

مجله‌ی پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز
دوره‌ی هشتم، شماره‌ی دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، پیاپی ۷۱/۳، صفحه‌های ۱۲۳-۱۴۹
(مجله‌ی علوم اجتماعی و انسانی پیشین)

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی

دکتر شکرالله خواجوی*
علی اصغر دهقانی‌سعدی**
فرزاد گرامی‌شیرازی***
دانشگاه شیراز

چکیده

خودشیفتگی یک ساختار شخصیتی است که می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد؛ زیرا طبق مطالعات اخیر مشاهده شده است که خودشیفتگی در بین مدیران نقشی حیاتی در انجام فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود و نمایش عملکرد مالی مطلوب دارد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تجربی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از نمونه‌ی آماری، شامل ۶۲۴ مشاهده‌ی (سال-شرکت) برای بازه زمانی ۱۳۹۳-۱۳۸۲ است. پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری صورت گرفته با استفاده از فن معادلات ساختاری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش بیان‌کننده‌ی آن است که رابطه‌ی مستقیم و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و شاخص‌های مرتبط با مدیریت سود و عملکرد مالی وجود دارد. به سخی دیگر، مشاهده شد به هراندازه که مدیران از خودشیفتگی بالاتری برخوردار باشند برای نمایش عملکرد مالی مطلوب در کوتاه‌مدت به ذی‌نفعان، بیش‌تر به سمت‌وسوی فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود سوق پیدا خواهند کرد.

واژه‌های کلیدی: مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیران، مدیریت سود، عملکرد مالی، معادلات ساختاری.

* استاد گروه حسابداری، (نویسنده مسئول) Shkhajavi@rose.shirazu.ac.ir

** کارشناس ارشد حسابداری

*** کارشناس ارشد حسابداری

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۵

۱. مقدمه

در جهان پرتلاطم امروزی که سازمان‌ها و جوامع با تحولات شگرف محیطی و فناوری و به تبع آن تجارت جهانی و جهانی‌شدن روبه‌رو هستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظار از عملکرد در حاله‌ای از ابهام فرورفته است. در این رهگذر آن چه می‌تواند حیات بالنده و رو به رشد سازمان‌ها را تضمین کند، وجود نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است. به سخنی دیگر اقتدار و توانمندی رکن مدیریت سازمان است که می‌تواند حسن عملکرد سازمان‌ها را در شرایط فعلی باعث شود (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴)؛ اما نیاز به تصمیم‌گیری زمانی مطرح می‌شود که مدیر با انتخاب بین دو یا چند تصمیم گوناگون مواجه است (مگی، ۱۳۹۲: ۲۴). از این رو برخی از عوامل رفتاری دخیل در شخصیت مدیران باعث جهت‌دهی به تصمیم‌گیری آنان خواهد شد که یکی از این عوامل شناسایی شده، پدیده‌ی خودشیفتگی در بین مدیران است.

خودشیفتگی یک ساختار شخصیتی است که دارای علائمی چون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی است (فاستر و همکاران^۱، ۲۰۱۱). خودشیفتگی در بین مدیران می‌تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌های چون: استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. طبیعتاً خودشیفتگی در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، مدیران را به انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زده و در پی توجه و ستایش دیگران بروند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین به دلیل آن که صورت‌های مالی نتایج ایفای وظیفه‌ی مباشرت مدیریت یا حسابداری آن‌ها است در قبال منابعی که در اختیارشان قرار گرفته است و مسئولیت تهیه و ارائه‌ی صورت‌های مالی با هیئت‌مدیره یا سایر ارکان اداره‌کننده‌ی واحد تجاری است (کمیته‌ی تدوین استانداردهای حسابداری، ۱۳۹۲)، لذا اطلاعات مالی می‌تواند تأثیرگذار باشد بر توزیع ثروت بین سرمایه‌گذاران، میزان ریسکی که یک شرکت می‌پذیرد، نرخ تشکیل سرمایه در سیستم اقتصادی و شیوه‌ای که سرمایه‌ها (مبالغ سرمایه‌گذاری شده) به شرکت‌های مختلف تخصیص می‌یابد (شرودر و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۸۰). در این راستا نوع نگرش و برخورد شخصیتی مدیران در ارتباط با رویه‌ها و گزارشگری مالی، می‌تواند در نحوه‌ی تهیه‌ی این نوع اطلاعات از سوی آنان اثر گذارد.

مدیران با توجه به اهداف و انگیزه‌های گوناگون، از جمله: تأثیرگذاری بر قیمت سهام، بیشینه‌سازی مطلوبیت و رفاه خود و پرهیز از نقض قراردادهای بدهی اقدام به مدیریت سود گزارش شده می‌کنند (باباجانی و همکاران، ۱۳۹۳). در این صورت علامت‌دهی اطلاعات خصوصی به‌وسیله‌ی مدیریت، انتخاب‌های فرصت‌طلبانه در طی محدودیت‌های اصول پذیرفته‌شده‌ی حسابداری، اشتباه و تقلب را می‌توان در قالب نمونه‌هایی از مدیریت سود به‌عنوان بازتابی از نوع نگرش و شخصیت آنان برشمرد؛ پس درک روش‌های مختلف مدیریت سود و دلایل تمایل مدیران به مدیریت سود در تغییر رویه یا پذیرفتن آن، پژوهشگران را یاری خواهد رساند؛ بنابراین پژوهشگران حسابداری از اواسط دهه‌ی ۱۹۸۰، بررسی این پدیده را به‌صورت گسترده آغاز کرده‌اند و علاقه‌ی آن‌ها پس از تغییرات در استانداردهای حسابداری در دهه‌ی ۱۹۹۰ و هم‌چنین در پی رسوایی‌های مالی و حسابداری جاری، افزایش یافته است (کاپکن، ۲۰۱۱). در پشت پرده‌ی رسوایی‌های اخیر، از جمله زیراکس و ورلدکام، نمی‌توان نقش مدیریت سود را نادیده گرفت و اخیراً نیز مدیریت سود یکی از موضوعات کلیدی برای بررسی موفقیت در اتخاذ استانداردهای گزارشگری مالی بین‌المللی در سراسر جهان بوده است (کاپکن، ۲۰۱۱: ۲۳۶). هم‌چنین تمایل مدیران به اعمال مدیریت سود و سوءاستفاده از آن و در نتیجه ارائه‌ی اطلاعات نادرست به سهامداران، آسیب جدی به اعتماد سهامداران وارد خواهد ساخت و بسیاری از آنان را متضرر و از بازار بورس فراری خواهد داد. این امر در نهایت نتایج اقتصادی وخیمی به دنبال خواهد داشت.

با توجه به مطالب بالا و عواقب مربوط به خودشیفتگی مدیران بر نوع تصمیم‌گیری آنان، هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال‌ها است: آیا خودشیفتگی مدیران منجر به فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود می‌شود؟ در ادامه‌ی سؤال مزبور، این مسئله مطرح می‌شود که آیا مدیران خودشیفته عملکرد مالی مطلوبی را از خود نشان می‌دهند؟ این مقاله با مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش‌های مرتبط با موضوع و هم‌چنین روش پژوهش و فرضیه‌های برگرفته از مسئله و مبانی نظری پژوهش ادامه می‌یابد؛ سپس نتایج آزمون فرضیه‌ها مطرح‌شده و در نهایت با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها، مبانی نظری و پیشینه‌ی مطرح‌شده، نتیجه‌گیری می‌شود و با ذکر پیشنهادها به پایان می‌رسد.

۲. مبانی نظری پژوهش

خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) نشان می‌دهد که رفتار افراد به منشأها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. پس ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است (نوبین‌نام و همکاران، ۱۳۸۰). رهبری سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده در روان‌شناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است (نوبین‌نام و همکاران، ۱۳۸۰). مدیران عامل کلیدی برای ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند و تصمیماتی که می‌گیرند در شکست یا موفقیت سازمانشان تأثیرگذار است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷)؛ بنابراین رفتارهای مدیران که برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان است در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمان تأثیر دارد (نوبین‌نام و همکاران، ۱۳۸۰). به این ترتیب تأثیر شخصیت بر رفتار مدیران از یک‌سو و تأثیر رفتار مدیران بر عملکرد و گزارش‌های سازمان از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار می‌سازد که ویژگی‌های شخصیتی مدیران باید مورد مطالعه قرار گیرد.

افزون بر ویژگی‌های ذاتی، ویژگی‌های روانی (مثلاً برون‌گرایی) و حتی ویژگی‌های فیزیکی (مثلاً قد) می‌توانند اثربخشی رهبران را تحت تأثیر قرار دهند (وانووگت و همکاران^۳، ۲۰۰۸؛ جودگ و همکاران^۴، ۲۰۰۹). در این راستا می‌توان به یکی ویژگی‌های شخصیتی مهم و اثرگذار در بین مدیران تحت نام «خودشیفتگی» اشاره کرد. خودشیفتگی در مفهوم روان‌شناسی اجتماعی دارای تاریخچه‌ای طولانی است که به اواخر قرن ۱۸ برمی‌گردد (مورف و ردوال^۵، ۲۰۰۱؛ کمپیل^۶ و فاستر، ۲۰۰۷). خودشیفتگی که به‌طور گسترده به‌عنوان یک اختلال شخصیت مورد مطالعه قرار گرفته است در بین مدیران دارای نشانه‌هایی چون: قدرت‌طلبی، خودنمایی، برتری‌جویی، غرور، استثماری، محق بودن و خودکفایی است (راسکین و تری^۷، ۱۹۸۸؛ کمپیل و کمپیل، ۲۰۰۹). در بیش‌تر حالات مدیران خودشیفته در پی دستیابی به دستاوردهای بزرگ در شرکت هستند. آنان به سمت‌وسوی اجرای اقدامات جسورانه‌ی راهبردی - عملیاتی و انجام کسب‌وکارهای مخاطره‌آمیز سوق پیدا کرده (چرترجی و همبریک^۸، ۲۰۰۷؛ اولسن و همکاران^۹، ۲۰۱۴؛ اولسن و استکلبرگ^{۱۰}، ۲۰۱۶) طوری که این

تصمیم‌ها منتهی به سود یا زیان فراوان در پایان سال مالی خواهد شد (چرتجی و همبریک، ۲۰۰۷)؛ پس مدیران یادشده در پی کسب به‌ترین عملکرد، بیش‌ترین احتمال برای انجام فعالیت‌های متقلبانه را دارند (ریجسنبیلت و گمندر^{۱۱}، ۲۰۱۳)؛ زیرا اندازه‌گیری عملکرد مالی که به‌عنوان بازتاب تصمیم‌های مدیران شناخته می‌شود، مکانیسمی است برای دیده شدن و مورد تحسین قرار گرفتن. این امر به‌تنهایی می‌تواند یکی از عوامل بروز خودشیفتگی در بین مدیران برای به رسمیت شناخته شدن و عزت و بزرگی باشد (آمرنیک و کریگ^{۱۲}، ۲۰۱۰)؛ ریجسنبیلت و کمندر، ۲۰۱۳؛ اولسن و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند بر عملکرد مالی سازمان تأثیرگذار شود (دیکولی و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲)؛ اسپراند و زچمن^{۱۴}، ۲۰۱۲؛ داویدسون و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۵).

مدیران خودشیفته در مجموعه‌ای از ابعاد هم‌چون هوش، خلاقیت، شایستگی و قدرت رهبری امتیاز بالایی (بسیار بالاتر از حد معقول) به خود می‌دهند (چن^{۱۶}، ۲۰۱۰). آنان نیاز شدیدی به تصدیق دیگران از برتری خود دارند و اگرچه خودشان خود را تحسین می‌کنند اما مشتاق تحسین دیگران به اشکال گوناگون از جمله تصدیق، کف زدن و ستایش هستند (والاس و بامیستر^{۱۷}، ۲۰۰۲؛ چن، ۲۰۱۰). برخی از پژوهش‌گران خودشیفتگی و اعتمادبه‌نفس را به‌عنوان یک عامل خطر ساز برای رفتار پرخاشگرانه بیان کرده‌اند (بوشمن^{۱۸} و بامیستر، ۱۹۹۸)؛ سپس و اُگرو^{۱۹}، ۱۹۹۸). خودشیفتگی می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد. مدیرانی با خودشیفتگی بالا ممکن است اقداماتی که از دید مردم غیرممکن به نظر می‌رسد و یا احتمال موفقیت آن‌ها نمی‌رود به‌صورت خوش‌بینانه در نظر گرفته و به‌منظور جلب توجه دیگران این اقدامات جسورانه را انجام دهند (والاس و بامیستر، ۲۰۰۲؛ و چن، ۲۰۱۰). مدیران خودشیفته هم‌چنین، خود را به تعبیر نیچه به‌عنوان «مردان برتر» می‌دانند که قوانین معمول برای آن‌ها صدق نمی‌کند (نوربرگ^{۲۰}، ۲۰۰۹). این اعتقاد می‌تواند احتمال انجام فعالیت‌های غیراخلاقی مانند مدیریت سود را بیش‌تر کرده و توجیهی برای فعالیت‌های آنان باشد (زیگیلیدوپولوس و همکاران، ۲۰۰۹).

مطابق با نظر والاس و زیمرمن^{۲۱} (۱۹۹۰) و فیلدز و همکاران^{۲۲} (۲۰۰۱) مدیریت سود ممکن است ناشی از انعطاف‌پذیری انتخاب‌های حسابداری باشد که از طریق اصول

پذیرفته‌شده‌ی حسابداری اعمال می‌شود. اصول پذیرفته‌شده‌ی حسابداری این اجازه را به مدیران می‌دهد تا رویه‌های گزارشگری مناسب را انتخاب کرده و هم‌چنین تخمین‌ها و فرضیاتی را مطابق با محیط تجاری شرکت انجام دهند. این اختیارات حسابداری هم می‌تواند باعث افزایش ارزش شرکت شود و هم می‌تواند منجر به مدیریت سود و در نتیجه کاهش ارزش شرکت شود. چنین مسائلی باعث می‌شود سهامداران، سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان قادر به تشخیص تفاوت میان وضعیت واقعی اقتصادی شرکت نباشند؛ زیرا گزارش‌های مالی شرکت وضع اقتصادی آن را دقیق نمایش نمی‌دهند. در این زمینه از نظر اسکات^{۲۳} (۲۰۰۹: ۴۰۳) مدیریت سود، هم شامل انتخاب سیاست‌های حسابداری و هم اقدامات واقعی مدیران است. بامبر^{۲۴} (۲۰۱۰) شواهدی ارائه کرد که ویژگی‌های شخصی مدیران در اجرای (پیاده‌سازی) سیاست‌های افشاء و حسابداری با اثرات ثابت آنان همراه است؛ به‌گونه‌ای مشابه دجونگ و لینگ^{۲۵} (۲۰۱۳) در این زمینه به بررسی اثرات ثابت مدیران (مدیریت اقلام تعهدی و جریان‌های نقدی) در خلق (ایجاد) سیاست‌های گزارشگری پرداختند. اخیراً در این راستا اولسن و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که مدیران خودشیفته با دست‌کاری فعالیت‌های واقعی در پی افزایش سود گزارش‌شده نیز هستند. فرینو و همکاران^{۲۶} (۲۰۱۵) نیز بیان داشتند که بروز خودشیفتگی در بین مدیران با فعالیت‌های منتهی به مدیریت سود همراه است. پس بر اساس مبانی نظری مطرح‌شده در پژوهش حاضر، انتظار می‌رود خودشیفتگی در بین مدیران در بروز پدیده‌ی مدیریت سود و عملکرد مالی شرکت تأثیرگذار باشد.

۳. پیشینه‌ی پژوهش

۳-۱. پژوهش‌های خارجی

ژیانگ^{۲۷} (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای بیان می‌کند که نقش اصلی گزارشگری مالی، انتقال مؤثر اطلاعات مالی به سرمایه‌گذاران بیرونی در یک حالت زمان‌بندی‌شده و قابل‌اتکا است. برای دستیابی به این هدف، مدیران باید از قضاوت‌هایشان در گزارشگری مالی استفاده کرده و بنابراین این فرصت به آن‌ها داده می‌شود که اقدام به مدیریت سود کنند؛ اما هنگامی که مدیران انگیزه‌ی گمراه کردن استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی را داشته باشند به‌وسیله‌ی استفاده از

اختیارآشان در انتخاب رویه‌های گزارشگری در حسابداری، دست به مدیریت سود خواهند زد. وونگ و همکاران^{۲۸} (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین ساختار صورت مدیران عامل (مرد) و عملکرد ۵۵ شرکت در بازه زمانی ۲۰۰۲-۱۹۹۶ پرداختند. ساختار صورت مدیرعامل به‌عنوان یکی از صفات فیزیکی خاص موردبررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش آنان نشان داد که شرکت‌هایی که مدیران عامل مرد آن‌ها صورت‌های عریض‌تری (نسبت عرض به ارتفاع صورت بالاتر) دارند، به عملکرد مالی به‌تری دست می‌یابند.

تبسم و همکاران^{۲۹} (۲۰۱۳) با بررسی تأثیر مدیریت واقعی سود بر عملکرد آتی شرکت‌ها در بازه زمانی ۲۰۱۱-۲۰۰۴ به این نتیجه رسیدند که مدیریت واقعی سود بر عملکرد آتی شرکت‌ها تأثیر منفی و معناداری دارد.

گراهام و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان نگرش‌های مدیران و فعالیت‌های شرکتی به این نکته اشاره داشتند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد شرکت‌ها با شیوه‌های گزارشگری مالی و سایر سیاست‌های مالی و غیرمالی آنان همراه است.

جیا و همکاران^{۳۱} (۲۰۱۴) در پژوهشی باعنوان مردانگی، تستوسترون و گزارشگری مالی نادرست با بررسی ۱۵۰۰ شرکت S&P در بازه زمانی ۲۰۱۰-۱۹۹۶ به این نتیجه رسیدند که با افزایش هورمون تستوسترون مدیران، میزان اعتمادبه‌نفس در بین آنان بیش‌تر شده و این امر به‌نوبه‌ی خود منجر به افزایش گزارشگری مالی نادرست خواهد شد؛ زیرا مدیران دارای اعتمادبه‌نفس بالا در پی جلب توجه و تشویق از سوی سایر افراد در بیش‌تر موارد به ارائه‌ی گزارش‌های مالی مطابق با میل خود از طریق فعالیت‌های متقلبانانه برمی‌آیند.

اولسن و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان خودشیفتگی مدیران و حسابداری با بررسی ۱۱۱۸ مشاهده برای بازه زمانی ۲۰۰۹-۲۰۰۰ چنین بیان داشتند که خودشیفتگی در بین مدیران رابطه‌ی مستقیم و معناداری با سود هر سهم و قیمت سهام به‌عنوان دو عامل کلیدی عملکرد مالی دارد؛ زیرا مدیران خودشیفته برای نمایش عملکرد مالی مطلوب بیش‌تر در پی افزایش گزارش سود هر سهم از طریق دست‌کاری فعالیت‌های واقعی و عملیاتی نسبت به دست‌کاری ارقام تعهدی هستند.

جود و همکاران^{۳۲} (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی مدیران،

کیفیت گزارشگری مالی و حق‌الزحمه حسابرس با استفاده از ۳۸۸۵ مشاهده، پرداختند. شواهد بیانگر است که خودشیفتگی مدیران منجر به کاهش کیفیت گزارشگری مالی خواهد شد و این امر در نوبه خود باعث افزایش حق‌الزحمه‌ی حسابرسان مستقل می‌شود؛ هم‌چنین شواهد بازگوکننده‌ی این امر شد که خودشیفتگی در بین مدیران عامل احتمال استعفای حسابرسان را افزایش می‌دهد. اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) نیز با بررسی رابطه‌ی بین خودشیفتگی مدیران و ایجاد سپر مالیاتی برای شرکت با استفاده از ۶۷۸ مشاهده به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین خودشیفتگی مدیران و سپر مالیاتی وجود دارد.

۲-۳. پژوهش‌های داخلی

سیادت و گودرزی (۱۳۸۴) با مطالعه‌ی ۵۲ نفر از مدیران مرد و زن دوره‌ی دبیرستان و با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی چون درون‌گرایی، برون‌گرایی، ثبات رفتاری و روان‌رنجوری بیان داشتند که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و جوسازمانی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد.

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای تحت عنوان اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتنگی سازمان‌ها، بیان کردند که شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مدیران به‌ویژه خودشیفتگی در بین آنان می‌تواند بر فرآیند تصمیم‌گیری مدیران اثرگذار بوده و این امر به‌نوبه خود می‌تواند دلیل عدم شایستگی و بی‌کفایتی مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد؛ زیرا تصمیم‌ها و تفکرات مدیران سازمان نقشی سرنوشت‌ساز در پیشبرد اهداف سازمانی دارد.

جبارزاده‌کنگرلویی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با بررسی رابطه‌ی بین مدیریت سود شرکت‌های گروه (تلفیقی) و بازده سهام برای ۴۵ نمونه‌ی آماری طی دوره‌ی زمانی ۱۳۸۸-۱۳۸۲، چنین بیان کردند که بین مدیریت سود در شرکت‌های گروه (تلفیقی) و بازده سهام شرکت اصلی رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد.

خواجوی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با بررسی رابطه‌ی بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۱۱۵ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی

۱۳۸۷-۱۳۸۱ به این نتیجه رسیدند که در حدود ۱۶٪ از تغییرات مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها به‌طور معکوس تحت تأثیر متغیرهای اندازه‌ی شرکت، منابع مالی و مدیریت سود است. از این رو تعهدات سازمانی با مدیریت سود و عملکرد مالی رابطه‌ی منفی و معناداری داشته و از سوی دیگر عملکرد مالی با مدیریت سود رابطه‌ی مثبت و با مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت، رابطه‌ی منفی و معناداری دارد.

مرادزاده‌فرد و همکاران (۱۳۹۰) با بررسی رابطه‌ی بین پاداش هیئت‌مدیره و مالکیت نهادی با مدیریت سود که از طریق اقلام تعهدی اختیاری سنجیده شد، برای ۹۶ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی بازه زمانی ۱۳۸۸-۱۳۸۴ به این نتیجه رسیدند که با افزایش درصد مالکیت نهادی سهام، انعطاف‌پذیری شرکت برای مدیریت اقلام تعهدی کاهش یافته و علاوه بر این بین میزان پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود رابطه‌ی مستقیم وجود دارد.

صدر اصفهانی و ثقفی (۱۳۹۱) در پژوهشی پیامدهای دست‌کاری سود از طریق فعالیت‌های واقعی با مشاهده‌ی ۲۳۸ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه زمانی ۱۳۷۹-۱۳۹۰ از طریق بررسی روش‌های نظیر ارائه‌ی تخفیف فروش، تسهیل شرایط اعتباری فروش، تولید بیش‌ازحد و کاهش هزینه‌های اختیاری، چنین بیان کردند که دست‌کاری اقلام واقعی از سوی مدیران می‌تواند بر عملکرد سنوات آتی شرکت‌ها تأثیر منفی و معناداری داشته باشد.

باباجانی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه‌ی بین عدم تقارن اطلاعاتی و مدیریت سود با استفاده از اطلاعات ۱۱۹ شرکت طی فاصله‌ی زمانی ۱۳۸۸-۱۳۸۰ به این نتیجه رسیدند که بین شاخص ترکیبی عدم تقارن اطلاعاتی (متشکل از پنج متغیر حجم معاملات، نوسان قیمت سهام، نسبت قیمت به سود، تعداد روزهای معاملاتی و عمر شرکت) و سطوح مدیریت سود رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

کریمی و رهنمای رودپشتی (۱۳۹۴) نیز به پژوهشی در زمینه‌ی تورش‌های رفتاری و انگیزه‌های مدیریت سود با بهره‌گیری از نتایج ۳۰۳ پرسشنامه، نشان دادند که بین ماکیاولیسم (فرصت‌طلبی) و مدیریت سود کارا و فرصت‌طلبانه رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود داشته و

هرچه فرد با توجه به تورش رفتاری فرصت‌طلب‌تر است بیش‌تر اقدام به مدیریت سود کارا و فرصت‌طلبانه می‌کند.

۴. فرضیه‌ها و روش پژوهش

۴-۱. فرضیه‌های پژوهش

این فرض وجود دارد که مدیران خودشیفته، فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود بیش‌تری انجام می‌دهند و هم‌چنین بروز این رفتار شخصیتی در بین آنان منجر به نمایش عملکرد مالی مناسب در کوتاه‌مدت خواهد شد. مطابق با این استدلال و پژوهش‌های قبلی ذکرشده، فرضیه‌های پژوهش حاضر به این صورت بیان می‌شود:

فرضیه‌ی اصلی اول: خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود تأثیر مثبت و معناداری دارد؛
فرضیه‌ی فرعی اول: خودشیفتگی مدیران بر درآمدهای اختیاری^{۳۳} تأثیر مثبت و معناداری دارد؛

فرضیه‌ی فرعی دوم: خودشیفتگی مدیران بر ارقام تعهدی اختیاری تأثیر مثبت و معناداری دارد؛

فرضیه‌ی اصلی دوم: خودشیفتگی مدیران بر عملکرد مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛
فرضیه‌ی فرعی سوم: خودشیفتگی مدیران بر نسبت بازده دارایی‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد؛

فرضیه‌ی فرعی چهارم: خودشیفتگی مدیران بر نسبت قیمت-سود-رشد تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۴-۲. روش و نمونه‌ی آماری پژوهش

این پژوهش کاربردی است. طرح پژوهش آن از نوع شبه تجربی و با استفاده از رویکرد پس‌رویدادی (از طریق اطلاعات گذشته) است. زمانی از روش پس‌رویدادی استفاده می‌شود که

پژوهشگر پس از وقوع رویدادها به بررسی موضوع می‌پردازد و هم‌چنین امکان دست‌کاری متغیرهای مستقل وجود ندارد (نمازی، ۱۳۸۹: ۳۹ و ۴۹)؛ هم‌چنین برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آمار توصیفی استفاده شده و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رویکرد تحلیل مسیر (فن معادلات ساختاری) استفاده شده است. جامعه‌ی آماری مورد آزمون پژوهش نیز شامل کلیه‌ی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران برای یک دوره‌ی ۱۲ ساله از سال ۱۳۸۲ الی ۱۳۹۳ است؛ اما به دلیل برخی ناهماهنگی‌ها میان اعضای جامعه، شرایط زیر برای انتخاب نمونه‌ی آماری مدنظر قرار گرفت:

الف. شرکت‌های نمونه جزء بانک‌ها و مؤسسات مالی (شرکت‌های سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های هلدینگ و لیزینگ‌ها) نباشند؛ زیرا افشای اطلاعات مالی و ساختارهای راهبردی شرکتی در آن‌ها متفاوت است؛

ب. سال مالی شرکت‌ها منتهی به پایان اسفندماه هر سال باشد؛

پ. تا پایان سال مالی ۱۳۸۱ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته‌شده باشند؛

ت. در دوره‌ی زمانی موردنظر تغییر سال مالی نداده باشند؛

ث. اطلاعات مالی و غیرمالی موردنیاز (به‌ویژه عکس پرسنلی تمام‌رخ مدیران) به‌منظور

استخراج داده‌های موردنیاز در دسترس باشد.

با توجه به بررسی‌های انجام‌شده، تعداد ۵۲ شرکت (۶۲۴ سال-شرکت) برای بازه زمانی

۱۳۸۲ الی ۱۳۹۳ دارای شرایط بالا بوده و برای نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. اطلاعات موردنیاز

شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های

مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران موجود در سامانه‌ی مدیریت پژوهش

سازمان بورس اوراق بهادار تهران، سامانه‌ی کدال و نرم‌افزار ره‌آورد نوین نسخه‌ی ۳

گردآوری شده‌اند. درنهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل آماده‌شدند و سپس با استفاده از

نرم‌افزارهای Image J، Smart PLS و SPSS نسخه‌ی ۲۲ تجزیه و تحلیل نهایی انجام‌گرفته

است.

۳-۴. فن معادلات ساختاری (تحلیل مسیر)

یکی از هدف‌های اصلی فن‌های چند متغیره مانند رگرسیون‌های چند متغیره، تحلیل عاملی، تحلیل واریانس چند متغیری و روش‌هایی نظیر آن گسترش توانایی تبیینی پژوهشگر و افزایش کارایی آماری است. الگویابی معادلات ساختاری به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به‌طور هم‌زمان می‌پردازد. جذابیت الگویابی معادلات ساختاری در حوزه‌های مختلف علمی به دو دلیل اساسی است:

الف) این شیوه در مواجهه با روابط چندگانه‌ی هم‌زمان، روش مستقیمی به دست می‌دهد که دارای کارایی آماری نیز است؛

ب) توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به‌طور چندجانبه سبب شده که پژوهش از تحلیل اکتشافی به تحلیل تأییدی انتقال یابد. این انتقال به‌نوبه‌ی خود سبب می‌شود تا نگرشی منظم‌تر و کلی‌تر از مسائل پدیدار شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۱).

۵. متغیرهای پژوهش

۵-۱. متغیر مستقل

در این پژوهش خودشیفتگی مدیران به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته می‌شود. برای اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیران، مشابه با پژوهش اولسن و همکاران (۲۰۱۴) و اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) از دو معیار عکس مدیران و شاخص پاداش نقدی مدیران استفاده شده است. در رابطه با معیار اندازه‌گیری عکس مدیران لازم به توضیح است که در پژوهش یادشده از اندازه‌ی عکس مدیران که در صورت‌های مالی ارائه می‌شود، در قالب امتیازدهی ویژه‌ای استفاده شده است؛ اما به خاطر این که در ایران عکس مدیران در صورت‌های مالی ارائه نمی‌شود از معیار جایگزین مطابق با پژوهش وونگ و همکاران (۲۰۱۱) و جیا و همکاران (۲۰۱۴) از میزان شاخص هورمون تستوسترون مدیرعامل به شرح زیر استفاده شده است:

نسبت پهنای صورت تقسیم‌بر بلندای صورت مدیرعامل شرکت که به‌صورت فاصله‌ی بین دو گیجگاه (پهنای صورت)، تقسیم‌بر فاصله‌ی بین ابرو تا لب بالایی (بلندای صورت) اندازه‌گیری می‌شود. نسبت این اندازه‌گیری پهنای صورت به بلندا به‌عنوان WHR^{۳۴} بیان می‌شود. مطالعات نشان

می‌دهند که WHR یک دلیل اصلی برای رفتارهای مربوط به تستوسترون در مردان است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۱؛ جیا و همکاران، ۲۰۱۴). استیرات و پرت (۲۰۱۰) نشان دادند که سنجش پهنای چهره‌ی انسان به درازای صورت (نسبت عرض به ارتفاع) از خصوصیات دوریختی جنسیتی و هورمون تستوسترون است که عاملی برای سنجش میزان گرایش به رفتار خشونت‌آمیز و تهاجمی در مردان است. لوئیس و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان دادند که نسبت عرض به ارتفاع چهره با ویژگی‌هایی هم‌چون خشونت و تهاجم، رفتار غیراخلاقی، سودجویی در کسب‌وکار و حاکمیت همراه است. هم‌چنین پژوهش‌های اخیر نیز بیانگر این موضوع‌اند که میزان هورمون تستوسترون در مردان با سطح خودشیفتگی آنان در ارتباط است (پفتیچر، ۲۰۱۶). درنهایت، در این پژوهش WHR یک متغیر دوجوهی است که به این صورت اندازه‌گیری می‌شود: اگر WHR بزرگ‌تر از میانه‌ی صنعت نمونه‌ی موردبررسی باشد (که نشان‌دهنده‌ی هورمون تستوسترون بالاست) عدد یک را اختیار می‌کند، در غیر این صورت عدد صفر را در بر می‌گیرد.

از آنجایی که به‌طور معمول در سازمان‌ها مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیش‌تری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (أربلی و همکاران، ۲۰۱۴)، شاخص پاداش نقدی مدیران نیز از تقسیم پاداش نقدی مصوب در جلسه‌ی مجمع عمومی بر کل حقوق و دستمزد پرداختی سال مالی شرکت به دست خواهد آمد.



شکل ۱: نحوه‌ی اندازه‌گیری شاخص هورمون تستوسترون

(اقتباس از جیا و همکاران، ۲۰۱۴: ۱۲۴۱)

۲-۵. متغیرهای وابسته

متغیرهای وابسته‌ی پژوهش حاضر شامل شاخص‌های مرتبط با مدیریت سود (درآمدهای اختیاری و اقلام تعهدی اختیاری) و عملکرد مالی (نسبت بازده دارایی‌ها و نسبت قیمت-سود-رشد) شرکت‌ها به شرح زیر است.

درآمدهای اختیاری: در پژوهش حاضر بر مبنای رویکرد استوبن^{۳۵} (۲۰۱۰) از معیار درآمد اختیاری به شرح زیر استفاده می‌شود.

رابطه‌ی (۱)

$$\Delta AR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 \Delta R_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

ΔAR : تغییرات در حساب‌های دریافتی، ΔR : تغییرات در درآمد، ε : باقی‌مانده‌ی الگو که

بیانگر معیار درآمد اختیاری است. کشش هرچه بیش‌تر باقی‌مانده‌ی الگو به سمت اعداد مثبت بیانگر احتمال افزایش استفاده مدیران از فعالیت‌های منتهی به مدیریت سود است.

اقلام تعهدی اختیاری: بر مبنای رویکرد کوتاری و همکاران^{۳۶} (۲۰۰۵) از کیفیت اقلام

تعهدی تعدیل‌شده برای کنترل آثار عملکرد شرکت بر کیفیت اقلام تعهدی به شرح زیر استفاده می‌شود.

رابطه‌ی (۲)

$$\frac{ACC}{TA_{t-1}} = \alpha_0 \left(\frac{1}{TA_{t-1}} \right) + \alpha_1 \left(\frac{\Delta R_{i,t} - \Delta AR_{i,t}}{TA_{t-1}} \right) + \alpha_2 \frac{PPE_{i,t}}{TA_{t-1}} + \alpha_3 ROA_{i,t-1} + \varepsilon$$

ACC : کل اقلام تعهدی (تفاوت بین سود عملیاتی و جریان وجه نقد عملیاتی)، ΔR :

تغییرات در درآمد، ΔAR : تغییرات در حساب‌های دریافتی، PPE : دارایی‌های ثابت مشهود،

ROA : نرخ بازده دارایی‌ها، TA : جمع دارایی‌ها، ε : باقی‌مانده‌ی الگو که بیانگر معیار کیفیت

اقلام تعهدی است.

نرخ بازده دارایی‌ها (ROA): در سال‌های کنونی تحلیل‌گران مالی پیشنهاد کرده‌اند که

هنگام محاسبه ROA باید هر دو عدد صورت و مخرج کسر تعدیل شوند تا بتوان برای ارزیابی

سودآوری شرکت از این نسبت به شیوه‌ی به‌تری استفاده کرد.

رابطه‌ی (۳)

$$ROA = \frac{EBIT}{Average\ Total\ Assets}$$

EBIT: سود عملیاتی، Average Total Assets: میانگین کل دارایی‌ها.

نسبت قیمت-سود-رشد: نسبت PEG به عنوان ابزاری ارزشمند در ارزیابی سهام در حال رشد است. این نسبت در برآورد این که چه مقدار رشد در قیمت سهام در حال حاضر منظور شده است، کمک می‌کند و معیاری مناسب برای مقایسه‌ی سهامی است که با نرخ‌های متفاوت رشد می‌کند. از این رو اگر $PEG > 1$ باشد، قیمت سهم نسبت به نرخ رشد سود آن بالا است؛ بنابراین فروش آن پیشنهاد می‌شود و اگر $PEG < 1$ باشد، بازار قیمتی پایین برای سهم در نظر گرفته است، لذا خرید آن پیشنهاد می‌شود (استون^{۳۷}، ۲۰۰۴).

$$PEG = \frac{P/E}{g} \quad \text{رابطه‌ی (۴)}$$

P/E: نسبت قیمت به سود هر سهم، g: رشد سود.

۳-۵. متغیرهای کنترلی

متغیرهای کنترلی مورد استفاده در پژوهش حاضر مشابه با مطالعه‌ی اولسن و همکاران

(۲۰۱۴) و فرینو و همکاران (۲۰۱۵) به شرح نگاره زیر محاسبه می‌شوند:

نگاره ۱: متغیرهای کنترلی مورد استفاده در پژوهش

متغیر	نحوه اندازه‌گیری
اندازه‌ی شرکت (FSIZE)	لگاریتم طبیعی ارزش بازار سهام شرکت در ابتدای دوره
اهرم مالی (LEV)	تقسیم کل بدهی‌ها به کل دارایی‌های شرکت
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROE)	سود عملیاتی تقسیم بر میانگین حقوق صاحبان سهام شرکت
نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار (BTM)	ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام تقسیم بر ارزش بازار شرکت
درصد مالکیت نهادی (INOWNER)	تعداد سهام عادی شرکت در دست مالکان حقوقی تقسیم بر تعداد کل سهام عادی شرکت در ابتدای دوره

۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. آمار توصیفی

نگاره شماره ۲ آمار توصیفی برای تمامی متغیرهای پژوهش طبق محدودیت زمانی یادشده در بخش فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که نگاره شماره ۲ نشان می‌دهد، میانگین شاخص هورمون تستوسترون در حدود ۰/۵۰ است که بیانگر احتمال خودشیفته بودن نیمی از مقامات ارشد مالی یا سازمانی شرکت‌های نمونه است. در این راستا با توجه به میانگین شاخص پاداش نقدی مدیران می‌توان بیان کرد که میزان پاداش پرداختی به مدیران در حدود ۱۱ درصد از کل حقوق و دستمزد پرداختی سال مالی شرکت‌ها است. از سوی دیگر مشاهده می‌شود که میانگین نسبت اهرم مالی بیش از ۰/۶۱ است که این امر بازگوکننده آن است که ۶۲٪ از دارایی‌های سازمان از طریق بدهی‌ها تأمین می‌شوند؛ همچنین ملاحظه می‌شود که میانگین بازده دارایی‌های شرکت‌های نمونه در حدود ۰/۱۶ است. این بازدهی پایین، احتمال دارد به دلیل بالا بودن شاخص هورمون تستوسترون مدیران باشد.

نگاره ۲: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
شاخص هورمون تستوسترون	۰/۴۹۵۶	۰/۰۰۰	۰/۵۰۰۴	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
شاخص پاداش نقدی	۰/۱۱۰۷۵	۰/۱۰۹۹	۰/۰۶۲۲	۰/۳۱۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
درآمد اختیاری	۰/۱۰۵۷	۰/۱۹۸۴	۰/۸۲۸۸	۳/۷۶۴۳	-۲/۷۷۹۹	-۲/۷۷۹۹
اقلام تعهدی اختیاری	۰/۲۰۹۳	۰/۰۸۸۴	۰/۱۴۰۱	۰/۶۵۴۷	-۰/۸۰۳۴	-۰/۸۰۳۴
بازده دارایی‌ها	۰/۱۶۱۵	۰/۱۲۱۰	۰/۱۶۴۳	۰/۹۴۶۰	-۰/۳۳۰	-۰/۳۳۰
نسبت قیمت-سود-رشد	-۱/۳۲۰	-۰/۳۹۰	۱۰/۷۶۰۳	۴/۷۶۰	-۱۸/۱۵۴	-۱۸/۱۵۴
اندازه‌ی شرکت	۱۱/۶۹۵۹	۱۱/۷۰	۰/۶۹۶۰	۱۴/۰۵۰	۱۰/۰۷۰	۱۰/۰۷۰
اهرم مالی	۰/۶۱۵۱	۰/۶۴۰	۰/۲۰۱۰	۰/۹۲۶۱	۰/۱۶۲	۰/۱۶۲
بازده حقوق صاحبان سهام	۰/۲۲۴۷	۰/۲۸۰	۰/۴۵۲۴	۱/۲۲۰	-۳/۴۰	-۳/۴۰
ارزش دفتری به ارزش بازار	۰/۷۰۵۸	۰/۴۸۲۸	۰/۷۱۲۱	۱/۲۹۰۱	۰/۰۹۴۶	۰/۰۹۴۶
درصد مالکیت نهادی	۰/۴۶۳۲	۰/۳۳۹۴	۱/۰۳۷۹	۰/۹۸۶۸	۰/۱۰۳۶	۰/۱۰۳۶

۲-۶. بررسی پایایی (ایستایی) متغیرها

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 رابطه‌ی منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته باشد. همچنین ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین می‌شوند؛ بنابراین، در صورتی که متغیری پایا نیست، باید با تفاضل گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود. مطابق با نگاره شماره ۳ در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی سطح معناداری در آزمون ریشه‌ی واحد لوین، لین و چو (کوچک‌تر از ۰/۰۵) مشاهده می‌شود و نشان‌دهنده‌ی این است که متغیرها پایا هستند.

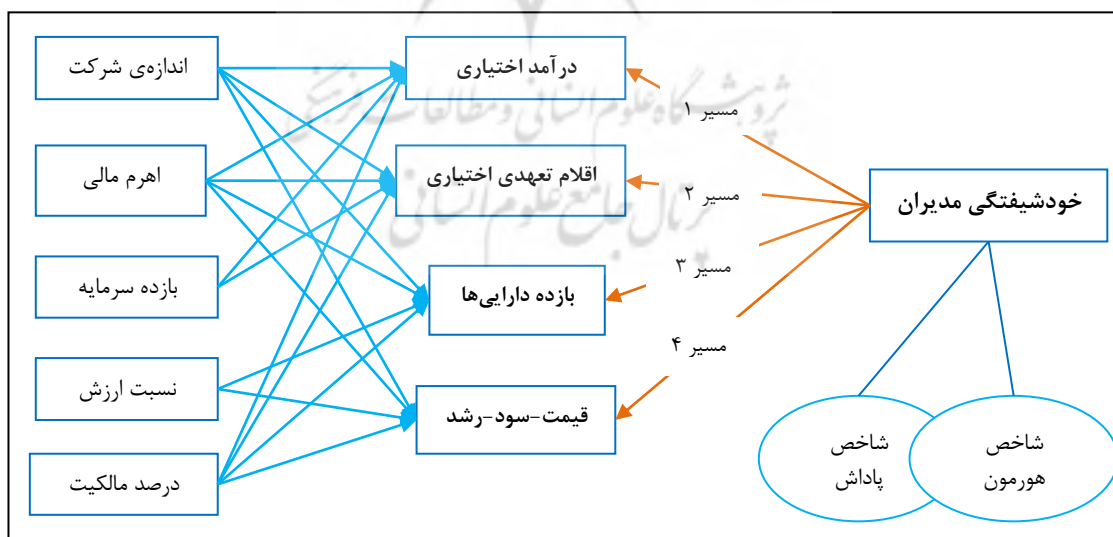
نگاره ۳: بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آزمون لوین، لین و چو		متغیرها	آزمون لوین، لین و چو	
	آماره آزمون	سطح معناداری		آماره آزمون	سطح معناداری
شاخص هورمون تستوسترون	۵/۵۶۲۱	۰/۰۰۰۰	اندازه‌ی شرکت	۶/۴۱۰۲	۰/۰۰۰۰
شاخص پاداش نقدی	۴/۲۰۴۲	۰/۰۰۰۰	اهرم مالی	۵/۰۲۴۸	۰/۰۰۰۰
درآمد اختیاری	۵/۸۱۴۰	۰/۰۰۰۰	بازده حقوق صاحبان سهام	۸/۸۲۱۱	۰/۰۰۰۰
اقدام تعهدی اختیاری	۴/۲۱۳۱	۰/۰۰۰۰	ارزش دفتری به ارزش بازار	۶/۲۰۱۴	۰/۰۰۰۰
بازده دارایی‌ها	۳/۶۸۹۳	۰/۰۰۰۱	درصد مالکیت نهادی	۳/۲۵۸۴	۰/۰۰۰۲
نسبت قیمت-سود-رشد	۴/۹۱۷۲	۰/۰۰۰۰			

۳-۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به شکل شماره ۲ و نگاره شماره ۴، آماره t برای هر چهار مسیر (رابطه‌ی

خودشیفتگی مدیران با درآمد اختیاری، اقلام تعهدی اختیاری، بازده دارایی‌ها و نسبت قیمت-سود-رشد)، به ترتیب، ۳/۲۱۴، ۲/۹۳۶، ۲/۳۲۹ و ۲/۰۵۴ است. این آماره‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد کلیه ضرایب رگرسیونی مسیرها، مطابق نگاره شماره ۴ معنادار است؛ اما مشاهده می‌شود که ضرایب رگرسیونی مسیرهای ۳ و ۴ ضعیف است. هم‌چنین با توجه به مقدار R^2 هر چهار مسیر، مشاهده می‌شود که بیش‌ترین R^2 مرتبط با مسیر یک است که برابر با ۰/۲۱۸ است؛ بنابراین با توجه به این مقدار می‌توان بیان کرد که در حدود ۲۱/۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله‌ی متغیرهای مستقل و کنترلی در مسیر یادشده پیش‌بینی شده است. سرانجام با توجه به نتایج هر چهار مسیر می‌توان بیان کرد که متغیر خودشیفتگی مدیران بر درآمد اختیاری و اقلام تعهدی اختیاری به‌عنوان دو معیار مدیریت سود، تأثیر مثبت و معناداری دارد و هم‌چنین با افزایش خودشیفتگی در بین مدیران مشاهده می‌شود که شاخص‌های مرتبط با عملکرد مالی شرکت‌ها با شیب کم روبه افزایش است.



شکل ۲: خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه‌ها

نگاره ۴: خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

متغیر	ضرایب رگرسیون مسیر	R ²	آماره t	سطح معناداری
مسیر ۱	۰/۶۶۰	۰/۲۱۸	۳/۲۱۴	۰/۰۰۱۴
مسیر ۲	۰/۴۰۳	۰/۱۷۰	۲/۹۳۶	۰/۰۰۳۴
مسیر ۳	۰/۰۶۹	۰/۱۹۶	۲/۳۲۹	۰/۰۲۴۲
مسیر ۴	۰/۰۹۷۳	۰/۱۸۱	۲/۰۵۴	۰/۰۴۰۲

$$NARCISSISM_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 REV_{j,t} + \alpha_2 SIZE_{j,t} + \alpha_3 LEV_{j,t} + \alpha_4 ROE_{j,t} + \alpha_5 INOWNER_{j,t} + \varepsilon_{j,t} \quad (۱)$$

$$NARCISSISM_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 ACC_{j,t} + \alpha_2 SIZE_{j,t} + \alpha_3 LEV_{j,t} + \alpha_4 ROE_{j,t} + \alpha_5 INOWNER_{j,t} + \varepsilon_{j,t} \quad (۲)$$

$$NARCISSISM_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 ROA_{j,t} + \alpha_2 SIZE_{j,t} + \alpha_3 LEV_{j,t} + \alpha_4 BTM_{j,t} + \alpha_5 INOWNER_{j,t} + \varepsilon_{j,t} \quad (۳)$$

$$NARCISSISM_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 PEG_{j,t} + \alpha_2 SIZE_{j,t} + \alpha_3 LEV_{j,t} + \alpha_4 BTM_{j,t} + \alpha_5 INOWNER_{j,t} + \varepsilon_{j,t} \quad (۴)$$

هم‌چنین شاخص واریانس استخراج‌شده (AVE) نیز اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش را نمایش می‌دهد (این شاخص باید مقداری بیش از ۰/۵ داشته باشد). از سوی دیگر بر اساس آماره CVC و CVR که به ترتیب بیانگر شاخص بررسی اعتبار حشو (افزونگی) و شاخص بررسی اعتبار اشتراک (روایی متقاطع) است، با نمایش اعداد مثبت برای هر چهار مسیر، نشانگر کیفیت مناسب الگوی ساختاری برای مسیرهای پژوهش است.

نگاره ۵: خلاصه‌ی آماره‌های مرتبط با مدل پژوهش

متغیر	AVE	CVR	CVC
خودشیفتگی مدیران	۰/۶۳۴	۰/۵۵۲	۰/۶۱۲
درآمد اختیاری	۰/۵۳۱	۰/۴۸۱	۰/۴۶۲
اقدام تعهدی اختیاری	۰/۴۹۶	۰/۱۲۱	۰/۱۱۳
بازده دارایی‌ها	۰/۷۶۷	۰/۳۵۳	۰/۴۰۶
قیمت-سود-رشد	۰/۶۸۳	۰/۲۶۷	۰/۳۴۰

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجاکه مدیران ارشد حاضر در سازمان با درجه‌ی توانایی‌های مختلف هستند، لذا ویژگی‌های شخصیتی این افراد زمینه‌ساز بروز رفتارهای آنان است. در این بین خودشیفتگی که به‌طور گسترده به‌عنوان یک اختلال شخصیت مورد مطالعه قرار گرفته است، دارای چنین ویژگی‌هایی در میان مدیران است: احساس عمیق از اهمیت شخصی، اشتغال ذهنی با تخیلات موفقیت، باور به این‌که فردی خاص یا بی‌همتاست، بهره‌کشی در روابط بین فردی، حسادت ورزیدن به دیگران و داشتن نگرش متکبرانه؛ بنابراین درک آثاری که این نوع ویژگی شخصیتی می‌تواند بر شرکت داشته باشد از اهمیت بسزایی برخوردار است. هم‌چنین علامت‌دهی اطلاعات خصوصی به‌وسیله‌ی مدیریت، انتخاب‌های فرصت‌طلبانه در طی محدودیت‌های اصول پذیرفته‌شده حسابداری، اشتباه و تقلب را می‌توان در قالب نمونه‌هایی از مدیریت سود و به‌عنوان بازتابی از نوع نگرش و شخصیت آنان برشمرد. در نتیجه بر اساس شواهد به‌دست‌آمده از فرضیه‌های پژوهش، می‌توان این‌چنین بیان کرد که مدیران خودشیفته برای تأیید، تصدیق و تشویق از سوی ذی‌نفعان و هم‌چنین حفظ و ارتقای جایگاه خویش در صدد نمایش عملکرد مالی مطلوب در کوتاه‌مدت از طریق فعالیت‌های منتهی به مدیریت سود هستند. افزون‌براین نتایج پژوهش حاضر مبین آن است که مدیران خودشیفته در شرکت‌های بزرگ و با درصد مالکان نهادی بالا برای اثبات ویژگی‌های خود در بین ذی‌نفعان با نمایش عملکرد مالی مطلوب در کوتاه‌مدت از طریق فعالیت‌های مرتبط با مدیریت سود، بیش‌تر بهره‌گیری خواهند کرد؛ پس مطابق با مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط، نتایج آماری آزمون فرضیه‌های پژوهش به‌طور مستقیم و غیرمستقیم همسو با نتایج پژوهش‌های اولسن و همکاران (۲۰۱۴)، جود و همکاران (۲۰۱۵)، فرینو و همکاران (۲۰۱۵) و اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) است.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر به سرمایه‌گذاران و سازمان بورس اوراق بهادار ارائه می‌شود:

الف) از آنجاکه خودشیفتگی در بین مدیران منجر به استفاده‌ی آنان از فعالیت‌های خارج از اصول و مبانی حسابداری برای نمایش عملکرد مالی مطلوب در کوتاه‌مدت می‌شود و به دلیل عدم ثبات این عملکرد مالی مطلوب در بلندمدت، لذا به سرمایه‌گذاران پیشنهاد می‌شود که در

هنگام تصمیم‌گیری برای خرید سهام شرکت موردنظر حتماً به عملکرد مالی بلندمدت آن نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند؛

ب) سازمان‌های قانون‌گذار (چون سازمان بورس و اوراق بهادار و سازمان حسابرسی) برای پیشگیری از مخاطرات ناشی از خودشیفتگی مدیران و کمک به سرمایه‌گذاران برای گرفتن تصمیم‌گیری‌های بهینه، می‌توانند با انتشار دستورالعمل‌های مرتبط، شرکت‌های پذیرفته‌شده را ملزم به ارائه‌ی صورت عملکرد مالی میان‌دوره‌ای و بلندمدت کنند.

۸. محدودیت‌های پژوهش

در پژوهش‌های علمی همانند سایر فعالیت‌های دیگر مشکلاتی وجود دارد که مانع از روند فعالیت پژوهش در شرایط عادی می‌شود و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. می‌توان مهم‌ترین محدودیت‌هایی را که در سطح کلیه‌ی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در پژوهش حاضر با آن برخورد شد به شرح زیر بیان کرد:

الف. عدم دسترسی به عکس پرسنلی تمامی مدیران شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران؛
 ب. نبود اطلاعات کافی در رابطه با میزان پاداش غیر نقدی اختصاص داده‌شده به مدیران شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران.

یادداشت‌ها

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 1. Foster et al. | Commandeur |
| 2. Capkun | 12. Amernic and Craig |
| 3. Vanvugt et al. | 13. Dikolli et al. |
| 4. Judge et al. | 14. Schrand and Zechman |
| 5. Morf and Rhodewalt | 15. Davidson et al. |
| 6. Campbell | 16. Chen |
| 7. Raskin and Terry | 17. Wallace and Baumeister |
| 8. Chatterjee and Hambrick | 18. Bushman |
| 9. Olsen, et al. | 19. Papps and O'Carroll |
| 10. Stekelberg | 20. Norberg |
| 11. Rijsenbilt and | 21. Zimmerman |

- | | |
|---------------------|--|
| 22. Fields et al. | 31. Jia et al. |
| 23. Scott | 32. Judd et al. |
| 24. Bamber | 33. Discretionary Revenues |
| 25. Dejong and Ling | 34. Facial Width-to-Height Ratio (WHR) |
| 26. Frino et al. | 35. Stubben |
| 27. Xiong | 36. Kothari et al. |
| 28. Wong et al. | 37. Easton |
| 29. Tabassum et al. | |
| 30. Graham et al. | |

منابع

الف. فارسی

- امانی، جواد؛ خضری‌آذر، هیمن و حجت محمودی (۱۳۹۱). معرفی مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی-PLS-PM- و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری. *دانش روان‌شناختی*، ۱، ۴۱-۵۵.
- باباجانی، جعفر؛ تحریری، آرش؛ ثقفی، علی و احمد بدری (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین عدم تقارن اطلاعاتی و مدیریت سود. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۲، ۱-۲۶.
- جبارزاده کنگرلویی، سعید؛ محمدزاده سالطه، حیدر؛ بایزیدی، انور و غلام‌رضا مونس‌خواه (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی مدیریت سود شرکت‌های گروه (تلفیقی) با بازده سهام شرکت اصلی در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه‌ی بورس اوراق بهادار*، سال سوم، ۱۱، ۱۰۶-۹۱.
- خواجوی، شکرالله؛ بایزیدی، انور و سعید جبارزاده کنگرلویی (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۳ (۱)، ۲۹-۵۴.
- سیادت، سیدعلی و اکرم گودرزی (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی بین جوسازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه‌ی شهر اصفهان. *علوم تربیتی و روانشناسی*، ۲، ۱۴۲-۱۲۵.
- شرودر، ریچارد؛ کلارک، مایرتل و جک کی‌تی (۱۳۹۱). *تجزیه و تحلیل تئوری حسابداری مالی*،

ترجمه: علی پارساییان. تهران: انتشارات ترمه.

صدر اصفهانی، آریو و علی ثقفی (۱۳۹۱). پیامدهای دست‌کاری سود از طریق فعالیت‌های واقعی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۳۴، ۳۲-۱

فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴). معرفی الگوی توسعه‌ی توانایی‌های مدیریتی موردنیاز مدیران. *فصلنامه‌ی دانش مدیریت*، ۱۸ (۱)، ۹۲-۷۳.

قلی‌پور، آریو؛ خنیفر، حسین و سمیرا فاخری کوزه‌کنان (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتگی سازمان‌ها. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۶ (۱۸)، ۹۴-۷۹.

کریمی، کیانا و فریدون رهنمای رودپشتی (۱۳۹۴). تورش‌های رفتاری و انگیزه‌های مدیریت سود. *فصلنامه‌ی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۴ (۱۴)، ۳۱-۱۵.

کمپته‌ی تدوین استانداردهای حسابداری (۱۳۹۲). *استانداردهای حسابداری*، چاپ ۱۶. تهران: انتشارات سازمان حسابرسی.

مرادزاده‌فرد، مهدی؛ زارع‌زاده مهریزی، محمدصادق و رضا تاگر (۱۳۹۰). تأثیر پاداش هیئت‌مدیره و مالکیت نهادی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه‌ی بورس اوراق بهادار*، ۵ (۱۸)، ۱۵۲-۱۳۷.

مگی، رابرت پی (۱۳۹۲). *حسابداری مدیریت پیشرفته*، ترجمه: محمد نمازی و شهلا ابراهیمی. شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز.

نمازی، محمد (برگرداننده) (۱۳۸۹). *پژوهش‌های تجربی در حسابداری: دیدگاه روش‌شناختی*، چاپ دوم. شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز.

نوبین‌نام، غلام‌عباس؛ شکرکن، مهناز و حسین مهرابی‌زاده‌هنرمند (۱۳۸۰). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران. *علوم تربیتی و روانشناسی*، ۳ (۳-۴)، ۸۷-۱۰۶.

ب. انگلیسی

Amernic, J. H., & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.

Bamber, L., Jiang, J., & Wang, I. (2010). What's my style? The influence of

- top managers on voluntary corporate financial disclosure. *The Accounting Review*, 85 (4), 1131-1162.
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (1), 219-229.
- Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (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.
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). *The Narcissistic Self: Background, an Extended Agency Model, and Ongoing Controversies*. New York: Psychology Press.
- Capkun, V. (2011). Earnings management: Emerging insights in theory, practice, and research, Joshua Ronen, Varda Yaari. Springer, New York University (Book review). *The International Journal of Accounting*, 46 (2), 236-237.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.
- Chen, S. (2010). The role of ethical leadership versus institutional constraints: A simulation study of financial misreporting by CEOs. *Journal of Business Ethics*, 93 (1), 33-52.
- Davidson, R. H., Dey, A., & Smith, A. (2015). Executives "off-the-job" behavior, corporate culture, and financial reporting risk. *Journal of Financial Economics*, 117 (1), 5-28.
- Dejong, D., & Ling, Z. (2013). Managers: Their effects on accruals and firm policies. *Journal of Business Finance and Accounting*, 40 (1-2), 82-114.
- Dikolli, S. S., Mayew, W. J., & Steffen, T. D. (2012). Honoring one's word: CEO integrity and accruals quality. Working paper. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract>.
- Easton, P. D. (2004). PE ratios, PEG ratios, and estimating the implied expected rate of return on equity capital. *The Accounting Review*, 79 (1), 73-95.
- Fields, T. D., Lys, T. Z. & Vincent, L. (2001). Empirical research on

- accounting choice. *Journal of Accounting and Economics*, 31, 255-307.
- Foster, J. D., Reidy, D. E., Misra, T. A., & Goff, J. S. (2011). Narcissism and stock market investing: Correlates and consequences of cocksure Investing. *Personality and Individual Differences*, 50 (6), 816-821.
- Frino, A., Lim, M. Y., Mollica, V., & Palumbo, R. (2015). CEO Narcissism and Earnings Management, Working Paper, <http://ssrn.com/abstract=2539555>.
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Puri, M (2013). Managerial attitudes and corporate actions. *Journal of Financial Economics*, 109 (1), 103-121.
- Jia, Y., van Lent, L., & Zeng, Y. (2014). Masculinity, testosterone, and financial misreporting. *Journal of Accounting Research*, 52 (5), 1195-1246.
- Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. M. (2015). CEO Narcissism, Accounting Quality, and External Audit Fees, *Working Paper*, <http://ssrn.com/abstract=2605172>.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark side of leader traits: A review and theoretical extension of leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20 (6), 855- 875.
- Kothari, S. P., Leone, A. J., & Wasley, C. E. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39 (1), 163-197.
- Lewis, G. J., Lefevre, C. E., & Bates, T. C. (2012). Facial width-to-height ratio predicts achievement drive in US presidents. *Personality and Individual Differences*, 52 (7), 855-857.
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12 (4), 177-196.
- Norberg, P. (2009). "I don't care that people don't like what I do"—business codes viewed as invisible or visible restrictions. *Journal of Business Ethics*, 86 (2), 211-225.
- Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2015). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22.
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting*

- Research*, 26 (2), 243-267.
- Papps, B. P., & O'Carroll, R. E. (1998). Extremes of self-esteem and narcissism and the experience and expression of anger and aggression. *Aggressive Behavior*, 24 (6), 421-438.
- Pfattheicher, S. (2016). Testosterone, cortisol and the Dark Triad: Narcissism (but not Machiavellianism or psychopathy) is positively related to basal testosterone and cortisol. *Personality and Individual Differences*, 97, 115-119.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 890-902.
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117 (2), 413-429.
- Schrand, C. M., & Zechman, S. L. (2012). Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting. *Journal of Accounting and Economics*, 53 (1), 311-329.
- Scott, W. R. (2003). *Financial Accounting Theory*. Fifth Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Stirrat, M., & Perrett, D. I. (2010). Valid facial cues to cooperation and trust: male facial width and trustworthiness. *Psychological Science*, 21 (3), 349-355.
- Stubben, S. R. (2010). Discretionary revenues as a measure of earnings management. *The Accounting Review*, 85 (2), 695-717.
- Tabassum, N., Kaleem, A., & Nazir, M. S. (2013). Impact of real earnings management on subsequent financial performance. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (4), 551-560.
- Van Vugt, M., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *American Psychologist*, 63 (3), 182-196.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (5), 819-834.
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1990). Positive accounting theory: A ten-year perspective. *The Accounting Review*, 65 (1), 131-156.

- Wong, E. M., Ormiston, M. E., & Haselhuhn, M. P. (2011). A face only an investor could love, CEOs' facial structure predicts their firms' financial performance. *Psychological Science*, 22 (12), 1478-1483.
- Xiong, Y. (2006). Earnings management and its measurement: A theoretical perspective. *Journal of American Academy of Business*, 9(1), 214-219.
- Zyglidopoulos, S. C., Fleming, P. J., & Rothenberg, S. (2009). Rationalization, overcompensation and the escalation of corruption in organizations. *Journal of Business Ethics*, 84 (1), 65-73.





پروفیسر شہناز گل خان
پرنسپل جامعہ اسلامیہ اسلامیہ