

BEATA ANDRZEJEWSKA, KINGA LACHOWICZ-TABACZEK

Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski

e-mail: beata.andrzejewska@uwr.edu.pl, kinga.lachowicz-tabaczek@uwr.edu.pl

## **Jak studenci udzielają sobie informacji zwrotnych, współpracując w zespole? Rola długości perspektywy współpracy i poziomu narcyzmu członków zespołu**

Kształtowanie kompetencji miękkich studentów jest niezwykle ważne z uwagi na aktualną sytuację na rynku pracy. Komunikatywność i umiejętność współpracy w zespole są jednymi z najważniejszych umiejętności, na jakie pracodawcy zwracają uwagę podczas rekrutacji absolwentów szkół wyższych. Wiadomo przy tym, że osoby o różnych cechach osobowości w różny sposób współpracują w grupie i w różny sposób komunikują się w sytuacji niepowodzenia. Ponieważ badacze odnotowują wzrost narcyzmu wśród młodych osób, warto przyjrzeć się sposobowi, w jaki komunikują się ze sobą osoby o różnym poziomie tej cechy, w zależności od napotkanej sytuacji. W tym celu przeprowadzono badanie, w trakcie którego sprawdzono, czy osoby o wysokim i niskim poziomie narcyzmu różnią się sposobem formułowania komunikatów zwrotnych w trudnej sytuacji, w zależności od długości perspektywy współpracy z drugą osobą. Uzyskane rezultaty pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że zmienna sytuacyjna może mieć większy wpływ na sposób formułowania takiej wypowiedzi niż cecha osobowościowa, jaką jest narcyzm.

**Słowa kluczowe:** *informacja zwrotna, praca zespołowa, współpraca krótkoterminowa i długoterminowa, narcyzm, edukacja akademicka*

Współcześnie bardzo dużą wagę przywiązuje się do kształtowania tzw. kompetencji miękkich, czyli zdolności i umiejętności, które pozwalają na zwiększenie efektywności współpracy z innymi osobami (Instytut Języka Polskiego PAN, 2018). Do tego typu umiejętności można zaliczyć m.in. komunikację interpersonalną, zarządzanie czasem czy umiejętność radzenia sobie ze stresem. Szczególną wagę

przywiązuje się do tzw. umiejętności uniwersalnych (*transferable skills*), które mogą być wykorzystywane zarówno w środowisku akademickim, jak i zawodowym (Andrews, Higson 2008). Od uczelni wyższych oczekuje się takiego kształcenia absolwentów, które pozwoli im elastycznie odpowiadać na potrzeby pracodawców i jednocześnie umożliwi zostanie specjalistami w swojej dziedzinie. Pracodawcy często podkreślają, że posiadanie kompetencji miękkich jest niezbędne do prawidłowego wypełniania zadań zawodowych (Kwiecińska-Zdrenka 2013). I choć pracodawcy sami chętnie inwestują w rozwój tego typu kompetencji, to już na etapie rozmów kwalifikacyjnych rekruterzy weryfikują poziom umiejętności miękkich potencjalnych pracowników. Z uwagi na zapotrzebowanie rynku pracy kształtowanie tych kompetencji odbywa się już na poziomie szkolnym czy akademickim. Aby wspierać uczniów i studentów w kształtowaniu tego typu umiejętności, w trakcie zajęć dydaktycznych często wykorzystywane są różnego rodzaju formy współpracy zespołowej, np. prace projektowe i dyskusje grupowe. Studenci w różnym stopniu angażują się we współpracę i osiągają różne rezultaty, co powiązane jest z takimi dyspozycjami, jak uwarunkowania osobowościowe czy posiadane umiejętności (por.: Morgeson, Reider, Champion 2005). To, w jaki sposób grupa osób ze sobą współpracuje, może mieć istotny wpływ na osiągnięte rezultaty, zaś współpraca w zespole wymaga stałego przepływu informacji, co wiąże się z koniecznością udzielania informacji zwrotnych, która sama w sobie jest ważną kompetencją cenioną na rynku pracy, jako element szerszej kompetencji – komunikacji interpersonalnej (np. Kwiecińska-Zdrenka 2013).

## Informacje zwrotne i współpraca w zespole

Pojęcie „informacja zwrotna” pojawiło się w psychologii w latach 50. XX wieku wraz z rozwojem psychologii humanistycznej. Tego typu informacje stały się istotnym elementem grup spotkaniowych C. Rogersa (*encounter groups*), które miały wspierać rozwój osobisty uczestniczących w nich osób (zob.: Garstka 2016, s. 292). Podstawowa definicja informacji zwrotnej mówi, że jest nią każda informacja związana z przebiegiem zadania, która dotyczy jego rezultatów (tamże). Współcześnie informacje zwrotne wykorzystywane są nie tylko w psychologii, np. w procesie diagnozy, ale także w medycynie czy biznesie. Udzielanie informacji zwrotnej jest uznawane za jedno z najskuteczniejszych narzędzi w edukacji (np. Hattie 2015). Dotyczy to przede wszystkim informacji udzielanych przez nauczyciela, ale w przypadku pracy zespołowej taka informacja może być udzielana również wewnątrz zespołu. Posiadanie umiejętności konstruktywnego udzielania informacji zwrotnych będzie istotne przede wszystkim w związku z aktualną sytuacją na rynku pracy.

Współczesne wymagania dotyczące produktywności wymagają od pracodawców promowania innego sposobu pracy, niż miało to miejsce jeszcze kilka dekad temu (zob.: Hackman 1980). W wielu organizacjach tworzone są zespoły projektowe, co wiąże się z koniecznością współpracy z różnymi, często nieznanymi osobami, w różnym czasie. Taka współpraca odbywa się nie tylko w zespołach złożonych z osób pracujących w tym samym miejscu, ale również w ramach zespołów zdalnych, niejednokrotnie międzynarodowych i złożonych z osób pochodzących z różnych kultur. Dla osób będących członkami takiego zespołu oznacza to konieczność współpracy i komunikacji z osobami, z którymi mogą nigdy nie spotkać się w innych okolicznościach. Długoterminowe kontakty mogą wiązać się z naturalnym budowaniem wizerunku własnej osoby poprzez wybrany sposób postępowania i komunikacji. Krótkotrwała współpraca bez perspektywy dalszego kontaktu może natomiast budzić pokusę, by nie przestrzegać podobnych standardów postępowania w relacjach, co w przypadku długoterminowych kontaktów z drugim człowiekiem. Warto więc zastanowić się, w jaki sposób przebiega komunikacja wewnątrz zespołów w zależności od tego, czy ich współpraca jest chwilowa, czy długotrwała. Ponieważ efekty pracy zespołowej w pewnej mierze związane są z profilem osobowościowym członków zespołu (zob.: Morgeson, Reider, Champion 2005), interesujące może być także przeanalizowanie, w jaki sposób w takich okolicznościach komunikują się ze sobą osoby o różnym poziomie cech osobowościowych. Takie różnice mogą być widoczne szczególnie w różnych kontekstach sytuacyjnych, gdy konfrontowane są różne oczekiwania, perspektywy czy sposoby organizacji pracy.

## **Funkcjonowanie osób narcystycznych w zespole**

W kontekście pracy zespołowej na szczególną uwagę może zasługiwać cecha, jaką jest narcyzm wyższościowy (*grandiose narcissism*). Jest on relatywnie stałą cechą osobowości, która charakteryzuje się posiadaniem poczucia wyższości i wyjątkowości oraz nieadekwatnie pozytywnego obrazu siebie (np. Campbell, Brunell, Finkel 2006; Morf, Rhodewalt 2001). Osoby narcystyczne charakteryzuje poszukiwanie uwagi i podziwu wśród innych osób (np. Watson, Morris 1991). Choć wciąż toczy się dyskusja naukowa na temat istnienia tzw. epidemii narcyzmu (Wetzel i in., 2017), to wiele badań wskazuje na wzrost poziomu tej cechy w społeczeństwach zachodnich, co jest zauważalne zwłaszcza wśród młodych osób (np. Twenge, Campbell 2009; Twenge, Foster 2008). Ze względu na ten trend badania nad narcyzmem cieszą się niegasnącym zainteresowaniem zarówno psychologów akademickich, jak i praktyków.

Osoby narcystyczne wykazują podwyższony poziom ekstrawersji i, jak wskazuje większość wyników przeprowadzonych badań, niski poziom neurotyzmu, co mogłoby

wskazywać na ich relatywnie dobre funkcjonowanie społeczne (Ames, Rose, Anderson 2006; Clark, Lechhook, Taylor 2010; Marshall, Lefringhausen, Ferenczi 2015; Vernon i in., 2008). Potrafią wywierać dobre wrażenie, chociaż może się ono zacierać z biegiem czasu (Paulhus 1998). Charakterystyczny jest dla nich również niski poziom ugodowości, który może być elementem typowej dla osób narcystycznych tendencji do wchodzenia w rolę lidera (Rosenthal, Pittinsky 2006).

Dotychczas przeprowadzono wiele badań dotyczących tego, w jaki sposób osoby narcystyczne przyjmują informacje zwrotne. Wiadomo, że aktywnie ich poszukują (Atlas, Them 2008), choć otrzymanie negatywnej informacji powoduje u nich wzrost agresji, a ma to miejsce szczególnie w przypadku publicznego zagrożenia obrazu własnej osoby (Bushman, Baumeister 1998; Ferriday, Vartanian, Mandel 2011; Martinez i in. 2008). Wciąż jednak brakuje danych na temat tego, w jaki sposób osoby narcystyczne formułują informacje zwrotne.

## **Jak osoby narcystyczne udzielają informacji zwrotnych?**

Na podstawie wyników przeprowadzonych dotychczas badań można przewidywać dwa kierunki relacji pomiędzy narcyzmem a sposobem formułowania komunikatów zwrotnych wobec współpracowników.

Z jednej strony wydaje się, że osoby narcystyczne będą w mniejszym stopniu kontrolować wypowiedzane słowa niż osoby nienarcystyczne, niezależnie od napotkanej sytuacji. Wiadomo, że osoby narcystyczne przejawiają antagonistyczny stosunek do innych osób – są nastawione rywalizacyjnie (Luchner i in. 2011) i czują się uprzywilejowane, co może wiązać się z agresją interpersonalną (Reidy i in. 2008). Są również mniej skłonne wybaczać innym popełnione błędy (Exline i in., 2004). Osoby narcystyczne nastawione są w większym stopniu na realizację zadań niż na relacje interpersonalne (np. Bazińska, Drat-Ruszczak, Pałucha 2004; Rauthmann, Kolar 2013). Badania wskazują także na ograniczoną umiejętność osób narcystycznych w zakresie empatii, która jest elementem inteligencji emocjonalnej, np. mają trudności z przyjęciem czyjejś perspektywy lub troskliwym wczuciem się w czyjąś sytuację (Delić i in. 2011). Również wysoka impulsywność osób narcystycznych może utrudniać im kontakty z innymi ludźmi (np. Lakey i in. 2008; Vazire, Funder 2006), co może być widoczne szczególnie w kontekście komunikacji interpersonalnej. Dotychczas opublikowane badania wskazują na ujemny związek bądź brak związku narcyzmu z samokontrolą (np. Jonason, Tost 2010), która wydaje się kluczowa dla umiejętności udzielania informacji zwrotnych. Pozwala ona bowiem na zahamowanie automatycznej reakcji emocjonalnej, poznawczej lub behawioralnej (Baumeister, Heatherton, Tice 2000), która mogłaby m.in. doprowadzić do zranienia drugiej osoby. Oznacza to, że

osoby narcystyczne mogą reagować bardziej emocjonalnie w niektórych sytuacjach, niż osoby o niskim poziomie narcyzmu.

Z drugiej strony liczne dowody naukowe zdają się wskazywać, że umiejętność formułowania informacji zwrotnych przez osoby narcystyczne będzie różnić się w zależności od sytuacji związanej z perspektywą współpracy: długo- lub krótkoterminową. Badacze wskazują na duży pragmatyzm osób narcystycznych – są one silnie skoncentrowane na karierze zawodowej (Hirshi, Jaensch 2015), deklarują wytrwałość w realizacji zadań i potrafią osiągać założone rezultaty, gdy są do tego odpowiednio zmotywowane (Miller i in. 2009; Wallace, Ready, Weitenhagen 2009), co może być wyznacznikiem posiadania wysokiego poziomu samokontroli w pewnych aspektach (np. Hoyle, Davisson 2016; Mischel, Shoda, Peake 1988; Mischel, Shoda, Rodriguez 1989). Osoby narcystyczne są elastyczne i potrafią zarządzać własnym wizerunkiem (Paulhus 1998), a przy tym prezentują się jako osoby sprawcze (Brown i in. 2016). To z kolei mogłoby wskazywać, że gdy będzie im zależało na osiągnięciu jakiegoś rezultatu, będą potrafiły pohamować automatyczną, impulsywną reakcję emocjonalną. Może mieć to miejsce, gdy posiadają długoterminową perspektywę współpracy z drugą osobą – np. wiedzą, że będą od niej zależne w przyszłości, będą kontynuować współpracę w innych okolicznościach lub może ona im pomóc w rozwoju dalszej kariery. Jeśli jednak ich motywacja nie będzie wystarczająca (np. współpraca jest krótkoterminowa, a zaistniała sytuacja nie daje im możliwości realizacji zamierzonych celów), nie będą kontrolować wypowiedzianych słów, które przychodzą im na myśl.

Przedstawione zaplecze teoretyczne i empiryczne pozwala na postawienie hipotezy mówiącej, że informacje zwrotne formułowane przez osoby narcystyczne będą różnić się od informacji formułowanych przez osoby nienarcystyczne w różnych sytuacjach, w zależności od perspektywy dalszej współpracy z drugą osobą. Z uwagi na raportowany przez badaczy obniżony poziom samokontroli osób narcystycznych i ich dyspozycyjną impulsywność, informacje przekazywane współpracownikowi, który utrudnił im realizację celu, np. nie wykonał swoich obowiązków, mogą odznaczać się silnym, negatywnym nacechowaniem emocjonalnym. Będzie to manifestowane poprzez wyrażanie złości, obwinianie drugiej osoby za porażkę, chęć zranienia drugiej osoby czy inne przejawy agresji werbalnej.

Jednakże z racji wysokiej sprawczości osób narcystycznych oraz ich silnej motywacji do realizacji celów zawodowych, formułowane przez nich komunikaty powinny odznaczać się wyższym poziomem kontroli emocji w sytuacji, gdyby zależało im na relacji z drugą osobą. Ich komunikaty w takiej sytuacji powinny być również bardziej konstruktywne, tzn. w większym stopniu nastawione na rozwiązanie trudności, które zaistniały. Można więc sądzić, że osoby narcystyczne będą inaczej formułowały informacje zwrotne, wiedząc, że współpraca z partnerem ma charakter jednorazowy, niż wówczas, gdy miałaby ona mieć charakter długoterminowy. Różnice te powinny być widoczne zarówno przy ogólnej ocenie komunikatu, jak i przy ocenie szczegółowej, nastawionej na konkretne przejawy behawioralne.

W tym kontekście można więc oczekiwać, że osoby narcystyczne będą w mniejszym stopniu kontrolować swoje emocje w pierwszym niż w drugim przypadku. Powinno się to ujawnić poprzez to, że ich komunikaty skierowane do partnera, który nie spełnił ich oczekiwań, będą miały bardziej emocjonalny charakter i będą mniej konstruktywne w sytuacji krótkiej perspektywy niż w sytuacji długiej perspektywy współpracy.

## Metoda

W badaniu wzięło udział 163 studentów różnych kierunków studiów (humanistycznych, społecznych i ścisłych). Do dalszych analiz wykorzystano arkusze, które zostały prawidłowo wypełnione ( $N = 140$ ). Grupa osób badanych składała się z 47 mężczyzn i 93 kobiet w wieku 17–48 lat ( $M = 23,39$ ;  $SD = 4,15$ ).

Badanie miało charakter indywidualny i było przeprowadzone w niewielkich grupach. Osoby badane były poproszone o wyobrażenie sobie sytuacji udziału w projekcie studenckim, w trakcie którego współpracownik nie wykonał określonego zadania, za które byli współodpowiedzialni. Otrzymywali następującą instrukcję: *Wyobraź sobie, że pracujesz nad grupowym projektem studenckim. Wraz ze współpracownikiem byliście odpowiedzialni za pewien etap. Ustaliliście podział obowiązków, jednak on nie wypełnił swojego zadania, którym było wysłanie plakatów do druku i nikomu o tym nie powiedział. Z powodu tego zaniedbania realizacja projektu będzie miała znaczne opóźnienie. Wszyscy współpracownicy wiedzą, że byliście wspólnie odpowiedzialni za ten etap.*

Osoby badane zostały losowo przyporządkowane do dwóch warunków eksperymentalnych, w ramach których zapoznawały się z innymi informacjami na temat współpracy w różnych perspektywach czasowych. Pierwsza grupa (warunek długoterminowej współpracy – zwiększona motywacja do utrzymania relacji) otrzymywała informację: *od dobrej relacji z tą osobą zależy Twoja możliwość udziału w innych, ważnych dla Ciebie projektach (jest ona ich współorganizatorem)*. Druga grupa (warunek krótkoterminowej współpracy) była informowana: *jest to osoba, z którą nie wiążą cię inne relacje poza tym projektem. Po zakończeniu współpracy być może już nigdy się nie spotkacie*. Następnie zadaniem osoby badanej było napisanie komunikatu (informacji zwrotnej) skierowanego do tego współpracownika. Osoby otrzymywały następującą instrukcję: *napisz, co powiedział(a)byś współpracownikowi w tej sytuacji. Zrób to w taki sposób, jakbyś wypowiadał(a) te słowa bezpośrednio do niego*.

Kolejnym krokiem było sprawdzenie skuteczności manipulacji eksperymentalnej, które odbywało się z wykorzystaniem 7-stopniowej skali, na której badany zakreślał, na ile zależałoby mu na relacji z tą osobą (1 = *wcale*; 7 = *bardzo*).

Następnie osoby badane otrzymywały do wypełnienia kwestionariusz narcyzmu wyższościowego NPI (*Narcissistic Personality Inventory*; Raskin, Hall 1979; 1981) w polskiej adaptacji (Bazińska, Drat-Ruszczak 2000). Składa się on z 34 twierdzeń złożonych w cztery podskale: domaganie się podziwu, próżność, samoskuteczność i przywództwo. Zadaniem osoby badanej jest zapoznanie się z kolejnymi pozycjami kwestionariusza i ustosunkowanie się do nich, korzystając z 5-stopniowej skali (1 = *to nie ja*; 5 = *to ja*). W niniejszym badaniu skala odznaczała się wysoką rzetelnością mierzoną za pomocą współczynnika  $\alpha$  Cronbacha i wyniosła 0,92.

## Rezultaty

Porównanie średnich za pomocą testu t-Studenta dla prób niezależnych wykazało, że grupy eksperymentalne w znaczącym stopniu różniły się pod kątem natężenia motywacji do utrzymania relacji ( $t(136) = 7,49; p < 0,001, d \text{ Cohena} = 1,29$ ). Osoby przydzielone do warunku długoterminowej współpracy deklarowały wyższą chęć utrzymania relacji ( $M = 4,06; SD = 1,24$ ) od osób z warunku krótkoterminowej współpracy ( $M = 2,45; SD = 1,28$ ).

W pierwszym etapie obliczeń grupę osób badanych podzielono za pomocą kwartyli na grupy osób o wysokim i niskim poziomie narcyzmu. W kolejnych analizach porównano wyniki osób o wysokim ( $N = 30; M = 131,57; SD = 9,98$ ) i niskim poziomie tej cechy ( $N = 33; M = 78,27; SD = 9,29$ ), w ramach każdej z grup eksperymentalnych. Liczebność otrzymanych w ten sposób grup nie różniła się istotnie,  $\chi^2(1, 63) = 0,39; p > 0,05$ .

W kolejnym kroku poproszono o opinię niezależnych sędziów kompetentnych, którzy oceniali wypowiedzi osób badanych. Sędziami kompetentnymi zostali doktoranci i studenci ostatnich lat psychologii. Każdy sędzia oceniał losowo dobrane wypowiedzi osób badanych, a każda wypowiedź została oceniona przez minimum czterech sędziów. Sędziowie zapoznawali się z komunikatem, a następnie oceniali wypowiedź na pięciu wymiarach: emocjonalności komunikatu (ogólna tendencja i trzy wymiary szczegółowe na poziomie behawioralnym) oraz konstruktywności komunikatu. Były to następujące parametry wypowiedzi:

- na ile osoba pisząca komunikat wykazała zdolność samokontroli emocji (zdefiniowaną tu jako powstrzymanie się od impulsywnej reakcji emocjonalnej w komunikacji interpersonalnej);
- na ile komunikat zawierał intencję:
  - zranienia drugiej osoby (np. etykietowanie, podawanie w wątpliwość kompetencji, obrażanie),
  - wzbudzenia poczucia winy (np. oskarżanie, obwinianie),
  - odreagowania złości na współpracownika;

- na ile komunikat był nastawiony na rozwiązanie problemu (np. osoba zaproponowała kolejne kroki, zapytała o możliwe rozwiązanie).

Poziom zgodności sędziów został sprawdzony za pomocą współczynnika korelacji międzyklasowej *ICC* (1, 4) (Shrout, Fleiss 1979). Wykazał on, że uśrednione wyniki w poszczególnych wymiarach były istotne i przyjmowały wartości z zakresu 0,78–0,84;  $p < 0,001$ . Oznacza to, że zgodność wewnątrz uzyskanych wyników była doskonała (Cicchetti, 1994).

Kolejnym krokiem było obliczenie średniej arytmetycznej dla każdego opisanego przez sędziów wymiaru. W ten sposób otrzymano pięć zmiennych, które wykorzystano na kolejnym etapie analizy, jakim była weryfikacja postawionych hipotez odnośnie do formułowania informacji zwrotnych przez osoby o wysokim i niskim poziomie narcyzmu w warunkach krótko- i długoterminowej współpracy. W tabeli 1 przedstawiono informacje dotyczące różnicy średnich pomiędzy warunkami eksperymentalnymi.

Tabela 1. Porównanie średnich za pomocą testu *t*-Studenta dla zmiennych zależnych względem warunków eksperymentalnych

Zmienna zależna	Współpraca długoterminowa (N = 31)		Współpraca krótkoterminowa (N = 32)		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Zdolność samokontroli emocji	3,48	1,16	3,07	0,95	1,56	61	0,125
Intencja zranienia drugiej osoby	2,15	0,99	2,58	0,84	-1,84 <sup>t</sup>	61	0,070
Intencja wzbudzenia poczucia winy	3,05	1,09	3,70	0,65	-2,90*	61	0,005
Intencja odreagowania złości	2,53	1,18	2,98	0,81	-1,78 <sup>t</sup>	61	0,081
Nastawienie na rozwiązanie problemu	2,47	1,15	2,11	1,09	1,27	61	0,207

\*  $p < 0,01$ ; <sup>t</sup>  $p < 0,10$ .

W celu weryfikacji hipotez przeprowadzono analizę z wykorzystaniem wieloczynnikowej analizy wariancji w planie międzygrupowym, gdzie zmiennymi niezależnymi były poziom narcyzmu (wysoki i niski) oraz warunek eksperymentalny (współpraca krótko- i długoterminowa), natomiast zmienną zależną – średnia ocen sędziów kompetentnych na przedstawionych powyżej wymiarach.

*Zdolność samokontroli emocji.* Efekt główny dla zmiennej warunek zbliżał się do poziomu trendu statystycznego,  $F(1, 59) = 2,67$ ;  $p = 0,11$ ;  $\eta^2 = 0,04$ . Osoby przydzielone do warunku długoterminowej współpracy wykazały nieco wyższy poziom samokontroli ( $M = 3,48$ ;  $SD = 1,16$ ) od osób z warunku krótkoterminowej współpracy



( $M = 3,07$ ;  $SD = 0,95$ ). Efekt główny zmiennej narcyzm był nieistotny statystycznie:  $F(1, 59) = 1,91$ ; ni.;  $\eta^2 = 0,03$ . Nieistotny okazał się również efekt interakcji obu zmiennych ( $F < 1$ ).

*Intencja zranienia drugiej osoby.* Efekt główny dla zmiennej warunek okazał się istotny statystycznie,  $F(1, 59) = 4,03$ ;  $p < 0,05$ ;  $\eta^2 = 0,06$ . Osoby przydzielone do warunku współpracy długoterminowej wykazywały intencję zranienia drugiej osoby w niższym stopniu ( $M = 2,15$ ;  $SD = 0,99$ ) od osób z warunku współpracy krótkoterminowej ( $M = 2,58$ ;  $SD = 0,84$ ). Efekt główny dla zmiennej narcyzm znalazł się na poziomie trendu statystycznego,  $F(1, 59) = 3,82$ ;  $p = 0,06$ ;  $\eta^2 = 0,06$ . Osoby z wysokim poziomem narcyzmu wykazywały wyższą intencję zranienia drugiej osoby ( $M = 2,58$ ;  $SD = 1,12$ ) od osób o niskim poziomie tej cechy ( $M = 2,17$ ;  $SD = 0,68$ ). Efekt interakcji obu zmiennych był nieistotny statystycznie ( $F < 1$ ).

*Intencja wzbudzenia poczucia winy.* Uzyskano istotny statystycznie efekt główny dla zmiennej warunek,  $F(1, 59) = 8,56$ ;  $p < 0,01$ ;  $\eta^2 = 0,13$ . Wypowiedzi osób przydzielonych do warunku współpracy długoterminowej wykazywały niższą tendencję do wzbudzania poczucia winy ( $M = 3,05$ ;  $SD = 1,09$ ) od osób przydzielonych do warunku współpracy krótkoterminowej ( $M = 3,70$ ;  $SD = 0,65$ ). Efekt główny zmiennej narcyzm okazał się nieistotny statystycznie, podobnie jak efekt interakcji obu zmiennych ( $F < 1$ , w obu analizach).

*Intencja odreagowania złości na współpracownika.* Efekt główny dla warunku znalazł się na poziomie trendu statystycznego,  $F(1, 59) = 3,59$ ;  $p = 0,06$ ;  $\eta^2 = 0,06$ . Osoby z grupy współpracy krótkoterminowej wykazały wyższą skłonność do odreagowania złości na współpracownika ( $M = 2,98$ ;  $SD = 0,81$ ) od osób z grupy współpracy długoterminowej ( $M = 2,53$ ;  $SD = 1,18$ ). Efekt główny zmiennej narcyzm był nieistotny, jednak zbliżał się do granicy trendu statystycznego:  $F(1, 59) = 2,65$ ;  $p = 0,11$ ;  $\eta^2 = 0,04$ . Osoby o wysokim poziomie narcyzmu wykazały nieco wyższą tendencję do odreagowywania złości ( $M = 2,96$ ;  $SD = 1,20$ ) od osób o niskim poziomie narcyzmu ( $M = 2,58$ ;  $SD = 0,82$ ). Efekt interakcji zmiennych okazał się nieistotny statystycznie ( $F < 1$ ).

*Nastawienie na rozwiązanie problemu.* Efekt główny dla zmiennych warunek ( $F(1, 59) = 1,34$ ; ni.;  $\eta^2 = 0,02$ ) oraz narcyzm ( $F < 1$ ) okazały się nieistotne statystycznie, podobnie jak efekt interakcji,  $F(1, 59) = 1,51$ ; ni.;  $\eta^2 = 0,03$ .

## Dyskusja wyników

Uzyskane wyniki wskazują, że to raczej sytuacja ma wpływ na sposób formułowania informacji zwrotnej niż cecha, jaką jest narcyzm. W wypadku napotkania trudnej sytuacji uniemożliwiającej osiągnięcie celu i zagrażającej obrazowi własnej osoby

w oczach współpracowników, posiadanie perspektywy krótkoterminowej współpracy sprawia, że komunikat zwrotny jest bardziej emocjonalny, niż kiedy osoba ma perspektywę współpracy długoterminowej. Taki komunikat zawiera nasiloną intencję zranienia drugiej osoby oraz ujawnia chęć wzbudzenia poczucia winy, może również wiązać się ze zwiększoną skłonnością do odreagowywania złości. Oznacza to, że wydłużanie perspektywy czasowej, np. poprzez podkreślanie przyszłej współzależności członków grupy, może być skutecznym sposobem na ograniczenie konfliktów, niezależnie od poziomu narcyzmu członków zespołu. Nie wykazano natomiast różnic w zakresie konstruktywności komunikatu – zarówno perspektywa współpracy krótko-, jak i długoterminowej mogą pozwalać na wzbudzenie motywacji do rozwiązania napotkanego problemu.

Przedstawione rezultaty wskazały także, że osoby narcystyczne (w porównaniu z osobami o niskim poziomie tej cechy) mogą mieć wyższą tendencję do ranienia drugiej osoby w sytuacji, w której występuje zagrożenie własnego wizerunku z czyjejś winy. Oznacza to, że niezależnie od kontekstu sytuacyjnego mogą one reagować bardziej emocjonalnie i udzielać informacji zwrotnych, które obniżają jakość komunikacji i mogą utrudniać dalszą współpracę. Choć niniejsze badania wskazują raczej na istotność wyników na poziomie trendu, to wydaje się to spójne z wynikami badań, w których to osoby narcystyczne były odbiorcami informacji zwrotnej i – gdy była ona niepomysłna – reagowały w sposób agresywny (np. Bushman, Baumeister 1998; Ferriday, Vartanian, Mandel 2011; Martinez i in. 2008). Sytuacja zaniedbania zadania ze strony współpracownika może być dla nich szczególnie trudna, ponieważ osoby narcystyczne uważają cechy sprawcze za niezwykle ważne dla obrazu siebie i innych osób (Bazińska, Drat-Ruszczak, Pałucha 2004; Hart, Adams, Burton 2016). Sposób odreagowania nakierowany na zranienie drugiego człowieka wydaje się związany z antagonistycznym nastawieniem osób narcystycznych względem innych osób i wykazywaną przez wielu badaczy tendencją do agresji. Różnic nie wykazano natomiast na ogólnym wymiarze samokontroli oraz na wymiarze intencji wzbudzenia poczucia winy. Może to oznaczać, że osoby narcystyczne mogą w pewnym stopniu posiadać umiejętność samokontroli emocji. Różnic nie wykazano także na wymiarze konstruktywności komunikatu pomiędzy osobami o różnym poziomie narcyzmu.

Wbrew przypuszczeniom zmienna sytuacyjna nie wpłynęła na sposób komunikacji osób o różnym poziomie narcyzmu. Choć większość badań wskazuje na ograniczoną zdolność samokontroli osób narcystycznych (np. Jonason, Tost 2010; Vazire, Funder 2006), być może posiadają one w pewnym stopniu umiejętność udzielania informacji zwrotnej związanej z koniecznością kontroli wypowiedzianych słów i nie jest ona zależna od perspektywy współpracy.

Interesujący jest także brak wpływu zarówno czynników sytuacyjnych (długość perspektywy współpracy), jak i osobowościowych (poziom narcyzmu) na gotowość do rozwiązywania problemów. Może on oznaczać, że niezależnie od przeżywanych emocji, studenci mogą wykazywać umiejętność zawarcia w informacji zwrotnej takich

treści, które pozwolą jednak na rozwiązanie problemu. Może to pozwalać nie tylko na rozwiązanie trudnej sytuacji, ale także pozwolić na uniknięcie konfliktu związanego z przeżywaniem i wyrażaniem trudnych emocji.

Warto również zwrócić uwagę na to, że sędziowie oceniający wypowiedzi pod kątem samokontroli emocji nie wskazali na różnice, zarówno pomiędzy warunkami eksperymentalnymi, jak i grupami o różnym poziomie narcyzmu. Różnice ocen treści komunikatów zostały wykazane dopiero na wymiarach szczegółowych, manifestowanych na poziomie behawioralnym. Być może abstrakcyjny wymiar, jakim jest zdolność samokontroli, był trudniejszy do oszacowania na podstawie całokształtu wypowiedzi niż konkretne przejawy tego wymiaru. Być może jednak to wrażenia związane z wymiarem rozwiązywania problemów rzutowały na ogólną ocenę sędziów kompetentnych.

Należy zaznaczyć, że niewielka liczebność grupy badanej, wynikająca z zastosowania materiału jakościowego, sprawia, że z większą ostrożnością należy podejść do interpretacji uzyskanych rezultatów. Być może zwiększając grupę, uzyskane zostałyby nieco bardziej wyraziste rezultaty, co warto byłoby sprawdzić w przyszłych badaniach. Wytlumaczeniem braku wyraźnych różnic pomiędzy komunikatami osób wysoko i nisko narcystycznych może być zastosowany sposób porównywania grup – w kolejnych badaniach należałoby porównać osoby narcystyczne również z osobami o przeciętnym poziomie narcyzmu. Ograniczeniem niniejszego badania może być również zastosowana procedura badawcza – być może sama czynność pisania komunikatu wpłynęła na proces kontroli wypowiedzi w większym stopniu, niż miałyby to miejsce w przypadku wypowiedzi udzielanej w bezpośrednim kontakcie. Prawdopodobnie naturalne warunki pozwoliłyby na uzyskanie bardziej wyraźnych efektów pomiędzy grupami eksperymentalnymi. W kolejnych badaniach warto byłoby ponadto uwzględnić zastosowanie grupy kontrolnej, co mogłoby poszerzyć rozumienie relacji pomiędzy opisywanymi zmiennymi.

## **Podsumowanie**

Uzyskane rezultaty pozwalają na poszerzenie wiedzy na temat funkcjonowania osób o różnym poziomie narcyzmu w warunkach krótko- i długoterminowej współpracy w środowisku akademickim, co może przekładać się również na budowanie przyszłych relacji w środowisku zawodowym. Jest to szczególnie istotny temat w kontekście pracy z młodzieżą akademicką, z uwagi na zaobserwowany trend zwiększania tendencji narcystycznych wśród młodych osób w społeczeństwach zachodnich (Twenge, Foster 2008). Wyniki niniejszego badania mogą wskazywać na to, że osobowość nie ma aż tak dużego znaczenia dla przebiegu komunikacji w zespole, jak

sama sytuacja współpracy, wówczas, gdy któryś ze współpracowników nie dopełnia swoich obowiązków. Podkreślanie współzależności osób współpracujących ze sobą przy różnego rodzaju projektach zespołowych ma szansę zmniejszać ryzyko konfliktów interpersonalnych oraz – tym samym – wspierać rozwój kompetencji miękkich w edukacji akademickiej, co jest niezwykle ważne z perspektywy dzisiejszego rynku pracy.

## Bibliografia

- AMES D.R., ROSE P., ANDERSON C.P., 2006, *The NPI-16 as a short measure of narcissism*, Journal of Research in Personality, 40(4).
- ANDREWS J., HIGSON H., 2008, *Graduate employability, "soft skills" versus "hard" business knowledge: A European study*, Higher Education in Europe, 33(4).
- ATLAS G.D., THEM M.A., 2008, *Narcissism and sensitivity to criticism: A preliminary investigation*, Current Psychology, 27(1).
- BAUMEISTER R.F., HEATHERTON T.F., TICE D.M., 2000, *Utrata kontroli: jak i dlaczego tracimy zdolność samoregulacji*, PARPA, Warszawa.
- BAZIŃSKA R., DRAT-RUSZCZAK K., 2000, *Struktura narcyzmu w polskiej adaptacji kwestionariusza NPI Ruskina i Halla*, Czasopismo Psychologiczne, 6(3–4).
- BAZIŃSKA R., DRAT-RUSZCZAK K., PAŁUCHA M., 2004, *Preferowanie sprawności i ignorowanie moralności jako wyraz narcystycznej regulacji obrazu Ja*, Czasopismo Psychologiczne, 2.
- BROWN A.A., FREIS S.D., CARROLL P.J., ARKIN R.M., 2016, *Perceived agency mediates the link between the narcissistic subtypes and self-esteem*, Personality and Individual Differences, 90.
- BUSHMAN B.J., BAUMEISTER R.F., 1998, *Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence?*, Journal of Personality and Social Psychology, 75(1).
- CAMPBELL W.K., BRUNELL A.B., FINKEL E.J., 2006, *Narcissism, interpersonal self-regulation, and romantic relationships: An agency model approach*, [in:] K.D. Vohs, E.J. Finkel (eds.), *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes*, Guilford Press, New York.
- CICCHETTI D.V., 1994, *Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology*, Psychological Assessment, 6(4).
- CLARK M.A., LELCHOOK A.M., TAYLOR M.L., 2010, *Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism*, Personality and Individual Differences, 48(7).
- DELIĆ L., NOVAK P., KOVAČIĆ J., AVSEC A., 2011, *Self-reported emotional and social intelligence and empathy as distinctive predictors of narcissism*, Psychological Topics, 20(3).
- EXLINE J.J., BAUMEISTER R.F., BUSHMAN B.J., CAMPBELL W.K., FINKEL E.J., 2004, *Too proud to let go: narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness*, Journal of Personality and Social Psychology, 87(6).
- FERRIDAY C., VARTANIAN O., MANDEL D.R., 2011, *Public but not private ego threat triggers aggression in narcissists*, European Journal of Social Psychology, 41(5).
- GARSTKA T., 2016, *Psychopedagogiczne mity. Jak zachować naukowy sceptycyzm w edukacji i wychowaniu*, Wolters Kluwer, Warszawa.
- HACKMAN J.R., 1980, *Work redesign and motivation*, Professional Psychology, 11(3).
- HART W., ADAMS J.M., BURTON K.A., 2016, *Narcissistic for the people: Narcissists and non-narcissists disagree about how to make a good impression*, Personality and Individual Differences, 91.
- HATTIE J., 2015, *The applicability of Visible Learning to higher education*, Scholarship of Teaching and Learning in Psychology, 1(1).
- HIRSHI A., JAENSCH V.K., 2015, *Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career*

*engagement as mediators*, Personality and Individual Differences, 77.

- HOYLE R.H., DAVISSON E.K., 2016, *Varieties of self-control and their personality correlates*, [in:] K.D. Vohs, R.F. Baumeister (eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*, Guilford Publications.
- Instytut Języka Polskiego PAN, 5 lutego 2018, *Wielki Słownik Języka Polskiego: kompetencje miękkie*, Pobrano z: [http://www.wsjp.pl/index.php?id\\_hasla=57751](http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=57751).
- JONASON P.K., TOST J., 2010, *I just cannot control myself: The Dark Triad and self-control*, Personality and Individual Differences, 49(6).
- KWIECIŃSKA-ZDREŃKA M., 2013, *Raport z badania „Zapotrzebowanie pracodawców na tzw. kompetencje miękkie absolwentów kierunków ścisłych”*, Biuro Karier UMK, Toruń.
- LAKEY C.E., ROSE P., CAMPBELL W.K., GOODIE A.S., 2008, *Probing the link between narcissism and gambling: The mediating role of judgment and decision-making biases*, Journal of Behavioral Decision Making, 21.
- LUCHNER A.F., HOUSTON J.M., WALKER C., HOUSTON M.A., 2011, *Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness*, Personality and Individual Differences, 51(6).
- MARSHALL T.C., LEFRINGHAUSEN K., FERENCZI N., 2015, *The Big Five, self-esteem, and narcissism as predictors of the topics people write about in Facebook status updates*, Personality and Individual Differences, 85.
- MARTINEZ M.A., ZEICHNER A., REIDY D.E., MILLER J.D., 2008, *Narcissism and displaced aggression: Effects of positive, negative, and delayed feedback*, Personality and Individual Differences, 44(1).
- MILLER J.D., CAMPBELL W.K., YOUNG D.L., LAKEY C.E., REIDY D.E., ZEICHNER A., GOODIE A.S., 2009, *Examining the relations among narcissism, impulsivity, and self-defeating behaviors*, Journal of Personality, 77(3).
- MISCHEL W., SHODA Y., PEAKE P.K., 1988, *The nature of adolescent competencies predicted by pre-school delay of gratification*, Journal of Personality and Social Psychology, 54(4).
- MISCHEL W., SHODA Y., RODRIGUEZ M.L., 1989, *Delay of gratification in children*, Science, 244(4907).
- MORF C.C., RHODEWALT F., 2001, *Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model*, Psychological Inquiry, 12(4).
- MORGESON F.P., REIDER M.H., CAMPION M.A., 2005, *Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge*, Personnel Psychology, 58(3).
- PAULHUS D.L., 1998, *Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing?* Journal of Personality and Social Psychology, 74(5).
- RASKIN R.N., HALL C.S., 1979, *A Narcissistic Personality Inventory*, Psychological Reports, 45.
- RASKIN R.N., HALL C.S., 1981, *The Narcissistic Personality Inventory: Alternative form reliability and further evidence of construct validity*, Journal of Personality Assessment, 45(2).
- RAUTHMANN J.F., KOLAR G.P., 2013, *Positioning the Dark Triad in the interpersonal circumplex: The friendly-dominant narcissist, hostile-submissive Machiavellian, and hostile-dominant psychopath?*, Personality and Individual Differences, 54(5).
- REIDY D.E., ZEICHNER A., FOSTER J.D., MARTINEZ M.A., 2008, *Effects of narcissistic entitlement and exploitativeness on human physical aggression*, Personality and Individual Differences, 44(4).
- ROSENTHAL S.A., PITTINSKY T.L., 2006, *Narcissistic leadership*, The Leadership Quarterly, 17(6).
- SHROUT P.E., FLEISS J.L., 1979, *Intraclass correlations: uses in assessing rater reliability*, Psychological bulletin, 86(2).
- TWENGE J.M., CAMPBELL W.K., 2009, *The narcissism epidemic: Living in the age of entitlement*, Simon and Schuster.
- TWENGE J.M., FOSTER J.D., 2008, *Mapping the scale of the narcissism epidemic: Increases in narcissism 2002–2007 within ethnic groups*, Journal of Research in Personality, 42.
- VAZIRE S., FUNDER D.C., 2006, *Impulsivity and the Self-Defeating Behavior of Narcissists*, Personality and Social Psychology Review, 10(2).

- VERNON P.A., VILLANI V.C., VICKERS L.C., HARRIS J.A., 2008, *A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5*, Personality and Individual Differences, 44(2).
- WALLACE H.M., READY C.B., WEITENHAGEN E., 2009, *Narcissism and task persistence*, Self and Identity, 8(1).
- WATSON P.J., MORRIS R.J., 1991, *Narcissism, empathy and social desirability*, Personality and Individual Differences, 12(6).
- WETZEL E., BROWN A., HILL P.L., CHUNG J.M., ROBINS R.W., ROBERTS B.W., 2017, *The narcissism epidemic is dead; long live the narcissism epidemic*, Psychological Science, 28(12).

## **How do students give feedback to their teammates? The role of the length of the cooperation perspective and the narcissism level of teammates**

Shaping students' soft competences is unusually important due to the current situation on the labour market. Communication skills and the ability of cooperation in a team are one of the most important skills to which the employers pay attention during recruitment processes of higher education graduates. At the same time it is known that people with different personality features work differently in a group and they differently communicate in a failure situation. As the researchers notice the growth of narcissism? Among young people, it is worth checking how people, who have a different level of this feature, communicate, depending on a given situation. In order to do so a research was conducted, which checked whether people of a high and low narcissism level differ from one another in the way of formulating feedback in a difficult situation, depending on the length of cooperation perspective with another person. The achieved results allow to draw a conclusion that the situation variable may have bigger impact on the way of formulating such an utterance than the personality feature, namely narcissism.

**Keywords:** *feedback, teamwork, short-term and long-term cooperation, academic education*