchodziła się z pasierbicą Kachną i podszczywała na nią przed ojcem tak, że biedne dziewczę wiele plag i przykrości cierpliwie znosić musiało. Postanowiła sobie owa macocha Kachnę wypędzić z domu. Jednego więc razu posłała ją do lasu na jagody, gdzie by się zabłąkać i całkiem zatracić mogła. I rzekła do dziewczęcia:

– Idź w to a w to miejsce do lasu, gdzie ojciec drzewo rąbie i zanieś mu śniadanie, a w ten dzbanuszek nazbieraj jagód.

I Kachna poszła do lasu, ale ojca nigdzie znaleźć nie mogła, błądziła i błądziła, aż wreszcie z głodu zjadła ojcowskie jadło i znowu długo po lesie błądziła, aż napotkała jakąś staruszkę. Ta pytała się jej, skąd idzie, a ona opowiedziała jej z płaczem swoją biedę. Na to rzekła staruszka:

– A nie chciałabyś ty iść do mnie na służbę?

– I czemu nie – odpowiedziała sierota.

Gdy ją staruszka do domu swego zaprowadziła, powiedziała jej, co ma do roboty. Poleciała jej, że gdy będzie każdego rana zamiatać, ma śmieci do skrzyni w komorze zanosić. Na obiad dawała staruszka dziewczęciu po małej garstce grochu albo kaszy, które ugotowawszy sobie, choć miała sama niewiele, dawała z tego pieskowi i kotce, które się jej przy jadłe łąsiły. Kiedy tak rok już dochodził, rzekła staruszka:

– Miłe dziecię! Jeżeli chcesz, możesz powrócić do domu. Weź sobie tę skrzynię, w którąś śmieci kładła, włóż ją na wózek, zaprząż do niego pieska i kotkę, a żeś ty je tak dobrze opatrywała, to one też ciebie za to aż do domu twego zawiozą. Kachna uczyniła tak wszystko, a gdy do domu zajechała i skrzynię z wózka zdjęto, patrzą, a tu same drogie sprzęty i szaty złociste zamiast śmieci. Radość była w całym domu wielka, a piesek i kotka odeszły sobie do swojej Pani. Macocha zazdrością zdjęta rzekła do męża:

– Wiesz co? Wyprawimy i Magdę na służbę taką, aby i ona takiego majątku nabyła. I uczynili z nią jak pierwej z Kachną. Natrafiła ją także staruszka i tak jak Kachnę do siebie przyjęła, i to samo czynić jej kazała. Ale Magda, składając śmieci do skrzyni, zawsze przybierała mierzwy, mchu i suchych liści, aby więcej było, a kiedy swoją strawę jadła, to odpędzała i pieska, i kotkę, które się jej przy jadłe łąsiły. Gdy znowu rok upłynął, rzekła jej staruszka, że jeżeli chce, to może do domu wrócić i zabrać skrzynię

²³ Ibidem, s. 309.

swoją na wózek. Ale zaprzężony piesek i kotka nie chciały wózka ciągnąć i Magda musiała sama męczyć się całą drogę, wlokąc się z wózkiem do domu. Skoro przed podwórkiem stanęła, matka wyszła z radością i wniosła skrzynię do izby aż tu, gdy ją otworzyli, powyskakiwały z niej raptem same gady, węże, padalce i jaszczury, które się w owym mchu i liściach załęgły, i Magdę z matką tak pokąsały jadownicie, iż obie opuchły i wnet umarły, a Kachna z ojcem szczęśliwie żyła i używała bogactw, na które sobie sprawiedliwie zasłużyła²⁴.

Młodzież oraz młodych dorosłych (w tym młodych naukowców) warto zainteresować treścią **biografii** bądź **autobiografii** ludzi, którzy nie poddali się pejoratywnemu wpływowi emocji zazdrości, stanowiąc w tym zakresie nieocenione wzory osobowe. Przeczytana biografia inspirowała do **rozmów**, a te z kolei do dalszych heurystycznych poszukiwań. Poszukiwania te wspierają również **czytelność i interpretacja poezji**. Jako egzemplifikację podaję fragment ze zbioru Rabindranatha Tagore pt. *Świetliki*:

Kwiat, chociaż jest jeden,
Nie musi zazdrościć kolcom,
Których jest wiele [...] ²⁵.

Dbłość o samowychowanie to przejaw samodzielności człowieka, której należy oczekiwać od młodzieży szkół podstawowych i ponadpodstawowych, więc tym bardziej od młodzieży akademickiej²⁶ (młodych dorosłych).

Na stwierdzenie wypowiedziane przez człowieka kierującego się zazdrością, na przykład: „Wszyscy Panu/Pani zazdroścą”, jako argumentu zniechęcającego do takiej postawy proponuję użyć odpowiedzi: „Zazdroścą trudu życia”. Przecież oprócz sukcesów, powodzenia każdy człowiek doświadcza również cierpienia, bólu, niepowodzeń, z którymi musi się zmierzyć; problemów, które musi rozwiązać. Jeżeli zazdrościmy, to tak jakbyśmy łaknęli nie tylko pozytywnych, ale również trudniejszych wydarzeń z życia drugiego człowieka. Czy na pewno ktoś zazdrosny jest jednocześnie gotowy na przejęcie takich doświadczeń biograficznych?

Skoro ludzie mądrzy nie zazdroścą, a w każdym razie efektywnie kontrolują i rugują tę emocję, naukowiec, który nie potrafi pohamować zazdrości wobec współpracownika, musi być albo mało rozsądny, albo nie radzić sobie

²⁴ Ibidem, s. 310.

²⁵ Rabindranath Tagore. *Poeta świata. Antologia*. Red. E. WALTER. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2011, s. 221.

²⁶ Zob. A.M. DE TCHORZEWSKI: *Samodzielność młodzieży akademickiej w zakresie podejmowania pracy nad sobą*. „Zeszyty Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Szczecinie. Prace Wydziału Pedagogicznego” 1983, t. 13, nr 40.

z zadaniami zawodowymi (co pozwala zakwestionować jego profesjonalizm). Czy spotęgowanie zaradności zawodowej zaprocentuje eliminowaniem emocji zazdrości, trudno jednoznacznie ustalić. Nie wykluczam możliwości potwierdzenia tej hipotezy w rezultacie przyszłych badań naukowych.

Przezwycięzanie stereotypów oraz nieuleganie złudzeniom

Równie istotne jak doskonalenie umiejętności podejmowania refleksji i autorefleksji wydaje się przezwycięzanie w świadomości dzieci i młodzieży stereotypów dotyczących rzekomo pozytywnego wpływu zazdrości na aktywność oraz osiągnięcia człowieka w wielu dziedzinach, na przykład edukacyjnej czy zawodowej. Niegodzenie się na myślenie stereotypowe wymaga jednak odwagi (przezwyciężenia obaw, niepokoju, strachu). Hołdowanie powszechnemu przekonaniu, że wywoływanie emocji zazdrości wśród choćby rówieśników uczęszczających do jednej klasy szkolnej podniesie ich wyniki w nauce, jest nieuzasadnione ani pod względem psychologicznym, ani pedagogicznym. Warto zaakcentować również, że zazdrość w relacjach międzyludzkich grozi zaprzepaszczeniem pozytywnej atmosfery (w tym atmosfery wychowania), niemożnością umocnienia prawidłowej więzi rówieśniczej (a także więzi małżeńskiej, macierzyńskiej, ojcowskiej). Zazdrość w relacjach koleżeńskich i przyjacielskich skutkuje często osłabieniem motywacji do uczenia się, a nawet zerwaniem kontaktu. Wychowawcze i kształcące pozytywki wynikające z rozniecania emocji zazdrości w uczniach, wychowankach czy podopiecznych są niepotwierdzone naukowo, zatem można z powodzeniem uznać takie działanie za pseudoedukacyjne.

Za przejaw myślenia stereotypowego proponuję uznać twierdzenie, że metodą eliminowania zazdrości jest unikanie komunikowania otoczeniu swego dobrostanu, poczucia szczęścia czy sukcesu, tak więc przysłowie: „Kto nie chce zawiści [i zazdrości – A.Ż.], nie może mówić o swojej radości”²⁷, stanowi przykład takowego stereotypu. Członkowie wielu społeczności z pewnością nie chcieliby, żeby emocje negatywne prowadziły do osłabienia ekspresji emocji pozytywnych, takich jak zadowolenie czy radość, a nasilenia powszechnego narzekania – pozorowanej ochrony przed wzbudzeniem zazdrości otoczenia.

Zastanowiwszy się nad przyczynami ludzkiej **skłonności do narzekania** (inaczej – utyskiwania na swój los), można mieć przypuszczenie, że **ludzie próbują chronić się w ten sposób przed dotkliwymi skutkami zazdrości innych**. Choć niemal każdy woli przebywać z ludźmi pogodnymi (uznanie wzbudzają ludzie pozytywni pod względem aksjologicznym i jednocześnie

²⁷ H. SCHOECK: *Zawiść – źródło agresji, destrukcji i biedy*. Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012, s. 29.

towarzyscy), wśród których ma możliwość wyrównania swych deficytów emocjonalnych czy poprawy nastroju, treść większości rozmów prowadzonych w naszym kraju zdominowała tematyka nieszczęść, kataklizmów, klęsk, katastrof, kryzysów, inercji, regresji, zagrożeń, zaburzeń czy chorób – prawdopodobnie z lęku przed doświadczaniem deprecjacji ze strony tak zwanych zazdrośników bądź zawistników, często tworzących grupy. Obawa przed zazdrością otoczenia może zrodzić nadmierną ostrożność w eksponowaniu tak zwanych uśmiechów losu, na przykład wysokich osiągnięć zawodowych, prowadząc do ukształtowania przyzwyczajenia do narzekania, i generować postawy niepożądane pod względem społecznym i wychowawczym: defetyzmu, pesymizmu, a nawet nihilizmu. Proponuję zatem uznać narzekanie za pozorną ochronę przed wzbudzaniem zazdrości otoczenia.

Twierdzeniami stereotypowymi wydają się również, zdaniem Alicji Żywczok, następujące sformułowania:

- Zazdrość jest uczuciem prawidłowym w związkach opartych na miłości, niejako jej dowodem, więc im silniejsza miłość, tym większa zazdrość (i im słabsza więź miłości, tym mniejsza zazdrość). Rewizja stereotypu: osoby dojrzałe uczuciowo i moralnie, związane więzią bezwarunkowej miłości okazują sobie szacunek i zaufanie, natomiast eliminują zazdrość; czynią ją zbędną. Błędne okazuje się przekonanie, że ten, kto odczuwa zazdrość – kocha. Rozpoznawanie uczucia miłości po przejawach zazdrości prowadzi często do nieprawidłowych decyzji osobistych i budowania niesatysfakcjonujących związków.
- Zazdrość stanowi naturalny przejaw zacieśnionej relacji przyjaźni, koleżeństwa bądź dobrej znajomości. Rewizja stereotypu: osoby dojrzałe uczuciowo i moralnie, związane więzią przyjaźni, koleżeństwa czy znajomości, eliminują zazdrość. W satysfakcjonujących relacjach międzyludzkich (panujących między innymi w grupach zawodowych) jest wręcz odwrotnie: wzajemne zaufanie i sympatia sprawiają, że zazdrość okazuje się zbędna, a pierwsze przejawy emocji zazdrości relatywnie szybko mijają w toku współpracy, współdziałania, wspierania się w realizowanych przedsięwzięciach, na przykład naukowych czy organizacyjnych na uniwersytecie (względnie w innej szkole wyższej).
- Ludzie inteligentni nie są zazdrośni. Rewizja stereotypu: zazdrość nie koreluje z ilorazem inteligencji, to znaczy że osoby mające zarówno wysoki, jak i niski iloraz inteligencji mogą przejawiać zazdrość.
- Zazdrość jest emocją nieistotną, gdyż krótkotrwałą. Rewizja stereotypu: chwilowa emocja zazdrości może przekształcić się w stan chroniczny, niemal nieprzerwany, a nawet chorobowy, na przykład w przebiegu chorób psychicznych, zespole Otella czy w psychopatii. Zazdrość dominuje wówczas nad emocjami przeżywanymi przez danego człowieka, czyniąc go podatnym również na inne negatywne stany emocjonalne.

- Zazdrość jest problemem wyłącznie osobistym (indywidualnym), nieoddziałującym znacząco na relacje zbiorowe (choćby makrospołeczne). Rewizja stereotypu: zazdrość, choć dotyczy jednostki, może silnie zaburzać komunikację międzyludzką, prowadząc do rozpadu związku małżeńskiego/partnerskiego, przemocy (fizycznej, psychicznej), wykroczeń i przestępstw (na przykład morderstw), a w skali globalnej – do konfliktów społecznych, zamieszek, wojen wewnętrznych i zewnętrznych.
- Zazdrość stanowi biologiczne wyposażenie człowieka (komponent ludzkiej natury), dlatego nie należy emocji zazdrości rugować czy jej przeciwdziałać. Rewizja stereotypu: w przypadku skłonności do przejawiania tej emocji konieczne jest samodoskonalenie (autorefleksja, samowychowanie, samokontrola, autokorekta), by ograniczyć zakres destruktywnego wpływu zazdrości na ludzkie zachowanie. Patologicznej zazdrości nie wystarczy usuwać za pomocą odpowiedniego procesu wychowania czy właściwej profilaktyki, ale należy poddać terapii psychologicznej bądź leczeniu (zwłaszcza psychiatrycznemu). Zazdrość, choć wpisana pierwotnie w ludzką naturę, stanowi rodzaj ograniczenia, przeszkody osobowościowej, zagrożenia wewnętrznego – afektu bądź wady, z którymi w toku życia warto się odważnie zmierzyć i uporać.
- Zazdrość stanowi czynnik skutecznie mobilizujący ludzi do działania, na przykład w zakresie poprawy warunków mieszkaniowych, zawodowych, dlatego w różnych środowiskach społecznych warto korzystać z niego jako środka przeobrażeń społecznych czy ekonomicznych, a nawet wzbudzać emocje skłaniające do współzawodnictwa bądź rywalizacji. Rewizja stereotypu: pozytywne rezultaty zazdrości są przeceniane i znacznie mniejsze niż konsekwencje negatywne tej emocji (na przykład zazdrość może wzmacniać również tendencje autodestruktywne, takie jak samouszkodzenia w akcie autoagresji, a także myśli czy próby samobójcze). Zazdrość motywuje (jeśli przyjąć, że jednak w pewien sposób aktywizuje jednostkę) raczej do aktywności destruktywnej wobec innych niż do pracy samowychowawczej. Ludzie skłonni do zazdrości bywają niechętnie nastawieni do wysiłku związanego z samodoskonaleniem, na przykład zawodowym, dlatego zamierzając zniwelować różnice między sobą a innymi (postrzeganymi jako silniejsi pod pewnym względem), kierują swą energią na piętrzenie przeszkód ludziom uzdolnionym w urzeczywistnieniu ich planów, takich jak realizacja projektów naukowych bądź ich popularyzacja.
- Zazdrość pobudza tendencje twórcze, rodzi kreatywność. Rewizja stereotypu: silna zazdrość i zawiść zaburzą procesy poznawcze (percepcji, myślenia, koncentracji uwagi, pamięci) oraz wszelką produktywną aktywność, a ostatecznie twórczość. Często dezorganizują działanie. „Zazdrość i zawiść tworzą również, niestety, dogodne podłoże rozwoju destrukcyj-

nego krytycyzmu, nazywanego kąśliwym²⁸. Obiektem takich ataków stają się zwłaszcza rezultat procesu twórczego – oryginalne dzieło naukowe czy artystyczne (na przykład utwór literacki, muzyczny, wytwór plastyczny) oraz ich autor/twórca.

Niektórzy uważają, że zazdrość stanowi pochodną **złudzenia równości wszystkich ludzi**, które w świadomości społecznej panuje od okresu starożytności. Już Arystoteles był przekonany, że zazdrość czuje się do ludzi, którzy są nam równi, których majątek bądź osiągnięcia stanowią odzwierciedlenie naszych. To przede wszystkim oni uwidaczniają naturę naszej porażki²⁹. Ludzie, którzy uwierzyli w możliwość spełnienia ideału równości, nastawiają się na rywalizację uruchamiającą energię społeczną w celu pozyskania określonych dóbr. Zatem przezwyciężenie tego złudzenia dzięki rzetelnej krytyce mogłoby przyczynić się do zmniejszenia destruktywnego wpływu zazdrości. Co więcej, dostrzeganie stałej i jakże cennej różnorodności ludzi (na przykład tego, że „każda gwiazda inaczej świeci”) wydaje się osłabiać tendencje rywalizacyjne i tym samym redukować emocję zazdrości. Zachowanie człowieka w sytuacjach, w których powinno się oczekiwać raczej uznania czyjegoś autorytetu naukowego bądź podziwu dla cudzych dokonań, a zamiast tego górę bierze zazdrość, można uznać za niedorzeczne, a z pewnością za świadczące o niedoborach szacunku.

Rozwijanie zalet – antidotum na destrukcyjną zazdrość

Zazdrość wzbudzoną czyimiś zaletami daje się redukować, rozwijając zalety własne; na przykład ludzie mający świadomość swej niepunktualności zazdroszą punktualnym umiejętności dotrzymywania terminów umów, godzin spotkań, czyli cieszenia się w tym zakresie poważaniem. Ludzie wykazujący postawę **punktualności** są więc mniej skłonni zazdrościć jej innym, na przykład współpracownikom naukowcom, co potwierdza tezę, że uosabianie zalet ogranicza dostęp przywar/wad do ludzkiej psychiki (charakteru i osobowości), podobnie jak kierowanie się określonymi wartościami (przykładowo prawdą) zmniejsza prawdopodobieństwo obecności odpowiadających im antywartości (na przykład kłamstwa).

²⁸ M. KLEIN: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007, s. 212.

²⁹ Zob. ARYSTOTELES: *Retoryka. Retoryka dla Aleksandra. Poetyka*. Przeł. H. PODBIELSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008.

Skutecznym antidotum na destrukcyjną zazdrość, przekonuje Maciej Kociuba, jest cnota dziś trochę zapomniana, mianowicie **pokora** polegająca z jednej strony na docenianiu innych ludzi, ich dokonań i sukcesów oraz na zdolności wyrażania niekłamanego podziwu dla ich dzieł, na przykład naukowych, a z drugiej strony – na zachowaniu poczucia własnej wartości, dostrzeganiu swych osiągnięć na tle działań innych ludzi jako komponentu kooperacji włączającego we wspólnotę, na przykład wspólnotę uczonych, a nie jedynie jako elementu niepokromionej konkurencji czy wręcz wojny³⁰.

Postawa skromności stanowi świadectwo zachowania optymalnej miary między nieśmiałością a megalomanią³¹. Człowiek pokorny potrafi dostrzec i docenić pozytywne cechy swej osobowości, ale zna również własne ograniczenia, co nie przeszkadza mu cieszyć się z tego, że otaczają go również lepsi od niego w określonej dziedzinie. Nie smuci go to, że osiągnęli więcej niż on, gdyż zalety drugiego człowieka ubogacają wszystkich z jego otoczenia, na przykład rodzinę, określoną grupę zawodową. Odkrycie prawdy o sobie pomaga zrozumieć, dlaczego wpadł w pułapkę zachowania autodestrukcyjnego. Postawa pokory wyklucza poszukiwanie przyczyn swego niezadowolenia w innych, ponieważ człowiek może być zraniony (skrzywdzony) przez innych jedynie za pośrednictwem uczuć, które są w nim. Pokory uczą zdarzenia egzystencjalne, na przykład choroba, cierpienie, samotność³². Do przyjęcia takiej postawy skłaniają również przysłowia wielu krajów stanowiące rezerwuar mądrości życiowej i ukazujące prawidłowości ludzkiego zachowania w danym kręgu kulturowym. Treść jednego z przysłów tureckich brzmi: „Jeśli twój sąsiad jest ślepy, ty patrz, mrużąc oczy”³³.

Artur Schopenhauer pisze: „[...] aby chętnie i swobodnie uznać cudzą wartość i godzić się na nią, trzeba mieć wartość samemu [poczucie wartości – A.Ż.]. Na tym opiera się konieczność skromności przy wszelkiej zasłudze, podobnie jak niewspółmiernie głośna chwała tej cnoty [...], którą każdy, kto ośmiela się wychwalać wyróżniającego się czymkolwiek człowieka, uzupełnia pochwałą, aby ukoić i uciszyć gniew spowodowany brakiem wartości [poczucie własnej wartości – A.Ż.]. Czymże innym jest skromność, jeśli nie obłudną pokorą, za pomocą której w świecie tryskającym nikczemną zazdrością usiłuje się wyżebrać wybaczenie zalet i zasług u tych, którzy żadnych nie mają? Ten bowiem, kto żadnych sobie nie przypisuje, bo ich naprawdę nie posiada, nie jest skromny, lecz tylko uczciwy”³⁴.

³⁰ Zob. www.romantokarczyk.pl/wywiad/wywiad4.html [data dostępu: 12.03.2017].

³¹ Zob. A. ŻYWCZOK: *Postawa skromności – czynnik dynamizujący rozwój naukowy*. „Pedagogika Szkoły Wyższej” 2016, nr 1, s. 51–67.

³² Zob. A. ZWOLIŃSKI: *Siedem grzechów głównych. Zazdrość*. Radom, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne „Polwen”, 2008, s. 79–80, 82.

³³ K.B. STANEK: *Zazdrość w przysłowiach i frazeologizmach tureckich...*, s. 212.

³⁴ A. SCHOPENHAUER: *Świat jako wola i przedstawienie*. T. 1. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1994, s. 364.

Skromności naukowca, na przykładzie stosunku Józefa Pietera do okazałych strojów akademickich, dowodzi fragment autobiografii: „Byłem i nadal jestem o tym przekonany, że średniowieczne togi akademickie, birety, łańcuchy i berła są najzupełniej zbędne, i to nawet z okazji inauguracji nowego roku akademickiego. Chodzi o postęp naukowy i o wysoki poziom nauczania w uczelniach wyższych, a nie o blichtr. Nie miałem i nie mam wątpliwości, że opinie co do młodzieży są w tej sprawie całkowicie błędne. Młodzież trafnie ocenia istotę rzeczy: porządną pracę naukowców, poprawność, względnie pozorność awansów naukowych itp.”³⁵.

Redukowanie perfekcjonizmu predisponującego do przejawiania zazdrości

Mając świadomość niedoskonałości natury ludzkiej, łatwiej oprzeć się pułapce perfekcjonizmu wyrażającego się w przekonaniach, takich jak: „Potrafię osiągnąć stan doskonałości i powinienem/powinnam to uczynić”, „Inni są doskonali w określonej dziedzinie i należy to do ich powinności moralnych”. **Perfekcjonista**, mając trudność z wybaczeniem sobie i innym nawet drobnych uchybień, będzie skłonny przejawiać zazdrość wobec tych, których iluzorycznie postrzega jako doskonałych.

Wypowiedź Jana Strelaua ujawnia znaczenie dążenia do doskonałości w profesjonalnej działalności naukowców, wskazując jednocześnie konieczność zastosowania umiaru w tym dążeniu, choćby po to, by nie zrodzić emocji zazdrości. Psycholog pisze: „Chciałbym [...] poświęcić kilka słów pojęciu doskonałości. Często określa się nim cechy charakteru czy osobowości człowieka, przy czym ma ono znaczenie relatywne. Człowiek niezwykle sumienny i ugodowy, rzecz można: doskonały pod tym względem, nie ma racji bytu w polityce, w tej działalności bowiem liczy się skuteczność działania, w czym wspomniane cechy przeszkadzają. Doskonałość ma swoje miejsce w religii – na przykład katolicy żywią przekonanie, że im bardziej zbliżamy się do [...] Pana Boga, tym bardziej jesteśmy doskonali, jeżeli doskonałość w ogóle można stopniować czy mierzyć. Dotyczy ona także innych obszarów: sportu, rzemiosła i tym podobnych. Specyficzne znaczenie doskonałości dostrzegam w uprawianiu nauki. Myślę, że badacz dążący do prawdy zbliża się do niej w miarę wykrywania nowych faktów czy prawidłowości, kiedy wie o badanym zjawisku coraz więcej. Badania psychologów, genetyków i neurofizjologów nad inteligencją, prowadzone od ponad stu lat, zbliżają nas do coraz lepszego poznania tego fenomenu, którym obdarzony jest przedstawiciel gatunku *homo sapiens*, ale wciąż jeszcze dalecy jesteśmy od doskonałości, którą w tym

³⁵ J. PIETER: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999, s. 589.

wypadku byłoby poznanie prawdy absolutnej. Dążenie do doskonałości ma także siłę wewnętrznej motywacji do działania, jeżeli jednak stawiamy sobie próg jej osiągnięcia powyżej swoich możliwości, dążenie to może być źródłem frustracji, a nawet zaburzeń w zachowaniu. Szekspirowskie stwierdzenie, że człowiek jest doskonały, co się przejawia w jego niewyczerpanych zdolnościach, jest zatem nadal aktualne, pod warunkiem że dotyczy gatunku *homo sapiens*, nie odnosi się natomiast do konkretnej jednostki. Ta bowiem ma ograniczoną pulę zdolności, w dużym stopniu uwarunkowaną genetycznie, choć niektóre z nich – ze względu na warunki społeczno-historyczne – nigdy się nie ujawniają. Pracując od dzieciństwa na roli, mamy niewielkie szanse ujawnienia swoich zdolności pływackich czy aktorskich. O niewyczerpanych zdolnościach przejawiających się w działaniu i wytworach człowieka możemy mówić jedynie w odniesieniu do całej populacji. Często – obecnie zwłaszcza dzięki telewizji i innym mediom – spotykamy się z taką obfitością uzdolnień, o jakiej kiedyś nawet nam się nie śniło – i ten fakt także różni nas od świata zwierząt. To niezmierne bogactwo zdolności, przypisane wyłącznie gatunkowi *homo sapiens*, jest źródłem cywilizacji i kultury. A tę różnorodność tłumaczy między innymi fakt, że poza bliźniętami jednojajowymi nie ma na ziemi osób, które mają takie same wyposażenie genetyczne³⁶.

Wypowiedź ta ukazuje dobitnie, że fakt znacznych różnic indywidualnych powinien skłaniać człowieka do refleksji nad zasadnością przejawiania zazdrości. Interesujące wydaje się również to, że ludzie zazdroszą głównie przedstawicielom swego gatunku. Bardzo rzadko daje się zarejestrować przejawy zazdrości wobec zwierząt (trudno wyobrazić sobie człowieka, który zazdrości psu umiejętności szczekania, a kotu – puszystej sierści, ale można zaobserwować oznaki zazdrości w stosunku do psa czy kota obdarzającego przyjaznymi gestami nowych właścicieli). Natomiast zazdrości człowieka wobec roślin dotychczas nie zidentyfikowano, choć swą barwą czy wonią często wzbudzają w nim podziw lub zachwyt.

Wypracowanie tradycji świętowania własnych i cudzych osiągnięć, zwłaszcza sukcesów współpracowników

Wypracowanie i kultywowanie dobrych tradycji, głównie w sferze zawodowej, skłania do oczekiwania na chwilę doświadczania również własnych przyjemności tego typu. Świętowanie, na przykład ogłoszenia wyników badań,

³⁶ J. STRELAU: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki*. Sopot, Wydawnictwo „Smak Słowa”, 2015, s. 252–253.

opublikowania książki (bądź cyklu artykułów w prestiżowym czasopiśmie parametrycznym), uzyskania awansu, otrzymania przez instytucję uczelni wyższej akredytacji, stanowi więc rodzaj wzmocnienia, jakże potrzebnego ludziom długotrwale i silnie skoncentrowanym na procesie badawczym (tak zapracowanym, że zapominającym wielokrotnie o zwyczajnym wypoczynku czy rozrywce).

Udział w uroczystościach z tych okazji nie musiałby się ograniczać do członków danej katedry czy zakładu, ale obejmować pracowników instytutu bądź wydziału. Przyjęcia, bale, festyny, festiwale, pikniki to jedynie nieliczne propozycje uczczenia różnorodnych osiągnięć naukowych. Istotne pozostaje jednak to, by wypracowane wielkim trudem powodzenia na polu nauki nie przechodziły niezauważone, nie były ukrywane z powodu lęku przed wzbudzeniem zazdrości, nie rodziły w autorach poczucia alienacji czy zawstydzenia. Przyzwyczajenie do świętowania sukcesów własnych i cudzych czynią pracę zawodową mniej uciążliwą, a tym samym motywują do podjęcia kolejnych zadań i przedsięwzięć. Dbałość o zachowanie właściwych proporcji między wysiłkiem a efektywnym odpoczynkiem pracownika zdaje się realizacją interesu każdej instytucji, zwłaszcza środowisk akademickich.

Warto (w celu zestawienia przeszłych i współczesnych warunków działalności uczonych oraz łączących ich relacji) przywołać wypowiedź profesora prawa Jana Głuchowskiego, który wspomina pracę na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w latach sześćdziesiątych: „Nasze życie codzienne wypełniała dość duża ilość wolnego czasu i nie mniejsza zażyłość. W całym uniwersytecie było kilka tysięcy studentów [...]. A miały nadejść czasy, że taką liczbę studentów promował rocznie każdy w profesorów. Poza pracą na uczelni nie mieliśmy innych zajęć zawodowych. Nikomu się nie spieszyło. W każdej katedrze znajdowały się czajnik i szklanki do herbaty lub kawy (rzadziej). Odwiedzaliśmy się i celebrowaliśmy imieniny oraz inne ważne okazje. Lepiej się znaliśmy i bardziej przeżywaliśmy nasze sukcesy i porażki. Na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych nastąpiły ważne zmiany i cały tamten świat odszedł do przeszłości [w przeszłość – A.Ż.]. Gruntownie zreformowano profil kształcenia, sposób egzaminowania (testy). Zmieniła się także mentalność wykładowców i studentów, jak również struktura wynagrodzeń, które uległy zróżnicowaniu na poszczególnych wydziałach. Zmieniło się prawie wszystko”³⁷.

W opublikowanej rozmowie Daniela Hartwiga z Philipem Zimbardo psycholog wspomina proces przechodzenia na emeryturę oraz związaną z tym uroczystość na uniwersytecie. „Koniec kariery w Stanfordzie. Och, to było naprawdę trudne [...]. Wiedziałem, że będzie mi brakowało zajęć ze

³⁷ J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015, s. 11–12.

studentami; nauczanie mam we krwi, a może nawet w genach [...]. Nigdy nie wyjeżdżałem po to, żeby poznać świat, więc powiedziałem sobie: »Potrzebuję częściej podróżować, żeby poszerzyć horyzonty« [...]. Dlatego postanowiłem przejść na emeryturę w 2004 roku. Ale to był stopniowy proces. Wykładałem jeszcze przez trzy lata. Stworzyłem nowy przedmiot: rozumienie ludzkiej natury [...]. Prowadziłem też innowacyjny kurs jeszcze przez trzy lata. Żeby wychodzić z nałogu wykładania powoli, przez siedem semestrów prowadziłem też nowy, świetny program szkoleniowy na Uniwersytecie Palo Alto – psychologia społeczna dla psychologów klinicznych. Ale później naprawdę musiałem przejść na emeryturę. Wydział Psychologii wyprawił mi cudowne przyjęcie pożegnalne. Było fantastyczne, choć równocześnie trochę smutne³⁸ – wyznaje Zimbardo.

„Cztery i pół dekady pisarstwa akademickiego i okołakademickiego to moja droga przebyta i ostateczny próg ku nieodwołalnej starości [...]. Od drugiej połowy lat dziewięćdziesiątych do dziś – to półtorej dekady wchodzenia przez starzejącego się profesora w »smugę cienia«, cienia, z którego słabo widoczna staje się działalność, zapewne typowa dla tej fazy aktywności akademickiej: recenzje, opinie, ocenianie, konsultacje dla doktorantów i habilitantów, wprowadzenia do dyskusji konferencyjnych i seminarijnych, przygotowania notatek i szkiców do seminariów, małe teksty dedykowane koleżankom i kolegom, którym młodszy współpracownicy wypominają biologiczny upływ czasu i ogłaszają jubileusze. Niewiele czasu zostaje wtedy na większe prace, często pozostają tylko notatki, głosy i szkice³⁹ – pisze otwarcie Zbigniew Kwieciński.

Wzmacnianie osiągnięć zwieńczonych wydaniem monografii naukowej pozostaje wciąż szczególnie istotne, zwłaszcza że w naszym kraju dochodzi w tej kwestii do różnych reakcji środowiska zawodowego:

- Reakcji pozytywnych – polegających na prezentacji książek na radach instytutu, radach wydziału czy podczas spotkań z autorem (promocji), eksponowaniu ich w miejscach ogólnodostępnych, na przykład wydziałowych gablotach.
- Reakcji negatywnych – wyrażających się w nieprzychylnym zachowaniu współpracowników, na przykład przemilczaniu tego faktu, celowym wyszukiwaniu usterek drukarskich, a nawet ostentacyjnym wyrzuceniu sprezentowanej, nowo wydanej książki do kosza. Dzięki takiemu zdarzeniu, którego byłam przypadkowym świadkiem, moja osobista biblioteczka wzbogaciła się o nową pozycję autorstwa znanego profesora, tym cennie-

³⁸ Zimbardo w rozmowie z Danielem Hartwigiem. Przeł. O. SIARA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2019, s. 158–159.

³⁹ Z. KWIECIŃSKI: *Cztery i pół. Preliminaria – liminaria – varia*. Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011, s. 9, 11–12.

szą, że uratowaną przed zniszczeniem. Ocalona monografia nadal zajmuje swe zaszczytne miejsce w moim księgozbiorniku, stanowiąc ostrzeżenie przed ludźmi niepotrafiącymi zapanować nad swą zazdrością, a może nawet zawiścią. Respondenci w trakcie badań zwracali uwagę także na inne – mniej jawne formy niewłaściwego przyjęcia sprezentowanej książki – świeżo opublikowanej pracy naukowej, egzemplarza jeszcze zabezpieczonego w folii wydawniczej. Otrzymana książka nie została przez obdarowanego nawet rozpakowana, lecz wrzucona „dyskretnie” do torby. Nie położono jej choć na chwilę na stole czy biurku, nikt nie zajrzał nawet do jej spisu treści, nie poświęcił chwili uwagi, nie przekazał innym do wiadomości, a tym bardziej – nie pogratulował. W związku z takim traktowaniem książek na uczelniach wyższych nasuwa się smutna refleksja nad losem prac naukowych, których nikt nie oczekuje i niewiele czyta, a autorzy mogą spodziewać się najczęściej zazdrości otoczenia, w najlepszym zaś razie – braku zainteresowania. W opisanych warunkach zawodowych rodzi się tęsknota do okresu, w którym książka otaczana była apoteozą i niemal kultem, a jej autorzy zapewniali sobie jej wydaniem powszechny szacunek. Nieumiejętność sublimowania zazdrości w wolicjonalną wytrwałość oraz pracowitość (czyli doskonalenie siebie i warsztatu badawczego) może stać się niestety przyczyną niepomyślnych losów zawodowych niektórych pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych.

Niezależnie od różnorodnych trendów w określonej dziedzinie nauki, nakazujących publikować raczej artykuły (w czasopismach z poszczególnych list poddawanych parametryzacji), warto mieć świadomość, że zawartość artykułów jest fragmentaryczna. Służą komunikowaniu wybranej części wyników badań, dlatego trudno ukazać w nich całościowe wyniki składające się na dorobek danego badacza. Czytelność artykułów naukowych wiąże się na ogół z mniejszym oddziaływaniem osobowości i przesłania twórcy na czytelników niż zapoznanie się ze zwartym dziełem monograficznym. **Konkretna i symboliczna wymowa książek** (również autorów z odległych epok), pod których urokiem często pozostają naukowcy – reprezentanci wszystkich dziedzin nauki – zastanawia i budzi zdumienie, inspiruje oraz skłania do produktywnych kontynuacji bądź weryfikacji. Bezpośredni, długotrwały kontakt z autorem książek podczas czytania trudno czymkolwiek zastąpić. A ponadto ludzie rzadko żywią zazdrość wobec twórców książek, nieznanymi im przecież z bezpośredniego kontaktu. Warto zaakcentować, że właśnie w książkach można znaleźć wiele wskazówek dotyczących zapanowania nad swą zazdrością i „przekuwania” jej na choćby pracowitość, uczynność, hojność czy altruizm. Książka to również jeden z najważniejszych symboli pokoju.

Dziś jednak nasuwa się pytanie: jaka książka (wydana drukiem czy elektroniczna) oddziałuje najsilniej; ta, z której się korzysta w sposób pogłębiony (trzymana w rękach, położona na biurku, oparta na kolanach), czy którą

użytkuje się w bibliotece cyfrowej? Kwestie te tylko z pozoru mają niewielkie znaczenie. Wrażliwość zmysłowa człowieka, związana z zaangażowaniem zmysłu dotyku w proces poznania, również nie pozostawia wątpliwości, że książki przekazanej do rąk czytelnik może doświadczać optymalnie. Nie tylko zmysł wzroku lub słuchu (audiobooki), ale również dotyku czy węchu (zapach zamierzchłych czasów) mają znaczenie w pobudzaniu wyobraźni, tworzeniu asocjacji, w konceptualizacji projektów, problematyzacji. Przecenianie jednego z tych zmysłów, mianowicie wzroku, a niedocenywanie innych może skłaniać ku określonemu czytelnictwu, na przykład jedynie przeglądaniu książek (poszukiwaniu fragmentów uwyraźnionych wzrokowo), bądź mało pogłębionej analizie treści, pozbawionej własnej interpretacji i krytycyzmu. Pobieżne studiowanie literatury utrudnia odróżnianie zagadnień typowych od oryginalnych oraz dostrzeżenie problemów niepoznanych, punktów nieoznaczonych w nauce, a te stanowią przecież *meritum* w zawodzie naukowca.

Książka jako przedmiot wpisuje się w strukturę otoczenia, stanowiąc jej względnie trwałe element i tworząc określony klimat. Klimat choćby biblioteki, jako niszy intelektualnej i duchowej, nie pozostaje bez znaczenia dla procesów wolicjonalnych twórców, na przykład:

- motywacji do wysiłku, wytrwałości psychicznej, pożądanego konsekwencji w działaniu;
- utrzymania kierunku, trwałości i siły zainteresowań naukowych;
- odwagi realizowania tych zainteresowań i w razie konieczności – ich obrony.

Klimatu tego nie należy zawężać jedynie do przestrzeni publicznej nazywanej biblioteką, ale można go wytworzyć również w domach czy mieszkaniach prywatnych jako sprzyjający rozwojowi i profesjonalnemu przygotowaniu (choćby do energicznej aktywności zawodowej).

Książka jako fakt i wydarzenie kulturowe/społeczne/emocjonalne stanowi zarówno dla autora, jak i dla odbiorców podstawę pozytywnych przeżyć emocjonalnych otwierających na kolejne obszary poznania, dając szansę rozwoju. Książka nie przestaje więc być symbolem rozwoju indywidualnego i społecznego, synonimem przewyciężenia ograniczeń intelektualnych (wiedzy potocznej), emocjonalnych oraz intelektualno-emocjonalnych (stereotypów), synonimem zaradności życiowej, odwagi poszukiwania udoskonaleń, ułatwień życiowych, nadziei na lepsze jutro. Dobrze rokuje czytelnikom co do postępów w uczeniu się i nabywaniu wiedzy, sprawności, umiejętności oraz kompetencji. Charakter księgozbioru danej rodziny dostarcza cennych informacji o domownikach, a nawet kilku pokoleniach, które go zgromadziły. Okładka książki niczym twarz jej twórcy zaprasza do chwili rozmowy na osobności. Personifikacja książek wydaje się więc zabiegiem racjonalnym, gdyż czytelnik ma możliwość potraktowania tekstu książki jak słów rozmówcy, z którym prowadzi dialog, raz identyfikując się z przekonaniami autora bądź narratora, innym razem nie przyznając mu racji. Czytelnictwo

przełamuje poczucie osamotnienia odbiorcy kultury (jak się wydaje, może również przełamywać poczucie osamotnienia twórcy), ponieważ mając wokół siebie książki, obcuje się z ich autorami. Ten rodzaj komunikacji nie ma charakteru jedynie intelektualnego, lecz również uczuciowy i moralny. Znajdując w literaturze naukowej, oprócz wyników badań, także pewną interpretację wynikającą z mądrości życiowej, zdarza się, że pod wpływem lektury książek czytelnicy rozwiązują swe skomplikowane problemy osobiste bądź zawodowe. Podpowiedzi i sugestie odczytywane nie wprost, lecz dzięki autorefleksji czytelnika pozwalają mu zdobyć się na pewne posunięcia biograficzne związane ze zmianą postrzegania siebie, innych ludzi, świata czy ze zmianą trybu życia.

Andrzej Niesiołowski (1899–1945) pisze: „Wielkie siły trzeba wprząc w służbę aktywizacji kulturalnej. Oczywiście, i twórcy winni [...] sami jakością swych dzieł zdobywać konsumentów. Lecz trzeba im to umożliwić i trzeba też zrozumieć, że nawet woda wszędzie nie dotrze, o ile jej się kanałów nie wykopie – a tym bardziej gęstsze płyny. Przede wszystkim jednak trzeba rozpocząć gruntowne badania nad psychiką konsumenta kulturalnego, nad historią i przyczynami powodzenia i niepowodzenia różnych twórców, i ich dziełami, nad określeniem optimum środowiska pobudzającego i konsumpcję, i twórczość rzeczowistą⁴⁰.”

Sebastien Roch de Chamfort podaje taki oto przykład radzenia sobie twórców z reaktywną zazdrością otoczenia społecznego: „Pana N., który wydał świeżo dzieło bardzo udane, które przyjaciele jego wysoko cenili, namawiano, aby wydał drugie. »Nie – odparł – trzeba zostawić zawiści [bądź zazdrości – A.Ż.] czas na otarcie piany«⁴¹. Świadomość ludzkich reakcji na cudze sukcesy i racjonalne, nieperfekcjonistyczne oczekiwania względem otoczenia chronią twórców przed rozczarowaniem spowodowanym zauważaną zazdrością.

Niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości oraz wykazywanie bezcelowości tego stanu emocjonalnego

Odpowiadanie na nieuzasadnione roszczenia, a nawet żądania zazdrosnych interlokutorów wzmacnia ich zachowanie. To, że nie należy biernie aprobować zachowania osoby zazdrosnej niezależnie od tego, czy jest nią członek rodziny czy współpracownik (podwładny czy przełożony), wydaje się

⁴⁰ Andrzej Niesiołowski – *problem konsumenta kulturalnego i polityki kulturalnej*. Wybór i oprac. D. JAGIELSKA. W: D. JAGIELSKA, J. KOSTKIEWICZ: *Pedagogika humanizmu społecznego Andrzeja Niesiołowskiego*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015, s. 224.

⁴¹ S.R. CHAMFORT: *Maksymy i myśli. Charaktery i anegdoty*. Przeł. K. DRZEWIECKI, T. BOY-ŻELEŃSKI. Warszawa, Wydawnictwo „Alfa-Wero”, 1995, s. 144.

oczywiste, podobnie jak przekonanie, że niepokojące objawy zazdrości nie mijają samoczynnie. Często konieczne staje się intencjonalne zastosowanie działania terapeutycznego bądź leczniczego. Rzadko się również zdarza, aby człowiek zazdrosny, starzejąc się, wyzdrowiał, to znaczy przestał być zazdrosnym. Spore natomiast jest prawdopodobieństwo, że wraz z upływem czasu jego stan się pogorszy⁴²: objawy się nasilą, a skutki okażą się bardziej dotkliwe zarówno dla niego, jak i otoczenia. Zazdrość jest emocją, z którą człowiek zdrowy na ogół potrafi się skonfrontować, podczas gdy chory radzi sobie znacznie gorzej, co nie oznacza, że analizowana emocja negatywna jest nie do przezwyciężenia.

W różnych sytuacjach zawodowych warto pracownikom przypominać o jednej z zasad sprawiedliwości dystrybtywnej dotyczącej rozdziału dóbr stosownie do wkładu pracy i jakości jej wykonania. Trzeba też wykazywać w trakcie rozmów indywidualnych oraz debat społecznych, że uczucie zazdrości jest pozbawione sensu i bezcelowe, gdyż:

- stanowi rodzaj samoudręczenia (rodzi w zazdrosnym niepokój i przygnębienie, wyczerpując emocjonalnie);
- nie dostarcza, a nawet nie przybliża zdobycia dóbr, które są przedmiotem zazdrości;
- nie zdoła przeszkodzić powodzeniu osoby, wobec której ktoś odczuwa to negatywne uczucie.

Kodeks etyki zawodowej – środek pomocny w ukierunkowaniu emocji zazdrości na realizację celów konstruktywnych społecznie

Nawet najlepiej opracowane kodeksy etyczne bądź moralne nie usuną w społecznościach emocji zazdrości. Przygotowanie kodeksu etyki zawodowej wynika jednak z dążenia do zapewnienia określonej grupie profesjonalistów poczucia bezpieczeństwa oraz zmniejszenia obciążeń związanych z podejmowaniem indywidualnych decyzji. Kodeks jest zbiorem propozycji abstrakcyjnych, wystarczających do dokonania danego rozstrzygnięcia. Stanowiąc środek pomocny w zlokalizowaniu pod względem deontycznym każdej sytuacji, ma zmniejszyć wątpliwości etyczne podmiotu, a zwiększyć poczucie pewności przyjętego kierunku postępowania bez obawy popełnienia błędu. Kodeks

⁴² Zob. V. ALBISETTI: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przezwyciężyć uczucie stare a wciąż nowe*. Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000, s. 67.

zawiera wskazówki, dzięki którym jego użytkownicy wiedzą, jakie warunki spełniając, czyli jakim regułom się poddając, mogą uniknąć błędów w danej dziedzinie (powodujących między innymi problemy zawodowe).

Dyskusję na temat znaczenia kodeksu etyki zawodowej podjął między innymi Leszek Kołakowski. Uznając znaczenie kodeksów etycznych, wykazał niewystarczalność kierowania się nimi przez ludzi, którzy odpowiedzialnie traktują samorozwój moralny. Ludzie ci, mimo odwoływania się do zasad moralnych spisanych w kodeksach, mają nadal wiele rozterek i wątpliwości dotyczących głównie doświadczania wolności wyboru. Muszą bowiem samodzielnie rozstrzygnąć dylematy związane z jakością własnych roszczeń i powinności oraz proporcjami między nimi. „[...] żaden kodeks nie jest [...] ostatecznie wyczerpujący, jednak idea kodeksu zawiera [...] stałą dążność do uzyskania ideału kompletności, a więc do takiego zbioru reguł, które dają się zastosować w dowolnej sytuacji moralnej i zawsze ją przesadzają jednoznacznie. Ideał kodeksu to ideał doskonale rozstrzygalnego systemu, z którego w połączeniu z opisem sytuacji da się wydedukować dowolny sąd wartościujący lub jego negację. Kodeks ma przeobrazić świat wartości w kryształowy pejzaż, gdzie dowolną wartość daje się zawsze [...] zidentyfikować bez wątpliwości”⁴³ – twierdzi filozof.

W analizowanej kwestii wypowiedział się również następująco: „W świecie wyładowanym nienawiścią, zawiścią [oraz zazdrością – A.Ż.] i żądzą zemsty, w świecie, który nie wskutek ubóstwa natury [...] zdaje się nam coraz ciaśniejszy [zazdrość, zawiść – A.Ż.], nienawiść należy do tych rodzajów zła, o których wolno powiedzieć, że nie usuną ich żadne zabiegi instytucjonalne. W tym wypadku wolno nam, bez narażania się na śmieszność, przypuścić, że każdy z nas, gdy w sobie to zło poskramia, przyczynia się do tego, by je poskramiać w świecie, i tak niesie w sobie niepewną i kruchą antycypację znośniejszego życia”⁴⁴. Zapanowanie nad emocją zazdrości dokonuje się najwyraźniej w trakcie działań, które są konstruktywne moralnie⁴⁵ i społecznie – humanitarnych, takich jak bezinteresowna pomoc udzielana innym ludziom, ofiarowane wsparcie lub inne czyny supererogacyjne.

⁴³ L. KOŁAKOWSKI: *Etyka bez kodeksu*. W: IDEM: *Kultura i fetysze*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2009, s. 153.

⁴⁴ L. KOŁAKOWSKI: *Wychowanie do nienawiści, wychowanie do godności. Przemówienie Leszka Kołakowskiego z okazji przyznania mu nagrody księgarzy niemieckich [rok 1977]*. <http://www.otwarta.org/leszek-kolakowski-wychowanie-do-nienawisci-wychowanie-do-godnosci/> [data dostępu: 8.02.2018].

⁴⁵ Zob. *Etyka zawodowa ludzi nauki*. Red. J. GOĆKOWSKI, K. PIGOŃ. Wrocław-Warszawa-Kraków, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, 1991.

Zmiana bądź modyfikacja procedur instytucjonalnych w celu przezwyciężenia zachowania negatywnego motywowanego zazdrością

Pogląd, iż zazdrości, zawiści czy nienawiści nie usuną kodeksy etyczne ani środki instytucjonalne, jeśli jednostki nie będą dbać o kierowanie się dobrem wspólnym, wydaje się słuszny. Mimo że skrzętnie opracowany kodeks etyki zawodowej czy **procedury instytucjonalne** prawdopodobnie nie wyrugują zazdrości, nie należy bagatelizować procesu ich udoskonalania (na przykład nowelizacji poszczególnych części kodeksu; poprawy struktury organizacyjnej uniwersytetu bądź innej szkoły wyższej), gdyż nieprawidłowe mechanizmy instytucjonalne mogą przecież ewidentnie nasilać emocje negatywne pracowników, takie jak zazdrość, grożące dezorganizacją pracy, dehumanizacją bądź narażeniem zdrowia, zwłaszcza psychicznego zatrudnionych.

Józef Kozielecki, jeden z reprezentantów psychologii pozytywnej, odnośnie do optymalizacji funkcjonowania człowieka w środowisku pracy pisze: „Człowiek osiąga doniosłe cele kulturowe i ekonomiczne wtedy, gdy współpracuje z innymi, z rodziną, z uczelnią, z przedsiębiorstwami, gdy staje się integralną częścią instytucji. Instytucje te [a raczej zatrudnieni w nich pracownicy – A.Ż.] – jeśli są prospołeczne [prospołeczni – A.Ż.], jeśli doceniają potrzeby afiliacyjne, jeśli nie rodzą destruktywnych konfliktów – umożliwiają i przyspieszają rozwój [...] nadziei. Dzięki nim człowiek wzbogaca kompetencje [...], zwiększa siłę woli, która pozwala zrealizować ambitne zamiary⁴⁶. Jeśli za ów ambitny zamiar uznać zmianę bądź modyfikację procedur instytucjonalnych, z pewnością postawy nadziei oraz optymizmu będą sprzyjać jego realizacji na drodze współpracy. „Chodzi o to, by pracownicy mieli okazję do osiągnięć, które wykraczają ponad ich przewidywania co do własnych możliwości⁴⁷ – zaznacza Ewa Trzebińska.

W kwestii redukcji represji w polityce kulturalnej wypowiedział się trafnie Andrzej Niesiołowski – doktor filozofii, socjolog i pedagog, obrońca narodu polskiego w czasie II wojny światowej i zwolennik kultury chrześcijańskiej. Pisze: „Osobnym i niełatwym tematem jest sprawa pobudzenia i ułatwienia twórczości. Napotyka się tu [...] poglądy, że prawdziwy talent przebija się właśnie na przekór trudnościom. Lecz rozumowanie to jest błędne. Są wprawdzie

⁴⁶ J. KOZIELECKI: *Psychologia nadziei*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2006, s. 149. Por. *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Red. J. CZAPIŃSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 2004.

⁴⁷ E. TRZEBIŃSKA: *Psychologia pozytywna*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008, s. 178.

jednostki tak silne, że starczy im energii na przełamanie największych oporów. Lecz energia ta, zużyta na samą twórczość, dałaby inne zupełnie wyniki [...]. Nie chodzi tu o stwarzanie ciepłarni ani o rozleniwiający dobrobyt. Chodzi tylko o możliwość życia bez nieustannej i pożerającej troski o chleb codzienny. Chodzi o możliwość spokojnego dojrzewania, o dłuższe okresy [...] kształcenia się, a przede wszystkim o to, by twórca nie musiał iść w kompromis z wymaganiami kalkulacji komercyjnej, by nie musiał zniżać się ku wybrednym gustom mas, lecz mógł masy pociągać do swoich wymagań. Trzeba twórcom dać czas, by mogli tworzyć mało, a za to rzeczy, stanowiące rzeczywisty nabytek kultury, a nie tylko źródło utrzymania. A to będzie możliwe wtedy, gdy dobre dzieło, czy to literackie, czy muzyczne, czy inne [choćby naukowe – A.Ż.], znajdzie tylu nabywców, że da utrzymanie twórcy przez czas dłuższy⁴⁸. Słowa te warto rozważyć dziś, kiedy niektórzy politycy i naukowcy z dumą twierdzą, że uniwersytet staje się korporacją, niewystarczająco przewidując konsekwencje negatywne zmian wprowadzanych w rodzimym szkolnictwie wyższym. Jako że „nie wszystko jest polityką, bo istnieją też wartości, których nie da się opisać za pomocą kryteriów politycznych”⁴⁹, proponuję przemyśleć kolejne kwestie.

Zarówno dobra wola jednostek, jak i dobre rozwiązania instytucjonalne czy systemowe w szkolnictwie wyższym służą skutecznemu zapobieganiu i przezwyciężaniu negatywnych zjawisk społecznych, do których zaliczyłam postępowanie kierowane zazdrością. Przekraczanie norm moralnych na ogół naraża człowieka niestety na doświadczanie destruktywnych konsekwencji swego postępowania w danej dziedzinie aktywności, nie tylko zawodowej. Warto jednak zwrócić uwagę również na niebezpieczeństwo niewłaściwego rozpatrywania kwestii etycznych wyrażające się w tym, iż pod szyldem moralizmu czy dążenia do sprawiedliwości daje się dostrzec zazdrość, która wyrządza kolejne krzywdy społeczne.

W trakcie wywiadu zadałam naukowcom pytanie: **jak można przeciwdziałać eskalacji zazdrości wśród pracowników uniwersytetu (bądź innych szkół wyższych)?** Respondenci zaakcentowali znaczenie właściwego systemu wartości (w którym prym wiodą mądrość, prawda, sprawiedliwość, wolność, tolerancja, serdeczność) członków tej grupy zawodowej; samokontroli emocjonalnej; kultury osobistej i akademickiej. Odwoływali się również do idei uniwersytetu, etosu pracownika naukowego, zwłaszcza jego empatii, do kodeksu etyki zawodowej, promowania dobrych obyczajów w działalności naukowej, konieczności poszanowania tradycji intelektualnej, propagowania przyjaznej

⁴⁸ Andrzej Niesiołowski – *problemat konsumenta kulturalnego i polityki kulturalnej...*, s. 220–221.

⁴⁹ J.A. KŁOCZOWSKI: *Kłocz. Autobiografia. Rozmawiają Artur Sporniak i Jan Strzałka*. Kraków, Wydawnictwo Literackie, 2015, s. 218.

współpracy zespołowej (w ramach realizacji wspólnych projektów), sprawiedliwego podziału korzystnych propozycji i dóbr, przyjęcia jasnych kryteriów oceny pracowników. Zacytuję kilka cennych wypowiedzi, których autorzy wykazali się niezwykłą roztropnością oraz umiejętnością przewyższania problemów komunikacyjnych⁵⁰ wynikających z emocji negatywnych, między innymi zazdrości. Może warto z takich wzorców myślenia i postępowania powszechniej korzystać:

Z jednej strony – panująca kultura porównywania i rywalizacji, która polega na mierzeniu osiągnięć i usiłowaniu wywoływania w ten sposób motywacji do pracy, musi mieć granice. Z drugiej strony – konieczne są indywidualne starania i realne działania jednostki, która walczy z zazdrością jako swą wadą, czyli czymś, co ją niszczy i odbiera siły, a zabiega o pozytywne przeżywanie sukcesów innych ludzi.

W rozumieniu idealistycznym (czyli nieosiągalnym) piastujący władzę uniwersytecką powinni wykazywać większą uważność na drugiego człowieka: pracowników i studentów. Uniwersytet tworzą przede wszystkim ludzie (ich energia), zarówno wykładowcy, studenci, jak i pracownicy administracyjni, a nie tylko hierarchia, dla której liczą się jedynie sprawozdania (zestawienia punktacji), awanse. Obecnie coraz bardziej widoczny jest brak wspólnoty akademickiej czy współdziałania w zespole. Często występuje też źle pojęty indywidualizm. Brakuje rozmowy, którą zastępuje zwykła wymiana informacji, niestanowiąca dialogu. W ujęciu praktycznym pracownicy będący w zbliżonej sytuacji zawodowej powinni być traktowani przez zwierzchników i współpracowników w zbliżony sposób, to jest zarówno bez faworyzowania, jak i niefaworyzowania.

Sądzę, że można skutecznie przeciwdziałać zazdrości wśród pracowników uczelni wyższych przez tworzenie czytelnych struktur decyzyjnych, przypilnowanie powszechnie znanych kryteriów awansu zawodowego oraz wspieranie efektywnej pracy zespołowej.

Zapraszam kolegów do mojej katedry na dobrą kawę i zamiast cukru proponuję miód. Żadnej zazdrości!

⁵⁰ Warto w tym kontekście przypomnieć pojęcie komunikacji interpersonalnej, które okazuje się kluczowe w przeciwdziałaniu eskalacji zazdrości. Autorzy definicji **komunikacji** odwołują się bowiem najczęściej do traktowania jej jako: transmisji (przekazywania informacji, idei, emocji); rozumienia (procesu, dzięki któremu rozumiemy innych i sami staramy się być rozumiani); oddziaływania (sposobu, dzięki któremu ludzie wpływają na siebie); tworzenia wspólnoty (budowania społecznej całości z jednostek przy użyciu języka lub znaków); społecznej interakcji za pomocą symboli; wymiany znaczeń między ludźmi w stopniu, w jakim jednostki mają wspólne pragnienia i postawy; składnika procesu społecznego: środka wyrażania norm grupowych, sprawowania kontroli społecznej, przydzielania ról i ujawniania oczekiwań. Zob. T. GOBAN-KLAS: *Media i komunikowanie masowe*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2005.

Ludwig Wittgenstein, próbując zapobiec rodzeniu się zazdrości wobec ludzi genialnych pod pewnymi względami (zwłaszcza intelektualnymi), pisze: „Doskonale rozumiem, że ktoś może nienawidzić kwestionowania pierwszeństwa jego wynalazku lub odkrycia, i chce bronić swego priorytetu *with tooth and claw*. A jednak jest to zupełnie złudne. Naturalnie gdy Claudius naśmiewa się ze sporów o priorytet między Newtonem a Leibnizem, wydaje mi się to [...] zanadto łatwe; jest jednak prawdą, jak sądzę, iż konflikt ten był jedynie skutkiem pospolitych słabości, a podsycali go ludzie niegodziwi. Co straciłby Newton, uznając oryginalność Leibniza? Nic zgoła! Wiele by zyskał. A przecież jakże trudno przychodzi takie wyznanie; komuś, kto próbuje to uczynić, jawi się ono niczym przyznanie się do własnej niemożności. Tylko ludzie, którzy cenią cię i jednocześnie kochają, mogą ułatwić ci takie zachowanie [...]. A kto nadal odczuwa [zazdrość – A.Ż.], musi sobie nieustannie powtarzać: »To błąd!«⁵¹.

Podsumowanie

Podejmowanie krytyki zachowania szkodzącego innym, a wynikającego z zazdrości czy zawiści wydaje się zadaniem nietrudnym w realizacji, natomiast eliminowanie tej negatywnej dyspozycji ludzkiej okazuje się znacznie trudniejsze, co zauważył już Jan Złotousty, pisząc: „Ganić zawiść [i zazdrość – A.Ż.] łatwo, ale trzeba się zatroszczyć o to, jak pozbyć się tej choroby, w jaki sposób uwolnić się od tej wady?”⁵². Pomocne w tym zakresie może się okazać odpowiednie wychowanie moralne, które dotyczy nie tylko wyrabiania określonych cech charakteru czy sprawności moralnych, ale również doskonalenia działania wolnego (zwłaszcza wolnego wyboru) i świadomego (podejmowania decyzji skłaniających człowieka do ustosunkowania się do: wartości, celów, postaw, swego przeznaczenia oraz do swej aktywności i działalności). Współczesne wychowanie moralne powinno uwzględniać genezę nie tylko stanów pozytywnych, na przykład miłości, ale również gniewu, frustracji, lęku, konfliktów emocjonalnych, aby wyrugować resentment⁵³.

Wychowawcy dbający dziś o rozwój moralny (w poszczególnych jego stadiach) młodego pokolenia są zobowiązani do znajomości oraz wdrażania

⁵¹ L. WITGENSTEIN: *Uwagi o religii i etyce*. Przeł. M. KAWECKA, W. SADY, W. WALENTUKIEWICZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1995, s. 173. Zob. też *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996, s. 51.

⁵² *Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych...*, s. 101.

⁵³ Zob. M. NOWAK: *Teorie i koncepcje wychowania*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008, s. 568.

w codzienność edukacyjną sprawdzonych modeli etycznych⁵⁴, a przede wszystkim – do urzeczywistniania za pośrednictwem tych modeli określonej wizji człowieka dwudziestego pierwszego wieku i kolejnych stuleci. W wizji tej z pewnością uwzględni się kulturę osobistą, kulturę moralną i kulturę pedagogiczną jako obowiązujące nauczyciela. Warto pamiętać, że proces wychowania moralnego pozostaje w ścisłym związku nie tylko z procesem moralnego rozwoju człowieka, lecz także z procesem jego **rozwoju emocjonalnego**.

W zapobieganiu oraz eliminacji zazdrości przydatne rodzicom, nauczycielom, wychowawcom, opiekunom dzieci i młodzieży okazują się **zasady wychowania**, a także **samowychowania moralnego**. Warto korzystać z klasyfikacji takich zasad, zwłaszcza w warunkach nasilającej się rywalizacji rodzącej wśród ludzi postawy makiaweliczne. Zaprezentowanych w rozdziale pięć zasad daje się odnieść również do innych środowisk niż rodzinne, na przykład do środowiska zawodowego. Przełożony, niezależnie od tego, czy jest nim rektor, dziekan, dyrektor instytutu, menager kierunku czy kierownik katedry (lub zakładu, zespołu badawczego), może zadbać o atmosferę wzajemnej życzliwości, w której bez przeszkód realizuje się wyliczone zasady. Powszechnie stosowanie tych zasad prawdopodobnie pozwoli poprawić relacje interpersonalne dzięki wczesnemu zapobieganiu eskalacji emocji negatywnych, takich jak zazdrość.

Wśród **metod** rugowania zazdrości daje się wyodrębnić kilka zasadniczych: modelowanie, trening, nadawanie znaczenia oraz presję sytuacyjną. Do tych z kolei należą opisane niżej szczegółowe sposoby postępowania:

1. **Racjonalna refleksja i autorefleksja**, wymagające pewnego wysiłku wolicjonalnego, w przypadku większości ludzi wydatnie ograniczają zazdrość. Dowodu na poparcie tej tezy dostarcza fakt, że uporządkowane współżycie społeczne nie byłoby możliwe, gdyby większość członków społeczeństwa nie zdołała opanować zazdrości czy zawiści. Zazdrość, zawiść, resentyment to główne uczucia doprowadzające do szkodenia innym ludziom. Rozwaga (inaczej – roztropność) zazwyczaj uwalnia człowieka od koncentracji wyłącznie na ocenie postępowania innych ludzi czy monitorowaniu ich zasobów materialnych lub niematerialnych, a wspomaga poddawanie namysłowi skomplikowanych problemów życiowych, jak również oddawanie się autorefleksji. W trakcie autoanalizy warto zadbać o równowagę między samokrytyką i docenianiem siebie (zwłaszcza swej osobowości, charakteru) oraz dóbr, którymi się dysponuje. **W odkrywaniu prawidłowości ludzkiego zachowania**, jako podpowiedzi dotyczącej wystrzegania się własnej chronicznej zazdrości i unikania jej skutków, bardzo pomocna może się okazać

⁵⁴ Zob. F. LAUXMANN: *Wonach sollen wir uns richten? Ethische Grundmodelle von den Zehn Geboten bis zum Projekt Weltethos*. Stuttgart, Zürich, Kreuz Verlag GmbH&Co, 2002.

analiza przysłów, wierszy, opowiadań, biografii (skłaniająca do rozmów). Przysłowia, z których warto skorzystać w procesie edukacyjnym, dostarczają nie tylko charakterystyki osoby zazdrosnej czy skutków zazdrości, lecz także ujawniają znacznie więcej – zawierają przestrogi przed wzbudzeniem w innych zazdrości określonym postępowaniem. Przede wszystkim zaś budują w odbiorcach postawę mądrości życiowej. Do ich interpretacji należy zachęcić młodzież (starszych klas szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych w ramach lekcji, na przykład języka polskiego, wiedzy o społeczeństwie, godziny wychowawczej, religii, etyki) oraz młodych dorosłych (w tym – planujących debiut zawodowy w szkolnictwie wyższym). Oprócz przysłów proponuje się (zwłaszcza pracując z dziećmi) korzystać również z opowiadań, które skłaniają do refleksji oraz zawierają ostrzeżenia przed zazdrością bądź wskazówki odnośnie do unikania tej destruktywnej emocji. Młodzież oraz młodych dorosłych (w tym młodych naukowców) warto zainteresować treścią biografii lub autobiografii ludzi, którzy nie poddali się pejoratywnemu wpływowi emocji zazdrości, stanowiąc w tym zakresie nieocenione wzory osobowe.

- 2. Przewycięzanie stereotypów dotyczących rzekomo pozytywnego wpływu zazdrości na aktywność oraz osiągnięcia człowieka w wielu dziedzinach**, na przykład edukacyjnej czy zawodowej. Niegodzenie się na myślenie stereotypowe wymaga mimo wszystko odwagi. Hołdowanie powszechnemu przekonaniu, że wywoływanie emocji zazdrości wśród choćby rówieśników uczęszczających do jednej klasy szkolnej podniesie ich wyniki w nauce, jest nieuzasadnione ani pod względem psychologicznym, ani pedagogicznym. Warto zaakcentować również, że zazdrość w relacjach międzyludzkich grozi zaprzepaszczeniem pozytywnej atmosfery wychowania, niemożnością wypracowania prawidłowej więzi emocjonalnej. Zazdrość w relacjach koleżeńskich i przyjacielskich skutkuje często osłabieniem motywacji do uczenia się, a nawet zerwaniem kontaktu. Wychowawcze i kształcące korzyści wynikające z wzniesienia emocji zazdrości w uczniach, wychowankach czy podopiecznych są niepotwierdzone naukowo, zatem można uznać takie działanie za pseudoedukacyjne. Zaprezentowaną rewizję twierdzeń stereotypowych z powodzeniem daje się odnieść również do relacji i emocji panujących w środowisku zawodowym (zwłaszcza naukowców). Odpowiednia kultura moralna bowiem stanowi podstawę nie tylko higieny pracy umysłowej, ale i zdrowia psychofizycznego. Zazdrość i zawiść zaburzają procesy poznawcze (percepcji, myślenia, koncentracji uwagi, pamięci) oraz wszelką produktywną aktywność, a ostatecznie – twórczość. Często dezorganizują działanie. Stanowią również dogodny podłoże rozwoju destrukcyjnego krytycyzmu. Obiektem takich ataków stają się zwłaszcza rezultat procesu twórczego – oryginalne dzieło naukowe bądź artystyczne oraz ich autor/twórca.

3. **Porzucenie złudzenia równości wszystkich ludzi** panujące w świadomości społecznej od okresu starożytności. Ludzie, którzy uwierzyli w możliwość spełnienia ideału równości, nastawiają się na rywalizację uruchamiającą energię społeczną w celu pozyskania określonych dóbr. Zatem przewyższenie tego złudzenia, za pośrednictwem rzetelnej krytyki, mogłoby przyczynić się do zmniejszenia destruktywnego wpływu zazdrości.
4. **Rozwijanie zalet (jako realizacja celu wychowawczego, samowychowawczego i autokreacyjnego)**, zwłaszcza w młodym pokoleniu. Ludzie mający określone zalety (choćby punktualność) są mniej skłonni zazdrościć ich innym, na przykład współpracownikom naukowcom, co potwierdza tezę, że uosabianie zalet ogranicza dostęp przywar/wad do ludzkiej psychiki (charakteru i osobowości), podobnie jak kierowanie się określonymi wartościami (na przykład prawdą) zmniejsza prawdopodobieństwo obecności odpowiadających im antywartości (na przykład kłamstwa). Przeciwwagę destrukcyjnej zazdrości stanowi cnota dziś trochę zapomniana – **pokora** polegająca z jednej strony na docenianiu innych ludzi, ich dokonań i sukcesów oraz zdolności wyrażania podziwu dla ich dzieł, na przykład naukowych, a z drugiej strony – na zachowaniu poczucia własnej wartości, dostrzeganiu swych osiągnięć na tle działań innych ludzi jako komponentu kooperacji włączającego we wspólnotę, na przykład wspólnotę uczonych, a nie jedynie jako elementu konkurencji, czy wręcz wojny. **Postawa skromności** jest świadectwem zachowania optymalnej miary – między nieśmiałością a megalomanią, toteż można ją uznać za czynnik dynamizujący rozwój naukowy, głównie młodych naukowców.
5. **Redukowanie perfekcjonizmu** predysponującego do przejawiania zazdrości zdaje się trafnym kierunkiem postępowania wychowawczego i samowychowawczego. Perfekcjonista, mając trudność z wybaczeniem sobie i innym nawet drobnych uchybień, będzie skłonny przejawiać zazdrość wobec tych, których iluzorycznie postrzega jako doskonałych. Dążenie do doskonałości w działalności naukowców trudno uznać za nieistotne, konieczne okazuje się jednak zachowanie umiaru w tym dążeniu. Fakt znacznych różnic indywidualnych powinien skłaniać każdego człowieka do refleksji nad zasadnością przejawiania zazdrości.
6. **Wypracowanie tradycji świętowania własnych i cudzych osiągnięć**, zwłaszcza sukcesów współpracowników – oto kolejna propozycja przeciwdziałania destruktywnej zazdrości w środowisku zawodowym. Przyzwyczajenie do świętowania sukcesów własnych i cudzych czynią pracę zawodową mniej uciążliwą, dlatego motywują do podjęcia kolejnych zadań i przedsięwzięć. Doskonałą okazją do takiego uzasadnionego świętowania stanowią: zatrudnienie nowego współpracownika, wydanie książki (bądź innej prestiżowej publikacji), zdobycie awansu, nagrody, wyróżnienia, odznaczenia, stanowiska, zwycięstwo w konkursie na realizację projektu naukowego, uzyskanie

akredytacji przez określoną jednostkę naukową, rocznice jej założenia (w tym rocznice założycieli) itp. Dbłość o zachowanie właściwych proporcji między wysiłkiem a efektywnym odpoczynkiem pracownika zdaje się realizacją interesu każdej instytucji, głównie środowisk akademickich. Konstrukttywne tradycje świętowania mogą współtworzyć w tym środowisku tak zwane dobre obyczaje w nauce i znacząco wzmacniać działalność naukową.

7. **Niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości oraz wykazywanie bezcelowości tego stanu emocjonalnego** – to kolejne metody mające zapobiec eskalacji zazdrości. Odpowiadanie na nieuzasadnione roszczenia, a nawet żądania zazdrosnych interlokutorów wzmacnia ich zachowanie. To, że nie należy biernie aprobować zachowania osoby zazdrosnej niezależnie od tego, czy jest nią członek rodziny czy współpracownik (podwładny czy przełożony), wydaje się oczywiste, podobnie jak przekonanie, że niepokojące objawy zazdrości nie mijają samoczynnie. Często konieczne staje się zastosowanie działania terapeutycznego bądź leczniczego. W różnych sytuacjach zawodowych warto pracownikom przypominać o jednej z zasad sprawiedliwości dystrybutywnej dotyczącej rozdziału dóbr stosownie do wkładu pracy oraz jakości jej wykonania. Trzeba też wykazywać w trakcie rozmów indywidualnych oraz debat społecznych, że uczucie zazdrości jest bezcelowe z wielu powodów, między innymi dlatego, że ani nie przybliży zdobycia dóbr, które są przedmiotem zazdrości, ani nie zdoła przeszkodzić powodzeniu osoby, wobec której ktoś odczuwa to negatywne uczucie.

Chociaż nawet najlepiej opracowane kodeksy etyczne bądź moralne nie usuną w społecznościach emocji zazdrości, **kodeks etyki zawodowej stanowi środek pomocny w ukierunkowaniu tej emocji na realizację celów konstruktywnych społecznie** (takich jak bezinteresowna pomoc innym ludziom, ofiarowane wsparcie). Kodeks, ułatwiając zlokalizowanie pod względem deontycznym każdej sytuacji, ma zmniejszyć wątpliwości etyczne podmiotu, a zwiększyć poczucie pewności przyjętego kierunku postępowania bez obawy popełnienia błędu. Zawiera bowiem wskazówki, dzięki którym jego użytkownicy wiedzą, jakie warunki spełniając, czyli jakim regułem się poddając, mogą uniknąć błędów w danej dziedzinie (powodujących między innymi problemy zawodowe).

W celu przezwyciężenia negatywnego zachowania społecznego motywowanego zazdrością niekiedy konieczna okazuje się zmiana bądź modyfikacja procedur instytucjonalnych, a także promowanie polityki kulturalnej wspierającej naukowców. Od udoskonalania instytucji, na przykład struktury organizacyjnej uniwersytetu, wiele zależy, gdyż nieprawidłowe mechanizmy instytucjonalne mogą ewidentnie nasilać emocje negatywne pracowników, takie jak zazdrość, grożące dezorganizacją pracy, dehumanizacją albo narażeniem zdrowia zatrudnionych. Dobre rozwiązania instytucjonalne

czy systemowe w szkolnictwie wyższym służą skutecznemu zapobieganiu i przewyższaniu negatywnych zjawisk społecznych, do których zaliczam postępowanie kierowane zazdrością.

W rezultacie odpowiedzi na pytanie: **jak można przeciwdziałać eskalacji zazdrości wśród pracowników uczelni**, respondenci zaakcentowali znaczenie:

- właściwego systemu wartości (w którym prym wiodą mądrość, prawda, sprawiedliwość, wolność, tolerancja, serdeczność) członków tej grupy zawodowej;
- samokontroli emocjonalnej;
- kultury osobistej i akademickiej;
- wierności idei uniwersytetu;
- etosu pracownika naukowego (wśród cech podkreślono rolę empatii);
- kodeksu etyki zawodowej;
- promowania dobrych obyczajów w działalności naukowej (konieczności poszanowania tradycji intelektualnej, propagowania przyjaznej współpracy zespołowej w ramach realizacji wspólnych projektów);
- sprawiedliwego podziału korzystnych propozycji i dóbr;
- przyjęcia jasnych kryteriów oceny pracowników.

Zakończenie

Działalność naukowa (oprócz dydaktycznej i organizacyjnej) należy do specyfiki pracy naukowca, ale stanowi również rodzaj służby publicznej, dlatego nie jest obojętne, jakie emocje i cechy uosabiają ludzie wykonujący ten zawód, jakie wartości wyznają, jakie mają postawy. W zaprezentowanej monografii podjęłam wiele zagadnień związanych z problematyką przejawiania oraz zapobiegania zazdrości w działalności zawodowej pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych szkół wyższych. Monografia należy więc do obszaru zwłaszcza naukoznawstwa pedagogicznego, a także filozofii nauki, psychologii nauki i socjologii nauki. Jej tematyka z pewnością zainteresuje reprezentantów takich subdyscyplin pedagogicznych, jak teoria wychowania, pedagogika ogólna¹, pedagogika kultury, pedagogika pracy², pedagogika społeczna, pedagogika zdrowia, andragogika. Zawartość merytoryczna i przesłanie monografii są zatem skierowane przede wszystkim do wyliczonych grup profesjonalistów.

Odpowiedzi na (podane we wprowadzeniu) problemy badawcze dają się sprowadzić do **wniosków wyprowadzonych z analizy wyników badań:**

1. W udzielonym wywiadzie na temat rozwoju naukowego (a raczej jego inhibitorów) respondenci pojmowali (względnie definiowali) zazdrość na ogół jako:

- Nieuzasadnioną nieżyczliwość.

¹ Zob. D. BENNER: *Pedagogika ogólna. Wprowadzenie do myślenia i działania pedagogicznego w ujęciu systematycznym i historyczno-problemowym*. Przeł. D. STĘPKOWSKI. Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2015. Por. T. HEJNICKA-BEZWIŃSKA: *Pedagogika ogólna*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008; D. STĘPKOWSKI: *Pedagogika ogólna i religia. (Re)konstrukcja zapomnianego wątku na podstawie teorii Johanna F. Herbarta i Friedricha D.E. Schleiermachera*. Warszawa, Towarzystwo Naukowe Franciszka Salezego, 2010.

² Zob. *Praca człowieka w XXI wieku – konteksty, wyzwania, zagrożenia*. Red. R. GERLACH. Bydgoszcz, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2008. Por. *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*. Red. R. GERLACH. Bydgoszcz, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2010.

- Emocję negatywną wywołaną obserwacją sukcesów innych ludzi i „adresowaną” (jawnie lub skrycie) do osób osiągających sukcesy.
- Emocję współwystępującą z deprywacją (niezaspokojeniem jakiejś istotnej dla danego człowieka potrzeby, choćby potrzeby uznania społecznego, akceptacji, samorealizacji).
- Stan emocjonalny (irracjonalny) w odniesieniu do drugiego człowieka, jego zdolności i tego, co posiada.
- Uczucie towarzyszące frustracji.
- Odczucie braku czegoś wynikające z niskiej samooceny.
- Negatywne uczucie spowodowane niezrozumieniem drugiego człowieka i prowadzące do czyjejś krzywdy.
- Nieprawidłowe pragnienie posiadania/osiągnięcia czegoś, co dostrzegło się w kimś innym (świadomie przyjmując założenie, że nie ma się zamiaru włożenia jakiegokolwiek pracy bądź jakiegokolwiek wysiłku w osiągnięcie podobnego rezultatu).
- Pożądanie czegoś, co posiada ktoś inny.

Analiza wypowiedzi badanych naukowców nie rodzi trudności interpretacyjnych, gdyż niemal wszystkie wypowiedzi dają się zakwalifikować do wartościujących zazdrość negatywnie. Tylko jeden respondent miał ambiwalentny stosunek do zazdrości. Nikt z respondentów nie uznał zazdrości za emocję bądź stan emocjonalny jednoznacznie pozytywny, co świadczy o dużym rozeznaniu aksjologicznym i wysokim poziomie rozwoju moralnego uczestniczących w badaniach członków tej grupy zawodowej.

2. W opinii badanych naukowców, **zazdrość** (zwłaszcza chroniczna) **raczej utrudnia zazdroszczącemu i doświadczającemu zazdrości otoczenia społecznego indywidualny rozwój naukowy, a tym samym postęp w nauce.**

3. Badając opinię na temat **przyczyn, przedmiotów zazdrości oraz mechanizmu prowokowania zazdrości** w tej grupie zawodowej, okazuje się, że duże znaczenie w **patogenezie zazdrości** respondenci przypisali czynnikom:

a) **zewnątrzpochodnym:**

- Relacjom panującym w środowisku rodzinnym, zwłaszcza nieprawidłowościom w rodzinie macierzystej (w zachowaniu rodziców bądź opiekunów, które wywołuje taką emocję wśród dzieci, na przykład zmuszonych do ubiegania się o miłość czy uwagę rodzicielską; w zachowaniu rodzeństwa; w niekorzystnych przyzwyczajeniach wyniesionych z rodziny pochodzenia; w lęku separacyjnym).
- Nieprawidłowym rozwiązaniom resortowym i organizacyjnym w szkolnictwie wzmagającym konkurencję oraz rywalizację, na przykład: porównywanie osiągnięć naukowych (parametryzacja) pracowników poszczególnych katedr/zakładów/zespołów badawczych w ramach wy-

działu; różnych wydziałów danego uniwersytetu; uniwersytetów w kraju (kategoryzacja) czy w skali międzynarodowej; tworzenie na tej podstawie list rankingowych: pracowników, katedr, zakładów, zespołów badawczych, wydziałów i uniwersytetów.

- Negatywnej atmosferze panującej w instytucjach edukacyjnych (także w szkolnictwie wyższym), kulturalnych czy socjalnych.
- Dyskursowi medialnemu obfitującemu w ekspresję emocji negatywnych (jako negatywnemu wzorcowi komunikacji).
- Powszechnemu konsumeryzmowi i merkantylizmowi (hedonistycznej postawie życiowej, konsumpcyjnemu i nieproduktywnemu stylowi życia związanemu z brakiem cnoty oszczędności).

b) wewnątrzpochodnym:

- Nieprawidłowej samoocenie (zawyżonej bądź zaniżonej).
- Deprywacji potrzeb samorealizacji i uznania społecznego.
- Niewłaściwemu stosunkowi do wysiłku (charakteryzującemu się niechęcią do pracy, unikaniem wykonywania obowiązków zawodowych, nierzetelnym wypełnianiem zadań, czyli wyraźnym niedoborem pracowitości).
- Niskiemu statusowi społecznemu (połączonemu z usilnym dążeniem do jego podwyższenia).
- Deficytowi kontroli wolicjonalnej (nieumiejętności zapanowania nad eskalacją tej emocji negatywnej).
- Niezadowoleniu z życia i defetyzmowi.

Pracownicy naukowcy i naukowo-dydaktyczni uznali, że **zazdrość innych pracowników stanowi problem/mankament w pracy naukowej na uniwersytecie lub na innej uczelni**. Niemal wszyscy (poza dwoma rozmówcami) wypowiedzieli się twierdząco, szczegółowo uzasadniając swą opinię. W opinii badanych pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych **przedmiotem zazdrości naukowców są głównie:**

- awans zawodowy (otrzymanie stopnia bądź tytułu naukowego), głównie tak zwana szybka kariera naukowa;
- nagrody, wyróżnienia i odznaczenia;
- publikacje uzyskujące wysoką punktację (zwłaszcza wydanie książki albo opublikowanie artykułu w prestiżowym czasopiśmie);
- stanowisko kierownicze/funkcja organizacyjna (na przykład dziekana, prodziekana, dyrektora instytutu, wicedyrektora) oraz stanowisko naukowe (zwłaszcza profesora zwyczajnego);
- rola pełniona w społeczności akademickiej (powszechne uznanie, szacunek, autorytet, charyzma, sympatia);
- kontakty naukowe ze znakomitymi naukowcami z kraju i zagranicy;
- staże naukowe (głównie zagraniczne);
- zarobki (wielkość uposażenia);

- określone dobra materialne (na przykład samochód dobrej marki, urlop za granicą, luksusowe(y) mieszkanie/dom, gustowny ubiór) związane z wysokim statusem materialnym;
- niektóre dobra niematerialne (na przykład wyjątkowe umiejętności, kompetencje, kwalifikacje profesjonalne i etyczne, zainteresowania naukowe, talent naukowy, wyróżniający się sposób bycia, przynioty charakteru);
- powierzane im ekspertyzy, opiniowanie projektów naukowych, recenzowanie prac naukowych (w tym dorobku awansowego) i artykułów;
- udane życie rodzinne.

Zazdrość stanowi mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka (bez zazdrości nie byłoby walki o przetrwanie). Zazdrość pozostaje więc naturalną reakcją emocjonalną i powstaje we wczesnej ontogenezie, jednak wymaga sporej świadomości i samoświadomości, co możliwe jest dopiero pod koniec wczesnego dzieciństwa. Dziecięce mechanizmy zazdrości w toku rozwoju psychofizycznego dziecka ulegają przeobrażeniu i wraz z jego przystosowaniem do środowiska powinny zaniknąć. **W miarę wzrostu i rozwoju** młodego człowieka, który staje się coraz silniejszy i bardziej autonomiczny, **zazdrość okazuje się już niepotrzebna do przeżycia.**

4. Do głównych przejawów zazdrości (podanych w trakcie wywiadu z pracownikami uczelni wyższych oraz ustalonych dzięki analizie dokumentów biograficznych i autobiograficznych dotyczących naukowców), należą:

- kompulsywne porównywanie siebie z innymi ludźmi;
- wzbudzanie zazdrości w otoczeniu społecznym (jako forma manipulacji);
- niedociekanie prawdy, niejasny przekaz komunikatów i podtrzymywanie bezładu organizacyjnego;
- wrogość (często aktywna) wobec ludzi mających wyższy status społeczny;
- imitacja zakresu zainteresowań naukowych i problematyki badawczej;
- dyskredytacja, czyli umniejszanie, dokonania i zasług rzekomych przeciwników;
- uszczuplanie zasobów konkurenta.

Większość badanych naukowców uważa, że **doznaje przejawów zazdrości pracowników naukowych bądź naukowo-dydaktycznych uczelni, na której badany jest zatrudniony.** W ich przekonaniu, zazdrość oficjalnie – w obecności osoby, której się zazdrości – nie jest ujawniana. Rozmowy na jej temat toczą się raczej „za plecami”, a dotyczą przeważnie szybkości i łatwości zdobywania stopni naukowych bądź tytułu, wygłaszania opinii, zazwyczaj negatywnych (na przykład rzekomego uprzywilejowania, arogancji). Zazdrość jest motywem oraz składową wielu toczących się w środowiskach akademickich zagorzałych dyskusji i debat (sporów merytorycznych, jak też mających podłoże wyraźnie pozamerytoryczne). Zazdrość ujawnia się również w innych sytuacjach, takich jak:

- zgłaszanie propozycji nowego przedmiotu fakultatywnego („zazdroszczący przypisał go sobie” – twierdził respondent);
- konferencje, podczas których niektórzy uczestnicy usiłują przyznać sobie zasługi organizacyjne;
- spotkania komisji uczelnianych, w czasie których warunki sprzyjają plotkowaniu (ze współpracownikami lub z przełożonym danego pracownika) nie tylko na temat jego działalności zawodowej, lecz także kwestii osobistych.

Zazdrość otoczenia objawia się także utrudnieniem bądź opóźnieniem czyjejs ścieżki rozwoju zawodowego bez innej racjonalnej przyczyny, o czym świadczą negatywne wyniki głosowań rad wydziałów (bądź innych rad) nad wyróżnieniem lub opublikowaniem prac doktorskich. Ujawnia się również w celowym tworzeniu nieprzyjemnej atmosfery (nieżyczliwości, nieprzychylności) na egzaminach kierunkowych tuż przed obroną dysertacji doktorskiej oraz w zadawaniu tak zwanych podchwytliwych pytań, które zmierzają do wykazania niekompetencji i zdyskwalifikowania młodego naukowca. Zresztą zbliżone sytuacje dotyczą także dojrzałych reprezentantów tej profesji, na przykład podczas odbywającego się niegdyś kolokwium habilitacyjnego (aktualnie – w trakcie zebrania komisji habilitacyjnej). Do przejawów zazdrości doznanych od otoczenia respondenci zaliczyli także dyskryminację najzdolniejszych pracowników uczelni, częste porównywanie ich z innymi, niesprawiedliwy podział różnych zasobów między współpracowników. Badani wyliczali też kolejne zachowania stanowiące prawdopodobnie przejawy zazdrości innych pracowników, takie jak:

- usuwanie przez przełożonych zasług/dokonań ze sprawozdań okresowych formularzy oceny pracownika naukowego bądź z portali internetowych zawierających szczegółową bibliografię naukową danego pracownika;
- niedostarczenie istotnej dla odbiorcy korespondencji, na przykład recenzji związanej z procedurą awansową albo recenzji dysertacji doktorskiej czyje-goś/czyjejs doktoranta(ki);
- celowe nieprzyjęcie danego kandydata na studia doktoranckie przez komisję rekrutacyjną, by dany pracownik naukowy bądź naukowo-dydaktyczny nie mógł wykazać się aktywnością w wymaganym zakresie (opieki nad doktorantem, promotorstwem);
- nakłanianie doktorantów ubiegających się o przyjęcie na studia doktoranckie bądź już przyjętych do zmiany wybranego wcześniej opiekuna naukowego (aktualnie – promotora) przez dyskredytowanie go, między innymi podważanie kompetencji zawodowych;
- aranżowanie tak zwanych sztucznych afer, zwłaszcza tuż przed zbliżającymi się istotnymi dla zainteresowanego wydarzeniami (takimi jak głosowanie na radzie wydziału bądź radzie instytutu, obrona pracy doktorskiej, ocena pracownika, spotkanie komisji habilitacyjnej);

- próby wpływu (negatywnego) osób trzecich na treść recenzji lub na przebieg spotkania komisji habilitacyjnej;
- „uderzenie w kogoś” (na przykład nieuzasadnione odsunięcie danego naukowca od pełnienia funkcji, którą wykonywał dotychczas, od stanowiska, na którym pracował).

Nieliczni respondenci byli zdania, że raczej **nie doznają przejawów zazdrości współpracowników z uniwersytetu lub innej uczelni, na którym(ej) pracują**, ponieważ:

- mają niewielki kontakt z innymi pracownikami jednostki;
- należą do nielicznych specjalistów w danej dziedzinie (pozbawionych konkurentów);
- nie prowadzili pod tym kątem obserwacji bądź samoobserwacji;
- nie pamiętają takich okoliczności, w których dotkliwie odczuliby czyjąś zazdrość;
- uważają, że ich droga zawodowa jest nie do pozazdroszczenia;
- obawiają się przypisywania innym uczuć negatywnych.

Większość respondentów stwierdziła, że **nie doświadczyła przejawów zazdrości pracowników innego uniwersytetu (lub innej uczelni)** ze względu na niewielki z nimi kontakt oraz rzadką specjalność (niewchodzenie w kompetencje innych naukowców). Wśród nielicznych przejawów zazdrości, doznanych od pracowników innych uczelni, respondenci wyliczyli:

- negatywne wypowiedzi na temat danej osoby;
- niechęć do kogoś spowodowaną zwłaszcza wysokością pensji oraz obciążeń dydaktycznych (mniejszym lub większym obciążeniem);
- umniejszanie czyichś zasług;
- nieobiektywne recenzje prac naukowych (zwłaszcza monografii i artykułów przesłanych do czasopism parametrycznych);
- blokowanie dostępu do grantów;
- nieangażowanie (kogoś wyspecjalizowanego w określonej problematyce) w intratne przedsięwzięcia międzyuczelniane z tego zakresu;
- niezapraszanie na konferencje, seminaria, sympozja naukowe;
- symulowanie nieumyślnego pominięcia w przyznawaniu nagród, wyróżnień, odznaczeń;
- usuwanie wypowiedzi opatrzonych określonym nazwiskiem ze sprawozdań posiedzeń prestiżowych gremiów (na przykład zespołów powołanych przez Polską Akademię Nauk);
- niechęć zatrudniania pracowników (zwłaszcza zasłużonych) z innych uniwersytetów;
- krzywdząca stygmatyzacja w traktowaniu (jako „innego”, „obcego”, „nieznanego”, „nieznajomego”, „niepożądanego”, „zagrożającego”).

W ocenie przejawów zazdrości nie bez znaczenia pozostają nasilenie niepożądanego emocji oraz jej częstotliwość, a także analiza przyczyn, które

ją wywołały. Niezależnie jednak od zindywidualizowanych uwarunkowań tej emocji, wartościowanie zazdrości będzie uzależnione między innymi od stopnia zagrożenia za jej pośrednictwem interesu społecznego.

5. Wśród prawdopodobnych skutków zazdrości, jakie ponosi człowiek przejawiający tę emocję negatywną (w opinii naukowców badanych techniką wywiadu oraz analizy dokumentów biograficznych i autobiograficznych), należy wyliczyć:

- cierpienie psychiczne (choćby częstą przykrość);
- resentyment;
- zakłócenia komunikacji interpersonalnej;
- poczucie osamotnienia;
- nabywanie innych niekorzystnych cech charakteru (takich, jak zakłamanie czy cynizm) i zachowania;
- inklinację negatywną oraz obniżenie poziomu jakości życia;
- niepoehlebną opinię społeczną;
- narażenie na marginalizację społeczną;
- zagrożenie indywidualnego rozwoju naukowego.

W opinii badanych naukowców **skutkami doznawania zazdrości otoczenia** (dla człowieka obcującego z ludźmi zazdrosnymi) były:

- zachwianie obrazu świata;
- zachwianie obrazu innych ludzi;
- zachwianie obrazu siebie;
- rodzenie się innych negatywnych emocji i uczuć;
- odczuwanie braku wsparcia naukowego;
- narażenie na nieuzasadnioną krytykę i reakcje hiperkrytyczne;
- podleganie nieprawidłowemu doborowi kadry (na przykład nie najzdolniejszej, lecz najbardziej posłusznej), negatywnej rotacji i fluktuacji pracowników;
- doświadczanie ostracyzmu środowiskowego, mobbingu i konfliktów międzyludzkich;
- usiłowanie utrudnienia rozwoju naukowego bądź opóźnienia awansu zawodowego (między innymi w efekcie próby nieformalnej ingerencji w ocenę/opinię merytoryczną projektów i prac naukowych, a także wskutek aranżowania sytuacji rodzących niebezpieczeństwo dla, choćby pozytywnego wizerunku, osoby ubiegającej się o stopień bądź tytuł naukowy);
- (za)hamowanie kreatywności utalentowanych naukowców.

Chociaż środki, do jakich się uciekają ludzie zazdrośni, bywają naprawdę niegodziwe i zdumiewające, zdarza się i tak, że człowiek **zazdrosny**, który daje się poznać jako kierujący się tą emocją w swym postępowaniu, **nieintencjonalnie przyczynia się do sławy człowieka wartościowego, któremu zazdrości.**

6. Redukować emocję zazdrości w relacjach zawodowych naukowców udaje się za pośrednictwem uwewnętrzniania określonych wartości, uosabiania

dyspozycji i postaw naukowców, stanowiących przeciwieństwa zazdrości. Takie terminy, jak: „wdzięczność”, „szczodrość”, „hojność”, „bezinteresowność”, „uczynność”, „pokora”, „skromność”, „podziw”, „uznanie”, „szacunek”, „poważanie”, „ofiarność”, „służebność”, „wrozumiałość”, „uczciwość”, „braterstwo”, „przyjaźń”, „koleżeństwo”, „solidarność”, „życzliwość”, „przychyłość”, „autentyczność”, „prawda”, „wolność” („niezawisłość intelektualna” i „niezawisłość moralna”), „wytrwałość” („niezlomność”), „odwaga”, „wspaniałomyślność”, „afirmacja życia”, nawet jeśli nie stanowią diametralnych przeciwieństw zazdrości, są pod względem semantycznym jakże odległe.

Wysoki poziom moralny naukowca manifestuje się między innymi w realizacji (w sobie oraz w kontakcie z innymi uczonymi) wyliczonych jakości aksjologicznych i aretologicznych eliminujących bądź uniemożliwiających ekspansję tej emocji negatywnej. Świadczą o tym koleje losu uczonych oraz ich opinie zaprezentowane w wybranych biografiach i autobiografiach (na przykład Aarona T. Becka, Melanie Klein, Williama Jamesa, Marii Skłodowskiej-Curie, Piotra Curie, Randy’ego Pauscha, Stanisława Staszica, Stefana Banacha, Czesława Miłozza, Karola Wojtyły (Jana Pawła II), Jana Strelaua, Józefa Pietera, Stefana Swieżawskiego, Mieczysława A. Krąpca, Stanisława Kamińskiego, Zbigniewa Kwiecińskiego).

Natomiast **wysoki poziom kultury umysłowej uczonego** przejawia się zwłaszcza w silnych zainteresowaniach oraz zamiłowaniach poznawczych (i badawczych), sprawności operacji intelektualnych, pionierskich rezultatach badań wyrażonych w oryginalności dzieł naukowych, inicjowaniu nowych obszarów rozwoju nauki (dziedzin, dyscyplin, subdyscyplin, teorii, koncepcji, nurtów/prądów, modeli, tendencji, kierunków, programów itp.).

Z kolei **wysoki poziom rozwoju emocjonalno-uczuciowego** (kultury emocjonalno-uczuciowej) **ludzi nauki** wyraża się choćby w trosce o popularyzację dzieł kultury, transmisję odpowiednich postaw wobec różnych dziedzin i dyscyplin naukowych. Daje się go rozpoznać w szacunku wobec naukowców poprzedników i w opiekuńczości, czyli sprawowaniu pieczy nad właściwą formacją (wychowaniem oraz kształceniem) adeptów nauki i młodych naukowców – ewentualnych kontynuatorów dziedzictwa kulturowego.

Poziom kultury moralnej, emocjonalno-uczuciowej i intelektualnej konstytuują uogólnioną postawę uczonych wobec nauki (pojmowanej jako dziedzina rozstrzygająca o rozwoju kultury oraz postępie cywilizacyjnym). Dbałość/troska o wysoki poziom kultury moralnej, emocjonalno-uczuciowej i umysłowej pracowników naukowych, a także naukowo-dydaktycznych danej uczelni stanowi więc zadanie nie tylko jej władz, lecz także każdego z członków środowiska akademickiego. Kultura osobista i kultura zawodowa, na przykład pedagogiczna, są ściśle związane. Ich koincydencja stanowi istotny warunek profesjonalizmu, zwłaszcza w zawodzie uczonego.

7. W rozwiązaniu problemu badawczego, **jak wychowawczo kształtować adeptów nauki, a wcześniej dzieci i młodzież, by potrafiły kontrolować emocje negatywne**, takie jak zazdrość, natomiast kierowały się w swym postępowaniu raczej emocjami pozytywnymi, pomocne okazuje się odpowiednie **wychowanie moralne**. Dotyczy bowiem nie tylko wyrabiania określonych cech charakteru czy sprawności moralnych, ale również doskonalenia działania wolnego (zwłaszcza wolnego wyboru) i świadomego (podejmowania decyzji skłaniających człowieka do ustosunkowania się do wartości, celów, postaw, do swego przeznaczenia oraz swej aktywności).

Współczesne wychowanie moralne powinno uwzględniać genezę nie tylko stanów pozytywnych (na przykład miłości), ale również negatywnych (na przykład gniewu, frustracji, lęku), aby wyrugować zazdrość, zawiść czy nienawiść. Istotne w kontroli emocjonalnej (głównie emocji negatywnych) są interioryzacja wartości (przede wszystkim moralnych), kształtowanie odpowiedniej hierarchii wartości, internalizacja norm społecznych, respektowanie zasad pokojowego porozumiewania się i współpracy. By silnym zainteresowaniem naukowym dzieci i młodzieży nie towarzyszyła antagonistyczna rywalizacja nasilająca emocję zazdrości, nieobojętne okazuje się to, jakie metody, formy, środki, treści zostaną zastosowane w procesie wychowania, jakie zaaranżuje się sytuacje, stworzy się warunki, jaka zapanuje atmosfera. Warto pamiętać, że proces wychowania moralnego pozostaje w ścisłym związku nie tylko z procesem **rozwoju moralnego** człowieka, lecz także z procesem jego **rozwoju emocjonalnego**.

W zapobieganiu oraz eliminacji zazdrości warto korzystać z klasyfikacji **zasad wychowania i samowychowania moralnego**, zwłaszcza w warunkach nasilającej się rywalizacji, która rodzi w ludziach postawy makiaweliczne. Zaprezentowanych w rozdziale pięć zasad daje się odnieść również do innych środowisk niż rodzinne czy szkolne, na przykład do środowiska zawodowego.

Wśród **metod** rugowania zazdrości wyodrębniłam kilka szczegółowych (należących do czterech zasadniczych: modelowania, treningu, nadawania znaczenia oraz presji sytuacyjnej). Racjonalna **refleksja i autorefleksja**, wymagające pewnego wysiłku wolicjonalnego, w przypadku większości ludzi wydatnie ograniczają zazdrość. Rozwaga (inaczej – roztropność) zazwyczaj uwalnia człowieka od koncentracji wyłącznie na ocenie postępowania innych ludzi czy monitorowaniu ich zasobów (materialnych lub niematerialnych), a wspomaga poddawanie namysłowi skomplikowanych problemów życiowych i oddawanie się autorefleksji. W odkrywaniu prawidłowości ludzkiego zachowania jako podpowiedzi dotyczącej wystrzegania się własnej chronicznej zazdrości i unikania jej skutków bardzo pomocna może się okazać **analiza przysłów, opowiadań, wierszy, biografii**, skłaniająca do rozmów. Przysłowia, z których warto skorzystać w procesie edukacyjnym, dostarczają nie tylko charakterystyki osoby zazdrosnej czy skutków zazdrości, ale też ujawniają

znacznie więcej – zawierają przestrogi przed postępowaniem wywołującym w innych zazdrość. Przede wszystkim zaś budują postawę mądrości życiowej odbiorców. Do ich interpretacji należy zachęcić młodzież (starszych klas szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych w ramach lekcji, na przykład języka polskiego, wiedzy o społeczeństwie, godziny wychowawczej, religii, etyki) oraz młodych dorosłych (w tym – planujących debiut zawodowy w szkolnictwie wyższym). Oprócz przysłów proponuje się (zwłaszcza pracując z dziećmi) korzystanie również z opowiadań, które skłaniają do refleksji oraz zawierają ostrzeżenia przed zazdrością bądź wskazówki odnośnie do unikania tej destruktywnej emocji. Młodzież oraz młodych dorosłych (w tym młodych naukowców) warto zainteresować treścią biografii lub autobiografii ludzi, którzy nie poddali się pejoratywnemu wpływowi emocji zazdrości, stanowiąc w tym zakresie nieocenione wzory osobowe.

Równie istotne w zapobieganiu eskalacji zazdrości wydaje się **przewycięzanie stereotypów dotyczących rzekomo pozytywnego wpływu zazdrości na aktywność oraz osiągnięcia człowieka** w wielu dziedzinach, na przykład edukacyjnej czy zawodowej. Hołdowanie powszechnemu przekonaniu, że wywoływanie emocji zazdrości wśród choćby rówieśników uczęszczających do jednej klasy szkolnej podniesie ich wyniki w nauce, jest nieuzasadnione ani pod względem psychologicznym, ani pedagogicznym. Warto zaakcentować również, że zazdrość w relacjach międzyludzkich grozi brakiem pozytywnej atmosfery wychowania, niemożnością wytworzenia prawidłowej więzi emocjonalnej. Zazdrość w relacjach koleżeńskich i przyjacielskich skutkuje często osłabieniem motywacji do uczenia się, a nawet zerwaniem kontaktu. Zazdrość i zawiść mogą zaburzyć procesy poznawcze (percepcji, myślenia, koncentracji uwagi, pamięci) oraz wszelką produktywną aktywność, a ostatecznie – twórczość. Często dezorganizują działanie. Tworzą również dogodne podłoże rozwoju destrukcyjnego krytycyzmu. Obiektem takich ataków stają się zwłaszcza rezultat procesu twórczego – oryginalne dzieło naukowe bądź artystyczne oraz ich autor/twórca. Wychowawcze i kształcące pożytki wynikające z wzniesienia emocji zazdrości w uczniach, wychowankach czy podopiecznych są niepotwierdzone naukowo, zatem można uznać takie działanie za pseudoedukacyjne. Zaprezentowaną rewizję twierdzeń stereotypowych z powodzeniem daje się odnieść również do relacji i emocji panujących w środowisku zawodowym naukowców.

Niektórzy uważają, że zazdrość stanowi pochodną **złudzenia równości wszystkich ludzi**, które w świadomości społecznej panuje od okresu starożytności. Ludzie, którzy uwierzyli w możliwość spełnienia ideału równości, stawiają się na rywalizację uruchamiającą energię społeczną w celu pozyskania określonych dóbr. Zatem przewycięzanie tego złudzenia, za pośrednictwem rzetelnej krytyki, mogłoby przyczynić się do zmniejszenia destruktywnego wpływu zazdrości.

Antidotum na destrukcyjną zazdrość okazuje się **rozwijanie zalet (jako realizacja celu wychowawczego, samowychowawczego i autokreacyjnego)**, głównie w młodym pokoleniu. Ludzie mający określone zalety (choćby punktualność) są mniej skłonni zazdrościć ich innym, na przykład współpracownikom naukowcom, co potwierdza tezę, że uosabianie zalet ogranicza dostęp przywar/wad do ludzkiej psychiki (charakteru i osobowości). Przeciwwagę destrukcyjnej zazdrości stanowi **pokora** – cnota (cecha) dziś trochę zapomniana – polegająca z jednej strony na docenianiu innych ludzi, ich dokonań i sukcesów oraz zdolności wyrażania podziwu dla ich dzieł, na przykład naukowych, a z drugiej strony na zachowaniu poczucia własnej wartości, dostrzeganiu swych osiągnięć na tle działań innych ludzi jako komponentu kooperacji włączającego we wspólnotę, na przykład wspólnotę uczonych, a nie jedynie jako elementu konkurencji, czy wręcz wojny. **Postawa skromności** jest świadectwem zachowania optymalnej miary między nieśmiałością i megalomanią, toteż można ją uznać za czynnik dynamizujący rozwój naukowy, zwłaszcza młodych naukowców.

Redukowanie perfekcjonizmu predysponującego do przejawiania zazdrości okazuje się trafnym kierunkiem postępowania wychowawczego i samowychowawczego. Perfekcjonista, mając trudność z wybaczeniem sobie i innym nawet drobnych uchybień, będzie skłonny przejawiać zazdrość wobec tych, których iluzorycznie postrzega jako doskonałych. Dążenie do doskonałości w działalności naukowców trudno uznać za nieistotne, konieczne okazuje się jednak zachowanie umiaru w tym dążeniu. Fakt znacznych różnic indywidualnych powinien skłaniać każdego człowieka do refleksji nad zasadnością przejawiania zazdrości.

Wypracowanie tradycji świętowania własnych i cudzych osiągnięć, zwłaszcza sukcesów współpracowników – oto kolejna propozycja przeciwdziałania destruktywnej zazdrości w środowisku zawodowym. Przyzwyczajenie do świętowania sukcesów własnych i cudzych czynią pracę zawodową mniej uciążliwą, dlatego motywują do podjęcia kolejnych zadań i przedsięwzięć. Doskonałą okazję do takiego uzasadnionego świętowania stanowią: zatrudnienie nowego współpracownika, wydanie książki (bądź innej prestiżowej publikacji), zdobycie awansu, nagrody, wyróżnienia, odznaczenia, stanowiska, zwycięstwo w konkursie na realizację projektu naukowego, uzyskanie akredytacji przez określoną jednostkę naukową, rocznice jej założenia (w tym rocznice założycieli) itp. Dbalność o zachowanie właściwych proporcji między wysiłkiem a efektywnym odpoczynkiem pracownika zdaje się realizacją interesu każdej instytucji, zwłaszcza środowisk akademickich. Konstrukttywne tradycje świętowania mogą współtworzyć w tym środowisku tak zwane dobre obyczaje w nauce i znacząco wzmacniać działalność naukową.

Niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości oraz wykazywanie bezcelowości tego stanu emocjonalnego – to kolejne metody mające

zapobiec eskalacji zazdrości. Odpowiadanie na nieuzasadnione roszczenia, a nawet żądania zazdrosnych interlokutorów wzmacnia ich zachowanie. To, że nie należy biernie aprobować zachowania osoby zazdrosnej niezależnie od tego, czy jest nią członek rodziny czy współpracownik (podwładny czy przełożony), wydaje się oczywiste, podobnie jak przekonanie, że niepokojące objawy zazdrości nie mijają samoczynnie. Często konieczne staje się zastosowanie działania terapeutycznego bądź leczniczego. W różnych sytuacjach zawodowych warto pracownikom przypominać o jednej z zasad sprawiedliwości dystrybutywnej dotyczącej rozdziału dóbr stosownie do wkładu pracy oraz jakości jej wykonania. Trzeba też wykazywać w trakcie rozmów indywidualnych oraz debat społecznych, że uczucie zazdrości jest bezcelowe z wielu powodów, między innymi ponieważ ani nie przybliża zdobycia dóbr, które są przedmiotem zazdrości, ani nie zdoła przeszkodzić powodzeniu osoby, wobec której ktoś odczuwa to negatywne uczucie.

Choć nawet najlepiej opracowane kodeksy etyczne bądź moralne nie usuną w społecznościach emocji zazdrości, **kodeks etyki zawodowej stanowi środek pomocny w ukierunkowaniu emocji zazdrości na realizację celów konstruktywnych społecznie** (takich jak bezinteresowna pomoc udzielana innym). Kodeks, ułatwiając zlokalizowanie pod względem deontycznym każdej sytuacji, ma zmniejszyć wątpliwości etyczne podmiotu, a zwiększyć poczucie pewności przyjętego kierunku postępowania bez obawy popełnienia błędu. Zawiera bowiem wskazówki, dzięki którym jego użytkownicy wiedzą, jakie spełniając warunki, czyli jakim poddając się regułom, mogą uniknąć błędów w danej dziedzinie (powodujących między innymi problemy zawodowe).

W celu przezwyciężenia negatywnego zachowania społecznego motywowanego zazdrością niekiedy konieczna okazuje się **zmiana bądź modyfikacja procedur instytucjonalnych, a także promowanie polityki kulturalnej wspierającej naukowców**. Od udoskonalania instytucji, na przykład struktury organizacyjnej uniwersytetu, zależy wiele, gdyż nieprawidłowe mechanizmy instytucjonalne mogą ewidentnie nasilać emocje negatywne pracowników, takie jak zazdrość, grożące dezorganizacją pracy, dehumanizacją lub narażeniem zdrowia zatrudnionych. Dobre rozwiązania instytucjonalne czy systemowe w szkolnictwie wyższym służą skutecznemu zapobieganiu negatywnym zjawiskom społecznym i ich przezwyciężaniu, a do nich zaliczam postępowanie kierowane zazdrością.

W rezultacie odpowiedzi na pytanie: **jak przeciwdziałać eskalacji zazdrości wśród pracowników uniwersytetu (lub innej uczelni)**, respondenci zaakcentowali znaczenie:

- właściwego systemu wartości (w którym prym wiodą mądrość, prawda, sprawiedliwość, wolność, tolerancja, serdeczność) członków tej grupy zawodowej;
- samokontroli emocjonalnej;

- kultury osobistej i akademickiej;
- wierności idei uniwersytetu;
- etosu pracownika naukowego (wśród cech podkreślono rolę empatii);
- kodeksu etyki zawodowej;
- promowania dobrych obyczajów w działalności naukowej (konieczności poszanowania tradycji intelektualnej, propagowania przyjaznej współpracy zespołowej w ramach realizacji wspólnych projektów);
- sprawiedliwego podziału korzystnych propozycji i dóbr (w tym równego dostępu do informacji);
- przyjęcia jasnych kryteriów oceny pracowników.

Pragnę zakończyć tę monografię trzema cennymi wypowiedziami ludzi nauki. Wpierw zaprezentuję słowa znakomitego uczonego, teoretyka uniwersytetu, żyjącego przed niespełna dwoma wiekami Wilhelma von Humboldta, który rozważając warunki, w jakich rozwija się w narodzie nauka, pisze: „Błędy w obecnym poglądzie na dzieje świata polegają na tym, że:

- bierze się pod uwagę niemal wyłącznie kulturę i cywilizację, bez żadnych zastrzeżeń przyjmuje się ustawiczny postęp, arbitralnie ustala się etap tego postępu, ignoruje się natomiast najważniejsze załączki, z których ma wyrosnąć wielkość, tak jak już niegdyś wyrosła z załączków podobnych;
- ludzkie plemiona traktuje się w zbyt wielkim stopniu jako istoty obdarzone [głównie – A.Ż.] rozumem i intelektem;
- spełnienia rodzaju ludzkiego upatruje się w osiągnięciu jednej, powszechnej, abstrakcyjnie pojętej doskonałości, a nie w rozwijaniu bogactwa wszelkich indywidualnych form”³.

Dwa obowiązki, jakie intelektualistom wyznaczył francuski filozof, psycholog i historyk Michel Foucault, to: po pierwsze, powstrzymanie się od czynienia zła, a po drugie, transformacja teorii naukowych i praktyki społecznej. Rola intelektualisty polega, jego zdaniem, na aktywnym sprzeciwianiu się tym formom władzy, które czynią go przedmiotem i narzędziem w sferze wiedzy, prawdy, świadomości i dyskursu⁴, a tym samym współwinnym panującej degrengolady w środowisku zawodowym czy szerszej – w społeczeństwie.

A oto wypowiedź jednego ze współczesnych uczonych: „Do zadań uniwersytetu należy nie tylko prowadzenie badań naukowych i kształcenie

³ W. HUMBOLDT: *O myśli i mowie. Wybór pism z teorii poznania, filozofii dziejów i filozofii języka*. Przeł. i wybór E.M. KOWALSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2002, s. 17. Por. *Źródła wielkości mistrzów. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Piotrowi Pawłowi Gachowi*. Red. M. NOWAK, R. JUSIAK, J. MAZUR. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2013.

⁴ Zob. M. FOUCAULT: *Zło czynić, mówić prawdę. Funkcja wyznania w sprawiedliwości. Wykłady z Louvain, 1981*. Przeł. A. ZAWADZKI. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2018, s. 295, 296.

na najwyższym poziomie, zatrudnianie najlepszej kadry, wyposażanie sal wykładowych, pracowni i laboratoriów w najnowocześniejszy sprzęt. Do miana uniwersytetu przede wszystkim trzeba dojrzeć. Mieliśmy wyjątkowe szczęście, że nasz uniwersytet wyrósł ze znakomitych korzeni, kontynuując zwyczaje uczelni w Wilnie i we Lwowie⁵. Ich pracownicy zaszczytli [...] najlepsze tradycje akademickie – i nie chodzi wyłącznie o zwyczaje czy symbole, ale także o system wartości i umiejętność odróżniania dobra, prawdy i piękna. Nie jest przypadkiem, że w trudnych czasach PRL to przedstawiciele naszego środowiska występowali pierwsi w obronie wolności i godności⁶.

Po przytoczeniu tych wypowiedzi wypada życzyć naukowcom: po pierwsze – poczucia satysfakcji, a nawet szczęścia z własnej działalności naukowej, w której uwyraźnia się koegzystencja zwłaszcza dobra, prawdy, piękna, wolności oraz godności; po drugie – by byli zadowoleni z dojrzałości swego uniwersytetu i zatrudnionych w nim pracowników. Jestem głęboko przekonana, że ludzie wykonujący ten zawód z powodzeniem (to znaczy z poczuciem osiągniętego sukcesu, spełnionej misji), wykazują na ogół niski poziom zazdrości. To raczej przeciętność intelektualna i moralna manifestuje się w postaci zazdrośczenia jednostkom ponadprzeciętnym. Wśród przyczyn chronicznej zazdrości najistotniejsze okazują się przecież niespełnione oczekiwania względem siebie, niezrealizowane cele oraz plany. Trzecie życzenie skierowane jest do uniwersytetu jako instytucji naukowo-badawczej – by wyzwolił się i pozostał wolny od ludzi, którzy destruktywną zazdrością utrudniają sobie i innym pracę naukową, a procesów normalizacji nie odraczał.

⁵ Zob. *Academia Militans. Uniwersytet Jana Kazimierza we Lwowie*. Red. A. REDZIK. Kraków, Wydawnictwo „Wysoki Zamek”, 2017.

⁶ A. TRETYN: *Wstęp JM Rektora*. W: J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015, s. 7.

Bibliografia

- Academia Militans. Uniwersytet Jana Kazimierza we Lwowie.* Red. A. REDZIK. Kraków, Wydawnictwo „Wysoki Zamek”, 2017.
- ALBISETTI V.: *Zazdrość – cecha wrodzona czy nabyta? Jak przezwyciężyć uczucie stare a wciąż nowe.* Przeł. M. WOJEWODA. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2000.
- ANDRUKOWICZ W.: *Antycypacja kierunku i modelu edukacji.* Szczecin, Wydawnictwo Naukowe US, 1994.
- ANDRUKOWICZ W.: *By dziecko było geniuszem. Wprowadzenie do edukacji komplementarnej.* Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2012.
- ANDRUKOWICZ W.: *Wokół fenomenu autokreacji.* Szczecin, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Humanistycznego US „Minerwa”, 2017.
- Andrzej Niesiołowski – problemat konsumenta kulturalnego i polityki kulturalnej.* Wybór i oprac. D. JAGIELSKA. W: D. JAGIELSKA, J. KOSTKIEWICZ: *Pedagogika humanizmu społecznego Andrzeja Niesiołowskiego.* Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015.
- ARABI I.: *Traktat o miłości.* Przeł. J. WRONECKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1995.
- ARYSTOTELES: *Retoryka. Poetyka.* Przeł. H. PODBIELSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1988.
- ARYSTOTELES: *Retoryka. Retoryka dla Aleksandra. Poetyka.* Przeł. H. PODBIELSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008.
- BACON F.: *Eseje.* Przeł. C. ZNAMIEROWSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1959.
- BANYŚ W.: *Introductio.* W: Zbigniew Kwieciński. *Doktor Honoris Causa Universitatis Silesiensis.* Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2014.
- BARAN M.M.: *Nienawiść jako narzędzie wojny.* W: *Nienawiść w życiu publicznym. Sfera społeczna.* Red. J. MYSONA BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2015.
- BARTNICKA K.: *Szkolnictwo wyższe w koncepcjach edukacyjnych Stanisława Staszica.* W: EADEM: *Rozprawy o historii, uniwersytetach, edukacji i wychowaniu. Wybór studiów z okazji jubileuszu 80. urodzin i 55-lecia pracy naukowej.* Wrocław, Wydawnictwo „Chronicon”, 2018.
- BAUDRILLARD J.: *Spółeczeństwo konsumpcyjne, jego mity i struktury.* Przeł. S. KRÓLAK. Warszawa, Wydawnictwo „SIC!”, 2006.

- BAUMAN Z.: *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Przeł. S. OBIREK. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2006.
- BAUMINGER N., CHOMSKY-SMOLKIN L., ORBACH-CASPI E., ZACHOR D., LEVY-SHIFF R.: *Jealousy and emotional responsiveness in young children with ASD*. „Cognition and Emotion” 2008, no. 4.
- BENNER D.: *Pedagogika ogólna. Wprowadzenie do myślenia i działania pedagogiczne w ujęciu systematycznym i historyczno-problemowym*. Przeł. D. STĘPKOWSKI. Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2015.
- Biblia Tysiąclecia*. Poznań, „Pallottinum”, 2003.
- BIERDIAJEW M.: *Sens twórczości. Próba usprawiedliwienia człowieka*. Przeł. H. PA-PROCKI. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2001.
- Biografia. Historiografia dawniej i dziś. Biografia nowoczesna – nowoczesność biografii*. Red. R. KASPEROWICZ, E. WOLICKA. Lublin, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2005.
- BOCHEŃSKI A.: *Rzecz o psychice narodu polskiego*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1986.
- BOURDIEU P.: *Medytacje pascaliańskie*. Przeł. K. WAKAR. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2006.
- BOURDIEU P.: *Rozum praktyczny. O teorii działania*. Przeł. J. STRYJCZYK. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009.
- BOURDIEU P., WACQUANT L.J.D.: *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*. Przeł. A. SĄWISZ. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2001.
- BREZA T.: *Zawiść*. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977.
- BUCHHOLTZ M.: *Henry James i sztuka auto/biografii*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2011.
- BUCZYŃSKA-GAREWICZ H.: *James*. Warszawa, „Wiedza Powszechna”, 2001.
- BULL N.J.: *Moral judgement from childhood to adolescence*. London, Routledge and Kegan Paul, 1970.
- BUSS D.M.: *Zazdrość. Niebezpieczna namiętność*. Przeł. A. BŁAŻ. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2014.
- BUTLER J.: *Walczące słowa. Mowa nienawiści i polityka performatywu*. Przeł. A. OSTOLSKI. Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2010.
- BUUNK A.P., DIJKSTRA P.: *Temptations and threat: Extradyadic relations and jealousy*. In: *The Cambridge Handbook of Personal Relationships*. Eds. A.L. VANGELISTI, D. PERLMAN. New York, Cambridge University Press, 2006.
- CHAMFORT S.R.: *Maksymy i myśli. Charaktery i anegdoty*. Przeł. K. DRZEWIECKI, T. BOY-ŻELEŃSKI. Warszawa, Wydawnictwo „Alfa-Wero”, 1995.
- CHERNUS I.: *Wróg jest wieczny*. „Polityka” z 12.04.2008.
- CHMIELEWSKA K.: *Uczni w średniowiecznych klasztorach. Wykształceni zakonnicy – w relacjach kronikarskich*. W: *Uczni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- CHYRA-ROLICZ Z.: *Stanisław Staszic*. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1980.

- CIENKOWSKI W.: *Praktyczny słownik wyrazów bliskoznacznych*. Warszawa, Polska Oficyna Wydawnicza „BGW”, 1993.
- CIESZKOWSKI S.: *Stanisław Staszic: filantrop, mąż stanu i uczonec, ur. 1755–1826. Zarys biograficzny w setną rocznicę zgonu*. Warszawa, Biblioteka Domu Polskiego, 1925.
- CURIE E.: *Maria Curie*. Przeł. H. SZYLLEROWA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1983.
- CZERW A.: *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017.
- DALLOZ D.: *Zazdrość u dziecka i nastolatka. Jak sobie radzić z małym dzieckiem i nastolatkiem?*. Przeł. Z. PAJĄK. Kraków, „Espe”, 2004.
- DĄBROWSKI M.: *Chory uniwersytet*. „Anthropos” 2012, nr 18–19.
- DE LA MORA G.F.: *Der gleichmacherische Neid*. München, Matthes & Seitz Verlag, 1987.
- DELSOL Ch.: *Nienawiść do świata. Totalitaryzmy i ponowoczesność*. Przeł. M. CHOJNACKI. Warszawa, Instytut Wydawniczy „Pax”, 2017.
- DERRIDA J.: *Uniwersytet bezwarunkowy*. Przeł. K.M. JAKSENDER. Kraków, Wydawnictwo „Libron”, 2015.
- DESCARTES R.: *Namiętności duszy*. Przeł. L. CHMAJ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1958.
- DEWEY J.: *Jak myślimy?*. Przeł. Z. BASTGENÓWNA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1988.
- DODA A.: *Pośpiech i cynizm. Wokół teorii dyskursów Jacques’a Lacana*. Poznań, Wydawnictwo Fundacji „Humaniora”, 2002.
- DOMAŃSKI H.: *Prestiż*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2012.
- DONOGHUE F.: *The last professors. The Corporate University and the fate of humanities*. New York, Fordham University Press, 2008.
- DROŻDŻ M.: *Język nienawiści w dyskursie medialnym – językowa manipulacja czy rzeczywistość?*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIĄK, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2016.
- DUNAJ B.: *Słownik współczesny języka polskiego*. Warszawa, Wydawnictwo „Wilga”, 1996.
- Edukacja i nierówność. Trajektorie sukcesu i marginalizacji*. Red. A. GROMKOWSKA-MELOSİK, M.J. SZYMAŃSKI. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2015.
- EKMAN P.: *Kłamstwo i jego wykrywanie w biznesie, polityce, małżeństwie*. Przeł. S. DRAHEIM, M. KOWALCZYK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.
- ELZENBERG H.: *Kłopot z istnieniem. Aforyzmy w porządku czasu*. Oprac. W. TYBURSKI, R. WIŚNIEWSKI. Toruń, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2002.

- EMLING S.: *Maria Skłodowska-Curie i jej córki. Opowieść o najsłynniejszej w dziejach rodzinie naukowców*. Przeł. W. GÓRNAŚ. Warszawa, Warszawskie Wydawnictwo Literackie „Muza” SA, 2013.
- Encyklopedia chrześcijaństwa. Historia i współczesność. 2000 lat nadziei*. Red. H. WITCZYK. Kielce, Wydawnictwo „Jedność”, 2001.
- Etyka i życie publiczne*. T. 5: *Chciwość w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIĄK, J. MYSONA BYRSKA. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2014.
- Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIĄK, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2016.
- Etyka i życie publiczne*. T. 8: *Nienawiść w życiu publicznym. Sfera społeczna*. Red. J. MYSONA BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2015.
- Etyka zawodowa ludzi nauki*. Red. J. GOĆKOWSKI, K. PIGOŃ. Wrocław–Warszawa–Kraków, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, 1991.
- EVERETT D.L.: *Język narzędzie kultury*. Przeł. Z. WĄCHOCKA, P. PASZKOWSKI. Kraków, Copernicus Center Press, 2018.
- FEYNMAN R.P.: „*Pan raczy żartować, Panie Feynman!*”. *Przypadki ciekawego człowieka*. Oprac. E. HUTCHINGS. Przeł. T. BIEROŃ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2007.
- FIJAŁEK J.: *Mistrz Jakub z Paradyża i Uniwersytet Krakowski w okresie soboru trydenckiego*. T. 1. Kraków, Akademia Umiejętności, 1900.
- FLICK U.: *Jakość w badaniach jakościowych*. Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.
- FLICK U.: *Projektowanie badania jakościowego*. Przeł. P. TOMANEK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012.
- FOUCAULT M.: *Hermeneutyka podmiotu*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2012.
- FOUCAULT M.: *Słowa i rzeczy. Archeologia nauk humanistycznych*. T. 1. Przeł. T. KOMENDANT. Gdańsk, Wydawnictwo słowo/obraz terytoria, 2000.
- FOUCAULT M.: *Słowa i rzeczy. Archeologia nauk humanistycznych*. T. 2. Przeł. T. KOMENDANT. Gdańsk, Wydawnictwo słowo/obraz terytoria, 2005.
- FOUCAULT M.: *Zło czynić, mówić prawdę. Funkcja wyznania w sprawiedliwości. Wykłady z Louvain, 1981*. Przeł. A. ZAWADZKI. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2018.
- FRANASZEK A.: *Miłosz. Biografia*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2012.
- FRIJDA N.H.: *The lex talionis: On vengeance*. In: *Essays on emotion theory*. Eds. S. VAN GOOZEN, N. VAN DE POLL, J. SERGEANT. Hillsdale, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1994.
- FROMM E.: *Analiza ludzkiej destrukcyjności*. Przeł. J. KARŁOWSKI. Poznań, Dom Wydawniczy „Rebis”, 2002.
- FROMM E.: *Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki*. Przeł. R. SACIUK. Warszawa–Wrocław, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1996.

- GAJDA J.: *Metoda indywidualnych przypadków w badaniach andragogicznych*. W: *Problemy i dylematy andragogiki*. Red. M. MARCZUK. Lublin–Radom, Wydawnictwo Wolnej Wszechnicy Polskiej, 1994.
- GAJDA J.: *Moje życie. Fakty, wspomnienia, refleksje*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2010.
- GIBBS G.: *Analizowanie danych jakościowych*. Przeł. M. BRZOWSKA-BRYWCZYŃSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.
- GIROUX H.A.: *Naga pedagogia i przekleństwo neoliberalizmu: przemyśleć edukację wyższą jako praktykę wolności. Idee i doświadczenia pedagogiki radykalnej*. Przeł. P. ZAMOJSKI. W: GIROUX H.A., WITKOWSKI L.: *Edukacja i sfera publiczna*. Przeł. M. JAWORSKA-WITKOWSKA, E. KISZKURNO-KOZIEJ, P. KWIECIŃSKI, A. NALA-SKOWSKI, L. WITKOWSKI, P. ZAMOJSKI. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2010.
- GLUCKSMANN A.: *Rozprawa o nienawiści*. Przeł. W. PRAŻUCH. Warszawa, Spółdzielnia Wydawnicza „Czytelnik”, 2008.
- GLUCHOWSKI J.: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015.
- GNITECKI J.: *Zarys metodologii badań w pedagogice empirycznej*. Zielona Góra, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej, 1993.
- GOBAN-KLAS T.: *Media i komunikowanie masowe*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2005.
- GOĆKOWSKI J.: *Ethos nauki i role uczonych*. Kraków, „Secesja”, 1996.
- GOĆKOWSKI J.: *Ludzie „systemu” i ludzie „problemu” – wieczna wojna w teatrze życia naukowego*. Kraków, „Secesja”, 2000.
- GOĆKOWSKI J.: *Patologia i terapia życia naukowego*. Red. J. GOĆKOWSKI, P. KISIEL. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 1994.
- GOĆKOWSKI J.: *Uniwersytet i tradycja w nauce*. Kraków, „Secesja”, 1999.
- GOŁASZEWSKA M.: *Fascynacja złem. Eseje z teorii wartości*. Warszawa–Kraków, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1994.
- GROBLER A.: *Epistemologia. Sandwiczowa teoria wiedzy*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2014.
- GROMKOWSKA-MELOSİK A.: *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2011.
- GROMKOWSKA-MELOSİK A.: *Globalne rankingi uniwersytetów i akademicka gra o status*. „Studia Edukacyjne” 2015, nr 37.
- GROMKOWSKA-MELOSİK A.: *Indywidualizm, liberalna edukacja i paradoksy emancypacji kobiet*. W: *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*. Red. A. GROMKOWSKA-MELOSİK, T. GMEREK. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2008.
- GROMKOWSKA-MELOSİK A.: *Ściąganie, plagiaty, fałszywe dyplomy. Studium z socjopatologii edukacji*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.
- GRONDIN J.: *Wprowadzenie do hermeneutyki filozoficznej*. Przeł. L. ŁYSIEŃ. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2007.
- GURYCKA A.: *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1989.

- HAUCK P.: *Zazdrość. Jak sobie z nią radzić*. Przeł. S. ZALEWSKI. Warszawa, „Książka i Wiedza”, 1995.
- HEJNICKA-BEZWIŃSKA T.: *Pedagogika ogólna*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008.
- HELVÉTIUS C.A.: *O człowieku, jego zdolnościach umysłowych i wychowaniu*. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław–Kraków–Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976.
- HELVÉTIUS C.A.: *O umyśle*. T. 1–2. Przeł. J. CIERNIAK. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1959.
- HOŁYST B.: *Przeciwko życiu*. T. 1: *Perspektywy badawcze problematyki zagrożeń życia*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017.
- HOŁYST B.: *Spółeczny darwinizm – postawy egoizmu i rywalizacji w relacjach międzyludzkich*. W: IDEM: *Przeciwko życiu*. T. 2: *Determinanty społeczne i kulturowe*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2018.
- HORNEY K.: *Nowe drogi w psychoanalizie*. Przeł. K. MUDYŃ. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1987.
- HORNOWSKI B.: *Psychologia różnic indywidualnych*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1985.
- HORNOWSKI B.: *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1986.
- HOSTYŃSKI L.: *Wartości w świecie konsumpcji*. Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2006.
- HUMBOLDT W.: *O myśli i mowie. Wybór pism z teorii poznania, filozofii dziejów i filozofii języka*. Przeł. i wybór E.M. KOWALSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2002.
- HUME D.: *Badania dotyczące rozumu ludzkiego, wraz z apendyksami*. Przeł. D. MISZTAŁ, T. SIECZKOWSKI. Kraków, Wydawnictwo „Zielona Sowa”, 2004.
- Inny słownik języka polskiego*. T. 1: A–Ó. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017.
- Inny słownik języka polskiego*. T. 2: P–Ż. Red. M. BAŃKO. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2017.
- JACOBS M.: *Zygmunt Freud*. Przeł. M. LIPIŃSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006.
- JAGIELSKA D., KOSTKIEWICZ J.: *Pedagogika humanizmu społecznego Andrzeja Niesiołowskiego*. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015.
- JAKUBOWSKA-BRANICKA I.: *O dogmatycznych narracjach. Studium nienawiści*. Warszawa, Wydawnictwo „Trio”, 2013.
- JANSON M.: *Emocjonalne podłoże zemsty*. W: *Bliżej emocji*. Red. A. BŁACHNIO, A. GÓZIK. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2007.
- JAROSZ E.: *Międzynarodowe standardy przeciwdziałania krzywdzeniu dzieci*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2008.
- JOHNSON P.: *Intelektualiści*. Przeł. A. PIBER. Warszawa, Zysk i S-ka Wydawnictwo, 2014.

- KAESLER D.: *Wprowadzenie*. W: IDEM: *Weber. Życie i dzieło*. Przeł. S. LISIECKA. Warszawa, Oficyna Naukowa, 2010.
- KANT I.: *Metafizyka moralności*. Przeł. E. NOWAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2005.
- KARWAT M.: *O złośliwej dyskredytacji. Manipulowanie wizerunkiem przeciwnika*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.
- KLEIN M.: *Pisma*. T. 3: *Zawiść i wdzięczność oraz inne prace z lat 1946–1963*. Przeł. A. CZOWNICKA, H. GRZEGOŁOWSKA-KLARKOWSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.
- KŁOCZOWSKI J.A.: *Kłocz. Autobiografia. Rozmawiają Artur Sporniak i Jan Strzałka*. Kraków, Wydawnictwo Literackie, 2015.
- KOHLBERG L., TURIEL E.: *Moral development and moral education*. In: *Psychology and educational practice*. Ed. by G.S. LESSER. Illinois, Scott, Foresman, Glenview, 1971.
- KOŁAKOWSKI L.: *Etyka bez kodeksu*. W: IDEM: *Kultura i fetysze*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2009.
- KOŁAKOWSKI L.: *O zawiści*. W: IDEM: *Mini wykłady o maxi sprawach*. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2004.
- KOMEŃSKY J.A.: *Pampaedia*. Przeł. K. REMEROWA. Wrocław, Ossolineum, 1973.
- Kompendium edukacyjne Edmunda Bojanowskiego*. Red. M.L. OPIELA. Lublin, Wydawnictwo „Episteme”, 2016.
- KOSTKIEWICZ J.: *Kierunki i koncepcje pedagogiki katolickiej w Polsce 1918–1939*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013.
- KOSTKIEWICZ J.: *Wychowanie do wolności wyboru. Ponadczasowy wymiar pedagogiki Fryderyka Wilhelma Foerстера*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2008.
- KOZIELECKI J.: *Psychologia nadziei*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2006.
- KWIECIŃSKI Z.: *Cztery i pół. Preliminaria – liminaria – varia*. Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011.
- KWIECIŃSKI Z.: *Dewiacyjne zmiany w środowisku akademickim. Patologie czy epidemie*. W: *Świat idei edukacyjnych. Zbiór studiów ofiarowanych Księdzu Profesorowi Jerzemu Bagrowiczowi w 70. rocznicę urodzin*. Red. W. SZULAKIEWICZ. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2008.
- KWIECIŃSKI Z.: *Nauczyciel akademicki. Pomędzy autonomią, zaangażowaniem i nihilizmem*. W: IDEM: *Grzęzawisko. Eseje z pedagogiki społecznej i krytycznej socjologii edukacji*. Stary Toruń, Wydawca Studio Kropka dtp – Piotr Kabaciński, 2019.
- KWIECIŃSKI Z.: *O pułapce pewnego programu badawczego*. W: IDEM: *Dylematy, inicjatywy, przebudzenia. Nad przesłankami odrodzenia edukacji w Polsce*. Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011.
- KWIECIŃSKI Z.: *Patologie w pedagogice. Inspiracje Stephena Heinemanna*. W: IDEM: *Cztery i pół. Preliminaria – liminaria – varia*. Wrocław, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2011.
- KWIECIŃSKI Z.: *Socjopatologia edukacji*. Warszawa–Toruń, Wydawnictwo „Edytor”, 1992.

- LA ROCHEFOUCAULD F.: *Maksymy i rozważania moralne*. Przeł. T. BOY-ŻELEŃSKI. Kraków, Wydawnictwo „Zielona Sowa”, 2003.
- LALAK D.: *Życie jako biografia. Podejście biograficzne w badaniach pedagogicznych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2010.
- LASOTA A., ABRAMCIÓW R.: *Psychologiczna analiza konstruktów zazdrości*. „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2015, nr 3.
- LAUXMANN F.: *Wonach sollen wir uns richten? Ethische Grundmodelle von den Zehn Geboten bis zum Projekt Weltethos*. Stuttgart, Zürich, Kreuz Verlag GmbH&Co, 2002.
- LEW-STAROWICZ Z.: *O zazdrości i innych szaleństwach z miłości. Rozmawia Krystyna Romanowska*. Warszawa, Wydawnictwo „Czerwone i Czarne” Sp. z o.o. S.K.A., 2014.
- LEW-STAROWICZ Z., PIKULSKI S.: *Zazdrość, seks, zbrodnia*. Warszawa, Wydawnictwo Prawnicze, 1990.
- LIPSKI P.: *Naukoznawstwo*. W: *Metodologia nauk*. Cz. 2: *Typy nauk*. Red. S. JANE-CZEK, M. WALCZAK, A. STAROŚCIC. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2019.
- LOCKE J.: *Rozważania dotyczące rozumu ludzkiego*. T. 1. Przeł. B. GAWECKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1955.
- LOMBARDI F.V.: *Temi e problemi di pedagogia moderna*. Napoli, Casa Editrice II Girasole, 1982.
- ŁOBOCKI M.: *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 1999.
- ŁOSIAK W.: *Psychologia emocji*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2007.
- MAKOWSKI J.: *Nie można sycić się nienawiścią. Rozmowa z Barbarą Skargą*. W: IDEM: *Mistrzowie w krainie życia. Rozmowy nie tylko o filozofii*. Warszawa, Fundacja „Aletheia”, 2001.
- MAKOWSKI M.: *Agresja społeczna w sieci jako wyraz potrzeby porównań społecznych. Atrakcyjność publicznego pręgierza*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 8: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. J. BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2015.
- Mała księga przysłów polskich*. Red. S. NYCZAJ. Radom, Oficyna Wydawnicza „Ston I”, 1994.
- MANDAL E., MOROŃ M., LATUSEK A.: *Wzbudzanie zazdrości jako metoda wywierania wpływu w bliskich związkach*. „Psychologia Społeczna” 2005, t. 10, nr 2 (33).
- MARLEWSKA J.: *Odmiany nienawiści*. W: *Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989.
- MASŁOWSCY D. i W.: *Księga przysłów polskich*. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2000.
- MASŁOWSCY D. i W.: *Przysłowia polskie*. Katowice, Wydawnictwo „Videograf Edukacja” sp. z o. o., 2003.
- MASZKE A.: *Metodologiczne podstawy badań pedagogicznych*. Rzeszów, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2004.

- MAZUR D.: *Od prestiżu do nienawiści. Społeczna świadomość marki i jej wpływ na relacje między członkami społeczeństwa konsumpcyjnego*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 8: *Nienawiść w życiu publicznym. Sfera społeczna*. Red. J. MYSONA BYRSKA, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2015.
- MELOSIK Z.: *Kontrowersje wokół promocji akademickiej w Stanach Zjednoczonych: rekonstrukcja debaty wokół „tenure”*. „Rocznik Lubuski” 2018, t. 44, cz. 2: *Parametryzacja nauki – między wolnością a zniewoleniem. Perspektywa nauk społecznych i humanistycznych*.
- MELOSIK Z.: *Pasja i tożsamość naukowca. O władzy i wolności umysłu*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2019.
- MELOSIK Z.: *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2009.
- Metody badań jakościowych*. T. 1. Red. N. DENZIN, Y. LINCOLN. Przeł. K. PODEMSKI, M. NIEZGODA, F. SCHMIDT, P. BINDER i in. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- MIKUŁOWSKI-POMORSKI J.: *Reperować plot czy wymierzać sprawiedliwość. Wspomnienia*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2017.
- MILERSKI B.: *Hermeneutyka pedagogiczna. Perspektywy pedagogiki religii*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe ChAT, 2011.
- Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- Neidökonomie. Wirtschaftspolitische Aspekte eines Lasters*. Hrsg. R. NEF, G. SCHWARZ. Zürich, NZZ libro, 2000.
- Nie tylko o zawiści. Mała antologia tekstów dawnych i nowszych*. Przeł. i oprac. A. WOJNOWSKI. Poznań, „W Drodze”, 2011.
- Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989.
- NIETZSCHE F.: *Wędrowiec i jego cień*. Przeł. K. DRZEWIECKI. Warszawa, Wydawnictwo „Bis”, 1994.
- NOWAK M.: *Teorie i koncepcje wychowania*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008.
- NOWAK S.: *Metodologia badań społecznych*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.
- NOWAKOWSKA-KEMPNA I.: *Konceptualizacja uczuć w języku polskim: prologomena*. T. 1. Warszawa, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, 1995.
- NOWAKOWSKA-KEMPNA I.: *Konceptualizacja uczuć w języku polskim*. T. 2. Warszawa, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, 2000.
- O grzechu zazdrości*. Przeł. A. WOJNOWSKI. Hajnówka, Wydawnictwo „Bratczyk”, 1999.
- OKOŃ W.: *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2001.

- OLESZA J.: *Zawiść*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1959.
- OSIŃSKA K.: *Zdrowie psychiczne człowieka cierpiącego*. W: *System wartości i zdrowie psychiczne*. Red. B. HOŁYST. Warszawa, Polskie Towarzystwo Higieny Psychiczej, 1990.
- OSTROWSKA U.: *Doświadczenie wartości edukacyjnych w szkole wyższej*. Bydgoszcz, Wydawnictwa Uczelniane Akademii Techniczno-Rolniczej, 1998.
- OSTROWSKA U.: *Etyczne aspekty procesu badawczego (ze szczególnym uwzględnieniem pedagogicznych badań jakościowych)*. W: *Po co etyka pedagogom?*. Red. W. SAWCZUK. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007.
- OSTROWSKA U.: *W kręgu autorytetu naukowego/autorytetu w nauce. Refleksje z perspektywy aksjologicznej*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- PANASIEWICZ J.T.: *Człowiek i dzieło. Stanisław Staszic i Towarzystwo Rolnicze Hrubieszowskie*. Kraków, Stowarzyszenie Wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie, 2015.
- PAPIEŻ S.: *Szczęśliwy naród, który ma filozofa*. W: *Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu*. Mikołów, PW „Tolek”, 2010.
- PARKER J.G., LOW C.M., WALKER A.R., GAMM B.K.: *Friendship jealousy in young adolescents: Individual differences and links to sex, self-esteem, aggression, and social adjustment*. „Developmental Psychology” 2005, no. 1.
- PASCAL B.: *Myśli*. Przeł. T. BOY-ŻELEŃSKI. Warszawa, Instytut Wydawniczy PAX, 1983.
- PAUSCH R., ZASŁOW J.: *Ostatni wykład*. Przeł. J. KABAT. Warszawa, Wydawca „Nowa Proza”, 2008.
- Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*. Red. R. GERLACH. Bydgoszcz, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2010.
- PIAGET J.: *Rozwój ocen moralnych dziecka*. Przeł. T. KOŁAKOWSKA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1967.
- PIEPER J.: *O miłości*. Przeł. I. GANO. Warszawa, Wydawnictwo PAX, 1983.
- PIETER J.: *Czasy i ludzie*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999.
- PILCH T.: *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 1995.
- PODNIESIŃSKI M.: *Prawda i władza. Myśl Michela Foucaulta w latach 1956–1977*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2012.
- PODOLEŃSKI S.: *Podręcznik pedagogiczny*. Kraków, Wydawnictwo Księży Jezuitów, 1930.
- Podpatrywanie myśli i uczuć. Zaburzenia i optymalizacja procesów emocjonalnych i poznawczych. Nowe kierunki badań*. Red. M. FAJKOWSKA, M. MARSZAŁ-WIŚNIEWSKA, G. SĘDEK. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006.
- Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Red. S. PALKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2010.
- Porozumiewanie się i współpraca uczonych*. Red. J. GOĆKOWSKI, M. SIKORA. Kraków, „Secesja”, 1997.

- Praca człowieka w XXI wieku – konteksty, wyzwania, zagrożenia.* Red. R. GERLACH. Bydgoszcz, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2008.
- Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka.* Red. J. CZAPIŃSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 2004.
- Rabindranath Tagore. Poeta świata. Antologia.* Red. E. WALTER. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2011.
- RAIGA E.: *L'envie.* Paris, Libraire Félix Alcan, 1932.
- RAWLS J.: *Teoria sprawiedliwości.* Przeł. M. PANUFNIK, J. PASEK, A. ROMANIUK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.
- REBER A.S., REBER E.S.: *Słownik psychologii.* Red. I. KURCZ, K. SKARŻYŃSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, 2008.
- RICOEUR P.: *Refleksja dokonana. Autobiografia intelektualna.* Przeł. P. BOBOWSKA-NASTRZEWSKA. Kęty, Wydawnictwo „Antyk”, 2005.
- R.S. ROBINS, J.M. POST: *Paranoja polityczna. Psychopatologia nienawiści.* Przeł. H. JANKOWSKA. Warszawa, „Książka i Wiedza”, 1999.
- ROKEACH M.: *Umysł otwarty i zamknięty.* Przeł. A. WOJCIECHOWSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2018.
- ROKICKI S.: *Kochany człowiek. W: Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu.* Mikołów, Wydawca PW „Tolek”, 2010.
- ROUSSEAU J.J.: *Emil, czyli o wychowaniu.* T. 1. Przeł. J. LEGOWICZ. Wrocław, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, 1955.
- ROZMARYNOWSKA K.: *Inność jako źródło etyczności. Inspiracje Ricoeurowskie.* Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, 2015.
- RURAWSKI J.: *Od zazdrości do zawiści.* W: *Nienawiść i zawiść.* Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989.
- RUSIECKI M.: *Zazdrość.* W: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku.* T. 7. Red. T. PILCH. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2008.
- SALIJ J.: *Patriotyzm dzisiaj.* Poznań, „W Drodze”, 2005.
- SCHELER M.: *Das Ressentiment im Aufbau der Moralen.* In: IDEM: *Gesammelte Werke.* Bd. 3. Bern, Francke Verlag, 1955.
- SCHELER M.: *Resentiment a moralność.* Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1977.
- SCHOECK H.: *Zawiść. Źródło agresji, destrukcji i biedy.* Przeł. K. NOWACKI. Warszawa, Fijorr Publishing Company, 2012.
- SCHOPENHAUER A.: *Aforizmy o mądrości życia.* Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo „Czytelnik”, 1990.
- SCHOPENHAUER A.: *O podstawie moralności.* Przeł. Z. BOSSAKÓWNA. Kraków, Wydawnictwo „Vis-a-Vis/Etiuda”, 2015.
- SCHOPENHAUER A.: *Świat jako wola i przedstawienie.* T. 1. Przeł. J. GAREWICZ. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1994.
- SEGAL J.: *Melanie Klein.* Przeł. M. LIPIŃSKA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.

- SHACKELFORD T.K., VORACEK M., SCHMITT D.P., BUSS D.M., WEEKES-SHACKELFORD V.A., MICHALSKI R.L.: *Romantic jealousy in early adulthood and in later life*. „Human Nature”, 2004, no. 15.
- SHAKESPEARE W.: *Tragedie*. Przeł. J. PASZKOWSKI. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1958.
- SILLAMY N.: *Słownik psychologii*. Przeł. K. JAROSZ. Katowice, Wydawnictwo „Książnica”, 1994.
- SILVERMAN D.: *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji*. Przeł. M. GŁOWACKA-GRAJPER, J. OSTROWSKA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2017.
- SIMON R.: *Wstęp*. W: IDEM: *W cztery oczy. Rozmowy z twórcami terapii rodzin. Haley, Erickson, Szasz, Minuchin, Maturana, Madanes, Satir*. Przeł. E. ZAREMBA. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2001.
- SKŁODOWSKA-CURIE M.: *Piotr Curie*. Przeł. H. SZALAY-SZYLLEROWA. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1953.
- SKODLARSKI J.: *Nowe spojrzenie na poglądy i działalność Stanisława Staszica*. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2010.
- SLOTERDIJK P.: *Krytyka cynicznego rozumu*. Przeł. P. DEHNEL. Wrocław, Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, 2008.
- Słownik języka polskiego*. T. 2. Red. M. SZYM CZAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993.
- Słownik języka polskiego*. T. 3. Red. M. SZYM CZAK. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1993.
- SOKOŁOWSKA A.: *Zjawisko plagiatu z perspektywy młodzieży akademickiej*. W: *Współczesne wyzwania teorii i praktyki edukacyjnej*. Red. A. CYBAŁ-MICHALSKA, A. GROMKOWSKA-MELOSİK. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2019.
- STANEK K.B.: *Zazdrość w przysłowia ch i frazeologizmach tureckich*. „Przegląd Orientalistyczny” 2016, nr 1–2.
- STASZIC S.: *Być narodowi użytecznym*. Wybór B. SUCHODOLSKI. Katowice, Wydawnictwo Stronnictwa Demokratycznego „Epoka”, 1985.
- STASZIC S.: *Uwagi nad życiem Jana Zamoyskiego*. Oprac. S. CZARNOWSKI. Wrocław, Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo, 2005.
- STAWOSKA-JUNDZIŁŁ B.: *Społeczno-kulturowe uwikłania rzymskich naukowców. Orbiliusz i Apulejusz*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- Stefan Swieżawski – osoba i dzieło*. Red. J. CZERKAWSKI, P. GUT. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2006.
- STEIN E.: *Budowa osoby ludzkiej. Wykład z antropologii filozoficznej*. Oprac. B. BECKMANN-ZÖLLER. Przeł. G. SOWIŃSKI. Kraków, Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2015.
- STEIN E.: *Filozofia psychologii i humanistyki*. Oprac. B. BECKMANN-ZÖLLER. Przeł. P. JANIK, M. BARAN, J. GACA. Kraków, Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2016.

- STĘPIEŃ A.B.: *Studia i szkice filozoficzne*. T. 3. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2015.
- STĘPIEŃ A.B.: *Wstęp do filozofii*. Lublin, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2001.
- STĘPIEŃ J.: *Nienawiść i zawiść w kulturze masowej*. W: *Nienawiść i zawiść*. Red. M. SZYSZKOWSKA. Warszawa, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, 1989.
- STĘPKOWSKI D.: *Pedagogika ogólna i religia. (Re)konstrukcja zapomnianego wątku na podstawie teorii Johanna F. Herbarta i Friedricha D.E. Schleiermachera*. Warszawa, Towarzystwo Naukowe Franciszka Salezego, 2010.
- STOŚ J.: *Jakub z Paradyża*. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2004.
- STRELAU J.: *Poza czasem. Rozmowa: Agnieszka Wilczek i Jakub Balicki*. Sopot, Wydawnictwo „Smak Słowa”, 2015.
- SZACKA B.: *Stanisław Staszic*. Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy, 1966.
- Szkoły w nauce*. Red. J. GOĆKOWSKI, A. SIEMIANOWSKI. Wrocław–Warszawa, Polska Akademia Nauk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1981.
- ŚLIPKO T.: *Zarys etyki ogólnej*. Kraków, Wydawnictwo WAM, 2004.
- ŚLIWERSKI B.: *Klinika akademickiej pedagogiki*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013.
- ŚW. TERESA BENEDYKTA OD KRZYŻA [EDITH STEIN]: *Przyczynowość psychiczna*. W: EADEM: *Filozofia psychologii i humanistyki*. Wstęp i oprac. B. BECKMANN-ZÖLLER. Przeł. P. JANIK, M. BARAN, J. GACA. Kraków, Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2016.
- TCHORZEWSKI A.M. DE: *Imperatyw pedagogiczny jako element strategii wychowawczej*. „Studia Paedagogica Ignatiana” 2017, nr 2, vol. 20.
- TCHORZEWSKI A.M. DE: *Inter- i multidyscyplinarny charakter współczesnych nauk pedagogicznych i ich aplikacyjne konsekwencje*. „Rocznik Komisji Nauk Pedagogicznych PAN” – Oddział w Krakowie 2010, t. 63.
- TCHORZEWSKI A.M. DE: *Samodzielność młodzieży akademickiej w zakresie podejmowania pracy nad sobą*. „Zeszyty Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Szczecinie. Prace Wydziału Pedagogicznego” 1983, t. 13, nr 40.
- TEOFRAST: *Pisma*. T. 1. Przeł. D. GROMSKA, J. SCHNAYDER. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1963.
- THORNE B.: *Carl Rogers*. Przeł. E. WOJTYCH. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2006.
- TISCHNER J.: *Inny. Eseje o spotkaniu*. Posłowie D. KOT. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 2017.
- TISCHNER J.: *Nieszczęsny dar wolności*. Kraków, „Znak”, 1993.
- TORAŃSKA T.: *Jan Strelau*. W: EADEM: *Sq. Rozmowy o dobrych uczuciach*. Warszawa, „Świat Książki”, 2007.
- TRETYN A.: *Wstęp JM Rektora*. W: J. GŁUCHOWSKI: *Moja „Alma Mater” UMK 1962–2012*. Toruń, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2015.
- TRZEBIŃSKA E.: *Psychologia pozytywna*. Warszawa, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008.

- TYBURSKI W.: *Elzenberg*. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”, 2006.
- Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*. Red. S. DUBISZ. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2006.
- URBANIEK M.: *Genialni. Lwowska Szkoła Matematyczna*. Warszawa, Wydawnictwo „Iskry”, 2014.
- URBANIĄK-ZAJĄC D.: *W poszukiwaniu kryteriów oceny badań jakościowych. W: Metodologia pedagogiki zorientowanej humanistycznie*. Red. D. KUBINOWSKI, M. NOWAK. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2006.
- URBANIĄK-ZAJĄC D., KOS E.: *Badania jakościowe w pedagogice. Wywiad narracyjny i obiektywna hermeneutyka*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013.
- Wartość i sens. Aksjologiczne aspekty teorii interpretacji*. Red. A. TYSZCZYK, E. FIAŁY, R. ZAJĄCZKOWSKI. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2003.
- WEINER B.: *Emocje moralne, sprawiedliwość i motywacje społeczne*. Przeł. Z. MIJAKOWSKA. Sopot, „Smak Słowa”, 2012.
- WEISHAAR M.E.: *Aaron T. Beck*. Przeł. P. WIŚLIŃSKI. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007.
- Wielki słownik frazeologiczny języka polskiego*. Red. P. MÜLDNER-NIECKOWSKI. Warszawa, „Świat Książki”, 2003.
- WIERZBIĆKA A.: *Emocje. Język i „skrypty kulturowe”*. W: *Język – umysł – kultura*. Wybór prac A. WIERZBIĆKA. Red. J. BARTMIŃSKI. Warszawa, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1999.
- WITKOWSKI L.: *Wyzwania autorytetu w praktyce społecznej i kulturze symbolicznej (przechadzki krytyczne w poszukiwaniu dyskursu dla teorii)*. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2009.
- WITGENSTEIN L.: *Uwagi o religii i etyce*. Przeł. M. KAWECKA, W. SADY, W. WALENTUKIEWICZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1995.
- WOJTANOWSKA W.: *Moralne restrykcje w sytuacji konfliktu i wrogich działań w ujęciu Thomasa Nagela*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2016.
- Wolność jako wartość i problem edukacyjny*. Red. A.M. DE TCHORZEWSKI. Bydgoszcz, Wydawnictwo „Wers”, 1999.
- Współczesne środowiska wychowawcze – stan obecny i kierunki przemian*. Red. M. CI-CHOSZ, R. LEPPERT. Bydgoszcz, Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej, 2011.
- Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Wybór T. GADACZ. Kraków, Wydawnictwo „Znak”, 1996.

- YIN R.K.: *Studium przypadku w badaniach naukowych. Projektowanie i metody*. Przeł. J. GILEWICZ. Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2015.
- ZACZYŃSKI W.: *Praca badawcza nauczyciela*. Warszawa, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 1995.
- ZALESKI Z.: *Od zawiści do zemsty. Społeczna psychologia kłopotliwych emocji*. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 1998.
- ZDYBICKA Z.J.: *O. Prof. Mieczysław Albert Krąpiec – filozof i człowiek*. W: *Mądrość i troska. Wspomnienia o Ojcu prof. Mieczysławie Albercie Krąpcu*. Mikołów, Wydawca PW „Tolek”, 2010.
- ZIEJKA F.: *Jan Paweł II i polski świat akademicki*. Kraków, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych „Universitas”, 2014.
- Zimbardo w rozmowie z Danielem Hartwigiem*. Przeł. O. SIARA. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2019.
- ZWOLIŃSKI A.: *Siedem grzechów głównych. Zazdrość*. Radom, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne „Polwen”, 2008.
- Źródła wielkości mistrzów. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Piotrowi Pawłowi Gachowi*. Red. M. NOWAK, R. JUSIAK, J. MAZUR. Lublin, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2013.
- ZARDECKA-NOWAK M.: *Resentyment jako postać nienawiści*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2016.
- ŻMUDA B.: *Czy może istnieć nienawiść usprawiedliwiona? Problem nienawiści ofiar do oprawców w myśli filozoficznej Barbary Skargi*. W: *Etyka i życie publiczne*. T. 7: *Nienawiść w życiu publicznym*. Red. W. ZUZIAK, J. SYNOWIEC. Kraków, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II, 2016.
- ŻYWCZOK A.: *Aksjologia odkrycia naukowego – studium rozwoju i wychowania osobowości naukowych*. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009.
- ŻYWCZOK A.: *Dobro, prawda, wolność. Profesjonalizm ludzi nauki reprezentujących wartości akademickie*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- ŻYWCZOK A.: *Hermeneutyka uczuciowej i duchowej bliskości*. W: *Miłość – akt preferencji duchowości człowieka. Studium bliskości uczuciowej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2013.
- ŻYWCZOK A.: *Introspection and discourse in communication and upbringing of people of science – based on biographical-hermeneutic research*. „The New Educational Review” 2009, no. 1.
- ŻYWCZOK A.: *Ku afirmacji życia. Pedagogiczne podstawy pomyślnej egzystencji*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2011.
- ŻYWCZOK A.: *Losy uczonych – inspiracja do badań naukoznawczych*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

- ŻYWCZOK A.: *Naukowcy – zbiorowość oddana nauce*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- ŻYWCZOK A.: *Oryginalność – główny wyznacznik statusu naukowego*. W: *Naukowcy. Osobowość, rola, profesjonalizm*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- ŻYWCZOK A.: *Postawa skromności – czynnik dynamizujący rozwój naukowy*. „Pedagogika Szkoły Wyższej” 2016, nr 1.
- ŻYWCZOK A.: *Styczność, znajomość, koleżeństwo – komparatystyka ludzkiego obcowania*. W: *Znajomość, koleżeństwo, przyjaźń. Dynamizm ewoluowania więzi emocjonalnej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2014.
- ŻYWCZOK A.: *Uczeni w stałej służbie sumieniu i ludzkości*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.
- ŻYWCZOK A.: *Wstęp*. W: *Znajomość, koleżeństwo, przyjaźń. Dynamizm ewoluowania więzi emocjonalnej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2014.
- ŻYWCZOK A.: *Współczesny uniwersytet – w pułapce racjonalności eksplikatywnej*. „Rocznik Lubuski” 2018, t. 44, cz. 2: *Parametryzacja nauki – między wolnością a zniewoleniem. Perspektywa nauk społecznych i humanistycznych*.
- ŻYWCZOK A.: *Wybrane problemy rozwoju nauki i uczonych. Interpretacja dziedzictwa epistemologicznego Tadeusza Kotarbińskiego*. W: *Uczeni z odległej i nieodległej przeszłości. Rekonstrukcje, interpretacje, refleksje*. Red. A. ŻYWCZOK, M. KITLIŃSKA-KRÓL. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2019.

Źródła internetowe

- GABIŚ T.: *Helmut Schöeck, najwybitniejszy badacz zawiści*. <http://nowadebata.pl/2014/06/13/helmut-scheck-najwybitniejszy-badacz-zawisci/> [data dostępu: 26.07.2017].
- KOŁAKOWSKI L.: *Wychowanie do nienawiści, wychowanie do godności*. Przemówienie Leszka Kołakowskiego z okazji przyznania mu nagrody księgarzy niemieckich, rok 1977. <http://www.otwarta.org/leszek-kolakowski-wychowanie-do-nienawisci-wychowanie-do-godnosci/> [data dostępu: 28.10.2014].
- www.romantokarczyk.pl/wywiad/wywiad4.html [data dostępu: 12.03.2017].

Indeks osobowy

- Abel 77
Abramciów Rafał 65, 106, 252
Albisetti Valerio 38, 62, 73, 74, 75, 87, 88, 94, 99, 105, 125, 131, 135, 138, 219, 245
Andrukowicz Wiesław 16, 52, 183, 199, 245
Angleitner Alois 181
Apulejusz 147, 256
Arabi Ibn 60, 61, 245
Arystoteles 49, 50, 210, 245
- Bacon Francis 44, 76, 245
Bagrowicz Jerzy 16, 251
Balicki Jakub 180, 181, 185, 188, 213, 257
Balzac Honoré de 47
Banach Stefan 21, 169, 193, 238
Banyś Wiesław 173, 174, 177, 245
Bańko Mirosław 14, 32, 36, 41, 65, 146, 148, 250
Baran Magdalena 153, 245, 256, 257
Baran Marcin 143
Bartecki Jan 180
Bartel Kazimierz 170
Bartmiński Jerzy 31, 258
Bartnicka Kalina 67, 245
Bastgenówna Zofia 23, 247
Baudrillard Jean 85, 245
Bauman Zygmunt 85, 246
Bauminger Nirit 73, 246
Bayle Pierre 147
Beck Aaron T. 21, 143, 144, 152, 171, 193, 238, 258
Beck Judy 152
Beck Phyllis 152
Beckmann-Zöller Beate 143, 197, 256, 257
Benner Dietrich 231, 246
Bierdajew Nikołaj 178, 246
Bieroń Tomasz 186, 248
Bileau (rodzina) 115
Binder Piotr 17, 253
Błachnio Agata 133, 250
Błaż Agata 36, 246
Bobowska-Nastarzewska Patrycja 20, 255
Bocheński Aleksander 86, 246
Bojanowski Edmund 203, 204, 205, 206, 251
Bossakówna Zofia 43, 64, 255
Bourdieu Pierre 21, 31, 50, 78, 154, 158, 201, 246
Boutroux Étienne M. 170
Boy-Żeleński Tadeusz 35, 78, 218, 246, 252, 254
Breza Tadeusz 66, 70, 246
Brzozowska-Brywczyńska Maja 17, 249
Buchholtz Mirosława 21, 246
Buczyńska-Garewicz Hanna 171, 246
Bull Norman J. 197, 198, 246
Buss David M. 36, 39, 74, 246, 256
Butler Judith 84, 246
Buunk Abraham P. 60, 246

- Byrska Joanna (Mysona Byrska Joanna) 45, 83, 92, 153, 245, 248, 252, 253
 Bytniewski Paweł 89
 Chamfort Sebastien Roch de 218, 246
 Chernus Ira 66, 70, 246
 Chmaj Ludwik 32, 247
 Chmielewska Katarzyna 148, 246
 Chojnacki Marek 40, 247
 Chomsky-Smolkin Liza 73, 246
 Chyra-Rolicz Zofia 67, 246
 Cichosz Mariusz 200, 258
 Cienkowski Witold 32, 247
 Cierniak Jadwiga 162, 167, 250
 Cieszkowski Stanisław 67, 247
 Curie Ewa 149, 151, 180, 181, 247
 Curie Piotr 21, 149, 151, 168, 193, 238, 256
 Cybal-Michalska Agnieszka 140, 256
 Czapiński Janusz 221, 255
 Czarnowski Stefan 11, 256
 Czerkawski Jan 171, 256
 Czerw Agnieszka 192, 247
 Czownicka Anna 11, 39, 75, 108, 165, 210, 251
 Dalloz Danielle 200, 247
 Dante Alighieri 177
 Dąbrowski Mieczysław 135, 136, 247
 De la Mora Gonzalo Fernández 60, 117, 247
 Dehnel Piotr 137, 256
 Delsol Chantal 40, 247
 Denzin Norman 17, 253
 Derrida Jacques 132, 173, 187, 188, 247
 Descartes René 32, 147, 190, 247
 Desfontainowie (rodzina) 115
 DeSteno David 39
 Dewey John 23, 247
 Dickens Charles 67
 Dijkstra Pieternel 60, 246
 Diogenes Laertios 47, 48
 Doda Agnieszka 137, 247
 Domański Henryk 91, 247
 Donoghue Frank 80, 247
 Draheim Szymon 137, 247
 Drożdż Michał 83, 247
 Drzewiecki Konrad 146, 218, 246, 253
 Dubisz Stanisław 36, 258
 Dunaj Bogusław 41, 247
 Dyner Władysław 117
 Edyp 74, 75, 76, 91
 Efrem Syryjczyk 48, 167
 Einstein Albert 180, 181
 Ekiel Jerzy 180
 Ekman Paul 137, 247
 Elektra 76
 Elzenberg Henryk Józef 166, 247, 258
 Emling Shelley 175, 176, 191, 248
 Erickson Milton H. 160, 193, 256
 Everett Daniel L. 31, 248
 Fajkowska Małgorzata 33, 254
 Feynman Richard P. 21, 185, 186, 193, 248
 Fiały Edward 19, 258
 Fijałek Jan 147, 248
 Fleck Ludwik 54
 Flick Uwe 17, 248
 Flournoy Théodore 170
 Foerster Friedrich Wilhelm 131, 251
 Foucault Michel 19, 85, 86, 173, 202, 243, 248, 254
 Franaszek Andrzej 118, 166, 188, 248
 Freud Sigmund 44, 74, 75, 250
 Frijda Nico 133, 248
 Fromm Erich 86, 87, 89, 248
 Gabiś Tomasz 117, 260
 Gaca Jolanta 143, 256, 257
 Gach Piotr P. 243, 259
 Gadacz Tadeusz 33, 62, 76, 106, 159, 224, 258
 Gajda Janusz 19, 22, 175, 249

- Gamm Bridget K. 73, 254
 Gano Irena 61, 254
 Garewicz Jan 59, 64, 86, 93, 134, 145, 211, 255
 Gawecki Bolesław 32, 252
 Gazda Bronisław 180
 Gerlach Ryszard 231, 254, 255
 Gibbs Graham 17, 249
 Giedroyc Jerzy 166
 Gilewicz Joanna 19, 259
 Giroux Henry A. 79, 80, 249
 Glucksmann Andre 41, 249
 Głowacka-Grajper Małgorzata 17, 256
 Głuchowski Jan 22, 98, 167, 172, 214, 241, 249, 257
 Gmerek Tomasz 154, 249
 Gnitecki Janusz 24, 249
 Goban-Klas Tomasz 223, 249
 Goćkowski Janusz 16, 159, 176, 182, 220, 248, 249, 254, 257
 Gołaszewska Maria 39, 249
 Górnaś Wojciech 176, 248
 Gózik Aneta 133, 250
 Grandet Eugenia 47
 Greenberg Ruth 144
 Grobler Adam 14, 249
 Gromkowska-Melosik Agnieszka 16, 140, 154, 247, 249, 256
 Gromska Daniela 138, 257
 Grondin Jean 19, 249
 Grzegołowska-Klarkowska Helena 11, 39, 75, 108, 165, 210, 251
 Grzegorzewska Maria 180
 Gurycka Antonina 177, 249
 Gut Przemysław 171, 256
 Hadrian (Publius Aelius Hadrianus), cesarz rzymski 44
 Haley Jay 160, 193, 256
 Hartwig Daniel 214, 215, 259
 Hauck Paul 35, 250
 Heinemann Stephen 16, 251
 Hejnicka-Bezwińska Teresa 231, 250
 Helvétius Claude Adrien 50, 114, 115, 116, 117, 146, 147, 162, 167, 250
 Herakles 49
 Herbart Johann 231, 257
 Herer Michał 19, 202
 Hitler Adolf 153
 Hołyst Bruno 49, 131, 250, 254
 Horney Karen 44, 74, 75, 250
 Hornowski Bolesław 68, 70, 160, 250
 Hostyński Lesław 91, 250
 Hudzik Jan 175
 Humboldt Wilhelm von 243, 250
 Hume David 78, 250
 Hutchings Edward 186, 248
 Ingarden Roman 174
 Ireneusz (Michał Aleksandrowicz Szulmin), biskup jekaterynburski 199
 Jacobs Michael 44, 250
 Jagielska Dominika 160, 218, 222, 245, 250
 Jaksender Kajetan Maria 132, 173, 247
 Jakub z Paradyża 147, 148, 248, 257
 Jakubowska-Branicka Iwona 31, 250
 James Henry 21, 246
 James William 21, 170, 171, 193, 238
 Jan Chryzostom Złotousty, św. 37, 224
 Jan Paweł II (Karol Wojtyła), św. 22, 172, 238, 259
 Janeczek Stanisław 28, 252
 Janik Piotr 143, 256, 257
 Jankowska Hanna 153, 255
 Janson Michał 133, 250
 Jarosz Ewa 200, 250
 Jarosz Krzysztof 33, 76, 256
 Jaworska-Witkowska Monika 79, 249
 Jezus z Nazaretu 200
 Johnson Paul 50, 250
 Jusiak Roman 243, 259
 Józef, św. 200
 Kabat Jan 192, 254
 Kaesler Dirk 168, 251

- Kain 76, 77, 200
 Kałuża Roman 170
 Kamiński Stanisław 179, 182, 238
 Kant Immanuel 38, 48, 132, 175, 190, 251
 Karłowski Jan 86, 248
 Karwat Mirosław 114, 251
 Kasperowicz Ryszard 21, 246
 Kawecka Małgorzata 224, 258
 Kelly George 171
 Kisiel Przemysław 16, 249
 Kiszkurko-Koziej Ewa 80, 249
 Kitlińska-Król Małgorzata 16, 17, 131, 147, 186, 246, 253, 254, 256, 258, 259, 260
 Klein Melanie 11, 21, 38, 39, 45, 75, 108, 110, 165, 169, 193, 210, 238, 251, 255
 Klineberg Otto 73, 99
 Kłapa Mieczysław 180
 Kłoczowski Jan Andrzej 22, 222, 251
 Kociuba Maciej 153, 211
 Kohlberg Lawrence 198, 251
 Kołakowska Tamara 198, 254
 Kołakowski Leszek 11, 41, 161, 220, 251, 260
 Komendant Tadeusz 85, 86, 248
 Komensky Jan Ámos 12, 251
 Kopernik Mikołaj 172
 Kos Ewa 17, 258
 Kostkiewicz Janina 131, 160, 218, 222, 245, 250, 251
 Kot Dobrosław 51, 257
 Kotarbiński Tadeusz 17, 260
 Kowalczyk Marek 137, 247
 Kowalska Elżbieta M. 243, 250
 Kozielecki Józef 221, 251
 Krąpiec Mieczysław Albert 22, 179, 190, 191, 193, 238, 254, 255, 259
 Królak Sławomir 85, 245
 Kubinowski Dariusz 17, 175, 258
 Kurcz Ida 33, 255
 Kwieciński Kazimierz Zbigniew 12, 15, 16, 22, 173, 177, 193, 215, 238, 245, 251
 Kwieciński Piotr 80, 249
 Lacan Jacques 137
 Lagache Daniel 91
 Lalak Danuta 21, 252
 La Rochefoucauld François de 35, 252
 Lasota Agnieszka 65, 106, 252
 Latusek Anna 110, 252
 Lauxmann Frieder 225, 252
 Legowicz Jan 50, 114, 146, 167, 250, 255
 Leibniz Gottfried Wilhelm 224
 Lejeune Philippe 21
 Leppert Roman 200, 258
 Lesser Gerald S. 198
 Levy-Shiff Rachel 73, 246
 Lew-Starowicz Zbigniew 33, 140, 252
 Likert Rensis 143
 Lincoln Yvonna 17, 253
 Linton Ralph 92
 Lipińska Marta 44, 169, 250, 255
 Lipski Piotr 28, 252
 Lisiecka Sława 168, 251
 Locke John 32, 252
 Lombardi Federico V. 197, 198, 252
 Longin (Longinus z Cezarei Kapadockiej) 115
 Low Christine M. 73, 254
 Łobocki Mieczysław 24, 252
 Łomnicki Antoni 169, 170
 Łosiak Władysław 33, 36, 53, 60, 252
 Łysień Leszek 19, 249
 Madanes Cloé 160, 193, 256
 Makowski Jarosław 40, 252
 Makowski Mariusz 83, 252
 Mandal Eugenia 110, 252
 Mandeville Bernard de 32, 42, 105, 115, 116
 Marczuk Mieczysław 19, 249
 Marlewska Jadwiga 157, 252
 Marszał-Wisniewska Magdalena 33, 254
 Masłowska Danuta 204, 252

- Masłowski Włodzimierz 204, 252
Maszke Albert W. 24, 252
Maternowski Adolf 180
Maturana Humberto 160, 193, 256
Maupertuis Pierre Louis (Moreau de Maupertuis Pierre Louis) 147
Mazur Damian 91, 253
Mazur Jolanta 243, 259
Melosik Zbyszko 16, 154, 158, 159, 253
Mianowski Józef 28
Michalski Richard L. 74, 256
Michalski Stanisław 28
Mijakowska Zofia 33, 67
Mikułowski-Pomorski Jerzy 51, 52, 253
Milerski Bogusław 19, 253
Miłosz Czesław 21, 118, 166, 188, 193, 238, 248
Minuchin Salvador 160, 193, 256
Misztal Dawid 78, 250
Molière (Jean Baptiste Poquelin) 47
Monteskiusz (Charles Louis de Secondat Montesquieu) 147
Moroń Marcin 110, 252
Mozart Amadeusz 120
Mudyń Krzysztof 44, 75, 250
Müldner-Nieckowski Piotr 61, 107, 258

Nabielak Ludwik 169
Nagel Thomas 153, 258
Nalaskowski Aleksander 80, 249
Nef Robert 36, 253
Newton Isaak 224
Niesiołowski Andrzej 22, 160, 218, 221, 222, 245, 250
Nietresta Wiktor 180
Nietzsche Friedrich 146, 159, 253
Nieżgoda Marian 17, 253
Nobel Alfred 118, 151, 166
Nowacki Karol 35, 66, 77, 107, 134, 207, 255
Nowak Ewa 38, 251
Nowak Marian 17, 224, 243, 253, 258, 259
Nowak Stefan 24, 253
Nowakowska-Kempna Iwona 106, 253
Nyczaj Stanisław 108, 139, 203, 252

Obirek Stanisław 85, 246
Okoń Wincenty 14, 253
Olesza Jurij 39, 254
Opiela Maria S.J. 203, 204, 205, 206, 251
Orbach-Caspi Efrat 73, 246
Orbiliusz 256
Osińska Krystyna 131, 254
Ostolski Adam 84, 246
Ostrowska Joanna 17, 256
Ostrowska Urszula 16, 188, 254
Otello 97, 208

Pachborner Paweł 148
Padesky Christine 171
Pajak Zofia 200, 247
Palka Stanisław 24, 254
Panasiewicz Janusz T. 67, 254
Panufnik Maciej 11, 36, 78, 255
Papież Stanisław 190, 254
Paprocki Henryk 178, 246
Paradnia Mikołaj 180
Parker Jonathan G. 73, 254
Parrot Gerrod 60
Pascal Blaise 78, 254
Pasek Jarosław 11, 36, 78, 255
Paszkowski Józef 97, 256
Paszkowski Paweł 31, 248
Pausch Randy 21, 191, 192, 193, 238, 254
Perlman Daniel 60, 246
Piaget Jean 197, 198, 254
Piber Andrzej 50, 250
Pieper Josef 61, 254
Pieter Józef 22, 46, 47, 48, 49, 98, 117, 136, 137, 150, 173, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 189, 190, 193, 212, 238, 254
Pigoń Krzysztof 220, 248
Pigoń Stanisław 172
Pikulski Stanisław 140, 252

- Pilch Tadeusz 24, 37, 254, 255
Podbielski Henryk 49, 210, 245
Podemski Krzysztof 17, 253
Podniesiński Michał 173, 254
Podoleński Stanisław 43, 109, 254
Ponge Francis 201
Popper Karl 90
Post Jerrold M. 153, 255
Prażuch Wojciech 41, 249
Protojerej Eugeniusz (Popow) 66,
70, 93, 111
- Raiga Eugéne 37, 54, 255
Rawls John 11, 36, 78, 82, 88, 255
Reber Arthur S. 33, 36, 37, 40, 53,
255
Reber Emily S. 33, 36, 37, 40, 53, 255
Redzik Adam 244, 245
Remerowa Krystyna 12, 251
Ricoeur Paul 20, 21, 51, 255
Robins Robert S. 153, 255
Rogers Carl 21, 145, 257
Rokeach Milton 13, 255
Rokicki Stanisław 191, 255
Romaniuk Adam 11, 36, 78, 255
Romanowska Krystyna 33, 252
Rousseau Jean Jacques 50, 147, 255
Rozmarynowska Karolina 51, 255
Rurawski Józef 35, 255
Rusiecki Mieczysław 37, 255
- Saciuk Robert 89, 248
Sady Wojciech 224, 258
Salieri Antonio 120
Salij Jacek 133, 255
Salovey Peter 39
Santayana Glen J. 170
Satir Virginia 160, 193, 256
Sawczuk Wiktor 16, 254
Sawisz Anna 31, 201, 246
Scheler Max 64, 88, 93, 134, 255
Schleiermacher Friedrich 231, 257
Schmidt Filip 17, 253
Schmitt David P. 74, 256
Schnayder Jerzy 138, 257
- Schoeck Helmut 35, 49, 66, 77, 79, 89,
97, 107, 117, 119, 134, 207, 255, 260
Schopenhauer Artur 42, 43, 59, 60,
64, 86, 144, 145, 211, 255
Schwarz Gerhard 36, 253
Segal Hanna 169
Segal Julia 169, 255
Seneka 59
Sergeant Joseph 133, 248
Sędek Grzegorz 33, 254
Shackelford Todd K. 74, 256
Siara Olga 215, 259
Sieczkowski Tomasz 78, 250
Siemianowski Antoni 159, 257
Sikora Marek 182, 254
Sillamy Norbert 83, 53, 76, 91, 92,
256
Silverman David 17, 256
Simon Richard 160, 193, 256
Skarga Barbara 40, 252, 259
Skarżyńska Krystyna 33, 255
Sklódowska-Curie Maria 21, 149,
151, 168, 175, 176, 180, 184, 191, 256
Skodlarski Janusz 67, 256
Skowron Stanisław 150, 180
Skowronek Helmut 181
Sloterdijk Peter 137, 256
Smoleń Jan 180
Sokołowska Anna 140, 256
Sokrates 190
Sowiński Grzegorz 197, 256
Sporniak Artur 222, 251
Stanek Kamila B. 97, 107, 204, 211,
256
Starościc Anna 28, 252
Stasiak Piotr 180
Staszic Stanisław 11, 21, 67, 68, 238,
245, 246, 247, 254, 256, 257
Stawoska-Jundziłł Bożena 147, 256
Stein Edith (św. Teresa Benedykta od
Krzyża) 143, 197, 256, 257
Stępień Antoni B. 19, 174, 179, 182,
190, 257
Stępień Jan 84
Stępkowski Dariusz 231, 246, 257

- Stokowska Maria 179
Stoś Jarosław 147, 148, 257
Strelau Jan 21, 180, 181, 184, 185, 188, 193, 212, 213, 238, 257
Stryczyk Joanna 21, 246
Strzałka Jan 222, 251
Suchodolski Bogdan 11, 256
Suchoń Stefan 117
Suttie Ian D. 77
Swieżawski Stefan 22, 171, 174, 190, 193, 238, 256
Symotiuk Stefan 54
Synowiec Jakub 40, 83, 92, 134, 153, 245, 247, 248, 252, 258, 259
Szacka Barbara 67, 257
Szalay-Szyllerowa Hanna (Szyllero-wa Hanna) 149, 168, 181, 247, 256
Szasz Thomas 160, 193, 256
Szekspir William (Shakespeare William) 97, 213, 256
Szulakiewicz Władysława 16, 251
Szuman Stefan 98, 117, 150
Szymański Mirosław 140, 247
Szymczak Mieczysław 32, 43, 137, 148, 256
Szyszkowska Maria 35, 84, 157, 252, 253, 255, 257

Ślipko Tadeusz 32, 43, 257
Śliwerski Bogusław 12, 257

Tagore Rabindranath 206, 255
Tchorzewski Andrzej M. de 13, 186, 200, 206, 257, 258
Teofrast 138, 257
Thorne Brian 145, 257
Tischner Józef 51, 82, 161, 257
Tokarczyk Roman 55, 90, 154, 211, 260
Tomanek Paweł 17, 248
Tomaszewski Tadeusz 180, 181
Torańska Teresa 185, 257
Tretyn Andrzej 244, 257
Trzebińska Ewa 221, 257
Turriel Elliot 198, 251
Twardowski Kazimierz 174
Tyburski Włodzimierz 166, 247, 258
Tyszczyk Andrzej 19, 258

Urbanek Mariusz 159, 169, 170, 258
Urbaniak-Zajac Danuta 17, 258

Van de Poll Nanne 133, 248
Van Goozen Stephanie 133, 248
Vangelisti Anita L. 60, 246
Vendrell-Ferran Ingrid 117
Vetulani Jerzy 51
Voracek Martin 74, 256

Wachlowska Irena 170
Wacquant Loic 31, 50, 201, 246
Walczak Monika 28, 252
Walentukiewicz Wiesław 224, 258
Wakar Krzysztof 78, 246
Walker Alisha R. 73, 254
Walter Elżbieta 206, 255
Wąchocka Zofia 31, 248
Weber Max 21, 168, 169, 251
Weekes-Shackelford Viviana A. 74, 256
Weiner Bernard 33, 53, 67, 70, 258
Weishaar Marjorie E. 143, 152, 171, 258
Węglorz Karol 180
Wierzbicka Anna 31, 258
Wilczek Agnieszka 180, 181, 185, 188, 213, 257
Wiśliński Przemysław 143, 171, 258
Wiśniewski Ryszard 166, 247
Witczyk Henryk 41, 248
Witkowski Lech 79, 80, 82, 249, 258
Wittgenstein Ludwig 224, 258
Wojciechowski Aleksander 13, 255
Wojewoda Marta 38, 62, 73, 105, 131, 219, 245
Wojnar Ludwik 180
Wojnowski Andrzej 10, 37, 66, 94, 108, 167, 200, 253
Wojtanowska Weronika 153, 258
Wojtych Ewa 145, 257

- Wolicka Elżbieta 21, 246
Wronecka Joanna 61, 245
- Yin Robert K. 19, 20, 259
- Zachor Ditza A. 73, 246
Zaczyński Władysław 24, 259
Zajączkowski Ryszard 19, 258
Zaleski Zbigniew 133, 259
Zalewski Stanisław 35, 250
Zamojski Piotr 79, 80, 249
Zamojski Jan 11, 256
Zaremba Ewa 160, 193, 256
Zaslow Jeffrey 192, 254
Zawadzki Andrzej 173, 243, 248
Zdybicka Zofia J. 191, 259
- Ziejka Franciszek 172, 259
Zimbardo Philip 21, 214, 215, 259
Znamierowski Czesław 44, 245
Zuziak Władysław 40, 45, 83, 134,
153, 247, 248, 258, 259
Zwoliński Andrzej 10, 34, 36, 211,
259
- Żardecka-Nowak Magdalena 134,
259
Żmuda Barbara 40, 259
Żywczok Alicja 13, 16, 17, 21, 34, 62,
64, 65, 131, 147, 181, 182, 186, 189,
192, 193, 208, 211, 246, 253, 254,
256, 258, 259, 260

Nota o autorce



Alicja Żywcok – dr hab. prof. UŚ, pedagog i filozof. Miejsce pracy: Uniwersytet Śląski, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki (40-126 Katowice, ul. Michała Grażyńskiego 53). E-maile: alicyazyw@wp.pl; alicya.zywcok@us.edu.pl
Dorobek naukowy prezentuje w międzynarodowych bazach internetowych: Orcid, Research Gate, Google Scholar. Członkini Zespołu Teorii Wychowania i Pedagogiki Ogólnej przy KNP Polskiej Akademii Nauk, członkini Rady Naukowej czasopisma naukowego „Paideia”, a także członkini Rady Naukowej Wydawnictwa TPF

„Chowanna”. Recenzentka dorobku w procedurach awansowych, publikacji monograficznych oraz artykułów w czasopismach parametrycznych, a także projektów naukowych.

Zainteresowania badawcze: teoria wychowania, pedagogika ogólna, naukoznawstwo, pedagogika pracy, pedagogika rodziny, pedeutologia, historia myśli pedagogicznej, etyka pedagogiczna (zwłaszcza aksjologia, felicytologia i deontologia), antropologia filozoficzna i kulturowa.

Autorka 120 publikacji naukowych, w tym:

- Pięciu monografi: *Wychować człowieka prawdomównego. Koncepcje, badania naukowe, wdrożenia* (Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2016); *Ku afirmacji życia. Pedagogiczne podstawy pomyślnej egzystencji* (Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2011); *Aksjologia odkrycia naukowego – studium rozwoju i wychowania osobowości naukowych* (Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009); *Wychowanie do radości życia* (Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2004); *Filozoficzne korzenie pedagogiki radości* (Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2000).
- Kilkudziesięciu artykułów opublikowanych w czasopismach parametrycznych oraz kilkudziesięciu rozdziałów w monografiach.

Redaktorka oraz współredaktorka naukowa czterech monografii zbiorowych, a także części monograficznej czasopisma naukowego „Chowanna” (2016, t. 1: *Kierunki rozwoju etyki pedagogicznej i teorii wychowania moralnego*).

Wybrane publikacje autorki jako propozycje dla czytelnika

ŻYWCZOK A.: *Interakcje między teorią a praktyką w problematyce badawczej pedagogiki ogólnej – studium kulturowej autonomii nauki*. „Przegląd Pedagogiczny” 2010, nr 2.

ŻYWCZOK A.: *Troska, zatroskanie, troskliwość – niespecyficzne przedmioty badań pedagogiki ogólnej*. „Forum Pedagogiczne” 2018, nr 1.

ŻYWCZOK A.: *Afirmacja przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Pedagogiczne implikacje dyskursu z tradycjonalizmem i antytradycjonalizmem*. „Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne” 2015, t. 25.

ŻYWCZOK A.: *Odmiany autorytetu pedagogicznego, czyli autorytety i pseudoautorytety w wychowaniu człowieka*. „Kwartalnik Pedagogiczny” 2006, nr 1.

ŻYWCZOK A.: *The nonethical aspect of childhood and youth. A theoretical and praxeological study of the atmosphere of upbringing*. „The New Educational Review” 2008, no. 1.

ŻYWCZOK A.: *Formy odwagi ludzkiej i sposoby jej identyfikacji w procesie wychowania*. „Kwartalnik Pedagogiczny” 2008, nr 1.

ŻYWCZOK A.: *Poszanowanie godności człowieka – „klucz” pedagogicznego autorytetu*. „Chowanna” 2006, t. 1: *Współczesny nauczyciel w koncepcjach pedeutologicznych i praktyce edukacyjnej*.

- ŻYWCZOK A.: *Reaktywowanie idei odwagi i etycznej dzielności w wychowaniu dzieci i młodzieży*. „Chowanna” 2008, t. 1: *Jakości egzystencjalne wyzwaniem dla pedagogiki i edukacji*.
- ŻYWCZOK A.: *Společne i wychowawcze zasoby odpoczynku*. „Pedagogika Społeczna” 2015, nr 2 (56).
- ŻYWCZOK A.: *Prawość i cnoty pokrewne. Reaktywacja cnót istotnych w procesie wychowania moralnego*. „Forum Pedagogiczne” 2019, t. 9, nr 2, część 2.
- ŻYWCZOK A.: *Inercja wspaniałomyślności w procesie wychowania dzieci i młodzieży a dezyderat komunikacyjnej asertywności*. „Kwartalnik Pedagogiczny” 2011, nr 3 (221).
- ŻYWCZOK A.: *Radość życia. O kreatywnym sposobie istnienia człowieka*. „Ethos” 2011, nr 1-2.
- ŻYWCZOK A.: *Human joy of life: Its forms and the significance of their systematization in building upbringing climate*. „The New Educational Review” 2011, no. 2.
- ŻYWCZOK A.: *Idea afirmacji życia w systemie pedagogicznym Bronisława Ferdynanda Trentowskiego*. „Chowanna” 2012, t. 1: *Edukacja a marginalizacja i wykluczenie społeczne*.
- ŻYWCZOK A.: *Idea afirmacji życia w nauce o naturze Bronisława Ferdynanda Trentowskiego*. „Paedagogia Christiana” 2012, nr 2 (30).
- ŻYWCZOK A.: *Ludzkość i naród – dylematy antropologiczne w twórczości Edyty Stein*. „Pedagogika Społeczna” 2017, nr 1 (63).
- ŻYWCZOK A.: *Współodczuwanie cudzych stanów psychicznych. Refleksje inspirowane fenomenologicznym dziedzictwem Edith Stein oraz wynikami badań nauk szczegółowych*. „Ethos” 2017, nr 1 (117).
- ŻYWCZOK A.: *Autoterapia – przestrzeń rozwoju osoby ludzkiej*. „Chowanna” 2004, t. 1: *Z zagadnień niepełnosprawności* (artykuł współautorski).
- ŻYWCZOK A.: *Ulica, uliczka. Przestrzeń publiczna środowiska lokalnego jako społeczne i wychowawcze miejsce znaczące*. „Chowanna” 2019, t. 1.
- ŻYWCZOK A.: *Konstruktywne wzorce percepcji dziecka i dzieciństwa w przeszłości oraz współcześnie*. „Wychowanie w Rodzinie” 2015, nr 1.
- ŻYWCZOK A.: *Kłamstwo – zagrożenie dla trwałości związku małżeńskiego i spójności rodziny*. „Wychowanie w Rodzinie” 2017, t. 2 (16).
- ŻYWCZOK A.: *Moralne i edukacyjne konsekwencje intelektualizmu etycznego*. „Chowanna” 2016, t. 1: *Kierunki rozwoju etyki pedagogicznej i teorii wychowania moralnego*.
- ŻYWCZOK A.: *Projekcje natury i kultury w mitycznym pojmowaniu świata. W kierunku edukacji inspirowanej wybranymi aspektami filozofii kultury i naturalizmu*. „Chowanna” 2016, t. 2: *Natura vs kultura – perspektywy poznawcze w obszarze dydaktyki*.
- ŻYWCZOK A.: *Punktualność – cnota moralna czy balast perfekcjonizmu? Interdyscyplinarne ujęcie hermeneutyczne*. „Chowanna” 2016, t. 2 (artykuł współautorski).
- ŻYWCZOK A.: *Spokój wewnętrzny – wyznacznik bezpieczeństwa zbiorowego*. „Colloquium” 2012, nr 4.
- ŻYWCZOK A.: *Prawość – zapomniana cnota. Głos w kwestii reprodukcji prawości w strukturze charakteru i osobowości młodego pokolenia*. „Roczniki Pedagogiczne” 2019, nr 1.

- ŻYWCZOK A.: *Praca ludzka – potwierdzenie egzystencji, siła etyczna i terapia*. „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2006, nr 1–2.
- ŻYWCZOK A.: *Profilaktyka pesymizmu i negacji życia w wychowaniu szkolnym*. „Nauczyciel i Szkoła” 2004, nr 3–4.
- ŻYWCZOK A.: *O wychowaniu szczęśliwego człowieka*. „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2003, nr 1.
- ŻYWCZOK A.: *Afirmacja życia – dobro moralne i wartość wychowawcza*. „Małżeństwo i Rodzina” 2005, nr 1–2.
- ŻYWCZOK A.: *Być nauczycielem akademickim dzisiaj – na marginesie biografii uczonych*. „Zeszyty Naukowe Forum Młodych Pedagogów” przy KNP PAN 2009, nr 13: *Edukacja a praca*. Bydgoszcz, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- ŻYWCZOK A.: *Ludzkość – uniwersalna kategoria nauki. Batalia o przypomnienie i włączenie terminu do programów edukacyjnych*. W: *Uniwersalizm i regionalizm pedagogiki filozoficznej*. Red. S. SZTOBRYN, D. STĘPKOWSKI. Łódź, Wydawnictwo Naukowe TPF „Chowanna”, 2017.
- ŻYWCZOK A.: *Satysfakcja z pracy twórczej w życiu autorytetów nauki – niezbadany obszar naukoznawstwa*. W: *Tradycja i współczesność filozofii wychowania*. Red. S. SZTOBRYN, M. MIKSZA. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2007.
- ŻYWCZOK A.: *W kierunku przemiany wewnętrznej. Refleksja jako biograficzny punkt zwrotny*. W: *Codziennosc jako wyzwanie edukacyjne. T. 2: Refleksyjność w codzienności edukacyjnej*. Red. I. PASZENDA. Wrocław, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, 2017.
- ŻYWCZOK A.: *Pedagogika pomyślnej egzystencji jako reaktywowanie postawy afirmacji życia w kulturze europejskiej*. W: *Edukacja alternatywna na rzecz demokratyzacji procesu kształcenia*. Red. R. NOWAKOWSKA-SIUTA. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2014.
- ŻYWCZOK A.: *Negacja życia jako podłoże destruktywnych zjawisk społecznych*. W: *Dzieci i młodzież w niegościnnym świecie. Zagrożenia rozwojowe i społeczne*. Red. E. WYSOCKA. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2012.
- ŻYWCZOK A.: *Miłość trzeciej generacji do wnuków – analiza solidarności międzypokoleniowej*. W: *Miłość – akt preferencji duchowości człowieka. Studium bliskości uczuciowej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2013.
- ŻYWCZOK A.: *Poglądy Plutarcha na miłość braterską w kontekście współczesnych wyników badań naukowych*. W: *Miłość – akt preferencji duchowości człowieka. Studium bliskości uczuciowej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2013.
- ŻYWCZOK A.: *Styczność, znajomość, koleżeństwo – komparatystyka ludzkiego obcowania*. W: *Znajomość, koleżeństwo, przyjaźń. Dynamizm ewoluowania więzi emocjonalnej*. Red. A. ŻYWCZOK. Warszawa, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, 2014.
- ŻYWCZOK A.: *Destruktywne sposoby postrzegania dziecka i dzieciństwa w przeszłości oraz współcześnie*. W: *Poznać – zrozumieć – doświadczyć. Konstruowanie wiedzy nauczyciela wczesnej edukacji*. Red. J. BONAR, A. BUŁA. Kraków, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013.

- ŻYWCZOK A.: *Attitudes towards tradition and their consequences: Analyses in the scope of theory of upbringing and education and history of pedagogical and praxeological philosophy*. In: *Cultivating and forming regional traditions by the Visegrad Group teachers*. Eds. B. PITUŁA, A. WALIGÓRA-HUK. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2015 (rozdział współautorski).
- ŻYWCZOK A.: *Etiologia, objawy i leczenie lenistwa. Kierunki spożytkowania przez współczesną pedagogikę spuścizny kulturowej Jana Władysława Dawida*. W: *Recepcja myśli pedagogicznej Jana Władysława Dawida w XX i XXI wieku*. Red. S. WALASEK, K. GANDECKA. Wrocław, Oficyna Wydawnicza „Atut”, 2015.
- ŻYWCZOK A.: *Intelektualna uczciwość w osobliwych losach ludzi nauki – studium biograficzne*. W: *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*. Red. W. FURMANEK. Rzeszów–Warszawa, Instytut Badań Edukacyjnych, 2007.
- ŻYWCZOK A.: *Wierność projektowi całego życia w kulturotwórczej aktywności uczonych. Teoretyczno-empiryczne studium rozwoju naukowego*. W: *Filozofia wychowania w XX wieku. Pedagogika filozoficzna*. Red. S. SZTOBRYN, E. ŁATACZ, J. BOCHOMULSKA. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2010.
- ŻYWCZOK A.: *Autentyczność ludzi nauki a autentyzm wyznawanych przez nich wartości*. W: *Kompetencja w porozumiewaniu się nauczyciela akademickiego. Wielorakie perspektywy*. Red. W. MALISZEWSKI. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007.
- ŻYWCZOK A.: *Wiedza jako przywództwo kompetencyjne a władza moralna – studium pedagogicznej autorytatywności*. W: *Szkola w zmianie. Zarządzanie i komunikacja w sytuacjach szkolnych*. Red. W. MALISZEWSKI, I. NOWOSAD, R. UŹDZICKI. Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009.
- ŻYWCZOK A.: *Stereotypowe sposoby myślenia o nauce jako przeszkody w rozwoju ludzkiej wiedzy – z aksjologii pracy naukowej*. W: *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*. T. 2. Red. Z. WIATROWSKI, I. MANDRZEJEWSKA-SMÓL, A. AFTAŃSKI. Włocławek, Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego, 2010.
- ŻYWCZOK A.: *Odwaga i etyczna dzielność w życiu wybitnych uczonych – zastosowanie metody biograficznej w inicjowaniu badań z zakresu „pedagogiki nauki”*. W: *Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*. Red. Z. WIATROWSKI, K. CIŻKOWICZ. Włocławek, Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego, 2007.
- ŻYWCZOK A.: *Rozum, rozsądek i intuicja w nauce – zastosowanie teorii kultury Bogdana Nawroczyńskiego w dyscyplinach pedagogicznych*. W: *Metamorfozy filozofii wychowania od antyku po współczesność*. Red. S. SZTOBRYN, M. WASILEWSKI. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2012.

Alicja Żywczok

Jealousy and scientific research A study in the field of pedagogical logology

Summary

Since antiquity, jealousy has been counted among the traits of character that one must feel ashamed of and try to eliminate through self-improvement. In the ancient Greece all the attributes that could become the object of another person's jealousy, such as: good fortune, health, beauty, wisdom, talents, were perceived not as something that resulted from human efforts but rather as a gift from God and, simultaneously, a task associated with their proper use. Jealousy was considered an impious act and a form of ingratitude for what one had been endowed with. Over the next centuries jealousy did not phase into obsolescence and remained a significant concept in social, legal, political, moral, religious or upbringing spheres.

Today jealousy is viewed as a component of the human nature while the behavior resulting from jealousy is treated rather with leniency. This "sanctioning" of jealousy does not seem favorable due to the hazards it creates, such as the breakup of the bonds of brotherhood or solidarity, first among smaller social groups and then among the whole of humanity. As a result, jealousy ceased to be thoroughly analyzed as a human trait that may inhibit or in some cases render impossible an optimal academic development and hinder cultural progress.

The author decided to focus this research project on the issue of destruction in the academic development not in order to brand the evil existing in a certain environment, institution or an occupational group. One of her motives was the desire and the necessity to reveal the stumbling blocks in the academic development in the form of "artificial obstacles", created by jealous individuals, which strain the relationships and complicate the progress of academic career for others, especially as regards the practice of unequal treatment of employees (not always in the form of mobbing, but relatively often – as distributive inequality). Among other motives for focusing this research on jealousy was the author's concern and worry for the quality of life of researchers as well as the quality of their occupational activity (dynamism of individual academic development). There is one more reason why the author selected this particular subject as the focus of her study. The aim of permanent education (including academic) is to acquire the ability of enjoying cordiality that comes from individuals who do not feel jealousy towards the researchers but wish them a good and happy life.

The **aim of this study**, whose results are hereby published, was to fathom the opinions of academics (researchers and academic teachers) concerning the symptoms, types and conditions, as well as ways of preventing chronic jealousy in this occupational group. Increased and long-term jealousy, manifested most often in the form of hostile behavior towards other employees has come to be considered as an inhibitor of scientific development, that is to say a factor that makes it difficult both for the person who feels jealous and for the person who becomes the object of jealousy, to carry on a relatively normal occupational life.

Examining the problem of jealousy in this occupational group, apart from following **cognitive aims** related to the indicated subject of the study, the author also needed to focus on **utilitarian aims** (such as raising the level of awareness in the field of destructive effects of escalation of jealousy in collective life, especially as regards the development of researchers and the general academic progress). Aims such as shaping a proper approach to the problem in research employees and academic teachers, supporting attitudes that oppose jealousy, increased self-control of behavior caused by this complex negative emotion can be classified as upbringing and preventive aims, which in turns leads to the necessity of going beyond the cognitive function in this study.

The structure of this monograph contains the answers to the research problems and outlines how these answers were reached. Apart from the table of contents and a detailed introduction (which justifies the undertaken scope of the studied problems, describes the methodological and organizational foundations for the study and presents the structure itself of the monograph), the work contains 7 chapters closely related as regards the studied subject matter, the end, bibliography, personal index, a summary with key words and a note on the author.

In the course of the **first chapter**, in order to identify jealousy as an emotion, it became necessary to disambiguate the term from other semantically related concepts, especially envy, hatred, greed, vanity, unkindness and disapproval. Subsequent lexical analyses made it possible to discern other terms, such as “rivalry”, “emulation”, “competition”, “ambition” and “aspirations”, all bearing certain significance in the process of revealing the genesis of jealousy.

The **second chapter** examines the types of jealousy. In order to illustrate this negative emotion three levels of jealousy were analyzed. The stages of becoming jealous were described, along with the response on the part of the person who becomes the object of jealousy. The description of short-term and chronic jealousy is a result of examining the problem of persistence of jealousy.

The **third chapter** focuses on the mechanism, reasons and objects of jealousy, revealing personal, environmental and situational factors constituting significant obstacles in prosperous occupational development of academic researchers and teachers. Jealousy is depicted both as an affective mechanism necessary for human survival and, at the same time, as a deficiency in research activities. Emphasis is laid on the multiplicity and variety of objects of jealousy as well as on the fact that their number is virtually limitless.

The **fourth chapter** deals with a differential description of somatic, psychic and behavioral symptoms of jealousy, and discusses similarities and differences in the expression of this negative emotion among men and women. The author has analyzed the results of her own studies, in which the participants expressed their opinions concerning the forms of jealousy experienced from their academic colleagues as well as from employees of other universities.

The **fifth chapter** studies probable effects of jealousy both for those who succumb to it and those who suffer it from the social environment. The author proves that jealous individuals expose themselves to: mental suffering, disturbances in interpersonal communication, sense of loneliness, acquisition of other unfavorable character traits (such as mendacity, cynicism), negative inclination, unflattering social opinion, slowdown of academic development. Probable effects among those suffering jealousy from their environment are: disturbance of the image of the world, other people and oneself; generation of other negative emotions; the feeling of lack of academic support; hypercritical reactions; mobbing; attempts aimed at hindering and slowing down of academic development or even at preventing one from getting promoted; inhibiting creativity of talented academics.

The **sixth chapter** contains a description of values, dispositions and attitudes of academics, which constitute direct opposites to jealousy. The author points out that among the values diminishing the risk of escalation of jealousy are: respect, tolerance, freedom, courage. The list of dispositions reducing such an emotional state as jealousy includes: gratitude, generosity, benevolence, generosity, selflessness, openness, modesty, truthfulness, authenticity, magnanimity, honesty. Among the attitudes considered to be completely opposite to jealousy are: expressing admiration and recognition, protectiveness, passion for research work, sensitivity to manifestations of originality of research projects, affirmation of life.

Chapter seven concentrates on preventing jealousy and neutralizing the habit of feeling jealousy, by means of an educational process, especially among academic students and budding researchers. The author presents the principles of upbringing and moral self-education along with methods for eliminating jealousy such as reflection and auto-reflection, overcoming stereotypes and resisting delusions, developing talents, avoiding perfectionism, developing a tradition for celebrating one's own successes and those achieved by others, demonstrating the pointlessness of this emotional state. In order to prevent chronic jealousy the author proposes that university employees should frequently refer to the code of professional ethics and modify unfavorable institutional procedures.

This monograph constitutes an **inter-disciplinary study in the field of pedagogical science**, and as such it is addressed to the academics representing all the fields (the humanities, social, technical), disciplines (especially pedagogics, philosophy, psychology, sociology) and sub-disciplines. It is also recommended to students (including at the doctoral level) and all those cooperating with universities, for example to those applying the results of studies in certain practical specialties, such as in the sphere of the economy. It may also prove interesting to the family members of various academics and help them better understand the difficulties this kind of work involves. The monograph may also help specialists in the field of pedagogics, teachers, educators, guardians and animators in the process of preparing the youth for university education and possible employment as academic teachers. The author also hopes, perhaps first and foremost, that this work will foster dynamic cognitive, emotional and moral development of students and young researchers.

Key words: science, science studies, pedagogical science studies, scientist, scholar, professional, professor, doctor, lecturer, assistant, junior lecturer, predecessor, continuer, young researcher, a researcher breaking the moulds in science, knowledge, branch of science, discipline, sub-discipline, department of science, jealousy, envy, hate, malevolence, disapproval, hostility, vanity, rapacity, greed, rivalry, emulation, competition, ambition, aspirations, scientific activity, scientific work, scientific activity, research project, research procedure, subject of studies, research aims, research method, research technique, research tool, examined group, area of research, research stages, biography, autobiography, interview, document, student, doctoral student, junior academic, young adult, scientific-didactic worker, scientific employee, intellectualist, inventor, discoverer, creator, researcher, human being, humankind, university, academy, technical university, higher education, college, institution, scientific atmosphere, academic environment, ethos, inauguration, tradition, culture, personal culture, intellectual culture, moral culture, pedagogic culture, scientific authority, professional qualifications, competences, cooperation, collaboration, agreement, emotional closeness, acquaintance, companionship, friendship, scientific contacts, chair, research facility, research team, MA and doctoral seminar, department, institute, rector, vice-rector/s, dean, vice-dean/s, director of an institute, vice-director/s, manager of a field of studies, mentor, mediator, defeatism, drawback, expression, reason, symptom, effect, value, disposition, trait, virtue, vice, fault, attitude, temperament, individuality, character, personality, motivation, individual development: cognitive, social, emotional, moral, spiritual, health: physical, psychic, social, moral, spiritual, attitude

of service, ministry, service, offer of study, humanities, prophylactics, diagnostics, therapy, gratitude, munificence, generosity, selflessness, helpfulness, modesty, admiration, recognition, respect, respectability, truth, scientific supervision, interests, passion, scientific creativity, originality, novelty, abilities, biological makings, cognitive skills, scientific talent, genius, scientific work, publication, article, scientific monograph, monograph chapter, scientific output, cultural heritage, conference, congress of specialists, scientific seminar, colloquium, doctoral commission, habilitation commission, national and international internship, studies, studying, openness, tolerance, intellectual independence, moral independence, magnanimity, authenticity, truthfulness, honesty, courage, affirmation of life, upbringing, process of upbringing, educational process, formation, self-upbringing, education, self-teaching, method of upbringing and self-upbringing, principle of upbringing and self-upbringing, moral norm, moral upbringing, form of upbringing and self-upbringing, master, teacher, educator, guardian, animator, student, fosterling, support, help, care, promotion, grant, business trip, upbringing climate, university pedagogics, theory of upbringing, theory of moral upbringing, general pedagogics, pedagogics of work, pedeutology, pedagogics of culture, andragogy, pedagogics of health, philosophy of science, psychology of science, sociology of science, “pedagogics of science”, history of science, the study of the professional development of the human being, interdisciplinarity, professional development, self-betterment, auto-education, auto-creation, auto-correction, pedagogical ethics, code of professional ethics, good manners in science, popularization of scientific achievements, discovery, invention, implementation, patent, innovation, program, adaptation, procedure, organization, democracy, social inclusion, economic development, scientific development, technology, technical civilization, technical progress, scientific progress.

Alicja Żywczok

Eifersucht und wissenschaftliche Tätigkeit Eine Studie zur pädagogischen Wissenschaftslehre

Zusammenfassung

Schon seit der Antike (bis in die Neuzeit) war die Meinung verbreitet, dass man sich wegen der Eifersucht, die als Schwäche betrachtet wurde, schämen sollte. Aus diesem Grund war darum zu bemühen, sie mit Hilfe der Selbstentfaltung zu beseitigen. Die Eifersucht galt als ein Akt der Gottlosigkeit, als Ausdruck der fehlenden Dankbarkeit dafür, was man bekommen hat. In den darauffolgenden Epochen wurde die Eifersucht nicht zu einem veralteten Thema – ganz im Gegenteil – sie ist immer noch bedeutsam in vielerlei – sozialer, rechtlicher, politischer, moralischer, religiöser oder erzieherischer – Hinsicht.

Heutzutage wird die Emotion der Eifersucht als ein Bestandteil der menschlichen Natur betrachtet, während das aus Eifersucht resultierende Verhalten eher nachsichtig behandelt wird. Diese „Sanktionierung“ der Eifersucht scheint jedoch aufgrund der Bedrohungen nicht vorteilhaft zu sein, die durch die Auflösung von Brüderlichkeits- und Solidaritätsbeziehungen entstehen und zuerst kleinere Gruppen und Gemeinschaften, dann eine so universelle Gemeinschaft wie die Menschheit betreffen. Diese Gründe entschieden über die vorliegende Analyse der Eifersucht, die als eine menschliche Veranlagung aufgefasst wird, die eine optimale wissenschaftliche Entwicklung beeinträchtigt und sie in einigen Fällen sogar verhindert, was auch zur Verlangsamung des kulturellen Fortschritts führt.

Um die Auswahl der Problematik der Destruktion in der wissenschaftlichen Tätigkeit zu begründen, wird betont, dass nicht das Übel anzuprangern ist, das einer bestimmten Umgebung, Institution oder Berufsgruppe innewohnt. Einer der Gründe dafür liegt in dem Wunsch und zugleich in der Notwendigkeit, die Blockaden der wissenschaftlichen Entwicklung in Form von durch eifersüchtige Menschen geschaffenen „künstlichen Hindernissen“ aufzudecken, die die Beziehungen belasten und anderen den Lauf der beruflichen Laufbahn erschweren. Dazu kommt es insbesondere aufgrund der Ungleichbehandlung der Mitarbeiter (die nicht immer die Form von Mobbing, aber relativ oft die Form der Verteilungsungleichheit annimmt). Die Angst und die Sorge um die Lebensqualität der Wissenschaftler und die Qualität ihrer beruflichen Aktivität (Dynamik der individuellen wissenschaftlichen Entwicklung) waren ein weiterer Anlass zur Forschung. Es gibt noch einen weiteren Grund für die Auswahl dieser Problematik. Das Ziel der dauerhaften (auch akademischen) Ausbildung ist es, die Fähigkeit zu erwerben, die Herzlichkeit von Menschen zu genießen, die sie nicht beneiden, sondern ihnen ein gutes und glückliches Leben wünschen.

Die gründliche Ergreifung der Meinungen von Wissenschaftlern (von wissenschaftlichen und wissenschaftlich-didaktischen Mitarbeitern an Hochschulen) zu Manifestationen, Arten und Bedingungen sowie zur Vorbeugung der chronischen Eifersucht in dieser Berufsgruppe bildet den **Gegenstand der Untersuchung**, deren Ergebnisse hier vorgestellt

werden. Die verstärkte und lang anhaltende Eifersucht, die im Allgemeinen im feindseligen Verhalten gegenüber anderen Mitarbeitern zum Ausdruck kommt, wird als ein Hemmnis für die wissenschaftliche Entwicklung angesehen. Gemeint ist also ein Faktor, der sowohl dem Beneidenden als auch dem durch den Neid des sozialen Umfeldes betroffenen Menschen ein relativ normales berufliches Funktionieren erschwert.

Bei der Untersuchung des Problems der Eifersucht in dieser Berufsgruppe wird neben der Realisierung **kognitiver Ziele**, die im Zusammenhang mit dem genannten Untersuchungsgegenstand stehen, auch die Realisierung **nützlicher Ziele** als wichtig betrachtet (z. B. Erhöhung des Bewusstseins im Bereich der destruktiven Auswirkungen der Eskalation der Eifersucht im kollektiven Leben, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung von Wissenschaftlern und auf den Fortschritt in der Wissenschaft). Solche Ziele wie: die Gestaltung der richtigen Einstellung zum Problem der Eifersucht bei wissenschaftlichen und wissenschaftlich-didaktischen Mitarbeitern, die Unterstützung der gegen Eifersucht gerichteten Haltungen, die Stärkung der Selbstkontrolle des Verhaltens, das durch diese komplexe negative Emotion verursacht wird, lassen sich zu **erzieherischen** und **prophylaktischen** Zielen zählen, was von der Notwendigkeit überzeugt, in den Forschungen über die kognitive Funktion hinauszugehen.

Die **Monographie** beinhaltet solche Fragen, die für die Beantwortung von Forschungsproblemen und die Beschreibung der Realisierung von Forschungszielen notwendig sind. Neben dem Inhaltsverzeichnis und einem ausführlichen einleitenden Teil (, in dem die aufgegriffene Problematik begründet sowie die methodologischen und organisatorischen Grundlagen der Forschungen sowie die Struktur der Monographie beschrieben werden) besteht das Buch aus sieben inhaltlich eng miteinander verbundenen Kapiteln, dem Schlussteil, dem Literaturverzeichnis, dem Personenregister sowie der Zusammenfassung mit Schlüsselwörtern und der Kurzvita des Autors.

Um die Emotion der Eifersucht zu identifizieren, muss im ersten Kapitel der Begriff „Eifersucht“ von semantisch verwandten Begriffen zu unterscheiden, zu denen insbesondere Neid, Hass, Gier, Eitelkeit, Unfreundlichkeit und Missgunst gehören. Die lexikalischen Analysen ermöglichen es auch, andere Termini wie „Wettstreit“, „Wettbewerb“, „Konkurrenz“, „Ehrgeiz“ und „Ambitionen“ zu erkennen, die für das Kennenlernen der Entstehungsgeschichte der Eifersucht bedeutsam sind.

Im zweiten Kapitel werden die Arten der Eifersucht charakterisiert. Um den Anstieg dieser negativen Emotion zu veranschaulichen, werden drei Ebenen der Eifersucht analysiert. Beschrieben werden die Phasen der Empfangseifersucht und die Reaktion eines Empfängers auf die Eifersucht. Das Ergebnis der Reflexion über die Dauerhaftigkeit der empfundenen Eifersucht ist die Beschreibung der kurzfristigen und chronischen Eifersucht.

Die Enthüllung des Mechanismus, der Ursachen und der Objekte der Eifersucht lässt im dritten Kapitel auf die Persönlichkeits-, Umwelt- und Situationsfaktoren verweisen, die als wesentliche Hindernisse für die erfolgreiche berufliche Entwicklung der wissenschaftlichen und wissenschaftlich-didaktischen Mitarbeiter gelten. Die Eifersucht wird zugleich als ein affektiver, zum Überleben eines Menschen dienender Mechanismus und eine Schwäche in der wissenschaftlichen Tätigkeit dargestellt. Hervorhebung verdienen hier die Vielzahl und die Vielfalt der Eifersuchtsobjekte sowie die Tatsache, dass ihre Anzahl unbegrenzt ist.

Das vierte Kapitel setzt sich zum Ziel, die (somatischen, psychischen und behavioralen) Symptome der Eifersucht aus unterschiedlichen Perspektiven zu beschreiben, sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Ausdruck dieser negativen Emotion unter Männern und Frauen kennen zu lernen. Analysiert werden die Ergebnisse der eigenen Forschungen, in deren Verlauf sich die Befragten über die Anzeichen der Eifersucht äußerten, die sie seitens der Mitarbeiter an einer Hochschule, an der sie beschäftigt sind, und seitens der Mitarbeiter an anderen Hochschulen erfahren haben.

Im fünften Kapitel werden die wahrscheinlichen Auswirkungen der Eifersucht auf den Menschen präsentiert, der von dieser Emotion beherrscht ist und der durch die Eifersucht des sozialen Umfelds betroffen ist. Es wird nachgewiesen, dass ein eifersüchtiger Mensch dem geistigen Leiden, den Störungen der zwischenmenschlichen Kommunikation, dem Gefühl der Einsamkeit, dem Übernehmen von anderen negativen Charaktereigenschaften (z. B. Heuchelei, Zynismus), der negativen Neigung, der tadelnden sozialen Meinung und der Verlangsamung der wissenschaftlichen Entwicklung ausgesetzt ist. Die wahrscheinlichen Auswirkungen der Betroffenheit durch die Eifersucht des Umfeldes sind: Erschütterung des Bildes der Welt, anderer Menschen und der eigenen Person; Entstehung anderer negativer Emotionen; das Spüren der fehlenden wissenschaftlichen Unterstützung; hyperkritische Reaktionen; Mobbing; Bemühungen um die Beeinträchtigung, Verlangsamung der wissenschaftlichen Entwicklung, und sogar um die Verhinderung der beruflichen Beförderung; Hemmung der Kreativität von begabten Wissenschaftlern.

Im sechsten Kapitel werden Werte, Veranlagungen und Einstellungen von Wissenschaftlern beschrieben, die das Gegenteil der Eifersucht sind. Es wird aufgezeigt, dass unter anderem folgende Werte das Risiko der Eskalation der Eifersucht verringern: Achtung, Toleranz, Freiheit und Mut. Die Veranlagungen, die einen solchen emotionalen Zustand wie Eifersucht reduzieren, sind zweifellos: Dankbarkeit, Großzügigkeit, Freigebigkeit, Selbstlosigkeit, Offenheit, Hilfsbereitschaft, Bescheidenheit, Aufrichtigkeit, Authentizität, Großmut, Ehrlichkeit. Zu den Einstellungen, die im völligen Gegensatz zur Eifersucht stehen, gehören dagegen: Ausdruck von Bewunderung und Anerkennung, Fürsorge, Vorliebe für die Forschungsarbeit, Sensibilität für Anzeichen der Originalität von wissenschaftlichen Werken und Lebensbejahung.

Im siebten Kapitel wird beschrieben, wie man der Eifersucht vorbeugen kann und wie die Gewohnheit, die Eifersucht zu empfinden, durch den Bildungsprozess beseitigt werden kann, was insbesondere bei Adepten der Wissenschaft und jungen Wissenschaftlern zu beobachten ist. Zu diesem Zweck werden die Prinzipien der moralischen Erziehung und der Selbsterziehung vorgestellt, besprochen werden auch solche Methoden zur Beseitigung der Eifersucht wie: Reflexion und Selbstreflexion, Überwindung von Stereotypen und fehlende Anfälligkeit für Täuschungen, Entwicklung von Vorteilen, Vermeidung von Perfektionismus, Entwicklung einer Tradition, die eigenen und fremden Erfolge zu feiern und Vorzeigen der Ziellosigkeit dieses emotionalen Zustandes. Bei der Prophylaxe der chronischen Eifersucht werden den Mitarbeitern an Hochschulen auch die häufige Anwendung des Berufsethik-Kodexes sowie die Änderung von ungünstigen institutionellen Prozeduren vorgeschlagen.

Die vorliegende Monographie ist eine interdisziplinäre **Studie zur pädagogischen Wissenschaftslehre**, deshalb richtet sie sich an Wissenschaftler aus allen (geisteswissenschaftlichen, sozialen, technischen usw.) Bereichen, Disziplinen (insbesondere Pädagogik, Philosophie, Psychologie, Soziologie) und Subdisziplinen. Empfehlenswert ist sie auch für Doktoranden und Studierenden sowie alle, die mit der Universität zusammenarbeiten, z. B. diejenigen, die die Forschungsergebnisse in bestimmten praktischen, auch wirtschaftlichen Fachbereichen anwenden. Dieses Buch kann auch für Familienangehörige von Vertretern dieser Berufsgruppe interessant sein und bewirken, dass sie die Besonderheiten ihrer wissenschaftlichen Mühe besser kennen lernen. Zur Lektüre sind auch Pädagogen, Lehrkräfte, Erzieher, Betreuer und Animatoren veranlasst, damit sie Jugendliche auf das zukünftige Studium sowie auf die Beschäftigung an der Universität vorbereiten können. Vor allem sollten sie allerdings die Adepten der Wissenschaft und junge Wissenschaftler für die dynamische kognitive, emotionale und moralische Entwicklung sensibilisieren.

Schlüsselwörter: Wissenschaft, Wissenschaftslehre, pädagogische Wissenschaftslehre, Wissenschaftler, Gelehrter, Fachmann, Professor, Doktor, Dozent, Assistent, wissenschaftlicher

Mitarbeiter, Vorgänger, Fortsetzender, junger Wissenschaftler, Anderer in der Wissenschaft, Wissen, Wissenschaftsgebiet, Disziplin, Subdisziplin, Zweig der Wissenschaft, Eifersucht, Neid, Hass, Unfreundlichkeit, Missgunst, Feindseligkeit, Eitelkeit, Gier, Habsucht, Rivalität, Wettbewerb, Konkurrenz, Ehrgeiz, Ambitionen, wissenschaftliche Tätigkeit, Forschungsarbeit, wissenschaftliche Aktivität, Forschungsprojekt, Forschungsverfahren, Forschungsgegenstand, Forschungsziele, Forschungsmethode, Forschungstechnik, Forschungsinstrument, Probandengruppe, Forschungsfeld, Forschungsetappen, Biografie, Autobiografie, Interview, Dokument, Student, Doktorand, Adept der Wissenschaft, junger Erwachsener, wissenschaftlich-didaktischer Mitarbeiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Intellektueller, Erfinder, Entdecker, Autor, Forscher, Mensch, Menschheit, Universität, Akademie, Hochschule, Technische Hochschule, Hochschulwesen, Universität, Einrichtung, Forschungsatmosphäre, akademisches Umfeld, Ethos, Eröffnungsfeier, Tradition, Kultur, gute Umgangsformen, intellektuelle Kultur, moralische Kultur, pädagogische Kultur, wissenschaftliche Autorität, berufliche Qualifikationen, Kompetenzen, Zusammenarbeit, Kooperation, Verständnis, emotionale Nähe, Bekanntschaft, Kollegialität, Freundschaft, wissenschaftliche Kontakte, Lehrstuhl, Abteilung, Forschungsteam, Master- und Doktorandenseminar, Fakultät, Institut, Rektor, Prorektor/en, Dekan, Prodekan/e, Institutsleiter, stellvertretende/r Leiter, Manager der Fachrichtung, Mentor, Führer, Mittler, Defätismus, Fehler, Expression, Ursache, Symptom, Folge, Wert, Disposition, Merkmal, Vorteil, Nachteil, Laster, Haltung, Temperament, Individualität, Charakter, Persönlichkeit, Motivation, individuelle Entwicklung: kognitive, soziale, emotionale, gefühlsbetonte, moralische, geistige Entwicklung, körperliche, psychische, soziale, moralische, geistige Gesundheit, Diensthaltung, Hilfe, Dienstleistung, Studienangebot, Geisteswissenschaft, Prophylaxe, Diagnostik, Therapie, Bildungsprozess, Dankbarkeit, Großzügigkeit, Freigebigkeit, Selbstlosigkeit, Hilfsbereitschaft, Bescheidenheit, Bewunderung, Anerkennung, Respekt, Achtung, Wahrheit, wissenschaftliche Betreuung, Interesse, Vorliebe, wissenschaftliches Schaffen, Originalität, Innovation, Fähigkeiten, biologische Voraussetzungen, kognitive Fähigkeiten, wissenschaftliches Talent, Genie, wissenschaftliches Werk, Publikation, Artikel, wissenschaftliche Monographie, Kapitel in der Monographie, wissenschaftliche Errungenschaften, kulturelles Erbe, Konferenz, Versammlung von Fachleuten, wissenschaftliches Seminar, Kolloquium, Promotionskommission, Habilitationskommission, In- und Auslandspraktikum, Studium, Studieren, Offenheit, Toleranz, intellektuelle Unabhängigkeit, moralische Unabhängigkeit, Großzügigkeit, Authentizität, Wahrhaftigkeit, Ehrlichkeit, Mut, Lebensbejahung, Erziehung, Erziehungsprozess, Bildungsprozess, Formation, Selbsterziehung, Erziehungs- und Selbsterziehungsmethode, Erziehungs- und Selbsterziehungsprinzip, moralische Norm, moralische Erziehung, Erziehungs- und Selbsterziehungsform, Meister, Lehrer, Erzieher, Betreuer, Animateur, Student, Schüler, Schützling, Unterstützung, Hilfe, Betreuung, Promotion, Stipendium, Dienstreise, Klima der Erziehung, Pädagogik der Hochschule, Erziehungstheorie, Theorie der moralischen Erziehung, allgemeine Pädagogik, Arbeitspädagogik, Pedeutologie, Kulturpädagogik, Andragogik, Gesundheitspädagogik, Wissenschaftsphilosophie, Wissenschaftspsychologie, Wissenschaftssoziologie, „Wissenschaftspädagogik“, Geschichte der Wissenschaft, Professionssoziologie, Interdisziplinarität, berufliche Qualifizierung, Selbstentfaltung, Selbstbildung, Selbstverwirklichung, Autokorrektur, pädagogische Ethik, Berufsethikkodex, gute Sitten in der Wissenschaft, Verbreitung wissenschaftlicher Errungenschaften, Entdeckung, Erfindung, Umsetzung, Patent, Innovation, Programm, Anpassung, Verfahren, Organisation, Demokratie, soziale Inklusion, wirtschaftliche Entwicklung, wissenschaftliche Entwicklung, Technologie, technische Zivilisation, technischer Fortschritt, wissenschaftlicher Fortschritt.

Redaktor inicjujący
Paulina Janota

Redaktor
Małgorzata Poglódek

Projekt okładki na podstawie pomysłu Autorki
Magdalena Pache

Korektor
Lidia Szumigala

Łamanie
Marek Zagniński

Copyright © 2020 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone



<https://orcid.org/0000-0003-3994-9558>

<https://doi.org/10.31261/PN.3974>

Żywczoć Alicja
Zazdrość i działalność naukowa : Studium z zakresu
naukoznawstwa pedagogicznego / Alicja Żywczoć. -
Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2020

ISBN 978-83-226-3931-3

(wersja drukowana)

ISBN 978-83-226-3932-0

(wersja elektroniczna)

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail:wydawnictwo@us.edu.pl

Wydanie I. Liczba arkuszy drukarskich: 17,75. Liczba arkuszy wydawniczych: 19,5. Publikację wydrukowano na papierze Munken Polar 100 g vol. 1.13. PN 3974. Cena 64,90 zł (w tym VAT). Druk i oprawa: Volumina.pl Daniel Krzanowski, ul. Księcia Witolda 7-9, 71-063 Szczecin

W recenzowanej pracy Autorka utrwała treści i wartości doskonalące istotę człowieczeństwa oraz tworzy nowe formy istotnego i jakże potrzebnego nurtu badań nad rolą emocji w pracy naukowej [...]. W tym sensie monografia Alicji Żywczok zajmuje niewątpliwie znaczące miejsce w profilaktyce, diagnozie oraz terapii życia akademickiego i naukowego, choćby dlatego, że wbrew modzie nie ucieka ani od pytań epistemologicznych, ani ontologicznych. Książka jest również dobrym przykładem integralnego teleologicznie i strukturalnie ujęcia pola badawczego [...]. Swoją tematyką oraz wnikliwością, logiką języka, a także trafnie rozbudowaną bibliografią może stanowić cenną lekturę nie tylko dla refleksyjnych ludzi nauki, zwłaszcza młodych naukowców niewciągniętych w habitus negatywnych zjawisk w życiu akademickim (takich jak pęknięcie międzypokoleniowe, egoizm, bezduszna rywalizacja, niska kontrola emocji negatywnych, autokratyzm, „pustynia aksjologiczna”, nieupominanie się o najwyższe standardy uprawiania nauki), lecz także dla wszystkich pedagogów [...] chcących rozwijać i formować lepszego człowieka, nie tyle wolnego od zazdrości i innych emocji negatywnych, ile [...] budującego dzięki postawom pozytywnym oraz dialogowi scementowaną wspólnotę akademicką. W związku z tym rekomenduję książkę wydawnictwu oraz zdecydowanie popieram jej opublikowanie.

prof. dr hab. Wiesław Andrukowicz

Cena 64,90 zł (w tym VAT)	Więcej o książce
ISBN 978-83-226-3931-3	
	
9 788322 639313	