

НАРЦИСТИЧНА ЛИЧНОСТ И ХАРИЗМАТИЧНО ЛИДЕРСТВО

Билиан Н. Маринов¹

Резюме. Предмет на анализа е ролята на нарцистични личностни потребности в изграждане на отношенията между лидера и неговите последователи. Характерна за личността на лидерите е 1) *потребността от отразяване*, докато в поведението на техните последователи доминира 2) *потребността от идеализация*. Акцент в интерпретацията на харизматичното лидерство е типът нарцисизъм на последователя и влиянието на историческия (икономически, културен) контекст. Проблемът се разглежда в перспективата на динамичната организационна психология за нуждите на мениджмънта. Схващането, че изявата на нарцистичните потребности е основа за продуктивни или деструктивни модели на организационно поведение допринася за по-цялостно осмисляне особеностите на харизматичното лидерство.

Ключови думи: потребност от отразяване, потребност от идеализация, харизматично лидерство, нарцисизъм

1. Въведение

Изследването на нарцисизма в организационен контекст открива нови насоки за анализ на лидерството. Връзката между лидерство и нарцисизъм е добре известна, като особен интерес тя предизвиква в областта на социалната и динамичната психология, както и сред консултантите по мениджмънт и приложна етика. Нейни белези са стремежът към власт, престиж, харизматичност, поведенията на самоувереност, екстравертност и др.

Концептуалното родство между тези явления се обсъжда в хуманитарното научно поле на мениджмънта. Традиционно акцентът се поставя върху позитивните черти на лидерството (в асоциация с професионални успехи и социални умения), но не се отдава необходимото внимание на негативните такива. Да се описва славата на лидерите като ефект на тяхната професионална отдаденост, енергичност, визия и иновации не е нещо необичайно, дори напротив. Успоредно с това обаче, изявите на драматизъм и ирационални чувства на грандиозност, липсата на емпатия, уменията за манипулация и поддържане на отношения „на повърхността“ (Kets de Vries & Miller, 1984), намират значително място в комуникативния репертоар на лидерите.

Повечето изследователи подхождат комплексно към взаимодействието между лидерство и нарцисизъм (Campbell et. al, 2011). Те обединяват своите анализи едновременно върху продуктивните и деструктивните форми на нарцисизъм, които обикновено водят до дългосрочни последици на персонално и организационно равнище (вж. например бизнес-етичните скандали в САЩ и ЕС от началото на XI в., като пример за деструктивно лидерство, в противовес с иновативните решения на Apple, вдъхновени от създателя на „iPhone“ Стив Джобс). Научни изводи сочат, че фактически всяка ръководна позиция е заемана от индивиди, в които преобладават стремежи към себенадценяване и превъзходство (Campbell & Campbell, 2009). И тъй като съвременните организации функционират основно в контекста на динамизъм и съревнование, се очертава все по-ясно необходимостта от лидери с визията за бързи и иновативни решения, и умения за ефективна себerefлексия. Следователно *проблемът за намиране на баланс между личностните и социалните потребности на лидера*, е от първостепенно значение. Неговото разрешаване допринася за по-прецизното диференциране между качествено различните форми на нарцисизъм като аспект на лидерството. Ако конструктивният

¹ Гл. асистент Билиан Маринов, катедра „Правни и хуманитарни науки“, Стопански факултет на Технически университет–София, бул. „Кл. Охридски“ №8, e-mail: bilinic@yahoo.com

нарцисизъм на лидера е сума от алтруистични потребности, стремеж към социални приноси, умения за убедителност и отговорност, то напротив, деструктивният е резултат от компенсация на егоистични потребности, контрол, експлоатация, садизъм, злоупотреби с власт и негативни резултати от управлението на организацията. Тази идея може би е най-добре представена в обектива на **харизматичното лидерство**. Могат да се открият и по-модерни аналози в понятията за трансформиращо (неохаризматично) лидерство, вдъхновяваща визия, организационна промяна, мисия и др. Фокусът в научните интерпретации на всяко от изброените е върху адаптацията на организациите към промяна, върху благополучието на индивида и развитие на междуличностните отношения.

Хипотезата, че влиянието на нарцисистичната личност опосредства взаимодействията „лидер–последовател“ е основа на анализа. От особено значение са нарцисистичните потребности от „отразяване“ и „идеализация“, които детерминират организационното поведение в положителен или в отрицателен смисъл. Целта е да се актуализира и разшири идеята за харизматично лидерство, като се предложат насоки за по-задълбочено разбиране на скритите механизми в управлението на съвременната организация.

2. Харизматичното лидерство

Още З. Фройд и М. Вебер доказват значението на харизмата във водачеството. Те описват способността на дадена личност да привлича вниманието на масите и да ръководи с обаяние и магнетизъм. Харизматичната личност има множество привърженици и почитатели, които я възприемат за свята, непогрешима, свръхестествена и притежаваща вдъхновяващо емоционално въздействие (Градев, 1995; Даскалов, 1992). Основа на харизматичната власт е личното доверие или символът, внушаващи представи за изключителна сила и надареност. Особено драматични са моментите, когато символът се издига над тълпата. Това е властта, притежавана от ярка и могъща фигура (в интелектуален, емоционален, морален или физически план). Но тази власт не произтича само от конкретната личност, а и от последователите ѝ. Тя е фанатична и ситуативна: ако се промени ситуацията славата на лидера бързо може да *повехне* и той да загуби влияние. Харизмата се възприема не просто като притежаване на конкретни черти или резултат от кризисна ситуация, а като взаимодействие между двата фактора. Това води до специфична психологическа зависимост между лидера и неговите последователи.

М. Вебер, З. Фройд и Е. Ериксон първи предлагат цялостен анализ на харизмата във водачеството и в процеса на формиране на колективна идентичност през обектива на *индивидуалната психология*. Те подчертават важността на **завладяващата личностна сила** на лидера. Според дефиницията на Вебер например, харизмата е „силна привързаност към особена святост, героизъм или примерен характер на дадена личност и към моделите на поведение, които той/тя или разкрива или диктува“ (цитат по Jerrold, 1986, p. 676).

В своите коментари и обобщения по този повод Уилнер (Wilner, 1984) изказва твърдението, че по време на криза, индивидите преминават психологически регрес до състояние на „упълномощена онipotентност“ (онipotентен: всемогъщ, с неограничени възможности, всемогъщ), което ги подтиква да търсят водач, за да ги избави от тревожността, да поеме грижата за тях. Поради това, че последователите са подвластни на хипнотичното въздействие на харизматичната личност, тяхната его-структура отслабва или се фрагментира (Jerrold, 1986).

Горната теза се потвърждава от клиничните наблюдения върху нарцисистичната личност, обстойните проучвания на присъединилите се към харизматична религиозна група (напр. печалната история на култа в „Джоунстаун“, Гвиана, през 1978 г.), както и по-прецизните психоаналитични постановки за груповите феномени, описвани с понятия като

хипнотично въздействие, сугестия и заразяване (Фройд, 1996). Във всички ключова роля има **типа нарцистична личност на последователите** при взаимодействие с личността на харизматичния лидер. Така от началото на 70-те год. на XX в. феноменологията на нарцисизма става основа за по-детайлното изследване природата на харизматичната личност в отношенията „лидер–последовател“. Темата се обсъжда главно от Х. Кохут, О. Кернберг и В. Волкън, като позицията на първия е с по-широка интердисциплинна приемственост и поради това е по-близка до ситуационния мениджмънт в една организация.

3. Нарцисизмът като аспект на харизматично лидерство

Като аспект на харизматичното лидерство нарцисизмът (съгласно мита за Нарцис: *любов, насочена към собствения образ*) се отнася до специфични черти на характера, до модели на поведение, които оказват влияние върху стила на вземаните решения и организационната култура. Индикатор на успешното управление, във връзка с нарцистичните потребности от издигане и постижения, е *комплексното взаимодействие между лидера и неговите последователи в актуалната ситуация* (Kets de Vries, 1994). Лидерът изпълнява едновременно **харизматична** (неформална) и **инструментална** роля. Докато инструменталната роля изисква лидера да бъде *организационен дизайнер*, да *контролира* и да *осигурява награди*, то харизматичната обединява три специфични качества – *визионер* (за посока), *упълномощаващ* (за изпълнения отвъд очакваното) и *енергизиращ* действията. В някои случаи за усилване на харизматичната власт се използва и методът на атака или на внушения за външен враг, което подпомага укрепването на организационната цялостност. Добре известни са *войните* между големите в бизнеса *Pepsi- и Coca-Cola, Nike, Adidas и Reebok*, в които се изтъква именно стремежа за надмощие над вражеския лагер. Красноречив е и слоганът на *Хонда* от 1981 г.: „Ние ще разбием, смачкаме и унищожим Ямаха“. За езика на войната и врага има множество успешни и проблематични илюстрации в света на корпоративното управление, маркетинга и рекламната комуникация.

Афективните стимули, които харизмата възпроизвежда в управленските среди, спомагат за редуциране на разногласията и за повишаване ефективността сред мениджърите при вземане на решения. Възниква въпросът: каква е ролята на нарцистичната личност в отношенията лидер–последовател? Можем ли да разпознаем психологически архетипи, които се проектират в организацията при взаимодействието между харизматичния лидер и онези, които непреодолимо му вярват?

Постулатът, че *има обособена „здравословна“ линия в развитието на нарцистичната личност*, е централен за себе-психологията (self-psychology) на Кохут. За разлика от него Кернберг остава верен на традиционната психоанализа, определяща развитието на нарцистичната личност като резултат от психопатология, причинена от травми в ранните години на индивидуалния опит. Преразглеждайки теорията на Фройд, Кохут извежда двумерен модел на индивидуалния Аз, който има полюс-амбиции и полюс-идеали. Тази рамка се оформя в процеса на „видоизменяща интернализация“ („transmuting internalization“). Индивидът осъществява *два типа отношения към външни обекти*, които се трансформират в съответни типове вътрешни конфигурации:

- **първият** се отнася до формиране на т.нар. „грандиозно-ексхибиционистко Аз“. То е следствие от състоянието на „първичен нарцисизъм“ – състояние на символна слятост, на първична „недиференцираност“ между субекта и външните обекти, характерно за ранните години в индивидуалното развитие. Индивидът се възприема като *отражение* на откликващите грижи на **майката, архетип на „загриженост“ в организацията**, т.е. като неин заместник. Това го кара да се чувства специален и много ценен: „*Аз съм свършен и*

ти трябва да ми се възхищаваш“. Подобна позиция на свръхценност се компенсира несъзнавано от механизма на сцепване (splitting), който води до разделяне на „доброто“ от „лошото“ в представите на детето както за себе си, така и за обектите извън него. По силата на този механизъм субектът е неспособен да толерира негативните аспекти на собствените преживявания и на средата и да ги интегрира заедно с положителните в единно цяло. Разбира се, всеки човек в един или друг аспект се раздвоява психически, което според М. Клайн конституира първия начин на защитата срещу тревожност (Клайн, 2005). Индивидът поддържа обособения се *идеален или грандиозен себе-образ*, като отхвърля всички аспекти на субективното преживяване и на моментната ситуация, несъвместими с този образ.

- Формирането на **втория тип** – „идеален Аз“ (т.е. идеал за нарцистично всемогъщество по първообраза на първичния нарцисизъм), включва механизми по отстраняване на фрустрацията и непълнотата чрез привързаност към *идеален обект* (по Кернберг) или към идеализиран родителски образ (според Кохут). Последният произтича от отношенията с **бащата, архетип на организационната структура и норми**. Това е фантазмен образ на всемогъщия, всезнаещия, вседаващ и всеопрощаващ родител (Jerrold, 1986, p. 678). Като преживява себе си *вплетен, съединен с идеализирания обект*, индивидът достига себеусещане за цялост, за собствена стойност. Типични са съжденията: „Ако не мога сам да бъда свършен, то поне ще се свържа с нещо свършено“ или „Ти си велик, а аз съм част от тебе“.

4. Посредничеството на типове нарцистични потребности за възникване на харизматично лидерство

Нормалното развитие изисква определени степени на преживяно разочарование (Kohut, 1971). Но травматичните моменти от кризисните периоди в развитието на индивида стават причина за Его-нарушения, като емоционален глад, отхвърляне или свръхпротекции на майката в ранното детство. Откриваме ги и в биографиите на популярни бизнес-лидери и исторически личности. Интересни са интерпретациите на негативните житейски истории от ранните години на лидерите, отразяващи „степената на деструктивност на образа, който лидерът е имал за света и неговата роля в този свят“ (O'Connor et al., 1995, p. 539). За особено негативни стресори са смятани: родителски раздори, нисък социално-икономически статус, престъпен характер на бащата, психични разстройства на майката и малтретиране в детството. Това са често комуникирани житейски теми, трайно присъстващи в съзнанието на лидерите (например при Сталин, Хитлер, Мусолини, Саддам Хюсеин, Кастро). Все пак за много от тях, злоупотребите претърпяни в детството или в юношеството носят и позитивния ефект на урока (напр. Бил Клинтън, Стив Джобс и др.). Вследствие на преживян дистрес в детството, се формират два типа нарцистични потребности, приложими към обяснението на харизматичните връзки: (1) **потребност от отразяване** и (2) **потребност от идеализация**. Те могат да се разгледат и като биполярни личностни нагласи, които съхраняват неустойчивото его от доминиращия вътрешно-психичен конфликт. В единия случай конфликтът се компенсира в полза на постоянното търсене на огледално потвърждение и възхищение по повод представата за изключителни качества (грандиозен Аз), за да се преодолее чувството на непълноценност; тогава е налице тенденцията да се отхвърля амбивалентното. А в другия – преобладава стремежът да се отстрани фрустрацията чрез привързване към идеализиран обект (идеален Аз). Движеща е тенденцията да се отдава почит на някого по повод на престиж, власт, интелигентност, красота или морален статус (Carpps, 1993, p. 32).

4.1. Нарцистичната потребност от отразяване като личностен аспект на лидера

Нарцистичното „отразяване“ е типично за хора, чиято его-структура е **грандиозният себе-образ**. Те са „гладни“ за одобрение и възхищение с цел да неутрализират чувството на малоценност и липса на самоуважение. Но, дори и реакцията да е позитивна, неудовлетвореността остава. Затова те продължават да търсят нова сцена за привличане на внимание, за експониране и разпознаване на копнежа им.

Нарцистичната потребност от отразяване, като личностен аспект на харизматичния лидер стимулира способността му да предизвиква внимание чрез обективиране чувствата на възвишеност, всемогъщество и сила. Индивидите от този тип са особено атрактивни за търсещите идеализиран източник на сила. Тяхна *доминираща черта е да внушават убедителност и сигурност* у тези, които са измъчвани от съмнения и тревожност. В действителност, преекспонираното чувство на всемогъщество е маска, която предпазва *и* лидера, *и* неговите последователи от изтощителните его-преживявания на съмнения и слабост. Механизмът на „сцепване“ има определящо значение за поддържането на подобна илюзия. Реториката на разделяне на *Аз* и *не-Аз*, на *добър* и *лош*, *сила* и *слабост*, *ние* и *те* е типична за „**полярния абсолютизъм**“ – всичко **или** нищо, използван от харизматичните лидери (ярък пример за ораторство от типа „или–или“ в психологията на масите са емблематичните речи на Хитлер, които усилвали хипнотичното му въздействие).

Призиви за божествено напътствие или форми на абсолютизация и сугестия чрез изтъкване на библейски пълномощия, са широко-разпространени сред американските лидери, както и много религиозни и бизнес водачи. Специално внимание в бъдеще би следвало да се отдели на презентационната и манипулативна сила на бизнес-лидерите, например – чрез проучване мотивиращото въздействие на TED–презентациите.

4.2. Нарцистичната потребност от идеализация като личностен аспект на последователя

Нарцистична „идеализация“ е механизъм в придобиване на *идеален Аз-образ*. Отнася се до психологията на тълпата, отдаваща възхитата си на един хипнотичен субект. Потребността от идеализацията на последователите е гарант за безкритичната нагласа към харизматичния лидер, без която почитта към него ще се обезсмисли.

Предварително може да се посочи обаче, че в процеса на формиране на харизматичната личност не е достатъчно установяването на съответствие между двойката потребности – на лидера и на последователя, но също и на специфичния исторически момент. От тази гледна точка се разграничават две групи последователи: които са **(1)** повлияни от ситуативните фактори (стрес, неопределеността) и се присъединяват временно към харизматичен водач заради моментна тревожност, и други **(2)** при които поддържащата роля в диадата играе нараненото его на последователя. Вторият подтип последователи е с трайна предразположеност към идеализация в отношенията. Този подтип е повлиян от реакции на „его-заплаха“ в ситуация на критика, порицание, оскърбление, негативизъм, несигурност (т.е., когато са засегнати НЕГОВИТЕ чувства, интелект или друго качество, тялото, социален статут, собствеността и пр.) Като резултат, е налице доминиращата тенденция на фантазията вместо реалността в справянето със заплахата. Това води до изкуствено раздуване на самооценката на индивида, който се подчинява на илюзията, че е център на света, а понякога – до трайната липса на социален отклик в отношенията с другите.

Чувствата на непълноценност и незавършеност, както и базовите нужди от грижа и привързаност, са динамичните черти в личността на последователя. Тези преживявания

задействат механизма на „идеализация“ и търсенето на идеален обект, т.е. силен водач, който да осъществи желанията и мечтите на привържениците. Така харизматичният лидер се превръща в средство за компенсация на личностни дефицити. Той има функцията да предпази поддръжниците си от вътре-личностни конфликти (провокиращи чувства на омраза, разрушителност и отчаяние), от отчуждението и тревожността. Афективното присъединяване към идеализиран обект спомага да се съпреживеят героизма, съдържанието и увереността, които недостигат в самооценката на последователя. Успехът на лидера, става успех и за последователя, което съдейства за възстановяване на неустойчивото его на втория.

5. Групова динамика и харизматично лидерство

Спецификите на отношенията в група също допринасят за изясняване поведението на последователя в харизматичната двойка. Още У. Бийон (1961) отделя различни аспекти на групова динамика, които мобилизират привързаността на последователите. Организираните в група, според Бийон, действат по силата на т.нар. „базисни допускания“, които предпоставят формирането на съответни субкултури. Той приема психоаналитичната теза, че групата действа като едно обособено цяло. Така се достига до класическото разбиране за груповата култура, което се отнася за всички социални взаимодействия. Бийон определя „базисните допускания“ като биогенетично ядро, универсално за всички човешки групи и общности.

Съществуват три типа групови култури на базисни допускания: *зависимост, сдвояване и борба–бягство*. Тези емоционални състояния се обуславят от инстинктите за **самосъхранение** (отговорен за търсенето на удоволствие и избягването на болка) и **репродукция** (Miller, 1998). Всички те участват в груповата активност при реализиране на дадена цел. Базисните допускания не са резултат от обучение, опит или способности, а се проявяват спонтанно, неизбежно и неволево (Bion, 1961, p. 138). Какви са техните специфики и каква е ролята им в отношенията между харизматичния лидер и неговите последователи?

➤ **Зависимата** група се насочва към омнипотентен лидер, който да удовлетвори потребността от сигурност. Те са склонни да следват безропотно правилата и посоката на техния водач, да го идеализират и да го поставят на пиедестал. Когато обаче настъпи провал или разминаване с декларациите на лидера, следва период на отрицание, гняв и разочарование. Емоциите, с които е наситена субкултурата на зависимостта, могат да се окажат решаващи за развитието и ефективната работа по усвояване на нови проекти или програми за обучение в организациите. В този смисъл изпълнението на работна задача е паралелно свързано с грижата и помощта за нуждаещите се от насоки и подкрепа. Основна роля в този процес има конфликтът между търсеното удоволствие, получавано от полагащия грижи (харизматичен) ръководител, и агресивността към него, породена от зависимостта. Стремелът към удоволствие в групата е свързан с осигуряването на сигурност и привързаност в работната среда, като реминисценция на зависимостта от майчина грижа в ранното развитие на индивида. Силните емоции на агресия и гняв са обвързани и с инстинкта да се избягва болката. Значението на тези две страни на инстинкта за самосъхранение е във връзка и с осъществяване на репродуктивния инстинкт, който насища груповия живот с либидонозни чувства на привличане и любов.

➤ **Сдвояване** е инвестиране в надеждата за „месия“, все още невстъпил в ролята си, който ще избави групата от чувствата на омраза, разрушителност и отчаяние – собствените или на друга група. В нагласите на този род групи проличава оптимизмът, че промяната и новият свят са само „на една крачка“. Афективната им характеристика се определя от силата на репродуктивния инстинкт, който е фактор за творчески решения в

работата. Неговата роля е поддържането на чувство за оптимистично очакване, което означава, че изходната позиция на общите решения е в споделените надежди, проекти и идеали на групата.

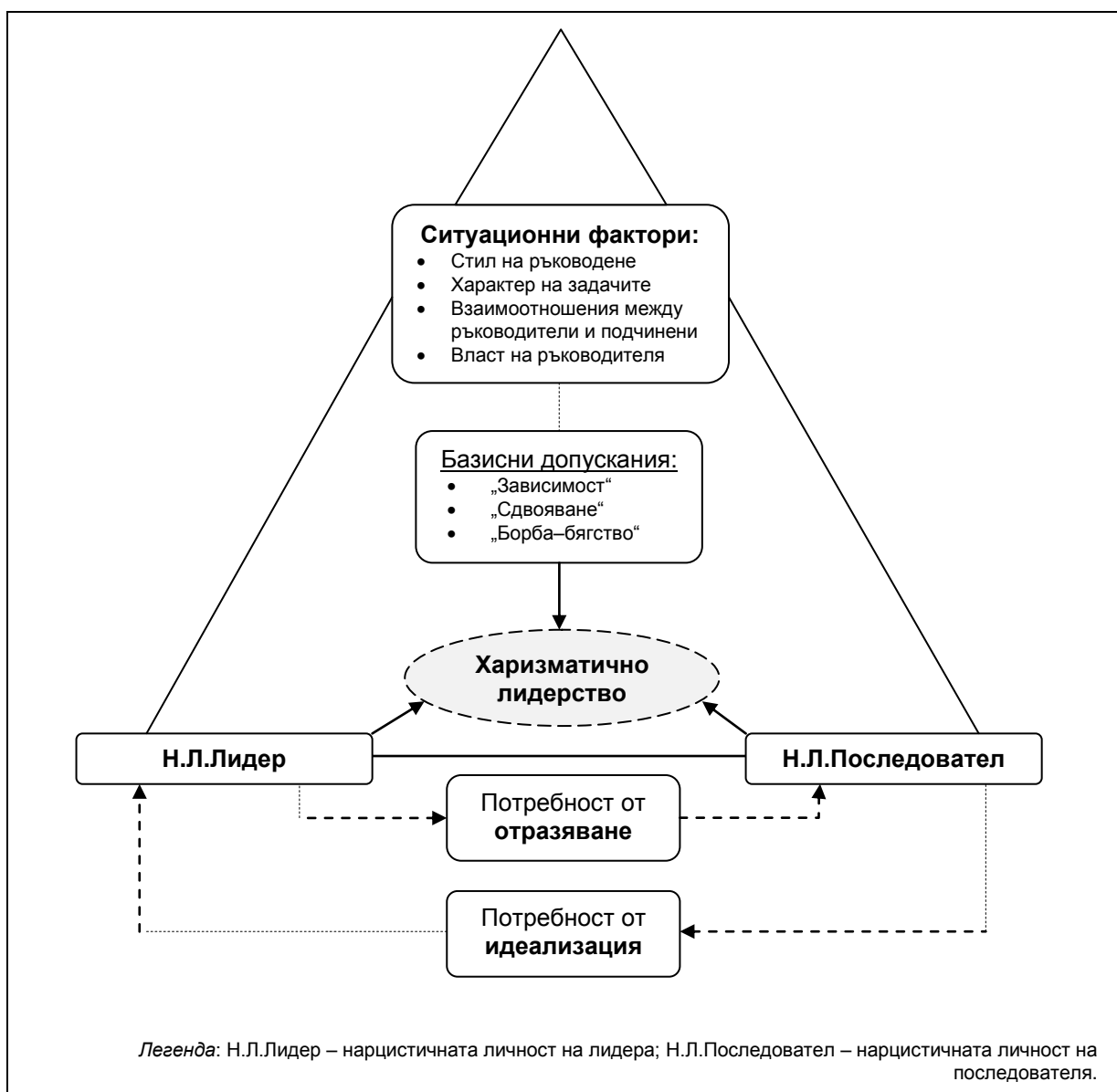
➤ **Борба–бягство** са групи, организирани на принципа на външната заплаха. В този случай групата се идеализира като част от поляризиращ механизъм, при който мотивацията на външната група обикновено се възприема за злонамерена, враждебна. Отговорът на застрашената група е или „неконтролируемо нападение или паническо бягство“, които са еднакви по степени на психологическа активност (Bion, 1955, цитиран от Armstrong, 1992). Доминиращ е инстинктът за самосъхранение. Групите, които функционират в рамките на това допускане се държат свръхемоционално, като че ли са изправени пред заплаха да загубят битка. Това предопределя нуждата от водач, който да ги поведе или към победа, или към сигурното убежище. Агресивността, характерна за тази субкултура има значението и на градивен потенциал в практиката на бизнеса, когато необходимата промяна е свързана със задачи като съревнование и надмощие в конкурентна среда.

Изводи: Общото между трите разновидности в груповата динамика са защитните механизми на *сцепване*, *идентификация*, *идеализация* и *деперсонализация* (според психоанализата), които могат да доведат до свиване на ефективния контакт с реалността, а също и липса на вяра както в прогреса на организацията, така и в развитието на действащите в нея индивиди. Ето защо романтизирането на лидера в харизматичната двойка може да възпроизведе деструктивни тенденции в организацията или в отделни групи. Според това предположение, притежаващите харизматична власт биха се възползвали от кредитите на социално признание и доверие, като поддържат *маската на увереност* в положителните резултати от дейността на организацията и драматизират работната действителност с цел лична изгода. Въпреки манипулацията, финансови злоупотреби, експлоатацията и създаване на „култура на сплашване“ (става дума за Енрон, цитирано от Padilla, A. et al., 2007) харизматичните лидери често остават фаворити в представите на техните избирателите. Всичко това, наред с проявите на авторитарност, конформизъм (вж. *Експериментът на Милграм*, 1963 г.), пасивност и идолопоклонство може да се определи като „губене на време“, т.е. като контрапродуктивност. Заради това дългосрочните проблеми и възникващи конфликти сред персонала остават нерешени. За аналитичното прецизиране на връзката между харизма и форми на деструктивно управление заслужава да се спомене фразата, с която си служат експертите (напр. Padilla, A., Hogan R., & Robert B. Kaiser, 2007), че харизматичното лидерство не винаги е деструктивното, ала деструктивното лидерство е винаги харизматично. Това ясно показва **силата на харизматично внушение на водача**, от една страна, но също и **податливостта на внушение и идеализация през погледа на последователя**, от друга.

За разлика от деструктивното управление, силата на конструктивната харизма на лидера би могла да компенсира недостига на време и неопределеността (финансова и социална), като се инспирира и подпомага иновативността, алтруизма и зрелостта в междуличностните отношения. Според специалистите това, с което на практика емоционално зрелите (пълноценно функциониращите групи) се отличават от останалите, е именно тяхната способност да направляват емоциите, с които се характеризира динамиката в изпълнение на работните задачи (E. Ronningstam, 2005).

На **фигура 1** е представен теоретичен модел, който илюстрира взаимодействието между *нарцисистичните компоненти* (потребност от идеализация и потребност от отразяване) в отношенията между лидера и последователя и *ситуационните фактори* при възникване на харизматично лидерство. Този модел обединява в себе си също *разновидностите на груповата култура* (зависимост, вдвояване и борба–бягство) и

основните елементи на непредвидените ситуации в мениджмънта – стил на ръководене, характер на трудовите задачи, взаимоотношения между ръководители и подчинени и властта на ръководителя. (Ганчев, 2013, с. 181). Както е показано на фигурата значението на последните е първостепенно, що се отнася до възможностите за интерпретация и интервенция на подходи в мениджмънта, пряко насочени към „оздравяване“ или адаптация на организацията в условията на промяна. Разбира се, въпреки промените във външните или вътрешните условия на организацията, винаги ще има индивиди, чиито нужди ги отвеждат до лидер, който те идеализират. Следователно, *осъществяването на символна връзка между потребността от отразяване и потребността от идеализация, е всъщност знак за появата на т.нар. „харизматично лидерство“*. То е резултат от взаимодействия между съответните типове нарцистични тенденции в двойката лидер–последовател.



Фиг. 1. Модел на взаимодействие между фактори на нарцисизъм и ситуацията при възникване на харизматично лидерство

6. Заключение

Предложената концептуална рамка за интерпретация на *харизматично лидерство* поставя фокуса върху несъзнаваните емоционални въздействия в двойката лидер–последовател. Изводите сочат, че харизматичното лидерство е не толкова следствие на вродени личностни черти, а е резултат от едновременното участие на нарцистични, ситуативни и културни фактори в организацията.

Описаният процес на психодинамика разкрива важни за управлението на организацията *скрити* механизми във формирането на представа, позиция и поведение на лидерите. Сравнително нов и слабо изследван аспект е ролята на последователя. Тази „отразена“ роля и разбирането ѝ в дълбочина има важно значение за организационното поведение на изпълнителя – той не е пасивна фигура.

Научното обсъждане на въпроса за влиянието на харизмата в стратегическия мениджмънт би могло да рефлектира върху по-широк кръг от специалисти, особено що се отнася до превенция на възможните деструктивни икономически и социално-културни последици за една организация (общност, група). Приложението на консултантски подходи и обучителни тренинги с насоченост към самоконтрол, емпатия и баланс в самооценката на нарцистичните харизматични лидери, би допринесло за увеличаване на проактивната ангажираност в междуличностните отношения в бизнеса и институциите.

Литература

- Ганчев, П., 2013. Организационен мениджмънт. Изд. СофТрейд, София;
- Градев, Д., 1995. Социална психология на масовото поведение. Университетско изд. „Св. Кл. Охридски“, София;
- Даскалов, Р., 1992. Въведение в социологията на М. Вебер. СУ, София;
- Клайн, М., 2005. Любов, завист, благодарност – избрани статии. Изд. Лик, София;
- Фройд, З., 1996. Въжделение и страдание. София: Наука и изкуство;
- Armstrong, D. (1992). Names, Thoughts and Lies: The Relevance of Bion's Later Writings to the Understanding of Experiences in Groups. *Free Associations* (no. 26) 3, p. 261-82;
- Bion, W. R. (1961) Experiences in groups and other papers. New York: Basic Books;
- Campbell, W. & S. Campbell, 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, p. 214–232.
- Campbell, W. Hoffman, B. Campbell, S., Marchisio, G., 2011. Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review* 21, p. 268–284;
- Capps, D., 1993. The Depleted Self: Sin in a Narcissistic Age. Augsburg Forest. Minneapolis. USA;
- Jerrold, M., 1986. Narcissism and the Charismatic Leader-Follower Relationship. *Political Psychology*. Vol. 7:4, p. 675-688;
- Kets de Vries, M., 1994. The Leadership Mystique. INSEAD, Fontainebleau, France;
- Kohut, H., 1971. The analysis of the self. New York: International Universities Press.
- Miller, E. J. (1998). A note on the protomental system and “groupishness”: Bion's basic assumptions revisited. *Human Relations*, 51, p. 1495-1508.
- O'Connor, J. et al., 1995. Charismatic leaders and destructiveness: An historiometric study. *Leadership Quarterly*, 6, 529–555;

Padilla, A., Hogan R., & Robert B. Kaiser, 2007. The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *ScienceDirect. The Leadership Quarterly* 18, p. 176–194;

Ronningstam, E., 2005. Identifying and understanding the narcissistic personality. Oxford: Oxford University Press;

Rosenthal, S. & Pittinsky, T., 2006. Narcissistic leadership. *ScienceDirect. The Leadership Quarterly* 17, p. 617–633;

Wilner, A., 1984. The Spellbinders. Yale University Press, New Haven.

NARCISSISTIC PERSONALITY AND CHARISMATIC LEADERSHIP

Bilian N. Marinov

Abstract. The subject of analysis is the role of narcissistic personality needs in building the relationship between the leader and his/her followers. What is distinctive of the personality of the leaders is 1) the „mirror-hungry“ *predisposition*, whereas 2) the „ideal-hungry“ *predisposition* dominates the behavior of their followers. Emphasis in the interpretation of charismatic leadership is the type of follower's narcissism and the influence of historical (economic, cultural) context. The problem is seen in the perspective of dynamic organizational psychology to the facilities of management practices. The idea that the expression of narcissistic needs is the basis for productive or destructive patterns of organizational behavior contributes to a more complete understanding of the peculiarities charismatic leadership.

Key words: narcissism, charismatic leadership, mirror-hungry personality, ideal-hungry personality