



Alicja Żywczok (2020). *Zazdrość i działalność naukowa. Studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego.*

Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, ss. 282.

Zazdrość i zawiść przyciągają uwagę uczonych już od starożytności. Znakomitą tego ilustracją są zawarte w niektórych dziełach Arystotelesa (zob. Arystoteles, 1996, 2008) oraz św. Tomasza z Akwinu (zob. Tomasz z Akwinu, 1965) analizy tych negatywnych i złożonych uczuć. Na przestrzeni wieków problematyka podejmowana była także przez innych filozofów, szczególnie w ramach refleksji etycznej (Gadacz, 1996). Współcześnie emocje i uczucia te stały się dodatkowo przedmiotem zainteresowania psychologów, pedagogów oraz przedstawicieli innych nauk społecznych (zob. Sanders, 2014). Stosunkowo niewiele miejsca poświęcono jednak dotychczas związkom między zazdrością (oraz zawiścią) i działalnością naukową. Należy uznać to za zadziwiające, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że środowisko pracowników naukowych tworzą zazwyczaj ludzie ambitni, chcący się wyróżnić, rywalizujący ze sobą na polu aktywności badawczej o różne dobra, takie jak publikacje, środki na działalność naukową (tzw. granty), stypendia, kierowanie zespołami badawczymi czy uznanie w środowisku zawodowym. Uniwersytet to niemal idealne miejsce do rozwoju nie tylko *zēlos* („ambicja”), ale niestety również *phthonos* („zazdrość”), razem z trafnie uchwyconymi przez Akwinatę, godnymi ubolewania zjawiskami towarzyszącymi.

Tę dotkliwą lukę w polskim piśmiennictwie naukowym wypełnia wydana w roku 2020 przez Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego monografia Alicji Żywczok zatytułowana *Zazdrość i działalność naukowa. Studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego*. Jak wyjaśnia Autorka, „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 działalnością naukową [...] i zazdrością” (2020, s. 14). Treść pracy wypełnia bogactwo poruszanych zagadnień, zaś realizacja tego ambitnego zamierzenia przebiega dwutorowo. Dokonano w niej wnikliwej, interdyscyplinarnej analizy stanu wiedzy naukowej na temat uczucia zazdrości. Nacisk położono na opis destruktywnego znaczenia zazdrości w funkcjonowaniu zawodo-

wym pracowników uczelni wyższych. Oprócz tego w monografii zaprezentowano rezultaty przeprowadzonego przez Autorkę badania empirycznego dotyczącego emocji zazdrości w działalności pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych uczelni wyższych. Wśród jego rezultatów na szczególną uwagę zasługują propozycje badanych naukowców odnośnie do zapobiegania i łagodzenia destrukcyjnej zazdrości w relacjach między badaczami. Warto również zwrócić uwagę na cenny postulat wprowadzenia do pedagogiki terminu *naukoznawstwo pedagogiczne*.

Czytelnik monografii znajdzie więc w niej interdyscyplinarne analizy różnych aspektów uczucia zazdrości. W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Zazdrość i terminy zbliżone pod względem semantycznym. Uściślenia leksykalne oraz wartościowanie zazdrości* przedstawiono etymologię słowa *zazdrość* oraz wybrane jego definicje. Wyjaśniono również, że *zazdrość* to złożony stan emocjonalny, na który składają się „niepokój wraz z obawą danej osoby, że zostanie pozbawiona tego, na czym jej zależy: miłości, uznania, władzy itp.” (s. 33). Scharakteryzowane zostały również stany uczuciowe związane z zazdrością, takie jak zawiść, nienawiść, nieżyczliwość i nieprzychylność. Człowieka zawistnego ujęto jako tego, który „pragnie zniszczyć lub zawłaszczyć określone dobro kogoś innego tylko dlatego, że nie należy ono do niego” (s. 37). Wyjaśniono także, czym jest próżność, zachłanność i chciwość. Na koniec podjęto temat współzawodnictwa, rywalizacji i konkurencji jako znaczących w inicjowaniu emocji zazdrości.

Rozdział drugi poświęcono zaprezentowaniu wybranych klasyfikacji dotyczących typów, poziomów oraz faz zazdrości. Jeśli chodzi o typy, przypomniano opisany przez Artura Schopenhauera podział zazdrości na aktywną (przejawiającą się w zachowaniu) oraz pasywną (przejawiającą się tylko w sferze przeżyciowej). Inna z podanych tu licznych typologii zazdrości pozwala wyodrębnić trzy jej rodzaje: reaktywną, niepokojącą i zaborczą. Odnośnie do poziomów zazdrości zaproponowano podział na zazdrość o dobra materialne, zazdrość o dobra niematerialne, a także zazdrość najgroźniejszą, ponieważ dotyczącą istnienia/życia drugiego człowieka. Następnie scharakteryzowano fazy zazdrości nadawczej oraz fazy reakcji odbiorcy na zazdrość. W końcowej części tego rozdziału podjęto interesujące zagadnienie trwałości i zmienności przeżywanej zazdrości.

Rozdział trzeci nosi tytuł *Mechanizm, przyczyny, przedmioty zazdrości wśród naukowców*. Na jego początku wyjaśniono, że zazdrość stanowi mechanizm afektywny służący przetrwaniu człowieka. Następnie przedstawione zostały przyczyny zazdrości. Zaliczono do nich między innymi: relacje panujące w rodzinie macierzystej, nieprawidłowe rozwiązania systemowe i organizacyjne w instytucjach publicznych, dyskurs medialny, konsumeryzm i merkantyizm, nieprawidłową samoocenę, deprywację potrzeb samorealizacji i uznania społecznego, niski status społeczny, deficyt kontroli wolicjonalnej, niezadowolenie z życia i defetyzm.

Zawartość tego rozdziału wydaje się niebagatelna, zważywszy na wykorzystanie szansy zmiany realiów zawodowych w tej grupie pracowników.

W rozdziale czwartym scharakteryzowano przejawy zazdrości w środowisku naukowców. Wskazano typowe psychiczne i somatyczne przejawy tego uczucia. Sporo miejsca poświęcono zwłaszcza jego przejawom behawioralnym. W przypadku pracowników uczelni obejmują one takie zachowania, jak kompulsywne porównywanie siebie z innymi, dążenie do wzbudzania zazdrości w otoczeniu, manipulowanie dostępem do informacji, kłamanie i zwodzenie, podtrzymywanie bezładu organizacyjnego, wrogość wobec osób mających wyższy status społeczny, imitowanie zakresu zainteresowań naukowych oraz problematyki badawczej, umniejszanie dokonań i zasług innych badaczy oraz uszczuplanie ich zasobów.

Z kolei rozdział piąty dotyczy konsekwencji zazdrości w środowisku naukowców, zostały więc scharakteryzowane opinie naukowców odnośnie do jej skutków. W pierwszej kolejności wskazano prawdopodobne skutki zazdrości dla człowieka, który ją przejawia. Zaliczono do nich na przykład cierpienie psychiczne, resentyment, zakłócenia komunikacji interpersonalnej i poczucie osamotnienia, nabywanie niekorzystnych cech charakteru i zachowania, spadek jakości życia, niepochlebna opinia społeczną, zagrożenie marginalizacją społeczną, trudności w obszarze indywidualnego rozwoju naukowego. Następnie ukazano, co dzieje się z osobą, którą dotyka zazdrość ze strony innych. Może w niej wówczas dojść do zachwiania obrazu świata, innych ludzi i siebie. Powstają także negatywne emocje i uczucia. Inne niekorzystne zjawiska dotykające człowieka będącego obiektem cudzej zazdrości to choćby brak wsparcia, doświadczenie: nieuzasadnionej krytyki i reakcji hiperkrytycznych, krzywdzących decyzji kadrowych, ostracyzmu środowiskowego, mobbingu i konfliktów interpersonalnych, przeszkód w rozwoju naukowym, opóźnienia awansu zawodowego, próby nieformalnej ingerencji w proces opiniowania i oceniania (projektów, prac naukowych, wniosków o awans), ataków na pozytywny wizerunek, hamowania kreatywności. Choć wnioski płynące z tego rozdziału mogą wydawać się sceptyczne, treść kolejnego rozwiewa tę wątpliwość i odsłania prawdziwe intencje Autorki.

W rozdziale szóstym podjęto zagadnienie wartości, dyspozycji i postaw, które można uznać za przeciwieństwo zazdrości. Słusznie zaliczono do nich między innymi: wdzięczność, szczodrość (hojność), bezinteresowność, uczynność, skromność, podziw, uznanie, szacunek, poważanie, niezłomność w dążeniu do poznania prawdy, sprawowanie pieczy nad rozwojem naukowym własnym i współpracowników, zamiłowanie do pracy badawczej i wrażliwość na przejawy oryginalności dzieł naukowych, relacje koleżeńskie i przyjacielskie, otwartość, tolerancję, niezależność intelektualną, niezawisłość moralną, wspaniałomyślność i autentyczność, uczciwość i odwagę afirmacji życia.

Tytuł rozdziału siódmego brzmi *Zapobieganie i rugowanie zazdrości w procesie edukacyjnym adeptów nauki oraz młodych naukowców*. Zawiera on wybrane propozycje zasad wychowania i samowychowania moralnego wspomagające zapobieganie zazdrości. Następnie wskazano możliwe metody rugowania zazdrości, takie jak refleksja i autorefleksja, przewyciężanie stereotypów i złudzeń, rozwijanie zalet, redukowanie perfekcjonizmu, celebrowanie własnych i cudzych osiągnięć, niewzmacnianie zachowania wynikającego z zazdrości. Podjęto też kwestię korzystania z kodeksu etyki zawodowej jako narzędzia pomocnego w pozytywnym ukierunkowaniu emocji zazdrości. Na koniec przedmiotem refleksji stała się możliwość przeciwdziałania behawioralnym przejawom zazdrości dzięki odpowiednim zmianom procedur instytucjonalnych.

Istotnym walorem recenzowanej pracy jest prezentacja i interpretacja wyników badania dotyczącego zazdrości wśród pracowników uczelni wyższych przeprowadzonego przez Alicję Żywczok w latach 2017–2018. Jego przedmiot stanowiły „opinie naukowców [...] odnośnie do przejawów, typów oraz uwarunkowań, a także zapobiegania chronicznej zazdrości w tej grupie zawodowej” (s. 17). Celem poznawczym było scharakteryzowanie tych opinii, natomiast za cel użyteczny badań uznano podnoszenie „poziomu świadomości w zakresie destruktywnych skutków eskalacji zazdrości w życiu zbiorowym, zwłaszcza w odniesieniu do rozwoju naukowców oraz postępu w nauce jako dziedzinie kultury” (s. 18). Z kolei cele wychowawcze i profilaktyczne badania to „kształtowanie w pracownikach naukowych i naukowo dydaktycznych odpowiedniego stosunku do problemu zazdrości [...], wspieranie postaw przeciwnych zazdrości, wzmacnianie samokontroli zachowania powodowanego tą złożoną emocją negatywną” (s. 18).

W zaprezentowanych badaniach zastosowano dwie metody: metodę hermeneutyczną oraz metodę indywidualnych przypadków. W ramach drugiej posłużono się dwoma technikami badawczymi: wywiadem indywidualnym pogłębionym oraz analizą treści dokumentów biograficznych. Wywiady przeprowadzono z trzydziestoma naukowcami z polskich ośrodków badawczych. Analizie poddano także 24 biografie i autobiografie naukowców. W związku z tym postawiony został następujący problem badawczy główny: „Jak badani pracownicy [...] pojmują, postrzegają zazdrość [...] i doświadczają zazdrości oraz jak zapobiegają eskalacji tej emocji negatywnej [...] w sobie bądź wśród współpracowników?” (s. 22).

Zebrane dane empiryczne pokazały między innymi, że w opinii niemal wszystkich badanych pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych „zazdrość innych pracowników [...] stanowi problem/mankament w pracy naukowej na uniwersytecie bądź w innej szkole wyższej” (s. 95). Badane osoby wskazały, że pracownicy uczelni wyższych zazdroszczą sobie zazwyczaj awansu i kariery naukowej, twórczego rozwoju naukowego, wielkości wynagrodzeń, stanowisk, peł-

nionych funkcji organizacyjnych i ról w społeczności akademickiej, publikacji, kontaktów ze znakomitymi naukowcami, staży (zwłaszcza zagranicznych), dóbr materialnych sygnalizujących wysoki status materialny, sposobu bycia czy udanego życia rodzinnego (zob. s. 98).

Jeśli chodzi o przejawy zazdrości ze strony współpracowników z tej samej uczelni, badane osoby wskazały między innymi: oczernianie, dyskredytowanie, rozsiewanie plotek, przejmowanie zajęć dydaktycznych, utrudnianie rozwoju zawodowego i awansu, ignorowanie zasług i dokonań, aranżowanie „sztucznych” afer i skandali, pozbawianie pełnionych dotychczas funkcji, hiperkrytyczne recenzowanie dorobku i dokonań (zob. s. 120–123). Co do przejawów zazdrości ze strony pracowników innych uczelni wskazywane były na przykład negatywne wypowiedzi, krzywdzące stygmatyzowanie, umniejszanie zasług, nieobiektywne recenzje, blokowanie dostępu do grantów, niezapraszanie na konferencje, seminaria czy sympozja naukowe, usuwanie wypowiedzi ze sprawozdań z posiedzeń prestiżowych gremiów (zob. s. 124).

Warto też odnieść się do zawartych w monografii wniosków praktycznych dotyczących radzenia sobie z zazdrością w działalności naukowej. Osoby badane zapytane o to, jak przeciwdziałać eskalacji zazdrości wśród pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych wskazały na znaczenie takich czynników, jak właściwy system wartości, samokontrola emocjonalna, kultura osobista i akademicka, wierność idei uniwersytetu, etos pracownika naukowego, empatia, kodeks etyki zawodowej, promowanie dobrych obyczajów w działalności naukowej, w tym przyjaznej współpracy zespołowej, sprawiedliwy podział intratnych propozycji i dóbr, równy dostęp do informacji oraz jasne kryteria oceny pracowników (zob. s. 242–243).

Na koniec należy odnotować, że Autorka opisywanej rozprawy proponuje w niej wprowadzenie do pedagogiki nowego terminu: *naukoznawstwo pedagogiczne*. Wyjaśnia, że termin *naukoznawstwo* oznacza „znawstwo nauki bądź nauk, a więc znajomość, rozeznanie, orientację w tym, czym jest i jak funkcjonuje nauka bądź nauki” (s. 28). W związku z tym

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) (s. 12–13).

Warto polecić uwadze czytelników także imponujący spis bibliograficzny składający się z kilkuset wielodyscyplinarnych, trafnie dobranych pozycji na-

ukowych: monografii, artykułów i rozdziałów w pracach zbiorowych, autorów krajowych i zagranicznych. To z pewnością wartościowa oferta dla znawców i pasjonatów tej problematyki.

Podsumowując, warto raz jeszcze oddać głos Autorce, która w obszernym wprowadzeniu podkreśla, że monografia jest „adresowana do uczonych reprezentujących wszystkie dziedziny [...], dyscypliny [...] i subdyscypliny” (s. 28). Następnie wyjaśnia, że chodzi o to, by dzięki zapoznaniu się z pracą „nauczyciele akademicki i uczeni sposobili adeptów nauki i młodych naukowców do dynamicznego rozwoju poznawczego wyrażającego się w spektakularnych osiągnięciach naukowo-badawczych” (s. 29), a „młodzi uczeni, budując wspólnotę akademicką wbrew współczesnym tendencjom dezintegracyjnym, potrafili kreować przyjacielskie relacje zawodowe oraz tworzyć pozytywną atmosferę naukową” (s. 28). Wypada życzyć sobie, aby recenzowana monografia skutecznie przyczyniła się do realizacji tych konstruktywnych celów. Sięgając powtórnie do myśli Arystotelesa, sądzę, że warto dołączyć kolejne życzenie: niech wśród naukowców szlachetna ambicja zawsze wygrywa z zawiścią.

Bibliografia

- Arystoteles (1996). *Dzieła wszystkie. Etyka nikomachejska, Etyka wielka, Etyka eudemejska, O cnotach i wadach*. Przeł. D. Gromska, L. Regner i W. Wróblewski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Arystoteles (2008). *Retoryka. Retoryka dla Aleksandra. Poetyka*. Przeł. H. Podbielski. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sanders E. (2014). *Envy and Jealousy in Classical Athens: A Socio-Psychological Approach*. Oxford: Oxford University Press.
- Tomasz z Akwinu (1965). *Suma teologiczna*. T. 12. *O wadach i grzechach*. Przeł. F. Bednarski i P. Bełch. London: Katolicki Ośrodek Wydawniczy „Veritas”.
- Gadacz T. (wybór) (1996). *Wypisy z ksiąg filozoficznych. O zazdrości. O zawiści*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Żywczoł A. (2020). *Zazdrość i działalność naukowa. Studium z zakresu naukoznawstwa pedagogicznego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

Mateusz Penczek
Uniwersytet Śląski w Katowicach
ORCID: 0000-0002-9907-8283