

PAVEL BEŇO

Šarmantní násilníci

antimobbingová
příručka



portál

PAVEL BEŇO

Šarmantní násilníci

**antimobbingová
příručka**

© Pavel Beňo, 2015

© Portál, s. r. o., Praha 2015

ISBN 978-80-262-0964-5

Obsah

Několik slov úvodem	8
Šarmantní násilníci I – O co vlastně jde?	18
Šarmantní násilníci II – O lidech s poruchou osobnosti (tzv. psychopatech)	32
Důstojná práce	42
Stres	48
Psychosociální stres	50
Šarmantní násilníci III – Vztahová patologie	59
Vztahová patologie – šikana	63
Vztahová patologie – mobbing	69
Vztahová patologie – bossing	91
Vztahová patologie – staffing	98
Vztahová patologie – obtěžování (harassment)	104
Vztahová patologie – diskriminace	113
Vztahová patologie – pronásledování (stalking)	115
Vztahová patologie – bullying	120
Kyberšikana	126
Kybergrooming	129
Kyberstalking	131
Sexting	132
Některé další termíny a pojmy z oblasti elektronické komunikace	133
Straining – nová forma vztahové patologie?	136
Násilí a příbuzné pojmy	140
Násilí na pracovišti	143
Zdroje násilí a agresivity	144
Typologie násilníků a agresorů	147

Psychické násilí a agrese	148
Práce jako radost, nebo starost	152
Trauma	154
PTSD	156
PTED	158
Drsní šéfové	162
Mohou se šarmantní násilníci uzdravit?	164
Jejich šarm a naše peníze	174
Skutečný dialog a jeho role v prevenci psychického násilí	181
Několik slov na závěr	184
Seznam použité literatury	187
Přílohy	193

Věnováno lidem, blízkým i dalekým, kteří se nebojí
ozvat, když se děje nepravost a křivda,

... Věře

... a také všem studentům, které jsem v životě
potkal a snad ještě potkám!

Několik slov úvodem

Násilí provází lidské bytosti odpradáвна. Dokonce pochází ještě z doby, kdy jsme ani nebyli lidmi. Násilí bylo všední a každodenní realitou okolního světa, součástí boje o přežití.

V současné době se však o násilí také mluví a píše. Většinou jinak než jako o podmínce k přežití nezbytné – spíše jako o něčem, co lidem škodí, co je ohrožuje a před čím by se měli chránit. Ale vlastně při tom jde také o přežití. O zdroje přežití. Z násilí se mnohdy stává něco, co pomáhá hrstce lidí zbohatnout, a ti ostatní se s tím nechtějí smířit. A všichni cítíme, že takový druh násilí by do lidského života patřit neměl. K tomu, aby tomu tak nebylo, bych rád přispěl i touto knihou.

Jako její autor jsem se pokusil shrnout některé své poznatky a zkušenosti, zejména o násilí psychickém. Proto ten podivný název Šarmantní násilníci. Na násilí přece není nic šarmantního, ač to tak někdy na první pohled vypadá. Proto je zapotřebí znát jeho formy, průběh a vývoj. A umět se násilí postavit. Nikoli však tak, že násilím ublížíme nevinným. Ideálem, kterého bychom se měli v demokraticky fungující společnosti snažit dosáhnout, je omezení všech druhů a forem násilí na nejnižší možnou míru a nejméně devastující formu. *Přežít a nechat přežít!* – Jde však o ideál realitě dosti vzdálený. Snazší a jistější je – alespoň v současných mocensko-politických hierarchiích – jít cestou: *Zlikvidovat, a proto přežít!*

V Evropě se – zatím – neuřezávají uši a neusekávají hlavy ani končetiny. Ve srovnání se středověkem si žijeme, alespoň z hlediska míry fyzického násilí, celkem dobře. Ale týrat a mučit člověka lze i jinak, a přitom stejně efektivně! Třeba psychicky. Avšak spousta lidí to tak stále nevidí. Různé formy psychického násilí

ještě stále unikají naší pozornosti, byť škody takto způsobené mohou být pro jednotlivce i celou společnost stejně závažné a devastující.

Psychické násilí je pro nás z nějakého důvodu stále ještě přijatelnější než násilí fyzické. A název této knihy – ve vší své rozporuplnosti – by na tuto skutečnost měl odkazovat. To ovšem není jediný důvod jejího sepsání. Tím druhým by měla být výstraha či alespoň varování před lidmi, kteří z tohoto stavu zvýšené tolerance (ze strany mocných?) k psychickému násilí vědomě či nevědomě profitují a těží. Prostě jsou tak nastavení. Těm někdy říkáme „psychopati“, byť se nyní oficiálně raději mluví o strukturální poruše osobnosti.

Tato kniha by čtenářům měla pomáhat při rozpoznávání různých forem psychického násilí a seznamovat je s terminologií, již lze tyto formy popsat, zvláště pak v souvislosti s násilím, s nímž se mají možnost setkat na pracovišti. S některými termíny jsou čtenáři u nás již celkem obeznámeni – kupř. *mobbing*, *diskriminace*, *stalking*, s jinými se naproti tomu v této knize možná setkají poprvé – třeba *straining* či *PTED*. Mým záměrem je rovněž nabídnout zde komplexnější pohled na psychické násilí obecně.

Dodávám, že z názvu knihy by mohl vzniknout dojem, že „šarmantní násilí“ je především záležitostí mužů. Takový dojem však zdaleka neodpovídá mým zkušenostem, takže titul Šarmantní násilníci zahrnuje muže i ženy.

Podle expertů jsou ekonomické škody, k nimž ve společnosti kvůli psychickému násilí dochází, značné. To je další z důvodů, proč tato kniha vznikla. A ještě jiným a lepším důvodem a cílem je to, aby se čtenáři dovedli na střet s psychickým násilím – ve společnosti, kde se mu patrně nelze vyhnout, – dobře připravit a „vyzbrojit“. Tato kniha je tedy pokusem o „senzitivizaci“ (zcitlivění) čtenářů vůči tématu, které dnes, jak se zdá, nabývá na důležitosti.

K tomu by měla dopomoci také metoda vyprávění „příběhů z praxe“, jejíž užití v této knize si nejspíše žádá krátké vysvětlení. Od roku 2010 vyučuji na jedné soukromé vysoké škole v Praze studijní předmět Mobbing a bossing. Za tu dobu se mi podařilo získat od mých studentů mnoho reálných příběhů a událostí z organizací a firem působících v České republice. Alespoň o některé z nich bych se rád podělil také se čtenáři této knihy. Jde o příběhy získané v letech 2014–2015. Jejich autoři souhlasí s jejich zveřejněním, ale přejí si zůstat v anonymitě. V některých případech jsem texty doplnil svými poznámkami či otázkami. Podobných komentářů by mohlo být ještě více a původně jsem to tak i zamýšlel, ale rozhodl jsem se, že nebudu čtenáře zbytečně indoktrinovat. Ten si na to, co a proč se v jednotlivých případech stalo, jistě dokáže udělat vlastní názor.

A konečně, nikoli však v poslední řadě, přináší tato publikace – jak je ostatně uvedeno již v jejím záhlaví – čtení o antimobbingu. Jako antimobbing bývají v odborné i populární literatuře označovány formy a strategie, jak se vypořádat s mobbingem, popř. s jinou formou tzv. *vztahových patologií* – bossingem, diskriminací, obtěžováním, bullyingem, staffingem, stalkingem apod. Jako vztahové patologie totiž již několik let označují „neproduktivní“ či „destruktivní“ formy vztahů, které způsobují problémy, či dokonce „kolaps“ v sociální interakci a kooperaci, zejména na pracovišti a v zaměstnání. Ale také „zahořklost“ a ztrátu chuti do dalšího života, které se u zaměstnanců začínají sledovat teprve v poslední době. Vztahová patologie je destrukce, nemoc nebo přímo „smrt“ mezilidského soužití zaviněná nefungujícími, resp. zvráceně – tedy antisociálně – fungujícími vztahy.

Bylo by asi naivní se domnívat, že se dožijeme dne, kdy se v tomto rozhádaném a neklidném světě budou problémy a konflikty mezi lidmi řešit výhradně nenásilnými způsoby. Stále je totiž až příliš

mnoho lidí přesvědčeno, že dosažení cíle cestou násilí a teroru je projevem „práva“ (silnějšího!), nebo dokonce „boží vůle“. Z mnoha známých či neznámých důvodů je těžké je přesvědčit, že tomu tak ve skutečnosti není.

Mým skromným osobním cílem je proto přesvědčit čtenáře této knihy o tom, že násilí – zejména psychické – zabíjí sociální smír a zne-
možňuje týmovou spolupráci ve společnosti.

Praha, 20. 8. 2015

Pavel Beňo

„Zaměstnanec“ jedné právnické firmy

Do této společnosti jsem měl nastoupit jako koncipient, ale teprve později jsem pochopil, že to byla pouze zástěrka. Moje práce měla spočívat především v zajištění přepravy jednoho konkrétního člověka s tím, že po uplynutí zkušební doby mi bude přidělen služební telefon, počítač, budu mít vlastní kancelář a na mou osobu se budou vztahovat veškeré zaměstnanecké výhody.

Už nástup do zaměstnání byl určitým způsobem podezřelý. Místo podpisu pracovní smlouvy se sjednáním zkušební doby v klasickém tříměsíčním období mi bylo sděleno: „Nejdřív to uděláme jen tak na zkoušku bez papíru.“ To mi sice připadalo divné, ale vzhledem k tomu, že jsem práci sháněl a měl určité finanční závazky vůči rodině, jsem nad zvláštností této nabídky nijak nepřemýšlel. Věřil jsem, že když se osvědčím, dostanu rovnou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Tři měsíce jsem se tedy snažil odvádět dobrou práci bez ohledu na to, že některé úkoly byly přinejmenším nestandardní. Odměnu za vykonanou práci jsem dostával také nestandardně – hotově a většinou po částech. A často jen v případech, že jsem si o ni sám řekl.

Jinak byla moje práce přijímaná jako samozřejmost a bez sebemenšího náznaku uznání nebo vděku za úkoly, které jsem plnil navíc. Po uplynutí zmíněné doby „na zkoušku“ jsem po zaměstnavateli chtěl, aby mi na základě naší původní dohody vystavil pracovní smlouvu. Ten mě však pokaždé uchlácholil, že na tom pracuje a že to bude nejspíše až příští měsíc.

Vyplácení odměny za odvedenou práci se nezměnilo a výhody, které mi zaměstnavatel nasliboval při nástupu – že

dostanu služební telefon, počítač, vlastní kancelář, auto i pro soukromé účely, další zaměstnanecké výhody v podobě stravování, pojištění atd. –, byly stále v nedohlednu. Moje práce spočívala v tom, že jsem celý den trávil ve služebním autě bez možnosti využít jakýchkoli prostor této společnosti včetně toalety, protože jsem vůbec neměl povolení ke vstupu do sídla. To bylo podmíněné držením zaměstnanecké čipové karty, kterou jsem nevlastnil.

Denně jsem vyzvedával člověka, jemuž jsem měl být plně k dispozici, v místě jeho bydliště a vozil jeho děti do mateřské školy. Zajišťoval jsem veškeré zásobování jeho domácnosti. Po čase mě úkolovala i jeho manželka. Moje pracovní doba byla mezi 12–18 hodinami denně.

Při nástupu na toto místo mi byl slíben týden dovolené navíc oproti zákoníku práce. Realita však byla taková, že v některých případech jsem byl k jízdám volán i o víkendů. Ojedinelé nebyly ani telefonáty ve tři hodiny ráno.

Toto chování se neustále stupňovalo a já se dostával do nekonečné spirály, kdy jsem byl pracovně čím dál víc zneužíván. Finanční odměna se přitom žádným výrazným způsobem nevyšovala. Všechny moje snahy o zjednání nápravy byly již téměř zbytečné a předem prohrané. Jelikož jsem nebyl zaměstnancem a neměl jsem pracovní smlouvu, neměl jsem ani žádné odvolání. Z finančních důvodů jsem na této pozici musel vydržet alespoň do doby, než najdu jiné pracovní místo. Kdykoli jsem měl snahu svému zaměstnavateli (pokud se mu tak dá říkat) nějakým způsobem odporovat, byl jsem odbyt stejnou větou: „Jestli se ti se mnou nechce jezdit, tak vypadni, ale počítej s tím, že si jinde jako řidič ani neškrtněš, o to se postarám, rozumíš?“

Celá situace se vyhrotila tak, že i přestože jsem měl horečku, musel jsem být v práci a k lékaři jsem mohl až o víkendu. Mělo to na mě samozřejmě velice špatný vliv v podobě únavy, zanedbávání vlastní rodiny, potlačovaného vzteku či podrážděnosti v přítomnosti mých blízkých. Jediným východiskem pro mě bylo najít si jiné zaměstnání a vymanit se z vlivu člověka, který mě více než rok využíval a zneužíval.

A ještě krátký rozhovor k tomuto příběhu

Jak jste se dozvěděl o nabídce této pracovní pozice?

O nabídce jsem se dozvěděl od jednoho bývalého kolegy z předchozího zaměstnání. Kolega z tohoto místa odcházel a mně je „dohodil“. Jelikož jsme se z předchozího zaměstnání znali delší dobu, důvěřoval jsem jeho slovům a na nabídku jsem ochotně zareagoval a přijal ji. Jistě také proto, že jsem nějaké pracovní místo zrovna hledal.

Věděl jsem sice, že skutečnou náplní mé práce bude řízení vozidla a zajištění přepravy člověka, který je skrytým vlastníkem této společnosti, a pozice „koncipient“ je spíše jakousi zástěrkou, ale to mi nevadilo. Lákala mne perspektiva nových oblastí, které by se mi touto změnou otevřely.

Jakým způsobem probíhalo vaše přijetí na pracovní místo?

Ve stanovenou dobu jsem se dostavil do sídla společnosti, kde mě přijal přímo člověk, kterého jsem pak měl za úkol vozit. Ten mi sdělil svoje požadavky ohledně vykonávání mé práce. Tyto požadavky v podstatě odpovídaly mým představám o dané pracovní pozici i tomu, co mi při doporučování této nabídky popsal bývalý kolega.

Jak probíhalo vaše uvedení do konkrétní společnosti? Byl jste nějak zaškolen?

Z dané společnosti jsem byl od prvního dne nástupu v podstatě vyčleněn. Neměl jsem možnost vstupu do budovy, protože jsem neměl pracovní smlouvu a čipovou kartu. Byl jsem izolován od všech ostatních zaměstnanců kromě osoby, kterou jsem měl za úkol vozit.

Jakým způsobem s vámi v této společnosti jednali?

Dnes již vím, že se jednalo o zneužívání a šikanu. Agresorem byla osoba, k níž jsem byl přidělen jako osobní řidič. Jeho chování k mé osobě bylo vyděračské a otrokářské. Jeho původní požadavky se rozrostly tak, že veškeré náležitosti dle zákoníku práce šly stranou.

A jak jste na tuto skutečnost a chování agresora reagoval vy?

Moje reakce byla pouze obranná. Jednou si na mně v návaznosti na svůj neúspěch při jistém jednání začal vybíjet zlost. Sprostě mi nadával a trefil mě do hlavy PET lahví. Zastavil jsem auto a pohrozil mu, že jestli se to ještě bude opakovat, lidově řečeno mu „rozbiju hubu“. Nicméně na celkové situaci to nic nezměnilo. Nebyl sice již tak agresivní, ale nijak zvlášť své chování nezměnil.

Jaký vliv to mělo na vaši osobu?

V první řadě jsem zanevřel na bývalého kolegu, který musel vědět, do čeho mě dostává, a přesto mi toto pracovní místo doporučil. Udělal to jen proto, aby se sám vymanil z vlivu tohoto jedince a mohl v klidu odejít na jinou pracovní pozici.

Dále to mělo velký vliv na mě osobně, a hlavně na moji rodinu a děti. Z práce jsem se vracel pozdě a brzo jsem odcházel, byl jsem věčně unavený a podrážděný. Každé ráno jsem vstával s vědomím, že budu trávit den s někým, kdo si neváží mé práce a považuje mě pouze za svého poskoka, či dokonce otroka.

Jak jste postupoval, abyste se z této situace vymanil?

V první řadě jsem se snažil najít si jinou práci. Kvůli svým závazkům jsem si nemohl dovolit být bez zaměstnání. Zaměstnavatel mi v ničem nevyhověl, od ostatních zaměstnanců jsem byl izolován. V dané společnosti vlastně ani nevěděli, kdo jsem a jak se jmenuji. Odbornou pomoc jsem nevyhledal, protože jsem si uvědomil, že jediným řešením mojí situace je odchod z této společnosti.

Podarilo se vám tuto nepříjemnou situaci vyřešit?

Ano, po více než roce jsem sehnal zaměstnání jako řidič ve státním podniku. Od svého nástupu jsem měl jistotu, že zde bude vše probíhat podle platných zákonů a právních předpisů. Rodina je spokojená a já jsem šťastný, že se už nikdy nemusím vrátit do svého bývalého zaměstnání.

Měla na vás tato zkušenost nějaké následky?

Ano, měla. Už nejsem tak důvěřivý. Vzal jsem si z toho poučení, že zaměstnavatele si je třeba lépe vybírat a při prvních náznacích, že něco není v pořádku, hned jednat, a ne jen vyčkávat, až se situace sama zlepší.

Otázky a poznámky autora knihy k tomuto příběhu

Někteří autoři, kteří se věnují tématům spojeným s projevy násilí ve společnosti, mluví o profesích, jež nějakým způsobem přitahují „násilnické typy“, a profese „právník“ se v takových přehledech obvykle uvádí na jednom z čelných míst. Bylo by proto jistě zajímavé vědět, co vedlo manažera z popisovaného příběhu k tomu, že chtěl vlastnit zrovna právníckou firmu.

Další otázka na samotného protagonistu příběhu by mohla znít: Napadlo vás poradit se o situaci, do níž jste se dostal, s nějakým jiným právníkem?

Šarmantní násilníci I – O co vlastně jde?

Mezi čtenáři této knihy se asi najde jen málo lidí, kteří nebudou ochotni připustit, že chování vlastníka právnické firmy z našeho prvního příběhu lze v mnoha směrech charakterizovat jako *násilnické*. Nadávky, povinnost vykonávat činnosti, které nebyly předem dohodnuty, nedůstojné podmínky výkonu práce včetně znevažování a ponižování zaměstnance, zadržování mzdy apod. – to vše je v rozporu nejen s dobrými mravy, ale také se zákoníkem práce a některými dalšími právními normami našeho státu. A dochází-li k jejich porušování na půdě právnické firmy, jde o násilí „par excellence“.

Podle příslušných právních norem se však zaměstnanec i v situaci, kdy neměl pracovní smlouvu, bránit mohl – např. stížností na příslušném inspektorátu práce či přímo žalobou. V tomto případě se to však nestalo a postižený pracovník snášel tento stav „bezpráví, násilí a otroctví“ déle než rok.

Náš první příběh pojednává stejně jako ty následující o psychickém násilí na pracovišti. Čtenářům se na nich pokusíme ukázat některé konkrétní formy psychického násilí, s nimiž se mohou setkat v organizacích a firmách působících v naší zemi.

Kniha nese název Šarmantní násilníci. Kde je však v prvním příběhu možno mluvit o šarmu? V čem by chování nějakého „tyrana“, nebo dokonce „psychopata“ mohlo být považováno za „šarmantní“? S trochou nadsázky nejspíše v tom, že se mu podařilo stát se vlastníkem právnické firmy a v této funkci delší dobu (možná dodnes) působit a prosperovat. A k tomu je nejspíše zapotřebí jisté dávky šarmu, nemyslíte? Takové tvrzení samozřejmě nemůže zůstat bez vysvětlení, takže si nyní dovolím malou rekapitulaci teorie.

Takzvaná *psychopatie* je původně odborný psychiatricko-psychologický termín. V současné době se místo něj používá označení

porucha osobnosti. Může se jednat např. o *narcistickou* či *agresivní* formu této poruchy. Podle většiny odborníků jde spíše než o nemoc o jakousi *strukturální vadu*, která hraje roli v tom, jak mozek člověka dokáže fungovat. To se odráží ve způsobu *vnímání, prožívání a chování*, které je u psychopatů jiné než u běžné, tzv. normální populace. Taková „nefungující“ či jinak fungující struktura se pak může manifestovat např. jako *nedostatek empatie* či *soucití*, tedy neschopnost vcítění do emočního rozpoložení jiných lidí, do jejich pocitů a prožitků, zejména co se týče bolesti. Proto jsou psychopati v drtivé většině případů popisováni jako *egoističtí, neempatičtí a nelítostní* a k tomu často jako *neodpovědní, nespolehliví, povrchní, sebestřední*, se sklonem k *velikášství*.

O psychopatech psal již v roce 1801 francouzský psychiatr *Philippe Pinel* (1745–1826), který je považován za jednoho ze zakladatelů moderní psychiatrie. Stejným tématem se zabývali Američan *Benjamin Rush* (1746–1813), Angličan *James Cowles Prichard* (1786–1848) a italský lékař *Cesare Lombroso* (1835–1909), který podrobněji studoval chování vězňů a zločinců.

V Čechách je jistě zajímavým příspěvkem k této tematice kniha – malá svým rozsahem, nikoli však bezvýznamná obsahem – českého psychiatra *Antonína Heverocha* (1869–1927) *O podivínech a lidech nápadných*. Ta vyšla v Praze v roce 1901 v nakladatelství Hejda & Tuček.

Z těch novějších je i dnes často citován a vysoce hodnocen text amerického psychiatra *Herveyho M. Cleckleye* (1903–1984) *The Mask of Sanity* z roku 1941. V něm autor publikoval svoje zkušenosti s chováním psychopatů a zejména s jejich „*dvojí tváří*“ (Cleckley, 1964).

Na konci minulého století se začaly objevovat také publikace, kde se již o psychopatech neuvažovalo pouze z hlediska jejich *podivínství* nebo *zvláštnosti*, ale pozornost byla věnována především „*škodám*“, které způsobují svému okolí a celé společnosti. Za průkopníka v této

oblasti lze považovat kanadského vězeňského psychologa Roberta D. Hare. Ten se tímto tématem zabýval již od sedmdesátých let 20. století a jeho rukama prošlo mnoho psychopatických zločinců – podvodníků, násilníků, vrahů –, kteří si právě odpykávali svůj trest. Hare se mimo jiné pokoušel nalézat *motivy a příčiny* asociálního chování těchto vězňů a hledal *charakterové rysy*, jimiž se odlišovali od běžné populace. Hare o těchto lidech mluví jako o *sociálních predátorech*. Všiml si totiž, že se od běžné populace odlišují právě *absencí* zmíněné *empatie* a pocitu *odpovědnosti* za vlastní konání. Právě to je prapůvodní příčinou jejich asociálnosti, bezohlednosti, manipulace a zneužívání jiných lidí ve svůj prospěch.

Na začátku devadesátých let 20. století se na obrazovkách některých britských nezávislých televizních stanic objevoval populární autor a psychoterapeut Oliver James, který se v některých svých příspěvcích věnoval také násilí na pracovišti a motivům, proč k takovému násilí dochází (Ronson, 2014).

Přibližně v téže době přichází Hare se svým PCL (*Psychopathy Checklist*) – seznamem či manuálem pro rozpoznávání psychopatů (Hare, 1991).

V roce 2007 publikovaly své zkušenosti s působením psychopatů na pracovišti dvě britské psycholožky z Univerzity v Surrey – Belinda J. Board a Katarina Fritzon (Board, Fritzon, 2007). Tématu se věnují od roku 2005.

V roce 2006 vychází v nakladatelství Galén kniha s poněkud tajemným názvem *Vzpouřa deprivantů*. Autory této publikace byli psychiatrička Jana Drtilová a neurofyziolog František Koukolík. Jejich publikace se rovněž zabývala tématem psychopatie a problematikou psychopatů.

V roce 2006 vydal knihu s neméně tajemným názvem *Snakes in Suits* (do češtiny přeložené jako *Hadi v oblecích*) také americký

organizační psycholog *Paul Babiak*. Ten je ostatně blízkým spolupracovníkem Roberta Harea, s nímž realizoval několik výzkumných projektů – už nejen mezi uvězněnými zločinci, ale také v řadách příslušníků běžné populace včetně mnoha podnikatelů a manažerů. Bylo tomu tak nejspíše proto, že se v USA v oné době objevilo několik velkých afér a skandálů – např. krach velké energetické společnosti Enron. Tyto aféry se týkaly různých finančních machinací a zpronevěr a sváděly k domněnce, že jejich pachatelé, kteří ožebračili tisíce jiných lidí a svým zaměstnancům způsobili tolik zla, přece *nemohou být normální*, neboli musí být *psychopatičtí*.

Babiak a Hare pak společně vytvořili metodiku – tzv. *B-Scan* – pro diagnostiku takových „korporátních psychopatů“. Ta byla vytvořena adaptací Hareho škály PCL, resp. její revize PCL-R, ale byla již určena pro „běžnou populaci“ včetně zaměstnanců a manažerů firem.

Mezi klíčové a často citované výsledky výzkumů dvojice Hare a Babiak patří mimo jiné zjištění, že právě *mezi manažery včetně těch vrcholových se vyskytuje výrazně více psychopatů než v běžné populaci*. V běžné populaci jich je údajně kolem 2 % a na tento údaj narazíme také v publikacích těchto autorů. Co však znamená „výrazně výše“, není zcela jasné.