

**Insper Instituto de Ensino e Pesquisa
Faculdade de Economia e Administração**

Aluno: Felipe Matheus Del Gelmo
Orientador: Luciana Carvalho de Mesquita Ferreira

**OS EFEITOS DE NARCISISMO NO DESEMPENHO
ORGANIZACIONAL**

Palavras Chaves: Narcisismo; Personalidade dos CEOs; Decisões Estratégicas;
Riscos; Desempenho Organizacional

São Paulo
2015

Apresentação

Os efeitos do time de executivos de alto escalão (top management team; TMT) é foco de interesse tanto do ponto de vista acadêmico como também da prática gerencial. Apesar de haver algum consenso sobre o papel do TMT no gerenciamento das organizações, ainda há espaço, sobretudo na literatura acadêmica, para se explorar e compreender como os executivos das organizações afetam as respostas e resultados organizacionais. Em que dentre vários fatores importantes para a resposta destes resultados, a personalidade, dos agentes de mercado, tem alto grau de correlação com as decisões tomadas.

Assim, seguindo os processos acadêmicos de estudo, este projeto vem acompanhar a linha de pensamento de alguns pesquisadores sobre a relevância da personalidade nas tomadas de decisões, como, por exemplo, Hambrick Donald C., a fim de evidenciar se estas características individuais, tendo foco, principalmente, no narcisismo, está inserido e refletido nas decisões dos CEOs das empresas brasileiras.

Objetivo

A pesquisa endereça a nova frente de estudos que visam explorar e explicar melhor de que maneira características individuais de um CEO afetam a estratégia organizacional. Assim, acompanhando estes emergentes estudos, que incluem por exemplo traços de personalidade dos CEO's em relação às estratégias organizacionais adotadas (Chatterjee and Hambrick, 2007; Chin et. Al., 2013), esse projeto tem por objetivo discutir quais os efeitos do narcisismo dos executivos principais no desempenho financeiro das organizações e também identificar os riscos que tal característica pode trazer para o mercado, investidores e acionistas.

Estrutura Metodológica

Para alcançar os objetivos propostos, este projeto de pesquisa conta com uma metodologia que combina técnicas de pesquisa qualitativa e quantitativa. Seguindo

trabalhos recentes que empiricamente testaram a variável de interesse (Chatterjee and Hambrick, 2007; Chin et. Al., 2013), especificamente narcisismo, essa pesquisa pretende utilizar análise de conteúdo (Weber, 1990) para mensurar o grau de narcisismo de CEOs. A partir dessa variável central da pesquisa, os demais dados relevantes serão coletados em bases tais como Economatica e Compustat. Tal como descrito a seguir.

Projeto

Objetivo: analisar e mensurar os riscos atrelados a comportamentos narcisistas nas organizações.

Natureza: empírica

Estrutura Metodológica: O uso de narcisismo como mediador de respostas organizacionais não é novo e vem se demonstrando como característica importante da liderança para explicar fenômenos organizacionais. Ademais, do trabalho *It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Office and Their Effects on Company Strategy and Performance* de Donald C. Hambrick e Arijit Chatterjee (2007) tem-se a hipótese de que quanto maior a tendência narcisista de um CEO, maior é a variabilidade do desempenho da empresa. Ou seja, este projeto irá tentar testar tal hipótese para as empresas brasileiras. Assim, para avaliar o efeito do narcisismo serão coletados dados não-intrusivos de narcisismo de liderança bem como dados organizacionais sobre o desempenho de empresas brasileiras, diversos anos e setores. A validação dos dados e métricas de narcisismo será feita com base na metodologia adotada por Chatterjee e Hambrick (2007) e (2011) e os dados serão coletados em relatórios anuais, mídias sociais e press releases.

Após a classificação dos níveis de narcisismo dos CEO's citado acima, será montado duas carteiras ativas de investimento. A primeira será composta pelas empresas brasileiras que apresentam os CEO's mais narcisistas, enquanto a segunda pelos níveis mais baixos de narcisismo. Então, será calculado o retorno esperado e a variabilidade das respectivas carteiras, com o intuito de compará-las para verificar se as empresas que contém Ceo's mais narcisistas apresentam maiores riscos, o que iria de encontro com os estudos de Hambrick e Chatterjee.

Resultados Esperados

Este projeto espera comprovar a hipótese de Chatterjee e Hambrick (2007) para as empresas brasileiras, de que a variabilidade do desempenho da organização é diferente conforme os níveis de narcisismo de seus respectivos presidentes. Além disso, este estudo acompanharia a mudança da cultura financeira de se avaliar somente dados quantitativos, pois, se validado a hipótese deste projeto, fica evidente que para se ter uma análise mais profunda de uma empresa é fundamental também observar as características de personalidades do TMT – medida qualitativa, já que estas irão moldar o futuro das decisões estratégicas e de investimentos das organizações.

Cronograma do Projeto

| | Agosto (2015) | Setembro (2015) | Outubro (2015) | Novembro (2015) | Dezembro (2015) | Janeiro (2016) | Fevereiro (2016) | Marco (2016) | Abril (2016) | Maió (2016) | Junho (2016) | Julho (2016) |
|-----------------------|------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Coleta de Dados | | | | | | | | | | | | |
| Verificação dos Dados | | | | | | | | | | | | |
| Aplicação dos Dados | | | | | | | | | | | | |
| Conclusão do Projeto | | | | | | | | | | | | |

Referências Bibliográficas

Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. 2007. It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52(3): 351-386.

Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. 2011. Executive Personality, Capability Cues and Risk Taking How Narcissistic CEOs React to Their Successes and Stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56(2): 202-237.

Robert Philip Weber, ed. Basic content analysis. No. 49. Sage, 1990.

Herrmann, P. & Nadkarni, S. 2013. Managing strategic change: The Duality of CEO Personality. *Strategic Management Journal* (2013).