

- Luiss Open - <https://open.luiss.it> -

Personalità, bias decisionali e prestazioni manageriali

Un filone di ricerca relativamente nuovo e promettente riguarda l'impatto di alcuni tratti di personalità dei manager sulla qualità delle loro decisioni strategiche e, indirettamente, sulla performance delle aziende che dirigono. Ad esempio, alcuni studi hanno evidenziato come una quota consistente di manager – i cosiddetti *corporate psychopaths* – sembrerebbe caratterizzata da tratti psicologici riconducibili a ben noti disturbi di personalità, come il disturbo antisociale e narcisistico, ed alla psicopatia (Wales et al., 2013). I *corporate psychopaths* tenderebbero più spesso della media a assumere rischi eccessivi ed a perpetrare comportamenti scorretti, tra cui frodi contabili, manipolazione di titoli azionari, decisioni che portano a perdite eccessive ed immotivate di posti di lavoro, nonché danni ambientali. Si ritiene, infine, che i *corporate psychopaths* che operavano nelle banche e sui mercati finanziari abbiano contribuito in maniera significativa alla crisi finanziaria globale del 2007-2008.

A rafforzare quest'ipotesi giungono anche i risultati di molti studi dell'ambito della psicologia clinica e delle neuroscienze, i quali sembrano suggerire che i disturbi di personalità come l'antisocialità, la psicopatia e il narcisismo siano associati a una serie di distorsioni e fallacie nel giudizio e nella presa di decisioni. Tra questi, il temporal discounting e la propensione al rischio sono tra le più studiate.

Il concetto di temporal discounting si riferisce alla capacità di sacrificare un modesto guadagno immediato per ottenerne uno superiore in futuro. Questo costrutto ha un impatto rilevante in molti ambiti decisionali, come i comportamenti di risparmio, le decisioni sull'occupazione e sull'istruzione, il risparmio energetico, i comportamenti sanitari e le decisioni finanziarie. Il temporal discounting diventa disfunzionale (eccessiva tendenza verso il perseguimento di benefici immediati a discapito di maggiori guadagni futuri) in presenza di alcuni disturbi della personalità tra cui l'antisocialità (Turner et al., 2017) e il narcisismo (Buelow & Brunell, 2014).

La propensione al rischio, invece, viene definita come una scelta *consapevole e deliberata* di intraprendere comportamenti pericolosi, a causa delle possibili perdite o danni associati, che però, allo stesso tempo, offrono l'opportunità di ottenere una qualche forma di ricompensa o vantaggio. Anche l'eccessiva propensione al rischio sembra associata a disturbi di personalità: il cosiddetto "narcisismo grandioso" è associato a comportamenti rischiosi in ambito finanziario, sanitario, di sicurezza e sociale (Wales et al., 2013). Analogamente, il disturbo antisociale di personalità è caratterizzato da una maggiore impulsività e minori capacità di inibizione (Swann et al., 2009), aspetti altamente correlati con comportamenti a rischio.

Pertanto, poiché i manager – e in modo particolare i top manager – svolgono un fondamentale ruolo strategico e di leadership, diventa estremamente importante comprendere l'impatto specifico che le loro caratteristiche di personalità possono avere sul modo in cui prendono le decisioni e, in ultima analisi, sulle performance d'impresa.

Al fine di studiare questi aspetti, stiamo raccogliendo dati da una vasta coorte di manager attualmente iscritti ai programmi Executive della LUISS Business School. Le misure sperimentali impiegate nello studio includono un compito di scelta intertemporale atto a valutare le preferenze individuali nel temporal discounting (Calluso et al., 2020). Una seconda misura sperimentale, il Balloon Analogue Risk Task è volta a misurare la propensione al rischio individuale. La presenza di particolari tratti della personalità viene testata utilizzando il Personality Belief Questionnaire che è in grado di individuare una specifica tipologia cui il rispondente appartiene (tra le seguenti: Dipendente, Evitante, Passivo-Aggressivo, Ossessivo, Antisociale, Narcisista, Istrionico, Schizoide and Paranoide) – e la Levenson Self-Report Psychopathy Scale, atta a valutare i tratti di psicopatia primaria (cioè, la tendenza a comportamenti egoisti, noncuranti e manipolativi verso gli altri) e secondaria (cioè, la tendenza verso l'impulsività, uno stile di vita autodistruttivo e disprezzo per le regole). Infine, per testare le prestazioni manageriali abbiamo impiegato la scala di orientamento imprenditoriale, che misura le dimensioni specifiche dell'innovatività organizzativa, dell'atteggiamento di rischio aziendale e della proattività imprenditoriale.

La raccolta dei dati è ancora in corso; tuttavia, i risultati preliminari sembrano confermare le nostre ipotesi: tra la coorte di manager, i punteggi associati alle scale di antisocialità, narcisismo e psicopatia sono più alti rispetto alle altre dimensioni della personalità. Inoltre, i manager mostrano una tendenza verso un discount rate elevato – ovvero, tendono a sacrificare possibili benefici a lungo termine per ottenere modesti vantaggi nell'immediato – ed a mostrare una marcata tendenza verso comportamenti inclini al rischio. Saranno necessari ulteriori dati per aumentare la dimensione campionaria al fine di confermare statisticamente questi risultati preliminari e per stabilire un collegamento con le prestazioni manageriali.

References

- Buelow, M. T., & Brunell, A. B. (2014). Facets of grandiose narcissism predict involvement in health-risk behaviors. *Personality and Individual Differences, 69*, 193–198. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.031>
- Calluso, C., Pettorruso, M., Tosoni, A., Carenti, M. L., Cannito, L., Martinotti, G., Di Giannantonio, M., & Committeri, G. (2020). Cognitive dynamics of intertemporal choice in gambling disorder. *Addictive Behaviors*.
- Turner, D., Sebastian, A., & Tüscher, O. (2017). Impulsivity and Cluster B Personality Disorders. *Current Psychiatry Reports, 19*(3). <https://doi.org/10.1007/s11920-017-0768-8>
- Wales, W. J., Patel, P. C., & Lumpkin, G. T. (2013). In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance. *Journal of Management Studies, 50*(6), 1041–1069. <https://doi.org/10.1111/joms.12034>

Article printed from Luiss Open: <https://open.luiss.it>

URL to article: <https://open.luiss.it/2020/05/29/personalita-bias-decisionali-e-prestazioni-manageriali/>

Copyright © 2020 Luiss Open. All rights reserved.