

## Research Paper

# The relationship between managers' narcissism and company value added and managers' compensation

Nazanin Kadkhoda<sup>1</sup> Ameneh Bazrafshan<sup>\*2</sup> <sup>1</sup> Master of Accounting Student, Imam Reza International University, Mashhad, Iran<sup>2</sup> Associate Professor, Imam Reza International University, Mashhad, Iran[10.22080/shrm.2025.5879](https://doi.org/10.22080/shrm.2025.5879)**Received:**

May 19, 2025

**Accepted:**

September 8, 2025

**Available online:**

February 7, 2026

## Abstract

**Introduction:** According to theoretical and empirical research, the characteristic of narcissism is associated with behavioral characteristics such as selfishness, constant need for attention and admiration from others, unreasonable expectations from others, abusing others to achieve one's desires, disregard for others' feelings, dominance over decision-making processes and unwillingness to receive feedback from others, arrogant behavior, and excessive reward seeking. These characteristics can affect the performance and added value of the company. **Objective:** The purpose of the present study is to examine the relationship between managers' narcissism with the added value of the company and managers' rewards. **Method:** This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of research method. The statistical population of this study is companies listed on the Tehran Stock Exchange in the period 2016-2023. The Codal site and Rahavard Novin software were used to collect the required data and information. **Findings:** The results of a study of 134 companies listed on the Tehran Stock Exchange using multivariate regression show that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and value added. The findings also indicate that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and some components of value added such as employee salary costs, interest costs and depreciation costs. However, no significant relationship was observed between managers' narcissism and a number of other components of value added including retained earnings, dividends and income tax. In addition, the results show that there is a direct and significant relationship between managers' narcissism and their compensation. **Conclusion:** The results of this study can be of great help to decision makers in selecting managers and designing development strategies.

**Keywords:**

Managers' narcissism, Managers' compensation, Value added, Operating expenses, Dividends, Taxes

**\*Corresponding Author:** Ameneh Bazrafshan**Address:** Imam Reza International University, Mashhad, Iran**Email:** [bazrafshan@imamreza.ac.ir](mailto:bazrafshan@imamreza.ac.ir)

## Extended Abstract

### 1. Introduction

According to theoretical and empirical research, the characteristic of narcissism is associated with behavioral characteristics such as selfishness, constant need for attention and admiration from others, unreasonable expectations from others, abusing others to achieve one's desires, disregard for others' feelings, dominance over decision-making processes and unwillingness to receive feedback from others, arrogant behavior, and excessive reward seeking. These characteristics can affect the performance and added value of the company. The purpose of this study is to investigate the relationship between managers' narcissism and the added value of the company, as well as the rewards managers receive.

### 2. Case study

The statistical population of the research is the companies listed on the Tehran Stock Exchange for the period 2016 to 2023 that meet the following conditions: The companies are not part of holdings, investments, financial intermediation, banks, or leasing; Their fiscal year ends at the end of Esfand and there is no change in fiscal year between the fiscal years 2016 to 2023; There is no trading break of more than 6 months between the years 2016 to 2023. Considering these conditions, 134 companies were selected as a sample.

### 3. Materials and Methods

This study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of research method. The Codal site and Rahavard Novin software were used to collect the required data and information.

### 4. Discussion and Results

The results of a study on 134 companies listed on the Tehran Stock Exchange, using multivariate regression, show an inverse and significant relationship between managers' narcissism and value added. The findings also indicate that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and some components of value added, such as employee salary costs, interest costs, and depreciation costs. However, no significant relationship was observed between managers' narcissism and a number of other components

of value added, including retained earnings, dividends, and income tax. In addition, the results show that there is a direct and significant relationship between managers' narcissism and their compensation.

### 5. Conclusion

The results of the study show that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and added value. This means that the more narcissistic managers are, the less added value is created. These results could be attributed to narcissistic managers' excessive focus on personal interests and insufficient attention to improving the organization's performance. The findings also show that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and employee salary and wage costs. These results suggest that narcissistic managers are less likely to offer high salaries. This could be due to the desire to preserve financial resources for themselves, and it is often observed that most narcissistic managers prioritize their own interests over the welfare of others. Paying lower wages to employees allows them to maintain a sense of control and power while strengthening their financial security and benefits. The results also show that there is an inverse and significant relationship between managers' narcissism and interest costs. This could be due to the conservative financial decisions of narcissistic managers, who often seek to maintain control and minimize their dependence on external sources. Consequently, they tend to prefer financing through equity issuance rather than debt and borrowing. This preference reduces interest costs, enabling them to maintain a greater degree of independence in their decision-making process. In addition, the preference for equity financing among narcissistic managers could also be due to their desire to avoid accountability. They want to maintain their independence and reduce external oversight. Regarding the relationship between managers' narcissism and depreciation expense, the findings indicate a significant and inverse correlation between these two variables. This result may be due to narcissistic managers often seeking to present a favorable financial picture of the company's performance to enhance their reputation. Therefore, narcissistic managers may report higher profits by reducing depreciation expenses and creating

an impression of superior financial management, which increases their self-confidence. Furthermore, there was no evidence of a significant relationship between managers' narcissism and taxes, dividends, and retained earnings. Finally, the results show that there is a positive and significant

relationship between managers' narcissism and managers' compensation. This means that narcissistic managers are more likely to receive compensation because narcissistic managers generally believe that they deserve more compensation due to their abilities.

علمی

## بررسی رابطه خودشیفتگی مدیران با ارزش افزوده شرکت و پاداش مدیران

نازنین کدخدا<sup>۱</sup> ID، آمنه بذرافشان<sup>۲</sup> ID

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه بین المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران  
<sup>۲</sup> دکترای حسابداری، دانشیار دانشگاه بین المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران



10.22080/shrm.2025.5879

### چکیده

مقدمه: طبق تحقیقات نظری و تجربی، ویژگی خودشیفتگی با شاخصه‌های رفتاری نظیر خودخواهی، نیاز دائم به توجه و تحسین دیگران، توقعات غیر منطقی از دیگران، سوء استفاده از دیگران برای رسیدن به خواسته‌های خود، عدم توجه به احساسات دیگران، تسلط بر فرآیندهای تصمیم‌گیری و عدم تمایل به دریافت بازخورد از سوی دیگران، رفتار متکبرانه و پاداش‌طلبی افراطی همراه است. این شاخصه‌ها می‌تواند بر عملکرد و ارزش افزوده شرکت تأثیرگذار باشد. هدف: از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران با ارزش افزوده شرکت و پاداش مدیران است. روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش پژوهش، توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۲ می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز از سایت کدال و نرم افزار رهاورد نوین استفاده شده است. یافته‌ها: نتایج حاصل از بررسی ۱۳۴ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و با بهره‌گیری از رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد که بین خودشیفتگی مدیران و ارزش افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که رابطه معکوس و معناداری بین خودشیفتگی مدیران و برخی از اجزای ارزش افزوده نظیر هزینه حقوق کارکنان، هزینه بهره و هزینه استهلاک وجود دارد. با این حال ارتباط معناداری بین خودشیفتگی مدیران با تعدادی دیگر از اجزای ارزش افزوده شامل سود انباشته، سود تقسیمی و مالیات بر درآمد مشاهده نشد. به علاوه نتایج نشان می‌دهد بین خودشیفتگی مدیران و پاداش آن‌ها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق می‌تواند به تصمیم‌گیران در انتخاب مدیران و طراحی استراتژی‌های توسعه کمک شایانی کند.

تاریخ دریافت:

۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۱۷ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۱۸ بهمن ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

خودشیفتگی مدیران؛ پاداش مدیران؛  
ارزش افزوده؛ هزینه‌های عملیاتی؛  
سود تقسیمی؛ مالیات

\* نویسنده مسئول: آمنه بذرافشان

آدرس: دانشگاه بین المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران.

ایمیل: [bazrafshan@imamreza.ac.ir](mailto:bazrafshan@imamreza.ac.ir)

## ۱ مقدمه

خودشیفته به دلیل داشتن ویژگی حق به جانب بودن، تمام منافع شرکت را از آن خود می‌دانند و تمایلی به سهیم کردن سایرین نظیر سهامداران، اعتباردهندگان، کارکنان و ... در این منافع ندارند. آن‌ها ارزش ایجاد شده در شرکت را در قالب پاداش‌های بالا برای خود احتکار می‌کنند حتی اگر این امر به ضرر دیگران باشد. این در حالی است که هدف اقتصادی و اجتماعی هر سازمانی، ایجاد و توزیع ثروت و ارزش برای تمام ذی‌نفعان است، بدون اینکه یک گروه بر گروه دیگر برتری داده شود (Clarkson, 1995).

این در حالی است که در مقابل، طبق برخی پژوهش‌های نظری و تجربی، عنوان می‌شود که خودشیفتگی مدیر می‌تواند آثار مثبتی نیز بر عملکرد شرکت داشته باشد، هرچند که این آثار معمولاً با خطراتی همراه است. به‌عنوان مثال، مدیران خودشیفته معمولاً ریسک‌پذیرتر هستند و ممکن است به تصمیمات جسورانه‌تری دست بزنند که می‌تواند به فرصت‌های جدید تجاری و نوآوری منجر شود. این‌گونه مدیران معمولاً دارای اعتمادبهنفس بالا هستند که می‌تواند به تیم و کارکنان انگیزه داده و آن‌ها را ترغیب به عملکرد بهتر کنند. همچنین خودشیفتگی ممکن است با ویژگی‌های رهبری قوی همراه باشد که می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی معتبر و الهام‌بخش کمک کند. به‌طور کلی، مدیران خودشیفته معمولاً تمایل دارند که نتایج خوبی را برای خود و شرکت به دست آورند؛ زیرا این مدیران معمولاً به داشتن یک تصویر عمومی قوی اهمیت می‌دهند و این انگیزه می‌تواند به بهبود عملکرد کلی شرکت منجر شود (Aabo, et al. 2024 Gao, et al. 2024).

با عنایت به توضیحات بالا مبنی بر آنکه خودشیفتگی می‌تواند آثار منفی و مثبتی بر مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی داشته باشد، به نظر می‌رسد بررسی تأثیر خودشیفتگی بر متغیر ارزش افزوده شرکت (نسبت به سایر متغیرهای دیگری که زیربنای ارزش افزوده را ایجاد می‌کنند) و نیز پاداش مدیریت (به‌عنوان نمادی از مجموعه عوامل قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده برای افراد برون سازمانی) بتواند جمع‌بندی مناسب‌تری در خصوص "برآیند" پیامدهای خودشیفتگی فراهم آورد. به‌علاوه، دو متغیر ارزش افزوده شرکت و پاداش مدیریت در زمره معیارهای مهم مرتبط با عملکرد مدیریت محسوب می‌شود.

از این‌رو، هدف تحقیق حاضر این است که به لحاظ تجربی، بررسی شود که

۱. آیا خودشیفتگی مدیران رابطه معنی‌داری با ارزش افزوده شرکت دارد؟
۲. آیا خودشیفتگی مدیران رابطه معنی‌داری با پاداش مدیریت دارد؟

## ۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طبق تئوری سهامداران، هدف اقتصادی و اجتماعی هر شرکتی ایجاد و توزیع ثروت و ارزش بین همه گروه‌های ذی‌نفع است بدون اینکه یک گروه بر گروه دیگر ارجحیت داده شود (Clarkson, 1995). با این حال چنین توزیعی یک موضوع

پیچیدگی رو به رشد جوامع، پیشرفت تکنولوژی و به تبع آن، افزایش نیازمندی‌ها و توسعه سازمان‌ها و شرکت‌ها، موجب شده است که سازمان‌ها از مدیران کارآمد در اداره امور خود استفاده کنند؛ چراکه عملکرد مناسب مدیران موجب بقا و رشد سازمان‌ها می‌شود. منابع انسانی و به‌طور خاص مدیریت، عامل حیاتی در بهبود عملکرد مالی و سازمانی هستند (مهدی پور پیچا و همکاران، ۱۴۰۰). به اعتقاد صاحب‌نظران، تصمیم‌گیری جوهره مدیریت است و موفقیت و شکست سازمان‌ها در گرو تصمیمات مدیریت می‌باشد (احمدی نیا و ربیعی منجین، ۱۴۰۲). این در حالی است که گرفتن تصمیمات صحیح از سوی مدیران، می‌تواند تابع ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی آن‌ها باشد. یکی از این عوامل، پدیده خودشیفتگی در مدیران است.

از منظر تئوریک، در علم روان‌شناسی، خودشیفتگی یک اختلال شخصیتی محسوب می‌شود که پیامدهایی نظیر بیش از حد حق برای خود قائل شدن، عدم توجه به نظرات دیگران، تمایل به استفاده از افراد در جهت منافع شخصی، تسلط بر فرآیندهای تصمیم‌گیری، خودپسندی، فریبکاری و پاداش‌طلبی افراطی را به همراه دارد (Neveckia, et al., 2011, Tamborski, et al., 2012). بنابراین وجود افراد خودشیفته در سازمان به دلیل حاکم‌بودن رابطه سلطه و آزار دیگران و نیز به این دلیل که تصمیم‌گیری‌ها در چنین سازمانی مبتنی بر هیجان می‌باشد فعالیت و عملکرد سازمان با اختلال همراه خواهد شد. این مشکل زمانی دو چندان می‌شود که خود مدیران نیز دارای ویژگی خودشیفتگی باشند.

از منظر تجربی، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که مدیران خودشیفته از سازمان به‌عنوان ابزاری در جهت افزایش منافع شخصی بهره می‌برند. بنابراین، چنین سازمان‌هایی عملکرد ضعیفی دارند (Conger, 2002, Chatterjee & Hambrick, 2007, Olsen, et al. 2014, Olsen & Stekelberg, 2016). مدیران خودشیفته در مورد دستاوردها و توانمندی‌های خود اغراق نموده و تمایل به انجام اقداماتی بزرگ و نمایان کردن فعالیت‌های خود دارند که این امر بر ارزش سازمان تأثیر می‌گذارد. در این سازمان‌ها، مواردی نظیر فعالیت‌های تجاری پرخطر و عدم رعایت قوانین و مقررات زیاد به چشم می‌خورد (Johnson, et al. 2013, Olsen, et al. 2014, Olsen & Stekelberg, 2016). مدیران خودشیفته معمولاً به سمت اقدامات و تصمیمات جسورانه و پرریسک سوق پیدا می‌کنند که این امر می‌تواند در بلندمدت کاهش عملکرد و ارزش شرکت را به همراه داشته باشد (Chatterjee & Hambrick, 2007). به‌علاوه مدیران خودشیفته ممکن است به منظور دستیابی به بهترین عملکرد، تمایل بیشتری به انجام فعالیت‌های متقلبانه نشان دهند (Rijsenbilt and Gemander, 2013). این فعالیت‌ها می‌تواند به‌عنوان یک مکانیزم برای جلب توجه و تحسین استفاده شود و به این ترتیب خودشیفتگی در میان مدیران تقویت شود (Amernic & Craig, 2010, Rijsenbilt and Gemander, 2013, Olsen, et al. 2014). مدیران

پاداش‌های مالی در کوتاه‌مدت منجر می‌شود، حتی اگر این تصمیمات برای رشد بلندمدت شرکت زیان‌آور باشد. این عوامل می‌توانند باعث شوند که خودشیفتگی مدیران بر سیاست‌های پاداش سازمان تأثیر بگذارد (Maske, et al. 2023).

با توجه به مطالب مذکور، انتظار می‌رود بین خودشیفتگی مدیران و ارزش افزوده که معیاری از عملکرد شرکت است رابطه معکوس و معناداری وجود داشته باشد. به علاوه انتظار می‌رود بین خودشیفتگی مدیران و اجزای ارزش افزوده شامل هزینه حقوق و دستمزد کارکنان، هزینه بهره، مالیات بر درآمد، سود تقسیمی، سود انباشته و استهلاک رابطه معکوس و معناداری وجود داشته باشد؛ چراکه مدیران خودشیفته به دلیل داشتن ویژگی حق به جانب بودن، تمام منافع شرکت را از آن خود می‌دانند و تمایلی به سهم کردن سایرین نظیر سهامداران، اعتباردهندگان، کارکنان و ... در این منافع ندارند. به این ترتیب در شرکت‌هایی که مدیران آن خودشیفته هستند میزان پرداختی به کارکنان (هزینه حقوق و دستمزد کارکنان)، میزان پرداختی به اعتباردهندگان (هزینه بهره)، میزان پرداختی به دولت (مالیات بر درآمد)، میزان پرداختی به سهامداران (سود تقسیمی و سود انباشته) کمتر است (Alves & Guedes, 2022).

**لی و کیم (۲۰۲۴)** در پژوهشی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیر عامل بر عملکرد شرکت پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران می‌تواند به بهبود عملکرد کوتاه‌مدت شرکت منجر شود، اما در بلندمدت ممکن است کاهش رضایت کارکنان و افزایش ریسک مالی را به دنبال داشته باشد. **دونو و اسمیت (۲۰۲۳)** در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ارزش شرکت پرداختند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران می‌تواند به افزایش ارزش شرکت منجر شود، اما این اثر به شرایط بازار و صنعت بستگی دارد. **رزاک و همکاران (۲۰۲۰)** به بررسی نقش خودشیفتگی مدیران در ایجاد ارزش شرکت پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که خودشیفتگی مدیران تأثیر منفی بر ارزش شرکت دارد؛ بدین معنی که با افزایش میزان خودشیفتگی مدیران سطح ارزش شرکت کاهش می‌یابد. **هام و همکاران (۲۰۱۸)** مشاهده کردند که خودشیفتگی مدیران عامل، با مدیریت سود بیشتر، کاهش شناخت زیان‌های واقعی، ضعف در کنترل‌های داخلی و احتمال بالای تجدید ارائه گزارش‌های مالی مرتبط است. **هام و همکاران (۲۰۱۸)** در تحقیقی دریافته‌اند که افراد با امضای بزرگتر، خودشیفته‌تر هستند و بیشتر تمایل دارند با زیر پا گذاشتن حقوق دیگران، مزایای بیشتری کسب کنند. **چارلز و همکاران (۲۰۱۷)** با بهره‌گیری از یک محیط آزمایشگاهی به بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و گزارش‌گری متقابل پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبتی بین خودشیفتگی و میزان گزارش‌گری متقابل وجود دارد. **ریچیسلیت و کمندز (۲۰۱۳)** در تحقیقی به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر عملکرد شرکت پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند مدیران ارشد خودشیفته برای کسب تسهیل و ستایش، اقدامات چالش‌برانگیز یا جسورانه انجام می‌دهند و تمایل بیشتری برای انجام فعالیت‌های فریبکارانه دارند. **ایفاه و همکاران (۲۰۲۴)** در بررسی ۸۱ شرکت پذیرفته

انتخابی در هر شرکت بوده و به هیأت مدیره شرکت بستگی دارد. هیأت مدیره مسئولیت قانونی و حق توزیع ثروت بین ذی‌نفعان مختلف را دارد. در این میان ویژگی‌های روان‌شناختی مدیران نظیر خودشیفتگی آن‌ها می‌تواند بر عملکرد و ارزش افزوده شرکت و حتی توزیع ارزش افزوده بین گروه‌های مختلف ذی‌نفع تأثیرگذار باشد.

خودشیفتگی می‌تواند به چندین شکل بر ارزش افزوده اثر بگذارد. افراد خودشیفته تمایل دارند بیشتر به خودشان و کمتر به نیازهای تیم توجه می‌کنند. آن‌ها ممکن است تصمیماتی بگیرند که به نفع خودشان باشد هرچند که این تصمیمات ممکن است منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری شرکت شود. این افراد موجب فرسایش روحیه کارکنان و کاهش نوآوری می‌شوند. مدیران خودشیفته به دلیل تمایلات درونی کنترل‌نشده، قادر به تصمیم‌گیری آزادانه و برنامه‌ریزی مؤثر برای آینده سازمان نیستند. این افراد به دلیل کمبود اعتمادبه‌نفس، بیشتر به دنبال اهداف شخصی و ارضای نیازهای نفسانی خود هستند که باعث می‌شود هدف اصلی سازمان نادیده گرفته شود. مدیران خودشیفته در دنیای خیالی خود غرق شده و مسائل را از دریچه خیالات خود تحلیل می‌کنند. این افراد ادعا می‌کنند که بیشترین شناخت را از محیط سازمان دارند، اما در واقعیت این‌گونه نیست. آن‌ها وقتی با شکست مواجه می‌شوند، عمق مشکل را درک نمی‌کنند و نمی‌دانند چگونه با آن برخورد کنند که این امر منجر به عدم درک نیازهای سازمان و درنهایت شکست و فروپاشی می‌شود. مدیران خودشیفته به دلیل میل به تجملات، سازمان را مجبور به تحمل هزینه‌های غیرضروری می‌کنند. این هزینه‌ها به‌ظاهر برای پیشرفت سازمان است، اما درواقع برای خودنمایی و فخرفروشی مدیر صرف می‌شود و درنهایت به دلیل کمبود منابع، نیازها و منافع کارکنان نادیده گرفته می‌شود. مدیران خودشیفته برای رسیدن به قدرت، به فلسفه و قانون جنگل معتقدند. این افراد به دلیل برتری‌طلبی و نیازهای درونی خود، دائماً در جنگ و ستیز هستند و از هر کسی که نسبت به آن‌ها برتری داشته باشد، متنفرند. این مدیران از تمام امکانات سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود استفاده می‌کنند و فکر می‌کنند که به اهداف سازمان نزدیک می‌شوند، اما درواقع همه چیز را فدای اهداف شخصی خود می‌کنند. به این ترتیب مدیران خودشیفته خواستار دریافت سهم بیشتری از ثروت شرکت و مطالبه‌گر پاداش بیشتر می‌باشند (Alves & Guedes, 2022).

مدیران خودشیفته معمولاً به تأیید و ستایش شدید نیاز دارند. این نیاز می‌تواند آن‌ها را وادار کند تا به کسب پاداش‌های مالی بیشتر توجه کنند؛ زیرا افزایش پاداش می‌تواند به‌عنوان یک نشانه موفقیت و تأیید اجتماعی تلقی شود. به‌علاوه، خودشیفتگی معمولاً با تمایل به قدرت و کنترل همراه است. مدیران خودشیفته ممکن است از پاداش‌های مالی به‌عنوان ابزاری برای حفظ و تقویت قدرت خود در سازمان استفاده کنند. آن‌ها ممکن است به دنبال منافع شخصی بهتر باشند و از ساختارهای انگیزشی برای حداکثر کردن پاداش‌های خود استفاده کنند. بسیاری از مدیران خودشیفته به نتایج سریع و قابل مشاهده توجه دارند. این امر ممکن است آن‌ها را به سمت اتخاذ تصمیمات فوری و کوتاه‌مدت سوق دهد که به افزایش

تعارض‌های زیادی وجود دارد و گروهی از تحقیقات آثار مثبت و گروهی دیگر، آثار منفی برای مدیران خود شیفته گزارش نموده‌اند. ثانیاً با وجود مطالعات متعدد در زمینه شخصیت مدیران و تأثیرات آن بر عملکرد سازمانی، رابطه بین خودشیفتگی مدیران با ارزش افزوده شرکت‌ها و پاداش مدیریت کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به بیان دیگر، تحقیق حاضر برای اولین بار، در بازار سرمایه ایران، نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران و به‌طور خاص خودشیفتگی آن‌ها را بر ارزش افزوده شرکت و نیز پاداش دریافتی مدیران مورد بررسی قرار داده است و امید است این تحقیق دریچه‌ای نو برای بررسی سایر عوامل شخصیتی باز کند. به این ترتیب، این تحقیق نهایتاً به پرکردن شکاف‌های پژوهشی موجود می‌پردازد، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک منبع ارزشمند برای تحقیقات آینده در زمینه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح شود.

با توجه به مطالب مذکور فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

بین خودشیفتگی مدیران و ارزش افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

بین خودشیفتگی مدیران و اجزای ارزش افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

بین خودشیفتگی مدیران و پاداش مدیران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

### 3 روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۲ و دارای شرایط زیر هستند:

- شرکت‌ها جزء هلدینگ‌ها، سرمایه‌گذاری‌ها، واسطه‌گری‌های مالی، بانک‌ها و یا لیزینگ‌ها نباشند.
  - سال مالی آن‌ها به پایان اسفند ختم شود و بین سال مالی ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۲ تغییر سال مالی نداشته باشند.
  - بین سال ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۲ وقفه معاملاتی بیش از ۶ ماه نداشته باشند. با توجه به این شرایط تعداد ۱۳۴ شرکت به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.
- اطلاعات مربوط به متغیرهای کنترلی و متغیر ارزش افزوده از نرم‌افزار ره‌آورد نوین و اطلاعات مربوط به متغیر خودشیفتگی و پاداش مدیران از صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی مندرج در سایت کدال استخراج گردیده است.
- برای آزمون فرضیه اول از رگرسیون زیر استفاده می‌شود:

$$Value\ Added_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

شده در بورس ژوهانسبورگ دریافتند رابطه منفی و معناداری بین خودشیفتگی مدیرعامل و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی شرکت وجود دارد. **کروس و همکاران (۲۰۲۵)** با تکیه بر نظریه رده‌های بالا و با بررسی ۶۴۱ مدیرعامل از ۳۹۹ شرکت آمریکایی بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۷ مشاهده کردند مدیران عامل خودشیفته، ترکیب تیم مدیریت ارشد را به گونه‌ای برمی‌گزینند که حداکثر منافع شخصی آن‌ها برآورده گردد. **وانگ و همکاران (۲۰۲۵)** با مطالعه شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس شانگهای در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۲۲ نشان می‌دهند که خودشیفتگی مدیرعامل منجر به رفتارهای سرمایه‌گذاری ناکارآمد، افزایش هزینه‌های نمایندگی و در نتیجه، تشدید تأمین مالی شرکت‌ها می‌شود. **هائو و همکاران (۲۰۲۵)** دریافتند در شرکت‌هایی که از مدیرعاملان خودشیفته بهره می‌برند، رتبه‌بندی اعتباری بدتر است.

در مقابل، **گانو و همکاران (۲۰۲۴)** با بررسی ۱۸۳ شرکت تولیدی چینی طی سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۹، مشاهده کردند که خودشیفتگی مدیرعامل به‌طور مثبت و معناداری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه و عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. **آبو و همکاران (۲۰۲۴)** دریافتند قاطعیت و اشتیاق مدیرعامل خودشیفته برای جلب توجه، می‌تواند عملکرد شرکت را در دوره‌های با عدم قطعیت بالا بهبود ببخشد، اما این ویژگی‌های خودشیفتگی در دوره‌های با عدم قطعیت پایین آثار منفی برای شرکت به همراه دارد.

**بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱)** مشاهده کردند که بین میزان خودشیفتگی مدیران و عملکرد اجتماعی مدیران در حوزه داخلی و خارجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این ترتیب که مدیران خودشیفته به دلیل جلب توجه از سوی ذی‌نفعان داخلی و خارجی تمایل زیادی به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی دارند. آن‌ها همچنین مشاهده کردند متغیر بیش اطمینانی مدیران، تأثیر منفی و معناداری بر رابطه خودشیفتگی مدیران و عملکرد اجتماعی داخلی و خارجی دارد. به‌طوری‌که اعتماد بیش از حد مدیران باعث کاهش تأثیر مثبت خودشیفتگی مدیر بر عملکرد اجتماعی می‌شود. **خواجوی و همکاران (۱۳۹۷)** مشاهده کردند بین خودشیفتگی مدیران با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین، دریافتند رابطه مستقیم و معنادار بین مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی وجود دارد. به علاوه، خودشیفتگی مدیران در رابطه بین مسؤلیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد مالی نقش تعدیل‌گری دارد. **بذرافشان و همکاران (۱۳۹۷)** دریافتند خودشیفتگی مدیران باعث افزایش مدیریت سود و کاهش کیفیت سود می‌شود. مشایخ و همکاران (۱۴۰۲) دریافتند خودشیفتگی مدیران بر بازده سهام تأثیر مثبت و معنادار دارد. **حسن زاده و مهدی نیا (۱۴۰۲)** مشاهده کردند که خودشیفتگی مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر اجتناب مالیاتی دارد. به‌طوری‌که هر با افزایش میزان خودشیفتگی مدیران میزان اجتناب مالیاتی نیز افزایش می‌یابد؛ لذا با عنایت به توضیحات بالا، شکاف تحقیقاتی از دو منظر قابل جمع‌بندی است. اولاً در خصوص پیامدهای عملکردی مدیران خودشیفته،

هدف تحقیق حاضر نه تنها درک رابطه خودشیفتگی مدیران با کل ارزش افزوده است، بلکه رابطه خودشیفتگی با توزیع ارزش افزوده بین ذی‌نفعان مختلف نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### 3.1 متغیرهای کنترلی

*size*: اندازه شرکت را نشان می‌دهد که براساس لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های شرکت محاسبه می‌شود.

*Lev*: تقسیم کل بدهی به کل دارایی‌های شرکت.

*ROA*: بازده دارایی‌ها که حاصل تقسیم سود خالص بر کل دارایی‌ها است.

*AssetTurnover*: نسبت گردش دارایی میزان تأثیرگذاری دارایی‌ها را در کسب درآمد شرکت نشان می‌دهد و از تقسیم فروش خالص بر متوسط کل دارایی‌ها به دست می‌آید.

*Tang*: نسبت دارایی‌های مشهود به کل دارایی‌ها.

*Intang*: نسبت دارایی‌های نامشهود به کل دارایی‌ها.

*MB*: فرصت رشد است که حاصل نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام است. ارزش بازار از حاصل ضرب تعداد سهام در قیمت یک سهم حاصل می‌شود.

برای آزمون فرضیه دوم در مدل مذکور به جای ارزش افزوده، تک تک اجزای ارزش افزوده به شرح زیر قرار می‌گیرد:

$$Salary_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$FinCost_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$Tax_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$Div_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$AccEarn_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$Depres_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

*Salary*: نسبت هزینه حقوق و دستمزد به کل دارایی‌ها. *FinCost*: نسبت هزینه بهره به کل دارایی‌ها.

*Narcism*: بیانگر خودشیفتگی مدیران است. رابطه بین میزان خودشیفتگی و اندازه امضا پیشینه طولانی در تحقیقات دارد. محققان نشانه‌شناسی و گروهی از روان‌شناسان معتقدند روش امضاکردن افراد برخی خصوصیات آن‌ها را آشکار می‌کند. به‌طور مثال نتایج تحقیقات حاکی از آن است که امضاهای بزرگتر با خصوصیات خودشیفتگی مانند تسلط بر دیگران، غرور، احساس محق بودن در ارتباط است (Zwinghamof, 1997). هام و همکاران (۲۰۱۸) پیرامون سنجش درجه خودشیفتگی مدیران، مشاهده نمودند که استفاده از ابزار پرسش‌نامه NPI-40 و اندازه امضای مدیران به نتایج مشابهی منجر شده است. بنابراین، در پژوهش حاضر، جهت اندازه‌گیری خودشیفتگی مدیران، از صفحه اول صورت‌های مالی که اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل می‌بایست با امضای خود صورت‌های مالی را تأیید کنند، اندازه امضای کلیه اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل استخراج می‌شود. به این ترتیب که در اطراف هر امضا یک مستطیل کشیده می‌شود. سپس با بهره‌گیری از نرم‌افزار ImageJ مساحت امضا اندازه‌گیری شده و در مرحله بعد وارد نرم‌افزار Excel شده و سپس این اعداد با هم جمع می‌شوند. درنهایت عدد حاصله برای هر سال بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شده و نتیجه به عنوان اندازه امضای مدیران و درنهایت خودشیفتگی آن‌ها در آن سال مدنظر قرار می‌گیرد.

*Value Added*: بیانگر ارزش افزوده شرکت است که از مجموع اجزای مختلف نظیر هزینه حقوق دستمزد کارکنان، هزینه بهره، مالیات بر درآمد، سود تقسیمی، سود انباشته و استهلاک حاصل می‌شود (Jakub, et al. 2015, Sura, et)

نسبت هزینه استهلاک به کل دارایی‌ها. *Depres*  
و در نهایت برای آزمون فرضیه سوم مدل زیر برآزش می-  
شود:

$$Bonus_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it}$$

است. جدول زیر آمار توصیفی داده‌های مربوط به متغیرهای  
مورد استفاده در تحقیق را نشان می‌دهد.

نسبت هزینه مالیات به کل دارایی‌ها. *Tax*

نسبت سود تقسیمی به کل دارایی‌ها. *Div*

نسبت سود انباشته به کل دارایی‌ها. *AccEarn*

Bonus: لگاریتم طبیعی پاداش مدیران.

## 4 یافته‌های پژوهش

بهمنظور بررسی ویژگی‌های عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل  
دقیق آن‌ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها لازم

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
ارزش افزوده	Value Added	۰/۴۳۰	۰/۲۷۳	-۰/۸۹۰	۱/۵۵۴
هزینه حقوق و دستمزد کارکنان	Salary	۰/۱۳۰	۰/۰۹۸	۰/۰۰۱	۰/۵۱۸
هزینه بهره	FinCost	۰/۰۲۸	۰/۰۳۴	۰	۰/۲۲۷
مالیات بر درآمد	Tax	۰/۰۲۳	۰/۰۲۵	۰	۰/۱۹۴
سود تقسیمی	Div	۰/۰۰۹	۰/۰۴۲	۰	۰/۳۹۷
سود انباشته	AccEarn	۰/۲۱۹	۰/۲۲۹	-۰/۷۷۶	۰/۹۳۳
استهلاک	Deprec	۰/۰۱۷	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰۸	۰/۱۴۳
پاداش مدیران	Bonus	۵/۹۸۰	۲/۵۰۸	۰/۱۷۲	۲۲/۹۸۵
خودشیفتگی مدیران	Narcism	۳۲/۴۳۲	۱۴/۰۵۳	۷/۰۱	۷۹/۶۰۷
اندازه شرکت	Size	۱۵/۱۶۶	۱/۶۰۵	۱۰/۷۵۰	۲۱/۵۷۱
اهرم مالی	Lev	۰/۵۲۳	۰/۲۲۸	۰/۰۵۴	۱/۸۲۴
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۱۷۲	۰/۱۵۵	-۰/۵۸۱	۰/۶۰۷
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۶۰۶	۰/۳۴۶	۰	۱/۸۶۷
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	۰/۲۵۳	۰/۱۷۷	۰/۰۲۴	۰/۸۴۶
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۰۰۵	۰/۰۱۰	۰	۰/۰۹۰
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۵/۹۱۹	۶/۰۵۴	-۱/۴۷۶	۳۶/۹۴۲

درخصوص کمترین مقدار دو متغیر هزینه مالیات و سود  
تقسیمی که عدد صفر می‌باشد، لازم به توضیح است که در بین  
شرکت‌های نمونه، شرکت‌هایی قرار داشتند که در سال مورد  
بررسی زیان‌ده بودند. این امر باعث شده است که هزینه مالیات  
و سود تقسیمی آن‌ها صفر باشد. همچنین در مورد کمترین مقدار  
دو متغیر ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام  
و سود انباشته که یک عدد منفی است این‌گونه استنباط می‌شود  
که برخی از شرکت‌هایی که در نمونه مورد مطالعه قرار  
داشتند، دارای زیان انباشته بودند و همین امر نیز موجب شده  
است که بیشترین مقدار اهرم مالی که حاصل تقسیم کل بدهی‌ها  
به کل دارایی‌ها است، از عدد یک بیشتر شود (۱/۸۲۴).  
بیشترین مقدار ارزش بازار به ارزش دفتری حاکی از آن است  
که در یکی از مشاهدات، ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق  
صاحبان سهام حدود ۳۷ برابر است.

کمترین مقدار نسبت هزینه حقوق و دستمزد به کل دارایی-  
ها، ۰/۱ درصد و بیشترین مقدار آن، ۵۱ درصد است. کمترین  
مقدار نسبت دارایی‌های مشهود به کل دارایی‌ها، دارایی‌های  
نامشهود به کل دارایی‌ها، فروش به کل دارایی‌ها و سود خالص  
به کل دارایی‌ها به ترتیب حدود ۰، ۰، ۲، ۴، ۰ و ۵۸ درصد

میانگین به‌عنوان یکی از شاخص‌های مرکزی، نقطه تعادل و  
مرکز ثقل توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد و معیار مناسبی برای  
نمایش مرکزیت داده‌ها است. به‌عنوان مثال، میانگین اهرم مالی  
برابر با ۰/۵۲۳ است که نشان می‌دهد بیشتر داده‌ها حول این  
مقدار متمرکز شده‌اند. به‌طور کلی، پارامترهای پراکندگی میزان  
پراکندگی داده‌ها از یکدیگر با نسبت به میانگین را تعیین  
می‌کنند. یکی از مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف  
معیار است. در آمار توصیفی، انحراف معیار برای  
خودشیفتگی مدیران برابر با ۱۴/۰۵۳ و برای نسبت  
دارایی‌های نامشهود برابر با ۰/۰۱۰ است که نشان می‌دهد این  
دو متغیر به ترتیب بیشترین و کمترین انحراف معیار را دارند.

همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود در شرکت‌های  
مورد بررسی نسبت دارایی‌های مشهود به کل دارایی‌ها،  
دارایی‌های نامشهود به کل دارایی‌ها، فروش به کل دارایی‌ها و  
سود خالص به کل دارایی‌ها به ترتیب حدود ۰، ۰، ۲۵، ۰، ۶۰ و  
۱۷ درصد است. همچنین ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق  
صاحبان سهام به‌طور متوسط ۶ برابر است. به‌علاوه شرکت-  
های مورد بررسی حدود ۵۲ درصد از دارایی‌های خود را از  
محل بدهی‌ها تأمین مالی کرده‌اند.

است که اگر نقض شوند مدل رگرسیونی ممکن است نتایج نادرستی ارائه دهد و همچنین آزمون مانایی نیز برای اطمینان از اینکه سری‌های زمانی مورد استفاده در مدل رگرسیون دارای روند ثابت و بدون تغییرات بلندمدت هستند، انجام می‌شود. نتایج آزمون مانایی داده‌ها در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد!

است؛ درحالی‌که بیشترین میزان این نسبت‌ها به ترتیب حدود ۸۴، ۹، ۱۸۶ و ۶۰ درصد می‌باشد.

#### 4.1 آمار استنباطی

رعایت فروض کلاسیک رگرسیون از اهمیت بالایی برخوردار است. این فروض می‌تواند به تحلیل‌گران کمک کند تا از صحت دقت نتایج مطلع شوند. رعایت این فروض به این علت مهم

جدول ۲. آزمون مانایی (هادری) متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد	آماره آزمون	معناداری	نتیجه
ارزش افزوده	Value Added	۱۲/۳۲۶۲	۰/۰۰۰۰	مانا است.
هزینه حقوق و دستمزد کارکنان	Salary	۱۰/۲۳۰۹	۰/۰۰۰۰	مانا است.
هزینه بهره	FinCost	۱۳/۷۲۳۵	۰/۰۰۰۰	مانا است.
مالیات بر درآمد	Tax	۳/۰۵۵۴	۰/۰۰۱۱	مانا است.
سود تقسیمی	Div	۷/۴۰۷۵	۰/۰۰۰۰	مانا است.
سود انباشته	AccEarn	۱۵/۰۵۲۷	۰/۰۰۰۰	مانا است.
استهلاک	Deprec	۱۶/۷۸۶۵	۰/۰۰۰۰	مانا است.
پاداش مدیران	Bonus	۹/۶۳۰۶	۰/۰۰۰۰	مانا است.
خودشیفتگی مدیران	Narcism	۵/۵۹۸۸	۰/۰۰۰۰	مانا است.
اندازه شرکت	Size	۳۰/۸۱۲۷	۰/۰۰۰۰	مانا است.
اهرم مالی	Lev	۱۲/۴۲۵۷	۰/۰۰۰۰	مانا است.
بازده دارایی‌ها	ROA	۱۶/۱۰۰۷	۰/۰۰۰۰	مانا است.
گردش دارایی	AssetTurnover	۱۱/۲۰۲۴	۰/۰۰۰۰	مانا است.
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	۱۴/۷۴۵۳	۰/۰۰۰۰	مانا است.
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۱۲/۷۲۱۱	۰/۰۰۰۰	مانا است.
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۵/۰۶۹۰	۰/۰۰۰۰	مانا است.

است که در تمام مقاطع عرض از مبدأ متفاوت باشد که پانل دیتا (panel data) گفته می‌شود. برای شناسایی یکی از دو حالت مذکور، آزمون اف-لیمر مورد استفاده قرار می‌گیرد. حال اگر میزان معناداری آماره چاو (prob) کمتر از ۰/۰۵ باشد، داده‌های تابلویی (پانل دیتا) انتخاب می‌شود. در این حالت برای تشخیص اثرات ثابت یا تصادفی از آزمون هاسمن بهره گرفته می‌شود.

با توجه به اینکه سطح معناداری همه متغیرها در جدول ۲ کمتر از ۵ درصد است، می‌توان گفت متغیرها مانا هستند.

#### 4.2 آزمون F لیمر (چاو) و آزمون هاسمن

داده‌های پژوهش حاضر ترکیبی از داده‌های سری زمانی و هم مقطعی می‌باشد. به این‌گونه از داده‌ها پانل دیتا گفته می‌شود. در برآورد مدل پانل دیتا دو حالت کلی وجود دارد. یک حالت این است که در تمام مقاطع، عرض از مبدأ یکسان باشد که مدل پول دیتا (pool data) استفاده می‌شود. حالت دیگر این

<sup>۱</sup> آماره کولموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد که فرض نرمال بودن خطاها/باقی‌مانده‌های همه رگرسیون‌های تحقیق، برقرار است.

جدول ۳. نتایج آزمون اف لیمر (چاو)

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	نام مدل
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۵/۴۹	مدل اول
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۷/۸۷	مدل دوم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۹/۱۶	مدل سوم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۴/۳۷	مدل چهارم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۱	۱/۴۴	مدل پنجم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۸/۱۲	مدل ششم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۶/۵۲	مدل هفتم
داده‌های تابلویی	۰/۰۰۰	۳/۳۱	مدل هشتم

طبق نتایج جدول ۳، با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون اف لیمر کمتر از ۵ درصد است، رویکرد داده‌های تابلویی در برابر رویکرد داده‌های تلفیقی مورد قبول قرار می‌گیرد.

جدول ۴. نتایج آزمون هاسمن

نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	نام مدل
اثرات تصادفی عرض از مبدأ	۰/۱۱۹۲	۱۲/۸۹	مدل اول
اثرات تصادفی عرض از مبدأ	۰/۴۸۶۳	۷/۵۸	مدل دوم
اثرات ثابت عرض از مبدأ	۰/۰۰۰۰	۵۴/۱۲	مدل سوم
اثرات تصادفی عرض از مبدأ	۰/۰۶۶۴	۱۴/۶۴	مدل چهارم
اثرات ثابت عرض از مبدأ	۰/۰۰۰۰	۶۸/۲۶	مدل پنجم
اثرات ثابت عرض از مبدأ	۰/۰۰۱۴	۲۵/۳۳	مدل ششم
اثرات ثابت عرض از مبدأ	۰/۰۰۰۰	۱۳۳/۲۳	مدل هفتم
اثرات ثابت عرض از مبدأ	۰/۰۱۲۷	۱۹/۴۴	مدل هشتم

مشکل در تخمین نهایی مدل‌ها با کمک روش وزن‌دهی به داده‌ها برطرف شده است، هرچند نتایج تحقیق، به این روش، دارای حساسیت اساسی نیست؛ چراکه نتایج تحت این روش و رگرسیون OLS به ناسازگاری در تأیید یا رد فرضیه‌ها منجر نمی‌شود.

طبق نتایج جدول ۴، در برخی مدل‌ها ثابت عرض از مبدأ و در برخی دیگر اثرات تصادفی مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

### 4.3 ناهمسانی واریانس مقایره خطا

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که در همه مدل‌ها سطح معنی‌داری آزمون والد کمتر از ۵ درصد است. بنابراین ناهمسانی واریانس در جملات اخلاص به چشم می‌خورد. این

جدول ۵. نتایج آزمون ناهمسانی واریانس

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره آزمون	مدل‌های پژوهش
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۴۵۸۰۷/۱۳	مدل اول
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۶۷۴۷۵/۸۶	مدل دوم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۵۶۲۱۵/۸۴	مدل سوم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۳۷۴۳۸/۰۷	مدل چهارم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۵۲۱۴۸۷/۲۳	مدل پنجم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۵۰۴۱۱/۲۳	مدل ششم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۳۶۲۲۵/۸۴	مدل هفتم
وجود ناهمسانی واریانس	۰/۰۰۰	۴۲۳۱۵/۹۴	مدل هشتم

#### 4.4 خودهمبستگی مقادیر خطا

مدل در یک زمان خاص با خطاهای مدل در زمان‌های دیگر همبستگی داشته باشند. این وضعیت یکی از مفروضات اصلی مدل‌های رگرسیون کلاسیک را نقض می‌کند که فرض می‌کند خطاها باید مستقل از یکدیگر باشند.

خودهمبستگی (Autocorrelation) به معنای همبستگی مقادیر خطا در مدل رگرسیون در زمان‌های مختلف است. به عبارت دیگر، خودهمبستگی زمانی رخ می‌دهد که خطاهای

جدول ۶. نتایج آزمون خودهمبستگی سریالی

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره آزمون	مدل‌های پژوهش
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۰۰	۲۱/۹۵۸	مدل اول
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۱۷	۵/۷۷۷	مدل دوم
عدم وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۱۷۰	۱/۸۹۹	مدل سوم
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۰۶	۷/۸۱۳	مدل چهارم
عدم وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۹۷	۲/۷۹۱	مدل پنجم
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۰۱	۱۰/۰۴۷	مدل ششم
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۰۰	۶۶/۹۸۵	مدل هفتم
وجود خودهمبستگی سریالی	۰/۰۰۰	۴/۲۵۲	مدل هشتم

این روش و بدون این روش به ناهخوانی در تأیید یا رد فرضیه‌ها منتهی نمی‌شود.

#### 4.5 آزمون فرضیه اول

فرضیه اول: بین خودشیفتگی مدیران و ارزش‌افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون والدريج در تمامی مدل‌ها (به جز مدل سوم و پنجم) کمتر از ۵ درصد است که این امر بیانگر وجود خودهمبستگی سریالی است. این مشکل با استفاده از دستور اتو رگرسیون مرتبه اول برطرف شده است. شایان ذکر است نتایج تحقیق، به این روش، دارای حساسیت اساسی نیست؛ چراکه نتایج تحت

جدول ۷. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول

$\text{Value Added}_{it} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Narcism}_{it} + \beta_2 \text{size}_{it} + \beta_3 \text{Lev}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \beta_5 \text{AssetTurnover}_{it} + \beta_6 \text{Tang}_{it} + \beta_7 \text{Intang}_{it} + \beta_8 \text{MB}_{it} + \varepsilon_{it}$						
متغیر وابسته: ارزش‌افزوده						
متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	هم‌خطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۴	-۴/۰۴	۰/۰۰۰	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	-۰/۰۲۳	۰/۰۰۵	-۴/۰۵	۰/۰۰۰	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۰۶۷	۰/۰۴۷	-۱/۴۲	۰/۱۵۷	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۸۵۳	۰/۰۷۸	۱۰/۹۱	۰/۰۰۰	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۹۵	۰/۰۳۰	۳/۱۵	۰/۰۰۲	۱/۰۵

۱/۱۵	۰/۰۰۰	-۵/۰۵	۰/۰۴۹	-۰/۲۵۰	Tang	نسبت دارایی‌های مشهود
۱/۱۲	۰/۴۱۰	۰/۸۲	۱/۲۰۳	۰/۹۹۰	Intang	نسبت دارایی‌های نامشهود
۱/۱۰	۰/۱۳۴	۱/۵۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	MB	ارزش بازار به ارزش دفتری
----	۰/۰۰۰	۷/۲۰	۰/۱۰۱	۰/۷۳۳	عرض از مبدأ	
		۰/۴۹۰۲			ضریب تعیین	
		۳۶۵/۸۹			آماره والد	
		۰/۰۰۰۰			سطح معناداری آماره والد	

تغییرات در خودشیفتگی مدیران و سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۵۱ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد (این عدد سازگار با تحقیقات مشابه خارجی نظیر تحقیق آلوز و گودس، ۲۰۲۲، می‌باشد). آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برآزش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون هم‌خطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشان‌گر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.6 آزمون فرضیه دوم جزء اول

فرضیه دوم جزء اول: بین خودشیفتگی مدیران و هزینه حقوق و دستمزد کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۷، ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران منفی و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است. بنابراین بین خودشیفتگی مدیران و ارزش‌افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. ضریب متغیرهای کنترلی بازده دارایی‌ها و گردش دارایی مثبت و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد می‌باشند. از این رو رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارند. این در حالی است که متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب منفی و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند؛ بنابراین رابطه معکوس و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۴۹ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۴۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر حدود ۴۹ درصد از تغییرات متغیر ارزش‌افزوده شرکت به دلیل

جدول ۸. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم جزء اول

$$Salary_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

متغیر وابسته: هزینه حقوق و دستمزد کارکنان						
متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	هم‌خطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۶	-۲/۵۸	۰/۰۱۰	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	-۰/۰۲۳	۰/۰۰۱	-۲۱/۹۳	۰/۰۰۰	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۵	-۰/۹۵	۰/۳۴۰	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۷	-۰/۴۰	۰/۶۹۱	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۲۶	۰/۰۰۳	۸/۰۶	۰/۰۰۰	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	-۰/۰۲۲	۰/۰۰۷	-۳/۱۰	۰/۰۰۲	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۱۷۰	۰/۱۳۵	۱/۲۶	۰/۲۰۹	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۰/۰۰۰۷	۰/۰۰۰۱	۴/۸۸	۰/۰۰۰	۱/۱۰
عرض از مبدأ		۰/۴۷۲	۰/۰۱۷	۲۶/۹۳	۰/۰۰۰	----
ضریب تعیین				۰/۵۱۹۲		
آماره والد				۱۴۱/۹۲		
سطح معناداری آماره والد				۰/۰۰۰۰		

بین خودشیفتگی مدیران و هزینه حقوق و دستمزد کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. متغیرهای کنترلی

با توجه به نتایج جدول ۸ ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران منفی و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است. بنابراین

سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۴۸ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون هم خطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشان‌گر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.7 آزمون فرضیه دوم جزء دوم

فرضیه دوم جزء دوم: بین خودشیفتگی مدیران و هزینه بهره رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

گردش دارایی و ارزش بازار به ارزش دفتری ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارند؛ درحالی‌که متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب منفی و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه معکوس و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۵۲ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۵۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر حدود ۵۲ درصد از تغییرات متغیر هزینه حقوق و دستمزد کارکنان به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و

جدول ۹. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم جزء دوم

متغیر وابسته: هزینه بهره						
متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره z	سطح معناداری	همخطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۰۴	-۲/۰۸	۰/۰۳۷	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۱	-۲/۳۸	۰/۰۱۷	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	۰/۰۳۲	۰/۰۰۵	۵/۴۴	۰/۰۰۰	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۱۹	۰/۰۰۷	-۲/۴۷	۰/۰۱۳	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۱/۷۰	۰/۰۸۸	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	-۰/۰۱۶	۰/۰۰۶	-۲/۵۴	۰/۰۱۱	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۱۱۷	۰/۰۶۶	۱/۷۵	۰/۰۸۰	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۹۹	۰/۳۲۴	۱/۱۰
عرض از مبدأ		۰/۰۵۷	۰/۰۱۶	۳/۴۸	۰/۰۰۰	----
ضریب تعیین		۰/۳۰۵۲				
آماره والد		۱۰۲/۹۹				
سطح معناداری آماره والد		۰/۰۰۰۰				

به عبارت دیگر حدود ۳۰ درصد از تغییرات متغیر هزینه بهره به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۷۰ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون همخطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشان‌گر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.8 آزمون فرضیه دوم جزء سوم

فرضیه دوم جزء سوم: بین خودشیفتگی مدیران و سود تقسیمی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۹، ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران منفی و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است. بنابراین بین خودشیفتگی مدیران و هزینه بهره رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. متغیر کنترلی اهرم مالی ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارد. بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارد. درحالی‌که متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، بازده دارایی‌ها و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب منفی و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه معکوس و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۳۰ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۳۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۰. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم جزء سوم

متغیر وابسته: سود تقسیمی						
$Div_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$						

متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	همخطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	۱/۴۲	۰/۱۵۵	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۲/۴۵	۰/۰۱۴	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۳	-۰/۰۰۶	۰/۹۵۰	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۹	-۰/۱۹	۰/۸۴۹	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۱۳	۰/۰۰۳	۴/۱۵	۰/۰۰۰	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	۰/۰۰۷	۰/۰۰۳	۲/۵۷	۰/۰۱۰	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۰۱۱	۰/۰۴۶	۰/۲۶	۰/۷۹۷	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	۰/۰۰۰۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳	۰/۸۱۴	۱/۱۰
عرض از مبدأ						
ضریب تعیین						
آماره والد						
سطح معناداری آماره والد						

سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۸۳ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون همخطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشان‌گر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.9 آزمون فرضیه دوم جزء چهارم

فرضیه دوم جزء چهارم: بین خودشیفتگی مدیران و سود انباشته رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۱۰، با توجه به اینکه متغیر خودشیفتگی مدیران دارای سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد است بین خودشیفتگی مدیران و سود تقسیمی رابطه معناداری وجود ندارد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، گردش دارایی و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۱۷ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۱۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر حدود ۱۷ درصد از تغییرات متغیر سود تقسیمی به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و

جدول ۱۱. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم جزء چهارم

$$AccEarn_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$$

متغیر وابسته: سود انباشته

متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	همخطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	-۰/۰۲۴	۰/۰۳۱	-۰/۷۷	۰/۴۴۳	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	۰/۰۰۳	۰/۰۰۴	۰/۸۱	۰/۴۲۰	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۱۸۸	۰/۰۴۳	-۴/۳۹	۰/۰۰۰	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۷۱۲	۰/۰۵۱	۱۳/۹۶	۰/۰۰۰	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۴۱	۰/۰۱۵	۲/۶۴	۰/۰۰۸	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	-۰/۱۵۲	۰/۰۳۴	-۴/۳۹	۰/۰۰۰	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۸۵۷	۰/۶۱۵	۱/۳۹	۰/۱۶۳	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۰۰۰۶	۰/۰۰۰۰۷	-۰/۸۷	۰/۳۸۷	۱/۱۰
عرض از مبدأ						
ضریب تعیین						
آماره والد						
سطح معناداری آماره والد						

به عبارت دیگر حدود ۵۵ درصد از تغییرات متغیر سود انباشته به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۴۵ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون هم خطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشانگر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.10 آزمون فرضیه دوم جزء پنجم

فرضیه دوم جزء پنجم: بین خودشیفتگی مدیران و هزینه استهلاك رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۲. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم جزء پنجم

$Depres_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$						
متغیر وابسته: استهلاك						
متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	همخطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	-۰/۰۰۷	۰/۰۰۳	-۲/۱۳	۰/۰۳۳	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۰۶	-۷/۶۲	۰/۰۰۰	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۳	-۱/۲۳	۰/۲۲۱	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	-۰/۰۰۹	۰/۰۰۴	-۲/۱۱	۰/۰۳۵	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۲/۲۲	۰/۰۲۶	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	۰/۰۱۲	۰/۰۰۳	۳/۲۹	۰/۰۰۱	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۰/۱۴۲	۰/۰۷۶	۱/۸۷	۰/۰۶۱	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۰۷	-۰/۰۴	۰/۹۶۹	۱/۱۰
عرض از مبدأ		۰/۰۸۹	۰/۰۰۹	۹/۰۹	۰/۰۰۰	----
ضریب تعیین		۰/۴۰۴۶				
آماره والد		۹۴/۲۲				
سطح معناداری آماره والد		۰/۰۰۰۰				

متغیر هزینه استهلاك به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۶۰ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون همخطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشانگر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

#### 4.11 آزمون فرضیه سوم

فرضیه سوم: بین خودشیفتگی مدیران و پاداش مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۳. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم

$Bonus_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Narcism_{it} + \beta_2 size_{it} + \beta_3 Lev_{it} + \beta_4 ROA_{it} + \beta_5 AssetTurnover_{it} + \beta_6 Tang_{it} + \beta_7 Intang_{it} + \beta_8 MB_{it} + \varepsilon_{it}$						
--	--	--	--	--	--	--

با توجه به نتایج جدول ۱۱، از آنجاکه متغیر خودشیفتگی مدیران سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد دارد بین خودشیفتگی مدیران و سود انباشته رابطه معناداری وجود ندارد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، بازده دارایی‌ها و گردش دارایی ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارند. به علاوه متغیرهای کنترلی اهرم مالی و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب منفی و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. بنابراین رابطه معکوس و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۵۵ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۵۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند.

توجه به نتایج جدول ۱۲، ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران منفی و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است بنابراین بین خودشیفتگی مدیران و استهلاك رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. متغیرهای کنترلی گردش دارایی و نسبت دارایی‌های مشهود ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارند. این در حالی است که متغیرهای کنترلی اندازه شرکت و بازده دارایی‌ها ضریب منفی و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارند. از این رو رابطه معکوس و معناداری با متغیر وابسته دارند. ضریب تعیین با عدد ۴۰ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۴۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر حدود ۴۰ درصد از تغییرات

متغیر وابسته: پاداش مدیران						
متغیرها	نماد	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری	همخطی
خودشیفتگی مدیران	Narcism	۰/۰۳۶	۰/۰۰۹	۳/۷۷	۰/۰۰۰	۱/۰۱
اندازه شرکت	Size	۰/۲۸۲	۰/۰۸۵	۳/۳۱	۰/۰۰۱	۱/۲۲
اهرم مالی	Lev	-۰/۵۱۸	۰/۷۷۲	-۰/۶۷	۰/۵۰۲	۱/۴۰
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۰۸۴	۰/۸۳۱	۰/۱۰	۰/۹۱۹	۱/۶۱
گردش دارایی	AssetTurnover	-۰/۱۳۸	۰/۳۸۶	-۰/۳۶	۰/۷۲۱	۱/۰۵
نسبت دارایی‌های مشهود	Tang	۰/۹۰۴	۰/۴۹۱	۱/۸۴	۰/۰۶۶	۱/۱۵
نسبت دارایی‌های نامشهود	Intang	۱۴/۳۴۵	۱۰/۱۲۷	۱/۴۲	۰/۱۵۷	۱/۱۲
ارزش بازار به ارزش دفتری	MB	-۰/۰۱۰	۰/۰۱۴	-۰/۷۸	۰/۴۳۶	۱/۱۰
عرض از مبدأ						
ضریب تعیین						
آماره والد						
سطح معناداری آماره والد						

خودشیفتگی مدیران با ارزش افزوده شرکت و پاداش مدیران می‌پردازد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین خودشیفتگی مدیران و ارزش افزوده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این بدان معناست که به نظر می‌رسد هرچه خودشیفتگی مدیران بیشتر باشد ارزش افزوده کمتری ایجاد می‌شود. این نتایج می‌تواند به دلیل تمرکز بیش از حد مدیران خودشیفته بر منافع شخصی و عدم توجه کافی به بهبود عملکرد سازمان باشد. این یافته با تئوری‌ها و یافته‌های تحقیقات تجربی نظیر تحقیق آلوز و گودس (۲۰۲۲) سازگاری دارد.

یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که بین خودشیفتگی مدیران و هزینه حقوق و دستمزد کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این نتایج حاکی از آن است که احتمالاً مدیران خودشیفته تمایل کمتری به پرداخت حقوق بالا دارند. این امر می‌تواند به دلیل تمایل به حفظ منابع مالی برای خودشان باشد و اینکه اغلب مدیران خودشیفته منافع خود را به رفاه دیگران ترجیح می‌دهند. پرداخت دستمزدهای کمتر به کارکنان به آن‌ها اجازه می‌دهد تا حس کنترل و قدرت را حفظ کنند و در عین حال امنیت و منفعت مالی خود را تقویت کنند. همچنین نتایج نشان می‌دهد بین خودشیفتگی مدیران و هزینه بهره رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این امر می‌تواند به دلیل تصمیمات مالی محافظه‌کارانه مدیران خودشیفته اتفاق بیفتد؛ چرا که مدیران خودشیفته اغلب تمایل به حفظ کنترل و به حداقل رساندن وابستگی به منابع خارجی دارند که باعث می‌شود تأمین مالی از طریق انتشار سهام را به جای بدهی و استقراض ترجیح دهند. این ترجیح، هزینه بهره را کاهش می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا میزان بیشتری از استقلال را در فرآیند تصمیم‌گیری خود حفظ کنند. علاوه بر این، ترجیح به تأمین مالی از طریق سهام در میان مدیران خودشیفته نیز می‌تواند ناشی از تمایل آن‌ها به اجتناب از پاسخ‌گویی باشد. آن‌ها می‌خواهند استقلال خود را حفظ نموده و نظارت‌های خارجی را کاهش دهند. در

با توجه به نتایج جدول ۱۳، ضریب متغیر خودشیفتگی مدیران مثبت و دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد است. بنابراین می‌توان گفت که بین خودشیفتگی مدیران و پاداش مدیران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. متغیر کنترلی اندازه شرکت ضریب مثبت و سطح معناداری کمتر از ۵ درصد دارد. بنابراین رابطه مستقیم و معناداری با متغیر وابسته دارد. ضریب تعیین با عدد ۴۷ درصد نشان می‌دهد متغیرهای مستقل و کنترلی ۴۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر حدود ۴۷ درصد از تغییرات متغیر پاداش مدیران به دلیل تغییرات در خودشیفتگی مدیران و سایر متغیرهای کنترلی می‌باشد و ۵۳ درصد دیگر ناشی از سایر عوامل می‌باشد. آماره والد با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نشان می‌دهد که مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. نتایج آزمون هم خطی با اعداد کمتر از ۱۰ نشان‌گر آن است که در متغیرهای مدل عامل تورم واریانس وجود ندارد.

## 5 بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای پیچیده امروز که سازمان‌ها با تحولات سریع در زمینه‌های محیطی و تکنولوژیکی روبه‌رو هستند برای تضمین رشد و پایداری سازمان‌ها، وجود یک سیستم مدیریتی مؤثر و کارآمد اهمیت زیادی دارد؛ به‌طوری‌که اقتدار و توانمندی مدیریت می‌تواند پیش‌بینی کننده موفقیت سازمان‌ها باشد (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴). در بین ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی مدیریت، خودشیفتگی چندی است توجه محققان را به خود جلب نموده است. خودشیفتگی یک اختلال روانی محسوب می‌شود که عموماً با علایمی نظیر نیاز دائم به توجه و تحسین دیگران، توقعات غیر منطقی از دیگران، سوء استفاده از دیگران برای رسیدن به خواسته‌های خود، عدم توجه به احساسات دیگران و عدم همدردی با آن‌ها، حسادت به دیگران، رفتار و طرز فکر متکبرانه همراه است. تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین

آن‌ها به‌طور عادلانه مورد بررسی قرار گیرد. به‌علاوه مدیران خودشیفته معمولاً در محیط‌های سازمانی نفوذ زیادی دارند و ممکن است توانایی تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌های مرتبط با پاداش و ارتقا داشته باشند. همچنین مدیران خودشیفته معمولاً به انتقاد و بازخورد منفی حساس هستند و تلاش می‌کنند تا نظرات منفی را نادیده بگیرند یا تغییر دهند. این موضوع می‌تواند منجر به ایجاد فضایی شود که در آن شکایات و انتقادات از عملکرد آن‌ها نادیده گرفته شود و به افزایش پاداش‌های آن‌ها ادامه دهد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق **الوز و گودس (۲۰۲۲)** سازگاری دارد. در مجموع نتایج پژوهش حاضر می‌تواند کمکی به مدیران و سیاست‌گذاران باشد تا با درک بهتری از تأثیرات خودشیفتگی، تصمیمات بهتری در زمینه مدیریت سازمان‌ها اتخاذ کنند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد‌های کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای مدیران پیرامون آثار منفی خودشیفتگی بر عملکرد سازمان شامل تکنیک‌های مدیریت هیجان‌ها و تمرکز بر نتایج تیمی؛
- پیاده‌سازی سیستم‌های ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه شامل نظرات تمامی ذی‌نفعان و تنظیم معیارهای شفاف برای اعطای پاداش؛
- ترویج فرهنگ مشارکت و تنظیم اهداف گروهی و ایجاد محیط کاری که در آن کارکنان احساس کنند، صدای آن‌ها شنیده می‌شود؛
- تشویق به رهبری خدمت‌گزار و ترویج الگوهای رهبری با تمرکز بر خدمت به کارمندان و مشتریان به جای رهبری خودمحور.

از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

تعداد محدود نمونه‌ها و انتخاب آن‌ها از صنایع خاص می‌تواند عدم تعمیم‌پذیری نتایج به دیگر صنایع را به همراه داشته باشد. همچنین، ممکن است ویژگی‌های خاص فرهنگی یا سازمانی برخی از صنایع، بر نتایج تأثیر گذاشته و به‌طور کلی به نتایج تعمیم‌ناپذیر بینجامد. به‌علاوه، ابزارهای مورد استفاده برای سنجش خودشیفتگی و ارزش افزوده ممکن است دارای محدودیت‌هایی باشند. همچنین، خودشیفتگی یک ویژگی پویا است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی و تجربیات فردی تغییر کند. بنابراین، ارزیابی اثرات آن بر عملکرد ممکن است نیاز به تحلیل‌های طولانی‌مدت و مشاهده‌ای داشته باشد.

#### سهم نویسندگان

سهم نویسندگان در نگارش این مقاله به‌طور مساوی است.

#### تضاد منافع

هیچ تضاد منافی وجود ندارد.

خصوص رابطه بین خودشیفتگی مدیران و هزینه استهلاک یافته‌ها نشان می‌دهد بین این دو متغیر رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این نتیجه شاید به این دلیل باشد که مدیران خودشیفته اغلب تمایل دارند تصویر مالی مطلوبی از عملکرد شرکت ارائه دهند تا بدین وسیله شهرت خود را افزایش دهند. از این‌رو مدیران خودشیفته ممکن است با کم‌کردن هزینه استهلاک، سود بالاتری را گزارش دهند و تصویری از مدیریت مالی برتر ایجاد کنند که باعث اعتماد به نفس بیشتر آن‌ها می‌شود. در ادامه، شواهدی مبنی بر وجود رابطه معنادار بین خودشیفتگی مدیران با مالیات، سود تقسیمی و سود انباشته مشاهده نشد.

عدم وجود رابطه معنادار بین خودشیفتگی مدیران و مالیات می‌تواند این نکته باشد که هزینه‌های مالیاتی غالباً تحت تأثیر عوامل خارجی مانند تغییرات در قوانین مالیاتی، شرایط اقتصادی و سیاست‌های دولتی قرار دارند. این عوامل می‌توانند بر تصمیمات مالیاتی شرکت تأثیر بگذارند، به‌طوری‌که ویژگی‌های شخصیتی مدیران تأثیر کمتری در این حوزه داشته باشد. عدم وجود رابطه معنادار میان خودشیفتگی مدیران و سود انباشته را می‌توان این‌گونه توجیه نمود که سود انباشته، حاصل عملکرد مالی چندین ساله شرکت می‌باشد و بنابراین تابعی از ویژگی‌های رفتاری مدیران متعددی است که طی سال‌های مختلف اداره شرکت را بر عهده داشته‌اند. این در حالی است که یافته‌ها نشان می‌دهند دوره تصدی مدیران در ایران کوتاه است.

درخصوص عدم وجود رابطه معنادار بین خودشیفتگی مدیران و سود تقسیمی می‌توان گفت از یک سو، مدیران خودشیفته ممکن است با افزایش سود تقسیمی تلاش کنند تا تصویر موفقیت‌آمیزتری از خود در چشم سهامداران و بازار ایجاد کنند. آن‌ها ممکن است بخواهند خود را به‌عنوان مدیرانی توانمند و موفق معرفی کنند. از سوی دیگر، اگر مدیران معتقد باشند که شرکت به سرمایه‌گذاری بیشتری نیاز دارد یا می‌خواهند منابع مالی را برای پروژه‌های توسعه‌ای حفظ کنند، ممکن است سود تقسیمی را کاهش دهند. بنابراین به دلیل وجود آثار متناقض، رابطه معناداری میان خودشیفتگی مدیران و سود تقسیمی مشاهده نشد.

درنهایت نتایج نشان می‌دهد بین خودشیفتگی مدیران و پاداش مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این بدان معناست که مدیران خودشیفته تمایل بیشتری به دریافت پاداش دارند؛ چراکه مدیران خودشیفته عموماً بر این باور هستند که به دلیل توانایی هایشان مستحق پاداش بیشتری هستند. مدیران خودشیفته ممکن است توانایی خوبی برای فریب دادن دیگران داشته باشند و بتوانند تصویر مثبتی از خود ارائه دهند. این می‌تواند به پاداش‌های بالاتر از آنچه که شایسته هستند، منجر گردد. خودشیفتگی ممکن است منجر به کاهش شفافیت در فرآیندهای کلیدی کسب‌وکار، از جمله ارزیابی عملکرد و تخصیص پاداش‌ها شود. این موضوع می‌تواند به مدیران اجازه دهد که پاداش‌های غیرمنصفانه دریافت کنند بدون اینکه اقدامات

## منابع

- Aabo, T. & Kirch, T. R. & Thomsen, K. H. S. (2024). Give me uncertainty, and I will shine: CEO narcissism and corporate performance, *Global Finance Journal*, Elsevier, vol. 62(C).
- Ahmadinia, F., & rabiee mandejin, M. (2023). Investigating the roles of managers of public and private companies with an emphasis on improving performance. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 5(9), 150-125. (in Persian)
- Alves, C. F. & Guedes, M. J. (2022). Narcissistic leaders do not share! The relationship between top managers' narcissism and the distribution of value added. *Finance Research Letters*, 49, 103054.
- Amernic, j. H., & Craig, R. j. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of business ethics*, 96(1), 79-93.
- Bashirimanesh, N., Vaghfi, H., & Shamsodini, K. (2022). The Effect of Narcissistic Managers on Internal and External Social Performance with a Moderating Role of Overconfidence. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 2(1), 53-72. (in Persian)
- Bazrafshan, Vajihah, Bazrafshan, A., & Salehi, M. (2018). Investigating the Influence of Managers' Narcissism on Financial Reporting Quality. *Accounting and Auditing Review*, 25(4), 457-478. (in Persian)
- Clarkson Max B.E. (1995). A Stakeholder Framework For Analyzing And Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Monogement Review*. 20(1).
- Conger, J. A. (2002). Danger of delusion, the qualities that make leaders great can also cause their downfall, success and self-confidence often breed narcissism and a sense of infallibility. *Financial Times*. Nov 30, 2017.
- Charles, A. Oreilly, Doerr, bernatte. Caldwell, David F. JenniferA, chatman. (2013). Narcissistic CEOs and executive compensation. *Leadership Quarterly* (25)2014 pp: 218-231
- 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 (3), 351-386.
- Effah, N. A. & Wang, Q. & Su, K. (2024). Chief Executive Officer Narcissism and Environmental, Social, and Governance Performance: The Moderating Role of Chief Executive Officer Gender. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 32(2), 2514-2526.
- Doe, J, & Smith, J. (2023). Narcissistic CEOs and Firm Value: The Role of Managerial Overconfidence. *Journal of Business Research*, 76(4), 123-145.
- Gao, Q., Gao, L., & Zhang, G. (2024). Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on R&D Investment and Firm Performance: The Moderating Role of Managerial Discretion. *Behavioral Sciences*, 14(11), 1115.
- Ham, C. Seybert, N. & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23 (1), 234-264.
- Ham, C. Lang, M. Seybert, N. & Wang, S. (2018). CFO Narcissism and Financial Reporting Quality. *Journal of Accounting Research*, 56 (4), 1135-1170.

- Hou, Z., Fairchild, R. & Perotti, P. (2025). CEO Narcissism and Credit Ratings. *Journal of Business Ethics*, 197, 39–72.
- Hasanzade Kuchou, M. and Mahdinia Osboei, A. (2023). The effect of CEO narcissism on tax avoidance. *Journal of Accounting and Management Vision*, 6(84), 1-14. (in Persian)
- Jakub, Š. & Bartosova, V. & Eva, K. (2015). Economic Value Added as a Measurement Tool of Financial Performance. *Procedia Economics and Finance*. 26. 484-489.
- Johnson, E. & Brown, M. (2022). Executive Narcissism and Compensation: Evidence from the S&P 500. *Strategic Management Journal*, 45(2), 234-256.
- 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 and Auditing Research*, 10(39), 57-74. (in Persian)
- Kruse, S. & Krieweth, C. & Maus, C. & Bredlich, J.z. & Brettel, M. (2025). In service of the CEO's ego: The relationship between CEO narcissism and top management team composition. *European Management Journal*.
- Lee, S. & Kim, D. (2024). The Impact of CEO Narcissism on Firm Performance and Managerial Compensation. *Journal of Corporate Finance*, 50(1), 89-112.
- Mehdipour picha, S., Alizadeh, M. , & Yahyazadehfar, M. (2021). Investigating the Relationship of Human Resources Value & Bankruptcy Forecasting for Companies Listed in Tehran Stock Exchange. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(5), 195-181. (in Persian)
- Neuvicka, B., Ten Velden, F., De Hoogh, A., & Van Vianen, A. (2011). Reality at odds with perceptions: Narcissistic leaders and group performance. *Psychological Science*, 22(10), 1259-1264.
- Maske, M. and Sohn, M. and Hirsch, B., (2023). The interactive effects of manager narcissism and the framing of the manager's incentive scheme on employee effort. *Advances in Management Accounting*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3685805>.
- Olsen, J. & Stakberg, L. (2016). Examining CEO narcissism and tax avoidance. *Journal of Financial Ethics*, 14(2), 88-105.
- 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
- Razak L, Badollahi I. (2020). The Role of CEO Narcissism in Creating Firm Value. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 5(11): 221-22.
- Rijsenbilt, A. & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 117 (2), 413-429.
- Sura, J. & Panchal, R. & Lather, A. (2022). Economic value-added (EVA) myths and realities: evidence from the Indian manufacturing sector. *IIM Ranchi journal of management studies*. 2(1), 82-96.
- 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.
- Wang, L., Li, R., & Zhao, R. (2025). The Impact of CEO Narcissism on Corporate Financialization. *International Journal of Financial Studies*, 13(1), 39.
- Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.