

Management Narcissism and Audit Fees¹

Gholamreza Soleimany Amiri², Mahmood Hasanzade Kuchou³,
Malihe Habibzade⁴

Received: 2022/01/27

Accepted: 2022/06/18

Research Paper

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of managers' narcissism on auditing fees. For this purpose, data related to 90 firms listed in Tehran Stock Exchange for a ten years period from 2011 to 2020 is extracted and used using Eviews 8 statistical software. The present study is descriptive and analytical in terms of purpose; quantitative in terms of the type of research process; inductive in terms of logic; and applied in terms of research result. Personality traits (such as the brain and hormones) suggest that individuals' behavior depends on their origins and personality traits. Individuals' personality traits underlie their behaviors. Organizational leadership is one of the topics that has been widely discussed in organizational psychology. Therefore, after statistical analysis, the results of research hypotheses indicate that managers' narcissism has a positive and significant effect on audit fees.

Keyword: Internal Audit Organizational Silence, Structural Factors, Managerial Factors, Individual Factors

JEL Classification: A13, D01, D03, D70, M42.

1. DOI: 10.22051/JERA.2022.34836.2799

2. Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Social Sciences and Economic, Alzahra University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). (gh.soleymani@alzahra.ac.ir).

3. M.Sc., Department of Accounting, Qom University, Qom, Iran. (m.hasanzadeh93@gmail.com).

4. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Social Sciences and Economic, Alzahra University, Tehran, Iran. (malihe.habibzade@modares.ac.ir).

<https://jera.alzahra.ac.ir>

تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی^۱

غلامرضا سلیمانی امیری^۲، محمود حسن زاده کوچو^۳، ملیحه حبیب زاده^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

مقاله پژوهشی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی است. به همین منظور، داده‌های مربوط به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ده ساله بین سال‌های ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ برای ۹۰ شرکت استخراج و با استفاده از نرم‌افزار آماری ایویوز ۸ استفاده گردید. پژوهش حاضر از بعد هدف، از نوع توصیفی و تحلیلی؛ از بعد فرآیند نوع پژوهش، کمی؛ از بعد منطق، یک پژوهش استقرایی و از بعد نتیجه پژوهش، یک پژوهش کاربردی است. خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) حاکی از آن است که رفتار افراد به منشأها و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است. رهبری سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده در روانشناسی سازمانی مورد بحث قرار گرفته است. لذا پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری، نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: مالی رفتاری، خودشیفتگی مدیران، حق الزحمه حسابرسی.

طبقه بندی موضوعی: H3, M42

10.22051/JERA.2022.34836.2799 :DOI

۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول). (gh.soleymani@alzahra.ac.ir)

۳. کارشناس ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه قم، قم، ایران. (m.hasanzadeh93@gmail.com)

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

<https://jera.alzahra.ac.ir>

مقدمه

آشنایی با عوامل موثر بر حق‌الزحمه حسابرسی هم برای حسابرسان، هم برای صاحبکاران آن‌ها و هم برای اشخاصی اهمیت دارد که سیاست‌گذاری و قانونمندی در حرفه حسابرسی را دنبال می‌کنند (نیکبخت و تنانی، ۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر حق‌الزحمه حسابرسی به صاحبکار کمک می‌کند تا منافع این خدمت را بهتر درک کند و بداند این هزینه را به خاطر چه چیزی متحمل می‌شود. بدیهی است آگاهی از این مسئله، موجب تسریع و تسهیل کار حسابرسی شده و به دلیل مشارکت صاحبکار، حسابرسی با کیفیت بالاتری انجام خواهد شد.

مخفی کردن اخبار بد یا انتشار اخبار خوبی که غیرقابل تشخیص هستند پر هزینه است و وقتی این اطلاعات از طریق حسابرسی صورت‌های مالی کشف می‌شوند مدیران با کاهش اعتبار مواجه می‌شوند و از آنجایی که مدیران برای ارائه بیش از واقع سود و خالص دارایی‌ها، انگیزه کافی را دارند این امر موجب افزایش فاصله بین مالکیت و مدیریت واحد اقتصادی شده و نیاز به استفاده از خدمات حسابرسان را افزایش می‌دهد (ژانگ، ۲۰۱۰).

خودشیفتگی، ساختاری شخصیتی است که حجم عظیمی از مطالعات تجربی را از دیدگاه روانشناسی اجتماعی، شخصیت و بالینی به خود اختصاص داده است (بشارت، ۱۳۹۰). مفهوم خودشیفتگی اشاره به نیاز افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه دادن خود در نظر دیگران دارد (پینکوس، ۲۰۰۹). در سازمان‌ها مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل می‌شوند و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (اوریلی، ۲۰۱۴). گرایش به احساس خود بزرگی در میان افراد خودشیفته سبب می‌شود مدیریت حرفه‌ای آسیب‌پذیر گردد. لذا شناسایی ویژگی‌های رفتاری مدیران و کنترل آن‌ها جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است (شیری، ۱۳۹۴). خودشیفتگی مفهومی است که در حال حاضر به‌طور گسترده در ارتباط با توصیه رفتارهای سازمانی به‌ویژه رفتارهای انحرافی در میان مدیران ارشد و سیاستمداران مورد استفاده قرار می‌گیرد. در ایران به نظر می‌رسد بسیاری از افراد حرفه‌ای به‌ویژه کسانی که در پست‌های مدیریتی هستند، رفتارهای ناشی از خودشیفتگی را از خود نشان می‌دهند، اما مطالعات علمی کافی در مورد شیوع چنین رفتاری در میان مدیران ایران وجود ندارد و ممکن است با مشکلاتی نیز همراه باشد (آغاز، ۲۰۱۴). خودشیفتگی در مدیران می‌تواند اثراتی را بر بازده‌های سازمانی داشته باشد. بنابراین، در مقایسه با سایر صفات شخصیتی، خودشیفتگی، مدیران را در جهت انجام اقداماتی وادار می‌کند که خارج از عرف

است و به دنبال جلب توجه و ستایش هستند و این اقدامات نهایتاً عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷).

از آنجا که مدیران عامل کلیدی در جهت ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند، تصمیماتی که آن‌ها 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 تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده و زمان و هزینه زیادی را صرف آن می‌نمایند که برای سازمان مشکل آفرین می‌شود و از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می‌کند (قلی‌پور، ۱۳۸۷)، لذا 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 (مشایخ و همکاران، ۱۳۹۹). رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است. طبق مطالعات اخیر مشاهده شده است که مدیرعاملان خودشیفته به دلیل افزایش ریسک تجاری و ریسک گزارشگری مالی احتمالاً خطر ذاتی بیشتری را ایجاد می‌کنند که در نهایت ریسک حسابرسی افزایش می‌یابد؛ در نتیجه حسابرسان برای کاهش ریسک نیاز به برنامه‌ریزی اضافی دارند که موجب می‌شود حق‌الزحمه حسابرسی افزایش یابد (نوبین نام و همکاران، ۱۳۸۰). به طور خاص، این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال است که آیا خودشیفتگی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی اثرگذار است یا خیر؟

مبانی نظری

انتخاب‌های سازمانی ویژگی‌های فردی مدیریت شرکت را منعکس می‌کند (همبریک و ماسون، ۱۹۸۴ و همبریک، ۲۰۰۷). مطابق با این مفهوم، در تصمیمات یک شرکت، مدیران خودشیفته می‌توانند تأثیر مهمی را ایفاء کنند (اولسن، ۲۰۱۴). نقش مدیران در تصمیمات شرکت‌ها به دلیل تأثیر گسترده آن بر گزارشگری مالی و کنترل‌های داخلی شرکت‌ها، ارزیابی حسابرسان از خطر ذاتی و کنترل شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پاتلی و پدرینی، ۲۰۱۵).

مدیران عامل خودشیفته به دلیل افزایش ریسک تجاری و ریسک گزارشگری مالی احتمالاً خطر ذاتی بیشتری را ایجاد می‌کنند. مدیران خودشیفته به نسبت سایر مدیران دست به اقدامات استراتژیک جسورانه که منجر به تغییرپذیری عملکرد به دلیل سودوزیان‌های بزرگ شود،

می‌زنند (چترجی و هامبریک، ۲۰۰۷). آن‌ها همچنین علی‌رغم پیامدهای منفی احتمالی بلندمدت برای شرکت، بیشتر درگیر فعالیت‌های عملیاتی برای بهبود درآمدهای کوتاه‌مدت هستند (اولسن، ۲۰۱۴). تحقیقات همچنین نشان داده است که مدیران خودشیفته به نسبت سایر مدیران در معاملات مشکوک و متقلبانه که در نهایت منجر به کاهش هزینه مالیاتی یا سود بیشتر به منظور دریافت پاداش بیشتر دست می‌زنند. این یافته‌ها حاکی از آن است که مدیران خودشیفته ریسک شغلی بیشتری را متقبل می‌شوند و برای انجام معاملات تصمیمات عملیاتی استراتژیک مهمی می‌گیرند. این رفتار مدیران در زمان‌هایی که هیات‌مدیره هم عقیده با مدیران باشند بیشتر رخ می‌دهد که با توجه به جایگاه و قدرت آنان در چارت سازمانی شرکت مقاومت کمتری در برابر ریسک‌پذیری آن‌ها وجود دارد (ژو و چن، ۲۰۱۵). خودشیفتگی مدیران در شرکت‌هایی که نقص سازمانی وجود داشته باشد بیشتر نمایان می‌شود که در نهایت منجر به تخلفات مالی و گزارشگری می‌شود (کرایگ و آمرنیک، ۲۰۱۱ و داچن و دراک، ۲۰۰۹).

علاوه بر ریسک ذاتی بیشتر، شرکت‌هایی که مدیران خودشیفته دارند معمولاً خطر کنترل بیشتری نیز دارند. خودشیفتگی غالباً خصوصیات رهبری مطلوبی از قبیل کاریزما و اعتماد به نفس را نشان می‌دهد (رسیک، ۲۰۰۹). خودشیفتگان احساس می‌کنند که بالاتر از قانون هستند که این نشان دهنده عدم احترام به قوانین و مقررات است. مدیران خودشیفته از شرکت‌های خود به عنوان وسیله برای ترویج اهداف بزرگ استفاده می‌کنند در حالی که شرکت‌های آنان تصمیم‌گیری سازمانی ضعیفی را اتخاذ می‌کنند (کرایگ و آمرنیک، ۲۰۱۱). مدیران خودشیفته خطر کنترل بالاتری را نشان می‌دهند؛ زیرا احتمال کمتری وجود دارد که قوانین و مقررات را رعایت کنند و معمولاً کنترل داخلی را نیز به طور ضعیف به اجرا در می‌آورند که به آن‌ها آزادی بیشتری جهت اعمال برنامه‌های خودشان را می‌دهد.

حضور یک مدیر خودشیفته منعکس کننده خطر حسابرسی به دلیل ریسک ذاتی بالاتر و ریسک کنترل است، حسابرس باید روش‌های حسابرسی اضافی را انجام دهد تا این ریسک به حد قابل قبولی کاهش یابد. بنابراین، یک حسابرس به طور معمول میزان شواهد حسابرسی جمع‌آوری شده را افزایش می‌دهد که منجر به هزینه حسابرسی بالاتر می‌شود (هوگان و ویکینز، ۲۰۰۸). به طور خلاصه، گرایش‌ها و انگیزه‌های رفتاری یک مدیر خودشیفته معمولاً می‌تواند منجر به ارزیابی سطوح بالاتر ریسک ذاتی و کنترل شود که انتظار داریم با هزینه بالاتر حسابرسی همراه باشد.

پیشینه پژوهش

بوزویتینا و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین بیش اعتمادی مدیران، خودشیفتگی مدیران و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران و اعتماد بیش از حد مدیران بر مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها تاثیر مثبت و معنادار دارد.

سوشا و دژی (۲۰۲۰) به بررسی خودشیفتگی مدیران و نوآوری پرداختند. ادبیات قبلی در مورد نوآوری سازمانی عمدتاً بر تأثیر محدودیت‌های بیرونی مدیران یا تجارب شخصی آنها از دیدگاه تئوری نمایندگی و تئوری برند متمرکز است، اما تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل که توسط ناخودآگاه خود او بر تصمیمات نوآوری سازمانی شکل می‌گیرد نادیده می‌گیرد. ویژگی‌های خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر قوی‌تری بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت در شرکت‌های خصوصی نسبت به شرکت‌های دولتی دارد.

بویل و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ریسک‌پذیری در بانک‌های آمریکا پرداختند. در این مطالعه، پژوهشگران بررسی می‌کنند که چگونه خودشیفتگی مدیرعامل، در ترکیب با شیوه‌های حاکمیت شرکتی، بر ریسک‌پذیری سازمانی تأثیر می‌گذارد و چگونه این به نوبه خود بر انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در برابر شرایط محیطی تأثیر می‌گذارد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیرعامل بر ریسک‌پذیری بانک‌ها تأثیر مثبت داشته است.

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 افشای بیشتری ارائه دهند تا چهره بزرگ خود را بیشتر تقویت کنند اما این تمایل با افزایش سن مدیرعامل کاهش می‌یابد.

هام و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی رابطه بین اندازه امضا و خودشیفتگی و گزارشگری مالی متقلبان، دریافتند که افراد با امضاها بزرگ‌تر، خودشیفته‌ترند و بیشتر از دیگران تمایل دارند با زیرپا گذاشتن حقوق سایر افراد، پاداش و مزایای بیشتری عایدشان شود.

اسکات و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و حق‌الزحمه حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان می‌دهد که بین خودشیفتگی مدیران و حق‌الزحمه حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مدیران خودشیفته ریسک ذاتی و کنترل بیشتری را قبول می‌کنند. حسابرسان برای حفظ سطح قابل قبول ریسک حسابرسی در

هنگام مواجهه با خطر افزایش خودشیفتگی مدیرعامل باید کارهای دیگری نیز انجام دهند که در نهایت موجب می شود حق الزحمه حسابرسی نیز افزایش یابد.

قدرتی زوارم و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی سطح هورمون تستوسترون مدیرعامل و گزارشگری مالی متقلبانه پرداختند. نمونه‌ای متشکل از ۸۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ انتخاب گردیده است و با بهره‌گیری از الگوی رگرسیون لجستیک مورد آزمون قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که میزان بالای هورمون تستوسترون مدیرعامل، باعث افزایش گزارشگری مالی متقلبانه در شرکت می شود.

مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش؛ مدیران خودشیفته، ممکن است آگاهانه، اطلاعات ارسالی برای متقاعد کردن 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.

طاهری عابد و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران عامل اثر منفی بر شفافیت گزارشگری مالی دارد، اما این تأثیر معنادار نشده است. همچنین بین دیگر ویژگی رفتاری مدیران یعنی متغیر اطمینان بیش از حد و شفافیت گزارشگری مالی رابطه منفی و معناداری مشاهده گردیده است.

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 (به عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند. همچنین خودشیفتگی مدیران و پاداش نقدی اختصاص یافته به مدیران تأثیر منفی بر دوره سقوط قیمت سهام (به عنوان معیار خطر سقوط قیمت سهام) دارند.

نمازی و همکاران (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 تاثیر خودشیفتگی مدیران روی استراتژی تدافعی و کمترین تاثیر آن روی استراتژی تحلیل گرایانه است.

خصوصیات شخصیتی مدیران خودشیفته در مقایسه با دیگر مدیران، آنان را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سر باز زده و در پی توجه و ستایش دیگران هستند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. لذا، تعصبات شخصی و توهم-های مثبت مدیران خودشیفته بر عرضه اطلاعات مالی به بورس اوراق بهادار تأثیر گذاشته و از این‌رو، این مدیران تمایل به نادیده گرفتن بازخوردهای منفی نسبت به عملکرد خود دارند. افزون بر این، مدیران خودشیفته ممکن است آگاهانه اطلاعات ارسالی جهت متقاعد کردن سرمایه‌گذاران را تحریف کنند. به همین منظور بررسی تأثیری که این مدیران بر عملکرد حساب‌برسان مستقل که به این اطلاعات اعتبار می‌بخشند، جزء خلأ تحقیقات پیشین محسوب می‌گردد که در این پژوهش پوشش داده خواهد شد.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش به تبعیت از اولسن و همکاران (۲۰۱۴)، اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) و اسکات و همکاران (۲۰۱۷) از دو معیار امضای مدیران و شاخص پاداش نقدی مدیران استفاده شده است. به طور معمول، در سازمان‌ها، مدیران اجرایی خودشیفته پاداش‌های بیشتری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می‌کنند (آریلی، ۲۰۱۴)، بنابراین از شاخص پاداش نقدی مدیران برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده شده است.

از طرفی دیگر، به لحاظ تجربی، در ادبیات روان‌شناسی ارتباط بین خودشیفتگی و اندازه امضا، سابقه طولانی‌ای دارد (زیگنهافت، 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 امضاها بزرگ‌تری دارند، دارای خودپنداری و حس درک بیشتری از خویشان و سایر نگرش‌های فکری افراد خودشیفته، هستند. اسنایدر و فرامکین (۱۹۷۷) دریافتند افرادی که امضاها بزرگ‌تری دارند، نسبت به دیگران احساس برتری می‌کنند.

بنابراین با توجه به اهداف پژوهش، فرضیه‌ها به صورت زیر ارائه می‌گردند:

۱. معیار پاداش نقدی مدیران بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر معناداری دارد.
۲. معیار امضای مدیران بر حق الزحمه حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

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

جامعه آماری و روش انتخاب نمونه

جامعه آماری مورد آزمون پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ 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 اطلاعات آن‌ها در دوره زمانی پژوهش در دسترس بوده است؛ و ۵. حق الزحمه حسابرسی در صورت‌های مالی افشاء شده باشد. سرانجام، با توجه به بررسی‌های انجام شده، تعداد ۹۰ شرکت در دوره زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۹ (۹۰۰ سال- شرکت) حائز شرایط فوق بوده و برای نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز شرکت‌های منتخب با مراجعه به صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی همراه صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران گردآوری شده‌اند. در نهایت آزمون‌های آماری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزارهای ایویوز نسخه ۸ و ایمپج L انجام شد.

مدل‌ها و اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

در این پژوهش 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 می‌باشند:

$$\text{LN Fees} = \beta_0 + \beta_1 \frac{\text{Bouns}}{\text{Salary}} + \beta_2 \text{Size} + \beta_3 \text{Age} + \beta_4 \text{ROA} + \beta_5 \text{Loss} + \beta_6 \text{Audit} + \beta_7 \text{Lev} + \beta_8 \text{Growth} + \beta_9 \text{CFO}$$

(۱) مدل

$$\text{LN Fees} = \beta_0 + \beta_1 \text{SignatureSize} + \beta_2 \text{Size} + \beta_3 \text{Age} + \beta_4 \text{ROA} + \beta_5 \text{Loss} + \beta_6 \text{Audit} + \beta_7 \text{Lev} + \beta_8 \text{Growth} + \beta_9 \text{CFO}$$

(۲) مدل

در پژوهش حاضر حق‌الزحمه حسابرسی به عنوان متغیر وابسته پژوهش به حساب می‌آید. متغیر وابسته از طریق لگاریتم طبیعی حق‌الزحمه‌های حسابرس که در صورت‌های مالی اعلام می‌شود، محاسبه می‌گردد. علت استفاده از لگاریتم طبیعی در محاسبه حق‌الزحمه حسابرس، همگن کردن حق‌الزحمه شرکت‌های بزرگ و کوچک می‌باشد (اسکات، ۲۰۱۷).

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 و هام، ۲۰۱۴). سپس به کمک نرم‌افزار ایمج J مساحت امضا اندازه‌گیری و وارد نرم‌افزار اکسل شد. مساحت‌ها چارک بندی شدند و برحسب سه گروه کوچک (چارک اول)، متوسط (چارک دوم و سوم) و بزرگ (چارک چهارم) کدی تعیین گردید. برای اندازه امضای کوچک کد ۱ (یک)، امضای متوسط کد ۲ (دو) و امضای بزرگ کد ۳ (سه) لحاظ شد. برای هر سال مالی، تعداد اعضای امضاکننده در هر چارک در کد مربوط به چارک ضرب شده، سپس این اعداد با هم جمع شدند. بدین ترتیب برای هر سال مالی امتیاز مربوط به امضای اعضای هیئت‌مدیره محاسبه و بر تعداد اعضای دارای امضای همان سال تقسیم شد و عدد حاصل به عنوان اندازه امضا هیئت‌مدیره در آن سال مدنظر قرار گرفت.

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

Size اندازه شرکت را نشان می‌دهد که بر اساس لگاریتم متوسط دارایی‌ها محاسبه می‌شود. Age سن شرکت است که سال ورود شرکت به بورس مبنا قرار داده شده است. ROA بازده دارایی‌ها که از حاصل تقسیم تغییرات سود خالص بر میانگین دارایی‌های سال قبل به دست می‌آید. Loss اگر شرکت در سال مدنظر زیان ده باشد، عدد ۱ (یک) و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. Audit اگر شرکت توسط سازمان و مؤسسه‌های رتبه الف حسابرسی شود عدد ۱ (یک) و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود. Lev نسبت کل بدهی به حقوق صاحبان سهام است. Growth رشد فروش از طریق مقایسه رشد فروش سال جاری سال ماقبل به نسبت سال قبل محاسبه می‌گردد. CFO جریانات نقدی است که از نسبت جریانات نقدی حاصل از صورت جریان وجوه نقد به کل دارایی‌ها حاصل می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

آماره‌های توصیفی پژوهش در نگاره (۱) ارائه شده‌اند. میانگین اندازه امضای مدیران ۱/۸۸۲ است که نشان دهنده آن است که حدود امضای مدیران تقریباً در سطح متوسط قرار دارد. میانگین نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد حدود ۰/۰۱۴ است که این امر بازگو کننده آن است که میزان پاداش نقدی مشخص شده برای مدیران در طی یک سال مالی در حدود ۱/۴ درصد از کل حقوق و دستمزد پرداختی شرکت به تمامی کارکنان است. لگاریتم طبیعی حق- الزحمه حسابرسی ۷/۰۶۵ است. از سوی دیگر مشاهده می‌شود که میانگین نسبت اهرم مالی بیش از ۰/۶۶۱ است که این امر بازگو کننده این امر است که حدود ۶۶/۱٪ از دارایی‌های شرکت از طریق بدهی‌ها تأمین می‌شوند؛ همچنین ملاحظه می‌شود که میانگین بازده دارایی‌های شرکت‌های نمونه در حدود ۰/۱۳۹ است؛ این بازدهی پایین، احتمال دارد به دلیل تأثیر خودشیفتگی مدیران باشد.

مقدار میانگین متغیر کنترلی اندازه شرکت ۱۴/۰۳۲، سن شرکت ۳/۳۸۸، زیان‌دهی ۰/۱۸۵، رشد فروش ۰/۲۴۱ و جریانات نقدی ۰/۱۰۹ می‌باشد.

نگاره ۱.۱ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مد	کمینه	بیشینه	انحراف معیار	میانه	میانگین	آماره متغیر
۰/۰۴۵	۰/۰۰۰	۰/۰۸۷	۰/۰۵۵	۰/۰۳۶	۰/۰۱۴	نسبت پاداش مدیران
۲/۰۰۰	۱/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۵۷۸	۱/۰۰۰	۱/۸۸۲	اندازه امضای مدیران
۷/۵۲۳	۴/۵۲۳	۹/۹۴۵	۰/۸۹۸	۷/۰۴۵	۷/۰۶۵	حق الزحمه حسابرسی
۱۵/۷۵۰	۱۰/۲۳۵	۱۹/۲۵۳	۱/۳۸۵	۱۳/۶۲۴	۱۴/۰۳۲	اندازه شرکت
۳/۱۱	۲/۲۰۱	۴/۲۰۴	۰/۳۵۳	۳/۵۴۵	۳/۳۸۸	سن شرکت
۰/۲۵۰	-۰/۴۱۲	۰/۶۳۵	۰/۱۵۸	۰/۱۷۸	۰/۱۳۹	بازده دارایی‌ها
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۴۲۶	۰/۰۰۰	۰/۱۸۵	زیان‌دهی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	۰/۳۰۵	حسابرس شرکت
۰/۷۵۰	۰/۱۸۸	۰/۹۸۷	۰/۲۸۶	۰/۶۷۲	۰/۶۶۱	اهرم مالی
۰/۵۰۰	-۰/۳۴۵	۱/۱۸۵	۰/۳۹۰	۰/۱۹۱	۰/۲۴۱	رشد فروش
۰/۲۵۵	-۰/۱۸۹	۰/۴۷۷	۰/۱۲۵	۰/۰۹۶	۰/۱۰۹	جریان‌ات نقدی

بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

قبل از برآورد الگو باید ایستایی متغیرهای مورد استفاده در الگو مورد بررسی قرار گیرد اگر متغیرهای مورد استفاده در برآورد مدل، ناپایا باشند، ممکن است هیچ رابطه منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته باشند. همچنین ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین می‌شوند؛ بنابراین، در صورتی که متغیری پایا نیست، باید با تفاضل‌گیری‌های متوالی آن را پایا کرد تا از وقوع رگرسیون کاذب جلوگیری شود (خواجوی و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق با نگاره شماره (۲) در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی سطح معناداری در آزمون ریشه لوین، لین و چو (کوچکتر از ۰/۰۵) مشاهده می‌شود و نشان دهنده این است که متغیرها پایا هستند.

نگاره ۲. بررسی پایایی (ایستایی) متغیرهای پژوهش

متغیرها	آزمون لوین، لین و چو	سطح معناداری
نسبت پاداش مدیران	۱۹/۰۴۶	۰/۰۰۰
اندازه امضای مدیران	۲۷/۶۹۷	۰/۰۰۰
حق الزحمه حسابرسی	۲۶/۸۴۷	۰/۰۰۰
اندازه شرکت	۲۰/۶۰۰	۰/۰۰۰
سن شرکت	۱۸/۸۷۴	۰/۰۰۰
بازده دارایی‌ها	۲۱/۱۶۶	۰/۰۰۰

متغیرها	آزمون آمون	سطح معناداری
زیان دهی	۲۰/۸۹۴	۰/۰۰۰
حسابرس شرکت	۱۹/۸۴۲	۰/۰۰۰
اهرم مالی	۱۹/۷۱۰	۰/۰۰۰
رشد فروش	۲۲/۴۹۳	۰/۰۰۰
جریانان نقدی	۲۰/۸۹۹	۰/۰۰۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه اول

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

نگاره ۳. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش

$$LN Fees = \beta_0 + \beta_1 \frac{Bouns}{Salary} + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 ROA + \beta_5 Loss + \beta_6 Audit + \beta_7 Lev + \beta_8 Growth + \beta_9 CFO$$

مدل (۱)

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره VIF
نسبت پاداش مدیران	۰/۱۴۳	۰/۰۶۴	۲/۲۱۸	۰/۰۲۶	۱/۲۵۰
اندازه شرکت	۰/۳۶۹	۰/۰۳۷	۹/۸۳۱	۰/۰۰۰	۲/۱۷۲
سن شرکت	۰/۳۳۹	۰/۱۱۹	۲/۸۴۶	۰/۰۰۴	۲/۱۲۵
بازده دارایی‌ها	۰/۸۴۲	۰/۲۲۴	۳/۷۵۰	۰/۰۰۰	۲/۳۱۵
زیان دهی	۰/۷۴۳	۰/۱۹۶	۳/۷۷۸	۰/۰۰۰	۱/۸۳۲
حسابرس شرکت	۱/۶۰۹	۰/۳۷۵	۴/۲۹۰	۰/۰۰۰	۱/۵۸۸
اهرم مالی	-۲/۲۸۳	۰/۷۱۱	-۳/۲۰۹	۰/۰۰۱	۲/۲۱۵
رشد فروش	-۱/۶۷۵	۰/۳۰۹	-۵/۴۱۵	۰/۰۰۰	۲/۱۵۰
جریانان نقدی	۱/۷۰۸	۰/۷۶۵	۲/۲۳۱	۰/۰۲۵	۱/۸۲۰
مقدار ثابت	-۴/۱۸۰	۲/۰۳۰	-۲/۰۵۹	۰/۰۳۹	-

ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۴۶۵	۱۷/۹۸۱	۱/۷۵۸	۲/۸۱۸	۴۴/۴۲۱	۲/۹۶۵
(۰/۰۰۰)	(۰/۰۰۰)	(۰/۰۰۰)	(۰/۰۰۰)	(۰/۰۸۴)	(۰/۶۵۲)

با توجه به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی داری 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 معنی داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی داری 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 معنی داری برای هر کدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد توضیح دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۴۶/۵ است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دورین واتسون محاسبه شده (۱/۷۵۸) بین ۲/۵-۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود. سطح معنی داری گزارش شده در نگاره (۳) از طریق آماره آزمون برای متغیر نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی داری بر حق الزحمه حسابرسی تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه اول پژوهش می‌شود. اما هر چه نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد کارکنان افزایش یابد، سطح حق الزحمه حسابرسی افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، سن شرکت، بازه دارایی‌ها، زیان‌دهی، حسابرس شرکت و جریان‌ات نقدی ارتباطی مثبت و معنی دار با حق الزحمه حسابرسی دارند؛ ولی اهرم مالی و رشد فروش ارتباطی معکوس و معنی دار با حق الزحمه حسابرسی دارند.

آزمون فرضیه دوم

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

با توجه به محاسبات حاصل از آزمون اف لیمر، سطح معنی داری 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 معنی داری، تفاوت در ضرایب سیستماتیک است؛ بنابراین استفاده از روش مدل اثرات تصادفی بر روش ثابت ارجح است. آماره ناهمسانی واریانس و سطح معنی داری 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 معنی داری برای هر کدام از متغیرها و در عین حال برای الگوی جامع در آستانه اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شده است. ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد توضیح دهندگی تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی در حدود ۴۱/۸ است. عدم وجود خودهمبستگی و استقلال باقیمانده‌های اجزای خطا که از طریق آماره دورین واتسون محاسبه شده (۱/۸۲۰) بین ۲/۵-۱/۵ است؛ در نتیجه تأیید می‌شود.

نگاره ۴. نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش

$$LN Fees = \beta_0 + \beta_1 SingnatureSize + \beta_2 Size + \beta_3 Age + \beta_4 ROA + \beta_5 Loss + \beta_6 Audit + \beta_7 Lev + \beta_8 Growth + \beta_9 CFO$$

نام متغیر	ضریب	انحراف استاندارد	آماره t	سطح معنی داری	آماره VIF
اندازه امضای مدیران	۰/۳۹۴	۰/۰۶۹	۵/۷۰۰	۰/۰۰۰	۱/۱۲۰
اندازه شرکت	۰/۴۵۵	۰/۱۶۷	۲/۷۲۶	۰/۰۰۶	۱/۱۹۲
سن شرکت	۰/۴۳۴	۰/۱۴۶	۲/۹۷۴	۰/۰۰۳	۰/۱۱۲
بازده دارایی‌ها	-۰/۰۶۶	۰/۱۱۵	-۰/۵۷۷	۰/۵۶۳	۱/۱۷۸
زیان‌دهی	۰/۲۲۴	۰/۰۶۲	۳/۵۹۱	۰/۰۰۰	۰/۱۱۹
حسابرس شرکت	۰/۱۰۱	۰/۰۳۷	۲/۷۰۰	۰/۰۰۷	۲/۳۶۴
اهرم مالی	۰/۲۶۵	۰/۰۶۴	۴/۱۰۳	۰/۰۰۰	۲/۰۴۳
رشد فروش	-۰/۵۷۵	۰/۱۷۱	-۳/۳۴۵	۰/۰۰۰	۳/۷۷۵
جریان‌ات نقدی	۰/۲۳۸	۰/۰۵۵	۴/۲۶۶	۰/۰۰۰	۱/۲۱۶
مقدار ثابت	-۷/۷۷۴	۰/۳۸۱	-۲۰/۳۸۵	۰/۰۰۰	-

ضریب تعیین	آماره F	آماره دوربین واتسون	آماره F لیمر	آماره هاسمن	آماره ناهمسانی واریانس
۰/۴۱۸	۱۲/۳۰۴	۱/۸۲۰	۲/۸۰۱	۴۸/۳۸۰	۲/۶۶۶
	(۰/۰۰۰)		(۰/۰۰۰)	(۰/۰۶۸)	(۰/۱۱۲)

سطح معنی داری گزارش شده در نگاره (۴) از طریق آماره آزمون برای متغیر اندازه امضای مدیران از سطح خطای قابل قبول ۵ درصد کمتر است؛ بنابراین تأثیر معنی داری بر حق الزحمه حسابرسی تأیید می‌شود و منتهی به پذیرش فرضیه دوم پژوهش می‌شود. هر چه اندازه امضای مدیران بزرگتر باشد میزان خودشیفتگی مدیران افزایش یافته و در نهایت ریسک حسابرسی افزایش یافته و حسابرس برای کاهش آن مجبور به افزایش برنامه حسابرسی است که در نهایت حق الزحمه حسابرسی افزایش می‌یابد. متغیرهای کنترل اندازه شرکت، سن شرکت، زیان‌دهی، حسابرس شرکت، اهرم مالی و جریان‌ات نقدی ارتباطی مثبت و معنی دار با حق الزحمه حسابرسی دارند؛ ولی رشد فروش ارتباطی معکوس و معنی دار با حق الزحمه حسابرسی دارند اما در این فرضیه هیچ ارتباطی بین بازده دارایی‌ها و حق الزحمه حسابرسی مشاهده نشد.

نتیجه گیری

هدف از این پژوهش مطالعه و بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و حق الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ 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 بدست آمده دو معیار نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تاثیر معناداری بر حق الزحمه حسابرسی دارند به طوری که در فرضیه‌های پژوهش، نسبت پاداش مدیران بر حقوق و دستمزد و اندازه امضای مدیران تاثیر مثبت و معناداری بر افزایش حق الزحمه حسابرسی دارد که در نتیجه با استدلال‌های مرتبط با این پژوهش همخوانی دارد.

از این رو، مطابق با مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط، نتایج فرضیه‌های پژوهش همسو با نتایج پژوهش اسکات و همکاران (۲۰۱۷) است.

در تایید نتایج پژوهش و به عنوان بخشی از فرآیند برنامه‌ریزی حسابرسی و مطابق با استانداردهای حسابرسی، حسابرسان باید ارزیابی ریسک را برای مشتریان خود انجام دهند. حسابرسان خطر ذاتی و کنترل مشتری را برای تعیین سطح ریسک تشخیص مورد نیاز برای دستیابی به سطح قابل قبول ریسک حسابرسی ارزیابی می‌کنند. هنگامی که مشتری سطح بالایی از خطر ذاتی یا کنترل را در اختیار دارد، حسابرس خطر عدم کشف را کاهش دهد. کاهش ریسک عدم کشف نیاز به برنامه‌ریزی اضافی دارد که منجر به افزایش هزینه حسابرسی خواهد شد. شرکت‌هایی که مدیران خودشیفته دارند خطر ذاتی و کنترل بیشتری دارند که منجر به افزایش هزینه حسابرسی می‌شود (اسکات و همکاران، ۲۰۱۷).

بر اساس نتایج بدست آمده، به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که در قراردادهای خود، موضوع خودشیفتگی مدیران شرکت را مورد توجه قرارداد و در قبال این ویژگی رفتاری مدیریت شرکت، تصمیمات کنترلی مقتضی را اتخاذ نمایند. لازم به ذکر است برای ارزیابی خودشیفتگی مدیران، می‌توان از معیار اندازه امضاء که در پژوهش حاضر مورد استفاده قرار گرفته استفاده نمود.

پیشنهاد می‌شود سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان حقیقی و حقوقی به هنگام تصمیم‌گیری در رابطه با شرکت‌های مورد نظرشان، با توجه به نوع دیدگاه خود (ریسک‌پذیر یا ریسک‌گریز) به اندازه‌گیری عملکردهای مالی کوتاه‌مدت و بلندمدت شرکت بپردازند تا بتوانند تصمیم‌گیری مناسب نمایند.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، به پژوهشگران در جهت ارتقای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود؛ تاثیر سایر سویه‌های رفتاری از جمله بیش‌اعتمادی مدیران، خوش‌بینی مدیران و کوتاه‌بینی بر حق الزحمه حسابرسی به طور مقایسه‌ای با خودشیفتگی مدیران بررسی نمایند. همچنین تاثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت خدمات حسابرسی تحلیل کنند.

منابع

- بشارت، محمدعلی؛ خدابخش، محمدرضا، فراهانی، حجت‌الله و رضازاده، سیدمحمدرضا، (۱۳۹۰)، نقش واسطه‌ای خودشیفتگی در رابطه بین همدلی و کیفیت روابط بین شخصی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، ۵ (۱۷)، ۲-۷.
- خواجوی، شکرالله؛ دهقانی سعدی، علی‌اصغر و گرامی شیرازی، فرزاد، (۱۳۹۵)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی، مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، ۸ (۲)، ۱۲۳-۱۴۹.
- خواجوی، شکراله و رحمانی، محسن، (۱۳۹۷)، بررسی اثر خودشیفتگی مدیران بر خطر سقوط قیمت سهام: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی دانش مالی تحلیل اوراق بهادار، ۱۱ (۳۷)، ۱-۱۵.
- شیری، اردشیر؛ خلدشرفی، صبریه؛ دهقانی سلطانی، مهدی و یاسینی، علی، (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتارهای منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی‌گری مدیران در سازمانهای دولتی شهر کرمانشاه، مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳ (۱۱)، ۱۰۷-۱۲۸.
- قلی‌پور، آرین؛ خنیفر، حسین و فاخری کوزه‌کنان، سمیرا، (۱۳۸۷)، اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفته‌گی سازمان‌ها، فرهنگ مدیریت، ۶ (۱۸)، ۷۹-۹۳.
- مشایخ، شهناز؛ حبیب‌زاده، ملیحه و حسن‌زاده کوچو، محمود، (۱۳۹۹)، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۷ (۴)، ۶۷۱-۶۴۹.
- نمازی، محمد؛ دهقانی سعدی و قوهستانی، سمانه، (۱۳۹۶)، خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت‌ها، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶ (۲۲)، ۳۷-۵۲.
- نویز نام، غلام عباس؛ شکرکن، مهناز و مهربانی زاده هنرمند، حسین، (۱۳۸۰)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران، علوم تربیتی و روانشناسی، ۸ (۳-۴)، ۸۷-۱۰۶.
- نیکبخت، محمدرضا و تنانی، محسن، (۱۳۹۰)، آزمون عوامل موثر بر حق‌الزحمه حسابرسی صورت‌های مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی، ۲ (۲)، ۱۱۱-۱۳۲.

References

- Aghaz, A., Atashgah, M.S.S. & Zoghipour, M. (2014). Narcissism and Counterproductive Workplace Behaviors among Iranian managers and Nonmanagerial Employees. *Asian Journal of Business Ethics*, 3(2), 155-169.
- Besharat, M. A., Khodabakhsh, M. A., Farahani, H. and Rezazadeh, S. M. R., (2011), Mediation role of narcissism on the relationship between empathy and quality of interpersonal relationships, *Journal of Applied Psychology*, 5(17), 7-23. (In Persian)

- Chatterjee, A. and D.C. Hambrick. (2007). It's All about Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance, *Administrative Science Quarterly*, 52(3), 351-386.
- Craig, R., and J. Amernic. (2011). Detecting linguistic traces of destructive narcissism at-a-distance in a CEO's letter to shareholders. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 563-575.
- 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. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*. 23(2), 234-264.
- Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *The Academy of Management Review*, 32(2), 334-343.
- Hambrick, D. C., and P. A. Mason. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hogan, C. E., and M. S. Wilkins. (2008). Evidence on the audit risk model: Do auditors increase audit fees in the presence of internal control deficiencies? *Contemporary Accounting Research*, 25(1), 219-242.
- 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. 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)
- Marquez J, Conley A, Karayanidis F, Lagopoulos J, Parsons M. (2018). Anodal direct current stimulation in the healthy aged effects determined by the hemisphere stimulated. *Rest Neurol Neurosci*; 33(4), 509-519.
- Mashayekh, Sh.; Habibzade, M.; Hasanzade Kucho, M.; (2021). The Effect of CEO Narcissism on Voluntary Disclosure. *Accounting and Auditing Review*; 27(4), 649-671.
- Namazi, M.; Dehghani Saadi 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)
- Nikbakht, M. R. and Tanani, M., (2010), Test of Factors Influencing Financial Audit Fees, *Journal of Financial Accounting Research*, 2(2), 111-132. (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.; K. K. Dworkis; and S.M. Young. (2014). CEO Narcissism and Accounting: a picture of profits, *Journal of Management Accounting Research*, 26(11), 243-267.

- Olsen, K. J. and J. M. Stekelberg. (2016). CEO Narcissism and Corporate Tax Sheltering, *Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22.
- O'Reilly, C. A.; Doerr, B.; Caldwell, D. F.; and J. A. Chatman. (2014). Narcissistic CEOs and Executive Compensation, *the Leadership Quarterly*, 25(2), 218-231.
- Patelli, L., and M. Pedrini. (2015). is tone at the top associated with financial reporting aggressiveness? *Journal of Business Ethics*, 126(1), 3-19.
- Pincus, A.L., Ansell, E.B., Pimentel, C.A., Cain, N.M., Wright, A.G.C. & Levy, K.N. (2009). Initial Construction and Validation of the Pathological Narcissism Inventory. *Psychological assessment*, 21(3), 365-379.
- Scott Judd J.; Olsen Kari Joseph and Stekelberg, (2017), How Do Auditors Respond to CEO Narcissism? Evidence from External Audit Fees, *Accounting Horizons*, 31(4), 33-52
- 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.
- Shiri, A., Khold Sharifi, S., Dehghani, M., and Yasini, A., (2015), Examining the Relationship between Managers' Narcissism and Hypocrisy Behaviors with the Moderator Role of Managers' Machiavellian Behavior in Governmental Organizations of Kermanshah City, *Quarterly Journal of Public Administration*, (3)11, 97-114. (In Persian)
- Zhang, C. (2010). A Re-examination of the Causes of Time-Varying Stock Return Volatilities. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 45(3), 663-684.
- Zweigenhaft, R.L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality*, 5(1), 177-185.
- Zyglidopoulos, S. C.; Fleming, P. J.; and S. Rothenberg. (2009). Rationalization, Overcompensation and the Escalation of Corruption in Organizations, *Journal of Business Ethics*, 84(1), 65-73.

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. License Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)