

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی

محمود حسن زاده کوچو

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول).

m.hasanzadeh93@gmail.com

امین مهدی نیا اسبویی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

a_mehdinia_e@yahoo.com

چکیده

یکی از منابع دولت، وصول مالیات از شرکت‌ها است. شواهد تجربی نشان می‌دهد که شرکت‌ها در تلاشند مالیات بر درآمد خود را کاهش داده یا به تعویق بیندازند. اجتناب مالیاتی از جمله ابزارهایی است که شرکت‌ها ممکن است برای کاهش مالیات در صورت لزوم استفاده کنند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی است. به همین منظور، داده‌های مربوط به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ده ساله بین سال‌های ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۱ برای ۹۵ شرکت استخراج و از نرم‌افزار آماری ایویوز ۸ استفاده گردید. پژوهش حاضر از بعد نتیجه، یک پژوهش کاربردی است. پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بدین معنی که هر چه میزان خودشیفتگی مدیران افزایش یابد اجتناب مالیاتی نیز افزایش می‌یابد.

واژگان کلیدی: مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیران، اجتناب مالیاتی.

مقدمه

دولت‌ها همواره در زمان‌ها و مکان‌های گوناگون باید در خصوص برآورده کردن نیازها و خواسته‌های اساسی، همچون ایجاد شغل، برقراری امنیت داخلی و ملی، تثبیت قیمت‌ها و غیره، در برابر مردم پاسخگو باشند. بدیهی است برای دستیابی به اهداف فوق، برخورداری از منابع مالی کافی ضروری است. بنابراین عجیب نیست مالیات از دیرباز موضوع مطرحی در جوامع باشد و توجه نهادها و افراد مختلف را به خود جلب کند. به دلیل نقش خاص مالیات و تأثیر بدیهی آن بر جوامع و دولت‌ها، موضوع مالیات، قوانین و سازوکارهای مربوط به آن، در کانون توجه صاحب نظران اقتصاد، مالیه عمومی، سیاستمداران و حتی عموم مردم قرار گرفته است. در نتیجه، قوانین مالیاتی از جمله قوانین اصلی در زمینه‌های اقتصادی، شاید یکی از مهمترین ابزار اعمال سیاست‌های اقتصادی دولت است. مالیات یکی از ابزارهای مهمی است که دولت‌ها به کمک آن در متغیرهای کلان اقتصادی، مانند رشد اقتصادی، تورم و بیکاری و تخصیص منابع، اثر می‌گذارند. در واقع مالیات قسمتی از درآمد و دارایی افراد است که به منظور پرداخت مخارج عمومی و اجرای سیاست‌های مالی در راستای حفظ منافع اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور، به موجب قوانین و از طریق اهرم‌های اداری و اجرایی دولت، از افراد و بنگاه‌ها وصول می‌شود. در گذشته، هدف از وضع و اخذ مالیات تأمین مالی دولت بود، اما به تدریج با آشکار شدن آثار اقدامات مالی دولت، مالیات ابزاری برای رشد، ثبات و کاهش نابرابری تلقی شد و در کانون توجه قرار گرفت (مهرانی و سیدی، ۱۳۹۳).

اجتناب از مالیات از دیدگاه سنتی و مرسوم خود یک فعالیت حداکثرکننده ارزش تلقی می‌شود که ثروت را از دولت به سهامداران شرکت منتقل می‌کند. در چارچوب تئوری نمایندگی، تحقیقات اخیر استدلال می‌کنند که فعالیت‌های اجتناب از

مالیات، می‌تواند امکان رفتارهای فرصت‌طلبانه را به مدیریت بدهد. اجتناب از مالیات، نوعی استفاده از خلأهای قانونی در قوانین مالیاتی در جهت کاهش مالیات است که می‌تواند از طریق انتقال درآمد به یک منطقه با مالیات کم و یا قیمت-گذاری انتقالی انجام شود. با توجه به تعاریف مطرح شده در این زمینه، اجتناب مالیاتی بیانگر یک استراتژی مستمر و پایدار در زمینه برنامه‌ریزی مالی استراتژیک است که در برگیرنده فعالیت‌های کاملاً قانونی است که از آنجا می‌توان به هدایت منابع واحد تجاری در جهت فعالیت‌های معاف از مالیات از جمله سرمایه‌گذاری در اوراق مشارکت، مطرح کردن معاملات و رویدادها در یک محدوده زمانی معین جهت استفاده از مزایای مالیاتی و استفاده از روش‌های حسابداری که صرفه‌جویی مالیاتی (سپر مالیاتی) بیشتری ایجاد می‌کنند، اشاره نمود (مدبری و جعفرزاده بی شک، ۱۳۹۸؛ رضایی و جعفری نیارکی، ۱۳۹۴). تحقیقات اخیر صورت گرفته از علوم مدیریت و حسابداری نشان می‌دهد که رفتار مدیران در قبال مسائل مالی یکی از متغیرهای پرنفوذ بر عملکرد بنگاه اقتصادی در نظر گرفته شود که می‌تواند منجر به کارایی و بهره‌وری بالاتر شود. آنگاه می‌توان چنی ادعا کرد که ویژگی‌های رفتاری مدیران می‌تواند نقش اصلی در تعیین ساختار بنگاه اقتصادی ایفا کند.

در طی دهه اخیر اندیشمندان مالی جهان سعی در تبیین و یافتن علل موارد خاص با کمک گرفتن از سایر علوم همانند روانشناسی و علوم اجتماعی بوده‌اند. یکی از مطالعاتی که در این زمینه به سرعت گسترش یافت و تا حدودی توانست پدیده‌های مذکور را تبیین کند، ادغام نظریه‌های اقتصادی با نظریه‌های رایج در روانشناسی بود که موجب شکل‌گیری مطالعاتی مستقلی در دانش مالی با عنوان مالی رفتاری شد (خواجه‌وی و همکاران، ۱۳۹۵). در الگوی اقتصاد مالی سنتی، فرض می‌شود تصمیم‌گیرندگان رفتار عقلایی دارند و همواره به دنبال حداکثر شدن مطلوبیت خود هستند (هاکبارث، ۲۰۰۸)؛ اما پژوهشگران تجربی بر این باورند گاهی اوقات برای یافتن پاسخ معماهای مالی، باید این احتمال پذیرفته شود که ممکن است تصمیم‌گیرندگان به طور عقلایی رفتار نکنند. به بیانی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز جزء عوامل مهم در تصمیم‌گیری‌ها به حساب می‌آید (برتراند و اسکوار، ۲۰۰۳). یکی از این ویژگی‌های شخصیتی، خودشیفتگی مدیران، یکی از مهمترین مفاهیم مالی مدرن است که هم در تئوری‌های مالی و هم روانشناسی جایگاه ویژه‌ای دارد (موسوی شیری و همکاران، ۱۳۹۹).

خودشیفتگی به‌عنوان یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی مطرح است (فاستر و همکاران، ۲۰۱۱). خودشیفتگی در بین مدیران می‌تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌های چون: استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. طبیعتاً، خودشیفتگی در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زده و در پی توجه و ستایش دیگران هستند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷). خودشیفتگی که به طور گسترده به عنوان یک اختلال شخصیت مورد مطالعه قرار گرفته است، در بین مدیران دارای نشانه‌هایی چون: قدرت‌طلبی، خودنمایی، برتری‌جویی، غرور، استثمارطلبی، محق بودن و خودکفایی به خود است (راسکین و تری، ۱۹۸۸)؛ و کمپیل و کمپیل (۲۰۰۹). در بیش‌تر حالات مدیران خودشیفته در پی دستیابی به دستاوردهای بزرگ در شرکت هستند. آنان، به سمت‌وسوی اجرای اقدامات جسورانه استراتژیکی عملیاتی و انجام کسب‌وکارهای مخاطره‌آمیز سوق پیدا کرده (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷)؛ اولسن و همکاران، ۲۰۱۴؛ و اولسن و استکلبرگ، ۲۰۱۶)، به نحوی که این تصمیم‌ها منتهی به سود یا زیان فراوان در پایان سال مالی خواهد شد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷). از این جهت، مدیران یاد شده در پی کسب بهترین عملکرد، بیشترین تلاش را برای انجام فعالیت‌هایی صورت می‌دهند که موجب گردد شرکت مالیات کمتری پرداخت نماید. بنابراین با توجه به مطالب یاد شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این پرسش است که آیا خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی شرکت‌ها تأثیر دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودشیفتگی مدیران و اجتناب مالیاتی شرکتها

خودشیفتگی یک ویژگی شخصیتی است که طیف گسترده‌ای از رفتارها را در بر می‌گیرد، که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از احساس بی‌حوصلگی، تصویری بسیار متورم و غیر واقعی از خود، لاف زدن اجباری، غرور و نیاز دائمی به چاپلوسی (مورف و رودوال، ۲۰۰۱).

انسان‌های خودشیفته مشتاق موقعیت و به رسمیت شناختن هستند و برخی برای رسیدن به اهداف خود قانون را زیر پا می‌گذارند. آنها اغلب دیگران را دارای شایستگی کمتر از خود می‌دانند، و اعتماد به نفس بیش از حد، آنها را در معرض خطر تصمیم‌گیری‌های نادرست قرار می‌دهد (فاستر و همکاران، ۲۰۱۱). چنین رفتارهایی معمولاً فراتر از حوزه زندگی خصوصی ظاهر می‌شوند و بر محیط کاری تأثیر می‌گذارند که در آن اعمال و تصمیمات خودخواهانه می‌تواند نه تنها برای اعضای گروه، بلکه برای مجموعه‌های گسترده‌تری از ذینفعان آسیب‌زا باشد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷).

ویژگی‌های خودشیفتگی که معمولاً مشاهده می‌شود، مانند کاریزما، متقاعدسازی، و میل به توجه و تحسین، در واقع به مدیران کمک می‌کند تا از نردبان رهبری شرکت بالا بروند (کمپبل و همکاران، ۲۰۱۱).

مدیران خودشیفته به طرق مختلف بر سازمان‌های خود تأثیر می‌گذارند، خواه مربوط به عملکرد پرنوسان، تقلب، مدیریت درآمد، یا اتخاذ سیاست‌های شرکتی جسورانه، مانند تغییرات گسترده در استراتژی سازمانی و اکتساب‌های تجاری جسورانه باشد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷؛ اولسن و همکاران، ۲۰۱۴).

لازم به ذکر است که مدیران عامل خودشیفته همچنین می‌توانند بر سیاست‌های مالیاتی شرکت‌ها تأثیر بگذارند. آنها ممکن است اتخاذ استراتژی‌های تعویق پرداخت یا استفاده از مکانیسم‌های قانونی و غیرقانونی را برای کاهش بار مالیاتی شرکت در دستور کار قرار کنند. این کاهش به عنوان اجتناب مالیاتی نامیده می‌شود (هانلون و هیترمن، ۲۰۱۰).

از دیدگاه نظری، فرضیه سلسله مراتب بالاتر همبرینگ و مپسون (۱۹۸۴) بیان می‌کند خصوصیات مدیران ارشد، سبک تصمیم‌گیری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. روانشناسان به این نتیجه رسیدند افرادی که خودشیفته هستند، امکان موفقیت خود را بیش از حد ارزیابی می‌کنند، موفقیتشان را مدیون توانایی‌های خود می‌دانند و نقش شانس و عوامل خارجی را در این امر کمتر از حد ارزیابی می‌کنند (ون و همکاران، ۲۰۰۷). خودشیفتگی ویژگی شخصی است که می‌تواند به صورت اریب رفتاری و داشتن اعتقادهای غیرواقعی (مثبت) در رابطه با هر یک از جنبه‌های پیشامد در وضعیت بی-اطمینانی تعریف شود، در اینصورت در برآورد میانگین اغراق خواهد شد (اسکالا، ۲۰۰۸).

مدیر خودشیفته، به طور نظام‌مندی بازده آتی ناشی از پروژه‌های سرمایه‌گذاری را بیش از حد تخمین می‌زند یا به بیانی، احتمال و اثر رویدادهای مطلوب بر جریان‌های نقدی شرکت را بیش از حد برآورد می‌کند و احتمال و اثر رویدادهای نامطلوب بر جریان‌های نقدی شرکت را کمتر از حد تخمین می‌زند (هیتن، ۲۰۰۲)، بنابراین انتظار می‌رود مدیرانی که خودشیفته هستند، مخارج سرمایه‌ای بیشتری داشته باشند (بن و همکاران، ۲۰۱۰) و سرمایه‌گذاری بیش از حدی در پروژه‌های سرمایه‌گذاری انجام دهند (مالمن‌دیر و تیت، ۲۰۰۵). به سبب این افزایش سرمایه‌گذاری در مخارج سرمایه‌ای (دارایی‌های ثابت) هزینه استهلاک افزایش می‌یابد، هزینه‌ای که به سود کمتر و هزینه مالیات کمتر می‌انجامد. همچنین افزایش سرمایه‌گذاری به هزینه عملیاتی بیشتر منجر می‌شود. این افزایش در هزینه‌های عملیاتی سبب می‌شود درآمد مشمول مالیات شرکت کمتر شود و در نهایت، هزینه مالیات شرکت کاهش یابد. در واقع، خودشیفتگی مدیریتی، از طریق تخمین بیش از حد صرفه‌جویی مالیاتی در برنامه‌ریزی مالیاتی، تخمین کمتر از حد هزینه‌های تحمیل شده ناشی از سرمایه‌گذاری در برنامه‌ریزی مالیاتی یا ترکیبی از این دو، میزان سرمایه‌گذاری در طرح‌های کاهنده مالیات را افزایش می‌دهد و به افزایش اجتناب مالیاتی منجر می‌شود (عباس زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ چایز و همکاران، ۲۰۱۴).

پیشینه پژوهش

حسن زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکتها پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکتها تاثیر منفی و معناداری دارد. اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل اینکه تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان است، فعالیت و عملکرد سازمان دچار اختلال خواهد شد.

سلیمانی امیری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی پرداختند. خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) حاکی از آن است که رفتار افراد به منشأها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است. رهبری سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده در روانشناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. لذا پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

قدرتی زوارم و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی سطح هورمون تستوسترون مدیرعامل و گزارشگری مالی متقلبانه پرداختند. نمونه‌ای متشکل از ۸۶ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ انتخاب گردیده است و با بهره‌گیری از الگوی رگرسیون لجستیک مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که میزان بالای هورمون تستوسترون مدیرعامل، باعث افزایش گزارشگری مالی متقلبانه در شرکت می‌شود.

مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکتها پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش؛ مدیران خودشیفته، ممکن است آگاهانه، اطلاعات ارسالی برای متقاعدکردن سرمایه‌گذاران را که پروژه‌های در حال اجرا و با آینده امیدوارکننده‌ای دارند، تحریف کنند. بروز این پدیده در بین مدیران، باعث خواهد شد که با استفاده از روش‌های مختلف، تلاش کنند تا افشای اطلاعات اختیاری به سرمایه‌گذاران و سایر سهام‌داران را کاهش دهند.

خواجوی و رحمانی (۱۳۹۷) به بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که دو شاخص هورمون تستوسترون مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تاثیر مثبتی بر نوسان پایین به بالا (به عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند. همچنین دو شاخص هورمون تستوسترون مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تاثیر منفی بر دوره سقوط قیمت سهام (به عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند.

نمازی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکتها پرداختند. نتایج آماری آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که در بین گروه‌های دارای استراتژی تجاری مختلف (استراتژی تدافعی، تحلیل‌گرایانه و تهاجمی)، خودشیفتگی مدیران اختلاف معناداری با یکدیگر دارند که در این راستا، بیشترین تاثیر خودشیفتگی مدیران روی استراتژی تدافعی و کمترین تاثیر آن روی استراتژی تحلیل‌گرایانه است.

کاو و ژو (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و بازده سهام پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران تاثیر مثبت و معناداری بر بازده سهام دارد.

بوزویتینا و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین بیش‌اعتمادی مدیران، خودشیفتگی مدیران و مسئولیت اجتماعی شرکتها پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران و اعتماد بیش از حد مدیران بر مسئولیت اجتماعی شرکتها تاثیر مثبت و معنادار دارد.

سوشا و دژی (۲۰۲۰) به بررسی خودشیفتگی مدیران و نوآوری پرداختند. ادبیات قبلی در مورد نوآوری سازمانی عمدتاً بر تأثیر محدودیت‌های بیرونی مدیران یا تجارب شخصی آنها از دیدگاه تئوری نمایندگی و تئوری برند متمرکز است، اما تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل که توسط ناخودآگاه خود او بر تصمیمات نوآوری سازمانی شکل می‌گیرد نادیده می‌گیرد. ویژگی‌های خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر قوی‌تری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت در شرکت‌های خصوصی نسبت به شرکت‌های دولتی دارد.

رزاک و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی نقش خودشیفتگی مدیران در ایجاد ارزش شرکت پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که خودشیفتگی مدیران تأثیر منفی و معناداری (۰/۰۳۸) بر ایجاد ارزش شرکت‌ها دارد. بدین معنی که با افزایش میزان خودشیفتگی مدیران سطح ارزش شرکت‌ها کاهش می‌یابد.

کونتسا و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی خودشیفتگی مدیران و مدیریت سود پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیر عامل خودشیفته ارتباط مثبتی با مدیریت سود دارد. این بدان معناست که یک مدیرعامل خودشیفته تمایل به مدیریت سود شرکت برای تحقق منافع خود دارد، که می‌تواند دیدگاه جدیدی در نظریه نمایندگی ایجاد کند.

بوئل و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ریسک‌پذیری در بانک‌های آمریکا پرداختند. در این مطالعه، پژوهشگران بررسی می‌کنند که چگونه خودشیفتگی مدیر عامل، در ترکیب با شیوه‌های حاکمیت شرکتی، بر ریسک‌پذیری سازمانی تأثیر می‌گذارد و چگونه این به نوبه خود بر انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در برابر شرایط محیطی تأثیر می‌گذارد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیر عامل بر ریسک‌پذیری بانک‌ها تأثیر مثبت داشته است.

مارکز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و افشای اطلاعات پرداختند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که مدیران خودشیفته تمایل بیشتری دارند تا افشای بیشتری ارائه دهند تا چهره بزرگ خود را بیشتر تقویت کنند اما این تمایل با افزایش سن مدیرعامل کاهش می‌یابد.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش به تبعیت از اولسن و همکاران (۲۰۱۴)، اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶)، اسکات و همکاران (۲۰۱۷)، مشایخ و همکاران (۱۳۹۹)، سلیمانی امیری و همکاران (۱۴۰۱) و حسن زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی (۱۴۰۱) از دو معیار امضای مدیران و شاخص پاداش نقدی مدیران استفاده شده است. به طور معمول، در سازمان‌ها، مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (أریلی، ۲۰۱۴)، بنابراین از شاخص پاداش نقدی مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است.

از طرفی دیگر، به لحاظ تجربی، در ادبیات روان‌شناسی ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضا، سابقه طولانی ای دارد (زیگنهافت، ۱۹۷۷). اندازه امضای افراد، نشان دهنده میزان غرور و خودشیفتگی آنهاست تا جایی که مشخص می‌کند که امضا می‌تواند نشانه‌ای از ویژگی‌های ناپسند در انسان یا نشانه‌ای از خوی تسلط و استثمارگری فرد باشد. در نخستین تحقیقات مربوط به ارتباط بین اندازه امضا و خودشیفتگی، محققانی همچون زیگنهافت (۱۹۷۷)، بیان کردند، افرادی که امضاها بزرگ‌تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشتن و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته، هستند. اسنایدر و فرامکین (۱۹۷۷) دریافتند افرادی که امضاها بزرگ‌تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند.

بنابراین با توجه به اهداف پژوهش، فرضیه‌ها به صورت زیر ارائه می‌گردند:

۱- معیار پاداش نقدی مدیران بر اجتناب مالیاتی تأثیر معناداری دارد.

۲- معیار امضای مدیران بر اجتناب مالیاتی تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

بر اساس مبانی نظری مطرح شده، پژوهش حاضر از بعد هدف، از نوع توصیفی و تحلیلی است، یعنی به دنبال تعریف و به دست آوردن اطلاعات از یک مشکل یا موضوع مشخص است. از بعد فرآیند نوع پژوهش، کمی است، یعنی با یک نگرش عینی به گردآوری و تحلیل داده‌های کمی می‌پردازد. از بعد منطق، یک پژوهش استقرایی است، یعنی درصدد طراحی یک مدل اقتصادسنجی بر اساس مشاهدات تجربی و گردآوری داده‌های کمی است و از بعد نتیجه پژوهش، یک پژوهش کاربردی است، یعنی در پی حل یک مشکل خاص است.

جامعه آماری مورد آزمون پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه زمانی ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۱ است، اما شرایط زیر برای انتخاب نمونه آماری مد نظر قرار گرفته است:

۱. شرکت‌های نمونه جزء بانک‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های هلدینگ و لیزینگ‌ها و بیمه‌ها نباشند؛ زیرا افشای اطلاعات مالی و ساختارهای راهبردی شرکتی در آنها به دلیل ماهیت غیرتولیدی بودن متفاوت است؛

۲. پایان سال مالی شرکت‌ها به دلیل افزایش قابلیت مقایسه و خنثی‌سازی شرایط حاکم بر ارزش شرکت‌ها در پایان سال شمسی، منتهی به پایان اسفند ماه باشد؛

۳. شرکت‌هایی که طی دوره پژوهش به بورس وارد نشده باشند؛

۴. شرکت‌هایی که در دوره زمانی پژوهش از بورس حذف نشده باشند (توقف نماد)؛

۵. شرکت‌هایی که اطلاعات آن‌ها در دوره زمانی پژوهش در دسترس بوده است؛ و

۶. حق الزحمه حسابرسی در صورت‌های مالی افشاء شده باشد.

سرانجام، با توجه به بررسی‌های انجام شده، تعداد ۹۵ شرکت در دوره زمانی ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۱ (۹۵۰ سال - شرکت) حائز شرایط فوق بوده و برای نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران گردآوری شده‌اند. در نهایت آزمون‌های آماری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای ایویوز نسخه ۸ و ایمپج J انجام شد.

متغیرها و مدل رگرسیونی پژوهش

مدل رگرسیونی

در این پژوهش برای آزمون پژوهش از مدل رگرسیونی زیر استفاده شده است. مدل‌های اصلی پژوهش جهت آزمون فرضیه‌ها به پیروی از پژوهش آرایخو و همکاران (۲۰۲۱) به صورت زیر می‌باشند:

مدل (۱):

$$TA = \beta_0 + \beta_1 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} + \beta_2 \text{Size} + \beta_3 \text{ROA} + \beta_4 \text{Loss} + \beta_5 \text{Lev} + \beta_6 \text{Growth} + \beta_7 \text{CFO}$$

مدل (۲):

$$TA = \beta_0 + \beta_1 \text{SignatureSize} + \beta_2 \text{Size} + \beta_3 \text{ROA} + \beta_4 \text{Loss} + \beta_5 \text{Lev} + \beta_6 \text{Growth} + \beta_7 \text{CFO}$$

متغیر وابسته

TA در پژوهش حاضر اجتناب مالیاتی به عنوان متغیر وابسته پژوهش به حساب می‌آید. اجتناب مالیاتی از طریق معیار نقدی نرخ موثر مالیاتی محاسبه می‌گردد که برابر است با کل هزینه مالیات بر سود قبل از مالیات شرکت، که از رابطه زیر بدست می‌آید (مدبری و جعفرزاده بی شک، ۱۳۹۸):

$$CETR = TTE/PTE$$

که در آن:

CETR نرخ موثر مالیاتی؛ TTE کل هزینه مالیات شرکت و PTE سود قبل از مالیات شرکت است. از آنجا که هر چه نرخ موثر مالیاتی شرکت کمتر باشد، میزان اجتناب مالیاتی آن شرکت بیشتر است، لذا نرخ‌های مالیاتی محاسبه شده، در عدد منفی یک (-۱) ضرب می‌شود.

متغیرهای مستقل

نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان است. $\frac{Bouns}{Salary}$

SignatureSize اندازه امضای مدیران است. اندازه امضاها از صفحه اول صورت‌های مالی که در آن اعضای هیئت‌مدیره با امضای خود صورت‌های مالی را تأیید می‌کنند، استخراج شدند. در اطراف هر امضا مستطیلی کشیده شد تا در هر طرف نقطه انتهایی امضا مشخص شود (زیگنهالف، ۱۹۷۷ و هام، ۲۰۱۴). سپس به کمک نرم‌افزار ایمیج J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار اکسل شد. مساحت‌ها چارک بندی شدند و برحسب سه گروه کوچک (چارک اول)، متوسط (چارک دوم و سوم) و بزرگ (چارک چهارم) کدی تعیین گردید. برای اندازه امضای کوچک کد ۱ (یک) امضای متوسط کد ۲ (دو) و امضای بزرگ کد ۳ (سه) لحاظ شد. برای هر سال مالی، تعداد اعضای امضاکننده در هر چارک در کد مربوط به چارک ضرب شده، سپس این اعداد با هم جمع شدند. بدین ترتیب برای هر سال مالی امتیاز مربوط به امضای اعضای هیئت‌مدیره محاسبه و بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شد و عدد حاصل به عنوان اندازه امضا هیئت‌مدیره در آن سال مدنظر قرار گرفت.

متغیرهای کنترلی

Size اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم متوسط دارایی‌ها محاسبه می‌شود. ROA بازده دارایی‌ها که از حاصل تقسیم تغییرات سود خالص بر میانگین دارایی‌های سال قبل به دست می‌آید. Loss اگر شرکت در سال مدنظر زیان ده باشد، عدد ۱ (یک) و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. Lev نسبت کل بدهی به حقوق صاحبان سهام است. Growth رشد فروش از طریق مقایسه رشد فروش سال جاری سال ماقبل به نسبت سال قبل محاسبه می‌گردد. CFO جریان‌ات نقدی است که از نسبت جریان‌ات نقدی حاصل از صورت جریان وجوه نقد به کل دارایی‌ها حاصل می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در جدول (۱) ارائه شده‌اند. میانگین اندازه امضای مدیران ۱/۸۸۳ است که نشان دهنده آن است که حدود امضای مدیران تقریباً در سطح متوسط قرار دارد. میانگین نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد حدود ۰/۰۱۳ است که این امر بازگو کننده آن است که میزان پاداش نقدی مشخص شده برای مدیران در طی یک سال مالی

در حدود ۱/۳ درصد از کل حقوق و دستمزد پرداختی شرکت به تمامی کارکنان است. همچنین میزان اجتناب مالیاتی برابر با ۰/۱۱۳- است.

مقدار میانگین متغیر کنترلی اندازه شرکت ۱۴/۲۸۸، بازده دارایی‌ها ۰/۱۴۵، زیان‌دهی ۰/۱۳۰، اهرم مالی ۰/۶۷۵، رشد فروش ۰/۲۵۵ و جریانات نقدی ۰/۱۱۵ می‌باشد.

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

کمیته	بیشینه	انحراف معیار	میانه	میانگین	آماره متغیر
۰/۰۰۰	۰/۰۸۷	۰/۰۸۲	۰/۰۳۲	۰/۰۱۳	نسبت پاداش مدیران
۱/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۶۱۶	۱/۰۰۰	۱/۸۸۳	اندازه امضای مدیران
-۰/۳۷۵	۰/۰۰۰	۰/۱۷۵	۰/۰۰۰	-۰/۱۱۳	اجتناب مالیاتی
۱۰/۲۸۵	۱۹/۳۵۰	۱/۳۸۵	۱۲/۱۵۰	۱۴/۲۸۸	اندازه شرکت
-۰/۴۲۵	۰/۶۴۳	۰/۱۷۳	۰/۱۸۵	۰/۱۴۵	بازده دارایی‌ها
۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۳۸۵	۰/۰۰۰	۰/۱۳۰	زیان‌دهی
۰/۱۷۲	۰/۹۸۳	۰/۲۷۵	۰/۶۶۰	۰/۶۷۵	اهرم مالی
-۰/۳۵۸	۱/۲۲۵	۰/۳۵۵	۰/۱۸۵	۰/۲۵۵	رشد فروش
-۰/۱۸۰	۰/۴۸۵	۰/۱۳۵	۰/۰۸۲	۰/۱۱۵	جریانات نقدی

بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

قبل از برآورد الگو باید ایستایی متغیرهای مورد استفاده در الگو مورد بررسی قرار گیرد اگر متغیرهای مورد استفاده در برآورد مدل، ناپایا باشند، ممکن است هیچ رابطه منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته باشند. همچنین ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین می‌شوند؛ بنابراین، در صورتی که متغیری پایا نیست، باید با تفاضل‌گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود (سلیمانی امیری و همکاران، ۱۴۰۱؛ مشایخ و همکاران، ۱۳۹۹؛ خواجه‌جو و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق با جدول شماره (۲) در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی سطح معناداری در آزمون ریشه لوین، لین و چو (کوچکتر از ۰/۰۵) مشاهده می‌شود و نشان دهنده این است که متغیرها پایا هستند.

جدول (۲): بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

آزمون لوین، لین و چو		متغیرها
سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۰۰۰	-۷/۷۴۱	نسبت پاداش مدیران
۰/۰۰۰	-۱۳/۳۹۴	اندازه امضای مدیران
۰/۰۰۰	-۱۶/۵۸۹	اجتناب مالیاتی
۰/۰۰۰	-۷/۵۱۷	اندازه شرکت
۰/۰۰۰	-۸/۷۳۳	بازده دارایی‌ها
۰/۰۰۰	-۷/۱۹۴	زیان‌دهی
۰/۰۰۰	-۷/۳۹۱	اهرم مالی

رشد فروش	-۸/۰۵۶	۰/۰۰۰
جریانان نقدی	-۷/۵۲۳	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش آزمون فرضیه اول

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول به شرح جدول (۳) ارائه می‌شود:

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره VIF
نسبت پاداش مدیران	۰/۱۷۵	۰/۰۵۶	۳/۱۰۹	۰/۰۰۱	۱/۹۲۳
اندازه شرکت	۳/۴۰۱	۰/۶۷۸	۵/۰۱۴	۰/۰۰۰	۱/۴۹۵
بازده دارایی‌ها	-۰/۰۱۴	۰/۰۰۳	-۴/۳۳۷	۰/۰۰۰	۱/۵۳۸
زیان‌دهی	-۰/۴۶۶	۰/۱۸۵	-۲/۵۲۱	۰/۰۱۱	۱/۲۹۴
اهرم مالی	۴/۲۵۷	۱/۴۰۶	۳/۰۲۸	۰/۰۰۲	۱/۹۰۱
رشد فروش	۰/۴۳۲	۰/۲۱۵	۲/۰۰۷	۰/۰۲۵	۱/۶۶۴
جریانان نقدی	۰/۲۰۹	۰/۰۰۷	۲/۷۰۵	۰/۰۰۶	۱/۳۵۴
مقدار ثابت	۰/۷۲۵	۰/۲۸۴	۲/۵۴۶	۰/۰۱۱	-
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۷۵۰	۳۶/۰۶ (۰/۰۰۰)	۱/۷۰۳	۴/۵۲۵ (۰/۰۱۵)	۱۳/۲۶۵ (۰/۱۵۵)	۳/۸۰۹ (۰/۴۴۵)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی‌داری به‌دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی‌باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه اول پژوهش استفاده از روش داده‌های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی‌داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی‌داری محاسبه شده نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها است. همچنین آماره VIF گزارش شده نشان از عدم وجود همخطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معنی‌داری برای هر کدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد توضیح دهنده‌گی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۷۵ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۱/۷۰۳) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود.

سطح معنی‌داری گزارش شده در جدول (۳) از طریق آماره آزمون برای متغیر نسبت پاداش مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی‌داری بر اجتناب مالیاتی تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه اول

پژوهش می‌شود؛ هر چه نسبت پاداش مدیران افزایش یابد، اجتناب مالیاتی افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، اهرم مالی، رشد فروش و جریان‌ات نقدی ارتباطی مثبت و معنی‌دار با اجتناب مالیاتی دارند؛ ولی زیان‌دهی و بازده دارایی‌ها ارتباطی معکوس و معنی‌دار با اجتناب مالیاتی دارد.

آزمون فرضیه دوم

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم به شرح جدول (۴) ارائه می‌شود:

جدول (۴): نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره VIF
اندازه امضای مدیران	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱۷	۲/۶۵۴	۰/۰۰۸	۱/۲۸۹
اندازه شرکت	۳/۱۴۸	۰/۳۹۱	۸/۰۳۵	۰/۰۰۰	۱/۳۲۶
بازده دارایی‌ها	۰/۷۱۷	۰/۲۶۹	۲/۶۶۱	۰/۰۰۷	۱/۲۶۷
زیان‌دهی	۰/۰۵۹	۰/۰۱۶	۳/۶۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۳۲
اهرم مالی	۰/۳۵۷	۰/۱۶۵	۲/۱۵۳	۰/۰۳۱	۱/۳۶۱
رشد فروش	-۰/۰۰۷	۰/۰۰۲۱	-۳/۶۳۲	۰/۰۰۰	۱/۳۷۷
جریان‌ات نقدی	۳/۹۰۴	۰/۴۵۱	۸/۶۴۲	۰/۰۰۰	۱/۱۱۸
مقدار ثابت	۰/۳۸۴	۰/۱۶۹	۲/۲۷۴	۰/۰۲۳	-
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۴۸۰	۵۷/۸۷۴ (۰/۰۰۰)	۱/۶۷۴	۷/۶۸۵ (۰/۰۰۰)	۱۸/۱۸۵ (۰/۰۸۸)	۸/۸۶۳ (۰/۱۱۲)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی‌داری به‌دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی‌باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه دوم پژوهش استفاده از روش داده‌های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی‌داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی‌داری محاسبه شده نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها است. همچنین آماره VIF گزارش شده نشان از عدم وجود همخطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معنی‌داری برای هرکدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد توضیح دهنده‌گی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۴۸ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۱/۶۷۴) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود.

سطح معنی‌داری گزارش شده در جدول (۴) از طریق آماره آزمون برای متغیر اندازه امضای مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی‌داری بر اجتناب مالیاتی تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه دوم پژوهش می‌شود؛ هر چه اندازه امضای مدیران بزرگتر باشد میزان اجتناب مالیاتی افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه

شرکت، بازده دارایی‌ها، زیان‌دهی، اهرم مالی و جریان‌های نقدی ارتباطی مثبت و معنی‌دار با اجتناب مالیاتی دارند؛ ولی رشد فروش ارتباطی معکوس و معنی‌دار با اجتناب مالیاتی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و اجتناب مالیاتی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ است. در این پژوهش از دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده گردیده است. با توجه به نتایج بدست‌آمده دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تاثیر معناداری بر اجتناب مالیاتی دارند؛ به طوری که در نتیجه بررسی فرضیه‌های پژوهش، نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تاثیر مثبت و معناداری بر اجتناب مالیاتی دارد.

مطابق با مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط، نتایج فرضیه‌های این پژوهش با نتایج پژوهش آرایخو و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد.

در علم روانشناسی، خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیتی است که علائمی همچون حق بیش از حد قائل شدن برای خود، تمایل به استفاده از افراد در جهت نیازهای شخصی، تسلط بر فرایندهای تصمیم‌گیری، عدم توجه به نظر دیگران و پاداش طلبی افراطی را به همراه دارد (تامبورسکی، ۲۰۱۲). با این وصف، اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشد، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل اینکه تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان است، فعالیت و عملکرد سازمان دچار اختلال خواهد شد (خلد شرفی، ۱۳۹۴). با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش‌های مالی با هیئت‌مدیره شرکت‌هاست، این پژوهش بر آن است که به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی بپردازد. زیرا مدیران خودشیفته با ویژگی‌های شخصیتی (برای مثال، خودخواهی، بهره‌برداری از دیگران، سلطه‌جویی و خودبرتربینی) بیان شده، تمایل بیشتری به افشای نادرست یا ناقص اطلاعات نشان می‌دهند. این‌گونه مدیران برای برآوردن منافع شخصی خود و برآوردن حس برتری‌جویی و خودبزرگ‌بینی، اهمیتی برای قوانین و مقررات قائل نبوده و به دستکاری گزارش‌های مالی یا عدم افشای اطلاعات مهم و یا اطلاعاتی که موجب تغییر در تصمیمات استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی می‌شود، اقدام می‌کنند تا از این طریق دیگران به آن‌ها توجه کرده یا آن‌ها را تحسین کنند که این امر کاهش کیفیت گزارشگری مالی را به دنبال خواهد داشت. مدیران عامل خودشیفته با کاهش یا به تعویق انداختن پرداخت‌های مالیاتی، اغلب به روش‌های مشکوک، نتایج مالی را جذاب‌تر نشان می‌دهند و اعتبار و منافع شخصی را به دست می‌آورند.

در نتیجه بر اساس نتایج بدست آمده، به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد در رسیدگی‌های خود موضوع خودشیفتگی مدیران را به عنوان یک موضوع کنترل شده مورد توجه قرار دهند تا در نتیجه عملکرد شرکت‌ها به طور صحیح مورد رسیدگی قرار گیرند.

پیشنهاد می‌شود سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان به هنگام تصمیم‌گیری در رابطه با مالیات شرکت‌ها، با توجه به نوع دیدگاه خود (ریسک‌پذیر یا ریسک‌گریز) به بررسی و تحلیل عملکرد مالیاتی شرکت بپردازند و در نتیجه اطلاعات به دست آمده نسبت به عملکرد هر شرکت تصمیم‌گیری نمایند.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، به پژوهشگران در جهت ارتقای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود؛ تاثیر سایر سویه‌های رفتاری از جمله بیش‌اعتمادی مدیران، خوش‌بینی مدیران و کوتاه‌بینی بر اجتناب مالیاتی شرکت به طور مقایسه‌ای با خودشیفتگی مدیران بررسی نمایند.

منابع

- ✓ حسن زاده کوچو، محمود، مهدی نیا اسبویی، امین، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت ها، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۸۵، صص ۱۷۶۲-۱۷۷۶.
- ✓ خلد شرفی، صبریه، (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاوول گری مدیران در سازمان های دولتی شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام.
- ✓ خواجوی، شکراله، دهقانی سعدی، علی اصغر، گرامی شیرازی، فرزاد، (۱۳۹۵)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی، مجله پیشرفت های حسابداری، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۲۳-۱۴۹.
- ✓ خواجوی، شکراله، رحمانی، محسن، (۱۳۹۷)، بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، دوره ۱۱، شماره ۳۷، صص ۱-۱۵.
- ✓ رضایی، فرزین، جعفری نیارکی، روح اله، (۱۳۹۴)، رابطه بین اجتناب مالیاتی و تقلب در حسابداری شرکت ها، پژوهشنامه مالیات، دوره ۲۶، شماره ۷۴، صص ۱۰۹-۱۳۴.
- ✓ سلیمانی امیری، غلامرضا، حسن زاده کوچو، محمود، حبیب زاده، ملیحه، (۱۴۰۱)، تاثیر خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی، پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۴۱-۶۰.
- ✓ عباس زاده، محمدرضا، مفتونیان، محسن، فدائی، محسن، بابائی کلاریجانی، مانده، (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی و بیش اطمینانی مدیریت بر اجتناب مالیاتی شرکت ها در مراحل چرخه عمر، پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۱۰، شماره ۲۸، صص ۴۹-۸۱.
- ✓ قدرتی زوارم، عباس، آذین فر، کاوه، نبوی چاشمی، سید علی، داداشی، ایمان، (۱۴۰۰)، سطح هورمون تستوسترون مدیرعامل و گزارشگری مالی متقلبان، پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۲۷-۴۶.
- ✓ مدبری، مریم، جعفرزاده بی شک، محمدصادق، (۱۳۹۸)، تاثیر ویژگی های رفتاری مدیران بر اجتناب مالیاتی با تاکید بر استقلال هیئت مدیره، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۲، شماره ۱۴، صص ۱۱۶-۱۳۳.
- ✓ مشایخ، شهناز، حبیب زاده، ملیحه، حسن زاده کوچو، محمود، (۱۳۹۹)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت ها، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۴، صص ۶۴۹-۶۷۱.
- ✓ موسوی شیرینی، سید محمود، قردان، احسان، صالحی آزاد، روزین، (۱۳۹۹)، شواهد تجربی از نقش خوش بینی مدیریت بر بازده سهام، راهبرد مدیریت مالی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۴۳-۱۶۲.
- ✓ مهرانی، ساسان، سیدی، سید جلال، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین اجتناب مالیاتی و اختلاف مالیاتی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۴، صص ۵۰-۷۵.
- ✓ نمازی، محمد، دهقانی، سعدی، قوهستانی، سمانه، (۱۳۹۶)، خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت ها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۳۷-۵۲.
- ✓ Abbaszadeh, M., Maftounian, M., Fadaei, M., & Babaei Kelarijani, M. (2020). Effects of Corporate Governance and Management Overconfidence on Tax Avoidance of Firms in the Life-cycle Stages. *Empirical Research in Accounting*, 10(4), 49-81. (in Persian)
- ✓ Araújo, V. C., Góis, A. D., Luca, M. M. M. D., & Lima, G. A. S. F. D. (2020). CEO narcissism and corporate tax avoidance. *Revista Contabilidade & Finanças*, 32, 80-94.
- ✓ Ben-David, I., Graham, J. R. & Harvey, C. R. (2010). Managerial miscalibration. Working paper, Duke University
- ✓ Bertrand, M. & Schoar, A. (2003). Managing with style: The effect of managers on firm policies. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), pp. 301-330.

- ✓ Bouzouitina, A., Khaireddine, M., and Jarboui, A. (2021). Do CEO overconfidence and narcissism affect corporate social responsibility in the UK listed companies? The moderating role of corporate governance. *Society and Business Review*.
- ✓ Buyl T, Boone C, Wade JB. (2019). CEO narcissism, risk-taking, and resilience: an empirical analysis in US commercial banks. *J Manag.* 45(4):1372–1400.
- ✓ Campbell, W. K., and S.M. Campbell. (2009). On The Self-Regulatory Dynamics Created by the Peculiar Benefits and Costs of Narcissism: A Contextual Reinforcement Model and Examination of Leadership, Self and Identity, 8, 214-232.
- ✓ Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268-284.
- ✓ Chatterjee, A. and D.C. Hambrick. (2007). It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance, *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- ✓ Chyz, J. , Gaertner, F. , Kausar, A & Watson, L. (2014). Overconfidence and Aggressive Corporate Tax Policy. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2408236>
- ✓ Foster, J. D.; Reidy, D. E.; Misra, T. A. and J. S. Goff. (2011). Narcissism and Stock Market Investing: Correlates and Consequences of Cocksure Investing. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 816-821.
- ✓ Ghodrati Zoeram, A., Azinfar, K., Nabavi Chashmi, S. A., & Dadashi, I. (2021). Chief Executive Officer's (CEO) Testosterone Level and Fraudulent Financial Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 11(3), 27-46. (in Persian)
- ✓ Hackbarth, D. (2008). Managerial traits and capital structure decisions. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 43(4) , 843–882.
- ✓ Hambrick, D. , Mason, P. (1984). Upper Echelons: the Organization as a Reflection of its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9 (2) , 193-206.
- ✓ Hanlon, M., & Heitzman, S. (2010). A review of tax research. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2), 127-178.
- ✓ Hassanzadeh Kocho, M. and Mehdinia Osboei, A. (2021). The effect of CEO Narcissism on Firm Value, specialized scientific quarterly of modern research approaches in management and accounting, 6 (85), 1762-1776. (in Persian)
- ✓ Heaton, J. (2002). Managerial Optimism and Corporate Finance. *Financial Management*, 31 (2) , 33-45.
- ✓ Khajavi, S. and Rahmani, M. (2018). Investigating the effect of managers' narcissism on the risk of falling stock prices: Evidence from the Tehran Stock Exchange. *Quarterly Journal of Financial Knowledge of Securities Analysis*, 11(37), 1-15. (in Persian)
- ✓ Khajavi, S., Dehghani Saadi, A.A., and Gerami Shirazi, F. (2017). CEO narcissism impacts on earnings management and financial performance. *Journal of Accounting Advances (J.A.A)*, 8(2), 123-149. (in Persian)
- ✓ Khold Sharafi, S. (2015). Examining the Relationship between Managers' Narcissism and Hypocrisy Behaviors with the Moderator Role of Managers' Machiavellian Behavior in Governmental Organizations of Kermanshah City. M.Sc. Thesis in Human Resources Management, Ilam University. (in Persian)
- ✓ Kontesa, M., Brahmana, R. and Tong, A.H.H. (2020). Narcissistic CEOs and their earnings management, *Journal of Management and Governance*, 25, 223-249.
- ✓ Marquez J, Conley A, Karayanidis F, Lagopoulos J, Parsons M. (2018). Anodal direct current stimulation in the healthy aged effects determined by the hemisphere stimulated. *Rest Neurol Neurosci*; 33(4), 509–519.
- ✓ Mashayekh, Sh.; Habibzade, M.; Hasanzade Kucho, M.; (2021). The Effect of CEO Narcissism on Voluntary Disclosure. *Accounting and Auditing Review*; 27(4), 649-671. (in Persian)

- ✓ Mehrani, S., & Seyedi, S. J. (2014). Survey Relation between Tax Avoidance and tax difference in listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Accounting and Auditing Research*, 6(24), 50-75. (in Persian)
- ✓ Modaberi, M., & Jafarzade Bishak, M. S. (2019). The Impact of Managers Behavioral Features on Tax avoidance with Emphasis on Board Independence. *Journal of Accounting and Management Vision*, 2(14), 116-133. (in Persian)
- ✓ Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177-196.
- ✓ Musavi Shiri, S. M., Ghadrnan, E., & Salehiazad, R. (2020). Empirical Evidence of The Role of Management Optimism on Stock Returns. *Journal of Financial Management Strategy*, 8(28). (in Persian)
- ✓ Namazi, M., Dehghani Saadi, A.A. and Qohestani, S. (2017). The narcissism of managers and the business strategy of companies. *Knowledge of Accounting and Management Auditing*, 6(22), 37-52. (in Persian)
- ✓ Olsen, K. J.; K. K. Dworkis; and S.M. Young. (2014). CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits, *Journal of Management Accounting Research*, 26, 243-267.
- ✓ Olsen, K. J. and J. M. Stekelberg. (2016). CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering, *Journal of the American Taxation Association*, 38 (1): 1-22.
- ✓ O'Reilly, C. A.; Doerr, B.; Caldwell, D. F.; and J. A. Chatman. (2014). Narcissistic CEOs and Executive Compensation, *the Leadership Quarterly*, 25(2), 218-231
- ✓ Raskin, R. and H. Terry. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity, *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- ✓ Razak, L. A., & Badollahi, I. (2020). The Role of CEO Narcissism in Creating Firm Value. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(11), 221-225.
- ✓ Rezaei F, jafariniairaki R. The Relationship between Tax avoidance and firms' Accounting fraud. *J Tax Res* 2015; 23 (26) :109-134. (in Persian)
- ✓ Skala, D. (2008). Overconfidence in Psychology and Finance an Interdisciplinary. *Literature Review, Bank i Kredyt*, 4, 33-50.
- ✓ Scott Judd J.; Olsen Kari Joseph and Stekelberg, (2017), How Do Auditors Respond to CEO Narcissism? Evidence from External Audit Fees, *Accounting Horizons*, 31(4), 33-52.
- ✓ Soleimani Amiri, Gh. Hasanzadeh Kuchou, M. and Habibzadeh, M. (2021). The effect of managers' narcissism on audit fees. *Empirical research in accounting*. 12(2). 41-60. (in Persian)
- ✓ Suxia, A., & Dezhi, Z. (2020). CEO Signature and Investment in Innovation: From the Perspective of Manager Narcissism. *Foreign Economics & Management*, 42(09), 121-135.
- ✓ Tamborski, M., Brown, R.P., & Chowning, K. (2012). Self-serving bias or simply serving the self? Evidence for a dimensional approach to narcissism. *Journal of Personality and Individual Differences*, 52(8), 942-946.
- ✓ Wan, F. , Huang, D. , Lan, Q. , & Yang, X. (2007). Numerical Simulation for Influence of Overconfidence and Regret Aversion on Return Distribution. *System Engineering Theory & Practice*, 27 (7) , 10-18.
- ✓ Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.