



تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه

محمود حسن زاده کوچوا^۱

کارشناس ارشد، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه قم، قم، ایران

مصطفی ایزد پور

استادیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه قم، قم، ایران

ابوالفضل اشرف پور

کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۲ آذر ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۵ آبان ۱۴۰۲)

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه است. به همین منظور، داده‌های مربوط به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ده ساله بین سال‌های ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۰ برای ۸۰ شرکت استخراج و از نرم‌افزار آماری ایویوز ۸ استفاده گردید. پژوهش حاضر از بعد نتیجه، یک پژوهش کاربردی است. پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های این مطالعه، نظریه مربوط به خودشیفتگی مدیرعامل را غنی‌تر نموده و آن را گسترش می‌دهد. همچنین پیامدهای عملی مهمی برای تصمیمات سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه و انتخاب مدیران در شرکت‌ها دارد.

واژه‌های کلیدی: مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیران، هزینه‌های تحقیق و توسعه.

مقدمه

در اقتصاد جهانی شده امروزی و دنیای تکنولوژی که به سرعت در حال تغییر است، نوآوری منبع کلیدی برای کسب و حفظ مزیت رقابتی و محرک اساسی رشد اقتصادی یک کشور یا منطقه است. سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه یک ورودی کلیدی برای نوآوری سازمانی است که می‌تواند قابلیت نوآوری فناوری را بهبود بخشد، هزینه‌های تولید را کاهش دهد و روند توسعه محصول جدید را تسریع بخشد، بنابراین به شرکت‌ها کمک می‌کند تا مزیت رقابتی ایجاد و حفظ کنند [۴۴]. بنابراین افزایش هزینه‌های تحقیق و توسعه پایه و پیش‌نیاز برای بهبود قابلیت نوآوری است. بر این اساس، بررسی اینکه کدام عوامل بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه تأثیر می‌گذارند، سؤال اصلی است که ارزش تحلیل عمیق‌تری دارد، زیرا عوامل داخلی، به‌ویژه بعد مدیریت، نقش تعیین‌کننده‌تری در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه نسبت به عوامل خارجی ایفا می‌کنند [۲۱]. با افزایش پیچیدگی محیط تصمیم‌گیری شرکتی و توسعه نظریه سطوح بالا، جامعه و دانشگاه به‌طور فزاینده‌ای از نقش مهم مدیران ارشد در رشد شرکت آگاه می‌شوند. به‌عنوان هسته اصلی تیم مدیریت ارشد، قابلیت‌ها و ویژگی‌های مدیر عامل بر کیفیت تصمیمات شرکت و بر نتایج تجاری تأثیر می‌گذارد و حتی موفقیت یا شکست شرکت را تعیین می‌کند. تئوری سطوح بالا نشان می‌دهد که تجربه، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصی مدیران نقش مهمی در تصمیم‌گیری شرکت دارند [۲۳] [۲۴]. مدیران بر اساس ویژگی‌های خود مستقل و متفاوت از یکدیگر هستند. سن مدیرعامل، دوره تصدی مدیرعامل و سوابق تحصیلی مدیر عامل تأثیر مهمی بر تأثیر تصمیم‌گیری استراتژیک مدیران دارد که به نوبه خود بر توسعه سالم تأثیر می‌گذارد [۲۲]. آباتکولا و کریستوفارو [۱۰] بر تأثیر ویژگی‌های مدیر عامل، یعنی قدرت مدیر عامل، شخصیت مدیرعامل، مشخصات مدیر عامل و تأثیر مدیر عامل، بر رفتار پایدار تمرکز می‌کنند و اشاره می‌کنند که خودشیفتگی و تکبر نقش کلیدی در تصمیم‌گیری سریع و کارآمد استراتژیک ایفا می‌کند. ارتباطات، و تأثیر منفی بر رفتار پایدار مدیرعامل دارند. ناهید و همکاران [۳۲] رابطه معناداری بین ظرفیت مدیریتی و سرمایه‌گذاری شرکت نشان داد که در شرکت‌هایی با محدودیت‌های مالی کوچک و شرایط مالی خوب برجسته‌تر است. مطالعات فاراگ و مالین [۱۸] نشان داد که مدیران اجرایی جوان‌تر و کوتاه‌تر و کسانی که مدارک تحصیلات تکمیلی دارند، احتمالاً تصمیم‌های پرخطر را در نظر می‌گیرند. در حال حاضر، محققان داخلی و خارجی تحقیقات مقدماتی را در مورد رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریتی، خودشیفتگی مدیر عامل و رفتار کارآفرینانه انجام داده‌اند که عمدتاً بر اساس تئوری رده‌های بالا است. مالیک و کوثر [۲۹] از خودشیفتگی مدیر عامل به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده استفاده کردند و دریافتند که خودشیفتگی مدیر عامل به‌طور قابل ملاحظه‌ای رابطه بین مدیرعامل مؤسس و گرایش کارآفرینی را تعدیل می‌کند و تأثیر معنی‌داری بر رابطه بین مالکیت مدیر عامل و گرایش کارآفرینانه ندارد. نتایج مطالعه چترجی و همبریک [۱۶] نشان دادند که مدیران عامل با تمایلات خودشیفتگی به‌احتمال زیاد تغییرات عمده‌ای در استراتژی شرکت ایجاد می‌کنند. مدیران عامل خودشیفته تمایل بیشتری به ریسک دارند و به‌طور ذهنی احتمال موفقیت بالایی را به پروژه‌های سرمایه‌گذاری با ویژگی‌های ریسک و بازده بالا در هنگام تصمیم‌گیری برای پروژه‌های سرمایه‌گذاری اختصاص

می‌دهند و این تمایل به ترجیح پروژه‌های سرمایه‌گذاری با ریسک و بازده بالا منجر به احتمال بیشتری برای تغییر اساسی در عملکرد شرکت می‌شود [۴۶]. مدیران عامل با سطوح بالایی از خودشیفتگی، عملکرد شرکت خود را با افزایش سود از طریق اجتناب از مالیات به‌منظور اغراق در ارزش شرکت پنهان می‌کنند [۳۴]. هر چه سطح خودشیفتگی بالاتر باشد، احتمال اینکه مدیر عامل برای اغراق در ارزش شرکت و بهبود تصویر اجتماعی مثبت خود مرتکب کلاهبرداری مالی شرکتی شود، بیشتر می‌شود [۳۳].

مشاهده می‌شود که مطالعات موجود در مورد خودشیفتگی مدیر عامل هنوز پراکنده و یک طرفه بوده و هنوز به یک اجماع نرسیده است و مطالعات مربوطه عمدتاً بر خودشیفتگی مدیرعامل متمرکز است. اگرچه تعدادی از مطالعات در مورد هزینه‌های تحقیق و توسعه از دیدگاه روانشناسی مورد بحث قرار گرفته است، اما مطالعات کمی در مورد خودشیفتگی در ادبیات موجود وجود دارد و مکانیسم روابط بین میزان خودشیفتگی مدیرعامل و تصمیمات بر تحقیق و توسعه شرکت به‌ندرت مورد توجه قرار می‌گیرد که هنوز در تحقیقات نظری شکاف وجود دارد. بنابراین، لازم است که خودشیفتگی مدیران و هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت مورد مطالعه قرار گیرد که این موضوع در این پژوهش با توجه به هدف آن، که بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه است، مورد بررسی قرار گرفته و سؤال اصلی پژوهش نیز بدین گونه طراحی گردیده است که: آیا خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت تأثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

امروزه مدیریت واحدهای تجاری نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش بهره‌وری و بازدهی آن‌ها دارد. پیچیدگی فزاینده جوامع، پیشرفت علم و تکنولوژی و به‌تبع 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 [۴]. پر واضح است که اتخاذ تصمیمات مناسب از سوی مدیران، تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آن‌ها است. یکی از این عوامل وجود پدیده خودشیفتگی در مدیران است.

خودشیفتگی به‌عنوان یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی مطرح است [۱۹]. خودشیفتگی در بین مدیران می‌تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌های چون: استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته‌باشد. طبیعتاً، خودشیفتگی در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زده و در پی توجه و ستایش دیگران هستند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد [۶]. خودشیفتگی که به‌طور گسترده به‌عنوان یک اختلال شخصیت مورد مطالعه قرار گرفته است، در بین مدیران خودشیفته، نشانه‌هایی چون: قدرت‌طلبی، خودنمایی، برتری‌جویی، غرور، استثمار طلبی، محق بودن و خودکفایی به خود است [۱۵] [۳۶]. در بیش‌تر حالات مدیران خودشیفته در پی دستیابی به دستاوردهای بزرگ در شرکت هستند. آنان، به سمت‌وسوی اجرای اقدامات جسورانه استراتژیکی عملیاتی و انجام کسب‌وکارهای مخاطره‌آمیز

سوق پیدا کرده [۱۶] [۳۳] [۳۴]، به نحوی که این تصمیم‌ها منتهی به سود یا زیان فراوان در پایان سال مالی خواهد شد [۱۶]. از این جهت، مدیران یاد شده در پی کسب بهترین عملکرد، بیش‌ترین احتمال برای انجام فعالیت‌های متقابلانه را دارند [۳۷]. زیرا، اندازه‌گیری عملکرد مالی که به‌عنوان بازتاب تصمیم‌های مدیران شناخته می‌شود، مکانیزمی است برای دیده شدن و مورد تحسین قرار گرفتن؛ این امر به تنهایی می‌تواند یکی از عوامل بروز خودشیفتگی در بین مدیران برای به رسمیت شناخته شدن و عزت و بزرگی مدیران باشد [۱۱] [۳۸] [۳۳]. از این رو، ویژگی‌های شخصی مدیران، می‌تواند بر نایب مالی شرکت تأثیرگذار باشد [۱۷] [۴۰].

انجام فعالیت‌های پژوهش و توسعه در سازمان‌ها با هدف حمایت از نوآوری صورت می‌گیرد و این فعالیت‌ها جهت بهبود عملکرد و انگیزه بقاء، فرصت‌های کسب‌وکار جدیدی خلق نموده و یا کسب‌وکار فعلی سازمان را متحول می‌کند [۴۴]. بر پایه ادبیات موجود، سوگیری‌های شناختی مدیریتی، خصوصاً خودشیفتگی مدیریتی، به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده میزان نوآوری و کارایی شرکت‌ها محسوب می‌شوند [۲۶] [۴۳]. به زعم پژوهش‌های اخیر، با توجه به ریسک قابل توجهی که فعالیت‌های مرتبط با نوآوری در سازمان‌ها وجود دارد، به‌کارگیری مدیران خودشیفته با توجه به دلایلی که در بندهای قبل توضیح داده شد برای این‌گونه سازمان‌ها به‌منظور کاهش این ریسک، مناسب‌تر به نظر می‌رسد [۲۰] [۴۴]. بر این اساس، انتظار می‌رود که خودشیفتگی مدیران باعث افزایش میزان هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت‌ها گردد.

ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر تصمیمات آنها و پیامدهای آن تأثیرگذار است [۲۴]. یکی از این ویژگی‌ها که توجه زیادی را به خود معطوف داشته است؛ خودشیفتگی مدیران است که به‌اعتقاد پژوهشگران بر تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت اثرگذار است [۳۰]. خودشیفتگی مدیران منجر به خود ارزیابی بیش از اندازه و در نتیجه باور اغراق‌گونه به قضاوت شخصی مدیران می‌گردد [۴۳]. خودشیفتگی اغلب زیان‌هایی را برای شرکت به‌همراه خواهد داشت. به‌عنوان مثال، این ویژگی ممکن است که با تأثیر منفی بر روی سیاست‌های سرمایه‌گذاری [۲۵]، تأمین مالی [۳۰] و ریسک‌پذیری مدیران [۲۸] همراه باشد. با این وجود، نکته قابل توجه این است که در خصوص هزینه‌های پژوهش و توسعه و فعالیت‌های مرتبط با نوآوری شرکت، عکس این مسئله صادق است. از آنجا که نوآوری همواره با ریسک بالایی همراه است، لذا خودشیفتگی برای مدیران می‌تواند مفید نیز باشد. به‌بیان دیگر، مدیرانی که اطمینان بیش از حد به توانایی‌های خود دارند، بیشتر از سایر مدیران اقدام به اتخاذ ریسک برای انجام نوآوری می‌نمایند. دلایل متعددی برای پشتیبانی از این دیدگاه وجود دارد: نخست، مدیران خودشیفته برآورد بیش از حدی از توانایی خود در حل مسئله داشته و در نتیجه، انتظار بازده بیش از حد از سرمایه‌گذاری در هزینه‌های پژوهش و توسعه و فعالیت‌های مرتبط با نوآوری شرکت دارند [۴۳]. این‌گونه مدیران ریسک‌های بیشتری را متحمل شده و اقدام به پذیرش پروژه‌هایی می‌نمایند که از نظر سایر مدیران احتمال موفقیت در آنها بسیار پایین است [۲۰] [۲۶]. دوم اینکه، مدیران خودشیفته خود را افرادی با قدرت بالا در انجام کارهای نسبتاً دشوار می‌دانند [۴۳]؛ بنابراین، از آنجا که از نظر سایرین موفقیت در انجام پروژه‌های سرمایه‌گذاری نوآورانه، بیانگر

بینش و توانایی مدیریتی قوی محسوب می شود، لذا مدیران خودشیفته معتقدند که انجام پروژه های مستلزم استعداد و بینش خاص، باعث افزایش جایگاه و وجهه شغلی آنها می شود [۲۰]. از این رو، مدیران خودشیفته بیشتر از سایر مدیران قادر به سرمایه گذاری در هزینه های پژوهش و توسعه و فعالیت های نوآورانه هستند [۴۳]. سوم اینکه، مدیران خودشیفته از منبع کنترل درونی بسیار قوی برخوردارند و معتقدند که پیامدهای رفتارشان نتیجه تلاش های خود آنهاست [۳۹]. در مقایسه با افرادی با منبع کنترل بیرونی، مدیران خودشیفته معتقدند، توانایی آنها محیط اطرافشان را تحت تأثیر قرار می دهد. در نتیجه تمایل بیشتری به فعالیت های کارآفرینی و سرمایه گذاری در هزینه های پژوهش و توسعه دارند [۴۳]. با توجه به دلایل فوق، چنین استدلال می شود که خودشیفتگی مدیران می تواند باعث افزایش هزینه های پژوهش و توسعه شرکت گردد.

مروری بر پیشینه پژوهش

بندانی و سروش یار [۱] به بررسی تأثیر شفافیت اطلاعات بر مخارج تحقیق و توسعه شرکت با در نظر گرفتن نقش ریسک های شغلی مدیران و فرصت های سرمایه گذاری پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان می دهد، شفافیت اطلاعات اثر مثبت و معنی داری بر میزان مخارج تحقیق و توسعه شرکت دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد هنگامی که ریسک شغلی بالا است، شفافیت تأثیر مثبت بر مخارج تحقیق و توسعه دارد. افزون بر این، نتایج به دست آمده حاکی از این است که فرصت های سرمایه گذاری، بر رابطه بین شفافیت اطلاعات و مخارج تحقیق و توسعه تأثیر معنی داری ندارد. در کل نتایج پژوهش نشان می دهد که شرکت ها می توانند با افزایش شفافیت اطلاعاتی میزان مخارج تحقیق و توسعه شرکت را افزایش دهند و ریسک شغلی بالا می تواند این تأثیر را تقویت نماید.

حسن زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی [۲] در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت ها پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت ها تأثیر منفی و معناداری دارد. اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین به دلیل اینکه تصمیم گیری ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان است، فعالیت و عملکرد سازمان دچار اختلال خواهد شد. با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش های مالی با مدیریت شرکت هاست، بنابراین امکان ارائه اطلاعات نادرست در صورت های مالی وجود دارد که در نتیجه موجب خدشه دار شدن ارزش و اعتبار آن شرکت خواهد شد.

سلیمانی امیری و همکاران [۵] در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی پرداختند. خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون ها) حاکی از آن است که رفتار افراد به منشأ ها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. ویژگی های شخصیتی افراد، زمینه ساز رفتارهای آنان است. رهبری سازمانی یکی از موضوع هایی است که به نحوی گسترده در روانشناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. لذا پس از تجزیه و تحلیل های آماری، نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

مرادی و تحقیقی حاج قربانی [۷] به بررسی تأثیر جریان نقد عملیاتی بر مخارج تحقیق و توسعه با تأکید بر نقش شایستگی مدیران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد جریان نقد عملیاتی و پاداش نقدی تأثیر معنادار و مثبتی بر مخارج تحقیق و توسعه شرکت‌ها دارد و این در صورتی است که پاداش غیر نقدی تأثیر معناداری ندارد. همچنین نتایج نشان از تأثیر منفی پاداش نقدی بر رابطه بین جریان نقد عملیاتی و مخارج تحقیق توسعه دارد و این در صورتی است که پاداش غیر نقدی تأثیر معناداری ندارد. مشایخ و همکاران [۸] به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش؛ مدیران خودشیفته، ممکن است آگاهانه، اطلاعات ارسالی برای متقاعدکردن سرمایه گذاران را که پروژه‌های در حال اجرا و با آینده امیدوارکننده‌ای دارند، تحریف کنند. بروز این پدیده در بین مدیران، باعث خواهد شد که با استفاده از روش‌های مختلف، تلاش کنند تا افشای اطلاعات اختیاری به سرمایه‌گذاران و سایر سهام‌داران را کاهش دهند.

خواجه‌وی و رحمانی [۳] به بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که دو شاخص هورمون تستوسترون مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تأثیر مثبتی بر نوسان پایین به بالا (به‌عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند. همچنین دو شاخص هورمون تستوسترون مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تأثیر منفی بر دوره سقوط قیمت سهام (به‌عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند. نمازی و همکاران [۹] به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها پرداختند. نتایج آماری آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که در بین گروه‌های دارای استراتژی تجاری مختلف (استراتژی تدافعی، تحلیل‌گرایانه و تهاجمی)، خودشیفتگی مدیران اختلاف معناداری با یکدیگر دارند که در این راستا، بیشترین تأثیر خودشیفتگی مدیران روی استراتژی تدافعی و کمترین تأثیر آن روی استراتژی تحلیل‌گرایانه است.

وانگ^۱ و همکاران [۴۵] به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و هزینه‌های تحقیق و توسعه پرداختند. نتایج آنان نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر منفی معناداری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه دارد. محدودیت‌های تأمین مالی شرکتی نقش تعدیل‌کننده منفی بین خودشیفتگی مدیرعامل و سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه ایفا می‌کند و اثر منفی خودشیفتگی مدیرعامل بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت‌ها در شرکت‌های غیردولتی بیشتر از شرکت‌های دولتی است.

بوزویتینا^۲ و همکاران [۱۲] به بررسی رابطه بین بیش‌اعتمادی مدیران، خودشیفتگی مدیران و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران و اعتماد بیش از حد مدیران بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معنادار دارد.

^۱ Wang

^۲ Bouzouitina

سوشا و دژی^۱ [۴۲] به بررسی خودشیفتگی مدیران و نوآوری پرداختند. ادبیات قبلی در مورد نوآوری سازمانی عمدتاً بر تأثیر محدودیت‌های بیرونی مدیران یا تجارب شخصی آنها از دیدگاه تئوری نمایندگی و تئوری برند متمرکز است، اما تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل که توسط ناخودآگاه خود او بر تصمیمات نوآوری سازمانی شکل می‌گیرد نادیده گرفته شود. ویژگی‌های خودشیفتگی مدیر عامل تأثیر قوی‌تری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت در شرکت‌های خصوصی نسبت به شرکت‌های دولتی دارد.

رزاک و همکاران [۳۷] در پژوهشی به بررسی نقش خودشیفتگی مدیران در ایجاد ارزش شرکت پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که خودشیفتگی مدیران تأثیر منفی و معناداری (۰/۰۳۸) بر ایجاد ارزش شرکت‌ها دارد. بدین معنی که با افزایش میزان خودشیفتگی مدیران سطح ارزش شرکت‌ها کاهش می‌یابد.

کونتسا^۲ و همکاران [۲۷] در پژوهشی به بررسی خودشیفتگی مدیران و مدیریت سود پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیر عامل خودشیفته ارتباط مثبتی با مدیریت سود دارد. این بدان معناست که یک مدیرعامل خودشیفته تمایل به مدیریت سود شرکت برای تحقق منافع خود دارد، که می‌تواند دیدگاه جدیدی در نظریه نمایندگی ایجاد کند.

بوئل^۳ و همکاران [۱۳] به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ریسک‌پذیری در بانک‌های آمریکا پرداختند. در این مطالعه، پژوهشگران بررسی می‌کنند که چگونه خودشیفتگی مدیر عامل، در ترکیب با شیوه‌های حاکمیت شرکتی، بر ریسک‌پذیری سازمانی تأثیر می‌گذارد و چگونه این به نوبه خود بر انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در برابر شرایط محیطی تأثیر می‌گذارد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیر عامل بر ریسک‌پذیری بانک‌ها تأثیر مثبت داشته است.

مارکز^۴ و همکاران [۳۱] در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و افشای اطلاعات پرداختند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که مدیران خودشیفته تمایل بیشتری دارند تا افشای بیشتری ارائه دهند تا چهره بزرگ خود را بیشتر تقویت کنند اما این تمایل با افزایش سن مدیرعامل کاهش می‌یابد.

بررسی نتایج پژوهش‌های پیشین نشانگر آن است که خصوصیات شخصیتی مدیران خودشیفته در مقایسه با دیگر مدیران، آنان را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سر باز زده و در پی توجه و ستایش دیگران باشند که این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. لذا، تعصبات شخصی و توهم‌های مثبت مدیران خودشیفته بر عرضه اطلاعات مالی به بورس اوراق بهادار تأثیر گذاشته و از این‌رو، این مدیران تمایل به نادیده گرفتن بازخوردهای منفی نسبت به عملکرد خود دارند. افزون بر این، مدیران خودشیفته ممکن است با توجه به اعتمادی که به خود و عقایدشان دارند از انجام هزینه‌های

^۱ Suxia and Dezhi

^۲ Kontesa

^۳ Buyl

^۴ Marquez

ضروری مانند هزینه‌های تحقیق و توسعه سر باز زده که در بلندمدت بر عملکرد شرکت نیز تأثیرگذار است. به همین منظور بررسی تأثیری که این مدیران بر میزان هزینه‌هایی که شرکت در تحقیق و توسعه محصولات خود انجام می‌دهند جزء خلأ تحقیقات پیشین محسوب می‌گردد که در این پژوهش پوشش داده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش به تبعیت از اولین و همکاران [۳۳]، اولین و استکلبرگ [۳۴]، حسن زاده کوچو و مهدی نیا اسبویی [۲]، سلیمانی امیری و همکاران [۵] و مشایخ و همکاران [۸] از دو معیار امضای مدیران و شاخص پاداش نقدی مدیران جهت سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است. بنابراین با توجه به سؤال پژوهش، فرضیه‌ها به صورت زیر طراحی می‌گردند:

۱. معیار پاداش نقدی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأثیر معناداری دارد.

۲. معیار امضای مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأثیر معناداری دارد.

به طور معمول، در سازمان‌ها، مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند [۳۵]، بنابراین از شاخص پاداش نقدی مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است [۲] [۵].

از طرفی دیگر، به لحاظ تجربی، در ادبیات روان شناسی ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضا، سابقه طولانی‌ای دارد [۴۷]. اندازه امضای افراد، نشان دهنده میزان غرور و خودشیفتگی آنهاست تا جایی که مشخص می‌کند که امضا می‌تواند نشانه‌ای از ویژگی‌های ناپسند در انسان یا نشانه‌ای از خوی تسلط و استئمارگری فرد باشد. در نخستین تحقیقات مربوط به ارتباط بین اندازه امضا و خودشیفتگی، محققانی همچون زیگنهافت [۴۷]، بیان کردند، افرادی که امضاهای بزرگ تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشان و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته، هستند. اسنایدر و فرامکین^۱ [۴۱] دریافتند افرادی که امضاهای بزرگ تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند [۲] [۵] [۸].

روش پژوهش

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

جامعه آماری مورد آزمون پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه زمانی ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۰ است، اما شرایط زیر برای انتخاب نمونه آماری مد نظر قرار گرفته است: ۱.

^۱ Snyder and Fromkin

شرکت‌های نمونه جزء بانک‌ها، شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های هلدینگ و لیزینگ‌ها و بیمه‌ها نباشند؛ زیرا افشای اطلاعات مالی و ساختارهای راهبردی شرکتی در آنها به دلیل ماهیت غیرتولیدی بودن متفاوت است؛ ۲. پایان سال مالی شرکت‌ها به دلیل افزایش قابلیت مقایسه و خنثی‌سازی شرایط حاکم بر ارزش شرکت‌ها در پایان سال شمسی، منتهی به پایان اسفند ماه باشد؛ ۳. شرکت‌هایی که طی دوره پژوهش به بورس وارد نشده باشند؛ و ۴. شرکت‌هایی که در دوره زمانی پژوهش از بورس متوقف نشده باشند. سرانجام، با توجه به بررسی‌های انجام‌شده، تعداد ۸۰ شرکت در دوره زمانی ۱۳۹۱ الی ۱۴۰۰ (۸۰۰ سال - شرکت) حائز شرایط فوق بوده و برای نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران گردآوری شده‌اند. در نهایت آزمون‌های آماری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای *Image J* و *Eviews* نسخه ۸ انجام شد.

مدل‌های رگرسیون و متغیرهای پژوهش

در این پژوهش برای آزمون پژوهش از مدل رگرسیون زیر استفاده شده‌است:

$$R\&D = \beta_0 + \beta_1 \frac{Bouns}{Salary} + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 Lev + \beta_5 Dual + \beta_6 ROA + \varepsilon$$

مدل (۱)

$$R\&D = \beta_0 + \beta_1 SignatureSize + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 Lev + \beta_5 Dual + \beta_6 ROA + \varepsilon$$

مدل (۲)

R&D عبارتست از لگاریتم طبیعی هزینه‌های تحقیق و توسعه برای شرکت *i* در سال *t* که از یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی قابل استخراج می‌باشد [۴۵].

SignatureSize اندازه امضای مدیران است. اندازه امضاها از صفحه اول صورت‌های مالی که در آن اعضای هیئت‌مدیره با امضای خود صورت‌های مالی را تأیید می‌کنند، استخراج شدند. در اطراف هر امضا مستطیلی کشیده شد تا در هر طرف نقطه انتهایی امضا مشخص شود [۳۵] [۴۵]. سپس به کمک نرم‌افزار *Image J* مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار *Excel* شد. مساحت‌ها چارک بندی شدند و برحسب سه گروه کوچک (چارک اول)، متوسط (چارک دوم و سوم) و بزرگ (چارک چهارم) کد تعیین گردید. برای اندازه امضای کوچک کد ۱ (یک) امضای متوسط کد ۲ (دو) و امضای بزرگ کد ۳ (سه) لحاظ شد. برای هر سال مالی، تعداد اعضای امضاکننده در هر چارک در کد مربوط به چارک ضرب شده، سپس این اعداد با هم جمع شدند. بدین ترتیب برای هر سال مالی امتیاز مربوط به امضای اعضای هیئت‌مدیره محاسبه و بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شد و عدد حاصل به‌عنوان اندازه امضا هیئت‌مدیره در آن سال مدنظر قرار گرفت.

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

Size اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌ها محاسبه می‌شود. **Age** سن شرکت است که سال ورود شرکت به بورس مینا قرار داده شده است. **Lev** اهرم مالی است که از نسبت مجموع بدهی‌ها به مجموع دارایی‌ها حاصل می‌شود. **Dual** دوگانگی وظیفه مدیرعامل است در صورتی که مدیرعامل و رئیس یا نایب رئیس هیئت مدیره یک شخص باشند عدد یک و در غیراینصورت عدد صفر قرار می‌گیرد. **ROA** نرخ بازده دارایی‌ها است که از نسبت سود خالص تقسیم بر میانگین دارایی‌ها در پایان سال مالی حاصل می‌شود.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در نگاره (۱) ارائه شده‌اند. میانگین اندازه امضای مدیران ۱/۸۶۳ است که نشان دهنده آن است که حدود امضای مدیران تقریباً در سطح متوسط قرار دارد. میانگین نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد حدود ۰/۰۱۳ است که این امر بازگو کننده آن است که میزان پاداش نقدی مشخص شده برای مدیران در طی یک سال مالی در حدود ۱/۳ درصد از کل حقوق و دستمزد پرداختی شرکت به تمامی کارکنان است. همچنین میزان لگاریتم هزینه‌های تحقیق و توسعه برابر با ۹/۹۲۰ است. همچنین، جهت تحلیل بیشتر هزینه‌های تحقیق و توسعه، نسبت آن به دارایی‌های شرکت و هزینه‌های شرکت به شرح نگاره (۱) استخراج گردید که نتایج آن در شرکت‌های افشاکننده بیانگر آن بود که به‌طور میانگین هزینه‌های تحقیق و توسعه، ۰/۰۴۵ دارایی‌ها و ۰/۰۵۸ هزینه‌ها را تشکیل می‌دهد. با توجه به اهمیت بالای هزینه‌های تحقیق و توسعه در ارائه محصولات جدید و افزایش نوآوری‌ها، شرکت‌ها می‌بایست این نسبت را افزایش دهند.

نگاره ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

کمینه	بیشینه	انحراف معیار	میانگین	آماره متغیر	
				میانگین	میانگین
۰/۰۰۰	۰/۰۸۵	۰/۰۸۸	۰/۰۲۶	۰/۰۱۳	نسبت پاداش مدیران
۱/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۵۲۵	۱/۰۰۰	۱/۸۶۳	اندازه امضای مدیران
۶/۱۲۰	۱۰/۹۸۰	۰/۶۵۵	۸/۸۵۰	۹/۹۲۰	هزینه‌های تحقیق و توسعه
۰/۰۰۸	۰/۰۹۵	۰/۱۲۸	۰/۴۰۰	۰/۰۴۵	نسبت هزینه‌های تحقیق و توسعه به دارایی‌ها
۰/۰۱۳	۰/۱۲۵	۰/۱۵۵	۰/۰۵۲	۰/۰۵۸	نسبت هزینه‌های تحقیق و توسعه به هزینه‌ها
۱۰/۳۶۱	۱۹/۲۵۳	۱/۳۲۰	۱۲/۶۲۵	۱۴/۱۲۵	اندازه شرکت
۱/۹۰۵	۳/۹۰۵	۰/۴۶۵	۳/۳۴۵	۲/۷۲۰	سن شرکت
۰/۱۰۳	۰/۹۳۵	۰/۲۸۵	۰/۶۷۵	۰/۶۹۳	اهرم مالی

۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۳۲۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۵	دوگانگی وظیفه مدیرعامل
-۰/۴۹۸	۰/۷۶۳	۰/۱۳۵	۰/۰۷۵	۰/۱۱۳	نرخ بازده دارایی‌ها

بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

قبل از برآورد الگو باید ایستایی متغیرهای مورد استفاده در الگو مورد بررسی قرار گیرد اگر متغیرهای مورد استفاده در برآورد مدل، ناپایا باشند، ممکن است هیچ رابطه منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته باشند. همچنین ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین می‌شوند؛ بنابراین، در صورتی که متغیری پایا نیست، باید با تفاضل‌گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود [۲] [۵] [۸]. مطابق با نگاره شماره (۲) در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی سطح معناداری در آزمون ریشه لوین، لین و چو (کوچک‌تر از ۰/۰۵) مشاهده می‌شود و نشان دهنده این است که متغیرها پایا هستند.

نگاره ۲. بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

آزمون لوین، لین و چو		متغیرها
سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۰۰۰	-۲۳/۳۶۷	نسبت پاداش مدیران
۰/۰۰۰	-۱۰/۲۶۱	اندازه امضای مدیران
۰/۰۰۰	-۹/۲۳۳	هزینه‌های تحقیق و توسعه
۰/۰۰۰	-۲۰/۳۷۵	اندازه شرکت
۰/۰۰۰	-۲۷/۸۲۰	سن شرکت
۰/۰۰۰	-۷/۹۲۹	اهرم مالی
۰/۰۰۰	-۲۰/۲۹۶	دوگانگی وظیفه مدیرعامل
۰/۰۰۰	-۱۲/۸۵۸	نرخ بازده دارایی‌ها

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه اول

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

نگاره ۳. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره VIF
نسبت پاداش مدیران	۰/۱۸۱	۰/۰۵۳	۳/۴۰۴	۰/۰۰۰	۱/۵۲۵

اندازه شرکت	۰/۳۱۳	۰/۰۳۹	۷/۸۶۲	۰/۰۰۰	۱/۲۶۵
سن شرکت	-۰/۱۸۹	۰/۰۹۴	-۲/۰۱۹	۰/۰۲۳	۱/۱۱۳
اهرم مالی	۰/۳۶۸	۰/۱۲۶	۲/۹۲۲	۰/۰۰۳	۲/۱۷۵
دوگانگی وظیفه مدیرعامل	۰/۱۶۵	۰/۰۴۱	۳/۹۴۶	۰/۰۰۰	۱/۳۴۵
نرخ بازده دارایی‌ها	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۴	۶/۸۲۵	۰/۰۰۰	۱/۳۵۵
مقدار ثابت	۰/۰۴۱	۰/۰۱۸	۲/۲۱۲	۰/۰۲۷	۱/۰۲۲
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسان واریانس
۰/۴۴۴	۴۹/۸۳۰ (۰/۰۰۰)	۱/۶۸۴	۱/۷۵۲ (۰/۰۰۰)	۶/۵۶۵ (۰/۳۶۲)	۳/۹۳۱ (۰/۵۶۱)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی‌داری به دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی‌باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه اول پژوهش استفاده از روش داده‌های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی‌داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسان واریانس و سطح معنی‌داری محاسبه شده نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها است. همچنین آماره VIF گزارش شده نشان از عدم وجود هم خطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معنی‌داری برای هر کدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد توضیح دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۴۴/۴ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۱/۶۸۴) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود.

سطح معنی‌داری گزارش شده در نگاره (۳) از طریق آماره آزمون برای متغیر نسبت پاداش مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی‌دار بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه اول پژوهش می‌شود؛ هر چه نسبت پاداش مدیران افزایش یابد، میزان سرمایه‌گذاری شرکت در هزینه‌های تحقیق و توسعه افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، اهرم مالی، دوگانگی وظیفه مدیرعامل و نرخ بازده دارایی‌ها ارتباطی مثبت و معنی‌دار با هزینه‌های تحقیق و توسعه دارند؛ در حالی که سن شرکت ارتباطی معکوس و معنی‌دار با هزینه‌های تحقیق و توسعه دارد.

آزمون فرضیه دوم

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

نگاره ۴. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره VIF
اندازه امضای مدیران	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۷	۵/۴۷۳	۰/۰۰۰	۱/۲۴۵
اندازه شرکت	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰۵	۵/۱۷۴	۰/۰۰۰	۱/۰۵۰
سن شرکت	۰/۰۰۷	۰/۰۰۲۰	۳/۶۱۳	۰/۰۰۰	۱/۰۴۵
اهرم مالی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۲	۶/۳۲۶	۰/۰۰۰	۲/۵۸۵
دوگانگی وظیفه مدیرعامل	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰۶	۴/۵۵۱	۰/۰۰۰	۲/۷۱۵
نرخ بازده دارایی ها	۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۱	۳/۵۳۵	۰/۰۰۰	۱/۹۵۵
مقدار ثابت	۰/۰۲۲	۰/۰۰۲۹	۷/۶۲۱	۰/۰۰۰	۲/۷۱۳
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسان واریانس
۰/۸۳۳	۴۷/۸۲۷ (۰/۰۰۰)	۱/۸۹۲	۱/۷۲۶ (۰/۰۰۰)	۵/۰۸۵ (۰/۵۳۲)	۴/۵۷۲ (۰/۳۴۵)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی داری به دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نمی باشد. به عبارتی برای الگوی فرضیه دوم پژوهش استفاده از روش داده های تابلویی مناسب است؛ همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معنی داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسان واریانس و سطح معنی داری محاسبه شده نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها است. همچنین آماره VIF گزارش شده نشان از عدم وجود هم خطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معنی داری برای هر کدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد توضیح دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۵۷/۲ درصد است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۱/۸۹۲) بین ۲/۵ - ۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می شود.

سطح معنی‌داری گزارش شده در نگاره (۴) از طریق آماره آزمون برای متغیر اندازه امضای مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی‌دار بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه دوم پژوهش می‌شود؛ هر چه اندازه امضای مدیران بزرگ‌تر باشد میزان سرمایه گذاری شرکت در هزینه‌های تحقیق و توسعه افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سن شرکت، اهرم مالی، دوگانگی وظیفه مدیرعامل و نرخ بازه دارایی‌ها ارتباطی مثبت و معنی‌دار با هزینه‌های تحقیق و توسعه دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ است. در این پژوهش از دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده گردیده است. با توجه به نتایج به دست آمده دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تأثیر معناداری بر ارزش شرکت‌ها دارند؛ به طوری که در نتیجه بررسی فرضیه‌های پژوهش، نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر هزینه‌های تحقیق و توسعه دارند.

امروزه درک وضعیت تحقیق و پژوهش در شرکت‌ها توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود معطوف نموده است؛ به طوری که نتایج پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد، نگرش مدیران و ویژگی‌های شخصیتی آنان عاملی مؤثر در افزایش فعالیت‌های نوآورانه و سرمایه‌گذاری در هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت‌ها محسوب می‌شود. لذا در این پژوهش تأثیر خودشیفتگی مدیران به عنوان یک ویژگی مهم شخصیتی مدیران بر هزینه های تحقیق و توسعه شرکت‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران، میزان هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت‌ها را افزایش می‌دهد. در خصوص تأیید فرضیه مذکور می‌توان چنین استدلال نمود، از آنجا که موفقیت در انجام پروژه‌های سرمایه‌گذاری نوآورانه در فعالیت‌های تحقیق و توسعه، بیانگر توانایی مدیریتی قوی محسوب شده و مدیران خودشیفته، خود را افرادی با قدرت بالا در انجام کارهای نسبتاً دشوار می‌دانند؛ لذا این گونه مدیران ریسک‌های بیشتری را متحمل شده و اقدام به پذیرش پروژه‌هایی می‌نمایند که از نظر سایر مدیران احتمال موفقیت در آنها بسیار پایین است. بدین ترتیب، مدیران خودشیفته در مقایسه با سایر مدیران تمایل بیشتری به سرمایه گذاری در هزینه‌های تحقیق و توسعه و همچنین فعالیت‌های نوآورانه دارند.

مطابق با مبانی نظری و یافته‌های به دست آمده، نتایج فرضیه‌های این پژوهش با نتایج پژوهش سوشا و دژی [۴۲] و تانگ و همکاران [۴۳] همخوانی دارد ولی با نتایج پژوهش و انگ و همکاران [۴۵] مطابقت ندارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر به سرمایه‌گذاران و تحلیلگران مالی پیشنهاد می‌گردد که هنگام اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری، در کنار سایر متغیرهای مالی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران و نقش این ویژگی‌ها در تصمیم‌گیری‌های شرکت نظیر سرمایه‌گذاری در هزینه‌های تحقیق و توسعه را مدنظر قرار دهند.

همچنین پیشنهاد می‌شود سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان به‌هنگام تصمیم‌گیری در رابطه با عملکرد شرکت‌ها، با توجه به نوع دیدگاه خود (ریسک‌پذیر یا ریسک‌گریز) به بررسی و تحلیل نوآوری شرکت در تحقیق و توسعه به عمل آمده بپردازند و در نتیجه اطلاعات کسب شده اقدام به تصمیم‌گیری نمایند. بر مبنای یافته‌های پژوهش، به پژوهشگران در جهت ارتقای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود؛ تأثیر سایر سویه‌های رفتاری از جمله بیش‌اعتمادی مدیران، خوش‌بینی مدیران و کوتاه‌بینی بر هزینه‌های تحقیق و توسعه شرکت به‌طور مقایسه‌ای با خودشیفتگی مدیران بررسی نمایند.

فهرست منابع

۱. بندانی، سمیه و سروش یار، افسانه، (۱۴۰۱)، "تأثیر شفافیت اطلاعات بر مخارج تحقیق و توسعه شرکت با در نظر گرفتن نقش ریسک‌های شغلی مدیران و فرصت‌های سرمایه‌گذاری"، فصلنامه **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، دوره ۱۱، شماره ۴۱، صص ۱۲۱-۱۴۰.
۲. حسن زاده کوچو، محمود و مهدی‌نیا اسبویی، امین. (۱۴۰۱). "بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت‌ها"، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶ (۸۵)، ۱۷۶۲-۱۷۷۶.
۳. خواجوی، شکراله و رحمانی، محسن. (۱۳۹۷). "بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران". فصلنامه علمی پژوهشی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار. ۱۱ (۳۷). ۱-۱۵.
۴. دفت، ریچارد آل. (۱۹۸۹). "تئوری سازمان"، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (۱۳۷۷). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۵. سلیمانی امیری، غلامرضا. حسن زاده کوچو، محمود و حبیب‌زاده، ملیحه. (۱۴۰۱). "تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی". پژوهش‌های تجربی حسابداری. ۱۲ (۲). ۴۱-۶۰.
۶. قلی پور، آرین؛ خنیفر، حسین و فاخری کوزه‌کنان، سمیرا، (۱۳۸۷)، "اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفستگی سازمان‌ها"، فرهنگ مدیریت، ۶ (۱۸)، ۷۹-۹۳.
۷. مرادی، مهدی و تحقیقی حاج قربانی، مهدی، (۱۴۰۰)، "تأثیر جریان نقد عملیاتی بر مخارج تحقیق و توسعه با تأکید بر نقش شایستگی مدیران". فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، انجمن حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۴۹، صص ۸۱-۹۶.

۸. مشایخ، شهناز. حبیب زاده، ملیحه و حسن زاده کوچو، محمود. (۱۳۹۹). "تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها". *بررسی های حسابداری و حسابرسی*. ۲۷(۴). ۶۴۹-۶۷۱.
۹. نمازی، محمد. دهقانی، سعدی و قوهستانی، سمانه. (۱۳۹۶). "خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها"، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۲۲ (۶). ۳۷-۵۲.
۱۰. Abatecola, G., and Cristofaro, M. (2019). "Ingredients of sustainable CEO behaviour: theory and practice". *Sustainability* 11:1950.
۱۱. Amernic, J. H. and Craig, R. J. (2010). "Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism", *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.
۱۲. Bouzoutina, A., Khaireddine, M., and Jarboui, A. (2021). "Do CEO overconfidence and narcissism affect corporate social responsibility in the UK listed companies? The moderating role of corporate governance". *Society and Business Review*.
۱۳. Buyl T, Boone C, Wade JB. (2019). "CEO narcissism, risk-taking, and resilience: an empirical analysis in US commercial banks". *J Manag.* 45(4):1372-1400.
۱۴. Brouwer, P., & Zhu, Y. (2018). "CEO Narcissism and Firm Valuation". Working paper. **University of Rotterdam**.
۱۵. Campbell, W. K., and S.M. Campbell. (2009). "On The Self-Regulatory Dynamics Created by the Peculiar Benefits and Costs of Narcissism: A Contextual Reinforcement Model and Examination of Leadership", *Self and Identity*, 8, 214-232.
۱۶. Chatterjee, A. and D.C. Hambrick. (2007). "It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance", *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
۱۷. Davidson, R. H.; Dey, A.; and A. Smith. (2015). "Executives "Off-The-Job" Behavior, Corporate Culture, and Financial Reporting Risk". *Journal of Financial Economics*, 117(1), 5-28.
۱۸. Farag, H., and Mallin, C. (2018). "The influence of CEO demographic characteristics on corporate risk-taking: evidence from Chinese IPOs". *Eur. J. Financ.* 24, 1528-1551.

۹۹. Foster, J. D.; Reidy, D. E.; Misra, T. A. and J. S. Goff. (2011). "Narcissism and Stock Market Investing: Correlates and Consequences of Cocksure Investing". **Personality and Individual Differences**, 50(6), pp. 816-821.
۱۰۰. Galasso, A. Simcoe, T. S. (2011). "CEO overconfidence and innovation". **Manag. Sci.** 57, 1469-1484.
۱۰۱. Griffiths, W., and Webster, E. (2010). "What governs firm-level R&D: internal or external factors?" **Technovation** 30, 471-481.
۱۰۲. Gupta, G., Mahakud, J., and Debata, B. (2018). "Impact of CEO's characteristics on investment decisions of Indian listed firms: does crisis make any difference?" **Cogent Econ. Financ.** 6, 1-16.
۱۰۳. Hambrick, D. C. (2007). "Upper echelons theory: an update". **Acad. Manage. Rev.** 32, 334-343.
۱۰۴. Hambrick, D. C., and Mason, P. A. (1984). "Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers". **Acad. Manage. Rev.** 9, 193-206.
۱۰۵. Hayward, M. L. A. Hambrick, D. C. (1997). "Explaining the premiums paid for large acquisitions: evidence of CEO hubris". **Adm. Sci. Q.** 42, pp.103-127.
۱۰۶. Hirshleifer, D. Low, A. Teoh, S. H. (2012). "Are overconfident CEOs better innovators?" **J. Financ.** 67, pp.1457-1498.
۱۰۷. Kontesa, M., Brahmana, R. and Tong, A.H.H. (2020). "Narcissistic CEOs and their earnings management", **Journal of Management and Governance**, 25, 223-249.
۱۰۸. Li, J. Tang, Y. (2010). "CEO hubris and firm risk taking in China: the moderating role of managerial discretion". **Acad. Manag. J.** 53, pp.45-68.
۱۰۹. Maliik, A., and Kousar, S. (2019). "Impact of founder CEO and CEO ownership on entrepreneurial orientation, moderating role of CEO narcissism". **Asia Pac. J. Innov. Entrep.** 13, 153-167.
۱۱۰. Malmendier, U., and Tate, G. (2005). "CEO overconfidence and corporate investment". **J. Financ.** 60, 2661-2700.
۱۱۱. Marquez J, Conley A, Karayanidis F, Lagopoulos J, Parsons M. (2018). "Anodal direct current stimulation in the healthy aged effects

- determined by the hemisphere stimulated". **Rest Neurol Neurosci**; 33(4), 509-519.
۳۲. Naheed, R., Jawad, M., Naz, M., Sarwar, B., and Naheed, R. (2021). "Manage rialability and investment decisions: evidence from Chinese market". **Manag. Decis. Econ.** 42, 985-997.
۳۳. Olsen, K. J.; K. K. Dworkis; and S.M. Young. (2014). "CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits", **Journal of Management Accounting Research**, 26, 243-267.
۳۴. Olsen, K. J. and J. M. Stekelberg. (2016). "CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering", **Journal of the American Taxation Association**, 38 (1): 1-22.
۳۵. O'Reilly, C. A.; Doerr, B.; Caldwell, D. F.; and J. A. Chatman. (2014). "Narcissistic CEOs and Executive Compensation", **the Leadership Quarterly**, 25(2), 218-231
۳۶. Raskin, R. and H. Terry. (1988). "A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity", **Journal of Personality and Social Psychology**, 54, 890-902.
۳۷. Razak, L. A., & Badollahi, I. (2020). "The Role of CEO Narcissism in Creating Firm Value". **International Journal of Innovative Science and Research Technology**, 5(11), 221-225.
۳۸. Rijsenbilt, A. and Commandeur, H. (2013). "Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud". **Journal of Business Ethics**, 117(2), 413-429.
۳۹. Rotter, J. B. (1966). "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement". **Psychol. Monogr: Gen. Appl.** 80, pp.1-28.
۴۰. Scherand, C.M., and Zechman, S.L. (2011). "Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting". **Journal of Accounting and Economics**, 53: 311-29.
۴۱. 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.

۴۶. Suxia, A., & Dezhi, Z. (2020). "CEO Signature and Investment in Innovation: From the Perspective of Manager Narcissism". **Foreign Economics & Management**, 42(09), 121-135.
۴۷. Tang, Y. Li, J. Yang, H. (2015). "What I see, what I do: how executive hubris affects firm innovation". **J. Manag.** 41, pp.1698-1723.
۴۸. Wang, D. Sutherland, D. Ning, L. Wang, Y. and Pan, X. (2018). "Exploring the influence of political connections and managerial overconfidence on R&D intensity in China's large-scale private sector firms", **Technovation**, 69, pp.40-53.
۴۹. Wang, L., Li, H., & Mu, Y. (2022). "Study of CEO Narcissism and Corporate R&D Investment". **Frontiers in Psychology**, 2550.
۴۶. Zhu, D. H., and Chen, G. (2014). "Narcissism, director selection, and risktaking spending". **Strateg. Manage. J.** 36, 2075-2098.
۴۷. Zweigenhaft, R.L. (1977). "The empirical study of signature size". **Social Behavior and Personality**, 5(1), 177-185.



The Effect of CEO Narcissism on R&D Expenditures

Mahmood Hasanzade Kuchou¹©

MSc., Department of Accounting, Faculty of Economics and Management, Qom University, Qom, Iran

Mostafa Ezadpour

Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Management, University of Qom, Qom, Iran

Aboufazi Ashrafpoor

MSc., Department of Governmental Management, Islamic Azad University, Central Tehran branch, Tehran, Iran

(Received: December 13, 2022; Accepted: November 6, 2023)

The purpose of this research is to investigate the effect of CEO narcissism on the R&D Expenditures. For this purpose, the data related to the companies accepted in the Tehran Stock Exchange for the ten-year period between 1391 and 1400 were extracted for 80 companies and the statistical software Eviews 8 was used. The current research is applied research; from the perspective of the research result, it is applied research. After the statistical analysis, the results of the research hypotheses indicate that CEO narcissism has a positive and significant effect on R&D Expenditures. The findings of this study enrich and expand the theory of CEO narcissism. It also has important practical implications for R&D investment decisions and the selection of managers in companies.

Keywords: Behavioral Finance, CEO Narcissism, R&D Expenditures.

¹ m.hassanzadeh۹۳@gmail.com © (Corresponding Author)