

личные интересы, которые сильно влияют на поведение и позицию участников слуха. Можно утверждать, что информация слуха является управляемой в том смысле, что на неё влияют действия тройного типа. На содержимое, формат и форму преподнесения влияют не только интересы членов слуха, которые указывают на личные эгоистические цели, а также и "групповые", к которым относится и сам распространитель слухов, социально-психологических характеристик которых он обязан придерживаться, неся собеседнику информацию, и наконец, уровню общественной моральной нетерпимости к девиантному поведению и ценностям. Каждое из отдельно взятых упомянутых действий может быть значимо и на самом деле выглядеть очень важным для контроля информации слуха. Но это не так. Только все вместе составляют возможность управлять информацией слуха. К сожалению, только теоретически.

Литература

1. Albert E.M. Cultural Patterning of Speech Behavior in Burundi . In.: J.J. Gumperz and D. Hymes (eds.) . The Ethnography of Communication. New York : Oxford University Press, 1972. P. 72-105.
2. Baumgartner M.P. Social Control of Suburbia. In: D.Black (ed) . Toward a General Theory of Social Control. Orlando, Fla.: Academic Press, 1984, p.79-103.
3. Cox B.A. What is Hopi Gossip About? Information Management and Hopi Factions. // Man. 1970. Nr. 5. P.88-98.
4. Durkheim E. The Division of Labor in Society. New York: The Free Press, 1964
5. Gilmore D. Varieties of Gossip in a Spanish Rural Community. // Ethnology. 1978. Nr.17. P. 89-99.
6. Gluckman M. Gossip and Scandal // Current Anthropology. 1963. Nr.4 p.307-316.
7. Klapp O.E. Opening and Closing: Strategies of Information Adaptation in Society. Cambridge: Cambridge University Press. 1978.
8. Lewis R.D. Kultūrų sandūra. Kaip sėkmingai bendrauti su kitų tautų ir kultūrų atstovais. Vilnius; Alma Littera, 2002.
9. Lumley F.E. Means of Social Control. New York: The Century Co, 1925.
10. Hannerz U. Exploring The City: Inquiries Toward an Urban Anthropology. New York: Columbia University Press. 1980.
11. Paine R. Informal Communication and Information Management // Canadian Revue of Sociology and Anthropology, 1970, Nr.7. P.172-188.
12. Rosnow R.L., Gossip and Marketplace Psychology. // Journal of Communication. 1977, Nr. 27, p. 158-163.
13. Ross E.A. Social Control: A Survey of the Foundations of Order. New York: Macmillan, 1901 (1929).

MOTYWY DAŻENIA DO WŁADZY

Alina Borowska
Politechnika Białostocka, m. Białystok Polska

Wśród mnogości dążeń człowieka najsilniejszymi są dążenia do władzy i sławy.

B. Russel

Ludzie dążą do władzy z różnych powodów: z poczucia mocy i z poczucia niemocy. Normalne, zdrowe dążenie do władzy wynika z poczucia siły, z chęci realizowania kolejnych wyzwań i sprawdzania się w nowych, trudniejszych sytuacjach; z poczucia zdolności do panowania nad zjawiskami i chęci zrealizowania tych zdolności. Często wynika też z chęci do realizacji pewnych konstruktywnych działań, realizacji celów społecznych lub z potrzeby samorozwoju.

Niezdrowe, chorobliwe dążenie do władzy wynika z poczucia niemocy, z lęku lub z potrzeby kompensacji niepełnego Ja. Dla ludzi tak motywowanych, władza daje poczucie siły i uwalnia od dojmującego lęku oraz zaspokaja ich potrzebę bycia ważnym i wielkim, pozwala również zrekompensować krzywdy doznane w dzieciństwie.

Dla ludzi poszukujących mocy we władzy, „władza to potężny narkotyk – ożywiający, uzależniający, podtrzymujący życie” [4, s.49-50]. Dlatego badacze organizacji twierdzą, że: psychika przywódcy, choć nie zawsze ujęta świadomie, odgrywa ważną rolę w funkcjonowaniu organizacji [4, s.15]. W literaturze przedmiotu, opisane są pewne zaburzenia osobowości w aspekcie władzy, i należą do nich między innymi: neurotyzm, narcyzm i hubryzm.

Neurotyczne dążenie do władzy jest wynikiem słabości i strachu, które chroni przed poczuciem bezradności i przed niebezpieczeństwem płynącym z własnego przekonania, że nic się nie znaczy lub z faktu, że inni są o tym przekonani.

Neurotyk odczuwa niechęć do najmniejszych nawet przejawów własnej bezradności czy słabości, dlatego unika przyjmowania informacji, rady i pomocy, jak również nigdy nie poprosi o nie; nie znosi żadnych zależności od innych ludzi, nie jest w stanie przyznać się do swoich błędów, ustąpić czy zmienić zdanie albo decyzje. Neurotyk uważa, że zawsze powinien sam sobie poradzić ze wszystkimi nawet najtrudniejszymi sprawami i decyzjami. Wynika to jego lęku, że inni odkryją jego słabość i nieadekwatność, a dla niego słabość jest hańbą, dlatego też dzieli ludzi na „silnych”, i „słabych”, podziwiając tych pierwszych a gardząc drugimi.

Jednostka neurotyczna zawsze chce kontrolować zarówno siebie jak i innych, wszelka inicjatywa i akceptacja musi pochodzić wyłącznie od niego. To właśnie dlatego nie akceptuje on żadnej inicjatywy u swoich podwładnych. U neurotyka każda próba przeciwstawienia się wywołuje niewspółmiernie silną reakcję obronną, ponieważ musi on zawsze mieć rację i nie przyjmuje do wiadomości, że popełnił błąd. Dlatego sam się odcina od wszelkiej informacji zwrotnej i w związku z tym nie umie wykorzystać wiedzy i umiejętności swoich podwładnych oraz współpracowników. Po pierwsze nie chce przyjąć, że inni wiedzą więcej, po drugie nie umie poprosić i wykorzystać wiedzy innych ludzi. Obce jest mu pojęcie uprawniania i dzielenia się władzą. Zawsze musi postawić na swoim, reaguje rozdrażnieniem jeśli inni nie spełniają dokładnie jego oczekiwań.

Zasadą neurotyka jest aby nigdy nie ustępować. Uznanie czyjejs rady czy sugestii nawet jak najbardziej słusznej, odczuwa on jako słabość, a tej nie może się poddać. Jego skryte przekonanie, jest następujące: „To świat musi się do mnie przystosować a nie ja do świata”.

Cechą szczególną neurotyków jest niezdolność do zawierania jakichkolwiek związków partnerskich, opartych na zasadzie równości. Muszą oni być przywódcami, gdyż inaczej czują się zupełnie zagubieni, zależni i bezradni. Są tak autokratyczni, że wszystko, co nie jest absolutną dominacją odczuwają jako podporządkowanie [2, s.122].

Neurotyk ma poczucie mocy i własnego znaczenia tak długo, jak długo pozostaje osobą wpływową, cieszącą się podziwem i względami. Pomimo osiągniętego sukcesu, zaszczytów i bogactwa, pomimo okazywanej publicznie dumy i wyniosłości, nadal nie posiada poczucia wewnętrznego bezpieczeństwa, i dlatego w obcym środowisku, w którym nie odczuwa poparcia, jego poczucie mocy załamuje się [3, s.,116].

Z dążeniem do władzy bardzo często idzie w parze pragnienie zdobycia prestiżu. Dążenia te nie tylko zabezpieczają przed lękiem ale umożliwiają również ujście dla wypartej wrogości, która manifestuje się zwykle w chęci poniżania innych. Skłonność ta jest najsilniejsza u osób, które zostały boleśnie zranione w swej godności, a które w efekcie szukają odwetu. Ludzie ci zwykle przeżyli w dzieciństwie szereg upokarzających doświadczeń związanych bądź z warunkami społecznymi, w jakich się wychowali (na przykład przynależność do grupy mniejszościowej lub życie w biedzie, mimo że ma się jednocześnie bogatych krewnych), bądź z ich własną pozycją w rodzinie (na przykład pomijanie przy jednoczesnym

wyróżnianiu innych dzieci, odtrącenie, traktowanie przez rodziców jak zabawkę, naprzemienne rozpieszczanie i zawstydzanie czy „ucieranie nosa” [2, s.123,124].

Sklonność do poniżania może ujawniać się w różnych postaciach: np. niemyślne lekceważenie innych (na przykład kazać komuś czekać), mimowolnego stawiania innych w kłopotliwych sytuacjach czy doprowadzaniem ich do zbytniego uzależnienia.

Neurotyczne dążenie do władzy jest wynikiem słabości i strachu a władza neurotyczna to władza autokratyczna, czyli drobiazgowa, bezwzględna i absolutna. W takiej organizacji nie ma miejsca na rozwój pracowników, na współpracę, na kreatywność jednostkową i na innowacje

Innym niezdrowym motywem dążenia do władzy, są potrzeby osobowości narcystycznej, dla której zdobycie władzy pozwala na realizację fantazji dotyczącej jej znaczenia, ważności i praw. Według psychologii „zasadniczą cechą osobowości narcystycznej jest przesadne poczucie własnej ważności albo wyjątkowości, pochłonięcie marzeniami o nieograniczonych sukcesach; ekshibicyjny potrzebą stałego budzenia uwagi i podziwu; charakterystyczna nadmierna wrażliwość na zagrożenie oceny własnej wartości; typowe zaburzenia stosunków interpersonalnych; (...) brak empatii (niezdolność do zrozumienia i wycucia przeżyć wewnętrznych innych ludzi)” [1, s. 298].

Przywódcy z takim rodzajem zaburzeń osobowości zachowują się arogancko, mają przekonanie o własnej nieomyślności, są nietolerancyjni, odrzucają wszelką krytykę, rady oraz kompromis. Narcystyczni przywódcy (menedżerowie) są często bezduszni – nie zwracają uwagi na potrzeby swoich współpracowników, wykorzystują ich lojalność, występują się nimi i bardzo często pomniejszają ich wartość. Dużą wagę przywiązują do rywalizacji.

Fasadowa zarozumiałość i skłonność do samowywyższania się graniczy z nie zawsze ukrywanym lękiem przed własną bezradnością i poczuciem mniejszej wartości.

Dla narcystycznych przywódców władza i prestiż są ważniejsze niż praca i pracownicy. Interesuje ich wyłącznie własna pozycja i znaczenie, gardzą natomiast potrzebami innych ludzi. Inni interesują ich wyłącznie na tyle, na ile realizują ich własne prywatne cele i na ile są przydatni dla nich a nie dla organizacji.

Towarzyszy im zawiść i wrogość do ludzi oraz bardzo często arogancja i nadmierna duma, wzmacniania ich idealizowaniem przez uległych pracowników. Efektem takich zachowań jest bierność pracowników, dławienie ich samodzielności i twórczości, oraz powszechna atmosfera lęku.

Narcystyczni przywódcy są tak przywiązani do władzy, że nie szykują sukcesji czyli nie wychowują sobie następcy, i bardzo często są pozbawiani władzy siłą. Badania wykazują, że narcystyczne zaburzenia osobowości częściej występują u mężczyzn niż u kobiet [1, s.299].

Kolejnym powodem dążenia do władzy motywowanym bezsilą, jest niska samoocena. Jednostka, która nie może uzyskać pewności siebie, ma potrzebę wzniesienia się ponad innych. Ludziom z niskim poczuciem własnej wartości władza kompensuje dojmujące poczucie własnej (w ich pojęciu) bezwartościowości. Przywódcy z niską samooceną nigdy do tego się nie przyznają i ukrywają ten fakt pod maską, która stwarza pozory pewności siebie. Powszechnie określa się takie osoby jako osoby z zawyżoną samooceną. Te wygórowane wyobrażenia o sobie, z których rodzi się pycha, mogą dotyczyć np. ich inteligencji, nieskazitelnej uczciwości, zdolności twórczych i umiejętności. Często przeceniają oni swoje zalety a pomijają wady. Ten zdeformowany obraz swojego JA tworzą zgodnie z własnymi interesami i z własną motywacją a proces ten odbywa się poza granicami ich świadomości. Józef Koziński nazywa takich ludzi hubrystami³³ i pisze o nich: „Człowiek hubrystyczny tworzy sobie obraz samego siebie po to, aby służył on jego interesom, takim jak samoak-

³³ Termin *hubris* lub *hybris* wywodzi się z filozofii i z religii greckiej; określano nim człowieka, który się wywyższał. Takie zachowanie określano również jako pychę – wywoływało ono gniew bogów.

ceptacja i poczucie tożsamości, aby nadać sens swojemu życiu. Takie postępowanie wywołuje jednocześnie różnorodne skutki uboczne, które są niekorzystne i lękotwórcze. W niesprzyjających okolicznościach hubrystyczne „ja” może być źródłem kryzysów i katastrof psychicznych, może prowadzić do autodestrukcji. Wówczas to człowiek hubrystyczny dzieli losy bohaterów greckich tragedii: ponosi osobistą klęskę [5, s.418].

Ludzie z niską samooceną podnoszą swoją wartość poprzez imponowanie innym i sobie za pomocą najróżniejszych atrybutów, które w naszej kulturze dodają ludziom prestiżu, jak pieniądze, dzieła sztuki, kontakty ze sławnymi ludźmi – czyli „znajomości”, podróże czy też niepospolita wiedz. Często chwalą się publicznie swoimi dokonaniem prawdziwymi lub nie. Zdradza ich stosunek do innych ludzi – wywyższając siebie często pomniejszając innych – ich osiągnięcia, wiedzę, umiejętności czy charakter.

Wygórowane (zniekształcone) wyobrażenie o sobie pochodzi z niewiedzy. Lecz ludzie o niskiej samoocenie unikają wiedzy o sobie, bo zagraża ona ich poczuciu bezpieczeństwa. Muszą utrzymywać swój fałszywy obraz siebie z lęku przed prawdziwym obrazem samego siebie, dlatego też akceptują z otoczenia tylko informacje pozytywne, potwierdzające ich obraz „JA”, a jednocześnie blokują – za pomocą środków totalitarnych³⁴ – informacje negatywne, zagrażające lub kwestionujące ich stworzony dla własnych potrzeb obraz siebie.

Badacze wykazali, że elity władzy posiadające w swych szeregach jednostki o tego typu zaburzeniach osobowości, są przekonane o swej nieomyślności i bezgrzeszności oraz o wszechmocy i omnipotencji. Cechuje ich superoptymizm i pycha, co utrudnia racjonalne działanie [5, s.410].

Ludzie motywowani do władzy lękiem, poczuciem bezradności lub potrzebą kompensacji niepełnego JA, rządzą (kierują) innymi za pomocą strachu. Czują się silni jedynie w sytuacji gdy wzbudzają w innych lęk. Używają do tego różnych technik manipulacji, wzbudzają wzajemną wrogość wśród pracowników, osłabiając w ten sposób solidarność grupową, uniemożliwiając pracownikom walkę o swoje prawa.

To czy psychicznemu zdrowiu przywódcy brakuje równowagi, można poznać po pewnych zjawiskach jakie mają miejsce w organizacji, a które stanowią sygnały ostrzegawcze. Należą do nich: brak realizmu w wizjach przywódcy, brak poczucia odpowiedzialności za błędy i zrzucanie winy na innych, sytuacja kiedy przywódca przyjmuje tylko dobre wieści i pracownicy muszą poddawać się autocenzurze; kiedy przywódca chce być ciągle w centrum uwagi i ma obsesję na punkcie swego publicznego obrazu. O braku równowagi psychicznej przywódcy (przywódców) świadczy również chory klimat w organizacji, czyli atmosfera lęku, podejrzliwości i braku zaufania wśród pracowników i na każdym szczeblu zarządzania.

Efekty chorobliwego sprawowania władzy w organizacji są bardzo szkodliwe, ponieważ panująca atmosfera lęku, powoduje obniżenie efektywności pracy, wzrost poziomu stresu a co za tym idzie choroby i absencje. Brakuje również warunków dla kreatywności (stres jest zabójczy dla kreatywności) oraz dla współpracy grupowej.

W takiej sytuacji organizacja oparta na wiedzy, której szansą na przetrwanie jest uczenie się i kreowanie wiedzy oraz innowacji, nie ma warunków na rozwój.

Literatura

1. *Encyklopedia psychologii*, Fundacja Innowacja Warszawa 1998.
2. Horney K., *Neurotyczna osobowość naszych czasów*, PWN, Warszawa 1982.
3. Horney K., *Nerwica a rozwój człowieka*, PIW, Warszawa 1980.
4. Kets de Vries M., *Przywódcy, błażni i oszuści*, Centrum Rachunkowości i Finansów Ltd., Skierniewice 1993.
5. Koziński J., *Psychologiczna teoria samowiedzy*, PWN Warszawa 1986.

³⁴ Oznacza łamanie moralnych zasad i demokratycznych form postępowania, wykorzystywanie środków przymusu i represji w celu eliminacji niewygodnych informacji na swój temat [5, s.412].