

Investigating the Influence of Managers' Narcissism on Financial Reporting Quality

Vajiheh Bazrafshan

MSc. Student, Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran. E-mail: v.bazrafshan@yahoo.com

Ameneh Bazrafshan

*Corresponding author, Assistant Prof., Department of Accounting, Faculty of Administrative Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran. E-mail: bazrafshan@imamreza.ac.ir

Mahdi Salehi

Associate Prof., Department of Accounting, Faculty of Administrative and Economics Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. E-mail: msalehi@um.ac.ir

Abstract

Objective: This research studies the impact of managers' narcissism on financial reporting quality. Theoretically, self-identified managers with behavioral characteristics such as excessive selfishness, the tendency to exploit others to their own needs, mastery of decision-making processes, and lack of feedback from others tend to be fraudulent financial reporting.

Methods: To measure narcissism, two proxies are used: area of managers' signatures and the ratio of managers' remuneration to total annual salary of employees. Three proxies are used to measure the financial reporting quality: earnings management, earnings quality and conservatism. To test the hypotheses, multiple regression is used. The realm of research is from 2009 to 2016.

Results: Findings from a survey of 140 companies indicate that there is no significant relationship between managers' narcissism based on signature size and financial reporting quality. However, the managers' narcissism based on the managers' remuneration ratio on employee salary has a positive and significant relationship with two of the financial reporting quality proxy (including earnings management and earnings quality). Thus, the managers' narcissism leads to increase earnings management and reduce earnings quality.

Conclusion: The results explain the impact of the managers' narcissistic phenomenon on the financial reporting quality.

Keywords: Narcissism, Earnings Quality, Financial Reporting Quality, Conservatism, Earnings Management.

Citation: Bazrafshan, V., Bazrafshan, A., Salehi, M. (2018). Investigating the Influence of Managers' Narcissism on Financial Reporting Quality. *Accounting and Auditing Review*, 25 (4), 457-478. (in Persian)

Accounting and Auditing Review, 2018, Vol. 25, No.4, pp. 457-478

DOI: 10.22059/acctrev.2019.268759.1008035

Received: April 25, 2018; Accepted: November 11, 2018

© Faculty of Management, University of Tehran

بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی

وجیهه بذرافشان

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. رایانامه: v.bazrafshan@yahoo.com

آمنه بذرافشان

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. رایانامه: bazrafshan@imamreza.ac.ir

مهدی صالحی

دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: msalehi@um.ac.ir

چکیده

هدف: این پژوهش به بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی می‌پردازد. به لحاظ نظری، مدیران خودشیفته با شاخصه‌های رفتاری نظیر خودخواهی، تمایل به استثمار دیگران، بی‌توجهی به دیگران و پاداش طلبی افراطی، به گزارشگری مالی متقلبانه اقدام می‌کنند.

روش: در پژوهش حاضر، برای اندازه‌گیری خودشیفتگی از دو معیار اندازه امضای مدیران و نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد سالانه کارکنان استفاده شده و کیفیت گزارشگری مالی نیز به کمک سه معیار مدیریت سود، کیفیت سود و محافظه‌کاری سنجیده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی چندمتغیره بهره گرفته می‌شود. قلمرو زمانی تحقیق سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۵ است.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های تجربی، بین خودشیفتگی مدیران بر اساس اندازه امضا با معیارهای کیفیت گزارشگری مالی، رابطه معناداری وجود ندارد. با این حال، بین خودشیفتگی مدیران بر اساس نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان با دو مورد از معیارهای کیفیت گزارشگری مالی (شامل مدیریت سود و کیفیت سود) رابطه معناداری مشاهده شد؛ به این ترتیب که خودشیفتگی مدیران موجب افزایش مدیریت سود و کاهش کیفیت سود می‌شود.

نتیجه‌گیری: در مجموع، نتایج پژوهش نشان می‌دهد در برخی شرایط، خودشیفتگی مدیران بر معیارهای کیفیت گزارشگری مالی اثر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: خودشیفتگی، کیفیت سود، کیفیت گزارشگری مالی، محافظه‌کاری، مدیریت سود.

استناد: بذرافشان، وجیهه؛ بذرافشان، آمنه؛ صالحی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی. فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۴)، ۴۵۷-۴۷۸.

فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۳۹۷، دوره ۲۵، شماره ۴، صص. ۴۵۷-۴۷۸

DOI: 10.22059/acctgrev.2019.268759.1008035

دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۵، پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۲۰

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

امروزه مدیریت واحدهای تجاری نقش تعیین کننده‌ای در افزایش بهره‌وری و بازدهی آنها دارد (لاری دشت بیاض و اورادی، ۱۳۹۶). 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^۱، ۱۹۸۹). پرواضح است که اخذ تصمیمات مناسب از سوی مدیران، تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آنهاست. یکی از این عوامل وجود پدیده خودشیفتگی در مدیران است.

به لحاظ نظری، 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 پاداش‌طلبی افراطی را به همراه دارد (تامبورسکی، براون و چونینگ^۲، 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). این مشکل هنگامی دوچندان می‌شود که مدیران دارای ویژگی خودشیفتگی باشند. مدیران به دلیل برخورداری از قدرت و تأثیر بر استراتژی و ساختار، می‌توانند اقداماتی انجام دهند که بر عملکرد سازمان اثرگذار باشد (قلی‌پور، خانی‌فر و فاختری، ۱۳۸۷).

از لحاظ تجربی، تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که مدیران خودشیفته از شرکت مانند ابزاری برای افزایش منافع شخصی استفاده می‌کنند. در نتیجه، چنین شرکت‌هایی سازماندهی ضعیفی دارند (کانگر^۳، ۲۰۰۲؛ چاترجی و هامبریک^۴، ۲۰۰۷؛ اولسن، دورکیس و یانگ^۵، ۲۰۱۴؛ اولسن و استکلبرگ^۶، ۲۰۱۶). در چنین شرکت‌هایی، مواردی نظیر فعالیت‌های تجاری پرمخاطره، تقلب و عدم رعایت قوانین و مقررات فراگیر خواهد بود (چاترجی و هامبریک، ۲۰۰۷؛ امرنیک و کراچی^۷، ۲۰۱۰؛ جانسون، کوهن، اپوستولو و هاسل^۸، ۲۰۱۳؛ اولسن و همکاران، ۲۰۱۴؛ اولسن و استکلبرگ، ۲۰۱۶؛ قادری و قادری، ۱۳۹۶).

با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش‌های مالی با هیئت مدیره شرکت‌هاست، این پژوهش بر آن است که به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران شامل اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل، بر کیفیت گزارشگری مالی بپردازد؛ زیرا مدیران خودشیفته با ویژگی‌های شخصیتی (برای مثال، خودخواهی، بهره‌برداری از دیگران، سلطه‌جویی و خودبرتربینی) بیان شده، تمایل بیشتری به گزارشگری نادرست نشان می‌دهند. این گونه مدیران برای برآوردن منافع شخصی خود و برآوردن حس برتری‌جویی و خودبزرگ‌بینی، اهمیتی برای قوانین و مقررات قائل نبوده و به دستکاری گزارش‌های مالی اقدام می‌کنند تا از این طریق دیگران به آنها توجه کرده یا آنها را تحسین کنند. این امر کاهش کیفیت گزارشگری مالی

1. Daft
3. Conger
5. Olsen, Dworkis, & Young
7. Amernic & Craig

2. Tamborski, Brown, & Chowning
4. Chatterjee & Hambrick
6. Olsen & Stekelberg
8. Johnson, Kuhn, Apostolou, & Hassell

را به‌دنبال خواهد داشت. پر واضح است که کاهش کیفیت گزارشگری مالی پیامدها و تبعات نامطلوبی برجا می‌گذارد. بنابراین شناسایی و تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی هیئت مدیره با کیفیت گزارشگری مالی می‌تواند مفید باشد. به‌طور خاص، این تحقیق درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا خودشیفتگی مدیران بر معیارهای کیفیت گزارشگری مالی نظیر مدیریت سود و کیفیت سود و محافظه‌کاری اثرگذار است یا خیر؟

نوآوری این تحقیق در مقایسه با پژوهش خواجوی، دهقانی سعدی، گرامی شیرازی (۱۳۹۵) این است که در پژوهش آنها تنها بر مدیریت سود تأکید شده، در حالی که پژوهش حاضر تأثیر خودشیفتگی را علاوه بر مدیریت سود بر کیفیت سود و محافظه‌کاری نیز بررسی می‌کند. تنها وجه مشترک پژوهش حاضر با تحقیق یاد شده، در انتخاب متغیر مدیریت سود است که نحوه اندازه‌گیری این متغیر نیز در تحقیق حاضر متفاوت است. در پژوهش خواجوی و همکارانش، برای اندازه‌گیری اقلام تعهدی اختیاری (معیار سنجش مدیریت سود) از مدل کوتاری^۱ و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده، در حالی که در تحقیق حاضر از مدل جونز^۲ تعدیل شده (۲۰۰۲) بهره برده شده است. همچنین آنها خودشیفتگی کل هیئت مدیره را بررسی کرده‌اند، در حالی که در تحقیق حاضر خودشیفتگی هیئت مدیره و مدیر عامل در کانون توجه قرار گرفته است. به‌علاوه در این تحقیق، به پیروی از هام، لانگ، سایبرت و وانگ^۳ (۲۰۱۷)، برای اولین بار از معیار اندازه امضای مدیران، به‌عنوان پروکسی بااهمیت در ادبیات روان‌شناسی و حسابداری، برای اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیران استفاده شده است.

پیشینه نظری پژوهش

مطابق با نظریه اختلالات شخصیتی، خودشیفتگی، اشاره به حالتی ذهنی و روانی دارد که یک انسان به‌دلیل توجه و علاقه زیاد به خود، از محیط بیرونی و شرایط سایر افراد غافل می‌شود (کرنبرگ^۴، ۱۹۹۳). به‌طور خاص، نظریه خودشیفتگی سایمینگتون^۵ (۱۹۹۳) حاکی از آن است که خودشیفتگی معمولاً دربرگیرنده باورها و حالت‌هایی مانند خودبرتربینی، توقع زیاد از دیگران، توجیه اشتباه‌های خود و انداختن آن به گردن دیگران و کم ارزش دیدن دیگران در مقایسه با خود است. خودشیفتگان کل نگر هستند و تجزیه و تحلیل جزئیات را به دیگران واگذار می‌کنند و هنگامی که از قوانین خوششان نیاید، از آن چشم‌پوشی کرده یا حتی آن را به نفع خود تغییر می‌دهند. بنابراین خودشیفتگی همچون تیغ دو دم است که داشتن مقدار بیش از حد زیاد یا بیش از حد کم آن، موجب عدم تعادل می‌شود (بویت^۶، ۲۰۰۶).

از جنبه پژوهشی، یکی از حوزه‌های تحقیقاتی در رهبری سازمانی، پدیده خودشیفتگی رهبران سازمانی است. در مطالعات مختلف پیامدهای منفی متعددی نیز برای خودشیفتگی برشمرده شده است، مانند: عدم رشد سایر مدیران و کارکنان؛ امکان سوءاستفاده از دیگران و رفتارهای غیر اخلاقی؛ بی‌توجهی به واقعیت‌های بیرونی و تهدیدهای محیطی سازمان؛ و تخریب اعتماد و روابط سازمانی (روزنتال و پیتینسکی^۷، ۲۰۰۶). مدیران خودشیفته خود را محور ارزش‌ها و دستاوردهای شرکت می‌دانند، به همین دلیل از تعدیل نیرو ابایی ندارند. غرور و تکبر در آنها سبب می‌شود در برابر

1. Kothari

3. Ham, Lang, Seybert, & Wang

5. Symington

7. Rosenthal & Pittinsky

2. Jones

4. Kernberg

6. Boyett

پیشنهادهای هر چند سازنده، مقاومت کرده و اعتبار بیشتری برای پیروزی و موفقیت‌های خود قائل شوند و دیگران را به خاطر شکست و ناکامی سرزنش کنند. همین تکبر سبب می‌شود در روابط شخصی و سازمانی دچار مشکل شوند، این ویژگی ناپسند ممکن است سبب نادیده گرفتن ورودی‌های مهم در سازمان، از جمله نصایح عاقلانه، تغییرات محیطی (مانند تغییرات در بازار) و تهدید رقبا شود. همچنین نیروهای کارآمد در این گونه شرکت‌ها منزوی می‌شوند. به دلیل همدل نبودن و درک نکردن دیدگاه دیگران، مدیران خودشیفته اغلب بین کارکنان محبوب نیستند و به دلیل نیاز خودشیفتگان به تحسین و تملق، به نیروهای چاپلوس در این گونه شرکت‌ها بها داده می‌شود. مدیران خودشیفته تمایل دارند اقدامات بزرگ انجام دهند و آنها را نمایان کنند و برای حفظ کنترل، قدرت و مقام، اهمیت نامحدود و ریسک‌پذیری بالایی را به نمایش می‌گذارند؛ به طوری که خودشیفتگی برآمده از این ویژگی رفتاری، موجب بحران بزرگ کسب‌وکار در ایالات متحده آمریکا و سبب از دست دادن سهم بازار شد (ما و کری، ۲۰۰۵).

نتایج تحقیقات پیشین مؤید آن است که مدیران خودشیفته، بیشتر از سایر مدیران تمایل دارند با تمرکز شخصی و خودکفایی، برجسته و شناخته شوند. بیشتر اقدامات آنان برای منافع شخصی خودشان است؛ حتی اگر به زیان دیگران باشد. علاوه بر این، آنها تمایل به استثمار دیگران داشته و اعتقاد دارند که قوانین بر آنان اعمال نمی‌شود. در نتیجه، آنها بیشتر به نقض قوانین یا هنجارهای اجتماعی در راستای منافع خویش، تمایل دارند. از سایر ویژگی‌های منفی مدیران خودشیفته، غیرمنطقی بودن و انعطاف‌ناپذیری آنهاست، بنابراین چنین افرادی بر اساس خواست خود تصمیم می‌گیرند، نه بر اساس منطق و عقلانیت. به همین دلیل، اگر موقعیت خود را در شرکت در خطر ببینند، از گزارشگری مالی جانبدارانه و همراه با سوگیری تعمدی و تصمیم قبلی، ابایی نداشته و در فرایند تصمیم‌گیری مالی مداخله می‌کنند تا برخی منافع خاص را عاید خود سازند. همچنین با توجه به حس برتری‌جویی و خودبسندگی و این احساس که بالاتر از قانون هستند، پا را از حدود قدرتشان - که نشئت گرفته از آزادی عمل در چارچوب اصول و روش‌های پذیرفته شده حسابداری است - فراتر نهاده و روی سود گزارش شده اثر می‌گذارند. این گونه مدیران برای خودنمایی، تحسین شدن و حفظ اقتدارشان، ابایی ندارند که از قضاوت‌های شخصی برای گزارشگری مالی استفاده کرده و در ساختار معاملات تغییر ایجاد کنند؛ حتی اگر این تغییرات در گزارشگری مالی به گمراهی افراد ذی‌نفع درباره عملکرد بنگاه اقتصادی منجر شود. در نتیجه، امکان مدیریت سود در شرکت‌هایی که مدیران خودشیفته دارند، نسبت به سایر شرکت‌ها بیشتر است (هام و همکاران، ۲۰۱۷).

همچنین مدیران خودشیفته، اغلب فرایندهای تصمیم‌گیری را تحت سلطه خود قرار می‌دهند و به مشاوره با دیگران تمایلی نشان نمی‌دهند (هام و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین احتمال می‌رود سیستم‌های کنترلی موجود را نقض کرده یا سیستم‌هایی طراحی کنند که با برخورداری از انعطاف‌پذیری بیشتر، آنان را به اهدافشان نزدیک‌تر کند.

انتظار می‌رود مدیران خودشیفته با ویژگی‌های رفتاری که برای آنها برشمردیم، بیشتر از مدیرانی که این خصایص رفتاری را ندارند، با استفاده از اقلام تعهدی، سود شرکت را دستکاری نموده و باعث شوند سود حسابداری از سود واقعی متفاوت شود. اگرچه کاربرد قوانین و اصول پذیرفته شده حسابداری باعث می‌شود که سود گزارش شده از کیفیت بالایی برخوردار باشد، اما از آنجا که مدیران خودشیفته، خود را بالاتر از قانون می‌دانند، بیشتر از سایر مدیران درباره

دستاوردهایشان دروغ گفته و تقلب می‌کنند (منون و شارلند^۱، ۲۰۱۱؛ بلیکل، شلگل، فاسبندر و کلین^۲، ۲۰۰۶ و هالز، هابسن و رسوتک^۳، ۲۰۱۲) و بیشتر از سایر مدیران از قضاوت‌ها و برآوردهای خود در تصمیم‌های اجرایی و گزارشگری مالی استفاده می‌کنند. آنان با بدگمانی، سبب طرد نیروهای وفادار می‌شوند و با امتیاز و پاداش دادن به نیروهای چاپلوس (به سبب تحسین و تأیید مدیران خودشیفته) در فعالیت‌های حاکمیتی و ساختار مالکیت شرکت اختلال ایجاد می‌کنند. به همین دلیل، این سیستم به‌طور بالقوه غیرهدفمند بوده و موجب کاهش کیفیت سود حسابداری می‌شود. برخی از مدیران با خودشیفتگی بالا، اقداماتی که برای سایر افراد غیرممکن است را خوش‌بینانه در نظر گرفته و به‌منظور جلب توجه و تحسین دیگران، این اقدامات جسورانه را انجام می‌دهند (والاس و بامیستر^۴، ۲۰۰۲). انتظار بر این است که مدیران خودشیفته کمتر محافظه‌کار باشند. محافظه‌کاری به‌معنای شناسایی زودتر اخبار بد در سود نسبت به اخبار خوب است. با توجه به اینکه مدیران خودشیفته درباره‌ی دستاوردهای خود غلو می‌کنند، به محافظه‌کاری تمایل چندانی ندارند. محافظه‌کاری محصول ابهام است. از آنجا که مدیران خودشیفته سطح بالایی از اعتماد به نفس را نمایش می‌گذارند و قدرت تصمیم‌گیری سریعی دارند، محافظه‌کاری کمتری خواهند داشت (رشیدی باغی، ۱۳۹۷). یکی از اهداف محافظه‌کاری، کاهش خوش‌بینی است؛ به‌گونه‌ای که درآمدها یا دارایی‌ها بیشتر از واقعیت و هزینه‌ها یا بدهی‌ها کمتر از واقعیت ارائه نشود. حال آنکه مدیران خودشیفته خوش‌بین‌اند و به‌منظور جلب توجه و تحسین دیگران دست به اقدامات جسورانه می‌زنند.

پیشینه تجربی

به لحاظ تجربی، در ادبیات روان‌شناسی ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضاء سابقه طولانی‌ای دارد (زیگنهافت^۵، ۱۹۷۷). اندازه امضای افراد، نشان‌دهنده 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 زیگنهالف (۱۹۷۷)، بیان کردند، افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشان و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته، هستند. اسنایدر و فرامکین^۶ (۱۹۷۷) دریافتند افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند. به گفته‌ی جورجسن^۷ (۱۹۷۷)، افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، تمایل دارند که کنترل و غلبه بر دیگران را در رفتارشان نشان دهند. دیلون^۸ (۱۹۸۸) دریافت افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، درجات بالاتری از خودشیفتگی را نسبت به دیگران دارند. اخیراً در تعدادی از مطالعات نشان داده شده است که امضای افراد با هویت آنان ارتباط قوی دارد (کتل و هابل^۹، ۲۰۱۱؛ شو، مازار، گینو، آریلی و بازمن^{۱۰}، ۲۰۱۲) و افراد خودشیفته خودشان را نسبت به دیگران برجسته‌تر نشان می‌دهند (لی، گرگ و پارک^{۱۱}، ۲۰۱۳).

1. Menon & Sharland

3. Hales, Hobson, & Resutec

5. Zweigenhaft

7. Jorgenson

9. Kettle & Haubl

11. Lee, Gregg, & Park

2. Blickle, Schlegel, Fassbender, & Klein

4. Wallace & Baumeister

6. Snyder & Framkin

8. Dillon

10. Shu, Mazar, Gino, Ariely, & Bazerman

به لحاظ تجربی، در ادبیات حسابداری، پژوهش‌هایی نظیر هام و همکاران (۲۰۱۷) در بررسی رابطه بین اندازه امضا و خودشیفتگی و گزارشگری مالی متقلبان، دریافتند که افراد با امضاهای بزرگ‌تر، خودشیفته‌ترند و بیشتر از دیگران تمایل دارند با زیرپا گذاشتن حقوق سایر افراد، پاداش و مزایای بیشتری عایدشان شود. اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) نتیجه گرفتند که رابطه مستقیم و معناداری بین خودشیفتگی مدیران و میزان استفاده بیشتر از سپر مالیاتی وجود دارد. جود، اولسن و استکلبرگ^۱ (۲۰۱۵) دریافتند خودشیفتگی مدیران به کاهش کیفیت گزارشگری مالی منجر شده و سبب بالارفتن حق‌الزحمه حسابرس مستقل می‌شود. اولسن و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که سود هر سهم و قیمت سهام در شرکت‌هایی که مدیران خودشیفته دارند، نسبت به سایر شرکت‌ها بالاتر است. ریجسنبیل و کمندر^۲ (۲۰۱۳) دریافتند مدیران ارشد خودشیفته برای به‌دست آوردن ستایش و تحسین مکرر، اقدامات چالش‌برانگیز یا جسورانه انجام می‌دهند و در پی کسب بهترین عملکرد، بیشترین احتمال برای انجام فعالیت‌های متقلبان را دارند. گراهام، هاروی و پوری^۳ (۲۰۱۳) مشاهده نمودند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران (ریسک‌گریزی و خوش‌بینی) با شیوه‌های گزارشگری مالی و سایر سیاست‌های مالی و غیرمالی آنان رابطه معناداری دارد. سایبرت^۴ (۲۰۱۳) دریافت شرکت‌هایی که توسط مدیرانی با امضاهای بزرگ - که از جنبه روان‌شناختی شاخص خودشیفتگی آنهاست - اداره می‌شوند، کارایی کمتری در مقایسه با کوچک‌امضاها دارند.

در ایران، خواجه‌ای و همکارانش (۱۳۹۵) دریافتند که رابطه معناداری بین خودشیفتگی مدیران و عملکردهای مالی وجود دارد. آنها برای اندازه‌گیری متغیر خودشیفتگی، از دو معیار عکس‌مدیران و پاداش نقدی مدیران بهره بردند. نمازی، دهقانی سعدی، قوهستانی (۱۳۹۵) نیز در پژوهش به بررسی تجربی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر نگرش در انتخاب استراتژی تجاری شرکت‌ها پرداخته و دریافتند که با افزایش خودشیفتگی، تمایل مدیران به انتخاب استراتژی تهاجمی و جسورانه افزایش می‌یابد. سرلک، فرجی، ایزدپور و جودکی (۱۳۹۷) دریافتند مدیران بیش‌اطمینان به دلیل اعتماد بیش از حد به خود و نادیده گرفتن تقاضا برای وجه نقد، تمایل کمتری به نگهداشت وجه نقد دارند. با توجه به تحلیل‌ها و یافته‌های بالا، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران بر میزان اقلام تعهدی اختیاری تأثیر معناداری دارد.

فرضیه دوم: خودشیفتگی مدیران بر کیفیت اقلام تعهدی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه سوم: خودشیفتگی مدیران بر محافظه‌کاری تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

داده‌های این پژوهش از طریق نرم‌افزار ره‌آورد نوین و سایت کدال سازمان بورس و اوراق بهادار جمع‌آوری شدند. برای اندازه‌گیری امضاها، از نرم‌افزار Image J استفاده شده است. در بخش آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی میانگین و میان و شاخص پراکندگی انحراف معیار استفاده شده و در بخش آمار استنباطی، فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون

1. Judd, Olsen, & Stekelberg.
2. Rijssenbilt & Commandeur
3. Graham, Harvey, & Puri
4. Seybert

خطی چندگانه با کنترل اثرهای ثابت سال و صنعت آزمون شده‌اند. تجزیه و تحلیل نهایی به کمک نرم افزار E-Views انجام گرفته است.

جامعه آماری این پژوهش، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که بر اساس شرایط مندرج در جدول ۱ تعدیل شده‌اند. با توجه به مجموعه شرایطی که در جدول تعیین شده، ۱۴۰ شرکت برای نمونه انتخاب شدند.

جدول ۱. تعیین تعداد نمونه

شرح	محدودیت‌ها	تعداد شرکت‌ها
کل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران		۴۵۷
شرکت‌هایی که پایان سال مالی آنها ۲۹ اسفند نیست	۱۲۴	
شرکت‌های بیمه و سرمایه‌گذاری، هلدینگ‌ها و بانک‌ها	۶۷	
شرکت‌هایی که طی دوره پژوهش به بورس وارد شده‌اند	۱۴	
شرکت‌هایی که در دوره زمانی پژوهش از بورس حذف شده‌اند (توقف نماد)	۴۲	
شرکت‌هایی که اطلاعات آنها در دوره زمانی پژوهش در دسترس نبوده است	۷۰	
نمونه آماری مورد بررسی		۱۴۰

مدل های پژوهشی و اندازه‌گیری متغیرها

مطابق با فرضیه اول، خودشیفتگی مدیران بر اقلام تعهدی اختیاری تأثیر معناداری دارد. برای آزمون این فرضیه از مدل‌های زیر استفاده می‌شود.

$$EM = \beta_0 + \beta_1 \frac{Bouns}{Salary} + \beta_2 Size + \beta_3 \frac{B}{M} + \beta_4 Age + \beta_5 Lev + \beta_6 Loss + \beta_7 Audit + \beta_8 Growth + \beta_9 ROA + \beta_{10} \frac{NI}{P} + \beta_{11} Gender + \beta_{12} \sum Year + \beta_{13} \sum Ind \quad (1)$$

$$EM = \beta_0 + \beta_1 SingnatureSize + \beta_2 Size + \beta_3 \frac{B}{M} + \beta_4 Age + \beta_5 Lev + \beta_6 Loss + \beta_7 Audit + \beta_8 Growth + \beta_9 ROA + \beta_{10} \frac{NI}{P} + \beta_{11} Gender + \beta_{12} \sum Year + \beta_{13} \sum Ind \quad (2)$$

EM مدیریت سود است که از طریق اقلام تعهدی اختیاری سنجیده می‌شود. این متغیر با بهره‌گیری از مدل جونز تعدیل شده (۲۰۰۲) به شرح زیر محاسبه شده است.

$$TACC_t = \beta_0 + \beta_1 \frac{1}{TA_{t-1}} + \beta_2 (\Delta REV_t - \Delta REC_t) + \beta_3 PPE_t + \varepsilon \quad (3)$$

TACC ارقام تعهدی است و از طریق سود عملیاتی منهای جریان وجه نقد عملیاتی به دست می‌آید. TA_{t-1} کل دارایی‌ها در ابتدای سال جاری است. ΔREV تغییرات درآمد سال جاری نسبت به سال قبل را نشان می‌دهد. ΔREC تغییرات حساب‌ها و اسناد دریافتی سال جاری نسبت به سال قبل است. PPE دارایی‌های ثابت است. با تخمین مدل فوق، قدر مطلق مقدار باقی‌مانده مدل، متغیر ارقام تعهدی اختیاری در نظر گرفته می‌شود.

SignatureSize اندازه امضای مدیران است. اندازه امضاها از صفحه اول صورت‌های مالی که در آن اعضای هیئت مدیره 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؛ هام، سایبرت و وانگ^۱، ۲۰۱۴). سپس به کمک نرم‌افزار Image J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار Excle شد. مساحت‌ها چارک‌بندی شدند و بر حسب سه گروه کوچک (چارک اول)، متوسط (چارک دوم و سوم) و بزرگ (چارک چهارم) کدی تعیین گردید. برای اندازه امضای کوچک کد ۱، امضای متوسط کد ۲ و امضای بزرگ کد ۳ 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 هیئت مدیره محاسبه و بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شد و عدد حاصل به‌عنوان اندازه امضا هیئت مدیره در آن سال مد نظر قرار گرفت.

$\frac{Bonus}{Salary}$ نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان است. Size اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم متوسط دارایی و فروش محاسبه می‌شود. $\frac{B}{M}$ نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام است. Age سن شرکت است که سال ورود شرکت به بورس مینا قرار داده شده است. Lev نسبت کل بدهی به حقوق صاحبان سهام است. Loss اگر شرکت در سال مدنظر زیان‌ده باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. Audit اگر شرکت توسط سازمان و مؤسسه‌های رتبه الف حسابرسی شود عدد ۱ و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. Growth رشد شرکت است که بر اساس تقسیم تغییرات فروش بر فروش سال قبل محاسبه می‌شود. ROA بازده دارایی‌ها که از حاصل تقسیم سود خالص بر میانگین دارایی‌های سال قبل به دست می‌آید. $\frac{NI}{P}$ نسبت سود خالص بر ارزش بازار حقوق صاحبان سهام است. Gender اگر یکی از اعضای هیئت مدیره زن باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر است. Year نماد سال و Ind نوع صنعت است.

مطابق با فرضیه دوم، خودشیفتگی مدیران بر کیفیت ارقام تعهدی تأثیر معناداری دارد. برای آزمون این فرضیه از

مدل‌های زیر استفاده می‌شود:

$$EQ = \beta_0 + \beta_1 \frac{Bouns}{Salary} + \beta_2 Size + \beta_3 \frac{B}{M} + \beta_4 Age + \beta_5 Lev + \beta_6 Loss + \beta_7 Audit + \beta_8 Growth + \beta_9 ROA + \beta_{10} \frac{NI}{P} + \beta_{11} Gender + \beta_{12} \sum Year + \beta_{13} \sum Ind \quad \text{رابطه ۴}$$

$$EQ = \beta_0 + \beta_1 \text{SignatureSize} + \beta_2 \text{Size} + \beta_3 \frac{B}{M} + \beta_4 \text{Age} + \beta_5 \text{Lev} \quad (\text{رابطه } ۵)$$

$$+ \beta_6 \text{Loss} + \beta_7 \text{Audit} + \beta_8 \text{Growth} + \beta_9 \text{ROA} + \beta_{10} \frac{NI}{P}$$

$$+ \beta_{11} \text{Gender} + \beta_{12} \sum \text{Year} + \beta_{13} \sum \text{Ind}$$

در مدل‌های بالا، EQ کیفیت سود است که از طریق کیفیت اقلام تعهدی محاسبه می‌شود. کیفیت اقلام تعهدی با بهره‌گیری از مدل دیچو و دیچاو^۱ (۲۰۰۲) به شرح رابطه زیر محاسبه شده است. توضیح اندازه‌گیری سایر متغیرها مانند متغیرهای قبل است.

$$\frac{TACC_t}{A_{t-1}} = \beta_0 + \beta_1 \frac{1}{A_{t-1}} + \beta_2 \frac{CFO_{t-1}}{A_{t-1}} + \beta_3 \frac{CFO}{A_{t-1}} + \beta_4 \frac{CFO_{t+1}}{A_{t-1}} + \varepsilon \quad (\text{رابطه } ۶)$$

CFO در مدل بالا، جریان نقد عملیاتی است. پس از تخمین مدل فوق، قدر مطلق مقدار باقی‌مانده مدل، متغیر کیفیت اقلام تعهدی در نظر گرفته شده است. توضیح اندازه‌گیری سایر متغیرها مانند متغیرهای قبل است. مطابق با فرضیه سوم، خودشیفتگی مدیران بر محافظه‌کاری تأثیر معناداری دارد. برای اندازه‌گیری محافظه‌کاری از مدل محافظه‌کاری باسو^۲ (۱۹۷۷) به شرح زیر استفاده می‌شود:

$$\frac{E}{P} = \beta_0 + \beta_1 \text{Ret} + \beta_2 D + \beta_3 D \times \text{Ret} \quad (\text{رابطه } ۷)$$

E/P سود عملیاتی تقسیم بر ارزش بازار حقوق صاحبان سهام در سال قبل است. Ret بازده تجمعی بازار برای ۸ ماه قبل و ۴ ماه بعد از پایان سال مالی است. D اگر بازده منفی باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت صفر است. به اعتقاد باسو، واکنش سود نسبت به اخبار بد، به‌هنگام‌تر از واکنش سود نسبت به اخبار خوب است. در این مدل چنانچه β_3 مثبت باشد نشان‌دهنده محافظه‌کاری است.

برای آزمون فرضیه سوم، از مدل‌های زیر که تعدیل شده مدل محافظه‌کاری باسو (۱۹۷۷) است، استفاده می‌شود. به‌طور خاص، در مدل ۹، ضرب متغیر اندازه امضا در متغیرهای معیار محافظه‌کاری، می‌تواند ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و محافظه‌کاری را تبیین کند^۳.

$$\frac{E}{P} = \beta_0 + \beta_1 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} + \beta_2 D + \beta_3 \text{Ret} + \beta_4 D \times \text{Ret} + \beta_5 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} \times D \quad (\text{رابطه } ۸)$$

$$+ \beta_6 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} \times \text{Ret} + \beta_7 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} \times D \times \text{Ret} + \beta_8 \frac{B}{M} + \beta_9 \text{Lev}$$

$$+ \beta_{10} \text{Gender}$$

1. Dechow & Dichev

2. Basu

۳. به بیان فنی‌تر، ضرب متغیر خودشیفتگی در متغیر دامی محافظه‌کاری، نشان می‌دهد که تا چه میزان اختلاف معناداری بین خودشیفتگی در دو گروه شرکت‌های دارای محافظه‌کاری بالا و شرکت‌های دارای محافظه‌کاری پایین، وجود دارد. وجود این اختلاف معنادار، دال بر اثرگذاری خودشیفتگی بر محافظه‌کاری و در نتیجه، وجود رابطه معنادار بین خودشیفتگی و محافظه‌کاری خواهد بود. برای مطالعه تفسیر متغیرهای تعاملی به بورکس (۲۰۱۸) مراجعه کنید.

$$\frac{E}{P} = \beta_0 + \beta_1 \text{SignatureSize} + \beta_2 D + \beta_3 \text{Ret} + \beta_4 D \times \text{Ret} \tag{رابطه ۹}$$

$$+ \beta_5 \text{SignatureSize} \times D + \beta_6 \text{SignatureSize} \times \text{Ret}$$

$$+ \beta_7 \text{SignatureSize} \times D \times \text{Ret} + \beta_8 \frac{B}{M} + \beta_9 \text{Lev} + \beta_{10} \text{Gender}$$

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده‌اند. میانگین اندازه امضای مدیران (۱/۹۹۵) و میانگین خودشیفتگی مدیرعامل (۲/۰۰۲) تقریباً در حد میانه است که نشان می‌دهد مدیران شرکت‌های بورسی به لحاظ ویژگی شخصیتی خودشیفتگی در حد اعتدال هستند. مقدار میانگین متغیر کنترلی اندازه شرکت ۱۳/۸۱۴ و میانگین رشد شرکت‌های بورسی ۰/۱۸۵ به دست آمده که بیش از میانه (۰/۱۴۳) است. همچنین میانگین نسبت اهرمی (نسبت بدهی به حقوق صاحبان سهام) در شرکت‌های نمونه ۱/۷۸۹ و میانگین تغییر بازده دارایی‌ها ۰/۰۱۶ به دست آمده است. مشاهدات نشان می‌دهد به طور متوسط در ۷ درصد شرکت‌ها، حداقل یک زن در هیئت مدیره حضور داشته است.

جدول ۲. آمار توصیفی

متغیر	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
کیفیت اقلام تعهدی	۰/۰۷۶	۰/۰۶۰	۰/۲۶۲	۰/۰۰۰	۰/۰۶۱
اقلام تعهدی اختیاری	۰/۰۸۹	۰/۰۷۱	۰/۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۴
سود عملیاتی به ارزش بازار	۰/۲۶۹	۰/۲۲۲	۰/۹۶۸	-۰/۱۳۹	۰/۲۲۱
اندازه امضای هیئت مدیره	۱/۹۹۵	۲/۰۰۰	۳/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۴۵۹
خودشیفتگی مدیرعامل	۲/۰۰۲	۲/۰۰۰	۳/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۷۰۹
پاداش بر حقوق و دستمزد	۰/۰۱۴	۰/۰۱۰	۰/۰۸۷	۰/۰۰۰	۰/۰۱۶
اندازه شرکت	۱۳/۸۱۴	۱۳/۷۰۴	۱۷/۷۳۸	۱۱/۱۸۲	۱/۳۹۶
ارزش دفتری به بازار	۰/۵۶۴	۰/۴۷۹	۱/۶۸۹	۰/۰۲۸	۰/۳۴۸
لگاریتم سن شرکت	۲/۶۷۲	۲/۷۰۸	۳/۶۸۹	۱/۶۰۹	۰/۵۰۳
اهرم مالی	۱/۷۸۹	۱/۳۵۹	۸/۱۴۱	۰/۰۲۳	۱/۵۳۷
رشد شرکت	۰/۱۸۵	۰/۱۴۳	۱/۲۸۰	-۰/۴۳۲	۰/۳۲۵
تغییر بازده دارایی	۰/۰۱۶	۰/۰۱۱	۰/۲۶۲	-۰/۱۹۹	۰/۰۸۸
سود خالص به ارزش بازار	۰/۱۳۶	۰/۱۴۳	۰/۳۶۱	-۰/۳۰۱	۰/۱۰۶
متغیرهای مصنوعی					
جنسیت	مرد		۹۳ درصد	زن	۷ درصد
زیان	زیان ده		۶/۳ درصد	سود ده	۴/۹۶ درصد
اندازه حسابرسی	سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی رتبه الف		۸۳ درصد	سایر	۱۷ درصد

آمار استنباطی

در جدول ۳، نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه اول نشان داده شده است. در این مدل، رابطه بین خودشیفتگی مدیران و اقلام تعهدی اختیاری بررسی شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در بررسی خودشیفتگی مدیران با معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان، ضریب متغیر پاداش دارای مقدار مثبت و برابر با ۰/۳۷۲ و سطح معناداری آماره t (۰/۰۴۱) کمتر از ۵ درصد است، بنابراین می‌توان وجود رابطه مثبت و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و اقلام تعهدی اختیاری را پذیرفت. در نتیجه فرضیه اول تحقیق با این معیار پذیرفته می‌شود. برای انجام آزمون‌های بیشتر، نمونه به دو گروه شرکت‌های دارای خطای ناشی از مدل جونی مثبت و شرکت‌های دارای خطای ناشی از مدل جونی منفی، دسته‌بندی شد و برای هر یک از این دو گروه، مجدداً مدل ۱ تخمین زده شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل جونی مثبت است، ضریب متغیر پاداش دارای مقدار مثبت و برابر با ۰/۵۰۶ و سطح معناداری آماره t (۰/۰۳۸) کمتر از ۵ درصد است، بنابراین رابطه مثبت و معنادار بین خودشیفتگی مدیران (براساس نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان) و مدیریت سود افزایشی وجود دارد. اما در شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل جونی منفی است، ضریب متغیر پاداش دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۱۸۳ و سطح معناداری آماره t (۰/۴۲۷) بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین در شرکت‌های دارای مدیریت سود کاهنده، رابطه مثبت و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و مدیریت سود وجود ندارد. دومین معیار سنجش خودشیفتگی در این فرضیه، اندازه امضای مدیران است که با توجه به جدول ۳، ضریب اندازه امضا در کل مشاهدات و در سطح خطاهای مثبت و منفی مدل، به ترتیب مقدار مثبت و برابر با ۰/۰۰۴، ۰/۰۰۲ و ۰/۰۰۱ و سطح معناداری آماره t به ترتیب ۰/۴۴۶، ۰/۷۹۰ و ۰/۹۵۰ به دست آمده که بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین فرضیه اول با این معیار سنجش پذیرفته نمی‌شود.

در جدول ۴، نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه دوم نشان داده شده است. در این مدل، رابطه بین خودشیفتگی مدیران و کیفیت اقلام تعهدی بررسی شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در بررسی خودشیفتگی مدیران با معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان، ضریب متغیر پاداش دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۳۴۳ و سطح معناداری آماره t (۰/۰۳۹) کمتر از ۵ درصد است، بنابراین می‌توان وجود رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت اقلام تعهدی و خودشیفتگی را پذیرفت. در نتیجه فرضیه دوم تحقیق با این معیار نیز پذیرفته می‌شود. برای انجام آزمون‌های بیشتر، نمونه به دو گروه شرکت‌های دارای خطای ناشی از مدل دیچو و دیچاو مثبت و شرکت‌های دارای خطای ناشی از مدل دیچو و دیچاو منفی، دسته‌بندی شده و برای هر یک از این دو گروه، بار دیگر مدل ۲ تخمین زده شد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل دیچو و دیچاو مثبت است، ضریب متغیر پاداش دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۳۵۷ و سطح معناداری آماره t (۰/۰۲۷) کمتر از ۵ درصد است، بنابراین در شرکت‌هایی که خطاهای مثبت دارند، رابطه مثبت و معنادار بین خودشیفتگی مدیران بر اساس پاداش مدیران بر حقوق کارکنان و خطاهای مدل وجود دارد، به نحوی که هر چه مدیران از خودشیفتگی بالاتری برخوردار باشند، کیفیت اقلام تعهدی کاهش می‌یابد و در نتیجه فرضیه دوم تحقیق پذیرفته می‌شود. اما در شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل دیچو و دیچاو منفی است، ضریب متغیر پاداش دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۰۷۶ و سطح معناداری آماره t (۰/۵۷۵) بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین در شرکت‌هایی که خطاهای منفی دارند، رابطه معنادار نشد. دومین معیار سنجش خودشیفتگی در

این فرضیه، اندازه امضا مدیران است که با توجه به جدول ۳، ضریب اندازه امضا در کل مشاهدات و در سطح خطاهای مثبت و منفی مدل، به ترتیب مثبت و برابر با $0/003$ ، $0/002$ و $0/002$ به دست آمده و سطح معناداری آماره t به ترتیب $0/375$ ، $0/724$ و $0/620$ و بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین فرضیه دوم با این معیار سنجش پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۳. نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه اول

خودشیفتگی (معیار: اندازه امضای مدیران)			خودشیفتگی (معیار: نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان)			نام متغیرها
ضریب سطح معناداری			ضریب سطح معناداری			علامت اختصاری
خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	
0/107	0/019	0/081	0/105	0/003	0/070	ضریب ثابت
(0/003)***	(0/710)	(0/004)***	(0/005)***	(0/943)	(0/019)**	β_0
0/001	0/002	0/004	-	-	-	اندازه امضای هیئت مدیره
(0/950)	(0/790)	(0/446)	-	-	-	SIGNATURESIZE
-	-	-	0/183	506	0/372	پاداش بر حقوق و دستمزد
-	-	-	(0/427)	(0/038)**	(0/041)**	BONUS SALARY
0/002	0/000	0/001	0/002	0/001	0/001	اندازه شرکت
(0/308)	(0/910)	(0/441)	0/483	(0/622)	(0/443)	SIZE
-0/020	-0/008	-0/013	-0/018	-0/010	-0/010	ارزش دفتری به بازار
(0/019)**	(0/608)	(0/070)*	(0/051)*	(0/430)	(0/190)	$\frac{B}{M}$
0/008	0/011	0/008	0/009	0/005	0/007	لگاریتم سن شرکت
(0/168)	(0/248)	(0/069)*	(0/159)	(0/467)	(0/111)	AGE
-0/001	0/004	0/000	0/000	0/007	0/003	اهرم مالی
(0/616)	(0/103)	(0/751)	(0/909)	(0/023)**	(0/155)	LEV
0/004	-0/019	-0/001	0/011	0/058	0/002	زیان
(0/741)	(0/451)	(0/923)	(0/477)	(0/000)***	(0/914)	LOSS
-0/007	0/016	0/007	-0/007	0/019	0/007	اندازه حسابرس
(0/367)	(0/109)	(0/233)	(0/239)	(0/054)*	(0/246)	AUDIT
-0/008	0/028	0/010	-0/007	0/033	0/010	رشد شرکت
(0/447)	(0/028)**	(0/282)	(0/513)	(0/026)**	(0/260)	GROWTH
0/012	0/232	0/133	-0/008	0/223	0/125	تغییر بازده دارایی
(0/764)	(0/000)***	(0/000)***	(0/159)	(0/000)***	(0/001)***	ROA
-0/176	0/065	-0/127	-0/152	0/092	-0/097	سود خالص به ارزش بازار
(0/000)***	(0/211)	(0/000)***	(0/000)***	(0/105)	(0/002)***	$\frac{NI}{P}$
0/018	0/025	0/020	0/016	0/017	0/018	جنسیت
(0/186)	(0/038)**	(0/043)**	(0/255)	(0/248)	(0/091)*	GENDER
کنترل شد						اثرهای ثابت سال و صنعت
5/395	5/697	5/557	3/654	5/478	4/554	آماره F
0/143	0/188	0/082	0/106	0/168	0/078	ضریب تعیین تعدیل شده
936/1	1/955	730/1	926/1	539/1	710/1	آماره دوربین واتسون

جدول ۴. نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه دوم

خودشیفتگی (معیار: اندازه امضای مدیران)			خودشیفتگی (معیار: نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان)			نام متغیرها
ضریب سطح معناداری			ضریب سطح معناداری			علامت اختصاری
خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	
۰/۰۸۲	۰/۰۰۵	۰/۰۵۹	۰/۰۷۸	-۰/۰۱۸	۰/۰۳۴	ضریب ثابت
(۰/۰۰۵)***	(۰/۹۱۰)	(۰/۰۰۷)***	(۰/۰۱۰)**	(۰/۶۷۳)	(۰/۱۲۸)	β_0
۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳	-	-	-	اندازه امضای هیئت مدیره
(۰/۶۲۰)	(۰/۷۲۴)	(۰/۳۷۵)	-	-	-	SIGNATURESIZE
-	-	-	۰/۰۷۶	۰/۳۵۷	۰/۳۴۳	پاداش بر حقوق و دستمزد
-	-	-	(۰/۵۷۵)	(۰/۰۲۷)**	(۰/۰۳۹)**	BONUS SALARY
۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	اندازه شرکت
(۰/۰۶۰)*	(۰/۷۵۴)	(۰/۰۴۲)**	(۰/۰۶۰)*	(۰/۵۱۳)	(۰/۰۰۱)***	SIZE
-۰/۰۰۲	-۰/۰۲۲	-۰/۰۱۴	۰/۰۰۴	-۰/۰۲۵	-۰/۰۰۹	ارزش دفتری به بازار
(۰/۷۲۸)	(۰/۰۹۳)*	(۰/۰۲۴)**	(۰/۵۵۱)	(۰/۰۵۹)*	(۰/۱۷۹)	$\frac{B}{M}$
-۰/۰۰۷	۰/۰۰۷	۰/۰۰۰	-۰/۰۰۸	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	لگاریتم سن شرکت
(۰/۱۴۳)	(۰/۳۷۰)	(۰/۹۵۰)	(۰/۱۰۴)	(۰/۳۰۱)	(۰/۹۰۹)	AGE
۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	اهرم مالی
(۰/۱۸۵۷)	(۰/۶۸۶)	(۰/۲۰۳)	(۰/۶۴۵)	(۰/۳۸۵)	(۰/۴۵۲)	LEV
۰/۰۳۱	-۰/۰۷۵	۰/۰۰۸	۰/۰۳۱	-۰/۰۵۵	۰/۰۱۰	زبان
(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۰۱)***	(۰/۴۳۶)	(۰/۰۰۱)***	(۰/۰۵۰)**	(۰/۳۶۹)	LOSS
-۰/۰۰۲	۰/۰۱۵	۰/۰۰۹	-۰/۰۰۲	۰/۰۱۳	۰/۰۰۹	اندازه حسابرس
(۰/۷۰۴)	(۰/۰۵۸)*	(۰/۰۶۲)*	(۰/۶۵۸)	(۰/۰۹۵)*	(۰/۰۷۲)*	AUDIT
۰/۷۰۰	۰/۰۳۲	۰/۰۰۴	-۰/۰۱۶	۰/۰۲۸	۰/۰۰۲	رشد شرکت
(۰/۰۱۶)**	(۰/۰۰۰)***	(۰/۵۸۰)	(۰/۰۲۵)**	(۰/۰۰۱)***	(۰/۷۹۰)	GROWTH
-۰/۰۴۶	۰/۲۶۴	۰/۱۲۹	-۰/۰۵۰	۰/۲۶۴	۱/۱۲۶	تغییر بازده دارایی
(۰/۰۵۸)*	(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۴۹)**	(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۰۰)***	ROA
-۰/۱۵۳	۰/۱۰۹	-۰/۱۲۲	-۰/۱۴۰	۰/۱۳۰	-۰/۱۲۳	سود خالص به ارزش بازار
(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۳۰)**	(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۰۰)***	(۰/۰۱۲)**	(۰/۰۰۰)***	$\frac{NI}{P}$
۰/۰۱۰	۰/۰۱۷	۰/۰۱۳	۰/۰۱۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۹	جنسیت
(۰/۱۸۹)	(۰/۰۸۳)*	(۰/۰۹۰)*	(۰/۱۸۳)	(۰/۲۰۸)	(۰/۲۳۶)	GENDER
کنترل شد						اثرهای ثابت سال و صنعت
۱۱/۹۰۷	۱۲/۲۰۴	۶/۱۳۱	۹/۱۹۶	۱۱/۷۴۲	۵/۴۰۷	آماره F
۰/۳۲۰	۰/۳۷۰	۰/۱۰۱	۰/۲۷۹	۰/۳۶۰	(۰/۱۱۱)	ضریب تعیین تعدیل شده
۱/۹۹۴	۰۳۱/۱	۵۰۳/۱	۲/۰۰۴	۲/۰۴۳	۵۳۶/۱	آماره دوربین واتسون

جدول ۵. نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه سوم

خودشیفتگی (معیار: اندازه امضای مدیران) ضریب (سطح معناداری)	خودشیفتگی (معیار: نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان) ضریب (سطح معناداری)	نام متغیرها علامت اختصاری
-۰/۰۴۲ (۰/۳۶۸)	-۰/۰۷۵ (۰/۱۸۴)	ضریب ثابت β_0
۰/۰۱۴ (۰/۱۴۳)	-	اندازه امضای هیئت مدیره SIGNATURESIZE
-	-۰/۳۳۸ (۰/۴۵۸)	پاداش بر حقوق و دستمزد $\frac{BONUS}{SALARY}$
-۰/۰۰۳ (۰/۸۰۴)	-۰/۰۱۱ (۰/۳۶۰)	زیان D
۰/۰۰۱ (۰/۰۰۰)***	۰/۰۰۱ (۰/۰۰۰)***	بازده تجمعی بازار Ret
۰/۰۰۰ (۰/۶۲۳)	۰/۰۰۰ (۰/۶۸۵)	زیان × بازده تجمعی بازار D×Ret
-	-۰/۱۰۵ (۰/۸۷۷)	زیان × پاداش بر حقوق و دستمزد $D \times \frac{BONUS}{SALARY}$
-۰/۰۱۴ (۰/۶۰۵)	-	زیان × اندازه امضای هیئت مدیره D × SIGNATURESIZE
-	-۰/۰۰۲ (۰/۷۱۶)	بازده تجمعی بازار × پاداش بر حقوق و دستمزد $Ret \times \frac{BONUS}{SALARY}$
۰/۰۰۰ (۰/۹۴۸)	-	بازده تجمعی بازار × اندازه امضای هیئت مدیره Ret × SIGNATURESIZE
-	۰/۰۰۴ (۰/۸۹۲)	پاداش بر حقوق و دستمزد × زیان × بازده تجمعی بازار $\frac{Bouns}{Salary} \times D \times Ret$
-۰/۰۰۱ (۰/۵۰۱)	-	اندازه امضای هیئت مدیره × زیان × بازده تجمعی بازار SIGNATURESIZE × D × RET
۰/۰۰۵ (۰/۰۸۰)*	۰/۰۰۶ (۰/۰۶۶)*	اندازه شرکت SIZE
۰/۰۷۵ (۰/۰۰۰)***	۰/۰۷۰ (۰/۰۰۰)***	ارزش دفتری به بازار $\frac{B}{M}$
۰/۰۲۸ (۰/۰۰۱)***	۰/۰۲۹ (۰/۰۰۱)***	لگاریتم سن شرکت AGE
۰/۰۳۷ (۰/۰۰۰)***	۰/۰۳۸ (۰/۰۰۰)***	اهرم مالی LEV

ادامه جدول ۵

نام متغیرها	خودشیفتگی (معیار: نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان)	خودشیفتگی (معیار: اندازه امضای مدیران)
علامت اختصاری	ضریب (سطح معناداری)	ضریب (سطح معناداری)
زیان	-۰/۰۴۳	-۰/۰۴۶
LOSS	(۰/۱۵۶)	(۰/۰۹۱)*
اندازه حسابرس	-۰/۰۰۵	۰/۰۰۴
AUDIT	(۰/۷۱۰)	(۰/۷۰۰)
رشد شرکت	۰/۰۷۰	۰/۰۶۹
GROWTH	(۰/۰۰۰)**	(۰/۰۰۰)**
تغییر بازده دارایی	۰/۳۴۷	۰/۳۷۷
ROA	(۰/۰۰۰)**	(۰/۰۰۱)**
سود خالص به ارزش بازار	۰/۷۵۲	۰/۷۴۸
$\frac{NI}{P}$	(۰/۰۰۰)**	(۰/۰۰۰)**
جنسیت	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰
GENDER	(۰/۴۶۰)	(۰/۹۸۲)
اثرهای ثابت سال و صنعت	کنترل شد	
آماره F	۴۸/۳۷۴	۴۹/۶۵۶
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۶۱۴	۰/۶۴۳
آماره دوربین واتسون	۷۳۲/۱	۷۰۷/۱

جدول ۵، نتایج برازش مدل مربوط به فرضیه سوم را نشان می‌دهد. در این مدل، رابطه بین خودشیفتگی مدیران و محافظه‌کاری بررسی شده است. در بررسی خودشیفتگی مدیران با معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق کارکنان، ضریب متغیر مربوط به اثر تعاملی سه‌گانه نسبت پاداش به حقوق کارکنان، زیان و بازده دارای مقدار مثبت ۰/۰۰۴ و سطح معناداری آماره t (۰/۸۹۲) بیشتر از ۵ درصد است، همچنین در بررسی خودشیفتگی مدیران با معیار اندازه امضا، ضریب متغیر مربوط به اثر تعاملی سه‌گانه اندازه امضا مدیران، زیان و بازده دارای مقدار ۰/۰۰۱- و سطح معناداری آماره t (۰/۵۰۱) بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین رابطه بین محافظه‌کاری و خودشیفتگی معنادار نیست.

بررسی‌های تکمیلی

همان‌طور که اشاره شد، تحلیل‌های پیشین بر هیئت مدیره شرکت‌ها متمرکز بوده‌اند و هر سه فرضیه پیش گفته، معطوف به خودشیفتگی هیئت مدیره شرکت‌هاست. در این قسمت، با توجه به نقش کلیدی مدیر عاملان و برای بررسی تکمیلی، پس از اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیر عاملان، بار دیگر سه فرضیه پژوهش آزمون شده است. نتایج تجربی این آزمون‌ها به شرح جدول ۶ است. در جدول یادشده، CEONar خودشیفتگی مدیرعامل را نشان می‌دهد که بر اساس اندازه امضای وی سنجیده می‌شود. تعریف عملیاتی سایر متغیرها قبلاً ارائه شده است. در جدول ۶ نتایج برازش آزمون‌های تکمیلی مشاهده می‌شود.

جدول ۶. نتایج حاصل از برازش آزمون‌های تکمیلی

محافظة کاری	کیفیت اقلام تعهدی			اقلام تعهدی اختیاری			نام متغیرها علامت اختصاری
	خودشیفتگی (معیار: اندازه امضا مدیرعامل)			خودشیفتگی (معیار: اندازه امضا مدیرعامل)			
	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	
	ضریب (سطح معناداری)			ضریب (سطح معناداری)			
-۰/۰۴۹	۰/۰۷۹	۰/۰۲۰	۰/۰۶۵	۰/۱۰۹	۰/۰۲۶	۰/۰۹۰	ضریب ثابت
(۰/۲۹۲)	(۰/۰۰۷) ^{***}	(۰/۶۳۳)	(۰/۰۰۳) ^{***}	(۰/۰۰۲) ^{***}	(۰/۶۱۳)	(۰/۰۰۲) ^{***}	β_0
-۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	خودشیفتگی مدیرعامل
(۰/۸۴۳)	(۰/۳۳۱)	(۰/۹۳۲)	(۰/۷۳۵)	(۰/۷۶۷)	(۰/۸۵۶)	(۰/۹۰۸)	NAR
۰/۰۰۶	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	اندازه شرکت
(۰/۰۷۱) [*]	(۰/۰۵۲) [*]	(۰/۸۷۸)	(۰/۰۵۷) [*]	(۰/۳۱۲)	(۰/۹۹۷)	(۰/۵۱۶)	SIZE
۰/۰۷۳	-۰/۰۰۳	۰/۰۲۳	-۰/۰۱۴	-۰/۰۲۱	-۰/۰۰۹	-۰/۰۱۴	ارزش دفتری به بازار
(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۶۴۸)	(۰/۰۹۴) [*]	(۰/۰۱۸) ^{**}	(۰/۰۱۳) ^{**}	(۰/۵۵۸)	(۰/۰۴۸) ^{**}	$\frac{B}{M}$
۰/۰۲۹	-۰/۰۰۷	۰/۰۱۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۰۱۳	۰/۰۱۰	لگاریتم سن شرکت
(۰/۰۰۱) ^{***}	(۰/۱۷۴)	(۰/۲۰۱)	(۰/۷۰۱)	(۰/۱۴۲)	(۰/۱۵۴)	(۰/۰۲۸) ^{**}	AGE
۰/۰۳۷	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	-۰/۰۰۲	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	اهرم مالی
(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۶۵۹)	(۰/۳۲۷)	(۰/۲۰۸)	(۰/۴۹۷)	(۰/۰۹۸) [*]	(۰/۸۱۹)	LEV
-۰/۰۴۶	۰/۰۳۱	-۰/۰۵۹	۰/۰۰۷	۰/۰۰۳	-۰/۰۲۲	-۰/۰۰۳	زیان
(۰/۰۸۶) [*]	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۰۱) ^{***}	(۰/۵۱۱)	(۰/۷۷۶)	(۰/۳۶۳)	(۰/۸۱۵)	LOSS
۰/۰۰۵	-۰/۰۰۲	۰/۰۱۵	۰/۰۰۹	-۰/۰۰۶	۰/۰۱۷	۰/۰۰۸	اندازه حسابرس
(۰/۶۶۸)	(۰/۷۰۷)	(۰/۰۵۶) [*]	(۰/۰۵۹) [*]	(۰/۳۹۰)	(۰/۱۰۴)	(۰/۲۱۲)	AUDIT
۰/۰۶۹	-۰/۰۱۷	۰/۰۳۱	۰/۰۰۵	-۰/۰۰۷	۰/۰۳۰	۰/۰۱۰	رشد شرکت
(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۱۵) ^{**}	(۰/۰۰۱) ^{***}	(۰/۵۴۰)	(۰/۴۸۳)	(۰/۰۲۵) ^{**}	(۰/۲۵۹)	GROWTH
۰/۲۷۵	-۰/۰۴۸	۰/۲۵۷	(۰/۱۳۰)	۰/۰۱۰	۰/۲۳۱	۰/۱۳۳	تغییر بازده دارایی
(۰/۰۰۱) ^{***}	(۰/۰۴۵) ^{**}	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۷۹۷)	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۰۰) ^{***}	ROA
۰/۷۵۲	-۰/۱۵۳	۰/۱۰۰	-۰/۱۲۲	-۰/۱۷۷	۰/۰۶۶	-۰/۱۲۸	سود خالص به ارزش بازار
(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۵۱) [*]	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۰۰۰) ^{***}	(۰/۲۱۶)	(۰/۰۰۰) ^{***}	$\frac{NI}{P}$
۰/۰۲۰	(۰/۰۴۵)	-۰/۰۴۵	۰/۰۰۳	۰/۰۳۴	-۰/۰۰۸	۰/۰۱۹	جنسیت
(۰/۷۴۸)	(۰/۱۱۲)	(۰/۴۱۸)	(۰/۸۵۷)	(۰/۲۳۸)	(۰/۷۶۹)	(۰/۵۴۳)	GENDER
-۰/۰۰۲	-	-	-	-	-	-	زیان
(۰/۸۶۸)	-	-	-	-	-	-	D
۰/۰۰۱	-	-	-	-	-	-	بازده تجمعی بازار
(۰/۰۰۰) ^{***}	-	-	-	-	-	-	Ret
۰/۰۰۰	-	-	-	-	-	-	زیان × بازده تجمعی بازار

ادامه جدول ۶

محافظة کاری	کیفیت اقلام تعهدی			اقلام تعهدی اختیاری			نام متغیرها
	خودشیفتگی (معیار: اندازه امضا مدیرعامل)			خودشیفتگی (معیار: اندازه امضا مدیرعامل)			
	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	خطاهای منفی	خطاهای مثبت	کل مشاهدات	علامت اختصاری
	ضریب (سطح معناداری)			ضریب (سطح معناداری)			
(۰/۵۹۶)	-	-	-	-	-	-	D×Ret
-۰/۰۰۷	-	-	-	-	-	-	زیان×خودشیفتگی مدیرعامل
(۰/۶۶۳)	-	-	-	-	-	-	D× Nar
۰/۰۰۰	-	-	-	-	-	-	بازده تجمعی بازار× خودشیفتگی مدیرعامل
(۰/۵۳۴)	-	-	-	-	-	-	Ret× Nar
۰/۰۰۰	-	-	-	-	-	-	زیان× بازده تجمعی بازار× خودشیفتگی مدیرعامل
(۰/۷۵۵)	-	-	-	-	-	-	D×Ret× Nar
کنترل شد							اثرهای ثابت سال و صنعت
۵۰/۲۵۴	۱۲/۰۴۶	۱۱/۱۰۳	۵/۹۲۲	۵/۴۶۹	۵/۴۷۴	۵/۲۲۲	آماره F
۰/۶۴۳	۰/۳۲۲	۰/۳۳۸	(۰/۰۹۸)	(۰/۱۴۱)	۰/۱۸۱	۰/۰۷۷	ضریب تعیین تعدیل شده
۷۱۷/۱	۲/۰۰۱	۱/۹۷۸	۵۰۲/۱	۹۴۳/۱	۱/۹۶۱	۷۲۹/۱	آماره دوربین واتسون

در آزمون‌های یادشده، رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل با اقلام تعهدی اختیاری، کیفیت اقلام تعهدی و محافظه کاری، بر اساس معیار اندازه امضای مدیرعامل بررسی شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در بررسی خودشیفتگی مدیرعامل بر اساس معیار اندازه امضای مدیرعامل و اقلام تعهدی اختیاری، ضریب خودشیفتگی مدیرعامل دارای مقدار مثبت ۰/۰۰۱ و سطح معناداری آماره t (۰/۹۰۸) بیشتر از ۵ درصد است. در این بررسی، برای شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل جونز مثبت دارند، ضریب ۰/۰۰۱- و سطح معناداری آماره t برابر با ۰/۸۵۶ به دست آمده و برای شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل جونز منفی است، ضریب ۰/۰۰۱ و سطح معناداری آماره t برابر با ۰/۷۶۷ محاسبه شده است که در هر دو سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد بوده و معنادار نیست. در بررسی رابطه خودشیفتگی مدیرعامل با کیفیت اقلام تعهدی نیز ضریب خودشیفتگی مدیرعامل بر اساس کل مشاهدات و در شرکت‌هایی که خطای ناشی از مدل دیچو و دیچاو مثبت و شرکت‌هایی که خطای مدل منفی است، به ترتیب ۰/۰۰۱، ۰/۰۰۱- و ۰/۰۰۳ و سطح معناداری آماره t به ترتیب ۰/۷۳۵، ۰/۹۳۲ و ۰/۳۳۱ است که در هر سه مورد بیشتر از ۵ درصد است، بنابراین رابطه معنادار نشد. همچنین ضریب متغیر مربوط به اثر تعاملی سه گانه زیان، بازده و خودشیفتگی در بررسی خودشیفتگی مدیرعامل بر اساس اندازه امضا با محافظه کاری دارای مقدار ۰/۰۰۰ و سطح معناداری آماره t (۰/۷۵۵) بیشتر از ۵ درصد است. بنابراین نمی‌توان رابطه معناداری بین خودشیفتگی مدیرعامل بر اساس اندازه امضا و محافظه کاری را پذیرفت. شایان ذکر است که متغیر خودشیفتگی مدیران به شکل دامی (اگر هیئت مدیره شرکت خودشیفته باشد عدد ۱ و در غیر

این صورت صفر است) نیز سنجیده شده است، اما چون در نتایج تحقیق تغییری حاصل نشد، از ارائه آن خودداری شده است.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این تحقیق به بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران و کیفیت گزارشگری مالی پرداخت. نتایج حاکی از این است که با افزایش خودشیفتگی مدیران (افزایش نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان) میزان اقلام تعهدی اختیاری بیشتر و بالتبع میزان مدیریت سود افزایش می‌یابد. این در حالی است که در بررسی و تقسیم شرکت‌ها به دو گروه شرکت‌های دارای مدیریت سود افزایشی و شرکت‌های دارای مدیریت سود کاهنده، نتایج نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران موجب مدیریت سود افزایشی می‌شود. این یافته با نتایج هام و همکاران (۲۰۱۷) و خواجوی همکارانش (۱۳۹۵) سازگار است. در ادامه از مدل دیچاو و دیچو (۲۰۰۲) برای سنجش کیفیت اقلام تعهدی استفاده شده است. نتایج مشاهده شده نشان می‌دهد که رابطه معکوسی بین خودشیفتگی مدیران (نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان) و کیفیت اقلام تعهدی وجود دارد. این یافته‌ها موافق با نتایج هام و همکاران (۲۰۱۷) است. به علاوه، از مدل پیشنهاد شده باسو (۱۹۹۷) به‌عنوان معیاری برای سنجش محافظه‌کاری بهره برده شده است. نتایج مشاهده شده حاکی از آن است که رابطه معناداری بین خودشیفتگی مدیران و محافظه‌کاری وجود ندارد. این یافته با نتیجه پژوهش هام و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی ندارد. شایان ذکر است در آزمون‌های تکمیلی انجام شده برای بررسی رابطه خودشیفتگی مدیرعامل و کیفیت گزارشگری مالی نیز، روابط معناداری مشاهده نشد.

در مجموع مطابق با نتایج این پژوهش، هرچه فاصله پاداش پرداخت شده به هیئت مدیره با حقوق و دستمزد پرداخت شده به کارکنان بیشتر باشد، کیفیت گزارشگری مالی کاهش می‌یابد. بنابراین به سرمایه‌گذاران، مؤسسه‌های حسابرسی، سازمان بورس و اوراق بهادار و به‌طور کلی، به استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی پیشنهاد می‌شود هنگام ارزیابی یا نظارت بر گزارش‌های مالی به‌منظور اخذ تصمیمات مناسب، به این موضوع توجه کنند. سرمایه‌گذاران باید با در نظر گرفتن احتمال متقلبانانه بودن این گونه گزارش‌ها، نسبت به خرید سهام احتیاط بیشتری به عمل آورند و تمام سرمایه خود را در این گونه شرکت‌ها سرمایه‌گذاری نکنند و بهتر است سبد سرمایه‌گذاری داشته باشند. حسابرسان نیز با تردید حرفه‌ای بیشتری به این گونه شرکت‌ها رسیدگی کنند. سازمان بورس و اوراق بهادار نیز می‌تواند با تدوین قوانین و مقررات، افشای گزارش‌های شفاف‌تر و میان دوره‌ای را الزام نماید.

بررسی و اندازه‌گیری همه جانبه ویژگی خودشیفتگی همانند سایر متغیرهای حسابداری (نظیر کیفیت سود و ...) دشوار است؛ زیرا عوامل گوناگونی در ظهور این پدیده نقش دارند. به این ترتیب، یکی از محدودیت‌های این تحقیق سنجش دقیق این ویژگی شخصیتی بوده است. در این تحقیق برای سنجش خودشیفتگی از مساحت اندازه امضای هیئت مدیره و مدیرعامل و نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان (به‌دلیل رایج‌تر بودن در تحقیقات تجربی و دسترسی به داده‌ها) استفاده شده است. به علاقه‌مندان پژوهش‌های پیمایشی و آزمایشی پیشنهاد می‌شود برای اندازه‌گیری خودشیفتگی، از سایر معیارهای موجود از جمله پرسشنامه NPI و محتوای تحلیلی عکس مدیران استفاده

کنند. به علاوه، طبق بررسی‌های انجام شده، دوره تصدی مدیران در تعداد زیادی از شرکت‌ها کوتاه است که این امر می‌تواند بر نتایج تحقیق اثرگذار باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، نقش طول دوره تصدی مدیران بر روابط بررسی شده در این تحقیق، مطالعه شود. همچنین پیشنهاد می‌شود به سایر معیارهای کیفیت گزارشگری مالی، نظیر تعدیلات سنواتی، قابلیت پیش‌بینی سود و پایداری سود و ... نیز توجه شود.

منابع

- خلد شرفی، صبریه (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای مناقفانه با نقش میانجی رفتار ماکیاوول‌گری مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام.
- خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ گرامی شیرازی، فرزاد (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی. پیشرفت‌های حسابداری، ۸(۲)، ۱۲۳-۱۴۹.
- دفت، ریچارد ال. (۱۹۸۹). *تئوری سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۷). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رشیدی باغی، محسن (۱۳۹۷). نقش عدم اطمینان محیطی، محدودیت مالی و محافظه‌کاری حسابداری در محدود کردن پیامدهای عملکردی نشئت‌گرفته از اعتمادبه‌نفس بیش از اندازه مدیران. فصلنامه علمی و پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۵(۳)، ۳۴۷-۳۶۶.
- سرلک، نرگس؛ فرجی، امید؛ ایزدپور، مصطفی؛ جودکی چگنی، زهرا (۱۳۹۷). بیش‌اعتمادی مدیران و نگهداشت وجه نقد با تأکید بر نقش تعدیل‌کننده کیفیت حسابرسی. فصلنامه علمی و پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۲)، ۱۹۹-۲۱۴.
- قادری، کاوه؛ قادری، صلاح‌الدین (۱۳۹۶). تحلیل بیش‌اطمینانی مدیران از عملکرد خود در شرکت‌های متقلب. فصلنامه علمی - پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۴(۲)، ۲۴۳-۲۶۲.
- قلی‌پور، آرین؛ خانی‌فر، حسین؛ فاخری کوزه‌کنان، سمیرا (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتگی سازمان‌ها. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۱)، ۷۹-۹۴.
- لاری دشت بیاض، محمود؛ اورادی، جواد (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین دوره تصدی و دانش مالی مدیرعامل با حق‌الزحمه حسابرسی. فصلنامه علمی - پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۴(۱)، ۸۱-۱۰۲.
- نمازی، محمد؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ قوهستانی، سمانه (۱۳۹۵). خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۲)، ۳۷-۵۱.

References

- Amernic, J. H., & Craig, R. j. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of business ethics*, 96(1), 79-93.
- Basu, S. (1997). the conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 24(1), 3-37.
- Blickle, G., Schlegel, A., Fassbender, P., & Klein, U. (2006). Some personality correlates of business white-collar crime. *Applied Psychology*, 55(2), 220-233.

- Boyett, J.H. (2006). surviving the destructive narcissistic leader. *Administrative science Quarterly*, 48, 1-10.
- Burks, J. (2018). Modeling and interpreting regressions with interactions. *Journal of Accounting Literature*. In Press.
- 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, 351-386.
- Conger, J. A. (2002). Danger of delusion, the qualities that make leaders great can also cause their downfall, success and self-confidence often breed narcissism and a sense of infallibility. *Financial Times*.
- Daft, R. I. (1989). Translated by Parsayan, A., A'arabi, S.M. (1998). *Organization Theory and Design*. Tehran: Cultural Research Bureau. (in Persian)
- Dechow, M.P. & Dichev, D. (2002). The quality of accruals and earnings: The role of accruals estimation errors. *Accounting Review*, 77(Supplement), 35-59.
- Dillon, K.M. (1988). Narcissism and embellishments of signature. *Psychological Reports*, 62(1), 152-154.
- Gholipour, A., Khanifar, H., Fakheri Kouzehkanan, S. (2008). The effects of managers' narcissism on organizational disturbances. *Management of Organizational Culture*, 6(18), 79-94. (in Persian)
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Puri, M. (2013). Managerial Attitudes and Corporate Actions, *Journal of Financial Economics*, 109(1), 103-121.
- Hales, J., Hobson, J.L., & Resutek, R. J. (2012). The dark side of socially mediated rewards: How narcissism and social status affect managerial reporting. *Working Paper*.
- Ham, C., Seybert, N., Wang, S. (2014). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Working Paper*.
- Ham, Ch., Lang, M., Seybert, N., Wang, S. (2017). *CFO Narcissism and Financial Reporting Quality*. Available at <https://ssrn.com/abstract=2581157>.
- Johnson, E. N., Kuhn J. R., Apostolou B. A., Hassell J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203-219.
- Jorgenson, D.O. (1977). Signature size and dominance: A brief note. *Journal of Psychology*, 97(2), 269-270.
- Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. M. (2015). CEO Narcissism, Accounting Quality, and External Audit Fees, *Working Paper*, Available at <http://ssrn.com/abstract=2605172>.
- Kernberg, O. F. (1993). *Severe personality disorders: Psychotherapeutic strategies*. Yale University Press.
- Kettle, K.L., & Haubl, G. (2011). The signature effect: Signing influences consumption related behavior by priming self-identity. *Journal of Consumer Research*, 38(3), 474-489.
- Khajavi, Sh., Dehghani S., Gerami Shirazi, A.A, Gerami Shirazi, F. (2016). The effect of managers' narcissism on earnings management and financial performance. *Accounting Advances*, 8(2), 123-149. (in Persian)

- Kholed Sharafi, S. (2015). *An Examination of Relationship of Managers' Narcissism and Hypocritical Behaviors with Moderating role of Managers' Machiavellianism Behavior in Public Organizations in City of Kermanshah*, MSc Human Resource Management, University of Ilam. (in Persian)
- Lari Dasht Bayaz, M., Oradi, J. (2017). The Investigation of the Association between CEO Tenure and Financial Expertise to Audit Fee. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 24(1), 81-102. (in Persian)
- Lee, S.Y., Gregg, A.P., & Park, S.H. (2013). Narcissistic consumers prefer products that positively distinguish them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(2), 335-352.
- Ma, H., & Karri, R. (2005). Leaders beware: Some sure ways to lose your competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 34(1), 63-76.
- Menon, M. K., & Sharland, A. (2011). Narcissism, exploitative attitudes, and academic dishonesty: An exploratory investigation of reality versus myth. *Journal of Education for Business*, 86(1), 50-55.
- Namazi, M., Dehghani Saadi, A. A., Ghohestani, S. (2016). The narcissism of managers and business strategy of companies. *Journal of Scientific and Research Knowledge Management Accounting and Auditing*, 6(22), 37-51. (in Persian)
- Olsen, K. J., Stelkelberg, J. M. (2016). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22.
- Olsen, K.J., Dworkis, K.K., & Young, S.M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26(2), 243-267.
- Qaderi, K., Ghaderi, K. (2017). The Analysis of the Executive Overconfidence in Fraudulent Companies. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 24(2), 243-262. (in Persian)
- Rashidi Baqhi, M. (2018). The Role of Environmental Uncertainty, Financial Constraints and Accounting Conservatism in Limiting the Performance Outcomes Due to Manager Overconfidence. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 25(3), 347-366. (in Persian)
- Rijsenbilt, A., Commandeur, H. (2013). Narissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- Rosenthal, S. A., Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership, *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- Sarlak, N., Faraji, O., Ezadpour, M., Joudaki Chegeni, Z. (2018). CEO Over-confidence and Corporate Cash Holdings: Emphasizing the Moderating Role of Audit Quality. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 25(2), 199-214. (in Persian)
- Seybert, N.k. (2013). Size Does Matter in Signatures, *Leadership & Managing People Magazine*. Harvard Business Review.
- Shu, L.L., Mazar, N., Gino, F., Ariely, D., Bazerman, M.H. (2012). Signing at the beginning makes ethics salient and decreases dishonest self-reports in comparison to signing at the end. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(38), 15197-15200.

- Snyder, C.R., & Fromkin, H. L. (1977). Abnormality as a positive characteristic: The development and validation of a scale measuring need for uniqueness. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(5), 518-527.
- Symington, N. (1993). *Narcissism: A New Theory*. H. Karnac Ltd. ISBN 9781855750470.
- 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.
- Wallace, H.M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819-834.
- Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.

