

GROUP NARCISISM**Diana Lona Leonte, PhD Student, "Al. Ioan Cuza" University of Iași**

Abstract: Managerilor le este absolut necesară deținerea unor abilități specifice. Modelele de comportament de grup sunt similare cu comportamentele individuale. Acest fapt se întâmplă deoarece un grup este un organism. El tinde să funcționeze ca o entitate singulară.

Standardul nostru de viață extrem de specializat îl datorăm în întregime specializării societății noastre. Specializarea contribuie la imaturitatea grupurilor prin mai multe mecanisme, unul fiind fragmentarea conștiinței. Când rolul indivizilor într-un grup devine specializat, acestuia îi este foarte ușor să plaseze responsabilitatea morală unei alte părți a grupului. Astfel, nu numai individual își abandonează conștiința, ci și conștiința grupului ca întreg devine atât de fragmentată și diluată, încât, aproape că nu mai există. Orice grup poate inevitabil să rămână fără conștiință și caracterizat de răutate până când fiecare individ în parte nu va mai fi el însuși în mod direct responsabil pentru comportamentul întregului grup-organismul- din care face parte.

Keywords: manager, society, narcissism, group, specialization..

Specializarea contribuie la imaturitatea grupurilor și la potențialul acelor pentru rău prin mai multe mecanisme diferite [...]un astfel de mecanism: fragmentarea conștiinței1. Individul și societatea își abandonează autonomia, specificul lor, acceptă manipularea venită de la centru, dând naștere unui narcisism colectiv. Christopher Lasch vorbește de personalitate narcisistă pentru a defini această construcție identitară într-un câmp social manipulat, anulând capacitatea de intervenție, autonomă sau individuală.2

Gândirea stereotipizată, dizolvă individualitatea managerului în spațiul extra-organizațional conturând o silueta unei entități. Dincolo de caracteristicile reale, acestei entități îi sunt atribuite și alte caracteristici: atitudine și comportamente care sunt influențate de valori specifice elitare; mândria managerilor de a face parte din clasa managerială, care, este asimilată de restul populației ca o formă de narcisism de grup. Secretul, minciuna instituționalizată, manipularea, sunt „instrumente” uneori utile în management, altele, chiar stipulate contractual la angajare. De exemplu, în cadrul negocierii unui contract de afaceri, un manager nu poate, și ar fi chiar împotriva intereselor organizației pe care o conduce, să fie foarte sincer, poate fi obligat de împrejurări să manipuleze situația și cu siguranță nu-și permite să dezvăluie secretele afacerii sale.

Interesant cum, cei care decid să studieze actorul social, independent de baza specializărilor, plecând de la aceeași teorie, ajung la diverse interpretări și explicații științifice. Raymond Boudon³, în ideea argumentării raționamentului subiectiv, dă exemplul unei piramide care are laturile colorate divers, astfel încât fiecare individ care privește o singură latură, poate presupune că toate celelalte laturi au aceeași culoare, plecând de la informația deținută. Scott Peck, vorbind despre fațetele realității, dă exemplu petele de pe Lună care în

1 M. Scott Peck, *Psihologia minciunii*, Editura Curtea Veche, Buc. 2003, p.264

2Adrian Neculau, *Psihologie Socială. Aspecte contemporane*, Editura Polirom, Iași, 1996, p. 234

3Raymond Boudon, *Tratat de sociologie*, Editura Humanitas, București, 2005, p. 46

America de Nord pot forma imaginea unui om, iar în America Centrală a unui iepure⁴. Care este realitatea? Realitatea este că piramida are culoarea laturii private de unul dintre indivizii care o privesc, și Luna are imaginea unui iepure pentru un central-american. Punctele de vedere alternative nu înlătură alte realități. Un singur punct de vedere poate fi abordat sociologic, psihologic, biologic, sociobiologic, Freudian, rațional, existențialist etc. O disciplină reprezintă un model de abordare.

Alegerea mea este nu de a trata aspectele pozitive ale grupului specializat, ci de a încerca o discuție fără intenția de a eticheta grupurile specializate ca fiind rele. Un exemplu, extrem într-adevăr, este ziua de 16 martie 1968, când elemente din forța de Intervenție Barker au intrat într-un grup de sate, MyLai, din provincial Quangai din sudul Vietnamului. Misiunea era de tipul ”caută și distruge” a soldaților vietnamezi. Urmarea? Trupele Companiei C au ucis între 500 și 600 de civili, neînarmați, în diferite moduri. Numărul soldaților implicați poate fi estimat probabil între 50 care au apăsat pe trăgaci, și aproximativ 200 care au fost martori direcți la ucidere. În cursul unei săptămâni, cel puțin 500 de oameni din Forțele de Intervenție Barker au știut de masacru. Timp de un an nu s-a raportat nici-o crimă. Adevărul a fost aflat întâmplător. Cum se face ca aproximativ 500 de oameni, majoritatea nefiind indivizi răi, au putut participa la un act atât de monstrous precum cel de la MyLai?

*Comportamentul grupurilor este în mod izbitor imatur[...] reprezentând mai puțin decât suma părților lor.*⁵

Revenind la exemplele de la începutul discuției, răspunsul își are origine în mai multe cauze. Una din acestea este problema **specializării**. Specializarea este unul din marile avantaje ale grupurilor. Există numeroase feluri în care grupurile pot funcționa cu mai mare eficiență decât indivizii. De exemplu Compania General Motors, poate produce un număr enorm de mașini deoarece angajații săi sunt oameni specializați: directori, turnători, muncitori.

Standardul nostru de viață extrem de specializat îl datorăm în întregime specializării societății noastre. Specializarea contribuie la imaturitatea grupurilor prin mai multe mecanisme, unul fiind fragmentarea conștiinței. Când rolul indivizilor într-un grup devine specializat, acestuia îi este foarte ușor să plaseze responsabilitatea morală unei alte părți a grupului. Astfel, nu numai individual își abandonează conștiința, ci și conștiința grupului ca întreg devine atât de fragmentată și diluată, încât, aproape că nu mai există. Orice grup poate inevitabil să rămână fără conștiință și caracterizat de răutate până când fiecare individ în parte nu va mai fi el însuși în mod direct responsabil pentru comportamentul întregului grup-organismul- din care face parte. S. Peck face următoarea afirmație: ”*Narcisismul este o stare în lipsa căreia ființele umane se maturizează normal*”.⁶ Altfel spus, narcisismul este o formă de imaturitate. Imaturitatea este un regres al individului. Nu numai la nivel individual se poate vorbi despre regres, ci și la nivel de grup. Un aspect al acestei regresii de grup este fenomenul dependenței de lider. Dacă sunt împreună un număr de indivizi străini unul de celălalt, în foarte scurt timp unul sau doi dintre ei își vor asuma imediat rolul de lider. Acest fenomen nu se produce ca alegere obiectivă ci spontan și inconștient. Exemplu poate sta reality show-ul *Survivor*, unde 16 persoane necunoscute sunt obligate să trăiască izolat. În cel mai scurt timp, telespectatorii își pot da seama cine este liderul spontan.

⁴M. Scott Peck, *Psihologia minciunii*, Editura Curtea Veche, Buc. 2003, p. 147

⁵ Ibidem, p.263

⁶ Ibidem, p. 270

Un răspuns la acest fenomen ar fi nu neapărat faptul că o persoană dorește să fie lider, ci, faptul că ceilalți indivizi doresc să fie conduși. A dori să fie conduși se poate atribui și lenei, lenea de a lua decizii, de a face planuri, să fie responsabil, să-și exercite inițiativa, să riște să devină nepopular, să ai curaj, etc. Problema este că rolul de supus este rolul copilului. Individual adult este managerul destinului său. Asumându-și rolul de supus îi înmânează conducătorului autoritatea asupra sa și maturitatea de a lua decizii. Devine dependent de lider, așa cum un copil este dependent de părinți. Astfel individual mediu are o tendință pronunțată de a regresa emoțional, imediat ce devine membru al unui grup.

Modelele de comportament de grup sunt similare cu comportamentele individuale. Acest fapt se întâmplă deoarece un grup este un organism. El tinde să funcționeze ca o entitate singulară. Un grup de indivizi se comportă ca o unitate datorită elementului numit **coeziune de grup**. Când aceste forțe de coeziune eșuează, grupul începe să se dezintegreze, și încetează să mai existe ca grup. Probabil *cea mai puternică dintre aceste forțe de coeziune este narcisismul*. Una din variantele narcisismului de grup se manifestă sub forma mândriei de grup. *Așa cum membrii se simt mândri de grupul lor, așa grupul se simte mândru de el însuși*. Revenind la exemplul armatei unde aceste manifestări sunt deliberat afișate mai mult ca în alte organizații prin: introducerea unor însemne ale grupului (steaguri, trese, uniforme speciale unecori), încurajarea competiției de grup.

O altă manifestare narcisistă de grup este "construirea inamicului" sau ura față de "celălalt" grup. Specific grupurilor specializate este situația în care dacă nu are un inamic, și-l va crea în scurt timp. Ideea că cea mai bună cimentare a coeziunii de grup este ațâțarea urii față de un inamic extern este foarte adevărată. În strânsă legătură cu clasificarea anterioară, în sociologie se mai vehiculează cu conceptele de "**in-group**" și "**out-group**", primul fiind introdus de către W.G. Summer, prin care înțelegea acel grup care se caracterizează prin sentimentul de "noi", loialitatea între membrii grupului și față de grupul ca atare, prin sacrificii făcute pentru el și relații prietenești intense între membri. Ca urmare, grupul apare ca obiect de autoidentificare pentru membrii care-l compun. Pe de altă parte, conceptul de "out-group" are în vedere ca nici un grup nu există în sine, ci numai dacă este văzut ca atare de alt grup și apar față de el vehiculați termeni ca "**ei**" sau "**ceilalți**", constituind pentru partea adversă obiect de ostilitate sau dispreț. Granițele unui grup nu sunt bariere fizice, ci mai degrabă discontinuități în desfășurarea proceselor de interacțiune socială. Granițele unui grup încadrează indivizii într-o structură de desfășurare a acțiunilor astfel încât ei se simt incluși în ea. Unele granițe se bazează pe modul de așezare spațială-vecinătate, comunitate, națiune, stat. Indiferent de sursa lor, granițele grupurilor acționează în două direcții. Prima direcție vizează atenționarea celor din afara grupului asupra condițiilor ce trebuie respectate pentru a intra în sfera acestuia. A doua se referă la menținerea celor din grup și la influențarea acestora de a nu opta pentru alte tipuri de interacțiune socială. Altfel, orientarea membrilor către alte grupuri determină stări de indiferență, competiție sau conflict direct. Edificator este exemplul persoanelor angajate într-un loc de muncă, dar, din diverse motive, ele își îndreaptă atenția spre alte zone ocupaționale. Consecința cea mai importantă este scăderea randamentului în muncă și aspirația continuă de a pleca spre alte structuri ocupaționale.⁷ Competiția între organizații este o formă voalată a "urii" față de altă organizație omologă. Deficiențele în cadrul unui grup managerial, să

⁷Constantin Schifirneț, *Sociologie*, Editura A 3-a, București, 2004, p.55

presupunem, vor fi trecute cu vederea cu ușurință și fără durere, prin concentrarea atenției asupra deficiențelor altui grup. Folosirea **narcisismului inconștient** sau deliberat este forma prin care un grup fuge de autoexaminare și vinovăție. Grupul care eșuează se va comporta probabil cel mai rău. Eșecul rănește mândria, deci, narcisismul grupului. În cazul unui organism sănătos, eșecul este stimul. Prin urmare, liderii din toate timpurile au întărit de obicei coeziunea grupului în momentele se eșec, îndreptând “ura” grupului către ceva străin sau inamic. Un alt aspect important al specializării este că rareori este întâmplătoare. Dincolo de faptul că individual alege specializarea, și societatea îl selectează pe el. “Orice grup specializat reprezintă o “rasă”, ca rezultat al autoselecției cât și a selecției de grup”⁸

Să luăm în considerare un alt exemplu, chiar mai tipic: forțele de poliție. Un om nu devine polițist din întâmplare. Deoarece numai un anumit tip de oameni vor să devină polițiști, ei se duc și candidează de la început pentru acest tip de slujbă. Un tânăr provenit din clasa de mijloc sau cea de jos, care este atât agresiv, cât și tradiționalist, este foarte posibil să caute o funcție în forțele de poliție. Un tânăr intelectual timid nu va face acest lucru.

Revenind la tema de studiu, managerii, acestora le este absolut necesară deținerea unor abilități specifice. Managerii buni sunt foarte des numiți **rezolvatori de probleme**. Ei, în mod continuu, analizează situațiile de muncă în scopul identificării problemelor de rezolvat, elaborează și dezvoltă soluții pentru acestea și implementează soluțiile. Managerii buni sau “rezolvatorii de probleme” știu unde să privească în situațiile de muncă și cum să înțeleagă ceea ce ei văd sau descoperă. Carl Jung, crează “Schema profilului psihosocioprofesional al unui manager”:

Fig. I. *Schema profilului psihosocioprofesional al unui manager*

Nr. Crt.	CERINȚE	ABSOLUT NECESARE	NECESARE	DE DORIT
0	1	2	3	4
I	Pregătire			
1	Profesională	x		
2	Știința managementului		x	
3	Cunoștințe economice		x	
4	Cunoștințe juridice		x	
5	Cunoștințe de administrație		x	
6	Cunoștințe de psihologie		x	
II	Experiența			
1	În profilul unității conduse			x
2	De conducere		x	
III	Calități psihologice			
1	Inteligența generală	x		
2	Flexibilitate a gândirii	x		
3	Capacitate creatoare		x	
4	Motivație cu valoare socială	x		
5	Trăsături caracterologice pozitive	x		
6	Calități voliționale	x		

8M. Scott Peck, *Psihologia minciunii*, Editura Curtea Veche, București, 2003, p.277

7	Temperament puternic echilibrat mobil		x
IV	Comportament		
1	Sociabilitate		x
2	Vorbire cursivă		x
3	Ținuta corectă	x	
V	Starea sanatații		
1	Bună	x	

Grupul specializat este un grup omogen de oameni care au multe în comun unul cu celălalt și care sunt diferiți de alte tipuri de grupuri. Se pot discerne 3 principii generale privind grupurile specializate:

1. grupul specializat dezvoltă inevitabil un caracter de grup care se întărește de la sine;
2. grupurile specializate sunt prin urmare înclinate spre narcisism, adică ele se văd pe sine ca fiind superioare și având mereu dreptate în relația lor cu alte grupuri omogene;
3. societatea în general, parțial prin procesul selecției descris, folosește tipuri specifice de oameni pentru a îndeplini rolurile ei specializate, așa cum folosește bărbații agresivi și tradiționaliști pentru a ocupa funcții de polițiști.

Atitudinile au un fel de inerție. Odată puse în mișcare ele își continuă mersul chiar în fața evidenței. A schimba o atitudine necesită o cantitate considerabilă de muncă și suferință.

Narcisismul nostru se manifestă prin aceea că e mult mai probabil să ucidem ceea ce este diferit de noi decât ceea ce seamănă cu noi. Vegetarianul se simte vinovat pentru că ucide alte forme de viață animală, dar nu și formele de viață vegetală. Există vegetarienii care mănâncă pește dar nu mănâncă alt tip de carne, alții mănâncă pui dar nu carne de mamifere. Există pescari care urăsc ideea de a vâna și vânători care împușcă păsări, dar, se îngrozesc la ideea de a ucide un cerb, pentru că are ochii mult mai blânzi. Narcisismul individual sau de grup are multe aspecte, putând vorbi și despre narcisism național, deci, cu atât mai mult despre narcisismul unui grup specializat, managerial, profesie cu un statut special al secolului XXI.

Psihologul Augustin Cambosie, președintele Federației Române de Psihoterapie, crede că *narcisismul unei persoane nu este pe deplin satisfăcut dacă are bani*. „Trebuie ca ceilalți să știe acest lucru, iar dacă le dai bani celor din jur ai șanse mari să devii o persoană cu adevărat importantă din punct de vedere sociocultural“, afirmă el. Există și alte motivații de ordin psihologic pentru a-ți transforma numele în ONG. „Poate exista un soi de culpabilitate socială. S-au făcut bani mulți în timp foarte scurt și nu întotdeauna în condiții foarte clare, așa că unii milionari s-ar putea simți mai mult sau mai puțin vinovați față de ceilalți. Apoi, implicarea în acțiuni de caritate poate fi generată și de un mecanism de compensație pentru lucrurile la care au renunțat acei oameni pentru a ajunge unde au ajuns. E, așa, un fel de împăcare cu Dumnezeu și cu sine“, spune Augustin Cambosie.⁹

Mulțumiri/Aknowledgments

Această lucrare a fost publicată cu sprijinul financiar al proiectului „Sistem integrat de îmbunătățire a calității cercetării doctorale și postdoctorale din România și de promovare a rolului științei în societate”, POSDRU/159/1.5/S/133652. This work was supported by the strategic grant POSDRU/159/1.5/S/133652, co-financed by the European Social Fund within the Sectorial Operational Program Human Resources Development 2007 – 2013.

⁹ <http://www.capital.ro/articole/filantropia-imagine-narcisism-sau-cauza-nobila/105944>, accesat pe data de 26 /07/2008