

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ І ПРОБЛЕМА ЗАЗДРОСТІ: ОЧЕВИДНА НЕОЧЕВИДНІСТЬ

У статті обґрунтовується необхідність більш предметного розгляду в системі соціологічного знання, у тому числі і в рамках соціології управління, соціального феномену заздрості. Підкреслюється важливість чіткого уявлення про заздрість як один з головних провокуючих механізмів конфліктів в діяльності організацій. Наводяться основні причини, які ініціюють прояви заздрості. Виокремлюються та характеризуються деякі розповсюджені стратегії поведінки керівників на прояви заздрості серед підлеглих.

Ключові слова: заздрість, управління, організація, керівник, підлегли, конфлікт.

В статье обосновывается необходимость более предметного рассмотрения в системе социологического знания, в том числе и в рамках социологии, управления социального феномена зависти. Подчеркивается важность четкого представления о зависти как одном из главных провоцирующих механизмов конфликтов в деятельности организаций. Приводятся основные причины, инициирующие проявления зависти. Выделяются и характеризуются некоторые распространенные стратегии поведения руководителей на проявления зависти среди подчиненных.

Ключевые слова: зависть, управление, организация, руководитель, подчиненные, конфликт.

The article points out the necessity of a more substantive discussion of a social phenomenon of envy in the system of sociological knowledge including, without limitations, the framework of the sociology of control. It emphasizes the importance of clear understanding of envy as one of the main mechanisms provoking conflicts in organizations. The author notices the main causes that trigger manifestation of envy. Some common strategies of managers' behavior on the manifestation of envy among subordinates have been isolated and characterized.

Key words: envy, management, organization, manager, subordinates, conflict

Розглядати заздрість як особливу складову системи соціальних відносин та комунікацій, а тим більше в якості одного з базисних факторів, що визначають цілу низку змістовних і структурних особливостей управління, в соціології практично не прийнято. І це незважаючи на те, що її (заздрості) вплив на різноманітні аспекти управлінської діяльності більш ніж очевидна. Дозволю поки залишити без уваги оцінку причин такого упущення, підкреслюючи тільки високий ступінь значущості більш відкритого і відвертого аналізу саме заздрості при дослідженні відтворення

різних принципів управління, ієрархій, формальних і неформальних управлінських механізмів тощо.

Це особливо важливо для підвищення точності діагностики, як конкретних проблемних ситуацій у сфері управління, так і для розуміння складнощів, що виникають при спробах впровадження навіть самих передових і найбільш ефективних управлінських практик. У глобальному ж плані повністю поділяю позицію німецького соціолога Г. Шека, який вважав, що: «чим більше приватні люди і хранителі політичної влади в даному суспільстві здатні діяти, як якби заздрості не було, тим вище будуть темпи економічного зростання і тим більше буде можливих інновацій» (пер. з рос. авт.) [1, с. 27]. Орієнтація на постматеріалістичні цінності і відповідні управлінські принципи повинна (в ідеалі) обов'язково має включати в себе розробку підходів, які здатні обмежувати типові й історично непорушні негативні реакції людської поведінки. І складно заперечувати той факт, що перш за все «заздрість» була і залишається своєрідним родовим прокляттям соціальної спільноти, забезпечуючи стійкість проявів агресивної взаємодії, виправдовуючи непохитність авторитарних та диктаторських форм управління.

Звичайно, уразливість вивчення «заздрості» як важливого чинника в управлінській сфері обумовлюється її переважним перебуванням в «середовищі» так званих «іраціональних» реакцій. Проте, будемо спиратися на, можливо, для когось і не беззаперечну позицію, що для соціології занадто важливе розуміння, як рівня раціональності, так і ступеня впливу чинників, ініціацій, мотивів, навіть якщо вони і не надто усвідомлені, іраціональні тощо, на різноманітні соціальні процеси і відносини. Що ж стосується безпосередньо заздрості то, кажучи вже зовсім пафосно: її значення у світовій історії нітрохи не менше, ніж вплив, що оказує на соціальні процеси той таки сексуальний потяг, який, до речі, досліджується вченими куди більш масово та деталізовано, ніж заздрість. У прикладному ж ключі тим більш очевидно, що будь-який досвідчений керівник в обов'язковому порядку постійно стикається з цілою ієрархією відносин заздрості, мало того, враховує їх і нерідко намагається скористатися ними у своїх цілях.

Спроби огляду недавніх соціологічних публікацій по даному напрямку дослідницького пошуку не дають можливостей надійно спиратися на скільки-небудь численні розробки. Мабуть, тут має місце (крім усього іншого) деяка упередженість щодо перебування самого терміна «заздрість» виключно у філософсько-релігійній, етико-культурологічній або ж психологічній нішах соціального пізнання. Для соціології і тим більше для такої досить усталеної її галузевої складової як соціологія управління включення даної категорії в активний понятійний апарат виглядає досить спірною ініціативою. Хоча навіть побіжний аналіз інформаційних англійських ресурсів виводить на цікаві результати емпіричних досліджень стосовно заздрості (див., наприклад, «Workplace sabotage fueled by envy, unleashed by disengagement: research») [2]. Однак, наявний обсяг доступного і відносно «свіжого» по часовим параметрам матеріалу виступає скоріше

додатковим свідченням дефіциту розробок, ніж говорить про вичерпаність пошукових можливостей. Для української ж соціології (тим більше безпосередньо для соціології управління) тема «зздрості» виглядає, на мій погляд, більше ніж екзотично. Достатньо вказати, що на нещодавньому II Конгресі САУ цей аспект, якщо судити з програми форуму, не розглядався в жодних доповідях та виступах, включаючи секції, що торкалися проблемних питань соціології повсякденності та соціальних відхилень. Відносно ж фундаментальних і відповідно об'ємних соціологічних праць, то тут поки що доводиться спиратися переважно на незаслужено забуту (або ж недостатньо відому) роботу вже згаданого Гельмута Шека «Зздрість. Теорія соціальної поведінки».

Ясно, що стаття дозволяє торкнутися суто обмеженого переліку аспектів цього складного питання. Тому вважаю недоцільним докладно аналізувати полеміку власне про природу зздрості, співвідношення понять «зздрість» і «ревнощі» (окреслю їх дуже стисло), розглядати численні оцінки «зздрості» в релігійних і філософських джерелах. У зв'язку з чим мету даної статті можна сформулювати наступним чином: визначення певних аспектів щодо концептуалізації проблеми зздрості в управлінській сфері та характеристика основних стратегій поведінки керівників відносно проявів зздрості в організаціях.

Наміри концептуалізації даного «очевидно неочевидного», суперечливого проблемного явища повинні базуватися, як мінімум, на окресленні наступних завдань:

- здійснення спроби визначення змістовної наповнюваності дефініції «зздрість»;
- окреслення основних факторів, що обумовлюють конфліктогенні зони, які зініціюються даною типовою і поширеною чуттєвою реакцією;
- характеристику вибору стратегій управління, враховуючи інтенсивність та форми прояву зздрості у співробітників.

Свідомо обмежую у даній публікації завдання аналізу виключно диспозиціями «керівник-підлегли» і «підлегли-підлегли» без виходу на більш складні пласти взаємозв'язків і взаємодій в управлінській сфері.

На початку наведу власне розуміння категорії «зздрість». Під зздрістю далі буде матися на увазі стійке негативне ставлення однієї людини (групи людей) до іншої людини (кількох людей) на підставі відчуття чи усвідомлення наявності (уявлення про наявність) у нього (них) властивостей, якостей, благ, статусів тощо, недосяжних безпосередньо для суб'єкта (суб'єктів)-носія (носіїв) почуття зздрості. Г. Шек наводить визначення поняття «зздрісний» («envious») з третього міжнародного словника англійської мови Вебстера 1961 (Webster's Third New International Dictionary of the English Language): «Той, хто зздрить» («envious»), визначається як незадоволений емоційний стан, викликаний багатством чи досягненнями іншого, злісне бажання, щоб інший це втратив» (пер. з рос. авт.) [1, с. 31]. Не стану зосереджувати увагу на відтінках трактовок, що зустрічаються у різноманітних авторів та у словниках на цю тему. В означеному контексті

загалом більш-менш зрозуміло про що йде мова (якщо ми, звичайно, говоримо про очевидність).

Окреслюючи свою позицію відносно змісту поняття «заздрість» також зазначу, що повністю поділяю точку зору, згідно з якою «заздрість» і «ревності» не є тотожними категоріями. При спробах більш-менш прийнятної конкретизації такого абстрактного поняття як «заздрість» тут і далі в міркуваннях виходжу з наступного уявлення: заздрість – це відчуття (виразне розуміння) індивідом неможливості одержання або досягнення чого-небудь, що є у іншого (інших). І, відповідно, – прояв (відкритої або з різним ступенем вмілості прихованої) негативної реакції з цього приводу. Ревності ж (як я вказував на одній з недавніх конференцій («Університет і регіон», Луганськ, листопад 2013 р.) – це чуттєва реакція, в основі якої також лежить негативне ставлення до досягнень (реальних або тих, що уявляються реальними) інших людей. Але на відміну від заздрості – ревності, в моєму розумінні, базуються перш за все на відносинах паритетності, суперництва, тобто коли носій даної реакції (ревності) розуміє і досадує про відсутність того, що є в іншого, але у той же час усвідомлює потенційну досяжність того самого. Іншими словами, ревності при такому підході – це все ж збереження можливості, а заздрість – приймається і сприймається як приреченість. Є. Соколова у своїй публікації «Психологія заздрості» наводить літературне визначення французького драматурга XVIII століття Антуана де Ламотта: «заздрість – мимовільна данина повазі, яку нікчема платить гідності» (пер. з рос. авт.) [3].

З позицій чуттєвості, як на мене, ревності – це досада (нехай навіть і дуже сильна), а заздрість – злоба. В рамках корпоративної культури можна визначати ревності як платформу суперництва, що допускає здорову конкуренцію і відносно чесні правила міжособистісної поведінки. При проявах і тим більше домінуванні заздрості – немає місця принципам fair play, оскільки все замінюється переважно спробами помсти у різноманітних її модифікаціях та рівнях інтенсивності. При реакціях ревності мобілізація творчих зусиль, як доказова база умінь і навичок (самоу собі та/або навколишнім) передбачається (допустима). При культивуванні заздрості має місце тільки внутрішня і зовнішня деструкція та домінує фатальність, усвідомлення недоскопності бажаного посадового рівня, звань, матеріального достатку, особистих якостей тощо, наявних у об'єкта заздрості. У всякому випадку логіка подальших міркувань буде припускати саме таке обмежувальне розуміння категорії «заздрість». Відзначаю, що мова не йде ні про яку так звану «білу» заздрість, характеристики якої досить популярні у багатьох наукових та художніх текстах.

Виходячи з такого підходу, можна описати основні зони конфліктів, що формуються саме на базі виникнення та продукування заздрості. До речі, той самий Г. Шек безумовно правий, коли зазначає, що при всій важливості відомих розробок Р. Дарендорфа в них повною мірою не враховується саме заздрість як першооснова (предтеча) багатьох конфліктних ситуацій [1, с. 137]. Це означає спроби лікувати «наслідки хвороби», її, так би мовити, ускладнення, обходячи увагою корінні причини недуги.

У рамках функціонування локальних соціальних організацій мають місце наступні основні причини ініціювання почуття заздрості (зрозуміло, що їх перелік майже тотожний традиційним зонам протиріч, що виникають всередині організації): посадові статуси, ступінь професійної компетенції, рівень заробітної плати, розподіл посадових обов'язків. Однак необхідно додати й інші «лінії напруженості», яким зазвичай приділяється недостатньо уваги в літературі з соціології управління: характер влаштованості особистого життя, зовнішній вигляд, вік, риси характеру, особливості поведінкових реакцій (наприклад, вміння підтримувати оптимістичний настрій) тощо.

Окремим пунктом виділимо гендерний аспект (поки без заглиблення в подробиці). Відзначимо лише безумовну необхідність детальних досліджень, що стосуються схожості та/або відмінності загостреності проблеми заздрості в змішаних і моноколективах (жіночих та чоловічих). При цьому складно приховувати усталену думку, що самі представниці прекрасної половини людства часто висловлюють небажання працювати у виключно жіночому колективі, називаючи заздрість як одну з основних негативних причин.

Наслідки рушійного потенціалу проявів заздрості в організаціях кожен з нас може спостерігати повсякденно. Можна вважати, що ми є постійними свідками (сподіваюсь, що не ініціаторами) прояву феномену своєрідного внутрішнього та зовнішнього «лудітства», коли, по суті, знешкоджуються прогресивні знаряддя праці. Під внутрішнім «лудітством» розуміється деградація професійних навичок та особистісних якостей від постійного перебування у стані підвищеної нервової напруги, а тим більше демонстраційних чи прихованих дієвих практик помсти. А зовнішнє «лудітство» знаходить свої прояви у спробах знешкодити об'єкт заздрості не через пряме конкурування з ним, а «підставляючи» його. Що нерідко означає як наслідок звільнення ініціативного та креативного робітника, якого «підставили» (дуже красномовний термін «з'їли») чи зниження його мотивації до активної діяльності (тим більше у співпраці з тими, хто проявляє заздрість). Таким чином, фактично нейтралізується потенціал зростання організації, закладаючи під неї вже не стільки вказані індивідуальні, скільки загальні тенденції деградації.

Вочевидь, що в повсякденній практиці керівник не може не фіксувати виникнення і розповсюдження конфліктних зон в підґрунті яких лежить саме почуття заздрості, стаючи щоразу перед складними виборами: як реагувати, як використовувати (в особистих, корпоративних цілях), які знаходити виходи. Оцінка ситуації передбачає окреслення та спроби втілення відповідної стратегії дій. Весь різноманітний набір таких стратегій можна звести до трьох основних підходів:

- «заохочення» (цілеспрямоване культивування та підтримка заздрості, як своєрідного принципу міжособистісних відносин);
- «ігнорування» (спроби відсутності скільки-небудь активного реагування на прояви заздрості);
- «спротив» (явне і активне несприйняття заздрості).

При «заохоченні» має місце свідома підтримка заздрісних відносин між співробітниками на базі створення жорстких формальних і неформальних ієрархій, волонтаристських принципів розподілу обов'язків та винагород, розповсюдження прямих або непрямих образливих суджень та оцінок.

«Ігнорування» проблеми заздрості, мабуть, найбільш неоднозначна стратегія дій керівника. Вона може включати в себе різні причинні та мотиваційні механізми, а також вельми різноманітну логіку організаційних та комунікаційних заходів. По суті ж, робляться спроби прямо не педалювати проблему, звертаючись до практики її «ситуативної нейтралізації». Домінує прагнення, таким чином застрахуватися від прямої участі в конфліктах, що виникають на ґрунті проявів заздрості між співробітниками, витримувати певну дистанцію, залишаючи за собою звісну можливість знаходитись «над схваткою».

«Спротив» характеризується відкритим декларуванням з боку керівника щодо неприйнятності проявів і тим більше домінування заздрості в міжособистісних комунікативних відносинах всередині організації та підкріпленням даних декларацій різними діяльними санкціями на адресу тих хто демонструє чи заохочує заздрість. Звісно, це найбільш складна та копітка за реалізацією стратегія поведінки, враховуючи саме розповсюдженість та вкоріненість заздрості в людську природу у якості одного з механізмів соціального пристосування.

Складно заперечувати факт згідно з яким таке досить розповсюджене явище як «заздрість» виявляється в соціології (включаючи і соціологію управління) багато в чому табуованою темою і майже не розглядається як принципової і більш ніж значущої складової управлінської діяльності, що потребує постійної уваги та відповідного реагування, навіть, враховуючи її перманентний деструктивно генеруючий потенціал.

Таким чином, на першому етапі дослідження соціального феномену заздрості є необхідність виразної візуалізації даної проблеми в рамках соціології управління. Вона (дана проблема) не повинна продовжувати перебувати в статусі «очевидної», «всім відомої», але поряд з цим «той що вуалюється», «неявної». Чітке визначення та своєрідна легітимізація заздрості, як дієвого мотиватора в соціологічному ключі означає появу більш широких можливостей для зниження негативного потенціалу її впливу, як на загальну систему соціальних відносин, так і безпосередньо на управлінську сферу.

У рамках соціальної діагностики саме «заздрість» повинна розглядатись як повноправну, самостійну (і навіть самодостатню) характеристики проблемного поля, яке постійно виникає у міжособистісних відносинах в діяльності організацій у диспозиціях «керівник-підлеглий» та «підлеглий-підлеглий». Здається, що поки такої однозначності і виразності не спостерігається. Перевага надається більш обережним, «політкоректним» визначенням (підвищена конфліктогенність, нездоровий мікроклімат тощо). Хоча очевидно, що базисною підставою для численних конфліктів і несприятливого мікроклімату на внутрішньокорпоративному рівні часто

виступає реакція заздрості, що проявляється конкретними індивідами, які з різним ступенем вмілості замасковують її (заздрість) під більш благопристойні мотиви. Також не прийнято відкрито називати саме «заздрість» як важливу мотивацію при прийнятті управлінських рішень (багато класичних підручників досить делікатно оминають цю тему).

Таким чином подальші наукові пошуки у цьому дослідницькому напрямку безпосередньо з соціологічного плацдарму можна вважати досить перспективними, хоча і значною мірою відчайдушними, враховуючи перш за все той тотальний вплив, що має заздрість на соціум та принципи його структуризації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шек Г. Зависть: теория социального поведения / Г. Шек; [пер. с англ. К. Кошкина]. – М.: ИРИСЭН, 2010. – 544 с.
2. Workplace sabotage fueled by envy, unleashed by disengagement: research [Electronic Source]. – Access mode: <http://phys.org/news/2011-10-workplace-sabotage-fueled-envy-unleashed.html>
3. Соколова Е. Психология зависти [Электронный ресурс] / Е. Соколова. – Режим доступа: http://psychologi.net.ru/book2_p_p/sokolova_zavist.html