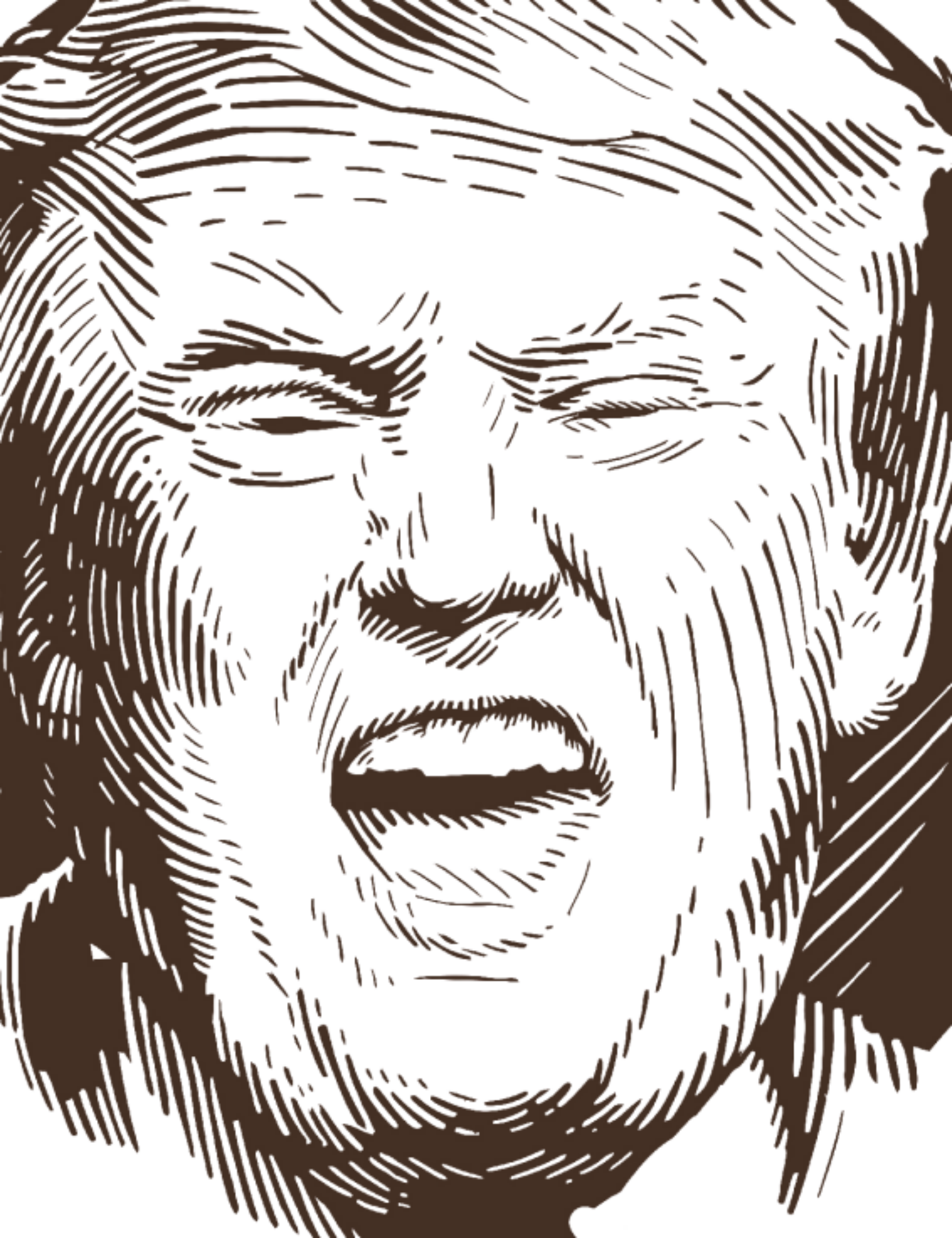




DE PSYCHOPATHIEPARADOX: HOE SCHADELIJK GEDRAG SUCCESVOL KAN ZIJN

Maxim Laurijssen

PSYCHOPATHIE

'The point is, you can never be too greedy.'

– Donald Trump¹

'Our society is run by insane people for insane objectives. I think we're being run by maniacs for maniacal ends and I think I'm liable to be put away as insane for expressing that. That's what's insane about it.'

– John Lennon²

Psychopaten weten het vaak ver te schoppen in bedrijfsleven en politiek. Hoe is dat mogelijk? En nog belangrijker: hoe kunnen we psychopathie op de werkplek herkennen en het onethische gedrag van bedrijfspsychopaten indammen?

Is Donald Trump een psychopaat? En Hillary Clinton? Psychopathieonderzoeker Dutton beargumenteert dat beide presidentskandidaten psychopathische persoonlijkheidstrekken vertonen (Dutton, 2016; Wallis, 2016). Ander recent onderzoek laat zien dat een op de vijf CEO's psychopaat is (Brooks & Fritzon, 2016). Ondanks, of misschien wel dankzij, deze psychopathische persoonlijkheidstrekken weten zij op te klimmen naar topposities die gepaard gaan met macht, status en geld. Echter, eenmaal aangekomen op een dergelijke positie kunnen zij organisaties en de maatschappij schade berokkenen met hun veelal onethische gedrag. Psychopaten manipuleren en liegen, zijn zelfzuchtig en ontberen empathie en schuldgevoel (Levenson e.a., 1995). In het bedrijfsleven

blijkt dat psychopaten anderen pesten (Boddy, 2011a), competitie prefereren boven samenwerken (Laurijssen & Sanders, 2016), genieten van het leed van anderen (James e.a., 2014) en de organisatie als geheel schade berokkenen (Boddy, 2011b; 2014). Hoe kan het dan dat psychopaten het zo ver weten te schoppen in het bedrijfsleven en de politiek?

In dit artikel leg ik eerst uit wat psychopathie is, wat voor onethisch gedrag psychopaten vertonen en hoe psychopathie zich verhoudt tot machiavellisme. Vervolgens bespreek ik de relatie tussen psychopathie en onethisch gedrag en de psychopathieparadox: hoe schadelijk gedrag succesvol kan zijn (voor de persoon zelf). Vervolgens ga ik dieper in op de relatie tussen psychopathie en

bedrijfsschandalen en wat eraan kan worden gedaan. Ik sluit af met aanbevelingen voor de praktijk.

PSYCHOPATHIE: WAT IS HET?

Wanneer u denkt aan psychopathie, denkt u vast aan koele en berekenende seriemoordenaars als Ted Bundy. Echter, psychopaten komen ook voor buiten de gevangenis en zijn in staat om succesvol deel te nemen aan de maatschappij (Cleckley, 1976; Hall & Benning, 2006). Dit inzicht vormt de basis van het onderscheid tussen primaire en secundaire psychopathie (Levenson e.a., 1995). Primaire psychopaten zijn vooral manipulatief, welbespraakt, zelfzuchtig, oppervlakkig, onverantwoordelijk en vertonen een gebrek aan empathie en schuldgevoel. Secundaire psychopaten vertonen vooral impulsief en risicovol gedrag, gaan op zoek naar sensaties en stimulatie en worden gekenmerkt door een parasiterende levensstijl.

Psychopathie is in dit onderscheid niet een 'aan of uit'-fenomeen. Mensen kunnen in meer of mindere mate een primaire of secundaire psychopaat zijn. Primaire psychopathie wordt veelal gemeten met de Levenson Self-Report Psychopathy Measure (Levenson e.a., 1995).

Primaire psychopaten worden vaak gekenschetst als 'succesvolle' psychopaten (Hall & Benning, 2006). Het aspect 'succesvol' slaat op het idee dat deze psychopaten met succes justitie en de gevangenis weten te vermijden en kunnen functioneren in de maatschappij. Dit betekent niet per se dat deze mensen zich niet schuldig maken aan (witteboorden)criminaliteit, maar louter dat zij niet (direct) worden gepakt. Deze 'succesvolle' psychopaten treft men ook aan in het bedrijfsleven: de 'bedrijfspsychopaten'. Zij krijgen, zo blijkt uit eerder onderzoek, vaak goede beoordelingen, zowel in sollicitatieprocedures als op de werkplek (Babiak e.a., 2010). Op basis van dergelijke goede beoordelingen en hun charme tijdens de sollicitatieprocedure zijn bedrijfspsychopaten in staat om posities van hoge status en aanzien te bereiken, waaronder ook leiderschapsposities (Mullins-Sweatt e.a., 2010).

MACHIABELLISME: WAT IS PSYCHOPATHIE NIET?

Alvorens te bespreken met wat voor onethisch gedrag psychopaten worden geassocieerd, is het zaak om een belangrijk misverstand te verhelpen: psychopathie is geen machiavellisme. In 2002 beschreven Paulhus en Williams de zogeheten 'Dark Triad', een verzameling van drie duistere persoonlijkheden: subklinische ('succesvolle') psychopathie, machiavellisme en narcisme. Omdat het meten van elk van deze drie persoonlijkheden afzonderlijk leidt tot lange vragenlijsten, ontwikkelden Jonason en Webster (2010) de zeer korte meetschaal 'Dirty Dozen' van slechts twaalf vragen: vier voor elk construct. Er is echter veel kritiek op deze meetschaal, omdat in het bijzonder de vragen voor machiavellisme en psychopathie veel overlap

vertonen en redelijk sterk met elkaar correleren. Dit betekent dat het statistisch gezien moeilijk is om met deze meetschaal machiavellisme en psychopathie te onderscheiden (Jones & Paulhus, 2014; Miller e.a., 2012). Maar dit houdt niet in dat psychopathie en machiavellisme hetzelfde zijn, louter dat deze meetschaal ontoereikend is om de genuanceerde verschillen tussen beide persoonlijkheidsconstructen in kaart te brengen.

Deels is het begrijpelijk dat machiavellisme en psychopathie op een hoop worden gegooid. Zowel psychopathie als machiavellisme staat voor een heterogene persoonlijkheid, wat betekent dat beide bestaan uit veel afzonderlijke eigenschappen en gedragingen. Zowel psychopathie als machiavellisme is moeilijk te vatten met maar een paar vragen, omdat deze de talrijke aspecten van de betreffende persoonlijkheden niet dekken (Miller e.a., 2012). Zowel psychopaten als machiavellisten manipuleren en liegen, en hechten ook veel waarde aan geld, macht en status (Boddy, 2011b; Jones & Paulhus, 2014). Echter, vooral psychopaten genieten van andermans leed ('Schadenfreude'; James e.a., 2014), gebruiken meer hardere (dwang, intimidatie) dan zachtere beïnvloedingstactieken (vleien en complimenten; Jonason e.a., 2012) en veroorzaken conflicten op het werk (Boddy, 2014). Op het eerste gezicht willen psychopaten

PSYCHOPATEN EN
MACHIABELLISTEN
WILLEN HETZELFDE
BEREIKEN, MAAR DE
MANIER WAAROP
VERSCHILT:
PSYCHOPATEN ZIJN
FELLER, IMPULSIEVER
EN ROEKELOZER

en machiavellisten hetzelfde bereiken. Doch als men verder kijkt, ziet men dat de manier waarop verschilt: psychopaten zijn feller, impulsiever en roekelozer. Daar komt nog bij dat een machiavellist graag 'wint', maar een psychopaat wil ook graag dat de ander verliest (James e.a., 2014; Laurijssen & Sanders, 2016).

PSYCHOPATHIE EN ONETHISCH GEDRAG

Onethisch gedrag betreft het doen van handelingen die illegaal zijn en/of moreel niet worden geaccepteerd door de maatschappij en die schadelijke gevolgen hebben voor anderen (Jones, 1991). Onderzoek laat zien dat psychopaten gepredisposeerd zijn tot het vertonen van onethisch gedrag. Glenn e.a. (2010) demonstreren dat psychopaten een slecht ontwikkelde morele identiteit bezitten. Hoewel psychopaten in staat zijn om goed van slecht te onderscheiden, gebruiken zij dit onderscheid veel minder dan niet-psychopaten bij het maken van keuzen. Anders gezegd, psychopaten wegen morele dilemma's niet of zeer gering mee in hun besluiten. Stevens e.a. (2012) bouwen voort op deze bevindingen en laten zien dat psychopaten inderdaad geneigd zijn om onethische beslissingen te nemen. In lijn met Glenn e.a. (2010) demonstreren zij dat dit komt doordat psychopaten hoog scoren op morele ontkoppeling: psychopaten zijn in staat om steeds onethische keuzen te maken omdat zij deze voor zichzelf weten te rechtvaardigen en zodoende hun eigen keuzen niet immoreel vinden. Er wordt ook wel gezegd dat psychopaten geen moreel kompas hebben. Daar komt nog bij dat psychopaten geen schuldgevoel en empathie kennen (Levenson e.a., 1995). Waar niet-psychopaten zich kunnen inleven in het leed van een ander en het erg vinden om een ander te schaden, is dit afwezig bij psychopaten.

Psychopathie in het bedrijfsleven is geassocieerd met een grote verscheidenheid aan negatieve en onethische gedragingen en gevolgen. Onderzoek naar maatschappelijk verantwoord ondernemen laat zien dat wanneer in een organisatie bedrijfspsychopaten aanwezig zijn, werknemers vinden dat er substantieel minder aan maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt gedaan (Boddy, 2010). In organisaties met overwegend 'normale' managers vindt 89,3 procent van de werknemers dat er aan maatschappelijk verantwoord onderne-

men wordt gedaan. Dit percentage zakt naar 52,5 procent in organisaties met psychopathische werknemers. Ander onderzoek laat zien dat er substantieel meer pesten plaatsvindt in organisaties waar bedrijfspsychopaten aanwezig zijn (Boddy, 2011a). In geval van 'normale' managers rapporteert 54,7 procent van de onderzochte werknemers dat zij wel eens worden gepest, doorgaans minder dan maandelijks. Wanneer bedrijfspsychopaten aanwezig zijn in de organisatie, rapporteert maar liefst 93,3 procent van de werknemers dat zij worden gepest, vaak meer dan wekelijks. Ander onderzoek relateert psychopathie aan contraproductief werkgedrag (CWB): het opzettelijk dwarsbomen van anderen, van het werk en van werkuitkomsten, bijvoorbeeld door te stelen, eigendom te vernietigen, structureel te laat te komen en het aantal gewerkte uren onjuist te registreren en te declareren. Dit onderzoek laat zien dat psychopaten significant meer CWB vertonen dan niet-psychopaten (Boddy, 2014).

Kortom, in een organisatie met psychopaten op de werkplek is er hommeles. Een voor de hand liggende oplossing lijkt om deze mensen simpelweg te ontslaan. Het problematische is evenwel dat psychopaten in staat zijn om door te groeien naar leidinggevende posities (Babiak e.a., 2010; Brooks & Fritzon, 2016; Mullins-Sweatt e.a., 2010), waar zij de beslissingsbevoegdheid, autoriteit en discretie hebben om zaken naar hun hand te zetten. Dit inzicht heeft geleid tot onderzoek waarmee wordt geprobeerd in kaart te brengen hoe psychopaten in leidinggevende posities zich gedragen.

Zo is psychopathie in leidinggevendenden gerelateerd aan destructief leiderschap, of vrijwillig en opzettelijk gedrag door een leidinggevende dat de organisatie en haar leden schaadt of kan schaden (Krasikova e.a., 2013). Concrete voorbeelden van destructief leiderschap zijn het negeren van de wensen en behoeften van anderen, de neiging tot liegen, pesten en valsspelen, het schaden van het welbevinden van anderen en een nadruk op het eigen gewin ten koste van anderen. Laurijssen e.a. (2016) laten zien dat psychopathie in leidinggevendenden inderdaad positief samenhangt met het vertonen van destructief leiderschapsgedrag.

Ander onderzoek laat zien dat psychopathie positief samenhangt met het vertonen van ineffectief leiderschap en negatief met het vertonen van effectief leiderschap (Mathieu & Babiak, 2015; Westerlaken & Woods, 2013). In

vergelijking tot mensen met lagere psychopathiescores, vertonen mensen met hogere psychopathiescores meer passief leiderschapsgedrag (niets doen en de kat uit de boom kijken) en houden zij minder rekening met de belangen van ondergeschikten.

Ondergeschikten lijden onder psychopathische leidinggevendens. Mathieu en Babiak (2015) hebben vragenlijstonderzoek gedaan naar de attitudes van ondergeschikten en hebben bij de leidinggevendens van deze ondergeschikten psychopathie gemeten. Uit dit onderzoek blijkt dat ondergeschikten minder tevreden zijn met hun werk, een hogere neiging hebben om een andere baan te zoeken, minder gemotiveerd zijn op hun werk en meer onverschillig zijn (*job neglect*) naarmate hun leidinggevende hoger scoort op psychopathie.

Afgezien van de negatieve effecten van psychopathie in leidinggevendens op werknemers, schaden psychopathische leidinggevendens de organisatie ook direct. Onderzoek laat zien dat psychopathie gepaard gaat met het nemen van excessief financieel risico, en dan vooral wanneer het gaat om het nemen van financiële beslissingen met andermans geld (Jones, 2013). Een voorbeeld hiervan is dat psychopathie gepaard gaat met doorgaan met gokken zelfs wanneer dit keer op keer leidt tot verlies (Jones, 2014).

Kort samengevat laat onderzoek zien dat de aanwezigheid van bedrijfspsychopaten onder meer gepaard gaat met minder maatschappelijk verantwoord ondernemen, meer pesten en meer CWB. Psychopathie in leidinggevendens gaat gepaard met meer destructief leiderschapsgedrag en minder effectief en meer ineffectief leiderschap. Psychopathie gaat ook gepaard met het nemen van financiële risico's.

DE PSYCHOPATHIEPARADOX

Ondanks de talrijke negatieve bevindingen omtrent bedrijfspsychopaten en psychopathie in leidinggevendens, zijn zij in staat om in topposities te belanden (Mullins-Sweatt e.a., 2010). Op het eerste gezicht is dit merkwaar-

dig: het lijkt onwaarschijnlijk dat bedrijven werknemers rekruteren die manipuleren, liegen en conflict veroorzaken. Hoe krijgen psychopaten het dan toch voor elkaar om stand te houden in organisaties?

Het blijkt dat psychopaten meester zijn in het ophouden van de schijn. Naast de negatieve aspecten van psychopathie, laat onderzoek zien dat psychopathie ook gepaard gaat met 'positieve' aspecten. Met 'positief' wordt in dit geval bedoeld: gedrag dat de werkelijke intenties verhuult (Brooks & Fritzon, 2016). Zo worden psychopaten gekenmerkt door oppervlakkige charme en charisma (Babiak e.a., 2010) en komen ze over als humoristisch (Proyer e.a., 2012). Proyer e.a. (2012) beargumenteren dat lachen en humor kunnen worden gebruikt om anderen te manipuleren. Daarnaast komen psychopaten vaak over als zelfverzekerd en vastbesloten (Babiak e.a., 2010; Brooks & Fritzon, 2016).

Dit tezamen maakt dat psychopathie gepaard gaat met goede beoordelingen in sollicitatieprocedures en in beoordelingen door leidinggevendens (Babiak e.a., 2010). De oppervlakkige charme van de 'bedrijfspsychopaten' lijkt op vriendelijkheid en hun kortzichtigheid, zelfzuchtigheid en gebrek aan empathie en schuld weten zij te verpakken als doortastendheid en daadkracht. Babiak e.a. (2010) laten

zien dat dit ervoor zorgt dat bedrijfspsychopaten worden gezien als uitstekende kandidaten voor managementposities en managementtrainingen, nog meer dan werknemers die laag scoren op psychopathie. Al met al lijken bedrijfspsychopaten te beschikken over karaktereigenschappen die doorgaans wenselijk worden geacht voor topposities (Brooks & Fritzon, 2016).

BEDRIJFSSCHANDALEN: WAT DOE JE ERAAN?

Ondanks de negatieve gedragingen van bedrijfspsychopaten weten zij toch topposities te bereiken. Ze doen het goed in sollicitatieprocedures en krijgen goede beoordelingen van hun meerderen. Op het eerste gezicht lijkt het alsof bedrijfspsychopaten kunnen doen wat ze willen. Maar is dat wel zo?

EEN BEDRIJFS-
PSYCHOPAAT
PROBEERT ONGEZIEN
TE BLIJVEN IN
DE ORGANISATIE
DOOR CHAOS EN
TURBULENTIE TE
VEROORZAKEN

Onderzoek naar bedrijfsschandalen laat een opvallend patroon zien. Een bedrijfsschandaal kan worden gedefinieerd als relatief zeldzaam, waarbij managementfraude plotseling opduikt in combinatie met een significant verschil tussen waargenomen bedrijfssucces en feitelijke economische omstandigheden (Zona e.a., 2013). Zaken die in verband worden gebracht met bedrijfsschandalen zijn onder meer (on)ethisch klimaat en mismanagement, de ‘toon aan de top’, slechte zichtbaarheid van onethisch gedrag door middel van (gebrek aan) controle en auditing, en fraude of frauduleuze rapportage (Soltani, 2014).

Steevast blijkt bij bedrijfsschandalen dat het draait om de zichtbaarheid en repercussies van onethische gedragingen: gebrek aan controle en auditing, ‘plotselinge’ ontdekking van praktijken en het verdoezelen van ‘fouten’ in de boekhouding. Dit wordt in verband gebracht met psychopathie. Boddy (2011a) stelt dat bedrijfspsychopaten proberen ongezien te blijven door chaos en turbulentie te veroorzaken en dat zij hun voordeel proberen te behalen in onduidelijke situaties.

Onderzoek laat zien dat het negatieve gedrag van psychopaten in leidinggevende posities kan worden ingedamd door de situatie om te draaien (Laurijssen e.a., 2016). In een bedrijfscultuur gekenmerkt door duidelijke normen en regels, waarbij elkaars gedrag zichtbaar is en met sancties voor het overtreden van normen en regels gedragen leidinggevend met hogere scores op psychopathie zich ongeveer hetzelfde als mensen met lagere scores op psychopathie.

Op basis van het genoemde onderzoek kan een aantal aanbevelingen worden gedaan om psychopathie op de werkplek te herkennen en om het onethische gedrag van bedrijfspsychopaten in te dammen.

Allereerst zijn er diverse ‘rode vlaggen’ die signaleren dat er mogelijk sprake is van psychopathie op de werkplek. Indien er sprake is van achterkamerpolitiek, veel competitie en weinig samenwerken, pesterijen, chaos en urgentie (dat wil zeggen alles moet snel en het liefst nu), dan is de kans groot dat er binnen de organisatie werknemers en/of leidinggevend aanwezig zijn die hoog zouden scoren op psychopathie (Boddy, 2013; Laurijssen & Sanders, 2016).

Ten tweede is het belangrijk om zich te realiseren dat ondanks de negatieve gedragingen van psychopaten, zij

toch in staat zijn om een schijn van succes, charme en charisma op te houden, hetgeen hen in staat stelt verder te komen in het bedrijfsleven (Babiak e.a., 2010). Hoewel psychopaten daadkrachtig en besluitvaardig overkomen, zijn hun objectieve werkprestaties en leidinggevende kwaliteiten ondermaats, nemen zij excessief financieel risico, en kiezen zij bovenal voor hun eigenbelang en niet voor het belang van de organisatie of andere belanghebbenden (Babiak e.a., 2010; Jones, 2013; 2014; Mathieu & Babiak, 2015; Westerlaken & Woods, 2013).

Ten slotte lijkt onderzoek erop te duiden dat de negatieve gedragingen van psychopaten wel kunnen worden ingedamd. Een bedrijfscultuur met duidelijke normen en regels, zichtbaarheid van elkaars gedrag en sancties bij het overtreden van de normen en regels, zorgt ervoor dat psychopaten zich ongeveer hetzelfde gedragen als niet-psychopaten (Laurijssen e.a., 2016). Echter, dit is een eerste stap en er is tot op heden weinig onderzoek verricht waarbij wordt gezocht naar een oplossing voor de negatieve gedragingen van bedrijfspsychopathie en psychopathie in leidinggevend.

Noten

1. <http://www.look.co.uk/news/donald-trump-quotes-211915>
2. <http://www.goodreads.com/quotes/tag/psychopaths>
3. Voor het leesgemak heb ik het over ‘psychopaten’. Echter, mensen kunnen hoger of lager scoren op psychopathie (Levenson e.a., 1995). Wanneer het gaat om ‘psychopaten’, gaat het om mensen met hogere scores op psychopathie in vergelijking met mensen met lagere scores op psychopathie.
4. <http://www.goodreads.com/quotes/tag/psychopaths?page=2>

Literatuur

- Babiak, P., C.S. Neumann & R.D. Hare (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & the Law*, 28, pp. 174-193.
- Boddy, C.R. (2011a). Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 100, pp. 367-379.
- Boddy, C.R. (2011b). The corporate psychopaths theory of the global financial crisis. *Journal of Business Ethics*, 102, pp. 255-259.
- Boddy, C.R. (2014). Corporate psychopaths, conflict, employee affective well-being and counterproductive work behaviour. *Journal Of Business Ethics*, 121, pp 107-121.
- Boddy, C.R., R.K. Ladyshevsky & P. Galvin (2010). The influence of corporate psychopaths on corporate social responsibility and organizational commitment to employees. *Journal of Business Ethics*, 97, pp. 1-19.

Brooks, N. & K. Fritzson (2016). Psychopathic personality characteristics amongst high functioning populations. *Crime Psychology Review*, 2, pp. 22-44.

Cleckley H. (1976). *The mask of sanity* (5th ed.). St. Louis, MO: Mosby

Dutton, K. (2016, September 1). Would you vote for a psychopath? Research shows that some of the component traits of psychopathy help leaders succeed. Retrieved from https://www.scientificamerican.com/article/would-you-vote-for-a-psychopath/?WT.mc_id=SA_MND_Psychopaths_Sept_Promo&wt.ac=SA_MND_Psychopaths_Sept_Promo

Glenn, A.L., S. Koleva, R. Iyer, J. Graham & P.H. Ditto (2010). Moral identity in psychopathy. *Judgment and Decision Making*, 5, pp. 497-505.

Hall, J.R. & S.D. Benning (2006). The 'successful' psychopath: Adaptive and subclinical manifestations of psychopathy in the general population. In: C.J. Patrick's (Ed.), *Handbook of psychopathy*, New York: Guilford Press, pp. 459-478.

James, S., P.S. Kavanagh, P.K. Jonason, J.M. Chonody & H.E. Scrutton (2014). The Dark Triad, schadenfreude, and sensational Interests: Dark personalities, dark emotions, and dark behaviors. *Personality And Individual Differences*, 68, pp. 211-216.

Jonason, P.K. & G.D. Webster (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22, pp. 420-432.

Jonason, P.K., S. Slomski & J. Partyka (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality And Individual Differences*, 52, pp. 449-453.

Jones, D.N. (2013). What's mine is mine and what's yours is mine: The Dark Triad and gambling with your neighbor's money. *Journal of Research in Personality*, 47, pp. 563-571.

Jones, D.N. (2014). Risk in the face of retribution: Psychopathic individuals persist in financial misbehavior among the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, pp. 109-113.

Jones, D.N., & D.L. Paulhus (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, pp. 28-41.

Jones, T.M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16, pp. 366-395.

Krasikova, D.V., S.G. Green & J.M. LeBreton (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39, pp. 1308-1338.

Laurijssen, L.M. & S. Sanders (2016). Eigen gewin op de werkvloer: Psychopathische persoonlijkheidstrekken positief gerelateerd aan inhaaligheid via competitie. *Gedrag en Organisatie*. (Geaccepteerd.)

Laurijssen, L.M., B.M. Wisse & S. Sanders. Harnessing against psychopathic leaders: Corporate psychopathy, destructive leadership, and the moderating role of ethical culture. (Manuscript in voorbereiding.)

Levenson, M.R., K.A. Kiehl & C.M. Fitzpatrick (1995). Assessing psycho-

pathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, pp. 151-158.

Mathieu, C., C. Neumann, P. Babiak & R.D. Hare (2015). Corporate psychopathy and the full range leadership model. *Assessment*, 22, pp. 267-278.

Miller, J.D., L.R. Few, L.A. Seibert, A. Watts, A. Zeichner & D.R. Lynam (2012). An examination of the Dirty Dozen measure of psychopathy: A cautionary tale about the costs of brief measures. *Psychological Assessment*, 24, pp. 1048-1053.

Mullins-Sweatt, S.N., N.G. Glover, K.J. Derefinco, J.D. Miller & T.A. Widiger (2010). The search for the successful psychopath. *Journal of Research in Personality*, 44, pp. 554-558.

Soltani, B. (2014). The anatomy of corporate fraud: A comparative analysis of high profile American and European corporate scandals. *Journal of Business Ethics*, 120, pp. 251-274.

Paulhus, D.L. & K.M. Williams (2002). The dark triad of personality: narcissism, machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, pp. 556-563.

Proyer, R.T., R. Flisch, S. Tschupp, T. Platt & W. Ruch (2012). How does psychopathy relate to humor and laughter? Dispositions toward ridicule and being laughed at, the sense of humor, and psychopathic personality traits. *International Journal of Law and Psychiatry*, 35, pp. 263-268.

Stevens, G., J. Deuling & A. Armenakis (2012). Successful psychopaths: Are they unethical decision-makers and why? *Journal of Business Ethics*, 105, pp. 139-149.

Wallis, C. (2016). Of Psychopaths and Presidential Candidates. Retrieved from <https://blogs.scientificamerican.com/mind-guest-blog/of-psychopaths-and-presidential-candidates/> (12 augustus).

Westerlaken, K.M. & P.R. Woods (2013). The relationship between psychopathy and the Full Range Leadership Model. *Personality and Individual Differences*, 54, pp. 41-46.

Zona, F., M. Minoja & V. Coda (2013). Antecedents of corporate scandals: CEOs' personal traits, stakeholders' cohesion, managerial fraud, and imbalanced corporate strategy. *Journal of Business Ethics*, 113, pp. 265-283.

Over de auteur

Drs. L.M. Laurijssen is onderzoeker bij de Rijksuniversiteit Groningen. Zijn primaire onderzoeksonderwerp is de relatie tussen financiële beloningsstructuren in de zorg en het gedrag van artsen. Daarnaast werkt hij samen met prof. dr. B.M. Wisse en dr. S. Sanders aan onderzoek naar bedrijfspsychopathie.

