

UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
ȘCOALA DOCTORALĂ DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI

TEZĂ DE DOCTORAT
REZUMAT

Autor,
Oara PRUNDEANU

Coordonator științific,
Prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN

IAȘI
2022

**UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
ȘCOALA DOCTORALĂ DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**

**IMPLICAȚII ALE NARCISISMULUI ASUPRA
DINAMICII DE GRUP ȘI PERFORMANȚEI.
ROLUL STRATEGIILOR DE AUTOREGLARE ȘI
A LEADERSHIP-ULUI**

REZUMAT

Autor,

Oara PRUNDEANU

Coordonator științific,

Prof. univ. dr. Ticu CONSTANTIN

IAȘI

2022

Introducere

În organizații, munca este structurată din ce în ce mai mult în echipe de lucru și asigurarea unei performanțe eficiente a echipei, dincolo de simpla performanță individuală, este esențială. În același timp, există o nevoie crescută de a identifica strategii eficiente pentru a construi echipe în interiorul cărora membrii să colaboreze eficient. Pornind de la aceste nevoi, cercetătorii au pus sub semnul întrebării relevanța rezultatelor obținute din cercetarea personalității la nivel individual și rezultatele la nivelul grupului și, prin urmare, au sugerat că este important să investigăm rolul trăsăturilor de personalitate la nivel de grup (Kramer, Bhawe & Johnson, 2014; LePine, Buckman, Crawford & Methot, 2011).

În lucrarea de față ne-am propus să investigăm dinamica și efectele narcisismului analizând diverse aspecte legate de stilul de conducere, strategiile de autoreglare și amplificare a sinelui și performanța subiectivă și obiectivă în sarcină a grupurilor. Inițial am construit două studii în „cascadă” care au avut rolul de a verifica în ce măsură persoanele cu tendințe narcisiste își asumă rolul de lider al grupului, utilizează strategii de amplificare a sinelui în raport cu ceilalți din grup și influențează munca în echipă atunci când sunt făcute saliente ca lider de grup, realizând totodată și replici de validare a rezultatelor statistice obținute. Ulterior, am investigat diverse strategii utilizate de persoanele cu tendințe narcisiste pentru a obține statutul social dorit și am identificat faptul că dominanța și prestigiul sunt utilizate diferit în funcție de motivația persoanelor narcisiste de a conduce. În final, pentru a înțelege mai bine care sunt mecanismele care contribuie la depunerea unui efort în muncă a persoanelor narcisiste, am investigat un set de aspecte legate de capacitatea acestora de a avea un stil de conducere personal eficient, dorința de a avea putere și faimă.

Teza este structurată în două secțiuni principale, prima secțiune abordând aspecte legate de fundamentarea teoretică a variabilelor studiilor și analiza sistematică a literaturii de specialitate, iar în a doua secțiune se regăsesc prezentate studiile empirice realizate. Astfel, prima secțiune conține trei capitole care analizează performanța grupurilor, dinamica grupului și procesul de interacțiune, cât și relația dintre narcisism și performanța la nivel organizațional. A doua secțiune, conține obiectivele și metodologia generală a tezei, două studii experimentale și două replici ale acestor studii, alături de alte două studii transversale și un set de concluzii generale.

1. Performanța grupurilor mici în sarcină

În prima parte a acestui capitol sunt prezentate mai multe definiții ale grupurilor mici, cât și ale echipelor de muncă, fiind abordate mai multe perspective. În acest sens, este menționat faptul că termenul echipă de muncă a fost introdus de către Leavitt (1975) cu scopul de a analiza modalitatea de organizare a muncii, evidențiind faptul că echipa reprezintă o unitate de bază organizațională. Mai târziu, alți cercetători (Katzenbach & Smith, 1993, p. 41) au definit o echipă ca fiind „un număr mic de persoane cu abilități complementare care se angajează să atingă un scop comun, obiective de performanță și au o abordare pentru care se consideră că sunt responsabili reciproc”. Prin urmare, este accentuat faptul că lista atributelor definitorii ale muncii vizează în principal un set de elemente de proces, precum depunerea unui efort constant, implicarea într-o colaborare interdependentă și utilizarea deciziilor comune (Xyrichis & Ream, 2008). Pe de altă parte, în cadrul acestui capitol este prezentată o altă paradigmă propusă de Hinsz, Tindale și Vollrath (1997) care analizează grupurile din perspectiva procesării informaționale. Această paradigmă descrie grupurile ca fiind *unități de procesare a informațiilor* (ex., codificare, stocare și recuperare) care implică gradul în care anumite informații, idei sau procese cognitive sunt împărtășite între membrii grupului, dar și gradul în care aceste schimburi afectează rezultatele la nivel individual și de grup. În lucrarea de față, grupurile mici sunt înțelese ca fiind *sisteme socio-cognitive*, mai ales prin prisma faptului că aceasta operaționalizare a fost rezultată din analiza grupurilor mici, care interacționează ad-hoc, în condiții de laborator (Hinsz et al., 1997).

Punctul de plecare în inferențele conceptuale din cadrul acestei lucrări este reprezentat de *Modelul de procesare informațională* a grupului propus de Hinsz și colaboratorii săi (1997), care se regăsește descris în detaliu în cadrul acestui capitol. Ulterior, sunt prezentate un set de informații care indică faptul că procesarea informațională ar putea fi condusă de două tipuri de motivație, cea socială (preferința individuală pentru distribuția rezultatelor între sine și ceilalți membri ai grupului) și epistemică (disponibilitatea de a depune eforturi sistematice pentru a obține o înțelegere cât mai acurată și aprofundată a lumii, a sarcinii de grup sau a deciziei ce urmează să fie luată cu privire la o anumită problemă), analizate atent în *Modelul procesării motivate a informațiilor în grupuri* propus de autorii De Dreu, Nijstad și Van Knippenberg (2008).

În continuare, în cadrul capitolului este discutată importanța cognițiilor comune și valoarea acestora în cadrul grupurilor, cât și rolul complexității cognitive a grupurilor. Analizate ca

mecanism explorator, cognițiile comune ne permit să înțelegem performanța grupurilor prin explicarea modalității prin care membrii unor echipe eficiente interacționează unii cu alții. Astfel, în cadrul acestui capitol *cogniția grupului* este explicată ca fiind modalitatea prin care grupurile achiziționează, reprezintă, stochează și utilizează structurile de cunoștințe (Curșeu, 2006), fiind explicată distincția între cunoaștere și reprezentări ale cunoașterii (Graumann, 1989 apud Curșeu et al., 2010) denumite și structuri de cunoștințe, cogniții sau reprezentări. Teoriile care studiază și explică cognițiile grupului au ca aspect central structurile cognitive sau cognițiile grupului care sunt considerate principalul factor ce explică performanța grupurilor. *Complexitatea cognitivă a grupului* este definită prin bogăția structurilor de cunoștințe colective formate în cadrul grupului, prin integrarea cunoștințelor specifice necesare rezolvării unor sarcini până la interacțiunile interpersonale, deci reprezintă un indicator bun al eficienței învățării bazate pe colaborare la nivelul analizei grupului (Curșeu et al., 2010; Curșeu & Pluut, 2013).

Deoarece posibilitatea de a evalua acurat cognițiile grupului are implicații ridicate atât în domeniul teoretic cât și aplicativ, în cadrul acestui capitol este explicată *tehnica cartografierii conceptelor*, tehnică utilizată cu scopul organizării și reprezentării cunoașterii, fiind o formă de învățare în care indivizii achiziționează și dezvoltă reprezentări structurale ale unui anumit domeniu (Novak & Cañas, 2008). În acest sens, această tehnică este explicată în detaliu, fiind analizate un set de studii care au implementat cu succes această tehnică cu scopul de a evidenția performanța grupului într-o sarcină cognitivă. În finalul capitolului, se regăsesc prezentate și discutate mai multe studii din literatură care au analizat diverse variabile, atât individuale cât și de grup, pentru a evidenția impactul acestora asupra performanței grupului, înțeleasă din perspectiva complexității cognitive a acestuia.

În concluzie, în cadrul primului capitol din această teză se regăsesc analizate un set de definiții ale grupurilor mici, sunt prezentate modele de procesare informațională în cadrul grupurilor mici care realizează anumite sarcini cognitive și sunt discutate rezultatele cercetărilor din literatură care au analizat complexitatea cognitivă a grupurilor. Modelele teoretice selectate și rezultatele studiilor din literatură au scopul de a contura o imagine de ansamblu a proceselor care au loc în cadrul grupurilor, făcând un salt semnificativ de la analiza procesărilor informaționale la nivel individual, spre analiza grupurilor înțelese ca un procesor informațional.

2. Dinamica grupului și procesul de interacțiune

Grupurile nu sunt simple mașinării de rezolvare a sarcinilor, sunt entități complexe care au o dinamică specifică în funcție de caracteristicile membrilor care le compun. Interacțiunile multiple bazate pe diverse constructe emergente sau contextuale formează un sistem care poate produce beneficii multiple atâta timp cât funcționează eficient și afectează pozitiv membrii. Acest capitol explorează cercetările reprezentative care au furnizat dovezi legate de procesele de grup specifice care duc la anumite rezultate (de exemplu, performanța în sarcină, conflict de grup). Principali factori descriși în această analiză teoretică a literaturii sunt atmosfera de grup, familiaritatea dintre membri, conflictul de grup (sarcină, relațional și de proces), satisfacția membrilor, influența minorității și componența personalității membrilor grupului.

În prima parte a acestui capitol este descrisă *Perspectiva nivelelor multiple de analiză* (Hackman, 2003) care face referire la examinarea proceselor ce apar în cadrul grupului pe un continuum de la micro-mezo-macro. Sunt aduse dovezi care explică faptul că nivelul de compatibilitate dintre persoanele din echipă și compoziția mixtă a persoanelor din echipă au un impact crescut asupra colaborării și interacțiunilor dintre indivizi, care poate fi moderat de rezultatele pozitive sau negative ale colaborării (Beddoes-Jones & Miller, 2007). Ulterior, se regăsește prezentată o paradigmă generală propusă de Hackman și Morris (1975), adaptată din McGrath (1964), *Modelul Input – Proces – Output (IPO)* care analizează rolul proceselor de interacțiune în grupurile orientate spre rezolvarea sarcinilor. Mai specific, sunt analizați factorii individuali (ex., trăsăturile de personalitate), factorii de grup (ex., atmosfera grupului, nivelul de coeziune, mărimea grupului și structura acestuia), factorii contextuali (ex., caracteristicile sarcinii, recompensele sau potențiali factori stresori) și modul în care aceștia reprezintă elemente cheie care conturează procesul de interacțiune la nivelul grupului și pot produce rezultate specifice (ex., calitatea performanței, numărul de erori, satisfacția membrilor). O altă perspectivă importantă prezentată în cadrul acestui capitol este cea a *Sistemelor dinamice*, propusă de Cronin, Weigar și Todorova (2011) care conturează profilul dinamic al constructelor unui grup, prin diverse modalități în care fenomenele de grup pot să existe în relație cu procesele de sinteză care au loc în rândul membrilor unui grup. Acest profil dinamic al unui grup este explicat în detaliu prin prisma constructelor emergente, cumulative și contextuale.

În a doua parte a acestui capitol se regăsește o analiză a unor variabile frecvent invocate în literatură în analiza proceselor de grup, precum atmosfera de grup, familiaritatea dintre membri, conflictul de grup (sarcină, relațional și de proces), satisfacția membrilor, influența minorității și componența personalității membrilor grupului. În primul rând, principalele concluzii rezultate din această analiză indică faptul că atmosfera grupului și familiaritatea dintre membri pot să contribuie la echilibrarea climatului și la dezvoltarea unor cadre optime de funcționare.

În al doilea rând, conflictele în sarcină, în relație sau cele de proces potențază gradul de implicare al membrilor în rezolvarea sarcinilor, dar totodată pot crește tensiunile interpersonale. Pentru a diferenția între stările conflictului (conflictul în relație și sarcină) și procesele conflictului este analizată *Taxonomia descriptivă a stărilor și proceselor conflictuale* propusă de DeChurch și colaboratorii săi (2013). Acest model integrat al conflictului explică cele mai întâlnite forme ale conflictului intragrup – conflictul în sarcină (centrat pe aspectele cognitive), conflictul relațional (centrat pe aspectele afective) și conflictul de proces.

În al treilea rând, a fost analizată componenta legată de satisfacția membrilor grupului prin prisma unor factori multipli legați de percepțiile membrilor cu privire la relaționarea în grup, dar și cu privire la aspecte ce țin de rezolvarea sarcinilor și procedurile utilizate în acest sens, fiind evidențiat faptul că această variabilă este una de natură situațională. În al patrulea rând, au fost aduse argumente legate de impactul influenței minoritare în procesele de grup, fiind explicate mecanismele de apariție și efectele produse în circumstanțe distincte. În final, au fost expuse un set de rezultate legate de relația dintre compoziția personalității membrilor grupului și efectele asupra performanței de grup, iar principalele rezultate au indicat faptul că personalitatea membrilor din grup poate fi un catalizator pentru diverse comportamente relaționate cu performanța grupului. Împreună, aceste rezultate oferă o imagine de ansamblu asupra dinamicii grupului și despre unele dintre cele mai importante variabile care ar trebui cercetate în continuare pentru a stabili un cadru optim pentru funcționarea grupului.

În concluzie, în cadrul celui de-al doilea capitol din această teză se regăsește definită dinamica grupului și sunt prezentate trei modele teoretice care conțin informații despre modalitatea în care putem înțelege procesele de interacțiune la nivelul grupurilor orientate spre rezolvarea sarcinilor. Concluzia evidențiază provocările studierii dinamicii grupului și factorii relevanți care pot maximiza succesul în funcționarea grupului.

3. Narcisism și performanța organizațională. Review sistematic al literaturii

În cadrul acestui capitol se regăsește o revizuire sistematică a literaturii despre narcisism în contextul organizațional și este abordată o perspectivă distinctă, care propune că narcisismul poate fi conceput ca fiind atât „sănătos” pentru performanța individuală, cât și pentru performanța organizațională. Totodată, în cadrul acestui rezumat al literaturii sunt evidențiate rezultatele mai puțin coerente din literatura de specialitate și sunt prezentate informații care contribuie la dezbateră despre impactul pozitiv și negativ al narcisismului în contextul organizațional. Astfel, este propusă o nouă viziune care să echilibreze atât aspectele negative, cât și cele pozitive ale acestei construcții de personalitate. Pentru a oferi un punct de plecare în înțelegerea subiectului de cercetare, în acest capitol se regăsește o scurtă prezentare a definițiilor de bază, a principalelor modele teoretice ale narcisismului, a clasificărilor sale și a celor mai utilizate instrumente de evaluare. Ulterior, sunt revizuite dovezile empirice și sunt prezentate rezultatele analizei sistematice a relației dintre narcisism, leadership și performanța în cadrul organizațional.

Pentru a înțelege mai bine trăsăturile de bază ale narcisismului și procesele specifice care pot explica continuitatea personalității narcisiste în anumite contexte sociale se regăsesc descrise câteva abordări teoretice care analizează narcisismul ca proces de autoreglare. Prima abordare prezentată este *Modelul de procesare dinamică a autoreglării* (Morf & Rhodewalt, 2001) care descrie narcisismul ca un sistem dinamic format din procese de autoreglare socială, cognitivă și afectivă care au ca scop menținerea sinelui dorit în anumite situații sociale. Cea de-a doua abordare, *Modelul agentic extins* este propusă de Campbell și Foster (2007) și se referă la formele interpersonale și intrapersonale de autoreglare ale persoanelor cu tendințe narcisiste. Ipotezele de bază ale modelului sunt că unele calități ale narcisistului și strategiile de autoreglare funcționează ca un sistem care generează sentimente pozitive - identificate ca fiind „stimă narcisistă” (Campbell & Foster, 2007, p. 121). În final, este prezentat *Modelul de întărire contextuală* (Campbell & Campbell, 2009) care explică faptul că auto-îmbunătățirea narcisistă este posibilă doar prin ajutorul celorlalți. Acest model adaugă contextul social pentru a explica manifestările narcisiste și posibilele beneficii pentru sine și pentru ceilalți. Conceptele cheie ale modelului sunt „contextul emergent / zona emergentă (beneficiile narcisismului, așa cum se observă în contexte pe termen scurt și în relațiile în stadiu incipient cu persoane necunoscute)” și „contextul durabil / zona

durabilă (costurile narcisismului, așa cum se observă în relații pe termen lung cu persoane cunoscute)” (Campbell & Campbell, 2009, p. 218).

Principalele rezultate obținute din analiza sistematică a literaturii indică faptul că narcisismul este un fenomen relativ paradoxal format din „amestecuri” care definesc un anumit tipar de personalitate și comportament (Krizan & Herlache, 2018). Narcisismul este legat de auto-îmbunătățirea sinelui (Paulhus & Williams, 2002) și poate fi valoros pe termen scurt și dezadaptativ pe termen lung (Treadway et al., 2017). Totuși, sunt prezentate și dovezi care evidențiază rolul negativ al narcisismului în mediile organizaționale, precum faptul că narcisismul și integritatea comportamentală a liderului corelează negativ (Erkutlu & Chafra, 2017) sau narcisismul prezice negativ performanța contextuală, dar nu și performanța în sarcină (Judge, LePine & Rich, 2006). Pe de altă parte, narcisismul corelează pozitiv cu plăcerea de a muncii, cu implicarea în muncă și dependența de muncă (Andreassen et al., 2012; Clark, Lelchhook & Taylor, 2010), cu leadership-ul carismatic, îndrăzneala viziunii și autoevaluările de bază (Galvin, Waldman & Balthazard, 2010; Rode, Judge, & Sun, 2012). Angajații narcisiști sunt prea încrezători în sine (Macenzak et al., 2016), se simt invidiați la locul de muncă (Treadway et al., 2017), susțin ierarhia în afaceri (Zeitek & Jordan, 2016) și își asumă comportamentele atunci când raportează niveluri ridicate de drepturi (Klimchack et al., 2016). Liderii narcisiști auto-raportează performanțe mai mari (Guedes, 2017), sunt percepuți ca eficienți și inovatori în performanță atunci când au și o umilință mai mare (Owens, Wallace & Waldman, 2015; Zhang, Ou, Tsui & Wang, 2017) și pot crește orientarea antreprenorială în organizația pe care o conduc (Wales, Patel & Lumpkin, 2013).

În concluzie, în cadrul acestui capitol au fost evidențiate principalele constatări în legătură cu narcisismul liderului și angajaților, cât și posibilele consecințe ale comportamentelor acestora în mediile organizaționale. În al doilea rând, au fost identificate direcțiile viitoare de cercetare derivate din constatări inconsistente și necesitatea unei cercetări aprofundate asupra mecanismului de manifestare a narcisismului și a impactului asupra organizației. Studiul actual a oferit perspective nuanțate asupra relației narcisismului cu mai multe rezultate organizaționale, arătând că anumite caracteristici ale indivizilor cu tendințe narcisiste pot fi utile în context organizațional. Perspectivele oferite de această revizuire a literaturii sunt menite să inspire progrese în noile cercetări empirice și să evidențieze implicații importante pentru managementul resurselor umane.

4. Cercetări originale – Descrierea studiilor și obiectivele cercetării

În lucrarea de față ne-am propus să investigăm dacă persoanele cu tendințe narcisiste își asumă rolul de lider al grupului în mai mare măsură decât cele cu un narcisism scăzut și dacă prezența unor tendințe narcisiste influențează munca în echipă și performanța în sarcină. În fiecare dintre studiile proiectate, participanții, după completarea unor chestionare de personalitate, au lucrat în echipe (formate din patru persoane), după care au completat o serie de scale de evaluare a performanței, contribuției în sarcină și contribuției la atmosfera grupului (scale de tip round robin) și un chestionar ce vizează munca în echipă.

În primul studiu (*Studiul 1a*), mai întâi participanții au avut de rezolvat un studiu de caz individual (probă de perspicacitate), iar ulterior au rezolvat aceeași sarcină în grup (fără lider desemnat), încercând să negocieze și să ajungă la un consens. Sarcina aleasă ne-a permis evaluarea atât a performanței individuale (rezolvarea studiului de caz individual), cât și a celei de grup (compararea răspunsurilor oferite individual cu cele ale colegilor de grup cu scopul de a ajunge la un consens în ceea ce privește rezolvarea sarcinii). S-a utilizat o sarcină nestructurată pentru a favoriza schimbul de informații în grup și cooperarea, iar natura sarcinii nu a implicat cunoștințe și abilități specifice unui domeniu.

În al doilea studiu (*Studiul 1b*), în funcție de scorurile obținute la narcisism, participanții cu tendințe narcisiste au fost făcuți salienți către ceilalți membri (detalii mai jos) și distribuiți în jumătate dintre echipe. Pentru a face saliente persoanele cu scoruri ridicate la narcisism, participanții au fost informați că în urma sarcinii de grup realizate în prima etapă și a evaluărilor realizate de fiecare membru pentru ceilalți membri ai echipei, câțiva dintre ei au obținut notele cele mai mari din partea colegilor în ceea ce privește abilitățile de leadership afișate în timpul sarcinii. Aceștia au fost felicitați și au obținut drept recompensă un ecuson cu titlul de lider. Ulterior, participanților li s-a spus că pentru a păstra echilibrate grupele, persoanele care și-au auzit numele și au primit ecuson vor fi distribuite randomizat în grupe diferite. În studiul al doilea, fiecare echipă a primit un plic cu instrucțiuni pentru o altă sarcină de construcție a unor hărți cognitive. În final, participanții au fost rugați să completeze din nou setul de scale de tip round robin primit și în primul studiu, un chestionar cu privire la eficiența liderului perceput și un chestionar care măsoară aspecte legate de munca în echipă și dinamica de grup.

Pentru a spori credibilitatea științifică a rezultatelor obținute din primele studii realizate, următoarele studii prezentate în lucrare (*Studiul 2a și Studiul 2b*) reprezintă o replică a studiilor descrise anterior. Replicarea este repetarea intenționată a cercetărilor anterioare pentru a confirma sau infirma rezultatele anterioare (Plucker & Makel, 2021). Astfel, Studiul 2a și Studiul 2b au fost realizate utilizând o procedură identică cu cea descrisă anterior pentru Studiul 1a și Studiul 1b, utilizând un lot de subiecți distinct, însă cu caracteristici similare participanților din primele studii.

Studiul al treilea din lucrare a investigat relația dintre narcisism și diferite componente ale motivației de a conduce cu scopul de a extinde cercetările existente oferind o privire mai atentă asupra mecanismelor prin care indivizii cu tendințe narcisiste preferă să obțină statutul social, precum și motivația lor de a conduce. Scopul prezentului studiu a fost să examineze dacă trăsăturile de admirație și rivalitate ale narcisismului relaționează diferit cu strategiile de urmărire a statutului prin dominanță și prestigiu și cu tipurile de motivații de a conduce.

Studiul al patrulea din lucrare a avut ca obiectiv principal investigarea relației dintre narcisismul comunal și efortul în muncă, luând în calcul un set de factori individuali cu rol de mediator, cum ar fi leadership-ul personal, căutarea puterii sau dorința de a avea faimă. În plus, această relație a fost analizată din prisma unor traiectorii temporale preferate în care oamenii narcisiști sunt ancorați cognitiv (de exemplu, gânduri legate de narcisismul comunal prezent și viitor). În plus, scopul acestei cercetări a fost de a examina asocierile (prin anumite motive personale) dintre narcisismul comunal și efortul în muncă, în funcție de statutul de angajare al participanților.

5. Narcisism, leadership, strategii de autoreglare și performanța grupurilor mici

În cadrul celui de-al cincilea capitol, se regăsește descris Cadrul general de analiză a percepțiilor interpersonale. Mai specific, este prezentat *Modelul relațiilor sociale* (SRM; Kenny & La Voie, 1984), care permite analiza percepțiile interpersonale într-o manieră exhaustivă și reprezintă un cadru formal în care putem evalua simultan factori situaționali și interacțiuni diverse într-un context social. Metoda utilizată în studiul personalității și comportamentului social, tratează simultan indivizii ca subiect și obiect, sau alternativ ca producători de comportamente și stimuli sociali (Malloy & Kenny, 1986). Astfel, SRM ne oferă o modalitate prin care putem descompune și analiza varianța în percepțiile interpersonale în trei componente: subiectul care percepe (eng., the perceiver), ținta care este percepută (eng., the target being perceived) și relația unică dintre

subiectul care percepe și ținta care este percepută (Kwan, John, Kenny, Bond & Robins 2004). În studiul de față, am utilizat un design de tip round robin de evaluare a percepțiilor interpersonale, în grupuri de patru persoane, rezultatul fiind o matrice de percepții interpersonale 4x4. În continuare, se regăsesc descrise două studii care au vizat o analiză a manifestărilor narcisismului în context de grup în situația rezolvării unor sarcini individuale și de grup.

5.1. Narcisism, leadership, strategii de autoreglare și performanța grupurilor mici (studiul 1a)

Obiectivul acestui studiu a fost de a examina relația dintre narcisism și strategiile de îmbunătățire și amplificare a sinelui din perspectiva personală și din perspectiva celorlalți din grup pentru patru criterii – comportamentele de leadership afișate în timpul sarcinii, performanța generală în sarcină, contribuția la rezolvarea sarcinii și contribuția la atmosfera grupului. Mai mult, am examinat dacă dorința de a conduce reprezintă un mediator al relației dintre narcisism și strategiile de îmbunătățire și amplificare a sinelui. Totodată, ne-am propus să verificăm dacă narcisismul corelează cu performanța în sarcină la nivel individual, de grup, dar și cu estimările subiective legate de performanța în sarcină a grupului. În final, ne-am propus să analizăm o serie de indicatori legați de munca în echipă și relațiile acestora cu narcisismul.

La această cercetare au participat 228 de studenți (26 bărbați și 202 femei), cu vârste cuprinse între 19 și 38 ani ($M = 20.07$, $SD = 0.13$), randomizați în echipe de câte 4 persoane ($N = 57$ grupuri). După ce au semnat consimțământul informat și au completat Inventarul de Personalitate Narcisistă (NPI; Raskin, & Terry, 1988) timp de zece minute, participanții au primit instrucțiuni pentru sarcina individuală și de grup. Astfel, aceștia au fost informați că sarcina lor este să citească cu atenție un studiu de caz „Narg Island-The Situation” (preluat, tradus și adaptat din „Project DoCTA” realizat de Wasson, Guribye, Mørch, & Andreassen, 2000, pag. 357-369) care reprezintă o descriere a unui naufragiu. După ce finalizează de citit studiul de caz, individual, fără să discute situația descrisă în studiul de caz, au fost rugați să evalueze o serie de acțiuni și obiecte în funcție de cât de importante sunt pentru supraviețuirea lor pe insulă, realizând un clasament crescător al acestora. După ce au finalizat, am format echipe de lucru din 4 persoane și i-am rugat să compare răspunsurile oferite de ei în sarcina individuală, cu cele ale celorlalți membri din grup și să evalueze împreună fiecare acțiune și obiect ce ar putea fi salvat în funcție de cât de important este pentru grup și pentru supraviețuirea acestuia. Foia de răspuns a fost identică cu cea

din sarcina individuală și au fost rugați să realizeze un clasament al obiectelor în aceeași manieră, dar prin consensul grupului. Au fost informați că atingerea consensului de grup este suficient atunci când este un acord majoritar, nefiind necesară unanimitatea.

În cadrul acestui studiu ne-am propus să examinăm relația dintre narcisism și strategiile de îmbunătățire și amplificare a sinelui din perspectiva personală și din perspectiva celorlalți din grup, cât și mecanismul de mediere al dorinței de a conduce în analiza acestor relații. Rezultatele obținute susțin premisele de cercetare de la care am pornit și evidențiază faptul că persoanele cu tendințe narcisiste utilizează sistematic strategiile de amplificare a sinelui. În final, ne-am propus să verificăm dacă narcisismul corelează cu performanța în sarcină la nivel individual, de grup, dar și cu estimările subiective legate de performanța în sarcină a grupului, alături de o serie de indicatori legați de munca în echipă și relațiile acestora cu narcisismul. În acest sens, rezultatele obținute în prezentul studiu au evidențiat faptul că narcisismul nu se asociază semnificativ cu indicatorii obiectivi ai performanței individuale și de grup. În schimb, a fost prezentă o supraestimare a performanței grupului în cazul persoanelor cu tendințe narcisiste. În ceea ce privește dinamica grupurilor, singura relație semnificativă statistic a fost între narcisism și acceptarea socială.

5.2. Narcisism, leadership, strategii de autoreglare și performanța grupurilor mici (studiul 2a, Replică)

În cadrul acestui studiu ne-am propus să replicăm rezultatele obținute în Studiul 1a și să verificăm validitatea concluziilor statistice legate de acuratețea rezultatelor cu privire la relațiile identificate între variabilele de interes. Astfel, am verificat aceleași relații dintre variabile și am realizat analize statistice similare, utilizând proceduri statistice identice, însă pe un lot distinct de participanți care a fost format din 192 de studenți (170 persoane de gen feminin), cu vârste cuprinse între 20 și 41 ani ($M = 21.67$, $SD = 2.92$), din cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației. În cadrul acestui studiu ne-am propus să replicăm rezultatele obținute în studiul 1a și putem concluziona că am obținut un pattern relativ similar al relațiilor dintre variabile. Se poate observa că persoanele cu tendințe narcisiste au utilizat strategii de amplificare a sinelui în ceea ce privește leadership-ul și supraevaluările legate de performanță. Datele obținute nu au indicat o relație semnificativă statistic între narcisism și indicatorii obiectivi ai performanței individuale sau a grupului, însă a fost prezentă supraestimarea performanței grupului în cazul persoanelor cu scoruri

ridicate ale narcisismului. În final, am obținut o relație semnificativă între narcisism și conflictul în sarcină, aspect care este în acord cu studiile anterioare din literatură.

5.3. Concluzii

Cele două studii (1a și 2a) sunt printre puținele studii existente în literatură care au analizat relația dintre narcisism, diverși indicatori derivați dintr-un design round robin care măsoară comportamentele de leadership și de autoreglare și performanța în sarcină (individuală și de grup). Prin urmare, narcisismul este important în ceea ce privește înțelegerea și evaluarea unor comportamente în cadrul unui grup (Bizumic & Duckitt, 2008; de Zavala, Cichocka, Eidelson & Jayawickreme, 2009). Rezultatele din Studiile 1a și 2a sugerează faptul că participanții cu tendințe narcisiste au utilizat strategii de îmbunătățire a sinelui, au fost nominalizați ca lideri de grup mai frecvent și au considerat că performanța grupului din care au făcut parte a fost mai bună. Totodată, narcisismul afectează pozitiv dorința de a conduce și strategiile de îmbunătățire a sinelui. Deoarece persoanele cu tendințe narcisiste aspiră pentru rolul de lider al grupului sunt dispuse să se implice mai mult în comportamente benefice grupului (Benson, Jordan & Christie, 2016).

6. Activarea narcisismului în situații de grup

În cadrul acestui capitol este explicat faptul că activarea trăsăturilor de personalitate (Tett & Gutermann, 2000) face referire la relația de interacțiune dintre caracteristicile trăsăturii și diverse situații, iar o anumită trăsătură poate să devină activă dacă există anumiți indicatori ai unei situații relevante, rezultând expresii comportamentale specifice. Astfel, sunt prezentate un set de dovezi științifice care susțin faptul că putem observa diferențe semnificative la nivelul grupurilor, în funcție de nivelul de narcisism al persoanei numită ca lider de grup. În final, sunt prezentate două studii care au avut ca scop activarea narcisismului în situații de grup și examinarea efectelor acestuia la nivelul membrilor.

6.1. Activarea narcisismului în situații de grup (Studiul 1b)

În cadrul acestui studiu au fost examinate diferențele dintre grupurile în care o persoană narcisistă a fost făcută salientă ca lider și o persoană cu un nivel scăzut al narcisismului a fost făcută salientă ca lider de grup în ceea ce privește dinamica echipelor, strategiile de îmbunătățire a sinelui utilizate de lideri și percepția celorlalți asupra eficienței acestora în sarcină și în relațiile

de grup. Mai mult decât atât, am examinat în ce măsură grupurile cu lider narcisist salient au o performanță mai ridicată în sarcină comparativ cu grupurile cu lider non-narcisist salient.

Într-o sarcină de grup anterioară, participanții au lucrat împreună la o situație de grup în care au avut de rezolvat un studiu de caz (Studiul 1a). Aceștia au semnat consimțământul informat și au completat un chestionar care evalua narcisismul (Studiul 1a). Cu ajutorul datelor culese anterior despre participanți, am realizat a doua sarcină de grup, în cadrul seminarului (Studiul 1b). Astfel, am refăcut grupele de lucru și am manipulat experimental percepția membrilor din grup cu privire la abilitățile de leadership ale unor colegi. Din cele 57 de grupuri, compuse din 4 membrii fiecare, 31 au fost cu lider narcisist salient (persoana selectată anterior pe baza tendințelor narcisiste și felicitată pentru notele obținute din partea colegilor în ceea ce privește comportamentele de leadership afișate), iar 26 cu lider non-narcisist salient (persoana selectată anterior cu un nivel scăzut al tendințelor narcisiste și felicitată pentru notele obținute din partea colegilor în privința comportamentelor de leadership afișate). Toate grupele au avut ca sarcină construirea unor hărți cognitive timp de 30 de minute, respectând o serie de instrucțiuni. Fiecare grup a primit un plic cu materialele necesare realizării sarcinii: 40 de concepte autocolante, o foaie A3 albă, creion, radieră și 4 foi cu instrucțiuni. Sarcina lor era să distribuie conceptele pe foaia de lucru albă astfel încât apropierea sau distanța dintre ele să reflecte măsura în care acestea sunt în legătură cu conceptul de „COLABORARE”. În plus, au fost rugați să menționeze natura relației dintre concepte, iar harta finală să descrie viziunea grupului în ansamblul său. Într-o primă etapă, grupul a ales conceptele pe care le-a considerat importante, iar ulterior a stabilit structura hărții (lipind conceptele pe foaie), trasând linii între concepte și notând conexiunile dintre acestea. Conceptul de colaborare și cele 40 de concepte asociate au fost preluate din Curșeu, Schalk, și Schruijer, (2010). Autorii au argumentat că acest concept poate fi reprezentat într-o rețea conceptuală prin intermediul altor concepte relevante, iar rețeaua conceptuală poate fi reprezentată prin noduri (concepte relevante) și linii (relațiile dintre concepte). *Complexitatea cognitivă a hărților grupului (CMCo)* a fost măsurată cu ajutorul a trei indicatori: *conectivitatea hărții* (numărul de conexiuni stabilite între concepte - CMC), *diversitatea hărții* (numărul de relații distincte stabilite între concepte - CMD) și *numărul de concepte utilizate* (NoC) în construcția hărții. Am utilizat formula propusă de Curșeu și Rus (2005) pentru a calcula indexul de complexitate a hărții: $\text{complexitate} = \text{conexiuni} * \text{diversitate} / \text{numărul de concepte}$.

Rezultatele obținute în prezentul studiu sugerează faptul că persoanele narcisiste saliente în rolul de lider nu au utilizat semnificativ mai multe strategii de amplificare a sinelui comparativ cu persoanele cu un nivel mai scăzut al narcisismului saliente ca lider. Mai mult, dinamica de grup nu a fost semnificativ diferită în funcție de persoana activată ca lider de grup. Prin urmare, primele două ipoteze au fost infirmate. Totuși, persoanele narcisiste saliente ca lider au fost percepute mai eficiente în rezolvarea sarcinii și în gestionarea relațiilor de grup. În final, nu am identificat diferențe semnificative între cele două categorii de grupuri în privința complexității cognitive a grupului, însă au fost câteva diferențe legate de numărul de concepte utilizate în vederea construirii hărților cognitive, numărului de conexiuni utilizate între concepte și numărul de relații distincte identificate între acestea, performanțe mai ridicate obținând grupurile în care a fost activată ca lider o persoană cu un nivel scăzut al narcisismului. De asemenea, narcisismul grupului nu a corelat cu complexitatea cognitivă a grupului, însă a corelat pozitiv cu estimările subiective ale performanței grupului făcute de către membri.

6.2. Activarea narcisismului în situații de grup (Studiul 2b, Replică)

În prezentul studiu ne-am propus să replicăm rezultatele obținute în Studiul 1b. cu scopul de a verifica validitatea concluziilor statistice legate de acuratețea rezultatelor cu privire la relațiile identificate între variabilele de interes. Astfel, am verificat aceleași relații dintre variabile și am realizat analize statistice similare, utilizând proceduri statistice identice, însă pe un lot distinct de participanți. Lotul de subiecți din cadrul acestui studiu a fost identic cu cel din Studiul 2a. Au fost construite 48 grupuri, iar instrumentele, procedura și manipularea experimentală a fost identică cu cea descrisă în Studiul 1b.

Activarea narcisismului în situații de grup nu a condus la obținerea unor date semnificative în ceea ce privește analiza performanței grupului și a dinamicii acestuia. În ceea ce privește strategiile de amplificare a sinelui din perspectiva comparării sociale, nu am obținut rezultate semnificative care să indice că există diferențe între persoanele saliente ca lider cu un nivel scăzut sau ridicat al narcisismului. Din perspectiva personală, persoanele narcisiste făcute saliente s-au evaluat mult mai pozitiv pentru comportamentele de lider afișate și pentru contribuția la atmosfera grupului. Dinamica de grup nu a fost afectată în funcție de persoana făcută salientă ca lider, singurul rezultat marginal semnificativ a fost legat de satisfacția membrilor din grup. Astfel, satisfacția membrilor a fost mai ridicată în cazul celor care au făcut parte dintr-un grup în care a

fost salientă ca lider o persoană cu un scor scăzut al narcisismului, aspect care s-a reflectat și în dorința mai crescută a acestora de a lucra împreună în viitor într-o altă sarcină de grup. Totuși, persoanele narcisiste saliente ca lider au fost percepute mai eficiente în sarcină și în gestionarea relațiilor de grup. Performanțele grupurilor nu au fost diferite în funcție de tipul de lider salient, însă narcisismul grupului a fost asociat negativ cu complexitatea cognitivă a grupului.

6.3. Concluzie

În concluzie, în cadrul acestui capitol a fost evidențiat faptul că prezența persoanelor cu tendințe narcisiste nu trece neobservată în cadrul unui context de grup. Mai exact, rezultatele celor două studii realizate, sugerează că persoanele cu tendințe narcisiste utilizează într-o mai mare măsură strategii de amplificare și îmbunătățire a sinelui decât persoanele non-narcisiste, iar liderii narcisiști salienți au fost percepuți mai eficienți decât liderii non-narcisiști salienți. Totuși, nu au existat diferențe semnificative între grupuri în ceea ce privește performanța obiectivă și subiectivă în sarcină sau în privința dinamicii de grup (relațiilor negative, climat, acceptarea socială, influența minoritară, satisfacția membrilor, conflictele în sarcină și relaționale).

7. Rivalitatea și admirația narcisistă, strategii de obținere a statutului și motivația de a conduce (studiul 3)

Cel de-al șaptelea capitol din lucrare, prezintă un studiu realizat pe un lot de conveniență compus din 1388 (71% femei) de participanți, cu vârste cuprinse între 18 și 69 de ani ($M = 24,40$; $SD = 8,65$). Acest studiu a pornit de la analiza unui cadru teoretic propus de Back și colegii săi (2013) - Conceptul de admirație și rivalitate narcisistă (NARC) - pentru a explica modul în care indivizii narcisiști își mențin un sine grandios prin strategii sociale. NARC este un model de proces bidimensional (ie., admirație și rivalitate) de narcisism care descrie dinamica motivațională și comportamentală alături de rezultatele interacțiunii sociale (Back et al., 2013). Ulterior sunt prezentate două strategii de obținere a statutului, care pot fi utilizate de persoanele cu tendințe narcisiste: dominanța și prestigiul. Dominanța este descrisă ca o strategie prin care oamenii câștigă și mențin rangul social prin inducerea fricii folosind intimidarea, constrângerea sau amenințările psihologice (Maner, 2017). Pe de altă parte, atunci când indivizii sunt recunoscuți și apreciați pentru abilitățile, cunoștințele sau succesul lor, câștigă și mențin rangul social prin Prestigiu (Cheng & Tracy, 2014). Am emis ipoteza că indivizii cu niveluri ridicate de admirație și rivalitate narcisică vor folosi strategiile dominante și bazate pe prestigiu pentru a dobândi statutul. De

asemenea, am emis ipoteza că strategiile de urmărire a statutului vor media relația dintre admirația și rivalitatea narcisistă și motivația de a conduce.

Ulterior sunt prezentați un set de factori care ar putea sta la baza motivației de a conduce (eng., motivation to lead; MTL) care au fost testați de Chan și Drasgow (2011): identitatea afectivă (dorința intrinsecă și plăcerea de a conduce pe alții), social-normativă (dorința de a-i conduce pe alții datorită sentimentului de angajament, datorie sau responsabilitate) și necalculativă (individul face mai degrabă un sacrificiu pentru a-și asuma un rol de conducere, fără a lua în considerare câștigurile sau avantajele). Amit și colaboratorii săi (2007) au propus două surse suplimentare de MTL, și anume: ideologice (dorința de a conduce pentru a promova un anumit set de idei, cum ar fi viziuni sociale sau politice în care individul crede cu tărie) și patriotice (dorința de a servi statul sau patria pentru binele țării sau în beneficiul comunității).

Scopul prezentului studiu a fost să examineze dacă trăsăturile de admirație și rivalitate ale narcisismului se asociază diferit de strategiile de urmărire a statutului și tipurile de MTL. Ne așteptam ca strategiile de urmărire a statutului să medieze relația dintre admirația narcisistă și rivalitate și MTL. Rezultatele au indicat că indivizii narcisiști au preferat într-o măsură mai mare calea de dominanță pentru a obține statutul și că narcisismul a influențat MTL direct sau prin strategii specifice de urmărire a statutului. În general, rezultatele au arătat că indivizii narcisiști folosesc strategiile bazate pe dominanță și prestigiu pentru a dobândi statut. Mai exact, indivizii caracterizați de admirație narcisică preferă ambele căi pentru a obține statutul, în timp ce indivizii caracterizați de rivalitatea narcisică preferă într-o măsură mai mică calea prestigiului. Aceste rezultate sugerează că indivizii narcisiști vor avea mai multe șanse să folosească puterea asupra altora și metodele coercitive (adică, pedepse, amenințări) ca traseu pentru a obține un statut mai înalt. Traseul prestigiului este greu de urmat deoarece se bazează pe un efort sistematic depus de o anumită persoană pentru a dobândi statutul dorit prin demonstrarea valorilor și aptitudinilor sale. Astfel, rezultatele noastre evidențiază faptul că narcisismul îi face pe oameni să folosească și să prioritizeze strategia de dominație în detrimentul prestigiului și extind cercetările teoretice anterioare (Maner, 2017) care au documentat distincția dintre dominanță și prestigiu și pun în evidență relevanța diferențelor individuale. În plus, rezultatele au indicat că ambele tipuri narcisiste au fost asociate pozitiv cu identitatea afectivă și cu MTL social-normativă, ceea ce înseamnă că indivizii narcisiști au o dorință intrinsecă și orientată social de a conduce. Astfel,

datorită orientării lor egoiste, indivizii narcisiști se percep pe ei înșiși superiori celorlalți și capabili să conducă. Asocierea negativă dintre tipurile narcisiste și MTL non-calculativă indică faptul că indivizii narcisiști doresc să conducă pentru a obține beneficii și pentru a profita de influența oferită de o poziție de conducere.

Pentru a explica diferențele individuale în MTL, am presupus că narcisismul se asociază pozitiv cu strategiile de urmărire a statutului și, în cele din urmă, explică MTL. Narcisismul general este legat atât de dominație, cât și de căutarea statutului de prestigiu, iar ambele strategii mediază efectul său asupra MTL. Cu toate acestea, rezultatele au indicat că admirația narcisistă și rivalitatea narcisistă au efecte distincte (indirecte) asupra tipurilor MTL. Ambele strategii de urmărire a statutului mediază relația dintre admirația narcisistă și tipurile MTL. În schimb, doar dominanța a mediat relația dintre rivalitatea narcisistă și tipurile MTL. În cele din urmă, descoperirile prezente susțin mecanismul propus conform căruia indivizii narcisiști folosesc anumite strategii de obținere a statutului care măresc MTL. În acest sens, dorința narcisistă de a conduce le sporește motivația prin utilizarea diferitelor strategii precum dominația și prestigiul. Strategia de dominanță este mai motivantă pentru indivizii narcisiști din cauza percepției crescute a gradului social dorit. Modelul actual de constatări ar putea fi util pentru viitoarele intervenții organizaționale pentru a construi un cadru de „ascensiune” în ierarhii, bazat pe criterii clare de promovare legate de competență și abilități, pentru limitarea manifestărilor comportamentelor de dominanță narcisistă.

8. Narcisismul comunal și efortul în muncă (studiul 4)

În capitolul opt al lucrării este prezentat un studiu care are ca scop analiza unei forme mai puțin investigată de narcisism – narcisismul comunal, în relație cu un set de motive personale (leadership-ul personal, dorința de a avea faimă și dorința de a avea putere) și efortul în muncă. În plus, obiectivul acestui studiu a fost să investigheze dacă relația dintre narcisismul comunal și efortul în muncă poate fi explicată prin leadership-ul personal, dorința de a avea faimă și căutarea puterii. În cadrul acestui studiu a fost utilizat *Modelul agentic-comunal al narcisismului* (Gebauer, Sedikides, Verplanken & Maio, 2012) care postulează că există două tipuri de narcisism grandios: agentic și comunitar/comunal. Narcisismul comunal se referă la indivizi care „posedă motive de sine de bază similare cu cele ale narcisiștilor agentici (adică grandiozitatea, stima de sine crescută, auto-îndreptățirea, puterea), dar satisfac aceste motive de sine prin mijloace comunitare” (Gebauer et al., 2012, p. 855). Astfel, un narcisist comunal tipic s-ar considera cea mai de ajutor, grijulie și

înțelegătoare persoană, un ascultător(oare) uimitor(oare) care poate fi extraordinar de demn(ă) de încredere. Żemojtel-Piotrowska și colegii ei (2016) au propus că tendințele de auto-îmbunătățire se pot exprima sub forma unor viziuni grandioase asupra sinelui prezent (eng., present related thoughts; PRT) sau ca fantezii optimiste nerealiste despre viitor (eng., future related thoughts; FRT).

Un lot de conveniență format din 489 (338 persoane de gen feminin și 151 de gen masculin) participanți au luat parte la acest studiu, majoritatea fiind studenți (87.7% cu studii de licență finalizate și 52.8% înmatriculați în anul III de studiu) dintr-o universitate din zona Nord-Estică a României cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani ($M = 24.38$; $SD = 7.03$). Scopul acestei cercetări a fost de a examina asocierile (prin anumite motive personale) dintre narcisismul comunal și efortul de muncă. Rezultatele au indicat că narcisismul comunal și ambele forme (adică PRT și FRT) sunt asociate pozitiv de efortul în muncă. În concordanță cu ipotezele formulate, ambele forme de narcisism comunal au fost asociate pozitiv de leadership-ul personal, căutarea puterii și dorința de a avea faimă. Am fost testate trei modele de mediere separate pentru a explica efectul narcisismului comunal asupra efortului în muncă, prin motivele personale. Relația dintre PRT narcisiste comunale și efortul în muncă a fost parțial mediată de leadership-ul personal, căutarea puterii și dorința de a avea faimă, în timp ce relația dintre FRT narcisiste comunale și efortul în muncă a fost mediată pe deplin de motivațiile personale.

Descoperirile anterioare sugerează că narcisismul comunal este văzut într-o lumină mai pozitivă, datorită manifestărilor trăsăturilor dezirabile din punct de vedere social. Studiul de față a examinat dacă relația dintre trăsăturile narcisiste comunale și efortul în muncă poate fi parțial explicată de mai multe motive personale (adică, leadership-ul personal, căutarea puterii și dorința de a avea faimă). Rezultatele au arătat că PRT și FRT narcisiste comunale au asocieri indirecte similare cu efortul în muncă, prin strategiile de leadership personal, dorința de putere și faimă. Modelele de mediere prezentate ajută la clarificarea mecanismelor care stau la baza relației dintre narcisismul comunal și efortul în muncă, subliniind faptul că indivizii narcisiști comunali posedă aceleași motive de sine de bază ca și narcisiștii agentici. Efortul în muncă al indivizilor cu tendințe narcisiste comunale poate duce la diferențe prosociale și la diverse beneficii organizaționale. Indivizii cu motive comunale puternice se implică mai puternic în aspectele relaționale pentru a-și cultiva și menține manifestările dezirabile din punct de vedere social.

9. Concluzii generale

În lucrarea de față n-am propus să investigăm dinamica și efectele narcisismului analizând diverse aspecte legate de stilul de conducere, strategiile de autoreglare și amplificare a sinelui și performanța subiectivă și obiectivă în sarcină a grupurilor. În primul rând, am verificat în ce măsură persoanele cu tendințe narcisiste își asumă rolul de lider al grupului, utilizează mai multe strategii de amplificare a sinelui în raport cu ceilalți din grup și influențează munca în echipă atunci când sunt făcute saliente ca lider de grup, realizând totodată și replici de validare a rezultatelor statistice obținute. În al doilea rând, am investigat diverse strategii utilizate de persoanele cu tendințe narcisiste pentru a obține statutul social dorit și am identificat faptul că dominanța și prestigiul sunt utilizate diferit în funcție de motivația persoanelor narcisiste de a conduce. În al treilea rând, am analizat mecanismele legate de capacitatea persoanelor cu tendințe narcisiste de a avea un stil de conducere personal eficient, dorința de a avea putere și faimă și gradul în care acestea contribuie la depunerea unui efort în muncă a persoanelor narcisiste.

9.1. Contribuții teoretice, conceptuale și metodologice

În primul rând se poate observa din structura metodologică a lucrării de față faptul că variabila narcisism a fost analizată în mai multe studii, acoperind *majoritatea conceptualizărilor din literatură cu privire la narcisismul subclinic* – narcisism grandios/agentiv (Studiile 1a/1b și Studiile 2a și 2b), admirația narcisistă și rivalitatea narcisistă (Studiul 3) și narcisismul comunal (Studiul 4). Metodologia studiilor a fost diversă, utilizând cercetări de tip experimental și cercetări transversale pentru a testa relațiile dintre variabile. Toate cercetările realizate au contribuit semnificativ în ceea ce privește clarificarea relațiilor dintre narcisism, leadership, strategiile de autoreglare preferate și diverse rezultate care țin de interacțiuni sociale, efortul depus în muncă și performanța în sarcinile de lucru. Studiile au fost gândite astfel încât să acopere lacunele din literatură și să avanseze cercetarea prin conturarea unui cadru cât mai complex de analiză a variabilelor selectate. Rezultatele obținute în cadrul studiilor prezentate în această teză au implicații semnificative în domeniul psihologiei organizaționale și psihologiei sociale atunci când se dorește o eficientizare a proceselor muncii și o creștere a productivității în sarcinile individuale și de grup.

9.2. Contribuții empirice, implicații practice

Activarea trăsăturilor de personalitate oferă un punct de plecare important pentru investigarea performanței la locul de muncă și ne ajută să înțelegem cum anumite trăsături de personalitate (ex., narcisismul) influențează în mod pozitiv sau negativ interacțiunile cu ceilalți din jur. Rezultatele descrise în această teză oferă o imagine de ansamblu legată de relațiile pozitive dintre narcisism și diverse aspecte legate de dinamica de grup, de performanța grupului, de strategiile de autoreglare și menținere a sinelui grandios (amplificarea sinelui prin evaluări supraestimate, dorința de a conduce și nevoia de a avea putere, utilizarea strategiilor de obținere a statutului prin dominanță și prestigiu, dorința de a avea faimă și stilul de leadership personal). În context organizațional este important să luăm în calcul aspectele legate de potrivirea persoanei cu locul de muncă, sarcinile specifice și modalitatea de lucru (ex., individual sau în echipă). Putem lua în calcul o analiză a locurilor de muncă din perspectiva trăsăturilor necesare, deoarece relațiile pozitive dintre caracteristicile trăsăturilor de personalitate și performanță apar atunci când comportamentele necesare rezolvării sarcinilor îndeplinesc cerințele de la locul de muncă. În caz contrar, exprimarea comportamentală a unor aspecte legate de trăsăturile de personalitate poate interfera cu eficiența în sarcină sau productivitatea dorită.

Din rezultatele tuturor studiilor realizate, derivă un lucru în mod cert – persoanele cu tendințe narcisiste au o dorință de a conduce ridicată și sunt motivate să obțină un statut ridicat care să le confere putere față de ceilalți, iar pentru acest lucru folosesc diverse strategii de autoreglare a sinelui. Un aspect important de luat în calcul atunci când se realizează proceduri de selecție și recrutare a persoanelor pentru poziții cheie organizaționale sau instituționale este legat de faptul că persoana narcisistă poate avea calitățile dorite (carismă, ambiție, încredere în forțele proprii, capacitatea de a-i atrage pe ceilalți și de a-i convinge, etc), însă uneori aceste calități pot fi completate și de aspecte mai puțin pozitive precum exploatarea și manipularea celorlalți, supraevaluări exagerate și asumarea performanțelor celorlalți, aspecte care se manifestă o dată cu trecerea timpului. Prin urmare, este foarte important „gradul de putere”, delimitarea posibilităților decizionale și tipul de sarcini alocate unei astfel de persoane narcisiste care râvnește sistematic la orice poziție care îi conferă un rol de conducere. Mai mult, pentru a contrabalansa efectele negative ale comportamentelor persoanelor narcisiste care ar putea să apară la nivelul subordonaților este

recomandată introducerea evaluărilor de tip round robin, mai ales atunci când se iau decizii legate de promovarea angajaților în poziții de conducere.

În ceea ce privește munca în echipă, compoziția personalității membrilor ar trebui analizată îndeaproape pentru a construi grupuri performante care să reziste în timp și să colaboreze eficient. Găsirea unui echilibru în acest sens este o muncă foarte dificilă deoarece sunt multe variabile de grup care contribuie sau nu la o dinamică de grup utilă productivității. Așa cum am încercat să evidențiem în această teză, narcisismul are o influență generalizată asupra unor game largi de procese intrapersonale, interpersonale (de grup) și organizaționale.

9.3. Concluzii finale

În concluzie, această teză reprezintă o primă încercare sistematică la nivel național de a integra cercetările din domeniul cogniției emergente la nivel de grup cu aspecte legate de compoziția grupurilor cu privire la narcisismul membrilor. În cadrul acestei lucrări am construit o bază solidă de cunoștințe legate de aspectele care influențează dinamica și performanța grupurilor și strategiile de autoreglare utilizate de persoanele cu tendințe narcisiste ridicate. Complexitatea cognitivă a grupurilor a fost evidențiată ca un indicator esențial în ceea ce privește evaluările legate de performanța grupurilor, iar narcisismul grupului se pare că joacă un rol important în acest sens. Pentru că manifestările narcisismului au devenit din ce în ce mai prevalente, comportamentele îndreptățite în diverse situații sociale realizate de persoanele narcisiste pot să producă efecte negative și este important să înțelegem care sunt mecanismele care susțin astfel de comportamente și care sunt explicațiile pentru auto-suficiența de care dau dovadă de multe ori astfel de persoane. Competiția pentru poziții de succes în muncă a fost mereu un indicator social în funcție de care am evaluat persoanele din jur, iar terenul propice pentru manifestările narcisiste este tocmai în această zonă, cea a leadership-ului.

Referințe (selecție)

- Amit, K., Lisak, A., Popper, M., & Gal, R. (2007). Motivation to lead: Research on the motives for undertaking leadership roles in the Israel Defense Forces (IDF). *Military Psychology, 19*(3), 137-160. <https://doi.org/10.1080/08995600701386317>
- Andreassen, C. S., Ursin, H., Eriksen, H. R., & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: an international journal, 40*(6), 881-890. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.6.881>
- Back, M. D., Küfner, A. C., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 105*(6), 1013-1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
- Beddoes-Jones, F., & Miller, J. (2007). Short-term cognitive coaching interventions: Worth the effort or a waste of time. *The Coaching Psychologist, 3*(2), 60-69.
- Benson, A. J., Jordan, C. H., & Christie, A. M. (2016). Narcissistic reactions to subordinate role assignment: The case of the narcissistic follower. *Personality and Social Psychology Bulletin, 42*(7), 985-999. [doi: 10.1177/0146167216649608](https://doi.org/10.1177/0146167216649608)
- Bizumic, B., & Duckitt, J. (2008). “My group is not worthy of me”: Narcissism and ethnocentrism. *Political Psychology, 29*(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2008.00638.x>
- Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). On the self-regulatory dynamics created by the peculiar benefits and costs of narcissism: A contextual reinforcement model and examination of leadership. *Self and Identity, 8*(2-3), 214-232. <https://doi.org/10.1080/15298860802505129>
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In C. Sedikides & S. J. Spencer (Eds.), *Frontiers of Social Psychology. The self* (pp. 115-138). Psychology Press.
- Chan, K.-Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 481-498. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.481>

- Cheng J., & Tracy J. (2014) Toward a Unified Science of Hierarchy: Dominance and Prestige are Two Fundamental Pathways to Human Social Rank. In: Cheng J., Tracy J., & Anderson C. (eds) *The Psychology of Social Status* (pp. 3-27). Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0867-7_1
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- Cronin, M. A., Weingart, L. R., & Todorova, G. (2011). Dynamics in groups: Are we there yet?. *Academy of Management Annals*, 5(1), 571-612. <https://doi.org/10.5465/19416520.2011.590297>
- Curşeu, P. L. (2006). Emergent states in virtual teams. A complex adaptive systems perspective. *Journal of Information Technology*, 21, 249–261. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jit.2000077>
- Curşeu, P. L., & Pluut, H. (2013). Student groups as learning entities: The effect of group diversity and teamwork quality on groups' cognitive complexity. *Studies in Higher Education*, 38(1), 87-103. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.565122>
- Curşeu, P. L., & Rus, D. (2005). The cognitive complexity of groups: A critical look at team cognition research. *Cognitie, Creier, Comportament*, IX, 681-710.
- Curşeu, P. L., Schalk, R., & Schruijer, S. (2010). The use of cognitive mapping in eliciting and evaluating group cognitions. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(5), 1258-1291. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00618.x>
- De Dreu, C. K., Nijstad, B. A., & Van Knippenberg, D. (2008). Motivated information processing in group judgment and decision making. *Personality and social psychology review*, 12(1), 22-49. <https://doi.org/10.1177/1088868307304092>
- de Zavala, A. G., Cichocka, A., Eidelson, R., & Jayawickreme, N. (2009). Collective narcissism and its social consequences. *Journal of personality and social psychology*, 97(6), 1074-1096. <https://doi.org/10.1037/a0016904>

- DeChurch, L. A., Mesmer-Magnus, J. R., & Doty, D. (2013). Moving beyond relationship and task conflict: Toward a process-state perspective. *Journal of Applied Psychology, 98*(4), 559–578. <https://doi.org/10.1037/a0032896>
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2017). Leader narcissism and subordinate embeddedness: The moderating roles of moral attentiveness and behavioral integrity. *EuroMed Journal of Business, 12*(2), 146-162. <https://doi.org/10.1108/EMJB-04-2016-0012>
- Galvin, B. M., Waldman, D. A., & Balthazard, P. (2010). Visionary communication qualities as mediators of the relationship between narcissism and attributions of leader charisma. *Personnel Psychology, 63*(3), 509-537. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01179.x>
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Verplanken, B., & Maio, G. R. (2012). Communal narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*(5), 854-878. <https://doi.org/10.1037/a0029629>
- 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, 108*, 182-185. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.030>
- Hackman, J. R. (2003). Learning more by crossing levels: Evidence from airplanes, hospitals, and orchestras. *Journal of organizational behavior, 24*(8), 905-922. <https://doi.org/10.1002/job.226>
- Hackman, J. R., & Morris, C. G. (1975). Group tasks, group interaction process, and group performance effectiveness: A review and proposed integration. *Advances in experimental social psychology, 8*, 45-99. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60248-8](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60248-8)
- Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological Bulletin, 121*(1), 43–64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.1.43>
- 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, 91*(4), 762-776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.

- Kenny, D. A., & La Voie, L. (1984). The social relations model. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 18, pp. 141-182). Academic Press.
- Klimchak, M., Carsten, M., Morrell, D., & MacKenzie Jr, W. I. (2016). Employee entitlement and proactive work behaviors: The moderating effects of narcissism and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 387-396. <https://doi.org/10.1177/1548051816636790>
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 58, 132-137. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.019>
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2018). The narcissism spectrum model: A synthetic view of narcissistic personality. *Personality and Social Psychology Review*, 22(1), 3-31. <https://doi.org/10.1177/1088868316685018>
- Kwan, V. S., John, O. P., Kenny, D. A., Bond, M. H., & Robins, R. W. (2004). Reconceptualizing individual differences in self-enhancement bias: an interpersonal approach. *Psychological review*, 111(1), 94-110. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.111.1.94>
- Leavitt, H. J. (1975). Future directions in organizational behavior. *The Teaching of Organizational Behavior*, 1(4), 9-13. <https://doi.org/10.1177/105256297500100404>
- LePine, J. A., Buckman, B. R., Crawford, E. R., & Methot, J. R. (2011). A review of research on personality in teams: Accounting for pathways spanning levels of theory and analysis. *Human Resource Management Review*, 21(4), 311-330. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.004>
- Macenczak, L. A., Campbell, S., Henley, A. B., & Campbell, W. K. (2016). Direct and interactive effects of narcissism and power on overconfidence. *Personality and Individual Differences*, 91, 113-122. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.053>
- Malloy, T. E., & Kenny, D. A. (1986). The Social Relations Model: An integrative method for personality research. *Journal of Personality*, 54(1), 199-225.
- Maner, J. K. (2017). Dominance and prestige: A tale of two hierarchies. *Current Directions in Psychological Science*, 26(6), 526-531. <https://doi.org/10.1177/0963721417714323>

- McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A brief introduction*. Holt, Rinehart and Winston.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1204_1
- Novak, J. D., & Cañas, A. J. (2008). The theory underlying concept maps and how to construct and use them. Technical Report IHMC CmapTools 2006-01 Rev 01-2008, Florida Institute for Human and Machine Cognition, 2008, available at:
<http://cmap.ihmc.us/Publications/ResearchPapers/TheoryUnderlyingConceptMaps.pdf>
- Owens, B. P., Wallace, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1203-1213.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0038698>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Plucker, J. A., & Makel, M. C. (2021). Replication is important for educational psychology: Recent developments and key issues. *Educational Psychologist*, 56(2), 90-100.
<https://doi.org/10.1080/00461520.2021.1895796>
- Raskin, R., & 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*, 54(5), 890.
- Rode, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
<https://doi.org/10.1177/1548051812442964>
- Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2292>

- Treadway, D. C., Yang, J., Bentley, J. R., Williams, L. V., & Reeves, M. (2017). The impact of follower narcissism and LMX perceptions on feeling envied and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1181-1202. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288151>
- Wales, W. J., Patel, P. C., & Lumpkin, G. T. (2013). In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance. *Journal of Management Studies*, 50(6), 1041-1069. <https://doi.org/10.1111/joms.12034>
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 61(2), 232-241. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04496.x>
- Żemojtel-Piotrowska, M., Czarna, A. Z., Piotrowski, J., Baran, T., & Maltby, J. (2016). Structural validity of the Communal Narcissism Inventory (CNI): The bifactor model. *Personality and Individual Differences*, 90, 315-320. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.036>
- Zhang, H., Ou, A. Y., Tsui, A. S., & Wang, H. (2017). CEO humility, narcissism and firm innovation: a paradox perspective on CEO traits. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 585-604. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.003>
- Zitek, E. M., & Jordan, A. H. (2016). Narcissism predicts support for hierarchy (at least when narcissists think they can rise to the top). *Social Psychological and Personality Science*, 7(7), 707-716. <https://doi.org/10.1177/1948550616649241>