

تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل بر پاداش مدیران

امین مهدی نیا اسبویی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
aminmahdinia774@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل بر پاداش مدیران 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 ۹۰ شرکت استخراج و از نرم‌افزار آماری ایویوز ۸ استفاده گردید. پژوهش حاضر از بُعد هدف، از نوع توصیفی و تحلیلی است؛ از بُعد فرآیند نوع پژوهش، کمی؛ از بُعد منطق، یک پژوهش استقرایی، و از بُعد نتیجه پژوهش، یک پژوهش کاربردی است. در این پژوهش جهت سنجش خودشیفتگی مدیرعامل از دو معیار اندازه امضای مدیرعامل و میزان تستوسترون مدیرعامل و برای اندازه‌گیری پاداش مدیران از لگاریتم طبیعی پاداش مدیران که از یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی قابل استخراج می‌باشد استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیرعامل بر پاداش مدیران تأثیر مثبت و معناداری دارد. این امر نشان می‌دهد رفتار مدیر خودشیفته به منظور ارائه صورت‌های مطلوب به مالکان و سهامداران جهت افزایش پاداش و همچنین کسب رضایت‌مندی بیشتر صورت می‌گیرد.

واژه‌های کلیدی: مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیرعامل، پاداش مدیران.

مقدمه

در اواخر دهه ۸۰ تا اوایل دهه ۹۰ بیشتر شرکت‌های بزرگ بین‌المللی برای برقراری رابطه میان حقوق مدیران ارشد خود با عملکرد آنان، به مدیران اجازه می‌دادند تا از حق خرید سهام شرکت به بهای پایه استفاده کنند و در صورتی که عملکرد آنان منجر به رشد شرکت می‌شد، مدیران می‌توانستند در سود حاصله همانند سهامداران شریک شوند. تا یک دهه، این روش از محبوبیت فراوانی برخوردار بود؛ زیرا بازار اوراق بهادار تا چند سال پیاپی بسیار شکوفا بود و سودهای هنگفتی را نصیب مدیران و سرمایه‌گذاران کرد، اما پس از واقعه سقوط بازارهای سهام در سال ۲۰۰۰، شرکت‌های بزرگ به این نتیجه رسیدند که این سیستم همواره مطلوب نیست (سجادی و زارع‌زاده مهریزی، ۱۳۹۳).

با نگاهی دقیق‌تر می‌توان دریافت که رویه‌های مختلفی برای پاداش‌دهی به مدیران وجود دارد. لذا، همواره این سؤال مطرح بوده است که چه روشی و چه مقداری پاداش برای مدیران مناسب است که از یک سو باعث انگیزش مدیران و از سوی دیگر باعث تکافوی بیشتر آنان برای به دست آوردن بازدهی بیشتر شود. آنچه مسلم است؛ دیدگاه سرمایه‌داری همواره بر افزایش ثروت سهامداران و سرمایه‌گذاران تأکید دارد، لذا باید همواره به این موضوع توجه داشت که کارایی و اثربخشی مدیران بنگاه‌های اقتصادی حائز اهمیت است و با دلگرم کردن مدیران موفق، می‌توان به این افزایش ثروت

سرعت بیشتری بخشید. یکی از رویه‌های اساسی در این راه، مالک کردن مدیران (ایجاد سیستم سهام وثیقه) است. راه دیگر ارزیابی عملکرد آنان، پاداش منطبق با این ارزیابی است، اما سؤال اساسی این است که چه روش ارزیابی مطلوب است. مبنای ارزش افزوده می‌تواند یکی از مبانی مطلوب ارزیابی عملکرد باشد؛ یعنی براساس ارزش افزوده، مدیران ارزیابی شود و حتی پاداش به صورت درصدی از آن باشد (شیخ‌الاسلامی، ۲۰۰۱).

تجزیه و تحلیل مبتنی بر ارزش افزوده، همیشه جوابی ارائه می‌دهد که با حداکثر کردن سود سهامداران همسو و سازگار است. برای اینکه مدیران انگیزه داشته باشند تا درجهت افزایش سود سهامداران عمل کنند، پاداش آنان باید مبتنی بر افزایش در ارزش افزوده‌ای باشد که آنان ایجاد کرده‌اند. اهداف مدیریتی مبتنی بر افزایش سود یا سهم بازار، افزایش بازده دارایی‌ها یا حقوق صاحبان سهام یا سایر معیارهای تجاری، می‌تواند انگیزه‌هایی ایجاد نماید که با حداکثر کردن ثروت سهامداران ناسازگار باشد. حداکثر کردن ارزش افزوده همواره انگیزه‌هایی درجهت حداکثر کردن ثروت سهامداران ایجاد می‌کند (سجادی و زارعزاده مهریزی، ۱۳۹۳).

تئوری اثباتی حسابداری با تمرکز بر روابط ذینفعان مختلف گزارشگری مالی، به دنبال ارائه چارچوبی منسجم جهت پیش‌بینی رفتار مدیر در انتخاب رویه‌های حسابداری می‌باشد. در این تئوری، مدیر به صورت پیش فرض به عنوان نماینده‌ای معرفی می‌شود که تنها به دنبال حداکثر کردن منافع اقتصادی و مطلوبیت خویش است. مادامی که منافع مدیر با منافع مالکان همسو نباشد، مالکان از این بابت متضرر خواهند شد. از این رو، مالکان همواره در پی تعریف مکانیزم‌هایی هستند که تضاد مزبور را کنترل نمایند. یکی از ساده‌ترین مکانیزم‌های کنترل تضاد، بهره‌گیری از گزارشگری مالی به عنوان انعکاسی از تلاش‌ها و عملکرد مدیر می‌باشد که در این میان سود حسابداری به عنوان یک شاخص خلاصه، امکان ارزیابی عملکرد مدیران و رفع خطر اخلاقی را بهتر از سایر اندازه‌های حسابداری فراهم می‌آورد. از سوی دیگر، بر اساس تئوری قرارداد، شرکت به منظور تحقق اهداف خود قراردادهای متعددی منعقد می‌کند. از میان این قراردادها می‌توان به قراردادهای استخدامی میان شرکت و مدیران اشاره نمود که در آن، از سود حسابداری به عنوان یک معیار استفاده می‌نمایند چرا که اغلب پاداش مدیران بر اساس سود حسابداری تعیین می‌شود (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۴). در حال حاضر، در کشورهای هم‌چون آمریکا، شرکت‌ها در گزارشات سالانه خود ملزم به افشا و تعیین میزان پاداش مدیرعامل هستند، زیرا این امر امکان ارزیابی پاداش مدیرعامل در شرکت‌های مشابه را برای سرمایه‌گذاران فراهم می‌نماید. این در حالی است که در ایران، اغلب هیچگونه الزامی در خصوص تعیین میزان و افشای پاداش مدیران در صورت‌های مالی وجود ندارد (غلامی مقدم و همکاران، ۱۳۹۹).

مدیران عامل خودشیفته به دلیل افزایش ریسک تجاری و ریسک گزارشگری مالی احتمالاً خطر ذاتی بیشتری را ایجاد می‌کنند. مدیران خودشیفته به نسبت سایر مدیران دست به اقدامات استراتژیک جسورانه که منجر به تغییرپذیری عملکرد به دلیل سودوزیان‌های بزرگ شود، می‌زنند (چترجی و هامبریک، ۲۰۰۷). آن‌ها همچنین علی‌رغم پیامدهای منفی احتمالی بلند مدت برای شرکت، بیشتر درگیر فعالیت‌های عملیاتی برای بهبود درآمدهای کوتاه مدت هستند (اولسن و همکاران، ۲۰۱۴). تحقیقات همچنین نشان داده است که مدیران خودشیفته به نسبت سایر مدیران در معاملات مشکوک و متقلبانه که در نهایت منجر به کاهش هزینه مالیاتی یا سود بیشتر به منظور دریافت پاداش شود بیشتر اقدام می‌کنند (ژو و چن، ۲۰۱۵).

به‌رغم پژوهش‌های متعدد خارجی، پژوهش‌های داخل کشور، کمتر معطوف بررسی تأثیرپذیری میزان پاداش از الگوی رفتاری مدیران در حوزه مالی بوده است. از این رو سعی بر این شد تا با استفاده از الگوی خودشیفتگی مدیرعامل که یکی از شاخه‌های مهم در حوزه رفتاری مدیران به حساب می‌آید به بررسی میزان پاداش مدیران بپردازیم. بر این اساس پژوهش حاضر نیز به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا خودشیفتگی مدیرعامل بر پاداش مدیران شرکت تأثیر دارد؟

پیشینه و مبانی نظری تحقیق

امروزه مدیریت واحدهای تجاری نقش تعیین کننده‌ای در افزایش بهره‌وری و بازدهی آن‌ها دارد. پیچیدگی فزاینده جوامع، پیشرفت علم و تکنولوژی و به تبع آن‌ها، افزایش نیازها و گسترش سازمان‌ها و شرکت‌ها، ایجاب می‌کند که از مدیران کارآمد در اداره امور سازمان‌ها استفاده شود. بسیاری از صاحب‌نظران تصمیم‌گیری را جوهره مدیریت دانسته‌اند و موفقیت و شکست سازمان‌ها را در گرو تصمیمات مدیران آن‌ها قلمداد کرده‌اند (دفت، ۱۹۸۹). پر واضح است که اخذ تصمیمات مناسب از سوی مدیران، تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آن‌ها است. یکی از این عوامل وجود پدیده خودشیفتگی در مدیران است.

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و مدیریت به عنوان قلب تپنده هر سازمان شناخته می‌شود. ضعف عملکردی مدیریت در سازمان با وجود منابع، فناوری و نیروی انسانی مطلوب موجب سوء عملکرد و شکست سازمان در نیل به اهدافش خواهد شد. لیکن، پرورش و انتخاب مدیران کارآمد از مهمترین دغدغه سازمان‌های پیشرو در عصر حاضر است. در این راستا، مشاهده می‌شود رفتارهای مدیران که برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان است بر نتایج سازمان تأثیرگذار است و در این بین، تأثیر شخصیت بر رفتار مدیر از یکسو و تأثیر رفتار مدیر بر عملکرد و گزارش‌های سازمان از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران باید مورد مطالعه قرار گیرد. طبق پژوهش‌های پیشین در بررسی خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) نتایج حاکی از آن است که رفتار افراد، به منشأها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد و ویژگی‌های شخصیتی، زمینه ساز بروز برخی از رفتارها است (فرینو و همکاران، ۲۰۱۵).

خودشیفتگی به عنوان یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ خواهی 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 جذب نیروی انسانی 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؛ 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 کسب و کارهای مخاطره‌آمیز سوق پیدا کرده (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷؛ اولسن و همکاران، ۲۰۱۴؛ و اولسن و استکلبرگ، ۲۰۱۵)، 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 احتمال برای انجام فعالیت‌های متقلبانانه را صورت می‌دهند (ریجسنیلت و کُمندر، ۲۰۱۳). زیرا، اندازه‌گیری عملکرد مالی که به عنوان بازتاب تصمیم‌های مدیران شناخته می‌شود، مکانیزمی است برای دیده شدن و مورد تحسین قرار گرفتن؛ که این امر هم به تنهایی می‌تواند یکی از عوامل بروز خودشیفتگی در بین مدیران برای به رسمیت شناخته شدن و عزت و بزرگی مدیران باشد (آمریک و کریگ، ۲۰۱۰؛ ریجسنیلت و کُمندر، ۲۰۱۳؛ و اولسن و همکاران، ۲۰۱۴)، و همچنین می‌تواند بر میزان پاداش پرداختی به مدیران تأثیرگذار باشد که به منظور کاهش تضاد منافع بین سهامداران و مدیران و همچنین اطمینان از سطح تلاش نماینده در جهت منافع صاحبکار (مالک) انعقاد

قراردادهایی با مدیریت جهت جبران خدمات آنها در قالب پرداخت پاداش مفید است. از این رو، ویژگی‌های شخصی مدیران می‌تواند بر پاداش مدیران تأثیرگذار باشد.

وانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و هزینه‌های تحقیق و توسعه پرداختند. نتایج آنان نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر منفی معناداری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه دارد. محدودیت‌های تامین مالی شرکتی نقش تعدیل کننده منفی بین خودشیفتگی مدیرعامل و سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه ایفا می‌کند و اثر منفی خودشیفتگی مدیرعامل بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت‌ها در شرکت‌های غیردولتی بیشتر از شرکت‌های دولتی است.

بوزویتینا^۲ 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 تأثیر مثبت و معنادار دارد.

سوشا و دژی^۳ (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 گرفته شود. ویژگی‌های خودشیفتگی مدیر عامل تأثیر قوی‌تری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت در شرکت‌های خصوصی نسبت به شرکت‌های دولتی دارد.

رزاک^۴ 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^۵ 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.

بویل^۶ 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^۷ 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.

حسن‌زاده کوچو (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی‌ها پرداخت. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی‌ها تأثیر مثبت و

¹ Wang

² Bouzoutina

³ Suxia and Dezhi

⁴ Razak

⁵ Kontesa

⁶ Buyl

⁷ Marquez

معناداری دارد. بدین معنی که با افزایش خودشیفتگی مدیران، استفاده از بدهی‌های کوتاه‌مدت افزایش می‌یابد. مدیران خودشیفته سعی می‌کنند ساختار دارایی‌ها و ساختار سررسید بدهی را به منظور پرداخت بدهی‌ها مطابقت دهند. از این‌رو، در دوره تحت مدیریت آن‌ها، دوره سررسید ساختار بدهی زمانی کاهش می‌یابد که شرکت بتواند سود خود را افزایش دهد.

حسن‌زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تاثیر خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بدین معنی که هر چه میزان خودشیفتگی مدیران افزایش یابد اجتناب مالیاتی نیز افزایش می‌یابد. حسن‌زاده 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. با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش‌های مالی با مدیریت شرکت‌هاست، بنابراین امکان ارائه اطلاعات نادرست در صورت‌های مالی وجود دارد که در نتیجه موجب خدشه‌دار شدن ارزش و اعتبار آن شرکت 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.

مشایخ و همکاران (۱۳۹۹)، به تاثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش؛ مدیران خودشیفته، ممکن است آگاهانه، اطلاعات ارسالی برای متقاعد کردن سرمایه‌گذاران را که پروژه‌های در حال اجرا و با آینده امیدوار کننده‌ای 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 همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی وجود دارد. همچنین، نتایج حاکی از وجود رابطه مستقیم و معنادار بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی است. افزون بر این، نقش تعدیلی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی تأیید شد.

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، 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.

مواد و روش تحقیق

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؛ و ۴. شرکت‌هایی که در دوره زمانی پژوهش از بورس متوقف نشده باشند. سرانجام، با توجه به بررسی‌های انجام شده، تعداد ۹۰ شرکت در دوره زمانی ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۱ (۹۰۰ 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 Image J و Eviews نسخه انجام شد.

در این پژوهش به تبعیت از اولسن و همکاران (۲۰۱۴)، اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶)، حسن زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی (۱۴۰۱)، سلیمانی امیری و همکاران (۱۴۰۱)، و مشایخ و همکاران (۱۳۹۹)، از معیار اندازه امضای مدیرعامل عامل و براساس تحقیق نمازی و همکاران (۱۳۹۶) از معیار میزان تستوسترون مدیرعامل جهت سنجش خودشیفتگی مدیرعامل استفاده شده است. بنابراین با توجه به سؤال پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر طراحی می‌گردند:

✓ اندازه امضای مدیرعامل رابطه معنی‌دای با پاداش مدیران دارد.

✓ میزان تستوسترون مدیرعامل رابطه معنی‌داری با پاداش مدیران دارد.

به لحاظ تجربی، در ادبیات روان‌شناسی ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضاء سابقه طولانی‌ای 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 امضاء و خودشیفتگی، محققانی همچون زیگنهافت (۱۹۷۷)، بیان کردند، افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشان و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته، هستند. همچنین افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند (سلیمانی امیری و همکاران، ۱۴۰۱؛ مشایخ و همکاران، ۱۳۹۹؛ رزاک و همکاران، ۲۰۲۰).

معیار دوم مورد سنجش در این پژوهش میزان هورمون تستوسترون مدیرعامل است که از نسبت پهنای صورت تقسیم بر بلندای صورت مدیرعامل شرکت، که به صورت فاصله بین دو گیجگاه (پهنای صورت)، تقسیم بر فاصله بین ابرو تا لب بالایی (بلندای صورت) اندازه‌گیری می‌شود. سنجش پهنای چهره انسان به درازای صورت (نسبت عرض به ارتفاع) از خصوصیات دوربختی جنسیتی و هورمون تستوسترون است که می‌تواند عاملی برای سنجش میزان گرایش به رفتار خشونت‌آمیز و تهاجمی در مردان باشد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این پژوهش برای آزمون پژوهش از مدل رگرسیونی زیر استفاده شده است:

$$Composition = \beta_0 + \beta_1 SignatureSize + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 Lev + \beta_5 ROA + \varepsilon$$

مدل (۱)

$$Composition = \beta_0 + \beta_1 WHR + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 Lev + \beta_5 ROA + \varepsilon$$

مدل (۲)

Composition عبارتست از لگاریتم طبیعی پاداش مدیران که از یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی قابل استخراج می‌باشد (نیکومرام و پازوکی، ۱۳۹۴).

SignatureSize اندازه امضای مدیرعامل 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 امضاء مستطیلی کشیده شد تا در هر طرف نقطه انتهایی امضا مشخص شود (۲۴) (۲۹). سپس به کمک نرم‌افزار Image J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار Excel 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.

WHR معیار سنجش شاخص هورمون تستوسترون است. این شاخص از نسبت پهنای صورت تقسیم بر بلندی صورت مدیرعامل شرکت، که به صورت فاصله بین دو گیجگاه (پهنای صورت)، تقسیم بر فاصله بین ابرو تا لب بالایی (بلندی صورت) اندازه‌گیری می‌شود (نمازی و همکاران، ۱۳۹۶).

Size اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌ها محاسبه می‌شود. Age سن شرکت است که سال ورود شرکت به بورس مبنای قرار داده شده است. Lev اهرم مالی است که از نسبت مجموع بدهی‌ها به مجموع دارایی‌ها حاصل می‌شود. ROA نرخ بازده دارایی‌ها است که از نسبت سود خالص تقسیم بر میانگین دارایی‌ها در پایان سال مالی حاصل می‌شود.

بحث و ارائه یافته‌ها

آماره‌های توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در جدول (۱) ارائه شده‌اند. میانگین اندازه امضای مدیران ۱/۸۵۵ است که نشان دهنده آن است که حدود امضای مدیرعامل تقریباً در سطح متوسط قرار دارد. همچنین میزان لگاریتم طبیعی پاداش مدیران برابر با ۵/۵۲۵ است.

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

کمینه	بیشینه	انحراف معیار	میانه	میانگین	آماره
					متغیر
۱/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۵۸۳	۱/۰۰۰	۱/۸۵۵	اندازه امضای مدیرعامل
۱/۰۱۳	۲/۸۹۳	۰/۴۸۵	۱/۶۵۵	۱/۷۲۵	شاخص هورمون تستوسترون
۰	۱۲/۲۵۵	۲/۳۲۵	۶/۴۵۰	۵/۵۲۵	پاداش مدیران
۱۰/۲۵۰	۱۹/۳۱۵	۰/۸۵۵	۱۳/۵۲۵	۱۴/۰۵۰	اندازه شرکت

۲/۱۱۵	۴/۱۲۰	۰/۴۸۵	۲/۲۵۰	۲/۸۵۵	سن شرکت
۰/۰۳۵	۱/۴۲۵	۰/۱۵۳	۰/۶۲۵	۰/۶۸۵	اهرم مالی
-۰/۳۳۰	۰/۷۱۵	۰/۰۵۵	۰/۱۷۵	۰/۲۳۵	نرخ بازده دارایی‌ها

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 تفاضل گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود (۱) (۴) (۷). 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	-۱۸/۴۲۰	اندازه امضای مدیرعامل
۰/۰۰۰	۱۹/۸۷۱	شاخص هورمون تستوسترون
۰/۰۰۰	-۴۶/۳۲۶	پاداش مدیران
۰/۰۰۰	-۱۷/۷۱۵	اندازه شرکت
۰/۰۰۰	-۳۹/۸۲۰	سن شرکت
۰/۰۰۰	-۱۵/۸۵۰	اهرم مالی
۰/۰۰۰	-۲۰/۲۱۷	نرخ بازده دارایی‌ها

آزمون فرضیه پژوهش

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 معنی داری	آماره VIF
اندازه امضای مدیرعامل	۰/۹۰۱	۰/۰۴۹	۱۸/۳۸۰	۰/۰۰۰	۱/۲۴۵
اندازه شرکت	۰/۱۱۱	۰/۰۴۳	۲/۵۷۴	۰/۰۱۹	۱/۰۵۰
سن شرکت	۰/۱۰۴	۰/۰۴۹	۲/۱۱۳	۰/۰۳۰	۱/۰۴۵
اهرم مالی	۰/۱۰۸	۰/۰۴۸	۲/۲۵۰	۰/۰۲۵	۲/۵۸۵
نرخ بازده دارایی‌ها	-۰/۰۳۵	۰/۰۱۴	-۲/۵۲۵	۰/۰۱۲	۱/۹۵۵
مقدار ثابت	۰/۰۸۴	۰/۰۱۵	۵/۵۶۲	۰/۰۰۰	۲/۷۱۳
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۵۰۵	۴/۹۹۷ (۰/۰۰۰)	۲/۰۱۷	۴/۸۵۶ (۰/۰۰۰)	۳۵/۷۲۴ (۰/۰۰۰)	۸/۸۸۵ (۰/۵۲۵)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی داری به دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه پژوهش استفاده از روش داده های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات ثابت بر روش تصادفی ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی داری 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 معنی داری 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 می دهد توضیح دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۵۷/۲ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۲/۰۱۷) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می شود. سطح معنی داری گزارش شده در جدول (۳) از طریق آماره آزمون برای متغیر اندازه امضای مدیرعامل از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی دار بر پاداش مدیران تأیید می شود و منتهی به پذیرش فرضیه پژوهش می شود؛ هر چه اندازه امضای مدیرعامل بزرگتر باشد میزان پاداش مدیران افزایش می یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سن شرکت و اهرم مالی ارتباطی مثبت و معنی دار با پاداش مدیران دارند ولی نرخ بازه دارایی ها ارتباط منفی و معنی دار با پاداش مدیران دارد.

فرضیه دوم:

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

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

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره VIF
شاخص هورمون تستوسترون	۰/۱۱۷	۰/۰۳۷	۳/۱۴۲	۰/۰۰۰	۱/۳۵۸
اندازه شرکت	۰/۱۵۹	۰/۰۶۲	۲/۵۷۰	۰/۰۲۳	۱/۲۴۵
سن شرکت	۰/۱۴۵	۰/۰۲۷	۵/۳۵۸	۰/۰۰۰	۱/۱۱۵
اهرم مالی	-۰/۱۵۹	۰/۰۶۲	-۲/۵۷۰	۰/۰۱۵	۲/۰۲۵
نرخ بازه دارایی ها	-۰/۲۸۸	۰/۰۵۳	-۵/۴۱۸	۰/۰۰۰	۲/۳۲۸
مقدار ثابت	۰/۰۲۳	۰/۰۰۸	۲/۸۹۳	۰/۰۰۴	۲/۲۶۰
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۵۸۸	۳/۲۱۶ (۰/۰۰۰)	۲/۱۲۵	۳/۸۵۸ (۰/۰۰۰)	۲۳/۱۲۵ (۰/۰۲۵)	۴/۱۲۸ (۰/۱۹۸)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی داری به دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه پژوهش استفاده از روش داده های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات ثابت بر روش تصادفی ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی داری 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 دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۵۸/۸ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۲/۱۲۵) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود. سطح معنی‌داری گزارش شده در جدول (۳) از طریق آماره آزمون برای متغیر شاخص هورمون تستوسترون از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی‌دار بر پاداش مدیران تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه پژوهش می‌شود؛ هر چه میزان شاخص هورمون تستوسترون بیشتر باشد میزان پاداش مدیران افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و سن شرکت ارتباطی مثبت و معنی‌دار با پاداش مدیران دارند ولی نرخ بازه دارایی‌ها و اهرم مالی ارتباط منفی و معنی‌دار با پاداش مدیران دارند.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل بر پاداش مدیران در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ است. در این پژوهش از معیار نسبت اندازه امضای مدیرعامل و عکس مدیران (شاخص هورمون تستوسترون) برای سنجش خودشیفتگی مدیرعامل استفاده گردیده است. با توجه به نتایج بدست آمده معیار اندازه امضای مدیرعامل و شاخص هورمون تستوسترون تأثیر معناداری بر پاداش مدیران دارند؛ به طوری که در نتیجه بررسی فرضیه‌های پژوهش، اندازه امضای مدیرعامل و شاخص هورمون تستوسترون تأثیر مثبت و معناداری بر پاداش مدیران دارند.

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. 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. با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش‌های مالی با مدیریت شرکت‌هاست، بنابراین مدیران خودشیفته، تمایل بیشتری به افشای نادرست یا ارائه ناقص اطلاعات جهت افزایش پاداش خود و همچنین کسب رضایتمندی از مالکان و سهامداران و در نهایت جذب سرمایه گذار نشان می‌دهند. این‌گونه مدیران برای برآوردن منافع شخصی خود و برآوردن حس برتری جویی و خود بزرگ‌بینی، 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 استفاده کنندگان از صورت‌های مالی می‌شود، اقدام می‌کنند تا از این طریق دیگران به آن‌ها توجه کرده یا آن‌ها را تحسین کنند و همچنین پاداش بیشتری دریافت نمایند که این امر در نهایت کاهش کیفیت گزارشگری مالی را به دنبال خواهد داشت. مطابق با مبانی نظری و یافته‌های بدست آمده، نتایج فرضیه‌های این پژوهش با نتایج پژوهش اسد (۲۰۲۱)، همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود برای کاهش ریسک تصمیمات مدیران و ایجاد اطمینان در سرمایه‌گذاران نسبت به اخذ تصمیمات کارا و بلندمدت توسط مدیریت، طرح‌های پاداش مبتنی بر عملکرد بلندمدت برای مدیران در نظر گرفته شود. همچنین به سهامداران و سرمایه‌گذاران پیشنهاد می‌شود که روند سرمایه‌گذاری شرکت‌ها را به دقت مورد بررسی قرار دهند و آن را در تصمیمات خود لحاظ کنند، چرا که تغییر روند سرمایه‌گذاری می‌تواند محرکی بر شناخت رفتار مدیران باشد.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، به پژوهشگران در جهت ارتقای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود؛ تاثیر سایر سويه‌های رفتاری از جمله بیش اعتمادی مدیران، خوش بینی و کوتاه بینی مدیران بر پاداش مدیران به طور مقایسه‌ای با خودشیفتگی مدیرعامل بررسی نمایند.

منابع

- ✓ حسن زاده کوچو، محمود، مهدی نیا اسبویی، امین، (۱۴۰۲)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر اجتناب مالیاتی، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۶، شماره ۸۴، صص ۱-۱۴.
- ✓ حسن زاده کوچو، محمود، مهدی نیا اسبویی، امین، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت‌ها، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۶، شماره ۸۵، صص ۱۷۶۲-۱۷۷۶.
- ✓ خواجوی، شکرالله، دهقانی سعدی، علی اصغر، روستا، منوچهر، (۱۳۹۷)، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۰، شماره ۳۹، صص ۵۷-۷۴.
- ✓ دفت، ریچارد ال، (۱۹۸۹)، تئوری سازمان، ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، (۱۳۷۷)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ✓ سجادی، سید حسین، زارع‌زاده مهریزی، محمدصادق، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین طرح‌های پاداش مدیران و معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۴۱-۵۴.
- ✓ سلیمانی امیری، غلامرضا، حسن زاده کوچو، محمود، حبیب زاده، ملیحه، (۱۴۰۱)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۱۲، شماره ۲، صص ۴۱-۶۰.
- ✓ غلامی مقدم، فائزه، رجبعلی زاده، جواد، حصارزاده، رضا، (۱۳۹۹)، واکنش سرمایه‌گذاران به نحوه افشای پاداش مدیران عامل، دانش سرمایه‌گذاری، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۲۰۹-۲۲۶.
- ✓ مشایخ، شهناز، حبیب زاده، ملیحه، حسن زاده کوچو، محمود، (۱۳۹۹)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۴، صص ۶۴۹-۶۷۱.
- ✓ ملکیان، اسفندیار، صمدی لرگانی، محمود، دریائی، عباسعلی، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه پاداش هیأت مدیره با شاخص‌های حسابداری ارزیابی عملکرد (مورد مطالعه، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۲۴-۳۵).
- ✓ مهرانی، ساسان، سیدی، سید جلال، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین اجتناب مالیاتی و اختلاف مالیاتی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۴، صص ۵۰-۷۵.
- ✓ نمازی، محمد، دهقانی، سعدی و قوهستانی، سمانه، (۱۳۹۶)، خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۳۷-۵۲.
- ✓ نیکومرام، هاشم، و پازوکی، پریسا، (۱۳۹۴)، پاداش مدیریت و پایداری سود، حسابداری مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۴، صص ۶۱-۷۱.

- ✓ Amernic, J. H. and Craig, R. J. (2010). ACCOUNTING AS A FACILITATOR OF EXTREME NARCISSISM, *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.
- ✓ Asad, S. (2021). CEO NARCISSISM AND BOARD COMPOSITION: IMPLICATIONS FOR FIRM STRATEGY AND PERFORMANCE. Copenhagen Business School [Phd]. PhD Series No. 34.2021
- ✓ Bouzoutina, 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.
- ✓ 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.
- ✓ Davidson, R. H.; Dey, A.; and A. Smith. (2015). Executives "Off-The-Job" Behavior, Corporate Culture, And Financial Reporting Risk. *Journal of Financial Economics*, 117(1), 5-28.
- ✓ Farag, H., and Mallin, C. (2018). The Influence Of Ceo Demographic Characteristics On Corporate Risk-Taking: Evidence From Chinese IPOS. *Eur. J. Financ.* 24, 1528–1551.
- ✓ 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), pp. 816-821.
- ✓ Frino, A.; Lim, M. Y., Mollica, V. and R. Palumbo, (2015), Ceo Narcissism and Earnings Management, Working Paper, <http://ssrn.com/abstract=2539555>.
- ✓ Gholipor, A., Khanifar, H., & Fakheri Koozeh kanan, S. (2009). Effects Of Ceo Narcissism On Organizational Disturbance. *Organizational Culture Management*, 6(18), 79-93.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Rijsenbilt, A. and Commandeur, H. (2013). Narcissus Enters The Courtroom: Ceo Narcissism And Fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- ✓ Sheikholeslami, M. (2001). EVA, MVA, and Ceo Compensation, *American Business Review*, 19. (1), 13-17.

- ✓ Suxia, A., & Dezhi, Z. (2020). Ceo Signature And Investment In Innovation: From The Perspective Of Manager Narcissism. *Foreign Economics & Management*, 42(09), 121-135.
- ✓ Wang, L., Li, H., & Mu, Y. (2022). Study Of Ceo Narcissism and Corporate R&D Investment. *Frontiers in Psychology*, 2550.
- ✓ Zweigenhaft, R.L. (1977). The Empirical Study Of Signature Size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.