

Dr Jekyll – Mr Hyde, czyli niektóre typy osobowości z pogranicza normy i patologii

Większość objawów zaburzeń osobowości to zwykłe cechy charakteru, które w różnym nasileniu można przypisać każdemu człowiekowi. Dla osoby cierpiącej na zaburzenie osobowości konkretny splot skrajnie wyrażonych cech charakteru powoduje cierpienie i trudność radzenia sobie. Zaburzenia osobowości sprawiają, że ludzie, których dotyka ten problem, gorzej radzą sobie ze stresem i często towarzyszą im objawy psychiczne lub całe zespoły objawów np.: epizody depresji, objawy lękowe. Cechy osobowości często wiążą się bezpośrednio z przekonaniami ludzi na temat świata i samych siebie, są związane np.: ze sposobem wychowania, oraz z kulturą w której żyje dana osoba. Wiele teorii mówi, że konkretne typy osobowości są częstsze w niektórych społeczeństwach, a nawet grupach społecznych. W tym artykule przyjrzymy się wybranym zaburzeniom osobowości, ludziom, współpracownikom z którymi przebywać na co dzień jest dosyć trudno...

Osobowość z pogranicza...

W ostatnich kilkunastu latach niezwykłą karierę w psychiatrii i psychologii klinicznej zrobiło pojęcie "pogranicza" (ang. *borderland*), a ściślej biorąc, "osobowości pogranicznej" (*borderline personality*), nazywanej czasem - w niezbyt udanym tłumaczeniu na język polski - "osobowością z pogranicza". Mamy tutaj bowiem do czynienia z objawami, których nie można jednoznacznie zaklasyfikować ani do nerwicy ani do psychozy (stąd nazwa). Kilkadziesiąt lat temu zaproponowano by tę nową kategorię zaburzeń osobowości nazwać „osobowością *borderline*”. Charakterystyczne zachowania i cechy osób z osobowością „z pogranicza” to¹:

- P – popadanie w konflikty z innymi
- O – obezwładniające uczucie pustki
- G – gorączkowe wysiłki uniknięcia porzucenia
- R – ryzykowne i nieprzemyślane działania

¹ http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_chwiejna_emocjonalnie_typu_borderline dostępne w dniu 1.09.2011r.

- A – autoagresywne groźby lub działania
- N – niestabilny i kapryśny nastrój
- I – intensywne i labilne związki
- C – częste zmiany kierunków działań
- Z – zaburzenia obrazu ja
- E – erupcje gniewu i gwałtowności

Zaburzenia tożsamości u osób „borderline” powodują zauważalny i trwale niestabilny obraz samego siebie lub poczucia własnego "ja", co w obszarze zawodowym może skutkować brakiem spójnej wizji rozwoju własnej kariery zawodowej, częstą zmianą miejsca i rodzaju pracy, rozpatrywaniem coraz to nowych, diametralnie różnych pomysłów na aktywność zawodową. W kontaktach ze współpracownikami charakterystyczna jest nieprzewidywalność emocji takich osób – od intensywnej złości i problemów z jej kontrolowaniem, podejrzliwości - po epizody depresji lub braku emocji. Chaotycznie zmienny stosunek do innych ludzi sprawia, że osoby te mają duże trudności z nawiązywaniem trwałych relacji z innymi ludźmi.

Nikt nie spełnia w pełni ich oczekiwań. Odrzucają kolejnych znajomych i przyjaciół, rozczarowując i nudząc się nimi. Mają spore pokłady wiary w ludzi - wierzą, że nowo poznana osoba jest dobra, każdy ma u nich „na dzień dobry” spory kredyt zaufania. Nieświadomie nie dostrzegają wad obcej osoby, która wpada w pułapkę ich idealizacji; szybko się angażują emocjonalnie. Gdy osoba zbliży się do nich dostrzegają, że nie jest idealna, wyszukują jej słabości, wady, po czym odwracają się od niej równie szybko jak się zaangażowali z początku emocjonalnie. Ten cykl ucieczek i skreślenia ludzi z ich życia powtarza się bezustannie.

Mają "pretensje do całego świata" o wszystkie swoje kłopoty i trudności, dominuje u nich poczucie niezadowolenia, znudzenia, pustki i osamotnienia.

Przyczyny zaburzenia borderline nie są znane. Przypuszcza się, że mogą odgrywać rolę czynniki genetyczne, ale szczególne znaczenie przywiązuje się do wczesnych doświadczeń społecznych.

Badania pokazują, że wiele osób dotkniętych tym zaburzeniem osobowości w dzieciństwie doświadczało molestowania, prześladowania czy odrzucenia, a także rozłączenia z opiekunami, z którymi wiązały ich silne więzi emocjonalne.

Osobowość neurotyczna

Neurotyczny styl zachowania jest to zaburzony sposób przejawiania się osobowości, oznaczający przede wszystkim, że w osobowości dominuje niezrównoważenie emocjonalne o charakterze nerwicowym. Przeciwnością neurotyczności jest równowaga emocjonalna.

Osoby neurotyczne bardzo często reagują wrogością, lękiem, drażliwością i odczuwają poczucie winy. Neurotyczność przejawia się również podatnością na przeżywanie negatywnych emocji oraz dużą wrażliwością na sytuacje trudne. Osoby stabilne emocjonalnie, czyli z małą neurotycznością, przejawiają spokój i zrelaksowanie na co dzień, potrafią również poradzić sobie ze stresem, bez doświadczania drażliwości i napięcia.²

Dość często zdarza się że osoby neurotyczne dotyka problem pracoholizmu.

Badacze tego zjawiska wyjaśniają uzależnienie od pracy neurotycznymi cechami osobowości, takimi jak neurotyczna potrzeba miłości, poczucie niższości, lęk przed niepowodzeniem oraz dążenie do uznania i akceptacji. Funkcją pracoholizmu jest wypieranie lęku, nieokreślonej niepewności i przede wszystkim podniesienie poczucia swojej wartości. Na podłożu tych potrzeb powstaje perfekcjonizm i stawianie sobie bardzo wysokich wymagań. Pracoholizm jest także formą uzyskania akceptacji poprzez zwrócenie uwagi na swój skrajny, ekstremalny stan. Perfekcjonizm oraz stawianie sobie wysokich wymagań występujące w pracoholizmie służą redukcji lęku, podniesieniu poczucia wartości poprzez uzyskanie uznania i akceptacji innych oraz wynikają z silnego lęku przed niepowodzeniem, które mogłoby podważyć i tak już niską samoocenę. Przyjmuje się, że pracoholizm rozwija się na podłożu neurotycznej rozbieżności między tym, kim jednostka jest ("Ja realnym") a tym, kim chciałaby być w oczach innych ludzi ("Ja idealne" / "Ja powinnościowe").³

Permanentny strach to najpowszechniejszy z symptomów neurotycznych. W przeciwieństwie do normalnego strachu, strach neurotyczny dotyczy

² McCrae R. R., Costa P. T., Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej, Wyd. WAM, Kraków 2005, str. 66.

³ Kozak D., Pracoholizm a neurotyzm. Osobowościowe uwarunkowania uzależnienia od pracy. W: e-mentor (dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, nr 5(12) 2005. Artykuł dostępny w dniu 1.09.2011r. na stronie <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/12/id/224>.

przewidywanych w przyszłości trudności. Stąd neurotycy często stosują tzw. unikowy styl radzenia sobie ze stresem. Osoby charakteryzujące się tym stylem w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tych sytuacji.

Styl ten może przyjmować dwie formy:

- a) angażowanie się w czynności zastępcze, np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o wszystkim innym tylko nie o sytuacji problemowej,
- b) poszukiwanie kontaktów towarzyskich.

Na koloryt charakteru neurotycznego składają się takie cechy jak:

- częste poczucie winy
- zależność od rodziny
- ogromny strach przed pomyłką lub niepowodzeniem we własnych obowiązkach,
- konformizm
- nieustające wrażenie, że nie jest się wystarczająco docenianym, kochanym itp.
- wieczne niezadowolenie
- trudność znalezienia prawdziwego celu w życiu⁴

Program życia takich osób jest naznaczony obowiązkiem i sztywnością. Każda nieprzewidziana przeszkoda, która zaburza ustalony porządek, drażni go i prowadzi do zakłopotania. Znaczącym elementem tego charakteru jest też niezdecydowanie. Może ono przejawiać się w odniesieniu do przeszłych zachowań: taka osoba, udręczona z powodu skrupułów, spędza długie godziny na roztrząsaniu spraw i uporczywie na nowo rozpamiętuje dokonane już działania. Przyszłość jednak też jest dla niej problematyczna, zwłaszcza jeśli niesie ze sobą konieczność dokonywania wyborów. Szczególnie dobre osiągnięcia mają neurotycy w działaniach, które wymagają precyzji i takich, które polegają na porządkowaniu i katalogowaniu. Są natomiast mało biegłe w pracach, które wymagają rozwiązań elastycznych, twórczych zrywów, różnorodności pomysłów.

Osobowość...podejrzliwa...

Wszechogarniająca podejrzliwość i nieufność to cechy najbardziej rzucające się w oczy gdy przyjrzymy się funkcjonowaniu człowieka o osobowości paranoicznej. Dla

⁴ Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości. Wyd. WAM, Kraków 2003, str. 249-250.

osób, które muszą na co dzień przebywać z taką osobą jest to przeważnie niezwykle traumatyczne doświadczenie. Każde bowiem słowo, gest, działanie mogą być odebrane jako atak i dowód braku lojalności.

Nieustannie spodziewają się, iż zostaną oszukane, szukają dowodów na potwierdzenie swoich podejrzeń, nie przyjmując do wiadomości faktów zaprzeczających. Często dręczą ich wątpliwości dotyczące lojalności przyjaciół, co wywołuje niechęć i ogranicza zaufanie do nich. Doszukują się podtekstów wymierzonych przeciwko nim w niewinnych uwagach na swój temat. Niewiele potrzeba by zareagowali gniewem i agresją. Ich podstawowym mechanizmem obronnym jest projekcja.

Projekcja jest procesem przeniesienia własnych wad na inną osobę, gdzie można je bezkarnie krytykować (mało kto lubi krytykować siebie). Projekcja nie dotyczy jedynie wad, ale i uczuć, dążeń oraz innych cech (zarówno pozytywnych jak i negatywnych). Pojawia się ona zazwyczaj w następstwie wypierania (treści wyparte przenoszone są na innych, gdzie mogą być krytykowane i zwalczane).

Osoby paranoiczne, często uważają się za niemal doskonałe, a winą za własne błędy i niepowodzenia obarczają innych, niekiedy do tego stopnia, że przypisują im celowe działanie.

Starają się znajdować coraz to nowe dowody na to, że są okłamywane, wykorzystywane i manipulowane przez otoczenie.

Do tego dochodzi przekonanie o własnej nieomyślności, bardzo poważne traktowanie siebie, całkowity brak autoironii i niepodatność na krytykę. Osoba z osobowością paranoiczną ma tendencję do analizowania wszystkich przekazów zewnętrznych poszukując w nich ukrytych, najczęściej wrogich, motywów.

W kontaktach z otoczeniem charakteryzują się dużą sztywnością. Jakikolwiek zmiany są odbierane jako atak na ich ustalone prawa i przywileje (bardzo często wyolbrzymione).

Osoby z paranoiczną osobowością nie potrafią odnaleźć się w pracy zespołowej czy wymagającej kontaktów z klientami. Często są kłótlive, poddają w wątpliwość słuszność decyzji podejmowanych przez zwierzchników. Doszukują się łamania ich praw pracowniczych - pospolitym zjawiskiem są częste zmiany pracy, prowadzenie procesów z pracodawcą. W decyzjach kierownictwa doszukują się podstępów, których celem jest pozbawienie ich stanowiska lub autorytetu.

Otoczenie często odbiera osoby z osobowością paranoiczną jako fanatyków zaciekle broniących swoich racji, jako osoby zimne, zazdrosne, skryte oraz nadmiernie poważne.

Jeśli taka osoba pełni funkcję kierowniczą, wypatruje wszelkich oznak nielojalności w firmie, często myli ambicję z brakiem lojalności i w gorliwym pracowniku dostrzega kogoś, kto dybie na jego stanowisko. Doszukuje się złych intencji w działaniu podwładnych.⁵

Jako współpracownik i kolega uważa, że jest ofiarą spisku innych współpracowników, zmierzającego do zniszczenia jego osiągnięć i pozycji. Jest niezwykle wrażliwy na krytykę.

Według niego nic nie zdarza się tak po prostu, czy przypadkiem, wszystko jest z góry uplanowane i umyślnie skierowane przeciw niemu. W swojej wyobraźni stale kolekcjonuje fakty i zdarzenia, które pasują do urojonego przez niego spisku organizowanego przez wyimaginowanych wrogów. Wydaje mu się stale, że inni cały swój czas lub chociażby jego część poświęcają na np. obgadywanie go. W celu „osłabienia” swoich wyimaginowanych wrogów potrafi wygłaszać kłamliwe i niesprawiedliwe opinie o nich, a nawet na nich donosić.

Osobowość autorytarna

Dyrektywność wydaje się cechą niezbędną do skutecznego przewodzenia innym. Charyzmatyczny przywódca, dobry kierownik czy manager powinni umieć kierować innymi i określać cele zespołowe, do których grupa będzie wspólnie zmierzała pod okiem swojego mentora. Poziom dyrektywności decyduje w znacznej mierze o stylu kierowania, a więc sposobie zarządzania personelem, np. w strukturach organizacyjnych firmy. Co to jest tak naprawdę dyrektywność? Jaki jest związek dyrektywności z osobowością autorytarną i dogmatyzmem?

Osobowość autorytarna to taki rodzaj osobowości, w którym dominuje wysoka konserwatywność poglądów i postaw, a także postrzeganie świata przez pryzmat stereotypów i schematycznego "sztywnego" rozumowania. Dla osobowości autorytarnej charakterystyczna jest rezygnacja z własnej oceny zjawisk i podpieranie się autorytetem znanej osoby dla wyjaśnienia swoich poglądów i działań.

⁵ Cavaiola A., Lavender N., Toksyczni koledzy. Jak postępować z trudnymi współpracownikami, Wyd. Jacek Santorski & CO, Warszawa 2008, str. 264-265.

Komponenty autorytaryzmu to⁶:

- konwencjonalizm – bezkrytyczne, sztywne przywiązanie do tradycyjnych norm, konserwatyzm obyczajowy;
- autorytarne podporządkowanie – bezkrytyczny stosunek do wyidealizowanego autorytetu własnej grupy, silna potrzeba hierarchiczności: poddańcza uległość wobec silniejszego przy jednoczesnym znieważaniu "słabszych";
- autorytarna agresja – przejawianie postaw antyspołecznych i zachowań agresywnych względem wybranych grup społecznych, osób łamiących konwencje, indywidualistów,
- niechęć do wnikania we własne wnętrze, rozumienia własnych potrzeb psychicznych oraz potrzeb psychicznych innych ludzi, ucieczka od refleksji dotyczących pragnień, potrzeb, uczuć;
- przesadność i stereotypowość – skłonność do myślenia w sztywnych kategoriach, tendencja do przypisywania odpowiedzialności czynnikom zewnętrznym;
- potępienie słabości – wiara w siłę i bycie „twardym” – relacje społeczne postrzegane w kategoriach dominacji – uległości; osoba autorytarna identyfikuje się przy tym z postaciami reprezentującymi władzę, jednocześnie pogardzając tymi, którzy w jej przekonaniu reprezentują niższy poziom hierarchii społecznej;
- projekcja negatywnych uczuć – skłonność do przypisywania własnych negatywnych uczuć innym ludziom;
- destruktywność i cynizm – uogólniona wrogość w stosunku do ludzi, skłonność do deprecjacji innych.

Przyczyną kształtującą osobowość autorytarną są konserwatywne metody wychowawcze, w których utrzymuje się surową dyscyplinę i kary za niepożądane zachowania. Osoba o takim rysie osobowości była w dzieciństwie pozbawiona poczucia bezpieczeństwa, a okazywanie jej miłości, sympatii w dzieciństwie było uzależnione od podporządkowania się.

W firmie, w której pracownicy boją się szefa, efektywność pracy spada. Zamiast skupić się na pracy, koncentrują się na tym, jak przetrwać kolejny dzień.⁷

⁶ http://pl.wikipedia.org/wiki/Osobowo%C5%9B%C4%87_autorytarna – dostępne w dniu 1.09.2011r.

⁷ Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, GWP, Gdańsk 2003

Chociaż z szefem o osobowości autorytarnej trudno się współpracuje, bywa on bardzo przydatny dla firmy. Sprawdza się, gdy pracownicy nie są w pełni przygotowani do zadań, a potrzebne jest szybkie i zdecydowane działanie.

Pewność siebie i bezkompromisowość powoduje, że ludzie zaczynają wypełniać jego polecenia, co sprawia, że praca nabiera rytmu. Na co dzień jednak, jeśli firma nie przechodzi kryzysu, taki szef bardziej demotywuje i sprawia, że pracownikom trudno osiągnąć satysfakcję z pracy.

Jeżeli jest to nowy kierownik, jego autorytarność może być chwilową pozą, aby zyskać silniejszą pozycję u pracowników. Szczególnie kiedy jeszcze niedawno był jednym z nich. Ignorowanie jego poleceń oraz uszczypliwe uwagi mogą nasilić jego despotyczne zachowanie. Natomiast okazanie sympatii oraz sygnały, że ludzie liczą się z nim jako szefem, mogą sprawić, że zmieni zachowanie i okaże się całkiem niezłym liderem.

Jeżeli szef ma osobowość typowo autorytarną, jego szacunek można próbować zdobyć pewnością siebie i asertywnością. Taki szef darzy większym szacunkiem pracowników o silnej osobowości. Pracownikom mało asertywnym, nieśmiałym, szef, który jest osobowością autorytarną, najpewniej okaże brak szacunku.

Autorytarny szef bardziej ceni osobę, która w sposób zdecydowany i uczciwy potrafi bronić siebie i swoich racji. Ważne jest więc, aby stawiać wyraźne granice i umiejętnie sygnalizować, kiedy szef je przekracza.

Osobowość narcystyczna

Słowo „narcyz” w psychologii wywodzi się z greckiego mitu. Narcyz był przystojnym młodzieńcem, który odrzucił miłość nimfy Echo. To z kolei tak rozgniewało boginię miłości – Afrodytę, że rzuciła na niego klątwę, za sprawą której, zakochał się we własnym odbiciu w lustrze wody. Nie mogąc połączyć się z obiektem swoich westchnień, zmarł z tęsknoty a na jego grobie wyrósł piękny kwiat nazwany jego imieniem.

W powszechnym użyciu, słowo narcyz opisuje człowieka nadmiernie dbającego o swój wygląd, egoistycznego, nadmiernie skoncentrowanego na sobie.

Ten popularny wizerunek nie wyczerpuje jednak spektrum cech i zachowań którymi interesuje się psychologia.

Człowiek z narcystyczną osobowością przekonany jest o własnej wielkości i wyższości nad innymi. Stawiając siebie w centrum zainteresowania uważa, iż świat ma wobec niego dług, co rodzi postawę roszczeniową. Charakterystyczna jest potrzeba bycia podziwianym i cenionym.⁸

Ludzie ci są przekonani o własnej wyjątkowości, znaczeniu, potencjale, urodzie itp. Osoby narcystyczne słabo empatyzują z uczuciami innych. Wykazują tendencję do manipulowania i posługiwania się ludźmi, zawsze (w ich mniemaniu) wypadając lepiej w porównaniu. Jednak pod maską wielkości często kryje się niskie poczucie własnej wartości i głęboko zakorzenione poczucie wstydu. Dlatego osoby te czują ciągłą potrzebę podkreślania własnych sukcesów i doniosłości.⁹

Osoby narcystyczne mają problem ze stabilnym poczuciem tożsamości. Wkładają one wiele energii w próby jej wykreowania. Ludzie ci żyją w poczuciu ciągłego zagrożenia utraty własnej wartości. Jeśli bowiem ich fasadowa, wykreowana tożsamość zostanie zachwiana, zostają wydani na pastwę poczucia niższości. Ich „fasadowe ja” jest bardzo zależne od otoczenia i kontekstu sytuacyjnego. Dlatego osoby takie reagują depresją na przykład na problemy w pracy, jeśli to identyfikacja z zawodem stanowiła rdzeń ich fasady, jeśli na niej próbowali stworzyć swój idealny wizerunek. Można powiedzieć, że w przypadku zwolnienia - osoba bez tego typu zaburzeń „traci pracę”, a osoba narcystyczna traci „część siebie”. Osoby narcystyczne mogą być asertywne w sytuacjach, w których kompetencje ich fasadowego ja dobrze wpisują się w kontekst. Jednak w sytuacjach, w których nie czują się pewnie, które są niezależne od ich „fasadowego ja” są często nieśmiałe i zagubione. Dlatego, by zapobiegać takim sytuacjom, okazują arogancję i zachowują się wyniośle wobec innych.

Narcyz nie lubi rutynowej, „zwyczajnej” pracy, w rodzaju opracowywania raportów, sporządzania notatek, udziału w naradach, załatwiania korespondencji. Zwykle wierzy, że posiada „specjalne talenty”, które firma powinna wykorzystać. Swoje pomysły, nawet zupełnie błahe, postrzega jako niezwykle błyskotliwe. W relacjach z ludźmi jest najczęściej wymagający i zaborczy. Jego potrzeby mają zawsze pierwszeństwo a otoczenie ma obowiązek je zaspokoić. Jest przekonany, że właśnie takie traktowanie mu się należy. Kiedy inni nie reagują zgodnie z oczekiwaniami, wpada w złość, podnosi głos, ubliża.

⁸ Cavaiola A., Lavender N., op. itc., str. 54.

⁹ Johnson S., Style charakteru, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004, str. 59.

Dominują u niego zachowania, dzięki którym korzystnie prezentuje się w oczach otoczenia. Narcyz miewa duże osiągnięcia nierzadko wynikające głównie z umiejętnego dbania o własny wizerunek w oczach innych osób. Zdradza talenty przywódcze, lubi współzawodnictwo.

Narcystyczny zwierzchnik będzie żądał pracy w dowolnych godzinach, nie biorąc pod uwagę tego, że inni mają swoje życie poza firmą. Będzie oczekiwał błyskotliwych, nowych pomysłów. Można odnieść wrażenie, że żąda doskonałości, a pracownikowi który nie sprosta tym wymaganiom, na pewno da odczuć, że nie nadaje się do tej pracy. Jeśli ktoś przedstawi pomysł, który się sprawdzi, narcyz wyciągnie z nich korzyść dla siebie. Jeśli zawiedzie, zrobi z autora pomysłu kozła ofiarnego.

Nie życzy sobie krytycznych uwag, oczekuje natomiast stosowania zasady „jeśli nie możesz powiedzieć o mnie czegoś dobrego, to nie odzywaj się wcale”.

Potrafi eksploatować innych dla swoich celów i korzyści, ale nie odwdzięcza się za to pochwałami czy lojalnością. Ma skłonność do nadużywania władzy. Uważa, że reguły są dla innych, nie dla niego.¹⁰

Pracując dla narcystycznego zwierzchnika najlepiej stosować zasadę „Nie bierz tego do siebie”. To, że szef nie docenia, prawdopodobnie nie ma nic wspólnego z rzeczywistą jakością pracy. Ten brak uznania jest pewną stałą, niezależną od tego czy ktoś stanął na wysokości zadania, czy też zawiódł. Narcyz jest po prostu niezdolny do empatii, nie potrafi zaspokoić czyjejś potrzeby akceptacji.

Kolega o tego typu osobowości, pracujący na podobnym, równorzędnym stanowisku, będzie w zasadzie prezentował wszystkie wyżej opisane cechy. Będzie oczekiwał wyjątkowego traktowania, poświęcał dużo czasu na robienie dobrego wrażenia, podczas gdy inni wykonają całą pracę. W razie kryzysu czy konfliktu, oczekuje, że to inni stawią mu czoła, sam zaś siądzie w bezpiecznej odległości i będzie przyglądał się zmaganiom. Rozmowę na temat kłopotów domowych czy osobistych problemów sprowadzi zwykle do odpowiedzi w stylu „ciekawe kto wygra dzisiaj mecz?” albo „nie masz już dosyć obiadów w firmowym bufecie?”. Ponieważ nie ma w nim za grosz pokory, znakomicie umie się sprzedać innym, zwłaszcza szefom, menedżerom. Dzięki temu szybciej awansuje.

¹⁰ Cavaiola A., Lavender N., op. cit., str. 57.

Wszelkie wysiłki zmierzające do wymuszenia zmiany zachowania narcystycznego współpracownika, są raczej bezowocne. Pamiętać należy, że problem leży w nim, uniknie się dzięki temu pułapki samooskarżeń i poczucia bezsilności.¹¹ A jeśli się dobrze przyjrzeć...może uda się czegoś nauczyć jeśli chodzi o umiejętność kreowania wizerunku...

Opracowanie: Mariusz Kubat

Bibliografia:

1. Bernstein A., Craft S., Trudni współpracownicy, GWP, Gdańsk 2002.
2. Cava R., Sztuka współpracy z trudnymi ludźmi, Wyd. Amber, Warszawa 2002.
3. Cavaiola A., Lavender N., Toksyczni koledzy. Jak postępować z trudnymi współpracownikami, Wyd. Jacek Santorski & CO, Warszawa 2008.
4. Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, GWP, Gdańsk 2003.
5. Dietrich G., Typologia osobowości, czyli kilka słów o cholerykach i innych temperamentach, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009.
6. Fedeli M., Temperamenty, charaktery, osobowości. Wyd. WAM, Kraków 2003.
7. Huflejt-Łukasik M., Ja i procesy samoregulacji różnice między zdrowiem a zaburzeniami psychicznymi. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
8. Johnson S., Style charakteru, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2004.
9. Kozak D., Pracoholizm a neurotyzm. Osobowościowe uwarunkowania uzależnienia od pracy. W: e-mentor (dwumiesięcznik Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, nr 5(12) 2005.
10. McCrae R. R., Costa P. T., Osobowość dorosłego człowieka. Perspektywa teorii pięcioczynnikowej, Wyd. WAM, Kraków 2005.

¹¹ Cavaiola A., Lavender N., op. cit., str. 64.