

Anna LIPKA

NARCYZM

w narracji o zawodach, zajęciach i wytworach pracy

W stronę echoizmu?



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach

Anna Lipka

NARCYZM

**w narracji o zawodach, zajęciach
i wytworach pracy**

W stronę echoizmu?



Katowice 2023

Komitety redakcyjny

Janina Harasim (przewodnicząca), Monika Ogrodnik (sekretarz),
Małgorzata Pańkowska, Jacek Pietrucha, Irena Pyka, Anna Skórska,
Maja Szymura-Tyc, Artur Świerczek, Tadeusz Trzaskalik, Ewa Ziemia

Recenzent

Joanna M. Moczydłowska

Redakcja i korekta językowa

Patrycja Keller

Skład tekstu

Marzena Safian

Projekt okładki

Emilia Gumulak

Ilustracja na okładce © slovoslave – Photogenica

ISBN 978-83-7875-865-5

doi.org/10.22367/uekat.9788378758655

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2023



Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa
(CC BY 4.0), <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>



WYDAWNICTWO UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH
ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-33
<http://www.wydawnictwo.ue.katowice.pl>, e-mail: www.wydawnictwo.ue.katowice.pl
Facebook: @wydawnictwouekatowice

Motto:

„A jak to wpływało na niego – owo uwielbienie, uświęcenie każdego celnego rzutu,
każdego zręcznego przechwycenia piłki, każdej szarży przez dwie bazy
lewą stroną boiska? Czy stąd wzięły się jego stoicki spokój i kamienna twarz?
Czy też całe to pseudodorosłe opanowanie było tylko przykrywką
dla wewnętrznej walki o utrzymanie w ryzach narcyzmu,
podsycanego bez umiaru przez wszystkich dookoła?”

Philip Roth, *Amerykańska sielanka*,
Wydawnictwo Literackie, Kraków 2022, s. 11-12.

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział I. Zawód, zajęcie a narcyzm (ujęcie teoretyczno-metodyczne)	
1. Aspekty narcystyczne w definicjach zawodów.....	15
1.1. Wyniki badań empirycznych stanowiących argumenty za istnieniem relacji: narcyzm – zawód (studium literatury przedmiotu)	17
1.2. Psychologiczne <i>versus</i> ekonomiczne diagnozy narcyzmu/narcystyczności – analiza różnicowa.....	20
1.3. Grupy wielkie zawodów Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) asocjujące z podskalami diagnozy narcyzmu.....	22
1.3.1. Władza, przywództwo	22
1.3.2. Samowystarczalność	27
1.3.3. Domaganie się podziwu	28
1.3.4. Próżność.....	30
1.3.5. Roszczeniowość/uprzywilejowanie	31
2. Youtuber jako narcystyczne zajęcie	34
Rozdział II. Egzemplifikacja narcyzmu i echoizmu – zawód aktora	
1. Materiał empiryczny. Podejście metodyczne	37
2. Zidentyfikowane kody w materiale empirycznym odpowiadające narcyzmowi	40
3. Zidentyfikowane kody echoizmu w materiale empirycznym.....	48
Rozdział III. Narcystyczność wytworów pracy – przykład literatury konfesyjnej	
1. Rodzaje wytworów pracy. Cechy literatury konfesyjnej jako wytworu pracy.....	65
2. Dobór próby. Postępowanie badawcze	67
3. Przejawy narcyzmu i echoizmu w wybranej literaturze konfesyjnej	69

**Rozdział IV. Ryzyko związane z narcystycznymi zawodami,
zajęciami i wytworami pracy – perspektywa wykonawców
i organizacji**

1. Wykonywanie narcystycznych zawodów i zajęć – szanse	80
2. Wykonywanie narcystycznych zawodów i zajęć – zagrożenia	85
3. Ryzyko dla twórców literatury konfesyjnej oraz jej odbiorców	95
4. Narcystyczne autokreowanie się poprzez zawody, zajęcia i wytwory pracy a <i>impression management</i> – kontekst ryzyka	100
Zakończenie	103
Bibliografia	121
Spis rysunków	159
Spis tabel	160

Wstęp

Inspiracją do podjęcia niniejszej problematyki był – stanowiący motto niniejszej monografii – odnoszący się do piłkarza cytat z książki amerykańskiego pisarza Philipa Milтона Rotha (1933-2018), który łączył swoją karierę literacką z karierą naukową [www 1]. Cytat ten skłonił do rozważań na temat pozaosobowościowych i pozakulturowych [Lasch, 2019] uwarunkowań wzmacniających/generujących postawy narcystyczne. Można bowiem przypuszczać, że skoro kompulsywna praca i osiągnane w niej sukcesy mogą być „doskonałą areną dla erupcji narcyzmu” [Szpunar, 2016, s. 112-113], to – pozwalający te sukcesy odnosić – wykonywany zawód (profesja) też ma jego wykonawcom – przynajmniej w założeniu – przynosić bardziej rozgłos, podziw i zazdrość niż zaspokojenie innych potrzeb.

Zawodowe uwarunkowania narcyzmu, których zbadanie jest rekomendowane jako stanowiące lukę badawczą [Sanecka, 2020, s. 214], mieszczą się w tzw. nabytej, sytuacyjnej jego odmianie, tj. w formie ukształtowanej nie w dzieciństwie [Gościński, 2017, s. 159-167], ale raczej w okresie adolescencji lub w wieku dojrzałym, np. pod wpływem odnoszonych sukcesów, bogactwa, sławy, co przypisać należy ujęciom narcyzmu wiążanym z procesami uczenia się [Millon, Everly, 1985, za: Vater i in., 2013, s. 607]. Tego rodzaju uwarunkowania mieszczą się w nurcie społeczno-kulturowym objaśnień narcyzmu i zaczynają być coraz częściej dostrzegane jako przedmiot badań m.in. z zakresu psychologii biznesu/ekonomii behawioralnej [Luber, 2018]. Przypisać je należy zarówno podmiotowemu, jak i przedmiotowemu ujęciu narcyzmu [Plaszczyńska, Słaboń, 2022, s. 200].

Jeśli chodzi o piłkarzy – o których narcyzmie traktuje motto do niniejszej książki – to według literatury przedmiotu: „Obraz sportowca zakochanego w sobie jest jedynie stereotypem” [Lipowski, Makarowski, 2010, s. 33; por. też: Lipowski, 2004, s. 37-57], gdyż przejawów narcyzmu, m.in. w postaci oczekiwania niezасłużonego aplauzu od publiczności [Raskin, Shaw, 1988, s. 393-404]) domagają się raczej początkujący sportowcy, a nie doświadczeni zawodnicy, którzy – po sukcesach i porażkach – kształtują adekwatny (niewyolbrzymiony, niewyidealizowany, lecz odpowiadający fak-

tycznym osiągnięciom i możliwościom, tj. prawdziwy) obraz siebie oraz swoich aspiracji.

Tym bardziej fascynujący, bo pełen wciąż jeszcze nieodkrytych tajemnic, wydaje się przedmiot badań zawodów od strony narcyzmu czy raczej narcystyczności, rozumianej jako potencjał rozwoju/nasilenia narcyzmu? O ile narcyzm (za wyjątkiem narcyzmu kulturowego i organizacyjnego) jest domeną psychologii klinicznej, o tyle potencjał narcystyczności – już raczej przedmiotem zainteresowania analityków kontekstu, w tym nie tylko psychologów biznesu, ale i socjologów, ekonomistów, szerzej – przedstawicieli różnych nauk społecznych i humanistycznych. Potencjał narcystyczności, np. zawodów, może, lecz nie musi, narcyzm podwyższyć, wyzwolić, utrzymywać czy utrwalić, przy czym na tę pierwszą opcję zdają się wskazywać badania [Mahadevan, Gregg, Sedikides, 2018], ujawniające wzrost narcystycznych tendencji po osiągnięciu wyższego statusu społecznego.

Potencjał ten byłby ustalany w oparciu o analizę narracji dotyczącej zawodów, a nie w oparciu o specjalne narzędzia skonstruowane przez psychologów. Niemniej jednak do jego określenia niezbędne wydaje się odwołanie do psychologicznych konstruktów, w tym (pod)skal i pojęć opisujących narcyzm (takich, jak np. próżność). Mając powyższe na uwadze, tj. prezentowane tu ekonomiczno-społeczne ujęcie narcyzmu, rozważano skorygowanie określenia z początkowej wersji tytułu niniejszej monografii: „Narcystyczne zawody, zajęcia i wytwory pracy” na „Narcystyczność zawodów, zajęć i wytworów pracy”, tj. na wersję może mniej „nośną marketingowo”, ale za to – jak się wydaje – precyzyjniejszą, uwypuklającą, iż przedmiotem rozważań są – związane z wykonywanymi profesjami, zajęciami i generowanymi wytworami pracy – postawy i zachowania społeczne (postawy narcystyczne, cechy narcystyczne), powiązane z kryteriami diagnostycznymi narcyzmu (narcystycznego zaburzenia osobowości [DSM-5 – *Kryteria diagnostyczne zaburzeń psychicznych...*, 2018] i osobowości narcystycznej ([ICD-10 – *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych...*, 2000], [ICD-11 – Chodzicka, 2022] – w ramach tej, obowiązującej od 2022 r. klasyfikacji, ujęte pod kodem 6D10.Z, narcystyczne zaburzenie osobowości wyróżnia się dysocjalnością oraz negatywną afektywnością [Bach, First, 2018; Lammers, 2021])). Jednak brak utrwalonych słownikowo określeń „narcystyczności” skłonił do powrotu do pierwotnej wersji słów w tytule, aczkolwiek w tekście obydwa pojęcia traktowane są synonimicznie.

Jakie właściwości mają zawody, zajęcia i wytwory pracy z potencjałem narcystyczności, co odróżnia je od tych bez takiegoż potencjału, jak można je analizować oraz jakie ryzyko (w znaczeniu szans i zagrożeń) wiąże się

z ich wykonywaniem/wygenerowaniem – to problem badawczy łatwiejszy do sformułowania niż znalezienia nań odpowiedzi.

Jej poszukiwanie będzie wymagało studiów literaturowych nad narcyzmem, ryzykiem i zawodoznawstwem. To jednak nie wystarczy. Postępowanie badawcze musi objąć egzemplifikację przyjętej definicji narcystyczności zawodów w oparciu o analizę wybranego(ych) zawodu(ów) z – liczącej obecnie 2455 zawodów i specjalności – ich klasyfikacji [Klasyfikacja Zawodów i Specjalności (KZiS), 2021], wyróżniającej grupy wielkie zawodów (1-0), duże (1-9), średnie (1-9), elementarne (0 lub 1-9) oraz poszczególne zawody/specjalności (01-90) [Dz.U. 2007, nr 106, poz. 728; Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537; Dz.U. 2014, poz. 1145].

Celem teoretycznym niniejszego opracowania jest sformułowanie definicji narcystycznego zawodu (a także – zajęcia i wytworu pracy) w oparciu o studia literaturowe i adekwatną egzemplifikację. Ta ostatnia powinna m.in. określać, czy zawody/zajęcia z potencjałem narcystyczności są zorientowane na ludzi czy też na rzeczy, na dane, na środowisko naturalne albo na działalność twórczą, czyli do jakiej z pięciu grup zawodów wyróżnianych w literaturze przedmiotu [Roe, Luneborg, 1984, s. 56; za: Wołk, 2013, s. 16-17] przynależą. Ciekawe jest również przyjrzenie się temu, czy są to zawody umiejscawiane wysoko, czy też nisko w badaniach dotyczących poważania społecznego.

Podstawę analiz musi też stanowić model narcystycznego podziwu i rywalizacji [Rogoza, Rogoza, Wyszyńska, 2016, s. 440-444], a także refleksja nad sytuacją osób wykonujących „zawody z narcystycznym potencjałem” pomimo swoich osobistych cech niekorelujących z kryteriami diagnostycznymi narcyzmu lub – wprost przeciwnie – z nimi zharmonizowanych.

Niezbędnym uzupełnieniem będzie wykorzystanie barometru zawodów do określenia, czy należą one do zawodów deficytowych, nadwyżkowych czy równowagi. Do diagnozy narcystyczności wybranego zawodu wysoce przydatna może okazać się ponadto analiza treści (*content analysis*), czyli narracji pochodzącej od różnych podmiotów, tj. nie tylko wykonawców zawodu, ale i innych osób postrzegających sposób jego wykonywania. Zweryfikowanie powyższej przydatności stanowi cel metodyczny opracowania, podobnie jak opracowanie macierzy ryzyka odnoszącego się do realizowania narcystycznych zawodów/zajęć oraz generowania nacechowanych narcyzmem wytworów pracy. Sformułowana w oparciu o poczynioną analizę i dokumentację (cytaty dotyczące (auto)percepcji wykonawców zawodów) w ramach realizacji celu teoretycznego definicja narcystycznego zawodu (a także zajęcia i wytworu pracy) nie może więc abstrahować od wskazania

na ryzyko jego wykonywania, w związku z czym adekwatne treści pracy (o których poniżej) podzielono na podrozdziały odnoszące się do obydwu stron ryzyka, czyli szans i zagrożeń.

Podjęta problematyka dotyczy prezentacji sukcesów [Raskin, Terry, 1988, s. 890-902]. Wydaje się ona szczególnie aktualna w czasach performatywności, a także – dominacji *homo videns* oraz konfesyjności społeczeństw (pojęcia opisywanego przez Z. Baumana [2017]) i związanego z nią społecznego ekshibicjonizmu [Raskin, Hall, 1979, s. 590] oraz „społeczeństw spektaklu” (reprezentujących właśnie kulturę performansu). W warunkach tych, opisywanych także jako manifestacje kultury narcyzmu [Lasch, 2019], nie chodzi już po prostu o wykonywanie danego zawodu czy zajęcia, lecz o prezentację tego wykonawstwa i/lub jego rezultatów przed publicznością. Umożliwiają to nowoczesne technologie i media społecznościowe, czego przykładem jest zajęcie youtubera. Stanowić ono może źródło utrzymania, ale nie należy – jak dotychczas – do listy zawodów i specjalności ujętej w KZiS. Nie oznacza to, iż w tzw. tradycyjnych zawodach (jak np. w zawodzie aktora) nie może być miejsca na występowanie narcystycznych pierwiastków.

Według niektórych badań obserwuje się wzrost odsetka osób spełniających kryteria narcystycznego zaburzenia osobowości w populacji zachodniej (ok. 6,2%) [Twenge i in., 2008, s. 875-901; Menon, Sharland, 2011]. W jakiejś mierze wpływ na to może mieć możliwość wykonywania w określonych warunkach pewnych zawodów i zajęć, które określono narcystycznymi/mającymi potencjał narcystyczności. Rozwijają się one na – wyżej opisanym – podatnym podłożu różnorodnych uwarunkowań rozwoju kultury performansu i narcyzmu [Lipka, Karczewska (red.), 2022, s. 7-8]. Niektóre z nich, jak np. uwarunkowania generacyjne (znajdujące swój wyraz m.in. w takich określeniach, jak *Generation Me*/generacja *Ja* [Twenge, 2014]) są wciąż przedmiotem badań i różnych interpretacji ich wyników [Lipka i in., 2022]. Na przykład według niektórych danych [Lammers, Mestel, 2015, s. 127-137], narcystyczne cechy w każdej generacji stają się – wraz z wiekiem – mniej nasilone, co wyjaśnia krytykę młodszej generacji ze strony starszej, lecz nie broni tezy o coraz bardziej narcystycznych społeczeństwach.

Także studia pozycji nowszej literatury przedmiotu również pokazują, iż erupcja narcyzmu jest poddawana dyskusji [Gawda, 2018, s. 67-85], tj. być może chodzi nie o pogłębianie się tendencji narcystycznych, lecz raczej rysu obsesyjno-kompulsywnego społeczeństw [Gawda, 2018, s. 83]. Z niektórych badań międzykulturowych [Callies i in., 2008] wynika bowiem, iż zaburzenie narcystyczne należy do najrzadziej występujących na świecie, a Polska jest bodajże jedynym krajem wysoko rozwiniętym, w którym częstość wy-

stępowania cech zaburzenia narcystycznego (7 proc. populacji) jest stosunkowo wysoka [Gawda, Czubak, 2017, s. 503-519].

Z innych, przeprowadzonych wśród amerykańskich studentów, badań [Wetzel i in., 2017] wynika, iż w takich obszarach, jak przywództwo, próżność, uprzywilejowanie nastąpił spadek narcyzmu, interpretowany wręcz (co nasuwa pewną analogię do epidemii COVID-19 – A.L.) jako (i oby nie było to myślenie życzeniowe – A.L.) koniec „epidemii narcyzmu” (podobne rezultaty dały też badania przeprowadzone w Chinach [Gao i in., 2019]). Teza ta (wymagająca niewątpliwie głębszych niż poczynione w niniejszej książce uzasadnień) skłoniła do wyeksponowania tegoż (aczkolwiek z wyraźnie zaznaczonym pytajnikiem) w podtytule niniejszej książki.

Niewykluczone jest także, iż różnice w prezentowanych wynikach badań dotyczą niedoprecyzowania ich przedmiotu (postawy/zachowania narcystyczne, narcyzm jako zmienna osobowościowa, narcystyczne zaburzenie osobowości). W niniejszym opracowaniu przyjęto, iż określenie „narcyzi/osoby narcystyczne” odnoszą się do osób reprezentujących jedną z tych cech, co – jak mam nadzieję – usprawiedliwia odwoływanie się do zróżnicowanej dziedziny literatury przedmiotu. Założono zatem za D. Jezierską-Geburczyk [2020, s. 171], że obiektem zainteresowania będzie „spektrum określonych cech i tendencji w sposobie zachowania, które w zależności od nasilenia można umiejscowić na osi pomiędzy stanem zaburzenia a stanem zdrowia”, co generuje analogię do modelu salutogenezy [Antonovsky, Grzegółowska-Klarkowska, 2005].

Przedmiotem rozważań (analiz teoretycznych oraz analiz narracji) w niniejszym opracowaniu są nie tylko zawody i zajęcia, ale i wytwory pracy, które charakteryzuje narcystyczność. Uznano bowiem, że dążenia do ich wygenerowania wpływają na określone przeżycia i doznania w pracy (w sensie *Employee Experience*), które mogą mieć wszakże nie tylko pozytywny (np. emocje filokreatywne), ale i negatywny (np. frustracja) charakter. Dokonanie rozpoznania w tej mierze stanowiłoby zatem przyczynek do (ryzyka) zarządzania kapitałem ludzkim osób wykonujących zawody czy zajęcia z potencjałem narcystyczności i/lub generujących wytwory pracy o takim potencjale. Nie wystarczy bowiem rozpatrywanie narcyzmu na poziomie indywidualnym, dwóch osób, grup, organizacji czy w wymiarze społecznym, lecz niezbędne jest ich ujęcie dynamiczne – co postuluje Ch. Schneck [2018] – tj. we wzajemnym przenikaniu się. Potrzebne jest więc identyfikowanie dalszych płaszczyzn diagnozy tego kompleksowego, wielowymiarowego i wieloczynnikowego konstruktu [Schneck, 2018].

Praca składa się z czterech rozdziałów. W pierwszym, opierającym się na studium literatury przedmiotu z zakresu zawodoznawstwa, rynku pracy i psychologii, starano się:

- znaleźć odniesienia do narcyzmu w różnych definicjach zawodów,
- przedstawić wyniki badań empirycznych odnoszących się do relacji: narcyzm – zawód,
- dokonać zróżnicowania pomiędzy diagnozami cech zaburzenia narcystycznego podejmowanymi z perspektywy psychologii klinicznej a narcystycznymi postawami/zachowaniami, badanymi m.in. przez ekonomistów,
- zaprezentować listę profesji związanych z podskalami stosowanymi w diagnozach narcyzmu,
- opisać – w kontekście narcyzmu – zajęcie youtubera.

Tytuły podrozdziałów, w których scharakteryzowano konkretne zawody, nawiązują więc do takich wyróżnień, jak: władza/przywództwo, samowystarczalność, domaganie się podziwu, próżność, co wiąże się z nazewnictwem w profesjonalnych instrumentach diagnostycznych [Raskin, Hall, 1981; Bazińska, Drat-Ruszczak, 2000; Drat-Ruszczak, 2000; Back i in., 2013; Rogoza, Rogoza, Wyszyńska, 2016]. W strukturze rozdziału pierwszego jest ponadto podrozdział dotyczący roszczeniowości/uprzywilejowania ze względu na to, że jest ona charakterystyczna nie tylko dla narcyzmu wielkościowego, ale i drugiej jego odmiany, czyli narcyzmu (nad)wrażliwego, co wiąże się z „mniej ostentacyjną koncentracją na sobie” [Maciantowicz, 2019].

Treść rozdziału drugiego uczyniono jeden z zawodów o potencjale narcystyczności, a mianowicie – zawód aktora. Zastosowaną – do identyfikacji aspektów narcystyczności i – stanowiącej jego drugi biegun – echoizmu tego zawodu – metodą badawczą jest analiza treści/narracji, a zatem metoda o charakterze jakościowym, stosowana nie tylko w humanistyce [Buryńska, 2004], ale i w ekonomii oraz w naukach o zarządzaniu i jakości [Wasilewski, Rostkowski, 2018]. Szczegółowo opisano sposób kodowania materiału empirycznego, umożliwiający weryfikację przez innych wyników uzyskanych przez autorkę (co pozwala na mówienie o zobiektywizowaniu zastosowanej procedury badawczej).

Taką samą metodą badawczą zastosowano do zbadania i przedstawienia w rozdziale trzecim raportu z analizy narcystyczności/echoizmu wybranego wytworu pracy, który wydał się przydatny do tego rodzaju badań, a ponadto – mieści się w obszarze zainteresowań autorki. Chodzi o generowaną – obecnie w ramach gospodarki kreatywnej [Hesmondhalgh, Baker, 2011] – literaturę konfesyjną, w której przejawia się obecność (narcystycz-

nego) autora w dziele [Cieśla-Korytowska, Puchalska, Siwiec (red.), 2008]. W rozdziale tym objaśniono treść tego pojęcia, traktując je – z uwagi na przyjętą perspektywę badawczą (ekonomia, nauki o zarządzaniu i jakości) – jako rodzaj wytworu pracy.

Podczas, gdy pierwszy i drugi rozdział dotyczy zawodów oraz zajęć, a trzeci – wytworów pracy, w ostatnim, czwartym rozdziale odniesiono się do wszystkich trzech przedmiotów rozważań. W oparciu o wcześniej przeprowadzone analizy, wzbogacone dodatkowym studium literatury przedmiotu z zakresu ogólnie rozumianego ryzyka, jak i ryzyka narcyzmu, starano się mianowicie zidentyfikować czynniki (determinanty) tegoż ryzyka, tj. szanse i zagrożenia funkcjonowania w zawodach/zajęciach o potencjale narcystycznym oraz generowania wytworów pracy o takim charakterze. Rozważania wpisano w kontekst zarządzania wrażeniem (*impression management*).

Zakończenie zawiera nie tylko podsumowanie oraz wskazanie ograniczeń przeprowadzonego procesu badawczego i jego wyników, ale także próbę określenia scenariuszy rozwoju narcystyczności zawodów, zajęć i wytworów pracy w kontekście obserwowanych, dynamicznych przekształceń w sferze (ryнку) pracy oraz transformacji technologiczno-organizacyjnych, jak i społeczno-obyczajowych.

Adresatami monografii są wszyscy skłonni do refleksji nad wykonywanym przez siebie zawodem/zajęciem, jego implikacjami psychologicznymi dla siebie (typu: czy na pewno gotowa/y jestem na wykonywanie zawodu, który może determinować w określony sposób moje postawy i zachowania względem innych?) oraz socjoekonomicznymi – dla innych.

Jeśli tezę w postaci stwierdzenia, że: wybrane zawody, zajęcia i wytwory pracy oraz kontekst ich wykonywania/percepcji mogą (choć nie muszą) pogłębiać lub nawet generować, lokalizowane na skali: wysokie natężenie narcyzmu – echoizm, postawy/zachowania oraz związane z nimi szanse i zagrożenia uznają Państwo za wystarczająco udokumentowaną, to moje zaangażowanie włożone w napisanie niniejszej monografii będę mogła uznać za subiektywnie opłacalne.

Katowice, maj 2023 r.

Rozdział I

Zawód, zajęcie a narcyzm (ujęcie teoretyczno-metodyczne)

1. Aspekty narcystyczne w definicjach zawodów

W literaturze przedmiotu podważa się niekiedy możliwość [Fredson, 1988, s. 3; Downie, 1990, s. 147-159; Sciulli, 2009, s. 1], a nawet celowość [Abbott, 1988, s. 318] tworzenia definicji zawodu (profesji). Nie oznacza to braku podejmowania od lat prób ich definiowania. Przykładem jest łączenie pojęcia zawodu ze stałym wykonywaniem wewnętrznie koherentnych czynności, będących „dla jednostki źródłem dochodów oraz wyznaczających jej pozycję społeczną” [Szczepański, 1972, s. 244], w oparciu o bezpieczeństwo zatrudnienia i możliwość stabilnego rozwoju kariery [Susskind, Susskind, 2019, s. 39]. Wiąże się go zatem ze społecznym podziałem pracy [Sztaba, red., 2007, s. 353], stratyfikacją społeczną i prestiżem [Słomczyński, Domański, 1998], z opłacalnym ekonomicznie dla jednostki procesem specjalizowania się w określonej dziedzinie celem uzyskiwania w określonym czasie odpowiednich (ilościowo i jakościowo) efektów.

Nie jest natomiast dokładniej doprecyzowana definicja narcystycznego zawodu, a wręcz – poza nielicznymi wyjątkami, o których później – trudno jest znaleźć zestawienia dwóch słów: „zawód” i „narcyz”. Potrzebne jest zatem zdefiniowanie tytułowego słowa kluczowego. Niezbędne wydaje się przy tym sięgnięcie (pomimo niepsychologicznego podejścia w niniejszych rozważaniach do narcyzmu) zarówno do kryteriów narcystycznego zaburzenia osobowości [DSM-5-TR, 2013], jak i do ujęć zawodu z perspektywy różnych dyscyplin naukowych [Szczepański, 1972, s. 244; Nowacki, 1999, s. 80-81], a więc nie tylko ujęć ekonomicznych, socjologicznych, filozoficznych, pedagogicznych, ale przede wszystkim – psychologicznych (gdyż nar-

cyzm stanowił pierwotnie pojęcie psychologii klinicznej, które później ewoluowało do narcyzmu kulturowego i organizacyjnego [Waszczak, Winnicka-Wejs, 2022, s. 16-33]).

Z pewnością należy uwzględnić, iż wykonywanie, także narcystycznego, zawodu zapewnia – stanowiące fundament uzyskania dobrostanu – bezpieczeństwo ekonomiczne pracownika, rozwój jego procesów poznawczych i osobowości, wpływając przy tym na rangę osoby, jej pozycję społeczną. Wynika to stąd, iż dla wielu osób sukces w życiu zawodowym stanowi wartość [Abele, 2002].

Jednak jeśli przeanalizuje się hierarchię zawodów według poważania społecznego [CBOS, 2019, s. 3], to na jej szczycie są zawody (strażak, pielęgniarka, robotnik wykwalifikowany), które trudno nazwać narcystycznymi / mającymi potencjał narcystyczności, gdyż raczej – abstrahując od wyjątkowych sytuacji – nie kojarzą się one od razu z określonymi „gwiazdorskimi” nazwiskami. Świadczy to o docenianiu przez respondentów raczej ciężkiej pracy (a nie przynależności do merytokracji [Sandel, 2020, s. 301-305]), pomocy innym, służenia im niż właśnie „gwiazdorstwa”.

Potwierdza to także raport agencji SW Research, która w kwietniu 2022 r. przeprowadziła wywiady online na reprezentatywnej próbie (1014 osób) dorosłych Polaków. Według niego, najwyżej w hierarchii poważania społecznego są zawody: strażaka, ratownika medycznego, lekarza i pielęgniarki. Najniżej w tej hierarchii sytuuje się natomiast zawód/zajęcie influencera [www 2], mające bez wątpienia charakter narcystyczny.

W definicjach zawodu jest mowa o przygotowaniu do jego wykonywania [Sadowski, red., 1997, s. 29; Sadowski, Wach, 2003, s. 36]. Wydaje się jednak, iż niekoniecznie musi się ono odbywać poprzez sformalizowany proces kształcenia, ale także (lub nawet wyłącznie) – drogą samokształcenia, zdobywania indywidualnie organizowanych sobie doświadczeń (por. podrozdz. 1.5).

W literaturze przedmiotu zauważa się, iż przedstawiciele różnych zawodów mogą różnić się częstością występowania określonych cech osobowościowych [Reduta, 2015], co wiązać można zarówno z wybieraniem określonej pracy, jak i jej wpływem na rozwój człowieka. Kryteria narcystycznego zaburzenia osobowości w postaci poczucia wyjątkowych uprawnień i wymagania nadmiernej admiracji oraz przesadnego poczucia znaczenia siebie mogą przy tym wskazywać na łączenie się narcystycznych zawodów raczej z kryterium unikatowości niż masowości (kryterium za pracą Jeruszki [2018, s. 8]).

Jednocześnie spojrzenie na zawody z perspektywy filozofii [Nowacki, 1999, s. 80-81] potwierdza celowość określenia „narcystyczne zawody”, eksponując wpływ ich wykonywania nie tylko na status ontyczny (bytowy) wykonawców, ale i światopogląd, moralność, reprezentowany system wartości. Pozwala to sądzić, iż traktowanie zawodów jako powołania nie musi wiązać ich ze służeniem innym, pomaganiem im, gdyż można czuć się powołanym do narcystycznego zawodu wiążącego się z koncentracją na sobie (na wzbudzaniu podziwu lub rywalizowaniu z innymi). Chodzi po prostu o reprezentowanie innego (niekoniecznie powszechnie respektowanego) systemu wartości i motywów wyboru zawodu oraz niezmienniania go. Jednocześnie przynależność do określonej profesji nie musi łączyć się z występowaniem u wszystkich ich przedstawicieli np. tendencji narcystycznych w postaci zorientowania na samego siebie.

1.1. Wyniki badań empirycznych stanowiących argumenty za istnieniem relacji: narcyzm – zawód (studium literatury przedmiotu)

Wykonywanie określonej pracy, czyli realizowanie pewnych (wewnętrznie koherentnych, zorientowanych na określony cel) czynności tworzących zajęcia czy zawody wpływać musi na postawy i zachowania – na ich ustrukturyzowanie się bądź utrwalenie. Czy dotyczy to również postaw/zachowań narcystycznych?

Obok wskazań na genetyczne uwarunkowania konstruktu narcyzmu [np. Neiss, Sedikides, Stevenson, 2002] – w postaci m.in. neurologicznych podstaw poczucia wyższości, próżności, przekonań o swojej mocy [Jones, Paulhus, 2011] – w literaturze przedmiotu prezentowane są pewne przesłanki teoretyczne oraz wyniki badań skłaniające do przypuszczeń, że są to także cechy kształtowane społecznie, nie tylko w środowisku rodziny (poprzez takie style wychowawcze, jak ekstremalny liberalizm, pobłażliwość czy internalizowanie poczucia wyższości [Millon, 1981]), ale i w szerszej rozumianym środowisku społecznym [Brummelman et al., 2018], w tym w trakcie pracy w różnych organizacjach.

Przykładem są być badania zróżnicowanego poziomu narcyzmu u osób, które większość dzieciństwa spędziły w NRD i tych, u których przypadało ono w większym wymiarze czasu na okres przebywania w RFN [Vater, Moritz, Roepke, 2019]. Interpretować je można w kontekście wpływu uwarunko-

wań społeczno-kulturowych i gospodarczych, czyli ogólnie – kontekstowych, pozapsychologicznych – na krystalizowanie się określonego stopnia natężenia postaw narcystycznych u różnych osób.

Skoro tak jest, wolno też przypuszczać, iż na to natężenie może wywierać wpływ także taki pozapsychologiczny czynnik, jak wykonywany zawód, który często utrwała poczucie sprawstwa, bo – jak wynika z badań [Grijalva, Zhang, 2016] – cechy sprawcze wpływają wzmacniająco na narcystyczny obraz siebie. Ponadto poszczególne zawody różnicuje możliwość zaspokojenia potrzeby poszukiwania wrażeń, a narcyzm wielkościowy – jeden z dwóch wymienianych w literaturze przedmiotu [Wink, 1991, s. 590-597] rodzajów narcyzmu (wspólnym trzonem obydwu jest narcystyczny styl zachowania [Paulhus, Williams, 2002]) – charakteryzuje śmiałość (*boldness*) związana z orientacją na poszukiwanie wrażeń [Krizan, Herlache, 2018].

Narcyzm może napędzać – co potwierdzają badania [Furnham, Hughes, Marshall, 2013; Zhou, 2017; Lubecka-Stawowska, 2019, s. 116] – wykonywanie zawodów wymagających kreatywności, której rezultaty także świadczą o ważnej dla tych osób sprawczości. Ich wykonawcy mogą być podziwiani w (węższych lub szerszych) kręgach społecznych (gdyż: „Eksponując swoją twórczość, przez interakcję dzieła z odbiorcami twórca staje się bohaterem, artystą, ulubieńcem” [Łopuszańska, 2016, s. 6]), co wiązać należy z występującą w narcyzmie wielkościowym (*grandiose/overt*) [Koerbel, 2015, s. 19] koncentracją na swoich aspiracjach, osiągnięciach, zawodowym rozwoju.

Osobom o postawach narcystycznych, ich zaabsorbowaniu wywieraniem wrażenia na innych [Bandi, Nagy, 2017] sprzyja więc możliwość wykonywania zawodów umożliwiających im ujawnianie swojej potrzeby nasilonej autoprezentacji, tendencji ekshibicjonistycznych. W związku z tym pytanie o to np.: „Czy narcyzm jest pozytywną cechą pożądaną w zawodzie muzyka” [Lubecka-Stawowska, 2019, s. 106], czy uzyskanie popularności wymaga narcystycznej osobowości, tj. prowadzi do jej ujawnienia się? – ma charakter retoryczny. Gdyby nie miało takiego charakteru, w odpowiedzi można by przytoczyć konkretne przykłady ze świata muzyki, które stanowiłyby adekwatną egzemplifikację. Z analiz rezultatów badań [Nowak, Steuden, 2000, s. 19-24; Popek, 2010; Poraj-Weder, Sekścińska, 2013, s. 305-320] wynika zresztą, iż dotyczy to nie tylko muzyków, ale generalnie – artystów.

Jeśli chodzi o narcyzm wrażliwy (*covert/hypersensitive/vulnerable*) – związany właśnie nie ze śmiałością (jak narcyzm wielkościowy), ale z reaktywnością [Krizan, Herlache, 2018] – to jego kształtowanie się zależy w wysokim stopniu od akceptacji społecznej, wiążąc się z poszukiwaniem ze-

wewnętrznych wzmocnień i ewentualnością ucieczki od kontaktów społecznych [Dickinson, Pinkans, 2003].

Odpowiada to również charakterystykom wykonywanej pracy kreatywnej, której wartość podlega ocenie innych osób (np. „Pola” w myśl koncepcji „Jednostka” – „Pole” – „Domena” [Csikszentmihalyi, 1988]). Zresztą – w świetle Modelu Spektrum Narcyzmu [Krizan, 2008; Krizan, Herloche, 2018], umiejscawiającego na jednej osi narcyzm wrażliwy i wielkościowy – nie ma potrzeby rozłączności przy traktowaniu obydwu rodzajów narcyzmu z leżącymi u ich podstaw procesami społeczno-behawioralnymi, w tym – treścią wykonywanej pracy.

Zawody (ale też: formalno-organizacyjne aspekty wykonywanej w ich ramach pracy) różnicuje nie tylko wyżej wspomniane oczekiwanie feedbacku od innych na temat uzyskanych rezultatów pracy, ale też:

- możliwość realizowania własnych (a nie cudzych) pomysłów,
- konieczność pozostawania aktywnym partnerem komunikacyjnym,
- czas i rodzaj ekspozycji społecznej (koncentrowania na sobie uwagi),
- rodzaj wymaganych działań i reakcji (uzyskiwanie uznania lub samoobrona),
- czas odczuwania napięć emocjonalnych,
- możliwość wywierania wpływu na innych oraz żądania od nich działań wspierających, przy jednoczesnym przyzwoleniu sobie na niemyślenie ich kategoriami.

Podane wyróżniki harmonizują z kryteriami diagnostycznymi narcyzmu [DSM-5, 2013] oraz procesowym ujęciem narcyzmu w postaci modelu NARC (*Narcissistic Admiration and Rivalry Concept*) [Back i in., 2013].

Jednak nasuwa się pytanie, czy to osoby o cechach narcystycznych świadomie wybierają zawody pozwalające im na realizację powyższych działań, czy też dopiero pod wpływem wykonywania określonego zawodu kształtuje się u nich natężenie narcyzmu wyższe od przeciętnego? Odpowiedź na to pytanie wymagałaby badań podłużnych z zakresu psychologii i zawodoznawstwa. Można by w tym zakresie przyjąć dwie konkurujące ze sobą hipotezy, których weryfikacja pozwoliłaby połączyć narcyzm z zawodem wyuczonym lub wykonywanym. Niewykluczone jest jednak, iż okazałoby się, iż obydwa wyróżniane w literaturze przedmiotu [Jeruszka, 2018, s. 8] zawody mają związek z narcyzmem, tj. obydwie hipotezy zostałyby zweryfikowane pozytywnie.

1.2. Psychologiczne *versus* ekonomiczne diagnozy narcyzmu/narcystyczności – analiza różnicowa

W psychologicznych diagnozach narcyzmu stosowane są ściśle określone kryteria i oparte na nich narzędzia diagnozy tego zaburzenia osobowości [Raskin, Therry, 1988, s. 890-902; Bazińska, Drat-Ruszczak, 2000, s. 171-188] w postaci np. *Narcissistic-Personal-Inventory* (NPI), inwentarza narcyzmu (NI) czy pojedynczych itemów skali narcyzmu (SINS – *Single Item Narcissism Scale*). Zauważa się [Glover i in., 2012] ponadto, że skale do pomiaru narcystycznych cech osobowości nie są kompatybilne z Pięcioczynnikowym Modelem Osobowości (*Five-Factor model*).

Natomiast w niepsychologicznych ujęciach mowa jest raczej o narcystycznych postawach, zachowaniach, wartościach, zazwyczaj negatywnie postrzeganych, z uwagi np. na swoją szkodliwość dla funkcjonowania organizacji (por. rozdz. 4).

Badacze z zakresu psychologii diagnozują poszczególne osoby, określając u nich występowanie narcyzmu w określonym zakresie, tj. jego nasilenie (od niskiego do patologicznego). Ekonomiści, nie mając kwalifikacji i uprawnień do tego rodzaju diagnoz, muszą posiłkować się przede wszystkim analizą treści/zawartości dokumentów (w znaczeniu opisywanym w literaturze przedmiotu [Pisarek, 2019]), takich jak np.:

- strony internetowe firm (które mogą świadczyć o ich ekshibicjonizmie, „nagości” w sensie nieuzasadnionego domagania się ciągłej uwagi i podziwu ze strony podmiotów w otoczeniu) [Lipka, 2022c, s. 208-221];
- arkusze ocen pracowników (mogące zawierać w sobie potencjał „narcystyczności” i generować „pułapkę narcystyczności”) [Lipka, 2022b, s. 182-196];
- raporty z przebiegu procesów rekrutacyjnych (reagowanie na przejawiane symptomy narcyzmu kandydatów w ich dokumentach oraz podczas rozmów kwalifikacyjnych) [Karczewska, 2022, s. 138-154; Król, 2022, s. 155-181];
- narratologia (język narracji) podczas przyciągania klientów [Plaszczyńska, Słaboń, 2022, s. 197-207].

Z perspektywy ekonomii i zarządzania, stanowiącej przyjętą tu perspektywę, istotna jest bowiem charakterystyka nie tylko obecności osób reprezentujących wyraźne postawy narcystyczne wśród zatrudnionych, ale i funkcjonowania organizacji w warunkach kulturowego narcyzmu w posta-

ci jego konkretnych uwarunkowań, symptomów i konsekwencji [Lipka, Karczeńska, 2022, s. 7-9], takich jak:

- wpływ na konkurencyjność, jak i wizerunek firm oraz pracowników, a także ich zatrudnialność (*employability*),
- zgodność kultur i struktur organizacyjnych oraz strategii (tj. kontekstu wewnętrznego) z uwarunkowaniami zewnętrznymi,
- oddziaływanie na poszczególne obszary funkcjonalne przedsiębiorstw, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarowania/zarządzania kapitałem ludzkim (w tym – modyfikację zasad marketingu personalnego czy oceniania pracowników).

Z ekonomicznego punktu widzenia ważny pozostaje zwłaszcza rachunek strat na jakości i wartości kapitału ludzkiego organizacji, spowodowany m.in. wpływem – charakterystycznej dla narcyzmu (punkt 1.2.5), korelującej negatywnie z empatią – roszczeniowości [Watson i in., 1984] na relacje międzyludzkie (obarczane np. występowaniem tzw. narcystycznej złości przy niezaspokajaniu potrzeby znaczenia u narcyzów) (por. rozdz. 4).

Podkreślić należy, iż – mimo wskazanych odrębności – cechy korelujące z komponentami narcyzmu w psychologii [Bazińska, Drat-Ruszczak, 2000, s. 171-188] są jednocześnie pojęciami znanymi w ekonomii czy zarządzaniu. Chodzi o następujące pojęcia:

- przywództwo, wpływanie na innych, kontrolowanie ich zaufania do siebie (komponent narcyzmu – władza),
- potrzeba osiągnięć, zaufanie do siebie, do swoich kompetencji i możliwości osiągania znaczących sukcesów (komponent narcyzmu – samowystarczalność),
- inflacja (dokładnie – tzw. narcystyczna inflacja ego), zaufanie do siebie (komponent narcyzmu – wyższość),
- poszukiwanie wrażeń / rynek wrażeń, doznań (komponent narcyzmu – ekshibicjonizm),
- wrogość, twardość na rynku, by być konkurencyjnym na tle innych podmiotów (komponent narcyzmu – wykorzystywanie innych),
- atrakcyjność, czyli wyróżnianie się na rynku, wizerunek na rynku, zatrudnialność – *employability* (komponent narcyzmu – próżność),
- roszczeniowość, np. płacowa, dotycząca benefitów (komponent narcyzmu – roszczeniowość).

Łącznik stanowią też określone potrzeby (osób narcystycznych i tych bez większego nasilenia narcyzmu), stanowiące pojęcie i psychologiczne, i ekonomiczne.

1.3. Grupy wielkie zawodów w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) asocjujące z podskalami diagnozy narcyzmu

1.3.1. Władza, przywództwo

Analiza określona w tytule powinna być systematyczna, tj. prowadzona w oparciu o niepominięcie żadnego z zawodów/specjalności wymienionych w KZiS, na potrzeby rynku pracy „będącej pięciopoziomowym, hierarchicznie uporządkowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy” [Gajdos, 2016, s. 12]. Jednocześnie niezbędne wydaje się wzięcie za jej podstawę (por. Wstęp) modelu narcystycznego podziwu i rywalizacji [Rogoza, Rogoza, Wyszyńska, 2016, s. 440-444].

Zarówno w wersji oryginalnej skali diagnozy narcyzmu, jak i w jej adaptacji polskiej, występuje podskala: władza, przywództwo. Czynniki: „władza” wyróżniony jest też w próbie nieklinicznej Inwentarza Osobowości Narcystycznej [Kubarych, Deary, Austin, 2004]. Naturalne wydaje się zatem jego połączenie z grupą wielką 1 KZiS: „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy”.

Wykonujący zawody w ramach tej grupy (podzielonej na cztery grupy duże, tj.:

- przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych,
 - kierowników ds. zarządzania i handlu,
 - kierowników ds. produkcji i usług,
 - kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych),
- właśnie z racji zawodowych (konieczności reprezentowania innych osób, swojej organizacji na różnych szczeblach) – powinni dążyć ze szczególnie dużą determinacją do pozytywnej autoprezentacji, a tym samym do widoczności (o czym mowa nawet w liście E. Muska do swoich pracowników: „Im wyższą pozycję zajmujesz, tym bardziej widoczna musi być Twoja obecność” – cyt. za: pracą M. Sidor-Rządkowskiej i Ł. Sienkiewicza [2023, s. 168]). Wzmacniać to może u narcystycznych przedstawicieli tych zawodów przekonanie o naturalnej wyższości, zasługiwaniu na uwagę i szacunek ze strony innych [Jonason, Luevanov, Adams, 2012, s. 180-184], a także o koniecznym realizowaniu w szybkim tempie kariery zawodowej [Stawiszynski, 2016]. Zdają się to potwierdzać wyniki badań [Blais, Pruysers, 2017], według których psychologiczne podstawy ambicji politycznej stano-

wią predykatory sukcesu w karierze politycznej. Awans stanowiskowy może być przy tym ważniejszy od płacowego, na co wskazywać mogą rezultaty analiz świadczących o prymacie dla niektórych narcystycznych osób zarządzających organizacjami – sławy, a nie wysokości materialnego wynagrodzenia [Aabo, 2022].

Jeśli w ich zasięgu jest szybki sukces, np. odkrycie i eksploatacja niszy rynkowej, mogą być oni nawet skłonni do podjęcia ryzykownych decyzji [Foster, Shenese, Goff, 2009, s. 84; Amernic, Craig, 2010, s. 885-899] (por. też rozdz. 4). Może to także dotyczyć indywidualnych przedsiębiorców, co zdają się potwierdzać wyniki badań empirycznych [Sattler, 2023] dowodzących wyższego przeciętnie nasilenia narcyzmu u osób zatrudnionych w sektorze prywatnym w porównaniu do tych reprezentujących sektor publiczny.

Dla przedsiębiorców: „Praca to jedno z miejsc, w którym dąży się do władzy” [Killinger, 2007, s. 83], nierzadko kosztem innych, przy czym mogą być to koszty rosnące, gdyż: „Władza to ułuda, która zawsze żąda więcej” [Killinger, 2007, s. 83]. Sprawujący władzę, dążący do dominacji nad innymi narcyz, kamufluje stosowane przez siebie agresywne sposoby organizowania i kontrolowania otoczenia, racjonalizując je, wskazując na konieczność nieemfatycznego postępowania w imię sukcesów zespołu czy organizacji [Killinger, 2007, s. 84]. Tak naprawdę w warunkach wysokiej, ale chwiejnej – skrywanej za „maską” – samooceny oraz z lęku przed porażką, poniżeniem, wstydem (zagrożeniem interesu własnego i/lub grupowego) – dąży on do zaspokojenia swoich potrzeb hubrystycznych (polegających na potwierdzeniu własnej wielkości, wspaniałości, wartości, ważności, statusu u innych), ignorując jednocześnie potrzeby innych dotyczące współrzędzenia, ich uczucia i pomysły (por. rozdz. 4), niekoniecznie zbieżne z koncepcjami osób, które są „tylko” podwładnymi [Killinger, 2007, s. 87]. Wiąże się to z posiadaną władzą, a także – ze względu na reprezentowany status – z wysoką kontrolą nad zdarzeniami [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 261]. W gruncie rzeczy chodzi o tzw. triadę materialistyczną oznaczającą dążenie do „sławy, bogactwa i pozytywnego wizerunku, zwłaszcza w zakresie atrakcyjności fizycznej” [Kasser, 2002; Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 86].

„Rządy” narcyza nie będą nigdy reprezentować empatycznego zarządzania, gdyż: „Rywalizacja i współczucie są jak ogień i woda: nie mieszają się ze sobą” [Killinger, 2007, s. 86]. Chodzi wszakże nie o wykazywanie się empatią, lecz o zupełnie inne wartości [Schwartz i in., 2012, s. 669] – o władzę nad ludźmi i władzę nad zasobami, dowartościowanie się/dodanie sobie znaczenia kosztem innych [Morf i in., 2011]. Przy tym – motywacji hubrystycznej towarzyszy i materializm [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 261],

i motywacja hedonistyczna – „zarówno poszukiwania przyjemności i wykazywania aktywności w realizacji celów, jak i unikania przykrości oraz zagrożeń” [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 259] (por. podrozdz. 1.4.5).

Badania empiryczne [Sattler, 2023] faktycznie potwierdziły hipotezę o wyższym natężeniu narcyzmu u sprawujących funkcje kierownicze niż u osób na stanowiskach niekierowniczych. Inne [O'Reilly i in., 2014; Chatterje, Hambrick, 2017] ujawniły wyższy poziom narcyzmu wśród dyrektorów generalnych, w tym tych wysoko opłacanych.

O ile efektywność osób narcystycznych – wykonawców zadań trudnych wzrasta w warunkach wykonywania ich w obecności innych osób i pod presją czasu, o tyle w przypadku zadań łatwych – zdecydowanie maleje [Wallace, Baumeister, 2002, s. 819-834]. Oznaczałoby to, iż zawody z grupy 9 KZiS raczej nie wzmocnią tendencji narcystycznych. Grupa ta obejmuje bowiem prace proste, „dla każdego”, niewymagające szczególnych kwalifikacji (*Jedermanqualifikation*).

Wyjątek mogą stanowić sprzedawcy (zwłaszcza – sprzedawcy uliczni) przynależni do grupy dużej 95 (a wielkiej piątej grupy) z uwagi na swoją „ekspozycję społeczną” podczas wykonywania pracy. Dotyczy to w mniejszym stopniu pracowników usług sprzedaży w sklepach (ujętych również w piątej wielkiej grupie zawodowej) ze względu na ograniczoną przestrzeń ich funkcjonowania w pracy. A zatem przestrzeń i czas wykonywania czynności zawodowych może być kryterium branym pod uwagę przy identyfikowaniu zawodów narcystycznych (por. tabelę 1.1).

Tabela 1.1. Lista narcystycznych zawodów – przykład

Nazwa zawodu/zajęcia/stanowiska	Grupa wielka
1. Portier	piąta
2. Menedżer	druga lub trzecia
3. Instruktor fitness	trzecia
4. Dziennikarz telewizyjny	druga
5. Sprzedawca	piąta
6. Aktor	druga
7. Psycholog	druga
8. Duchowny	druga
9. Ordynator	pierwsza
10. Youtuber	–

Źródło: Własne przyporządkowanie do grup wielkich polskiej KZiS na podstawie: Werle [2022].

Jeśli chodzi o sprzedawców, to wymienienie ich wśród narcystycznych zawodów wynikać może z wywierania przez nich wpływu na klientów w sferze poznawczej, emocjonalnej i/lub behawioralnej [Tarapata, Szadkowska, 2014] poprzez stosowanie m.in. perswazji, sugestii, manipulacji [Kizińczuk, 2007; Maziarz, 2012].

Dążenie do władzy i mechanizm konkurencji oraz złudzenie omnipotencji (przekonania o swoich nieograniczonych możliwościach kontrolowania innych) nie ogranicza się do zawodów ujętych w wymienionych grupach. Występuje on bowiem – przynajmniej potencjalnie – także wśród reprezentatów zawodów nowych mediów (wchodzących w zakres grupy drugiej „Specjaliści”), którzy rywalizują między sobą m.in. o udział w „torcie reklamodawców”, a zwycięstwo w tej rywalizacji przekłada się na ich – odpowiednio wysokie – wynagrodzenie (a zatem i pewne uprzywilejowanie). Jednak wśród narcystycznych zawodów (tabela 1.1) wymieniani są nie dziennikarze internetowi, lecz ci poddawani wizualnej ekspozycji społecznej, a więc dziennikarze telewizyjni. Ich władza przejawia się w widocznym oddziaływaniu na widzów, na ich wiedzę, poglądy, a tym samym i emocje.

Rozpatrywanie znaczenia zawodu jako determinanty wynagrodzeń ma tradycję w badaniach ekonomicznych [Mincer, 1958, s. 281-302; Herbst (red.), 2007, s. 20-21]. W dzisiejszych czasach wynagrodzenie w narcystycznych zawodach zależy od uzyskanej popularności, mierzonej liczbą wejść na stronę internetową danej osoby, a nie zawsze od minionego wysiłku (celem uzyskania kwalifikacji i doświadczenia zawodowego) wkładanego w pracę, a więc nie musi mieć wiele wspólnego z kryteriami wartościowania pracy czy też z posiadanymi zdolnościami, talentami. A zatem chodzi wyraźnie o kryterium rynkowe różnicowania płac, także w postaci „ceny” sprzedaży swojej osobowości [Ostaszewska, 2011, s. 278]. Nie musi to współgrać z mechanizmami sprawiedliwości merytokratycznej, opartymi na założeniu, że „pozycje jednostek powinny być osiąganе poprzez osobiste zasługi” [Kozek, 2013, s. 87].

W tym kontekście nie dziwi wspomniana już nieobecność zawodów narcystycznych wśród profesji cieszących się prestiżem społecznym, co interpretować można m.in. jako nieakceptowanie rynku wynagrodzeń materialnych i niematerialnych, na którym one występują. Dotyczyć to może opinii niektórych (niedoceniających wymagań pracy, którym w rzeczywistości trzeba sprostać), np. na temat zajęć youtubera (zawodu według tabeli 1.1, ale raczej – zajęcia – z uwagi na brak – jak dotychczas – jego wyróżnienia w KZiS).

Wspomnieć trzeba też w tym kontekście o ordynatorach (tabela 1.1), czyli osobach kierujących oddziałami szpitalnymi. Ich ewentualna postawa narcystyczna mogłaby wynikać z posiadania ważnego głosu w kwestiach prowadzenia terapii u pacjentów, a także z kierowania pracą innych lekarzy. Jednak okres pandemii COVID-19 i wzrost autonomii lekarzy spowodował w mniejszych miejscowościach niechęć do pracy w tym charakterze, widoczną w wydłużeniu czasu potrzebnego na obsadzenie wakatów [www 3], co może mieć wpływ na narcystyczne relacje międzyludzkie w tym zawodzie.

Do grupy wielkiej drugiej zawodów i specjalności o charakterze narcystycznym (tabela 1.1) zaliczane są niektóre profesje/specjalności menedżerskie (np. menedżer marki czy menedżer zawartości serwisów internetowych). Niektóre jednak z tych zawodów/specjalności przypisane są do grupy wielkiej trzeciej (np. menedżer sportu czy menedżer klubu rozrywkowego). Zaliczenie menedżerów do zawodów narcystycznych może wynikać z:

- ich widocznej ekspozycji społecznej podczas pracy (pełnione role przy reprezentowaniu firmy czy przy negocjacjach),
- rangi ich pracy (podejmowanie kluczowych, wpływających na los innych decyzji; znaczący wpływ na realizację procesu zarządzania; możliwości realizowania swojej funkcji w sposób restrykcyjny, wywołujący negatywne emocje u innych),
- możliwości demonstrowania podczas pracy swojej „wyjątkowości” (np. rzekomej skuteczności czy sprawności działania, a niekiedy wręcz „magnetyzującego” oddziaływanie na innych czy sukcesów w postaci szybszego od innych – bo ważne w narcyzmie jest porównywanie się z innymi, a nie bezwzględne porównywanie ze standardami – tempa kariery).

Zawody narcystyczne występują też w grupie wielkiej piątej KZiS. Wymienić tu należy zawód portiera (tabela 1.1) kontrolującego ruch osób, rzeczy (w szczególności – pojazdów) i decydującego o wpuszczaniu ich bądź niewpuszczaniu do budynków/siedziby firmy oraz sporządzającego odpowiednie raporty [www 4].

Władza i przywództwo stanowią ponadto inherentny składnik zawodów grupy „0”: „Siły zbrojne”. Chodzi nie o grupę dużą „Żołnierze szeregowi”, lecz o dwie pozostałe grupy: „Oficerowie sił zbrojnych” (01), „Podoficerowie sił zbrojnych” (02), z uwagi na spełnianie przez nich „funkcji dowódczej, przywódczej i menedżerskiej na stanowiskach służbowych w jednostkach wojskowych w ramach Sił Zbrojnych RP oraz jednostkach organizacyjnych poza resortem obrony narodowej” [Gajdos, 2016, s. 21].

Podkreślić jednak należy, iż motywem pracy w narcystycznych zawodach nie musi być w przypadku wszystkich wykonawców realizacja potrze-

by władzy i orientacja instrumentalna, lecz przeciwstawna jej – orientacja autoteliczna (co jednak nie bywa częste zważywszy, iż narcyz „nie czuje(...) smaku pracy“ [Lasch, 2019, s. 90].

1.3.2. Samowystarczalność

Wykonujący zawody/specjalności narcystyczne funkcjonujący w nowych mediach nie potrzebują rozbudowanej, kosztownej infrastruktury materialnych zasobów. Ich wydajność pracy, skuteczność nie zależy od niej, lecz przede wszystkim od cech osobistych (jak np. ekstrawersja), a zwłaszcza od ich indywidualnej kreatywności, umiejętności wyróżnienia się, bycia zapamiętanym, asocjowanym pozytywnie.

Na poczucie samowystarczalności, którego nie sposób nie wiązać z poczuciem wolności [Sandel, 2020, s. 196], wpływać mogą też duże możliwości kariery, możliwość decydowania o godzinach i dniach pracy, jak również niezależność w pracy (autonomia, np. w zakresie wyboru metod pracy) oraz poziom uzyskiwanego wynagrodzenia z pracą. Przykładem może być, zaliczany do narcystycznych (por. tabela 1.1), zawód aktora. Wykorzystuje on – przy budowaniu postaci scenicznych/filmowych – nie tylko swoje umiejętności generowania emocji, ale i „sprzedaje“ w pewnym sensie swoją osobowość, której wykreowanie jest efektem pracy, w zamian za który oczekuje on podziwu wyrażanego oklaskami (np. w teatrze) czy wysokiej liczby widzów (np. w kinach) (rozdz. 2). Może on decydować o miejscu pracy, np. wybierając teatr ze względu na stały, ścisły grafik pracy czy sposób wynagradzania (poziom, regularność otrzymywania), a nie film. Mowa tu jednak tylko o tych aktorach, którzy mają wybór pracy, a nie o tych, którzy nie mogą jej znaleźć i rzadko lub wcale są angażowani. W szczególności chodzi o aktorów (ale i performerów) programujących, organizujących i wykonujących swoje spektakle (np. monodramy, stand-upy).

W kontekście narcyzmu samowystarczalność oznacza jednak przede wszystkim niezależność od innych ludzi, ich zbędność dla własnego funkcjonowania i osiągania postawionych sobie celów (dotyczących np. realizacji kariery). Stanowi ona dążenie, które jest sprzeczne z zależnością od innych w postaci domagania się od nich podziwu (punkt 1.4.3).

W tymże kontekście samowystarczalność może manifestować się nie tylko poczuciem zadowolenia, wysoką samooceną i brakiem poczucia winy [Lubecka-Stawowska, 2019, s. 111], ale i w postaci przekonania o własnej, niepodważalnej wiedzy, co jest charakterystyczne dla przedstawicieli mery-

tokracji, czyli głównie osób wykonujących zawody przynależne do grupy wielkiej drugiej w KZiS.

Co interesujące, samowystarczalnością cechują się, reprezentujący nie tylko określony poziom wiedzy, ale i kreatywności, tzw. narcyzi-hipsterzy wyznaczający nowe trendy oraz tworzący „nowe znaczenia starych kodów kulturowych” [Jeziński, Wojtkowski, 2020, s. 40].

1.3.3. Domaganie się podziwu

Coraz więcej zawodów i zajęć związanych jest z nowoczesnymi mediami, a te sprzyjają społecznej ekspozycji. Wykonujący swoją pracę youtuber (tabela 1.1) może domagać się podziwu, będąc samowystarczalnym (por. punkt 1.4.2) człowiekiem-orkiestrą, czyli reżyserem, operatorem i scenarzystą w jednej osobie. Jego samowystarczalność, będąca źródłem podziwiania przez innych, może także dotyczyć poziomu zarobków, o ile jego filmy i kanał, na którym występuje, będą się cieszyły popularnością (por. podrozdz. 1.5).

Nie oznacza to – zgodnie z wcześniejszymi rozważaniami – niewystępowania tradycyjnych zawodów (jak zawód aktora) wśród tych mogących być źródłem samowystarczalności i podziwu (zawodowi temu pod kątem narcyzmu/echoizmu poświęcono szczegółową analizę w rozdziale 2).

Poszukiwanie podziwu może być związane z gloryfikowaniem w mediach zasług zarządzających organizacjami/liderów organizacji tym bardziej, że określenie CEO (*Chief Executive Officer*) przywodzi na myśl skrótowiec CEO (*celebrity*) [Hayward, Rindov, Pollock, 2004, s. 637-653].

Podziwu, np. po ogłoszonych kazaniach, mogą spodziewać się (wbrew religijno-etycznym zasadom i oczekiwaniom) duchowni, występujący również na listach zawodów narcystycznych (tabela 1.1). Nie wszyscy spośród nich są „uodpornieni” na narcyzm, o czym wspomniał nawet na jednej ze swoich Mszy św. Papież Franciszek [KAI/RV, 2014].

Od poczucia wyższości i domagania się od innych podziwu nie są wolni nawet psycholodzy, zapotrzebowanie na których nie będzie maleć [www 5] z uwagi choćby na – przybierającą na sile (zwłaszcza po pandemii COVID-19) – złożoność, zmienność, niejednoznaczność i niepewność otoczenia (co określa się jako [Syrek-Kosowska, 2018] „VUCA” od pierwszych liter słów w języku angielskim (V – *volatility*; U – *uncertainty*; C – *complexity*; A – *ambiguity*)).

Niektórzy reprezentujący tę profesję (i łamiący normy etyczne) mogą bowiem być nie tylko pochłonięci przeświadczeniem o swoim „królowaniu”,

tj. władzy i kontroli nad pacjentem oraz konieczności przyjmowania przez niego ich punktu widzenia, ale domagać się od niego podziwu za swoją skuteczność w dokonywaniu u nich zmian w myśleniu, życiu emocjonalnym i zachowaniu. Pomijany jest przy tym udział pacjenta w uzyskaniu określonej zmiany na lepsze. Fakt, iż psycholog to zawód deficytowy [www 6] (jedyny zresztą wśród wymienionych zawodów narcystycznych – tabela 1.1) może tego rodzaju domaganie się podziwu utrwaląć.

Analogiczne może być oddziaływanie na klientów wykonawców innego potencjalnie narcystycznego zawodu usługowego (tabela 1.1), a mianowicie – instruktora fitnessu (siłowni). Chodzi jednak w tym przypadku nie tylko o oddziaływanie na dobrostan innych w sensie psychicznym, ale też fizycznym. W tym przypadku również może być demonstrowana chęć instruktora do podkreślenia „bycia lepszym” (a w narcyzmie chodzi o wynik rywalizacji) od osoby pozostającej pod jej pieczęcią.

Podobnie może być z pracownikami sprzedaży domagającymi się podziwu za skuteczność swoich autoprezentacyjnych trików zastosowanych wobec klientów. W badaniach [Saxe, Weitz, 1982; Fornalczyk, Just, 2016] wykazano bowiem istotny związek między wysokim natężeniem narcyzmu u handlowców a ich silną orientacją na sprzedaż. Zaobserwowano przy tym u nich wyższe wartościowanie sprawczości i zadaniowości niż opiekuńczości [Campbell, Rudich, Sedikides, 2002].

Analogicznie jest z dziennikarzami telewizyjnymi mogącymi aspirować (np. dzięki swojej wyjątkowej ekspresyjności czy oryginalności prowadzonych programów) do stania się legendami. Inny przykład to domaganie się uwagi i „lajków” za zgłaszane pomysły i różnego rodzaju wytwory pracy przez osoby reprezentujące zawody przynależne do tzw. branż kreatywnych, np. muzyków-raperów.

Czy niezyskiwanie feedbacku w postaci podziwu wyzwala przewartościowania osobistych systemów wartości i przepływ do zawodów nienarcystycznych? Byłoby tak, gdyby tendencje narcystyczne nie były cechą trwałą. Ta trwałość [DSM-5, 2013] pozwala raczej sądzić, iż zmiana będzie dotyczyć – o ile nie ma drastycznego niezaspokojenia podstawowych potrzeb ekonomicznych – raczej rotacji w ramach „rodziny” zawodów narcystycznych. Trudno sobie bowiem wyobrazić, że wykonawca narcystycznego zawodu zamieni go na zawód wymagający wyjątkowej empatii, np. polegający na pielęgnowaniu chorych. Raczej zmieni go na zawód dziennikarza telewizyjnego, kształtującego opinie innych (punkt 1.4.1), do pewnego stopnia samowystarczalnego, mogącego podkreślać swoją dominację, wyjątkowość,

a więc na zawód atrakcyjny dla osób o silnych tendencjach narcystycznych (por. tabela 1.1).

1.3.4. Próżność

Narcystyczność niektórych profesji może wynikać ze społecznego przyzwolenia na „iluzję wiedzy i wszechkompetencji” [Illich, 1978, s. 11-12, za: Susskind, Susskind, 2019, s. 55] wiążącą się z zachowywaniem tajemnic zawodowych, monopolem na wiedzę, a tym samym:

- odczuwaniem wyższości (samowywyższaniem się, demonstrowaniem swoich walorów, obniżaniem prawdziwej wartości innych, możliwościami manipulowania innymi [Fish, 1989, s. 200-201, za: Susskind, Susskind, 2019, s. 55]),
- instytucjonalnym „zepsuciem” [Lessing, 2011, s. 16-17, za: Susskind, Susskind, 2019, s. 57],
- gloryfikacją „z elementami otwartego bałwochwalstwa” [Susskind, Susskind, 2019, s. 166].

Zajmowane wysokie miejsce w hierarchii władzy (por. rozdz. 1.4.1) sprzyjać może wzrostowi poczucia własnej przydatności i wartości, ale i – niekiedy – także próżności (*vanity*). Podkreśla to np. określenie „bogowie”, odnoszące się zwłaszcza do lekarzy piastujących wysokie stanowiska (np. do ordynatorów – por. tabela 1.1). Odnosi się to także w pewnym zakresie do wykonujących zawód psychologa, reprezentującego – podobnie jak zawód lekarza – grupę wielką drugą w KZiS i – podobnie jak on – usytuowanego na liście zawodów narcystycznych (tabela 1.1). Jeśli chodzi o psychologa, terapeutę (ale też coacha), to jednak na plan pierwszy może się wysuwać – jeśli chodzi o perspektywę narcyzmu – ewentualność wykorzystywania zależności, przekraczanie granic, podkreślanie własnych doświadczeń, stosowanych przez siebie wyjątkowych metod i generalnie – mówienie wiele o sobie samym [www 5].

Uczucie próżności (inaczej: pychy, zarozumialstwa, egomanii, reklamiarstwa, megalomanii, zadufania, wyniosłości, buty, zaabsorbowania sobą, arogancji, hardości, fałszywej autooceny, „dewiacji intelektualnej”) [Kaczor, 2016; Jakubowska, 2005, s. 53-58; Olchanowski, 2003, s. 115; www 7] może też towarzyszyć wykonywaniu zawodów w ramach działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Przykładem może być, obecny na liście zawodów narcystycznych (tabela 1.1) i należący do grupy wielkiej trzeciej w KZiS, wspomniany już powyżej,

zawód instruktora fitness. Wykonujący go wywierają wpływ na swoich klientów (punkt 1.4.1), a jednocześnie mogą domagać się podziwu (punkt 1.4.3) i samowywyższać się, bazując na swoich walorach natury fizycznej (jak wyjątkowości rzeźby ciała, estetyzmu czy wydolności fizycznej). Zdają się to potwierdzać badania L. Spano [1999, s. 87-93], z których wynika wzrost nasilenia narcyzmu wraz z okresem uczestnictwa w rekreacji ruchowej oraz częstości, jak i natężenia aktywności. Można wymienić też inne zawody (specjalności w ich ramach), koncentrujące się na kulcie ciała. Należą do nich m.in. lekarze medycyny estetycznej, dietetycy czy tatuatorzy [Lobstädt, 2011].

Wyższy poziom narcyzmu w zakresie próżności może też wynikać z postrzegania swoich uzdolnień, z przekonania o własnym artyzmie. Dowodzą tego wyniki badań osób z wyższymi od przeciętnych zdolnościami plastycznymi [Łopuszańska, 2016, s. 77].

W netografii [www 8] znaleźć też można odniesienia do próżności naukowców (przedstawicieli drugiej grupy wielkiej w KZiS) stosujących autocytowania, określane jako „wskaźniki próżności”. Wydaje się jednak, iż taka ocena jest jednostronna. Nie uwzględnia np. konieczności powoływania się na swoje wcześniejsze prace po to, by uniknąć podejrzeń o autoplagiat i wykazywać systematycznie postęp w swoich (kontynuowanych czasem przez całe życie zawodowe) badaniach.

Można też spotkać się z ironicznymi komentarzami, iż wydana w 1847 r. Powieść pt. „Targowisko próżności” Williama Makepeace’a Thackeraya powinna być biblią współczesnych celebrytów.

Powstaje też pytanie, czy ewentualne szkody wyrządzone przez rankingi, konkursy (np. na najlepsze prace dyplomowe czy książki) są wyższe od związanych z tym korzyści? Inne pytanie dotyczy promowania wydawców typu *vanity publishing*, publikujących utwory niezależnie od ich wartości merytorycznej za zapłatą ze strony autorów przewyższającą koszty publikacji. Motywem tych publikacji może (choć nie musi) być zaspokojenie próżności autora.

1.3.5. Roszczeniowość/uprzywilejowanie

Przez roszczeniowość, a dokładniej – roszczeniowość narcystyczną – rozumie się „oczekiwanie szczególnego traktowania wraz z zaabsorbowaniem obroną swoich praw” [Exline i in., 2004, s. 894, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 17-18]. Traktowanie roszczeniowości jako komponentu narcystycz-

nego zaburzenia osobowości jest przy tym niezmiennie od lat [Jacobson, 1959; Freud, 1963; Raskin, Therry, 1988; Horney, 1999; Bishop, Lane, 2002, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 19; Emmons, 2010].

Źródłem roszczeniowości, czyli „tendencji do wysuwania nadmiernych i nieuprawnionych roszczeń” [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 24] na poziomie indywidualnym może być także przynależność do określonej grupy zawodowej. Wynika to z rodzaju wyznaczników indywidualnej roszczeniowości, do których należą [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 33] nie tylko wyznaczniki:

- osobowościowe,
- temperamentalne,
- mentalnościowe i
- sytuacyjne,

ale także społeczno-demograficzne (m.in. wykonywany zawód).

Narcystycznymi zawodami będą zatem zawody wiążące się z oczekiwaniem uprzywilejowania w postaci wysokiego wynagrodzenia, niekoniecznie stałego i otrzymywanego przez wszystkich wykonawców, ale dającego na to znaczące szanse. Poziom tego potencjalnego wynagrodzenia, jak również oczekiwanie innych specjalnych przywilejów i zwolnień za spełnianie określonych obowiązków, może stanowić wręcz motyw podejmowania pracy w narcystycznych zawodach/specjalnościach, w których można rzekomo uzyskiwać satysfakcję z pracy bez ponoszenia zwiększonego wysiłku [Millon, 1990]. Przykładem mogą być zawody przynależne społeczeństwom merytokratycznym (a więc występujące w drugiej grupie wielkiej w polskiej KZiS), wśród których są reprezentanci przekonani o swoim „prawie do dobrobytu”, o zasługiwaniu na niego – nawiązując do M. Webera [1946, s. 271, za: Sandel, 2020, s. 67] – „bardziej niż inni”, w czym upatrywany jest zresztą jeden z impulsów tyranii merytokracji [Sandel, 2020, s. 67].

Jak zwraca uwagę M.J. Sandel [2020, s. 109-114], znajduje to swój wyraz w języku, w którym słowo „zasługujesz” jest obecnie znacznie częściej niż kiedyś używane. Może w ten sposób być np. opisywane awansowanie o charakterze aspiracyjnym, stanowiące przejaw nie zapracowania sobie na „ruch w górę”, lecz manifestację – jak to określa M.J. Sandel [2020, s. 127] – „nadambitności”, uważania, że samo już posiadanie kwalifikacji akademickich (mimo ich obecnego zdewaluowania w niektórych krajach) powinno stanowić „przepustkę do wszystkiego”.

Z badań raportowanych przez M. Żemojtel-Piotrowską [2016, s. 57] wynika rzeczywiście, że roszczeniowość tzw. aktywna (czyli związana z promocją własnych interesów z pominięciem interesów innych) – „jest wyższa

u osób o wyższej pozycji społecznej“, a ta przypisywana jest m.in. merytokracji [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 36].

Zasługiwanie (*deservingness*) łączone jest zatem przez wykonywujących zawody przynależne merytokracji z oczekiwaniem nagrody za miniony wysiłek w postaci podjęcia trudu zdobycia określonego rodzaju i poziomu wykształcenia. Jednocześnie, według norm społecznych, tego rodzaju wysiłek nie musi być gratyfikowany, tj. zasługiwać na szczególne uprawnienia (*entitlement*), o ile dana osoba nie sprawdza się w zawodzie, nie wykazując się odpowiednią pracowitością i efektami pracy. Wówczas jej oczekiwania mają charakter nadmiernych, nieuzasadnionych (*over-entitlement*), a występująca roszczeniowość jest przeciwstawiana produktywności [Lewicka, 2002, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 29].

Jeśli chodzi o motywację tego typu roszczeniowości, to biorąc pod uwagę różne jej systematyki i opisy [Kozielecki, 1987; Kręzlewski, 1990; Ziółkowski, 1990] zaliczyć trzeba by ją do motywacji:

- egocentrycznej (stawiającej na pierwszym planie własne potrzeby, interesy),
- grabieżczej (dążącej do uzyskiwania przywilejów),
- hubrystycznej (nastawionej na autowaloryzację/autowaluację lub pokazywanie wyższości nad innymi).

Roszczeniowość aktywna (łącząca się z niezależnością i samostereownością, lecz nie z preferencją dla hierarchii [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 104]) koreluje pozytywnie „zarówno z nastawieniem promocyjnym, jak i prewencyjnym“ [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 80], tj. zarówno z doбором celów ze względu na wzmocnienia (*promotion focus*), jak i z unikaniem zagrożeń, czyli z dwoma wyróżnianymi w literaturze przedmiotu [Higgins, 1998, 2002, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 79] i odnoszonymi też do środowiska pracy [Lanaj, Chang, Johnson, 2012, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 79] formami nastawienia regulacyjnego. Pozwala to nie wykluczać u osób narcystycznych nie tylko motywacji:

- poznawczej (dającej wzmocnienia pozytywne [Bandura, 2007]),
- własnej efektywności (dającej możliwość odczuwania sprawczości [Bandura, 2007]),
- osiągnięć (wiązanej z możliwymi sukcesami [Atkinson, Feather, 1966; McClelland, 1990]), ale i:
- pozytywnej i jednocześnie negatywnej (zorientowanej na zaspokojenie dążeń, aspiracji, jak i zabezpieczenia się przed utratą *status quo* [Pietroni-Pyszczyk, 2006, s. 10]),

- homeostatycznej (z motywacją nasycenia), jak i heterostatycznej (z motywacją wzrostu, transgresji),
- instrumentalnej (eksponowanej przez autorów skupionych na kulturowych wyznacznikach narcyzmu [Twenge, 2006; Twenge, Campbell, 2009], jak i autotelicznej (reprezentowanych na kontinuum autodeterminacji [Gagné, Deci, 2005, s. 61])).

Z perspektywy podjętej problematyki istotna – obok motywacji – jest również korelacja [Żemojtel-Piotrowska, Baran, Piotrowski, 2011, s. 153, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 83] roszczeniowości aktywnej z wartością w postaci poszukiwania doznań [Schwartz, 2008], gdyż ono jest wpisane w funkcjonowanie rynku „nowej generacji” [Lipka, Król, 2021], jak i w DNA narcystycznych profesji.

2. Youtuber jako narcystyczne zajęcie

Choć youtuber wymieniany bywa wśród narcystycznych zawodów (tabela 1.1) i wielu uważa, iż zawodem jest [www 9; www 10], to jednak (jak już powyżej zaznaczono) nie jest – jak dotychczas – ujmowany w klasyfikacjach (podobnie jak *influencer*). Argumenty „na tak” dotyczą możliwości pracy „na pełen etat”, utrzymywania się – przy odpowiednim zainteresowaniu odbiorców (od ok. 1000 subskrybentów [www 11]) – dzięki: reklamie, występom, artykułom sponzorowanym, lokowaniu produktów, marketingowi afiliacyjnemu, *merchandising*.

Kontrargumenty to m.in. brak – jak dotąd – specjalistycznego kierunku kształcenia, aczkolwiek przy wykonywaniu tegoż zajęcia przydatne jest [www 12] posiadanie wiedzy i umiejętności z zakresu:

- nowoczesnych mediów,
- dziennikarstwa,
- filmu,
- fotografii,
- TV,
- komunikowania się.

Youtuberzy bowiem muszą nie tylko potrafić założyć konto na Google i kanał na portalu video, ale przede wszystkim systematycznie (co jest wszakże słowem-kluczem w definicji zawodów – rozdz. 1.1) projektować określone treści, profesjonalnie nagrywać je, odpowiednio integrować/scalać oraz umieszczać w sieci.

Potencjał narcystyczności tego zajęcia wiąże się z koniecznością konkurencji na cyfrowym rynku, a duża konkurencja na nim wynika z niskich barier wejścia na „cyfrową scenę” [Pietrowicz, 2015]. Nad youtuberami funkcjonującymi na tak scharakteryzowanym rynku nie czuwają ani profesjonalni recenzenci, ani inni „strażnicy kulturowi” [Filiciak, Tarkowska, 2015, s. 25], co prowadzić może do – jak to ujmuje P. Jakubowski [2020, s. 52] – „zalewu amatorszczyzny, grafomanii i żenady”. Ograniczać go jednak może „kontrola społeczna” w postaci negatywnych uwag i komentarzy odbiorców-nieprofesjonalistów.

Wspomniany potencjał narcystyczności wynika też z przyjęcia założenia, że jest się interesującym dla innych, potrafi się ogniskować na sobie (na co wskazuje już sama nazwa YouTube, podobnie jak nazwa Myspace [Tapscott, 2009, s. 5]) uwagę i bawić publiczność, wzbudzając u niej określone emocje. Wymaga to gotowości bycia przed kamerą, prezentacji swojej indywidualności [www 13], czasem siebie/informacji ze swojego pozazawodowego życia (zwłaszcza przy wyborze np. takich specjalizacji, jak styl życia, uroda, moda) [www 13]. Mamy więc nawiązanie do kryteriów narcystycznego zaburzenia osobowości i osobowości narcystycznej w postaci [DSM-5 (301.81); ICD-10 (F 60.8); ICD-11]:

- przekonania o swoich talentach, o byciu kimś wyjątkowym, „specjalnym” (co utrwalają rankingi typu: „Kim chcesz zostać, jak dorośniesz”, wskazujące na pragnienie bycia nie lekarzem, prawnikiem czy nauczycielem, lecz sławnym, subskrybowanym youtuberem [Gietka, 2017, s. 26]),
- oczekiwania szczególnie korzystnego, niepowtarzalnego odbioru swojej osoby czy wyobrażenia o znaczącym sukcesie swoich prezentacji na YouTube i w związku z tym wyższościowego/wielkościowego poczucia własnej wartości oraz poczucia uprzywilejowania,
- częstego odczuwania zazdrości wobec innych (mających większą liczbę subskrybentów) youtuberów i/lub przekonanie o ich zazdrości, a nawet zawiści z ich strony.

Jednakże charakterystyki odnoszące się do opisów pracy youtuberów [Gietka, 2017, s. 26] wskazują jednocześnie na ich rysy antynarcystyczne w postaci:

- dążenia do upodobnienia się do odbiorców stwarzającego pozory naturalności,
- pokory wobec własnej rozpoznawalności,
- szacunku dla swoich widzów/słuchaczy,
- przyczyniania się do realizowania wartości etycznych (np. poprzez wspieranie różnego rodzaju akcji charytatywnych),
- odczuwania problemów związanych z nadmierną popularnością,

- rozumienia, iż w oczach pokolenia boomersów ich praca może być postrzegana jako niepraca.

Ekspozycja społeczna youtuberów wymaga z ich strony pracy emocjonalnej (*emotional labor*), tj. adekwatnego okazywania emocji i niezbędności kontrolowania wywieranego na innych wrażenia (poprzez śledzenie polubień, komentarzy) i dopasowywania do niego swojego zachowania [Hochschild, 2009]. Zresztą praca tego rodzaju jest niezbędna w przypadku wszystkich zawodów wyspecyfikowanych w kategorii „narcystyczne” (tabela 1.1.).

U youtuberów o tendencjach narcystycznych, a więc u osób, które wybrały to zajęcie, chcąc doświadczać podziwu, akceptacji (czyli emocji wymienianych w różnych taksonomiach [Jarymowicz, Imbir, 2010, s. 439-461]) podczas pracy lub w formie feedbacku na uzyskane w jej wyniku rezultaty – generować się mogą zachowania ukierunkowane na przypodobanie się publiczności, schlebianie jej w warunkach świadomości zależności od niej (w sensie psychologicznym i/lub finansowym). Wymaga to odporności (rezyliencji) nie tylko na (uprawnioną) krytykę (uzasadnione zarzuty), ale i na hejt/(cyber)dyskredytację. Dotyczy ona nie tylko youtuberów, ale i przedstawicieli innych, społecznie eksponowanych zawodów, np. nauczyciela akademickiego [Lipka i in., 2016], o czym świadczą np. następujące wpisy, które widniały na stronie www.sprawdzwykladowce.pl [www 14; Lipka i in., 2016]:

- „z informacji na wykładzie można by napisać jej biografię”,
- „temat przewodni na konsultacjach to historie z jego życia”,
- „człowiek z kompleksem Boga”,
- „ma obsesję na swoim punkcie”.

Kontynuowanie zajęcia youtubera – przy braku ekonomicznej konieczności (możliwości utrzymywania się z innej pracy) interpretować można albo jako rzeczywistą chęć dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniami z innymi, albo też – realizację potrzeby autoprezentacji swojego wyidealizowanego „ja”. W tym drugim przypadku chodzi o kierowanie uwagi na siebie, w tym o tzw. konwersacyjny narcyzm [Derber, 2002].

Cecha ta przesądza o przynależności zajęcia youtubera do tych zorientowanych na ludzi. Podobnie jest z wszystkimi bez wyjątku zawodami określonymi jako narcystyczne (tabela 1.1), tj. one też są zorientowane na ludzi (zawód menedżera – także na rzeczy oraz – podobnie jak zawód dziennikarza telewizyjnego – dodatkowo na dane). Niektóre z tych zawodów (jak np. zawód dziennikarza telewizyjnego, określanego twórcą przekazu medialnego) są też skierowane na działalność twórczą. Na nią może być też ukierunkowane zajęcie realizowane przez youtubera.

Rozdział II

Egzemplifikacja narcyzmu i echoizmu – zawód aktora

1. Materiał empiryczny. Podejście metodyczne

Zawód aktora wymieniany jest wśród narcystycznych profesji (tabela 1.1), a jego egocentryzm uznawany jest przez niektórych [Szpakowska, 2017] za cechę wpisaną w ten zawód czy wręcz za warunek jego wykonywania. Na ile jest jednak faktycznie uzasadnione ujmowanie go w tych czy innych kategoriach, tj. jako coś negatywnego lub pozytywnego i czy można w tym kontekście powołać się na dokonane przez E. Fromma [2015, s. 84-85] rozróżnienie na narcyzm łagodny i złośliwy?

Szukając na to odpowiedzi warto sięgnąć do wiarygodnych materiałów. Za takie można uznać zapiski z rozmów (liczące 670 stron) z 20 wybitnymi polskimi aktorkami przedstawione w książce Ł. Maciejewskiego [2012] pt. „Aktorki. Spotkania”. Zapiski te nie stanowią wyłącznie samoopisów (kwestionowanych jako metoda badania narcyzmu [Czarna, br.]), lecz są zestawiane ze (zgromadzonymi niekiedy przez długie lata) opiniami ze strony wielu podmiotów, nie zawsze przyjaźnie nastawionych wobec opiniowanych. Fakt, iż materiały nie zostały zgromadzone pod kątem określonej problematyki, ale – pomimo tego – znalazło się w nim bardzo wiele (por. rozdz. 2.2) odniesień do narcyzmu – świadczyć może nie tylko o obiektywizacji postępowania badawczego, ale i o uchwyceniu istniejącego w rzeczywistości (w praktyce) problemu.

W pracy Maciejewskiego [2012] nakreślone są – m.in. w następujących zdaniach – cechy stanowiące istotę aktorstwa, których część może być kojarzona z rysami narcystycznymi:

- „należy do osób zakochanych w sobie. Wszędzie portrety, teatralne bibeloty“ (s. 18);

- „Aktor pozbawiony choćby cienia egocentryzmu nigdy nie będzie wybitny. Trzeba naprawdę wierzyć w to, co się robi, żeby być wspaniałym na scenie. Niepewność zabija talent” (s. 47);
- „Praca polega (...) na wejściu w cudzą fizyczność i zachowania” (s. 259), na wyrażaniu emocji „w słowie” (s. 288);
- „aktorstwo to służba (...) prawdziwe powołanie” (s. 256);
- „Nie lubię egzaltacji, narcystycznego rozmiłowania, które akurat w naszym zawodzie czasami się przydaje” (s. 360);
- „Nauczyłam się (...) jak można skupić na sobie uwagę, nawet nie mając (przy niemych rolach – A.L.) niczego do zagrania” (s. 387);
- „specjalny talent do intensywnej obecności na scenie” (s. 485);
- „dowartościowałam się w aktorstwie” (s. 489).

Chcąc ustalić narcystyczność (potencjał narcyzmu) w zawodzie aktora/aktorki zastosowano w metodzie badawczej [Krippendorff, 2004; Fereday, Muir-Cochrane, 2006; Eriksson, Kovalainen, 2015] – analizie ww. książki – ściśle określony rygor metodologiczny, naśladując w tym względzie inne, poczynione z wykorzystaniem tej metody i dotyczące narcyzmu analizy (jak zaprezentowaną w pracy Jezińskiego i Wojtkowskiego [2020]).

W pierwszym kroku wypisano z ww. pracy (po jej przeczytaniu i analizie) wszystkie określenia/zdania mogące mieć jakiegokolwiek konotacje z:

- podskalami diagnozy narcyzmu (por. rozdz. 1.4),
- kryteriami diagnostycznego zaburzenia osobowości i osobowości narcystycznej ([ICD-10], [ICD-11] i [DSM-5]),

a także te będące ich zaprzeczeniami. W ten sposób nie zafiksowano się na tezie o narcystyczności analizowanego zawodu, ale i na adekwatnej antytezie. Krok ten określić można kodowaniem. Pod uwagę wzięto jedynie określenia/zdania odnoszące się do narcyzmu/“antynarcyzmu” (echoizmu) jako badanego zjawiska.

Na początku określono kody-tematy, biorąc pod uwagę zarówno uprzednio dokonane studium literaturowe (język teorii) z zakresu narcyzmu (konceptualizację), jak i kody wyłaniające się z języka wywiadów (zapisanych w formie materiału pierwotnego – tekstu książki). Można zatem mówić o wykorzystaniu podejścia określanego kodowaniem hybrydowym [Glinka, Czakon, 2021, s. 127], inaczej – mieszanym [Eriksson, Kovalainen, 2015], który łączy *theory driven approach* (listę kodów przedstawionych w literaturze przedmiotu jako podskale narcyzmu) z *data-driven approach* (z kodami stanowiącymi pochodną analizy treści).

Stosując kodowanie starano się o zapewnienie stawianych wobec niego wymogów [Glinka, Czakon, 2021, s. 135] w postaci:

- rzetelnego odzwierciedlenia idei tekstu,
- dokładności/szczegółowości (uwzględnienia elementarnych cech, kryteriów diagnostycznych narcyzmu),
- rzeczowości i konkretności (zwięzłości),
- ciągłego porównywania z już dokonanym kodowaniem,
- uwzględnienia kontekstu wypowiedzi.

Za nieistotne (gdyż nie chodzi o indywidualne charakterystyki, lecz o nakreślenie „szkicu zawodu”) uznano przy tym przypisywanie fragmentów tekstu konkretnym rozmówczyńom (aktorkom), aczkolwiek odtworzenie tegoż (mimo dokonanej anomizacji) jest możliwe (gdyż podano – także celem podwyższenia obiektywizmu badania – strony książki, z których pochodzą dane wyrażenia/zdania).

Następnie – w drugim kroku – kody przypisane fragmentom tekstu wyrażającym cechy narcyzmu bądź ich negację (kody echoizmu, echoistyczne) poddano analizie/rewizji pod względem rozłączności i logicznej koherencji. Niektóre zdania – poruszające różne związane ze zjawiskiem narcyzmu wątki – przypisane pierwotnie do określonego kodu, podzielono na części (składowe) odpowiadające wyłącznie treści określonych kodów, a nie dwóm czy trzem spośród nich. W jej wyniku dokonano ich:

- połączeń,
- poszerzeń,
- zastąpień,
- redukcji,

uzyskując 12 kodów (opisano je w poniższym rozdziale).

Rozpatrując pozytywne lub negatywne aspekty narcyzmu w jego różnych przejawach (lub domyślając się ich z kontekstu – w przypadku ich nieujawnianej, ukrytej postaci) trzeba było wziąć pod uwagę, iż na jego ocenę wpływają nie tylko wymogi zawodowe, ale i kontekst kulturowy, który wykluczać może narcyzm z problematyki psychopatologii, czyniąc go do pewnego stopnia normą [Humborg, 1998] (aczkolwiek zdania w tej kwestii mogą być podzielone [Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 13-14]). Bowiem – jak podkreśla A. Lowen [1986, s. 63-64] – we współczesnym społeczeństwie panuje prymat wizerunku nad tożsamością, co sprzyja narcystycznym tendencjom do pokonywania konkurentów, bycia „numerem jeden” i nie widzenia w tym jakiegokolwiek odstępstwa od normy kulturowej (społecznej).

2. Zidentyfikowane kody w materiale empirycznym odpowiadające narcyzmowi

Narcyzm oznacza autokreowanie swojego określonego wizerunku, sztucznej, wyidealizowanej koncepcji siebie – zarówno w bezpośrednich kontaktach z innymi, jak i w Internecie (narcyzm cyfrowy), co określane jest osobowością alternatywną [Kozłowska, 2006, s. 189]) lub e-osobowością [Aboujaoude, 2012, s. 66]. Wyszczególnionym kodem winien więc być: **„Fałszywy wizerunek”**. Przypisać można do niego następujące zdania [Maciejewski, 2012]:

- „Popularność (...) nie okazała się sympatyczna, wymagała permanentnego udawania, również w życiu prywatnym” (s. 96);
- „Aktorzy na użytek wywiadów często się krygują. Starają się wypaść lepiej, mądrzej, efektowniej” (s. 547).

Więcej w analizowanym tekście zidentyfikowano natomiast stwierdzeń będących jego zaprzeczeniem, tj. dbaniem o autentyczność, prawdziwość, wiarygodność (rozdz. 2.3), a nie [Lowen, 1986, s. 8, 17, 54] – o oddalenie od rzeczywistości, świadome wykreowanie sztucznego (fałszywego), przedstawiającego siebie w korzystnym świetle, czyli wizerunku odpowiadającego własnemu wyobrażeniu o sobie, odpowiadającego idealnemu *ja*. Ten ostatni niekiedy może przybrać postać wizerunku ekshibicjonistycznego, nadmiernie eksponującego własną osobę [Kiszkielek, 2013, s. 187-189].

W kreowanie określonego (nieautentycznego) wizerunku wpisana jest dbałość o cielesność, niekiedy wręcz – stanowiący istotny obszar życia – **„Kult ciała”**, co wyrażają zdania [Maciejewski, 2012]:

- „Kamera (...) eksponowała fizyczność” (s. 88),
- „walczą ze zmarszczkami (...). Rozpaczają, że nigdy więcej nie zagrają amantek” (s. 250),
- „Deprymowały ją niedostatki urody. Bardzo o siebie dbała. Codziennie makijaż (...) staranna fryzura” (s. 381).

Pielęgnowanie cielesności przez narcystyczne osoby ma służyć przy tym zyskaniu u innych (przynajmniej krótkoterminowo) atrakcyjności interpersonalnej [Holtzman, Strube, 2010].

Analizowane zjawisko, ze wszystkimi podanymi poniżej zastrzeżeniami, kojarzone jest z określeniem **„Wszystko na sprzedaż”**, co sprawia, iż badanie tekstu nie może abstrahować od tego rodzaju kodu. Odpowiadają mu następujące znalezione w nim stwierdzenia:

- „Każdą rolę musicie przepuścić przez własny organizm, osobowość, inaczej niczego nie osiągniecie” (s. 151),

- „istnieją cenniki za ujawnianie (...) drastycznych faktów przed kamerami telewizyjnymi“ (s. 214),
- „Z intymności kreuje się towar do sprzedania, z rywalizacji, która polega na donosicielstwie, robi się pewien wzorzec moralny w społeczeństwie“ (s. 216),
- „Są osobowości ostro prące do przodu, dla których te czasy są po prostu wspaniałe, ale są też ludzie bardzo zdolni, którzy mają mniej przebojowy charakter – i oni z reguły przegrywają“ (s. 216),
- „starałam się »przepisać« tekst piosenki na własną osobowość“ (s. 302),
- „Udział aktora w tworzeniu kultury jest niemożliwy do przewidzenia (...). Zależy nie tylko od klasy ról, które zagra, ale także nawet w większym stopniu od jego osobowości“ (s. 463),
- „aktorstwo jest kreacją wydobywaną z własnej osobowości. Aktor (...) staje się postacią, którą gra; ale to także jego własna postać. Bohater wydobyty z wnętrza aktora“ (s. 474),
- „nauczył mnie (...) transformacji własnej osobowości na postać fikcyjną“ (s. 496),
- „identyfikacja z postacią jest tak głęboka, że nie da się jej zmyć razem z makijażem (...) To metafizyczne doznanie“ (s. 503-504),
- „zawsze starałam się rozumieć postaci. Dawać im fizyczność, ale także cechy osobowości“ (s. 630),
- „Ja gram zawsze siebie samą w przedstawionej sytuacji. To jest to, co aktor wnosi do filmu – swoją osobowość“ (s. 636).

Wydaje się tu jednak niezbędne poczynienie rozróżnienia pomiędzy „sprzedażą osobowości“ jako „autografu aktora“, połączenia jego talentu scenicznego i życiowego celem osiągnięcia co najmniej mistrzostwa zawodowego [Maciejewski, 2012, s. 463], a „sprzedażą“ faktów ze swojego życia osobistego (a czasem – nawet intymnego), niezwiązanych z zawodowymi kreacjami. Tylko w tym drugim przypadku może być mowa o niekwestionowanych tendencjach narcystycznych, o skłonnościach do uzewnętrzniania się, o obsesyjnym, nieskrępowanym informowaniu o sobie (*oversharingu*), czyli o czymś, co jest wyrazem psychologizacji życia i odpowiada treści określenia „tyrania intymności“ [Sennett, 2009, s. 544-549].

„Wszystko na sprzedaż“ to oczywiście także tytuł filmu A. Wajdy, w którym reżyser „(...) sprzedał prawdę o kondycji artysty. Była bolesna, ale prawdziwa. Składają się na nią kabotynizm i żądza poklasku, ale także determinująca (...) życie gonitwa za czymś, co może jest ulotne i trudne do określenia, ale przecież decyduje o naszych wyborach, sukcesach i porażkach“ [Maciejewski, 2012, s. 624].

Kolejne wyróżnione kody-tematy też nawiązują do kryteriów diagnozy narcyzmu. Należy do nich pochłonięcie wyobrażeniami o własnych sukce-

sach, władzy, doskonałości, mocy, które określono jako: „**Posiadana władza, status finansowy, konkurowanie, ambicje i doskonałość – autopercepcja**”. Tabela 2.1. stanowi fragmenty analizowanego tekstu odnoszącego się do tego kodu-tematu i jego składowych (m.in. asocjowanej z percepcją własnych zdolności, talentu – zawodowej próżności). Do ciekawszych spośród nich należy szczególny rodzaj władzy – władza nad widownią. Jak wynika z analizy książki Ł. Maciejewskiego [2012, s. 473], może być ona też silna w przypadku reżyserów, o czym świadczą następujące słowa: „zmuszał publiczność do myślenia. W spektaklach nie dawał odpowiedzi na trudne pytania. On te pytania stawiał. Widz był (...) zmuszany do drażnienia tematu”.

W tabelach 2.1.-2.3. zawarto dalsze kody, również wiążące się z kryteriami diagnostycznymi narcyzmu w ICD-10, ICD-11 i DSM-5 oraz podskala-mi do jego identyfikacji (rozdz. 1).

Tabela 2.1. Fragmenty książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Posiadana władza, status finansowy, konkurowanie, ambicje i doskonałość – autopercepcja”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
Władza nad publicznością	– „uruchamiam w nich przemianę duchową, zmuszam do postawienia (...) ważnych pytań” (s. 39), – „Zawłaszczyc wyobraźnię odbiorcy, nadać postaci określone cechy psychofizyczne, w które widz uwierzy bez zastrzeżeń” (s. 251), – „posiadła (...) dar nasycenia sobą taśmy, tworzenia atmosfery szczególnie intymnej, oddziaływania na widza wprost” (s. 598)
Ambicje	– „Rozpierały mnie ambicje, chciałam spróbować wszystkiego” (s. 27), – „nauczyłam się, jak plastycznym materiałem może być scenariusz. To matryca, którą jednak w procesie prób należy wzbogacać, doprawiać własnymi doświadczeniami, ambicjami” (s. 187-188)
Dynamika wynagrodzenia za pracę; radzenie sobie z wielozatrudnieniem; możliwość życia na odpowiedniej stopie	– „Moja gaża wzrosła” (s. 28), – „jest samowystarczalna” (s. 241), – „Ubrania ze świetnych (...) materiałów, dobre perfumy i piękne przedmioty to luksus, na jaki mogę sobie pozwolić” (s. 434)
Zdolności, talent	– „Usłyszałam, że jestem „modelową aktorką Witkacowską” i że nikt inny nie może tego zagrać. Takie komplementy mile połehtały zawodową próżność” (s. 336),
	– „ma (...) na koncie kilka wybitnych ról dramatycznych” (s. 601), – „zademonstrowała wielki, niewykorzystany potencjał dramatyczny” (s. 601)
Konkurowanie	– „ostro ze sobą konkurowaliśmy” (s. 471)

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Tabela 2.2. Fragmenty książki pt. „Aktorki. Spotkania?” odpowiadające kodowi:
„Przekonania o własnej wyjątkowości i/lub obcowania
z wyjątkowymi osobami”*

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
Percepcja gwiazdorstwa	– Rola (A.L.) „mnie nazaczyła. To właśnie wtedy zyskałam status gwiazdy” (s. 28), – „Dostałam genialne recenzje (...) późniejszy legendarny redaktor naczelny (...) narysował mój portret jako zwyciężczyni. I tak właśnie się czułam” (s. 28-29), – „miałam wrażenie, że oczy wszystkich widzów są zwrócone w moim kierunku” (s. 39), – „stała się synonimem gwiazdy” (s. 230), – „Pierwszy (...) raz w życiu czułam się jak gwiazda. Wszystkie możliwe stereotypy: kawior, szampan, limuzyny, hotel tuż przy Champs Elysees” (s. 511)
Obcowanie z podmiotami o wysokim statusie	– „Poznałam luminarzy intelektu” (s. 27), – „Tam były wtedy tuzy. Obsada nie do powtórzenia. Także dlatego trzeba było zaważczyć o swoją obecność” (s. 153), – „plejada świetnych ról, wspaniałych nazwisk reżyserów” (s. 196), – „Byłam dumna, że pracuję w najlepszym teatrze w Polsce, z najważniejszymi wówczas reżyserami” (s. 227), – „grała u największych reżyserów” (s. 321), – „grałam w towarzystwie największych aktorów, pracowałam ze świetnymi reżyserami, scenografami” (s. 427), – „zetknęłam się z wielkimi indywidualnościami” (s. 470), – „Moimi partnerami byli wybitni (...) aktorzy (...) i (...) reżyser (...), zdobywca Oscara” (s. 511), – „z egoistycznego punktu widzenia cieszę się, że zagrałam u Amerykanów” (s. 546), – „Gra (...) u najlepszych reżyserów (...) w złotym okresie polskiego kina. Jest gwiazdą” (s. 597), – „korowód postaci zagranych u wybitnych reżyserów” (s. 601), – „zetknęła się z ówczesnymi luminarzami epoki” (s. 609), – „Grali tam wszyscy święci” (s. 619)

* Przekonania będące samostwarzaniem złudzeniem mogą jednak – w analizowanych przypadkach – stanowić rzeczywistość; podobnie jest z obcowaniem z podmiotami o wysokim statusie.

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Tabela 2.3. Fragmenty książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Przekonania o swojej wartości”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
Ranga kreacji, przedsięwzięć, do których się aspiruje lub w których się uczestniczy	– „Nie chcę grać w sztukach, które mało ważą i mało znaczą” (s. 77), – „Nie ma dla aktora rzeczy istotniejszej od poczucia, że występuje w filmie ważnym i awangardowym” (s. 313), – „Na planie dobrze bawiliśmy się, ale cały czas mieliśmy wrażenie, że ma to wszystko głębszy sens” (s. 333)
Poczucie bycia niezastąpionym	– „musiałam wracać, ponieważ frekwencja gwałtownie spadała. Owszem, byłam nie do zastąpienia” (s. 21)
Odczuwanie narcystycznego gniewu* w związku z artystycznymi propozycjami	– „wpadali we frustrację albo straszliwy gniew, ponieważ nie otrzymywali adekwatnych propozycji” (s. 250)

* Jego „wyzwalaczem” może być także niespełnienie oczekiwań czy krytyka [Maciantowicz, 2019].

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Uzupełnić je należy o kod: **„Dążenie do uzyskania akceptacji, oczekiwanie podziwu”**, ilustrowany poprzez zdania [Maciejewski, 2012]:

- „Aha, ty to sobie wymyśliłaś. Dobrze. Pękałam z dumy” (s. 154),
- „Pracujemy dla publiczności. Akceptacja widzów jest nieodzowna” (s. 218),
- „w teatrze aktorzy patrzą na widzów i oczekują akceptacji, uwodzą, kokietują” (s. 271),
- „Dzisiaj bardzo rzadko ktoś decyduje się zdawać do szkoły teatralnej z nadzieją, że po jej ukończeniu będzie spełniał się w teatrze. Podejście jest inne. Chodzi przede wszystkim o (...) popularność, stałą obecność w telewizyjnym show” (s. 349),
- „Maski, które nakładamy, wynikają ze strachu przed brakiem akceptacji. To dotyczy nie tylko aktorów, ale w tym fachu jest to (...) silniej odczuwane, bo całe nasze życie zawodowe wisi na włosku akceptacji” (s. 548).

Egzemplifikację kolejnego kodu: **„Poczucie uprzywilejowania, nietolerowanie negatywnego feedbacku”** odzwierciedlają z kolei sformułowania zawarte w tabeli 2.4.

Z kolei o pewnej wyniosłości (kod: **„Wyniosłe postawy, zachowania”**) związanej z zawodem można mówić, analizując stwierdzenie: „Na scenie czy w telewizji zawsze jest (...) jakiś tam egoizm, zawodowa ambicja, pojawia się pierwsza osoba liczby pojedynczej: »ja« to, »ja« tamto” (s. 136).

Tabela 2.4. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Poczucie uprzywilejowania, nietolerowanie negatywnego feedbacku”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
1	2
Bycie w centrum, odbieranie komplementów, braw, entuzjazm publiczności	– „Nadal (...) ludzie podchodzą do mnie (...) komplementują” (s. 20), – „czułam, że wszystkie oczy są zwrócone w moją stronę. Stałam się sensacją (...) Ludzie prawili mi komplementy” (s. 195), – „Recenzje mieliśmy świetne, ale baliśmy się, jak na (...) propozycję zareagują widzowie. Okazało się, że przyjęli to entuzjastycznie. Graliśmy ten spektakl wiele miesięcy. Zawsze kończyło się owacjami” (s. 321), – „feerie entuzjazmu” (s. 344), – „byłam rozpieszczana komplementami” (s. 433), – „Sympatia widzów, z którą spotykam się do dziś” (s. 489), – „Dobre recenzje, uznanie kolegów, komplementy od publiczności” (s. 489), – „po spektaklu przychodzą do nas ludzie ze łzami w oczach” (s. 536), – „wszędzie była witana niczym gwiazda, z podziwem, szacunkiem, miłością” (s. 558), – „grała ważne i komplementowane role” (s. 585), – „najwięcej nagród w karierze (za rolę – A.L.) (...) olbrzymi bankiet (...) wielkie wzruszenie autorki” (na podstawie książki której zrealizowano film – A.L.) (s. 662), – „ludzie się do mnie uśmiechają, niekiedy zaczynają sympatyczną rozmowę, komplementują” (s. 669)
Możliwość odczuwania <i>flow</i> w pracy i bycia wybrańcem	– „kiedy gram, mam wrażenie, że – razem z moimi kolegami – unoszę się nad ziemią” (s. 141), – „w takich momentach aktor jest uskrzydłony. Czujemy, że dotykamy czegoś ważnego. Aktu tworzenia. Mamy świadomość, że powstaje dzieło. Wówczas przestaje być ważna reakcja publiczności czy krytyków. Jesteśmy wybrańcami. Tworzymy piękne rzeczy. Człowiek doznaje rozkoszy” (s. 486)
Możliwość odbioru pozytywnych recenzji	– „czytałam na swój temat peany” (s. 74), – „Recenzje krytyków (...) były wyśmienite” (s. 614)
Brak wakatów na widowni, mnogość przedstawień	– „Publiczność reagowała entuzjastycznie (...) mieliśmy same komplety” (s. 16), – „Widzowie doceniali nasz wysiłek. Nigdy nie było pustych sal (...) niemal każdy spektakl miał co najmniej sto wystawień” (s. 354-355), – „Występowaliśmy zawsze przy kompletach” (s. 458)

cd. tabeli 2.4

1	2
Możliwość odnoszenia, także międzynarodowych, sukcesów	– „Sukcesem, również międzynarodowym, był...” (s. 322)
„Ja-Ja-Ja”	– „zaczęli specjalnie dla niej pisać monologi” (s. 389)
Nietolerowanie negatywnego feedbacku	– „Bołą mnie złe recenzje” (s. 220), – „Przecież nie jest tak, że nas nie obchodzą recenzje” (s. 221), – „Nienawidzę (...) jak ktoś mnie krytykuje (...) złe recenzje fatalnie wpływają na moje samopoczucie. Nie jestem w stanie tego znieść” (s. 489), – „każde kolejne zadanie to kolejny debiut. Kolejny sprawdzian. Wystawią mi ocenę. Napiszą, że jestem świetna albo że do kitu” (s. 504)

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Kod: **„Zawiść, zazdrość”** egzemplifikują natomiast zdania: „Ona dostała średnią ocenę, ja – wyróżnienie. Trudne było dla mnie (...) spotkanie ze śmiertelnie obrażoną koleżankę” [Maciejewski, 2012, s. 531]. Inny przykład to, pochodzące z tego samego źródła, sformułowanie: „Była w polskiej kinematografii synonimem światowości. Pisano o niej wiersze, podziwiano ją i jej zazdrozczono” (s. 597), a także fragment zdania: „otaczała ją miłość i zazdrość, ale i zawiść” (s. 630).

Jeśli chodzi o kod: **„Wykorzystywanie innych”** to za uprawnione można uznać przypisanie do niego następującej opinii: „Na ogół w scenach, których ostateczny efekt zależy od wielu partnerów, aktorzy dość egoistycznie myślą o sobie: czy pięknie się wygląda, czy dobrze się gra” [Maciejewski, 2012, s. 618].

Osoby z narcystycznymi postawami boją się zawiść zarówno siebie, jak i innych. W analizowanym tekście znaleźć można na to dowody, czego przykładem jest zdanie: „Proszę mi wierzyć, że przed każdą premierą czuję się tak samo, jak dziesięć albo trzydzieści lat temu. To stan bliski gorączki, pasja odkrywania, marzycielstwo, nadzieja na sukces” [Maciejewski, 2012, s. 404].

Lęki (w szczególności przed odrzuceniem i brakiem akceptacji), generalnie – koszty emocjonalne, mogące być przejawem wrażliwej odmiany narcyzmu [Rogoza, Rogoza, Wyszyńska, 2016, s. 412], wyrażają też następujące słowa z cytowanej książki:

- „Peszyło mnie, że jestem (...) pod obstrzałem spojrzeń” (s. 92),
- „wybór aktorstwa był również próbą ucieczki od zawstydzenia sobą. Trudno o bardziej szokową terapię” (s. 83),

- „Chodzi o permanentne przełamywanie. Uporanie się z nieśmiałością poprzez zaprzeczenie jej w zawodzie, który wymaga nieustannego eks-hibicjonizmu“ (s. 61),
- „bałam się tego doświadczenia“ (przyjęcia głównej roli – A.L.) (s. 102),
- „Po tylu latach i tylu rolach nie wstydzę się powiedzieć, że boję się każdej premiery“ (s. 251).

Wyrazem tegoż może (ale chyba nie zawsze musi – stąd przedstawienia w kolejnym podrozdziale) być niepewność swojego *ja*.

Odczuwane lęki na tle niezaspokojenia potrzeby bycia podziwianym, odniesienia porażki zamiast sukcesu mogą skłaniać do nadpracy, nadzaan-gażowania, **narcystycznego perfekcjonizmu**, nieobcego wielu aktorom, czego dowodzą podane poniżej [Maciejewski, 2012] sformułowania (zob. też: paralele między narcyzmem a pracoholizmem [Lipka, 2022a, s. 53-78]):

- „Jako introwertyczna ekstrawertyczka wymagam wiele zarówno od siebie, jak i od innych. Nie znoszę taryfy ulgowej. Ma być albo dobrze, albo wcale“ (s. 360);
- „Kiedy ciągle słyszałam, że jestem nadgorliwa, niepotrzebnie zawyżam poziom, przychodząc na pierwszą próbę z przygotowanym tekstem, żartowałam, że robię to z rozleniwienia, żeby szybko mieć wszystko z głowy. Ale to nieprawda. Chodziło o mój szacunek do zawodu, do publiczności“ (s. 379);
- „W jej długim życiu prawie wszystko było podporządkowane pracy“ (s. 379);
- „Nawet jeżeli mam niewielkie zadanie, zawsze staram się grać na sto procent“ (s. 429);
- „Próbowaliśmy to (...) dziesiątki razy. Aż do znudzenia. W spektaklu wszystko musiało grać jak w szwajcarskim zegarku“ (s. 431);
- „To było laboratorium pracy nad niuansami“ (s. 486);
- „w tym zawodzie (...) intensywna praca ma takie samo znaczenie jak szczęście“ (s. 530);
- „Aktorstwo musi być najważniejsze, inaczej nie osiągniemy sukcesu. Nie można być dobrym aktorem na pół etatu. To mrzonka“ (s. 653);
- „szukała perfekcyjnych rozwiązań. Nigdy nie odpuszczała“ (s. 663).

U podłoża narcystycznego perfekcjonizmu mogą leżeć „lęki“ przed opiniami innych osób, przed ocenianiem. Wyrażają to następujące słowa:

- „Bardzo przeżywam każde złe słowo, nielojalność, plotki. Lata powinny nauczyć mnie odporności na tego typu sprawy. Nie nauczyły“ (s. 142),
- „nie potrafiłam włożyć skóry krokodyla, żeby przetrwać życie pod presją oczekiwań: widzów, reżyserów, krytyków“ (s. 97),

- „stwierdziła (...) że czuje się wypalona i nie ma siły na kolejne aktorskie wyzwania, potyczki z publicznością, ataki krytyki“ (s. 96),
- „byłam sparaliżowana obecnością tuzów“ (s. 656),
- „Wciąż przed każdą premierą mam taką samą treść, jak na początku“ (s. 669).

Lęki mogą ponadto dotyczyć:

- wpadnięcia w nałogi ze względu na wysokie koszty emocjonalne pracy („Artystów chyba częściej dotyczą rozmaite nałogi, bo pracują na emocjach“ – s. 219),
- „zaszufladkowania“ do odgrywania ról wyłącznie określonego typu („Zaszufladkowanie zawsze jest niebezpieczne – bardzo się boję. Chciałabym bowiem i w filmie grać – jak w teatrze – role różnorodne“ – s. 424), ale i – sprawdzenia się „na nowych polach“ („bałam się udowodnić, że stać mnie na więcej“ – s. 458) oraz odkrycia siebie („Podczas prób (...) dowiadujemy się wielu rzeczy o sobie w ramach przeżywanej, odgrywanej roli. Ta prawda bywa czasami bolesna, ale w efekcie ma moc terapeutyczną“ – s. 103).

3. Zidentyfikowane kody echoizmu w materiale empirycznym

Określenie echoizm wywodzi się z mitu o Narcyzie według poety Owidiusza [*Przemiany*, księga III]. Echoizmem określa się obecnie biegun przeciwny narcyzmowi. Jego treścią jest „pozbawienie siebie głosu“/„usunięcie się w cień“ (ze wszystkimi tego negatywnymi skutkami, w tym – „zaprzeczeniu tych wyrażanych w świadomym życiu postaw i wartości“ [Neumann, 1990, za: Warmiński, 1997, s. 36] w imię służenia komuś, realizowania jego potrzeb i życzeń przy jednoczesnej rezygnacji z własnych pragnień. Reprezentujący postawy echoistyczne (echoiści) odczuwają strach przed wyróżnieniem się, byciem zauważonym przez innych, a także... posądzeniem o narcyzm.

Pojęcie echoizmu nie jest tak znane jak pojęcie narcyzmu. Świadczyć może o tym fakt, iż nie ma w słownikach jego synonimów [www 15] ani antonimów [www 16], podczas gdy takich synonimów w odniesieniu do narcyzmu jest aż 52 (i to po wykluczeniu podobnie brzmiących), a liczba antonimów do pojęcia narcyzmu i jego synonimów oscyluje między 0 a 18 (tabela 2.5). Nie ma wśród nich echoizmu, ale są określenia oddające jego cechy takie, jak np. subtelność, pokora, skromność, takt, wstydlivość, brak

pewności siebie, naturalność, autentyzm, cichość, umiar, uniżoność, niechętność, empatia, bezpretensjonalność, altruizm, ofiarność, uległość, nieprzemądrzałość, nieprzecenianie siebie czy dobroduszość.

Tabela 2.5. Liczba antonimów do synonimów pojęcia narcyzmu

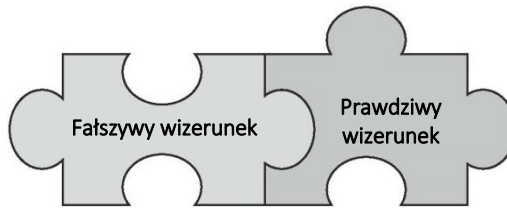
Synonim narcyzmu	Liczba antonimów
Arogancja	18
Egoizm	17
Nieskromność, zadufanie, buta	15
Hardość	14
Pycha	13
Duma	12
Zarozumialstwo	8
Dufność	7
Ważniactwo	6
Zapatrzanie w siebie	5
Bufonada, efekciarstwo	4
Chełpliwość, egocentryzm, samolubstwo, samouwielbienie, skupienie na sobie	3
Szpanerstwo, mitomaństwo, fanfaronada, egotyzm	2
Wniosłość, presumpcja, aspołeczność, przemądrzałość, napuszenie	1
Autofilia, besserwisserstwo, błagierstwo, chwalipięctwo, gaskonada, gwiazdorstwo, idiolatria, mania wielkości, megalomaństwo, miłość własna, nadęcie, partykularyzm, pretensjonalność, próżność, prywata, przesadne mniemanie o sobie, reklamiarstwo, samochwalstwo, samoubóstwienie, samozachwyty, sobkostwo, triumfalizm, żonkilizm	0

Źródło: Na podstawie: [www 15; www 16].

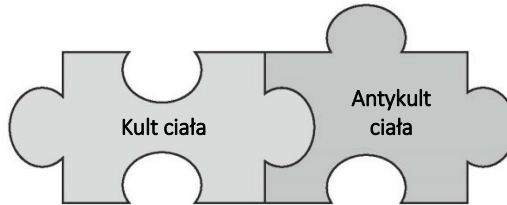
I narcyzm, i echoizm tworzą pewne kontinuum, w ramach którego występują różne, nie zawsze łatwe do rozpoznania [Malkin, 2016], „modele masek” (określenie dotyczące sposobów ukrywania niskiej samooceny przez osoby narcystyczne). Można zatem przyjąć, iż echoizm – podobnie jak narcyzm – jest swego rodzaju (zorientowanym na osiągnięcie stabilizacji, homeostazy) konceptem motywacyjnym, związanym przyczynowo z deficytami w poczuciu własnej wartości [Czarna, br.; Humborg, 1998]. Z patologicznym narcyzmem mamy do czynienia wówczas, gdy występuje jednocześnie i narcyzm wielkościowy, i narcyzm wrażliwy [Krizan, Hearlache, 2018].

Nawiązując do idei kontinuum, wyróżnionym (w podrozdziale powyżej) kodom narcyzmu odpowiadałyby kody echoizmu przedstawione na rys. 2.1.

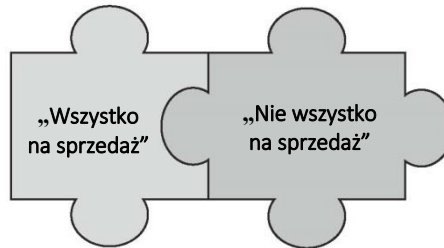
a)



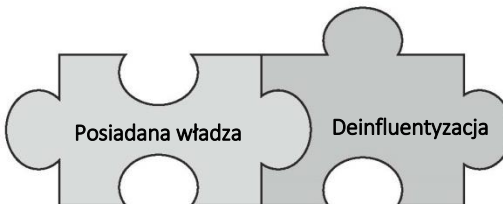
b)



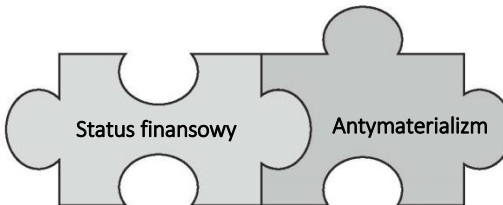
c)



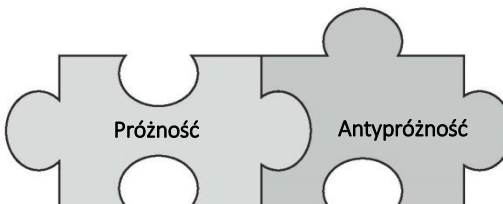
d)



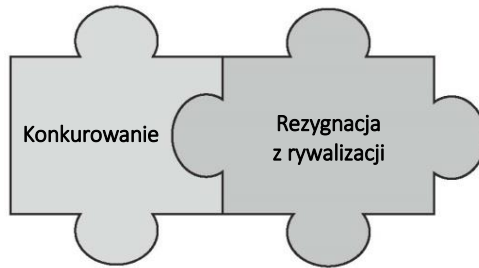
e)



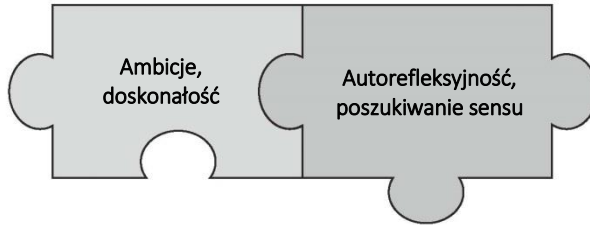
f)



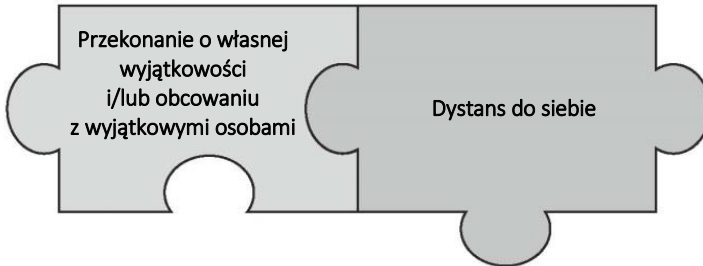
g)



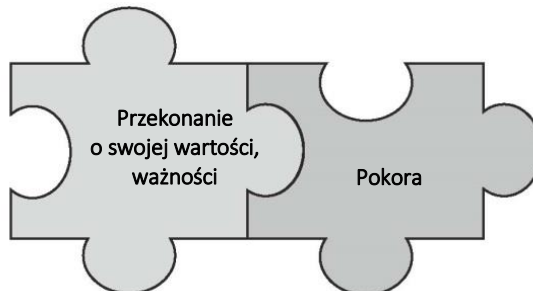
h)



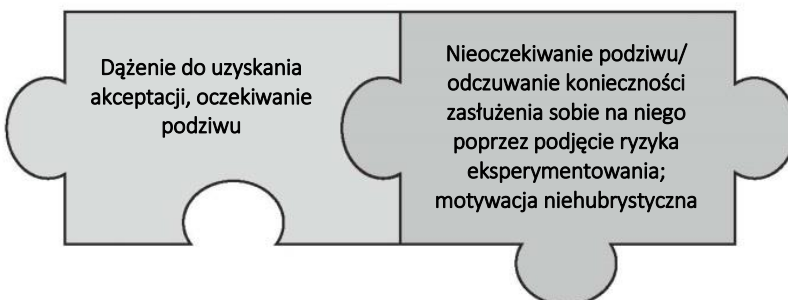
i)

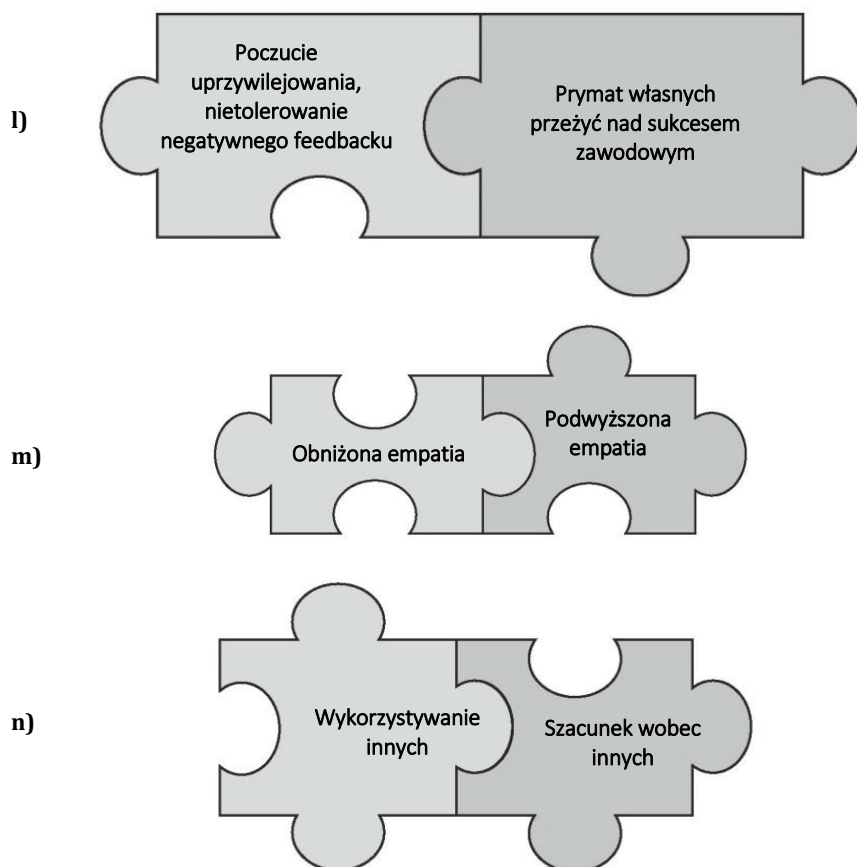


j)



k)





Uwaga: Kody d), e), f), g) i h) ujęto łącznie w analizie.

Rys. 2.1. Kody narcyzmu *versus* kody echoizmu

Odpowiednik kodu: „Falszywy wizerunek” dla „antynarcystycznego, antyżonkilstycznego, echoistycznego rysu” stanowi więc **„Prawdziwy wizerunek”**. Odnoszą się do niego następujące cytaty z analizowanego tekstu [Maciejewski, 2012]:

- „Siła jej aktorstwa kryje się w osobowości. Nie w warsztacie czy w intelektualnej precyzji, tylko w prawdzie (...) nie wstydzi się zmarszczek, ironii, poglądów” (s. 81),
- „celebryzuje własne, typologiczne i fizyczne ułomności, żeby wyostreżając mało efektowne aktorskie szczegóły, podarować widzom rodzaj nadwyżki z prawdy” (s. 112),
- „to autentyk. Bez artystowskiej pozy. Żadnego patosu. Razowy chleb twórczego życia” (s. 142),

- „Na ekranie i w życiu nie muszę być piękna i sympatyczna. Chcę być prawdziwa“ (s. 142),
- „Wielkie i małe litery, wysokie i niskie tony“ (s. 204),
- „nie zabiegam o popularność za wszelką cenę. Nie zwierzam się tabloidom, nie biegam po bankietach. Nie udaję. Wolę być sobą“ (s. 211),
- „Lubią mnie, ponieważ wiedzą, że nikogo nie oszukuję, nie stosuję sprawdzonych numerów i min, a w to, co robię, wkładam maksymalny wysiłek. Każda rola jest pracą od początku. Zawsze od początku“ (s. 249),
- „nauczyli mnie, że warto być uczciwym w zawodzie, niezależnym“ (s. 403-404),
- „Pamiętaj (...) trzeba dużo i dobrze mówić o sobie. Najważniejsze, żeby mówić, bo potem ludzie zapominają, kto mówił, i zostaje tylko dobre wrażenie. Może miała rację? A jednak nigdy nie skorzystałam z tej rady“ (s. 406),
- „wizerunek, który stworzyła, jest całkowitym przeciwieństwem wizerunku gwiazdy“ (s. 439),
- „Autoreklama to nie mój świat“ (s. 442),
- „Nie chcę niczego udawać, nie lubię lizusostwa i klakierstwa“ (s. 459),
- „jestem (...) szczerą (...) Nie kłamię, nie kokietuję (...) Właściwie nie znam pojęcia egoizmu“ (s. 492),
- „Otwarcie przyznaje się nie tylko do pochodzenia czy metryki, ale także rozmaitych słabości, na przykład depresji“ (s. 547),
- „To zgoda na własne wady, niedoskonałości, upływ czasu i wszystko to, z czym nie chcielibyśmy być łączeni w żaden sposób, przed czym uciec możemy jedynie w pozory“ (s. 548),
- „wiem, że jeżeli na użytek mediów coś bym zafałszowała, byłabym z siebie bardzo niezadowolona. Zbyt wiele masek, kostiumów muszę co dzień włożyć w pracy, żebym poza nią musiała mierzyć się z kolejną fikcyjną i wymyśloną biografią. Jestem, jaka jestem. Nie zamierzam udawać młodszej, mądrzejszej ani zakochanej w sobie. Mam w nosie taki PR (...). Na pewno nie będę dodawała sobie barw (...), których nie znam i nie lubię“ (s. 552),
- „Nie stroję się, nie mizdrzę, nie pozuję do zdjęć“ (s. 602).

Cytaty te świadczą o tym, iż nie wszystkich wybitnych przedstawicieli zawodu aktorskiego cechuje egocentryzm czy pożądana pewność siebie, na co jeszcze bardziej dobitnie wskazuje zdanie: „Nie powinnam być taka skromna. Pewność siebie w tym zawodzie jest konieczna“ [Maciejewski, 2012, s. 458].

Świadomość konieczności kreowania fałszywego wizerunku (nawet – na potrzeby roli, a nie tylko ze względu na własne ego) może u tych osób budzić lęki, ale – co trzeba wyraźnie podkreślić – może je też generować brak ekshibicystycznych tendencji u wykonujących zawód o charakterze narcystycznym oraz zachowania ucieczkowe. Świadczyć zdaje się o tym następujący cytat [Maciejewski, 2012]: „Zbyt delikatni ludzie nie radzili sobie z wchodzeniem w cudzą skórę postaci scenicznych, wariowali” (s. 250).

W prawdziwy wizerunek natomiast wpisany jest **„Antykult ciała”** – przeciwieństwo „Kultu ciała” (podrozdział powyżej). Wyraża go zdanie [Maciejewski, 2012, s. 420]: „Koleżanki mówiły: (...) Powinnaś się cieszyć, że cię komplementują. Ale ja natychmiast wyłapałam w tym zdaniu ambiwalencję. Pomyślałam: muszę zrobić wszystko, żeby nikt więcej nie napisał, że jestem ładna i tyle. Czułam, że stać mnie na więcej” lub autoopis: „Byłam komplementowana i adorowana, ale wstydziłam się własnego ciała” (s. 173). Inne przykłady to pochodzące także z cytowanej książki następujące sformułowania:

- „Nie mam oporów przed pogrubieniem, postarzeniem, oszpeceniem urody” (s. 540),
- „nie ma problemów z pokazywaniem własnej, skłamanej przecież brzydoty. To tylko maska. Dla dobra sztuki warto ją czasem założyć” (s. 553),
- „Nie ukrywam wieku ani zmarszczek” (s. 604),
- „walczyła o to, żeby w teatrze i w filmie mogła być różnorodna. Nie tylko urodziwa (...) Także (...) pobrzydzona” (s. 644),
- „Urodę zawsze traktowała jako dodatek do talentu” (s. 645),
- „Chciałam wykazać się wiedzą zawodową, nie tylko ciałem” (s. 645),
- „Chciałam być charakterystyczna i przerysowana, czasami efektowna, czasami odpychająca” (s. 645),
- „Zawsze miałam do tak zwanej urody spory dystans. O wiele ważniejsza była uroda duszy” (s. 645).

W analizowanym tekście zidentyfikować można zarówno stwierdzenia egzemplifikujące określenie „Wszystko na sprzedaż” (podrozdział powyżej), jak i następujące, ilustrujące, że: **„Nie wszystko na sprzedaż”**:

- „Nie uważam, żeby profesja wymagała od nas bezwzględного ekshibicjonizmu” (s. 210),
- „nie ma we mnie potrzeby wywalania bebeczków, obnażania najbardziej intymnych tajemnic. Dusza aktora nie jest na sprzedaż” (s. 210),
- „Nie chciałabym stać się maszyną do produkcji uczuć, namiętności tylko za pieniądze” (s. 216),
- „nie znoszę ekshibicjonizmu” (s. 513),
- „krępuje mnie ekshibicjonizm wykonawców” (s. 517).

Zresztą tytuł „Nie wszystko na sprzedaż” nosi autobiografia jednej z wybitnych polskich aktorek [Tyszkiewicz, 2003].

Tabele 2.6-2.7 zawierają treści przyporządkowane kodom stanowiącym przeciwieństwa kryteriów diagnostycznych narcyzmu (w: ICD-10, ICD-11 i DSM-5) oraz podskal do jego identyfikacji (rozdz. 1). W tabeli 2.6 umieszczono m.in. fragmenty analizowanej książki obrazujące deinfluencyzację – przeciwieństwo pochłonięcia wyobrażeniami o własnej nieograniczonej władzy, a wręcz – wyzbywanie się jej, nieraz oceniane jako niepożądane w zawodzie, bo: „Polityka »siedź w kącie, a znajdą cię« nie sprawdza się na dłuższą metę. Coś przegapiłam, o coś nie powalczyłam. A z drugiej strony, nie mam w sobie zawziętości na role, przebojowości, która powinna być immanentną cechą aktorstwa” [Maciejewski, 2012, s. 503].

Tabela 2.6. Fragment tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Deinfluencyzacja, antymaterializm, antypróżność, poszukiwanie sensu zamiast dążenia do władzy”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
1	2
Deinfluencyzacja	– „Musiałam się dostosować” (do wizji reżysera – A.L.) (s. 19), – „w teatrze jest hierarchia” (s. 156), – „Aktorstwo to kreowanie człowieka, reżyseria to kreowanie wizji świata. Tworzenie jednej postaci ludzkiej jest (...) fascynujące, ale w pewnym momencie przestaje wystarczać. Reżyser jest kimś w rodzaju demiurga czy wodza” (s. 477), – „Nie zabiegałam, nie walczyłam, często odma- wiałam” (s. 505), – „przyświecało jej mało asertywne hasło: „Siedź w kącie, a znajdą cię” (s. 538), – „bywa i tak, że reżyser traktuje mnie jak kawałek mięsa, który mu wypełni jego wyobrażenie o po- staci (...) kiedy orientuję się, że jestem »niewi- dzialna«, zazwyczaj odpuszczam i staram się, na ile pozwala sytuacja, z sensem i godnością do- płynąć do mety” (s. 553), – „mój wpływ na kształt roli jest ograniczony” (s. 659)
Poszukiwanie sensu	– „praca musi mieć sens. Potrzebuję sensu jak tlenu” (s. 77), – „nie wolno się powtarzać (...) trzeba i warto poruszać się wciąż w nowej materii, sięgać po odmienne perspektywy” (s. 74), – “To publiczność ma się bawić, nie aktorzy” (s. 391), – „Wierzę, że długo jeszcze będę miała siłę grać – i co ważniejsze – ciągle się rozwijać” (s. 404),

cd. tabeli 2.6

1	2
	– „Nie interesowało mnie odcinanie kuponów od tego, co już zrobiłam, ani komfort bezpieczeństwa (...). Chciałabym pracować jak najdłużej, rozwijać się, poszukiwać” (s. 404), – „lubię twórczy spór” (s. 552)
Okazje do autorefleksji	– „Każdy człowiek to gmatwanina uczuć (...) W filmie trzeba to umieć wyważyć, odpowiednio stopniować. Nie przesadzić w żadną stronę” (s. 248-249), – „gdybym nie została aktorką, byłabym innym człowiekiem. Na pewno nie miałabym szansy na tak pogłębioną refleksję na temat postaw ludzkich” (s. 239), – „Wymagał od aktora poszukiwań, własnej interpretacji tekstów, indywidualnych pomysłów” (s. 475)
Antymaterializm	– „Na aktorstwie fortuny się nie dorobiłam” (s. 183), – „Wciąż bardziej interesuje mnie pytanie »co« niż »za ile« (s. 211), – „Nie przywiązywała wagi do dóbr materialnych, wystarczało jej absolutne minimum bytowe” (s. 253), – „Odrzuciła wiele dobrze płatnych propozycji filmowych” (s. 276), – „Nie zrobiłam na aktorstwie wielkiego majątku” (s. 339), – „Bardzo rzadko decyduję się zagrać w czymś wyłącznie dla pieniędzy” (s. 518), – „Nie chodziło o zarobek ani podbudowanie ego. Zwyczajnie sprawiało mi to przyjemność” (s. 605)
Antypróżność*	– „nie lubiła patosu. Męczyły ją pochlebstwa” (s. 375), – „Chadzała własnymi ścieżkami, popularność ją peszyła. Rozkwitała jedynie na scenie. Jej twarz wówczas jaśniała, wygimnastykowane ciało nabierało seksapilu” (s. 381), – „Nie zobaczy mnie pan na bankietach, promocjach ani w kolorowych pismach. Nawet nie czytają zaproszeń. Jakoś udało mi się przetrwać w tym zawodzie na własnych prawach. Bardziej pracować niż bywać. Nie kokietować, nie udawać trzpiotki. Nie skandalizować” (s. 406), – „Praca ze studentami była często ważniejsza niż własne osiągnięcia” (s. 493), – „Szkoda czasu na pisanie o mnie. Dorobek niezbyt imponujący” (s. 520), – „Nie przeceniam swojej roli w polskim filmie. Byłam fotogeniczna (...) oto moja największa zaleta” (s. 599),

cd. tabeli 2.6

1	2
	– „pracowała na nie (bohaterki – A.L.) (...) przede wszystkim wielka literatura, ja tylko musiałam się dostosować, nie psuć dobrego wrażenia” (s. 599), – „Ludzie bardzo dużo mi dodają. Nie mam na to wpływu” (s. 599), – „U nas nie pisze się (...) ról pod aktorów, pod ich możliwości. W moim przypadku, poza dwoma telewizyjnymi filmami (...) nikt takiej roli mi nie napisał” (s. 600), – „W moim życiu (...) tak to się toczyło. Od sukcesu do przegranej” (s. 616), – „Żadnej megalomanii, listy ukochanych ról do zagrania. Nigdy nie oglądałam filmów, w których zagrałam” (s. 632), – „Żadnego gwiazdorstwa, kapryśnienia, hysterii. Zamiast futer, etoli i limuzyn – nieskończone gawędy na temat smażenia konfitur” (s. 637), – „Miałam w sobie jakiś ważny imperatyw, który nie pozwalał dowierzać we wszystko, co słyszałam na swój temat” (s. 659)
Rezygnacja z rywalizacji	– „Nie bardzo potrafię o siebie walczyć, dzwonić czy zabiegać” (s. 439), – „Aktor powinien być jednak egocentryczny, walczyć o własny interes. Nigdy tego nie potrafiłam” (s. 444), – „nie potrafiłam walczyć o role, a przecież powinnam” (s. 458), – „Dobrze, że zaczynałam w innych czasach. Dziś prawdopodobnie nie udałoby mi się dogonić peletonu. Nie umiem się ścigać” (s. 517)

* Por. z „Podejście do statusu gwiazdy” w tabeli 2.2.

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Zaprzeczeniem poczucia bycia kimś wyjątkowym jest **„Dystans do siebie”**. Tabela 2.7. podaje odnoszące się do tego rodzaju echoistycznego kodu – fragmenty tekstu.

Tabela 2.7. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Dystans do siebie”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
1	2
Ogólna autoocena	– „Ma (...) dystans do siebie” (s. 281), – „Ja nie traktuję siebie zbyt serio” (s. 307), – „nie marzyła jednak o PWST w Warszawie czy Krakowie. Za wysokie progi” (s. 529), – „nadal ma do siebie zdrowy dystans” (s. 667)

cd. tabeli 2.7

1	2
Przejawy	– „Potrafiłam (...) zadrwić ze swojego emploi (...) ku ucieście publiczności przedrzeźniałam własny styl (...) Czasami warto zaśmiać się z siebie. Wypuścić powietrze” (s. 38), – „Nie stwarzała żadnego dystansu. Każdy mógł do niej podejść i zapytać, jak się czuje” (s. 247), – „sama zamiatałam całą ulicę. Korona mi z głowy nie spadła” (s. 282), – „Nie rozczulam się nad sukcesami, nie rozpamiętuję porażek” (s. 307), – „muszę czasami »bywać« (...) Jestem wtedy opakowana w (...) makijaż, wytworną suknię, biżuterię. Dookoła widzę pięknych, zadbanych ludzi. High life (...), nie bierz tego serio, to tylko gra w królewiczów i królowny, nic poważnego. Lubię w sobie tę zdrowo stąpającą po ziemi dziewczynę (...) Nie pozwala uwierzyć, że jestem wspaniała” (s. 526), – konsekwentnie powtarzała: „Piorę, gotuję i stoję w kolejkach. Dama czasami pije, pali i przeklina” (s. 597), – „na ulicy często zaczepiają mnie pijaczkowie. Oni uważają mnie za swojaka” (s. 598)

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Analizowany tekst obfituje też w fragmenty świadczące o pokorze wybitnych aktorek (kod „Pokora” – tabela 2.8.). Można je interpretować jako kontrprzykłady dla wielkościowego przekonania o swojej wartości, ważności (tabela 2.3.). Na uwagę zwracają też fragmenty tekstu opisane jako „Liczba pojedyncza zamiast mnogiej”. Świadczą one o cenieniu wartości wspólnotowych, nieważnych dla osób wysoce narcystycznych [Bazińska, Drat-Ruszczak, 2000].

Tabela 2.8. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Pokora”

Składowe kodu	Fragmenty tekstu
1	2
Świadomość bycia zaledwie częścią przedsięwzięć teatralnych, filmowych („My-My-My”; Liczba mnoga zamiast pojedynczej); konieczność dopasowywania się do innych	– „Występowałam w rolach głównych oraz w drugim planie. Często epizody kosztowały mnie o wiele więcej wysiłku. Lubiłam tkąć te miniatury. W filmie szukałam różnorodności i takie role otrzymywałam” (s. 196), – „Aktorstwo (...) uczy (...) cierpliwości, pokory i zespołowości” (s. 239),

cd. tabeli 2.8

1	2
	– „Na scenie jesteśmy razem, gramy do jednej bramki, to nie są solówki” (s. 247), – „Drugi plan pracuje na pierwszy” (s. 248), – „W teatrze czy na estradzie musiałam dorównać wybitnym koleżankom i kolegom, z którymi występowałam. Nie o szalone ambicje chodziło, tylko o szacunek dla ich talentu” (s. 295), – „w przeciwieństwie do licznych aktorskich memuarów, w których narracyjna obudowa służyła wyłącznie jako sceniczny makijaż utrwalający egocentryczne „ja” (...) odmalowała przede wszystkim rozproszoną, niezwykle interesującą rzeczywistość, której była składową (...): ani najważniejszą, ani najpiękniejszą” (s. 344), – „W kontaktach ze starszymi nabierałam ufności i pokory” (s. 418), – „Umiejętność rozśmieszania ludzi to wielka sztuka: trzeba być obdarzonym tak zwaną vis comica, mieć poczucie smaku, żeby nie przedawkować humoru, zachować naiwność dziecka, jego zdumienie. I oczywiście trzeba pracować w doskonałym, zgranym zespole” (s. 431), – „nigdy nie szła po swoje (...) liczyła się tylko wspólna sprawa. To, jak będzie wyglądał spektakl, jak wypadnie (...) partner na scenie” (s. 464), – „Aktor musi bezszelestnie wyczuć oddech widowni i idealnie wpasować się w (...) pauzę” (s. 663)
Podejście do statusu gwiazdy, świadomość kosztów ekspozycji społecznej	– „zrezygnowała z popularności” (s. 81), – „To ty nauczyłaś mnie kochania teatru w sobie, a nie siebie w teatrze” (s. 143), – „wykonuję bardzo ciężki i poważny zawód, i nie uprawiam go po to, żeby być na okładce jakiegoś pisma” (s. 215), – „Gdybym wiedziała, że aktorstwo polega na tym, że muszę bez przerwy udzielać wywiadów do gazet, że mam być bez końca fotografowana (...) nie wybrałabym tego zawodu” (s. 216), – „Dasz sobie radę, ale pamiętaj, że musisz być normalnym człowiekiem” (s. 220), – „To, że kiedyś nie zwariowałam z nadmiaru komplementów, to również zasługa koleżanek i kolegów (...) Pilnowali, żebym nie wypadła z pionu” (s. 228), – „Nie miała ochoty stąpać po czerwonych dywanach, rezygnowała z wyjazdów na festiwale, na których otrzymywała kolejne wyróżnienia” (s. 245), – „Nie czuła się gwiazdą (...) Nie ma niczego gorszego od gwiazdzenia” (s. 247);

cd. tabeli 2.8

1	2
	– „Przez myśl mi nie przeszło, że mogłoby prze- wrócić mi się w głowie, że mogłabym pomyśleć o sobie za dobrze” (s. 339), – „Nie jestem żadną aktorką. Aktorstwo to mój zawód. Jestem rzemieślnikiem” (s. 375), – „Trzeba mieć odwagę, żeby z jej statusem, statu- sem wielkiej gwiazdy, zgodzić się na drastyczną scenę” (s. 536), – „Podobno gwiazdy to są osoby rozpoznawane na trotuarach. Mnie naprawdę niewiele osób rozpo- znaje” (s. 554), – „Moje bohaterki nie wahają się ponosić ryzyka na własny koszt. Wszystko to stwarza prawdo- podobnie iluzję, że jestem gwiazdą” (s. 601), – „W mojej tak zwanej karierze zdecydowanie najwięcej było epizodów i ról drugoplanowych” (s. 603), – „miałam robione trzy okładki dla czasopism. Czy to już nie przesada?” (s. 603)
Świadomość własnych niedoskona- łości; poczucie bycia uzurpatorem	– „entuzjazm na mój temat nie był powszechny” (s. 193); – „Nie zawsze przecież udaje się zagrać na sto pro- cent. Jesteśmy tylko ludźmi. Bywają przedstawi- enia, kiedy mamy obniżony nastrój i trudno wy- krzesać z siebie tę nieludzką energię wewnętrzną, która pozwala zgarnąć widzów dla naszej sprawy. Wtedy jesteśmy nieszczęśliwi. Jednak ów wza- jemny przepływ energii to jedna z najlepszych, najpiękniejszych rzeczy w teatrze” (s. 359); – „jestem brzydka, niezdolna, nieinteligentna. Wydawało mi się, że nie pasuję, jestem nie a pro- pos tego wspaniałego świata, tylko gdzieś z tyłu, w oślej ławie, na szarym końcu peletonu” (s. 526); – „długo miałam (...) wrażenie, że zostałam aktorką przez przypadek” (s. 530); – „Zamiast się cieszyć, czułam, że ktoś mnie wrobił, stara się zamydlić oczy, bo nie chce powiedzieć wprost, że się nie nadaję” (s. 531); – „Mam świadomość własnych niedoskonałości” (s. 647); – „rzadka umiejętność – świadomość ograniczeń” (s. 654)
Świadomość ograniczeń popularno- ści, niedążenie do niej	– „Teatr ma zbyt mały zasięg (...) nie zapewni popu- larności” (s. 215), – „Popularność sama w sobie nigdy jej nie pociąga- ła” (s. 646), – „Zdjęć (aktorki – A.L.) nie znajdziemy w fotore- portażach z bankietów i promocji (...) marek (...) Nie ma jej w telenowelach i programach śniada- niowych” (s. 646-647)

cd. tabeli 2.8

1	2
Świadomość warunków osiągnięcia mistrzostwa w zawodzie	– „na profesjonalnej scenie raczej nie poradzą sobie dwusezonowe celebrytki amatorki. Mogą sprawdzić się w serialu albo w filmie, kiedy grają siebie, ale teatr jest okrutnym weryfikatorem. Bez warsztatu, świadomości siebie, ciała, głosu – »daleko się nie zajdzie«. Można, zachowując się naturalnie, dobrze wypaść przed kamerą, ale to nie to samo co rola w spektaklu w teatrze” (s. 431), – „w tym zawodzie talent jest równie ważny co pokora” (s. 530)
Uznawanie hierarchii, pokora wobec talentu innych; niedemonstrowanie swoich poglądów	– „Nawet jeżeli pomysły reżysera wydawały mi się kiepskie, wstydziłam się zabrać głos. Uważałam, że reżyser jest ostateczną instancją, a partnerzy są zdolniejsi ode mnie” (s. 458), – „garściami czerpaliśmy z ich osobowości” (s. 470), – „Wobec jej brawurowej, mocnej roli moja musiała być wyciszona, wewnętrzna, ukryta” (s. 625), – „pierwszą gwiazdą teatru była (...). Miałam tego świadomość i zaakceptowałam warunki” (s. 663), – „Wystarczyło pokornie iść za jego wizją, zawiesić na kołku własne ambicje” (s. 664), – „Nie uważam, żeby zadaniem aktora było przesadne intelektualizowanie czy moralizowanie. To wszystko znajdziecie dzięki nam na scenie i ekranie, a nie w gazecie” (s. 668)
Krytyczna ocena własnego dorobku	– „Nie jestem przywiązana do swojego dorobku. Nigdy nie zrobiłam własnej filmografii, nie mam nawet kaset z filmami, w których występiałam (...). Gdyby ktoś chciał dziś zostać moim agentem i chciał mnie komuś przedstawić, to właściwie co by pokazał? Gdzie te role?” (s. 623), – „jestem wobec siebie najsurowsza” (s. 647), – „katuję się epitetami” (s. 647), – „Myślałam, że umrę ze wstydu, widząc na ekranie tę swoją kompletną nieporadność zawodową. Nie mogłam na siebie patrzeć” (s. 656)

Źródło: Na podstawie: Maciejewski [2012].

Antykodem do kodu: „Szukanie akceptacji, oczekiwanie podziwu” stanowi kod: **„Nieoczekiwanie podziwu lub konieczność zasłużenia sobie na niego”**, który odzwierciedlają następujące sformułowania analizowanego tekstu:

- „aktorstwo to nie tylko (...) glamour, ale także skomplikowany proces myślowy (...) na prawdziwe sukcesy czeka się latami” (s. 31),
- „Przygotowywałam się na żmudną pracę, nie na sukces” (s. 153),

- „czułam się uhonorowana przyjęciem publiczności z mniejszych ośrodków“ (s. 182),
- „Dopiero potem, po iluś latach, być może zasłużysz na komplement“ (s. 252),
- „Najlepszym weryfikatorem jest sukces, życzliwość publiczności. To wszystko utwierdza człowieka w przekonaniu, że nie znalazł się na scenie przez przypadek, że jest na swoim miejscu“ (s. 360),
- „Ale aż tak życzliwy odzew publiczności szczerze mnie zaskoczył“ (s. 427),
- „Zapracowała na komplementy“ (s. 645).

W kod ten wpisany jest inny, następujący jego element: **„Podjęcie ryzyka eksperymentowania, by zasłużyć na (jeszcze) większy podziw dla artyzmu; motywacja niehubrystyczna”**. Potrzebę jego wyróżnienia dokumentują następujące stwierdzenia z książki Ł. Maciejewskiego [2012]:

- „chciałam udowodnić, że to również potrafię“ (s. 16),
- „Czasami ryzykowałam. Dostając rolę mdłą i bezbarwną, starałam się ją wzbogacić (...) I tak zagrałam tę rolę. Krytycy byli zdumieni, ale pełni uznania“ (s. 35),
- „Szukałam płodozmianu, wszystkich kolorów aktorstwa“ (s. 74),
- „Na scenie (...) emocje (...) są zawsze efektem intelektualnego wysiłku – procesem żmudnej syntezy, której celem jest zrozumienie roli w ramach przyjętej przez reżysera konwencji“ (s. 124),
- „Miałam poczucie ogromnego ryzyka (...) sceniczny ekshibicjonizm jest zawsze na granicy przyzwoitości“ (s. 134),
- „I że ja potrafię unieść taką rolę“ (s. 175),
- „Przecież przygotowanie spektaklu przypomina laboratorium. Codziennie pojawiają się nowe odkrycia, wymyślamy różne rzeczy, nieustannie eksperymentujemy“ (s. 219),
- „Aktorstwo to wielki, nieustanny eksperyment. Myśląc o nowej roli, najpierw ją sobie wyobrażam w głowie – jak moja bohaterka powinna się zachowywać, jak mówić, co myśleć. I tak, krok po kroku, powstaje sceniczny portret pamięciowy. Cechy charakterystyczne, motywy, gesty. Rzeźbienie roli“ (s. 323),
- „ryzyko się opłaca; w kinie jest to dużo trudniejsze. Zbyt droga ta zabawka“ (s. 546).

Podjęcie tego typu ryzyka pociągać jednak może za sobą koszty emocjonalne, o czym świadczą poniższe sformułowania [Maciejewski, 2012, s. 128 i 122]:

- „zdecydowaliśmy się na ten eksperyment. To było krańcowe doświadczenie“,
- „Dla mnie spektakl był (...) eksploatujący fizycznie i psychicznie“.

O nieoczekiwaniu a priori podziwu, lecz świadomości wpadnięcia w pułapkę poczucia uprzywilejowania świadczy też następujący cytat: „Sukces medialny jest (...) niebezpieczny. Zaczynają cię inaczej traktować, uważniej obserwować. Otrzymujesz pierwszą w życiu nagrodę (...) Ale potem pojawia się kolejna (...) Wtedy naprawdę możesz uwierzyć, że jesteś genialny. I zaczyna się odcinanie kuponów od tego, co już pokazałeś” [Maciejewski, 2012, s. 218].

Kolejny kod, a mianowicie: **„Prymat własnych przeżyć, doznań nad sukcesem zawodowym”** będący antykodem do kodu: „Poczucie uprzywilejowania” (tabela 2.4) trafnie, jak się wydaje, odzwierciedla zdanie: „Przez lata intensywnej pracy zawodowej zebrałam wiele nagród, miałam świetne recenzje, usłyszałam wszystkie odmiany komplementów. To bardzo mnie cieszyło, ale ile tak naprawdę z tego zostało? Tak szybko zapominamy o zawodowych sukcesach. Nie mają w gruncie rzeczy wartości wymiennej. Dużo ważniejsze było godne przeżycie czasu” [Maciejewski, 2012, s. 347].

Wiadomo, że „aktor nie może być obok roli. Wchodzenie w postać to nie psychodrama, ale istotowe połączenie cech fikcyjnego bohatera z fizycznością i emocjonalnością odtwórcy roli” [Maciejewski, 2012, s. 673-674], dlatego nie może być mowy w przypadku tego zawodu o pozbawieniu/obniżeniu empatii jako kryterium diagnozy narcyzmu (w DSM-5 i ICD-10, ICD-11), jako jego cesze [Campbell, Miller, 2011]. Oznaczałoby ono bowiem niewystępowanie „(...) skłonności do rozpoznawania uczuć i potrzeb innych osób lub identyfikowania się z nimi” [American Psychiatric Association (APA), 2013, s. 670]. Wcielając się w inne postaci aktorzy muszą odznaczać się zdolnością do percepcji, analizy i interpretowania emocji innych osób. Chodzi jednak w tym przypadku o poznawczy, ale niekoniecznie o afektywny komponent empatii (rozdzielenie [Davis, 1983, s. 113-126]; por. też: [Hepper, Hart, Sedikides, 2014, s. 1079-1091]), czyli o rozumienie idei skłonności do współodczuwania.

W kategoriach **szacunku wobec innych**, tj. niewykorzystywania możliwości gry na niższym poziomie jako narcystycznego rysu można interpretować wypowiedź: „Nie dzielę teatru na mniej lub bardziej prestiżowe sceny, a tym bardziej mniej lub bardziej prestiżową publiczność. Mój stosunek do zawodu jest zawsze jednakowy. Profesjonalizm, bez szmiry” [Maciejewski, 2012, s. 667].

Na zakończenie powyższych rozważań warto wspomnieć, że o ile osoby o postawach narcystycznych – nie-aktorzy grają „na scenie życia” [Goffman, 2000], odpowiednio się autoprezentując celem doświadczenia różnego rodzaju „lajków”, o tyle w przypadku wykonujących zawód aktora/aktorki

sprawa jest bardziej złożona, gdyż chodzi o wysyłanie kodów odpowiadających wizerunkowi odgrywanej postaci. Mamy więc do czynienia z potencjalnie jeszcze większą liczbą wizerunków, a mianowicie:

- własnym prawdziwym wizerunkiem,
- własnym narcystycznym wizerunkiem,
- własnym echoistycznym wizerunkiem,
- wizerunkiem odpowiadającym odgrywanej postaci,
- wizerunkiem z narcystycznym przerysowaniem odgrywanej postaci,
- echoistycznym wizerunkiem odgrywanej postaci.

Z pewnością na potrzeby analiz zawodowo (współ)uwarunkowanego narcyzmu przydatna jest typologia osobowości narcystycznej według T. Millona i R. Davisa [2005, s. 364-416] wyróżniająca nie tylko osobowość narcystyczną: pozbawioną zasad, kompensacyjną i uwodzicielską, ale i elitarną, częściej występującą u przedstawicieli określonych zawodów.

Rozdział III

Narcystyczność wytworów pracy – przykład literatury konfesyjnej

1. Rodzaje wytworów pracy. Cechy literatury konfesyjnej jako wytworu pracy

Wytwory pracy, czyli efekty podejmowanego celowego wysiłku zorientowanego na wytworzenie określonych produktów dzieli się ze względu na różne kryteria; można mówić o wytworach:

- materialnych (np. biżuteria) i niematerialnych (tworzona muzyka), przy czym te ostatnie istnieją też w wersjach materialnych (np. na nośnikach typu płyty winylowe),
- standardowych (wytwarzanych np. w procesie produkcji masowej, m.in. w ramach tzw. przemysłu kultury) i twórczych (istniejących w jednym egzemplarzu, np. oryginał obrazu),
- objętych i nieobjętych prawami autorskimi,
- wpisujących się i niewpisujących się w aktualne trendy,
- związanych z krótkim lub czasochłonnym procesem wytwarzania,
- łatwo lub trudno kopiowalnych,
- dotyczących jednej lub wielu rodzajów wartości (np. wysoką estetyczną i wysoką materialną jednocześnie),
- trudno i łatwo dostępnych na rynku,
- pełniących jedną (np. użytkową) lub więcej funkcji (np. estetyczną i (auto)terapeutyczną) – por. rozdz. 4.

Z perspektywy podjętej problematyki ważne jest jeszcze inne od wyżej wymienionych kryterium taksonomii wytworów pracy, a mianowicie – odciśnięcie lub nieodciśnięcie na wytworze pracy określonych potrzeb jego

autora, czyli: skupienia na sobie uwagi, podziwu, polepszenia samopoczucia, wpłynięcie na innych. Są to cechy związane z narcyzmem [DSM-5, 2013].

Do tego rodzaju wytworów należą m.in. niektóre utwory literackie nasycone obecnością (m.in. narcystycznego lub echoistycznego) autora [Cieśla-Korytowska, Puchalska, Siwiec (red.), 2008]. W autobiograficznej literaturze określanej konfesyjną, której istotą jest odsłanianie siebie, swojego prywatnego (a niekiedy nawet – intymnego) życia, mamy nawiązanie do – charakterystycznego dla społeczeństwa konfesyjnego (określenie Z. Baumana [2017]) – zwierzania się innym, realizowania potrzeby autoprezentacji. Istotny jest zatem w niej aspekt ekspozycyjności i relacyjności, których występowanie w ekstremalnych stopniach świadczy o kulturowym narcyzmie, traktowanym jako „schorzenie społeczne”, a nawet – degeneracyjna forma kultury [Szpunar, 2014, s. 108; Jakubowski, 2020, s. 43-44].

Z różnych zatem grup znaczeniowych słowa „konfesyjny” i jego synonimów [www 17] z określeniem „literatura konfesyjna” harmonizuje więc grupa odnosząca się do swobodnego charakteru czegoś (ujmująca takie synonimy, jak: zażyły, ścisły, swobodny, spoufalony, przyjacielski, poufny, poufały, luzacki, konfidenjonalny, intymny, familiarny, buduarowy, bliski, bezpośredni, bezceremonialny), a także grupa znaczeniowa synonimów dotycząca tajności (gdyż literatura konfesyjna oznacza jej łamanie, zdradzanie najtajniejszych sekretów, obnażanie zakamarków duszy autorów o charakterze spowiedzi [www 18]), a nie grupy znaczeniowe odnoszące się do:

- powiązania z kościołem (synonimy: wyznaniowy, religijny, kościelny, klerykalny);
- religijności (słowo „teocentryczny” i inne synonimy).

A zatem określenie „literatura konfesyjna” nawiązuje do łacińskiego „*confession*” oznaczającego szczere wyznanie (nie tylko czynem, ale i słowem) czegoś, inaczej – „zdjęcie maski” przez autora („*confessor*”) [Klechacz, 2008].

Ze studium literatury przedmiotu wynika [Klechacz, 2008], że zjawisko konfesji w literaturze istnieje tak długo jak ona sama, mając swoich mniej lub bardziej wybitnych przedstawicieli w różnych epokach historycznych i w różnych krajach (m.in. św. Augustyn, J.-J. Rousseau, W. Wordsworth, Byron, S. Kunitz, S. Plath, A. Sexton). Dołączyć do wymienionych można cytowanego na wstępie niniejszego opracowania R.B. Rotha:

- posługującego się „tym szczególnym konfesyjnym tonem” [www 19],
- rozpinającego swoją prozę „między epiką a konfesyjną neurozą” [Majmurek, 2017],

- dokonującego „nietypowego połączenia konfesji z ironią“ (oznaczającą bezbronność w szczerości i problematyczność w uchwyceniu ironii) [www 20],
- który dzięki wymienionym walorom zyskał uznanie i krytyków, i czytelników.

Spośród rodzimych twórców wymienić można J. Jarniewicza, który choć zdaje się kpić z poezji konfesyjnej, to jednak obnaża „słabości własnego coraz częściej schorowanego ciała“ [www 21].

Literaturze tego typu sprzyja obecnie, opisany przez Ch. Lascha [2019], wspomniany już narcyzm kulturowy, a także – w przypadku generujących narcystyczne językowe wytwory pracy w firmach (np. w wydawnictwach, działach marketingowych różnego rodzaju przedsiębiorstw) – narcyzm organizacyjny. W związku z tym stanowi ona aktualnie trend i potocznie bywa określana literaturą z „bebechami na wierzchu“ lub właśnie – prozą lub poezją konfesyjną (autorem tego ostatniego pojęcia jest krytyk M.L. Rosenthal [Klechacz, 2008]). Czy jednak w tej literaturze nie pobrzmiewają „nuty“ echoizmu?

2. Dobór próby. Postępowanie badawcze

Próbę stanowią wytwory pracy w postaci utworów przynależnych literaturze konfesyjnej, a więc stanowiące swoiste drobiazgowo raporty z własnego życia. Ze względu na charakter problematyki (dążenie do zrozumienia relacji między konfesyjnością a postawami narcystycznymi i nienarcystycznymi/echoistycznymi) uprawnione wydaje się zastosowanie badań jakościowych, których: „Legitymizacja (...) w naukach o zarządzaniu jest faktem“ [Glinka, Czakon, 2021, s. 15]. Za zastosowaniem tego rodzaju badań do sformułowanych celów (por. wstęp) przemawia, ujmując szczegółowiej, z jednej strony ukierunkowanie na zrozumienie sensu zjawiska, a z drugiej – brak takiego ukierunkowania na pomiar jego częstotliwości, czyli na określenie jego wpływu na inne zjawiska.

Wzięto pod uwagę – stosując dobór celowy – powstałe w ostatnim okresie (2018-2022) i opublikowane na polskim rynku wydawniczym utwory literackie (wytwory pracy) zaliczone [Pikuła, 2022, s. 40-42] do literatury konfesyjnej (w niektórych przypadkach o takiej przynależności świadczą same, niekiedy zaskakujące, ich tytuły) (tabela 3.1).

Tabela 3.1. Analizowane utwory polskiej literatury konfesyjnej z lat 2018-2022

Autor	Tytuł/rok publikacji
Małgorzata Halber	„Najgorszy człowiek na świecie”
Wioletta Grzegorzewska	„Wilcza rzeka”
Dorota Kotas	„Cukry”
Mira Marcinów	„Bezmatek”
Aleksandra Pakieła	„Oto ciało moje”
Adelajda Truścińska	„Życie Adelki”
Aleksandra Zbroja	„Mireczek. Patoopowieść o moim ojcu”

Źródło: Zaszerogowanie do literatury konfesyjnej za: Pikuła [2022, s. 40-42].

Utwory te, stanowiące literackie „wyznanie grzechów”, podejmują niełatwą, niejednokrotnie silnie zabarwioną emocjonalnie problematykę, taką jak:

- alkoholizm własny lub osób z najbliższego otoczenia („Najgorszy człowiek na świecie”; „Mireczek”),
- choroby i śmierć najbliższych („Bezmatek”),
- bulimia („Oto ciało moje”),
- autyzm („Cukry”),
- życie millenialsów („Życie Adelki”),
- życie na emigracji („Wilcza rzeka”).

Wbrew stwierdzeniom o niskiej wartości artystycznej tego rodzaju utworów (por. rozdz. 4.3), profesjonalne recenzje – przynajmniej niektórych spośród nich – tym stwierdzeniom przeczą. Na przykład w recenzji [Biegajski, 2020] dotyczącej książki M. Marcinów (tabela 3.1) podnoszone jest, iż:

- określone powtórzenia spełniają w tym utworze ważną funkcję (uwypuklając negatywne emocje autorki),
- niektóre zdania książki zawierają niekwestionowany, silny, ale wyważony i odpowiadający treści, ładunek emocjonalny,
- utwór nie stroni od intertekstualności, stanowiącej element kreatywności języka,
- umiejętnie – do opisu relacji: matka – córka wykorzystywana jest w nim figura różnicy,
- zastosowana w książce – do prezentacji myśli i uczuć – improwizacja i poetyka niedbalstwa uwypukla autentyzm treści (rzeczywistą nieharmonijność i nieuporządkowanie strumienia osobistych przeżyć),
- niekwestionowana jest waga przesłania książki (ranga rodzicielstwa i opieki nad chorymi).

Podobnie książka W. Grzegorzewskiej pt. „Wilcza rzeka” zachwyca (według niemającego marketingowego charakteru opisu na czwartej stronie okładki) wagą podjętej problematyki (życie na emigracji) i pięknym języka.

Chcąc uzyskać wgląd w narcystyczność utworów konfesyjnych posłużono się zidentyfikowanym już 10-elementowym zbiorem cech narcystycznych i odpowiadającym mu 10-elementowym zbiorem cech echoistycznych (rozdz. 2). Do ich identyfikacji niezbędna jest analiza treści ww. utworów oraz przyporządkowanie zdań tekstu książki do tychże cech. Po analizie każdego utworu weryfikowano, czy uzyskano nasycenie teoretyczne, tj. czy wszystkie (anty)narcystyczne cechy dało się zegzemplifikować (wyniki tejże egzemplifikacji przedstawiono poniżej).

Ponadto starano się odszukać w recenzjach/opisach na okładkach książek informacje świadczące o cechach narcystycznych i tych stanowiących ich przeciwieństwo.

3. Przejawy narcyzmu i echolizmu w wybranej literaturze konfesyjnej

Analiza utworów konfesyjnych pozwoliła zidentyfikować zarówno przejawy postaw narcystycznych, jak i echoistycznych w przypadku głównych i pozostałych bohaterów tychże utworów.

Autorka książki pt. „Cukry” – Dorota Kotas [2021] – wielokrotnie podkreśla konfesyjność swojego utworu („Chciałabym napisać samą prawdę” (s. 5); „Chcę pisać prawdę (...) tego jestem pewna” (s. 78)). Ale jednocześnie stwierdza: „Ale często coś sobie wyobrażam albo koloryzuję (...) zapominałam, co wymyśliłam, a co jest prawdą” (s. 78)).

Narcystyczne rysy uwidocznione w tekście dotyczą różnego rodzaju lęków, w tym przed:

- samotnością (s. 5, 107, 130),
- brakiem sukcesu drugiej książki (s. 8),
- hejtem w internecie (s. 10, 14),
- nierozumieniem innych osób (s. 12),
- ocenianiem przez innych (s. 39),
- mówieniem na głos (s. 40),
- byciem gorszym od innych (s. 105),
- niezalezieniem przyjaciół, porzuceniem (s. 105, 149),
- karą za pisanie o sobie (s. 149).

Są one maskowane – jak stwierdza sama autorka – „iluzją pewności siebie” (s. 52).

Ponadto znaleźć można zdanie świadczące o – bliskim narcyzmowi pod pewnymi względami – pracoholizmie [Lipka, 2022a, s. 54]. Brzmi ono następująco: „Dla mnie pisanie to najwyższa konieczność” [Kotas, 2021, s. 34].

Podkreślona w utworze chęć autorki do udziału w konkursach (s. 138) także zdaje się wskazywać na afirmowanie – nieobcego narcyzmowi [Rogoza, Rogoza, Wyszynska, 2016] – konkurowania.

Za narcystyczne można też uznać takie sformułowania odnoszące się do poszukiwania podziwu, akceptacji, jak:

- „Starałam się, żeby (...) mnie polubili” (s. 6-7),
- „Cieszyłam się, kiedy ktoś napisał komentarz (...) włączałam komputer tylko po to, by sprawdzić, czy jest coś nowego” (s. 38),
- „Chcę, by ktokolwiek mnie uwielbiał” (s. 52),
- „ciągle staram się być taka, jaką ktoś chciałby mnie mieć” (s. 56),
- „ktoś mi powiedział, że za mało wchodzę w kontakt z czytelnikiem (...) dlatego zdecydowałam się wejść” (s. 140),

a także stwierdzenia świadczące o posiadaniu unikatowej wiedzy na temat tego „jak odnieść sukces i napisać książkę, którą każdy z przyjemnością wyda” (s. 7).

Jednakże towarzyszą im też zdania o wydzźwięku echoistycznym, w tym związane z pokorą wobec innych („Przeczytałam porady, jak wyglądem okazać ludziom szacunek” (s. 7); „nauczyłam się kilku szablonów od innych znanych pisarzy” (s. 7); „wkładałam dużo wysiłku w to, żeby robić wszystko, jak należy” (s. 12)).

Wydzźwięk tego rodzaju mają jednak przede wszystkim następujące autotopisy sprawiające wrażenie prawdziwego, a nie fałszywego wizerunku:

- „Każde (...) spotkanie odsypiałam przez tydzień (...) Tak działają na mnie sytuacje, w których jest dużo emocji” (s. 7),
- „Pisanie jest teraz takie trudne, ponieważ nie zawsze mam siłę” (s. 9),
- „Miałam kłopoty z (...) utrzymywaniem relacji” (s. 11),
- „Nie zawsze wiedziałam, co robię i dlaczego” (s. 11),
- „Miałam kilka momentów, kiedy myśl o śmierci była dla mnie najbardziej pocieszająca ze wszystkich planów na przyszłość” (s. 11),
- „Zachowuję się dziwnie” (s. 12),
- „Źle to brzmi, ale się lecę” (s. 14),
- „Bardzo często jestem nieumyślnie niemila” (s. 15),
- „Nie do końca umiem posługiwać się ironią, nie zawsze dobrze odczytuję intencje” (s. 15),

- „Nie znam się na sugestiach“ (s. 16),
- „moja pamięć przechowuje głównie rzeczy dziwaczne“ (s. 16),
- „Zazwyczaj nie słyszę muzyki“ (s. 18),
- „Nie okazuję specjalnie emocji“ (s. 18),
- „nie zawsze umiem poradzić sobie z (...) napięciem“ (s. 18),
- „Czasami mam ataki paniki“ (s. 18),
- „Denerwuję się, kiedy muszę zjeść z innymi“ (s. 18),
- „Nigdy nie umiałam się bawić“ (s. 18),
- „Bardzo trudne jest dla mnie patrzenie w oczy“ (s. 18),
- „Nie potrafię zmusić się do zajmowania się rzeczami, które mnie nie interesują“ (s. 18),
- „Lubię, kiedy pomieszczenia są monochromatyczne (...) wtedy łatwiej mi się myśli“ (s. 19),
- „Zapisuję wszystko, bo inaczej o niczym nie pamiętam“ (s. 19),
- „Trudno jest mi mieszkać z innymi ludźmi“ (s. 19),
- „nigdy nie rezygnuję z własnego zdania i nie do końca wierzę w to, że ktoś może mieć inne zdanie niż ja“ (s. 19),
- „Mogę zasnąć tylko w jednej pozycji“ (s. 19),
- „Wpadam w (...) histerię, kiedy dzieje się coś nowego“ (s. 19),
- „muszę się specjalnie skoncentrować, żeby słyszeć słowa“ (s. 19),
- „Nie zapamiętuję i nie rozpoznaję twarzy“ (s. 19),
- „Odpowiedź jednym ulubionym słowem na każde (...) pytanie to moja najczęstsza reakcja“ (s. 22-23),
- „Przez większość czasu zajmuję się sama sobą, a inne osoby psują mi zabawę, przeszkadzają i zabraniają“ (s. 27),
- „Nie cierpię dźwięku szczotkowania“ (s. 29),
- „Nie lubię włosów i niczego, co się z nimi robi“ (s. 30),
- „Codziennie czułam swoją słabość, niezrozumienie i samotność“ (s. 37),
- „Nigdy nie czułam, że ktoś stoi po mojej stronie“ (s. 37),
- „Czułam się wielkim zerem“ (s. 37),
- „Nie umiem znaleźć (...) granicy pomiędzy tym, co można opowiadać, a tym, co jest zbyt prywatne“ (s. 38),
- „Uczucie wstydu jest we mnie znikome“ (s. 38),
- „Niedoskonałość wydaje mi się pełna życia“ (s. 40),
- „Dla mnie śmietniki to sama słodycz“ (s. 41),
- „Łatwo wszystko niszczyć“ (s. 50),
- „nie umiem się dobrze ubrać“ (s. 52),
- „mój dom był raczej zły“ (s. 57),
- „Kiedy się pokłóczę, to (...) raz na zawsze“ (s. 81),

- „Brakuje mi umiejętności, które podobno nazywają się »miękkie«“ (s. 82),
- „Lubię pracę, w której jest rytm, a jednocześnie za każdym razem jest nieco inaczej, wiadomo jednak, co trzeba zrobić, bo wszystko jest ułożone w logicznej kolejności i według jasnych zasad“ (s. 127),
- „Nigdy nie byłam dobra w rozmowach i straciłam już wiele osób“ (s. 132),
- „Nie lubię podróżować ani zmieniać miejsc“ (s. 132),
- „Mało rozumiem z tego, co robią inne osoby. Nie wiem, jak interpretować ich działania i słowa“ (s. 137),
- „Tak wyglądam: lesbijka z aspergerem. Zwykła osoba. To jestem ja. Jestem już silniejsza niż kiedyś, chociaż nadal słaba“ (s. 157).

Potwierdzeniem prawdziwości kreślonego autowizerunku jest także zdanie: „Niektóre osoby mówiły, że opisałam dokładnie to, co czuję“ (s. 7). Chodzi o codzienność funkcjonowania osób nieneurotypowych, dokładniej – z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Autorka odnosi się zatem – co stanowi najważniejsze bodajże przesłanie jej książki – do neuroróżnorodności (pojęciu powstałym w społeczności autystycznej, a obejmującym obecnie spektrum różnych, cechujących się zmiennością stanów), którą wcześniej zaliczano do niepełnosprawności [Blume, 1998; Grandin, 2023, s. 119, 183, 184].

Natomiast choć nie odnosi się – z uwagi na charakter swojego utworu – np. do wyników badań P. Spikinsa [2013] mówiących o selektywnych korzyściach przyrostu zróżnicowania poznawczego i dla poszczególnych jednostek, i dla społeczeństwa [Austin, Pisano, 2017, s. 96-103; Hedley, Uljarević, Hedley, 2017, s. 295-311; Grandin, Panek, 2021; Turnock, Langley, Jones, 2021, s. 76-91; Whelpley, Perrault, 2021, s. 210-217], to jednak tego rodzaju myśl towarzyszy czytaniu książki, pozwalając neuroróżnorodnym czytelnikom dokonywać pozytywnego postrzegania siebie. Odpowiada to idei książki „Neuro Tribes“, którą opublikował S. Silberman [2015], twierdzący, że neuroróżnorodność to jedynie określony „system operacyjny“, mogący umożliwiać sprawne funkcjonowanie organizmu.

D. Kotas [2021] nawiązuje w „Cukrach“ do pojęcia „autyzm z wysoką funkcjonalnością“. Tylko z taką odmianą autyzmu łączona jest przez niektórych [Jaarsima, Welin, 2012, s. 20] koncepcja neuroróżnorodności. Jednak są autorzy preferujący raczej pojęcie autyzmu werbalnego i niewerbalnego [Grandin, 2023, s. 121], prezentujący różne, stanowiące kontinuum [Grandin, 2023, s. 28] sposoby myślenia. Choć z badań [Mottron, 2011] wynika, że osoby autystyczne skupiają się na szczegółach morfologicznych, myślą wizualnie, to jednak (badania m.in. G.J. Hitcha, M.E. Woodin i S. Bakera [1989]) pewne osoby w spektrum autyzmu (w tym, być może, niektórzy konfesyjni autorzy) są „wysoce werbalne“ [Grandin, 2023, s. 21], tj. myślą nie obrazami

(wizualizują przedmiotowo) czy schematami (wizualizują przestrzennie), lecz w sposób sekwencyjny, w oparciu o słowa [Grandin, 2023, s. 15, 39-44].

W analizowanych tu „Cukrach” przejawem echoizmu, a nie narcyzmu jest też:

- antypróżność, manifestująca się w zdaniu: „Nie chcę być wyjątkowa” (s. 14), a także
- nacisk na poszukiwanie sensu, a nie władzy (s. 34) oraz
- definiowanie świata głównie poprzez pryzmat własnych odczuć (s. 79).

Także książka Aleksandry Pakieły (reprezentującej pokolenie millennialów) pt. „Oto ciało moje” [2022] jest – podobnie jak powyższa – konfesyjna w swoim charakterze, gdyż jak pisze K. Sulej (czwarta strona okładki książki), stanowi „poemat z bebeczów i najintymniejszy dziennik, kameralne sprawozdanie z drogi przez mękę”. Zidentyfikować w niej można zarówno zdania świadczące o narcyzmie (własnym lub osób w otoczeniu), jak i te, które stanowią wyraz echoizmu. Wśród tych pierwszych są nawiązania do:

- odczuwanych lęków: „ogrzewałam się w blasku jej dużego ciała, uczyłam się tego, jak mogłoby wyglądać moje życie” (s. 34); „w (...) pokoju robiło się wtedy odrobinę mniej samotnie” (s. 42); „mam miłą w dotyku skórę (...) i przeraża mnie fakt, że nie zawsze będzie taka gładka” (s. 60); „Bałam się, że ciało przestanie mnie słuchać. Że przestanie być uległe i podporządkowane” (s. 81); „Chcę jeść, gdy jestem głodna, nie czując lęku, że przytyję” (s. 109);
- hasła „wszystko na sprzedaż”: „przypominam sobie odurzające uczucie, które towarzyszyło obserwowaniu strumyczka krwi. I ból (...). Chowałam skaleczenia pod (...) długimi rękawami” (s. 44);
- odczuwania nienawiści do siebie: „żałowałam, że nie dopytałam o nienawiść do samej siebie” (s. 57); „Nienawidziłam się za to” (s. 90);
- chwiejności samooceny: „zaznaczyłam dzień, który udało mi się przetrwać na pięciuset kaloriach” (s. 81);
- kultu ciała („ubrana w wymarzone bluzki odsłaniające brzuch, który komplementowały z (...) podziwem wszystkie koleżanki” (s. 81));
- dążenia do uzyskania akceptacji: „dziesięć na dziesięć (...) rakieta z ciebie” (s. 81); „Początkowo moim celem było umięśnienie ciała (...) wzbudzenie zachwyty u znajomych i nieznajomych też” (s. 98),

a wśród tych drugich do:

- prawdziwego wizerunku: „po skończeniu dwudziestu lat zaczęłam się głodzić” (s. 9); „jak się ciąć, żeby blizna biegła równiutko. Jak oszukiwać, że się zjadło (...) umiejętność udawania, że wszystko jest okej, gdy w środku

- całkiem się rozpadasz“ (s. 43); „We wszystkim jesteś przeciętna, nie umiesz być w niczym (...) dobra“ (s. 98);
- prymatu własnych przeżyć nad sukcesami: „kiedy umysł i ciało cierpią, wyjąc jednym głosem, przynoszą ulgę“ (s. 45); „czułam się, jakbym była w gabinecie krzywych zwierciadeł“ (s. 60); „grałam ze swoim organizmem w przeciąganie liny“ (s. 80); „poczułam do siebie obrzydzenie“ (s. 87); „Jesteś żalosna (...). Jesteś obrzydliwą grubaską“ (s. 87); „idź, pokonaj swoje ograniczenia“ (s. 87); „Nie mogłam przestać myśleć o jedzeniu, ale im więcej o nim myślałam, tym potężniejsze wydawało się moje ciało“ (s. 87); „Chciałam po prostu zjeść“ (s. 89); „poszłam do łazienki, by (...) wszystko zwrócić. I (...) poczułam ukojenie“ (s. 90); „Zazdrościłam anorektyczkom. One przynajmniej coś osiągnęły“ (s. 99); „Anoreksja była dla mnie piękna“ (s. 99); „Czuję do siebie wstręt, czuję się (...) gruba, obleśna“ (s. 109); „robię (...) postępy w akceptowaniu swojego zmieniającego się ciała“ (s. 138));
 - antykultu ciała: „Moje ciało wyczerpało baterie“ (s. 87); „Spowolnienie metabolizmu (...) Zęby zrujnowane kwasem żołądkowym (...) Halitoza (...) Wypadające włosy (...) Bóle głowy“ (s. 115-116);
 - dystansu do siebie: „facet nie pies, na kości nie leci“ (s. 89).

Jeśli chodzi o utwór Adelajdy Truścińskiej pt. „Życie Adelki“ [2018], to jak wynika z zamieszczonych na jego okładce recenzji – daje on wgląd w życie millenialsów i był fragmentarycznie publikowany na Facebooku oraz jest „tak bliski skórze, że bardziej prawdziwego świata nie ma“ (J. Mansztajn – czwarta strona okładki), co odpowiada charakterystyce literatury konfesyjnej. O przynależności do tego rodzaju literatury świadczy też zdanie: „to są po prostu (...) fakty, które staram się rzetelnie opisać“ (s. 75).

Kody związane z narcyzmem, które można w nim znaleźć, to:

- dążenie do uzyskania akceptacji: „Powiedziała, że jestem ładna“ (s. 15); „Byłam tym, kim chcę“ (s. 119); „dokonywałam rzeczy niemożliwych bez żadnej trudności“ (s. 119),
- lęki: „Krępujące jest okazywanie (...) emocji“ (s. 84); „zrezygnowałam z wychodzenia z domu. Kierowałam swoją postacią już tylko (...) przez internet“ (s. 118); „Zaburzenia lękowe, stresuje się wszystkim, przejmuję się, jest przesadnie wrażliwa, ma płytki sen. Przyznaję, że odnajduję w tym psie wiele swoich cech“ (s. 132); „ja po prostu mówiłam, żeby nie zostać sama ze sobą“ (s. 163),
- „wszystko na sprzedaż“: „gdy (...) pierwsza panika mija, moja twarz spina się w taki sposób, żeby imitować uśmiech“ (s. 114-115),

- przekonanie o swojej wartości: „Wiadomo, nie da się udawać inteligencji czy poczucia humoru, więc nie udawałam” (s. 118),
zaś kody echoistyczne, to:
- „nie wszystko na sprzedaż”: „Moich słów nie można kupić, bo ich nie sprzedaję” (s. 34); „staram się nigdy, przenigdy, nie uśmiechać” (s. 85),
- antykult ciała: „Od dziecka uważam, że posiadanie ciała bywa kłopotliwe” (s. 51); „mam mordę jak koń” (s. 75); „nie w przypadku innych, ale w wykonaniu mojego ciała owszem” (s. 85),
- dystans do siebie: „Socjologię. Chciałabym pracę w zawodzie – zaryzykowałam żart” (s. 66); „moje zadanie [w pracy – A.L.] polega na tym, że robię to, na co inni akurat nie mają czasu” (s. 70); „nie jestem zbyt mądra (...) nie ma problemu” (s. 75); „naprawdę wszyscy są zdziwieni, że pojawiła się jakaś myśl w mojej głowie” (s. 75); „muzyki (...) nie rozumiem” (s. 77); „zanim zaczęłam, już byłam znudzona własną opowieścią” (s. 143); „Zapycham [głowę – A.L.] (...) milionem informacji i kompletnie nic to nie zmienia” (s. 143); „od kilku (...) lat skutecznie unikam rzeczy wielkich i pięknych” (s. 144); „podtrzymuję swoje życie” (s. 144); „drukuję i podpisuje taki papierek (...), że jak będę mieć wypadek, to żeby oddali wszystkie moje wnętrzości” (s. 144); „jestem strasznym hipochondrykiem, i nie lubię, gdy się mnie podtapia, podpala czy łamie kości” (s. 160),
- prawdziwy wizerunek: „po prostu jestem nieudacznikiem” (s. 74); „rzuciłam definitywnie rzeczy wartościowe” (s. 120); „Uczucia i emocje wykańczały mnie psychicznie (...) więc zaczęłam omijać tego typu sprawy szerokim łukiem” (s. 120),
- deinfluentyzacja, antymaterializm: „Ambicja, pieniądze, władza – to słowa, których używam zawsze w złych kontekstach” (s. 74); „fajnie mieć basen i robić sobie z nim zdjęcie (...) Właściwie to niefajnie, po co mi basen” (s. 77); „Grając, nigdy z nikim nie rywalizuję (...) zwykle przegrywam” (s. 120),
- pokora: „każdą wielką przygodę zaczyna się od (...) przemyślenia sobie wszystkiego dokładnie co najmniej dwa razy” (s. 114),
- szacunek do innych: „nie wolno stawać na miejscach parkingowych dla niepełnosprawnych, jeśli nie ma się (...) legitymacji” (s. 146),
- antypróżność: „wyobraźcie sobie, że ktoś, chcąc okazać uznanie (...), wysłał wam kciuk pocztą (...) makabra” (s. 118).

Z kolei w debiutanckiej książce „Mireczek. Patoopowieść o moim ojcu”, której autorką jest Aleksandra Zbroja [2021], mamy do czynienia z ujawnieniem w ostatnim rozdziale („Rozchodniaczek”) postawy wobec literatury konfesyjnej. Podkreślono w niej mianowicie, iż: „Opowieść o Mireczku zda-

rzyła się naprawdę, choć jej poszczególne części o prawdę jedynie się ocierają” [Zbroja, 2021, s. 249], co wynika z tego, że odtworzono ją z „pamięci bliskich, niebliskich, niebliskich bliskich”. Autorka dąży do ustalenia najbardziej prawdopodobnego scenariusza zdarzeń, stawia – jak sama stwierdza – hipotezy [Zbroja, 2021, s. 249-250], np. starając się określić styl picia alkoholu przez swojego ojca poprzez nawiązanie do typologii opracowanej przez A. Kępińskiego [1972]. Uważa, iż powinno być przyzwolenie na wysłuchanie dorosłych dzieci alkoholików (które nazywa „pokoleniem pomirków” [Zbroja, 2021, s. 250]), na możliwość podzielenia się przez nich swoim negatywnym doświadczeniem bez obawy, że urazi to innych [Zbroja, 2021, s. 251]. Píše znamienne zdanie: „Dlaczego publiczne gadanie o dzieciństwie to „wywlekanie“?” [Zbroja, 2021, s. 251].

Jej opinię podziela opiniująca książkę Małgorzata Halber, także autorka konfesyjnej prozy. Inny opiniujący – Łukasz Orbitowski – docenia warsztat pisarski autorki „Mireczka” w słowach: „Autorka pisze bez upiększeń, ale i bez zbędnego dramatyzmu. To intymne świadectwo, które staje się literaturą. Takie połączenie nie zdarza się często” (czwarta strona okładki książki).

Już w zawartym w utworze stwierdzeniu „Nasza historia nie jest wyjątkowa” [Zbroja, 2021, s. 250] przejawia się antypróżność, czyli cecha echoizmu. Mamy też w tekście inne jego przejawy, tj.:

- ciągi opisów myśli i przeżyć (czyli też antynarcystycznego rysu) odnoszących się do interpretacji realistycznie przedstawionych (a więc dotyczących prawdziwego wizerunku – echoizmu), zachowań osoby dotkniętej alkoholizmem [Zbroja, 2021, s. 11-15, 21-22, 27-30, 39, 42-45, 63-65, 84-85, 88-91, 95, 116, 124, 129-132, 162, 169, 202-211, 215],
- pokazanie przez autorkę drogi do odnalezienia jej sensu życia [Zbroja, 2001, s. 52],
- przedstawienie motywacji niehubrystycznej w znaczeniu przeciwieństwa narcystycznej cechy dotyczącej przydawania sobie znaczenia i jego weryfikacji [Zbroja, 2021, s. 78, 84, 93].

Jeśli chodzi natomiast o cechy narcystyczne, to można do nich ewentualnie zaliczyć prezentację różnych rodzajów doświadczanych lęków [Zbroja, 2021, s. 20-21], z których część dotyczy pracy i uzależnienia się od oceny jej efektów ze strony innych osób.

Problematyce alkoholizmu – ale nie jak powyżej z perspektywy dziecka dorosłego alkoholika – poświęcona jest książka wspomnianej już Małgorzaty Halber [2018] o tytule „Najgorszy człowiek na świecie”. O jej przynależności do literatury konfesyjnej świadczą takie określenia zawarte w recenzjach (czwarta strona okładki), jak:

- nagość bohaterki książki, jej niekrygowanie się, wystąpienie bez maski, „z bolesną, brutalną szczerością” (Ł. Orbitowski),
- „książka (...) blisko nas (...) o zdzieraniu warstw, żeby przedrzeć się do siebie (...) relacja bardzo intymna” (A. Cieplak),
- „postawiła [Małgorzata Halber – A.L.] na radykalną odwagę i szczerość” (A. Smolar).

Za przejawy postawy narcystycznej można uznać zdania z tej książki odnoszące się do:

- lęków: jednocześnie przed: ludźmi i samotnością (s. 49, 52, 216); byciem przeciętnym, a nawet gorszym od innych (s. 51-52, 216, 231, 288); przed brakiem akceptacji ze strony innych (s. 51, 217, 288); przed niepewną przyszłością (s. 79-80); przed alkoholizmem rodziców (s. 215); przed niezalezieniem pracy (s. 217); przed brakiem osiągnięć (s. 217, 238); przed ocenianiem (s. 217); przed starzeniem się (s. 217); przed bezsilnością (s. 218); „przed pokazaniem prawdziwego siebie” (s. 231); przed własnymi myślami (s. 236),
- chwiejności samooceny (s. 8, 13, 28, 33, 34, 36, 62),
- odczuwania gniewu, nienawiści do siebie (s. 13, 218),
- tworzenia swojego fałszywego wizerunku (s. 31, 35, 193, 287),
- szukania podziwu, dążenia do akceptacji (s. 14, 29, 52, 231, 258),
- przekonania o swojej wartości (s. 28),

natomiast za takowe dotyczące echoizmu – stwierdzenia dotyczące:

- prawdziwego wizerunku (s. 288),
- antykultu ciała (s. 14, 27, 160),
- deinfluencyzacji (s. 50, 52, 270),
- antypróżności (s. 67),
- nieoczekiwania podziwu (s. 88, 198-200),
- szukania współczucia (s. 125, 182-184, 215),
- wagi własnych przeżyć (s. 206),
- pokory (s. 28, 65-66, 77, 187-188, 204, 209-211, 220).

We wzmiankowanej już książce M. Marcinów pt. „Bezmatek” [2020], autorka próbuje – według M. Bieńczyka (recenzja na czwartej stronie okładki – A.l.) – „znaleźć nowy język na opisanie straty i ze skrajnej intymności robi transową i mocną literaturę”. Zdanie to dowodzi przynależności utworu do literatury konfesyjnej. Dowodu na powyższe dostarczają też zdania:

- „Moja mama nie żyje. Oto jest wyznanie” (s. 184),
- „Chciała, żebym pisała” (s. 208).

Jednocześnie mamy wyrażony stosunek autorki do funkcji (por. rozdz. 4), spełnianej dla niej poprzez pisanie. Motywacją do niego zdają się być:

- doznanie ulgi (s. 208),
- autoterapia, o czym pisze wprost („Wyznanie – decydująca stawka w terapeutycznym działaniu”) (s. 183).

Jednakże ulgi tej *de facto* raczej nie doznaje („Gdzie ta ulga?” – s. 209), a wręcz odczuwa ryzyko związane z pisaniem dotyczące konsekwencji dla siebie (zwłaszcza przy pokazaniu negatywnych stron opisywanej, najbliższej dla siebie osoby), ale i dla odbiorców wyznania, czyli czytelników stających się mimowolnie zakładnikami prawdy (s. 183).

M. Marcinów (psycholog z wykształcenia i współautorki także książki z 2018 r. pt. „Niezabliźniona rana Narcyza. Dyptyk o nieświadomości i początkach polskiej psychoanalizy”) zdaje sobie jednocześnie sprawę, iż: „Wyznanie przestało być aktem prawdy, to raczej narcystyczny spektakl” (s. 183).

Powyższa analiza tekstu „Bezmatka” pod kątem obecności w nim zdań z kodami przynależnymi do narcyzmu bądź echoizmu, wskazuje jednak na zdecydowaną przewagę tych ostatnich. Wśród nich dominują oczywiście nawiązania do różnego rodzaju emocji i uczuć (s. 61, 128, 174, 176-178, 180-187, 191, 193, 215-217, 220-223, 228-229, 233-237, 240, 242-249).

Sporo też jest stwierdzeń odnoszących się do:

- antykultu ciała (s. 118, 131, 137-139, 159, 169, 187, 189, 218, 220, 239) oraz
- prawdziwego wizerunku (s. 28, 108, 112, 114-117).

Pojedyncze dotyczą:

- pokory (s. 68, 219),
- poszukiwania sensu (s. 31),
- nieoczekiwania podziwu (s. 106) oraz
- niehubrystycznej motywacji (s. 214).

Jeśli natomiast chodzi o biegun przeciwny echoizmowi, to wskazać można na zdania asocjujące z kodami:

- kult ciała (strony: 145-147, 149, 159-160, 170, 202-203, 226),
- wyjątkowość, wysokie poczucie swojej wartości (s. 63, 96, 173, 227),
- poczucie uprzywilejowania (s. 50, 120, 167),
- fałszywy wizerunek (s. 9, 80),
- lęki (s. 87, 98, 141),
- szukanie akceptacji, podziwu (s. 23, 28, 157, 189).

Te jednak w tym utworze – podobnie jak we wszystkich wyżej omówionych – mają mniejszy udział w porównaniu do tych o wydzwieku echoistycznym.

Ostatni z tekstów poddanych analizie to „Wilcza rzeka” W. Grzegorzewskiej [2021]. Poniższa tabela 3.2 zawiera dokumentację przeprowadzonej analizy książki zorientowanej na zidentyfikowanie w niej zdań związanych z kodami narcystycznymi i echoistycznymi dotyczącymi autorki (bo utwór ma – por. opis na czwartej stronie okładki – charakter autobiograficzny) i/lub innych opisywanych przez nią postaci.

Tabela 3.2. Zdania z kodami narcystycznymi i echoistycznymi
(W. Grzegorzewska, „Wilcza rzeka”)

Zdania z kodami narcystycznymi – strony	Zdania z kodami echoistycznymi – strony
– lęki (s. 79), – fałszywy wizerunek (s. 58), – szukanie podziwu, akceptacji (s. 39), – “wszystko na sprzedaż” (s. 12, 52, 127-128), – wykorzystywanie innych (s. 220), – władza (s. 239)	– antymaterializm (s. 32), – poszukiwanie sensu (s. 137-139, 208), – motywacja niehubrystyczna (s. 132), – prawdziwy wizerunek (s. 17, 24, 27, 29, 31, 33-34, 46-47, 55, 60-61, 63-64, 109, 160, 297), – antykult ciała (s. 53, 95, 101, 115, 157, 163, 318), – przeżycia (s. 29, 62, 71-72, 90-94, 97, 103, 134, 146, 149, 155-156, 166-167, 183-185, 187-188, 212-214, 225, 233, 244-246, 255, 298-299, 313-314, 316, 318, 322-324, 328-340, 349, 364, 376-377)

Zródło: Na podstawie: Grzegorzewska [2021].

Z tabeli 3.2. wynika prymat kodów echoistycznych nad narcystycznymi, co jest rezultatem przede wszystkim dominacji w tekście opisów własnych emigracyjnych przeżyć (niepomijających kwestii miłości i osamotnienia), a także kreślenia w nim autentycznych wizerunków.

Rozdział IV

Ryzyko związane z narcystycznymi zawodami, zajęciami i wytworami pracy – perspektywa wykonawców i organizacji

1. Wykonywanie narcystycznych zawodów i zajęć – szanse

Przy rozpatrywaniu zarówno szans, jak i zagrożeń narcyzmu z perspektywy wykonywanych zawodów uwzględnić trzeba jego różne formy, „twarze” [Joraschky, 2015], tj. stopnie/rodzaje i nie sugerować się tym, że: „Narcyzm jako kategoria opisu postawy i sposobu działania jest (...) waloryzowany negatywnie” [Dziadzia, 2022, s. 95].

Z perspektywy rozpatrywanej problematyki wskazaną już (rozd. 1) szansą jest wykorzystywanie:

- nasilonej chęci przewodzenia innym [Brunell i in., 2008],
 - zaufania do siebie, preferowania publicznych wystąpień [Furnham, Crump, Ritchie, 2013],
 - swojej charyzmy, optymizmu [Chemers i in., 2008; Suermer i in., 2001],
- a także posiadanych tendencji ekshibicjonistycznych do autoprezentacji jako niezbędnego (w sensie stawianych wymagań i wartościowania pracy) składnika skutecznego wykonywania zawodu [Lubecka-Stawowska, 2019, s. 108], odnoszenia sukcesów w realiach kultury narcyzmu. W badaniach [Olsen, Dworkis, Young, 2014] wykazano pozytywny wpływ narcystycznych CEO na przychody firm.

Według X. Zhou [2017], narcyzm – w przypadku możliwości oddzielenia wyników pracy dyrektorów naczelnych od rezultatów osiąganych przez innych – stanowi klucz do osiągnięć, mając jednoznacznie pozytywne kono-

tacje. W szczególności narcystyczna retoryka może być mniej lub bardziej pomocna (w zależności od pełnionych ról społecznych) w pozyskiwaniu funduszy przez przedsiębiorców [Anglin i in., 2018], aczkolwiek przyświecającą motywacją jest przy tym jej nie autoteliczny, lecz egzogeniczny rodzaj [Paulhus i Williams, 2002; Baldegger i in., 2017].

Narcyzm jako taki może, ogólnie rzecz ujmując, odgrywać kluczową rolę w przedsiębiorczości [Campbell i in., 2011] oraz planowaniu przedsięwzięć start-upowych [Navis, Ozbek, 2017], a narcystyczne aspiracje [Salavou i in., 2019] i motywy – stanowić kluczowy, choć ukryty motywator ich podejmowania [Cragun, Olsen, Wright, 2020]. Narcystyczne tendencje oddziałują pozytywnie na orientację przedsiębiorczą [Paulhus, Williams, 2002; Davilia i in., 2003] i przedsiębiorcze zamiary [Leonell, Masciarelli, 2021; Hoang i in., 2022], a ich realizacja zaspokaja potrzeby tych, u których te tendencje się manifestują. Jednakże tendencje narcystyczne osób mają korzystny wpływ na sukcesy podejmowanych przedsięwzięć jedynie w ich wczesnych fazach rozwojowych [Burger, Kanbach, Kraus, 2023]. Później ich wpływ na ich przebieg jest szkodliwy, przy czym w niewiedzy pod uwagę fazy rozwoju firmy upatrywać można przyczyny niejednoznacznych wyników badań [Wales, Patel, Rumpkin, 2013; Engelen, Neumann, Schmidt, 2016; Navis, Ozbek, 2017] nad związkiem pomiędzy narcyzmem a określonymi miernikami rozwoju i sukcesu firm. Pracownicy tych firm mogą przy tym bardziej tolerować narcystycznych CEO pochodzących z doboru zewnętrznego niż wewnętrznego [Peterson, Galvin, Lange, 2012].

Osoby o postawach narcystycznych stawiają sobie ambitne cele, chcą w przyśpieszony sposób realizować swoje ścieżki karier zawodowych [Externbrink, Keil, 2017]. Dążą do wykonywania zawodów, które dadzą im odpowiedni status, zapewniając doświadczanie podziwu ze strony innych [Jonason i in., 2014]. Nie wykazują więc zainteresowania konwencjonalnymi czynnościami, lecz zawodami artystycznymi, społecznymi lub dotyczącymi podejmowania własnej przedsiębiorczości (por. rozdz. 1). W ramach pracy zespołowej przyjmują rolę liderów [Jonason i in., 2014]. Powyższe może się przekładać na ich – wykazaną w badaniach [Sanecka, 2020] – satysfakcję z pracy. Z badań [Volmer, Koch, Göritz, 2016] wynika, iż narcyzm (pośród innych komponentów tzw. ciemnej triady (zob. opis np. u Pilch [2014])) wiązać się może z zarówno obiektywnym, jak i subiektywnie odczuwanym sukcesem podwładnych bez ubocznych skutków dla ich dobrostanu (*well-being*).

Badania [Zhou i in., 2019, s. 916-931] ujawniły ponadto pozytywny wpływ narcyzmu lidera na procesy poszukiwania informacji przez zespoły

badawczo-rozwojowe. Z innych analiz wynika pozytywne oddziaływanie narcyzmu na pracę kreatywną i kreatywne przywództwo [Humphreys i in., 2011]. Udowodniono też pozytywną korelację pomiędzy narcystycznymi cechami a zgłoszeniami praw patentowych [Leonelli, Masciarelli, 2021].

Prowadząc negocjacje osoby o postawach narcystycznych mogą przyczyniać się do uzyskania korzyści ekonomicznych [Park i in., 2013], jednakże towarzyszyć temu mogą straty, np. dotyczące poziomu interindywidualnego zaufania.

Osoby o tychże cechach stanowią – w pewnych warunkach – wysoką wartość dla organizacji (którą będą odpowiednio reprezentować) w okresie zmian, o ile ich wyobrażenia nie będą nadmiernie odbiegać od realiów [por. Liu i in., 2019].

Narcyzm pełni też dla posiadających tę cechę – swego rodzaju funkcję ochronną przed poczuciem bezwartościowości [Szpunar, 2014] i niestabilnością poczucia własnej wartości, wiążąc się z mechanizmami autowaloryzacji (motywacją hubrystyczną – por. rozdz. 1). Dotyczy to jednak raczej narcyzmu tzw. zdrowego [Raskin, Hall, 1981] oraz – związanego z wyróżnianą w literaturze przedmiotu (przez J. Lessard i in. [2011]) – roszczeniowością nieeksploatacyjną (związaną z poczuciem sprawiedliwości i własnej wartości) czy roszczeniowością związaną ze stabilną, wysoką samooceną, opartą na samosterowności i dbałości o zaspokojenie własnych potrzeb (*self-reliance/self-assurance entitlement*) [Nadkarni, 1994; Gibson-Beverly, Schwartz, 2008] – pochodną wielkościowej, ale zmiennej samooceny. Natomiast w przypadku narcyzmu patologicznego niezbędne dla kształtowania odpowiedniej samooceny są nasilone zabiegi autowaloryzacyjne w postaci konieczności uzyskiwania pozytywnego feedbacku [Rhodewalt, 2004, za: Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 65].

Dążenie do feedbacku nie wydaje się zresztą czymś negatywnym, stanowiąc jeden z wymiarów osiowych pracy [Hackman, Oldham, 1976, s. 250-279, za: Makin, Cooper, Cox, 2000, s. 115], który – przynajmniej teoretycznie – dostarcza wskazówek w zakresie modelowania (metody) wykonywania pracy i jej doskonalenia. Nie do zbagatelizowania jest też – w przypadku pozytywnego feedbacku – wzrost zaufania do siebie, nie tylko w kontekście adaptacji, ale i samospełnienia [Herigoyen, 2020].

Narcyzm i związana z nim roszczeniowość może być więc do pewnego stopnia korzystna dla jednostek, służąc „maksymalizacji własnego interesu” [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 63]. Za potrzebą pielęgnowania „lekkiego narcyzmu” może też przemawiać fakt jego pozytywnego wpływu na radzenie sobie w trudnych (stanowiących wyzwanie) sytuacjach zawodowych [Wallace, Baumeister, 2002, s. 819-834].

Jako niepatologiczna cecha osobowości narcyzm może być więc uznawany za wyraz skutecznej adaptacji [Sedikides i in., 2004; Twenge, Campbell, 2009], np. do istniejących uwarunkowań ekonomicznych, jak i społeczno-kulturowych, w tym wszechobecnej kultury performansu [Carlson, 2015] i narcyzmu [Lasch, 2019].

Według niektórych autorów, tzw. zdrowi narcyzi mogą mieć nawet więcej niż przeciętne osoby nie tylko pozytywnych odczuć dotyczących swojego poczucia wartości (wykazano w badaniach [Emmons, 2010] pozytywne powiązanie narcyzmu z poczuciem własnej wartości), ale nawet – międzyludzkich kompetencji [Walter, Bilke-Hentsch, 2020].

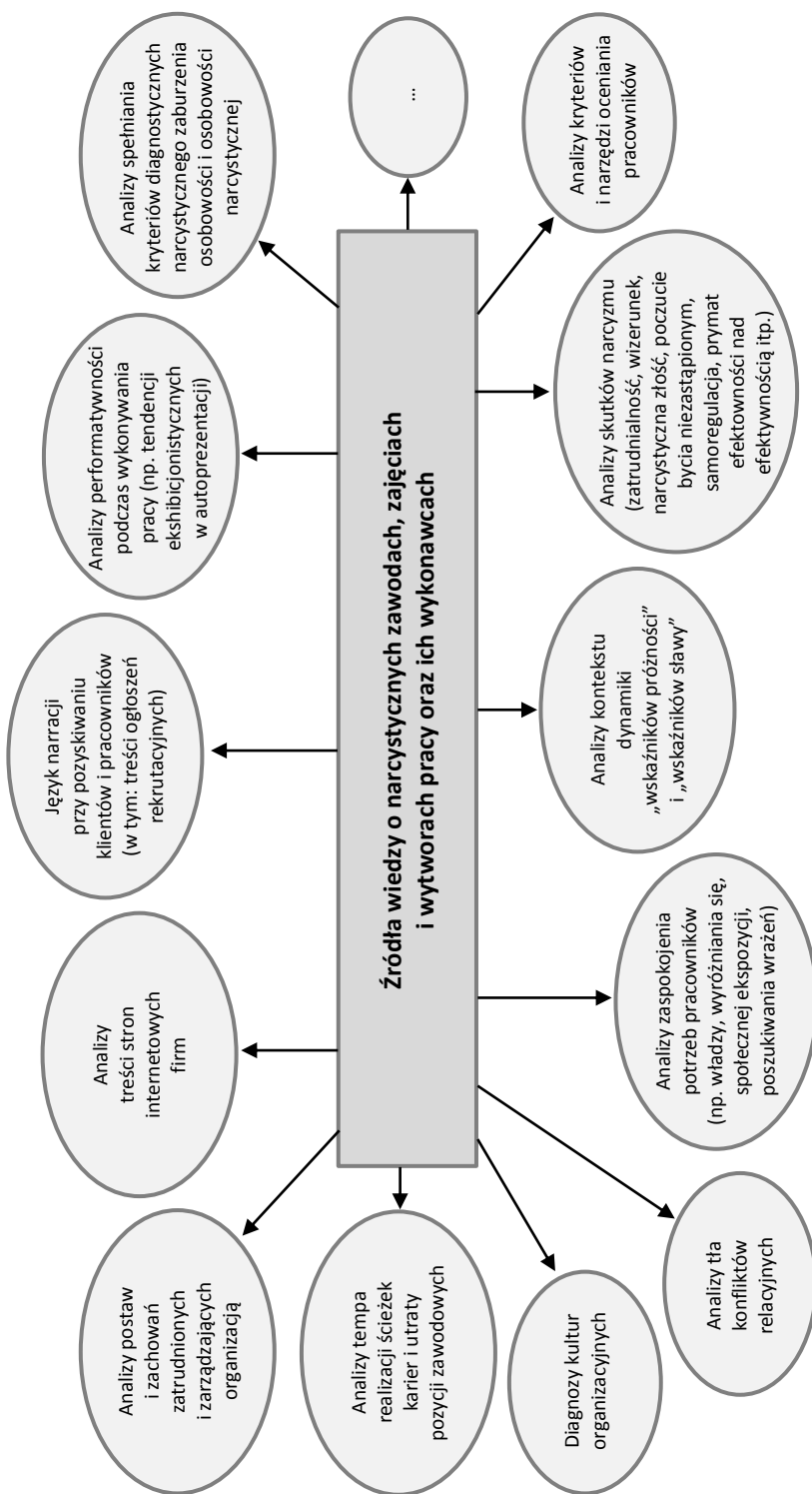
W literaturze przedmiotu wskazuje się również [Papageorgiou i in., 2019], iż narcyzm może sprzyjać tolerowaniu obciążenia, a dzięki temu – mieć negatywną relację z depresją. Zaznaczyć przy tym trzeba, iż wysokie nasilenie narcyzmu związane jest – według literatury przedmiotu [Papageorgiou i in., 2019] – raczej z niewielkimi symptomami depresyjnymi.

Jednak pojawiają się też doniesienia o narcystycznej depresji [Zabel, 2019], zachowaniach lękowych, defensywnych i społecznie zachowawczych oraz podwyższonej reaktywności na zdarzenia traumatyczne w przypadku ukrytego, wrażliwego narcyzmu, który nie uruchamia w wystarczającym stopniu – tak jak to ma miejsce w przypadku otwartego narcyzmu – adaptacyjnych mechanizmów obronnych [Wink, 1991; Sedikides i in., 2004]. Ponadto ujawniane są jego negatywne związki z odczuwaniem samotności [Sedikides i in., 2004]. Dodać należy, iż zdaniem niektórych badaczy [Cramer, Jones, 2008], tzw. zdrowy narcyzm wykazuje pozytywną zależność ze zdrowiem psychicznym podczas całego okresu życia dorosłych.

Narcyzm bywa jednakże też charakteryzowany jako (kreatywna), zdrowa forma samoregulacji [Peichl, 2017; Hartman, 2018]. Osobowość narcystyczna i jednocześnie twórcza odznacza się bowiem pozytywnie ocenianą cechą niezależności [Drozdowski i in., 2010]. Powstaje jednak pytanie, gdzie kończy się zdrowe dążenie do pozytywnego wartościowania siebie, a zaczyna zaburzenie [Lammers, 2019, s. 19-25] lub kiedy przekraczana jest granica, za którą pożądana postawa przekształca się w niepożądaną i następuje negatywne oddziaływanie na innych.

Szansy należy też upatrywać w rozbudowanym, sprzyjającym budowaniu iluzji [Obrębska, Doda-Wyszyńska, 2020, s. 74], poczuciu estetyzmu u osób z postawami narcystycznymi, co zyskuje na znaczeniu w związku z rozwojem ekonomii estetycznej [Reckwitz, 2017, s. 146-195].

Źródła wiedzy zarówno o szansach, jak i zagrożeniach (por. rozdz. 4.2) wykonywania narcystycznych zawodów/zajęć oraz powstałych w ich wyniku wytworów pracy mogą być różnorodne, co ilustruje rys. 4.1.



Rys. 4.1. Źródła wiedzy o narcystycznych zawodach, zajęciach i wytworach pracy oraz ich wykonawcach

2. Wykonywanie narcystycznych zawodów i zajęć – zagrożenia

Osoby o postawach narcystycznych dążą nałogowo do zaspokojenia potrzeby uznania i respektu [Baumeister, Vohs, 2001], swojej próżności [Jagiela, 2007, s. 141], podporządkowania sobie innych, a tym samym – powiększenia własnego *Ja* [Olchanowski, Sieradzan, 2011, s. 4], które dla nich „znajduje się w centrum świata” [Kaczor, 2016, s. 113].

W odróżnieniu od osób o prospołecznej orientacji pragną one awansu [Externbrink, Keil, 2017], społecznej dominacji [Furtner, 2017], uzyskania przewagi konkurencyjnej nad innymi i wywierania na nich wpływu [Buss, Chiodo, 1991; Wallace, Baumeister, 2002]. Angażują się bardziej w „pożyczanie”, aniżeli w budowanie reputacji [por. Prashantham, Bhagavatula, Kumar, 2020]. Ważne w związku z tym są dla nich wydatki na marketing i (auto)reklamę [Hayward, Shepherd, Griffin, 2006]. Jednak jednocześnie mogą – z uwagi na ochronę swojego ego [Bollaert i in., 2019] – ograniczać pewne cele finansowe. Interesujące jest, iż krzywa określająca związek pomiędzy nasileniem narcyzmu a *crowdfunding* ma postać odwróconej litery „U” [Anglin i in., 2018].

Osobom o tendencjach narcystycznych przypisuje się ekstrawersję, niskie poczucie wstydu, a także poszukiwanie wyzwań [Bergfeld, 2022], przy braku krytycyzmu wobec siebie [Olesen, 2015, s. 72-73] i swoich działań, co może prowadzić nawet do upadku zarządzanej organizacji [Park i in., 2013], poprzedzonego destrukcją istniejącej kultury organizacyjnej [Tavanti, 2011, s. 142; Stawiarska-Lietzau, Łuźniak-Piecha, 2014, s. 11-30]. Stać się tak może np. w przypadku, gdy projektująca strategię osoba o postawie narcystycznej jest przekonana o swoich ponadprzeciętnych umiejętnościach (*overconfidence*), natomiast nie docenia możliwości rynkowych rywali [Camerer, Lovallo, 1999, s. 306-318].

W imię skuteczności swoich działań, osoby o tendencjach narcystycznych mogą dokonywać manipulacji, które – w dłuższym horyzoncie czasowym spowodują odpływ klientów wracających tylko tam „gdzie nie byli manipulowani” [Witkowski, 2004, s. 19].

Mogą też ograniczać rozwój relacji międzyorganizacyjnych [Prashantham, Floyd, 2019] oraz skupiać się raczej na relacjach dotychczasowych oraz sprzedaży swoich produktów/usług [Matthews, Chalmers, Fraser, 2018].

Zagrożeniem jest ponadto niesygnalizowanie, iż poziom wymagań pracy przewyższa poziom wiedzy, zdolności i umiejętności osoby o postawie narcystycznej, a także ukrywanie przez nią swojej ewentualnej niepracowitości [Lubecka-Stawowska, 2019, s. 108]. Związane jest to z uważaniem, że czynniki niekontrolowane (talent, szczęście) mają prymat nad kontrolowanymi (trudność i intensywność pracy) [Young, Pinsky, 2006, s. 463-471].

Oznacza to nieakceptowanie zasad funkcjonowania społeczeństwa merytokratycznego, w którym na sukces trzeba sobie zasłużyć nie tylko talentem, ale i ciężką pracą [Sandel, 2020, s. 25]. Jednak, jak należy zauważyć, merytokracja sprzyja (por. rozdz. 1) odczuwaniu samowystarczalności [Sandel, 2020, s. 26], a ta – podobnie jak towarzysząca jej „merytokratyczna pycha” [Sandel, 2020, s. 27, 44, 66] i upokarzanie przegranych (np. tych ciężko pracujących, ale nie mających uzdolnień cenionych przez rynkowe społeczeństwa [Sandel, 2020, s. 41, 67]) – charakteryzuje (rozdz. 1) osoby narcystyczne, które zasiliły szeregi elit i pozwalają sobie na protekcyjne traktowanie innych [Sandel, 2020, s. 151]. Mogą dzięki temu mieć możliwości do wzmacniania swojej publicznej samooceny, powiązanej z samooceną prywatną [Witkowski, 2016, s. 40-41].

Merytokracja stanowi nie tylko przeciwieństwo wdzięczności, pokory – cech istotnych dla skutecznej współpracy, ale może – w szerszym kontekście – oznaczać legitymizowanie nierówności [Sandel, 2020, s. 194], deprecjonowanie „godności pracy fizycznej” [Sandel, 2020, s. 117], bez której przecież żadna organizacja – nawet ta oparta na wiedzy czy kreatywna – nie może funkcjonować.

Osoby o postawach narcystycznych wybierane są więc nierzadko na stanowiska kierownicze, po czym – zauważone zostaje ich naruszające godność innych zachowanie, co powoduje w konsekwencji ich odrzucenie [Paulhus, 1988; Judge i in., 2006; Brunell i in., 2008].

Istotne jest więc zwrócenie uwagi przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych na postawy narcystyczne kandydatów [Luber, 2016]. Postawy te mogą być bowiem w dłuższym wymiarze czasu podobnie destrukcyjne jak pracoholizm [Falco i in., 2020], mający wspólne mianowniki z narcyzmem [Lipka, 2022a, s. 53-78]. Chodzi przy tym nie tyle o diagnozy w sensie klinicznym (raczej ze względów praktycznych trudne do przeprowadzania w praktyce organizacyjnej), lecz o identyfikację cechy występującej u każdej osoby, aczkolwiek w zróżnicowanym stopniu nasilenia [Campbell, Rudich, Sedikides, 2002].

Także przyjmowanie nierealistycznych celów, gonienie „za pozbawionymi realizmu utopiami” [Maccoby, 2004, za: Kowalewski, Moczydłowska,

2020, s. 205-206] oraz podejmowanie zbyt wysokiego ryzyka, w tym ryzykownych decyzji strategicznych, stanowi źródło dysfunkcji w zarządzaniu organizacją [Barabasz, 2004; Moczydłowska, 2016; Agnihotri, Bhattacharya, 2019, s. 889-918] i ewidentne zagrożenie dla efektywnej realizacji jej krótko- i długofalowych celów [Oettingen, Mayer, 2002; Wardetzki, 2015; Oettingen, 2018], szczególnie w przypadku zawodów i zajęć, w których – w imię tylko tego, by skupić na sobie uwagę otoczenia, oceniać, wartościować, porównywać, po to, by rzekomo na tle innych lepiej wypaść [Kaczor, 2007, s. 113; Jagieła, 2007, s. 134, 140] – są podejmowane decyzje i działania o katastrofalnych skutkach.

Między innymi dlatego uważa się [Csef, 2016a, s. 163-171, 2016b, s. 858-863], że osoby o tendencjach narcystycznych są z jednej strony predysponowane do określonych profesji, stanowisk i funkcji (dzięki którym mogą podnieść swój status społeczny i materialny), a z drugiej – nie pracują one wydajniej od innych [Soyer, Rovenpor, Kopelman, 1999; Guedes, 2017], a ich zachowania narażają organizacje na straty [Sułkowski, 2011, s. 214].

Wynika to z charakteru podejmowanych przez nich decyzji:

- egoistycznie nacechowanych,
- niewzględniających krytycznych opinii innych osób,
- kreślących nazbyt optymistyczne wizje przyszłości,
- preferujących osiągnięcie pozytywnych ocen swoich kompetencji (*performance approach orientation*), pozytywny wizerunek i efektywność, a nie efektywność [Rosenthal, Pittinsky, 2006; Stoeber, Sherry, Nealis, 2015, s. 71; Lasch, 2019, s. 279],

co nie równoważy zalet osób narcystycznych.

Towarzyszyć temu może egotyzm atrybucyjny polegający na takim wyjaśnianiu konsekwencji swoich decyzji i działań, by obniżyć ich negatywne, a podwyższyć ich pozytywne znaczenie dla własnej samooceny [Zimbardo, Gerring, 2012], czyli – usunąć się „z cienia porażki” [Witkowski, 2016, s. 62], obarczając innych za swoje niepowodzenia, zamiast ponieść odpowiedzialność i uczyć się na błędach [Grijalva i Harms, 2014; Navis, Ozbek, 2017].

Osób o postawach narcystycznych jest proporcjonalnie więcej na wyższych – dających możliwości samoinscenizacji swoich zachowań – szczeblach hierarchicznych organizacji, lecz nie odnoszą one większych sukcesów w zarządzaniu aniżeli osoby o mniej nasilonych tendencjach narcystycznych [Nehrlich, Koch-Bayram, Biemann, 2019]. Choć bowiem dążą one do zajmowania wysokich pozycji zawodowych, w których mogą koncentrować na sobie uwagę i demonstrować swoje określone cechy (jak powierzchowną charyzmę, nałogowy sposób pracy czy zdolności do wpływania na innych)

[Chamorro-Premuzic, 2014], to deprecjonują oni innych, wykazując deficyty emocjonalne (brak empatii czy wyrzutów sumienia, emocjonalne dystansowanie się, nieodczuwanie wdzięczności) [Watson i in., 1984, s. 301-305; Killinger, 2007, s. 55; Lasch, 2019, s. 107; Judge, LePine, Rich, 2006; Walter, Bilke-Hentsch, 2020, s. 83].

Tymczasem – odpowiednio regulowane (u siebie i innych) emocje stanowią ważną składową procesów kierowania [Humphrey, Pollack, Hawver, 2008], a ich rola będzie rosła w organizacjach ekspresywnych, czyli organizacjach przyszłości [Schulz, Hatch, Holten Larsen, 2000, za: Kostera, Śliwa, 2010, s. 218]. Jednakże to nie emocje towarzyszące np. działaniom wspólnotowym są dla nich ważne, to ich ignorowanie przy przywiązywaniu najwyższej wagi do sprawności działania stanowi bowiem „osiową cechę narcyzmu” [Drat-Ruszczak, Bazińska, 2010, s. 18].

W tym kontekście warto przypomnieć wynik badania empirycznego [Sattler, 2023], wskazujący na brak istotnej statystycznie zależności pomiędzy regulacją emocji u piastujących stanowiska kierownicze a nasileniem u nich narcyzmu. Z innych badań wynika jednak, iż:

- wyniki dotyczące narcyzmu są pozytywnie powiązane z automonitoringiem [Emmons, 2010],
- istnieje zależność pomiędzy narcyzmem a inteligencją emocjonalną [Petrides i in., 2011], natomiast wybieranymi przez osoby o cechach narcystycznych strategiami regulacji emocji są najczęściej tłumienie (*suppression*) i przeformułowanie poznawcze (*reappraisal*) [Hage i in., 2007].

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że tylko autentyczność, wiarygodność osoby stosującej transformacyjny styl kierowania [Kauffeld, 2019] lub założenia wymiany lider – członek zespołu [Dasborough, Ashkanasy, 2002, według Yukl, 2005] może kształtować pożądane, tj. pozytywne emocje, które staną się podstawą realizacji zalecanych koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w postaci np. *Employee Experience* [m.in. Anzman, 2020; Smit, 2021].

Tymczasem to będący w otoczeniu narcyza – chcąc utrzymać jego iluzoryczny dobrostan – stosują ingrację i do niego emocjonalnie dostosowują się, co czyni ich obciążonymi narcystycznym DDA [Szpunar, 2014] oraz mało odpornymi na narcystyczny gniew [Maciantowicz, 2019], modyfikowany wrogością w środowisku pracy [Alhasnawi, Abbas, 2020]. Narcystyczne przywództwo obniża więc jakość życia w pracy [Shaker, Husein Alnoori, 2023], przy czym mediacyjną rolę w jego oddziaływaniu na pokorę pełnią: zakorzenienie i zaangażowanie w pracę [Norouzinik i in., 2022].

Zagrożeniem są więc konsekwencje trudnej do poskromienia [Sandel, 2020, s. 305-307] merytorycznej pychy, ukrywającej tak naprawdę „kruche poczucie własnej wartości” [Sandel, 2020, s. 289], w postaci przedkładania kwestii wizerunkowych nad tożsamościowe, a także – nie tylko obarczanie innych winą za swoje porażki, ale również – domaganie się nieustannej adoracji (kolejnych „osiągów”) wskutek przeczulenia (przewrażliwienia) na swoim punkcie [Czarna, 2011, s. 130-146]. Dochodzić może w szczególności do manipulowania innymi, co manifestuje się – jak wynika z badań [Węgrzyn-Białogłowicz, 2006, s. 237-258] – wkradaniem się w ich łaski po to, by uzyskać korzystną społeczną ocenę swojej osoby.

Jako zagrożenie uznać więc bez wątpienia należy również – wykazane w badaniach [Goncalo, Flynn, Kim, 2010, s. 1484-1495] – lekceważenie innych jako konsekwencji niższej oceny ich talentów i kreatywności w porównaniu z własnymi, i to niezależnie od rzeczywiście posiadanego poziomu zdolności twórczych. Dotyczy to także, jak się wydaje, również innego rodzaju zdolności, przy czym wiązać to należy nie z roszczeniowością nieeksploatacyjną, lecz eksploatacyjną (zawyżoną samooceną w połączeniu z oczekiwaniem uprzywilejowanego traktowania) – jej przeciwstawianą [Lessard i in., 2011] czy narcystyczną autopromocją (*self-promotion entitlement*) [Nadkarni, 1994; Gibson-Beverly, Schwartz, 2008] – pochodną wielkościowej, ale i zmiennej samooceny. Nie dziwi zatem dążenie do podtrzymywania swojego wielkościowego obrazu *Ja* przy wykorzystywaniu innych osób w organizacji [Cisek i in., 2014], traktowanych jako „obiekty wspierające” (*self-object*) w drodze do zaspokajania swoich nadmiernych ambicji [Jagięła, 2007, s. 141].

Zagrożeniem jest naruszanie interesów innych osób (roszczeniowość aktywna), formułowanie wobec nich oczekiwań, co zresztą stanowi dwa kryteria odróżniające narcystyczną roszczeniowość od asertywności [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 35-36]. Koncentrowanie się na własnych potrzebach wyklucza stosowanie strategii prospołecznych, kooperacyjnych [Żemojtel-Piotrowska, 2016, s. 63], ponieważ jak już wspomniano, dla osób przejawiających postawy roszczeniowe i egoistyczne zachowania, to sprawczość, a nie wspólnotowość jest zaletą [Drat-Ruszczak, Bazińska, 2010], przy czym ich antyspołeczne impulsy są głęboko skrywane [Lasch, 2019, s. 14]. Nie można oczekiwać też od nich:

- pozytywnej orientacji przedsiębiorczej w przypadku niebycia przedsiębiorcą-założycielem firmy [Hmieleski, Lerner, 2016, s. 7-32, za: Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 198-199] czy

- nasilonych zachowań obywatelskich [Deshong i in., 2017, s. 218-223, za: Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 198-199], aczkolwiek badania E. Saneckiej [2020] pokazały dodatni związek narcyzmu z tego rodzaju zachowaniami, co autorka uzasadnia zawyżoną samooceną narcyzów także w tym obszarze.

Działalność kierowników o postawach narcystycznych, reprezentujących takie cechy, jak [Farwell i in., 1998; Brown, Bosson, 2001; Stucke, 2003; Campbell, Goodie, Foster, 2004; Chatterjee, Hambrich, 2007; Blair, Hoffman, Helland, 2008; Morf, Rhodewalt, 2009; Emmons, 2010; Watson i in., 2010; Nevicka i in., 2011; Jonason, Slomski, Partyka, 2012, s. 449-453; Furnham, Hughes, Marshall, 2013; Vater i in., 2013; Czarna i in., 2015; DeShong, Grant, Mullins-Sweatt, 2015, s. 55-60; Stoeber, Sherry, Nealis, 2015, s. 85-90; Wisse, Bareld, Rictzschel, 2015; Moczydłowska, 2016, s. 260; Wisse, Sleenbos, 2016, s. 122-126; Zeigler-Hill i in., 2016, s. 47-54; DeShong i in., 2017, s. 218-223; Externbrink, Keil, 2017; Harrison, Summers, Mennecke, 2018, s. 11-25; Lubet, 2018; Al-Shammari, Rasheed, Al-Shammari, 2019; Kowalewski, Moczydłowska, 2020; Sanecka, 2020; Greiner, Kim, Thor, 2023]:

- wysokie poczucie własnej wartości połączone z odczuwaniem przewagi nad innymi, „przeszacowywaniem siebie”,
- samozaabsorbowanie (*self-absorption*), autoadmiracja (*self-admiration*),
- wywyższanie się, arogancja,
- społeczna dominacja,
- traktowanie innych jak konkurentów,
- autorytarność,
- podejmowanie – bez konsultacji z innymi – decyzji motywowanych egoistycznie, ryzykownych, zorientowanych na zwrócenie na siebie uwagi (co występuje u CEO – *Chief Executive Officers*),
- angażowanie się (przez narcystycznych CEO) w ekstremalną ideologiczną działalność polityczną w firmie,
- hamowanie wymiany informacji w zespole,
- pozorowanie lojalności, brak przywiązania kontynuacyjnego – zaangażowania trwania (*continuance commitment*) [Porter i in., 1974] jako komponentu zaangażowania organizacyjnego, jednego z wewnętrznych mechanizmów lojalności,
- niebudowanie kultury konstruktywnego feedbacku,
- niedostrzeganie innowacyjnych zachowań współpracowników,
- dążenie do zaspokojenia potrzeby podziwu przy nadwrażliwości na krytykę,
- niska empatia,

- przywiązywanie większej wagi do oczekiwanych niż do rzeczywistych osiągnięć,
- zachowania kontrproduktywne,
- przypisywanie osiągnięć swojej osobie, a niepowodzeń – wysokiej trudności zadań, które były do zrealizowania,
- tworzenie iluzji efektywnej osobowości kierownika,
- stosowanie manipulacji,
- wykazywanie większego zainteresowania działaniami z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu zorientowanymi na otoczenie niż na firmę,
- skłonność do molestowania seksualnego pracowników,
- oszustwa i korupcja,
- nadużycia władzy,
- wykorzystywanie innych,
- żądanie od innych (ale nie od samego siebie) perfekcjonizmu,
- nadawanie sobie przywilejów,
- generowanie ryzyka wyuczonej bezradności u podwładnych,
- nieuwzględnianie kryteriów społecznych (np. dobrostanu pracowników) przy definiowaniu sukcesu,
- niska podatność na efekt zarażania emocjonalnego,
- zachowywanie się w sposób nieakceptowany społecznie (np. agresywne zachowania i – już wspomniana – narcystyczna wściekłość w przypadku wystąpienia przeszkód przy pokazywaniu swojej przewagi nad innymi), może zagrażać spójności zespołów [Blair, Hoffman, Helland, 2008], postawom lojalnościowym ich członków. Osoby o postawach narcystycznych budują bowiem zespoły, nie po to, by realizować określone pomysły i doskonalić organizację, lecz po to, by być podziwianym [Bauman, 1993].

Ryzyko patologiczno-narcystycznego stylu kierowania [Ehliz, 2012], przesyczonego imperatywem/kultem sukcesu występuje nawet w przypadku ukrytych narcyzów (*covert narcissism*), z niskim poczuciem wartości (w odróżnieniu od *overt narcissism* [Neumann, 2010, s. 21-28]), wywierających wpływ na innych za pomocą bardziej subtelnych narzędzi [Endriss, 2021]. Zagrożenie stanowi jednak także mobbing [Hirigoyen, 2020].

Ponadto narcystyczni liderzy:

- obniżają satysfakcję z pracy swoich współpracowników [Swid, Ragab, 2018, s. 31-39],
- obniżają ich zaangażowanie emocjonalne w pracę [Choi, 2019, s. 1-12], a także
- obniżają zaufanie organizacyjne [Erdal, Budak, 2022, s. 139-155] oraz

- generują stres zawodowy [Yao i in., 2020, s. 543-563], a nawet
- przyczyniają się do cynizmu pracowników [Erkutlu, Chafra, 2017, s. 346-363].

Narcyzm koreluje ponadto pozytywnie z [Blair, Hoffman, Helland, 2017, s. 333-346] z:

- kontrolą władzy,
- nierealistyczną oceną otoczenia,
- niewrażliwością wobec innych,
- manipulacyjnym, jednokierunkowym komunikowaniem się,
- zachowaniami pseudotransformacyjnymi.

Narcystyczne przywództwo ma – jak już wspomniano – negatywny wpływ na zachowania innowacyjne pracowników [Yang i in., 2021; Norouzinik, 2022]. Wykazano również [Brender-Ilan, Sheaffer, 2019, s. 212-222], iż narcyzm stanowi jedną ze zmiennych pośredniczących we wpływie destruktacyjnego przywództwa na zachowania pracowników o charakterze kontrproduktywnym. Ustalono także, że narcyzm (obok niewłaściwego nadzoru) wywiera znaczący negatywny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy (badania F. Saleem, M.I. Malika i .M.K. Malika [2021, s. 1-16] dotyczyły inżynierów).

Osiąganie przez osoby narcystyczne określonych wyników pracy może być rezultatem nie tylko ich wysokiej motywacji osiągnięć, ale i obaw przed tym, by nie zostać skrytykowanym. Może ich to prowadzić do wyboru prostszych (łatwiejszych do bezbłędnego wykonania) zadań pracy lub – wprost przeciwnie – bardzo złożonych, których skuteczna realizacja będzie przedmiotem uznania i zachwyty ze strony innych osób [Haller, 2013; Furtner, 2017]. W każdym razie zawsze chodzi o zadania pracy zawierające komponent oceny [Morf, Weir, Davidov, 2000] i dające możliwości autowaloryzacji [Bazińska, Drat-Ruszczak, 2000, s. 68], gdyż bez nich nie zaistnieje zaangażowanie i satysfakcja z pracy, a poziom wykonanych zadań – obniża się.

Zagrożenie stanowi więc życie w ciągłym stresie spowodowanym uzależnieniem płacy od wahań opinii innych na temat rezultatów pracy. Oceniającymi, od których zależy ta płaca, jest nie tylko „Pole” (w sensie przywoływanej już teorii M. Csikszentmihalyi [1988]), ale coś, co proponuje się nazwać – „Poszerzonym polem”. Stawia ono wobec poddających się wysokiemu ryzyku ekspozycyjnemu osób o postawach narcystycznych wiele wymagań i oczekiwań.

Niektóre pozycje literatury przedmiotu dostarczają stwierdzeń o wysokim zaangażowaniu w pracę osób o tego rodzaju postawach, o ich wysokim zaangażowaniu organizacyjnym, zadowoleniu z pracy i podejmowaniu

ambitnych (a nie prostych w realizacji) zadań [Wallace, Baumeister, 2002; Falco i in., 2020], innymi słowy – o narcyzmie jako produktywnej sile, motorem aktywizującym zdolności do pracy, kariery, postępu, m.in. w sferze naukowej czy artystycznej [Hirschi, Jaensch, 2015]. Chodzić jednak może o teatralizację pracy (np. wykładowcy czy sprzedawcy) w znaczeniu E. Goffmana [2000] lub o ich świadomy performans [Haller, 2013], czyli – nawiązując do języka Ch. Lascha [2019] – nie o zadania pracy, lecz raczej o sprzedaż własnej osobowości, nie o szacunek, lecz o podziw [Lasch, 1980, s. 48]. Przejawia się to w ukazywanym dystansie do pracy, a niekiedy – w pokazywaniu jej bezsensu [Lasch, 1980, s. 72].

Generalnie obserwuje się, iż osoby o postawach narcystycznych są preferowane – ze względu na ich biegłość w posługiwaniu się technikami auto-prezentacyjnymi – podczas procesów rekrutacyjnych [Paulhus i in., 2013]. W rzeczywistości jednak ani nie wypadają one lepiej od innych w testach inteligencji [Gabriel, Critelli, Ee, 1994; Zajenkowski, Czarna, 2015; Kowalski i in., 2018], ani też – co jest odrębną kwestią [Nęcka, 2012, s. 129-133] – nie cechują się wyższą kreatywnością [Goncalo, Flynn, Kim, 2010].

Wiedza o tym, iż osoby o postawach narcystycznych będą w krótkim horyzoncie czasowym względnie przy jednorazowej współpracy uzyskiwać odpowiednio wysokie rezultaty, lecz przy współpracy długotrwałej – słabe (m.in. wskutek stosowania wobec innych presji oraz koncentrowania się na osobistych zyskach, jak i zbyt wysokiej tolerancji nieetycznych zachowań, a nawet skłonności do defraudacji, czyli – reasumując – negatywnego społecznego funkcjonowania ze wszystkimi tego negatywnymi skutkami) [Soyer i in., 1999; Campbell, Rudich, Sedikides, 2002; Judge i in., 2006; Futrell, 2011; Wojciechowski, 2011; Rijsenbilt, Commandeur, 2013; Cisek i in., 2014; Johnson i in., 2019; Yu i in., 2020], generuje stale dylematy dotyczące sensowności/braku sensowności ich zatrudniania [Fornalczyk, Just, 2016].

Obserwuje się – po zatrudnieniu – zarówno szybkie realizacje ścieżek karier przez osoby narcystyczne, jak i utratę przez nie wysokich pozycji zawodowych [Nehrlich i in., 2017]. Krótkotrwałe korzyści związane z ich zachowaniami (np. z pewnością siebie [Jaremko, 2014]) nie równoważą bowiem – w dłuższym wymiarze czasu – skutków ich autorytaryzmu, nie-trafnych decyzji, niesprzyjającego klimatu pracy i konfliktów relacyjnych [Kernberg i in., 2006; Chatterjee, Hambrick, 2007; Saulsman, Page, 2005, s. 389], których tła można dopatrywać się w negatywnym powiązaniu zaburzeń narcystycznych z prostolinijnością i skromnością, czyli składnikami ugodowości [Strelau, 2015, s. 466]. Zauważalne staje się skądinąd, iż osoby o postawach wyraźnie narcystycznych dążą do nagród uzyskiwanych dzięki

inwestowaniu w swój wizerunek, a nie w rzeczywiste doskonalenie samych siebie [Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 197]. Ponadto mogą stosować samoutrudnienie, by móc usprawiedliwić swoje ewentualne niepowodzenia [Rhodewalt i in., 2006]. Empirycznie wykazano też, że w celu uzyskania osobistych korzyści mogą być motywowani do nieetycznych działań i ich zaburzonej percepcji [Harrison i in., 2018, s. 53-77].

Zagrożenia wynikające z postaw narcystycznych dotyczą nie tylko organizacji.

Choć uznaje się [Conrad, 2014, s. 6], że brakuje wystarczającego empirycznego potwierdzenia dostrzeżonego potencjalnego związku między narcyzmem a wypaleniem zawodowym [Schaufeli, Buunk, 2003], to jednak zwraca się uwagę na to, że [Conrad, 2014, s. 29-30]:

- neurotyzm,
- poczucie własnej wartości,
- perfekcjonizm,
- typ zachowania A,

zdają się łączyć te dwa zjawiska (aczkolwiek inne badania [Raskin, Hall, 1981] nie potwierdzają np. istotnej statystycznie zależności z neurotyzmem, obejmującym takie aspekty, jak: wrażliwość, lęk, gniewna wrogość, depresja, samoświadomość, impulsywność).

Niepokoić jednakże może potencjalne powiązanie narcyzmu z innymi rodzajami psychicznych zaburzeń lub dysfunkcyjnych zachowań [Raskin, Hall, 1981] czy – utrudniających współdziałanie z innymi – zmiennych osobowościowych [Ritter, Lammers, 2007a, s. 53-60], a także negatywnych emocji takich, jak wstyd, poczucie osamotnienia (por. rodz. 3.2.1.) czy bezradności [Lammers, 2019].

U osób o tendencjach narcystycznych walka o uznanie – przy wykorzystaniu różnych strategii podwyższania poczucia własnej wartości i utrzymywania psychicznej równowagi [Ritter, Lammers, 2007b, s. 41-49] – może być okupiona uszczerbkiem na zdrowiu [Altmeyer, 2000, s. 143-171]. Poda się [Trompeter, 2010], że u osób o narcystycznej osobowości ujawniają się często:

- fobie,
- zaburzenia jedzenia i inne współistniejące zaburzenia.

Mają one problemy z równowagą praca – życie [Kollmann i in., 2019] i mogą się u nich rozwinąć zarówno pro-, jak i antyproduktywne nawyki [Hmieleski, Lerner, 2016], w zależności od tego, czy ukształtuje się u nich, czy też nie narcystyczna pycha [Sundermeier i in., 2020].

W literaturze przedmiotu [Bonelli, 2016] zwracana jest ponadto uwaga na to, iż osoby narcystyczne ponoszą koszty perfekcyjnego inscenizowania swojego życia, idealizowania siebie i jednocześnie walczenia z własnym poczuciem niepewności, upadkiem, co wyrażają np. stwierdzenia [Maaz, 2013]:

- „Nie jestem wystarczająco dobry“,
- „Nie zasługuję na nic“,
- „Nie mam żadnych szans“,
- „Nie należę do żadnej społeczności“.

Osoby te, będąc intruzyjnymi [Kudlik, 2010], podejmują wysiłki samo-regulacyjne, które finalnie często uniemożliwiają im uzyskanie pozytywnego feedbacku, który wspomagałby rozwój ich kreatywnego kapitału ludzkiego [Morf, Rhodewalt, 2009].

Nie do pominięcia jest też zagrożenie bezrobociem wykonawców narcystycznych zawodów spowodowane obniżeniem ich marki osobistej. W przypadku jego dłuższego trwania nie jest wykluczone wystąpienie zjawiska określanego [Kozek, 2013, s. 162-163] onieśmieniem na rynku pracy, wiążącego się z utratą wiary w skuteczność zdobycia/powrotu (do) określonej pozycji na tym rynku, co może rzutować na ich faktyczną zatrudnialność (*employability*). Dotyczy to w szczególności osób wykonujących zawody w gospodarce kreatywnej.

3. Ryzyko dla twórców literatury konfesyjnej oraz jej odbiorców

Literatura konfesyjna nierzadko jest krytykowana (por. rozdz. 3), przy czym przedmiotem krytyki jest nie tyle tworzywo twórczości (własne życie, gdyż może zostać ono potraktowane jako „pełnoprawny surowiec“, o czym przekonuje literatura przedmiotu dotycząca kreatologii [Szmidt, 2018]), co raczej warsztat pisarski autora [Pikuła, 2022].

Chodzi w szczególności o:

- prezentację długich, redundantnych, powtarzanych wielokrotnie i nieprzetworzonych odpowiednio dla czytelnika treści [Lasch, 2019, s. 62],
- niedopracowanie formy przekazu,

czyli generalnie – o łamanie arystotelesowskiej zasady *decorum* (zasady stosowności, zgodności treści i formy), co wiąże się z położeniem większego akcentu na strumień myśli i przeżyć niż na wspomniane kwestie warsztatowe.

Krytykowane jest też niezaznaczanie podziału pomiędzy tym, co publiczne, a tym, co prywatne [Lasch, 2019, s. 75], w związku z funkcjonowaniem piszących w liminalnej przestrzeni pomiędzy samopercepcją a narcystycznym uzależnieniem od przeglądania się w oczach innych [Senedyka, 2015], doświadczenia od nich poklasku, „lajków”. Towarzyszy temu z jednej strony poczucie pewności siebie i wyjątkowości, a z drugiej – niepewności i lęku [Szpunar, 2016, s. 8].

Autorzy konfesyjni prezentują („dodając niekiedy brudu”, tj. posługując się nieszczerością, „przerysowaniem”) brzydotę świata (fizyczną i/lub moralną), cechy bohaterów literackich (siebie lub osób sobie bliskich), które trudno postrzegać pozytywnie. Dzięki temu mogą:

- ukoić swoje lęki poprzez zajrzenie w głąb siebie, autokonfrontację, spowiedź, egocentryczną autorefleksję [Lasch, 2019, s. 70] (w odniesieniu do czego ww. autor [s. 16] używa określenia: „człowiek terapeutyczny”),
- podtrzymać – pod płaszczykiem nie „obiektywnego zapisu fragmentu rzeczywistości”, lecz rejestrowania swoich „wewnętrznych” doświadczeń – własne, chwiejące się „poczucie ja” [Lasch, 2019, s. 65-66],
- pokonać niepewność dzięki uwadze innych [Lasch, 2019, s. 54],
- uzyskać – poprzez uzalanie się nad sobą, głoszenie własnej nędzy, obnażenie w neurasteniczny sposób swoich słabości – współczucie lub aprobatę, podziw, aklamację za danie sobie rady z funkcjonowaniem w określonych warunkach, co wiązać się może z kolei z oczekiwaniem określonych przywilejów, „taryfy ulgowej” (np. w wypełnianiu obowiązków zawodowych czy rodzinnych, co może mieć znamiona wykorzystywania innych) [Lasch, 2019, s. 65-66];
- „ogrzać się w blasku innych” w warunkach świadomości swego niewielkiego znaczenia lub własnych zaledwie przeciętnych umiejętności [Lasch, 2019, s. 67].

W tego rodzaju wytworach pracy mogą zatem przejawiać się, jeśli nie cechy wymieniane przy diagnozach narcyzmu jako zaburzenia osobowości (stanowiącego odwróconą miłość wracającą do *ja* w postaci nienawiści – [Lasch, 2019, s. 81]), to przynajmniej asocjowane z narcyzmem określone postawy i zachowania społeczne. Manifestują się one m.in. poprzez [Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 189-190]:

- dążenie do ekshibicjonistycznych wyznań,
- chęć nadmiernej autoekspresji i przyciągnięcia uwagi innych osób (zostania zauważonym, doświadczenia ich uwagi), oczarowania ich (przypodobania się poprzez pseudorewelacje zamiast dążenia do wiarygodności, autentyczności (por. też [Lasch, 2019, s. 64])),

- budowanie megalomańskich obrazów siebie [por. też Lasch, 2019, s. 84],
- konieczność „przeglądania się w oczach” innych celem uzyskania ich aprobaty i regulacji swojej samooceny,
- przeceniania lub niedoceniań swojego wpływu na innych.

Dodać do tego należy odrzucanie krytyki, a także stosowanie konwencji: *ja-ja-ja* w miejsce konwencji wymyślonego bohatera [Lasch, 2019, s. 64].

W efekcie tegoż: „Podróż do wnętrza nie ujawnia niczego poza pustką. Pisarz nie widzi już dłużej życia pomyślanego we własnym umyśle tylko jego przeciwieństwo: widzi świat, nawet jego pustkę, jako lustrzane odbicie samego siebie” [Lasch, 2019, s. 65]. Jego narcyzm „ma więcej wspólnego z nienawiścią do siebie niż z samouwielbieniem” [Lasch, 2019, s. 77].

Związki charakterystycznego dla literatury konfesyjnej autobiografizmu z narcyzmem w kulturze dostrzegał więc już – jak wynika z powyższego – Ch. Lasch, który potraktował autobiografizm jako jego przejaw [2019, s. 61].

Według tego autora: „Nawet najlepsi z autobiograficznych pisarzy stąpają po delikatnej granicy między autoanalizą a umiarem. Ich książki, Normana Mailera „Advertisements for Myself”, Normana Podhoretza „Making It”, Philipa Rotha „Kompleks Portnoya” [ale też – „Dziedzictwo” – A.L.], Paula Zweiga „Three Journeys”, Fredericka Exleya „A Fan’s Notes” – oscylują pomiędzy trudem osobistych wyznań, osłabianych przez cierpienie, którym zostały okupione, a rodzajem nieszczerzej spowiedzi, którą autor, stara się przykuć uwagę czytelnika” [Lasch, 2019, s. 62] (z tej perspektywy patrząc, grupa znaczeniowa pojęcia „konfesyjny”, odnosząca się szczerości, zdaje się jednak nie mieć wspólnego mianownika z literaturą konfesyjną).

Przedstawianie siebie i/lub swoich bliskich w złym świetle [Momro, 2019], przyznawanie się do wad, publiczne samoupokarzanie się [Pacukiewicz, 2020], usposabiać więc może ukrytą wielkościowość [Bollas, 2020], której utrzymanie stanowi punkt wyjścia modelu narcystycznego podziwu i rywalizacji [Rogoza, Rogoza, Wyszynska, 2016, s. 440-444]. W jej utrzymaniu liczy się przedstawianie „ja” (*self*) jako towaru, a nie rzeczywista wiedza i umiejętności [Lasch, 2019, s. 139].

Trzeba też ogólnie nadmienić, iż kreatywna praca (a jej przykładem jest tworzenie utworów literackich) może stymulować narcyzm, na co wskazują m.in. rozważania Ch. Lascha. Według niego [2019, s. 61]: „Już sam akt pisanie (...) umożliwia dostęp do rzeczywistości głębokim źródłom wielkości i ekshibicjonizmu”. Zarówno zatem tworzenie, jak i jego efekty (wytwory pracy, np. literatura (poezja i proza) konfesyjna) pełnią funkcję przydawania sobie znaczenia, obrony ego, kompensując – podobnie jak ma to miejsce

przy nabywaniu luksusowych produktów – „poczucie własnej przeciętności i niepewności” [Mazurek-Łopacińska, 2021, s. 289; por. też Maaz, 2013].

Co interesujące, w literaturze przedmiotu z zakresu psychologii biznesu [Maaz, 2016] stawiana jest zaskakująca teza, iż jedna z przyczyn kryzysu finansowego z 2008 r. i jego następstw (a nawet – skandali w polityce i gospodarce) wiąże się z narcyzmem. Z nim łączy się więc niekiedy podwyższone ryzyko strat zarówno natury monetarnej [Antonetti, Maklan, 2016], jak i reputacyjnej [Maaz, 2013].

Wracając do literatury konfesyjnej – może ona pełnić, wspomnianą już wyżej – funkcję autoterapeutyczną. Jako autonarracja pozwala bowiem [Ski-biński, 2016, s. 164-169]:

- uregulować kontakt z samym sobą,
- dać poczucie ciągłości, ustrukturyzowania i koherencji swojej autobiografii,
- zrozumieć siebie samego (siebie i świat) oraz siebie wobec świata,
- skadrować osobiste przeżycia oraz odnaleźć sens doświadczania określonych rzeczy,
- zidentyfikować samouzasadnienia dla podejmowanych motywów, decyzji i aktywności,
- oswoić/udomowić swoje poczucie siebie (by „móc ze sobą wytrzymać”),
- zaadoptować się do sytuacji i ukierunkować dalsze własne działania,
- rozpocząć swoje rzeczywiste uczestnictwo w kulturze,
- dokonać autowaluacji i wpłynąć na poprawę swojego samopoczucia.

Innymi słowy, autorzy wiązani z tym typem literatury piszą z uwagi na siebie, nie bacząc na społeczne skrypty i oceny oraz traktując czytelników jako – wcale nie najważniejszy – kontekst swojego działania. Pogląd ten wydaje się dzielić m.in. Haruki Murakami, dla którego werbalizacja własnych przeżyć oznacza nie tylko przepracowanie intelektualne swoich problemów, ich urealnienie, uzyskanie do nich dystansu oraz uwolnienie się od destrukcyjnych uczuć, ale i – ważne w kontekście narcyzmu – dokonanie rygorystycznej operacji relatywizacji ego, ale z – „intencją samonaprawy” [Murakami, 2017]. Czy jednak nie przeczą temu deficyty dotyczące zdolności do samokrytyki u osób reprezentujących postawy narcystyczne?

Funkcja literatury konfesyjnej określona autoterapeutyczną zdaje się korespondować z wynikami badań eksperymentalnych z lat 80. XX w., przeprowadzonymi przez J.W. Pennebaker, K. Adams i D. Raab na temat związków pisania z dobrostanem piszącego, tj. skuteczności tzw. ekspresywnego pisania w procesach terapeutycznych. Badania te są wciąż rozwijane, a ich wyniki – stosowane w praktyce [Pennebaker, Smyth, 2018]. W ich myśl,

ekspresywne pisanie (inaczej – „nagie nazywanie rzeczy po imieniu” [Michalski, 2011, s. 165]) uwalnia od bolesnych myśli i więzionych, niechcianych uczuć, prowadząc do poprawy samopoczucia piszącego.

Wydaje się to jednakże częściowo niezgodne z poglądami, zakładającym niekorzystny wpływ powrotu do traumatycznych doświadczeń na dobrostan człowieka poprzez *debriefing* [McFarlane, 2008], ale może także ich literackie odtwarzanie i analizowanie (tj. *de facto* doświadczanie po raz kolejny bólu). Przy ocenie tegoż trzeba jednak brać pod uwagę wyniki badań dotyczących czynników konstytuujących rezyliencję (odporność psychiczną) ludzi [Berndt, 2020] oraz pamięć zdarzeń traumatycznych [Gawinecka i in., 2008].

Osobnym zagadnieniem jest różnicowanie pomiędzy potencjalnie autoterapeutyczną bądź nie-autoterapeutyczną, czyli ogólnie – terapeutyczną funkcją literatury konfesyjnej. Jedynie do tej pierwszej zdawał się skłaniać Cz. Miłosz [Franaszek, 2011, s. 432], który dostrzegał w pisaniu pod wpływem wewnętrznych napięć o własnych traumatycznych doświadczeniach – właśnie raczej autoterapię (*ersatz* wizyty u psychoterapeuty) niż terapię, raczej solipsystyczną pojedynczość niż solidarność. Tym samym według niego publikowanie swoich wytworów pracy w celach autoterapeutycznych jest nie tylko dyskusyjne (generując u publikującego strach/przerażenie przed odsłonięciem się i uczucie wstydu), ale i bezużyteczne, tj. niemające obiektywnie interpersonalnej wartości dla innych [Michalski, 2011, s. 173]. Jest ono – według P. Michalskiego [2011] – wręcz zaprzeczeniem metafory Szekspira, że świat jest sceną, a wszyscy ludzie – aktorami, bo chodzi o pozostawanie w kokonie jednostkowego doświadczenia, o traktowanie czytelników/widzów jedynie jako kontekstu do prezentacji siebie samego, bez jakichkolwiek nawiązań do losów zbiorowych [s. 170-173]. Stanowi przy tym – w swej narcystycznej autoreferencyjności [s. 170] – naruszenie świętej sfery milczenia, wtarnięcie w obszar tabu/tematów zakazanych i odczuwanie w związku z tym strachu, wstydu.

Przypomnijmy, że strach nie ma pozytywnej konotacji. Podobnie wstyd, czyli: „Niedorastanie do własnego ideału (idealnego „Ja”) [Lazarus, 1991, s. 122, za: Franken, 2013, s. 314], który „jest bardzo intensywnym autodestrukcyjnym uczuciem” [Kowalewski, Moczydłowska, 2020, s. 224].

Jeśli chodzi natomiast o bezużyteczność, to można polemizować na temat szczególności i wyjątkowości doświadczeń autorów literatury konfesyjnej. Doświadczenia te bowiem w rzeczywistości mogą jednak nie wpisywać się w solipsyzm (łac. *solus* – sam, *ipse* – siebie) empatyczny [Morgado

Cusati, 2022; www 22] oznaczający brak możliwości dokładnego zrozumienia doświadczeń innych osób.

Doświadczenia te mogą być wręcz uznane za dość powszechne i banalne, zrozumiałe nie tylko przez nielicznych, ale przez wiele osób mających podobne przeżycia i też oczekujące empatii. Wynika stąd możliwość oddziaływań piszących ekspresywnie, tworzących literaturę konfesyjną na swoich czytelników [Vopel, 2006], odczuwania przez nich po lekturze ulgi, co neguje rzeczoną beużyteczność tychże utworów. Współgra to jednocześnie z nowym wymiarem otwartości wobec innych [Filiciak, 2011], z potrzebą nie tylko „opowiadalności” (*tellability*) [Owczarek, 2001], ale wręcz „szerowalności” (*shareability*) [Jakubowski, 2020, s. 54].

Ta ostatnia własność (przypisywana zwłaszcza milenialson [Wątroba, 2017, s. 180-181]), oznaczająca uznawanie ważności szybkiego udostępnienia innym treści uznanych za istotne, sytuuje w związku z tym na dalszych miejscach w rankingu ich wartości – autokrytycyzm czy nieepatowanie „swoją osobą”.

Jednak niewykluczone jest też, iż ujawnianie traumatycznych przeżyć i wysokiej amplitudy stanów psychicznych może zyskać moc zarażania afektywnego, wciągając innych „w świat (...) głębokich, negatywnych przeżyć” [Stala, 2001, s. 246]. Zresztą nawet dla piszącego i publikującego, permanentne uczucie niepokoju zamiast ulgi może stać się jedynie „rewersem krótkotrwałych gratyfikacji” [Jakubowski, 2020, s. 44].

Równie trudną, a nawet trudniejszą sytuację co konfesyjni autorzy zdają się mieć „zamknięci w celi swojego wizerunku” youtuberzy, muszący stale zabiegać u internetowej publiczności o określone, podtrzymujące ich mniemanie o sobie, zaciekawienie swoją osobą, które jest wzbudzane słowami, ale przede wszystkim – w czasach *homo videns* [Sartori, 2005] – przekazami wizualnymi o swoim życiu [Melosik, 2013, s. 106].

4. Narcystyczne autokreowanie się poprzez zawody, zajęcia i wytwory pracy a *impression management* – kontekst ryzyka

Idea *impression management* (zarządzanie wrażeniami) pochodzi z lat 50. XX w., wiążąc się z dziełem E. Goffmana pt. „The presentation of self in everyday life” [2000]. Jednak od przekonań E. Goffmana różnicuje ją m.i.n. brak nastawienia na to, by swoje społeczne role grać nie tylko dobrze, ale i *fair*.

Tego rodzaju gra – prowadzona z odpowiednim wykorzystaniem języka i obrazu [Masztalerz, 2016] – może być w różnym stopniu pożądaną podczas wykonywania określonych zawodów, zajęć czy tworzeniu narcystycznych wytworów pracy, w postaci np. literatury konfesyjnej. Realizowanie jej *fair* (z autentyzmem) oznaczałoby bowiem rezygnację z niezbędnej – w przypadku wykonywania niektórych zawodów/zajęć – pracy emocjonalnej [Hochschild, 2009] czy pokazywania siebie m.in. w utworach literackich w sposób mogący być szczególnie ryzykownym (por. rozważania powyżej) dla odbiorców i samych twórców [Kaufmann, Schmid, Thomä, Hg., 2014].

Można też szukać podobieństw i różnic pomiędzy narcystycznym autorekreowaniem się poprzez zawody/zajęcia i wytwory pracy a psychologią samoinscenizowania siebie (*self-presentation theory*), której podwaliny opracował H.D. Mummendey [1995]. Zaprezentował on treść badań z zakresu „konceptualizacji siebie”, tj. nie tylko autoprezentacji i raportowania o sobie, ale i adekwatnego pomiaru oraz przeprowadzania zmian.

Uzupełnia je – wykorzystywany w licznych badaniach (por. np. Marsh [1990]) – hierarchiczny koncept siebie według R.J. Shavelsona [1976], który globalny obraz siebie dzieli na:

- szkolny,
- społeczny,
- cielesny i
- emocjonalny.

Mamy tu do czynienia – podobnie jak w *impression management* i przy spełnianiu wymagań pracy emocjonalnej – z wykorzystywaniem komunikowania się (poprzez wypowiedzi, zachowania, sygnały niewerbalne) do osiągnięcia określonych celów, np. zmotywowania innych osób do określonych działań. Wiązą się z tym określone procesy kognitywne, kreatywne.

Tworzący literaturę konfesyjną, podobnie jak narcystyczni liderzy, mogą być jednocześnie zorientowani na realizację celów zewnętrznych (przekazanie zamierzonego wrażenia poprzez wpłynięcie na postrzeganie siebie przez innych drogą regulowania i kontrolowania informacji o sobie), jak i wewnętrznych (potwierdzenie poczucia swojej wartości, uzyskanie współczucia, zachowanie twarzy, podwyższenie pozytywnej wartości u innych albo pochwał czy innych nagród materialnych i/lub społecznych) [Goffman, 1967].

Autorzy utworów literackich mogą – w sposób świadomy lub podświadomy – dążyć do ujawnienia negatywnych informacji o sobie, które są przedmiotem większej uwagi ze strony innych niż informacje pozytywne. Jednocześnie nie stronią oni od wykreowania swojego pozytywnego wizerunku, oferując w swoich tekstach przeprosiny za destrukcyjne wydarzenia i/lub słabości przy radzeniu sobie z traumatycznymi zdarzeniami losowymi [Browning i in., 2008].

Przypomina to obronne lub asertywne zachowania [Arkin, 1981], np. podczas rozmów kwalifikacyjnych [Weisshaupt, 1997; Gálvez, 2004] bądź zarządzanie wrażeniami w przywództwie. Można je rozpatrywać z perspektywy ryzyka, czyli i w kontekście szans (np. pozytywnego wpływu na efektywne przywództwo [Peck, Hogue, 2018]), jak i w kontekście zagrożeń (np. wynikających z pozorowania kompetencji [Pollach, Kerbler, 2011], skupiania całego wysiłku na tworzeniu swojego image'u [Kaczor, 2016, s. 114] czy doprowadzania klientów do podejmowania przez nich błędnych decyzji, dotyczących np. alokacji kapitału [Masztalerz, 2016] albo też rekruterów – do podjęcia nietrafnych decyzji o zatrudnieniu [Lainidi, Karakasidou, Montomery, 2022]).

W grze z klientami w ramach zarządzania wrażeniem może być przy tym wykorzystywany humor. Przeprowadzone badania [Torres-Marin, Navarro-Carrillo, Carratero-Dios, 2022] w tym zakresie wykazały, iż narcyzm jest najsilniejszym (spośród komponentów tzw. ciemnej triady) pozytywnym predykatorem „lżejszych” form humoru, takich jak:

- styl adaptacyjny humoru,
- gelofilia (dyspozycyjność w byciu wyśmiewanym) oraz
- zabawno-dowcipny styl komiczny.

Skuteczne *impression management*, podobnie jak skuteczne narcystyczne autokreowanie się, wymagają uwzględnienia kontekstu (m.in. społeczno-kulturowego) oddziaływania na innych [Norris, 2011]. Różnicuje je spektrum możliwego do wykorzystania instrumentarium:

- w literaturze konfesyjnej: samoujawnianie się,
- w zarządzaniu: ingracjacja, zarządzanie wyglądem, dopasowywanie działań, zmiana – casting,
- w sprawozdawczości [Masztalerz, 2016; Hadro, Pauka, 2018; Jaworska, Bucior, 2018]: porównania dokonań, atrybucja dokonań, manipulacja (wizualna, retoryczna, tematyczna, syntaktyczna).

Różnice dotyczą też wymiaru czasowego. W przypadku *impression management* rządzi prezentyzm, w przypadku literackich kreacji – *feedback* może być bardziej odłożony w czasie, co determinuje dynamikę poziomu (rzeczywistego i postrzeganego) ryzyka dla konfesyjnych autorów.

Dla tych ostatnich podejmowanie działalności pisarskiej niekoniecznie wiąże się, w odróżnieniu od innych aktywności zawodowych:

- z pełnym uświadamianiem sobie możliwości wypracowania własnego, określonego społecznego czy materialno-wirtualnego statusu, a także
- z niewystępowaniem motywacji do uniknięcia sankcji jako jednego z rodzajów motywacji [Merkl-Davies, Brennan, 2011] w zarządzaniu wrażeniem.

Zakończenie

W zakończeniu należy odwołać się do postawionych na wstępie pracy celów i próbować autoocenić stopień ich realizacji.

Z uwagi na istniejącą lukę badawczą w postaci braku ugruntowanej definicji narcystycznego zawodu za cel teoretyczny przyjęto podjęcie próby jej opracowania, co poniżej uczyniono.

Narcystyczny zawód to wewnętrznie spójny system czynności, których wykonywanie wymaga odpowiednich (nabytych w systemie szkolnym i pozaszkolnym) kompetencji i jest źródłem utrzymania (ekonomicznego, psychologicznego dobrostanu) oraz pozwala – dzięki swojej społecznej ekspozycji – na wzbudzanie podziwu u innych/demonstrowanie swojej samowystarczalności, próżności/uprzywilejowania lub rywalizowanie z nimi/pokazywanie swojej władzy, przywództwa, wpływu na innych, rzekomej omnipotencji. Jego wykonywaniu sprzyja funkcjonowanie w określonych uwarunkowaniach technologicznych i społecznych (w określonym kontekście zewnętrznym), a mianowicie – w kulturze performansu i narcyzmu, w warunkach upowszechnienia nowoczesnych mediów, „w społeczeństwie spektaklu“, wyróżniającego się rysem obsesyjno-kompulsywnym. Ponadto sprzyjają mu określone warunki wewnątrzzorganizacyjne (określony kontekst wewnętrzny) w postaci koncentracji organizacji na rozwoju zawodowym pracowników, ich aspiracjach i osiągnięciach (organizacje realizujące strategię personalną autonomizacji – por. jej opis w pracy Stalewskiego [1997, s. 24-30]). Organizacje te stwarzają przestrzeń zarówno dla osób reprezentujących narcyzm wielkościowy (przydzielając im stanowiska i funkcje zapewniające realizację potrzeby nasilonej autoprezentacji), jak i dla osób poszukujących zewnętrznych wzmocnień, chcących mieć zagwarantowaną ewentualność ucieczki od kontaktów zewnętrznych, czyli tych reprezentujących narcyzm wrażliwy – drugą jego odmianę. W organizacjach tych umacniane mogą być (lub nawet w pewnym sensie generowane) sytuacyjnie – ewentualnie istniejące u tych osób – tendencje narcystyczne, np. poprzez internalizowanie poczucia wyższości.

Narcystyczne zawody z racji swoich atrybutów należą do zawodów skierowanych na ludzi i stanowią przedmiot badań psychologii biznesu oraz ekonomii behawioralnej. Mogą być wykonywane zarówno przez osoby o osobowości narcystycznej elitarnej [Millon, Davis, 2005, s. 364-416], jak i przez osoby bez nasilonych tendencji narcystycznych, co jednakże prowadzić może do skutków podobnych do tych wynikających z nieskorelowania profilu zdolności do pracy z profilem wymagań pracy, ze wszystkimi tego konsekwencjami [Wojtczuk-Turek, 2020, s. 41]. Zawody narcystyczne nie muszą reprezentować zawodów deficytowych ani zawodów wysokiego poważania społecznego. W literaturze przedmiotu konstruowane są listy narcystycznych zawodów, wychodzące poza te związane z menedżmentem, z kierowaniem innymi, z zarządzaniem wrażeniem (poza grupę wielką 1 KZiS).

Trzeba przy tym zaznaczyć, iż zawód stanowi zmienną obrazującą „zastępczo” ukryte, niemożliwe obecnie do statystycznego ujęcia charakterystyki jakości kapitału ludzkiego (wiedzę, zdolności, umiejętności, zdrowie, motywacje, postawy, wartości), przy czym czyni to bardziej precyzyjnie w porównaniu do ujęć stosujących lata nauki (poziom wykształcenia) [Gajdos, 2016, s. 23].

Należy też podkreślić, iż każdy człowiek, a więc wykonawca każdego zawodu może dysponować – jak już wielokrotnie stwierdzono – mniej lub bardziej zaznaczonymi narcystycznymi tendencjami [Poraj-Weder, Sekścińska, 2013, s. 305-320]. Postawa narcystyczna – jak wynika z przytoczonej literatury przedmiotu – nie jest bowiem niczym innym niż wyolbrzymionym obrazem własnej ważności i niepowtarzalności, zaburzeniem osobowości związanym z przecenianiem swoich zdolności, a także z fantazjami o sukcesach i urodzie, co przeradza się w żądanie podziwu od innych przy jednoczesnym braku empatii wobec nich, jak i odczuwaniu zazdrości bądź uważaniu, że jest się objektem takiej zazdrości [Wirtz, Hg., 2013, s. 1079].

W przypadku dużego nasilenia postaw narcystycznych skutki dla odbiorców usług generowanych przez dotknięte nim osoby mogą być poważne. Narcyzm, podobnie jak dwa pozostałe komponenty ciemnej triady, czyli psychopatia i makiawelizm, wiąże się bowiem z wykorzystywaniem innych, emocjonalnym chłodem oraz intensywną autoprezentacją. Według badań [Paulhus, Williams, 2002, s. 556-563], korelacja pomiędzy psychopatią a narcyzmem jest na poziomie $r = 0,50$, a pomiędzy narcyzmem i makiawelizmem: $r = 0,25$. A zatem stanowi to czynnik ryzyka o wysokim poziomie.

Pozostałe (omówione powyżej czynniki ryzyka narcystyczności zawodów mogą mieć podobny, niższy lub wyższy poziom (tabela 5.1.)), co należy uwzględnić przy utylitarnych zastosowaniach zarządzania ryzykiem w tym

zakresie. Generalnie można przy tym zaryzykować (wymagające wszakże empirycznego sprawdzenia) stwierdzenie, iż wykonywanie narcystycznych zawodów/zajęć przez osoby o silnych postawach narcystycznych generuje wyższe ryzyko niż wykonywanie ich przez nienarcystyczne (echoistycznie zorientowane) osoby.

Tabela 5.1. Poziom ryzyka na stanowiskach kierowniczych związanych z narcystycznymi profesjami – przykład ujęcia*

Lp.	Czynnik ryzyka	Prawdopodobieństwo wystąpienia	Skutki wystąpienia	Poziom ryzyka
1	2	3	4	5
1	Podejmowanie ryzykownych decyzji strategicznych	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
2	Podejmowanie ryzykownych decyzji operacyjnych	bardzo wysokie	duże	8,0
3	Przyjmowanie nie-realistycznych celów	bardzo wysokie	duże	8,0
4	Hamowanie rozwoju kultury pozytywnego feedbacku	bardzo wysokie	duże	8,0
5	Podejmowanie określonego typu zadań pracy	wysokie	ekstremalne	8,0
6	Niewzmacnianie innowacyjności u innych	bardzo wysokie	duże	8,0
7	Przecenianie swoich zdolności, w tym – zdolności twórczych	wysokie	duże	7,0
8	Straty czasu na narcystyczną autopromocję	wysokie	duże	7,0
9	Niemożliwość implementacji określonych koncepcji zarządzania	wysokie	ekstremalne	8,0
10	Nieuwzględnianie krytycznych opinii innych osób	bardzo wysokie	duże	8,0
11	Niedoceniecie rynkowych rywali przy kreowaniu strategii	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
12	Preferowanie efektywności/wizerunku, a nie efektywności/tożsamości	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
13	Koszty ponownej rekrutacji	wysokie	duże	7,0

cd. tabeli 5.1

1	2	3	4	5
14	Niebudowanie wspólnotowości	bardzo wysokie	duże	8,0
15	Naruszanie interesów innych osób	wysokie	duże	7,0
16	Pomijanie emocji w procesach kierowania	wysokie	ekstremalne	8,0
17	Nieprzydatność do pracy w organizacjach ekspresywnych	wysokie	duże	7,0
18	Konflikty relacyjne/ stwarzanie niesprzyjającego klimatu pracy	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
19	Nieetyczność zachowań	bardzo wysokie	duże	8,0
20	Żądanie od pracowników perfekcjonizmu	średnie	średnie	4,0
21	Niebranie pod uwagę dobrostanu współpracowników	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
22	Generowanie u podwładnych wyuczonej bezradności	średnie	duże	5,0
23	Agresywność wobec innych	bardzo duże	duże	8,0
24	Niska podatność na zarażanie emocjonalne	średnie	ekstremalne	7,0
25	Negatywny wpływ na spójność zespołów	bardzo wysokie	duże	8,0
26	Obniżanie satysfakcji z pracy u współpracowników	wysokie	duże	7,0
27	Obniżanie bezpieczeństwa pracy	wysokie	ekstremalne	8,0
28	Obniżanie zaangażowania w pracę u współpracowników	średnie	ekstremalne	7,0
29	Obniżanie poziomu zaufania	wysokie	ekstremalne	8,0
30	Generowanie stresu	średnie	duże	5,0
31	Przyczynianie się do wzrostu cynizmu u współpracowników	małe	duże	4,0
32	Skłonność do molestowania seksualnego pracowników	średnie	ekstremalne	7,0
33	Egotyzm atrybucyjny	bardzo wysokie	duże	8,0
34	Straty związane z narcystycznym DDA	średnie	duże	5,0

cd. tabeli 5.1

1	2	3	4	5
35	Pozorowanie lojalności	średnie	średnie	4,0
36	Stosowanie manipulacji wobec klientów	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
37	Stosowanie manipulacji wobec współpracowników	bardzo wysokie	ekstremalne	9,0
38	Protekcjonalne traktowanie współpracowników	wysokie	duże	7,0
39	Teatralizacja pracy	bardzo wysokie	średnie	7,0
40	Uszczerbek na własnym zdrowiu wskutek stosowanych strategii zachowań	wysokie	duże	7,0
41	Nieuwzględnienie interesów innych przy realizowaniu swojej ścieżki kariery	wysokie	duże	7,0
42	Wypalenie zawodowe	średnie	średnie	4,0
43	Niedbanie o rozwój własnej kreatywności	małe	duże	4,0
44	Brak pozytywnej orientacji przedsiębiorczej	średnie	niewielkie	1,8
45	Ukrywanie niepracowitości lub pracobolizmu	małe	duże	4,0
46	Przejawianie zachowań kontraproduktywnych	małe	ekstremalne	5,0
47	Nieprzejawianie nasilonych zachowań obywatelskich	bardzo małe	minimalne	0,5

* Przyjęto negatywną koncepcję ryzyka; określono je samodzielnie (w ramach przyszłych badań należałoby odwołać się do panelu ekspertów) w oparciu o macierz Martina i Heaulme [1998]; ogólne ryzyko dla powyższego przykładowego ujęcia wynosi ok. 6,8 (iloraz sum wartości ryzyka przy uwzględnieniu liczby ich rodzajów i sum tychże rodzajów).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie rozdz. 4.2.

Czy zawody narcystyczne przynależą do jądra rynku (*core*) czy też do jego peryferii (*periphery*) [Kozek, 2013, s. 115]? Z pewnością – z uwagi na to, że tworzą one zbiór zawodów wymagających zróżnicowanego statusu kwalifikacyjnego i nie charakteryzują się utrwalonymi regułami rynkowymi – mają cechy [Kozek, 2013, s. 109] sugerujące prawidłowość ich zakwalifikowania do rynków wolnych (nieustrukturalizowanych). Przemawia za tym

też elastyczność czasowa oraz funkcjonowanie w niestandardowych formach zatrudnienia, które stanowią w Polsce w dużej części właśnie przestrzeń „wolnego rynku pracy” [Kozek, 2013, s. 141]. W okresie wzrostu marki osobistej, pracy polegającej np. na byciu „twarzą marek” może być sporo, natomiast w okresie spadku znaczenia marki osobistej – niewiele. Oznacza to w praktyce „efekt przeplatania się okresów pracy intensywnej z okresami jej braku” [Kozek, 2013, s. 63].

Jeżeli chodzi natomiast o definicję narcystycznego zajęcia, to przypisać mu należy takie same jak powyższe cechy zawodu narcystycznego z tą różnicą, iż nie ma (jeszcze) ich uwzględnienia w KZiS.

Natomiast narcystyczne wytwory pracy stanowią efekty wykonywania pracy, generowane nie tylko w procesach produkcyjno-usługowych, ale i w gospodarce kreatywnej, mając charakter materialny (np. wydania książkowe literatury konfesyjnej) lub niematerialny (np. muzyka konfesyjna). Ich narcystyczność nie wyklucza ich kreatywności (tj. oryginalności oraz wartości, np. pragmatycznych [Nęcka, 2012, s. 13-18]), czego przykładem mogą być funkcje spełniane przez utwory konfesyjne. Jednocześnie może przyczyniać się do ich trudnej kopiowalności (z uwagi na profil zawodowy i osobisty bagaż doświadczeń autora).

Narcystyczne wytwory pracy – z uwagi na swoje cechy ekspozycyjno-relacyjne – mogą więc zaspokajać określone potrzeby ich autorów (np. doświadczania podziwu ze strony innych czy zwyciężenia w rywalizacji w konkursie literackim w przypadku osób piszących, reprezentujących narcystyczne postawy). Wpisują się one w rys społeczeństwa konfesyjnego, odsłaniającego się w oczekiwaniu na akceptację, a nawet – aplauz.

W opracowaniu przeanalizowano (rozdział 3) jeden z rodzajów narcystycznych wytworów pracy, a mianowicie – przykładowe utwory konfesyjne. Zawarte w nich autonarracje mają związek z kodowaniem „siebie – jako innego” [Skibiński, 2016, s. 162], czyli z własną tożsamością (a problemy z nią, przypomnijmy [Butcher, Hooley, Mineka, 2017, s. 409], opisują większość zaburzeń osobowości, w tym – narcystyczne). Próbują one uzasadnić i wyjaśnić tę tożsamość, „egzemplifikując ją” [Skibiński, 2016, s. 164]. *Homo narrator* w tych utworach uprawia narrację, czyli „główny dla gatunku *Homo sapiens* sposób indywidualnego i zbiorowego doświadczenia” [Skibiński, 2016, s. 164].

Można by śledzić dalsze, powstałe w 2023 r. utwory (jak np. książkę L. Dąbrowskiej pt. „Bibliotekara”). Zawarte w nich narracje przypisywać można by narcyzmowi czy echoizmowi (mogłoby to dziać się z udziałem panelu ekspertów, co wszakże wymagałoby od nich poświęcenia dość duże-

go nakładu czasu na analizę treści tudzież podporządkowania się określone-
nemu rygorowi metodologicznemu). Można przypuszczać, iż uznano by, iż
są one obarczone określonym ryzykiem, charakterystycznym dla utworów
tego typu (tabela 5.2.). W podobnym stopniu, jak należy sądzić, byłyby też
narażone na ryzyko – cechujące się transparentnością, indywidualizacją,
personalizacją tak jak współczesna kultura narcyzmu – blogi, czyli „współ-
czesne warianty tradycyjnej diarystyki“. Tego rodzaju zapiski osobiste po-
kazują niejednokrotnie egocentryzm ich autorów, „zakładających różne
maski“, sprawiających wrażenie pochłoniętych – jak trafnie zauważono
[Tomczok, 2020, s. 83] – grą z kulami wodnymi (*water ball*).

Tabela. 5.2. Ryzyko związane z generowaną literaturą konfesyjną dla jej twórców
i odbiorców – przykład ujęcia

Lp.	Czynnik ryzyka	Prawdopodobieństwo wystąpienia	Skutki wystąpienia	Poziom ryzyka****
1	2	3	4	5
1	Narażanie się na krytykę dotyczącą tworzywa twórczości	bardzo wysokie	ekstremalne	9.0
2	Doświadczenie strachu w związku z publikacjami na tematy tabu	bardzo wysokie	duże	8.0
3	Doświadczenie wstydu w związku z publikacjami o życiu prywatnym	bardzo wysokie	duże	8.0
4	Narażenie się na zarzuty o narcyzm ze względu na ekshibicjonistyczne treści pisarstwa	wysokie	duże	7.0
5	Zarzuty nienawiązania do losów innych	małe	średnie	3.0
6	Narażanie się na zarzut łamania rozdzielności między tym, co publiczne, a tym, co prywatne	bardzo wysokie	duże	8.0
7	Narażanie się na przekraczanie granicy między autoanalizą a umiarem	wysokie	ekstremalne	8.0
8	Narażenie czytelników na nudę	średnie	średnie	4.0

cd. tabeli 5.2

1	2	3	4	5
9	Ekspozowanie nie-estetycznej brzydoty świata	wysokie	duże	7.0
10	Niewpisanie się w wymogi <i>consumer experience*</i>	wysokie	średnie	5.0
11	Nieszczerość/niewiarygodność „spo-wiedzi“	średnie	duże	5.0
12	Narażanie się na krytykę dotyczącą warsztatu pisarskiego	bardzo wysokie	ekstremalne	9.0
13	Narażenie się na dys-lajki**	bardzo wysokie	ekstremalne	9.0
14	Niedoświadczanie akceptacji ze strony innych	bardzo wysokie	ekstremalne	9.0
15	Brak regulacji samo-oceny	wysokie	duże	7.0
16	Niedoświadczanie autoewaluacji	bardzo wysokie	duże	8.0
17	Doświadczanie pustki jako lustrzanego odbi-cia samego siebie	bardzo wysokie	duże	8.0
18	Nieodnalezienie sensu swoich doświadczeń	średnie	duże	5.0
19	Nieprzyczynianie się pisanie do wzrostu poczucia koherencji***	wysokie	duże	7.0
20	Niezidentyfikowanie samouzasadnień swo-ich motywów, decyzji, aktywności	bardzo wysokie	niewielkie	3.5
21	Nieuwolnienie się od niechcianych myśli	bardzo wysokie	duże	8.0
22	Nieuwolnienie się od niechcianych emocji	bardzo wysokie	duże	8.0
23	Brak wkładu w proce-sy samoadaptacji	średnie	niewielkie	1.8
24	Brak wkładu w procesy ukierunkowania swoich dalszych działań	wysokie	średnie	5.0
25	Wciągnięcie innych w świat swoich głębo-kich, negatywnych przeżyć	średnie	ekstremalne	7.0
26	Doświadczanie skut-ków publicznego sa-moupokarzania się	bardzo wysokie	ekstremalne	9.0

cd. tabeli 5.2

1	2	3	4	5
27	Doświadczanie skutków publicznego przedstawienia bliskich sobie osób w niekorzystnym świetle	bardzo wysokie	duże	8.0

- * *Consumer experience* – koncepcja nastawiona na stymulowanie pozytywnych przeżyć u konsumentów [Verkoef i in., 2009].
- ** Dyslajki oznaczają potocznie wyrazy nieakceptacji, manifestowane kliknięciem przycisku „nie lubię tego” w Internecie, głównie na platformach społecznościowych [Chaciński, 2023, s. 101]. Słowo użyte np. w – niemającym charakteru konfesyjnego [Tomczuk, 2023, s. 104] – albumie „Wolne” D. Masłowskiej („Śniło mi się, że mam dużo dyslajków / Same dyslajki, bardzo niewiele lajków”). W Wielkim Słowniku Języka Polskiego [www 23] podane są formy: „dislajk”, „dislike”.
- *** Poczucie koherencji (*the sense of coherence*) to diagnozowana na podstawie testu SoC (*Sense of Coherence Scale*) globalna orientacja wyrażająca stopień, w jakim osoba ma: poczucie zrozumiałości (*comprehensibility*), zaradności (*manageability*) i sensowności (*meaningfulness*) [Heszen, Sęk, 2007].
- **** Przyjęto negatywną koncepcję ryzyka; określono je samodzielnie (w ramach przyszłych badań należałoby odwołać się do panelu ekspertów) w oparciu o macierz Martina i Heaulme [1998]; ogólne ryzyko dla powyższego przykładowego ujęcia wynosi ok. 7,1 (iloraz sum wartości ryzyka przy uwzględnieniu liczby ich rodzajów i sum tychże rodzajów).

Źródło: Na podstawie rozdz. 4.3.

Można by zająć się innymi narcystycznymi wytworami pracy. Do takich – też generowanych w ramach gospodarki kreatywnej („następczyni” gospodarki opartej na wiedzy) – należy rysowanie/malowanie autoportretów, a zwłaszcza aktów – autoportretów stanowiących „malarstwo ekshibicjonistyczne, intymne, momentami bardzo dosadne” [Sarzyński, 2023, s. 113]. Jego przykłady z Polski, o charakterze, który można by określić misyjnym – z uwagi na zawarcie w autoportretach (niekiedy w formie bogatej symboliki czy metafory) zapisów o doświadczeniach pokoleniowych, o nierównościach społecznych, patologiach społecznych i innych, mających nie tylko jednostkowe znaczenie kwestii – to jak podaje P. Sarzyński [2023, s. 113-114] – dzieła Agaty Bogackiej i Agaty Słowak. Artystyczne wytwory pracy mogą przy tym być prezentowane w internecie, co znacznie poszerza publiczność – lustro, w którym przeglądać się mogą publikujący swoje dzieła twórcy.

Dodać należy, iż rozważania na temat powiązań narcyzmu z autoportretowaniem się, czyli z określeniem siebie samego jako głównego obiektu kreacji artystycznej, toczą się już od pewnego czasu, obejmując różnicowane aspekty [Ambrożewicz, 2011, s. 163]. Na przykład A. Kępiński [2002] twierdził, iż autoportret „jest prawie z reguły niezgodny z rzeczywistością” [s. 170], będąc określonym urojeniem, wyrazem niechęci z obcowaniem ze swoim rzeczywistym obrazem.

Narcystycznymi, a w czasach internetu i e-narcyizmu [Diez, 2009, s. 27, za: Szpunar, 2016, s. 147; Demartin, 2017, s. 103-126] szczególnie interesującymi wytworami pracy, są *selfie*, co zauważono znacznie wcześniej przed erą *selfie*. Mianowicie już S. Sontag [1977, s. 28-31, za: Lasch, 2019, s. 92] przypisywała „narcystyczne zastosowania” aparatom fotograficznym.

We wstępie niniejszej książki sformułowano – oprócz celu teoretycznego – także cel metodyczny dotyczący przydatności analiz treści narracji do diagnozy obecności pierwiastków narcystycznych/echoistycznych świadczących o pewnych cechach wykonawców określonych czynności czy kreatorów konkretnych wytworów pracy. Przeprowadzenie badania w tym zakresie wymagało nawiązania do kryteriów diagnostycznych stosowanych przez psychologów. Posłużono się ponadto – krytykowanymi przez nich w ww. diagnozie (aczkolwiek niekiedy stosowanymi [Czarna i in., 2016]) – narzędziami samoopisami, we własnej analizie, uzupełnionymi jednak o bardziej zobiektywizowane (niż własne) opinie innych osób na temat realizatorów wybranego zawodu.

Przeprowadzona mianowicie analiza, która objęła 670 stron tekstu na temat zawodu aktora oraz 7 utworów konfesyjnych (traktujących o: alkoholizmie, autyzmie, bulimii, przeżywaniu śmierci bliskich, życiu na emigracji, byciu millenialsem) udokumentowała (poprzez wskazania konkretnych stron przeanalizowanych tekstów) zasadność użycia w ekonomiczno-społecznych diagnozach narcyzmu oraz jego przeciwieństwa w postaci echoizmu – kodowania hybrydowego. Zidentyfikowano odpowiedniki 12 kodów. W analizowanych treściach narracji stwierdzono dominację symptomów postaw echoistycznych (manifestujących się m.in. w autentyczności wizerunków) nad narcystycznymi, co prowokuje do dalszych badań w tym zakresie, ale też poniekąd uzasadnia pozytywną odpowiedź na zawarte w tytule niniejszej książki pytanie (aczkolwiek odpowiedzi tej nie można traktować jako ostatecznej).

Nie udało się natomiast potwierdzić bądź wykluczyć występowania narcyzmu patologicznego (tj. jednocześnie jego odmiany wielkościowej i wrażliwej), gdyż ramy niniejszego opracowania nie pozwoliły na aż tak szczegółową analizę, pewnie wymagającą konsultacji psychologów specjalizujących się w powyższej problematyce.

Analizę tę można by w ramach dalszych badań poszerzyć o inne zawody i zajęcia, aczkolwiek wymagałoby to pozyskania odpowiedniej jakości materiału empirycznego. Celowe wydaje się także zbadanie sugerowanych różnic [Sakowski, 2023] pomiędzy realizowaniem karier zawodowych przez osoby o narcyzmie wielkościowym (czy są to rzeczywiście głównie kariery

w nauce lub biznesie) i typu wrażliwego (czy są to faktycznie przede wszystkim kariery związane ze sferą artystyczną lub społeczną). Z pewnością przydatne będzie tu – jako punkt wyjścia – określenie głównych podobieństw i różnic pomiędzy tymi odmianami narcyzmu (tabela 5.3).

Tabela 5.3. Narcyzm wielkościowy a narcyzm wrażliwy

Podobieństwa/różnice	Narcyzm wielkościowy	Narcyzm wrażliwy
Podobieństwa	Poczucie uprzywilejowania, lekceważenie innych, wielkościowe fantazje	Poczucie uprzywilejowania, lekceważenie innych, wielkościowe fantazje
Różnice	Podwyższone poczucie własnej wartości, roszczeniowa postawa, agresja, ekshibicjonizm, potrzeba bycia podziwianym. Pozytywna korelacja z ekstrawersją, a negatywna – z ugodowością i neurotycznością	Obniżone poczucie własnej wartości, wysoka wrażliwość, niepokój, poczucie niepewności, duża potrzeba akceptacji społecznej, postawa obronna, unikowa. Pozytywna korelacja z neurotycznością, a negatywna – z ugodowością i ekstrawersją

Źródło: Na podstawie: Maciantowicz i in. [2017]; Andrzejewska [2022]; por. też wstęp do niniejszego opracowania.

Poczynione studia literaturowe potwierdziły słabe ugruntowanie językowe pojęcia echoizmu – „cienia” narcyzmu. Uzasadnieniem tego stwierdzenia jest brak tegoż pojęcia wśród bardzo licznych antonimów do synonimów narcyzmu (tabela 2.5).

Treści niniejszej monografii wymagają osadzenia w określonym kontekście kulturowym (w postaci wpływu kultury performansu i narcyzmu na rozwój zawodów i powstawanie nowych zajęć oraz autokreowanie się poprzez wytwory pracy). Nie oznacza to abstrahowania od wpływu na ten rozwój technologii tym bardziej, iż jej uwzględnienie może wzmacniać argumentację dotyczącą „podglebia narcyzmu”.

Rozwój technologiczny (głównie – rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych) zastępuje bowiem nieuchronnie ludzkie wykonawstwo pracy przez „coraz zdolniejsze maszyny”, które mogą [Susskind, Susskind, 2019, s. 184-185]:

- „przekopywać nasze zasoby przeszłych doświadczeń i dostrzegać schematy,
- identyfikować trendy oraz formułować trafne przewidywania (big data)”;
- „wykonywać zadania, które w powszechnym mniemaniu wymagają ludzkiej inteligencji”;
- „rozpoznawać i wyrażać emocje”.

Zmniejszać się zatem może „pole podziwu“ nieekspertów oczekiwanego przez osoby o cechach narcystycznych, szczególnie w warunkach możliwej dekompozycji profesjonalnej pracy, a więc jej podziału na zadania, procesy, części składowe, mogące podlegać systematyzacji, standaryzacji i automatyzacji (czego przykładem może być – częściowo wspomagana komputerowo – praca specjalistów ds. HR).

Pole to może się również zmniejszyć m.in. wskutek:

- coraz szerszego udziału pasywnych do tej pory odbiorców treści w ich aktywnym kreowaniu (co mieści się w pojęciu ich upodmiotowienia oraz kokreacji),
- upowszechniania wiedzy i doświadczeń w postaci algorytmów, list kontrolnych, wskaźników/mierników czy drzew decyzyjnych,
- tworzenia kultury współpracy *online* [Przegalińska, 2016], stojącej w opozycji do prymatu sprawczości nad wspólnotowością,
- wzrostu motywacji do nieodpłatnego dzielenia się wiedzą, szybkich form komunikowania się [Murphy, Tierney, 2020],
- budowania modeli społeczności doświadczeń,
- podwyższenia tempa dzielenia się informacją dzięki jego wirtualnemu charakterowi,
- zmniejszania się – m.in. wskutek integracji pionowej – stopnia zhierarchizowania struktur organizacyjnych [Murphy, Tierney, 2020],
- poszerzania udziału samoorganizacji pracowników [Kubicek, Korunka, 2017],
- mniejszych możliwości zarządzania wrażeniem w warunkach pracy zdalnej, tj. bezpośrednich (niezapośredniczonych poprzez technikę) możliwości wywierania wpływu na zdalnych pracowników (*home worker, workationist, slowmad*, cyfrowy nomada – wyróżnienie za: pracą M. Sidor-Rządkowskiej i Ł. Sienkiewicza [2023, s. 169-170]) przez narcystycznych zarządzających,
- postępów w rozwoju hybrydowych, tj. łączących pracę w biurze z pracą zdalną organizacji [Sidor-Rządkowska, Sienkiewicz, 2023, s. 185], a zwłaszcza – stosowania strategii partnerskich oraz hybrydowości na poziomie zadaniowym [Pierścieniak, 2022, s. 14-15],

ale też poszerzać, m.in. w wyniku rozwoju koncepcji *work-life enrichment*, nie odnoszącej się jak *job enrichment* do wzbogacania treści pracy [Wojtczuk-Turek, 2020], lecz do „holistycznej (...) wizji ludzkiej natury [obejmującej unikanie – A.L.] sytuacji, w których przychodząc do pracy, niejako zostawiamy w szatni swoją osobowość“ [Sidor-Rządkowska, Sienkiewicz, 2023, s. 198].

Refleksji wymaga w związku z powyższym zestawienie specyfikacji narcystycznych zawodów i zajęć (tabela 1.1) z profesjami, dla których ryzyko automatyzacji jest najwyższe [Jamka, 2022, s. 93]. Dotyczy to – jak wynika z analizy tego zestawienia – w bardzo wysokim stopniu zawodu sprzedawcy (chodzi o jego specjalizację: sprzedawca przez telefon) i recepcjonisty (czynności portiera bywają z nim łączone), a w bardzo niskim – lekarza (a więc i ordynatora), duchownego, a także psychologa. Tak więc tylko części narcystycznych zawodów grozi „usunięcie z listy”.

Natomiast analiza profesji przyszłości [Forbes, 2014; Cakebread, 2018; Rosik, 2018; World Economic Forum, 2020; Work for Humanity, br.; www 24; www 25; www 26; www 27; www 28], obejmująca m.in. takie zawody, jak:

- trener robotów,
- menedżer wirtualnej rzeczywistości,
- zaawansowany analityk danych,
- menedżer ds. polityki prywatności i zaufania,
- *design thinker* (myśliciel projektowy),

wskazuje na ich raczej niski poziom narcystyczności z uwagi na prymat w nich podziałów pracy: człowiek-maszyna, a nie: człowiek-człowiek.

Wskutek tego portfolio osób narcystycznych, prezentowane w mediach społecznościowych i na profilach zawodowych (jak LinkedIn), będzie uboższe, gdyż nie dowartościują ich umiejętności współdzielone niemalże ze wszystkimi, tj. niestanowiące wyróżniających ich cech, dających asumpt do poczucia wyjątkowości, bycia uprzywilejowanym i „uprawnionym” do wykorzystywania innych.

Jak już wskazano, rozwój technologii nie eliminuje empatyczności z uwagi na możliwości „informatyki afektywnej” i tworzenie systemów symulujących życzliwych opiekunów [Susskind, Susskind, 2019, s. 82]. Jednakże empatyczność i narcyzm to pojęcia „z różnych zbiorów/bajek”. W tym sensie rozwój technologiczny zakładający wbudowanie w roboty, automaty tychże systemów, może pozbawić osoby o tendencjach narcystycznych ich działań zawodowych, wyraźnie sprzecznych z empatycznością.

Z pewnością osobom o postawach narcystycznych będzie trudniej stosować – celem wzbudzenia podziwu – określone triki, gdyż coraz szersza implementacja coraz doskonalszych „emocjonalnych maszyn” ułatwić może odróżnianie pozorowanych (stanowiących efekt pracy emocjonalnej) od prawdziwych, spontanicznych wyrazów radości i innych pozytywnych emocji [Plutchik, 1980], co przyczyni się do demaskowania rzeczywistych intencji tychże osób.

Rozwój „narcystycznych zawodów” związanych z mającymi wiedzę tajemną i władzę, kontrolującymi oświeconymi/„przemawiającymi mędrkami” może ponadto zahamować „uzewnętrznienie” profesjonalnej pracy (udostępnienie wiedzy ludzkich ekspertów *online* / w ramach wspólnych zasobów, czyli dezintermediacji (tj. samoobsługi bez korzystania z pośredników) w dobie internetu, chyba że wykonawcy tych zawodów znajdą dla siebie „nowe miejsce w łańcuchu dostaw” [Susskind, Susskind, 2019, s. 220-235 i 148-149], tj. skuteczna okaże się ich reintermediacja [Susskind, Susskind, 2019, s. 148].

Możliwa, dzięki nowoczesnym technologiom, szybsza dyfuzja poddanej cyfryzacji (przedstawionej w języku nowoczesnej elektroniki) wiedzy (typu: *know-who*, *know-what*, *know-where*, *know-why*, *know-when*) stawia w szczególności pod znakiem zapytania (pomimo innej, wyżej zarysowanej argumentacji) rozwój narcystycznej (por. tabela 1.1) profesji duchownego, gdyż samooswieceni mogą nie być zainteresowani usługami pośredników pomiędzy nimi jako wyznawcami a świętymi pismami, do których treści i interpretacji mogą sami dotrzeć [Susskind, Susskind, 2019, s. 88-93]. Ma to miejsce także w innych profesjach, w których dzięki internetowi monopol profesjonalistów został złamany, a ich specjalistyczny język – odszyfrowany, przez co możliwości wpływania na klientów (w tym – ich wykorzystywania narcystycznego) zostają ograniczone.

Reasumując, technologia może, jak się wydaje, do pewnego stopnia limitować naruszenia narcystyczne. Podobną rolę może odegrać upowszechnianie wiedzy na temat narcyzmu/echoizmu (w środowisku pracy) i – szerzej – emocji oraz pracy emocjonalnej i psychopatologii w tymże środowisku, a także (coraz łatwiejsza dzięki wzrostowi elastyczności organizacji) implementacja koncepcji empatycznego zarządzania [Schulz, Hatch, Holten Larsen, 2000; Lipka i in., 2018].

Czy jednak równocześnie istnieją przesłanki do mniemania, iż zmieniający się świat pracy będzie coraz mniej sprzyjał osobom o postawach narcystycznych, a coraz bardziej tym o tendencjach echoistycznych, tj. że argumenty na rzecz ograniczenia – poprzez nowoczesne technologie – tendencji narcystycznych nie zostaną zdominowane przez adekwatne kontrargumenty?

Rozważając te ostatnie wskazać choćby trzeba na tzw. wiedzę milczącą, której nie da się przedstawić w postaci bitów, sygnałów binarnych, co wciąż pozostawia pole dla chcących ją wykorzystywać do swoich celów osób o inklinacjach narcystycznych. To samo dotyczy procesów tworzenia kreatywnych produktów/usług bez wsparcia cyfrowego.

Sprzyjać rozwojowi narcyzmu będą też sieci umożliwiające konkutowanie z innymi i budowanie swojego osobistego wizerunku. Przykładem

może być Google Scholar (sytuujący pracowników naukowych w rankingu zatrudniających ich instytucji, jak i w rankingu naukowców w kraju i w świecie) czy chociażby platforma Kaggle, „na której sieć statystyków rywalizuje o to, który z nich dostarczy najlepszą analizę przedstawionych danych” [Susskind, Susskind, 2019, s. 204].

Ponadto (przyśpieszone pod wpływem pandemii COVID-19) scalanie różnych wymiarów przestrzeni pracy [Pachura, 2016, s. 86], a mianowicie:

- fizycznej (obejmującej przestrzeń organizacji, struktury organizacyjne oraz otoczenie (przestrzeń zewnętrzną)),
- topicznej (przestrzeni: miejsca, kontekstu, kultury),
- globalnej (tj. lokalnej i globalnej)

z wirtualną (cyberprzestrzenią – przestrzenią sieci, przestrzenią doświadczeń i generowania przestrzeni), może zmusić osoby o postawach narcystycznych do „teleobecności” [za: Susskind, Susskind, 2019, s. 131] i „teleprofesjonalizmu” [za: Susskind, Susskind, 2019, s. 138]. One bowiem – ze względu na trwałość narcyzmu jako wzorca reakcji emocjonalnych i zachowań [DSM-5, 2013, s. 742] – nie oszukają raczej swojej natury. W tym sensie technologia może „nie wyzwolić” ani ich, ani świata (pracy) od nich. A zatem odpowiedź na zawarte w tytule książki pytanie (o świadomie prowokującym do dyskusji charakterze) musi pozostać jednak niejednoznaczna.

Początkowo zakładano, iż do prognozy narcystyczności zawodów i zajęć oraz wytworów pracy zostanie wykorzystana metoda *cross-impact*. Jednak po pierwsze, zdano sobie sprawę z nieuchronności popełnienia przy jej zastosowaniu wielu błędów w związku z powstawaniem stale nowych, stawiających różnorodne wymagania wykonawcze zawodów, realizowanych w nierzadko nieznanych dziś uwarunkowaniach kontekstowych. Po drugie, ujmowanie nakładających się czynników sprzyjających i niesprzyjających wzrostowi narcystyczności zawodów/zajęć i wytworów pracy w postaci uproszczonej macierzy oznaczałoby zgodę na pominięcie wielu znaczących, szczegółowych aspektów. Nie oznacza to rezygnacji z możliwości zastosowania tej metody w powyższym celu w ramach dalszych badań. Musiałyby one rozpocząć się od sporządzenia (z wykorzystaniem powyższych rozważań) listy czynników (kluczowych, autonomicznych, zewnętrznych, regulujących, o charakterze facylitatorów i inhibitorów [Arcade i in., 1994, s. 17-19; Mazurkiewicz, Poteralska, 2009, s. 123; Kononiuk, Nazarko, 2014, s. 71-72], potencjalnie determinujących narcystyczność zawodów/zajęć/wytworów pracy, a następnie objąć [Dębowska, 2013; Ejdyś, 2013]:

- powołanie panelu ekspertów do oceny (w formie skwantyfikowanej) siły oddziaływania na siebie ww. czynników,

- określenie, np. z ewentualnym wykorzystaniem programu MicMac (*Impact Matrix Cross-Reference Multiplication Applied to a Classification*) [por. Grześ-Bukłaho, 2017], hierarchii poszczególnych czynników oraz ich oddziaływań w postaci grafu.

Czy poczynione w powyższej książce rozważania mogą być wykorzystane w praktyce, tj. wnosić korzyści użyteczne? Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie powinna być twierdząca. Mianowicie, wzbogacenie charakterystyk zawodów, szerzej – informacji o rynku pracy – o narcystyczne aspekty wykonywania zawodów może być przydatne w procesach rekrutacyjnych (badaniach rezylencji osób na wykonywanie „społecznie eksponowanej” pracy), a także w poradnictwie zawodowym wobec osób podejmujących wybory zawodowe – przy ocenach możliwości alokacji na różne (narcystyczne i nienarcystyczne) profesje przy dysponowaniu określonymi zdolnościami, a także cechami (osobowościowymi, temperamentalnymi, kreatywnością). Pozwoli to ograniczyć liczbę błędnych decyzji podmiotów rynku pracy, a tym samym – także rozmiar skutków tychże decyzji (czyli ryzyko – personalne, jak i pracobiorcy).

Studium literatury przedmiotu (w tym – narracji), na którym oparto niniejsze opracowanie, bez wątpienia potwierdziło trudności z oddzieleniem źródeł i badań dotyczących narcyzmu jako cechy osobowości, postawy oraz zaburzenia. Pokonanie tych trudności może być, jak się wydaje – do pewnego stopnia – możliwe dzięki oparciu przyszłych analiz na dostępnych już w literaturze przedmiotu [Roche i in., 2013] propozycjach integracji w ramach jednego modelu organizacji – mechanizmu samoregulacji charakterystycznego zarówno dla zdrowego, jak i patologicznego narcyzmu.

Autorka ma nadzieję, że w jakimś stopniu, odpowiedziała na wyzwanie dotyczące wypełniania luk w społeczno-ekonomicznych badaniach narcyzmu, a mianowicie na niełatwe (bo nieoparte na ugruntowanym instrumentarium, tak jak to ma miejsce w diagnozach podejmowanych z perspektywy psychologii) wyzwanie [Sanecka, 2020, s. 214], dotyczące jego analiz w kontekście zawodów/zajęć (poszerzając je o narcystyczne wytwory pracy). Ma jednocześnie świadomość, iż z uwagi na ww. rozwój metod diagnozy narcyzmu/echoizmu, jak i rosnącą dynamikę przekształceń w sferze pracy (a tym samym – zawodów, zajęć i wytworów pracy) podjęta problematyka raczej zawsze pozostanie aktualną, wymagającą ciągłych badań. Jestem przekonana, że warto je prowadzić, choćby z uwagi na niewątpliwy wpływ określonych narcystycznych i echoistycznych zachowań na dobrostan pracowników, będący miarą oceny rozwoju społeczeństw i organizacji. Czy w związku z tym stale należałoby mieć w dalszym ciągu w pamięci zdanie S. Szumana

[2014, s. 216]: „Narcyzm jest powszechnym »charakterem« duszy ludzkiej“ czy też wskazane byłoby raczej jego zastąpienie (myśląc, póki co, chyba jednak życzeniowo) innym, o następującej treści: Echoizm jest powszechnym „charakterem” duszy ludzkiej.

Bibliografia

- Aaabo T., Jacobsen M.L., Stendys K. (2022), *Pay me with fame, not mammon: CEO narcissism, compensation, and media coverage*, „Finance Research Letters“, Vol. 46(Part B), <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102495> (dostęp: 11.05.2023).
- Abbott A. (1988), *The system of professions: An essay on the division of expert labor*, University of Chicago Press, Chicago.
- Abele A.E. (2002), *Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnenentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleiches*, „Psychologische Rundschau“, Vol. 53(3), s. 109-118, <https://doi.org/10.1026//0033-3042.53.3.109> (dostęp: 9.04.2023).
- Aboujaoude E. (2012), *Wirtualna osobowość naszych czasów. Mroczna strona e-osobowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Agnihotri A., Bhattacharya S. (2019), *CEO-narcissism and internationalization by Indian firms*, „Management International Review“, Vol. 59(6), s. 889-918, <https://doi.org/10.1007/S11575-019-00404-8> (dostęp: 8.05.2023).
- Alhasnawi H.H., Abbas A.A. (2020), *Narcissistic leadership and workplace deviance: A moderating model of organizational aggression and workplace hostility*, „Organizacija. Journal of Management, Informatics and Human Resources“, Vol. 54(4), s. 334-349, <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0023> (dostęp: 23.05.2023).
- Al-Shammari M., Rasheed A., Al-Shammari H.A. (2019), *CEO narcissism and corporate social responsibility: Does CEO narcissism affect CSR focus?* „Journal of Business Research“, Vol. 104, s. 106-117, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.005> (dostęp: 11.05.2023).
- Altmeyer R.M. (2000), *Narzissmus und Object: Ein intersubjektives Verständnis*, Vandenhoeck and Ruprecht, Göttingen.
- Ambrożewicz P. (2011), *Autoportret w sztuce jako możliwość spotkania siebie* [w:] J. Sieradzan (red.), *Narcyzm*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 158-167.
- American Psychiatric Association [APA] (2013), *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)*, 5th ed., American Psychiatric Association Publishing, <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596> (dostęp: 29.04.2023).

- Amernic J.H., Craig R.J. (2010), *Accounting as a facilitator of extreme narcissism*, „Journal of Business Ethics”, Vol. 96, s. 79-93, <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0450-0> (dostęp: 8.05.2023).
- Andrzejewska B.E. (2022), *Narcyzm wielkościowy a samokontrola w aspekcie hamowania impulsów i kontynuowania działań*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław, <https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/145693/edition/135881/content> (29.04.2023).
- Anglin A.H., Wolfe M.T., Short J.C., McKenny A.F., Pidduck R.J. (2018), *Narcissistic rhetoric and crowdfunding performance: A social role theory perspective*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 33(6), s. 780-812, <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.04.004> (dostęp: 11.05.2023).
- Antonetti P., Maklan S. (2016), *An extended model of moral outrage at corporate social irresponsibility*, „Journal of Business Ethics”, Vol. 135(3), s. 429-444, https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/handle/1826/15108/moral_outrage-corporate_social_irresponsibility-.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 17.04.2023).
- Antonovsky A., Grzegołowska-Klarkowska H.J. (2005), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa.
- Anzman M. (2020), *The employee experience solution. Transform employee engagement, improve workplace culture, and drive results*, Loosen Your White Collar Publications, Denver.
- Arcade J., Godet M., Meunier F., Roubelat F. (1994), *Structural analysis with the MICMAC method and actors strategy with MACTOR method*, AC/UNU Millenium Project, Futures Research Methodology, Paris, <https://themys.sid.uncu.edu.ar/rpalma/MBA/ISM/11-Structural-Analysis.pdf> (dostęp: 17.04.2023).
- Arkin R.M. (1981), *Self-presentational styles* [w:] J.T. Tedeschi (Ed.), *Impression management theory and social psychological research*, Academic Press, New York, s. 311-333, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-685180-9.50020-8> (dostęp: 7.05.202).
- Atkinson J.W., Feather N.T. (1966), *A theory of achievement motivation*, Wiley, New York.
- Austin R.D., Pisano G.P. (2017), *Neurodiversity as a competitive advantage*, „Harvard Business Review”, Vol. 95(3), s. 96-103, <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> (dostęp: 8.05.2023).
- Bach B., First M.B. (2018), *Application of the ICD-11 classification of personality disorders*, „BMC Psychiatry”, Vol. 18(1), 351-365, <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1908-3> (dostęp: 29.04.2023).
- Back M.D., Kuefner A.C.P., Dufner M., Gerlach T.M., Rauthmann J.F., Denissen J.J.A. (2013), *Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 105(6), s. 1013-1037, <https://doi.org/10.1037/a0034431> (dostęp: 29.04.2023).

- Baldegger U., Schroeder S.H., Furtner M.R. (2017), *The self-loving entrepreneur: Dual narcissism and entrepreneurial intention*, „International Journal of Entrepreneurial Venturing”, Vol. 9(4), s. 373-391, <https://doi.org/10.1504/IJEV.2017.088639> (dostęp: 27.04.2023).
- Bandi Sz., Nagy L. (2017), *Narcissistic entitlement revised: A complex trait-based approach to the understanding of narcissism* [w:] A.M. Columbus (ed.), *Advances in psychology research*, Vol. 127, Nova Science Publisher, New York, s. 105-134, https://www.researchgate.net/publication/312613094_An_Integrative_Trait-Based_Model_of_Narcissism (dostęp: 22.11.2023).
- Bandura A. (2007), *Teoria społecznego uczenia się*, PWN, Warszawa.
- Barabasz A. (2004), *Charyzma a narcystyczna osobowość lidera*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu”, nr 1054, s. 167-173.
- Bauman Z. (1993), *Ponowoczesne wzorce osobowe*, „Studia Socjologiczne”, nr 2, s. 8-31, https://www.studiasocjologiczne.pl/img_upl/studia_socjologiczne_1993_nr_2_s.7_31.pdf (dostęp: 13.04.2023).
- Bauman Z. (2017), *Czy na pewno Facebook i Twitter wspierają demokrację i prawa człowieka?* <https://wszystkoconajwazniejsze.pl/prof-zygmunt-bauman-aby-na-pewno-facebook-i-twitter-wspieraja-demokracje-i-prawa-czlowieka/> (dostęp: 9.01.2022).
- Baumeister R.F., Vohs K.D. (2001), *Narcissism as addiction to esteem*, „Psychological Inquiry”, Vol. 12(4), s. 206-210, <https://assets.csom.umn.edu/assets/71519.pdf> (dostęp: 8.05.2023).
- Bazińska R., Drat-Ruszczak K. (2000), *Structure of narcissism in the Polish adaptation of the Narcissistic Personality Inventory*, „Czasopismo Psychologiczne. Psychological Journal”, t. 6(3-4), s. 171-188, https://www.researchgate.net/publication/271191296_Structure_of_narcissism_in_the_polish_adaptation_of_the_Narcissistic_Personality_Inventory (dostęp: 1.01.2022).
- Bazińska R., Drat-Ruszczak K. (2000), *Struktura narcyzmu w polskiej adaptacji kwestionariusza NPI Ruskina i Halla*, „Czasopismo Psychologiczne”, t. 6 (3-4), s. 171-188, https://www.researchgate.net/publication/285021281_Struktura_narcyzmu_w_polskiej_adaptacji_kwestionariusza_NPI_Ruskina_i_Halla (dostęp: 1.01.2022).
- Bergfeld L. (2022), *Irrglaube oder Wirklichkeit: Können narzisstische Individuen anderen verzeihen?* Bachelor Thesis, Hochschule Rhein-Waal, <https://opus4.kobv.de/opus4-rhein-waal/frontdoor/index/index/docId/1322> (dostęp: 2.07.2022).
- Berndt Ch. (2020), *Tajemnica odporności psychicznej. Jak uodpornić się na stres, depresję i wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Biegajski P. (2020), *Bezmatek. Mira Marcinów – recenzja*, <https://kulturracja.pl/2020/06/bezmatek-mira-marcinow-recenzja/> (dostęp: 18.05.2023).

- Bishop J., Lane R.C. (2002), *The dynamics and dangers of entitlement*, „Psychoanalytic Psychology“, Vol. 19, s. 739-758, <https://doi.org/10.1037/0736-9735.19.4.739> (dostęp: 8.05.2023).
- Blair C.A., Hoffman B.J., Helland K.R. (2008), *Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives*, „Human Performance“, Vol. 21(3), s. 254-276, <https://doi.org/10.1080/08959280802137705> (dostęp: 2.07.2022).
- Blair C.A., Helland K., Walton B. (2017), *Leaders behaving badly: The relationship between narcissism and unethical leadership*, „Leadership and Organization Development Journal“, Vol. 38(2), s. 333-346, <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2015-0209> (dostęp: 8.05.2023).
- Blais J., Pruyssers S. (2017), *The power of the dark side: Personality, the dark triad, and political ambition*, „Personality and Individual Differences“, Vol. 113, s. 167-172, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.029> (dostęp: 11.05.2023).
- Blume H. (1998), *Neurodiversity: On the neurobiological underpinning of geekdom*, „Atlantic“, September 30, <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1998/09/neurodiversity/305909/> (dostęp: 29.04.2023).
- Bollaert H., Lebocuf G., Schwienbacher A. (2019), *The narcissism of crowdfunding entrepreneurs*, „Small Business Economics“, Vol. 55(1), s. 57-76, <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00145-w> (dostęp: 7.05.2023).
- Bollas Ch. (2020), *Psychoanaliza a idiom ludzki*, Oficyna Ignatium, Warszawa.
- Bonelli R.M. (2016), *Männlicher Narzissmus: Das Drama der Liebe, die um sich selbst kreist*, Kösel Verlag, München.
- Brender-Ilan Y., Sheaffer Z. (2019), *How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and contrproductive work behaviour*, „Asia Pacific Management Review“, Vol. 24(3), s. 212-222, <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.003> (dostęp: 8.05.2023).
- Brown R.P., Bosson J.K. (2001), *Narcissus meets sisyphus: Self-love, self-loathing, and the never-ending pursuit of self-worth*, „Psychological Inquiry“, Vol. 12(4), 210-213, <https://www.jstor.org/stable/1449474> (dostęp: 8.05.2023).
- Browning L.D., Saetre A.S., Stephens K., Sornes J.-O. (2008), *Information and communication technologies in action: Linking theories and narratives of practice*, Routledge, New York.
- Brummelman E., Gurel C., Thomaes S., Sedikides C. (2018), *What separates narcissism from self-esteem? A social-cognitive perspective* [w:] A.B. Brunell, J.D. Foster (Eds.), *Handbook of trait narcissism: Key, advances, research methods, and controversies*, Springer, Cham, s. 47-56, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-92171-6_5 (dostęp: 29.04.2023).
- Brunell A.B., Gentry W.A., Campbell W.K., Hoffman B.J., Kuhnert K.W., DeMarree K.G. (2008), *Leader emergence: The case of the narcissistic leader*, „Personality and Social Psychology Bulletin“, Vol. 34(12), s. 1663-1676, <https://doi.org/10.1177/0146167208324101> (dostęp: 8.05.2023).

- Burger B., Kanbach D.K., Kraus S. (2023), *The role of narcissism in entrepreneurial activity: A systematic literature review*, „Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy“, <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2022-0157> (dostęp: 23.05.2023).
- Burzyńska A. (2004), *Kariera narracji. O powrocie narratystycznym w humanistyce*, „Teksty Drugie“, nr 1(2), s. 43-64, https://rcin.org.pl/Content/52692/PDF/WA248_68601_P-I-2524_burzyn-kariera.pdf (dostęp: 7.05.2023).
- Buss D., Chiodo L.M. (1991), *Narcissistic acts in everyday life*, „Journal of Personality“, Vol. 59(2), s. 179-215, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00773.x> (dostęp: 8.05.2023).
- Butcher J.N., Hooley J.M., Mineka S. (2017), *Psychologia zaburzeń DSM-5*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Callies I.T., Sieberer M., Machleidt W., Ziegenbein M. (2008), *Personality disorders in a cross-cultural perspective: Impact of culture and migration on diagnosis and etiological aspects*, „Current Psychiatry Reviews“, Vol. 4(1), s. 39-47, <https://doi.org/10.2174/157340008783743776> (dostęp: 29.04.2023).
- Camerer C.F., Lovallo D. (1999), *Over-confidence and excess entry: An experimental approach*, „American Economic Review“, Vol. 89(1), s. 306-318, <https://doi.org/10.1257/aer.89.1.306> (dostęp: 8.05.2023).
- Campbell W.K., Miller J.D. (eds.) (2011), *The handbook of narcissism and narcissistic personality disorder: Theoretical approaches, empirical findings, and treatments*, John Wiley and Sons, Hoboken.
- Campbell W.K., Rudich E.A., Sedikides C. (2002), *Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love*, „Social Psychology Bulletin“, Vol. 28(3), s. 358-368, <https://doi.org/10.1177/0146167202286007> (dostęp: 8.05.2023).
- Campbell W.K., Goodie A.S., Foster J.D. (2004), *Narcissism, confidence, and risk attitude*, „Journal of Behavioral Decision Making“, Vol. 17(4), s. 297-311, <https://doi.org/10.1002/bdm.475> (dostęp: 8.05.2023).
- Campbell W.K., Hoffman B.J., Campbell S.M., Marchisio G. (2011), *Narcissism in organizational contexts*, „Human Resource Management Review“, Vol. 21(4), s. 268-284, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007> (dostęp: 11.05.2023).
- Cakebread C. (2018), *Roboty nie tylko zabiorą pracę człowiekowi, ale też ją stworzą. Oto zawody przyszłości*, Business Insider, <https://businessinsider.com.pl/technologie/nowe-technologie/jakie-beda-zawody-przyszlosci/7eb94xt> (dostęp: 18.05.2023).
- Carlson M. (2015), *Performans*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Centrum Badania Opinii Społecznej [CBOS] (2019), *Które zawody uważamy?* „Komunikat z Badań“, nr 157, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF (dostęp: 3.07.2021).

- Chaciński B. (2023), *Dyslajki*, „Polityka”, nr 20(3413), 10-16 maja, <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/ludzieistyle/2211556,1,nowe-slowa-lajki-i-dyslajki-cap-i-trap.read> (dostęp: 24.09.2023).
- Chamorro-Premuzic T. (2014), *Personality and individual differences*, John Wiley and Sons, Hoboken.
- Chatterjee A., Hambrick, D.C. (2017), *Its all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance*, „Administrative Science Quarterly”, Vol. 52(3), s. 351-386, <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351> (dostęp: 29.04.2023).
- Chemers M.M., Watson C.B., May S.T. (2000), *Dispositional affect and leadership effectiveness: A comparison on self-esteem, optimism, and efficacy*, „Personality and Social Psychology Bulletin”, Vol. 26(3), s. 267-277, <https://doi.org/10.1177/0146167200265001> (dostęp: 17.04.2023).
- Chodzicka K. (2022), *ICD-11: najważniejsze zmiany w klasyfikacji chorób*, <https://psychomedic.pl/icd-11-najwazniejsze-zmiany-w-klasyfikacji-chorob/> (dostęp: 12.05.2023).
- Choi Y. (2019), *A study of the effect of perceived organizational support on the relationship between narcissism and job-related attitudes of Korean employees*, „Cogent Business and Management”, Vol. 6(1), 1573486, <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1573486> (dostęp: 8.05.2023).
- Cieśla-Korytowska M., Puchalska I., Siwiec M. (red.) (2008), *Oblicza Narcyza: obecność autora w dziele*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Cisek S.Z., Sedikides C., Hart C.M., Godwin H.J., Benson V., Liversedge S.P. (2014), *Narcissism and consumer behaviour: A review and preliminary findings*, „Frontiers in Psychology”, 5, s. 1-9, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00232> (dostęp: 8.05.2023).
- Conrad N. (2014), *Burnout and Narzissmus. Ist die narzistische Selbstwertregulation ein Risikofaktor für Burnout?* Bachelorarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Diplomica Verlag, Hamburg, https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/751/1/Conrad_Nathalie.pdf (dostęp: 13.05.2023).
- Cragun O.R., Olsen K.J., Wright P.M. (2020), *Making CEO narcissism research great: A review and meta-analysis of CEO narcissism*, „Journal of Management”, Vol. 46(6), s. 908-936, <https://doi.org/10.1177/0149206319892678> (dostęp: 23.05.2023).
- Cramer P., Jones C.J. (2008), *Narcissism, identification, and longitudinal change in psychological health: Dynamic predictions*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 42(5), s. 1148-1159, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.008> (dostęp: 2.07.2022).
- Csef H. (2016a), *Narzissmus und Derailment – wenn Führungskräfte entgleisen*, „Organisationsberatung, Supervision, Coaching”, Vol. 23(2), s. 163-171, <https://doi.org/10.1007/s11613-016-0451-7> (dostęp: 13.05.2023).

- Csikszentmihalyi M. (1998), *The domain of creativity* [w:] R.J. Sternberg (ed.), *The nature of creativity. Contemporary psychological perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 325-339.
- Czarna A.Z. (br.), *Intra- i interpersonalne korelaty oraz konsekwencje narcyzmu*, <https://phils.uj.edu.pl/documents/41606/144117650/czarna-autoreferat.pdf/4d08943c-cfe7-4547-a41a-d07c55c5645e> (dostęp: 29.04.2023).
- Czarna A. (2011), *Narcyzm w sieci społecznej, czyli co analiza sieci mówi o funkcjonowaniu osób narcystycznych*, „Psychologia Społeczna”, t. 6, nr 2(17), s. 130-146. http://www.annaczarna.pl/wp-content/uploads/Czarna_2010_Narcyz_w_sieci_spolecznej.pdf (dostęp: 13.05.2023).
- Czarna A.Z., Jonason P.K., Dufner M., Kossowska M. (2016), *The dirty dozen scale: validation of a Polish version and extension of the nomological net*, „Frontiers in Psychology”, Vol. 7, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00445> (dostęp: 5.05.2023).
- Czarna A.Z., Wróbel M., Dufner M., Zeigler-Hill V. (2015), *Narcissism and emotional contagion: Do narcissists contagion: Do narcissists „catch” the emotions of others?* „Social Psychological and Personality Science”, Vol. 6(3), s. 318-324.
- Dasborough M.T., Ashkanasy N.M. (2002), *Emotion and attribution of intentionality in leader-member relationship*, „The Leadership Quarterly”, Vol. 13(5), s. 615-634, [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00147-9](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00147-9) (dostęp: 8.05.2023).
- Davilia A., Foster G., Gupta M. (2003), *Venture capital financing and the growth of startup firms*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 18(6), s. 689-708, [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00127-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00127-1)
- Davis M.H. (1983), *Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 44(1), s. 113-126, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113> (dostęp: 8.05.2023).
- Demartin M. (2017), *Selfie – narcystyczne kreowanie wizerunku w Internecie czy nowoczesne pojęcie estetyki w fotografii?* „Media – Biznes – Kultura. Dziennikarstwo i Komunikacja Społeczna”, nr (3), s. 103-126, <https://www.ejournals.eu/MBK/2017/3-2017/art/11188> (dostęp: 21.05.2023).
- Derber Ch. (2002), *Zaistnieć w społeczeństwie. O potrzebie zwracania na siebie uwagi*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- DeShong H., Grant D., Mullins-Sweatt S. (2015), *Comparing models of counterproductive workplace behaviours: The five-factor model and the dark triad*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 74, s. 55-60, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.001> (dostęp: 8.05.2023).
- DeShong H.L., Helle A.C., Lengel G.J., Meyer N., Mullins-Sweatt S.N. (2017), *Facetes of the dark triad: Utilizing the five-factor model to describe machiavellianism*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 105, s. 218-223, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.053> (dostęp: 8.05.2023).

- Dąbrowska L. (2023), *Bibliotekara*, Wydawnictwo Seqoja, Olsztyn.
- Dębkowska K. (2013), *Regionalny foresight gospodarczy. Scenariusze wzrostu gospodarczego województwa mazowieckiego*, Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Warszawa.
- Dickinson K.A., Pincus A.L. (2003), *Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism*, „Journal of Personality Disorders”, Vol. 17(3), s. 188-207, <https://doi.org/10.1521/pedi.17.3.188.22146> (dostęp: 8.05.2023).
- Diez G. (2009), *Sam wśród przyjaciół*, „Forum”, nr 12, s. 66-76.
- Downie R. (1990), *Professions and professionalism*, „Journal of Philosophy of Education”, Vol. 24(2), s. 147-159, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9752.1990.tb00230.x> (dostęp: 8.05.2023).
- Drat-Ruszczak K. (2000), *Teorie osobowości – podejście psychodynamiczne i humanistyczne* [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, s. 601-652, <https://docer.pl/doc/x0xee8v> (dostęp: 29.04.2023).
- Drat-Ruszczak K., Bazińska R. (2010), *Perspektywa sprawcza i wspólnotowa w wyjaśnianiu agresji osób narcystycznych – efekt „sukcesu jako wady”* [w:] A. Kolańczyk, B. Wojciszke (red.), *Motywacje umysłu*, Wydawnictwo Smak Słowa, Sopot, s. 183-202.
- Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska D. (2010), *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- DSM-5-TR (2013), American Psychiatric Association, Washington, D.C.
- Dziadzia B. (2022), *Narcyzm i sprawstwo w kulturze artystycznej*, „Humaniora. Czasopismo Internetowe”, tom 40, nr 4, s. 95-105, <https://doi.org/10.14746/h.2022.4.4> (dostęp: 8.05.2023).
- Ehliz B. (2012), *Narzisstische Persönlichkeitsstörung in der Führungsetage*, Diploma Verlag, Hamburg, <https://www.diplom.de/document/229151>.
- Ejdys J. (2013), *Regionalny foresight gospodarczy. Scenariusze rozwoju lokalnego województwa mazowieckiego*, Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Warszawa.
- Emmons R.A. (2010), *Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory*, „Journal of Personality Assessment”, Vol. 48(3), s. 291-300, https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4803_11 (dostęp: 1.04.2023).
- Endriss L. (2021), *Aufblühen oder Vervelken? Chancen und Risiken den kreativen Selbstverwirklichung*, Springer, Berlin-Heidelberg.
- Engelen A., Neumann C., Schmidt S. (2016), *Should entrepreneurially oriented firms have narcissistic CEO-s*, „Journal of Management”, Vol. 42(3), s. 698-721, <https://doi.org/10.1177/0149206313495413> (dostęp: 19.04.2023).

- Erdal N., Budak O. (2022), *The mediating role of organizational trust in the effect of toxic leadership on job satisfaction*, „Research in Business and Social Science”, Vol. 17(2), s. 139-155, <https://doi.org/10.2478/jeb-2022-0011>.
- Eriksson P., Kovalainen A. (2015), *Qualitative methods in business research*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Erkutlu H., Chafra J. (2017), *Leaders narcissism and organizational cynicism in health-care organizations*, „International Journal of Workplace Health Management”, Vol. 10(5), s. 346-363, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2016-0090> (dostęp: 8.05.2023).
- Exline J.J., Baumeister R.F., Bushman B.J., Campbell W.K., Finkel E.J. (2004), *Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 87(6), s. 894-912, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.6.894> (dostęp: 8.05.2023).
- Externbrink K., Keil M. (2017), *Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen. Theorien, Methoden und Befunde zur dunklen Triade*, Springer, Wiesbaden.
- Falco A., Girardi D., Di Sipio A., Calvo V., Marogna C., Smir R. (2020), *Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement*, „International Journal of Environmental Research and Public Health”, Vol. 17(13), 4750, <https://doi.org/10.3390/ijerph17134750> (dostęp: 2.07.2022).
- Farwell L., Wohlwend-Lloyd R. (1998), *Narcissistic processes: Optimistic expectations, favorable self-evaluations, and self-enhancing attributions*, „Journal of Personality”, Vol. 66(1), s. 65-83, <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00003> (dostęp: 9.05.2023).
- Fereday J., Muir-Cochrane E. (2006), *Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development*, „International Journal of Qualitative Methods”, Vol. 5(1), s. 80-92, <https://doi.org/10.1177/160940690600500107> (dostęp: 3.05.2023).
- Filiciak M. (2011), *Inny wymiar otwartości. Internetowa reprodukcja i redystrybucja treści kulturowych*, „Przegląd Kulturoznawczy”, nr 9, s. 65-76, <http://www.ejournals.eu/Przegląd-Kulturoznawczy/Przegląd-Kulturoznawczy-2011/Numer-1-9-2011/art/1273/> (dostęp: 5.05.2023).
- Filiciak M., Tarkowska A. (2015), *Dwa zero. Alfabet nowej kultury i inne teksty, słowo/obraz/terytoria*, Gdańsk-Warszawa.
- Fish S. (1989), *Doing what comes naturally: Change, rhetoric and the practise of theory in literatur and legal studies*, Dube University Press, Durnham.
- Forbes (2014), *15 zawodów przyszłości, czyli małe science-fiction*, <https://www.forbes.pl/kariera/15-zawodow-przyszlosci-czyli-male-science-fiction/pm73wf4> (dostęp: 18.05.2023).

- Fornalczyk A., Just D. (2016), *Narcyzm a orientacja na sprzedaż vs. orientacja na klienta w kontaktach handlowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 430, s. 96-105, https://dbc.wroc.pl/Content/34183/PDF/Fornalczyk_Narcyzm_a_Orientacja_Na_Sprzedaz_vs_Orientacja_2016.pdf (dostęp: 7.05.2023).
- Foster J.D., Shenese J.W., Goff J.S. (2009), *Why do narcissists take more risks? Testing the roles of perceived risks and benefits of risky behaviours*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 47(8), s. 885-899, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.008> (dostęp: 9.05.2023).
- Franaszek A. (2011), *Miłosz. Biografia*, Znak, Kraków.
- Franken R.E. (2013), *Psychologia motywacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Fredson E. (1988), *Professional powers*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Freud S. (1963), *Some character types met with the psychoanalytic work* [w:] J. Strachey (ed.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud*, Hogarth Press, London, s. 311-333.
- Fromm E. (2015), *Serce człowieka*, Vis-a-Vis Etiuda, Kraków.
- Furnham A., Crump J., Ritchie W. (2013), *What it takes: Ability, demographic, bright and dark side trait correlates of years to promotion*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 55(8), s. 952-956, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.469> (dostęp: 9.05.2023).
- Furnham A., Hughes D., Marshall E. (2013), *Creativity, OCD, narcissism and the Big Five*, „Thinking Skills and Creativity”, Vol. 10, s. 75-99, <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2013.05.003> (dostęp: 9.05.2023).
- Furtner M. (2017), *Dark Leadership: Narzisstische, machiavellistische und psychopathische Führung*, Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Futrell C. (2011), *Nowoczesne techniki sprzedaży: metody prezentacji, profesjonalna obsługa, relacja z klientem*, Wolters Kluwers, Warszawa.
- Gabriel M.T., Critelli J.W., Ee J.S. (1994), *Narcissistic illusions in self-evaluations of intelligence and attractiveness*, „Journal of Personality”, Vol. 62, s. 143-155, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00798.x> (dostęp: 29.04.2023).
- Gagné M., Deci E.L. (2005), *Self-determination theory and work motivation*, „Journal of Organizational Behaviour”, Vol. 26(4), s. 331-362, <https://doi.org/10.1002/job.322> (dostęp: 9.05.2023).
- Gajdos A. (2016), *Struktura zawodowa rynku pracy w Polsce. Systemy informacyjne i prognozy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Gálvez C. (2004), *Du bist, was du zeigst! Erfolg durch Selbstinszenierung (begeistern, motivieren, ueberzeugen)*, Knaur TB, München.

- Gao S., Thomaes S., Van Den Noortgate W., Yie X., Zhang X., Wang S. (2019), *Recent changes in narcissism of Chinese youth: A cross-temporal meta-analysis 2008-2017*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 148, s. 62-66, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.035> (dostęp: 29.04.2023).
- Gawda B. (2018), *Dyskusja nad tezą o wzroście narcyzmu we współczesnych społeczeństwach*, „Człowiek i Społeczeństwo”, t. XLV, s. 67-85, <https://doi.org/10.14746/cis.2018.45.4> (dostęp: 19.04.2023).
- Gawda B., Czubak K. (2017), *Prevalence of personality disorders in a general population among men and women*, „Psychological Reports”, Vol. 120(3), s. 503-519, <https://doi.org/10.1177/0033294117692807> (dostęp: 9.05.2023).
- Gawinecka M., Łucka J., Cebella A. (2008), *Pamięć zdarzeń traumatycznych*, „Psychiatria”, tom 5(2), s. 65-69, <https://journals.viamedica.pl/psychiatria/article/view/29155/23920> (dostęp: 1.01.2023).
- Gibson-Beverly G., Schwartz J.P. (2008), *Attachment, entitlement, and the impostor phenomenon in female graduate students*, „Journal of College Counseling”, Vol. 11(2), s. 119-132, <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2008.tb00029.x> (dostęp: 9.05.2023).
- Gietka E. (współpraca – P. Lesisz) (2017), *Kocha, lubi, subskrybuje*, „Polityka”, nr 43(3133), 25-30 października, s. 24-26.
- Glinka B., Czakon W. (2021), *Podstawy badań jakościowych*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Glover N., Miller J.D., Lynam D.R., Crego C., Widiger T.A. (2012), *The five-factor narcissism inventory: A five-factor measure of narcissistic personality traits*, <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.670680> (dostęp: 1.04.2023).
- Goffman E. (1967), *Rytuał interakcji: eseje o zachowaniu twarzy w twarzy*, Aldine, Chicago.
- Goffman E. (2000), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo KR, Warszawa.
- Goncalo J., Flynn F., Kim S. (2010), *Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance*, „Personality and Social Psychology Bulletin”, Vol. 36(11), s. 1484-1495, <https://doi.org/10.1177/0146167210385109> (dostęp: 29.04.2023).
- Gościński J. (2017), *Narcystyczne zaburzenie osobowości* [w:] L. Cierpiałowska, E. Soroko (red.), *Zaburzenia osobowości. Problemy diagnozy klinicznej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań, s. 154-170.
- Grandin T. (2023), *Piękne umysły. Jak ludzie myślący obrazami, wzorami i abstrakcjami postrzegają świat*, Copernicus Center Press, Kraków.
- Grandin T., Panek R. (2021), *Mózg autystyczny. Podróż w głąb niezwykłych umysłów*, Copernicus Center Press, Kraków.

- Greiner M., Kim J., Thor J.C. (2023), *Narcissistic CEO-s and their corporate political activity*, „Journal of Business Research“, Vol. 163, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113930> (dostęp: 11.05.2023).
- Grześ-Bukłaho J. (2017), *Reputacja jako czynnik determinujący sukces przedsiębiorstwa na rynku na przykładzie branży deweloperskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 343, <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-f630d14a-83c6-47f2-898f-72b3850b9055/c/04.pdf> (dostęp: 5.05.2023).
- Grijalva E., Harms P.D. (2014), *Narcissism: An interactive synthesis and dominance complementarity model*, „Academy of Management Perspectives“, Vol. 28(2), s. 108-127, <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0048> (dostęp: 24.04.2023).
- Grijalva E., Zhang L. (2016), *Narcissism and self-insight: A review and meta-analysis of narcissists self-enhancement tendencies*, „Personality and Social Psychology Bulletin“, Vol. 42(1), s. 3-24, <https://doi.org/10.1177/0146167215611636> (dostęp: 9.05.2023).
- Grzegorzewska W. (2021), *Wilcza rzeka*, Grupa Wydawnicza Foksal, Warszawa.
- Guedes M.J.C. (2017), *Mirror, mirror on the wall, am I the greatest performer of all? Narcissism and self-reported and objective performance*, „Personality and Individual Differences“, Vol. 108, s. 182-185, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.030> (dostęp: 29.04.2023).
- Hackman J.R., Oldham G.R. (1976), *Motivation through design of work: Test of a theory*, „Organizational Behaviour and Human Performance“, Vol. 16, s. 250-279, [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7) (dostęp: 9.05.2023).
- Hadro D., Pauka M. (2018), *Strategie zarządzania wrażeniem w polskich raportach finansowych*, „Zarządzanie i Finanse / Journal of Management and Finance“, Vol. 16(2), s. 93-102, <https://wzr.ug.edu.pl/.zif/9-7.pdf> (dostęp: 1.05.2023).
- Hage S.M., Kraft P., Corby E.K. (2007), *Emotion regulation: Antecedents and well-being outcomes of cognitive reappraisal and expressive suppression in cross-cultural samples*, „Journal of Happiness Studies“, Vol. 10(3), s. 271-291, <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9080-3> (dostęp: 1.05.2023).
- Halber M. (2018), *Najgorszy człowiek na świecie*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.
- Haller R. (2013), *Die Narzissmusfalle: Anleitung zur Menschen- und Selbstkenntnis*, Ecowin Verlag, Salzburg.
- Harrison A., Summers J., Mennecke B. (2018), *The effects of the Dark Triad on unethical behaviour*, „Journal of Business Ethics“, Vol. 153, s. 53-77, <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3368-3> (dostęp: 9.05.2023).
- Hartman H.-P. (2018), *Narzissmus und narzisstische Persönlichkeitsstörungen*, Vandenhoeck und Ruprecht Verlage, Gettingen.

- Hayward M.L., Rindov V.P., Pollock T.G. (2004), *Believing one's own press: The causes and consequences of CEO celebrity*, „Strategic Management Journal”, Vol. 25(6), s. 637-653, <https://doi.org/10.1002/SMJ.405> (dostęp: 9.05.2023).
- Hayward M.L.A., Shepherd D.A., Griffin D. (2006), *A hubris theory of entrepreneurship*, „Management Science”, Vol. 52(2), s. 160-172, <https://www.jstor.org/stable/20110496> (dostęp: 2.05.2023).
- Hedley D., Uljarević M., Hedley D.F.E. (2017), *Employment and living with autism: Personal, social and economic impact* [w:] S. Halder, L.C. Assaf (eds.), *Inclusion, disability and culture: An ethnographic perspective traversing abilities and challenges*, Springer, New York, s. 295-311, https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19 (dostęp: 3.05.2023).
- Hepper E.G., Hart C.M., Sedikides C. (2014), *Moving narcissus: Can narcissists be empathic?* „Personality and Social Psychology Bulletin”, Vol. 40(9), s. 1079-1091, <https://doi.org/10.1177/0146167214535812> (dostęp: 9.05.2023).
- Herbst M., red. (2007), *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a rozwój regionalny*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Hesmondhalgh D., Baker S. (2011), *Creative labour: Media work in three cultural industries*, Routledge, New York.
- Heszen I., Sęk H. (2007), *Psychologia zdrowia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Higgins E.T. (1998), *Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle* [w:] M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 30, Academic Press, New York, s. 1-46, https://www0.gsb.columbia.edu/mygsb/faculty/research/pubfiles/529/HIGGINSADVANCES_1998REG_FOC_.pdf (dostęp: 20.04.2023).
- Higgins E.T. (2002), *How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making*, „Journal of Consumer Psychology”, Vol. 12(3), s. 177-191, https://doi.org/10.1207/S15327663JCP1203_01 (dostęp: 9.05.2023).
- Herigoyen M.-F. (2020), *Die toxische Macht der Narzissten und wie wir uns dagegen wehren*, C.-H. Beck, München.
- Hirschi A., Jaensch V.K. (2015), *Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 77, s. 205-208, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.002> (dostęp: 29.04.2023).
- Hitch G.J., Woodin M.E., Baker S. (1989), *Visual and phonological components of working memory in children*, „Memory and Cognition”, Vol. 17(2), s. 175-185, <https://doi.org/10.3758/BF03197067> (dostęp: 12.05.2023).
- Hmieleski K.M., Lerner D.A. (2016), *The dark triad and nascent entrepreneurship: An examination of unproductive versus productive entrepreneurial motives*, „Journal of Small Business Management”, Vol. 54(S1), s. 7-32, <http://doi.org/10.1111/jsbm.12296> (dostęp: 22.04.2023).

- Hochschild A.R. (2009), *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Holtzman N.S., Strube M.J. (2010), *Narcissism and attractiveness*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 44(1), s. 133-136, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.10.004> (dostęp: 29.04.2023).
- Hoang G., Luu T.T., Le T.T.T., Tran A.K.T. (2022), *Dark triad traits affecting entrepreneurial intentions: The roles of opportunity recognition and locus of control*, „Journal of Business Venturing Insights”, Vol. 17, p.e00310, <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2022.e00310> (dostęp: 23.05.2023).
- Horney K. (1999), *Neurotyczna osobowość naszych czasów*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
- Humborg G. (1998), *Narzissmus in Organisationen: Eine organisationspsychologisch basierte Analyse zum Verhältnis von Individuum und Unternehmen*, praca dyplomowa, Diplomarbeit, Universität Witten/Herdecke, <https://www.grin.com/document/185207> (dostęp: 24.07.2022).
- Humphreys J.H., Pane Haden S., Noricevie M.M., Clayton R.W., Whitney Gibson J. (2011), *Lillian McMurray of trumpet records: Integrity and authenticity in the charismatic, constructive, narcissist leader*, „Journal of Leadership and Organizational Studies”, Vol. 18(1), s. 40-55, <https://doi.org/10.1177/1548051810383862> (dostęp: 25.04.2023).
- Humphrey R.H., Pollack J.M., Hawver T. (2008), *Leading with emotional labor*, „Journal of Managerial Psychology”, Vol. 23(2), s. 151-168, <https://doi.org/10.1108/02683940810850790> (dostęp: 9.05.2023).
- Illich I. (1978), *Toward a history of needs*, Pantheon Books, New York.
- Jaarsima P., Welin S. (2012), *Autism as a natural human variation: Reflections on the claims of the neurodiversity movement*, „Health Care Analysis”, Vol. 20(1), s. 20-30, <https://doi.org/10.1007/s10728-011-0169-9> (dostęp: 29.04.2023).
- Jacobson E. (1959), *The „exceptions”: An elaboration of Freud's character study*, „The Psychoanalytic Study of the Child”, Vol. 14(1), s. 135-154, <https://doi.org/10.1080/00797308.1959.11822826>.
- Jagięła J. (2007), *Narcystyczna szkoła. O psychologicznej rzeczywistości szkoły*, Wydawnictwo Rubikon, Kraków.
- Jakubowska A. (2005), *Pycha w górno-śląskiej frazeologii i paremiologii*, „Poradnik Językowy”, z. 8, s. 53-58.
- Jakubowski P. (2020), *Ekspozycyjne i relacyjne wymiary tożsamości. O cyfrowym narcyzmie z szerszej perspektywy*, „Kultura Współczesna”, nr 1(108), s. 43-57, <https://doi.org/10.26112/kw.2020.108.04> (dostęp: 22.03.2023).
- Jamka B. (2022), *Nowa segmentacja pracy*, „Personel Plus”, nr 4(173), s. 92-97.
- Jaremkof D. (2014), *Narzissmus in der Führungsebene: Karrieresprungbrett oder Hindernis?* Diplomica Verlag, Hamburg.

- Jarymowicz M., Imbir K. (2010), *Próba taksonomii ludzkich emocji*, „Przegląd Psychologiczny”, tom 53, nr 4, s. 439-461.
- Jaworska E., Bucior G. (2018), *Atrybucja jako strategia zarządzania wrażeniem w raportowaniu zewnętrznym – przykład spółki z większościami udziałem skarbu Państwa*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 514, s. 128-138, <https://doi.org/10.15611/pn.2018.514.12> (dostęp: 9.05.2023).
- Jeruska U. (2018), *Współczesny koncept opisu informacji o zawodzie*, „Polityka Społeczna”, tom 20T, nr 1 (tematyczny), s. 6-10.
- Jezińska-Geburczyk D. (2020), *Zawodowy obraz siebie a obraz współczesnego narcyzmu. Rozwój zagadnienia vacational self-concept jako inspiracja do rozważań nad kulturą narcystyczną i jej krytyką*, „Kultura Współczesna”, nr 1(108), s. 168-182, <https://doi.org/10.26112/kw.2020.108.12> (dostęp: 21.05.2023).
- Jeziński M., Wojtkowski Ł. (2020), *Narcyzm hipsterski*, „Kultura Współczesna”, nr 1(108), s. 29-42, <https://doi.org/10.26112/kw.2020.108.03> (dostęp: 21.05.2023).
- Johnson E.N., Kidwell L.A., Lone D.J., Reckers P.M.J. (2019), *Who follows the metrical leader? The association between followers personal characteristics and intentions to comply in committing organizational fraud*, „Journal of Business Ethics”, Vol. 154(1), s. 181-193, https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2916312_code1694763.pdf?abstractid=2915508&mirid=1 (dostęp: 29.04.2023).
- Jonason P., Slomski S., Partyka J. (2012), *The dark triad at work: How toxic employees get their way*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 52(3), s. 449-453, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008> (dostęp: 29.04.2023).
- Jonason P.J., Luevano V.X., Adams H.M. (2012), *How the Dark Triad traits predict relationship choices*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 53(3), s. 180-184, <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2012/04/Dark-Triad-relationships.pdf> (dostęp: 9.05.2023).
- Jonason P.K., Wee S., Li N.P., Jackson C. (2014), *Occupational niches and the Dark Triad traits*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 69, s. 119-123, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024> (dostęp: 18.05.2023).
- Jones D.N., Paulhus D.L. (2011), *The role of impulsivity in the Dark Triad of personality*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 51(5), s. 679-682, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.011> (dostęp: 12.05.2023).
- Joraschky P. (2015), *Mehr Schein als Sein? Kritisch hintergefragt*, Springer Spektrum, Berlin-Heidelberg.
- Judge T.A., LePine J.A., Rich B.L. (2006), *Loving yourself abundantly relationship of the narcissistic personality to self – and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 91(4), s. 762-776, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762> (dostęp: 2.07.2023).

- Kaczor M. (2016), *Struktura znaczeniowa leksemu pycha. Szkic językowy na podstawie współczesnych debat publicznych*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Językoznawstwo”, nr 12, s. 107-120.
- KAI/RV (2014), *Księżę, nie bądź narcyzem*, GOSC.pl, <https://www.gosc.pl/doc/1846413.ksieze-nie-badz-narcyzem> (dostęp: 23.04.2023).
- Karczevska M. (2022), *Przejawy narcyzmu w profilach na portalu LinkedIn* [w:] A. Lipka, M. Karczevska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 138-154.
- Kasser T. (2002), *The high price of materialism*, MIT Press, Cambridge.
- Kauffeld S. (2019), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor: Extras online*, Springer, Berlin-Heidelberg.
- Kaufmann V., Schmid U., Thomä D., Hg. (2014), *Das öffentliche Ich. Selbstdarstellung in literarischen und medialen Kontext*, Bielefeld Verlag, Berlin.
- Kernberg O.F., Hartmann H.P. (2006), *Narzissmus: Grundlagen – Störungsbilder – Therapie*, Schattauer, New York.
- Kępiński A. (1972), *Rytm życia*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Kępiński A. (2002), *Poznanie chorego*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Killinger B. (2007), *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
- Kiszkiał Ł. (2013), *Wirtualne tożsamości. Portale społecznościowe jako formy auto-kreacji* [w:] M. Sokołowski (red.), *Nowe media i wyzwania współczesności*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, za: Ł. Kiszkiał (2020), *Spółeczne „piętno” luksusu rywalizacja o pozycję w hierarchii społecznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/12601/1/L_Kiszkial_Spoleczne_pietno_luksusu.pdf (dostęp: 25.09.2023).
- Kizińczuk S. (2007), *Techniki manipulacji*, Złote Myśli, Gliwice.
- Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD-10. Opisy kliniczne i wskazówki diagnostyczne* (2000), IPIŃ, Uniwersyteckie Wydawnictwo Vesalius, Kraków-Warszawa.
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności [KZiS] (2021), <http://www.klasyfikacje.gofin.pl/kzis/6,0.html> (dostęp: 2.07.2021).
- Klechacz D. (2008), *KONFESYJNOŚĆ, czyli „JA WYZNAJĘ”*. Kilka uwag o literaturze anglo-amerykańskiej, <https://www.granice.pl/publicystyka/konfesyjnosc-czyli-ja-wyznaje> 82221-kilka-uwag-o-literaturze-anglo-amerykanskiej/272/1 (dostęp: 9.05.2023).
- Körbel S. (2015), *Psychopathische and narzisstische Tendenzen – Zusammenhänge und Verteilung*, Diplomarbeit, Universität Wien, <https://silo.tips/download/diplomarbeit-titel-der-diplomarbeit-psychopathische-und-narzisstische-tendenzen> (dostęp: 23.06.2022).

- Kollmann T., Stoeckmann C., Linstaedt J.W. (2019), *Task conflict, narcissism and entrepreneurial capability in teams planning a business: A moderated moderation approach to explaining business planning performance*, „Journal of Small Business Management“, Vol. 57(4), s. 1399-1423, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jsbm.12418> (dostęp: 27.04.2023).
- Kononiuk A., Nazarko J. (2014), *Scenariusze w antycypowaniu przyszłości*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kostera M., Śliwa M. (2010), *Zarządzanie w XXI wieku. Jakość, twórczość, kultura*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Kotas D. (2021), *Cukry*, Wydawnictwo Cyranka, Warszawa.
- Kowalewski K., Moczydłowska J.M. (2020), *Patologie i dysfunkcje w organizacji*, Difin, Warszawa.
- Kowalski C.M., Kwiatkowska K., Kwiatkowska M.M., Ponikowska K., Rogoza R., Scherner J.A. (2018), *The Triad traits and intelligence: Machiavellians are bright, and narcissists and psychopaths are ordinary*, „Personality and Individual Differences“, Vol. 131/1-6, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.049> (dostęp: 30.04.2023).
- Kozek W. (2013), *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kozielecki J. (1987), *Koncepcja transgresyjna człowieka*, PWN, Warszawa.
- Kozłowska A. (2006), *Oddziaływanie mass mediów*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.
- Kręglewski J. (1990), *Społeczne uwarunkowania przedsiębiorczych i roszczeniowych zachowań ludzi* [w:] J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski (red.), *Orientacje społeczne jako element mentalności*, Nakom, Poznań, s. 159-181.
- Krippendorff K. (2004), *Content analysis: An introduction to its methodology*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Krizan Z. (2008), *What is implicit about implicit self-esteem?* „Journal of Research in Personality“, Vol. 42, s. 1635-1640, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.07.002> (dostęp: 29.04.2022).
- Krizan Z., Hearlache, A.D. (2018), *The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality*, „Personal and Social Psychology Review“, Vol. 22(1), s. 3-31, <https://doi.org/10.1177/1088868316685018> (dostęp: 29.04.2023).
- Król M. (2022), *Przejawy narcyzmu w ogłoszeniach rekrutacyjnych* [w:] A. Lipka, M. Karczevska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 155-181.
- Kryteria diagnostyczne zaburzeń psychicznych DSM-5^R* (2018), Edra Urban i Partner, Wrocław.

- Kubarych T.S., Deary J.J., Austin E.J. (2004), *The Narcissistic Personality Inventory: Factor structure in a non-clinical sample*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 36(4), s. 857-872, [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00158-2](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00158-2) (dostęp: 11.05.2023).
- Kubicek B., Korunka Ch. (2017), *Job demands in a changing world of work* [w:] R.J. Burke, K.M. Page (Eds.), *Research handbook on work and well-being*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, s. 59-76.
- Kudlik A. (2010), *Myśli intruzyjne w populacji zdrowej – norma czy fenomen?* Materiały z IV Krakowskiej Konferencji Kognitywistycznej „W cieniu zakwitających anomalii”, <https://fbc.pionier.net.pl/details/nnsV979> (dostęp: 1.01.2023).
- Lainidi O., Karakasidou E., Montgomery A. (2022), *Dark Triad, impulsiveness and honesty-humility in the prisoners dilemma game. The moderating role of gender*, „Merits”, Vol. 2(27), s. 387-399, <https://www.mdpi.com/2673-8104/2/4/27> (dostęp: 20.05.2023).
- Lammers C.-H. (2019), *Narzissmus oder kein Narzissmus?* „Psychotherapie im Dialog”, Vol. 20(03), s. 19-25, <https://doi.org/10.1055/a-0771-7102> (dostęp: 17.05.2023).
- Lammers C.-H. (2021), *Narzisstische Persönlichkeitsstörung* [w:] M. Linden, M. Hautzinger (Hg.), *Verhaltenstherapiemanual – Erwachsene*, Springer, Berlin-Deidelberg, s. 537-542, https://doi.org/10.1007/978-3-662-62298-8_88 (dostęp: 20.05.2023).
- Lammers C.-H., Mestel R. (2015), *Gibt es eine Epidemie des Narzissmus?* „PTT – Persönlichkeitsstörungen: Theorie und Therapie”, Jahrgang 19(2), s. 127-137, <https://elibrary.klett-cotta.de/article/99.120110/ptt-19-2-127?pid=99.120110> (dostęp: 9.05.2023).
- Lanaj K., Chang C.-H. „D.”, Johnson R.E. (2012), *Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis*, „Psychological Bulletin”, Vol. 138(5), s. 998-1034, <https://doi.org/10.1037/a0027723> (dostęp: 9.05.2023).
- Lasch Ch. (1980), *Das Zeitalter des Narzissmus*, Verlag Steinhausen, München.
- Lasch Ch. (2019), *Kultura narcyzmu. Amerykańskie życie w czasach malejących oczekiwań*, Wydawnictwo Akademickie Sedno, Warszawa.
- Lazarus R.S. (1991), *Emotion and adaptation*, Oxford University Press, Oxford.
- Leonelli S., Masciarelli F. (2021), *Born to be successful: Start-up patenting activity determinants*, „International Journal of Entrepreneurship and Small Business”, Vol. 43(1), s. 1-21, <https://doi.org/10.1504/IJESB.2021.115311> (dostęp: 9.05.2023).
- Lessard J., Greenberger E., Chen C., Farruggia S. (2011), *Are youth's feelings of entitlement always „bad”? Evidence for a distinction between exploitive and non-exploitive dimensions of entitlement*, „Journal of Adolescence”, Vol. 34(3), s. 521-529, <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2010.05.014> (dostęp: 9.05.2023).

- Lessing L. (2011), *Republic, Lost: How money corrupts congress – and a plan to stop it*, Twelve, New York.
- Lewicka M. (2002), *Daj czy wypracuj? Sześcienny model aktywności* [w:] M. Lewicka, J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo. Podejście psychologiczne*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, s. 111-126.
- Lipka A. (2022a), *Narcyzm a pracoholizm – próba identyfikacji wspólnych mianowników przydatnych w działalności personalnej* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 53-78.
- Lipka A. (2022b), *Narcystyczna pułapka oceniania pracowników* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 182-196.
- Lipka A. (2022c), *Wykorzystanie storytellingu do pomiaru narcystyczności organizacji* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 208-221.
- Lipka A., Karczewska M. (2022c), *Wstęp* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 7-14.
- Lipka A., Król M. (2021), *Rynek doznań. Moduły doświadczeń podczas tworzenia i percepcji ilustracji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice.
- Lipka A., Waszczak S., Król M., Giszterowicz A. (2018), *Empatyczne zarządzanie w czasach kreatywności performatywnej*, CeDeWu, Warszawa.
- Lipka A., Król M., Waszczak S., Winnicka-Wejs A. (2016), *Cyberdyskredytacja pracowników. Uwarunkowania, formy, implikacje*, CeDeWu, Warszawa.
- Lipka A., Król M., Karczewska M., Waszczak S., Winnicka-Wejs A., Słaboń E., Plaszczyńska P. (2022), *Przynależność pokoleniowa a narcyzm i jego percepcja* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 108-137.
- Lipowski M. (2004), *Samoocena jako istotny wymiar osobowości młodego sportowca* [w:] M. Krawczyński, D. Nowicki (red.), *Psychologia sportu w treningu dzieci i młodzieży*, Centralny Ośrodek Sportu, Warszawa, s. 37-57.
- Lipowski M., Makarowski R. (2010), *Narcyzm u sportowców – prawda czy stereotyp?* „Polskie Forum Psychologiczne”, t. 15, nr 1, s. 25-34.
- Liu Y., Li Y., Ling H., Zhang Y. (2019), *Narcissism and learning from entrepreneurial failure*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 34(3), s. 496-512, <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3316465> (dostęp: 9.05.2023).
- Lobstädt T. (2011), *Tätowierung, Narzissmus und Theatralität. Selbstgewinn durch die Gestaltung des Körpers*, Springer, Berlin-Heidelberg.
- Lowen A. (1986), *Narzissmus*, Koesel Verlag, München.

- Lubecka-Stawowska P. (2019), *Narcyzm u muzyków. Poziom narcyzmu u studentów Akademii Muzycznej w Łodzi na Wydziale Instrumentalnym i Wokalno-Aktorskim*, „Konteksty Kształcenia Muzycznego”, t. 6, nr 1(10), s. 105-120, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.2352> (dostęp: 9.05.2023).
- Luber Ch. (2016), *Die Rolle von Narzissmus bei der Neubesetzung von Führungspositionen*, Studienarbeit, FOM Hochschule für Ökonomie & Management gemeinnützige GmbH, Nürnberg früher Fachhochschule, GRIN Verlag, München, <https://www.grin.com/document/439552> (dostęp: 9.05.2023).
- Luber Ch. (2018), *Eine wirtschaftspsychologische Untersuchung von Narzissmus und Beruf*, Bachelorthesis in Studiengang Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie, Hochschule für Ökonomie & Management, Nürnberg, <https://www.grin.com/document/442135> (8.05.2023).
- Łopuszańska J. (2016), *Zróźnicowanie narcyzmu i makiawelizmu u osób uzdolnionych plastycznie i osób o uzdolnieniach przeciętnych*, „Studia Psychologica: Theoria et Praxis”, Vol. 16, No. 2, s. 77-91, <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.mhp-e764dbc4-0e31-4f48-9845-7680cbae75f8> (29.04.2023).
- Maaz H.-J. (2013), *Die narzisstische Gesellschaft: Ein Psychogramm*, C.H. Beck, München.
- Maaz H.-J. (2016), *Die Liebesfalle, Spielregeln für eine neue Beziehungskultur*, C.H. Beck, München.
- Maccoby M. (2004), *Narcystyczni przywódcy: niewątpliwe dobre i bezprzecnie złe strony ich skomplikowanych osobowości*, „Harvard Business Review Polska”, nr 8, s. 110-119.
- Maciantowicz O. (2019), *Regulacja gniewu w narcyzmie wielkościowym i wrażliwym: rola neurotyczności*, praca doktorska, Wydział Psychologii, Uniwersytet Warszawski, <https://depotuw.ceon.pl/bitstream/handle/item/3536/2500-DR-PSY-192751.pdf?sequence=1> (dostęp: 7.05.2023).
- Maciantowicz O., Witowska A., Zajenkowska A., Bodecka M., Skrzypek M. (2017), *Relacja narcyzmu wielkościowego i wrażliwego z typem popełnionego przestępstwa wśród osadzonych w polskich zakładach karnych*, „Psychiatria”, tom 14, nr 4, s. 249-254, https://www.researchgate.net/publication/322265276_Relationship_between_grandiose_and_vulnerable_narcissism_and_type_of_committed_crime_in_population_of_polish_prisoners (dostęp: 7.05.2023).
- Maciejewski Ł. (2012), *Aktorki. Spotkania*, Świat Książki, Warszawa.
- Mahadevan N., Gregg A.P., Sedikides C. (2018), *Is self-regard a sociometer or a hierometer? Self-esteem tracks status and inclusion, narcissism tracks status*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 116, s. 444-466, <https://doi.org/10.1037/pspp0000189> (dostęp: 30.04.2023).
- Majmurek J. (2017), *Roth nieprzedstawiony*, <https://www.dwutygodnik.com/artukul/6973-roth-nieprzedstawiony.html> (dostęp: 7.07.2023).
- Makin P., Cooper C., Cox Ch. (2000), *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Malkin C. (2016), *Rethinking narcissism: The secret to recognizing and coping with narcissists*, Harper Perennial, New York.
- Marcinów M. (2020), *Bezmatek*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.
- Marcinów M., Dobroczyński B. (2018), *Niezabliźniona rana Narcyza. Dyptyk o nieświadomości i początkach polskiej psychoanalizy*, Universitas, Kraków.
- Marsh H.W. (1990), *A multidimensional, hierarchical self-concept: Theoretical and empirical justification*, „Journal of Educational Psychology Review”, Vol. 2, s. 77-172, <https://doi.org/10.1007/BF01322177> (dostęp: 09.05.2023).
- Martin J.E., Heaulme P.F. (1998), *Risk management: Techniques for managing project risk*. [w:] D.I. Cleland (Ed.), *Field guide to project management*, Van Nostrand Reinhold, New York, s. 162-182
- Masztalerz M. (2016), *Kreatywna sprawozdawczość 2.0 – czyli o zarządzaniu wrażeniem w raportach*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów / Szkoła Główna Handlowa”, nr 152, s. 41-51, <https://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171460402> (dostęp: 1.05.2023).
- Matthews R.S., Chalmers D.M., Fraser S.S. (2018), *The intersection of entrepreneurship and selling: An interdisciplinary reviews framework, und future research agenda*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 33(6), s. 691-719, <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.04.008> (dostęp: 13.06.2023).
- Maziarz M. (2012), *Ukryta perswazja, czyli język wpływu i manipulacji w profesji sprzedawcy. Analiza zagadnień na przykładzie sieci sklepów „M-Market”*, <http://hdl.handle.net/11199/6463> (dostęp: 23.04.2023).
- Mazurek-Łopacińska K. (2021), *Zachowania konsumentów na współczesnym rynku. Perspektywa marketingowa*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Mazurkiewicz A., Poteralska B. (2009), *Zrównoważony rozwój Polski* [w:] J. Kleer, A. Wierzbicki (red.), *Narodowy Program Foresight „Polska 2020”. Dyskusja założeń scenariuszy*, Komitet Prognoz „Polska 2020 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa, s. 105-152.
- McClelland D.C. (1990), *Human motivation*, Cambridge University Press, Cambridge.
- McFarlane A. (2008), *Psychological debriefing for adults* [w:] A. McFarlane, E. Foa, T. Keane, M. Friedman, *Effective treatments for PTSD: Practice guidelines for the International Society for Traumatic Stress Studies*, The Guilford Press, New York, NY 2008, s. 83-105.
- Melosik Z. (2013), *Facebook i społeczne konstrukcje narcyzmu (o tożsamości zamkniętej w celi wizerunku)*, „Studia Edukacyjne”, nr 26, s. 99-117, <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/10101/1/99-117.pdf> (dostęp: 9.05.2023).
- Menon M.K., Sharland A. (2011), *Narcissism. Exploitative attitudes, and academic dishonesty: An explorary investigation of reality versus myth*, „Journal of Education for Business”, Vol. 86(1), s. 50-55, <https://doi.org/10.1080/08832321003774772> (dostęp: 9.05.2023).

- Merkel-Davies D.M., Brennan N.M. (2011), *A conceptual framework of impression management: New insights from psychology, sociology and critical perspectives*, „Accounting and Business Research“, Vol. 41(5), s. 415-437, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1786333 (dostęp: 9.05.2023).
- Michalski P. (2011), *Co można powiedzieć? Poezja konfesyjna i konfesjonalność poezji*, „Przekładaniec“, nr 25, s. 165-176, <https://doi.org/10.4467/16891864PC.12.011.0438> (dostęp: 21.03.2023).
- Millon T. (1981), *Disorders of personality, DSM-III, axis II*, John Wiley Sons, Hoboken.
- Millon T. (1990), *Personality disorders* [w:] L.A. Pervin (ed.), *Handbook of personality. Theory and research*, Guilford Press, New York, s. 339-370.
- Millon T., Everly G. (1985), *Personality and its disorders*, Wiley, Hoboken.
- Millon T., Davis R. (2005), *Zaburzenia osobowości we współczesnym świecie*, Instytut Psychologii Zdrowia, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa.
- Mincer J. (1958), *Investment in human capital and personal income distribution*, „Journal of Political Economy“, Vol. 66(4), s. 281-302, <https://www.jstor.org/stable/1827422> (dostęp: 9.05.2023).
- Moczydłowska J.M. (2016), *Postawy narcystyczne jako źródło dysfunkcji w zarządzaniu organizacją – ujęcie teoretyczne*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie“, t. 17, z. 4, cz. 3, s. 259-268, <https://moczydowska.pl/files/J.M.-Moczydowska,-Postawy-narcystyczne-jako--rod-o-dysfunkcji-w-zarz-dzaniu-organizacji---uj-cie-teoretyczne,.pdf> (dostęp: 3.05.2023).
- Momro J. (2019), *Wiedza nienarcystyczna*, „Ruch Literacki“, R. LX(2), https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/147246/momro_wiedza_nienarcystyczna_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 13.08.2022).
- Morgado Cusati M.A. (2022), *Was ist Solipsismus und was sind seine Hauptgedanken?* <https://bessergesundleben.de/was-ist-solipsismus-und-was-sind-seine-hauptgedanken/> (dostęp: 18.05.2023).
- Morf C.C., Rhodewalt F. (2009), *Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model*, s. 1877-196, https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1 (dostęp: 1.04.2023).
- Morf C.C., Weir C., Davidov M. (2000), *Narcissism and intrinsic motivation: The role of goal congruence*, „Journal of Experimental Social Psychology“, Vol. 36(4), s. 424-438, <https://doi.org/10.1006/jesp.1999.1421> (dostęp: 30.04.2023).
- Morf C.C., Torchetti L., Schuerch E. (2011), Chapter 6: *Narcissism from the perspective of the dynamic self – regulatory processing model* [w:] W.K. Campbell, J.D. Miller (eds.), *The handbook of narcissism und narcissistic personality disorder*, John Wiley and Sons, Hoboken, NJ, s. 56-70, <https://doi.org/10.1002/9781118093108.ch6> (dostęp: 17.05.2023).
- Mottron L. (2011), *The power of autism*, „Nature“, Vol. 479, s. 33-35, <https://www.nature.com/articles/479033a> (dostęp: 9.05.2023).

- Mummendey H.D. (1995), *Psychologie der Selbstdarstellung*, Verlag für Psychologie, Göttingen.
- Murakami H. (2017), *Pisanie to autoterapia. Kryje się w nim intencja samopoprawy* [FRAGMENT KSIĄŻKI], <https://i.pl/haruki-murakami-pisanie-to-autoterapia-kryje-sie-w-nim-intencja-samonaprawy-fragment-ksiazki/a/12486337> (dostęp: 21.03.2023).
- Murphy K., Tierney W. (2020), *What has changed and what has not?* [w:] B. Hoffman, M. Shoss, L. Wegman (Eds.), *The Cambridge handbook of the changing nature of work*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 42-66.
- Nadkarni L. (1994), *A sense of entitlement: The development of the Entitlement Attitudes Scale*, Dissertation Abstracts International, Adelphi University Press, New York.
- Navis C., Ozbek O.V. (2017), *Why context matters: Overconfidence, narcissism, and the role of objective uncertainty in entrepreneurship*, „A Academy of Management Review“, Vol. 42(1), s. 148-153, <https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=busnfaculty> (dostęp: 23.05.2023).
- Nehrlich A.D., Koch-Bayram I., Biemann T. (2019), *Die Narzissmusfalle: Anleitung zur Menschen und Selbstkenntnis*, Ecowin Verlag, Salzburg.
- Neiss M.B., Sedikides C., Stevenson J. (2002), *Self-esteem: A behavioural genetic perspective*, „European Journal of Personality“, Vol. 16(5), s. 351-367, <https://doi.org/10.1002/per.456> (10.05.2023).
- Neumann E. (1990), *Depth psychology and a new ethic*, Shambhaha, Boston.
- Neumann E. (2010), *Offener und verdeckter Narzissmus*, „Psychotherapeut“, Vol. 55(1), s. 21-28, <https://doi.org/10.1007/s00278-009-0714-2> (dostęp: 10.05.2023).
- Nevicka B., Tenvelde F.S., De Hoogh A.H.B., Van Vianen A.E.M. (2011), *Reality at odds with perceptions*, „Psychological Science“, Vol. 22(10), s. 1259-1264, <https://doi.org/10.1177/0956797611417259> (dostęp: 9.05.2023).
- Nęcka E. (2012), *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Norouzinik Y., Rahimnia F., Maharati Y., Eslami G. (2022), *Narcissistic leadership and employees innovative behaviour. Mediating role of job embeddedness and job engagement*, „Innovation. Organization and Management“, Vol. 24(3), s. 1-26, <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.1897467> (dostęp: 23.05.2023).
- Norris A.R. (2011), *Impression management: Considering cultural, social and spiritual factors*, „Inquiries Journal“, Vol. 3(7), <http://www.inquiriesjournal.com/articles/553/impression-management-considering-cultural-social-and-spiritual-factors> (dostęp: 3.05.2023).
- Nowacki T.W. (1999), *Zawodoznawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Nowak P., Steuden S. (2000), *Narcyzm jako czynnik modyfikujący twórcze aspekty osobowości*, „Czasopismo Psychologiczne“, t. 6, 1-2, s. 19-24.

- Obrębska M., Doda-Wyszyńska A. (2020), *Narcystyczny urok glamour. Bohaterowie i wartości*, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań, s. 67-83, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/11800/1/M_Obrebska_A_Doda_Wyszynska_Narcystyczny_urok_glamour.pdf (dostęp: 21.05.2023).
- Oettingen G. (2018), *WOOP. Skuteczna metoda osiągania celów*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Oettingen G., Mayer D. (2002), *The motivating function of thinking about the future: Expectations versus fantasies*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 83(5), s. 1198-1212, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.83.5.1198> (dostęp: 30.04.2023).
- Olchanowski T. (2003), *Psychologia pychy – drogi ku Jaźni*, Eneteia, Warszawa.
- Olchanowski T., Sieradzan J. (2011), *Wprowadzenie do problematyki narcyzmu. Od klasycznych koncepcji narcyzmu do narcyzmu kultury zachodniej* [w:] J. Sieradzan (red.), *Narcyzm*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 7-71.
- Olesen B. (2015), *Der Mensch hinter der Maske: Vom Umgang mit narzisstischen Klienten in Coaching und Beratung*, Junfermann Verlag, Paderborn.
- Olsen K.J., Dworkis K.K., Young S.M. (2014), *CEO narcissism and accounting: A picture of profits*, „Journal of Management Accounting Research”, Vol. 26(2), s. 243-267, <https://doi.org/10.2308/jmar-50638> (dostęp: 5.05.2023).
- O'Reilly C.A. III, Doerr B., Caldwell D.F., Chatman J.A. (2014), *Narcissistic CEOs and executive compensation*, „The Leadership Quarterly”, Vol. 25, s. 128-231, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002> (dostęp: 30.04.2023).
- Ostaszewska A. (2011), *Kto jest bohaterem w dobie kultury narcyzmu?* [w:] J. Sieradzan (red.), *Narcyzm*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok, s. 277-286.
- Owczarek B. (2001), *Narracyjność kultury popularnej*, „Studia Paragmalingwistyczne”, nr 1(3), s. 45-66, [https://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_Kulturoznawcze/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_\(3\)/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_\(3\)-s45-66/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_\(3\)-s45-66.pdf](https://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_Kulturoznawcze/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_(3)/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_(3)-s45-66/Studia_Kulturoznawcze-r2013-t-n1_(3)-s45-66.pdf) (dostęp: 12.05.2023).
- Owidiusz (1995), *Metamorfozy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław, Kraków.
- Pachura P. (2016), *O przestrzeni w zarządzaniu. Studium metodologiczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Pacukiewicz M. (2020), *Niemoc i wszechmoc narcyzmu. Kilka refleksji na temat anaklasyki*, „Kultura Współczesna: Teoria, Interpretacje, Krytyka”, nr 1(108), s. 70-81, https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_26112_kw_2020_108_06 (dostęp: 30.05.2023).
- Pakiela A. (2022), *Oto ciało moje*, ArtRage, Warszawa.

- Papageorgiou K.A., Denovan A., Dagnall N. (2019), *The positive effects of narcissism on depressive symptoms through mental toughness: Narcissism may be a dark trait but it does help with seeing the world less grey*, „European Psychiatry”, Vol. 55, s. 74-79, <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.10.002> (dostęp: 2.07.2022).
- Park S.W., Ferrero J., Colvin C.R., Carney D.R. (2013), *Narcissism and negotiation Economic gain and interpersonal loss*, „Basic and Applied Social Psychology”, Vol. 35(6), s. 569-574, <https://doi.org/10.1080/01973533.2013.840633> (dostęp: 1.04.2023).
- Paulhus D.L. (1998), *Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing?* „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 74(5), s. 1197-1208, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1197> (dostęp: 30.04.2023).
- Paulhus D.L., Williams K.M. (2002), *The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 36(6), s. 556-563, [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6) (dostęp: 30.04.2023).
- Paulhus D.L., Westlake B.G., Calves S.S., Harms P.D. (2013), *Self presentation style in job interviews: The role of personality and culture*, „Journal of Applied Social Psychology”, Vol. 43, s. 2042-2059, <https://doi.org/10.1111/jasp.12157> (dostęp: 30.04.2023).
- Peck J.A., Hogue M. (2018), *Acting with the best of intentions... or not: A typology and model of impression management in leadership*, „The Leadership Quarterly”, Vol. 29(1), s. 123-134, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.10.001> (dostęp: 9.05.2023).
- Peichl J. (2017), *Warum es auch gut ist, Narzisst zu sein*, Kösel Verlag, München.
- Pennebaker J.M., Smyth J.M. (2018), *Terapia przez pisanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Peterson S.J., Galvin B.M., Lange D. (2012), *CEO servant leadership: Exploring executive characteristics and firm performance*, „Personnel Psychology”, Vol. 65(3), s. 565-596, <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01253.x> (dostęp: 12.06.2023).
- Petrides K.V., Vernon P.A., Schermer J.A., Veselka L. (2011), *Trait emotional intelligence and the dark triad traits of personality*, „Twin Research and Human Genetics”, Vol. 14(1), s. 35-41, <https://doi.org/10.1375/twin.14.1.35> (dostęp: 9.05.2023).
- Pierścieniak A. (2022), *„Hybrydowość” jako atrybut współczesnych organizacji* [w:] H. Cichocki, A. Tomaszewski (red.), *Organizacja hybrydowa w teorii i praktyce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, s. 9-20, https://www.researchgate.net/publication/362455649_Hybrydowosc_jako_atrybut_wspolczesnych_organizacji (dostęp: 21.04.2023).

- Pietroń-Pyszczyk A. (2006), *Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów*, Wydawnictwo Marina, Wrocław.
- Pietrowicz K. (2015), *Ciemna materia i ciemna energia Sieci. Nadzór, konsumpcja, bierność*, „Kultura Współczesna”, nr 1(85), s. 163-169, https://www.nck.pl/upload/archiwum_kw_files/artykuly/14_k_pietrowicz_-_ciemna_materia_i_ciemna_energia_sieci.pdf (dostęp: 21.04.2023).
- Pikuła R. (2022), *Ekshibicjonizm literacki i pożytki z niego*, „Przegląd”, 25-31.07, s. 40-42.
- Pilch I. (2014), *Makiawelizm, narcyzm, psychopatia: ciemna triada jako próba opisanie osobowości eksploatora*, „Chowanna”, t. 2, s. 165-181.
- Pisarek W. (2019), *Analiza treści przekazów. Procedura badawcza* [w:] M. Kita, I. Loewe (red.), *Język w prasie. Antologia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 13-53.
- Plaszczyńska P., Słaboń E. (2022), *Określenia o znamionach narcyzmu w ofertach studiów podyplomowych na przykładzie wybranej uczelni publicznej w Polsce* [w:] A. Lipka, M. Karczeńska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 197-207.
- Plutchik R. (1980), *Emotion: A psychoevolutionary synthesis*, Harper and Row, New York.
- Pollack I., Kerbler E. (2011), *Appearing competent: A study of impression management in US and European CEO profiles*, „Journal of Business Communication”, Vol. 48(4), s. 355-372, <https://doi.org/10.1177/0021943611414687> (dostęp: 30.04.2023).
- Popek S. (2010), *Psychologia twórczości plastycznej*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Poraj-Weder M., Sekścińska K. (2013), *Ile narcyza jest w artyście? Poziom narcyzmu u studentów Akademii Muzycznej w Łodzi i studentów Uniwersytetu Warszawskiego i Łódzkiego* [w:] E. Kumik, G. Poraj (red.), *Konteksty kształcenia muzycznego*, tom III: *Muzyka – Edukacja, Rozwój*, Łódź, Akademia Muzyczna im. G. i K. Bacewiczów, s. 305-320.
- Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T., Boulian P.V. (1974), *Organizational commitment, job satisfaction and turnover amongst psychiatric technicians*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 59(5), s. 603-609, <https://doi.org/10.1037/h0037335> (dostęp: 25.05.2023).
- Prashantham S., Bhagavatula S., Kumar K. (2020), *Handle with care: Entrepreneurial reputation borrowing in an emerging economy*, „International Journal of Entrepreneurial Venturing”, Vol. 9(4), s. 373-391, https://repository.iimb.ac.in/bitstream/2074/11276/1/Bhagavatula_JBVI_2020_Vol.13.pdf (dostęp: 11.06.2023).
- Prashantham S., Floyd S.W. (2019), *Navigating liminality in new venture internationalization*, „Journal of Business Venturing”, Vol. 34(3), s. 513-527, <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.001> (dostęp: 11.06.2023).

- Przegalińska A. (2016), *Istoty wirtualne. Jak fenomenologia zmieniała sztuczną inteligencję*, Universitas, Kraków.
- Raskin R.N., Hall C.S. (1979), *A narcissistic personality inventory*, „Psychological Reports”, Vol. 45, s. 590, <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590> (dostęp: 24.09.2023).
- Raskin R., Hall C.S. (1981), *The narcissistic personality inventory: Alternate form reliability and further evidence of construct validity*, „Journal of Personality Assessment”, Vol. 45(2), s. 159-162, https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4502_10 (dostęp: 25.09.2023).
- Raskin R.N., Shaw R. (1988), *Narcissism and the use of personal pronouns*, „Journal of Personality”, Vol. 56(2), s. 393-404, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1988.tb00892.x> (dostęp: 10.05.2023).
- Raskin R.N., Terry H. (1988), *A principal components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity*, „Journal of Personality and Social Psychology”, Vol. 54(5), s. 890-902, <http://www.columbia.edu/~da358/npi16/raskin.pdf> (dostęp: 10.05.2023).
- Reckwitz A. (2017), *Odkrycie kreatywności. O procesie społecznej estetyzacji*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
- Reduta M. (2015), *Zawód, profesja i kultura profesjonalna*, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, nr 2(74), https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/3265/1/07_Micha%C5%82%20REDUTA.pdf (dostęp: 24.04.2023).
- Rhodewalt F. (2004). *Social motivation and object relations: Narcissism and interpersonal self-esteem regulation* [w:] J. Forgas, K. Williams, S. Laham (Eds.), *Social motivation: Conscious and unconscious processes* Cambridge University Press, Cambridge, s. 332-350, <https://doi.org/10.1017/CBO9780511735066.020>
- Rhodewalt F., Tragakis M.W., Finnerty J. (2006), *Narcissism and self-handcapping. Linking self-aggrandizement to behaviour*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 40, s. 573-597, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.05.001> (dostęp: 30.04.2023).
- Rijsenbilt A., Commandeur H. (2013), *Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud*, „Journal of Business Ethics”, Vol. 117(2), s. 413-429, <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1528-7> (dostęp: 20.04.2023).
- Ritter K., Lammers C.-H. (2007a), *Narzissmus – Persönlichkeitsvariable and Persönlichkeitsstörung*, „Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie”, Vol. 57(2), s. 53-60, <https://doi.org/10.1055/s-2006-951922> (dostęp: 9.05.2023).
- Ritter K., Lammers C.-H. (2007b), *Selbstwert und Narzissmus*, „PTT – Persönlichkeitsstörungen: Theorie und Therapie”, Vol. 11(1), s. 41-49, <https://elibrary.klett-cotta.de/article/99.120110/ptt-11-1-41> (dostęp: 10.05.2023).
- Roche M.J., Pincus A.L., Lukowitsky M.R., Menard L.S., Conroy D.E. (2013), *An integrative approach to the assessment of narcissism*, „Journal of Personality Assessment”, Vol. 95(3), 237-248, <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.770400> (dostęp: 1.04.2023).

- Roe A., Luneborg P.W. (1984), *Personality development and career choice* [w:] D. Brown, D. Brookes (red.), *Career choice and development*, San Francisco – Washington – London, s. 31-60, <http://www.borbelytiborbors.extra.hu/ZSKF/CareerDevelopment.pdf> (dostęp: 15.06.2022).
- Rogoza R., Rogoza M., Wyszynska P. (2016), *Polska adaptacja modelu narcystycznego podziwu i rywalizacji*, „Polskie Forum Psychologiczne”, tom 21, nr 3, s. 410-431, <https://doi.org/10.14656/PFP20160306> (dostęp: 7.05.2023).
- Rosenthal S.A., Pittinsky T.L. (2006), *Narcissistic leadership*, „Leadership Quarterly”, Vol. 17(6), s. 617-633, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005> (dostęp: 2.07.2022).
- Rosik P. (2018), *Boty opanowują rynek giełdowy – zarówno sam handel, jak i media*, Strefa Inwestorów, <https://strefainwestorow.pl/artykuly/20180104/boty-gieldowe-media> (dostęp: 18.05.2023).
- Roth Ph. (2022), *Amerykańska sielanka*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U., nr 265, poz. 2644) zaktualizowane o dodatkowe specjalności w roku 2007 (Dz.U. 2007, nr 106, poz. 728), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20042652644/O/D20042644.pdf>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2007, nr 106, poz. 728), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20071060728/O/D20070728.pdf>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2010, nr 82, poz. 537), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20100820537/O/D20100537.pdf>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014, poz. 1145), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001145/O/D20141145.pdf>
- Sadowski Z., red. (1997), *Leksykon rynku pracy*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
- Sadowski Z., Wach T. (2003), *Leksykon pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego*, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa.
- Sakowski Ł. (2023), *Naukowcy to narcyzi? Narcyzm wrażliwy i wielkościowy a zawody*, <https://www.totylkoteoria.pl/narcyzm-wrazliwy-zawody/> (dostęp: 7.05.2023).
- Salavou H., Lioukas S. (2019), *An empirical juxtapose of the effects of self-image on entrepreneurial career along the spectrum of nascent to actual entrepreneurs*, „European Management Review”, Vol. 16(4), s. 1129-1141, <https://doi.org/10.1111/emre.12323> (dostęp: 23.05.2023).

- Saleem F., Malik M.I., Malik M.K. (2021), *Toxic leadership and safety performance: Does organizational commitment act as stress moderator*, „Cogent Business and Management“, Vol. 8(1), s. 1-16.
- Sandel M.J. (2020), *Tyrania merytokracji. Co się stało z dobrem wspólnym?* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sanecka E. (2020), *Ciemna triada osobowości w środowisku pracy. Perspektywa interakcyjna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Sartori G. (2005), *Homo videns. Telewizja i pomyślenie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Sarzyński P. (2023), *Akt współczesny: dużo konfekcji, trochę pruderii. Zniknął, ale wraca w nowej odsłonie*, „Polityka“, nr 18/19, 26 kwietnia – 9 maja, s. 112-114.
- Sattler V.E. (2023), *Narzissmus im organisationalen Kontext – Die Bedeutung von Narzissmus und Emotionsregulation im Führungsprozess*, Bachelorarbeit, Fakultät Kommunikation und Umwelt, Hochschule Rhein-Waal, https://opus4.kobv.de/opus4-rhein-waal/files/1694/VivianeEllenaSattler_Bachelorarbeit.pdf (dostęp: 10.05.2023).
- Saulsman L., Page A. (2004), *The five-factor model and personality disorder empirical literature: A meta-analytic review*, „Clinical Psychology Review“, Vol. 23(8), s. 1055-1085, <https://doi.org/10.1016/J.CPR.2002.09.001> (dostęp: 13.05.2023).
- Saxe R., Weitz B.A. (1982), *The SOCO scale: A measure of the customer orientation of salespeople*, „Journal of Marketing Research“, Vol. 19(8), s. 343-351, <https://doi.org/10.2307/3151568> (dostęp: 10.05.2023).
- Schaufeli B.W., Buunk, B.P. (2003), *Burnout: An overview of 25 years of research in theorizing* [w:] M.J. Winnubst i C.L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology*, Wiley, Chichester, s. 383-425, <https://www.wilmar-schaufeli.nl/publications/Schaufeli/181.pdf> (dostęp: 17.05.2023).
- Schneck Ch. (2018), *Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater*, Springer, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-53946-0> (dostęp: 9.05.202).
- Schulz M., Hatch M.J., Holten Larsen M. (2000), *The expressive organization: Linking identity, reputation and the corporate brand*, Oxford University Press, Oxford.
- Sciulli D. (2009), *Professions in civil society and the state. Invariant foundations and consequences*, Brill, Boston, <https://brill.com/display/title/17038> (dostęp: 14.06.2023).
- Schwartz S.H. (2008), *Cultural value orientations: Nature and implications of national differences*, „Psychology. Journal of the Higher School of Economics“, Vol 5(2), s. 37-67, https://www.researchgate.net/publication/265997557_Cultural_Value_Orientations_Nature_Implications_of_National_Differences (dostęp: 25.09.2023).

- Schwartz S.H., Cieciuch J., Vecchione M., Davidov E., Fisher R., Beuerlein C., Ramos A., Verkasalo M., Loennqvist J.E., Demirutku K., Dirilen-Gumus O., Konty M. (2012), *Refining the theory of basic personality values*, „Journal of Personality and Social Psychology“, Vol. 103(4), s. 663-688, <https://doi.org/10.1037/a0029393> (dostęp: 10.05.2023).
- Sedikides C., Rudich E.A., Gregg A.P., Kumashiro M., Rusbult C. (2004), *Are normal narcissists psychologically healthy? Self-esteem matters*, „Journal of Personality and Social Psychology“, Vol. 87(3), s. 400-416, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.400> (dostęp: 9.05.2023).
- Senedyka R. (2015), *Od kultury do kultury „siebie”. O zwrotnych formach w projektach tożsamościowych*, Universitas, Kraków.
- Sennett R. (2009), *Upadek człowieka publicznego*, Muza, Warszawa.
- Shaker M.R., Husein Alnoori A.A. (2023), *Narcissistic leadership and its impact on the quality of work life*, „Res Militaris. Social Science Journal“, Vol. 13(3), <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/download/3909/3038/5660> (dostęp: 23.05.2023).
- Shavelson R.J., Hubner J.J., Stanton G.C. (1976), *Selbst-concept: Validation of construct interpretations*, „Review of Educational Research“, Vol. 46(3), s. 407-441, <http://rer.sagepub.com/content/46/3/407> (dostęp: 10.05.2023).
- Sidor-Rządkowska M., Sienkiewicz Ł. (2023), *Cyfrowy HR. Organizacja w warunkach transformacji technologicznej*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Silberman S. (2015), *Neuro tribes*, Avery, New York.
- Skibiński A. (2016), *Narracje i autonarracje tożsamości: kodowanie siebie-jako-innego* [w:] J. Wasilewski (red.), *Narracje w życiu. O grupie i o jednostce*, Media Początku XXI wieku, tom 29, Instytut Dziennikarstwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 162-170, https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/11495/Wasilewski_Narracje%20w%20C5%BCyciu.pdf?sequence=1&isAllowed=y (dostęp: 7.05.2023).
- Ślomożyński K.M., Domański H. (1998), *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe* [w:] Z. Krawczyk, K. Sowa (red.), *Socjologia w Polsce*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Rzeszów, s. 125-142.
- Smit S. (2021), *Mastering employee experience. 16 specific steps to take in your EX transformation*, Spintype, Copenhagen.
- Sontag S. (1977), *Photography unlimited*, „The New York Review of Books“, 23 June, s. 25-31, <https://www.nybooks.com/articles/1977/06/23/photography-unlimited/> (dostęp: 2.03.2022).
- Soyer R.B., Rovenpor J.L., Kopelman R.E. (1999), *Narcissism and achievement motivation as related to three facets of the sales role: Attraction, satisfaction, and performance*, „Journal of Business and Psychology“, Vol. 14(2), s. 285-304, <https://doi.org/10.1023/A:1022147326001> (dostęp: 30.04.2023).

- Spano L. (1999), *The relationship between exercise and anxiety, obsessive-compulsiveness, and narcissism*, „Personality and Individual Differences”, 30(1), s. 87-93.
- Spikins P. (2013), *The Stone Age origins of autism* [w:] M. Fitzgerald (Ed.), *Recent advances in autism spectrum disorder*, Vol. 2, IntechOpen, London, s. 3-24, <https://doi.org/10.5772/53883> (dostęp: 9.05.2023).
- Stala M. (2001), *Trzy nieskończoności*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Stalewski T. (1997), *Strategie personalne w organizacji. Studium teoretyczne* [w:] T. Stalewski, E. Chlebicka (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wybrane problemy i metody*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław, s. 23-30.
- Stawiarska-Lietzau M., Łuźniak-Piecha M. (2014), *Psychopatia, narcyzm, histrionika – menedżerowie o osobowościach patologicznych i kreowane przez nich kultury organizacyjne: wprowadzenie do badań*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: Problemy, Innowacje, Projekty”, nr 4(34), s. 11-30, <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1700> (dostęp: 12.06.2023).
- Stawiszyński T. (2016), *Narcystyczna osobowość naszych czasów*, <https://www.tygodnikpowszechny.pl/narcystyczna-osobowosc-naszych-czasow-32273> (dostęp: 1.01.2023).
- Stoeber J., Sherry S.B., Nealis L.J. (2015), *Multidimensional perfectionism and narcissism: Grandiose or vulnerable?* „Personality and Individual Differences”, Vol. 80, s. 85-90, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.027> (dostęp: 30.04.2023).
- Strelau J. (2015), *Różnice indywidualne. Historia – determinanty – zastosowania*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Stucke T.S. (2003), *Whats to blame? Narcissism and self-serving attributions following feedback*, „European Journal of Personality”, Vol. 17(6), s. 465-478, <https://doi.org/10.1002/per.497> (dostęp: 9.05.2023).
- Suermer H.C., Suermer N., Demirutku K., Cifci O.S. (2001), *Using a personality-oriented job analysis to identify attributes to be assessed in officer selection*, „Military Psychology”, Vol. 13(3), s. 129-146.
- Sundermeier J., Gersch M., Freiling J. (2020), *Hubristic start-up founders – the neglected bright and inevitable dark manifestations of hubristic leadership in new venture creation processes*, „Journal of Management Studies”, Vol. 57(5), s. 1037-1067, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12604> (dostęp: 9.05.2023).
- Sułkowski Ł. (2011), *Pomiędzy tożsamością a kulturą organizacyjną*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 24, s. 205-217, https://www.researchgate.net/publication/322273346_Pomiedzy_tozsamoscia_a_kultura_organizacyjna (dostęp: 2.07.2023).
- Susskind R., Susskind D. (2019), *Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów*, Wolters Kluwer, Warszawa.

- Swid A., Ragab D. (2018), *Narcissistic leaders: A review of astonishing success and remarkable failure*, „Journal of Leadership, Accountability and Ethics”, Vol. 15(3), s. 31-39, <https://doi.org/10.33423/jlae.v15i3.1244> (dostęp: 18.06.2023).
- Syrek-Kosowska A. (2018), *Zarządzanie złożonością biznesu w świecie VUCA – rozwój liderów nowej ery* [w:] K. Popieluch (red.), *HR Business Partner. Rola, filary, perspektywy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 405-420.
- Szczepański J. (1972), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
- Szmidt K.J. (2018), *Teoretyczno-badawcze nurty w polskiej kreatologii*, „Nauki o Wychowaniu. Studia Interdyscyplinarne”, tom 7(2), s. 8-43, <https://doi.org/10.18778/2450-4491.07.01> (dostęp: 1.01.2023).
- Szpakowska M. (2017), *Na ratunek „Artyści”*, „Dialog”, luty, nr 2(723), <https://www.dialog-pismo.pl/w-numerach/na-ratunek-artyści> (dostęp: 30.04.2023).
- Szpunar M. (2014), *Od narcyzmu jednostki do kultury narcyzmu*, „Kultura, Media, Teologia”, nr 18, s. 106-116, https://kmt.uksw.edu.pl/media/pdf/kmt_2014_18_szpunar.pdf (dostęp: 10.05.2023).
- Szpunar M. (2016), *Kultura cyfrowego narcyzmu*, Wydawnictwa AGH, Kraków.
- Sztaba S., red. (2007), *Ekonomia od A do Z. Encyklopedia podręczna*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Szuman S. (2014), *Osobowość i charakter*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Tapscott D. (2009), *Grown up digital. How the net generations is changing your world*, McGraw-Hill, New York.
- Tarapata J., Szadkowska M. (2014), *Psychologiczne determinanty kształtowania relacji sprzedawca – klient w procesie sprzedaży*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania”, nr 9(1), s. 197-208, <https://nsz.wat.edu.pl/pdf-129337-56389?filename=Psychologiczne.pdf> (dostęp: 23.04.2023).
- Tavanti M. (2011), *Zarządzanie toksycznymi liderami. Dysfunkcyjne schematy w przywództwie organizacyjnym i sposoby radzenia sobie z nimi*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 6, s. 137-147.
- Thackeray W.M. (1998), *Targowisko próżności*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Tomczok M. (2020), *Kule wodne. Dzienniki pisarzy w kulturze narcyzmu*, „Kultura Współczesna”, nr 108(1), s. 82-95, <https://doi.org/10.26112/Kw.2020.108.07> (dostęp: 21.05.2023).
- Tomczok J. (2023), *Mając lat 40, mam świadomość, jak moje życie zostało naznaczone pogardą do kobiet*, „Newsweek”, nr 20, 16 maja, <https://www.newsweek.pl/nwpl-202316-20230417> (dostęp: 22.06.2023).
- Torres-Marin J., Navarro-Carrillo G., Carratero-Dios H. (2022), *Differentiating the traits of the Dark Tetrad in their linkages with humor styles, dispositions toward ridicule and laughter, and comic styles*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 185, Article 111281, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111281> (dostęp: 20.05.2023).

- Trompeter S. (2010), *Somatoforme Störungen* [w:] S. Amberger, S.C. Roll (Hg.), *Psychiatriepflege und Psychotherapie*, Georg Thieme Verlag, s. 386-392.
- Truścińska A. (2018), *Życie Adelki*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Turnock A., Langley K., Jones C.R.G. (2022), *Understanding stigma in autism: A narrative review and theoretical model*, „Autism in Adulthood”, 9 March, Vol. 4(1), s. 76-91, <https://doi.org/10.1089/aut.2021.0005> (dostęp: 29.04.2023).
- Twenge J.M. (2006), *Generation me: What today's young Americans are more confident, assertive, entitled – and more miserable than ever before*, Free Press, New York.
- Twenge J.M., Campbell W.K. (2009), *The narcissism epidemic. Life in the age of entitlement*, Free Press, New York.
- Twenge J.M., Konrath S., Foster J.D., Campbell W.K., Bushman B.J. (2008), *Egos inflating over time: A cross-temporal meta-analysis of the Narcissistic Personality Inventory*, „Journal of Personality”, Vol. 76, s. 875-901, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00507.x> (dostęp: 10.05.2023).
- Tyszkiewicz B. (2013), *Nie wszystko na sprzedaż*, Wydawnictwo Studio Marka Łebkowskiego, Warszawa.
- Vater A., Roepke S., Ritter K., Lammers C.H. (2013), *Narzisstische Persönlichkeitsstörung*, „Psychotherapeut”, Vol. 58(6), s. 599-615, <https://doi.org/10.1007/s00278-013-1021-5> (dostęp: 23.04.2023).
- Vater A., Moritz S., Roepke S. (2018), *Does a narcissism epidemic exit in modern Western societies? Comparing narcissism and self-esteem in East and West Germany*, „PloS one”, Vol. 13(1), <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0188287> (dostęp: 9.05.2023).
- Verkoef P.C., Lemon K.N., Parasuraman A., Roggeveen A., Tsiros M., Schlesinger L.A. (2009), *Customer experience creation: Determinants, dynamics and management strategies*, „Journal of Retailing”, Vol. 85(1), s. 31-41, <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2008.11.001> (dostęp: 7.05.2023).
- Volmer J., Koch I.K., Göritz A.S. (2016), *The bright and dark sides of leader's dark triad traits: Effects on subordinate's career success and well-being*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 101, s. 413-418, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046> (dostęp: 20.05.2023).
- Vopel K.W. (2006), *Expressives Schreiben. Ein Programm zur seelischen Immunisierung*, iskopress Verlags, Salzhauseen.
- Yu M.C., Wang G.G., Zheng X.-T., Shi W.-J. (2020), *Entrepreneur narcissism and unethical proorganizational behaviour: An examination of mediated-moderation model*, „Economic Research – Ekonomska Istrazivanja”, Vol. 33(1), s. 501-520, <https://hrcak.srce.hr/file/369728> (dostęp: 8.06.2023).
- Wales W.J., Patel P.C., Rumpkin G.T. (2013), *In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance*, „Journal of Management Studie”, Vol. 50(6), s. 1041-1069, <https://doi.org/10.1111/joms.12034> (dostęp: 13.05.2023).

- Wallace H.M., Baumeister R.F. (2002), *The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory*, „Journal of Personality and Social Psychology“, Vol. 82(5), s. 819-834, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.819> (dostęp: 2.07.2022).
- Walter M., Bilke-Hentsch O. (2020), *Narzissmus: Grundlagen – Formen – Interventionen*, W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Wardetzki B. (2015), *Blender im Job. Vom klugen Umgang mit narzisstischen Chefs, Kollegen und Mitarbeitern*, Scorpio Verlag, München.
- Warmiński A. (1997), *Koncepcja „cienia“ w psychologii C.G. Junga*, „Rocznik Naukowo-Dydaktyczny WSP w Krakowie. Prace Filozoficzne VII“, z. 190, s. 33-46, <https://rep.up.krakow.pl/xmlui/bitstream/handle/11716/8215/RND190--03--Koncepcja-cienia--Warminski.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 1.01.2023).
- Wasilewski J., Rostkowski T. (2018), *Modele narracji o sprawiedliwości systemu wynagradzania*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów. Problemy, Innowacje, Projekty“, tom 49(3), s. 99-127, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0012.7405> (dostęp: 7.05.2023).
- Waszczak S., Winnicka-Wejs A. (2022), *Od narcyzmu jako zaburzenia osobowości do narcyzmu organizacyjnego w społeczeństwach konfesyjnych* [w:] A. Lipka, M. Karczewska (red.), *Nagie przedsiębiorstwa. O narcyzmie organizacyjnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice, s. 16-33.
- Watson P.J., Grisham S.O., Trotter M.V., Bilderman M.D. (1984), *Narcissism and empathy: Validity evidence for the narcissistic personality inventory*, „Journal of Personality Assessment“, Vol. 48(3), s. 301-305, https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4803_12 (dostęp: 1.04.2023).
- Wątroba W. (2017), *Transgresje międzypokoleniowe późnego kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Weber M. (1946), *The social psychology of the world religions* [w:] H.H. Gerth, C. Wright Mills (eds.), *From Max Weber, essays in sociology*, Oxford University Press, New York, s. 267-302.
- Weisshaupt M. (1978), *Impression-Management in Einstellungsinterviews: Effekte verschiedener Selbstdarstellungspraktiken auf die Wahrnehmung und Beurteilung von Person*, Dissertation u.a. Prüfungsschriften, Universität Tübingen.
- Wehrle M. (2022), *10 heimliche Narzissten-Berufe (deiner-dabei?)*, Coaching- und Karrietipps, <https://www.youtube.com/watch?v=9f9tIHWZmKk> (dostęp: 24.06.2022).
- Wetzel E., Brown A., Hill P.L., Chung J.M., Robins R.W., Roberts B.W. (2017), *The narcissism epidemic is dead; long live the narcissism epidemic*, „Psychological Science“, Vol. 28 (12), s. 1833-1847, <https://doi.org/10.1177/0956797617724208> (dostęp: 30.04.2023).

- Węgrzyn-Białogłowicz K. (2006), *Postawa twórcza a styl funkcjonowania interpersonalnego* [w:] W. Limont, K. Melek-Zawadzka (red.), *Dylematy edukacji narcystycznej, edukacja artystyczna a potencjał twórczy człowieka*, t. 2, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, s. 237-258.
- Whelpley Ch.E., Perrault E. (2021), *Autism at work: How internal and external factors influence employee outcomes and firm performance*, „Journal of General Management”, Vol. 46(3), s. 210-217, <https://doi.org/10.1177/0306307020961987> (dostęp: 29.04.2023).
- Wink P. (1991), *Two faces of narcissism*, „Journal of Personality and Social Psychology” Vol. 61(4), s. 590-597, <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.4.590> (dostęp: 9.05.2023).
- Wirtz M.A. (Hg.) (2013), *Lexikon der Psychologie*, Huber, Bern.
- Wisse B., Bareld S.D.H., Rictzschel E.F. (2015), *How innovative is Your employee? The role of employee and supervisor Dark Triad personality traits in supervisor perceptions of employee innovative behaviour*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 82, s. 158-162, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020> (dostęp: 9.05.2023).
- Wisse B., Sleebos E. (2016), *When the dark ones gain power: Perceived position power strengt hens the effect of supervisor machiavellianism on abusive supervision in work teams*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 99, s. 122-126, <https://dro.dur.ac.uk/18716/1/18716.pdf> (dostęp: 10.05.2023).
- Witkowski T. (2004), *Psychomanipulacje*, Biblioteka Moderatora, Wrocław.
- Witkowski T. (2016), *Psychomanipulacje. Jak je rozpoznawać i jak sobie z nimi radzić*, Biblioteka Moderatora, Taszów.
- Wojciechowski P. (2011), *Efektywność sprzedaży. Czas agresywnych sprzedawców minął?* <https://www.bonavigator.pl/czas-agresywnych-sprzedawcow-minal-czesc-12.html> (dostęp: 9.05.2023).
- Wojtczuk-Turek A. (2020), *Przekształcanie pracy. Perspektywa pracownika i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Wołk Z. (2013), *Zawodoznawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Difin, Warszawa.
- Work for Humanity (br.), *A vision for redefining the human experience of work*, <https://workforhumanity.com/a-vision/> (dostęp: 18.05.2023).
- World Economic Forum (2020), *The future of jobs report*, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (dostęp: 18.05.2023).
- Yang J., Chang M., Li J., Zhou L., Tian F., Zhang J. (2021), *Exploring the moderated mediation relationship between leader narcissism and employees' innovative behaviour: The role of job stress, traditionality, and trust in leaders*, „Chinese Management Studies”, Vol. 14(3), s. 543-563.
- Yao Z., Zhang X., Lin Z., Zhang L., Luo J. (2020), *Narcisstic leadership and voice behaviour: the role of job stress, and trust in leaders*, „Chinese Management Studies”, Vol. 14(3). s. 543-563, <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2018-0747> (dostęp: 2.05.2023).

- Yukl G.A. (2005), *Leadership in organizations*, Pearson, London.
- Young M., Pinsky D. (2006), *Narcissism and celebrity*, „Journal of Research in Personality”, Vol. 40(5), s. 463-471, <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.05.005> (dostęp: 10.05.2023).
- Zabel L. (2019), *Narzystische Depression*, Psychosial Verlag, Giessen.
- Zajenkowski M., Czarna A.Z. (2015), *What makes narcissists unhappy? Subjectively assessed intelligence moderates the relationship between narcissism and psychological well-being*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 77, s. 50-54, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.045> (dostęp: 30.04.2023).
- Zbroja A. (2021), *Mireczek. Patoopowieść o moim ojcu*, Wydawnictwo Agora, Warszawa.
- Zeigler-Hill V., Besser A., Morag J., Campbell W.K. (2016), *The Dark Triad and sexual harassment proclivity*, „Personality and Individual Differences”, Vol. 89, s. 47-54, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.048> (dostęp: 10.05.2023).
- Zhou Y. (2017), *Narcissism and the art market performance*, „The European Journal of Finance”, Vol. 23(13), s. 1197-1218, <https://doi.org/10.1080/1351847x.2016.1151804> (dostęp: 30.04.2023).
- Zhou L., Li J., Liu Y., Tian F., Zhang X., Qin W. (2019), *Exploring the relationship between leader narcissism and team creativity. Evidence from R and D Teams in Chinese high-technology enterprises*, „Leadership and Organization Development Journal”, Vol. 40(8), s. 916-931, <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0099> (dostęp: 6.05.2023).
- Zimbardo Ph.G., Gerring R.J. (2012), *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Ziółkowski M. (1990), *Orientacje indywidualne a system społeczny* [w:] J. Reykowski (red.), *Orientacje społeczne jako element mentalności*, Nakom, Poznań, s. 52-75.
- Żemojtel-Piotrowska M. (2016), *Psychologiczne wyznaczniki i konsekwencje roszczeniowości w perspektywie (między)kulturowej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Żemojtel-Piotrowska M., Baran T., Piotrowski J. (2011), *Postawy roszczeniowe a system wartości w ujęciu Shaloma Schwartz*, „Psychologia Społeczna”, nr 17, s. 146-158.

Źródła internetowe

- [www 1] <https://www.znak.com.pl/autor/Philip-Roth> (dostęp: 23.04.2023).
- [www 2] <https://nowymarketing.pl/a/37651.zawod-influencer-najgorzej-postrzegany-przez-polakow-jakie-profesje-sa-najbardziej-powazane?> (dostęp: 25.06.2022).

- [www 3] <https://politykazdrowotna.com/artukul/ordynator-nie-cieszy-sie-juz-prestizem/826168> (dostęp: 24.04.2023).
- [www 4] <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/2708/portier-praca-zarobki-doswiadczenie-zatrudnienie-przyszlosc> (dostęp: 23.04.2023).
- [www 5] <https://toxische-beziehung.de/blog/allgemein/narzissmus-bei-beratern-und-therapeuten/> (dostęp: 24.06.2022).
- [www 6] <https://tvn24.pl/biznes/najnowsze/i84h99-Barometr-zawodow-2023> (dostęp: 24.04.2023).
- [www 7] <https://www.ortograf.pl/slownik/proznosc> (dostęp: 25.06.2022).
- [www 8] <http://www.ftj.agh.edu.pl> (dostęp: 25.04.2023).
- [www 9] <https://www.youtube.com/watch?v=4WbOKnfR20Q> (dostęp: 22.07.2022).
- [www 10] <https://www.youtube.com/watch?v=fcNqSA4FZWY> (dostęp: 22.07.2022).
- [www 11] <https://www.studycheck.Youtuber/Vlogger/Youtuber-Vloger-werden> (dostęp: 22. 07. 2022).
- [www 12] <https://www.aubi-plus.de/berufe/youtuber-youtuberin-2084/> (dostęp: 22.07. 2022).
- [www 13] <https://www.klicksafe.de/youtube/traumberufe-fuer-Kinder> (dostęp: 22. 07. 2022).
- [www 14] <https://sprawdzwykladowce.pl> (dostęp: marzec – listopad 2015).
- [www 15] <https://synonim.net/synonim/narcyzm> (dostęp: 14.11.2021).
- [www 16] <https://antonim.net/antonim/narcyzm> (dostęp: 1.05.2023).
- [www 17] <https://sjp.pwn.pl/doroszewski/konfesyjny;5441570.html> (dostęp: 23.03.2023).
- [www 18] <https://kulturacja.pl/tag/literatura-konfesyjna/> (dostęp: 21.03.2023).
- [www 19] <https://tuczytam.blogspot.com/2015/09/moj-wiek-meski-philip-roth.html> (dostęp: 7.07.2023).
- [www 20] <https://lubimyczytac.pl/ksiazka/216929/dyplom-z-pozadania> (dostęp: 7.07.2023).
- [www 21] <https://ksiegarnia.pwn.pl/Monda-cane,960012516,p.html> (dostęp: 7.07.2023).
- [www 22] <https://pl.wikipedia.org/wiki/Solipsyzm> (dostęp: 18.05.2023).
- [www 23] <https://wsjp.pl/haslo/podglad/68414/dislajk> (dostęp: 13.05.2023).
- [www 24] <https://zmianazawodowa.pl/wiedza/zmiana-zycia-i-pracy/29/zawody-przyszlosci-co-nas-czeka-za-20-lat> (dostęp: 18.05.2023).
- [www 25] <https://www2.deloittle.com/de/de/pages/trends/jobs-der-zukunf-berufswelt-2035.html> (dostęp: 18.05.2023).

[www 26] <https://www.forbes.pl/zawody-przyszlosci> (dostęp: 18.05.2023).

[www 27] <https://www.studycheck.de/berufe/berufe-mit-zukunft>
(dostęp: 18.05.2023).

[www 28] <https://job-futuromat.iab.de> (dostęp: 18.05.2023).

Spis rysunków

2.1. Kody narcyzmu <i>versus</i> kody echoizmu.....	50
4.1. Źródła wiedzy o narcystycznych zawodach, zajęciach i wytworach pracy oraz ich wykonawcach.....	84

Spis tabel

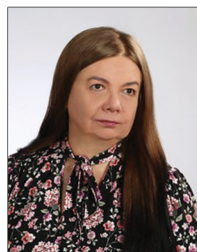
1.1. Lista narcystycznych zawodów – przykład	24
2.1. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Posiadana władza, status finansowy, konkurowanie, ambicje i doskonałość – autopercepcja”	42
2.2. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Przekonania o własnej wyjątkowości i/lub obcowania z wyjątkowymi osobami”	43
2.3. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Przekonania o swojej wartości”	44
2.4. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Poczucie uprzywilejowania, nietolerowanie negatywnego feedbacku”	45
2.5. Liczba antonimów do synonimów pojęcia narcyzm.....	49
2.6. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Deinfluencyzacja, antymaterializm, antypróżność, poszukiwanie sensu zamiast dążenia do władzy”	55
2.7. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Dystans do siebie”	57
2.8. Fragmenty tekstu książki pt. „Aktorki. Spotkania” odpowiadające kodowi: „Pokora”	58
3.1. Analizowane utwory polskiej literatury konfesyjnej z lat 2018-2022	68
3.2. Zdania z kodami narcystycznymi i echoistycznymi (W. Grzegorzewska, „Wilcza rzeka”)	79
5.1. Poziom ryzyka na stanowiskach kierowniczych związanych z narcystycznymi profesjami – przykład ujęcia.....	105
5.2. Ryzyko związane z generowaną literaturą konfesyjną dla jej twórców i odbiorców – przykład ujęcia.....	109
5.3. Narcyzm wielkościowy a narcyzm wrażliwy.....	113

O ile narcyzm (za wyjątkiem narcyzmu kulturowego i organizacyjnego) jest domeną psychologii klinicznej, o tyle potencjał narcystyczności – już raczej przedmiotem zainteresowania analityków kontekstu, w tym nie tylko psychologów biznesu, ale i socjologów, ekonomistów, szerzej – przedstawicieli różnych nauk społecznych i humanistycznych. Potencjał narcystyczności, np. zawodów, może, lecz nie musi, narcyzm podwyższyć, wyzwolić, utrzymywać lub utrwalić...

Fragment Wstępu

W analizowanych treściach narracji stwierdzono dominację symptomów postaw echoistycznych (manifestujących się m.in. w autentyczności wizerunków) nad narcystycznymi [...]. Czy w związku z tym należałoby mieć w pamięci w dalszym ciągu zdanie S. Szumana [2014, s. 216]: „Narcyzm jest powszechnym «charakterem» duszy ludzkiej” czy też wskazane byłoby raczej jego zastąpienie (myśląc, póki co, chyba jednak życzeniowo) innym, o następującej treści: Echoizm jest powszechnym „charakterem” duszy ludzkiej?

Fragment Zakończenia



Niniejsza publikacja jest szesnastą książką autorską w dorobku Anny Lipki. Opublikowała je w Wydawnictwie macierzystej Uczelni (1991, 1996, 1997, 2020, 2021, 2023), Oficynie Wydawniczej Ośrodka Postępu Organizacyjnego (1998, 2001), Wydawnictwie Wyższej Profesjonalnej Szkoły Biznesu (2000), Poltext (2002), Difin (2004, 2005), Oficynie a Wolters Kluwer business (2010), CeDeWu (2019), Polskim Wydawnictwie Ekonomicznym (2021, 2022). Ponadto ma w swoim dorobku 18 książek współautorskich oraz 7 pod jej (współ)redakcją.

ISBN 978-83-7875-865-5



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach