



## The Effect of Chief Executive Officer (CEO's) Narcissism and Hubris on the Relationship between Corporate Stability and Financial Performance (Evidence from Tehran Stock Exchange)

Parisa Yari Darmeshkanloo<sup>1</sup>, Marzieh Ebrahimi Shaghghi<sup>2\*</sup>, Hossein Eslami Mofid Abadi<sup>3</sup>

Received: 2022/11/17

Accepted: 2022/12/18

Research Paper

### Abstract

Paying attention to the issue of sustainability in the financial and economic literature has attracted the attention of many researchers, and various aspects of this issue, including environmental, social, managerial and economic, have been examined in various researches. Knowing the effects that may be effective from the implementation of sustainability policies by companies on their performance, and in this regard, knowing the dimensions of the psychological personalities of managers as those responsible for the implementation of such policies led us to investigate the effect of the CEO's self-infatuation and hubris on the relationship between corporate sustainability and financial performance. The statistical population of this research included the companies listed in the Tehran Stock Exchange during the financial period of 2010 to 2019. After implementing the sampling method, 1210 companies are selected as the final sample. Three hypotheses have been proposed to investigate this research. The multivariate regression method is employed. The results obtained from the regression show that corporate sustainability has a significant and positive effect on the company's financial performance at a significance level of 0.05, and also, the moderating role of CEO narcissism in the relationship between corporate sustainability and financial performance has been confirmed at a significance level of 0.05. The results of the hypotheses, is in line with the results of previous researches and consistent with them, confirm the influence of behavioral and personality factors, on the relationship between corporate sustainability and financial performance.

**Keywords:** Chief Executive, Narcissism, Hubris, Corporate Stability and Financial Performance

**JEL classification:** G41·G32·G23

---

1. Master's Student in Financial Management, Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran, (Email: pari13758@gmail.com)

2. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran, (Corresponding Author) (Email: m.ebrahimi@shriau.ac.ir)

3. Department of Accounting and Management, Shahryar Branch, Islamic Azad University, Shahryar, Iran (Email: hosseineslami@shriau.ac.ir)





## تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران)

پریسا یاری درمشکانلو<sup>۱</sup>، مرضیه ابراهیمی شقاقی<sup>۲</sup>، حسین اسلامی مفیدآبادی<sup>۳</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۷

### چکیده

توجه به موضوع پایداری در ادبیات رشته مالی و اقتصادی توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است و ابعاد مختلف این موضوع از جمله زیست‌محیطی، اجتماعی، راهبری و اقتصادی در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته شده است. شناخت اثراتی که ممکن است از اجرای سیاست‌های پایداری توسط شرکت‌ها بر عملکرد آن‌ها مؤثر باشد و در همین راستا، شناخت ابعاد شخصیت‌های روان‌شناسی مدیران به‌عنوان مسئولان اجرای چنین سیاست‌هایی ما را بر آن ساخت تا در این پژوهش به بررسی تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی بپردازیم. جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار سرمایه تهران طی دوره مالی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ بوده است که در نهایت پس از اجرای روش نمونه‌گیری تعداد ۱۲۱۰ سال شرکت وارد نمونه نهایی شده‌اند. برای بررسی این پژوهش سه فرضیه مطرح شده است. روش رگرسیون به‌کار گرفته‌شده روش رگرسیون چندمتغیره بوده است. نتایجی که از اجرای رگرسیون به‌دست‌آمده بیانگر آن است که پایداری شرکتی دارای اثر معنادار و مثبتی بر عملکرد مالی شرکت در سطح معناداری ۰/۰۵ داشته است و همچنین، نقش تعدیلگری خودشیفتگی مدیران عامل شرکت‌ها در رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید شده است. نتایج حاصل از فرضیه‌ها در راستای نتایج پژوهش‌های پیشین و سازگار با آن‌ها، تأثیر عوامل رفتاری و شخصیتی را بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی تأیید می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: خودشیفتگی، غرور مدیرعامل، پایداری شرکتی، عملکرد مالی

طبقه‌بندی موضوعی: G23،G32،G41

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران (Email: pari13758@gmail.com)

۲. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (نویسنده مسئول) (Email: m.ebrahimi@shriau.ac.ir)

۳. گروه حسابداری و مدیریت، واحد شهریار، دانشگاه آزاد اسلامی، شهریار، ایران. (Email: hosseineslami@shriau.ac.ir)



## مقدمه

مطالعات گذشته، تأثیر شیوه‌های پایداری شرکتی را بر عملکرد و کمک به شرکت‌ها در حفاظت از محیط زیست و ترویج رشد اقتصادی و توسعه پایدار تجزیه و تحلیل کرده‌اند. مسئولیت اجتماعی شرکت به یک اصل اساسی و ارزش اصلی عملیات شرکت‌های عالی تبدیل شده است. شرکت‌ها علاوه بر توجه به منافع تجاری خود باید به ارزش‌های اجتماعی مانند حقوق بشر، مراقبت از کارکنان، ایمنی نیز توجه کنند.

با توجه به اهمیت این موضوع، مباحث رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و انسانی و ترکیب آن با توسعه محیطی، الگوی جدیدی در توسعه پایداری مطرح کرده‌اند. توسعه‌ای که بر عدالت بین نسلی و درون نسلی و عدالت اجتماعی تأکید دارد و حفاظت از محیط زیست جزء محورهای اصلی آن است. این الگوی فکری جامع جدید که الگوی پایداری و توسعه پایدار نامیده می‌شود دارای ابعاد گوناگونی است که مهمترین آن‌ها ابعاد زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی می‌باشند (حمزه و صالح،<sup>۱</sup> ۲۰۲۱). در دهه‌های اخیر، تحول بسیاری در خصوص افشای شرکت‌ها آن هم در زمینه اطلاعات غیرمالی در سطح جهانی ایجاد شده است که باعث پیدایش بسیاری از مفاهیم مرتبط با مسائل اقتصادی از جمله مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و انسانی در کل موضوع پایداری در شرکت‌ها شده است (حبیب،<sup>۲</sup> ۲۰۲۰). از سویی با توجه به نقش سازنده و مهمی که مدیران شرکت‌ها و سازمان اجرای مناسب موضوعات پایداری دارد، شناخت رفتار مدیران از حیث روان‌شناسی نیز مؤثر می‌باشد. نظرهای رفتاری<sup>۳</sup> یا دیدگاه‌های مالی و رفتاری از ادغام رشته‌های روان‌شناسی<sup>۴</sup> و مالی<sup>۵</sup> ایجاد شده و به طور کلی اظهار می‌دارند که روان‌شناسی نقش مهمی را در تصمیم‌های سرمایه‌گذاری و مالی افراد و سازمان‌ها دارد و با توجه به اینکه اشتباه‌ها و خطاهای رفتاری و شناختی بر ایده‌ها و تصمیم‌های سرمایه‌گذاری اثر خواهد گذاشت، بنابراین دارای نتایج مالی خواهد شد. از جمله رفتارهای حوزه روان‌شناسی و مالی سرمایه‌گذاران در علوم رفتاری و شناختی (ادارکی)، خودشیفتگی<sup>۶</sup> و غرور<sup>۷</sup> در مدیران شرکت‌ها و یا افراد تصمیم‌گیرنده در حوزه سرمایه‌گذاری می‌باشد. بررسی و تحقیق موضوعات مالی، رفتاری و روان‌شناسی سرمایه‌گذاران حقیقی و حقوقی از اهمیت برخوردار است؛ زیرا به نظر بسیاری از دانشمندان و صاحب‌نظران رشته‌های مالی و روان‌شناسی، عامل اساسی به وجود آمدن چنین رفتارهای در شرکت، موضوع‌های روانی و رفتاری است (وانگ و هانگ،<sup>۸</sup> ۲۰۱۸). بر این اساس، طی سال‌های اخیر مطالعات گسترده‌ای در خصوص موضوع‌های مختلف رفتاری در مدیران و سرمایه‌گذاری حقیقی و حقوقی صورت گرفته است که برخی موضوع‌های سرمایه‌گذاری و مالی را می‌توان با استفاده از مدل‌هایی بیان نمود که در آن‌ها نشانه‌ها و عوامل مالی و اقتصادی کاملاً منطقی و عقلانی در نظر گرفته نمی‌شوند و تصمیم‌گیری‌های آن‌ها بیشتر بر اساس نقش‌ها و تصورات ذهنی و روانی است؛ همانند خودبرتربینی و خودشیفتگی و تصمیم‌گیری خودخواهانه علی‌رغم وجود اطلاعات نادرست و اطلاعات غیرقابل استناد و رفتار توده‌وار از تعدادی از افراد خاص و شایع‌ساز در افراد خواهد بود. به همین منظور برای رشد و بهبود شرایط تصمیم‌های مدیران و سرمایه‌گذاران در این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود. بنابراین،

- 
1. Hamzeh & Saleh
  2. Habiba
  3. Behavioural Finance
  4. Psychology
  5. Finance
  6. Narcissism
  7. Hubris
  8. Wang & Huang

این مطالعه بررسی می‌کند که چگونه پایداری شرکتی به‌عنوان، یک الگوی جدید که دارای ابعاد گوناگونی است که مهمترین آن‌ها بعد زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی است که در محیط کسب‌وکار شرکت‌های ایرانی به‌عنوان یکی از محیط مهم در تصمیم‌گیری مدیران و شرکت‌ها می‌باشند بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است و نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل (نظیر خودشیفتگی و تمایلات غرورآفرین) می‌تواند بر این رابطه اثرگذار باشند؛ لذا پرداختن به پژوهش حاضر می‌تواند خلاء علمی موجود در پژوهش‌های داخلی را درباره موضوع‌های مالی و رفتاری مدیران شرکت‌ها ایرانی برطرف نماید و برای بسیاری از سهام‌داران و سرمایه‌گذاران برای شناخت ابعاد رفتاری مدیران مفید و سازنده باشد.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کیم<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) با جمع‌بندی ادبیات پژوهشی، اظهار داشت که علی‌رغم اینکه شرکت‌های متعهد به رفتارهای اخلاقی، زیست‌محیطی و اجتماعی و در کل پایداری شرکت، منابع شرکتی قابل توجهی را مصرف می‌کنند، ولی تنها از طریق پایداری شرکتی است که می‌توانند به رفاه بهتری دست یابند؛ بنابراین، شرکت‌ها ممکن است نتایج مثبتی در مورد مسائل مربوط به پایداری شرکتی به دست آورند و در نتیجه عملکرد و مشروعیت اجتماعی را بهبود بخشند. مبانی نظری در مورد تأثیر پایداری شرکت بر عملکرد شرکت بررسی‌های مختلفی را نشان می‌دهد. ارتقای پایداری شرکت به بهبود مزیت رقابتی شرکت کمک خواهد نمود (ماگون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). یک تجزیه و تحلیل تجربی نشان داد که اجرای پایداری شرکتی به‌طور مثبت بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد و می‌تواند هم‌زمان با تحقق پایداری شرکت به حداکثرسازی سود منجر شده و باعث تشدید رقابت بین شرکت‌ها شود. مرور مبانی نظری همچنین نشان داد که گزارش‌های دائمی صادرشده شرکت‌ها، اطلاعات ارزش‌افزوده‌ای را ارائه می‌دهد که شرکت می‌تواند سرمایه را به دست آورد و تحلیلگران مالی را قادر سازد تا عملکرد مالی شرکت را به‌طور دقیق‌تر پیش‌بینی کنند (سوروکو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). با عنایت به مبانی نظری مطرح‌شده پرسش نخست این پژوهش این است که آیا سطح پایداری شرکتی بر عملکرد آن‌ها اثر مثبت دارد. در ادامه این پژوهش مطرح شده است که ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند بر پایداری شرکتی مؤثر باشد، اما استفاده از شیوه‌های پایداری لزوماً به معنای کمک به عملکرد شرکت نیست؛ بنابراین، این پژوهش به این موضوع می‌پردازد که چگونه پایداری شرکتی بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد و همچنین نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل (نظیر خودشیفتگی و تمایلات غرورآفرین) را بیشتر بررسی می‌کند. به‌عنوان مثال، مسئولیت اجتماعی شرکت، تنوع بین‌المللی، و تنوع محصول و بازار، راهبردهای عملیاتی هستند که بنگاه‌ها اتخاذ می‌کنند. این استراتژی‌ها به‌راحتی توسط افراد بیرونی قابل مشاهده است، اما اثر آن راهبردها بر عملکرد شرکت مشخص نیست. پژوهش حاضر بر چگونگی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیرعامل بر فعالیت‌های عملیاتی یک شرکت می‌پردازد و دامنه تحقیقات پایداری شرکتی را از منظر عملکرد شرکت گسترش می‌دهد. افراد خودشیفته تمایل به حفظ وجهه عمومی مطلوب دارند تا بتوانند در کانون توجه رسانه‌ها باقی بمانند (تانگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). خودشیفتگی باعث می‌شود افراد به دنبال قدرت و موقعیت‌های تأثیرگذار باشند. این افراد اغلب نسبت به توانایی‌های خود در زمینه‌های

1. Kim
2. Magon et al.
3. Surroca
4. Tang et al.

کاری بسیار مطمئن هستند (کمپبل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴) و تصویری از خود به دیگران نشان می‌دهند و به دنبال توجه و واکنش مثبت به تصویر خود هستند (چاترجی و پولاک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). مطالعات نشان داده است که مدیران عامل خودشیفته در مدیریت سود شرکت می‌کنند تا عملکرد مالی خود را بهبود ببخشند (کاپالبو و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). تأثیر مدیرعامل به‌عنوان رهبر، بر شرکت بدیهی است (ژو و چن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). مدیران با ایجاد نتایج مثبت در فرایند توسعه پایدار کسب‌وکار که بر اساس اصول نظارتی سازمان و سهام‌داری است، تأثیر حیاتی بر عملیات شرکت دارند (پترنکو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). از آنجایی که مدیران عامل خودشیفته دائماً به دنبال فرصت‌هایی برای جلب توجه، تحسین و تشویق هستند، آن‌ها از پایداری شرکت برای پیشبرد نیازهای خود حمایت می‌کنند (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، چنین ارزیابی به مدیران عامل فرصتی برای اثبات خود می‌دهد؛ بنابراین زمانی که شرکت‌ها دارای مدیرعاملان خودشیفته‌تر هستند رابطه بین شیوه‌های پایداری شرکتی و عملکرد آن قوی‌تر خواهد شد. با توجه به مبانی نظری مطرح‌شده پرسش دوم پژوهش این چنین مطرح می‌شود که آیا مدیرعاملان خودشیفته‌تر، منجر به ارتباط مثبت قوی‌تری میان سطح پایداری شرکتی و عملکرد شرکت خواهند شد. **مالمندیر و تیت<sup>۶</sup> (۲۰۰۸)** بیان داشته‌اند که اعتماد بیش از حد مدیرعامل را می‌توان به‌عنوان تخمینی بیش از حد از بازده آتی شرکت‌های تعریف کرد. هنگام تصمیم‌گیری در مورد ادغام یا تحصیل، آن‌ها اغلب با نادیده گرفتن عوامل خطرزا، هم‌افزایی بالقوه را بیش از حد برآورد می‌کنند و در نتیجه باعث ایجاد توهم کنترل می‌شوند. مبانی نظری نشان داده است که مدیران عامل با اعتمادبه‌نفس بیش از حد، حساسیت بیشتری نسبت به جریان نقدینگی نشان می‌دهند و در فعالیت‌های مدیریت دارایی آن‌ها در شرکت‌ها زیاد است که این موضوع موفقیت‌آمیز نخواهد بود (مالمندیر و تیت، ۲۰۰۸). هر مدیرعامل دارای شخصیت رفتاری متفاوتی است (بامبر و همکاران، ۲۰۱۰)، اما تأثیر غرور مدیرعامل بر پایداری شرکت به‌اندازه کافی مورد بحث قرار نگرفته است. مدیران عامل دارای غرور، اعتقاد ثابتی دارند که در راستای منافع سهام‌داران عمل می‌کنند. مدیران عامل مغرور سعی می‌کنند وابستگی منابع به ذی‌نفعان را کاهش دهند (تانگ و همکاران، ۲۰۱۵) و بر توانایی‌های خود بیش از حد تأکید کنند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸) و تمایلی به تغییر نگرش یا پذیرش پیشنهادهای دیگران ندارند (مک‌مانوس، ۲۰۱۶). هیئت‌مدیره باید تأثیر بالقوه محرک‌های انگیزشی غرور را بسنجد و احتمال اثر آن‌ها ارزیابی کند (برگر و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). برای تکمیل تحقیقات در مورد اینکه چگونه غرور مدیرعامل بر پایداری شرکت تأثیر می‌گذارد، این مطالعه تأثیر غرور مدیرعامل بر رابطه میان پایداری و عملکرد را بررسی کرده است. پرسش سوم پژوهش این است که آیا مدیران عامل مغرورتر در شرکت‌ها منجر به ایجاد رابطه مثبت قوی‌تری میان راهبری شرکتی و عملکرد شرکت خواهند شد. در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه اشاره می‌گردد.

**فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)<sup>۸</sup>** در پژوهشی به بررسی رابطه میان سطح پایداری شرکت‌ها (زیست‌محیطی، اجتماعی و انسانی) و عملکرد آن‌ها با نقش تعدیلگری خودشیفتگی و غرور پرداخته‌اند. جامعه مورد استفاده در این پژوهش

- 
1. Campbell et al.
  2. Chatterjee & Pollock
  3. Capalbo et al.
  4. Zhu & Chen
  5. Petrenko et al.
  6. Malmendier & Tate
  7. Berger et al.
  8. Fenjij et al.

شرکت‌های پذیرفته‌شده در بازار سرمایه تایوان بوده است که در نهایت پس از اجرای روش‌های نمونه‌گیری تعداد ۱۶۷۸ شرکت وارد نمونه نهایی شده‌اند که طی دوره‌های ۲۰۱۳ الی ۲۰۱۸ بررسی شده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها به‌طور کلی بیانگر آن بود که راهبری شرکتی بر عملکرد شرکت دارای اثر معنادار و مثبت است و غرور مدیرعامل و خودشیفتگی مدیران منجر به قوی‌تر شدن رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش می‌گردند.

**آمل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)** در پژوهشی به بررسی رابطه میان رفتار مختلف مدیرعامل شرکت و عملکرد شرکت پرداخته‌اند که در آن رابطه نقش تعدیلگری راهبری شرکتی را نیز بررسی نموده‌اند. این مطالعه از نمونه‌ای شامل ۶۵۸ مشاهده شرکت با استفاده از نمونه‌ای از شرکت‌های املاک اروپایی که در شاخص استوکس اروپا از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۹ نمایه شده‌اند، استفاده کرده است. یافته‌ها حاکی از آن است که نمره حاکمیت شرکتی خوب، تأثیر مثبت سوگیری روان‌شناختی (اعتماد بیش از حد مدیرعامل) را بر عملکرد پایداری شرکت تقویت می‌کند در حالی که نمی‌تواند اثر منفی سوگیری شناختی (غرور مدیرعامل) را کاهش دهد.

**زولفکور و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)** در پژوهشی به بررسی رابطه میان غرور مدیرعامل و عملکرد بانک‌های اسلامی با تعدیلگری نقش قدرت هیئت‌مدیره شرعی و قدرت مدیرعامل پرداخته‌اند. جامعه مورد استفاده در این پژوهش کلیه بانک‌های تجاری بین سال‌های ۲۰۱۴ الی ۲۰۲۰ بوده است که در نهایت پس از اجرای روش‌های نمونه‌گیری تعداد ۲۱ بانک بوده است. نتایج تجربی همه مدل‌ها نشان می‌دهد که غرور مدیرعامل تأثیر مخربی بر عملکرد بانک‌ها دارد. آزمون تأثیر تعدیل‌کنندگی نتایج زیر را نشان می‌دهد: نخست، حضور هیئت‌مدیره شرعی که با شهرت اعضای آن نشان داده می‌شود، تأثیر منفی رفتار مغرورانه مدیران عامل بر عملکرد بانک‌ها را کاهش می‌دهد، در حالی که رفتار اعضای متخصص اثر تعدیل‌کنندگی ندارد. دوم، اندازه و استقلال هیئت‌مدیره، رابطه منفی بین غرور مدیرعامل و عملکرد بانک‌ها را تضعیف می‌کند.

**تیمی توبه و دیوید<sup>۳</sup> (۲۰۲۱)** در پژوهشی به آثار متفاوت غرور مدیرعامل و بیش‌اعتمادی آن بر عملکرد شرکت پرداخته‌اند. نمونه‌ای از ۱۱۲ مدیرعامل در مطالعه اولیه و ۲۶۷ مدیرعامل در نهایت انجام شده که این افراد در ۲۵ کشور مختلف بوده‌اند. آن‌ها بیان داشته‌اند که دو شکل از خود بزرگنمایی روابط متضادی با عملکرد شرکت دارند که با یک الگوی مرجع در رابطه با این ویژگی‌های اجرایی مطابقت دارد. غرور مدیرعامل نتایج زیانباری برای ابعاد حسابداری و بازار سرمایه عملکرد شرکت دارد. بیش‌اعتمادی مدیرعامل نتایج سودمندی برای ابعاد عملکرد دارد. نتایج تحقیق نشان داده است که غرور مدیرعامل نسبت به عوامل زمینه‌ملی که اختیارات مدیران ارشد را گسترش می‌دهند یا محدود می‌کنند، حساس است، اما اعتماد بیش از حد مدیرعامل این گونه نیست.

**بزرگ اصل و همکاران (۱۴۰۰)** در پژوهشی به بررسی رابطه میان خودشیفتگی مدیران عامل و خطر تقلب در گزارش‌های مالی شرکت‌ها با تأکید بر نقش حسابرسان و کمیته حسابرسی شرکت‌ها پرداخته‌اند. جامعه آماری پژوهش شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده و نمونه نهایی نیز شامل ۹۰ شرکت طی سال‌های ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۷ بوده است. در نهایت پس از اجرای روش رگرسیون لاجیت نتایج بیانگر آن است که میان معیارهای خودشیفتگی مدیران عامل و ریسک ناشی از تقلب رابطه معنادار و با علامت مثبت وجود دارد و معیارهای تخصص، رئیس کمیته و تلاش حسابرسان در آن رابطه دارای اثر تعدیل‌کنندگی هستند.

**بابائی و همکاران (۱۴۰۰)** در تحقیقی به رابطه میان عملکرد پایداری شرکتی و ارزش شرکت با تأکید بر نقش امتیاز افشا و اندازه آن‌ها پرداخته‌اند. جامعه‌ای که در آن تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد شرکت‌های پذیرفته‌شده بورس اوراق بهادار می‌باشد و نمونه نهایی که در این پژوهش استفاده شده، تعداد ۹۲ مورد بوده است. نتایجی که از این تحقیق به دست آمده است، نشان می‌دهد بُعد مالی از پایداری شرکت‌ها اثر معنادار و مثبتی بر ارزش شرکت دارد و بعد غیر مالی پایداری نیز دارای اثر معنادار و مثبت بر ارزش شرکت دارد و شرکت‌هایی که دارای نمره افشای بیشتر هستند تأثیر متغیر مستقل بر وابسته بیشتر است و همچنین میزان تأثیر آن متغیرها بر هم با حضور شرکت‌های کوچک و بزرگ بیشتر است.

**رسفیانجانی و دهقان (۱۴۰۰)** در پژوهشی به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی با توجه به نقش میانجی پایداری شرکتی بانک‌های خصوصی کشور پرداخته‌اند. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان بانک‌های خصوصی ایران تشکیل داده‌اند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده و بررسی شده‌اند. در نهایت تحلیل داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام شد. نتایج نشان داد حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی و پایداری شرکت تأثیرگذار است. همچنین، پایداری شرکت بر عملکرد مالی تأثیرگذار است و حاکمیت شرکتی با توجه به نقش میانجیگری پایداری شرکت بر عملکرد مالی تأثیرگذار است. نقش میانجی کارایی زیست‌محیطی و نظام مدیریت سلامتی و ایمنی در رابطه میان حاکمیت شرکتی و عملکرد مالی تأیید شد، اما توسعه جامعه و مدیریت محیط زیست، تعهد و ظرفیت توسعه اجتماعی این رابطه را میانجی‌گری نمی‌کنند.

### فرضیه‌های پژوهش

با عنایت مبانی نظری مطرح شده و همچنین پرسش‌ها و اهداف مطرح شده و پیشینه پژوهش **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** و سایر پژوهش‌های داخلی و خارجی فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل تشریح می‌گردند:

فرضیه اصلی این گونه مطرح می‌شود که نقش تعدیلگری خودشیفتگی و غرور مدیرعامل در مورد ارتباط بین پایداری شرکتی و عملکرد مالی بر اساس شواهدی تجربی از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران معنادار است. فرضیه‌های فرعی به شرح ذیل می‌باشند:

فرضیه (۱): طرح پایداری شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران دارای تأثیر معناداری است.

فرضیه (۲): خودشیفتگی مدیرعامل در رابطه بین پایداری شرکتی و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نقش تعدیلگر دارد.

فرضیه (۳): غرور مدیرعامل در رابطه بین پایداری شرکتی و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران نقش تعدیلگر دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر فرایند اجرا (نوع داده‌ها) یک پژوهش کمی، از منظر نتیجه اجرا پژوهش کاربردی، از منظر هدف اجرا پژوهش تحلیلی (به روش همبستگی)، از منظر منطق اجرا پژوهش قیاسی و از منظر بُعد زمانی، پژوهش طولی (پس‌رویدادی) است. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. به

منظور به دست آوردن نمونه موردنظر از جامعه آماری از روش نمونه‌گیری به روش حذف سیستماتیک استفاده می‌شود. به این ترتیب که کلیه شرکت‌های عضو جامعه آماری که دارای شرایط زیر باشند، جزء نمونه آماری لحاظ می‌شوند: شرکت موردنظر از سال ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ در بورس پذیرفته شده باشد، سال مالی شرکت منتهی به پایان اسفند باشد، داده‌های موردنیاز برای پژوهش برای شرکت‌ها در دسترس و کامل باشد؛ به عبارت دیگر داده‌های موردنیاز از متن صورت‌های مالی شرکت‌ها، گزارش‌های هیئت‌مدیره، وبسایت شرکت، سایت رسمی سازمان بورس اوراق بهادار تهران و سایت رسمی کدال و از کتابخانه این سازمان و نیز از بانک‌های اطلاعاتی «تدبیرپرداز» و «ره‌آورد نوین» در دسترس باشد، شرکت‌ها باید در گروه مالی و بانکی نباشند. به دلیل اینکه ساختار صورت‌های مالی، افشا و همچنین ماهیت عملیات آن‌ها با شرکت‌های تولیدی متفاوت می‌باشد. در نهایت پس اجرای روش حذف سیستماتیک و طی کردن مراحل بالا، تعداد نمونه‌های موردبررسی به ۱۲۱ شرکت طی ۱۰ سال رسیده‌اند و به عبارتی تعداد ۱۲۱۰ سال شرکت بررسی می‌شوند. در ضمن تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار استتا ۱۴ در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام خواهد گرفت.

متغیر مستقل: پایداری شرکتی ( $CS^1$ )

برای اندازه‌گیری متغیر مستقل پایداری شرکتی در این پژوهش از شیوه مقاله فنجی و همکاران (۲۰۲۲) و حمزه و صالح (۲۰۲۱) استفاده شده است که شامل سه بخش معیارهای زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری می‌شود که دارای ۲۶ شاخص بوده است، ۵ شاخص زیست‌محیطی، ۱۳ شاخص اجتماعی و ۸ شاخص راهبری است که در صورت افشای هر مورد عدد یک، در غیر این صورت به آن عدد صفر تعلق می‌گیرد که معیارهای مذکور در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱). معیارهای اندازه‌گیری عملیاتی پایداری شرکت (زیست‌محیطی، راهبری و اجتماعی)

نوع معیار	شاخص‌ها
زیست‌محیطی	۱- آیا منابع انرژی (آب، برق، گاز یا غیره) در شرکت افشا می‌شود؟ ۲- آیا مدیریت نحوه مصرف آب در شرکت افشا می‌شود؟ ۳- آیا مدیریت پسماند در شرکت افشا می‌شود؟ ۴- آیا مدیریت زیست‌محیطی در شرکت افشا می‌شود؟ ۵- آیا مواردی که شرکت بر محیط زیست اثرگذار هستند افشا می‌شود؟
اجتماعی	۱- آیا پرداختی به مدیران عامل افشا می‌شود؟ ۲- آیا پرداختی به کارکنان زن مشخص می‌شود؟ ۳- آیا میزان پرداختی به کارکنان شرکت افشا می‌شود؟ ۴- آیا تنوع جنسیتی در شرکت افشا می‌شود؟ ۵- آیا عدم تبعیض بین کارکنان افشا می‌شود؟ ۶- آیا میزان آسیبی که کارکنان ممکن است با آن مواجه شوند افشا می‌شود؟ ۷- آیا فعالیت کودکان کار در شرکت افشا می‌شود؟ ۸- آیا سیاست‌های حقوق بشر در شرکت افشا می‌شود؟ ۹- آیا تنوع مدیریتی در شرکت افشا می‌شود؟ ۱۰- آیا کمک‌های مالی خیرخواهانه افشا می‌شود؟ ۱۱- آیا نحوه گزینش (صلاحیت) کارکنان افشا می‌شود؟ ۱۲- آیا کارهای اجتماعی شرکت افشا می‌شود؟ ۱۳- آیا نحوه توجه به سلامت کارکنان افشا می‌شود؟
راهبری	۱- آیا نقش تفکیک هر یک از اعضا هیئت‌مدیره افشا می‌شود؟ ۲- نحوه رأی دادن در شرکت‌ها افشا می‌شود؟ ۳- آیا پرداخت‌های تشویقی در شرکت افشا می‌شود؟ ۴- آیا حقوق کارگری در شرکت افشا می‌شود؟ ۵- آیا شاخص‌های اخلاق کسب‌وکار افشا می‌شود؟ ۶- آیا شاخص‌های حمایت از حقوق مصرف‌کننده افشا می‌شود؟ ۷- آیا قوانین پول شویی و مبارزه با فساد در شرکت افشا می‌شود؟ ۸- آیا شفافیت مالیاتی در شرکت افشا می‌شود؟

منبع: حمزه و صالح (۲۰۲۱)



متغیر وابسته: عملکرد شرکت ( $FP^1$ )

برای اندازه‌گیری متغیر مستقل پایداری شرکتی در این پژوهش از شیوه مقاله **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** استفاده شده که برابر است با نسبت سود و زیان خالص تقسیم بر کل دارایی‌های شرکت که به‌عنوان بازده دارایی تعریف می‌شود.

متغیرهای تعدیلگر:

خودشیفتگی مدیر: برای محاسبه میزان خودشیفتگی مدیران در این پژوهش از شیوه مقاله **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** استفاده شده است که برابر است با اندازه امضای مدیرعامل در صورت‌های مالی شرکت‌ها که هرچه بزرگ‌تر باشد میزان خودشیفتگی نیز بیشتر است. این محاسبه از طریق ترسیم یک مربع یا مستطیل بر امضای مدیرعامل انجام می‌شود و اندازه مساحت آن‌ها محاسبه می‌کنیم، هرچه بیشتر باشد میزان خودشیفتگی نیز بیشتر خواهد بود. امضای مدیرعامل نیز از صورت‌های مالی و گزارش هیئت‌مدیره به‌دست می‌آید که در سایت کدال منتشر می‌شود. غرور مدیر: همانند پژوهش **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** برای اندازه‌گیری میزان غرور از متن سخنرانی مدیران عامل که در گزارش‌های هیئت‌مدیره شرکت‌ها و تارنمای شرکت‌ها وجود دارد، استفاده می‌شود. به کلماتی که اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی و نظرات مثبت نسبت به خود را نشان می‌دهند عدد مثبت یک تعلق می‌گیرد و به کلماتی که محافظه‌کاری، احتیاط و بدبینی و نبود اعتمادبه‌نفس را نشان می‌دهد نمره منفی یک تعلق می‌گیرد که از مجموع این کلمات بر کل تعداد کلمات عدد غرور مدیرعامل به‌دست می‌آید.

متغیرهای کنترلی:

مطابق پژوهش **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** از متغیرهای کنترل ذیل استفاده می‌شود:  
نسبت کل بدهی به کل دارایی‌ها ( $DBR$ ): این متغیر برای کنترل سلامت مالی شرکت‌ها در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.  
لگاریتم دارایی شرکت در پایان دوره ( $SIZE$ ): این متغیر برای کنترل اندازه شرکت‌ها در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.  
نسبت ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری ( $MTB$ ): این متغیر برای کنترل فرصت‌های رشد در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

### یافته‌های پژوهش

با عنایت به جدول ۲ که آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را بیان می‌کند، نتایج آمار توصیفی را برای متغیرهای مختلف برای ۱۲۱۰ سال شرکت از نوع داده‌های ترکیبی ارائه شده است که به ترتیب آماره‌های کمترین، بیشترین، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی برای هر متغیر ارائه شده است.

جدول (۲). آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

علامت اختصاری	توصیف متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
	متغیر وابسته						
FP	عملکرد شرکت	۰/۲۵۰	۰/۶۳۰	۰/۱۱۹	۰/۱۴۰	۰/۳۹۶	۴/۰۱۸
	متغیر مستقل						
CS	پایداری شرکتی	۰/۳۴۰	۰/۹۷۰	۰/۶۰۶	۰/۱۵۲	۰/۷۳۹	۲/۹۸۸
	متغیرهای تعدیلگر						
Narcissism	خودشیفتگی	۱۴/۴۴۰	۴۰/۸۸۰	۲۷/۱۱۴	۵/۸۳۵	۰/۱۰۳	۲/۷۸۲
Hubris	غرور	-۰/۲۲۰	۰/۷۱۰	۰/۳۳۰	۰/۲۸۳	۱/۸۱۵	۷/۵۵۳
	متغیرهای کنترل						
DBR	کل بدهی به کل دارایی‌ها	۰/۰۰۱	۱/۹۸۰	۰/۱۷۴	۰/۰۴۳	۴/۰۴۸	۲۷/۲۵۹
SIZE	لگاریتم دارایی شرکت در پایان دوره	۱۰/۰۶۰	۲۰/۶۶۰	۱۴/۸۲۳	۱/۸۵۲	۰/۷۱۴	۳/۲۰۳
MTB	نسبت ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری	-۳/۸۲۰	۱۰۰	۴/۲۱۲	۵/۱۲۲	۶/۶۸۳	۱۰۷/۹۵۸

نتایج به‌دست آمده از جدول آمار توصیفی برای متغیر عملکرد شرکت که برابر است با نسب سود و زیان پایان دوره به کل دارایی شرکت در همان دوره است، می‌توان این گونه بیان نمود که برای ۱۲۱۰ سال شرکت که برابر با بررسی ۱۲۱۰ شرکت طی سال‌های ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ بوده است، حداقل داده عملکرد شرکت مذکور برای ۱۲۱۰ سال شرکت، ۰/۲۵- که از نسبت سود و زیان بر دارایی شرکت است و بزرگترین عدد نسبت سود و زیان بر دارایی‌های شرکت در پایان دوره هم برابر با ۰/۶۳ بوده است که بیانگر بالاترین میزان عملکردی شرکت‌ها از لحاظ بازده دارایی در میان شرکت‌های نمونه است. میانگین مقدار بازده دارایی شرکت‌ها برای داده‌های پژوهش ۰/۱۱ بوده است که بیانگر آن است که برای ۱۲۱۰ سال شرکت بررسی شده که مقدار بازده دارایی تا حدودی برای شرکت‌های نمونه پژوهش پایین بوده است که نشان‌دهنده بازده پایین برای بازده دارایی‌های شرکت طی دوره ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ می‌باشد. متغیر مستقل پژوهش که همان معیار پایداری شرکت است برابر با مجموع نمرات به‌دست‌آمده از معیارهای زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری است، بیانگر آن است که میزان کمترین عدد تعلق‌گرفته به معیار مذکور در آن حجم نمونه ۰/۳۵ بزرگترین عدد به‌دست‌آمده نیز از معیار مذکور برابر با ۰/۹۷ بوده است و همچنین میانگین میزان توجه شرکت‌های به موضوعات پایداری از قبیل زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری برابر با ۰/۶۰ بوده است که تا حدودی بیانگر آن است که شرکت‌های نمونه پژوهش حاضر طی دوره ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ به موضوع‌های پایداری شرکت بالاتر از پنجاه درصد توجه می‌کنند. در ادامه به آماری توصیفی ارائه‌شده برای متغیرهای تعدیلگر پرداخته خواهد شد، متغیر تعدیلگر خودشیفتگی که برابر است با اندازه امضای مدیرعامل در صورت‌های مالی شرکت‌ها که هرچه بزرگتر باشد میزان خودشیفتگی نیز بیشتر خواهد بود و میزان کوچکترین عدد متعلق به آن مربوط به معیار ۱۴/۷۱ بوده است و بالاترین عدد متعلق به آن در بین شرکت‌های نمونه پژوهش حاضر برابر با ۴۰/۸۹ بوده است و میانگین میزان معیار خودشیفتگی در بین مدیران نمونه پژوهش حاضر برابر با ۲۷/۱۱ بوده است که تا حدودی میزان متناسب خودشیفتگی در بین مدیران شرکت‌های این پژوهش را نشان می‌دهد که بیشتر از پنجاه درصد میزان

خودشیفتگی در مدیران شرکت بالاتر بوده است. برای متغیر تعدیلگر دیگر این پژوهش یعنی غرور که برابر است با تعداد کلمات با بارهای مثبت و منفی و اعتمادبه‌نفس بالا و پایین را نشان می‌دهند بیانگر آن است که در نمونه شرکت‌های این پژوهش کمترین میزان غرور برابر با ۰/۲۲- که بیانگر آن است که مدیران شرکت مغرور نبوده‌اند و از کلمات با بار منفی بیشتر در سخنرانی‌های خود استفاده نموده‌اند و همچنین بالاترین عدد مذکور نیز ۰/۷۱ بوده است که تا حدودی سطح بالای از غرور را در بین مدیران نشان می‌دهد. میانگین میزان غرور نیز برای مدیران شرکت‌های نمونه پژوهش حاضر بین دوره‌های ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹، ۰/۳۳ بوده است که از بیشترین مقدار متغیر مذکور پنجاه درصد بالاتر خواهد بود. برای سایر متغیرهای این پژوهش از جمله نسبت کل بدهی به کل دارایی‌ها، لگاریتم دارایی شرکت در پایان دوره و نسبت ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری میزان میانگین هر یک از متغیرهای مذکور برابر با ۰/۱۷ و ۱۴/۸۲ و همچنین ۴/۲۱ می‌باشد. البته برای متغیر نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری رشد قیمت‌ها در سال ۹۸ الی ۹۹ منجر به رشد میانگین معیار مذکور گردیده است.

با توجه به استفاده از داده‌های ترکیبی در تحلیل مدل‌های این پژوهش ابتدا از آماره آزمون F لیمر به منظور تشخیص اینکه داده‌ها ترکیبی یا تابلویی است استفاده می‌شود. در صورت انتخاب داده‌های تابلویی در مرحله دوم در مورد انتخاب یکی از دو روش اثر ثابت یا تصادفی باید تصمیم‌گیری نمود، که بدین منظور معمولاً از آزمون هاسمن استفاده می‌شود.

جدول (۳). نوع داده‌های ترکیبی

مدل پژوهش	آزمون F لیمر، انتخاب بین روش ترکیبی <sup>۱</sup> یا تابلویی <sup>۲</sup>	آزمون هاسمن، انتخاب بین روش اثرات ثابت <sup>۳</sup> و اثرات تصادفی <sup>۴</sup>
فرضیه ۱	تابلویی	روش اثرهای ثابت
فرضیه ۲	تابلویی	روش اثرهای ثابت
فرضیه ۳	تابلویی	روش اثرهای ثابت

با توجه به نتایج به دست آمده پس از اجرای آزمون F لیمر که انتخاب بین روش ترکیبی یا تابلویی است، نتایج فرضیه ۱ بیانگر آن است که روش انتخاب شده تابلویی می‌باشد و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بوده است و پس از اجرای آزمون هاسمن نیز روش اثرات ثابت انتخاب شده که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و این موضوع برای تمام سه فرضیه تکرار شده است.

در تحقیقات رگرسیون به منظور کارایی بیشتر و انسجام مناسب نتایج باید فرضیه‌های رگرسیون تحقیق بررسی شود. بنابراین در ادامه، آزمون همسانی واریانس اجزای خطا به منظور بررسی همسانی واریانس اجزای خطا در داده‌ها از آزمون پریش پاگان استفاده شده است و نتایج مربوط به هر مدل نیز در جدول (۴) آمده است.

1. Pooling
2. Panel
3. Fixed
4. Random

جدول (۴). نتایج آزمون همسانی واریانس

مدل تحقیق	نتایج آزمون ولد تعدیل شده		نتایج همبستگی اجزای خطا	
	آزمون همسانی واریانس		آزمون والد ریچ	
	سطح معناداری آزمون	مقدار آماره آزمون	سطح معناداری آزمون	مقدار آماره آزمون
فرضیه ۱	سطح معناداری آزمون ولد تعدیل شده سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین ناهمسانی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون ولد تعدیل شده ۶۸۹۶/۷۰ می باشد.	سطح معناداری آزمون والد ریچ سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین مشکل خودهمبستگی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون والد ریچ ۳۷/۶۹۴ باشد.
فرضیه ۲	سطح معناداری آزمون ولد تعدیل شده سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین ناهمسانی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون ولد تعدیل شده ۶۲۳۱/۶۹ می باشد.	سطح معناداری آزمون والد ریچ سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین مشکل خودهمبستگی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون والد ریچ ۵۰/۴۴۶ باشد.
فرضیه ۳	سطح معناداری آزمون ولد تعدیل شده سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین ناهمسانی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون ولد تعدیل شده ۳۲۳۲/۴۷ می باشد.	سطح معناداری آزمون والد ریچ سطح معنی داری به میزان ۰/۰۰۰، بنابراین مشکل خودهمبستگی وجود دارد.	مقدار آماره آزمون والد ریچ ۳۸/۴۶۴ باشد.

با توجه به اینکه مقدار سطح معناداری برای هر ۷ فرضیه کمتر از ۰/۰۵ می باشد، ناهمسانی واریانس وجود دارد. سطح معناداری در فرضیه سوم بیشتر از ۰/۰۵ است لذا مشکل خودهمبستگی وجود ندارد، ولی برای فرضیه های دیگر چنین مشکلی وجود دارد که در زمان تخمین رگرسیون فرضیه ها مشکل ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی سریالی، همزمان از طریق روش پاریس وینستن حل خواهد شد.

عدم هم خطی بین متغیرها: برای بررسی عدم همخطی بین متغیرهای مدل از شاخص عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می شود که با توجه به نتایج به دست آمده مشکلی از بابت هم خطی بین متغیرها وجود نداشته است.

جدول (۵). بررسی هم خطی از طریق شاخص عامل تورم واریانس

فرضیه ۱	فرضیه ۲	فرضیه ۳
۱/۳۰ (CS)	۱/۶۰ (CS)	۱/۳۷ (CS)
۱/۲۳ (DBR)	۱/۵۶ (NARSISSM)	۱/۴۱ (HUBRIS)
۱/۱۴ (SIZE)	۱/۲۶ (DBR)	۱/۰۳ (DBR)
۱/۰۳ (MTB)	۱/۱۷ (SIZE)	۱/۲۲ (SIZE)
	۱/۰۵ (MTB)	۱/۳۳ (MTB)
۱/۱۸ میانگین vif	۱/۳۳ میانگین vif	۱/۲۷ میانگین vif

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۵) و آزمون فرضیه اول پژوهش می توان بیان نمود که معیار سطح پایداری شرکتی بر عملکرد مالی شرکت در سطح اطمینان ۰/۹۵، اثر معنادار دارد، لذا فرضیه ۱ رد نشده است. با توجه به نتایج به دست آمده می توان این گونه بیان نمود که رابطه میان معیار سطح پایداری شرکت که بر اساس معیارهای

زیست‌محیطی، راهبری و اجتماعی اثر معنادار مثبتی بر میزان عملکرد شرکت‌ها بر اساس نسبت سود و زیان خالص بر دارایی‌ها دارد، بدین معنی است که با افزایش میزان توجه شرکت‌ها بر موضوع‌های پایداری شرکتی از جمله راهبری، زیست‌محیطی و اجتماعی میزان عملکرد شرکت‌ها افزایش خواهد یافت، طبق مبانی نظری بیان شده می‌توان بیان نمود که شرکت‌ها همچنین اهمیت زیادی به افشای اطلاعات در مورد عملکرد توسعه پایدار و ارتباط و همکاری با موضوع‌های پایداری دارند تا از این طریق با سهام‌داران برای افزایش عملکرد عملیاتی و ارزش شرکت مشارکت داشته باشند. میزان ضریب تعیین تعدیل‌شده مدل نیز برابر با ۰/۴۱ است که بیانگر قدرت توضیح‌دهندگی مدل است. هرچه این میزان بیشتر باشد نشان می‌دهد که متغیرها مدل را بهتر تفسیر نموده‌اند. در بررسی رابطه میان متغیرهای کنترل پژوهش با متغیر وابسته عملکرد مالی شرکت نیز مشخص گردید متغیرهای اندازه شرکت، نسبت ارزش بازار به دفتری و نسبت کل بدهی به دارایی دارای رابطه معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ هستند. در رابطه با متغیرهای کنترل می‌توان این‌گونه نیز تفسیر نمود که با افزایش میان اندازه شرکت‌های نمونه پژوهش حاضر میزان عملکرد شرکت‌ها نیز افزایش خواهد یافت و همچنین با افزایش میزان نسبت ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری آن‌ها نیز میزان عملکرد شرکت رشد خواهد داشت و شرکت‌هایی که دارای ساختار اهرمی بیشتری هستند و در ساختار سرمایه خود از تأمین مالی بیشتری استفاده کرده‌اند به علت هزینه‌های بالاتر بهره، میزان عملکرد کمتری خواهند داشت.

جدول (۶). فرضیه ۱ تخمین رگرسیون با روش پاریس وینستن

$$FP_{it} = \alpha_0 + \beta_1 CS_{it} + \beta_2 DBR_{it} + \beta_3 SIZE_{it} + \beta_4 MTB_{it} + \varepsilon_{it}$$

توصیف متغیر	متغیرها	ضریب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معنی‌داری	رگرسیون
پایداری شرکتی	CS	۰/۱۸۰	۰/۰۱۹	۹/۲۳	۰/۰۰۰	
اندازه شرکت	Size	۰/۰۲۳	۰/۰۰۲	۱۱/۱۵	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰
نسبت ارزش بازار به دفتری	Mtb	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰۴	۴/۳۰	۰/۰۰۰	۴۳۸/۸۸ = آماره والد X <sup>2</sup>
نسبت کل بدهی به دارایی	Dbr	-۰/۱۳۲	۰/۰۲۰	-۶/۵۳	۰/۰۰۰	R <sup>2</sup> = ۰/۴۱۶ تعدیل شده

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول (۷) در خصوص نتایج آزمون فرضیه دوم می‌توان بیان نمود که نقش تعدیلگری خودشیفتگی مدیرعامل در مورد ارتباط بین پایداری شرکتی و عملکرد مالی شرکت‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵، اثر معنادار دارد، لذا فرضیه ۲ رد نشده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان نمود که در زمانی که متغیر تعدیلگر خودشیفتگی مدیران وارد رابطه میان پایداری در شرکت‌ها و سطح عملکردی آن‌ها می‌شود این رابطه تقویت شده و باعث آثار مثبت بیشتر بر عملکرد شرکت خواهد شد که این موضوع طبق مبانی نظری است که مدیران خودشیفته برای بیشتر دیده‌شدن و توجه بیشتر به موضوع‌های مختلف جانبی که در دید دیگران مثبت باشند و تحسین اعضا هیئت‌مدیره شرکت را نیز جلب نمایند با استفاده بیشتر از موضوعات پایداری در شرکت‌ها از طریق مؤلفه‌های راهبری، زیست‌محیطی و همچنین اجتماعی باعث افزایش میزان عملکرد در شرکت‌ها می‌شوند. اندازه ضریب تعیین مدل نیز برابر با ۰/۴۹ است که بیانگر قدرت توضیح‌دهندگی مدل است که هرچه این میزان بیشتر باشد بیانگر آن است که متغیرها مدل را بهتر تفسیر نموده‌اند. بررسی نقش تعدیلگری از طریق بررسی میزان ضریب تعیین

تعدیل شده نیز در فرضیه اول پژوهش میزان ضریب تعیین برابر با ۰/۴۱ بوده است که در فرضیه دوم با حضور متغیر تعدیلگر میزان ضریب تعیین به میزان ۰/۴۹ رسیده است و بیانگر آن است که میزان قدرت توضیح دهنده مدل با حضور متغیر تعدیلگر افزایش یافته است.

در بررسی رابطه میان متغیرهای کنترل پژوهش با متغیر وابسته عملکرد مالی شرکت نیز مشخص گردید متغیرهای اندازه شرکت، نسبت ارزش بازار به دفتری و نسبت کل بدهی به دارایی دارای رابطه معناداری در سطح اطمینان ۰,۹۵ هستند.

جدول (۷). فرضیه اصلی ۲ تخمین رگرسیون با روش پاریس وینستن

$$FP_{it} = \alpha_0 + \beta_1 CS_{it} + \beta_2 NARCISSISM_{it} + \beta_3 CS * NARCISSISM_{it} + \beta_2 DBR_{it} + \beta_3 SIZE_{it} + \beta_4 MTB_{it} + \varepsilon_{it}$$

توصیف متغیرها	متغیرها	ضریب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معنی داری	رگرسیون
پایداری شرکتی	CS	-۰/۰۴۵	۰/۰۸۴	-۰/۵۴	۰/۵۸۸	
خودشیفتگی	NARSISSM	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۱	-۰/۳۷	۰/۷۱۵	
خودشیفتگی در پایداری	CS*NSRSISSM	۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	۲/۲۹	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰ سطح معنی داری
نسبت کل بدهی به دارایی	BDR	-۰/۱۲۷	۰/۰۲۰	-۶/۳۶	۰/۰۰۰	۵۰۸/۳۹ = آماره والد X <sup>2</sup> R <sup>2</sup> = ۰/۴۹ تعدیل شده
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۲۲	۰/۰۰۲	۱۰/۷۵	۰/۰۰۰	
نسبت ارزش بازار به دفتری	MTB	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۴	۳/۴۲	۰/۰۰۱	

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۸) و بررسی فرضیه ۳ که در آن بیان شده که نقش تعدیلگری غرور مدیرعامل در مورد ارتباط بین پایداری شرکتی و عملکرد مالی شرکتها معنادار است، با بررسی نتایج رگرسیون نقش تعدیلگری متغیر غرور در رابطه میان متغیرهای مذکور در سطح اطمینان ۰/۹۵ رد شده است. بنابراین فرضیه ۳ رد شده است. در بررسی رابطه میان متغیرهای کنترل پژوهش با متغیر وابسته عملکرد مالی شرکت نیز مشخص گردید متغیرهای اندازه شرکت، نسبت ارزش بازار به دفتری و نسبت کل بدهی به دارایی دارای رابطه معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ است.

در رابطه با متغیرهای کنترل می توان این گونه نیز تفسیر نمود که با افزایش میان اندازه شرکت های نمونه پژوهش حاضر میزان عملکرد شرکتها نیز افزایش خواهد یافت و همچنین با افزایش میزان نسبت ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری آنها نیز میزان عملکرد شرکت رشد خواهد داشت و شرکت هایی که دارای ساختار اهرمی بیشتری هستند و در ساختار سرمایه خود از تأمین مالی بیشتری استفاده کرده اند به علت هزینه های بالاتر بهره، میزان عملکرد کمتری خواهند داشت.

جدول (۸). فرضیه اصلی ۳ تخمین رگرسیون با روش پارسی وینستن

$$FP_{it} = \alpha_0 + \beta_1 CS_{it} + \beta_2 HUBRIS_{it} + \beta_3 CS * HUBRIS_{it} + \beta_4 DBR_{it} + \beta_5 SIZE_{it} + \beta_6 MTB_{it} + \varepsilon_{it}$$

توصیف متغیرها	متغیرها	ضریب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معنی‌داری	رگرسیون
پایداری شرکتی	CS	۰/۱۸۰	۰/۰۲۸	۶/۳۵	۰/۰۰۰	
غرور	HUBRIS	۰/۱۲۱	۰/۰۳۳	۳/۶۳	۰/۰۰۰	
غرور در پایداری	CS*HUBRIS	۰/۰۵۲	۰/۰۴۵	-۱/۱۴	۰/۲۵۳	
نسبت کل بدهی به دارایی	BDR	-۰/۱۲۹	۰/۰۲۰	-۶/۴۴	۰/۰۰۰	
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۱۸	۰/۰۰۱	۹/۴۴	۰/۰۰۰	
نسبت ارزش بازار به دفتری	MTB	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۴	۲/۰۷	۰/۰۳۹	

۰/۰۰۰ = سطح معنی‌داری  
۱۱۱/۹۱ = آماره  $X^2$  والد  
۰/۱۶۸ =  $R^2$  تعدیل شده

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی و تحقیق موضوع‌های مالی، رفتاری و روان‌شناسی سرمایه‌گذاران حقیقی و حقوقی از اهمیت برخوردار است، زیرا به نظر بسیاری از دانشمندان و صاحب‌نظران رشته‌های مالی و روان‌شناسی، عامل اساسی به‌وجود آمدن چنین رفتارهایی در شرکت، موضوع‌های روانی و رفتاری است (وانگ و هانگ ۲۰۱۹). بر این اساس، طی سال‌های اخیر مطالعات گسترده‌ای در خصوص موضوع‌های مختلف رفتاری در مدیران و سرمایه‌گذاران حقیقی و حقوقی صورت گرفته است که برخی موضوع‌های سرمایه‌گذاری و مالی را می‌توان با استفاده از مدل‌هایی بیان نمود که در آن‌ها نشانه‌ها و عوامل مالی و اقتصادی تماماً منطقی و عقلانی در نظر گرفته نمی‌شوند و تصمیم‌گیری‌های آن‌ها بیشتر بر اساس نقش‌ها و تصورات ذهنی و روانی است همانند خودبترتیبی و تصمیم‌گیری خودخواهانه علی‌رغم وجود اطلاعات نادرست و اطلاعات غیرقابل استناد و پیروی چشم‌پوشته و کورکورانه از تعدادی از افراد خاص و شایع‌ساز و همچنین خودشیفتگی در افراد خواهد بود. به همین منظور برای رشد و بهبود شرایط تصمیم‌های مدیران و سرمایه‌گذاران در این پژوهش به بررسی اثر رفتار مدیران مغرور و خودشیفته بر رابطه میان پایداری شرکت‌ها در ابعاد زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری و عملکرد شرکت پرداخته شد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، فرضیه‌های اول و دوم تأییدکننده مبانی نظری مطرح در این زمینه می‌باشد که پایداری شرکتی بر عملکرد مالی در شرکت‌ها اثرگذار بوده است و در بررسی‌ها، فرضیه سوم نیز نتایج نقش تعدیلگری غرور مدیرعامل را در رابطه مذکور تأیید نمی‌نماید و رابطه میان دو متغیر مذکور موردپذیرش قرار نگرفته است. بر همین مبنا نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و پیشنهادها بدین شرح است:

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش و بررسی و آزمون فرضیه اول که تأییدکننده این مطلب شده است که معیار پایداری شرکتی بر عملکرد شرکت‌ها اثر معنادار دارد، فرضیه اول با نتایج پژوهش‌های فنجیبی و همکاران (۲۰۲۲) و مار و الیزابت (۲۰۲۰) و دیپاک و همکاران (۲۰۲۰) و بابائی و همکاران (۱۴۰۰) و امین و صالح‌نژاد (۱۳۹۹) و رازدار و نهوری (۱۳۹۹) و جعفری و همکاران (۱۳۹۸) همسو می‌باشد. همچنین می‌توان به مدیران سطوح مختلفی از شرکت‌ها و همچنین اعضای هیئت‌مدیره و سهام‌داران اصلی و نهادی در شرکت‌ها پیشنهاد نمود که با افزایش میزان توجه به موضوع‌های پایداری در شرکت‌ها از جمله مؤلفه‌های زیست‌محیطی و اجتماعی و

راهبری در شرکت‌ها، سهام‌داران عمده و نهادی و اصلی شرکت‌ها متوجه میزان توجه بیشتر مدیران و اعضا هیئت‌مدیره به موضوع‌های پایداری شده، لذا این امر موجب افزایش سرمایه‌گذاری آن‌ها و همچنین افزایش ثروت سهام‌داران خواهد شد و همچنین با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از متغیرهای مورد‌استفاده در این پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران در ارزیابی شرکت‌های تحت مدیریت خود از معیار بهره‌برده شده در این پژوهش بر ارزیابی عملکرد شرکت‌ها، بهره‌برند. این معیار برابر است با نسبت سود و زیان به‌دست‌آمده در طی سال تقسیم بر دارایی‌های تحت کنترل خود؛ همچنین مدیران می‌توانند یک مقایسه میان شرکت خود با صنایع دیگر در بازار سرمایه را انجام دهند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از بررسی و آزمون فرضیه دوم این پژوهش این نتایج حاصل شد که نقش تعدیلگری میزان خودشیفتگی در مدیران شرکت‌ها موجب تقویت رابطه مثبت میان موضوع‌های پایداری در شرکت‌ها و عملکرد خواهد شد. نتایج به‌دست‌آمده فرضیه دوم با نتایج پژوهش‌های **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** و **هیلان و همکاران (۲۰۲۱)** و **تانگ و همکاران (۲۰۱۸)** و **بزرگ اصل و همکاران (۱۴۰۰)** و **رازدار و نهوری (۱۳۹۹)** و **خواجهویی و همکاران (۱۳۹۶)** منطبق می‌باشد و با پژوهش **محمد روسیدی (۲۰۲۱)** در خصوص جهت رابطه، همسو نیست ولی وجود اثر معنادار در هر دو پژوهش تأیید شده است. در همین راستا به اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها و همچنین سهام‌داران عمده و اصلی شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد که با انتخاب مدیرانی که دارای ویژگی‌های روان‌شناسانه خودشیفتگی در خود هستند تأثیر بیشتری بر عملکرد شرکت خود داشته باشند و موجب بهبود عملکرد در شرکت‌های خودگردند، لذا این‌گونه پیشنهاد می‌شود سهام‌داران با انتخاب مدیران خودشیفته که به دنبال جذب نگاه دیگران و همچنین تشویق دیگران هستند با تلاش بیشتر در توجه به موضوع‌های پایداری در شرکت‌ها در ابعاد مختلف زیست‌محیطی، اجتماعی و راهبری علاوه بر جذب نگاه جامعه و سهام‌داران اصلی و نهادی موجب جذب نگاه اعضای هیئت‌مدیره از طریق افزایش عملکرد در شرکت تحت مدیریت خود نیز خواهند شد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از بررسی و آزمون فرضیه سوم این پژوهش و نتایجی که بیانگر رد شدن فرضیه سوم پژوهش است، مشاهده می‌گردد که نتایج به‌دست‌آمده فرضیه سوم با نتایج پژوهش **فنجیی و همکاران (۲۰۲۲)** همسو و سازگار نمی‌باشد و با پژوهش **زولفکوری و همکاران (۲۰۲۱)** در مورد عدم نقش تعدیلگری غرور مدیرعامل، منطبق می‌باشد.

همچنین با نگاه به متغیرهای استفاده‌شده در این پژوهش از جمله معیارهای میزان خودشیفتگی در مدیران و میزان غرور در مدیران عامل شرکت‌ها با توجه به ویژگی‌های شخصیتی مدیران شرکت و حیطه رشته مالی رفتاری و همچنین معیاری عملکرد شرکت با تکیه بر داده‌های صورت‌وضعیت مالی شرکت و صورت‌حساب سود و زیان شرکت و همچنین میزان پایداری در شرکت‌ها که از طریق بررسی گزارش‌های هیئت‌مدیره شرکت‌ها به‌دست‌آمده، می‌توان به مدیران صندوق‌های سرمایه‌گذاری و شرکت‌های سرمایه‌گذاری و سایر شرکت‌ها برای خریدوفروش سهام برای تعیین بهترین پرتفوی سرمایه‌گذاری با به‌کارگیری معیارهای پرتفویی با بیشترین بازده و کمترین ریسک را بینشی صحیح ارائه داد.

## References

- Aflatooni, A. (2016). Statistical analysis in financial and accounting research with Stata software. Tehran:termeh. P. 456. (In persian)
- Alnabsha, A., Abdou, H. A., Ntim, C. G., & Elamer, A. A. (2018). Corporate boards, ownership structures and corporate disclosures: Evidence from a developing country. *Journal of Applied Accounting Research*.19(1), 20-41.



- Al-Shaer, H. (2020). Sustainability reporting quality and post-audit financial reporting quality: Empirical evidence from the UK. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2355-2373.
- Al Amosh, H., & Khatib, S. F. (2021). Ownership structure and environmental, social and governance performance disclosure: the moderating role of the board independence. *Journal of Business and Socio-Economic Development*. 2(1), 49-66.
- Almaqtari, F. A., Hashed, A. A., Shamim, M., & Al-ahdal, W. M. (2021). Impact of corporate governance mechanisms on financial reporting quality: a study of Indian GAAP and Indian Accounting Standards. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 1-13.
- Amin, V., & Salehnezhad, S. H. (2020). The Impact of Corporate Sustainability Performance on Economic Value Added Over the Corporate Life Cycle. *Financial Accounting Knowledge*, 7(2), 1-30. (In persian)
- Azar, A., & Mansour, M. (2001). Statistics and its application in management, second volume. *Tehran, SAMT Publication*, 41.P. 475. (In persian)
- Bamber, L. S., Jiang, J., & Wang, I. Y. (2010). What's my style? The influence of top managers on voluntary corporate financial disclosure. *The accounting review*, 85(4), 1131-1162.
- Batista, A. A. D. S., & Francisco, A. C. D. (2018). Organizational sustainability practices: A study of the firms listed by the corporate sustainability index. *Sustainability*, 10(1), 195-226.
- Babaei, F., Rahmani, A., Homayoun, S., & Amin, V. (2021). The Relationship between Corporate Sustainability Performance and Firm Value: Emphasizing the Role of Disclosure Score and Firm Size. *Journal of Accounting Knowledge*, 12(3), 1-27. (In persian)
- Berger, J., Osterloh, M., Rost, K., & Ehrmann, T. (2020). How to prevent leadership hubris? Comparing competitive selections, lotteries, and their combination. *The Leadership Quarterly*, 31(5), 101388.
- Bozorgasl, M., Behshour, I., & Ahmadi Pak, F. (2021). Chief executive officer (CEO) narcissism and risk of financial reporting fraud with placing emphasis on the roles of auditors and audit committees. *Journal of Knowledge Accounting*, 12(2), 139-155. (In persian)
- Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of behavioral decision making*, 17(4), 297-311.
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2018). The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54(2), 210-226.
- Chatterjee, A., & Pollock, T. G. (2017). Master of puppets: How narcissistic CEOs construct their professional worlds. *Academy of Management Review*, 42(4), 703-725.
- Hafeznia, M. R. (2003). *An introduction to research methods in humanities*. Publisher: Samt. Tehran. (In persian)
- Hawn, O., Chatterji, A. K., & Mitchell, W. (2018). Do investors actually value sustainability? New evidence from investor reactions to the Dow Jones Sustainability Index (DJSI). *Strategic Management Journal*, 39(4), 949-976.
- Hiller, N. J., & Hambrick, D. C. (2005). Conceptualizing executive hubris: the role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 26(4), 297-319.
- Jafarijam, H., Aliasgari, F., & Zarei, H. (2019). Financial Performance and Corporate Value: The Role of Sustainability Information Disclosure. *Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 215-242. (In persian)
- Khaki, G. (1999). Research Method with an approach to thesis-writing. *National Scientific Research Center publication in cooperation with Dariot Cultural Center publication*. (In persian)

- Khajavi, S., Dehghani Saadi, A. A., & Roosta, M. (2018). Investigation the Moderating Role of CEO Narcissism on Explaining the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance of Listed Companies of Tehran Stock Exchange. *Accounting and Auditing Research*, 10(39), 57-74. (In persian)
- Kim, B. H. (2018). Is narcissism sustainable in CEO leadership of state-owned enterprises?. *Sustainability*, 10(7), 2425.
- Kouaib, A., Bouzoutina, A., & Jarboui, A. (2021). CEO behavior and sustainability performance: the moderating role of corporate governance. *Property Management*.
- Lin, F., Lin, S. W., & Fang, W. C. (2022). Impact of CEO narcissism and hubris on corporate sustainability and firm performance. *The North American Journal of Economics and Finance*, 59, 101586.
- Madaleno, M., & Vieira, E. (2020). Corporate performance and sustainability: Evidence from listed firms in Portugal and Spain. *Energy Reports*, 6, 141-147.
- Malmendier, U., & Tate, G. (2008). Who makes acquisitions? CEO overconfidence and the market's reaction. *Journal of financial Economics*, 89(1), 20-43.
- Magon, R. B., Thomé, A. M. T., Ferrer, A. L. C., & Scavarda, L. F. (2018). Sustainability and performance in operations management research. *Journal of cleaner production*, 190, 104-117.
- McManus, J. (2018). Hubris and unethical decision making: The tragedy of the uncommon. *Journal of Business Ethics*, 149(1), 169-185.
- Norberg, P. (2018). Bankers bashing back: Amoral CSR justifications. *Journal of Business Ethics*, 147(2), 401-418.
- Ogrodniczuk, J. S. (Ed.). (2013). *Understanding and treating pathological narcissism*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Oladimeji, T., & Harrison, D. A. (2021). Differential Effects of CEO Hubris and Overconfidence on Firm Performance: A Meta-Analysis. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2021, No. 1, p. 12038). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 37(2), 262-279.
- Razdar, M. R., Nahouri, M. (2021). Examining the narcissism of managers and financial performance according to the audit quality in companies listed on the Tehran Stock Exchange, the fourth scientific conference on new achievements in the studies of management, accounting and economics in Iran, Ilam, 1144719, 13-14. (In persian)
- Rasfijani, S., & Dehghan, A. (2021). Impact of Corporate Governance on Financial Performance according to the Mediating Role of Firm Sustainability (case study: Private Banks of Iran). *Financial Engineering and Portfolio Management*, 12(47), 188-209. (In persian)
- Rhodes, R. E., & Smith, N. E. I. (2006). Personality correlates of physical activity: a review and meta-analysis. *British journal of sports medicine*, 40(12), 958-965.
- Rusydi, M. (2021). The Impact of CEO Narcissism Behavior on Firm Performance through Earnings Management. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 53-60.
- Sardana, D., Gupta, N., Kumar, V., & Terziovski, M. (2020). CSR 'sustainability' practices and firm performance in an emerging economy. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120766.
- Sam, V. (1999). *Malignant Self-love: Narcissism Revisited*. Prague and Skopje.
- Surroca, J. A., Aguilera, R. V., Desender, K., & Tribó, J. A. (2020). Is managerial entrenchment always bad and corporate social responsibility always good? A cross-national examination of their combined influence on shareholder value. *Strategic Management Journal*, 41(5), 891-920.
- Tang, Y., Mack, D. Z., & Chen, G. (2018). The differential effects of CEO narcissism and hubris on corporate social responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1370-1387.
- Yang, H., Shi, X., & Wang, S. (2021). Moderating Effect of Chief Executive Officer Narcissism in the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Green Technology Innovation. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Zhu, D. H., & Chen, G. (2015). CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy. *Administrative Science Quarterly*, 60(1), 31-65.

- Zhang, L., Ren, S., Chen, X., Li, D., & Yin, D. (2020). CEO hubris and firm pollution: State and market contingencies in a transitional economy. *Journal of Business Ethics*, 161(2), 459-478.
- Zulfikar, Z., Nursiam, N., Mujiyati, M., & Syamsiyati, R. N. (2021). CEO hubris and islamic banks' performance: investigating the roles of sharia board vigilance and CEO power. *Management*, 19(4), 530-543.

