

در مواقع حسادت به موفقیت همکاران چه می‌کنید؟



وقتی یکی از همکاران شما معامله بزرگی انجام می‌دهد یا هنگامی که یکی از همکارانتان برای رهبری یکی از بهترین پروژه‌ها در شرکت یا برای یک مأموریت خاص انتخاب می‌شود، چه احساسی به شما دست می‌دهد؟

قطعاً پاسخ درستی که با سیاست می‌توان به این سوال داد این است که همگی خوشحال می‌شویم. موفقیت همکاران ما، نه‌تنها برای خودشان مفید است بلکه برای کل سازمان نیز دارای منفعت است. بنابراین همگی می‌توانیم موفقیت‌های به‌دست آمده را جشن بگیریم و البته بیشتر اوقات هم این کار را می‌کنیم. اما بیاید بپذیریم که بخشی از ما احساس حسادت یا ناامیدی می‌کنیم. چرا عده‌ای موفق می‌شوند و من نمی‌شوم؟ اثرات پیروزی همکارم بر شغل من چیست؟ آیا برای ادامه دادن و رقابت باید سخت‌تر کار کنم؟ آیا من هم شرایط یکسانی برای موفق شدن داشتم و از دست دادم؟

بیشتر ما سعی در سرکوب احساساتمان داریم. از نظر شخصی، آموخته‌ایم که بی‌ادبانه یا حتی یک گناه کبیره است که نسبت به دیگران حسود باشیم. از نظر سازمانی، در مورد اهمیت کار تیمی آموخته‌ایم که وقتی یکی از ما موفق می‌شود، یعنی همه ما پیروز شده‌ایم. اما واقعیت این است که این «اصول اخلاقی» گاهی مخالف ماهیت بشری است.

همه ما، در برخی زمینه‌ها، خودشیفته‌ایم، مثل مردمان یونان باستان که عاشق عکس خود می‌شدند. همگی می‌خواهیم ابتدا بر موفقیت خودمان تمرکز کنیم و وقتی پیشرفت نکردیم یا شناخته نشدیم یا جایزه نگرفتیم، گمان می‌کنیم که لیاقت ما بیشتر از این بود.

بیشتر اوقات این احساسات اشتباه نیستند. خصوصاً زمانی که به ما القا می‌کنند سخت‌تر کار کنیم و عملکردمان را بهبود ببخشیم. اما مثال‌هایی وجود دارد که این احساسات قوی می‌توانند خودآگاه یا ناخودآگاه موجب عکس‌العمل‌هایی از سوی ما شوند. برای مثال، مدتی قبل، یکی از بهترین تولیدکنندگان یک شرکت خدمات حرفه‌ای استعفا داد، چون همکارانش می‌ترسیدند که او «بزرگ‌تر از یک اسم» شود و بنابراین از ارسال ارجاعات به وی جلوگیری و درباره او با مشتریان بدگویی می‌کردند. به‌طور مشابه، در یک شرکت تولیدی، برنامه فروش ویژه یکی از محصولات باعث مشکلات روحی در تیم شد چون بسیاری از آنها احساس می‌کردند که سزاوار ارتقا یا افزایش حقوق بیشتر از این بودند.

دشوار است بدون اینکه به خودتان فکر کنید، دیگران را تشویق و تحسین کنید. به علاوه، گاهی افراد موفق بدون اینکه قصد تحقیر یا خودبینی داشته باشند، موجب چنین عکس‌العمل‌هایی می‌شوند یا مدیریت به‌طور غیرعمدی با انتخاب افرادی که واقعا سزاوار آن نیستند یا با دادن مزایای ناعادلانه، بین بقیه بدبینی ایجاد می‌کنند. البته مدیران باهوش، سعی می‌کنند با توزیع عادلانه فرصت‌ها، دادن محدوده مشخصی از وظایف به افراد و ایجاد شناخت در مورد دستاوردهای قابل سنجش، از این مسائل جلوگیری کنند.

بنابراین زمانی که موفقیت همکاران را می‌بینید و از شادی بالا و پایین نمی‌پرید، چه باید بکنید؟ سه راهنمایی ساده وجود دارد:

1. حقیقت را بپذیرید که همه ما احساس درهمی درباره موفقیت افراد داریم. مقداری ناامیدی یا حسادت از شما انسان بدی نمی‌سازد. این تنها به آن معنی است که شما یک انسان هستید.

2. نسبت به اینکه آیا احساسات منفی‌تان قابل توجیه است یا باید مورد توجه قرار گیرد، دقیق باشید. اگر واقعا شرایط نامساعد است یا طرفداری‌هایی صورت می‌گیرد، پس به گفت‌وگوی سازنده با مدیرتان یا همکاران یا مسوول منابع انسانی شرکت فکر کنید. بیندیشید

که چگونه دستاورد فرد دیگری می‌تواند برای شما انگیزه باشد. از آنچه او انجام داده، چه چیزی می‌توانم یاد بگیرم؟ چه باید بکنم تا در آینده شناخته شوم و جایزه بگیرم؟

3. یک نفس عمیق بکشید و به همکاران «تبریک» بگویید.

شاید همه ما نتوانیم همیشه برنده باشیم، اما می‌توانیم بخشنده باشیم و یاد بگیریم که چگونه موفقیتی را با هم جشن بگیریم. این موفقیت‌ها ممکن است جالب باشد و تیم را قوی‌تر کند.

What To Do When You Envy Your Colleague's Success



[Ron Ashkenas](#) Contributor

I write about simplifying organizations in a complex world.

Opinions expressed by Forbes Contributors are their own.

How do you feel when one of your sales colleagues closes a big deal? Or when a fellow manager is recognized for leading one of the best projects in the company? Or when a co-worker is selected for a special assignment or training program? It's a tough question at any time of the year, but particularly now when we're all having parties to celebrate the end of another year – together.

The politically correct answer of course is that we're supposed to feel pleased. When people that we work with are successful, it's not only good for them but it also benefits the entire organization. So we should celebrate, raise our glasses, and cheer for our colleagues' success. And most of the time, we genuinely celebrate their achievement. But let's admit it: Deep down, some part of us can feel envious, resentful, or disappointed. Why did someone else get recognized and I didn't? What

are the implications for my job? Will I have to work harder to compete and keep up? Did I have the same opportunity to be successful — and I missed it?

Most of us try to suppress these feelings. On a personal level, we've been taught that it's impolite, or even a cardinal sin, to be envious of others. Organizationally, we've been schooled in the importance of teamwork, believing that when one of us succeeds, we all win. But the reality is these "moral principles" sometimes run counter to human nature.

At heart, we're all narcissists to some extent, descendants of the [Greek mythological figure](#) who fell in love with his own image. As such, we all tend to focus on our own success first, and we worry when we're not promoted, recognized, or rewarded to the extent that we think we deserve. When someone else gets the gold medal, we feel a twinge of competitive envy and personal insecurity.

Most of the time there's nothing wrong with these feelings, especially when they inspire us to work harder and improve our own performance. But there are instances when these deep-seated emotions can consciously or unconsciously lead to dysfunctional behaviors. For example, not long ago one of the top producers at a professional services firm resigned partly because her colleagues, fearing that she was becoming "too big of a name," stopped sending her referrals and talked negatively about her to clients. Similarly, in a manufacturing company, a recent promotion led to morale problems within a team because many of them felt that they were more deserving of the raise.

It's hard to root for others without also thinking of yourself. In addition, sometimes the good performers invite these reactions with their lack of humility or arrogance; or management unintentionally provokes the bad feelings by recognizing people who really don't deserve it, or who have been given unfair advantages. Smart managers, of course, try to avoid these dynamics by spreading around the opportunities, giving people a range of assignments, and basing recognition on measurable accomplishments. But even the best of managers are human, and can come across as favoring one person over another.

So what should you do when you hear that a colleague has done something exceptional and you're not jumping up and down with joy? Here are three simple guidelines:

1. **Accept the fact that we all have mixed feelings about other people's success.** Just because you experience a bit of disappointment or envy doesn't make you a bad person. It just means that you're human.
2. **Take a hard look at whether any of your negative feelings are justified** or should be addressed. If indeed the playing field is uneven, or some favoritism was involved, then think about whether you want to talk about it constructively with your manager, a colleague, or an HR representative. If, however, the other person succeeded fair and square, consider how you can use the other person's achievement as motivation for yourself. What can I learn from what she did? What do I need to do differently to be recognized and rewarded in the future?
3. **Take a deep breath and say "congratulations" to your colleague.** Maybe we can't all be winners all the time, but we can all be gracious and learn how to celebrate success together. Eventually, it might even be fun — and lead to a stronger team.