

ORGANIZACIJSKI PSIHOPAT – MIT ALI RESNICA?

Dr. Peter Dular
peter.dular@gmail.com

Vir: chatgpt

Organizacijski psihopat – mit ali resnica

- Zakaj se ukvarjati z njimi
- Zakaj lahko uspevajo
- Kakšni so – prvo srečanje, kakšni so v resnici
- Kako delujejo z vami
- Kakšne so posledice pri žrtvi
- Kako delujejo v organizaciji
- Kako se zaščititi
- Lastnosti na katere je potrebno biti pozoren
- Nasveti
- Vprašalnik



ZAKAJ SE UKVARJATI Z NJIMI?

Nekatere raziskave (Body, 2010,2011; Ketola, 2006; Tran in drugi, 2013; Ladyshevsky in Galvin, 2010; Baker, 2013)

- Trda obravnava zaposlenih.
- Nepričakovane prekinitve zaposlitev, večja fluktuacija.
- Škodljive poslovne prakse.
- Nevarno in zdravo delovno okolje, delovnimi preobremenitvami in previsokimi organizacijskimi omejitvami.
- Kršenje človekovih pravic zaposlenih in delovno pravnih predpisov, več nepravičnega obravnavanja s strani nadrejenega.
- Sovražno ozračje s konflikti, nasiljem, slabim zadovoljstvom zaposlenih,.
- Manj navodil, usposabljanj in pomoči od drugih, manj priznanj za dobro opravljeno delo, pohval in nagrad.
- Slaba komunikacija.
- Slabša produktivnost.
- Več odklonskega vedenja.
- Družbeno odgovornost je skoraj nepotrebna. .
- Propadi podjetji.
- 4,5% do 5,7 %



RAZISKAVA BODY 2010

Poročanje zaposlenih o težavah pri delu	Organizacijski psihopat	
	je prisoten	ni prisoten
slabe delovne opreme ali nabave	67%	53%
organizacijskih pravil in postopkov	82%	66%
povzročene s strani drugih zaposlenih	83%	64%
povzročene s strani nadrejenega	85%	44%
pomanjkanja delovnih sredstev ali surovine	60%	45%
neustreznega usposabljanja	65%	47%
prekinjanja od drugih	88%	75%
pomanjkanja informacij	83%	69%
neustrezne pomoči	85%	62%
napačnih navodil	78%	50%

Povzeto po: Body (2010) Corporate psychopats and Productivity



ZAKAJ LAHKO USPEVAJO

- Družbena anomija.
- Kaj je pomembno v družbi, organizaciji, podjetju?
- Kaj je uspeh?
- Kaj so ameriške sanje?
- Prioriteta cilj – kaj je z načinom?
- Veliki sistemi.



ZAKAJ LAHKO USPEVAJO

(BABIJAK IN HARE)

- Pridejo dobro skozi ker so prebrisani, vljudni, šarmantni.
- Dobro preobrnejo pogovore v razprave o njih.
- Diskreditirajo in omalovažujejo druge zato, da pridobijo na ugledu in slovesu.
- Lažjejo sodelavcem, strankam, poslovnim partnerjem.
- Druge imajo in jih obravnavajo kot neumne in zabite.
- Oportunistični, sovražijo izgubiti in igrajo nepošteno za zmago.
- So hladni in preračunljivi.
- Se vedejo neetično in nespoštljivo.
- Imajo močno mrežo (zaveznitva) v organizaciji in jo izkoriščajo v osebne namene.
- Ne kažejo obžalovanj za odločitve ki so prizadele organizacijo, deležnike ali zaposlene.



ZNAČILNA VEDENJA

(OLDHAM IN MORRIS, 1991)

- Nekonformnost – živijo po lastnih pravilih in na njih ne vplivajo drugi ali družbene norme.
- Izziv – cenijo izziv in se rutinsko vključujejo v rizične aktivnosti.
- Popolna neodvisnost – ne skrbijo jih drugi, pričakujejo, da vsak poskrbi zase.
- Prepričljivost - so umetniki prepričevanja, sklepanja prijateljstev in vplivanja na druge.
- Iskanje seksualnih užitkov – žene jih seks in uživajo v številnih in različnih izkušnjah z različnimi partnerji.
- Nomadski – radi se selijo, ustalijo se začasno da dobijo kar želijo, nato gredo drugam, raziskujejo.
- Brez obveznosti – izogibajo se odvisnosti, so neodvisni, živijo nevezani, se ne obremenjujejo z iskanjem dela, živijo dobro zaradi talentov, sposobnosti, iznajdljivosti in bistrumnosti.
- Zapravljivi – so darežljivi z denarjem, jim ne pomeni veliko, prepričani so, da je denar potrebno trošit in da se bo povrnil drugje.
- Odločni – so pogumni, psihično trdni, in nepopustljivi. Zoperstavili se bodo vsakemu, ki si jih upa izkoristiti.
- Živijo v sedanjosti, ne čutijo krivde za preteklost ali zaskrbljenosti za prihodnost.



KAKŠNI SO – PRVO SREČANJE- OPISI ŽRTEV:

(MALOVANY, E.; 2014).

- Odličen odnos.
- Prijetna oseba in se bosta lahko povezala.
- Popoln gentelman, iskren, ob njem se počutiš udobno, prijeten, zabavne in karizmatičnega.
- Šarmanten, dobrodušen, ljubezniv, zna prisluhniti.
- Poznal dolgo časa, saj je bil sorodnik, oba sta bila lastnika podjetja in direktorja.
- Persona, res je kontroliral in obvladoval okolico, naredil je velik vtis.
- Enostavno briljanten, odločen, znal povedati šalo, bil zelo prijateljski, celo šarmanten.



KAKŠNI V RESNICI SO - PREVARA

(MALOVANY, E., 2014).

- Do pozicije prišel s prevaro, kljub temu, da ni imel zahtevanih vodstvenih izkušenj in z manipuliranjem kljub pomanjkanju kompetenc napredoval.
- Izvrsten pri zavajanju, tako je brez strahu, da bi ga dobili, prikrival in lagal tudi sami upravi podjetja.
- Ni lagal, temveč je dvoličen, da je uporabljal šarm in se delal prijatelja, da je dosegel svoje.
- Sposoben, komur koli v organizaciji »zavezati prevezo preko oči«, ne le podrejenim ampak tudi drugim enakovrednim glede na pozicijo v organizaciji.



KAKŠNI V RESNICI SO - USTRAHOVANJE

(MALOVANY, E., 2014).

- Neobičajno nasilnega.
- Izvajal prisilo s tem, da je imel vedno prav. Nenehno njemu in ostalim »pridigal« in jim govoril kako morajo prav delati stvari, običajno pred drugimi.
- Kontinuirano »trgal«, njega ali druge v oddelku, kar se je dogajalo že skoraj vsake tri tedne.
- 6 tisoč milj stran od OP pa je mu ta še vedno pošiljal elektronska sporočila in mu telefoniral, da ga je kritiziral zakaj je neko zadevo naredil na določen način.
- Sprava OP ni govoril s tabo, nato te je ignoriral in ko je hotel govoriti s tabo te je pripeljal v pisarno, hodil po pisarni in te poniževal.
- Govoril glasno, ni vplil nate, ampak zelo grozeče, avtoritativno in zlobno.



KAKŠNI V RESNICI SO - MANIPULIRANJE

(MALOVANY, E., 2014).

- Več izkušenj od praktično neizkušenega OP. OP je omejil dostop do OP osebja, ko pa je spoznal, kaj se dogaja je bil že odrinjen na stranski tir. V tem času pa je OP pobral vse pohvale za opravljeno delo.
- Novo najeti OP pričel siliti anketiranega, da je sistematično odpuščal in nadomeščal osebje, še posebno tiste s katerimi je imel anketirani dolg in dobre odnose. Sistematično zbiral podatke o delu tistih za katere je menil, da niso učinkoviti, da jih je ocenil in lahko odpustil. Ko jih je odpustil je anketirani moral biti z njimi, da so pospravili delovne prostore in zapustili poslopje.
- OP poslal predstavitev na katero se ni mogel pripraviti, OP-jeva ekipa napadla anketiranega med predstavitvijo, in na koncu je OP še dejal, da je bil anketirani zelo provokativen.
- Manipuliral s strahom pred izgubo službe. Tako je na primer pripeljal mladega človeka, s pretvezo, da se ga usposablja, a mu nje s časom dodajal vse več pooblastil in ga pripravljaj, da bo zamenjal nekoga od zaposlenih.



KAKŠNI V RESNICI SO - KRIVDA

(MALOVANY, E., 2014).

- OP dal navodila pa je kasneje prišel ponovno do tebe in te zmerjal da nisi razumel navodil, da si idiot in ne razumeš marketinga. To je pogosto uporabljal tudi na sestankih.
- Če je šlo kaj narobe so bili vedno krivi drugi. Če stvari niso šle kot je želel je to vzel kot napad nanj osebno, zelo osebno.
- OP nikoli ni bil kriv za nič, če pa je vedel, da je kriv je imel vedno izgovor zakaj in kako in potem ni bilo mogoče krivde pripisati nikomur.
- Če je prišlo do napake, niti ni bilo pomembno kakšne, je OP popolnoma pobesnel in te zmerjal, predvsem kako si nesposoben, in to pred vsemi ne oziraje se na osebno dostojanstvo, pravila vedenja ali predpise.



KAKŠNI V RESNICI SO - POMANJKANJE EMPATIJE

- Vedno je dejal, da je bilo to potrebno narediti in da ni osebno, a je v bilo vedno osebno.
- Imel bolno mamo, ki je tudi umrla za rakom, je povedal, da OP nikoli vprašal zanjo, kako je, je še živa. Nikoli izrazil sočutja, podpore.
- Prosila za predčasen odhod z dela zaradi nujnih osebnih zadev, jima je tega odobril a jima je povedal, da vseeno pričakuje poročilo do jutri.
- OP nenehno poniževalen, nesramen in nespoštljiv in mu ni bilo mar za čustva drugih in se ne spomni, da bi se kdaj opravičilo, pokazal obžalovanje, nikoli ni pokazal obžalovanja.
- Ko je bil odsoten in se mu ni bilo potrebno oglašati, to OP ni motilo in neprestano klicaril in če se ni oglasil na telefon je pustil sporočilo.



KAKO DELUJEJO

- Faza ocenjevanja (ocenijo vas, vaše prednosti, slabosti, kaj vam ugaja, povedo kar želite slišati, enake izkušnje, poglede).
- Faza manipulacije (zaupanje, približevanje, vtis, šarmiranje, sem tak kot ti, lažna osebnost, pripovedujejo zgodbe, lažejo, dezinformacije, tajnost, valjenje krivde na druge.)

Predstavljajo se lahko kot močni, naivni, dominantni, iskreni, pokorni, vredni zaupanja, svetovljanski, ali druga kot je po njegovem mnenju potrebno, da bo od drugih dobil pozitiven odziv na manipuliranje.

Psihopat v organizaciji napade: vaše kompetence in lojalnost. Pri nadrejenih, vodstvu razširi zlonamerne govorice, neresnice o vaših slabih kompetencah in nelojalnosti, jih uniči. Uniči vaš ugled, ne da bi za to sploh vedeli ali se tega zavedali.

- Faza zavrženja (ko dobijo koristi od žrtve jo zavržejo, žrtev se tega ne zaveda, krivi sebe, ne obžalujejo).



KAJ POVZROČIJO - OPISI ŽRTEV

(MALOVANY, E., 2014).

- Občutek manjvrednosti in dvomi v svoje sposobnosti.
- Občutek ujetosti (počuti depresivnega, žalost, jokanje, počuti se kot številka, nepomemben, kot da je vse kar je naredil za podjetje nepomembno, vse kar lahko narediš, da sprejmeš, kot da si boksarska vreča).
- Frustracija
- Demoralizaciji
- Ponižanje (OP ni izbiral besed, da ni pomislil dvakrat ko te je poniževal, nato pa nad tabo izvajal nasilje. drugimi. Na tiri oči te je povsem degradiral. Pred drugimi, pa nisi nikoli vedel, kaj se bo zgodilo.
- Anksioznost (občutki tesnobe), morbidnost, pogosti glavoboli, vročina, pojavljala se je tesnoba in dobival je napade panike.



TAKO DELUJEJO V ORGANIZACIJI

- Faza - Vstop v organizacijo
 - Ustvarjanje fikcije
- Faza - Ocenjevanje organizacije in njenih članov
 - ustvarjanje baze moči
 - figure in botri
- Faza manipuliranja vodstva in sodelavcev
 - mojstri psihologije
- Faza zavrženja in soočenja
- Faza vzpona

TAJNOST



ZAŠČITA - SELEKCIJSKI POSTOPEK

- Preverjanje življenjepisa, navedb, potrdil – ponarejajo, izmišlujejo,
- Razgovor – zapisujte si, več oseb pri razgovoru, sistematično opravljanje razgovorov, vodite razgovor, sprašujte po primerih
- Osredotočite se na dejanja in vedenje, potrdite detajle, ugotavljajte prava čustva, beležite si, ne sprejemajte odločitev sami, spoznajte sebe - preprečite manipuliranje
- Laži je težko prepoznati
- Pogled v oči
- Potrdite dejstva
- Preverite reference
- Preverite ozadje
- Vse dobro premislite, pretehtajte, ocenite



LASTNOSTI NA KATERE JE POTREBNO BITI POZOREN:

- Nesposobnost na vključevanje in delovanje v skupini.
- Nesposobnost deliti.
- Slabo delo z osebjem.
- Nesposobnost povedati resnico.
- Nesposobnost biti iskren.
- Nesposobnost sprejeti krivdo.
- Nesposobnost vesti se pričakovano.
- Nesposobnost reagirati mirno.
- Nesposobno vesti se brez agresivnosti.



NASVETI

- Naučite se vse kar se lahko o psihopatih.
- Ne označujte drugih za psihopate.
- Naučite se vse o sebi.
- Spoznajte svojo vrednost za psihopate.
- Spoznajte svoje gumbe in šibkosti.
- Spoznajte kako psihopati manipulirajo z drugimi.
- Prvi vtis lahko vara.
- Ne verjemite vsega kar vam pripovedujejo.
- Preverite odnose, vezi - so enostranske?
- Preverite svoje dvome in zanikanja.
- Če ste zlorabljeni, poiščite pomoč.
- Obvladajte čustva in sram.



Ali so pri sedanjem oziroma bivšem menedžerju prisotne naslednje značilnosti	Niso prisotne	občasno prisotne	stalno prisotne
Neiskrenost in plitev šarm: prijateljsko, odprtost in družabno vedenje ob prvem srečanju, zabaven govornik, zelo izmuzljiv in zelo prepričljiv, ko mu to ustreza.	0	1	2
So popolni lažnivci: sposobni so prepričljivo lagati, ko je to potrebno, so dobri pri trošenju neumnosti in so se sposobni izgovoriti ko so ujeti na laži.	0	1	2
So manipulativni in prevaranti: so dobri pri (upo)rabi ljudi, so dobri pri zavajanju ljudi, imajo zelo dobro razvite politične sposobnosti in sposobnosti mreženja, in so dobri pri napeljevanju drugih ljudi.	0	1	2
Imajo občutek večvrednosti: se bahajo, zmanjšujejo pomen lastnih problemov in za njih krivijo druge, in se obnašajo, kot da so nad pravili.	0	1	2
Ne kažejo kesanja za to kako njihova dejanja škodijo drugim zaposlenim: govorijo da se počutijo slabo zaradi dejanj ki so jih povzročili vendar pa se ne vedejo tako kot bi se zaradi dejanj res počutili slabo, krivijo druge za težave, ki so si jih povzročili, in se ne sramujejo brezobzirnosti, ki jo uporabljajo v karieri, ne glede na ceno.	0	1	2
So emocionalno plitki, preračunljiv in hladni: jih ne prizadene smrt ali bolečina bližnjega, dramatično kažejo čustva ki ne izgledajo prava ali iskrena, trdijo da so vaši prijatelji a jih vaše zdravje ne skrbi.	0	1	2
Ne izkazujejo empatije - ne kažejo sposobnosti dojemanja čustev drugih: odkrito norčevanje iz drugih, so sposobni odpustiti druge ne da bi jim skrbelo za njih, so sebični, izvajajo psihično oziroma verbalno nasilje.	0	1	2
Ne sprejemajo odgovornosti za svoja dejanja: vedno imajo izgovor za stvari, ki gredo narobe, krivijo druge za lastne napake, jemljejo si zasluge za dobro delo drugih.	0	1	2

13 točk ali več organizacijski psihopat
od 9 do 12 točk disfunkcionalni manager
8 ali manj normalni managerji

