

NARCYSTYCZNE ZACHOWANIE W PRACY

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved

Profesjonalny "narcyzm oznacza osobę, która jest nadmiernie samo zaangażowana, a często próżna i samolubna skupiająca się na jego / jej profesjonalnych cechach, nadmierną fascynacją sobą, nadmierną miłością do samego siebie, próżnością i ze stanem psychologicznym charakteryzującym się troską o samego siebie, brakiem empatii i nieświadomymi brakami w samoocenie.

Test narcystycznego zachowania w pracy to to 31-przedmiotowy test psychometryczny, który przyjmuje skalę Likerta składającą się od 1 (Zdecydowanie nie zgadzam się) do 6 (Zdecydowanie zgadzam się). Na przykład: „Wiem, że mam wiele powodów do dumy, ponieważ jestem o wiele lepszy niż moi współpracownicy” lub „Jestem profesjonalistą, który ma prawo spodziewać się bardziej faworyzującego traktowania w pracy, które spełniłoby w pełni moje oczekiwania” lub „Myślę, że jestem kimś wyjątkowym”

Istnieje 5 czynników (31 pozycji) branych pod uwagę w teście narcystycznego zachowania w pracy, tj: (1) Przywództwo (7 pozycji); (2) Profesjonalizm (7 pozycji); (3) Stan ego (5 pozycji); (4) Samoocena (6 pozycji); (5) Wyjątkowość (3 pozycje), oraz test bierze pod uwagę 3 pozycje dla wykrycia kłamstw. Pytania w teście narcystycznego zachowania w pracy brzmiały w stylu: "Wiem, że mam wiele powodów do dumy, ponieważ jestem o wiele lepszy od moich współpracowników" lub "Jako, że posiadam świetne profesjonalne talenty, musi być zrozumiane, że oczekuję być postrzeganym jako ktoś lepszy (nawet bez szczególnych osiągnięć)" lub „Jest niepotrzebnym luksusem postrzegać lub identyfikować się z uczuciami i potrzebami kolegów lub klientów” lub „Ze względu na mój wrodzony talent, mam prawo wydawać polecenia, podejmować decyzje lub wymuszać posłuszeństwo”.

Podłoże teoretyczne

Narcystyczne mechanizmy obronne – zaprzeczenie, zniekształcenie, prymitywna idealizacja. Na przykład: Jestem profesjonalistą mającym prawo oczekiwać bardziej korzystnego traktowania w pracy w pełni zaspokajającego moje oczekiwania; Ogólnie rzecz biorąc jestem skłonny/a czuć, że zasługuję na szczególną uwagę i podziw kolegów; W miejscu pracy nie należy lekceważyć uczuć innych albo odczuwać empatii itd.

Narcyzm w miejscu pracy jest poważnym problemem i może mieć istotny niekorzystny wpływ na całą organizację (Bushman i Baumeister, 1998; Penney i Spector, 2002). Według Fotaki, narcystyczne elity podważają instytucje stworzone do korzystania z dóbr publicznych, takich jak w zakresie opieki zdrowotnej, edukacji i środowiska (Fotaki, 2014). Wygląda na to, że istnieje wyższy poziom stresu z ludźmi, którzy pracują z lub w interakcji z narcyzem, co z kolei zwiększa absencję i przewrót pracowników (David, 2010).

Narcyzem jest osoba, która jest nadmiernie zaangażowana w samą siebie, a często próżną i samolubną, z niską samooceną, zwiększonym uczuciem niepokoju, depresją lub nadwrażliwością na obelgi lub krytykę, brakiem umiejętności interpersonalnych.

Narcyzm ma długą historię w dziedzinie psychologii i okazuje się być dość solidną konstrukcją psychologiczną na przekroju lat. Psychologia rozróżnia "normalny" narcyzm od pogranicznego zaburzenia osobowości i narcystycznego zaburzenia osobowości.

Pograniczne zaburzenie osobowości jest klasyfikowane jako wzorzec niestabilności i problemowych zachowań w międzyludzkich stosunkach, zakłóceniach lub wahaniach jednostki obrazu siebie i ogólnej impulsywności (APA, 2000). W ogólnej populacji osób z rozpoznaniem zaburzenia osobowości pogranicznego w stopniu 2% i do 10% w warunkach leczenia ambulatoryjnego (APA, 2000). Narcystyczne zaburzenie osobowości charakteryzuje się wzorem wielkościowej, konkretnej potrzeby podziwu oraz braku empatii innych. Częstość występowania tej choroby jest dość niska i wynosi mniej niż 1% populacji, ale jest wyższa w warunkach klinicznych u 2-16% (APA, 2000).

Narcystyczne zachowanie powoduje problemy w wielu dziedzinach życia, takich jak relacje, praca i sprawy finansowe. Narcystyczne zachowanie w pracy cechuje wieloletni wzór wielkościowy (albo w fantazji lub rzeczywistych zachowaniach), zdecydowaną potrzebę podziwu, a zazwyczaj całkowity brak empatii wobec innych. Na przykład, jawni narcyzy są opisywani przez ich partnerów, jako "apodyktyczne", "nietolerancyjne" i "okrutne" (Oczko, 1991).

Wiarygodność

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

Tabela. Przykład korelacji w Test narcystycznego zachowania w pracy (N = 712)

	0	1	2	3	4	5
0. Narcystyczne zachowanie w pracy (ogólnie)	1					
1. Przywództwo	0.72	1				
2. Profesjonalizm	0.93	0.67	1			
3. Stan ego	0.82	0.60	0.73	1		
4. Samoocena	0.84	0.62	0.72	0.51	1	
5. Wyjątkowość	0.73	0.64	0.72	0.51	0.62	1

Wszystkie korelacje są znamienne ($p < 0.05$)

Niezawodność

Wewnętrzna spójność niezawodności (α Cronbacha lub współczynnik alfa) wyniosła 0,95; Na ogół mieści się w zakresie od 0,82 do 0,95 (patrz tabela poniżej).

Tabela Niezawodność statystyki dla testu narcystycznych zachowań w pracy (N = 712)

	Liczba przedmiotów	Cronbach α^*
0. Narcystyczne zachowanie w pracy (ogólnie)	31	0.95
1. Przywództwo	7	0.91
2. Profesjonalizm	7	0.91
3. Stan ego	5	0.86
4. Samoocena	6	0.87
5. Wyjątkowość	3	0.82

* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

Estońskie normy

Estońskie normy bazowały na 408 ludziach z 2 prób. Jednej generalnej próby i trzech zawodowych (patrz tabelka).

Tabela Statystyka opisowa profesjonalnego testu zachowań narcystycznych w pracy - wyniki w Estonii. Skala: Skala Likerta w 6 stopniach od 1 „Zgadzam się zdecydowanie się nie zgadzam” do 6 ”Bardzo zdecydowanie się zgadzam”.

	PIELĘGNIARKI (N=108)		EST (N=300)	
	M	SD	M	SD
0. Narcystyczne zachowanie w pracy (ogólnie)	2.91	0.71	2.96	0.59
1. Przywództwo	2.76	0.97	2.83	1.22
2. Profesjonalizm	2.71	0.92	2.74	0.80
3. Stan ego	2.29	0.86	2.24	0.84
4. Samoocena	3.31***	0.90	3.65	0.77
5. Wyjątkowość	2.91***	1.02	2.48	1.06

Znacznie inne niż próbka EST: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Polskie normy

Polskie normy oparte są na 289 osobach z jednej próbki ogólnej (patrz tabela).

Tabela. Statystyka opisowa profesjonalnego testu zachowań narcystycznych w pracy - wyniki w Poland (patrz tabela).
Skala: Skala Likerta w 6 stopniach od 1 „Zgadzam się zdecydowanie się nie zgadzam” do 6 “Bardzo zdecydowanie się zgadzam”.

	M	SD
0. Narcystyczne zachowanie w pracy (ogólnie)	3.25	0.76
1. Przywództwo	2.60	1.40
2. Profesjonalizm	3.17	0.94
3. Stan ego	2.92	0.94
4. Samoocena	3.45	0.86
5. Wyjątkowość	2.91	1.35

Korelacja pomiędzy zachowaniem narcystycznym w pracy a postrzeganą efektywnością

Wiarygodność pomiędzy testem narcystycznego zachowania w pracy a skalą postrzeganej efektywności (PPS) wyniosła 0.95. Nie odnotowano żadnych statystycznie znamiennych korelacji pomiędzy testem narcystycznym a postrzeganą efektywnością (badane przez Skalę Postrzeganej Efektywności PPS) (N =677).

Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the Professional' Narcissistic Behavior at Work Test)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).