



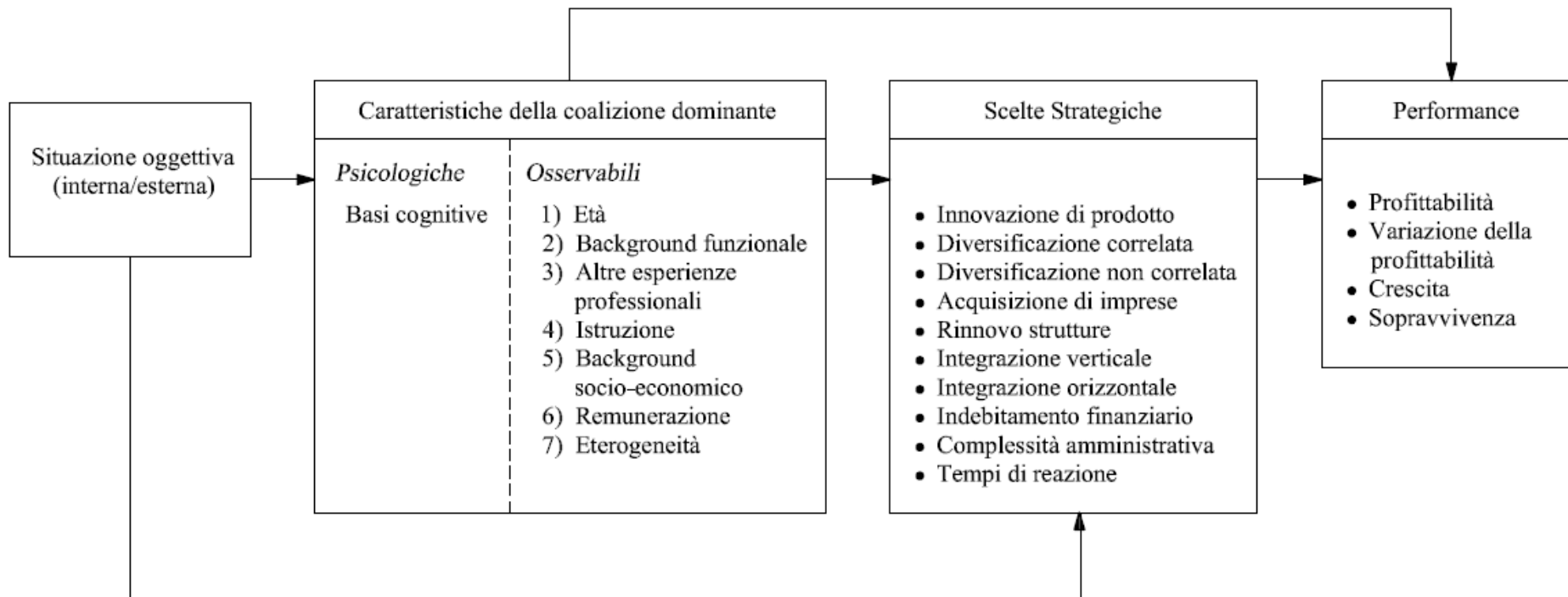
Università degli Studi di Roma Tor Vergata
Facoltà di Economia
Corso di laurea in Economia e Management

Tesi in Processi e Modelli Decisionali d'Impresa
**“Personalità degli executive e
performance aziendali”**

Il Relatore
Chiar.mo Prof. Gianpaolo Abatecola
Il Laureando
Cristina Surace

Quadro teorico di riferimento

- Caratteri socio-demografici e processi decisionali strategici (Hambrick e Mason, 1984)



La prospettiva Upper Echelon. Adattato da "Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers" (Hambrick e Mason, 1984).

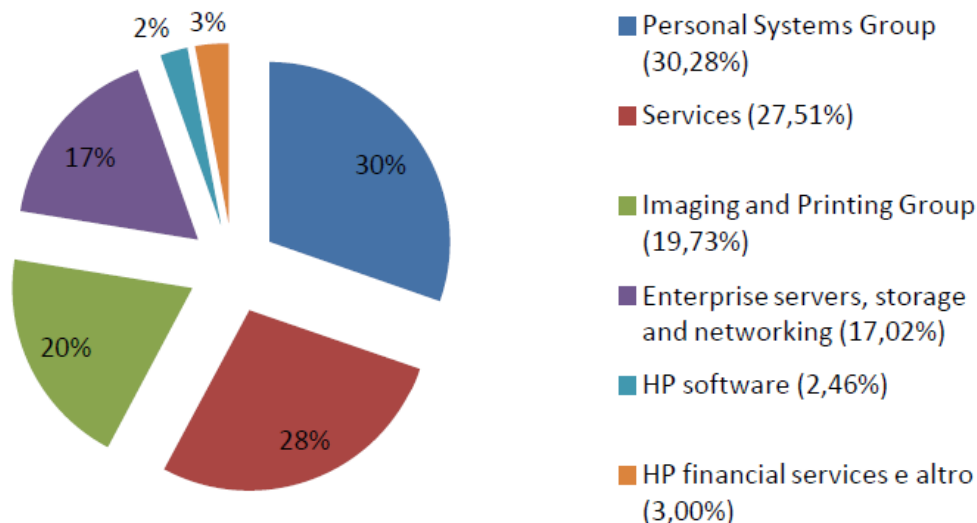
- Narcisismo del CEO (Chatterjee e Hambrick, 2007)

Presentazione del caso: la Hewlett-Packard



La Hewlett-Packard (HP) è una multinazionale statunitense che fornisce prodotti, tecnologie, servizi e soluzioni per i consumatori, per le piccole-medie imprese, per le grandi società, per il settore pubblico.

Ricavi per area di business



Presentazione del caso: I CEO della HP



Carleton S. Fiorina
(luglio 1999 – febbraio 2005)

Robert P. Wayman
(febbraio – marzo 2005)



Mark V. Hurd
(marzo 2005 – agosto 2010)

Cathie Lesjak
(agosto – settembre 2010)



Léo Apotheker
(ottobre 2010 – settembre 2011)

Meg Whitman
(da ottobre 2011)



Analisi del caso: la misurazione del narcisismo

Misurazione indiretta tramite indicatori secondari (Chatterjee e Hambrick, 2007):

1. Il rilievo della foto del CEO nei bilanci della società;
2. L'importanza del CEO nei comunicati stampa dell'impresa;
3. L'impiego di pronomi personali di prima persona singolare;
4. Il rapporto tra la retribuzione monetaria percepita dal CEO e quella del manager pagato meno subito dopo il CEO;
5. Il rapporto tra la retribuzione non monetaria percepita dal CEO e quella del manager pagato meno subito dopo il CEO.

Analisi del caso: la misurazione del narcisismo

1) RILIEVO DELLA FOTO DEL CEO

- 4 punti se il CEO è da solo e se la foto occupa più di metà pagina;
- 3 punti se il CEO è da solo ma la foto occupa meno di metà pagina;
- 2 punti se il CEO è fotografato con altri executive;
- 1 punto se nel bilancio non è presente la foto del CEO.

ANNO	CEO	PUNTI
1999	Fiorina	4
2000	Fiorina	4
2001	Fiorina	3
2002	Fiorina	/
2003	Fiorina	4
2004	Fiorina	/
2005	Hurd	/
2006	Hurd	1
2007	Hurd	1
2008	Hurd	1
2009	Hurd	1
2010	Apotheker	3
2011	Whitman	4

Analisi del caso: la misurazione del narcisismo

2) CEO E COMUNICATI STAMPA

3) CEO E PRONOMI AL SINGOLARE

ANNO	CEO	PRESENZA NEI COMUNICATI STAMPA (%)	% PRONOMI AL SINGOLARE
1999	Fiorina	nd	5,26
2000	Fiorina	10,46	3,87
2001	Fiorina	25,35	2,22
2002	Fiorina	23,13	1,75
2003	Fiorina	8,7	0,69
2004	Fiorina	11,33	nd
2005	Fiorina	31,25	/
2005	Wayman	13,89	/
2005	Hurd	9,61	1,96
2006	Hurd	17,48	0
2007	Hurd	8,24	0
2008	Hurd	11,96	2,50
2009	Hurd	7,02	0
2010	Hurd	10,59	/
2010	Lesjak	10,71	/
2010	Apotheker	4,05	5,38
2011	Apotheker	20,48	/
2011	Whitman	10,64	11,36

Analisi del caso: la misurazione del narcisismo

4) CEO E RETRIBUZIONE CASH

5) CEO E RETRIBUZIONE NON-CASH

ANNO	CEO	Retrib. CASH	Retrib. NON-CASH
1999	Fiorina	0,47	14,82
2000	Fiorina	2,38	2,38
2001	Fiorina	1,16	2,22
2002	Fiorina	2,22	0,37
2003	Fiorina	1,99	0,29
2004	Fiorina	1,95	2,19
2005	Fiorina	-	-
2005	Wayman	-	-
2005	Hurd	1,15	43,52
2006	Hurd	2,02	1,1
2007	Hurd	3,46	1,51
2008	Hurd	0,88	1,74
2009	Hurd	2,11	2,27
2010	Hurd	-	-
2010	Lesjak	-	-
2010	Apotheker	-	-
2011	Apotheker	9,15	2,24
2011	Whitman	0	1,62

Analisi del caso: gli effetti del narcisismo

ANNO	CEO	INDICATORE DI DINAMISMO STRATEGICO	N° ACQUISIZIONI
1999	Fiorina	nd	nd
2000	Fiorina	0,30406	0
2001	Fiorina	0,0844	3
2002	Fiorina	0,33402	1
2003	Fiorina	0,49713	5
2004	Fiorina	0,57891	8
2005	Fiorina	/	0
2005	Wayman	/	1
2005	Hurd	0,41115	5
2006	Hurd	0,09786	7
2007	Hurd	0,09167	12
2008	Hurd	0,35123	7
2009	Hurd	0,31699	1
2010	Hurd	/	4
2010	Lesjak	/	2
2010	Apotheker	0,17528	0
2011	Apotheker	/	3
2011	Whitman	0,08957	0

DINAMISMO
STRATEGICO E
ACQUISIZIONI

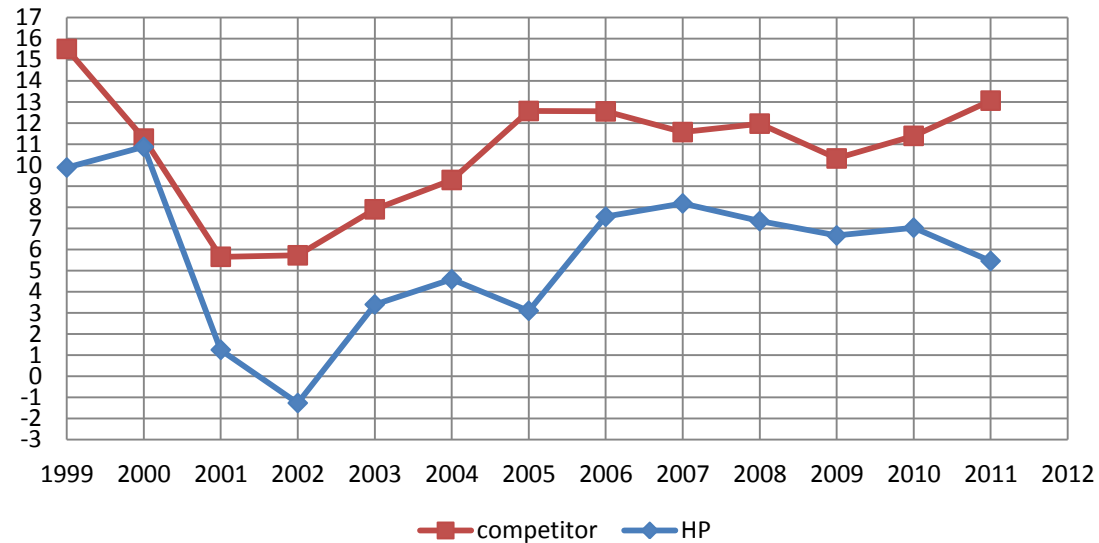
Compaq (24,2
miliardi di dollari)

EDS (13 miliardi
di dollari)

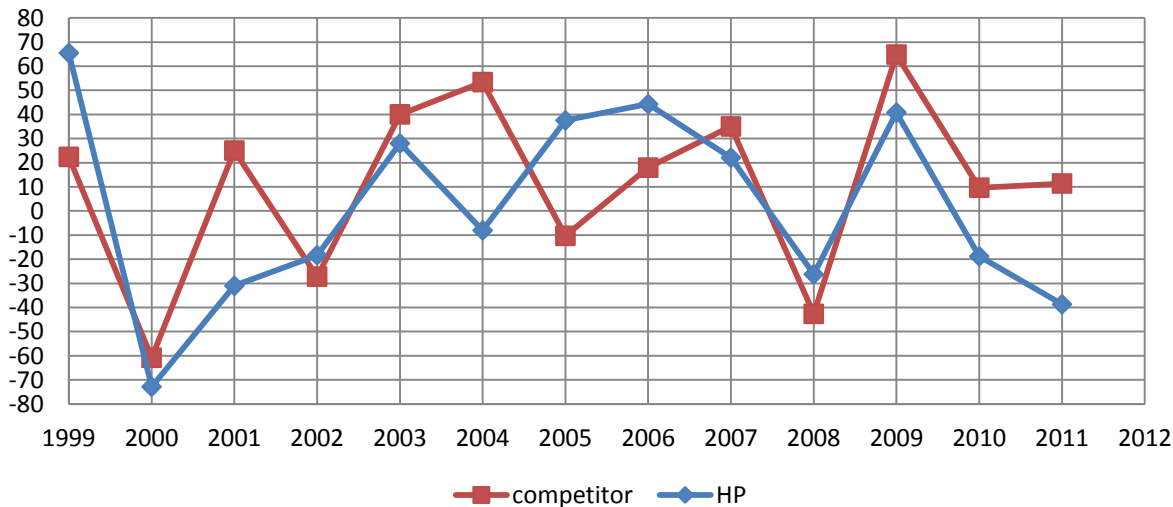
Analisi del caso: gli effetti del narcisismo

PERFORMANCE
DELL'IMPRESA

ROA (1999-2011)



TSR (1999-2011)



1999-2005: Fiorina

2005: Wayman

2005-2010: Hurd

2010-2011: Apotheker

2011: Whitman

Discussione dei risultati

L'analisi dei tratti della personalità da parte degli studiosi di management e organizzazione aziendale è relativamente recente e i risultati emersi dai vari studi non possono ancora essere considerati come definitivi.

L'analisi effettuata sugli amministratori delegati della Hewlett-Packard che si sono succeduti negli ultimi anni sembra aver confermato le recenti evidenze in materia (Chatterjee e Hambrick, 2007).

Infatti, alla luce degli aspetti considerati, Fiorina potrebbe essere considerata "narcisista", mentre Hurd no.

Solo il TSR e la retribuzione relativa non hanno ottenuto valori in linea con tale affermazione.