

Każdy sam sobie Neronem, Rzymem i ogniem

8 grudnia 2018

Narcyzm jest czymś w rodzaju nowotworu relacji międzyludzkich. Jest to zaburzenie osobowości polegające na braku empatii i przemożnej potrzebie chwały i sukcesu, definiowanego zewnętrznie, w kategoriach uznania, pieniędzy i triumfu nad innymi, widzianymi jako konkurenci i rywale do zaszczytów. W obecnych czasach jest szybko rozprzestrzeniającą się pandemią. Dzieje się tak z powodu tragicznego zanieczyszczenia środowiska uczuciowego i społecznego – narcyzm stał się nie tylko normą, ale wręcz obowiązkowym wzorcem do naśladowania. W dużej mierze stało się tak z winy patologicznego przesłania nauk, praktyki i popularnej kultury zarządzania. To ono zawiera treści, postulaty i idee, które zanieczyszczają symboliczne środowisko ludzkich emocji. To ono ma moc wpływania na nasze codzienne życie, oczekiwania, marzenia. W ostatnich dekadach wdarło się także w sfery całkowicie nie dla niego przeznaczone, takie jak wartości i normy współżycia społecznego (trend zarządzania kulturą z lat 80. i 90.) czy nawet duchowość (corporate mindfulness ostatnich lat). Ono stawia poprzeczki i ono ma środki, by wymagać od nas traktowania ich jako obowiązujących. Wreszcie, ono stałą się lingua franca, nową łaciną, językiem powszechnie obowiązującym, imaginarium pospolitym, czymś w rodzaju współczesnej matury. Co zarządzanie zawiniło, zarządzanie powinno odkupić. I o tym właśnie chciałam napisać w tym świątecznym czasie, odczuwam taką wielką potrzebę.



Psycholożka i naukowczyni Ramani Durvasula, autorka licznych publikacji naukowych i naprawdę dobrych popularnych książek, opisuje narcyzm w szerszym społecznym i kulturowym kontekście. Jest to zaburzenie osobowości szczególnie trudne, jako że właściwie uniemożliwia budowanie relacji. Relacje są dwustronne, wymagają wzajemnych dostosowań, dawania i brania, wzajemnej miłości, przyjaźni, budowania zaufania. Cała materia społeczna – rodziny, grupy znajomych, ale także organizacje, miejsca pracy, wreszcie wielkie instytucje społeczne – opiera się na ludzkich relacjach. Nasze bycie człowiekiem rozwija się i umacnia dzięki relacjom. Osoba narcystyczna nie umie tego robić, umie tylko brać, nie umie dawać. Potrafi zdobywać, uwodzić, czasami potrafi coś zaoferować, gdy widzi w tym potencjalną korzyść, zaspokojenie jakiejś swojej potrzeby. Ale nie umie dawać i nie rozumie wzajemności, bo nie posiada empatii. Po prostu brakuje jej tego zmysłu i nigdy się nie nauczy, nigdy się nie zmieni. Badania dr Durvasuli i innych specjalistów pokazują, że osobowość narcystyczna jest wyjątkowo niepodatna na terapię – sam narcyz nie widzi potrzeby zmiany, a gdy zostanie do tego nakłoniony, nie zmieni się trwale, nawet jeśli może chwilowo i punktowo zacząć się zachowywać bardziej współpracująco.

Innymi słowy, ta diagnoza nie rokuje dobrze. Jeszcze gorzej rokuje dla otoczenia osoby narcystycznej – to ono musi nieść

społeczne i psychologiczne konsekwencje zaburzenia, wstyd i systematyczne problemy z innymi relacjami. Narcyz domaga się bowiem od innych ludzi zaspokajania swoich potrzeb i nie posiada zwykłych ludzkich zahamowań, wynikających z empatii czy wrażliwości na drugą osobę. Bliscy funkcjonują jak dwór lub jak niewolnicy, dostarczający panu i władcy wszystkiego na srebrnym talerzu, a przy tym niszczą i palą relacje ze wszystkimi wokół.

Narcyz wyraża stale swoje poczucie uprawnienia do wszelkich nagród, zaszczytów i sukcesów. Jeśli ich nie uzyska, to jest to wina otoczenia. Nie wynika to jednak z głębokiej miłości własnej, ale z wewnętrznej pustki – osoba narcystyczna nie ma poczucia równowagi, nie wie, po co robi to, co robi, jeśli nie zostanie obsypana pieniędzmi, zachwytem, sławą. Wszędzie węszy wrogów, których zwalcza z energią iście nadludzką, robi rzeczy, które wydają się nam, zwykłym szaraczkom, niemożliwe i niepojęte. Czyni to, bo czuje potrzebę odegrania się na kimś za coś, co odbiera jako ujmę w swojej dumie, plamę na swoim honorze. Narcyzowi są paranoiczni, często bezlitośni, okrutni, skłonni do depresji, ponieważ nie czują wartości tego, co robią, choćby nawet było to piękne i cenne (zazwyczaj jednak nie jest). Bez coraz to nowych potwierdzeń własnej wielkości, nigdy niekończącej się fali pochwał, ciągłego uwielbienia, czują w środku wielką ssącą próżnię. Możemy oddać im wszystko, co mamy – duszę, siły vitalne – tego od nas właśnie oczekują, ba, tego wymagają i to od nas pobierają bez żadnych ograniczeń; mogą nas wyssać z sił vitalnych, doprowadzić do choroby, obłądu, śmierci – i nie będą mieli dość. Nigdy nie będą mieli dość. Są nienasyćeni.

Właściwie nazwa zaburzenia nie oddaje istoty rzeczy – Narcyz, piękny młodzieniec z greckiego mitu, zapalał miłością do własnego odbicia. Patologiczny narcyz nie jest w sobie zakochany, ale raczej pozbawiony społecznego termostatu, nie umie ogrzać się ciepłem ludzkiej miłości i współczucia. Dlatego musi stale podpalać Rzym. Myślę, że narcyzm powinien

nazywać się neronizmem. Potworna samotność osoby narcystycznej, często połączona z innymi zaburzeniami osobowości, takimi jak psychopatia, socjopatia czy makiawelizm, nie czynią jej postacią godną zazdrości. Otoczenie takiej osoby poświęca swoją energię życiową, swój czas, swoją pracę, swój dobytek, wreszcie – swoją duszę, by narcyza na chwilę zadowolić, kosztem wszystkiego innego, wszystkich innych. Ogień narcyzmu pożera rodziny, społeczności, miejsca pracy. I definiuje im kategorie świata. Otoczenie przejmuje od narcyza miary, standardy, język, to, co narcyz uważa za wartości i normy. W ten sposób narcyzm staje się zaraźliwy, przenosi się tam, gdzie nie jest jego miejsce, toczy umysły i serca bliskich i znajomych. Narcyzm roznosi się przez relacje.

W naszych czasach neoliberalne zarządzanie uczyniło z narcyzmu wzorzec i model nie tylko normalny i powszechny, ale wręcz obowiązkowy. Wszystko jest pełne tego wzorca: kultura masowa, edukacja, przede wszystkim w szkołach biznesu, a z ich powodu w całym szkolnictwie wyższym, jak przekonuje w swojej najnowszej książce Martin Parker, brytyjski profesor zarządzania. Media, prasa, zdrowy rozsądek i nasz codzienny język. Nie zawsze tak było. Nawet ja, w końcu nie żaden Matuzalem, pamiętam całkiem inne czasy, inne postawy i języki. Jednak dominacja tego języka obecnie tak absolutnie określa nasz świat, że dla wielu osób „nie ma alternatywy”, nie jest do pomyślenia rzeczywistość, w której ważniejsza może być współpraca, niż indywidualne zwycięstwo, w której nauka to może być wysiłek zespołowy, nie gwiazdorstwo, w którym dobro wspólne jest najważniejsze. Opowiadamy o nas samych, o naszym życiu, o naszych celach i pragnieniach, jakbyśmy wszyscy byli narcyzami – robimy to nie dlatego, że wynika to z naszych głębokich potrzeb, ale ponieważ to jedyny język, jaki znamy. Język definiuje wyobrażnię i tworzy rzeczywistość. Zaczynamy sami także czuć w trzewiach tę pustkę, która jest losem osobowości narcystycznej, zaczynamy wypełniać ją „sukcesami”, konsumpcją, żarciem, alkoholem, działać bez zahamowań, bez

empatii, bo – „tak trzeba”, „nie da się inaczej”.

Szwedzki profesor zarządzania Mats Alvesson opowiada w swej głośnej książce zatytułowanej „The triumph of emptiness” – „Triumf pustki”, o tym, jak narcystyczna gigantomania zdefiniowała w ostatnich dziesięcioleciach zarządzanie, a następnie cały świat. Każdy musi być „w światowym topie”, oblegają nas zewsząd rankingi, pomiary; pacjenci i studenci oceniają lekarzy i nauczycieli w systemach takich, jakich używa się do oceny atrakcji turystycznych, restauracji, hoteli. Wszyscy polerujemy nasze CV z taką pieczołowitością i takim nakładem środków i czasu, że nie starcza ich już na nic innego, na żadną treść, zawartość – i nikogo to nie interesuje, liczy się wyłącznie powierzchnia. Wszyscy siedzą przy niekończącej się partii pokera w ciemno, nikt nie powie „sprawdzam”, bo już sami nie wiemy, co miałoby być sprawdzane, kłamstwo stało się nową prawdą, nawet zyskało nową nazwę. „Post-prawda” to nic innego jak kłamstwo plus władza.

Powierzchnia jest wszystkim, ma być wszystkim, musi być wszystkim, ale nic nie wnosi w nasze życie ani w życie naszych organizacji, gdyż kryje pustkę. Ta pustka właśnie święci światowe triumfy, w przedsiębiorstwach, w polityce, w edukacji. To ona jest obowiązującym kanonem zarządzania. Błyszczące powierzchnie to iluzjonistyczne sztuczki, które są tak oderwane od zawartości, że nikt już o nią nie pyta. Powoduje to katastrofalne skutki, zmuszając do funkcjonowania w organizacjach, które wysysają z nas energię życiową i odbierają chęć do życia, nie wnosząc nic pożytecznego społecznie ani planetarnie. Taki styl zarządzania oparty jest na założeniach, że ważne są wyłącznie mierzalny przyrost ekonomiczny i wzrost konsumpcji, a drogą do nich są zewnętrznie definiowane „transparentne” standardy, oceny i cele. O ile szarlataneria biznesowa i reklamiarstwo istniały zawsze, to nową jakością jest absolutna powszechność, jaką system charakteryzuje się w naszych czasach i brak widocznych alternatyw. Alvesson twierdzi, że edukacja wyższa, wspierana

przez media, cementuje i szlifuje ten model do coraz większej perfekcji, przy tej okazji likwidując własny sens i czyniąc z siebie równie pusty cymbał, jak system wartości społecznych, który buduje.

Wszystko to odbywa się kosztem utraty sensownego języka – słowa funkcjonują w oderwaniu od treści, zmieniają znaczenie. „Satysfakcja klienta”, „zrównoważony rozwój”, „nacisk na zasoby ludzkie” i wszechobecna „doskonałość” nie znaczą absolutnie nic, niczym hasła z epoki późnego PRL. Reakcją na te slogany są cynizm, depresja, pasywność lub złość, nawet furia, w tym także ta przejawiająca się w bardzo niebezpiecznych hasłach faszystowskich i pełnych nienawiści wrzaskach, których wciąż wokół nas więcej. Niektóre na pewno pochodzą z gardzieli psychopatów, ale niektóre mogą być wyciem człowieka pozbawionego języka posiadającego sens. W dzisiejszych czasach praktycznie każdy menedżer musi kompetentnie władać takim właśnie językiem gigantomanii i pustki.

Zarządzaniowa pustka rozprzestrzenia się poprzez relacje międzyludzkie, roznosząc bakcyła narcyzmu, śmiertelnego dla wspólnoty, radości życia, twórczości. W małych społecznościach ogranicza się do sieci bliskich i czasami znajomych osoby dotkniętej tą patologią. W wielkich systemach jest zarządzana z góry w dół. Narcyzm dosłownie skapuje w dół hierarchii, od naczelnego szefa, poprzez kierownictwo średniego szczebla, na sam dół i jeszcze niżej, do prekariusza, który nigdy nie będzie miał tego wypasionego BMW ani nie będzie latał pierwszą klasą, a jednak utożsamia się z takim stylem życia i z takimi wartościami, zamiast iść z towarzyszami na barykady i żądać godnej płacy za godną pracę. Tylko narcyzm skapuje na dół, nie bogactwo, jak w latach 80. obiecywali nam neoliberałowie w słynnym hasle „trickle-down effect”, głoszącym, że bogactwo skapuje ze stołu bogaczy na coraz niższe poziomy struktury społecznej i za lat 10, może 15 wszyscy będziemy Blake’ami Carringtonami z serialu „Dynastia”. Nie jesteśmy. Nie

będziemy. Carrington przestał być Carringtonem, który wszak miał jakieś ograniczenia i względy dla innych. Stał się Trumpem, Murdochem, Zuckerbergiem, Muskiem, totalnie oderwanymi od reszty ludzkości i natury, nienasyconymi, jednym z 63 osób, które posiadają na własność więcej dobytku, niż uboższa połowa całej populacji Ziemi i których bogactwo stale rośnie, naszym kosztem. Stał się Neronem ze złota. A my wszyscy też staliśmy się Neronami, tyle że z prochu, z dymu, ze szmatek. Wierzimy, że nim jesteśmy, bo nasz język nie zawiera innych słów, bo nasza społeczna wyobraźnia nie pozostawia nam innych możliwości. Weźmy takie dwa, całkowicie fikcyjne przykłady z codziennego życia w pracy.

Wyobraźmy sobie Brendana, człowieka, który ma CV ze złota i brylantów, lecz ludzie mówią, że w poprzednich miejscach pracy miał jakieś problemy z oskarżeniami o mobbing i musiał się przenieść. Jest złotousty, jego mowa, zwłaszcza w stosunku do osób, które mogą mu coś dać lub pomóc w jego karierze, pełna jest superlatyw i pochlebstw, które wręcz wprawiają rozmówcę w zażenowanie. Obiecuje cuda. Przy tym jest interesującym facetem, ma ciekawe pomysły, poglądy, nosi się nieco ekstrawagancko, krytykuje establishment ostrymi słowami, czyta niebanalne lektury – jest osobowością, zwraca uwagę. Oczywiście, że został szybko awansowany – jak pokazuje w swoich badaniach profesor zarządzania Jeffrey Pfeffer, współczesne korporacje (i wszelkie inne organizacje) niemal automatycznie awansują na wysokie stanowiska takie właśnie osoby. Brendan jest socjopatą i narcyzem. Niech nas nie dziwi zatem, że po uzyskaniu awansu zmienia wszystko radykalnie, od wyglądu począwszy, poprzez poglądy i zainteresowania, a na gronie przyjaciół skończywszy. Z dnia na dzień. Na początek pozbywa się wszystkich, którzy go wspierali, robi to tak brutalnie, że otoczenie, przyzwyczajone wszak do różnych korporacyjnych działań, nie może długo uwierzyć, że to naprawdę się dzieje. Wszędzie opowiada o swoich nieprawdopodobnych (i słusznie, jeśli takimi się wydają) sukcesach. Wydaje na siebie cały budżet reprezentacyjny. W

ciągu kilku miesięcy Brendan zatruwa atmosferę w swoim miejscu pracy, niszczy delikatną tkankę społeczną, kilka osób choruje lub poddaje się psychoterapii. Gdy także w obecnym miejscu zdesperowany podwładny oskarża go o mobbing, Brendan szaleje z poczucia krzywdy. Przecież on nikogo nie tyranizował, był wzorowym szefem, miał wielką wizję, której szaraczkowie nie umieli docenić. Jeśli cokolwiek w tej opowieści wydaje nam się nietypowe, dziwne, to na pewno nie postawa Brendana, nie to, co robił ani to, co mówił. Dziwne jest tylko to, że podwładny poszedł na skargę do naczelnego dyrektora.

A teraz weźmy inny przykład. Benio jest ulubionym kolegą w firmie, bratem łąta, z każdym umie się dogadać, wszyscy go lubią. Jakimś cudem – zważywszy, że awanse są zarezerwowane dla Brendanów tego świata – został awansowany na dyrektora w dużej firmie. Wszyscy się cieszą, Benio wraz z nimi. Wkrótce zaczyna swoją działalność od obietnic, obiecuje rozwiązanie przeróżnych ciężkich problemów, awanse i podwyżki, utworzenie nowego działu i zatrudnienie nowych osób. Ludzie dostosowują do tych obietnic swoje plany, podejmują niekiedy bardzo poważne życiowe decyzje. Jednak obietnice nie są spełniane. Wielu osobom kariera kruszy się w oczach. Kilka osób wychodzi jak Zabłocki na mydle na swoich planach zatrudnienia i decyzjach z tym związanych. Benio natomiast wrzuca drugi bieg. Zaczyna nawoływać do realizacji wskaźników, wytycznych, odgórných celów, które nie są przez podwładnych przyjęte za własne, a często nie są akceptowane, porównuje, kategoryzuje, nakłania do współzawodnictwa, upomina, degraduje jednych, awansuje innych, alienuje wszystkich. Co się stało z Beniem? Dlaczego zachowuje się jak socjopata? Obiecywanie i niespełnianie obietnic psuje relacje, a gdy ktoś posiada władzę, jest po prostu destrukcyjne. Miły, sympatyczny Benio jest w sercu empatą, ale rola społeczna, w którą wszedł, wtłacza go w system działania, który jest mu organicznie i brutalnie obcy. O ile strach i gniew budzi system zarządzania, w którym promowani są Brendanowie, to o wiele większą tragedią jest to, że Beniowie naszych firm i urzędów publicznych

wtłaczani są w koszmarnie prokrustowe łoża wykreowane przez tamtych. W lepszych czasach Benio nadal byłby bratem łąta, kibicowałby zespołom, słuchałby ludzi i kiwał głową, niekiedy ze zrozumieniem, czasami pewno z ubolewaniem. Jego międzyludzki termostat mówiłby mu natychmiast, że atmosfera jest ciepła lub chłodna, że młoda pracowniczka potrzebuje wsparcia i zadań, z którymi lepiej sobie radzi. Nigdy nie popierałby samochwalstwa i nie zachęcałby do wyścigu szczurów. To wszystko, co robiłby w lepszych czasach Benio, to także jest zarządzanie.

To zarządzanie, które już istnieje i wcale nie trzeba wiele, by je rozpowszechnić, wystarczy zastąpić część dęcia w medialne trąby opowieścią dla pokrzepienia serc o Kooperatywie Dobrze, o Pracowni Gier Szkoleniowych, o Lokalu Vegan, o Spółdzielni Ogniw... Nie istnieją idealne miejsca pracy i każda organizacja ma swoje mroki. Nie chodzi o ideał, ani nawet o utopię. Chodzi o inny język, inne imaginarium, które byłoby dostępne powszechnie jako lek na narcyzm. Nie można wyleczyć narcystycznej osoby, ale można wyleczyć relacje międzyludzkie, empatów, zwykłych ludzi, zresztą w taki sam sposób, jaki proponuje dr Durvasula – odsuwając się od narcyzmu lub przynajmniej rozumiejąc, że jest on patologią i współistniejąc z nią z pełną świadomością, że jest to ciężka choroba serca, nieuleczalna, a potem – z ulgą idąc w świat po ludzku, na ludzkich warunkach, w miłości i współczuciu.

Może pierwszym krokiem byłoby masowe odwrócenie się od słowa „zarządzanie”, jak radzi profesor Parker i powrót do innych określeń, które kiedyś używane były częściej na opisanie tego, czym zajmujemy się jako naukowcy, edukatorzy, praktycy. Najprościej byłoby nam po drodze z proponowaną przez Martina Parkera nauką organizowania. Kiedyś w naszym kraju obowiązywała nazwa „nauki organizacji i zarządzania”, mam dyplom magistra z tej dyscypliny. Może powinniśmy częściej mówić o kierowaniu – to polskie słowo używane od czasów Karola Adamieckiego, czyli od stu lat. Pojawiało się w nazwach

instytutów, publikacji, pism i podkreślało ludzką stronę pracy osoby odpowiedzialnej, znanej wówczas jako kierownik, nie „menedżer” – ten ostatni pojawił się w naszym kraju dopiero w latach 90. A może powinniśmy częściej rozmawiać ze sobą, słuchać siebie nawzajem, zamiast patrzeć na Brendanów naszego świata, czy to z przerażeniem, czy z podziwem.

To nie brzmi jak model rozwiązujący problem? Bo nim nie jest. Nie mam rozwiązania ani tym bardziej modelu. Ale jestem przekonana, że wystarczy nas wypuścić na swobodę z prokrustowych pułapek obowiązkowego narcyzmu, a wymyślimy świat, w którym da się żyć i pracować. Załączki już są. Nie tracąc ich z oczu, pozwólmy popłynąć gaszącym pożary łzom żalu, współczucia, ulgi, radości...

Autorstwo: prof. Monika Kostera

Zdjęcie: Pixabay.com (CC0)

Źródło: NowyObywatel.pl