



تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس

سید علی حسینی^۱

مجید اشرفی^۲

جمادری گرگانلی دوجی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

چکیده

این پژوهش به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس می‌پردازد. به لحاظ نظری مدیران خودشیفته، با شاخص‌های رفتاری نظیر غیرمنطقی بودن، انعطاف‌ناپذیری، استعمار دیگران، نقض قوانین، هنجارهای اجتماعی، منجر به تأثیر بر مذاکرات حسابرس می‌شوند. به‌طور مشخص پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی این مساله است که آیا خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر معناداری دارد؟ انتظار می‌رود نتایج پژوهش به کیفیت حسابرسی در بورس اوراق بهادار تهران کمک نماید. پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیران از دو معیار اندازه امضا مدیران و پاداش نقدی مدیران استفاده شده است. برای طول دوره مذاکره حسابرس بعد از زمان در نظر گرفته شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون خطی چند متغیره و روش گشتاوری تعمیم‌یافته بهره گرفته می‌شود. برای آزمون فرضیات پژوهش ۱۴۰۰ از داده‌های شرکت‌هایی که در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده‌اند بین سال‌های ۱۳۹۱-۱۴۰۰ از یادداشت‌های پیوست، صورت‌های مالی، سایت کدال و نرم‌افزار ره‌آورد نوین، جمع‌آوری شده است. بر اساس یافته‌های تجربی، خودشیفتگی مدیران با معیار اندازه امضا مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر منفی دارد که با کاهش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس کوتاه‌تر می‌شود و تأخیر در گزارش اتفاق نمی‌افتد و مذاکره کوتاه‌تر خواهد شد. فرضیه پژوهش رد می‌شود. خودشیفتگی مدیران با معیار پاداش نقدی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت دارد. با افزایش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس طولانی‌تر می‌شود و تأخیر در گزارش اتفاق می‌افتد و مذاکره طولانی‌تر خواهد شد. فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

کلمات کلیدی

خودشیفتگی مدیران، مذاکره حسابرس، حسابرسی، مالی رفتاری

۱- گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. Seyedali.hosseini1693@gmail.com

۲- گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. (نویسنده مسئول) Mjd_ashrafi@aliabadiu.ac.ir

۳- گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران. gorganli@aliabadiu.ac.ir

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

مقدمه

در اقتصاد نئوکلاسیک، فرض بر این است که تصمیم‌گیرندگان رفتار عقلایی داشته و همواره به دنبال حداکثر نمودن مطلوبیت خود هستند؛ اما نتایج بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده (از جمله فیلیپس^۱، ۲۰۱۹، بوچلز و همکاران^۲، ۲۰۱۹ و یوک و لی^۳، ۲۰۲۰) نشان می‌دهند که برخی اوقات به‌منظور یافتن پاسخ معماهای مالی، باید این احتمال را پذیرفت که ممکن است رفتار تصمیم‌گیرندگان به‌طور کامل عقلایی نباشد. به‌عبارت‌دیگر، ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز جزء عوامل مهم در تصمیم‌گیری‌ها به‌حساب می‌آید. یکی از این ویژگی‌ها، خودشیفتگی است؛ شخصیت خودشیفته با نشانه‌های احساس خودبزرگ‌بینی، اشتغال ذهنی با تخیلات موفقیت، قدرت، استعداد زیبایی و اعتقاد به اینکه فردی استثنایی و خاص است، همراه است (ضیایی و خانجانی، ۱۳۹۸). خودشیفتگی می‌تواند پیامدهای مثبت و یا منفی داشته باشد. برخی از پیام‌های مثبت آن شامل کاهش افسردگی، برون‌گرایی، خوشایندی اولیه و عملکرد بهتر در میان جمع است. از سوی دیگر عطش توجه، اطمینان افراطی به خود و فقدان همدلی از جمله پیامدهای منفی خودشیفتگی است (انجمن روان‌پزشکی آمریکا، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، خودشیفتگی ذاتاً یک ویژگی خوب یا بد نیست بلکه این خودشیفتگی کنترل نشده است که می‌تواند آسیب‌های زیادی به بار آورد (کراگان و همکاران^۴، ۲۰۲۰). از طرف دیگر، نباید از این موضوع غافل شد که ویژگی خودشیفتگی مختص انسان بوده و بنابراین، نمایندگان صاحب‌کار که مسئول مذاکره با حسابرسان هستند، از این قاعده مستثنی نیستند. بدین‌صورت که خودشیفتگی یک ابزار شخصیتی است که می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین، ویژگی‌های شخصیتی مدیران موجب شده است در جهت پیشبرد اهداف سازمان، مدیران استراتژی‌هایی را برگزینند تا به‌زعم خود عملکرد سازمان را بهبود بخشند، اما هنگامی که آنان، احساسات شخصی و هنجارهای اخلاقی خود را در تصمیم‌های تجاری درگیر می‌سازند، منطقی بودن آنان مورد تردید قرار خواهد گرفت (نمازی و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش‌های مختلفی این واقعیت‌ها را به‌صورت تجربی به اثبات رسانده‌اند. مثلاً روسیدی^۵ (۲۰۲۱) بیان می‌کند که مدیران خودشیفته بیشتر قادر خواهند بود تا از قدرت و عدم تقارن اطلاعات به‌منظور مداخله در گزارشگری مالی نادرست استفاده کنند. همچنین، نمازی و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که هر اندازه که مدیران خودشیفته‌تر باشند، در کوتاه‌مدت برای نشان دادن عملکرد مالی مطلوب به ذی‌نفعان به فعالیت‌های با مدیریت سود میل پیدا می‌کنند. این نتایج نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران می‌تواند بر انتخاب حسابرسان شرکت به‌عنوان رکن مهم نظارتی، تأثیر بسزایی

داشته باشد. بدین صورت که ویژگی خودشیفتگی مدیران باعث می شود مذاکرات بین حسابرس و مدیران خودشیفته تحت تأثیر ویژگی خودشیفتگی مدیران قرار گیرد، به صورتی که مدیران در این مذاکره اهداف کوتاه مدت خود را بیشتر مدنظر قرار دهند. باین وجود، همان طور که در بالا ذکر شد، این احتمال وجود دارد که شاید مدیران نیز این ویژگی شخصیتی را داشته باشند و در این صورت، می توان گفت مذاکرات حسابرس، بدون شک سمت و سوی متضادی به خود می گیرد. باین حال در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات مالی برای تحقیق در این باره وجود دارد که این خود، انگیزه ای جهت انجام پژوهش حاضر می باشد. از این رو، در این تحقیق سعی بر آن است اندازه امضای مدیران و پاداش نقدی مدیران به عنوان معیارهایی برای اندازه گیری خودشیفتگی مدیران، بر طول دوره مذاکره حسابرس مورد بررسی قرار گیرد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر معناداری دارد؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، نوع تأثیر چگونه می باشد؟ انتظار می رود نتایج این پژوهش بتواند دستاوردها و ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد: اول اینکه یافته های این پژوهش موجب گسترش مطالعات رفتاری در حوزه تصمیم گیری مدیران می شود؛ که این امر می تواند فاصله مربوط به رابطه بین رشته های بین روانشناسی و مدیریت را تا حدودی برطرف کند. ثانیاً این پژوهش می تواند اطلاعات مفیدی از خودشیفتگی مدیران در اختیار شرکت ها، صاحبان شرکت و قانون گذاران قرار دهد که این موضوع می تواند آن ها را در انتخاب و آموزش مدیران یاری دهد.

مبانی نظری

در حوزه پژوهشی رهبری سازمانی خودشیفتگی رهبران سازمانی یکی از جنبه های پژوهشی است (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷). در مطالعات مختلف برای خودشیفتگی پیامدهای منفی در نظر گرفته شده است که عبارتند از: بی توجهی به واقعیت های بیرونی تهدیدهای محیطی سازمان و تخریب اعتماد در روابط سازمانی، امکان سوء استفاده از دیگران و عدم رشد سایر مدیران و کارکنان (روزنتال و پیتینسکی، ۲۰۰۶). محور دستاوردها و ارزش های شرکت مدیران خودشیفته هستند. به همین دلیل از تعدیل نیرو ابایی ندارند. برای موفقیت و پیروزی خودشان اعتبار زیادی قائل می شوند و به دلیل تکبر و غروری که دارند در برابر پیشنهاد های سازنده مقاومت می کنند؛ که این تکبر و غرور باعث می شود در ارتباط شخصی و سازمانی که دارند دچار مشکل شوند؛ و دیگران را به خاطر شکست سرزنش کنند. این ویژگی ها ممکن است باعث نادیده پنداشتن تغییرات در بازار، نصیحت های عاقلانه و تهدید رقبا به عنوان ورودی های مهم در سازمان شود. همچنین در این گونه شرکت ها نیروهای کارآمد منزوی می شوند

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

(روسیدی، ۲۰۲۱). مدیران خودشیفته به دلیل نیازی که به تملق و تحسین دارند به نیروهای چاپلوس بیشتر بها می‌دهند و به دلیل همدل نبودن و درک نکردن دیگران از محبوبیت در بین کارکنان برخوردار نیستند همچنین تمایل دارند کارهای بزرگ را انجام دهند و آن‌ها را به نمایش بگذارند و ریسک‌پذیری بالایی را برای حفظ مقام و قدرت و کنترل به نمایش بگذارند طوری که این خودشیفتگی منجر به از دست دادن سهم بازار و موجب بحران کسب‌وکار در آمریکا شد (ما و کری^۷، ۲۰۰۵). این موارد نشان می‌دهند که خودشیفتگی مدیران بر تصمیم‌گیری‌های سازمان تأثیر بسزایی دارد. یکی از این تصمیمات مهم، انتخاب و مذاکره با حسابرسان است یکی از راه‌کارهای نظارتی کیفیت گزارشگری مالی حسابرسی است. در حسابرسی ممکن است برای اعتبار دهی گزارش‌های مالی صاحب‌کار بین حسابرس و صاحب‌کار بر سر برخی موضوعات حسابداری اختلاف نظر ایجاد گردد (مهرانی و اسکندری، ۱۳۹۵). برای حل این اختلاف نظر افرادی که در گروه حسابرسی هستند وارد مذاکره می‌شوند. از آنجایی که مذاکره حسابرس و صاحب‌کار یک بخش مهمی است برای تهیه صورت‌های مالی برای افراد خارج از شرکت است. قدرت مدیریت حسابرس برای ارتباطش با صاحب‌کار از اهمیت زیادی برخوردار است. به دلیل اینکه در تخصیص منابع مالی سرمایه‌گذاران به صورت‌های مالی تکیه می‌کنند (صالحی و همکاران^۸، ۲۰۲۰). هنگامی که کیفیت گزارش‌های مالی شرکتی زیر سؤال می‌رود، انگشت اتهام علاوه بر مدیریت شرکت، به سمت مؤسسه حسابرسی شرکت نیز نشانه می‌رود. در نتیجه توانایی مدیریت نمودن اختلافات با صاحب‌کار و عوامل مؤثر بر این توانایی هم برای استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی و هم برای مؤسسات و حرفه حسابرسی، از اهمیت فراوانی برخوردار است (صالحی و همکاران، ۲۰۲۱). همواره فرض می‌شود حسابرسان در مقابل فشارهای وارده توسط صاحب‌کاران مقاومت نموده و در رابطه با هرگونه تحریف اطلاعات که منجر به مخدوش شدن مطلوبیت ارائه صورت‌های مالی شود، مواضع مناسب حرفه‌ای اتخاذ می‌کند؛ اما در برخی موارد، ممکن است عوامل دیگری بر این مذاکرات تأثیر بسزایی داشته باشند. از طرفی نتایج پژوهش‌های گذشته حاکی از این است که مدیرانی که خودشیفته هستند نسبت به سایر مدیران بیشتر تمایل دارند خودکفایی و تمرکز شخصی، شناخته و برجسته شوند (جانسون و همکاران^۹، ۲۰۱۳؛ جود و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۷؛ اپستین و راموراتی^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ نمازی و همکاران، ۱۳۹۶؛ خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵؛ منصور زارع و همکاران، ۱۳۹۹؛ بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷ و غیره) و بنابراین، اگر به ضرر دیگران باشد بیشتر اقداماتشان برای منافع شخصی‌شان است. بعلاوه آن‌ها به استعمار دیگران تمایل دارند و اعتقادشان این است که قوانین برایشان اعمال نمی‌شود. در نتیجه در راستای منافعشان بیشتر تمایل به هنجارهای اجتماعی یا

نقض کردن قوانین دارند. انعطاف‌ناپذیری و غیرمنطقی بودن از دیگر ویژگی‌های منفی مدیران خودشیفته است. افراد خودشیفته اگر در شرکت موقعیت خود را در خطر ببینند از ارائه گزارشگری مالی جانب‌دارانه ابایی ندارند و در تصمیم‌گیری مالی دخالت می‌کنند این اشخاص بر اساس خواسته خود تصمیم می‌گیرند نه بر اساس عقلانیت و منطق تا به منافع شخصی خودشان برسند. همچنین با خودبسندگی و حس برتری‌جویی و اینکه بالاتر از قانون هستند پایشان را فراتر از آزادی عملی که در چارچوب روش‌ها و اصول پذیرفته‌شده حسابداری دارند فراتر می‌گذارند و بر سود گزارش‌شده تأثیر می‌گذارند (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین مدیرانی که خودشیفته هستند به مشاوره با دیگران تمایلی ندارند و تصمیم‌گیری را تحت سلطه خود قرار می‌دهند (هام و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، احتمال دارد سیستم‌هایی را طراحی کنند یا سیستم‌های کنترلی موجود را نقض کنند که با انعطاف‌پذیری بیشتری، آن‌ها را به اهدافشان نزدیک‌تر کند. تأثیر خودشیفتگی مدیران از این فراتر رفته و ممکن است بر تصمیمات مربوط به راهکارهای نظارتی بر عملکرد آن‌ها نیز تأثیر بسزایی داشته باشد. یکی از این ارکان نظارتی، فرایند حسابرسی است که از طریق حسابرسان مستقل انجام می‌شود. این فرایند ابتدا باید قبل از شروع، درباره ماهیت، زمان‌بندی و روش‌های اجرای آن مذاکره شود. این مذاکره توسط حسابرس و نمایندگان صاحب‌کار (مدیران) انجام می‌شود. حال، شاید مدیران خودشیفته باشند و با توجه به موارد گفته‌شده، امکان دارد این مذاکره را تحت تأثیر خواسته‌های ناشی از خودشیفتگی خود قرار دهند و از این طریق، بتوانند فرایند گزارشگری مالی را که قبلاً با توجه به خواسته‌های خود تحت تأثیر قرار داده‌اند، دستخوش تغییراتی کنند که همسان با منافع شخصی خودشان است. بر این اساس، انتظار می‌رود خودشیفتگی مدیران، مذاکرات بین حسابرس و صاحب‌کار را تحت تأثیر قرار دهد.

پیشینه پژوهش

سراج و حمزه (۱۴۰۳) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران و بیش اعتمادی بر قابلیت مقایسه گزارش‌های مالی پرداختند که نتایج حاکی از این است که خودشیفته بودن مدیران بر قابلیت قیاس صورت‌های مالی تأثیرگذار است. همچنین، اطمینان بیش‌ازحد مدیران بر قابلیت قیاس بودن گزارش‌های مالی اثرگذار است. همچنین مشایخ و همکاران (۱۴۰۳) به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر بازده سهام پرداختند که نتایج نشان داد خودشیفتگی مدیران بر بازده سهام تأثیر مثبت و معنادار دارد. از طرفی فقه کریمی و همکاران (۱۴۰۳) تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران؛ آزمون نظریه روانشناسی رفتارگرایی پرداختند نتایج حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران تأثیر معناداری بر ابعاد مختلف کیفیت سود همچون پایداری، قابلیت

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

پیش‌بینی، مربوط بودن و به‌موقع بودن سود شرکت دارد. حسن‌زاده کوچو و همکاران (۱۴۰۳) تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه پرداختند نتایج نشان داد که خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه تأثیر مثبت و معناداری دارد. حسن‌زاده کوچو (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی‌ها پرداخت نتایج نشان داد که خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین جائه جون^{۱۳} (۲۰۲۴) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل و رفتار هزینه نامتقارن پرداخت نتایج نشان داد که اثر منفی خودشیفتگی مدیرعامل بر چسبندگی هزینه‌ها تحت عملکرد ضعیف گذشته و زمانی که عدم اطمینان شرکت زیاد است، تقویت می‌شود. از طرفی یائو و همکاران^{۱۴} (۲۰۲۴) بررسی خودشیفتگی مدیر ارشد و تحول دیجیتال شرکتی پرداختند که نتایج نشان داد که خودشیفتگی مدیران مالی، روحیه ریسک‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری قوی‌تر و انتظارات بالاتر برای نتایج تصمیم‌گیری را ترویج می‌کند، بنابراین تحول دیجیتال شرکت را ارتقا می‌دهد؛ و جان کیم و اندرسون^{۱۵} (۲۰۲۴) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل و هزینه‌های تأمین مالی بدهی پرداختند که نتایج نشان داد چنین رهبری، هزینه‌های استقراض بالاتری را متحمل می‌شود، همان‌طور که با افزایش بازده اوراق قرضه در شرکت‌هایی که توسط مدیران خودشیفته رهبری می‌شوند مشهود است. همچنین فریرو و همکاران^{۱۶} (۲۰۲۴) به بررسی خودشیفتگی مدیرعامل و سوء رفتار مسئولیت اجتماعی پرداختند نتایج نشان داد که مدیران عامل خودشیفته از درگیر شدن در شیوه‌های غیرمسئولانه مسئولیت اجتماعی برای حفظ شهرت خود و دریافت شناخت مثبت از طرف سهامداران و جامعه اجتناب می‌کنند. نتایج همچنین نشان داد که تأثیر خودشیفتگی مدیرعامل بر روی شیوه‌های مسئولیت اجتماعی توسط قدرت مدیرعامل و یک محیط نامطمئن تعدیل می‌شود.

فرضیه پژوهش:

فرضیه: خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از اطلاعات صورت‌های مالی و یادداشتهای همراه برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز استفاده شده است. به همین دلیل از نرم‌افزارهای تدبیر پرداز (که شامل صورت‌های مالی کلیه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است)، صحراء، دنا، ره‌آورد نوین و همچنین از طریق کاوش اینترنتی (سایت کدال و سایر سایت‌های مربوطه) استفاده شده است. براساس محدودیت‌های زیر ۱۴۰ شرکت به روش نمونه‌گیری حذفی سیستماتیک از جامعه آماری شرکت‌های

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی ۱۳۹۱-۱۴۰۰ به عنوان نمونه انتخاب گردیده است:

۱. سال مالی آن‌ها به پایان اسفند، ختم شود.
۲. بین سال‌های (۱۳۹۱-۱۴۰۰) تغییر سال مالی نداشته باشند.
۳. اطلاعات مورد نیاز آن‌ها در دسترس باشد.
۴. جزء شرکت‌های مالی (بانک‌ها، مؤسسات بیمه، هلدینگ) و شرکت‌های سرمایه‌گذاری نباشند.

روش تحقیق

مدل آماری و متغیرهای پژوهش

در این پژوهش برای طول دوره مذاکره حسابرس بعد از زمان در نظر گرفته شده است و از طریق لگاریتم طبیعی پایان سال مالی تا تاریخ گزارش حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود که هر چه این زمان طولانی‌تر باشد تأخیر در گزارش اتفاق می‌افتد و مذاکره طولانی‌تر است. (چورچ و همکاران ۲۰۲۰،^{۱۷}).

مبنای اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیران

اندازه امضاها از صفحه اول صورت‌های مالی که در آن اعضای هیئت‌مدیره با امضای خود صورت‌های مالی را تأیید می‌کنند، استخراج شدند. در اطراف هر امضاء مستطیلی کشیده شد تا در هر طرف نقطه انتهایی امضا مشخص شود (زیگنهافت^{۱۸}، رزاک و همکاران ۲۰۲۰،^{۱۹}). سپس به کمک نرم‌افزار Image J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار Excel شد. مساحت‌ها چارک بندی شدند و برحسب سه گروه کوچک (چارک اول)، متوسط (چارک دوم و سوم) و بزرگ (چارک چهارم) کدی تعیین گردید. برای اندازه امضای کوچک کد ۱ (یک) امضای متوسط کد ۲ (دو) و امضای بزرگ کد ۳ (سه) لحاظ شد. برای هر سال مالی، تعداد اعضای امضاکننده در هر چارک در کد مربوط به چارک ضرب شده، سپس این اعداد با هم جمع شدند. بدین ترتیب برای هر سال مالی امتیاز مربوط به امضای اعضای هیئت‌مدیره محاسبه و بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شد و عدد حاصل به عنوان اندازه امضا هیئت‌مدیره در آن سال مدنظر قرار گرفت.

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

جدول ۱. تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

تعریف متغیر	نماد	نوع متغیر	نام متغیر
لگاریتم طبیعی تعداد روزهای بین پایان سال مالی شرکت و تاریخ گزارش حسابرسی	LnLag	وابسته	طول دوره مذاکره
معیار اول: اندازه امضای مدیران، از امضا اعضای هیئت مدیره که در صفحه اول صورت‌های مالی با امضا خود آن‌ها را تأیید می‌کنند، استخراج شده است. برای اینکه نقطه انتهای امضا مشخص شود در اطراف هر امضا مستطیلی کشیده شده است. (زیگنهاف، ۱۹۷۷؛ هام، سایبرت و وانگ ۲۰۱۴، ۲). معیار دوم: شاخص پاداش نقدی مدیران، نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان است (حسن‌زاده کوچو، ۱۴۰۲).	Managers Narcissism	مستقل	خودشیفتگی مدیران
اگر حسابرس شرکت سازمان حسابرسی باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر اختیار می‌کند.	BIG	کنترل	اندازه حسابرس
لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های شرکت در پایان سال جاری.	SIZE	کنترل	اندازه شرکت
نسبت تفاوت فروش سال جاری با سال قبل، تقسیم بر فروش سال قبل.	SG	کنترل	رشد فروش
مجموع بدهی‌های شرکت در سال جاری، تقسیم بر مجموع دارایی‌های شرکت در سال جاری.	LEV	کنترل	اهرم مالی
دارایی‌های جاری منهای موجودی کالا، تقسیم بر بدهی‌های جاری.	Quick	کنترل	نسبت جاری
اگر شرکت در سال جاری زیان‌ده باشد، این متغیر عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر اختیار می‌کند.	LOSS	کنترل	زیان

منبع: (چورچ و همکاران، ۲۰۲۰)

برای آزمون فرضیه اول، به ترتیب از مدل ۱ استفاده می‌شود. در این دو مدل، مثبت و معنادار بودن α_1 ، نشان دهنده تأیید فرضیه اول است.

مدل (۱)

$$\text{LnLag}_{it} = a_0 + a_1 \text{ManagersNarcissism}_{it} + a_2 \text{BIG}_{it} + a_3 \text{Size}_{it} + a_4 \text{SG}_{it} + a_5 \text{LEV}_{it} + a_6 \text{Quick}_{it} + a_7 \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

آمار توصیفی

برای اینکه تا حدودی اطلاعات نهفته در داده‌ها مختصر و محسوس شود و کلیاتی درباره ویژگی نمونه‌های مورد بررسی به دست آید، اقدام به تهیه و تنظیم آمار توصیفی می‌شود. این اطلاعات شامل: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی از قبیل میانگین، میانه، انحراف معیار، حداکثر و حداقل، ضریب چولگی و ضریب پراکندگی می‌باشد. برای مثال نتایج آمار توصیفی این پژوهش برای متغیر اهرم مالی نشان می‌دهد، مقدار میانگین برای متغیر اهرم مالی برابر با تقریباً ۰.۵۷ می‌باشد، این بدان معناست که در شرکت‌های عضو نمونه، به‌طور میانگین ۵۷ درصد از کل دارایی‌ها از تأمین مالی از طریق بدهی‌ها تشکیل یافته است. به‌طور کلی پارامترهای پراکندگی معیاری برای تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. از مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی انحراف معیار است.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

مقدار این پارامتر برای اندازه حسابرس ۰.۴۸۹۶ است. نتایج جدول فراوانی بیان می‌کند در شرکت‌های مورد مطالعه به میزان ۳۹.۷۹ درصد شرکت‌های مورد بررسی توسط سازمان حسابرسی، حسابرسی شده‌اند. یافته‌های جدول فراوانی در ارتباط با زیان ۲۵.۲۹ درصد را نشان می‌دهد که بیانگر این است که ۳۵۴ شرکت از میان شرکت‌های مورد مطالعه در طی دوره پژوهش در سال قبل زیان را تجربه کرده‌اند.

جدول ۲. آمار توصیفی

متغیر	نمادمتغیر	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	کل مشاهدات
طول دوره مذاکره	LN LAG	۰.۵۶۴۶	۰.۲۷۰۰	۷.۷۳۰۰	-۰.۰۵۰۰	۰.۸۶۵۷	۳.۹۲۹۸	۲۲.۹۳۹۲	۱۴۰۰
اندازه شرکت	SIZE	۱۴.۷۲۸۴	۱۴.۴۸۰۰	۲۱.۳۳۰۰	۱۰.۵۳۰۰	۱.۷۰۹۴	۰.۸۲۴۴	۳.۹۷۲۷	۱۴۰۰
زیان	LOSS	۰.۲۵۲۸	۰	۱	۰	۰.۴۳۴۸	۱.۱۳۷۲	۲.۲۹۳۲	۱۴۰۰
نسبت جاری	QUICK	۰.۱۴۳۳	۰.۱۲۰۰	۰.۶۸	-۰.۵۸	۰.۱۵۹۷	۰.۴۴۴۹	۳.۷۸۹۴	۱۴۰۰
اهرم مالی	LEV	۰.۵۶۳۸	۰.۵۵۵۰	۲.۰۸۰۰	۰.۳۰۰۰	۰.۲۲۹۰	۰.۸۸۶۵	۶.۷۹۴۲	۱۴۰۰
رشد فروش	SG	۰.۳۷۶۳	۰.۲۹۰۰	۱۸.۱۷۰۰	-۰.۹۱۰۰	۰.۷۲۵۳	۱۲.۰۴۵۳	۲۶۹.۳۵۷۸	۱۴۰۰
اندازه حسابرس	BIG	۰.۳۹۷۸	۰	۱	۰	۰.۴۸۹۶	۰.۴۱۷۳	۱.۱۷۴۲	۱۴۰۰
خودشیفتگی مدیران ۱	MANAGERS NARCISSISM 1	۰.۲۴۲۷	۰.۱۶	۱.۲۵	۰	۰.۲۳۸۸	۱.۳۸۳۶	۴.۳۰۵۴	۱۴۰۰
خودشیفتگی مدیران ۲	MANAGERS NARCISSISM 2	۰.۵۷۹۳	۰.۶	۷.۷۳۰۰	۰	۰.۴۹۷۵	۶.۲۸۲۳	۶۷.۹۰۵۲	۱۴۰۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۳. فراوانی

متغیر	مقدار	فراوانی	درصد
اندازه حسابرس	۰	۸۴۳	۶۰.۲۱
	۱	۵۵۷	۳۹.۷۹
زیان	۰	۱۰۴۶	۷۴.۷۱
	۱	۳۵۴	۲۵.۲۹
جمع		۲۸۰۰	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ماتریس همبستگی

نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش به شرح جدول ۴ است:

تاثیر خودشیفتگی مدیران بر طول مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون

		طول دوره مذاکره	خودشیفتگی مدیران ۱	خودشیفتگی مدیران ۲	اهرم مالی	زبان	نسبت جاری	رشد فروش	اندازه شرکت
طول دوره مذاکره	<i>Pearson Correlation</i>	۱							
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	---							
	<i>N</i>	۱۴۰۰							
خودشیفتگی مدیران ۱	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۰۱۷۸	۱						
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۵۰۴۴	--						
	<i>N</i>	۱۴۰۰	---						
خودشیفتگی مدیران ۲	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۵۲۴۳	-۰.۱۸۲۰	۱					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	---					
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---					
سن شرکت	<i>Pearson Correlation</i>	-۰.۰۱۰۹	۰.۱۸۴۲	-۰.۱۰۵۰					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۶۸۲۰	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۱					
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰					
اندازه حساس	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۰۵۲۵	۰.۰۳۳۳	-۰.۰۰۷۷					
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۰۴۹۳	۰.۲۱۲۲	۰.۷۷۲۰					
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰					
اهرم مالی	<i>Pearson Correlation</i>	-۰.۰۴۰۴	۰.۰۹۸۳	-۰.۰۳۱۱	۱				
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۱۳۴۳	۰.۰۰۰۲	۰.۲۴۴۶	---				
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---				
زبان	<i>Pearson Correlation</i>	-۰.۰۹۰۹	۰.۸۹۶۰	-۰.۰۶۷۷	۰.۱۷۲۰	۱			
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۰۰۰۷	۰.۰۰۰۸	۰.۰۱۱۳	۰.۰۰۰۰	---			
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---			
نسبت جاری	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۰۵۱۲	۰.۰۲۳۰	۰.۰۴۳۱	-۰.۰۶۱۳۴	۰.۰۳۱۸	۱		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۰۵۵۱	۰.۳۸۸۱	۰.۱۰۶۶	۰.۰۰۰۰	۰.۲۳۴۲	---		
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---		
رشد فروش	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۰۱۰۱	-۰.۰۰۸۳	۰.۰۲۲۴	-۰.۱۴۱۲	۰.۰۳۱۴	۰.۲۲۷۲	۱	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۷۰۳۴	۰.۷۵۵۹	۰.۴۰۱۳	۰.۰۰۰۰	۰.۲۴۳۱	۰.۰۰۰۰	---	
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---	
اندازه شرکت	<i>Pearson Correlation</i>	۰.۰۱۰۸	۰.۰۷۰۴	۰.۰۲۰۴	-۰.۰۱۰۵	۰.۲۹۰۲	۰.۱۷۸۸	۰.۱۰۸۴	۱
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	۰.۶۸۴۲	۰.۰۰۸۴	۰.۴۴۳۷	۰.۶۹۲۸	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	۰.۰۰۰۰	---
	<i>N</i>	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	۱۴۰۰	---

معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

طول دوره مذاکره از خودشیفتگی مدیران تأثیر می‌پذیرد. خودشیفتگی مدیران ۲ (پاداش نقدی مدیران) بیشتر توانسته طول دوره مذاکره را تحت تأثیر قرار دهد. اندازه حسابرس، رشد فروش، اندازه شرکت و نسبت جاری همبستگی مثبت دارند. بعلاوه همبستگی بین متغیرها بیانگر آن بود که مشکل هم خطی بین آن‌ها وجود ندارد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت دارد.

مدل (۱-۱)

$$\text{LnLag}_{it} = a_0 + a_1 \text{ManagersNarcissism}_j + a_2 \text{BIG}_{i,t} + a_3 \text{Size}_{i,t} + a_4 \text{SG}_{i,t} + a_5 \text{LEV}_{i,t} + a_6 \text{Quick}_{i,t} + a_7 \text{LOSS}_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه

روش <i>FIX</i>		متغیر
<i>Prob</i>	ضریب	
۰.۱۰۴۱	۰.۷۰۲۹	<i>c0</i> (عرض از مبدأ)
۰.۵۳۸۲	۰.۰۲۰۱	<i>MANAGERSNARCISSISM1</i>
۰.۲۰۳۳	۰.۰۱۰۴	<i>BIG</i>
۰.۱۰۵۴	۰.۰۳۷۰	<i>LEV</i>
۰.۹۷۶۱	۰.۰۰۰۷	<i>LOSS</i>
۰.۰۰۰۰	۰.۰۹۲۴	<i>QUICK</i>
۰.۴۴۴۴	۰.۰۰۲۵	<i>SG</i>
۰.۷۹۱۱	۰.۰۰۳۵	<i>SIZE</i>
	۰.۶۳۹۶	ضریب تعیین
	۱۳.۰۲۵۵	آماره <i>F</i> فیشر
۰.۰۰۰۰		سطح معنی‌داری آماره <i>F</i>
۱.۸۶۴۲		آماره دوربین واتسن

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

روش <i>GMM</i>		متغیر
<i>Prob</i>	ضریب	
۰.۰۰۰۰	۰.۵۸۵۸	<i>c0</i> (عرض از مبدأ)
۰.۰۶۸۳	- ۰.۱۳۴۹	<i>MANAGERSNARCISSISM</i>
۰.۸۸۸۷	۰.۰۰۳۲	<i>BIG</i>
۰.۳۶۲۲	- ۰.۰۷۸۳	<i>LEV</i>
۰.۱۳۳۶	۰.۱۳۹۹	<i>LOSS</i>
۰.۳۶۰۵	۰.۰۹۹۹	<i>QUICK</i>
۰.۱۰۰۱	۰.۰۲۹۱	<i>SG</i>
۰.۰۱۰۸	۰.۰۵۵۹	<i>SIZE</i>
	۳۳.۱۱۲۹	آماره <i>J</i>
۰.۵۵۹۴		سطح معنی داری آماره <i>J</i>
۰.۰۰۰۴		<i>Ar(1)</i>
۰.۱۶۸۱		<i>Ar(2)</i>

منبع: یافته‌های پژوهشگر

ضریب خودشیفتگی مدیران ۰.۱۳۴۹ - است. با توجه به منفی بودن ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران می‌توان نتیجه گرفت، خودشیفتگی مدیران (اندازه امضای مدیران) بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر منفی دارد به عبارت دیگر با کاهش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس کوتاه‌تر می‌شود و تأخیر در گزارش اتفاق نمی‌افتد و مذاکره کوتاه‌تر خواهد شد؛ و فرضیه پژوهش تأیید نمی‌شود. آماره *J* و مقدار معناداری آن حاکی از صحت و اعتبار متغیرهای ابزاری مدل در سطح خطای ۵٪ است. همچنین در سطح خطای ۵٪، همبستگی سریالی مرتبه اول جملات خطا و همبستگی سریالی مرتبه دوم جملات خطا به ترتیب معنادار و بی‌معنا می‌باشند که این امر اعتبار مدل *GMM* برآزش شده را نشان می‌دهد.

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت دارد.

مدل (۱-۲)

$$\text{LnLag}_{it} = a_0 + a_1 \text{ManagersNarcissism}_{jt} + a_2 \text{BIG}_{it} + a_3 \text{Size}_{it} + a_4 \text{SG}_{it} + a_5 \text{LEV}_{it} + a_6 \text{Quick}_{it} + a_7 \text{LOSS}_{it} + \varepsilon_{it}$$

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه

روش <i>FIX</i>		متغیر
<i>Prob</i>	ضریب	
۰.۰۳۵۱	۰.۲۵۴۹	<i>c0</i> (عرض از مبدأ)
۰.۰۰۰۰	۰.۹۴۰۸	<i>MANAGERSNARCISSISM2</i>
۰.۵۰۸۵	۰.۰۰۲۲	<i>BIG</i>
۰.۱۶۳۳	۰.۰۲۲۲	<i>LEV</i>
۰.۸۲۹۰	۰.۰۰۴۲	<i>LOSS</i>
۰.۰۶۸۱	۰.۰۱۸۱	<i>QUICK</i>
۰.۴۳۹۱	- ۰.۰۰۱۰	<i>SG</i>
۰.۲۵۸۹	۰.۰۰۵۷	<i>SIZE</i>
	۰.۹۳۵۳	ضریب تعیین
	۱۰۶.۲۳۰۲	آماره <i>F</i> فیشر
۰.۰۰۰۰		سطح معنی داری آماره <i>F</i>
۱.۹۴۳۸		آماره دوربین واتسن

روش <i>GMM</i>		متغیر
<i>Prob</i>	ضریب	
۰.۰۰۰۰	۰.۴۹۱۳	<i>c0</i> (عرض از مبدأ)
۰.۰۰۰۰	۰.۸۸۲۹	<i>MANAGERSNARCISSISM2</i>
۰.۲۸۱۰	۰.۰۲۵۵	<i>BIG</i>
۰.۷۴۶۱	- ۰.۰۲۶۱	<i>LEV</i>
۰.۷۸۶۱	۰.۰۲۰۷	<i>LOSS</i>
۰.۴۶۳۰	۰.۰۷۹۶	<i>QUICK</i>
۰.۰۱۳۸۹	۰.۰۲۵۷	<i>SG</i>
۰.۰۰۰۰	- ۰.۰۹۵۵	<i>SIZE</i>
	۴۵.۹۶۵۱	آماره <i>J</i>
۰.۱۰۱۶		سطح معنی داری آماره <i>J</i>
۰.۰۳۵۱		<i>Ar(1)</i>
۰.۴۷۲۵		<i>Ar(2)</i>

منبع: یافته‌های پژوهشگر

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

ضریب خودشیفتگی مدیران ۰.۸۸۲۹ است. با توجه به مثبت بودن ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران می‌توان نتیجه گرفت، خودشیفتگی مدیران ۲ (پاداش نقدی مدیران) بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد به عبارت دیگر با افزایش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس طولانی‌تر می‌شود و تأخیر در گزارش اتفاق می‌افتد و مذاکره طولانی‌تر خواهد شد؛ و فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. آماره J و مقدار معناداری آن حاکی از صحت و اعتبار متغیرهای ابزاری مدل در سطح خطای ۵٪ است. همچنین در سطح خطای ۵٪، همبستگی سریالی مرتبه اول جملات خطا و همبستگی سریالی مرتبه دوم جملات خطا به ترتیب معنادار و بی‌معنا می‌باشند که این امر اعتبار مدل GMM برازش شده را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه در واحدهای تجاری مدیریت نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش بازدهی و بهره‌وری دارد. گستردگی جوامع و به تبع آن گسترش سازمان‌ها و شرکت‌ها و افزایش نیازها منجر می‌شود که از مدیران توانا در اداره امور سازمان‌ها استفاده شود. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که شکست یا موفقیت سازمان‌ها در گرو تصمیمات مدیران می‌باشد بدیهی است که تصمیمات مناسب از سوی مدیران تابعی از عوامل رفتاری و شخصیتی آن‌ها می‌باشد. یکی از این عوامل پدیده خودشیفتگی در مدیران است. اشخاص خودشیفته تمایل دارند مورد تحسین واقع شده و در مورد خود اغراق و بزرگ‌نمایی نمایند و افرادی غیرمنطقی هستند؛ و همچنین در هر شرایطی به دنبال برآوردن امیال شخصی خود هستند؛ بنابراین این افراد بر اساس منطق و عقلانیت تصمیم‌گیری نمی‌کنند بلکه بر اساس خواسته‌های خود تصمیم می‌گیرند به همین دلیل اگر در شرکت موقعیت خود را در خطر ببینند از گزارشگری مالی جانب‌دارانه با سوگیری‌های عمدی ابایی ندارند و در فرایند تصمیم‌گیری دخالت می‌کنند تا به منافع خاص خود دست یابند. مدیرانی که از چنین شخصیت و رفتاری برخوردارند احتمال اینکه مذاکره را تحت تأثیر خواسته‌های خود قرار دهند و فرایند گزارشگری مالی که قبلاً توسط خواسته‌هایشان تحت تأثیر قرار داده‌اند را دچار تغییراتی کنند که همسو با منافع خودشان باشد. در نتیجه بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران ۱ (اندازه امضای مدیران) بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر منفی دارد به عبارت دیگر با کاهش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس کوتاه‌تر می‌شود و تأخیر در گزارش اتفاق نمی‌افتد و مذاکره کوتاه‌تر خواهد شد. خودشیفتگی مدیران ۲ (پاداش نقدی مدیران) بر طول دوره مذاکره حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد به عبارت دیگر با افزایش خودشیفتگی مدیران طول دوره مذاکره حسابرس طولانی‌تر می‌شود و تأخیر در

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

گزارش اتفاق می‌افتد و مذاکره طولانی‌تر خواهد شد. در این پژوهش برای اندازه‌گیری ویژگی خودشیفتگی از معیارهای اندازه امضا مدیران و پاداش نقدی استفاده شده است. در این پژوهش به دلیل نداشتن دسترسی به مدیران عامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران برای اندازه‌گیری ویژگی خودشیفتگی از پرسشنامه استفاده نشده است؛ و این به‌عنوان یک محدودیت در نظر گرفته شده است. همچنین صورت‌های مالی که اندازه امضا مدیران خارج از کادر بوده در نظر گرفته نشده است؛ و این باعث شده که تعداد مشاهدات کمتر شود. البته با افزایش دوره زمانی پژوهش تا حدی توانستیم این مشکل را برطرف کنیم.



تأثیر خودشیفتگی مدیران بر طول مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

منابع

- ۱) انجمن روان‌پزشکی آمریکا. (۲۰۱۳). راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی- ویراست پنجم، ترجمه یحیی سید محمدی، (۱۳۹۳)، چاپ اول، تهران، انتشارات ساوالان.
- ۲) بذرافشان، وجیهه؛ بذرافشان، آمنه و صالحی، مهدی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۴)، ۴۵۷-۴۷۸.
- ۳) حسن‌زاده کوچو، محمود (۱۴۰۲). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ساختار سررسید بدهی‌ها. حسابداری و شفافیت مالی، سال اول، زمستان، ۱۴۰۲، شماره ۲، صفحه ۷۰-۸۵.
- ۴) حسن‌زاده کوچو، محمود، ایزد پور، مصطفی، اشرف پور، ابوالفضل (۱۴۰۳). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر هزینه‌های تحقیق و توسعه، نشریه مطالعات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۴۹، فروردین ۱۴۰۳، صفحه ۱۲۲-۱۰۳.
- ۵) خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی‌اصغر و گرامی شیرازی، فرزاد. (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی، پیشرفت‌های حسابداری، ۸(۲)، ۱۲۳-۱۴۹.
- ۶) سراج، شهرزاد، حمزه، محمدرضا (۱۴۰۳). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران و بیش اعتمادی بر قابلیت مقایسه گزارش‌های مالی، حسابداری و شفافیت مالی، سال ۲، بهار، ۱۴۰۳، شماره ۱، صص ۹۲-۱۱۰.
- ۷) ضیایی، نسرین الهویردی؛ خانجانی، زینب. (۱۳۹۸). خودپنداره بدنی و نشانه‌های اختلال خودشیفتگی: مقایسه بین گروه عادی و خودشیفته. اولین کنگره دو سالانه تازه‌های روانشناسی و علوم رفتاری دانشگاه تبریز ۱۶ و ۱۷ مهرماه ۱۳۹۸.
- ۸) فقه کریمی، شهریار، اوحدی، فریدون، نیکومرام، هاشم، ویایی، رمضانعلی (۱۴۰۳). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، آزمون نظریه روانشناسی رفتارگرایی، نشریه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، پیاپی ۴۹، بهار (۱۴۰۳) صص ۲۹۵-۳۰۸.
- ۹) لطفی جو، نشمین، بنی مهد، بهمن، وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). خودشیفتگی حسابرس و اظهارنظر مقبول حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۶۴-۸۱.
- ۱۰) لطفی جو، نشمین، بنی مهد، بهمن، نیکو مرام، هاشم، وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۴۰۲). خودشیفتگی حسابرسان: مقایسه تطبیقی میان بخش دولتی و خصوصی، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، سال دهم، شماره ۱ (پیاپی ۱۹)، صص ۱۹۳-۲۰۴.

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴

- (۱۱) مشایخ، شهناز، حسن‌زاده کوچو، محمدرضا، میرزایی بیرامی، راحله، حبیب زاده، ملیحه (۱۴۰۳). فصلنامه تحلیل بازار سرمایه، شماره ۴، دوره ۳، زمستان ۱۴۰۳. صص ۱۰۰ - ۱۲۰.
- (۱۲) منصورزاع، مینو؛ بنی مهد، بهمن؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۰(۴)، ۱-۲۴.
- (۱۳) مهرانی، ساسان و اسکندر، هدی. (۱۳۹۵). تبیین مدل‌سازی پارادایم مذاکرات حسابرس صاحب‌کار پیرامون گزارشگری مالی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۶(۴)، ۱۴۳-۱۷۰.
- (۱۴) نمازی، محمد؛ دهقانی‌سعدی، علی‌اصغر و قوهستانی، سمانه. (۱۳۹۶). خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۲)، ۳۷-۵۲.
- 15) Buchholz, F., Lopatta, K., Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167, 663–686.
- 16) Cragun, O.R., Olsen, K.J., Wright P.M., (2020). Making CEO narcissism research great: A review and metaanalysis of CEO narcissism. *Journal of Management*, 46(6), 908-936.
- 17) Church, B. K., Dai, N. T., Kuang, X., & Liu, X. (2020). The Role of Auditor Narcissism in Auditor Client Negotiations: Evidence from china. *Contemporary Accounting Research*, 37(3), 1756-1787.
- 18) Epstein, B. J., & Ramamoorti, S. (2016). Today's fraud risk models lack personality. *The CPA Journal*, 86(3), 14.
- 19) Ham, Ch., Lang, M., Seybert, N., Wang, S. (2017). CFO Narcissism and Financial Reporting Quality. Available at <https://ssrn.com/abstract=2581157>.
- 20) Ham, C., Seybert, N., Wang, S. (2014). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. Working Paper.
- 21) Heung-Jae Jeon. (2024). CEO narcissism and asymmetric cost behavior. *The North American Journal of Economics and Finance*. Volume 70, January 2024.
- 22) Jennifer Martínez-Ferrero , M. Camino Ramón-Llorens , Emma García-Meca. (2024). *Research in International Business and Finance* Volume 69, April 2024, 102284. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2024.102284>
- 23) J.H. John Kim and Ronald Anderson(2024). CEO narcissism and the agency cost of debt. *Journal of Empirical Finance* Volume 77, June 2024, 101477.
- 24) Johnson, E. N., Kuhn Jr, J. R., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203-219.
- 25) Jones, J. (1991). "Earning management during import relief investigation, *Journal of accounting research*, 29 (2), pp. 193-228.

تائیر خودشیفتگی مدیران بر طول دوره مذاکره حسابرس/حسینی، اشرفی و گرگانلی دوجی

- 26) Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2017). How do auditors respond to CEO narcissism? Evidence from external audit fees. *Accounting Horizons*, 31(4), 33-52.
- 27) Kend M. (2008). Client industry audit expertise: towards a better understanding, *Pacific Accounting Review*, 20, 49-62.
- 28) Ma, H. A. O., & Karri, R. (2005). Leaders Beware: Some Sure Ways to Lose Your Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, 34(1), 63-76.
- 29) 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.
- 30) 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.
- 31) Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- 32) Rusydi, M. (2021). The Impact of CEO Narcissism Behavior on Firm Performance through Earnings Management. *ATESTASI: Journal Ilmiah Akuntansi*, 4(1), 53-60.
- 33) Salehi, M., Arianpoor, A., & Naghshbandi, N. (2021). The relationship between managerial attributes and firm risk-taking. *The TQM Journal*.
- 34) Salehi, M., Naeini, A. A. A., & Rouhi, S. (2020). The relationship between managers' narcissism and overconfidence on corporate risk-taking. *The TQM Journal*.
- 35) Salehi, M., Rouhi, S., Usefi Moghadam, M. and Faramarzi, F. (2021), "Managers' and auditors' narcissism on the management team's stability and relative corporate performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*,. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2020-0194>.
- 36) Salehi, M., Rajaei, R. and Edalati Shakib, S. (2021), "The relationship between CEOs' narcissism and internal controls weaknesses", *Accounting Research Journal*, Vol. 34 No. 5, pp. 429-446. <https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2020-0145>.
- 37) Samagaio, A., Felício, T., (2022) The influence of the auditor's personality in audit quality, *Journal of Business Research*, Vol. 141(5): 794-807.
- 38) Wenyun Yao , Mengjiao Ni , Yuhang Qian , Shujing Yang , Xiaona Cui. (2024). CFO narcissism and corporate digital transformation. *Finance Research Letters* Volume 64, June 2024, 105422. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105422>
- 39) Yook, K.H., Lee, S.Y. (2020). Chief executive officer narcissism and firm value: The mediating role of corporate social responsibility in the South Korean

context. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(4), 1709-1718.

40) Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. Social Behavior and Personality, 5(1), 177-185.

یادداشت‌ها

- 1- philips
- 2- Buchholz & etal
- 3- Yook & Lee
- 4- Cragun & etal
- 5- Rusydi
- 6- Rosenthal & Pittinsky
- 7- Ma & Karri
- 8- Salehi & etal
- 9- Johnson & etal
- 10- Judd & etal
- 11- Epstein & Ramamoorti
- 12- Ham & etal
- 13- Jahe John & etal
- 14- Yao & etal
- 15- John Kim & Anderson
- 16- Ferrero & etal
- 17- Church & etal
- 18- Zweigenhaft
- 19- Razak & etal
- 20- Ham., Seybert & Wang

The effect of managers' narcissism on the auditor's negotiation period

Seyed Ali Hosseini¹

Receipt: 04/04/2025 Acceptance: 20/05/2025

Majid Ashrafi²

Jomadoordi Gorganli Davaji³

Abstract

This study examines the impact of managers' narcissism on the duration of auditor negotiations. Theoretically, narcissistic managers, with behavioral indicators such as irrationality, inflexibility, exploitation of others, violation of laws, and social norms, lead to an impact on auditor negotiations. Specifically, the present study seeks to answer the question of whether managers' narcissism has a significant effect on the length of the auditor's negotiation period. The results are expected to assist in auditor negotiations. In this study, two metrics managers' signature size and cash bonuses are used to measure managers' narcissism. The time dimension is considered for the duration of the auditor's negotiation period. Multivariate linear regression and generalized momentum method are used to test the hypotheses. Data from 140 companies listed on the Tehran Stock Exchange from 2011 to 2021 were collected using Rahavard Novin software, financial statements and attached notes, and the official website of the Tehran Stock Exchange and were used to test the research hypotheses. Based on empirical findings, managers' narcissism, measured by managers' signature size, has a negative effect on the length of the auditor's negotiation period. As managers' narcissism decreases, the length of the auditor's report becomes shorter, and it may not occur in the report and will become shorter. The hypothesis of the study is rejected. Managers' narcissism, measured by managers' cash bonuses, has a positive effect on the length of the auditor's negotiation period. As managers' narcissism increases, the auditor's negotiation period becomes longer, delays occur in reporting, and negotiations become longer. The hypothesis of the study is confirmed.

Keywords

managers' narcissism, auditor's negotiation, audit, behavioral finance

1-Department of Accounting, Aliabad Katol Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katol, Iran. Seyedali.hosseini1693@gmail.com

2-Department of Accounting, Aliabad Katol Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katol, Iran. (Corresponding Author) Mjd_ashrafi@aliabadiu.ac.ir

3-Department of Accounting, Aliabad Katol Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katol, Iran. gorganli@aliabadiu.ac.ir