



## The Effect of CEO Narcissism on Voluntary Disclosure

**Shahnaz Mashayekh** 

\*Corresponding Author, Associate Prof., Department of Accounting, Faculty of Economics and Social Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

**Malihe Habibzade** 

PhD Candidate, Department of Accounting, Faculty of Economics and Social Sciences, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: malihe.habibzade@modares.ac.ir

**Mahmood Hasanzade Kucho** 

MSc., Department of Accounting, Qom University, Qom, Iran. E-mail: m.hasanzadeku@qom.ac.ir

### Abstract

**Objective:** Previous research has shown that providing voluntary and discretionary information by companies can help reduce investor risk. But providing this information depends on the decisions of managers. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of manager's narcissism on voluntary disclosure of company information.

**Methods:** With the use of data gathered in the time period of 1388 to 1397 from 135 companies listed on the Tehran's Stock Exchange, the hypotheses tests have been performed using multiple regression.

**Results:** After doing statistical analysis on CEO narcissism on voluntary disclosure of company information, the result of the hypotheses show that it has a significant and meaningful negative effects. In this study, two indicators including: "the ratio of manager's rewards to total salaries" and "the size of manager's signatures" have been used to measure manager's narcissism. According to the result of the study, in companies where the ratio of manager's bonuses is paid a higher percentage than other managers in other companies, as well as managers who have a larger signature size, discretionary disclosure of information is less.

**Conclusion:** The personality traits of narcissistic managers, compared to other managers, lead them to take actions that are out of the ordinary and seek the attention and praise of

others, and these actions will untimely affect the performance of the organization. Therefore, personal prejudices and positive illusions of narcissistic managers affect the supply of financial information to the stock exchange, and therefore, these managers tend to ignore confidential negative feedback and will provide information about the company's performance when communicating with the shareholders despite of considering the reality of the matter. In addition these managers may knowingly miss present information to convince investors that ongoing projects have promising future. Thus, the occurrence of this phenomenon among managers will cause them to try to reduce the disclosure of voluntary information to investors and other shareholders by using different methods.

**Keywords:** Behavioral finances, Disclosure of information, Manager's narcissism

**Citation:** Mashayekh, Shahnaz, Habibzade, Malihe & Hasanzade Kucho, Mahmood (2020). The Effect of CEO Narcissism on Voluntary Disclosure. *Accounting and Auditing Review*, 27(4), 649-671. (in Persian)

-----  
Accounting and Auditing Review, 2020, Vol. 27, No.4, pp. 649-671

DOI: 10.22059/acctgrev.2021.307195.1008410

Received: July 16, 2020; Accepted: November 02, 2020

Article Type: Research-based

© Faculty of Management, University of Tehran



## تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکتها

### شهناز مشایخ

\* نویسنده مسئول، دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

### ملیحه حبیبزاده

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران. رایانامه: malihe.habibzade@modares.ac.ir

### محمود حسنزاده کوچو

کارشناس ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه قم، قم، ایران. رایانامه: m.hasanzadeku@qom.ac.ir

## چکیده

**هدف:** نتایج تحقیقات پیشین نشان داده است که ارائه اطلاعات داوطلبانه و اختیاری شرکتها، به کاهش ریسک سرمایه‌گذاران کمک می‌کند؛ اما ارائه این اطلاعات، به تصمیم‌های مدیران بستگی دارد. بنابراین، هدف این پژوهش، بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکتهاست.

**روش:** با استفاده از داده‌های ۱۳۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، در دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷، فرضیه‌ها به کمک رگرسیون چندگانه آزمون شدند.

**یافته‌ها:** پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران، بر افشای اختیاری اطلاعات شرکتها تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد. در این پژوهش، از دو شاخص نسبت پاداش مدیران بر کل حقوق و دستمزد پرداختی و اندازه امضای مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است.

**نتیجه‌گیری:** خصوصیت‌های شخصیتی مدیران خودشیفته، آنان را به انجام اقدام‌هایی بر خلاف عرف سوق می‌دهد و باعث می‌شود در پی توجه و ستایش دیگران باشند و این اقدامها در نهایت، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. از این رو، تعصبات شخصی و توهم‌های مثبت مدیران خودشیفته، بر عرضه اطلاعات مالی به بورس اوراق بهادار تأثیر می‌گذارد. این مدیران، به نادیده گرفتن بازخوردهای منفی محرمانه از عقل خویش تمایل دارند و به‌طور طبیعی، اطلاعات را در زمان ارتباط با سهام‌داران در خصوص عملکرد شرکت نادیده می‌گیرند. افزون بر این، مدیران خودشیفته، ممکن است آگاهانه، اطلاعات ارسالی برای متقاعدکردن سرمایه‌گذاران 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.

**کلیدواژه‌ها:** مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیران، افشای اطلاعات

**استناد:** مشایخ، شهناز؛ حبیبزاده، ملیحه؛ حسنزاده کوچو، محمود (۱۳۹۹). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکتها. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۴)، ۶۴۹-۶۷۱.

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۳۹۹، دوره ۲۷، شماره ۴، صص. ۶۴۹-۶۷۱

DOI: 10.22059/acctgrev.2021.307195.1008410

دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۶، پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۲

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

## مقدمه

در جهان پرتلاطم امروزی که سازمان‌ها و جوامع با تحولات شگرف محیطی و تکنولوژی و به تبع آن تجارت جهانی و جهانی شدن روبه‌رو هستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظاری از عملکرد در هاله‌ای از ابهام فرو رفته است. در این رهگذر، آنچه می‌تواند حیات بالنده رو به رشد سازمان‌ها را تضمین کند، وجود نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است (کریتنر و کینیکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). به عبارت دیگر، در صورت اقتدار و توانمندی رکن مدیریت سازمان است که می‌تواند حسن عملکرد سازمان‌ها را در شرایط فعلی انتظار داشت (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴). از این رو، برخی از عوامل رفتاری در شخصیت مدیران باعث جهت‌دهی به تصمیم‌گیری آنان خواهد شد که یکی از این عوامل شناسایی شده، پدیده خودشیفتگی در بین مدیران است (خواجوی، دهقانی‌سعدی و گرامی شیرازی، ۱۳۹۵).

خودشیفتگی نوعی ساختار شخصیتی با علائمی همچون نفوذ خواسته‌های شخصی، پاسخ‌خواهی از دیگران و تعصب پردازش شناختی است (فاستر، ریدی، میسرا و گوف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). خودشیفتگی در بین مدیران، می‌تواند آثاری را بر پیامدهای سازمانی، از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌هایی چون استراتژی، ساختار و کارمندیابی داشته باشد. به طبع، خودشیفتگی در مقایسه با دیگر خصوصیات شخصی، مدیران را به سمت انجام اقدام‌هایی سوق می‌دهد که از عرف سرباز زند و در پی توجه و ستایش دیگران باشند که این اقدام‌ها، در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (قلی‌پور، خنیفر و فاخری کوزه‌کنان، ۱۳۸۷). خودشیفتگی که به‌طور گسترده به‌عنوان اختلال شخصیت مطالعه شده است، در بین مدیران دارای نشانه‌هایی همچون قدرت‌طلبی، خودنمایی، برتری‌جویی، غرور، استثمارطلبی، محق بودن و خودکفایی است (راسکین و تری<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸؛ کمبل و کمبل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). در بیشتر حالات، مدیران خودشیفته در پی دستیابی به دستاوردهای بزرگ در شرکت هستند. آنان، به‌سمت‌وسوی اجرای اقدام‌های جسورانه استراتژیکی عملیاتی و انجام کسب‌وکارهای مخاطره‌آمیز سوق پیدا می‌کنند (چترجی و همبریک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ اولسن، دورکیس و یانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴ و اولسن و استکلبرگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶)، به نحوی که این تصمیم‌ها، به سود یا زیان فراوان در پایان سال مالی منتهی خواهد شد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷). از این جهت، مدیران یاد شده در پی کسب بهترین عملکرد هستند و بیشترین احتمال برای انجام فعالیت‌های متقلبانه را دارند (ریجسنیلت و گمندر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳)؛ زیرا اندازه‌گیری عملکرد مالی که به‌عنوان بازتاب تصمیم‌های مدیران شناخته می‌شود، سازوکاری است برای دیده‌شدن و مورد تحسین قرار گرفتن. این امر، به‌تنهایی می‌تواند یکی از عوامل بروز خودشیفتگی در بین مدیران برای به‌رسمیت شناخته شدن و عزت و بزرگی مدیران باشد (آمرنیک و کریگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰؛ ریجسنیلت و گمندر، ۲۰۱۳ و اولسن و همکاران، ۲۰۱۴). از این رو، ویژگی‌های شخصی مدیران، می‌تواند بر عملکرد مالی سازمان تأثیرگذار باشد (دیکولی، مایو و استفان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲؛ اسکراند و زچمن<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۱ و داویدسون، دی و اسمیت<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۵).

1. Kreitner and Kinicki  
3. Raskin and Terry  
5. Chatterjee and Hambrick  
7. Olsen and Stekelberg  
9. Amernic and Craig  
11. Scherand and Zechman

2. Foster, Reidy, Misra and Goff  
4. Campbell and Campbell  
6. Olsen, Dworkis and Young  
8. Rijsenbilt and Commandeur  
10. Dikolli, Mayew and Steffen  
12. Davidson, Dey and Smith

به لحاظ نظری، در علم روان‌شناسی، خودشیفتگی نوعی اختلال شخصیتی است که علائمی همچون حق بیش از حد قائل شدن برای خود، تمایل به استفاده از افراد در جهت نیازهای شخصی، تسلط بر فرایندهای تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به نظر دیگران و پاداش‌طلبی افراطی را به همراه دارد (تامبورسکی، براون و کرونینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). با این وصف، اگر در سازمانی افراد خودشیفته وجود داشته باشند، به دلیل حاکم‌بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و همچنین تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر هیجان، فعالیت و عملکرد سازمان دچار اختلال خواهد شد (خلد شرفی، ۱۳۹۴ و بذرافشان، بذرافشان و صالحی، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه مسئولیت تهیه گزارش‌های مالی با هیئت‌مدیره شرکت‌هاست، این پژوهش بر آن است که به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای شرکت‌ها، شامل افشای اطلاعات گزارش‌های مالی بپردازد. زیرا مدیران خودشیفته با ویژگی‌های شخصیتی (برای مثال، خودخواهی، بهره‌برداری از دیگران، سلطه‌جویی و خودبرتربینی) بیان شده، تمایل بیشتری به افشای نادرست یا ناقص اطلاعات نشان می‌دهند. این‌گونه مدیران برای برآوردن منافع شخصی خود و برآوردن حس برتری‌جویی و خودبزرگ‌بینی، اهمیتی برای قوانین و مقررات قائل نیستند و به دست‌کاری گزارش‌های مالی یا عدم افشای اطلاعات مهم اقدام می‌کنند تا از این طریق، دیگران به آنها توجه کرده یا آنها را تحسین کنند که این امر، کاهش کیفیت گزارشگری مالی را به دنبال خواهد داشت. پرواضح است که کاهش کیفیت گزارشگری مالی پیامدها و تبعات نامطلوبی را بر استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی را برجا می‌گذارد. بنابراین شناسایی و تعیین رابطه ویژگی‌های شخصیتی هیئت‌مدیره با کیفیت گزارشگری مالی می‌تواند مفید باشد (مارکز، زیدی و ژو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). به‌طور خاص، این تحقیق درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا خودشیفتگی مدیران، بر معیارهای کیفیت گزارشگری مالی نظیر افشای اطلاعات گزارش‌ها و صورت‌های مالی اثرگذار است؟

### مبانی نظری پژوهش

خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) حاکی از آن است که رفتار افراد، به منشأ و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. از این رو، ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است. رهبری سازمانی، یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده، در روان‌شناسی سازمانی به بحث گذاشته شده است. رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان، به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است (نوبین‌نام، شکرکن و مهرابی زاده هنرمند، ۱۳۸۰). مدیران، عامل کلیدی ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند و تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، 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 دارند (نوبین‌نام و همکاران، ۱۳۸۰).

مدیران خودشیفته، در مجموعه‌ای از ابعاد همچون هوش، خلاقیت، شایستگی و قدرت رهبری، امتیاز بالایی (بسیار بالاتر از حد معقول) به خود می‌دهند (چن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). آنان، نیاز شدیدی به تصدیق دیگران از برتری خود دارند و اگرچه خود را تحسین می‌کنند؛ مشتاق تحسین دیگران به اشکال گوناگون از جمله تصدیق، کف زدن و ستایش هستند (والاس

و بامیستر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ چن، ۲۰۱۰). برخی از پژوهشگران، خودشیفتگی و اعتماد به نفس را عاملی خطرناک برای رفتار پرخاشگرانه معرفی کرده‌اند (بوشمن و بامیستر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸؛ پیس و اُگرو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). در این بین، خودشیفتگی می‌تواند قضاوت مدیران از احتمال نتایج گوناگون را تحت تأثیر قرار دهد. مدیرانی با خودشیفتگی بالا، ممکن است اقدام‌هایی را که از دید مردم ناممکن به نظر می‌رسد یا احتمال موفقیت آنها نمی‌رود، به صورت خوش‌بینانه در نظر بگیرند و به منظور جلب توجه دیگران، این اقدام‌های جسورانه را انجام دهند (والاس و بامیستر، ۲۰۰۲؛ چن، ۲۰۱۰).

افشا در حسابداری، یکی از اصول اساسی است و به‌عنوان اصل افشا شناخته می‌شود که کلیه واقعیت‌های بااهمیت و مربوط درباره رویدادها و فعالیت‌های مالی واحد تجاری به ویژه شرکت‌های سهامی عام را دربرمی‌گیرد. هدف اصلی افشا، آگاه‌کردن تحلیلگران و سرمایه‌گذاران درباره مبلغ و زمان‌بندی جریان‌های نقدی آتی است تا تحلیلگران مالی و سرمایه‌گذاران پیش‌بینی بهتری از سودآوری آتی داشته باشند. بنابراین، شفافیت و افشای بهتر برای سهام‌داران، سودمند است. تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته است، نشان می‌دهد که افشای خوب، قدرت پیش‌بینی تحلیلگران از سودهای آتی را بهبود می‌بخشد؛ به این معنا که در شرکت‌های با سطح افشای بالا نسبت به شرکت‌های با سطح افشای پایین، رابطه قوی‌تری بین بازده سهام و سودهای آتی وجود دارد (دسای، راجگوپال و ونکاتاجالام<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). بوشمن و اسمیت (۲۰۰۳) نیز معتقدند که اطلاعات حسابداری مالی و کیفیت افشای بالاتر، از طریق شناسایی بهتر فرصت‌های سرمایه‌گذاری توسط مدیران و سرمایه‌گذاران، نظام به انتخاب طرح‌ها و کاهش خطر اخلاقی مدیران (نقش حاکمیتی اطلاعات) و افزایش نقد شوندگی و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی در بین سرمایه‌گذاران، موجب ارتقا و بهبود عملکرد اقتصادی و افزایش بازده سهام‌داران می‌شود.

در دیدگاه تئوری نمایندگی، فرض بر این است که مدیران بر اساس منافع شخصی خود عمل می‌کنند و منافع سهام‌داران در اولویت امور قرار نمی‌گیرد. این دیدگاه، بر اساس این عقیده استوار است که در شرکت، بین مالکیت و مدیریت، نوعی جدایی وجود دارد و این به هزینه‌هایی منجر می‌گردد که به حل اختلاف بین مالک و مدیران مربوط است (برلی و مینز<sup>۵</sup>؛ ایزنهارت<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹). فرض اساسی تئوری نمایندگی، تضاد بین مدیر و مالک است. در بطن شرکت‌ها، مدیران منابع مالکان را در اختیار دارند و از منابع آنها استفاده می‌کنند (لاندهلم و وینکل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶). بر اساس تئوری نمایندگی، می‌توان گفت شرکت‌ها برای کاهش تضاد بین مدیران و مالکان (سهام‌داران) دست به افشای اختیاری اطلاعات می‌زنند و شرکت‌ها با افزایش افشای اختیاری، ارزش خود را افزایش می‌دهند.

شرکت‌ها برای به‌دست‌آوردن اعتماد سرمایه‌گذاران برای سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه، به افزایش افشا و شفافیت در ارائه اطلاعات (اعم از مالی و غیرمالی) نیاز دارند. افزون بر این، برخی از شرکت‌ها، علاوه بر افشای حداقل اطلاعات بر اساس استانداردهای مربوط و سایر قوانین و مقررات، به افشای اضافی اطلاعات به صورت اختیاری می‌پردازند. اطلاعات مفید و مربوط تهیه‌شده از طریق افشای داوطلبانه، فرایند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را بهبود می‌بخشد و سایر

1. Wallace and Baumeister  
3. Papps and O'Carroll  
5. Berle and Means  
7. Lundholm and Van Winkle

2. Bushman and Baumeister  
4. Desai, Rajgopal and Venkatachalam  
6. Eisenhardt

استفاده‌کنندگان از افشای اطلاعات شرکت را در موقعیت مناسب‌تری برای تخصیص منابع اقتصادی قرار می‌دهد (مدهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان می‌دهد که افزایش افشای شرکت، ممکن است به هزینه‌هایی بر حسب تحریف ناشی از نگرانی‌های حرفه‌ای (اقدام‌های مدیر اجرایی با هدف تحریف شایان توجه) منجر شود. هرمالین و وایزباخ<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) بر این باورند که نگرانی شغلی، به‌طور بالقوه، بر انگیزه مدیران اجرایی برای وارد شدن در فعالیت‌های کاهنده ارزش به این منظور که گزارش به نظر قابل قبول برسد، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، نگرانی حرفه‌ای مدیر اجرایی، ممکن است هزینه‌های اضافی اطلاعات نامتقارن و هزینه‌های نمایندگی برای سهام‌داران تولید کند که به تخریب جو متعادل اعتماد منجر خواهد شد. استفاده از خودشیفتگی مدیران، برای پنهان‌کاری افشای شرکت‌ها به‌منظور نمایش افزایش یا کاهش موقت درآمد گزارش شده، سازوکاری برای افزایش جبران خدمت مدیر اجرایی است که خود بر عملکرد عملیاتی تأثیر می‌گذارد.

از آنجا که مدیران عامل کلیدی ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند، تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، در شکست یا موفقیت سازمان‌هایشان تأثیرگذار است. مدیران خودشیفته دارای سیستم‌های ارزشی و سبک‌های مدیریتی بزرگ‌نما بوده و با تحسین شدن برانگیخته می‌شوند. چنین مدیرانی، گاه روی تصمیم‌های اشتباه خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل‌آفرین می‌شود و از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷)، در عصر رقابتی امروز، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران برای سازمان‌ها و پیشگیری از آشفتگی سازمان‌ها و کنترل آن جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است.

در این پژوهش به تبعیت از اولسن و همکاران (۲۰۱۴)، اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) و مارکز و همکاران (۲۰۱۸) از دو معیار امضای مدیران و شاخص پاداش نقدی مدیران استفاده شده است. بنابراین با توجه به مبانی مطرح شده، فرضیه‌ها به صورت زیر طراحی می‌شوند:

**فرضیه ۱:** معیار امضای مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

به لحاظ تجربی، در ادبیات روان‌شناسی، ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضا، سابقه‌ای طولانی دارد (زیگنهافت<sup>۳</sup>، ۱۹۷۷). اندازه امضای افراد، نشان‌دهنده میزان غرور و خودشیفتگی آنهاست تا جایی که مشخص می‌کند که امضا می‌تواند نشانه‌ای از ویژگی‌های ناپسند در انسان یا نشانه‌ای از خوی تسلط و استثمارگری فرد باشد. در نخستین تحقیقات مربوط به ارتباط بین اندازه امضا و خودشیفتگی، محققانی همچون زیگنهافت (۱۹۷۷)، بیان کردند، افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشان و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته هستند. اسنایدر و فرامکین<sup>۴</sup> (۱۹۷۷) دریافتند افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند. به گفته جورجنسن<sup>۵</sup> (۱۹۷۷)، افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، تمایل دارند که کنترل و غلبه بر دیگران را در رفتارشان نشان دهند. دیلون<sup>۶</sup> (۱۹۸۸) دریافت افرادی که امضاهای بزرگ‌تری دارند، درجات بالاتری از خودشیفتگی را نسبت به

1. Madhani  
3. Zweigenhaft  
5. Jorgenson

2. Hermalin and Weisbach  
4. Snyder and Framkin  
6. Dillon

دیگران دارند. اخیراً در تعدادی از مطالعات نشان داده شده است که امضای افراد با هویت آنان ارتباط قوی دارد (کتل و هابل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱؛ شو، مازار، گینو، آریلی و بازرمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) و افراد خودشیفته خودشان را نسبت به دیگران برجسته‌تر نشان می‌دهند (لی، گرگ و پارک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

در ادبیات حسابداری، پژوهش‌هایی نظیر هام، سیبرت و وانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) و جود و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که افراد با امضاهای بزرگ‌تر، خودشیفته‌ترند و بیشتر از دیگران تمایل دارند با زیرپا گذاشتن حقوق سایر افراد، پاداش و مزایای بیشتری عایدشان شود. مدیران خودشیفته با کاهش افشای اختیاری اطلاعات، موجب کاهش کیفیت گزارشگری مالی و بالا رفتن خطر حسابرسی برای حسابرسان می‌شوند.

**فرضیه ۲:** معیار پاداش نقدی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

نتایج تحقیقات پیشین، مؤید آن است که مدیران خودشیفته، بیشتر از سایر مدیران تمایل دارند با تمرکز شخصی و خودکفایی، برجسته و شناخته شوند. بیشتر اقدام‌های آنان برای منافع شخصی خودشان است؛ حتی اگر به زیان دیگران باشد. علاوه بر این، آنها تمایل به استثمار دیگران داشته و اعتقاد دارند که قوانین بر آنان اعمال نمی‌شود. در نتیجه، آنها بیشتر به نقض قوانین یا هنجارهای اجتماعی در راستای منافع خویش، تمایل دارند. از سایر ویژگی‌های منفی مدیران خودشیفته، غیرمنطقی بودن و انعطاف‌ناپذیری آنهاست، بنابراین چنین افرادی بر اساس خواست خود تصمیم می‌گیرند، نه بر اساس منطق و عقلانیت. به همین دلیل، اگر موقعیت خود را در شرکت در خطر ببینند، از گزارشگری مالی جانب‌دارانه و همراه با سوگیری عمدی و همچنین افشای اختیاری اطلاعات مطابق با خواست، موقعیت و نظر آنها، ابایی ندارند و در فرایند تصمیم‌گیری مالی مداخله می‌کنند تا برخی منافع خاص شامل پاداش بیشتر را عاید خود سازند. همچنین با توجه به حس برتری‌جویی و خودبسندگی و این احساس که بالاتر از قانون هستند، پا را از حدود قدرتشان که نشئت گرفته از آزادی عمل در چارچوب اصول و روش‌های پذیرفته شده حسابداری است، فراتر نهاده و روی سود گزارش شده اثر می‌گذارند که در نهایت با افزایش سود میزان پاداش خود را افزایش می‌دهند. این گونه مدیران برای خودنمایی، تحسین شدن و حفظ اقتدارشان و همچنین افزایش پاداش، ابایی ندارند که از قضاوت‌های شخصی برای گزارشگری مالی استفاده کرده و در ساختار ارائه اطلاعات تغییر ایجاد کنند و با مدیریت افشای اختیاری اطلاعاتی که مطابق با منفعت آنهاست عملکرد خود را مثبت و تحسین برانگیز نشان دهند و دیگران را به پیروی از تصمیم خود وادار کنند (هام و همکاران، ۲۰۱۷؛ مارکز و همکاران، ۲۰۱۸).

### پیشینه تجربی پژوهش

کونتسا، برهمانا و هویی تونگ<sup>۵</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی خودشیفتگی مدیران و مدیریت سود پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدیرعامل خودشیفته، با مدیریت سود ارتباط مثبتی دارد. این بدان معناست که مدیرعامل

1. Kettle and Haubl

3. Lee, Gregg and Park

5. Kontesa, Brahmana and Hui Tong

2. Shu, Mazar, Gino, Ariely and Bazerman

4. Ham, Seybert and Wang



خودشیفته، تمایل به مدیریت سود شرکت برای تحقق منافع خود دارد که می‌تواند دیدگاه جدیدی در نظریه نمایندگی ایجاد کند.

مارکز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و افشای اطلاعات پرداختند. نتایج تجربی نشان می‌دهد که مدیران خودشیفته تمایل بیشتری دارند تا افشاهای بیشتری ارائه دهند و چهره بزرگ خود را بیشتر تقویت کنند؛ اما این تمایل با افزایش سن مدیرعامل کاهش می‌یابد.

هام و همکاران (۲۰۱۷) در بررسی رابطه بین اندازه امضا و خودشیفتگی و گزارشگری مالی متقلبان، دریافتند که افراد با امضاهای بزرگ‌تر، خودشیفته‌ترند و بیشتر از دیگران تمایل دارند با زیرپا گذاشتن حقوق سایر افراد، پاداش و مزایای بیشتری عایدشان شود.

اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) نیز با بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ایجاد سپر مالیاتی برای شرکت با استفاده از ۶۷۸ مشاهده به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ای مستقیم و معناداری بین خودشیفتگی مدیران و سپر مالیاتی وجود دارد.

پترنکو، آیمی، ریدج و هیل<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با بررسی نقش تعدیلی خودشیفتگی مدیران در رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی بیان داشتند که در وهله اول، خودشیفتگی مدیران باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها شده و در وهله دوم، خودشیفتگی مدیران باعث تعدیل معنادار رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی خواهد شد.

جود و همکارانش (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران، کیفیت گزارشگری مالی و حق‌الزحمه حسابرس با استفاده از ۳۸۸۵ مشاهده، پرداختند. نتایج نشان داد که خودشیفتگی مدیران، به کاهش کیفیت گزارشگری مالی منجر می‌شود و این امر، باعث افزایش حق‌الزحمه حسابرسان مستقل خواهد شد.

اولسن و همکاران (۲۰۱۴) نیز در مطالعه‌ای تحت عنوان «خودشیفتگی مدیران و حسابداری» با بررسی ۱۱۱۸ مشاهده برای بازه زمانی ۲۰۰۹-۲۰۰۰ به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی در بین مدیران، رابطه 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 اقلام تعهدی هستند.

مران‌جوری و علی‌خانی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین عدم اطمینان محیطی و افشای مسئولیت‌های اجتماعی پرداختند. نتایج این پژوهش بیانگر این مطلب است که بین عدم اطمینان محیطی و افشای مسئولیت اجتماعی، رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین عدم اطمینان محیطی و افشای مسئولیت اجتماعی اثر مثبت دارد.

فیضی، خیراندیش و لطیفی جلیسه (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران: کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون پرداختند. ضریب اهمیت پیشایندها و پیامدها به روش

آنتروپی شانون نشان می‌دهند که از بین پیشایندهای سازمانی خودشیفتگی، کاهش بهزیستی اجتماعی و خطرپذیری به ترتیب بیشترین ضریب اهمیت را دارند.

خواجوی، دهقانی‌سعدی و روستا (۱۳۹۷) به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی وجود دارد. همچنین، نتایج حاکی از وجود رابطه مستقیم و معنادار بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی است. افزون بر این، نقش تعدیلی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی تأیید شد.

خواجوی و رحمانی (۱۳۹۷) به بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تأثیر مثبتی بر نوسان پایین به بالا (به‌عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند. همچنین خودشیفتگی مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران، بر دوره سقوط قیمت سهام (به‌عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) تأثیر منفی دارند.

نمازی، دهقانی‌سعدی و قوهستانی (۱۳۹۶) 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.

صدیقی (۱۳۹۵) در پژوهشی، به بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان اداره‌های دولتی شهرستان هشتگرد، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

## روش‌شناسی پژوهش

بر اساس مبانی نظری مطرح شده، پژوهش حاضر از بُعد هدف، از نوع توصیفی و تحلیلی است، یعنی به دنبال تعریف و به‌دست‌آوردن اطلاعات از یک مشکل یا موضوع مشخص است. از بُعد فرایند نوع پژوهش، کمی است، یعنی با نگرش عینی، به گردآوری و تحلیل داده‌های کمی می‌پردازد. از بُعد منطق، استقرایی است، یعنی درصدد طراحی یک مدل اقتصادسنجی بر اساس مشاهدات تجربی و گردآوری داده‌های کمی است و از بُعد نتیجه 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 ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۷ است، اما شرایط زیر برای انتخاب نمونه آماری مد نظر قرار گرفته است:

۱. 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؛
۴. شرکت‌هایی که در دوره زمانی پژوهش، فعالیت آنها در بورس متوقف نشده باشد.

سرانجام، با توجه به بررسی‌های انجام شده، تعداد ۱۳۵ شرکت در دوره زمانی ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۷ (۱۳۵۰ 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 شده است. در نهایت آزمون‌های آماری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای J Image و Eviews نسخه ۸ انجام شد.

### مدل‌های رگرسیونی پژوهش

در این تحقیق برای آزمون پژوهش از مدل رگرسیونی زیر استفاده شده است. مدل‌های اصلی پژوهش جهت آزمون فرضیه‌ها به پیروی از پژوهش مارکز و همکاران (۲۰۱۸) به صورت زیر است:

$$Disclosure = \beta_0 + \beta_1 \frac{Bouns}{Salary} + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 ROA + \beta_5 Lev + \beta_6 Loss + \beta_7 Audit + \varepsilon \quad (1)$$

$$Disclosure = \beta_0 + \beta_1 SignatureSize + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 ROA + \beta_5 Lev + \beta_6 Loss + \beta_7 Audit + \varepsilon \quad (2)$$

### اندازه‌گیری متغیرها

#### متغیر وابسته

Disclosure شاخص افشای داوطلبانه است. سطح افشای اختیاری به‌عنوان متغیر وابسته، بر اساس شاخص‌های پیشنهادی توسط بوتوسان (۱۹۹۷) که برگرفته از نظر کمیته جنکینز بود، اندازه‌گیری شد. در مدل بوتوسان، شاخص‌های مورد استفاده، از طریق گزارش‌های راهبردی شرکتی و همچنین، ارقام رتبه‌بندی شرکت‌های آمریکایی استخراج شده بود. به دلیل فقدان دو مورد مذکور در ایران و با توجه به اینکه سازمان حسابرسی، کتابچه‌ای تحت عنوان فرمت نمونه گزارشگری منتشر نموده و شرکت‌ها در تهیه و گزارش اطلاعات به شاخص‌های مندرج در آن تکیه می‌کنند، این امر امکان افشای اطلاعات اختیاری در متن صورت‌های مالی را محدود نموده است. لذا برای استخراج شاخص‌های افشای اختیاری اطلاعات به گزارش فعالیت هیئت مدیره شرکت‌ها اتکا شد. شاخص‌ها پس از بررسی از نظر الزامی نبودن مطابق استانداردهای حسابداری یا قانونی، در شش بخش کلی به شرح ذیل (شامل ۷۱ شاخص) تعیین شدند: پیشینه اطلاعاتی،

خلاصه‌ای از نتایج تاریخی مهم، اطلاعات بخش‌ها، آماره‌های کلیدی غیرمالی، اطلاعات پیش‌بینی، بحث و تحلیل مدیریت. اجزای تشکیل‌دهنده و نحوه امتیازدهی هر یک در ادامه ارائه شده است. امتیاز افشای اختیاری از تقسیم مجموع امتیاز حاصل از ۶ بخش، بر کل امتیاز قابل دریافت، یعنی ۱۳۴ به دست می‌آید (حسینی و بحیرایی، ۱۳۹۸؛ فخاری و محمدی، ۱۳۹۷؛ ناظمی و نصیری، ۱۳۹۳؛ کاشانی‌پور، رحمانی و پارچینی پارچین، ۱۳۸۸).

### شاخص‌های افشای اختیاری

**پیشینه اطلاعاتی:** خلاصه‌ای از فعالیت‌ها، بیان اهداف یا طرح‌ها، بیان کلی استراتژی، اقدامات انجام شده در طی سال برای دستیابی به اهداف، اقدامات برنامه‌ریزی شده برای دستیابی در سال‌های آتی، برنامه زمانی برای دستیابی به اهداف، محیط رقابتی، تأثیر رقابت بر سودهای جاری، تأثیر رقابت بر سودهای آتی، توصیف کلی شرکت، محصولات یا خدمات اصلی تولید شده، مشخصه‌های ویژه آنها، بازارهای اصلی، مشخصه‌های ویژه آنها، انبارها، ساختار سازمانی، چارت سازمانی مدیریت.

**خلاصه‌ای از نتایج تاریخی مهم:** نسبت‌های سوددهی، نسبت‌های ساختار مالی، نسبت‌های نقدینگی، نسبت‌های دیگر، پیش‌بینی سود هر سهم، سنجش فروش‌ها، سنجش سود عملیاتی، سنجش سود خالص.

**آماره‌های کلید غیرمالی:** میانگین حقوق هر کارمند، میانگین سن کارکنان کلیدی، سهم از بازار محصولات یا خدمات اصلی، واحدهای فروش رفته مربوط به محصولات یا خدمات اصلی، قیمت فروش هر واحد مربوط به محصولات یا خدمات اصلی، میزان رشد در واحدهای فروش رفته مربوط به محصولات یا خدمات اصلی، فروش سر به سر مربوط به محصولات یا خدمات اصلی، زمان انجام تولید یا تحویل، تشریح روش‌ها یا فوت و فن تولید، تشریح مشتری‌ها.

**اطلاعات بخش‌ها:** تشریح، دارایی‌ها، بدهی‌ها یا تأمین مالی، استهلاک، سود عملیاتی، سرمایه‌گذاری، تحقیق و توسعه. **اطلاعات پیش‌بینی:** مقایسه پیش‌بینی‌های قبلی سود با سودهای واقعی، مقایسه پیش‌بینی‌های قبلی فروش‌ها با فروش‌های واقعی، تأثیر فرصت‌های موجود بر فروش‌ها یا سودهای آتی، تأثیر پوشش ریسک شرکت بر فروش‌ها یا سودهای آتی، پیش‌بینی سهم از بازار، پیش‌بینی گردش نقد، پیش‌بینی مخارج سرمایه‌ای، پیش‌بینی مخارج تحقیق و توسعه، پیش‌بینی سودهای آتی، پیش‌بینی فروش‌های آتی.

**بحث و تحلیل مدیریت:** توضیحاتی در خصوص تغییر در فروش‌ها، توضیحاتی در خصوص تغییر درآمد عملیاتی، توضیحاتی در خصوص تغییر در بهای تمام شده کالای فروش رفته، توضیحاتی در خصوص تغییر به‌عنوان درصدی از فروش‌ها، توضیحاتی در خصوص تغییر در سود ناخالص، توضیحاتی در خصوص تغییر در هزینه‌های اداری و تشکیلاتی، توضیحاتی در خصوص تغییر در هزینه بهره یا درآمد بهره، توضیحاتی در خصوص تغییر در سود خالص، توضیحاتی در خصوص تغییر در موجودی کالا، توضیحاتی در خصوص تغییر در حساب‌های دریافتی، توضیحاتی در خصوص تغییر در مخارج سرمایه‌ای، توضیحاتی در خصوص تغییر در مخارج تحقیق و توسعه، توضیحاتی در خصوص تغییر در سهم از بازار، تفسیر نسبت‌های نقدینگی، تفسیر دیگر نسبت‌ها، تفسیر پیش‌بینی سود هر سهم.

خلاصه‌ای از سیستم وزنی؛ پیشینه اطلاعاتی؛ به هر قلم گزارش شده یک امتیاز و در صورت کمی بودن نیز یک

امتیاز دیگر تعلق می‌گیرد.

**خلاصه‌ای از عملکرد تاریخی:** در خصوص نسبت‌ها و پیش‌بینی سود هر سهم، اگر اطلاعات دوره آخر ۱-X باشد، یک امتیاز و نیز دوره ۱-X باشد، یک امتیاز دیگر و امتیاز اضافی دیگر در صورتی که ۲-X باشد، تعلق می‌گیرد. برای فروش‌ها، درآمد عملیاتی و سود خالص، اگر با اشاره به ۲-X باشد، یک امتیاز تعلق می‌گیرد.

- اطلاعات بخش: یک امتیاز به هر یک از اقلام گزارش شده تعلق می‌گیرد.
- اطلاعات غیرمالی اساسی: دو امتیاز برای هر کدام از اطلاعات گزارش شده تعلق می‌گیرد.
- اطلاعات پیش‌بینی: موارد کیفی اقلام ۱ و ۲ یک امتیاز و اقلام ۳ تا ۱۰ دو امتیاز و یک امتیاز برای اقلام کمی و یک امتیاز به اقلام ۹ تا ۱۰ برای اشاره به بخش‌های اصلی.

**بحث و تحلیل مدیریت:** موارد کیفی اقلام ۱ تا ۱۴ یک امتیاز و یک امتیاز نیز به موارد کمی به استثنای فروش و درآمد عملیاتی تعلق می‌گیرد. دو قلم، اگر به بخش‌های اصلی اشاره شود یک و اگر بر مبنای سرجمع باشد نیم امتیاز تعلق می‌گیرد. اقلام ۱۵ تا ۱۹ اگر نسبت‌های x لحاظ شود یک و اگر روند نیز بررسی شود، یک امتیاز اضافی تعلق می‌گیرد.

### متغیرهای مستقل

**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 (زیگنهالف، ۱۹۷۷؛ هام و همکاران، ۲۰۱۷). سپس به کمک نرم‌افزار Image J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار Excel شد. مساحت‌ها چارک‌بندی 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 به‌عنوان اندازه امضا هیئت‌مدیره در آن سال مدنظر قرار گرفت (بذرافشان، بذرافشان و صالحی، ۱۳۹۷).

**Bouns Salary:** نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان است (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷). به‌طور معمول، در سازمان‌ها، مدیران اجرایی خودشیفته، پاداش‌های بیشتری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (اولسن و استکلبرگ، ۲۰۱۶؛ خواجهی، دهقانی‌سعدی و گرامی‌شیرازی، ۱۳۹۵). شاخص پاداش نقدی مدیران نیز از تقسیم پاداش نقدی مصوب در جلسه مجمع عمومی بر کل حقوق و دستمزد پرداختی سال مالی شرکت برای کارکنان به دست می‌آید (مران‌جوری و علی‌خانی، ۱۳۹۹؛ خواجهی و رحمانی، ۱۳۹۷؛ خواجهی، دهقانی‌سعدی و روستا، ۱۳۹۷).

### متغیرهای کنترلی

**Size:** اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های شرکت محاسبه می‌شود. با توجه به تجربه کارشناسان و امکانات شرکت‌های بزرگ و تدوین منطقی ساختار سازمانی و مشخص بودن اهداف آنها، میزان

افشای اختیاری اطلاعات و کیفیت گزارشگری مالی افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، شرکت‌های بزرگ، به دلیل تعدد معاملات، امکان افشای اختیاری اطلاعات بیشتری نسبت به سایر شرکت‌ها دارند (مارکز و همکاران، ۲۰۱۸؛ فخاری و محمدی، ۱۳۹۷؛ ناظمی، ممتازیان و بهپور، ۱۳۹۴؛ حسینی و بحیرایی، ۱۳۹۸).

**Age:** سن شرکت است که لگاریتم طبیعی تعداد سال‌های ورود شرکت به بورس مبنا قرار داده شده است. لیری و روبرتس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بیان کردند که هر چه شرکت سال‌های بیشتری در بازار سرمایه حضور داشته باشد، اطلاعات بیشتری درباره شرکت برای فعالان بازار در دسترس است که این موضوع موجب افزایش امکان گزارش افشای اطلاعات اختیاری می‌شود (مارکز و همکاران، ۲۰۱۸؛ ناظمی و همکاران، ۱۳۹۴).

**ROA:** بازده دارایی‌ها که از حاصل تقسیم سود خالص بر میانگین دارایی‌های سال مالی به دست می‌آید. شرکت‌هایی که سودآوری بالاتری دارند کمتر درصدم عدم افشای اطلاعات اختیاری هستند. این شرکت‌ها با افشای اطلاعات اختیاری و داوطلبانه سعی در جلب اعتماد سرمایه‌گذاران هستند (مارکز و همکاران، ۲۰۱۸؛ فخاری و محمدی، ۱۳۹۷؛ حسینی و بحیرایی، ۱۳۹۸).

**Loss:** اگر شرکت در سال مدنظر زیان‌ده باشد، عدد ۱ و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. شرکت‌های زیان‌ده، سعی می‌کنند اطلاعات منفی شرکت را که امکان ارائه آنها بیشتر به صورت اختیاری و داوطلبانه است، منتشر نکنند و اطلاعات مثبت و اجباری را انتشار دهند (مارکز و همکاران، ۲۰۱۸).

**Audit:** اگر شرکت توسط سازمان حسابرسی و مؤسسه حسابرسی مفید راهبر، حسابرسی شود عدد ۱ و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه سازمان حسابرسی و مؤسسه حسابرسی مفید راهبر، سطح بالاتری از کیفیت حسابرسی را نسبت به سایر مؤسسه‌های حسابرسی ارائه می‌دهند، شرکت‌هایی که از حسابرسان آنها دعوت به حسابرسی می‌نمایند، سعی می‌کنند سطح بالاتری از افشای اطلاعات را ارائه نمایند (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۴).

**Lev:** نسبت کل بدهی به کل دارایی‌های شرکت است. با افزایش سطح بدهی، کیفیت سود افزایش می‌یابد. اطلاعات ارائه شده با کیفیت بالاتر به اعتباردهندگان، به اعطای اعتبار راحت‌تر برای شرکت می‌انجامد که موجب می‌شود ارائه اطلاعات افشا شده خود را کاهش دهند تا بتوانند اعتبار بالاتری دریافت کنند (مارکز و همکاران، ۲۰۱۸؛ فخاری و محمدی، ۱۳۹۷؛ ناظمی و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسینی و بحیرایی، ۱۳۹۸).

## یافته‌های پژوهش

### آماره‌های توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. میانگین اندازه امضای مدیران ۱/۹۹۶ است که نشان می‌دهد حدود امضای مدیران، تقریباً در حد وسط قرار دارد. میانگین نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد ۰/۰۱۴ است که نشان می‌دهد، میزان پاداش نقدی مشخص شده برای مدیران طی یک سال مالی، در حدود ۱/۴ درصد از کل حقوق و دستمزد پرداختی شرکت به تمامی کارکنان است. درصد افشای داوطلبانه ۰/۲۸۸ است که پایین بودن سطح افشای

اطلاعات اختیاری توسط شرکت‌ها را نشان می‌دهد. از سوی دیگر، مشاهده می‌شود که میانگین نسبت اهرم مالی بیش از ۰/۶۸۰ است که نشان می‌دهد ۶۸ درصد از دارایی‌های شرکت، از طریق بدهی‌ها تأمین می‌شود. همچنین، ملاحظه می‌شود که میانگین بازده دارایی‌های شرکت‌های نمونه در حدود ۰/۱۱۵ است که نشان‌دهنده پایین بودن بازده دارایی‌هاست.

بیشینه نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد برابر با ۰/۰۸۷ و کمینه برابر ۰/۰۰۰ است که به ترتیب نشان دهنده این است که مدیران نسبت به کل پاداش پرداختی ۸/۷ درصد پاداش دریافت کردند و در کمینه هیچگونه پاداشی دریافت نمودند. بیشینه اندازه امضای مدیران ۳ و کمینه آن صفر است که همانطور در بخش اندازه‌گیری متغیرها شرح داده شد عدد ۳ شامل بزرگ‌ترین امضا و عدد صفر شامل کوچکترین امضا است.

بیشینه درصد افشای داوطلبانه ۰/۵۲۳ است که نشان می‌دهد بیشترین سطح افشای اختیاری ۰/۵۲۳ نسبت به میزان موارد قابل افشا بوده است و کمینه نیز ۰/۰۵۴۸ است که نشان دهنده آن است که کمترین سطح افشا به میزان ۰/۱۲۱ نسبت به میزان موارد قابل افشا بوده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان	۰/۰۱۴	۰/۰۱۰	۰/۰۸۷	۰/۰۰۰	۰/۰۱۶	
اندازه امضای مدیران	۱/۹۹۶	۲/۰۰۰	۳/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۴۵۵	
درصد افشای داوطلبانه	۰/۲۸۸	۰/۲۸۱	۰/۵۲۳	۰/۱۲۱	۰/۰۸۳۵	
اندازه شرکت	۱۳/۸۱۴	۱۳/۷۰۴	۱۹/۰۰۹	۱۰/۵۰۴	۱/۳۵۴	
سن شرکت	۲/۸۴۷	۲/۰۱۲	۳/۹۷۰	۱/۹۴۵	۰/۳۵۹	
بازده دارایی‌ها	-۰/۱۱۸	۰/۰۸۸	-۰/۷۶۷	-۰/۴۹۸	۰/۱۵۷	
زیان‌دهی	-۰/۱۲۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۲۵	
نوع حسابرس	-۰/۲۶۴	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۹	
اهرم مالی	-۰/۶۸۰	۰/۶۶۰	۰/۹۳۵	۰/۱۰۵	۰/۲۷۸	

### بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

قبل از برآورد الگو باید ایستایی متغیرهای مورد استفاده در الگو بررسی شود. اگر متغیرهای مورد استفاده در برآورد مدل، ناپایا باشند، ممکن است هیچ رابطه منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته باشد. همچنین ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین می‌شود. بنابراین، در صورت پایا نبودن متغیر، باید با تفاضل‌گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق با جدول ۲، در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی، سطح معناداری در آزمون ریشه لوین، لیبن و چو، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد که متغیرها پایا هستند.

جدول ۲. بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

آزمون لوین، لین و چو		متغیرها
سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۰۰۰	-۵/۲۴۸	نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان
۰/۰۰۰	-۴/۸۴۵	اندازه امضای مدیران
۰/۰۰۰	-۹/۰۰۲	درصد افشای داوطلبانه
۰/۰۰۰	-۶/۸۶۹	اندازه شرکت
۰/۰۰۰	-۹/۸۶۷	سن شرکت
۰/۰۰۰	-۵/۴۵۷	بازده دارایی‌ها
۰/۰۰۰	-۶/۱۲۴	زیان‌دهی
۰/۰۰۰	-۵/۹۸۹	نوع حسابرس
۰/۰۰۰	-۸/۰۱۲	اهرم مالی

## آزمون فرضیه‌های پژوهش

## آزمون فرضیه اول

- معیار امضای مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول به شرح جدول ۳ ارائه می‌شود:

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری	آماره VIF
اندازه امضای مدیران	-۷/۳۵۰	۰/۳۴۵	-۲۱/۳۰۶	۰/۰۰۰	۱/۶۸۰
اندازه شرکت	۰/۰۱۴	۰/۰۲۸	۰/۵۱۷	۰/۰۳۴	۱/۱۲۵
سن شرکت	۰/۰۰۴	۰/۱۱۴	۰/۰۳۹	۰/۰۰۸	۱/۰۲۰
بازده دارایی‌ها	۰/۱۰۰	۰/۰۳۷	۲/۷۲۴	۰/۰۰۰	۱/۲۸۰
زیان‌دهی	-۰/۰۳۴	۰/۰۴۹	-۰/۷۰۴	۰/۰۱۸	۱/۳۰۰
نوع حسابرس	۰/۰۳۸	۰/۰۷۷	۰/۴۹۸	۰/۰۳۶	۱/۱۱۰
اهرم مالی	-۰/۲۲۶	۰/۰۶۰	-۳/۷۴۵	۰/۰۴۱	۲/۱۶۰
مقدار ثابت	۰/۰۷۵	۰/۰۴۶	۱/۶۳۰	۰/۰۰۰	-
ضریب تعیین	آماره F	آماره دورین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۵۹۹	۴۴/۴۶۷ (۰/۰۰۰)	۲/۰۳۲	۲۹/۱۶۲ ۰/۰۰۰	۲۱/۸۵۱ ۰/۰۷۴	۲/۱۲۴ (۰/۳۴۵)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معناداری به دست آمده بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نبوده و وجود تفاوت‌های فردی احراز شده است. 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 معناداری،



تفاوت در ضرایب سیستماتیک است. بنابراین استفاده از روش مدل اثرهای تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معناداری محاسبه شده، نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها دارد. همچنین آماره VIF گزارش شده، نشان از عدم وجود هم‌خطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معناداری 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 که توضیح‌دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی، در حدود ۵۹/۹ است. عدم وجود خودهم‌بستگی و استقلال باقی‌مانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۲/۰۳۲) بین ۲/۵ - ۱/۵ است، در نتیجه تأیید می‌شود.

سطح معناداری گزارش شده در جدول ۳، از طریق آماره آزمون برای متغیر اندازه امضای مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است. بنابراین تأثیر معناداری بر سطح افشای اختیاری اطلاعات تأیید می‌شود و منتهی به عدم رد فرضیه اول پژوهش می‌شود. هر چه اندازه امضای مدیران بزرگ‌تر باشد، میزان خودشیفتگی مدیران افزایش یافته و در نهایت سعی می‌کنند اطلاعات را به صورت اختیاری و کنترل شده منتشر کنند و در این پژوهش به این نتیجه دست یافتیم که میزان افشا کاهش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سن شرکت، بازده دارایی‌ها و نوع حسابرس با سطح افشای اختیاری اطلاعات، ارتباط مثبت و معناداری دارند؛ ولی زیان‌دهی و اهرم مالی با سطح افشای اختیاری اطلاعات ارتباطی معکوس و معنادار دارند.

## آزمون فرضیه دوم

- معیار پاداش نقدی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر معناداری دارد.
- نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم به شرح جدول ۴ ارائه می‌شود:

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری	آماره VIF
نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد	-۷/۸۵۶	۰/۳۱۶	-۲۴/۸۷۸	۰/۰۰۰	۱/۰۴۰
اندازه شرکت	۰/۰۰۸	۰/۰۵۶	۰/۱۴۹	۰/۰۲۴	۱/۰۸۰
سن شرکت	۰/۰۴۴	۰/۱۰۷	۰/۴۰۸	۰/۰۰۷	۱/۰۷۰
بازده دارایی‌ها	۰/۰۴۷	۰/۰۳۵	۱/۳۲۲	۰/۰۰۰	۱/۲۹۰
زیان‌دهی	-۰/۰۲۳	۰/۰۴۴	-۰/۵۳۷	۰/۰۰۹	۱/۳۰۰
نوع حسابرس	۰/۰۶۷	۰/۰۷۱	۵/۹۰۱	۰/۰۰۰	۱/۱۳۰
اهرم مالی	-۰/۱۴۹	۰/۰۵۱	-۲/۸۷۶	۰/۰۰۲	۲/۱۹۰
مقدار ثابت	۰/۰۰۹	۰/۰۲۵	۰/۳۴۶	۰/۳۸۵	-
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۷۸۱	۶/۳۹۹۱ (۰/۰۰۰)	۱/۸۳۸۷	۲۸/۰۸۰ (۰/۰۰۰)	۲۳/۸۴۸ (۰/۰۸۰۷)	۱/۱۶۹۴ (۰/۲۳۸۴)

با عنایت به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معناداری به دست آمده، بیانگر این است که مقاطع بررسی شده همگن نبوده و وجود تفاوت‌های فردی احراز شده است. به عبارتی، برای الگوی فرضیه دوم پژوهش، استفاده از روش داده‌های تابلویی مناسب است. همچنین با توجه به نتایج حاصل شده از آزمون هاسمن در خصوص سطح معناداری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است. بنابراین استفاده از روش مدل اثرهای تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معناداری محاسبه شده، نشان از ثابت بودن واریانس پسماندها است. همچنین آماره VIF گزارش شده، نشان از عدم وجود هم‌خطی در تخمین رگرسیون مدل پژوهش است. سطح معناداری 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 که توضیح دهنده‌گی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۷۸/۱ است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقی‌مانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دوربین واتسون محاسبه شده (۱/۸۳۸) بین ۲/۵-۱/۵ است، در نتیجه تأیید می‌شود.

سطح معناداری گزارش شده در جدول ۴، از طریق آماره آزمون برای متغیر نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است، بنابراین تأثیر معنادار بر افشای اختیاری اطلاعات تأیید شده و به عدم رد فرضیه دوم پژوهش منتهی می‌شود. اما هرچه نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان افزایش یابد، سطح افشای اختیاری اطلاعات کاهش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سن شرکت، بازده دارایی‌ها و نوع حسابرس، با افشای اختیاری اطلاعات ارتباطی مثبت و معنادار دارند؛ ولی زیان‌دهی و اهرم مالی ارتباطی معکوس و معنادار با افشای اختیاری اطلاعات برقرار می‌کنند.

در نتایج آزمون فرضیه دوم، جهت سنجش معیار پاداش نقدی مدیران، از نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ مشاهده می‌شود و نتایج آن نیز تحلیل شده است. با توجه به اینکه برای سنجش پاداش نقدی مدیران از ارزش ریالی ثابت پاداش استفاده گردیده است، برای بررسی تکمیلی در خصوص سنجش صحت نتایج، از معیار تغییرات پاداش مدیران استفاده می‌کنیم تا نتایج حاصل شده با هم بررسی و مقایسه گردد. نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم با در نظر گرفتن معیار تغییرات پاداش مدیران در جدول ۵ ارائه شده است.

سطح معناداری گزارش شده در جدول ۵، از طریق آماره آزمون برای متغیر تغییرات پاداش مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است، بنابراین تأثیر معنادار بر افشای اختیاری اطلاعات تأیید می‌شود، از این رو فرضیه دوم رد نمی‌شود.

با توجه به محاسبات حاصل، خروجی ارائه شده در جدول‌های ۴ و ۵، نشانگر تشابه نتایج بر اساس دو متغیر نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و تغییرات پاداش مدیران است و نتایج هر دو متغیر، گویای تأثیر منفی و معنادار معیار پاداش نقدی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها است. در نتیجه، در صورت استفاده از هر یک از این متغیرها، نتایج مشابه و یکسانی به دست می‌آید.

جدول ۵. نتایج حاصل از بررسی تکمیلی فرضیه دوم پژوهش

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معناداری
تغییرات پاداش مدیران	-۰/۰۵۳۳	۰/۰۱۳۹	-۳/۸۴	۰/۰۰۵
اندازه شرکت	۰/۴۱۲	۰/۱۴۶	۲/۸۲	۰/۰۳۹
سن شرکت	۰/۴۶۱	۰/۱۲۴	۳/۷۱	۰/۰۰۰
بازده دارایی‌ها	-۰/۵۲۷	۰/۲۶۰	۲/۰۳	۰/۰۱۵
زیان‌دهی	-۰/۰۶۴۰	۰/۰۱۵۳	-۴/۱۸	۰/۰۰۰
نوع حسابرس	۰/۸۹۲	۰/۳۴۳	۲/۵۹	۰/۰۰۰
اهرم مالی	-۰/۸۷۰	۰/۳۸۷	-۲/۲۴	۰/۰۲۴
مقدار ثابت	۰/۷۷۵	۱/۷۸۰	۰/۴۴	۰/۵۱۸
ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن
۰/۶۳۵	۵/۹۹۶۸ (۰/۰۰۰)	۱/۹۵۸۶	۳۱/۱۴۲ (۰/۰۰۰)	۲۸/۱۴۲ (۰/۰۹۳۵)

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ 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 بدست‌آمده دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تأثیر معناداری بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها دارند به طوری که در فرضیه‌های پژوهش، نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان و اندازه امضای مدیران تأثیر منفی و معناداری بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها دارند.

در راستای آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌توان چنین اظهار داشت که خصوصیات شخصیتی مدیران خودشیفته در مقایسه با دیگر مدیران، آنان 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. 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 محرمانه از عقل خویش دارند و اطلاعات را در زمان ارتباط با سهام‌داران در مورد عملکرد شرکت به طور طبیعی نادیده می‌گیرند. افزون بر این، مدیران خودشیفته ممکن است آگاهانه، اطلاعات مورد نیاز جهت متقاعد کردن سرمایه‌گذاران پروژه‌ها را دستکاری و تحریف نمایند. به این ترتیب، بروز این پدیده در بین مدیران باعث خواهد شد تا با استفاده از روش‌های مختلف سعی در کاهش افشای اطلاعات اختیاری به سرمایه‌گذاران و سایر سهام‌داران داشته باشند. کاهش افشای اختیاری منجر به مدیریت اطلاعات قابل افشا توسط مدیران می‌شود و موجب می‌شود اطلاعاتی که موجب افزایش خوش‌بینی سرمایه‌گذاران شود را افشا و از افشای سایر اطلاعات خودداری نمایند که در نهایت موجب می‌شود اعتماد سهام‌داران به مدیران شرکت افزایش یابد. این اعتماد و خوش‌بینی در کوتاه‌مدت ممکن

است منجر به افزایش قیمت سهام شرکت به بالاتر از میزان واقعی گردد و به اصلاح قیمت سهام شرکت دچار پدیده حباب قیمتی می‌شود. اما در میان مدت و بلندمدت، بعد از مشاهده نتایج عملکرد مدیران خودشیفته، نتایج واقعی منعکس و با انباشته شدن این اطلاعات؛ دیگر این مدیران قادر به کنترل عملیات شرکت نخواهند بود که در نهایت سقوط قیمت سهام با توجه به تجدیدنظر ناگهانی و منفی در انتظارات سرمایه‌گذاران اتفاق خواهد افتاد. از این‌رو، مطابق با مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط، نتایج فرضیه‌های پژوهش همسو با نتایج مارکز، زبدی و ژو (۲۰۱۸)، هام، سیرت و وانگ (۲۰۱۷)، پترنکو، آیمی، ریدج و هیل (۲۰۱۶) و اولسن و همکاران (۲۰۱۴) است.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر به پژوهشگران در جهت ارتقای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود:

(الف) بررسی سایر سویه‌های رفتاری از جمله بیش‌اعتمادی مدیران، خوش‌بینی مدیران و کوتاه‌بینی بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها به‌طور مقایسه‌ای با خودشیفتگی مدیران.

(ب) بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرس و کیفیت حسابرسی. با توجه به اینکه خودشیفتگی مدیران، موجب کاهش افشای اطلاعات می‌شود، سطح ریسک حسابرسی برای کاهش خطر عدم کشف افزایش می‌یابد که موجب می‌شود حسابرسان در مبلغ مدنظر جهت تعیین حق‌الزحمه و کیفیت حسابرسی تجدیدنظر نمایند.

مهم‌ترین محدودیت‌هایی که در سطح کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در پژوهش حاضر با آن برخورد شد به این شرح است: (الف) عدم دسترسی به عکس پرسنلی تمامی مدیران شاغل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، به منظور سنجش شاخص تستوسترون مدیران؛

(ب) نبود اطلاعات کافی در رابطه با میزان پاداش غیرنقدی اختصاص داده شده به مدیران شاغل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران؛

(ج) عدم وجود تعریف واحد، منسجم و قابل اتکا از افشای اختیاری اطلاعات، موجب می‌شود که استخراج اطلاعات تحت تأثیر قرار گیرد.

## منابع

- بذرافشان، وجیهه؛ بذرافشان، آمنه؛ صالحی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت گزارشگری مالی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵۲۵ (۴)، ۴۵۷-۴۷۸.
- حسینی، علی؛ بحیرایی، افسانه (۱۳۹۸). تأثیر ارتباطات سیاسی بر افشای داوطلبانه در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه علمی - مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۶ (۶۲)، ۱۵۱-۱۷۵.
- خلد شرفی، صبریه (۱۳۹۴). *بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای مناقفانه با نقش میانجی رفتار ماکیاویل‌گری مدیران در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام.
- خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ روستا، منوچهر (۱۳۹۷). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیران در تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۳۹ (۳۹)، ۵۷-۷۴.

- خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ گرامی شیرازی، فرزاد (۱۳۹۵). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی. *مجله پیشرفت های حسابداری دانشگاه شیراز*، ۸ (۲)، ۱۲۳-۱۴۹.
- خواجوی، شکرالله؛ رحمانی، محسن (۱۳۹۷). بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه دانش مالی تحلیل اوراق بهادار*، ۱۱ (۳۷)، ۱-۱۵.
- فخاری، حسین؛ محمدی، جواد (۱۳۹۷). تأثیر تمرکز سازمانی بر افشای اجباری و اختیاری اطلاعات. *نشریه پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۷ (۱۲)، ۹۱-۱۱۰.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴). معرفی الگوی توسعه توانایی های مدیریتی مورد نیاز مدیران. *فصلنامه دانش مدیریت*، ۱۸ (۱)، ۷۳-۹۲.
- فیضی، طاهره؛ خیراندیش، مهدی؛ لطیفی جلیسه، سلیمه (۱۳۹۸). پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۸ (۲)، ۱۷۱-۱۸۸.
- قلی پور، آرین؛ خنیفر، حسین؛ فاخری کوزه کنان، سمیرا (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتنی سازمان ها. *فرهنگ مدیریت*، ۱۸ (۱)، ۷۹-۹۳.
- کاشانی پور، محمد؛ رحمانی، علی؛ پارچینی پارچین، سیدمهدی (۱۳۸۸). رابطه بین افشای اختیاری و مدیران غیر موظف. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۱۶ (۵۷)، ۸۵-۱۰۰.
- مران جوری، مهدی؛ علی خانی، رضیه (۱۳۹۹). نقش تعدیل کنندگی خودشیفتگی مدیران بر رابطه بین عدم اطمینان محیطی و افشای مسئولیت های اجتماعی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۹ (۳۵)، ۲۶۳-۲۷۲.
- ناظمی، امین؛ نصیری، طاهره (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان افشای اطلاعات و هزینه سرمایه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *نشریه پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۳ (۴)، ۹۷-۱۱۸.
- ناظمی، امین؛ ممتازیان، علیرضا؛ بهپور، سجاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه متقابل بین کیفیت افشای اطلاعات مالی و بازده سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از سیستم معادلات همزمان. *مجله پیشرفت های حسابداری*، ۷ (۲)، ۲۱۹-۲۴۴.
- نمازی، محمد؛ دهقانی سعدی، علی اصغر؛ قوهستانی، سمانه (۱۳۹۶). خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت ها. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۶ (۲۲)، ۳۷-۵۲.
- نوبین نام، غلام عباس؛ شکرکن، حسین؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و سبک های رهبری مدیران. *علوم تربیتی و روان شناسی*، ۸ (۳ و ۴)، ۸۷-۱۰۶.

## References

- Amernic, J. H. and Craig, R. J. (2010). Accounting as a Facilitator of Extreme Narcissism, *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93.

- Bazrafshan, V., Bazrafshan, A., and Salehi, M. (2018). Investigating the Influence of Managers' Narcissism on Financial Reporting Quality. *Accounting and Auditing Review*, 25(4), 457-478. (in Persian)
- Beattie, V., Brown, S., Ewers, D., John, B., Manson, S., Thomas, D., Turner, M. (1994). Extraordinary items and income smoothing: a positive accounting approach. *Journal of Business Finance and Accounting*, 21 (6), 791–811.
- Berle, A. A., & Means, C. (1932). *The modern corporation and private property*. New York: Macmillan.
- Bushman, B. J. and 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.
- Bushman, R.M., Smith, A.J. (2001), Financial Accounting Information and corporate governance. *Journal of Accounting Economics* 31, 237-333.
- Campbell, W. K., and 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.
- Chatterjee, A. and 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. and 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.
- Desai, H., Rajgopal, S., & Venkatachalam, M. (2004). Value-glamour and accruals mispricing: One anomaly or two? *The Accounting Review*, 79(2), 355–385.
- Dikolli, S. S., Mayew, W. J., and Steffen, T. D. (2012). *Honoring One's Word: CEO Integrity and Accruals Quality*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract>.
- Dillon, K.M. (1988). Narcissism and embellishments of signature. *Psychological Reports*, 62(1), 152-154.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14 (1), 57–74.
- Faizi, T., Khairandish, M. and Latifi Jaliseh, S. (2019). Antecedents and consequences of individual, organizational and managerial narcissism of managers Application of documentary analysis and Shannon entropy. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(2), 171-188. (in Persian)
- Fakhari, H. and Mohammadi, J., (2018). The effect of organizational focus on mandatory and optional disclosure of information. *Applied Research in Financial Reporting*, 7(12), 91-110. (in Persian)

- Farahi Buzanjani, B. (2005). Introducing the development model of managerial skills required by managers (administrative system of the country). *Management knowledge*, 18(1), 73-92. (in Persian)
- Foster, J. D., Reidy, D. E., Misra, T. A. and Goff, J. S. (2011). Narcissism and Stock Market Investing: Correlates and Consequences of Cocksure Investing. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 816-821.
- Gholipour, A., Khanifar, H. and Fakheri Koozekanan, S. (2009). The effects of managers' narcissism on organizational turmoil. *Management Culture*, 6(18), 79-93. (in Persian)
- Ham, C., Seybert, N., Wang, S. (2017). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Working Paper*.
- Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2012). Information disclosure and corporate governance. *Journal of Finance*, 67 (1), 195-234.
- Hoseini, S.A. and Bahiraei, A. (2019). The Impact of Political Communications on Voluntary Disclosure in Tehran Stock Exchange. *Empirical studies of financial accounting*, 16(62), 151-175. (in Persian)
- Jorgenson, D.O. (1977). Signature size and dominance: A brief note. *Journal of Psychology*, 97(2), 269-270.
- Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. M. (2015). CEO Narcissism, Accounting Quality, and External Audit Fees, *Working Paper*. <http://ssrn.com/abstract=2605172>.
- Kashanipoor, M., Rahmani, A., and Parchini Parchin, S.M. (2009), The Relationship Between Voluntary Disclosure and Outside Directors. *Accounting and Auditing Review*, 16(57), 85-100. (in Persian)
- Kettle, K.L., & Haubl, G. (2011). The signature effect: Signing influences consumption related behavior by priming self-identity. *Journal of Consumer Research*, 38(3), 474-489.
- Khajavi, S. and Rahmani, M. (2018). Investigating the effect of managers' narcissism on the risk of falling stock prices: Evidence from the Tehran Stock Exchange. *Quarterly Journal of Financial Knowledge of Securities Analysis*, 11(37), 1-15. (in Persian)
- Khajavi, S., Dehghani Saadi, A.A., and Gerami Shirazi, F. (2017). CEO narcissism impacts on earnings management and financial performance. *Journal of Accounting Advances (J.A.A)*, 8(2), 123-149. (in Persian)
- Khajavi, S., Dehghani Saadi, A.A., and Roosta, M. (2018). Investigation the Moderating Role of CEO Narcissism on Explaining the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance of Listed Companies of Tehran Stock Exchange. *Accounting & Auditing Studies*, 39, 57-74. (in Persian)
- Khoid Sharafi, S. (2015). *Examining the Relationship between Managers' Narcissism and Hypocrisy Behaviors with the Moderator Role of Managers' Machiavellian Behavior in Governmental Organizations of Kermanshah City*. M.Sc. Thesis in Human Resources Management, Ilam University. (in Persian)

- Kontesa, M., Brahmana, R. and Tong, A.H.H. (2020). Narcissistic CEOs and their earnings management, *Journal of Management and Governance*, 25, 223-249. Available in: <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09506-0>.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2001). *Organization Behavior*. McGraw Hill, Comportamiento Organizacional, New York.
- Leary, M. T., & Roberts, M. R. (2008). The Pecking order, debt capacity, and information asymmetry. *Working Paper*, Cornell University.
- Lee, S.Y., Gregg, A.P., & Park, S.H. (2013). Narcissistic consumers prefer products that positively distinguish them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(2), 335-352.
- Lundholm, R., & Van Winkle, M. (2006). Motives for disclosure and non-disclosure: a framework and review of the evidence. *Accounting and Business Research*, 36 (1), 43-48.
- Madhani, P. (2009). Role of Disclosure and Transparency in Financial Reporting. *The accounting world*, 7 (6), 63-66.
- Maranjory, M., and Alikhani, R. (2020). The moderating role of manager's narcissism on the relationship between environmental uncertainty and CSR. *Management knowledge and auditing accounting*, 9(35), 263-272. (in Persian)
- Marquez-Illescas, G., Zebedee A., Zhou, L. (2018). Hear Me Write: Does CEO Narcissism Affect Disclosure? *Journal of Business Ethics*. Available in: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3796-3>
- Namazi, M., Dehghani Saadi, A.A. and Qohestani, S. (2017). The narcissism of managers and the business strategy of companies. *Knowledge of Accounting and Management Auditing*, 6(22), 37-52. (in Persian)
- Nazemi, A. and Nasiri, T. (2014). Study of the relationship between information disclosure and capital expenditure of companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Journal of Applied Research in Financial Reporting*, 3(4), 97- 118. (in Persian)
- Nazemi, A., Mumtazian, A. R. and Behpour, S. (2015). Investigating the relationship between the quality of financial information disclosure and stock returns of companies listed on the Tehran Stock Exchange using the system of simultaneous equations, *Journal of Accounting Advances*, 7(2), 219- 244. (in Persian)
- Novin Nam, Gh., Shakerkan, H. and Mehrabizadeh Honarmand, M. (2002). Investigating the relationship between personality traits and leadership styles of managers. *Educational Sciences and Psychology*, 8(3 &4), 87-106. (in Persian)
- Olsen, K. J. and Stekelberg, J.M. (2016). CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering, *Journal of the American Taxation Association*, 38 (1), 1-22.
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K. and Young, S.M. (2014). CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26, 243-267.



- Papps, B. P. and 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.
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J. and Hill, A. (2016). Corporate Social Responsibility or CEO Narcissism? CSR Motivations and Organizational Performance. *Strategic Management Journal*, 37 (2), 262–279.
- 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.
- Rijsenbilt, A. and Commandeur, H. (2013). Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud. *Journal of Business Ethics*, 117(2), 413-429.
- Scherand, C.M., and Zechman, S.L. (2011). Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting. *Journal of Accounting and Economics*, 53, 311–329.
- Shu, L.L., Mazar, N., Gino, F., Ariely, D., Bazerman, M.H. (2012). Signing at the beginning makes ethics salient and decreases dishonest self-reports in comparison to signing at the end. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(38), 15197-15200.
- Snyder, C.R., & Fromkin, H. L. (1977). Abnormality as a positive characteristic: The development and validation of a scale measuring need for uniqueness. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(5), 518-527.
- Tamborski, M., Brown, R.P., & Chowning, K. (2012). Self-serving bias or simply serving the self? Evidence for a dimensional approach to narcissism. *Journal of Personality and Individual Differences*, 52(8), 942-946.
- Wallace, H. M. and Baumeister, R. F. (2002). The Performance of Narcissists Rises and fall 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. *Accounting Review*, 131–156.
- Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.