

# Siðblinda



**Nanna Briem**

geðlæknir

[nannabri@landspitali.is](mailto:nannabri@landspitali.is)

Höfundur starfar á geðsviði  
Landspítala Kleppi,  
104 Reykjavík.

Siðblindir einstaklingar hafa alltaf verið til. Siðblinda er persónuleikaröskun, ein sú alvarlegasta, og er tíðni hennar talin vera um 0,5-1%.<sup>1</sup> Siðblindir upplifa síður djúpstæðar tilfinningar eins og ást, sorg eða tryggð og eru illa færir um eðlilegt og náíð tilfinningalegt samband við aðra manneskju. Þeir eru kaldlyndir, eiga erfitt með að setja sig í spor annarra og sjá ekki annað fólk sem hugsandi tilfinningaverur. Þetta eru oft sjálfumgláðir og hrokafullir einstaklingar sem hunsar reglur samfélagsins til þess að fullnægja eigin þörfum, sama hvað það kostar, án sektarkenndar eða eftirsjár. Margir siðblindir eru hvatvísir og hafa litla sjálfstjórn. Ógnandi hegðun og ofbeldi eru hluti af vopnabúri þeirra til að ná markmiðum sínum. Þeir hafa yfirleitt fá eða engin langtímamarkmið heldur lifa fyrir daginn í dag og þeim fer fljótt að leiðast ef ekkert er um að vera til að svala spennufíkninni. Aðrir siðblindir eru minna bráðir og nota persónutöfra, lymnskulega stjórnsemi, lygar, svik og blekkingar í samskiptum við aðra. Siðblindir þekkja almennt muninn á réttu og röngu, eru meðvitaðir um afleiðingar gjörða sinna, en þeir taka enga ábyrgð á þeim.<sup>1,2</sup> Sterk tengsl eru milli siðblindu og beitingar ofbeldis. Um 20% fanga eru siðblindir og þessir einstaklingar tilheyra hópi erfiðustu og hættulegustu afbrotamanna.<sup>2</sup> Það eru meiri líkur á því að siðblindur afbrotamaður brjóti af sér aftur en sá sem er ekki siðblindur, og sýni af sér meira og verra ofbeldi.<sup>2</sup> En siðblindir finnast ekki bara bak við lás og slá. Meirihluti þeirra er utan fangelsismúranna. Þættir eins og greind, góður fjölskyldubakgrunnur og félagslegir hæfileikar geta stuðlað að því að framhliðin líti „eðlilega“ út lengi vel. En þetta eru ekki hlýir ástvinir eða tryggir vinir og kollegar. Þetta eru einstaklingar sem valda öðrum miklum þjáningum bæði tilfinningalega og fjárhagslega. Þeir notfæra sér gjafmildi og trúgirnir fólks, misnota traust og stuðning fjölskyldu og vina ef þeirra eigin hagsmunir eru í húfi.<sup>1</sup>

Það kom mönnum á óvart þegar í ljós kom að siðblindir geta þrífist vel innan fyrirtækja og í viðskiptalífínu.<sup>3</sup> Sálfræðingarnir Robert Hare og Paul Babiak hafa haldið því fram að tíðni siðblindu sé ekki bara hærri þar, heldur einnig að það sé líklegra að finna siðblindan einstakling í stjórnunarstöðu en í almennu þýði.<sup>3</sup> Í bók þeirra

„Snakes in suits“ reyna þeir að skýra hvernig á þessu stendur. Fyrirtækin eru kannski að leita að einstaklingi sem þorir að taka áhættu (spennufíkn), getur tekið erfiðar ákvarðanir (kaldlyndi, lítil eða engin samhygd) án þess að samviskan flækist of mikið fyrir (skortur á sektarkennd og eftirsjá) og getur fengið fólk í lið með sér og stjórnað því (stjórnsemi, lygar, blekkingar). Stundum eru þessi einkenni talin vitna um stjórnunarhæfileika, en stundum er jafnvel meðvitað leitað að þessum einkennum siðblindu, því þau eru talin geta nýst fyrirtækinu. Önnur áhugaverð skýring er að breytt viðskiptalíf og fyrirtækjamenning gerir fyrirtækin, ekki síst fjármálfyrirtækin, eftirsóknarverð fyrir siðblinda. Fyrirtæki sem voru áður fremur þunglamaleg með mikið regluverk og eftirlit til að viðhalda gæðum og framleiðni breyttust vegna harðnandi samkeppni og urðu einfaldari að uppbyggingu til að auðvelda skjóta ákvarðanatöku. Breytilegt áhættusamt umhverfi með fáum reglum til að hefta spennu-, valda- eða gróðafíkn siðblindra er nokkuð sem þeir laðast að. Hröð framgangur innan fyrirtækis, há laun og bónusar freista þeirra þar sem þeir sækjast gjarnan eftir peningum og völdum. Sérstaklega aðlaðandi fyrir þá er umhverfi þar sem þeir sem auka gróða fyrirtækisins eru settir á stall, þótt aðferðirnar hafi verið vafasamar og jafnvel siðlausar. Hafa verður í huga að siðblindir hafa enga tryggð við fyrirtækið, bara við sjálfa sig, og siðblindur einstaklingur getur auðveldlega skaðað fyrirtækið alvarlega eða jafnvel eyðilagt það. Vel þekkt dæmi er fyrirtækið Enron og fall þess.

Robert Hare hefur bent á að í ráðningarferli ýmissa starfsstétta sé lagt mat á persónuleikann með ýmsum mælitækjum, til dæmis hjá lög- reglunni og flugmönnum. Væri ekki þarft og rétt að gera hið sama við ráðningu þeirra sem eiga eftir að höndla með milljarða?<sup>4</sup>

## Heimildir

1. Hare RD. Without conscience. The Guilford Press, New York 1999.
2. Hervé H, Yuille JC, editors. The Psychopath: Theory Research, and Practice. Lawrence Erlbaum Associates, London 2007.
3. Babiak P, Hare RD. Snakes in suits, when psychopaths go to work. Collins 2007
4. Deutschman A. Is your boss a psychopath? Fast Company 2005: 96.

## Psychopathy

Nanna Briem,  
Consultant  
psychiatrist  
Division of Psychiatry  
Kleppi  
104 Reykjavík