

Līdera personība: raksturi un struktūra

Saturs

1.	Pirmā daļa. Histēriskās jeb teatrālās personības.....	6
2.	Otrā daļa. Narcisa stils.....	10
3.	Trešā daļa. Obsesīvi kompulsīvie raksturi.....	26

Ievads

Ja atveram līderībai veltītās grāmatas, nākas konstatēt, ka no tām staro pārpasaulīgs optimisms. Līderi ir visu varoši profesionāļi, kuri efektīvi pārvar apstākļu radītos šķēršļus, paveic neticamo un motivē to darīt arī sekotājiem.

Uzrodas īstens līderis, un nīkuļojoša, krīzē grimstoša biznesa organizācija pārvēršas plaukstošā uzņēmumā!

Līdera vai supermena meklējumi

Līderi atklājas kā cilvēki ar neikdienišķām profesionālām spējām un prasmi, tādām personības īpašībām, kas atbilst mūsu priekšstatiem par izcilību, cilvēcību, diženumu, panākumiem u.tml. vispārīgākā pakāpē.

Līderi tiek raksturotas kā:

- unikālas,
- godīgas,
- gudras,
- augsta intelekta,
- izglītotas,
- mērķtiecīgas,
- neatlaidīgas,
- centīgas,
- stingras un taisnīgas,
- iztēles bagātas,
- fiziski un emocionāli izturīgas,
- draudzīgas un atvērtas,
- sirsnīgas,
- empātiskas,
- stabilas,
- par sevi pārliecinātas utt. individualitātes.

Šīs personības ir autoritātes ar milzīgām darba spējām un lieliskām oratora dotībām, fiziski un emocionāli izturīgas, apveltītas ar entuziasmu, intuīciju un iniciatīvu. Tās ir izcilas un spilgtas personības.

Faktiski līdera īpašību uzskaitījumam nav ierobežojumu. Turpinājumu varētu izvēst vēl un vēl. Var šķist, ka līdera īpašību aprakstos jeb līderības teorijās ielikts viss cilvēces ilgu apkopojums par superbūtni. Visas iepriekšējās filozofiskās, psiholoģiskās un poētiskās versijas par pārcilvēku, augstāko cilvēku, nākotnes cilvēku nobāl mūsdienu līderības versiju priekšā. Turklāt (paturēsim to īpaši prātā!) līderības teorijas koncentrējas uz cilvēka vislabākajām īpašībām. Varētu piebilst – arī vislabākajām cilvēka vajadzībām. (Gribētos ticēt!)

Uzmanība izcilo personību rakstura un darbības ēnas pusēm te netiek pievērsta.

Līdz ar to īstena līdera prasme veikt vadītāja darbu ir neikdienišķa, bet spējas – fantastikas. Tās pielīdzināmas visaugstākajiem kritērijiem, jo līderis:

- nosaka mērķi,
- spēj prognozēt,
- dzīvo nākotnei,
- izaicina kārtību,
- dara pareizās lietas,
- dalās lēmumu pieņemšanā,
- rada prieku organizācijā,
- prot komunicēt,
- prot klausīties,
- izveido atgriezenisko saisti,
- uztver neverbāli pausto,
- pieņem pareizos lēmumus, arī krīzes situācijās,
- riskē, bet apzināti,
- iedvesmo citus, rada kolēģiem piedzīvojuma izjūtu,
- ir uzmanīgs attiecībā pret padotajiem,
- paļaujas uz savu emocionālo inteliģenci,
- paveic to, ko citi nespēj,
- uzņemas atbildību,
- ne tikai izmanto situāciju, bet arī rada to,
- darbojas efektīvi,
- pārvērš zināšanas darbībā,
- iesaista darbiniekus pārvaldes procesā,
- izvirza augstus uzdevumus un panāk to izpildi,
- sekmīgi īsteno pārmaiņas,
- izvirza ilgtermiņa plānus u.tml.

Vai tiešām tas viss ir pamatoti, un līderis to var paveikt? Vai līderis ir personība, kas profesionālajā dzīvē spēj viegli un eleganti „kalnus gāzt”?

Pie atbildes nokļūsim pakāpeniski, izmantojot starpdisciplināru pieeju.

Sāksim ar cilvēka rakstura un personības struktūras jautājumu.

Ir pagājuši tie laiki, kad personības struktūru konstruēja teorētiski. Mūsdienās ar to nav nepieciešams nodarboties, jo gadu gaitā uzkrāts plašs un praksē pārbaudīts novērojumu un aprakstu materiāls.

Uzmanība pievēršama vispirms psihoterapeitu un psihologu publikācijām, kas atspoguļo uzkrāto pieredzi sadarbībā ar klientiem.

Trīs turpmākie soļi

Pirmkārt, nepieciešams aptvert visu rakstura veidu (tipu) klāstu, ko piedāvā psihoanalītiskie apraksti, jo tikai no šāda veseluma pozīcijām spēsīm atklāt un pamatot līdera veiksmes stāstus (vai pretējo), pie reizes pārliecinoties par personības raksturu dažādību viena rakstura tipa ietvaros un rakstura tipu daudzveidību sabiedrības struktūrā.

Psihoanalītiskā tradīcija piedāvā deviņus rakstura organizācijas tipus:

- histērisko,
- narcistisko,
- obsesīvi kompulsīvo,
- paranoisko,

- psihopātisko,
- šizoīdo,
- mazohistisko,
- disociatīvo,
- depresīvo.

Iespējams, šīs raksturu klāsts nākotnē var tikt papildināts ar vēl kādu rakstura veida aprakstu. Taču pašlaik iepriekš nosauktie raksturu tipi veido plašāko mums zināmo raksturu kopainu.

Raksturu dažādību iesaku vērtēt kā personību kapitālu – atšķirībām bagātu un visumā raibu.

Katra cilvēka raksturu lielākā vai mazākā mērā var attiecināt uz kādu no šiem rakstura tipiem. Šai atziņai nevajadzētu mazināt tā fakta nozīmi, ka katra cilvēka raksturs ir unikāls. Rakstura neatkārtojamība iet roku rokā ar personības individualitāti – pievilcību, harizmu, cilvēka tiesībām.

Dažādās rakstura iezīmes, kas katram no mums piemīt un dažādā veidā kombinējas, nav koncentrētas vienā vienīgā (tīrā!) rakstura tipā. Citiem vārdiem, individuālā rakstura īpašību un iezīmju buķete nav diez ko tendēta ievērot rakstura tipa klasifikācijas „rāmi”.

Un tomēr katram cilvēkam ir kāda vairāk vai mazāk izteikta (dominējoša) nosliece, ko var raksturot kā personības konstitucionālo ievirzi uz vienu vai dažiem rakstura tipiem, piemēram, histērisko, narcistisko vai kompulsīvo raksturu. Tas gan nenozīmē, ka cilvēki ar šādu raksturu noteikti cieš no histērijas, obsesīviem traucējumiem vai mazohisma. Piederība noteiktam rakstura tipam drīzāk norāda to, ka personības funkcionalitāte ir balstīta uz tiem pašiem principiem, kas spēj radīt histērijai vai mazohismam raksturīgus traucējumus, ja tie aktualizējas stresa, pārpūles vai cita iemesla dēļ.

Svarīgi atcerēties, ka ikdienišķo apziņu nereti ir nomākusi kino industrijas un lubu literatūras uzburtie tēli, kas lielāko daļu no cilvēku raksturiem un līdz ar to arī personību tipus dēmonizē. Šāda veida stereotipi būs vājš palīgs, lai veidotu izpratni par personību rakstura faktiskajām īpatnībām.

Raksturs vienlaikus ir arī personības funkcionēšanas stila demonstrācija, jo raksturs tieši ietekmē cilvēka rīcību un uzvedību. Tāpēc nav liegta iespēja lietot arī tādus formulējumus kā dissociatīvā personība, histēriskā personība, obsesīvā personība, sociopātiskā utt. personība.

Cilvēkiem ir raksturīga augsta pielāgošanās spēja, proti, spēja iekļauties vidē, turklāt visdažādākajā veidā. Varētu teikt, ka cilvēka pasaule ir parūpējusies, lai raksturu daudzveidība būtu patiešām iespaidīga, jo **tieši tā sekmē veiksmīgu pielāgošanos daudzveidīgai videi dažādos apstākļos – laikā un vietā.**

Otrkārt, katram cilvēkam piemīt, tikai viņam raksturīgs, impulsu, objektu attiecību, trauksmes, sava „Es” uztveres un aizsardzības u.tml. raksts (paterns), kas kādā traumējošā situācijā, pārsniedzot cilvēka adaptācijas iespējas, var izraisīt ar rakstura nosliecēm saistītus traucējumus.

Psihoanalītiskā literatūra akcentē trīs personības funkcionālos līmeņus – **neirotisko, robežstāvokļa un psihotisko**, iezīmējot virzību no „normālas” jeb veselīgas personības organizācijas struktūras uz patoloģisku. Citiem vārdiem, narcistiskā, histēriskā, šizoīdā utt. personības organizācijas struktūra var izpausties gan neirotiskā, gan robežstāvokļa, gan psihotiskā līmenī.

Neirotiskajam līmenim raksturīgs stabilis kontakts ar realitāti. Mūsdienās terminu „neirotiķis” attiecina uz ļoti augsta līmeņa funkcionālām spējām, neskatoties uz atsevišķām emocionālām ciešanām. Psihoterapeitiskās terminoloģijas ironija ir tāda, ka termins „neirotiķis” „tagad tiek attiecināts uz tik emocionāli veselīgiem cilvēkiem, ka tie ir reti sastopami un neparasti atsaucīgi pacienti” (McWilliams, 1994). Svarīgi uzsvērt, ka robeža starp labvēlīgām personības „iezīmēm” un maigiem „traucējumiem” ir diezgan izplūdusi.

Robežstāvoklis – personības organizācija, kas atrodas starpzonā starp neurozēm un psihozēm jeb citiem vārdiem – „cilvēki, kas ir pārāk normāli, lai tiktu uzskatīti par ārprātīgiem, bet arī pārāk nenormāli, lai tiktu uzskatīti par veseliem, atrodas robežposmā starp neirotiskiem un psihotiskiem rakstura traucējumiem (McWilliams, 1994). Robežstāvokļa personības organizācijas koncepcija ir izstrādāta samērā nesen. Tā izveidota, lai apzīmētu personas, kurām raksturīgie traucējumi un to izraisītās sekas ir nopietnākas nekā neurozes gadījumā, bet tomēr nav pakļautas ilgstošām psihotiskām dekompensācijām.

Psihotiskā līmeņa personas, kas atrodas psihozes stāvoklī ar atklāti psihotisku uzvedību, demonstrē halucinācijas, murgus, alogisku domāšanu. Un tomēr mums apkārt ir daudz laužu, kurus var raksturot kā tādus, kas atrodas psihotiskā organizācijas pakāpē, bet viņu iekšējais apjukums nav novērojams no ārpuses, ja vien tie nav pakļauti spēcīgam stresam. (McWilliams, 1994).

Psihotiskais stāvoklis var būt arī īslaicīgs, pārejošs.

Tā kā mūsu uzdevums nav apgūt psihoterapeita profesiju, lai sniegtu palīdzību pacientiem, kuri vēlas saņemt psihoterapeita palīdzību, bet gan veicināt izpratni par cilvēku raksturu dažādību un tās ietekmi uz izglītības organizācijas vadītāja (līdera) profesiju, ir svarīgi saprast, ka nav absolūti veseli un neievainojami cilvēki, kaut vai tādēļ ka visi esam kādā pakāpē irracionāli un pakļauti bezapziņas ietekmei.

Pirms aptuveni 2355 gadiem Aristotelis rakstīja, ka jaunieši „lielākoties dzīvo rakstura, ne apdoma vadītā” (Aristotelis, 2020). Jau toreiz ģeniālais domātājs pievērsa uzmanību cilvēka rakstura īpatnībai – spējai izpausties racionāli nekontrolētā veidā.

Vēsturiski rakstura izpratne un interpretācija mainās. Piemēram, speciālisti uzsver, ka senāk sociopātiju un to, ko mūsdienās uzskata par nopietnu narcistisku patoloģiju, mēdza uztvert kā spilgtas individualitātes pazīmi.

Diemžēl, neviens mēs neesam pasargāti no pārdzīvojuma, stresa, pārpūles, ilgstoša noguruma, profesionālās izdegšanas, emocionālā diskomforta un citu faktoru ietekmes uz mūsu psihisko veselību. Izraisītie traucējumi var būt īslaicīgi un pārejoši, gan smagi un ilgstoši, personības funkcionalitātei traumatiski.

Treškārt, esam nonākuši pie principāla un ļoti svarīga jautājuma – profesijas saistības ar personības rakstura daudzveidību un profesionālās darbības ietekmes uz cilvēka raksturu un personības struktūru.

Manuprāt, cilvēka spēja pielāgoties profesionālajai lomai, turklāt katram personības tipam atšķirīgā veidā, ir viens no nosacījumiem, kas uztur un attīsta raksturu daudzveidību cilvēku sabiedrībā.

Izglītības organizāciju vadītāju profesionālais mūžs nav izņēmums – pirmsskolas vadītāja, skolas direktora vai augstskolas rektora profesionālās darbības ietekme uz šo personību raksturu ir nenovēršama. Tas, ka neesam pievērsuši šai sakarībai pietiekamu uzmanību (līdz ar to maz ko par to zinām), vēl nenozīmē, ka saistībai starp vadītāja raksturu un vadītāja profesionālo lomu nevajadzētu pievērst pētnieku uzmanību.

Ja cilvēks ir apguvis profesiju, viņš tiecas rīkoties saskaņā ar profesionālās darbības principiem un metodēm, iegūtajām zināšanām un prasmi, veidot profesionālu attieksmi. Kā profesionalitāte „sadzīvo” ar cilvēka raksturu, kas izveidojies bērnībā, pusaudža gados, jaunībā autonomi no izvēlētas profesijas, ir, kā jau minēts, vāji apzināts temats izglītības organizāciju vadītāja profesijas kontekstā.

Viens no vadītāja profesionālās kompetences pamatkomponentiem ir attieksmes saistība ar zināšanām un prasmi. Profesionālā attieksme ir divvirzienu process, kas veidojas no:

- 1) vadītāja attieksmes pret saviem darba pienākumiem, tostarp attieksmes pret darbiniekiem jeb padotajiem,
- 2) vadītāja attieksmes pašam pret sevi – fizisko un mentālo veselību.

Attieksmes jautājums ir būtisks vadītāja personības izaugsmes kontekstā. Visi zina, ka vadītāja darbs nav vienkāršs – tas „pieprasa” veltīt izvēlētajai profesijai vairāk par astoņām stundām piecu darbdienu nedēļā. Varētu teikt, ka vadītāja profesija ir reglamentēta profesija ar nereglamentētu darba laiku.

Nereti šī darba intensitāte (atbildības apjoms, ilgstoša veicamo darbu neatliekamība, pienākuma apziņa u.c. ietekmējošie faktori) ir tik augsta, ka darbam nevilšus tiek pakārtota visa dzīve – vadītājs ir pārņemts ar savu profesiju un upurē tam privāto dzīvi.

Tā vai citādi, gadu ritumā izglītības organizācijas vadītāja dzīves uztverei ir tendence saplūst (un identificēties) ar vadīto organizāciju un vadītāja lomu tajā. Vadītājam kļūst grūti nodalīt savu funkcionalitāti (un savu „Es”) no izglītības organizācijas.

Līdz ar to profesija ir kļuvusi par vadītāja dzīves stila dominanti un piešķir personības struktūrai (identitātei) neatkārtojamas iezīmes.

Tā noticis arī tāpēc, ka līderis ir apzināti mobilizējis tās savas personības un rakstura iezīmes, kas sekmē vadītāja darba pienākumu veikšanu.

Personības struktūru vadītāja (līdera) profesija ietekmē gan apzināti, gan neapzināti. Visos šajos gadījumos rezultāts ir viens – vadītāja profesionālā loma (tēls) veido personības identitāti.

To apliecina dažādi novērojumi, piemēram, organizācijas vadītāja runas veids un uzvedības maniere, atrodoties organizācijā, kuru tas vada, ir atšķirīga no saskarsmes veida ārpus organizācijas, citā vidē. Vadītāja personība spilgti atklājas tieši organizācijā! To raksturo enerģija, pārliecinātība, pašapziņa, pārstāvniecība. Ārpus organizācijas šīs personības iezīmes nav tik izteiktas.

Šajā sakarībā der atcerēties, ka organizācijas vadītāja rīcībā ar arī tāds instruments kā vara.

x x

Brīvības apstākļos personības savdabība ir kā vitamīni līderības izpausmēm. Personības savdabība veicina personības uzplaukumu. Galu gala padara profesionālo darbību efektīvāku, interesantāku, harismātiskāku, vienlaikus arī neparedzamāku.

Diktatoriskos un autoritatīvos, kā arī strikti juridiski determinētos profesionālās darbības apstākļos, personības klātbūtnes un ietekmes izpausmes tiek ierobežotas. Līdera savdabība, tostarp harizma un ekstravagance, ir iespiesta aizliegumu un cita veida reglamentāciju (rakstītu un nerakstītu) rāmī, kad droši iespējami ir iepriekš saskaņoti, hierarhiski augstākā līmeņa noteikti mērķi. Ar laiku ārējie ierobežojumi pārtop par striktu, vāji apzinātu pašcenzūras un pašreglamentācijas ieradumu. Nevajadzētu lolot cerības, ka mūsdienu Latvijā šāda tendence pieder vēsturei.

Tādas personības oriģinalitāte bagātina līdera veikumu, protams, pastāvot riskam, ka sekas ne vienmēr ir iepriekš paredzamas. Tomēr vadītāja profesionalitātes un personības talanta simbioze sola spožākus panākumus, iepretī vāji sagatavotas vai blāvas personības plānotajiem rezultativajiem rādītājiem.

1. Pirmā daļa. Histēriskās jeb teatrālās personības

Uzskata, ka psihoanalīze ir aizsākusies līdz ar centieniem izprast histēriju. To apliecina *Histērijas pētījumi (Studien über Hysterie)*, ko 1895. gadā, apkopojot ārstēšanas un novērojumu rezultātus, publicēja J. Breiers un Z. Freids.

N. Makviljamsa raksta, ka bērns, kurš spārdās un skaļi kliec, ja kas nepatīk, vai arī spiedz no prieka, ja tam pievērš uzmanību, ļoti iespējams, ir **ar konstitucionālu noslieci uz histēriju** (McWilliams, 1994). Savukārt Freids apgalvoja, ka histēriskā rakstura iezīme ir pārāk liela apetīte. Šādi cilvēki tiecas pēc orāla apmierinājuma – alkst mīlestības, uzmanības, erotiskas tuvības.

Mūsu uzdevums ir pievērst uzmanību histēriskā rakstura (personības struktūras) sasaistei ar līdera (vadītāja) profesionālo darbību. Līdz ar to centīsimies akcentēt tās histēriskā rakstura šķautnes, kas spēcina vadītāja profesionālo darbību jeb vadītāja profesionālo kapacitāti, paverot specifiskas iespējas. Šajā gadījumā nav nepieciešams detalizēti iedziļināties dažnedažādo histērisko traucējumu izpausmēs, personām, kuras periodiski vai ilglaicīgi atrodas robežstāvokļa vai psihotiskajā līmenī, proti, tām izpausmēm, kas principiāli apgrūtina vai pat padara neiespējamu vadītāja profesionālo darbību. Atstāsim šos gadījumus profesionāļu, proti, ārstu, psihiatru, psihoterapeitu ziņā.

Distance starp relatīvi veselu un dziļi traumētu personu, kā norāda E. Zelcele, ir milzīga (Zetzel, 1968). Speciālajā literatūrā tiek uzsvērts, ka cilvēki ar histēriskas personības struktūru visbiežāk sastopami neirotiskā diapazonā, savukārt robežstāvokļa un psihotiskā līmeņa gadījumi ir samērā reti.

Tas nozīmē, ka starp mums sastopamas daudzas augsti funkcionālas personības, kuru profesionālo darbību histēriskie traucējumi neapgrūtina vai apgrūtina maz (turklāt, tie ārēji nav manāmi vai manāmi retos gadījumos), bet kuru subjektīvajai pasaulei ir raksturīgas ievirzes un dinamika, kas nelabvēlīgos (traumatiskos) apstākļos var izraisīt histērijai raksturīgus traucējumus.

Šo atziņu ir svarīgi īpaši uzvērt, jo, kā jau minēts iepriekš, ikdienišķo apziņu nereti nomāc kino industrija vai beletristika, kas šo personības tipu, tāpat kā daudzu citus rakstura veidus, ir spīlgtinājusi līdz nepazīšanai.

Patiesībā personības struktūru dažādība un krāsainība ir kā atjaunojams resurss izcilai personībai, tā domāšanai un rīcībai, ja tā neapdraud citu cilvēku iespējas, bet ir kā rosinājums radošai rīcībai.

Parasti, vēloties kodolīgi raksturot cilvēka histēriski organizētas personības ievirzi, uzsver tā sirsnību un aktīvo dzīves pozīciju, orientāciju uz *people people* attiecībām, cilvēciskumu saskarē ar līdzcilvēkiem.

Personas ar histēriskā rakstura organizāciju ir tendētas izvēlēties profesiju, kas ir citu cilvēku „acu priekšā” – aktiera, skolotāja, docētāja, dziedātāja, dejojāja, politiķa, sludinātāja. Mūsdienās, iespējams, tās varētu būt arī kauča, psihoterapeita, PR speciālista u. tml. profesijas. Starp ļaudīm, kuriem patīk un kuriem ir svarīgi apliecināt sevi radio, TV vai/un sociālajos tīmekļos – tviterī, facebook, instagram, videoainās, lai kļūtu par viedokļa līderiem, atradīsim arī histēriskā rakstura personības.

Tas rosina domāt, ka cilvēki ar **histēriskā rakstura dominantēm varētu būt itin bieži sastopami arī starp personām, kuras izvēlas kļūt par vadītāju**, Saeimas un pašvaldības politiķi, partijas un biedrības līderi.

Histērisko raksturu mēdz dēvēt arī par teatrālo rakstura tipu. Savas jūtas histēriski orientētas personības mēdz dramatisēt, pārspīlēt. Tas ir raksturs, kas cilvēka uzvedību specifiskos apstākļos, piemēram, stresa situācijā, varētu iekrāsot uzspēlētas līdzdalības toņos.

Pieņemts uzskatīt, ka sievietēm nosliece uz histērisko raksturu ir biežāk sastopama. Protams, arī vīriešiem nav gluži sveša šāda rakstura organizācija. Freids uzskatīja, ka viņš pats arī zināmā mērā esot bijusi histēriskā personība, turklāt viens no pirmajiem pievērsās pētījumiem par vīriešu histēriju.

Cilvēkus ar histērisku personības struktūru pavada **iekšēja trauksmes** sajūta. Tā var radīt saspringtību un spontānas aktivitātes starppersonu saskarsmē. Līdz ar to histēriskie raksturi mēdz iekļūt riskantās vai pat dramatiskās situācijās. Uzvedība, ko pavada paaugstinātas trauksmes un spriedzes izjūtas, apkārtējiem var šķist ātrišķīga un samākslota.

Speciālisti uzskata, ka histēriski organizētas personības temperamentu raksturo ne vien paaugstināts jutīgums un saspringtība, bet arī sociofilisms: cēlsirdība, altruisms, gatavība piekāpties, savu interešu novirzīšana otrajā plānā.

Šādas, visnotaļ cēlas, tieksmes ēnas puse: histēriskā persona var samērā viegli pakļauties ietekmēšanai. Tā ir **nosliece, kas nav vēlama personai, kura veic vadītāja pienākumus**. Ļauties „aukliņas” manipulācijām un vienlaikus pieņemt/īstenot patstāvīgus lēmumus, ir praktiski nesavienojamas orientācijas. Īstenot konsekventu vadības politiku visas organizācijas interesēs šādos gadījumos ir faktiski neiespējami. Vai tas nozīmē, ka histēriski organizētai personībai nav ieteicams kļūt par vadītāju? Diez vai, jo profesionālā sagatavotība un katra cilvēka spēja apzināti regulēt savu rīcību var spontāno pakļaušanās tieksmi mazināt vai pat novērst.

Intelektuālas un profesionāli sagatavotas histēriskā rakstura personības darba vidē mēdz būt izcili radošas, tām piemīt domāšanas tēlainība un plašums.

Tendence atvirzīt robežas un tvert īstenību paplašināti vēl nenozīmē, ka histēriskā rakstura personība mūsdienu pasaulē jūtas droša. Patiesībā šie raksturi projekcijās no sava „Es” pozīcijas mēdz justies neaizsargāti un pat vāji. Tie ir norūpējušies apkārtējās īstenības spiediena dēļ. Tomēr cenšas pārvarēt dzīves grūtības tik labi, cik vien iespējams pasaulē, kurā dominē spēcīgie un svešie citi (McWilliams, 1994).

Sadzīvē tie mēģina ietekmēt citus, nolūkā izveidot sev vēlamo „drošības salīņu”, tādā veidā iegūstot pašcieņai atbilstošu stabilitāti trauksmainajā pasaulē. „Drošības salīņa” ir patvērums, kas palīdz orientēties vidē, kas rada nemieru.

Vai šāda dzīves pozīcija nav neglābjamā pretrunā ar histēriskā tipa personību vadītāja postenī?

Visticamāk, ka šim tematam pētnieki vēl nav pievērsušies. Tāpēc atļaušos šajā sakarībā formulēt vien vispārīgu pieņēmumu: ja izglītības organizācija, kuru vada histēriski strukturēta personība, funkcionē veiksmīgi un autonomi, tad no vadītāja skatpunkta tā var tikt uzlūkota kā „drošības salīņu”. Šāda gadījumā organizācijas autonomija vai vismaz patstāvības iegūšana/saglabāšana kļūst par vitāli svarīgu vadīšanas funkciju.

Tā kā kontrolējošās un manipulējošās tieksmes īsti nesaskan ar histēriskā rakstura subjektīvo (psiholoģisko) ievirzi, šīs personības diez vai centīsies izmantot vadītāja varu, lai spodrināt savas varas pozīcijas un gūtu gandarījumu no tā. Manipulēšana un savas gribas uzspiešana

visticamāk tiks aizstāta ar šim raksturam svarīgāku darbības izpausmi – tiekšanos pēc drošuma un atzīšanas (pieņemšanas) gan sev, gan organizācijai kopumā.

Turpinājumā aplūkosim **pārneses un pretpārneses** fenomenu. Lai attiecībās ar klientu izvairītos no maldinošas ietekmes, psihoterapeiti un mūsdienās arī kouči pārneses problēmai ir pievērsušies īpaši.

Ar pārnesi tiek saprasta personas nosliece pārnest pagātnē piedzīvoto šeit un tagad situācijā. Tā notiek, ja pagātnē piedzīvotais joprojām ir „dzīvs” un turpina joprojām „būt”. Bieži vien vēlme piesātināt tagadni ar bijušā turpinājumu (neapzināti un apzināti) centrējas ap kādu, visnotaļ konkrētu, personu. Kaut arī kontakti ir zuduši, piedzīvotās emocijas ir saglabājušās – laimes un priecīgo dzīves mirkļu sajūtas, mīlestības noskaņas, atmiņas par veiksmi un piepildījumu, līdz ar zaudētām cerībām, vilšanās rūgtumu, nodarītām sāpēm, domstarpībām, vardarbību utt. Pārdzīvojumi, kaut arī pieder pagātnei, joprojām ir spilgti un klātesoši, tie neatlaižas.

Savukārt pretpārnese attiecas uz psihoterapeitu vai kouču. Tā ir klienta pārneses procesā raistītās tuvināšanās sekas, kad psihoterapeits sāk justies un domāt līdzīgi kā klients vai viņa bijušais attiecību partneris.

Mūs šajā gadījumā interesē īpašs pārneses aspekts. Vai pārnese un pretpārnese ir fenomeni, kas sastopami tikai psihoterapeita kabinetā? Vai mēs varam atļauties atvirzīt robežas, un ieraudzīt uz šo problēmu plašākā kontekstā?

Domāju, ka jā. Var diezgan droši apgalvot, ka ar pārnesi un pretpārnesi ir piesātinātas arī sadzīves un darba, tajā skaitā vadītāja un darbinieku, attiecības. Šādos gadījumos būtu vērts pievērst uzmanību atsevišķām īpatnībām, piemēram, tam, ka ne vienmēr iespējams skaidri konstatēt, kurš mūsu dzīvē ir „klients” un kurš „terapeits”.

Daži piemēri

1. Pēckara periodā daudzas mātes un tēvi, kuru bērni bija krituši kaujas laukā vai aizklīduši svešumā, mēdza tuvāko paziņu lokā ieraudzīt kādu sava bērna līdzinieku, lai pārnestu uz to savu mīlestību, rūpes un gādību, tādējādi tiecoties turpināt reiz traģiski pārtrauktās attiecības.
2. Izglītības organizācijā, kurā ir notikusi vadītāja maiņa, darbinieki jaunajā vadītājā grib saskatīt līdzību ar iepriekšējā vadītāja personību un vadības stilu, ko tie joprojām atzinīgi vērtē, iespējams, pieraduma dēļ. Jaunais vadītājs nevēlas pakļauties laipošanas taktikas, tomēr ieviest pārmaiņas ir sarežģīti, jo darbinieku gaidas ir spēcīgas. Uzsākt pārmaiņas, ja nav atbalsta no darbinieku puses, ir riskanti. Savukārt, ja jaunais vadītājs ļausies pārneses noskaņojumam (ko, iespējams, iniciē vien dažas, aktīvas un ietekmīgas personības no darbinieku vidus), viņš riskē nokļūt pretpārneses pozīcijā, zaudēt savas prioritātes un individualitāti.

Speciālisti uzsver, ka personām ar histēriski organizētu personības struktūru pārnese ir spilgti izteikta.

Nav šaubu, ka organizācijas vadītājam veidojas dažāda veida attiecības ar padotajiem, kurās izpaužas personības un rakstura, tostarp histēriskā rakstura, šķautnes; tās nav brīvas no pārneses un pretpārneses, ko, iespējams, bieži pat nepamana.

Veismīgāk un perspektīvāk spēs darboties vadītājs, kurš, pievēršot uzmanību attiecībām ar darbiniekiem, atpazīs pārneses (at)gadījumus un izpratīs darbinieku raksturu nianses.

Personībai ar histēriskā rakstura ievirzi nozīmīgs ir dzimuma aspekts, dažreiz tas izteikti dominē. Piemēram, darbiniece ar histēriskā rakstura dinamiku iekšējas trauksmes brīdī var

sākt neapzināti uztvert kolēģi vai tiešo priekšnieku vispirms kā vīrieti. Turklāt to vīrieti, kurš bijis kādreiz tai īpaši tuvs. Viņa ir to mīlējis, pavadījis kopā daudz laika, piedzīvojis skaistus dzīves mirkļus, tomēr arī cietusi un pārdzīvojusi.

Neapzinātas pārneses ietekmē tās uzvedība ir mainījusies – darbiniece cenšas aizsargāt sevi, jo ir nobažījusies, bet vienlaikus tā ir kļuvusi neapzināti pavadinoša.

Ja darba kolēģe vai vadītāja ir sieviete, tad attieksme varētu kļūt viegli naidīga un konkurējoša.

Vīriešu pārneses ietekmēta uzvedība ir atkarībā no tā, kurš noteica toni ģimenē – māte vai tēvs.

Pārnese ir viens no iemesliem, kāpēc izglītības organizāciju vadībai būtu vēlamas supervīzijas.

Iespējams, ka intuitīvi no pārneses sekām izvairās tie vadītāji, kuri, uzsākot darbu jaunā organizācijā, uzstājīgi cenšas „izravēt” no organizācijas pieredzes jebkādu atgādinājumu par iepriekšējo vadītāju un tā veikumiem. Tādu gadījumu netrūkst joprojām, kaut arī organizācijas pēctecībai un ilgtspējai tā tiek nodarīts ievērojams ļaunums.

Darba vidē nav jābaidās vērst skatu atpakaļ, salīdzināt savu darbību ar iepriekšējā vadītāju pieredzi, veiksmīgiem citu organizāciju atradumiem, tomēr ar vienu būtisku nosacījumu – to var atļauties vadītājs, kurš apņēmis iet savu ceļu un ir pārliecināts, ka tas būs veiksmīgs. Oriģinālie risinājumi, kas sola panākumus, ir jāatrod pašam, radoši ieviešot pārmaiņas, kad pienācis tām laiks.

Literatūra

1. Aristotelis (2020). Runas māksla – Rētorika. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
2. Bērziņa, K. psihoterapijas prakse. – <https://www.facebook.com/psihoterapijasprakse/>
3. Drukers, P. F. (2011). *Efektīvs vadītājs*. Zoldnera izdevniecība.
4. Dubkēvičs, L. (2011). *Līderība vadīšanā. Izglītības vadība*. Rīga, RaKa
5. Edeirs, Dž. (2008). *Nevis priekšnieki, bet līderi. Ceļš uz panākumiem līderībā*. Rīga, Lietišķās informācijas dienests.
6. Forands, I. (2007). *Menedžmenta autoritātes*. Rīga, Latvijas izglītības fonds.
7. Līderis vai vadītājs, vai menedžeris? (2014). – <https://cvor.lv/darba-tirgus-zinas/lideris-vai-vaditajs/>
8. Tafinders, P. (2004). *Intensīvais līdervadības kurss*. Izd. Pētergailis.
9. McWilliams, N. (1994). *Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process*. New York, London, The Guilford Press.
10. McWilliams, N. (2020). *Psychoanalytic Diagnosis, Second Edition: Understanding Personality Structure in the Clinical Process*. Guilford Publications.
11. Zetzel, E. (1968). The so-called good hysteric. In: International Journal of Psychoanalysis, 49, 256-260.
12. Morozova, N. Histērisks raksturs – Rakstu sērija „Personības raksturi psihoanalītiskajā skatījumā”. <http://www.tavaiizaugsmei.com/9da316a-hist275risks-raksturs.html>
13. Райгородский, Д. Я. (2017). Психология и психоанализ характера. Хрестоматия. Изд.: Бахрам – М.

2. Otrā daļa. Narcisa stils

Rezumējums

Narciss nespēj iztikt bez citiem cilvēkiem. Tikai tie sagādā apliecinājumu narcisa pašvērtībai. Pats sevi narciss nespēj novērtēt – vajadzīgs cita cilvēka impulss. Jo biežāk narciss saņem šādu impulsu, jo labāk tas jūtas.

Narciss ir dziļi ieinteresēts nepārtraukti baudīt slavinājumus.

Paradoksāli, bet citi cilvēki narcisu neinteresē. Viņam rūp tik vien kā atzinīgi vārdi par sevi.

Svarīgākais narcisa dzīves orientieris ir viņš pats, viņa privātais Es.

Pašvērtības izjūta ir arvien jāatjauno. Tas liek narcisam būt aktīvam un nepārtraukti rosīties.

Narciss ir harizmātiska personība. Pirmā iespaids radīšana ir narcisa trumpis. Tas ir spilgts un pārstēdzoši apburošs.

Narciss ir sociāli un finansiāli veiksmīga personība. Narcisi ir valdnieki, spilgti politiķi, veiksmīgi valsts institūciju, uzņēmumu u.c. vadītāji, diženi karavadoņi un karotāji, publikas elki – mūziķi, sportisti, aktieri, diskusiju dalībnieki TV, videosejas sociālajos medijos, arī revolucionāri, kriminālās autoritātes, mafijas bosī.

Sociālo statusu narciss iegūst, veikli pārvarot karjeras kāpnes. Tam nepatīk ilgi aizkavēties vienā un tajā pašā amatā.

Narcisi ietekmē un groza cilvēku likteņus. Vēsture šādas iespējas tiem sagādā arvien vairāk un biežāk.

Narcisu vilina vide, kas sola rīcības plašumu un brīvību. Vadītāja, tostarp izglītības organizācijas vadītāja, amats ir kārota izvēle. Ja narcistiski strukturēta personība kļūst par izglītības organizācijas vadītāju, ir iespējami divi atšķirīgi turpmākās darbības veidi jeb stili. Ja par skolas vai bērnudārza vadītāju kļūst profesionāli nesagatavota narcistiski strukturēta personība, tā raksturs spilgti un nevaldāmi ietekmēs tā vadības stilu.

Savukārt, ja narciss būs ieguvis profesionālu izglītību izglītības (organizācijas) vadībā, priekšplānā izvirzīsies tā intelektuālās spējas un profesionālās vadības metodes, kas apgūtas augstskolā zināšanu, prasmes un attieksmes veidā.

Ievads

Rīcības stila savdabība veidojas personības rakstura, izglītības un profesijas ietekmē.

Narcisi ir personības ar sarežģītu un spilgtu raksturu un uzvedību. To raksturs un emocionālā dzīve ir brāzmaina, pārdzīvojumiem bagāta, pakļauta paradoksālām noskaņojuma izmaiņām.

Narcisi spēcina sevi, meklējot impulsu ārpus sevis – citu cilvēku atzinībā. Kaut arī narcisi ir atkarīgi no apkārtējiem cilvēkiem, tie cenšas to slēpt.

Citiem cilvēkiem narcisa iekšējā pasaule paliek noslēpumā tīta. Tie rūpīgi maskē savus iespējamus trūkumus: bailes, nedrošību, vājumu.

Narcisma terminu ieviesa Z. Freids, to patapinot no sengrieķu mīta par Narcisu – jauniēti, kurš iemīlējās savā attēlā, kad ieraudzīja to ūdens atspulgā. Attēls tā saviļņoja puisi, ka viņš *pazaudēja galvu* un dzīves *garšu*. Turpmāk Narciss pavadīja dienas grūtsirdībā, līdz dzīvība izdzisa.

Romantikas cienītāji šo mītu papildināja ar vēstījumu par puķi, kas uzziedēja uz Narcisa kapa. To nodēvēja par narcisi.

Mūsdienās ir saglabājusies termina pamatnozīme. Ar to apzīmē cilvēku, kurš tīksminās par sevi, savu iedomāto tēlu. Šī tīksme ir trauša un nemiera pilna.

Mēs vērsīsim skatu **normālā narcisma** virzienā, proti, analizēsim tās narcisa rakstura un personības iezīmes, kad narcistiski orientēts cilvēks strādā un vada ikdienas dzīvi sociālajā telpā līdzās citiem cilvēkiem. Citiem vārdiem, normālais narcisms attiecināms uz parastām

cilvēka funkcionālām spējām sabiedrībā līdz ar atsevišķām, citiem cilvēkiem ne vienmēr uztveramām, iracionālām niansēm.

Termins „patoloģisks narcisisms” tiek izmantots, ja persona ir pārmērīgi norūpējusies par sevi. Šo stāvokli attiecina uz cilvēku, kurš ir nobažījies par pašcieņas saglabāšanu tik lielā mērā, ka nekam citam vairs uzmanību pievērš (McWilliams, 1994). Tie ir gadījumi, kad persona ir pazaudējusi kontaktu ar realitāti, iespējams, īslaicīgi.

Mēs atstāsim patoloģiskā narcisa jeb psihotiskā narcisa aprakstu un analīzi psihiatru, psihoanalītiķu u.c. speciālistu ziņā. Tomēr paturēsim prātā Nensijas Makviljamsas novērojumu: mums apkārt ir daudz ļaužu, kurus var raksturot kā tādus, kas atrodas psihotiskā organizācijas pakāpē, bet viņu iekšējais apjukums nav novērojams no ārpuses, ja vien tie nav pakļauti spēcīgam stresam (McWilliams, 1994).

Tātad nevajadzētu maldināt sevi ar domu, ka saskarsme ar patoloģisko narcismu vienmēr ies secen. Drīzāk komunikācija ar sakāpinātu robežstāvokļa narcismu iespējama dažādās dzīves un darba situācijās.

Lai izprastu cilvēka rakstura dažādību saistībā ar izglītības organizācijas vadītāja (līdera) profesiju un tā īstenoto vadības stilu, ir svarīgi paturēt prātā, ka spilgti līderi nav nevainojamas personības.

Nestabilā un bažu māktā pašpasaule

Cilvēks ar narcisa raksturu mīt rūpju māktā emociju pasaulē. Viņš ir konstanti **NORAIZĒJIES!** To pastiprina trauksmaina neapmierinātība ar sevi. Narciss nepārstāj raizēties par sevi un visiem spēkiem cenšas pasargāt savu pašcieņu (pašvērtību) no iespējamā ārējā apdraudējuma.

Narcisu vajā sajūta, ka citi tiecas to noniecināt vai pat apmānīt, tie neievēro un nenovērtē tā spožumu. Viņš ir noraizējies, ka apkārtējie, viņaprāt, neuztver to tā, kā viņš ir to pelnījis. Apdraudētības sajūta pavada narcisu itin visur: ģimenē, darbā, izklaides vietās.

Saasinātā uztvere, kurā iejauktas apdraudētas pašcieņas noskaņas, izraisa nerimstošus iekšējus pārdzīvojumus. To iespaidā narcisa emocionālā dzīve ir šķietamu apdraudējumu nomākta un trausla.

Psihoterapeiti akcentē **kaunu un skaudību** kā narcisa galvenās emociju dominantes. Narcisa subjektīvā pieredze ir bagātīgi piesātināta ar kauna izjūtām un bažām (bailēm) piedzīvot kaunu.

Narcisam kauna sajūtu var izraisīt pat pieņemums, ka citi to uzskata par sliktu. Ar šīm kauna jūtām nav iespējams mierīgi sadzīvot.

Izeju no tā var mēģināt rast skaudībā. Arī tad, ja kauna izraisīto trauksmi pārvērš emocionālā uzbrukumā.

Ja tiecies uzskatīt, ka citi ir brīvi no trūkumiem, kas raksturīgi tev, turklāt esi nobažījies, ka tavus trūkumus kāds atklās, tad tev ir iespēja noniecināt tos citus.

Ja tev ir tas, kā nav man, es centīšos tev kaitēt – kritizēšu, paudišu nožēlu, nicināšu.

Narcisi cīnās ar emocionālajām likstām aizrautīgi, turklāt dažādiem līdzekļiem, nereti pretrunīgiem.

Raksturīgi ir polārie diapazoni: lai dzēstu iekšējās bezspēcības liesmas, talkā nāk grandiozās vīzijas.

Sapnis par Es **grandiozitāti** iet roku rokā ar sevis **idealizēšanu** un **perfekcionismu**. Būt perfektam – tas ir tik brīnišķīgi! Tie citi būs spiesti mani cienīt un apbrīnot!

Perfekcionisma un komplementārie paņēmieni noder arī, lai mazinātu atkarību ar citiem, pievērstu sev vēl lielāku uzmanību.

Ernests Džons (Ernest Jones) formulēja bezapziņas kompleksu, ko nosauca par *Dieva kompleksu*. Viņa ieskatā dieva komplekss ir pārmērīga narcisma izpausme personības struktūrā.

Džons rakstīja, ka rakstura iezīmes ir tieši atvasināmas no pārmērīga narcisma, vai arī tās pastāv vistuvākajā saistībā ar to. Pārmērīgs narcisms neizbēgami noved pie sevis apbrīnošanas – sava spēka, zināšanu un īpašību (fizisko un mentālo) pārvērtēšanas (Jones, 1913).

Narciskas personības grandiozitāte izpaužas kā ekshibicionisms, atsvešinātība, emocionāla norobežošanās, fantāzijas par Es visvarenību, savu radošo spēju pārvērtēšana. Grandiozā tipa personības simptomi var izpausties visos narcisma diapazonos. Tomēr patiesām murgot kā dievi, t.i., identificēt sevi ar dievu, tie mēdz akūtā psihotiskā stadijā.

Mūsdienās narcistiskas personības traucējumu diagnoze oficiāli apstiprināta, piemēram, bēdīgi slavenajam norvēģu slepkavam/teroristam A. Bēringam Breivīkam, kurš izcīnījis mūža ieslodzījumu cietumā un neaizmirst sūdzēties, ka viņa tiesības netiek pienācīgi ievērotas. Šīs sūdzības tiražē sabiedriskie mediji, palīdzot Breivīkam arvien vēl justies kā personai, kuru citi apbrīno un nespēj aizmirst.

Papildu impulsu narcismam raksturīgajai izrādīšanās kārei jeb ekshibicionismam sniedz mūsdienu apstākļi: dažnedažādas laikmetīgās sociālās formas un tehnoloģiju patēriņš. Vīlinājums vairot publiskumu un atpazīstamību ir ārkārtīgi jaudīgs līdz ar centieniem un iespējām katram pašam virtuāli spodrināt savu sociālo tēlu. Grandiozus apvārsņus atpazīstamības censoņiem sniedz multimediju vide! Virtuālajā vidē saplūst grandiozo ideju tipāži ar grandiozajām izrādīšanas iespējām. Izrādīšanos provocē nemitīgā dzīšanās pēc arvien jaunākām tehniskām ierīcēm un aprīkojuma – arvien modernāku mobilos telefonu, jaunāko un modernākā automašīnu ik pēc pieciem gadiem, ar gudrām tehnoloģijām aprīkotu dzīvokli utt. To visu nedrīkst atstāt nepamanītu – tā noteikti jādemonstrē publikai.

Izrādīšanās uzvaras gājiens pieņemamas spēkā. Tas piesātina virtuālo vidi ar pieaugošu tempu. Narcistiski orientēts cilvēks bez regulāras atzinības virtuālajā vidē vairs nespēj būt pašpietiekams. Atkarība no apkārtējo, t.i., virtuālo draugu atbalsta un apbrīnas sniedz narcisam tik nepieciešamo resursu pašcieņas stiprināšanai. Iespējams, ka attālinātā izrādīšanās un atzinība, ko narciss saņem virtuālajā vidē, sniedz tam pat drošāku patvērumu (aizsardzību) nekā komunikācija klātienē.

Tomēr neizzūd arī pieprasījums pēc klātienē komunikācijas. Citkārt narciss risina pašcieņas problēmu, pieņemot, ka tas skolotājs, profesors, aktieris, priekšnieks, politiķis, mīlnieks, arī literārais vai ekrāna varonis ir pati pilnība. Narciss identificējas ar šo cilvēku vai tā tēlu, un jūtas novērtēts. Es esmu ar viņu, ar šo cilvēku! Viņš nekad neklūdās, viņš ir bagāts un ietekmīgs! Mani bērni mācīsies prestižā skolā, un arī viņi kļūs bagāti un ietekmīgi!

Dzīve nemēdz demonstrēt tikai medaļas spožo pusi. Tās otrā puse nekavējas atgādināt, ka šajā pasaulē nekas nav absolūti perfekts. Būt stabili perfektam un pilnībā īstenot grandiozas ieceres īsti neizdodas nekad.

Kad grandiozais tēls nobrūk, narciss ieslīgst polaritātes pretpolā. Un arī vilšanās mēdz būt „grandioza”.

Apbrīnojami, ka narcisi vissarežģītākos pārdzīvojumus prot noslēpt. Tas, protams, nav viegli. Bet vēl smagāk būtu atklāt vājumu, nožēlot neveiksmi, atzīt kļūdas un nepilnības. Ja atzīs, ka tev ir vajadzīga palīdzība, vai esi kādam pateicību parādā, kļūsi atkarīgs no šīm attiecībām. To saprātīs daudzi citi, un tas sagādās milzīgu kaunu.

Bailes no neveiksmes trieciena spiež narcisu vairīties no vainas atzīšanas. Tie ilgstoši neatzīst sakāvi, pat mazas neveiksmes un savu vainu tajās. Šādi narcisi cenšas pasargāt sevi no pašcieņas traumas un identitātes krīzes.

Psihologi uzskata, ka aiz narcisa grandiozajām prasībām ir **paslēpies norūpējies, kautrīgs bērns**.

Narcisa svārstības polaritātes svaru kausos nereti ir vienīgais narcisa personības iekšējās pieredzes organizācijas veids.

Tā kā narcisi vairās veidot noturīgas emocionālas attiecības ar citiem, to jūtu pasaule ir vienveidīga.

Nebeidzamie pārdzīvojumi izraisa jūtu dūmakainību, tajā kombinējoties kaunam, skaudībai, greizsirdībai, tukšuma un mazvērtības sajūtai, neapmierinātībai, trauksmei vai arī to kompensējošajiem pretpoliem – pašapliecinājumam, pašcieņai, nicināšanai, pārākumam, iedomībai, pašpietiekamībai (McWilliams, 1994). Narcisiem, tāpat kā cilvēkiem kopumā, ir svarīgi vērtēt sevi pozitīvi. Tomēr narcisi vērtējumu iegūst, balstoties uz iluzoriem priekšstatiem.

Analītiķu uzskati dalās jautājumā par to, ko akcentēt narcisa personības struktūrā – grandiozitāti vai iekšējā pārdzīvojuma izraisīto mulsumu. Grandiozitāte vai bezspēcība – kas narcisa pataloģijas evolūcijā ir primārais?

Varbūt var jautāt arī tā: kas traumē narcisu pamatīgāk – vīzijas grandiozitāte vai bezspēcības pārdzīvojumi?

Gadu ritumā narciss sāk apjaust, ka ne visiem trauksmainajiem pārdzīvojumiem ir reāls pamats. Tomēr sajūta, ka kaut kas pietrūkst, saglabājas.

Komunikācija reālajā dzīvē

Uzskata, ka par narcisu nepiedzimst, par tādu kļūst. To apliecina arī fakts, ka narcisms mūsdienu apstākļos ir izplatīts plašāk, nekā Freida laikos.

Tomēr jāpatur prātā, ka spēkā ir arī pretējā tendence. Ja narcisma izplatība ir sociāli rosināta, tad cilvēka iespējās ir arī to mazināt, ierobežot un ārstēt.

Par narcisma izplatības stimuliem tika minēts jau iepriekš. Tomēr ir arī daudzi citi narcisma izplatības veidi.

Psihologi norāda uz kādu ģimenēs raksturīgu tendenci. Nereti savus sapņus vecāki cenšas piepildīt novēloti un dara to uz sava bērna dzīves izvēles rēķina. Bērns tiek mudināts dzīvot to dzīvi, kas pašiem neizdevās, jo bija taču karš, bija vajāšanas, nabadzība, krīze. „Mums nebija tādas iespējas, tagad tev ir! Izmanto tās un kļūsti par...”, skandina vecāki un uzstājīgi virza bērna intereses un tā dzīvi sev saistošā virzienā.

Bērns ir spiests samierināties ar vecāku izvēlēto interešu izglītību, vecākprāt, prestižo skolu, augstskolu, profesiju utt. Bērns un pusaudzis samierinās ar viņam uzspiesto, bet bez prieka. Vecāki to ievēro un ir neapmierināti, tie bieži tieši vai netieši kritizē bērnu. Tas savukārt aug neziņā par dzīvi, ko viņam atvēlēts dzīvot. Viņš jūtas vainīgs, atraidīts, nemīlēts. Arī tā dzīve, ko vecāki tam atvēlējuši, emocionālu tuvību neraisa. Bērns ir neapmierināts, jūtas pamests un pārdzīvo to. Drīz vien viņš apjēdz, ka būs labāk, ja ģimenē savas emocijas neizrādīs, un iemācās slēpt emocionālos pārdzīvojumus. Tā ir ērtāk un drošāk.

Šajos gadījumos, audzinot bērnu kā savas dzīves turpinājumu, vecāki uztver to kā objektu. Vecāku un bērna attiecībām nav siltuma.

Piebildīšu, ka arī skolā viņš turpina būt objekts, proti, izglītojamais. Turklāt viens starp daudziem citiem. Taču šis ir nedaudz citāds stāsts.

Ja ģimenē ir tikai viens bērns, tad tas ir spiests absorbēt viens pats vecāku sparū par pareizo dzīves gājuma izvēli, aizsargāt sevi tikai ar saviem spēkiem bez brāļa vai māsas līdzdalības (McWilliams, 1994).

Ja bērībā tuvība un mīlestība nav iepazīta, ir sarežģīti tai ļauties tad, kad cilvēks ir pieaudzis. Pārliecība, ka droši uzticēties vari tikai sev, ir pārlietu spēcīga. Tāpat kā rūpēties par sevi. Cita cilvēka emocijām te vairs nav vietas.

Bērībā pārdzīvotā dēļ narcisi nespēj emocionāli uztvert līdzjūtību. Tā izraisa nemieru. Līdz ar to sveša ir arī empātija.

Minēti tiek arī citi narcisma izplatības mūsdienu iemesli. Iespējams, narcismu veicina juceklīgā (fragmentētā) sociālā īstenība – personas apdraudējumi, iekšējo normu erozija, sociālo tīklu piesārņojums, juceklīgā informatīvā vide, alkatības spiediens, globālisma absurdi utt. Narciski tendētām personībām trūkst sociālā veseluma. Trūkst patvēruma, tās kvalitātes, ko ciena mazas un stabilākas kopienas.

Interesanta ir vēl kāda atziņa. Līdz ar intelektuālās dzīves attīstību mainās cilvēka rakstura vēsturiskā izpratne un interpretācija. Senāk sociopātiju un pat nopietnu narcistisku patoloģiju, mēdza uztvert kā spilgtas individualitātes pazīmi.

Tā kā narciskā bada iekšējā cena ārējam novērotājam paliek neatklāta, dažādas sociālās blaknes mēdz norakstīt uz nejaušības rēķina, apstākļu sakritību, neatliekamu uzdevumu risināšanas apstākļiem, konkurences cīņu. Kam negadās? Kur malku cērt, tur skaidas lec; jauna slota tīri slauka u.tml.

Narcisa portrets, ko zīmē tā laikabiedri, sajūsmu neizraisa. Publiskie priekšraksti un aizspriedumi mudina līdzcilvēkus uzmanīties, ja kolēģi vai vadītāji, draugi vai dzīvesbiedrā tie ierauga narcisma pazīmes.

Uzskata, ka narcisi:

- Mēdz slavēt sevi, tāpēc ka vēlas, lai citi novērtētu to spilgtumu un vienreizīgumu. Tiem neapnīk sevi izrādīt. Tie aizgūtnēm stāsta par sevi un saviem sasniegumiem, ceļ gaismā savas spējas un talantus.
- Cenšas radīt iespaidu par sevi, tādā veidā sarūpējot sev citu cilvēku atzinību. Viņi grib, lai tos apbrīno, apskauž, dievina. Paradoksāli, bet narcisi iemanās tajā pašā laikā ieturēt distanci un slēpt savas patiesās emocijas.
- Tiekas aktīvi formēt apkārtējo cilvēku viedokli, lai atgādinātu tiem, ka darīšana ir ar izcilu personību.
- Sarunas laikā laiž gar ausīm cita cilvēku teikto, tāpēc ka cītīgi kontrolē savas domas un iekšējās izjūtas.
- Rūpējas par savu sociālo statusu. Tā vārdā tiekas iepazīties, komunicēt, sadarboties ar ievērojamiem un ietekmīgiem cilvēkiem.
- Tendēti manipulēt ar cilvēkiem, ko uzskata par noderīgiem. Tie vērīgi vērtē situāciju (konjunktūru), lai operatīvi izmantotu to savam labumam.
- Mēdz būt skaudīgi, jo tos māt bažas, ka citi to apskauž. Tiem raksturīga augstprātīga attieksme pret cilvēkiem, kuri, narcisprāt, pieder zemākam statusam.
- Cītīgi aizsargā sevi: vēršanos pret sevi centīsies apsteigt ar pretuzbrukumu.
- Uzskata, ka citiem jāpakļaujas viņa vēlmēm, idejām, vajadzībām. Nepieņemīgi reaģē, ja nesaņem vēlamo pretimnākšanu.
- Nav apveltīti ar empātiju, izvairās atklāt savas jūtas.

Mīl komentēt cita cilvēka izskatu un apģērbu. Aktīvi iesaka ģērbšanās stilu, apģērba izvēli. Ticami, ka rīkojas šādi, jo vēlas veidot sev apkārt savas neatkārtojamības atspulgu. Tīcas fantazēt par diženiem sasniegumiem, skaistumu, ideālu mīlestību.

Narcisma pazīmes var atšķirties dažādos dzīves posmos. Sandijas Hotčkisas populārā grāmata „Kāpēc tas vienmēr ir par tevi?: Narcisisma septiņi nāves grēki” (Hotchkiss, 2002) palīdzēs iepazīt narcisma labirintus ģimeniskās attiecībās.

Iepriekš minētās pazīmes ir vispārinājums, kopsavilkums. Diez vai izdosies atrast narcistiski orientētu personību, kurai piemīt tās visas. Šīs pazīmes var dažādā veidā kombinēties, variēt.

Precīzi formulēti narcistiskas personības traucējumi (NPT) iekļauti Amerikas Psihiatru asociācijas klasifikācijā DSM-V (Diagnostic and Statistical Manual for Mental Disorders). NPT diagnozes noteikšanai ir nepieciešamas vismaz piecas no minētajām pazīmēm:

- pārspīlēta savas nozīmības apziņa un savu sasniegumu un talantu pārspīlēšana;
- stundām ilga fantazēšana par saviem neierobežotajiem panākumiem, varu, skaistumu, perfektumu;
- pārliecība par sevi kā tik īpašu un unikālu, ka ar pacientu jādarbojas tikai augsta statusa cilvēkiem un institūcijām;
- milzīga apbrīna pieprasīšana no apkārtējiem;
- pacients sagaida pret sevi īpašu attieksmi un to, ka citi noteikti pakļausies viņa gaidām;
- apkārtējo ekspluatācija, lai iegūtu sev kāroto;
- nespēja būt empātiskam, saprast citu jūtas un vajadzības;
- pastāvīga skaudība par citu cilvēku īpašumiem un sasniegumiem;
- augstprātīgums un uzpūtība (cit. no: Utināns, 2017).

To, ka narcisi spēj atstāt harizmātiskas un simpātiskas personības iespaidu, apliecina pētījumi. Narcisi, lai panāktu vēlamo, ļoti daudz uzmanības pievērš ārējam izskatam, fiziskajam skaistumam. Viņi burvīgi notēlo viegli komunicējošus, patīkamus cilvēkus, kuri teicami uztur sarunu. Tāpēc sākotnēji tie šķiet apburoši. Ilgākā laika periodā pievilcības aura nodilst (Kāpēc mūs tā piesaista narcisi?, 2016 – <https://jauns.lv/raksts/sievietem/14424>).

Daudziem narcisi šķiet pievilcīgi, jo paši nav ne komunikabli, ne pašpārliecināti, tomēr vēlētos tādi būt. Un tas nekas, ka narcisi tikai tēlo (turklāt veiksmīgi!) pievilcīgu un drošu personību, kaut zemapziņā ir kompleksaina personība, kas nepilnvērtības sajūtu ir noslēpis tik dziļi, ka apziņas līmenī to pat pats var nesaprast.

Pat ja narciss ir ieguvis pārliecību par sevi un atzinīgi novērtē sevi, tas joprojām vēlas, lai citi atgādinātu, cik brīnišķīgs, lielisks un varens tas ir. Tie turpina rūpīgi uzraudzīt ap sevi notiekošo, un jūtīgi reaģē, ja sastopas ar kritisku attieksmi.

Narcisu vīriešu esot vairāk nekā sieviešu. Tiem minētas šādas proporcijas: no desmit narcisiem astoņi ir vīrieši. Ne velti arī termins ir vīriešu dzimtē.

Šādi narcisa iekšējā pasaule un uzvedība izskatās to cilvēku vērtējumā, kuru ieskatā paši ir brīvi no narcisma *vājībām*.

Ja savu portretu veidotu narcisi paši, tas, iespējams, principiāli atšķirtos no iepriekš aprakstītā.

Šādu uzdevumu ir ļoti grūti izpildīt. Tas varbūt ir pat neizpildāms uzdevums, kaut vai izšķiršanās dēļ. Vienmēr aktuāla būs dilemma: kuru no identitātēm aprakstīt – ārējo (ierauga citi) vai iekšējo (svešam vērojumam nav dota).

Patiešām neparastu un spilgtu narcisa portretu mēs iegūtu tad, ja narciss atklāti aprakstītu un analizētu savus iekšējos piedzīvojumus. Sagaidīt šādu pavērsienu ir diezgan bezcerīgi tāpēc,

ka narciss, kurš spēj atklāt savu iekšējo Es, vairs nav patiess narciss. Bet varbūt ir narcisi, kuri ir slepeni rakstījuši dienasgrāmatas?

„Par narcistiskā papildījuma piemēru var minēt diktatorus, prezidentus, carus un karavadoņus, kurus sumina tauta; estrādes māksliniekus, operdziedātājus, aktierus, kas izbauda skatītāju ovācijas; sportistus, kuriem uzgavilē stadions un kurus, atgriežoties no svarīgām sacensībām, sagaida fanu pūļi (un kas saslimst ar «zvaigžņu slimību»); zinātniekus, kuri saņēmuši Nobela prēmiju un kurus, kājās pieceļoties un aplaudējot, sumina zinātnieku kongress; politiķus, kuri paveikuši kaut ko nozīmīgu un kurus sveic piekritēju pūlis, utt. Tāpat sabiedrību interesē politisko līderu psihiskās veselības stāvoklis un viņu altruisma vai egoisma un narcisma pakāpe” (Utināns, 2017).

Par to, ka narcisi sastopami vai visās profesijās, nav šaubu. Varētu šķist, ka empātijas deficīts ir šķērslis, kas narcisam liedz iespēju kļūt par pedagogu, ārstu, mācītāju, psihologu, psihiatru, psihoterapeitu. Taču tas varētu būt pārsteidzīgs pieņēmums.

Narciss, tāpat kā jebkurš cits kompetents darba darītājs jeb profesionālis noteiktā darbības jomā, prioritāri **balstās uz tām zināšanām, prasmi, attieksmi, kā arī darbības metodēm, kas iegūtas profesijas apguves laikā izglītības organizācijā un attīstītas darba procesā.**

Profesionālajā darbībā narciss, tāpat kā tā kolēģis, ir skolotājs, ārsts, psihologs, organizācijas vadītājs u. tml., kurš apzinās savas rakstura un personības īpatnības un ir spējīgs darba apstākļos pakļaut tās profesionāliem standartiem, pienākumam, atbildībai.

Problemātiskas var kļūt nestandarta (paaugstināta riska, krīzes, ārkārtas vai strauju pārmaiņu) **situācijas.** Šādos apstākļos profesionāli priekšraksti nereti nobrūk. Turklāt jebkura darbība šādos gadījumos, ja tā tiek uzstājīgi balstīta pieredzē un rutīnā, stāvokli tikai pasliktina.

Neordināras situācijas ir tas laiks, kad jāmeklē oriģināli risinājumi. Lai tiem piekļūtu, jāpaļaujas uz personības spēku, rakstura noteiktību, intuīciju, radošumu, iztēli. Šādos apstākļos cilvēka rakstura ietekme strauji pieaug. Tas ir laiks, kad cilvēks parāda raksturu!

Atkāpe no pamattemata

Mūsdienu sabiedrībā pastāv augsta statusa cilvēku darbības (darba) jomas, kurās izglītība un profesija (profesionalitāte?) netiek prasīta. Šajās jomās dažādām personības rakstura šķautnēm ir plašas izpausmes iespējas, tostarp sakāpinātam individuālismam jeb subjektivitātei, impulsivitātei savstarpējās attiecībās, neapzināta savu interešu lobēšana utt. Šo personību rīcību, salīdzinoši intensīvāk nekā darbības jomas, ko reglamentē profesionāli izglītības standarti, caurstrāvo izpratnes un zināšanu trūkums, neatbilstoša kompetence, nepotisms, augstprātība, liekulība, plātība, melīgums, nekaunība, ignorance, nereti visprastākā muļķība. Tas savukārt smagi traumē sasniedzamo rezultātu.

Viena no šādām jomām ir politiskā darbība. Tā ir profesionāla specifiskā nozīmē: politiķi par politisko darbību saņem atalgojumu.

Tomēr, lai kļūtu par politiķi, nav jāiegūst profesionāla izglītība, nav jāabsolvē skola vai augstskola, kas sniedz atbilstošu izglītību un apliecina tās kvalitāti ar iegūto grādu un/vai kvalifikāciju. Līdz ar to šajā jomā nav pieprasīti un nav arī pieejami tālākizglītības pakalpojumi.

Politiku mācās no dzīves jeb, citiem vārdiem, politiskās iemaņas topošie politiķi iegūst, iepazīstot politisko praksi, kas virmuļo visapkārt. To dēvē par politiskās pieredzes apgūšanu.

Kā zināms, demokrātijas apstākļos, tāpat kā nesenos laikos, par politiķiem kļūst aktieri, mūziķi, zinātnieki, ārsti, juristi, filologi, mācītāji, jebkurai profesijai piederīgie vai pat bez tās,

ja tos pilsoņi ievēl par Saeimas vai pašvaldību deputātiem. Vakar bija populārs sportists un aktieris, bet šodien jau profesionāls politiķis!

Deputāts, tikko mandāts ir apstiprināts, kļūst par profesionālu politiķi un saņem atalgojumu, neatkarīgi no tā, kāda ir sajēga par veicamo darbu.

Tā kā izglītības nozīmē politika profesija nepastāv, nav arī standartizētas, profesionāli apgūstamas zināšanas, iepriekš noslīpēta un apgūta prasme un profesionāla attieksme, ko sabiedrība ir iemācījusies nodot no paaudzes uz paaudzi ar izglītības metodēm. Zināšanas un prasme, ko „praktizējošais politiķis” iegūst politiskās darbības laikā, t.i., mācoties no saviem kolēģiem, no savām veiksmēm un neveiksmēm, individuāli studējot citu politiķu pieredzi u.tml., nav sistematizētas. Tās ir haotiskas, tās netiek pārbaudītas un vērtētas pēc iepriekš formulētiem kritērijiem.

Dažiem personību tipiem politiskās darbības aicinājums ir īpaši jaudīgs, tostarp narcistiski strukturētām personībām.

Politika iedvesmo un aizrauj!

Tā sola pēkšņu slavu, plašu atpazīstamību, virtuālo sekotāju tūkstošus, tribīni grandiozu ideju sludināšanai, milzīgas iespējas ietekmēt cilvēku likteņus, placdarmu manipulācijai ar noderīgiem cilvēkiem, garantijas pašcieņai.

Viens no pirmajiem politiķiem, kurš aprakstīts kā personība ar narcistiski orientētu raksturu, ir Antīkās Grieķijas valdnieks (tirāns) un karavadonis Alkibiāds. Tā ir likteņa ironija, ka viņš bija arī Sokrāta skolnieks. Starp abiem izveidojās sarežģītas attiecības, kad Sokrāts atļāvēs kritizēt tirānijas iedibināšanu Atēnās.

Alkibiāda vājības spilgti attēlotas Platona dialogā „Dzīres”. „Flautiste un daži Alkibiāda pavadoņi to balstīja, un viņš iestājās durvīs ar kuplu efeju un vijolišu vainagu galvā, ko rotāja daudzas lentes... Lentes aizklāja viņam acis, viņš nemaz nepamanīja Sokrātu un apsēdās blakus Agatonam, tā kā viņa vieta bija starp Sokrātu un Agatonu. Sokrātam nācās pavirzīties mazliet sāņus. [...]”

Pagriezies viņš ieraudzīja Sokrātu, pietrūkās kājās un izsaucās: „Ai, Hērakl, bet kas tad tas? Tas taču tu, Sokrāt. Tu atkal esi ierīkojis šeit slēpni.. [...] Kā tas gadījās, ka tu esi blakus pašam skaistākajam no visiem, kas šeit?”” (Platons, 1980).

Narcistiski orientēti valdnieki un karavadoņi ir ietekmējuši un turpina ietekmēt tautu un valstu likteņus plašā spektrā. Tomēr sniegt pat aptuvenu pārskatu par tā apmēriem, nav iespējams, jo trūkst precīzu liecību. Vēsturnieki, politikas pētnieki, sociologi šo fenomenu nemēdz pētīt, par to nav pieņemts pat atklāti runāt un diskutēt. Spilgts piemērs tam ir arī Latvijas politikas vēsture, tostarp pēdējo 30 – 40 gadu laikā.

Mūsdienās, visbiežāk anonīmi autori, min ekstrēmu un autoritārus režīmu vadītājus, piemēram, tādās valstīs kā Sīrija, Ziemeļkoreja, Venecuēla, Irāna, Sudāna, Zimbabve, Baltkrievija, Krievija, Uzbekistānā, Turkmenistānā u.c., raksturojot to personības un rakstura iezīmes. Tomēr visbiežāk tās ir izvairīgas norādes vai arī publikācijas ar apšaubāmu ticamību.

Lai izprastu to valstu attīstību, kurās pie varas svīrām iekārtojušies ekscentriski vadītāji un prasmīgi iedibinājuši autoritārus režīmus, lai bez apdraudējuma savam statusam un drošībai gadu desmitus pārvaldītu valsti, izveidojot pie reizes plašu atbalstītāju slāni un nodrošinot sev un saviem uzticamajiem (nekritiskajiem) sekotājiem greznu dzīvi un bagātības, nepietiek tikai pētīt, analizēt un vērtēt ekonomisko, politisko, starptautisko kontekstu.

Lai izprastu šādus režīmus, **principiāla nozīme ir šo vadoņu raksturam un personības struktūrai**, spējai vēsturiski jūtīgā laika posmā rīkoties strauji un izlēmīgi, piedāvāt plašai publikai grandiozas idejas un tādējādi ietekmēt vēsturiskos notikumus.

Šo valstu vadītāju personības tips (žesti, mīmika, reakcija, komunikācija, stāja, vizuālais tēls kopumā) ir visai līdzīgs. Tomēr nonākt pie savlaicīgām un korektām norādēm par šo valdnieku (politiķu) rakstura novirzēm nav iespējams gan iepriekš minēto faktu trūkuma dēļ, gan arī tāpēc, ka jebkuru, pat patiesībai atbilstošu, apliecinājumu šo valstu oficiālās institūcijas pirmās pacentīsies apstrīdēt un noraidīt.

Pat šajos kontekstos saglabājas vispārējā rakstura grūtības. Gudrība ierodas ar kavēšanos.

Dažreiz ar nepiedodami lielu kavēšanos, kā A. Bēringa Breivīka gadījumā. Pat priekšzīmīgā Norvēģijas medicīnas un tiesību sistēma nespēja apsteigt asiņainos notikumus Oslo un Ūtejas salā 2011. gada 22. jūlijā. Rezultātā ir *iegūts* drausmīgs un plaši aprakstīts vēsturisks notikums līdz ar tā galveno „varoni”, bet diagnoze šim cilvēkam noteikta krietnu laiku pēc traģiskajiem notikumiem.

Protams, nav pieļaujams, ka mentālās veselības diagnoze tiek uzstādīta patvaļīgi. To tiesīgi darīt profesionāli sagatavoti speciālisti. Tomēr arī tad nav pamata gaidīt kādas norādes no tiem psihoterapeitiem un psihiatriem, kuru rīcībā ir šādas diagnozes, jo profesionālie standarti liedz tās atklāt publiski.

Līdz ar to esam konstatējuši konsekventi iedibinātu tabu fenomenu un skaudru paradoksu.

Cilvēku individuālās tiesības tiek rūpīgi sargātas. Tomēr to cilvēku grupu tiesības, kurus kāds varmāka ir ieplānojis pakļaut, nogalināt, paliek bez drošas un savlaicīgas aizsardzības.

Tomēr šī bezspēcības un roku noplātīšanas tradīcija kaut kādā mērā ir sākusi šķobīties. Vadītāja personības struktūrai tiek pievērsta lielāka vērība. To veicinājis bijušā ASV prezidenta D. Trampa narcisms, kurš savas prezidentūras gados paspēja sašķobīt pasaules *stiprākās* demokrātijas pašus pamatus.

Trampa personība un tās iespējamā ietekme uz pasaules notikumiem nokļuva uzmanības centrā līdz ar viņa stāšanos prezidenta amatā. Iespējams, pat pirms. Praktizējoši klīnicisti un universitāšu profesori eseju krājumā „Tiešas un reālas briesmas: prezidenta Trampa laikmeta narcisms” 2016. gadā puda bažas, ka Tramps centīsies demagoģiski nostiprināt savu varu.

Šajā darbā Tramps ir raksturots skarbi. Grāmatā uzsvērts, ka viņš iemieso pretējo tam, ko cilvēki cer sagaidīt no prezidenta. Tramps ir tumša figūra ar garāko selfija nūju pasaulē. Viņš apdraud ikvienu, kas tam pretojas. „Viņa nekaunīgā un pašpārliecinātā uzvedības maniere samulsina pat tos, kuri uzskata, ka apsveicams ir itin viss, kas maina veco kārtību” (Buser, Cruz, 2017).

Grāmatas autori izvērsē narcisma fenomena analīzi.

Narcisi mēdz uzstāt, lai pasaule mainītos atbilstoši to radītajam tēlam, pagērot striktu atbalstu, pielūgsmi un neiztrūkstošas uzslavas.

Narciss ciena personu, kura ir gatava pakļauties bez ierunām. Atbalstu tās cer sagaidīt monolītu, bez šaubu ēnas.

Narciss, kļūstot par noteicēju, t.i., valdītāju, darbojas droši un izlēmīgi. Nesaudzīga ir reakcija, ja tā izoloto sapni kāds noniecina un mēģina apdraudēt.

Vadītājs no darbinieka vai sekotāja prasa ne tikai paklausību, bet arī enerģisku rīcību paklausības ietvaros.

Tātad visas darbības, kas notiek organizācijā, pārklāj tiešs vadītāja gribas atspoguļojums (gribas turpinājums) jeb spoguļveida uztvere un izpratne par notiekošo. Organizācija ir tendēta pārtapt par labi ieeļļotu mehānismu.

Pašlaik narcismam, tajā skaitā trampnarcismam, pievērsta pieaugoša vērība plašā diapazonā. No vienas puses, pasaule turpina uzjautrināties par Trampa pašslavinājumiem *tvitera* ierakstos, intervijās, publiskajās uzrunās: „Es saprotos ar visiem!”, „Cilvēki mani mīl!”, „Esmu bijis ļoti veiksmīgs, visi mani mīl!”

No otras, viena pēc otras dienas gaismā nonāk analītiski un vērtējoši darbi, kuros, līdz ar narcisma fenomena analīzi un brīdinājumiem, izskan aicinājumi pievērst uzmanību narcismam un tā radītajām un iespējamām sekām mūsdienu pasaulē (sk. pievienoto literatūras sarakstā).

Domāju, ka tendence iedziļināties aktīvu politiku rakstura vērtējumos pieņemsies spēkā un sasniegs arī Latviju.

Tas nozīmē, ka politiskā procesa analītiķi būs spiesti runāt par šo visnotaļ jutīgo tematu – politisko vadītāju un institūciju vadītāju raksturu un personības struktūru.

Narcisa paštaisnais vadības stils

Vai politiķi vajag vai nekādā ziņā nevajag izglītēt valsts pārvaldības, finanšu pratības, valsts un pašvaldības budžeta sagatavošanas, lēmumu pieņemšanas, personālvadības, organizācijas teorijas, riska un pārmaiņu vadības, līdera personības un citos līdzīgos vadības *ābeces* jautājumos? Par to var diskutēt.

Mēs no tās turpināšanas attālināsimies, vien piebildīšu, ka iepriekšējā atkāpe bija vajadzīga, lai uzskatāmāk pamatotu apsvērumu, ka profesijas apguve sabiedriski nozīmīgās darbības jomās ir principiāli nozīmīga, jo bez tās šo jomu mērķtiecīga attīstība tiek bremsēta, tā notiek nekonsekventi, nereti ačgārnī.

Piebildīšu arī, ka likumu un lēmumu pieņēmēju profesionāla sagatavotība ir svarīgs priekšnoteikums tam, lai izvirzītie stratēģiskie mērķi un attīstības programmas tiktu ne vien izstrādātas, bet arī profesionāli īstenotas un pārraudzītas.

Vadītāja amats ir īpašs! Vadītājs ietekmē cita cilvēka rīcību, pat domas un dzīvi. Vadītājs vienmēr atrodas sarežģītā un profesionāli atbildīgā pozīcijā neatkarīgi no tā, vai vada lielu un sabiedrībā ietekmīgu organizāciju, vai mazu un ar lokālu nozīmi.

Vēl un vēlreiz jāatgādina, ka profesionālie standarti, izsludinot pretendentu konkursus uz izglītības organizāciju vadītāja amatu, Latvijā joprojām ir zemi. Par šīs nozīmīgās organizācijas vadītāju joprojām atļauts kļūt pretendentam bez iepriekšējas profesionālas sagatavotības, proti, bez izglītības grāda un kvalifikācijas izglītības (organizācijas) vadībā.

Var atrunāties, ka šādi sagatavotu speciālistu skaits joprojām ir neliels, ka ir vēl daudzas citas sabiedriski (valstiski) nozīmīgas jomas, kurās situācija ir līdzīga.

Aicinu tomēr sākt ar izklūšanu no ierastās *komforta* zonas. Tā var notikt, ja apjēgsim šādu gadījumu nepieņemamību.

Skaudrus, bet simptomātiskus vārdus šajā sakarībā nesen puda ģenerālprokurors Juris Stukāns. „Valsts apzināti izdarīja tā, lai izmeklētāji netiek gatavoti. No izmeklētāja būtu jāizaug prokuroram, bet tālāk tiesnesim. Diemžēl šī sistēma tika izjaukta” (Stukāns, 2021). Latvija ir vienīgā valsts Eiropas Savienībā, kurā nav augstskolas, kas sagatavo izmeklētājus, jo Policijas akadēmiju likvidēja pirms 10 gadiem.

Izglītības vadības jomā stāsts ir līdzīgs. Pirms četriem gadiem beidza pastāvēt Rīgas Pedagoģijas un **izglītības vadības** akadēmija (RPIVA). Tādējādi lēmuma pieņēmēji eliminēja iespēju pārtapt tai par augstskolu, kura specializējas izglītības vadībā ar dažādā līmeņa un virziena izglītības vadības programmām.

Jau tolaik šī augstskola bija vienīgā Latvijā, kura specializējās topošo izglītības organizāciju vadītāju sagatavošanā. Maģistra studiju programmas *Organizācijas vadība* absolventi ieguva profesionālā maģistra grādu vadībzinātnēs, kā arī iestādes un uzņēmuma vadītāja kvalifikāciju. Šīs programmas izglītības vadības virziena īstenošanu atbalstīja IZM ar finansējumu budžeta vietām.

Laikā no 2013. gada līdz 2017. gadam studiju programmu absolvēja 132 izglītības vadības virziena maģistri. Daudzi absolventi ir kļuvuši par skolu un bērnudārza vadītājiem vai to vietniekiem Latvijas pilsētās un novados.

Latvijas Universitāte drīz pēc RPIVA likvidēšanas pārtrauca šīs studiju programmas īstenošanu. To paveica paslepus. Joprojām pamatojumu šādai rīcībai nav iespējams publiskajā telpā atrast.

Vai tas nozīmē, ka izglītības organizāciju vadītāju savlaicīga sagatavošana nav nepieciešama?

Varbūt Latvija ir jau pārsātināta ar šādiem speciālistiem?

Pretendentu konkursi liecina ko citu. Starp pretendentiem, kuri piesakās konkursos, profesionāli sagatavoti vadības darba speciālisti ir reta parādība.

Tā notiks arī turpmāk, jo, izsludinot konkursu uz vakantu pirmskolas vai skolas vadītāja amatu, tikai dažas pašvaldības norāda, ka iegūtai izglītībai izglītības vadībā ir priekšrocība. Tomēr arī tad nav garantija, ka pretendentu komisija prātīs novērtēt šādas izglītības priekšrocības.

Sekas ir tādas, kādas ir iespējamās šajos apstākļos: izglītības organizācijas vadītāja amatā nonāk **galvenokārt** vadības darbam profesionāli nesagatavotas personas.

Pašvaldības, izsludinot konkursu, **neizvirza obligātu prasību**, ka pretendents nepieciešams izglītības organizācijas vadītāja grāds un kvalifikācija. Savukārt augstskolas **nav ieinteresētas** veidot šādas studiju programmas, jo tām nav pieprasījuma.

Iedibinājusies stabila pata situācija jeb aplveida atkarība. Tai nav perspektīvas. Plašāk par šo problēmu skatīt: Profesija vai amats, <https://izglitibasvadiba.lv/esejas/>

Pirms aptuveni 2355 gadiem Aristotelis rakstīja, ka jaunieši „lielākoties dzīvo rakstura, ne apdoma vadītī” (Aristotelis, 2020). Jau toreiz izcilais domātājs pievērsa uzmanību cilvēka rakstura īpatnībām. Pārfrazējot Aristoteļa domu, var teikt, ka cilvēki, kuri vadītāja amatā nonāk nesagatavoti vai vāji sagatavoti, ir pakļauti riskam, ka tie darbosies lielākoties rakstura, ne profesionālā apdoma vadītī.

x x

Vadītāja amats narcistiski orientētai personībai rosina spēcīgu vilkmi. To apņēmība piedalīties pretendentu konkursā ir stingra. Amata pievilcība, iespējams, ir spēcīga arī tādēļ, ka paver piekļuvi varas svīrām.

Svarīgi apjēgt, ko varam sagaidīt no narcistiski orientētas personības vadītāja amatā? Kādas vadības stila īpatnības ir raksturīgas personībai ar narcistiska rakstura šķautnēm vadītāja amatā bērnudārzā, vispārīzglītojošā, profesionālā, mūzikas un mākslas un sporta skolā vai augstskolā bez profesionālas izglītības organizācijas vadītāja izglītības? Kādu vadības stilu piedzīvos šo izglītības organizāciju pedagogi un docētāji, darbinieki, skolēni un studenti, vecāki? Kādi ir šī stila pozitīvie un postošie aspekti?

Visticamāk, ka ieguvums būtu tas, ka augstskolu, skolu vai bērnudārzu vada spilgts līderis, kurš alkst apliecināt sevi. Šāds vadītājs izvirzīs nozīmīgas pārmaiņu idejas. Tas rīkosies droši un pārliecināti. Enerģiski ieviesīs organizācijā kārtību (disciplīnu), it sevišķi darbinieku līmeņi. Vadītājs no darbiniekiem pieprasīs aktīvu rīcību un .. paklausību. Darba ritms organizācijā kļūs saspringtāks. Žēlošanās par garlaicīgu darba ikdienu piederēs pagātnei.

Visticamāk, ka laurus par sasniegtajiem rezultātiem, ja tādi būs, vadītājs centīsies paturēt sev. Tam būs zināms pamats, jo panākumi būs viņa lolojums. Pārliecība par veiksmīgo iznākumu vadītājam jau no sākta gala, salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem izglītības organizācijā un pat tiešajiem priekšniekiem ārpus tās (izglītības pārvaldē, pašvaldības vadībā, IZM), būs bijusi jaudīgākā un noturīgākā.

Nav pamata noliegt, ka panākumi patiešām varētu būt. Sekmīgu rezultātu palīdzētu sasniegt tas, ka narcisi ir pašpārliecināti un darbīgi ļaudis. Tie ir prasīgi pret darbiniekiem, prot tos mobilizēt un motivēt. Organizācijā lielā cieņā būs prasība: „Tev tas noteikti jāizdara!” Un punkts.

Narcisi labi jūtas konkurences apstākļos. Tiem raksturīgas ievērojamas *caursišanas* spējas. Tie prot iegūt atbalstu savām idejām, prot ietekmēt, arī manipulēt un izlikties (pārliecinoši iedzīvoties lomu spēlē).

Panākumus narciss vadītājā postenī centīsies gūt par katru cenu. Viņš neatlaidīgi centīsies vairot skolas slavu un atpazīstamību. Veiksmes gadījumā panākumi nostiprinās izglītības organizācijas un arī veiksmīgā vadītāja tēlu. Publika to novērtēs. Daudzi to slavēs! Būs arī tādi, kuri centīsies līdzināties spilgtajam vadītājam.

Tomēr atcerēsimies, ka cenšamies izprast narcisa personību vadītāja amatā, kurš nav profesionāli sagatavots šādam darbam.

Līdz ar to viņa visnotaļ uzņēmīgā un straujā rīcība ir pakļauta nopietniem riskiem.

Ceļš līdz ilgtermiņa sasniegumiem var izrādīties ne gluži rozēm kaisīts.

Organizācijas ikdienu visai drīz saviļņo brāzmainā pārmaiņu vēja atraisītie blakusefekti.

Riskus pastiprinās un nevēlamās sekas padziļinās tas, ka pieļautās nepilnības netiks savlaicīgi un efektīvi novērstas, jo narcisi, kā zināms, izvairās atzīt savas kļūdas. No savas pieredzes tie nemācās (Howes, Kausel, Jackson, Reb, 2020).

Problēmas saasināsies arī tāpēc, ka narcisi citiem (saviem darbiniekiem?) neuzticas un ignorē to padomus. Tas nozīmē, ka, ja pat ar lielām grūtībām kādai no kļūdām izdosies pievērst vadītāja uzmanību, līdzīgas tiks pieļautas arī turpmāk, ja vien narciss vadītāja amatā pakāpeniski neiemācās pievērst uzmanību savām kļūdām.

Šajā sakarā iesaku īpašu uzmanību pievērst kādam svarīgam faktoram, proti, darba pieredzes fakta vērtējumam. Kā zināms, pretendentu konkursos darba pieredze ir izvirzīta ļoti īpašā statusā – to vērtē pat augstāk par izglītību, kas iegūtā izglītības vadībā. Proti, ja pretendents ir pieredze vadības (organizatoriskā) darbā (bieži vien stipri attālinātā nozīmē), tad ar to pilnīgi pietiek un izglītības vadības apguve augstskolā jau vairs netiek uzskatīta par problēmu.

Iesaku iztēloties, kas notiktu, ja šādu pieeju izmantotu, pieņemot darbā skolotāju, ārstu, tiesnesi, lidotāju, farmaceitu.

Turklāt pieredzi pieņemts vērtēt ļoti vispārīgi, virspusēji, formāli, jo parasti uzmanība tiek pievērta tikai vienam pieredzes iegūšanas aspektam – nostrādāto gadu skaitam.

Šāda pieeja ir ļoti riskanta. Tā varētu būt pat maldinoša, vērtējot, piemēram, narcisa darba pieredzi.

Narcisa taktika izglītības organizācijas vadītāja amatā varētu būt šāda: **neveiksmīgās** epizodes un neizdarības tiks skaidrotas un pamatotas ar ārējo apstākļu sakritību, bet tās neveiksmes un kļūdas, ko būs pieļāvuši darbinieki, tiks vērtētas un analizētas plaši un atklāti. Šajos apstākļos nežēlastībā var krist arī iepriekšējā posmā labi ieredzēti un augsti novērtēti darbinieki.

Tomēr iespējams arī cits scenārijs: grūtību priekšā, pēc pacēluma un enerģiskas rīcības etapa, vadītāja aizrautība pēkšņi nobrūk, un tas ieslīgst apātijas un depresijas periodā.

Kā zināms, narciss ir tendēts savas intereses ranžēt – rūpīgi sakārtot nozīmīguma secībā. Ja ārstu, tad vislabāko, ja skolu bērnam, tad arī vislabāko, tāpat vislabāko darba vietu, vislabāko (noderīgāko) draugu un paziņu loku, vislabāko apģērbu (zīmolu). Vislabākā ir prestiža skola, bet vislabākais apģērbs ir ar populāru zīmolu.

Kā izvērsas ranžēšanas tieksme, ja narciss kļūst par vadītāju izglītības organizācijā? Tas ir labs jautājums tajā nozīmē, ka izglītības organizācijas ikdiena pēc savas būtības ir piesātināta ar vērtējumu. Vērtēšana un tai sekojošie ieteikumi te ir ierasta lieta. Tomēr kā to ietekmētu vadītājs ar narcisa raksturu? Iespējams, problemātiska varētu kļūt personālvadības joma. No konkrētākām prognozēm vēlams izvairīties līdz laikam, kamēr mūsu rīcībā nav sistematizētu novērojumu un pētījumu dati.

Pieņemsim, ka vadītājs pieliks nopietnas pūles, lai skola vai bērnudārzs iekļūtu prestižo pulkā. Bet vai vadītājs centīsies to panākt, konsekventi attīstot izglītības kvalitāti un pilnveidojot organizācijas kultūru, komunikāciju, informācijas apriti, attīstību ilgtermiņā? Kādu vietu šajos centienos ieņems vēlme nomaskēt kļūdas un nepilnības?

Principiāls ir jautājums par komunikāciju, sociāli psiholoģiskajām attiecībām, vadības kultūru izglītības organizācijā, kuru vada narcistiski orientēta personība. Organizācijas vadītāja tiešs pienākums ir rūpēties par darbinieku sadarbības programmām, drošību, labsajūtu. Kā šo procesu virzību ietekmē narcistiski orientēta personība vadītāja amatā?

Arī šajā gadījumā atbildes varētu iegūt līdz ar pieejamiem pētījumu datiem. Pašlaik tās jāmeklē individuāli atbilstoši katra dzīves un darba pieredzei un informētībai.

Jautājumu ir daudz. Tie ir dažādi. Vēl daži. Vai sevis šaustīšana pašcieņas sakarā, saglabājas narcistiski orientētai personai arī izglītības organizācijas vadītāja amatā, piemēram, pieļauto kļūdu kontekstā? Vai bailes piedzīvot kaunu un pieņēmums, ka padotie to uzskata par sliktu, padara vadītāju trauksmainu? Kā tas samērojas ar vadības stilu?

Un kā ar skaudību? Kā izpaužas vadītāja skaudība? Vai ir iespējama, piemēram, versija, ka direktors laba skolotāja – izcila, profesionāla, talantīga pedagoga – darbā tiecas, varbūt pat neapzināti, atklāt par katru cenu trūkumus? Kritizē, noniecina paveikto vai pat (slēpti) nicina?

Visbeidzot, kādas ir ilgtermiņa sekas, ja vadītājs darbiniekus uztver kā **funkcionālas vienības**, kas palīdz īstenot ieceres, spodrināt skolas tēlu, uzturēt vadītāja pašvērtējumu, bet nevis kā **personības un individualitātes**, kuru vajadzības un intereses ir jārespektē un jāciena? Personāla mainīgums varētu būt viens no indikatoriem.

Un kā ar vadītāju? Vai arī vadītājs ar narcistisku rakstura dominanti šādā gadījumā turpinātu dzīvot sajūtās, ka kaut kas vēl joprojām nav pietiekami labi, un, lai sevi pasargātu, no vienas puses, turpinātu idealizēt savus nodomus un plānus, bet, no otras, būtu tendēts atstāt novārtā pamatvērtības?

Neievērots nedrīkst palikt jautājumu komplekts par empātijas trūkumu. Tie ir sevišķi sarežģīti un jūtīgi jautājumi, jo ietiecas izglītības organizācijas būtībā. Protams, arī tos ir apgrūtināši interpretēt, jo, tāpat kā iepriekš, arī šajā gadījumā trūkst datu.

Acīmredzot šādam vadītājam ir grūti iejusties padoto darbinieku noskaņojumā un domāšanas veidā. Nosliece uz perfekcionismu liek narcisam vairīties no jūtām un rīcības, kas varētu tam likt apzināties savas nepilnības, atkarību no citiem, turklāt padotajiem. Visticamāk, ka vadītājs *izeju* un atbalstu savai uzvedībai meklēs formālā ētisko, pedagoģisko un tiesisko normu ievērošanā.

Iepriekš izvirzīto jautājumu un pārdomu kontekstā varam iztīrīt kādu vispārināta rakstura secinājumu, kas norāda uz narcistiski orientēta vadītāja kontaktu ar padotajiem raksturīgu iezīmi.

Raksturīga narcisa vadības stila iezīme ir tā, ka organizācijā vadības procesu caurvij paštaisna vadītāja lēmumi un rīcība.

Ir labi, ja darbinieki saprot, kas organizācijā notiek, un prot to izvērtēt. Tas ir priekšnoteikums sava uzvedības stila iztēlei un sadarbībai ar vadītāju. Jautājums, kā strādāšu un kā turpmāk pildīšu savus pienākumus, ir aktuāls. Izvairīties no sarunām ar vadītāju par svarīgām, bet pretrunīgām problēmām? Vai ir tik slikti, ka labākais veids, lai turpinātu darbu organizācijā, ir klusēt un slēpt savu nostāju. Vai patiešām klusēt arī tad, ja saprotu, kā novērst un labot vadītāja nepamatotos lēmumus?

Turpmāk organizācijā nodarbinātie būs spiesti domāt ne tikai par saviem darba tiešajiem pienākumiem, bet arī vērtēt to, kas notiek organizācijā? Vispirms jau meklēt atbildi uz jautājumu, vai vadītāja komunikācija ar mani kā darbinieku ir normas robežās.

Publiskajā telpā pieejami dažnedažādi padomi, kā uzvesties darbiniekam, ja organizāciju vada narciss. (Diez vai atradīsiet ieteikumus, kā rīkoties, ja tas vada izglītības organizāciju!)

Centieni vairīties no nokļūšanas vadītāja redzeslokā var nebūt ilgtermiņā produktīvi. Šāda ieteikuma piemērotība darba apstākļiem izglītības organizācijā ir vairāk nekā apšaubāma, jo regulāra un daudzveidīga sadarbība ir izglītības kvalitātes pamatā.

Var piekrist ieteikumam neļaut "kāpt uz galvas". To var panākt, nosakot robežas. Turklāt atklāti jānorāda, ka tās jāievēro abām pusēm, arī vadītājam. Tomēr jāpiekrīt, ka arī šajā gadījumā pamatā ir distancēšanās iedibināšana. Ierobežojošs aspekts būs tas, ka tiks traucēta organizācijas saliedēšanās, mazināsies sadarbības intensitāte un savstarpējais atbalsts un uzticēšanās.

Komunikācijā ar vadītāju, piemēram, sarunas laikā direktora kabinetā varētu rasties sajūta, ka vadītājs nav pilnībā klātesošs. Tas izraisīs pārdomas par tematu, vai tas, kas interesē mani, maz interesē vadītāju.

Tomēr šis ir abpusēji jūtīgs jautājums arī tad, ja vadītājs nav narcistiski strukturēta personība. Svarīgi ievērot principu, ka sarunās ar vadītāju nevajadzētu lieki tērēt tā laiku.

Iepriekš aprakstīto situāciju nevajadzētu sajaukt ar sarunu, kas notiek nelaikā. Piemēram, ja vadītājs ir noguris pēc saspringtas darbadienas, ja tam pēc dažām minūtēm jāvada svarīgs pasākums u.tml.

Speciālisti ir novērojuši, ka narcisi gadu ritumā sāk apjaust, ka kaut kas nav īsti pareizi to attiecībās ar citiem cilvēkiem. Līdz ar to samazinās arī tā rakstura spilgtums. Tie iemācās paust savas jūtas bez kauna sajūtas, pieņemt cilvēkus, tos neizmantojot un nenosodot. Iemanās simpatizēt bez idealizācijas. Tas, protams, attiecas arī uz cilvēkiem, kuri ir izglītības organizāciju vadītāji.

Iespējams, ka vadītāja amats var palīdzēt narcistiski orientētai personībai produktīvāk un salīdzinoši īsākā laika periodā nonākt pie pārlicības, ka empātija ir vērtība.

Kaut arī tērgāt par narcisa raksturu patīk daudziem, tomēr nopietnu pētījumu par narcistiski strukturētu personību darba vidē un it īpaši izglītības organizācijās ir gaužam maz.

Mēdz uzskatīt, ka pētījumi netiek veikti tāpēc, ka narcisi pārāk lielu ļaunumu sabiedrībai nenodara, ja salīdzina, piemēram, ar sociopāta apdraudējumiem.

Kā jau minēts, novērojumi, vērtējumi, analīze, kas balstīta uz konkrētiem faktiem, ir psihologu, psihoterapeitu, psihiatru rīcībā. Taču tie glabājas katra iepriekš nosauktā profesionāļa individuālajā pieredzē. Atklātībā tie nonāk reti, ja vispār nonāk.

Metodes, kā pētīt narcismu sabiedrībā, ir arī sociologu un antropologu rīcībā, bet šādi pētījumi man nav zināmi.

X X

Atgriezīsimies pie šī studiju materiāla pamatdomas – mūsdienās izglītības organizācijas vadītāja amatā ir vēlams virzīt **tikai** izglītības organizācijas vadītāja profesiju apguvušu pretendentu, proti, tādu, kurš ieguvis augstāko izglītību un ieguvis (izglītības organizācijas) vadītāja grādu un kvalifikāciju. Profesionāla vadība izglītības organizācijā tādējādi būs noteikta ar augstskolā iegūtajām zināšanām, prasmi un attieksmi. Šāda kompetence palīdzēs jaunajam vadītājam sekmīgi uzsākt darbu. Būtisks ieguvums būs tas, ka vadītāja raksturs mazāk ietekmēs tā komunikāciju ar kolēģiem un vadības stilu kopumā. Sava rakstura ietekmi profesionālajā darbībā spēs regulēt pats vadītājs.

Narcisi tiecas būt vadītāji. Tas ir normāli un atbalstāmi. Paaugstināts risks iestājas tad, ja pieļauj, ka profesionāli nesagatavota personība ar spēcīgi izteiktu narcisa rakstura dominanti, kļūst par izglītības organizācijas vadītāju. Tas ir risks gan pašam vadītājam, gan organizācijas personālsastāvam un organizācijai kopumā.

Riska būtība: profesionāli nesagatavota personība ar narcisa raksturu nespēj norobežot sava rakstura spiedienu no ikdienā veicamajām darbībām. Šāds vadītājs centīsies bremsēt vai par izskaust līdzdalības vadībā (distributed leadership) principa īstenošanu izglītības organizācijā.

Ja profesionāli nesagatavots narciss nemācās no savām kļūdām, uzkrāt vadības pieredzi un to izmantot būs grūti.

Savukārt profesionāli sagatavota personība ar narcistiski orientētu raksturu izpratīs tālākizglītības nozīmi savas profesionalitātes pilnveidošanai. Līdz ar to papildinās arī savu pieredzi.

Daudzās jomās tas ir saprasts. Daļēji arī politiskā līmenī un amatos, ko deleģē Saeimas un pašvaldību deputāti. Katrā ziņā ieguvums ir tas, ka pārtraukta pretvalstiskā kustība, kas valstiski nozīmīgos amatos virzīja „lielākos idiotus”.

Uzskatu, ka pēdējā laikā, it sevišķi dažu pēdējo gadu laikā, šādos valstī nozīmīgos amatos darbu uzsākuši daudzi augstas raudzes profesionāļi.

Pienācis laiks pārtraukt ieilgušo „jaunības fāzi” arī izglītības organizācijās. Tas nozīmē, ka nepieciešams nopietni sākt pievērsties izglītības (organizāciju) vadītāju sagatavošanai augstskolās, lai jau tuvāko gadu laikā mazinātu risku, ka šāda organizācija strādā „rakstura, ne apdoma vadītī”.

Vēlreiz atgādināšu: nesagatavots vadītājs, uzsākot darba gaitas izglītības organizācijā, darbosies impulsīvi. Viņš vadīties no tā, ko tam „ieteiks” raksturs.

Savukārt mērķtiecīgi un līdzsvaroti veikt savu darbu jau pirmajā darba etapā spēs uzsākt tikai atbilstoši sagatavots un izglītots vadītājs. Tāpat kā jaunie skolotāji, ārsti, tiesneši, prokurori, karavīri, arhitekti.

Nobeigumā par **pretendentu konkursa** lomu vadītāja ar narcistiski strukturētu raksturu izvēlē. Labākā situācijā ir konkursa komisijas, kuras ir izstrādājušas un vadītāja atlases procesā izmanto testus un iepriekšējas intervijas, piemēram, Rīgas pašvaldība. Diemžēl vairums pašvaldību testus neizmanto.

Pašlaik, kā zināms, pretendentu komisijas darbs ir politizēts, jo komisijas sastāvā ietilpst deputāti. Bieži vien to izpratne par izglītības organizāciju vadīšanu nav nekāda. Komisiju darbība nav brīva no politiskās angažētības un nepotisma.

Tā kā narcisi prot atstāt ļoti labu pirmo iespaidu, var gadīties, ka neprofesionāla konkursa komisija ļaujas pirmā iespaida burvībai. Šīs komisijas iekritis narcisa lamatās. Atcerēsimies, ka narcisi ir harismātiski un simpātiski pirmā iespaida ļaudis.

Lieki piebilst, ka impulsīvi un politiski komisijas lēmumi ir kaitīgi. Tie ir arī netaisnīgi pret tiem pretendentiem, kuri ir zinoši un prasmīgi, bet rezervētāki un ne tik daiļrunīgi kā narcisi.

Diemžēl pretendentu komisijas ar saviem darba pienākumiem, proti, izvēles problēmu un perspektīvākā vadītāja piesaisti darbam izglītības organizācijās ne vienmēr tiek galā apmierinoši.

To var pārtraukt, ja pretendentu atlasei piesaista profesionālu atlases kompāniju.

Lai pārāk plaši neizplūstu šī materiāla apjoms, neizvērsīšu pārdomas par narcisma uzvedības epizodēm personām, kuras nav dominējoši narcistiskas. Kāda no narcisma iezīmēm ir vai ikvienam cilvēkam. Iesaku šo materiālu apgūt patstāvīgi. Vēlu veiksmi!

Literatūra

1. Aristotelis. (2020). *Runas māksla – Rētorika*. Tulkojuma autori: Ilze Rūmniece, Vita Paporinska u.c. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
2. Buser, S. and Cruz, L. (eds). (2017). *A Clear and Present Danger: Narcissism in the Era of President Trump*. Asheville NC: Chiron Publications.
3. Collins, M. (2018). *The New Narcissus in the Age of Reality Television* (Classical and Contemporary Social Theory). First Edition. London and New York: Routledge.
4. Hotchkiss, S. (2002). *Why Is It Always about You?: The Seven Deadly Sins of Narcissis*. Free Press.
5. Howes, S.S., Kausel E.E., Jackson A.T., Reb J. (2020). *When and Why Narcissists Exhibit Greater Hindsight Bias and Less Perceived Learning*. – Journal of Management. Vol.46, Issue 8, 2020.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206320929421>
6. Jones, E. (1913). *The God Complex. The belief that on is God, and the resulting character traits*. In: *Essays in Applied Psycho-Analysis* (Vol.II, pp.244-265). London: Hogarth Press, 1951.
7. Kāpēc mūs tā piesaista narcisi? Tam ir zinātnisks skaidrojums (2016). <https://jauns.lv/raksts/sievietem/14424>
8. Kessler, G. (2020). *Donald Trump and His Assault on Truth: The President's Falsehoods, Misleading Claims and Flat-Out Lies*. New York: Scribner.
9. Kluger, J. (2015). *The Narcissist Next Door: Understanding the Monster in Your Family, in Your Office, in Your Bed-in Your World*. New York: Riverhead.
10. Lasch, C. (1979). *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*. New York: Warner Books.
11. Lee, B. X. (2019). *The Dangerous Case of Donald Traum: 37 Psychiatrists and Mental Health Ezperts Assess a Prezident*.–Updated and Expanded with New Essays. Thomas Dunne Books.

12. Lewis, H. B. (1971). *Shame and Guilt in Neurosis*. New York: International Universities Press.
13. Lewis, M. (1992). *Shame: The Exposed Self*. New York: The Free Press.
14. Maccoby, M. (ed.), Fuchsman, K. (ed.) (2020). *Psychoanalytic and Historical Perspectives on the Leadership of Donald Trump: Narcissism and Marketing in an Age of Anxiety and Distrust*. New York: Routledge.
15. McWilliams, N. (1994). *Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process*. New York, London, The Guilford Press.
16. Miller, A. N. (1996). *Prisoners of Childhood: The Drama of the Gifted Child*. Basic Books.
17. Morozova, N. *Narcistisks raksturs*. – Tavai izaugsmi, <http://www.tavaiizaugsmei.com/2da316a-narcistisks-raksturs.html>
18. Morrison, A., ed. (1986). *Essential Papers on Narcissism*. New York University.
19. Platons (1980). *Menons*. Dzīres. Rīga, Zvaigzne.
20. Post, J. M. (2015) *Narcissism and Politics: Dreams Of Glory*. Belgium: University of Antwerp.
21. Reich, W. (1949). *Character-analysis* (3rd ed.) Enlarged. Third Edition, New York: Orgone Institute Press.
22. Stukāns, J. (2021). *Valsts apzināti izdarījusi tā, lai izmeklētāji netiktu sagatavoti*. <https://www.santa.lv/raksts/klubs/generalprokurors-juris-stukans-valsts-apzinati-izdarijusi-ta-lai-izmekletaji-netiktu-sagatavoti-39413/>
23. Trump, M. L., Ph.D. (2020). *Too Much and Never Enough: How My Family Created the World's Most Dangerous Man*. Simon & Schuster Ltd.
24. Utināns, A. (2017). *Narcisma diagnostika klīniskajā praksē un sociālajā telpā*. – http://psihosomatika.lv/public/files/doc_A_Utinans_Narcisma_Diagnostika_publicacija_Medicus_bonus_2017mai.pdf

3. Trešā daļa. Obsesīvi kompulsīvie raksturi

Turpinājums sekos