Quarterly Journal of Fiscal and Economic Policies

Fall 2024, Vol. 12, No. 47, PP. 97-125

CEO Narcissism, Credit Risk and Corporate Innovation

Reza Taheri Abed*
Assistant Professor of Accounting, Tabari Higher Education Institute, Babol, Mazandaran, Iran.
Rahmat Khorasani EjbarKolaee
Department of Accounting, Technical and Vocational University, Tehran, Iran.
Ali Shirzad Kebria
Master's in Economics, Shiraz University, Shiraz, Iran.
Jafar Azizi
Associate Professor of Economics, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran.

Received: 21/06/2024 **Accepted: 19/10/2024**

Abstract:

Narcissism is a prominent personality trait, particularly common among corporate leaders, with a significant impact on their judgment and decision-making. This influence extends to the level of investment in research and development (R&D) within the companies they lead, potentially affecting corporate innovation. This study examines the impact of CEO narcissism on corporate innovation and the moderating effect of credit risk. Given the research constraints, a sample of 26 pharmaceutical companies listed on the Tehran Stock Exchange from 1389 to 1401 was analyzed. Data were collected from explanatory notes attached to financial statements and board reports. CEO narcissism was measured using signature size, while corporate innovation was assessed through R&D expenditure. Hypotheses were tested using panel data (with year effects controlled) and multivariate regression models. The results reveal that CEO narcissism does not affect corporate innovation. Additionally, credit risk does not moderate the relationship between CEO narcissism and corporate innovation. These findings expand the theoretical understanding of CEO narcissism and offer practical implications for R&D investment decisions and the selection of corporate managers.

JEL Classification: G3, G32, H63, M41

Keywords: Signature Size, CEO Narcissism, R&D Investment, Credit Risk, Behavioral Finance.

* Corresponding Author, Email: reza.taheriabed@gmail.com

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97] [Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

سال دوازدهم، شماره ۴۷، پاییز ۱۴۰۳، صفحات ۱۲۵–۹۷

خودشیفتگی مدیرعامل، ریسک اعتباری و نوآوری شرکتی

رضا طاهری عابد
استادیار حسابداری، مؤسسهٔ آموزش عالی طبری، بابل، مازندران، ایران (نویسنده مسئول)
reza.taheriabed@gmail.com
رحمت خراسانی اجبارکلایی
گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران
rahmat2015@yahoo.com
علی شیرزاد کبریا
کارشناس ارشد اقتصاد دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
Shirzad2020@Gmail.com
جعفر عزیزی
دانشیار گروه اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران
j.azizi@iau-tnb.ac.ir

خودشیفتگی یک ویژگی و ساختار شخصیتی مطرح است که به‌ویژه در رهبران شرکت‌ها رایج بوده و تأثیر قابل‌توجهی بر قضاوت و تصمیم‌گیری‌های رهبران شرکت‌ها به‌ویژه بر میزان سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه شرکت‌های تحت هدایت آن‌ها دارد. این مهم موجب این می‌گردد که نوآوری شرکت تحت‌الشعاع قرار بگیرد. در این تحقیق به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی و اثر تعدیل‌کنندگی ریسک اعتباری پرداخته‌شده است. با توجه به محدودیت‌های تحقیق، نمونه‌ای مشتمل بر ۲۶ شرکت از صنعت دارو در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۴۰۱–۱۳۸۹ و با استفاده از اطلاعات موجود در یادداشت‌های توضیحی پیوست صورت‌های مالی و گزارش‌های هیئت‌مدیره شرکت گردآوری گردید. برای اندازه‌گیری متغیر خودشیفتگی از اندازه امضاء مدیران عامل و جهت سنجش نوآوری شرکت از میزان سرمایه‌گذاری در مخارج تحقیق و توسعه استفاده‌شده است. برای آزمون فرضیه‌ها، از داده‌های ترکیبی (با کنترل اثرهای سال) و الگوی رگرسیونی چندمتغیره استفاده گردید. نتایج بررسی نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیرعامل بر نوآوری شرکتی تأثیرگذار نیست. همچنین ریسک اعتباری نقش تعدیل‌کننده بین خودشیفتگی مدیرعامل و نوآوری شرکت را ایفا نمی‌کند. یافته‌های تحقیق، نظریه مربوط به خودشیفتگی مدیرعامل را گسترش می‌دهد و پیامدهای عملی مهمی برای تصمیمات سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه و انتخاب مدیران شرکت‌ها را دارد.

طبقه‌بندی JEL: G3, G32, H63, M41
واژگان کلیدی: اندازه امضا، خودشیفتگی مدیرعامل، سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه، ریسک اعتباری، مالی رفتاری.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۸

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

۱. مقدمه

در اقتصاد جهانی شده امروزی و دنیای فنّاوری که به‌سرعت در حال تغییر است، نوآوری، منبع کلیدی شرکت‌ها برای کسب و حفظ مزیت رقابتی و سوق‌دهنده اساسی رشد اقتصادی یک کشور است. سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه یک ورودی کلیدی برای نوآوری سازمانی است که می‌تواند قابلیت نوآوری فناوری را بهبود بخشد و هزینه‌های تولید را کاهش دهد و فرایند توسعه محصول جدید را تسریع بخشد، بنابراین به شرکت‌ها برای ایجاد و حفظ مزیت رقابتی کمک می‌کند (وانگ و همکاران[1]،۲۰۱۷)؛ بنابراین افزایش هزینه‌های مخارج تحقیق و توسعه، پایه و پیش‌نیاز برای ارتقای قابلیت نوآوری است. بر این اساس، بررسی اینکه کدام عوامل بر سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه تأثیر می‌گذارند، سؤالی است که نیاز به بررسی عمیق‌تری دارد، زیرا عوامل داخلی، به‌ویژه بعد مدیریت، نقش تعیین‌کننده‌تری در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه نسبت به عوامل خارجی دارند (گریفیث و وبستر[2]،۲۰۱۰). با افزایش پیچیدگی فضای تصمیم‌گیری شرکتی، جامعه و دانشگاه به‌طور فزاینده‌ای از نقش مهم مدیران ارشد در رشد شرکت آگاه می‌شوند. قابلیت‌ها و ویژگی‌های مدیرعامل، به‌عنوان هسته اصلی گروه مدیریت ارشد، بر کیفیت تصمیمات شرکت و بر نتایج تجاری تأثیر می‌گذارد و حتی موفقیت یا شکست شرکت را تعیین می‌کند. مدیران بر اساس ویژگی‌های خود، مستقل و متفاوت از یکدیگر هستند. سن مدیرعامل، دوره تصدی مدیرعامل و پیشینه تحصیلی مدیرعامل تأثیر مهمی بر تأثیر تصمیم‌گیری استراتژیک مدیران دارد که به‌نوبه خود بر توسعه سالم تأثیر می‌گذارد (گوپتا و همکاران[3]، ۲۰۱۸؛ گوپتا[4]،۲۰۲۱،۲۰۲۲). آباتکولا و کریستوفارو[5] (۲۰۱۹) تأثیر ویژگی‌های مدیرعامل، یعنی قدرت، شخصیت و مشخصات او را بر رفتار پایدار مطالعه نمودند و بر نقش

1. Wang & Yuan
2. Griffiths & Webster
3. Gupta & Debata
4. Gupta & Verma
5. Abatecola & Cristofaro

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

کلیدی خودشیفتگی و غرور مدیران عامل در تصمیم‌گیری‌های سریع، پویا و استراتژیک آن‌ها دست یافتند. از طرفی یافته‌های این محققان، تأثیر منفی غرور و خودشیفتگی مدیران عامل را بر رفتار پایدار آن‌ها نشان می‌دهد. ناهید و همکاران[1] (۲۰۲۱) دریافتند که در شرکت‌هایی با محدودیت‌های مالی کم و شرایط مالی مناسب، رابطه معنادار بین ظرفیت مدیریتی و سرمایه‌گذاری تقویت می‌گردد. مطالعات فاراگ و مالین[2] (۲۰۱۸) نشان داد که مدیران اجرایی جوان‌تر و با دوره تصدی کوتاه‌مدت‌تر و کسانی که مدارک تحصیلات تکمیلی دارند، به‌احتمال‌زیاد تصمیم‌های پرخطرتری می‌گیرند. در حال حاضر، محققان داخلی و خارجی تحقیقات مقدماتی را در مورد رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیریتی، خودشیفتگی مدیرعامل و رفتار کارآفرینانه انجام داده‌اند. مالییک و کوثر[3] (۲۰۱۹) از خودشیفتگی مدیرعامل به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده استفاده کردند و دریافتند که خودشیفتگی مدیرعامل به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای رابطه بین مدیرعامل مؤسس و گرایش کارآفرینی را تعدیل می‌کند و تأثیر معنی‌داری بر رابطه بین مالکیت مدیرعامل و گرایش کارآفرینانه ندارد. نتایج مطالعه چاترجی و همبریک[4] (۲۰۰۷) نشان داد که مدیران عامل با تمایلات خودشیفتگی به‌احتمال‌زیاد باعث تغییرات عمده‌ای در استراتژی شرکت می‌شوند. مدیران عامل خودشیفته تمایل بیشتری به ریسک دارند و به‌طور ذهنی احتمال موفقیت بالایی را به پروژه‌های سرمایه‌گذاری با ویژگی‌های ریسک و بازده بالا اختصاص می‌دهند که این به‌احتمال بیشتر منجر به تغییرات اساسی در عملکرد شرکت می‌شود (زو و چن[5]، ۲۰۱۴). مدیران عامل با سطح بالایی از خودشیفتگی، عملکرد شرکت خود را با افزایش سود از طریق اجتناب از مالیات به‌منظور اغراق در ارزش شرکت پنهان می‌کنند (اولسن و استکلبرگ[6]،۲۰۱۶). هر چه سطح خودشیفتگی بالاتر باشد، احتمال اینکه مدیرعامل برای اغراق در ارزش شرکت و بهبود تصویر

1. Naheed et al.
2. Farag & Mallin
3. Maliik and Kousar
4. Chatterjee & Hambrick
5. Zhu & Chen
6. Olsen & Stekelberg

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

اجتماعی مثبت خود، مرتکب کلاه‌برداری مالی شود، بیشتر می‌شود (اولسن و همکاران[1]، ۲۰۱۴). مشاهده می‌شود که تحقیقات موجود در مورد خودشیفتگی مدیرعامل هنوز پراکنده و تک‌بعدی بوده و هنوز به یک اجماع نرسیده است و تحقیقات مربوطه عمدتاً بر خودشیفتگی مدیرعامل متمرکز است. اگرچه تحقیقاتی در مورد سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه از دیدگاه روانشناسی انجام‌شده است، اما پژوهشی در ارتباط با تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی با نقش تعدیل گری ریسک اعتباری مشاهده نشده است لذا، هنوز در تحقیقات نظری شکاف وجود دارد. همچنین با توجه به مسئله در دسترس بودن اندازه‌گیری داده‌ها، از یک روش جدید یعنی اندازه امضای دست‌نویس مدیران عامل برای سنجش خودشیفتگی مدیران استفاده‌شده است. علاوه بر این، با توسعه سریع اجتماعی- اقتصادی و نفوذ ارزش‌های فرهنگی شرقی و غربی، میزان خودشیفتگی افراد افزایش‌یافته است. درواقع، برخی از مدیران عامل با ویژگی‌های شخصیتی خودشیفتگی آشکار وجود دارند که شرکت‌های خود را به شکستن موانع فنّاورانه و دستیابی به موفقیت شرکت سوق می‌دهند؛ بنابراین، تحقیق رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل و کسب‌وکار، چه در سطوح دانشگاهی و چه در سطح عملی، از اهمیت نظری و عملی بالایی برخوردار است. لذا لازم است تحقیقی تحت همین عنوان صورت پذیرد. با توجه به مطالب مطرح‌شده فوق، هدف تحقیق حاضر این است که به بررسی تأثیر ویژگی خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی می‌پردازد و همچنین نقش تعدیل‌گر متغیر ریسک اعتباری و تأثیر آن بر رابطه بین خودشیفتگی مدیران عامل و نوآوری شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران را موردمطالعه قرار می‌دهد. در ادامه به بیان مبانی نظری فرضیه‌ها، تحلیل داده‌ها، تحلیل یافته‌ها و ارائه پیشنهادها پرداخته می‌شود که می‌تواند برای پژوهشگران و استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی مفید واقع گردد.

1. Olsen et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

۲-مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

خودشیفتگی مدیرعامل و اندازه امضاء

با افزایش تعداد افراد دارای ویژگی‌های خودشیفته در سازمان‌ها، محققان شروع به تحقیقات درزمینه ویژگی‌های روان‌شناختی مرتبط با خودشیفته‌ها مثل اقتدار، مالکیت، استحقاق، خودپسندی (راسکین و تری[1]،۱۹۸۸)، ادراک منحصربه‌فرد و برتر از خود (امونز[2]،۱۹۸۷) انجام داده‌اند. خودشیفتگی نوعی ویژگی شخصیتی ذاتی و نسبتاً پایدار است که در همه‌جا در افراد وجود دارد (کرامر،۱۹۹۸) و تغییرات در محیط بیرونی و سایر شرایط عینی تأثیر کمی بر آن دارد (راسکین و تری، ۱۹۸۸؛ کمبل و همکاران[3]،۲۰۰۴). برای مدیران خودشیفته، مهم نیست که عملکرد شرکت خوب باشد یا بد، یا ارزیابی اجتماعی بالا یا پایین باشد، او تلاش خواهد کرد تا برتری و آن چیزی که مدنظر اوست را دنبال کند و شکل دهد (استولرو[4]،۱۹۷۵). ازآنجایی‌که رهبران خودشیفته به‌جای علایق سازمانی، به نیازهای شخصی توجه می‌کنند و قدرت خود را عمدتاً بر اساس اهداف شخصی یا انگیزه‌های خودشکوفایی اعمال می‌کنند، خودشیفتگی یک ویژگی منفی رهبری محسوب می‌شود؛ بنابراین تأثیر منفی رهبری خودشیفته بیشتر از تأثیر مثبت آن است (روزنتال و پیتینسکی[5]،۲۰۰۶). در مقابل، خو و برچ[6] (۲۰۰۸) استدلال می‌کنند که رهبران خودشیفته ممکن است هم اثرات منفی و هم اثرات مخرب داشته باشند و ممکن است عملکرد خوبی به‌خصوص زمانی که محیط نوسان دارد، بتوانند انجام دهند. تصمیمات قاطعانه رهبران خودشیفته و تداوم آن‌ها در تعیین سرنوشت، اغلب برای سازمان مزایایی به همراه دارد؛ بنابراین، تشخیص اینکه آیا یک فرد در یک سازمان خودشیفته است یا خیر یا اندازه‌گیری سطح خودشیفتگی فرد، مهم است.

1. Raskin & Terry
2. Emmons
3. Campbell et al.
4. Stolorow
5. Rosenthal & Pittinsky
6. Khoo & Burch

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

اندازه‌گیری میزان خودشیفتگی در مدیران عامل یک جنبه دشوار و حیاتی در مطالعه اثرات آن است. پرسشنامه سنجش خودشیفتگی، نتایج تحقیقات را در تحقیقات دانشگاهی ارتقا داده است. در حال حاضر، محققان بیشتر از شاخص خودشیفتگی برای اندازه‌گیری شخصیت خودشیفته استفاده می‌کنند (راسکین و هال[1]،۱۹۷۹). بر این اساس، ایمز و همکاران، یک مقیاس شخصیتی خود اظهاری که شامل ۱۶ معیار است را ایجاد کرد (ایمز و همکاران[2] ۲۰۰۶). بااین‌حال، اعتبار مدیرانی که پرسشنامه خودارزیابی شاخص خودشیفتگی را تکمیل کردند زیر سؤال رفته است، زیرا رهبران خودشیفته اغلب از پر کردن درست پرسشنامه خودارزیابی امتناع می‌ورزند (اونز و همکاران[3]،۲۰۱۵) و عملی بودن و اعتبار و اطمینان از پرسشنامه ارزیابی، دشوار است. علاوه بر این، روش‌های اندازه‌گیری با استفاده از متغیرهای جایگزین عینی، مانند اندازه عکس‌های مدیرعامل در گزارش سالانه، تعداد دفعات استفاده مدیرعامل به‌عنوان نفر اول در مصاحبه‌ها، حقوق نسبی مدیرعامل و سایر شاخص‌ها مناسب نیستند. اولاً، برای شاخص «استفاده از شخص اول»، برخی از مطالعات اشاره‌کرده‌اند که در برخی فرهنگ‌ها «ما» را به‌جای «من» ترجیح می‌دهند (ژانگ[4]،۲۰۱۰) (ژانگ[4]،۲۰۱۰) که برجسته کردن آگاهی‌های شخصی مدیرعامل را دشوار می‌کند. ثانیاً، «پاداش نسبی مدیرعامل» نیز محدود است، زیرا پاداش مدیرعامل اکثر شرکت‌های دولتی توسط خود مدیران عامل تصمیم‌گیری نمی‌شود (چن و همکاران[5]،۲۰۰۹). علاوه بر این، پس از بررسی گزارش‌های سالانه صادرشده، متوجه شدند که تعداد کمی از شرکت‌های بورسی از عکس مدیرعامل در گزارش‌های سالانه خود استفاده می‌کنند که به این معنی است که شاخص «اندازه عکس مدیرعامل در گزارش‌های سالانه» برای کار کردن سخت است، ازاین‌رو، باید شاخص‌های دیگری را برای تشخیص اینکه آیا مدیران عامل خودشیفته هستند یا نه پیدا شود. در سال‌های اخیر،

1. Raskin & Hall
2. Ames et al.
3. Owens et al.
4.Zhang
5. Chen et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

به دلیل همبستگی مشخص بین اندازه امضا و خودشیفتگی فردی، اندازه امضا برای اندازه‌گیری خودشیفتگی استفاده می‌شود که نیازی به پاسخگویی به سؤالات شخصیتی از سوی شرکت‌کنندگان ندارد. همچنین در داخل و خارج از کشور تحقیقات عمیقی در مورد اندازه امضای فردی و ویژگی‌های شخصیتی خودشیفته انجام‌شده است. افراد با امضاهای بزرگ‌تر تمایل به بزرگنمایی خود دارند (زوایگنهافت و مارلو[1]، ۱۹۷۳) یا افراد با امضاهای بزرگ‌تر احساس برتری نسبت به دیگران دارند. اسنایدر و فرومکین[2] (۱۹۷۷) دریافتند که افرادی با امضاهای بزرگ‌تر تمایل به کنترل و تسلط بر دیگران دارند و زوایگنهافت[3] (۱۹۷۷) همچنین نشان داد که اندازه امضا می‌تواند به‌عنوان یک شاخص ضمنی خودمحوری و تسلط مورداستفاده قرار گیرد که هر دو با خودشیفتگی مرتبط هستند. امضای دست‌نویس به‌عنوان نمایش هویت، وسیله‌ای برای منعکس کردن خودآگاهی است و ادراک برتر فرد از خود را منعکس می‌کند (کتل و هابل[4]، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، هام و همکاران[5] (۲۰۱۸) اندازه امضا را به‌عنوان معیاری برای خودشیفتگی از طریق یک مطالعه آزمایشگاهی تأیید کردند تا به‌طور تجربی یک همبستگی مثبت بین اندازه امضا و خودشیفتگی را نشان دهند و با ارائه شواهدی برای استفاده از اندازه امضا به‌عنوان معیاری برای تعیین سطح خودشیفتگی برای ارائه تجربیات و شواهد عملی فراهم کنند.

خودشیفتگی مدیرعامل، نوآوری شرکتی و ریسک اعتباری

با توجه به میل افراد خودشیفته به قدرت و اقتدارطلبی، مدیران عامل خودشیفته باید به‌طور مداوم توجه و تحسین دیگران را به خود جلب کنند و تصویر اغراق‌آمیز خود را حفظ کنند (طاهری عابد و همکاران، ۱۳۹۹). چاترجی و همبریک[6] (۲۰۱۱) دریافتند که خودشیفتگی مدیرعامل به‌طور

1. Zweigenhaft & Marlowe
2. Snyder & Fromkin
3. Zweigenhaft
4. Kettle and Häubl
5. Ham et al.
6. Chatterjee & Hambrick

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

معنادار و مثبت با اندازه و تعداد ادغام‌ها و تملک‌های شرکت مرتبط است. جاد و همکاران[1] (۲۰۱۷) نشان دادند که هر چه سطح خودشیفتگی مدیران عامل بالاتر باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها اقدامات ادغام و تملیک را برای ارضای نیاز روانی خود برای توجه از طریق چنین رفتاری اجرا کنند. ازآنجایی‌که مدیران عامل خودشیفته تأکید بیشتری بر روی کنترل مالی کوتاه‌مدت به‌جای استراتژی بلندمدت آن دارند (هیت و همکاران[2]، ۱۹۹۰)، بنابراین احتمال شکست ادغام و تملیک افزایش می‌یابد. فشار عملکرد ناشی از شکست ادغام و تملیک ممکن است باعث شود مدیران، سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه شرکت‌ها را کاهش دهند، روند ترویج محصولات و فرآیندهای جدید در شرکت را تضعیف کنند و حتی منجر به از دست دادن گروه‌های تحقیقاتی اصلی می‌شود که حتی ممکن است به توانایی نوآوری شرکت‌ها آسیب برساند (هیت و همکاران[3]،۱۹۹۱). این استراتژی توسعه خارجی باعث کاهش هزینه‌های شرکت برای تحقیق و توسعه می‌شود. برتری و ماهیت استثمارگر خودشیفته‌ها باعث می‌شود که آن‌ها بر اساس ترجیحات و علایق شخصی خود سرمایه‌گذاری کنند؛ بنابراین، از یک‌سو، مدیران عامل خودشیفته، برتر و ممتازتر خواهند بود و آن‌ها به دلیل اعتماد بیش‌ازحد به نتیجه تصمیمات خود، سرسختانه تمایلی به ایجاد تغییرات استراتژیک ندارند. از سوی دیگر، ویژگی‌های خودپسندانه خودشیفته‌ها آن‌ها را تشویق می‌کند تا انتظارات خوش‌بینانه خود را برای آینده افزایش دهند، یعنی منافع حاصل از پروژه‌های سرمایه‌گذاری و خطرات ناشی از سرمایه‌گذاری را دست‌کم بگیرند. هام و همکاران[4] (۲۰۱۸) استدلال می‌کنند که مدیران عامل خودشیفته، سرمایه‌گذاری‌های تحقیق و توسعه و ادغام و تملیک بیشتری را اجرا می‌کنند، درحالی‌که مدیران عامل خودشیفته به دلیل سودآوری کمتر پروژه سرمایه‌گذاری و جریان‌های نقدی عملیاتی کمتر، تمایل دارند روش سرمایه‌گذاری با بازده کمتر را دنبال کنند؛ بنابراین، حتی اگر شرکت‌ها در ابتدا سرمایه‌گذاری‌های

1. Judd et al.
2. Hitt et al.
3. Hitt et al.
4. Ham et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

تحقیق و توسعه انجام دهند، مدیران عامل به دلیل عدم قطعیت بالای بازده اقتصادی یا سرمایه‌گذاری‌های کور که منجر به شکست تحقیق و توسعه می‌شود، سرمایه‌گذاری وجوه را متوقف خواهند کرد که درنهایت منجر به سرمایه‌گذاری‌های بسیار پایین‌تر در تحقیق و توسعه می‌شود و درعین‌حال انگیزه‌های سرمایه‌گذاری تحقیق و توسعه مدیرعامل را تا حد زیادی کاهش می‌دهد.

تحقیق و توسعه نقشی حیاتی در نوآوری شرکت‌ها ایفا می‌کند و نشان‌دهنده یک معیار مهم برای افزایش ذخیره دانش در شرکت‌ها است که باعث رشد شرکت‌ها می‌شود. تصمیم‌گیری‌های استراتژیک شرکت‌ها از سوگیری‌های شناختی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ناشی می‌شود (آرنا و همکاران[1]، ۲۰۱۸). همچنین پژوهش‌های حسابداری نشان می‌دهد که تمایلات خودشیفتگی مدیرعامل احتمالاً معیارهای عملکرد حسابداری را از طریق مشارکت در فعالیت‌های واقعی مانند افزایش تولید و فروش، افزایش می‌دهد (اوریلی و همکاران[2]، ۲۰۱۴). مدیران عامل خودشیفته ترجیح می‌دهند که عملکرد کوتاه‌مدت شرکت را از طریق کاهش هزینه‌های تحقیق و توسعه افزایش دهند تا به شهرت بیشتری دست یابند و مورد تحسین سرمایه‌گذاران قرار گیرند (آگنی هوتری و باتاچاریا[3]، ۲۰۲۱). این رویکرد نشان می‌دهد شرکت‌هایی که تحت رهبری چنین مدیرانی هستند، در دستیابی به نوآوری، توسعه پایدار و دستاوردهای بلندمدت موفق نخواهند بود. همچنین خودشیفتگی مدیر به عنوان یک ویژگی شخصیتی تأثیرگذار بر رفتار و تصمیم‌گیری‌های مدیران، تأثیرات متنوعی بر نوآوری شرکتی دارد. این موضوع بر اساس نظریه ویژگی‌های شخصیتی قابل توضیح است؛ به این معنا که ویژگی‌های شخصیتی مدیران، از جمله خودشیفتگی، می‌تواند بر روی نحوه تفکر و رفتار آن‌ها تأثیر بگذارد. برای مثال، مدیران خودشیفته معمولاً دارای اعتماد به نفس بالا و تمایل به ریسک‌پذیری هستند که این ویژگی‌ها آن‌ها را به سمت اتخاذ

1. Arena et al.
2. O'Reilly et al.
3. Agnihotri & Bhattacharya

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

تصمیمات نوآورانه سوق می‌دهد (کمپبل و کمپبل[1]، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، نظریه انگیزش و رضایت بیان می‌کند که مدیران خودشیفته به دنبال تأیید اجتماعی و اعتبار شخصی هستند. این تمایل به جست‌وجوی تأیید و موفقیت، می‌تواند آن‌ها را به پیگیری پروژه‌های نوآورانه سوق دهد که به افزایش شهرت شخصی‌شان کمک می‌کند؛ بنابراین، آن‌ها ممکن است به سرمایه‌گذاری در نوآوری‌های جسورانه و ریسک‌پذیر تمایل بیشتری داشته باشند (ژانگ و بارتول[2]، ۲۰۱۰). در همین راستا، نظریه تصمیم‌گیری تحت ریسک نشان می‌دهد که خودشیفتگی می‌تواند بر فرآیندهای تصمیم‌گیری مدیران تأثیر بگذارد. مدیران خودشیفته ممکن است ریسک‌ها را کمتر ارزیابی کنند و تمایل بیشتری به دنبال کردن نوآوری‌های پرریسک داشته باشند که این موضوع می‌تواند به ظهور محصولات یا خدمات جدید منجر شود (سیمون[3]، ۱۹۹۷). با این حال، نظریه تعادل ریسک و بازده به این نکته اشاره می‌کند که اتخاذ تصمیمات با ریسک بالا، در حالی که می‌تواند به نوآوری و رشد سریع منجر شود، عدم تعادل در مدیریت ریسک ممکن است عواقب منفی برای عملکرد بلندمدت شرکت داشته باشد (میلر و فریسن[4]، ۱۹۸۲). نهایتاً، نظریه مسئولیت اجتماعی نیز به بررسی تأثیر خودشیفتگی بر توجه مدیران به مسئولیت اجتماعی شرکت می‌پردازد. در صورتی که مدیران خودشیفته پروژه‌های نوآورانه‌ای را دنبال کنند که منجر به بهبود تصویر اجتماعی شرکت شوند، این امر می‌تواند بر روی نوآوری‌های پایدار و بلندمدت اثر مثبت بگذارد (آگوینیس و گلاواس[5]، ۲۰۱۲). با توجه به مبانی نظری فوق فرضیه اول تحقیق به‌صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی تأثیر معناداری دارد.

1. Campbell & Campbell
2. Zhang & Bartol
3. Simon
4. Miller & Friesen
5. Aguinis & Glavas

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

ریسک اعتباری به‌احتمال و ریسکی که یک‌طرف قرارداد نتواند تعهدات مالی خود را به‌درستی انجام دهد مربوط می‌شود (آلتمن و ساندرز[1]، ۱۹۹۷). تفاوت‌های فردی در بین مدیران، همراه با شرایط بازار و دیگر متغیرهای خارجی، می‌تواند موجب شود که رابطه بین خودشیفتگی مدیران و نوآوری در شرکت‌های مختلف به شکل‌های متفاوتی بروز پیدا کند. ریسک اعتباری به‌عنوان یکی از این متغیرها می‌تواند نقش یک متغیر تعدیل‌کننده در ارتباط بین خودشیفتگی مدیر و نوآوری بازی کند، به این معنی که تأثیر خودشیفتگی بر نوآوری ممکن است در شرایط ریسک اعتباری مختلف، تغییر کند. مدیرانی که خودشیفته هستند ممکن است تمایلات بیشتری به پذیرش ریسک و پیگیری نوآوری‌های جاه‌طلبانه داشته باشند (زو و چن[2]، ۲۰۱۵)، چون معمولاً در جستجوی تحسین و توجه بیشتر هستند. این نوع رفتار می‌تواند به آن‌ها و شرکت‌هایی که آن‌ها را مدیریت می‌کنند در غلبه بر رقبا کمک کند، اما همچنین می‌تواند شرکت را در موقعیت‌های مالی پرخطر قرار دهد که این خود می‌تواند ریسک اعتباری را افزایش دهد (هو و پروتی[3]، ۲۰۲۳). از طرف دیگر، ریسک اعتباری بالا ممکن است باعث شود که سرمایه‌گذاران و بستانکاران نسبت به قراردادهای جدید با شرکت محتاط‌تر باشند که این خود می‌تواند فرصت‌هایی را که یک مدیر خودشیفته در پی نوآوری و گسترش فعالیت‌های شرکت به دنبالشان است، محدود کند. این محدودیت‌ها می‌توانند به‌نوبه خود جلوی ابتکارات جسورانه را بگیرند و باعث شوند که شرکت رویکردهایی احتیاط‌آمیزتری را اتخاذ کند. همچنین اگر ریسک اعتباری بالا باشد، این حالت ممکن است به‌عنوان یک نوع مانع عمل کند، زیرا دسترسی به منابع مالی سخت‌تر می‌شود و شاید مجبور به پرداخت بهره‌های بالاتر برای جذب سرمایه باشند. این شرایط می‌تواند از خودشیفتگی مدیر بکاهد و او را به تجدیدنظر در استراتژی‌های ریسک‌پذیر ترغیب کند (چترجی و همبریک[4]

1. Altman & Saunders
2. Zhu & Chen
3. Hou et al.
4. Chatterjee and Hambrick

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

(۲۰۰۷)؛ نمازی و همکاران[1] (۱۳۹۶)). در چنین وضعیتی، حتی مدیران خودشیفته نیز ممکن است محتاط‌تر شوند و کمتر به دنبال نوآوری‌هایی باشند که نیازمند سرمایه‌گذاری‌های بزرگ و پرخطر هستند. برخلاف توضیحات پیش‌گفته، اگر مدیران خودشیفته به وجود آورنده نوآوری‌هایی باشند که به نظر برسد ارزشمند و سودآور بوده، سرمایه‌گذاران و دیگر طرف‌های مالی ممکن است ترغیب شوند که ریسک‌های اعتباری را به نفع پتانسیل رشد بالقوه نادیده بگیرند. در چنین حالاتی، خودشیفتگی مدیر می‌تواند به شکل مثبتی با نوآوری همراه باشد و حتی می‌تواند به‌عنوان یک عامل محرک در این فرآیند عمل کند (کشمیری و همکاران[2]، ۲۰۱۷). با توجه به توضیحاتی که بیان شد ریسک اعتباری می‌تواند دو تأثیر متفاوت بر ارتباط بین خودشیفتگی و نوآوری شرکت داشته باشد. با توجه به مبانی نظری فوق فرضیه دوم تحقیق به‌صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه دوم: ریسک اعتباری رابطه بین خودشیفتگی مدیران عامل و نوآوری شرکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

۳. پیشینه پژوهش

لوکاس[3] (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش (مستندسازی و شخصی‌سازی) بر نوآوری و عملکرد سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد که استراتژی‌های مدیریت دانش (مستندسازی و شخصی‌سازی) به شکل مستقیم و همچنین غیرمستقیم و از طریق نقش میانجیگری نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشتند. استراتژی شخصی‌سازی نسبت به استراتژی مستندسازی تأثیر بیشتری بر عملکرد و نوآوری سازمانی داشت.

اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای خودشیفتگی مدیرعامل و شکل تهاجمی فرار مالیاتی مدیران را موردبررسی قراردادند که مشخص شد مطابق با تمایلات رفتاری افراد خودشیفته،

1. Namazi et al.
2. Kashmiri et al.
3. Lokas

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

ازنظر آماری و اقتصادی اثرات قابل توجهی از خودشیفتگی مدیرعامل شرکت بر احتمال اینکه مدیرعامل شرکت درگیر در فرار مالیاتی شود وجود دارد.

جود و همکاران[1] (۲۰۱۷) شواهدی را به دست آوردند که نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیران منجر به کاهش کیفیت گزارشگری مالی خواهد شد و این امر به‌نوبه خود باعث افزایش حق‌الزحمه حسابرسان مستقل می‌گردد. همچنین شواهد بازگوکننده این امر شد که خودشیفتگی در بین مدیران عامل احتمال استعفای حسابرسان را افزایش می‌دهد.

وانگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر ارتباطات سیاسی شرکت بر مخارج پژوهش و توسعه با تأکید بر نقش بیش اعتمادی مدیران به این نتیجه رسیدند که بین ارتباطات سیاسی و مخارج پژوهش و توسعه رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

هام و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با استفاده از اندازه امضای مدیران عامل که برای اندازه‌گیری خودشیفتگی افراد استفاده شد به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل و سیاست‌های سرمایه‌گذاری و عملکرد شرکت پرداختند که یافته‌ها حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیرعامل با بیش سرمایه‌گذاری (بخصوص در مخارج تحقیق و توسعه و تحصیل و ادغام بود) رابطه معناداری دارد.

المليكی و همکاران[2] (۲۰۲۱) در پژوهشی با بررسی رابطه بین خودشیفتگی، بیش اعتمادی مدیران و قابلیت مقایسه صورت‌های مالی به این نتیجه رسیدند که بین خودشیفتگی مدیریتی و قابلیت مقایسه صورت‌های مالی در ایران ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد، آن‌ها با بررسی شرکت‌های عراقی، ارتباط منفی بین این دو متغیر را نیز نشان دادند.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر تأمین مالی بدهی و عملکرد نوآوری شرکت‌ها پرداخته‌اند. این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران عامل خودشیفته می‌توانند از طریق افزایش تأمین مالی بدهی، به بهبود عملکرد نوآوری شرکت‌ها کمک کنند.

1. Judd et al.
2. Almaleki et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

همچنین نتایج بیانگر این است که خودشیفتگی مدیران در شرکت‌های دولتی تأثیر مثبت قوی‌تری بر تأمین مالی بدهی و نوآوری دارد.

وانگ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی رابطه خودشیفتگی مدیرعامل و سرمایه‌گذاری شرکت در تحقیق و توسعه پرداخته‌اند. این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران عامل خودشیفته تمایل بیشتری به افزایش سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه دارند، زیرا این اقدامات می‌تواند به اعتبار شخصی و جلب توجه آن‌ها در صنعت کمک کند.

محمد و همکاران[1] (۲۰۲۴) تأثیر حاکمیت شرکتی بر مخارج تحقیق و توسعه با نقش تعدیلگری اندازه شرکت را بررسی نمودند و به این نتیجه دست یافتند که سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه شرکت‌های بزرگ‌تر نسبت به شرکت‌های کوچک‌تر از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و بیشتر مستعد جستجو برای دسترسی به منابع بهتر در این زمینه هستند.

قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) با بررسی اثرات خودشیفتگی مدیران برآشفتگی سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که مدیران خودشیفته ممکن است به‌طور موفق عمل کنند و حضورشان در سازمان ضروری باشد، وقتی آن‌ها استراتژیست‌های باهوش هستند، دیگران را تحریک کرده و سازمان را به‌سوی آیند بهتر سوق می‌دهند.

مهربان پور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان رابطه راهبری شرکتی و مخارج پژوهش و توسعه شرکت‌های دارویی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به این نتیجه دست یافتند که سیاست‌های پژوهش و توسعه شرکت‌ها از نظام راهبری شرکتی شرکت، تأثیر می‌پذیرد.

مرادی و تحققی (۱۴۰۰) تأثیر جریان نقد عملیاتی بر مخارج پژوهش و توسعه با تأکید بر نقش شایستگی مدیران را موردبررسی قراردادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد جریان نقد عملیاتی و پاداش نقدی تأثیر معنادار و مثبتی بر مخارج پژوهش و توسعه شرکت‌ها دارد و پاداش غیر نقدی تأثیر معناداری ندارد.

1. Muhammad et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

فقه کریمی و همکاران (۱۴۰۳) تـأثیر خودشـیفتگی مـدیران بـر کیفیـت سـود: آزمـون نظریـه روانشناسی رفتارگرایی را موردبررسی قراردادند که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد خودشیفتگی مـدیران تأثیر معناداری بر ابعاد مختلف کیفیت سود همچـون پایـداری، قابلیـت پـیش‌بینـی، مربـوط بـودن و به‌موقع بودن سود شرکت دارد.

شکاف تحقیقاتی در مطالعات پیشین این است که بیشتر تحقیقات به تأثیر خودشیفتگی مدیران بر جنبه‌های مالی و رفتاری مانند گزارشگری مالی، فرار مالیـاتی، یـا سیاسـت‌هـای سـرمایه‌گـذاری پرداخته‌اند، امّا هیچ مطالعه‌ای به طور خاص تأثیر خودشـیفتگی مـدیران بـر نـوآوری شـرکتی را بـا توجه به ریسک اعتباری به عنوان متغیر تعدیل‌گر مورد بررسـی قـرار نـداده اسـت. ایـن موضـوع بـا توجه به اهمیت روزافزون نوآوری در محیط‌های رقابتی و پرریسک شـرکت‌هـا اهمیـت دارد. ایـن پژوهش می‌تواند به درک بهتری از رابطه میان ویژگی‌های شخصـیتی مـدیران، ریسـک اعتبـاری و توانایی نوآورانه شرکت‌ها منجر شود و بر این اساس راهکارهای مدیریتی جدیـدی را بـرای بهبـود نوآوری ارائه دهد.

٤. روش تحقیق

این تحقیق از نوع نیمـه تجربـی در حـوزهٔ تحقیقـات توصـیفی رگرسـیونی حسـابداری و مبتنـی بـر اطلاعات واقعی در صـورت‌هـای مـالی شـرکت‌هـا اسـت. بـرای انجـام ایـن تحقیـق، شـرکت‌هـای پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به‌عنوان جامعه آماری در نظر گرفته‌شده است که با توجه به شرایط فوق همگن‌شده است: ۱. شرکت‌هـای مـوردنظر بایـد در سـال ۱۳۸۹ هجـری شمسـی در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته‌شده باشند و نام آن‌ها در تابلوی قیمت سهام درج‌شده باشـد. ایـن شرکت‌ها باید تا پایان سال ۱۴۰۱ در بورس باشند. ۲. سـال مـالی شـرکت‌هـا بایـد منتهـی بـه پایـان اسفندماه باشد. ۳. این شرکت‌ها نباید در طول دورهٔ زمانی تحقیق (۱۴۰۱-۱۳۸۹) پایـان سـال مـالی خود را تغییر داده باشند. ۴. شرکت جزو بانک‌ها و مؤسسات مـالی (شـرکت‌هـای سـرمایه‌گـذاری، واسطه‌گری مالی، شرکت‌های هلدینگ، بانک‌ها و لیزینگ‌هـا) نباشـند. بـا توجـه بـه شـرایط فـوق، تعداد ۲۶ شرکت از صنعت دارویی برای آزمون فرضیه‌های تحقیـق در نظـر گرفتـه شـدند. در ایـن

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

پژوهش به دلیل کنترل شدن اثرات سال، برازش الگو به‌صورت مقطعی انجام‌شده و سپس برای بررسی داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش خطاهای استاندارد مقاوم (پانل مقاوم) استفاده می‌گردد. اطلاعات و داده‌های موردنیاز شرکت‌ها از طریق سایت‌های کدال و شرکت مدیریت فناوری بورس تهران گردآوری‌شده است.

الگوی آزمون فرضیه‌ها و نحوه اندازه‌گیری متغیرها

در این تحقیق برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌های زیر استفاده می‌گردد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱):

مدل فرضیه اوّل:

رابطه (۱)

$$INO_{i.t} = \alpha_0 + \beta_1 Nar_{i.t} + \beta_2 Roa_{i,t} + \beta_3 Lev_{i,t} + \beta_4 MTB_{i,t} + \beta_5 CF_{i,t} + \beta_6 Size_{i,t} + \beta_7 Indir_{i,t} + \beta_8 Degree_{i,t} + Year_{i.t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل فرضیه دوّم:

رابطه (۲)

$$INO_{i,t} = \alpha_0 + \beta_1 Nar_{i,t} + \beta_2 CR_{i,t} + \beta_3 Nar_{i,t} * CR_{i,t} + \beta_4 Roa_{i,t} + \beta_5 Lev_{i,t} + \beta_6 MTB_{i,t} + \beta_7 CF_{i,t} + \beta_8 Size_{i,t} + \beta_9 Indir_{i,t} + \beta_{10} Degree_{i,t} + Year_{i.t} + \varepsilon_{i,t}$$

تعریف عملیاتی متغیرهای موجود در دو رابطه ۱ و ۲ به شرح زیر است:

متغیر وابسته پژوهش

***Inov*:** نوآوری شرکتی در این تحقیق بر اساس هزینه‌های تحقیق و توسعه که از طریق تقسیم جمع هزینه‌های تحقیق و توسعه بر سود عملیاتی شرکت به دست می‌آید (اوکانل و همکاران[1]، ۲۰۲۲).

متغیر مستقل پژوهش

***Nar*:** از اندازه امضاء به‌عنوان سنجه اندازه‌گیری خودشیفتگی استفاده گردیده است. برای اندازه‌گیری خودشیفتگی مطابق با پژوهش‌های انجام‌شده (مانند هام و همکاران، ۲۰۱۸)، مربع یا

1. O'Connell et al.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

مستطیلی در اطراف امضا طراحی کرده که هر طرف به نقطه پایانی امضا می‌رسد. بعد از انجام این کار، مساحت ناحیه مربعی یا مستطیلی اندازه‌گیری گردیده و درنهایت بر اساس قاعده پاره تو، به دو دهک بالای مساحت امضاء مدیران هر صنعت، عدد یک اختصاص داده که بیانگر مدیران خودشیفته و به دهک‌های دیگر عدد صفر اختصاص داده می‌شود. برای کنترل خطای امضاء مدیران عامل از میانگین امضاءهای موجود هر یک از آن‌ها استفاده گردیده است. لازم به ذکر است امضاء مدیران عامل از گزارش‌های واقع در سایت کدال، یعنی گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و همچنین صورت‌های مالی شرکت‌های موردمطالعه جمع‌آوری‌شده است.

متغیر تعدیل‌کننده

***Crdr*:** برای محاسبه ریسک اعتباری شرکت‌ها از تحلیل پوششی داده‌ها استفاده گردیده است. تحلیل پوششی داده‌ها، کارایی نسبی واحدهایی که ورودی‌ها و خروجی‌های مشابهی دارند را اندازه‌گیری می‌کند. کارایی یا ناکارایی هر واحد تصمیم‌گیرنده به عملکرد آن واحد در انتقال ورودی‌ها به خروجی‌هایش در مقایسه با سایر واحدها در حوزه‌ای خاص، بستگی دارد. پژوهش حاضر، مشابه روش یادشده برای بیان خروجی شرکت از متغیر نسبت جاری، دفعات پوشش بهره توسط سود قبل از بهره و مالیات، سرمایه در گردش خالص به‌کل دارایی‌ها، سود خالص به‌کل دارایی‌ها، وجوه نقد به‌کل بدهی‌ها و حاشیه سود شرکت استفاده می‌کند و برای ورودی از نسبت کل بدهی به‌کل دارایی و نسبت بدهی‌های بلندمدت به‌کل دارایی‌ها بهره می‌برد.

مقدار به‌دست‌آمده برای تحلیل پوششی داده‌ها از عدد صفر شروع‌شده و تا به عدد یک می‌رسد یعنی هرچه به عدد یک نزدیک‌تر می‌شویم ریسک اعتباری شرکت کمتر (یعنی توانایی شرکت در پرداخت اصل‌وفرع بدهی خیلی بالاتر است) و هرچه نتیجه داده‌ها به عدد صفر نزدیک‌تر باشد یعنی اینکه ریسک اعتباری شرکت بیشتر و درنتیجه توانایی شرکت در پرداخت

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

اصل‌وفرع بدهی خیلی کم و یا ناتوان است. لازم به ذکر است برای تفسیر متغیر ریسک اعتباری از معکوس عدد آن استفاده‌شده است (هالکوس و سالاموریس[1]، ۲۰۰۴).

متغیرهای کنترلی پژوهش

$Roa_{i,t}$: برابر است با نرخ بازده دارایی‌ها که از طریق تقسیم سود عملیاتی بر کل دارایی‌های شرکت به دست می‌آید.

$Lev_{i,t}$: برابر است با اهرم مالی شرکت که از تقسیم کل بدهی‌ها بر کل دارایی‌های شرکت به دست می‌آید.

$MTB_{i,t}$: برابر است با ارزش بازار حقوق صاحبان سهام عادی تقسیم‌بر ارزش دفتری که هر دو در پایان سال محاسبه می‌شوند.

$CF_{i,t}$: برابر است با جریان نقد عملیاتی که از تقسیم جریان نقد عملیاتی بر کل دارایی‌ها به دست می‌آید.

$Size_{i,t}$: برابر است با اندازهٔ شرکت که از طریق لگاریتم دارایی‌های شرکت محاسبه می‌گردد.

$Indir_{i,t}$: برابر است با نسبت اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره به‌کل اعضای هیئت‌مدیره شرکت.

$Degree_{i,t}$: برابر است با شایستگی مدیرعامل که برای افراد با مقطع لیسانس عدد ۱، کارشناسی ارشد عدد ۲ و دکترا عدد ۳ درنظر گرفته‌شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱).

$Year_{i,t}$: برابر است با متغیر ساختگی برای کنترل اثرات سال.

1. Halkos & Salamouris

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

۵. یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در این تحقیق برای جمع‌آوری، خلاصه کردن، طبقه‌بندی و توصیف حقایق عددی از آمار توصیفی استفاده می‌شود. در این تحقیق شرکت‌های موردمطالعه ۲۶ شرکت بوده است که بر اساس شرکت–سال (۱۳۸۹–۱۴۰۱) برابر ۱۶۶ مشاهده هست. میانگین متغیر وابسته‌ی نوآوری ۰/۰۱۳ است که حداقل مقدار به‌دست‌آمده برای این متغیر، ۰/۰۰۰۰۱ است یعنی دارای کمترین نوآوری است که متعلق به شرکت روز دارو برای سال ۱۳۹۶ و حداکثر مقدار به‌دست‌آمده ۰/۹۸۶ هست یعنی دارای بیشترین نوآوری است که متعلق به شرکت داروسازی امین برای سال ۱۳۸۹ است. متغیر مستقل این تحقیق یعنی خودشیفتگی دارای میانگین ۰/۱۸ که نشان‌دهنده این است، بیشتر مدیران عامل شرکت‌های موردمطالعه دارای خصوصیت خودشیفتگی با درجه کمتری می‌باشند. همچنین ریسک اعتباری به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده دارای میانگین ۱/۱۴۷ است که حداقل مقدار به‌دست‌آمده برای این متغیر ۱ است که مربوط به شرکت‌های دارای کمترین توان برای بازپرداخت بدهی بوده و همچنین حداکثر مقدار به‌دست‌آمده برای این متغیر ۴/۷۶۱ است که این عدد متعلق به شرکت تولید دارو برای سال ۱۴۰۱ است.

میانگین متغیرهای کنترلی نیز اعم از نرخ بازده دارایی‌ها، اهرم مالی شرکت، نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام، جریان نقد عملیاتی، اندازه شرکت، نسبت مدیران مستقل و مقطع تحصیلی مدیرعامل به ترتیب ۰/۲۵، ۰/۵۳۱، ۳۴۱۸۴۰۴، ۰/۰۵۸، ۱۴/۹۴، ۰/۶۴۱ و ۲/۷۲۲ است که در جدول ۴–۱ قابل‌مشاهده است. دلیل استفاده از متغیرهای کنترلی در مدل‌های رگرسیون این است که تأثیر متغیرهای مستقل با در نظر گرفتن اثر متغیرهای کنترلی، بر متغیر وابسته بررسی و مورد آزمون قرار گیرد.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

جدول شمارهٔ ۱ آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
نوآوری	۰/۰۱۳	۰/۰۷۹	۰/۰۰۰۰۱	۰/۹۸۶
خودشیفتگی مدیر	۰/۱۸۰	۰/۳۸۵	۰	۱
ریسک اعتباری	۱/۱۴۷	۰/۵۵۰	۱	۴/۷۶۱
تعامل خودشیفتگی با ریسک اعتباری	۰/۲۱۸	۰/۵۶۰	۰	۴/۷۶۱
بازده دارایی‌ها	۰/۲۵۰	۰/۱۲۶	۰/۰۲۹	۰/۸۳۴
اهرم مالی شرکت	۰/۵۳۱	۰/۲۴۱	۰/۰۱۲	۱/۲۲۴
نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام	۳۴۱۸۴۰۴	۳۳۶۷۲۴۵	۰	۲/۲۷e+۰۷
جریان نقد عملیاتی	۰/۰۵۸	۰/۱۱۷	-۰/۳۷۲	۰/۵۵۵
اندازه شرکت	۱۴/۹۴۹	۱/۱۹۷	۶/۷۹۰	۱۸/۶۴۲
نسبت مدیران مستقل	۰/۶۴۱	۰/۱۲۰	۰/۴	۱
مقطع تحصیلی مدیرعامل	۲/۷۲۲	۰/۵۴۶	۱	۳

منبع: یافته‌های محقق

نتایج آزمون فرضیه اول

فرضیه اول این‌گونه مطرح شد که خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی تأثیر منفی و معناداری دارد. در این تحقیق بر مبنای الگوهای رگرسیونی ۱ و ۲ اثرات سال کنترل‌شده و برازش الگو از نوع مقطعی خواهد بود؛ لذا نیازی به انجام آزمون‌های تشخیصی لیمر و هاسمن جهت تفکیک اثرات مشترک، ثابت و تصادفی نیست. قبل از برازش نهایی الگوی تحقیق، ابتدا پیش‌فرض‌های کلاسیک رگرسیون مانند ناهمسانی واریانس اجزای خطا، خودهمبستگی مرتبهٔ اول جملات اخلال و هم خطی متغیرهای توضیحی موردبررسی قرار می‌گیرند. درصورتی‌که تعداد مقاطع از دورهٔ زمانی بیشتر باشد، می‌توان انتظار داشت که اجزای اخلال دارای ناهمسانی واریانس باشند. در جدول شمارهٔ ۲ نتایج مربوط به بررسی ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی مرتبهٔ اول جملات اخلال ارائه‌شده است.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

جدول شمارهٔ ۲ نتایج بررسی فروض کلاسیک رگرسیون خطی

پیش‌فرض	آزمون	آمارهٔ آزمون	سطح معناداری	نتیجه
ناهمسانی واریانس	بروش پاگان	۲۵۹۴/۶۶	۰/۰۰۰	وجود مشکل ناهمسانی واریانس
خودهمبستگی	ولدریج	۰/۴۱۱	۰/۵۳۷۷	عدم وجود خودهمبستگی

منبع: یافته‌های محقق

در این تحقیق بعد از کنترل اثرات سال، برازش الگوی رگرسیونی به روش خطاهای استاندارد مقاوم (پانل مقاوم) انجام گردیده که موجب رفع مشکل ناهمسانی واریانس اجزای خطا در بازه موردبررسی می‌گردد. در این پژوهش برای بررسی هم خطی متغیرهای توضیحی از عامل تورم واریانس استفاده‌شده است. همچنان که در جدول شمارهٔ ۳ مشاهده می‌شود، کلیه عوامل تورم واریانس کمتر از ۵ است که بیانگر عدم وجود هم خطی بین متغیرهای توضیحی تحقیق است. مقدار و سطح معناداری آمارهٔ F الگو به ترتیب ۴/۷۲ و ۰/۰۰۰ است و بیانگر آن است که الگوی تحقیق به‌خوبی برازش شده و از معناداری مناسبی برخوردار است. مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۳۸۰۷ است و بیانگر آن است که ۳۸/۰۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌شود.

جدول شمارهٔ ۳ نتایج تخمین الگوی فرضیه اول

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آمارهٔ t	سطح معناداری	تورم واریانس
خودشیفتگی مدیران عامل	-۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	-۱/۳۹	۰/۱۷	۱/۱۵
نرخ بازده دارایی‌ها	-۰/۰۶۱	۰/۰۳۳	-۱/۸۱	۰/۰۸۳	۱/۲۹
اهرم مالی	-۰/۰۱۲	۰/۰۱۶	-۰/۷۷	۰/۴۴	۱/۶۱
نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام	e-۱۰ ۵/۵۷	۷/۱۵ e-۱۰	۰/۷۸	۰/۴۴	۲/۳۷
جریان نقد عملیاتی	۰/۰۴۸۱	۰/۰۵۰۳	۰/۹۶	۰/۳۴	۱/۱۸
اندازه شرکت	-۰/۰۰۱۹	۰/۰۰۲۴	-۰/۸۰	۰/۴۳۴	۱/۸۱
نسبت مدیران مستقل	۰/۰۲۵۱	۰/۰۴۰۴	۰/۶۲	۰/۵۴۰	۱/۱۹
مقطع تحصیلی مدیرعامل	۰/۰۰۷۳	۰/۰۰۸۵	۰/۸۶	۰/۳۹۷	۱/۱۷

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

ادامه جدول شمارهٔ ۳ نتایج تخمین الگوی فرضیه اول

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آمارهٔ t	سطح معناداری		تورم واریانس
ضریب ثابت الگو		۰/۲۸۴	۰/۱۶۷	۱/۷۰	۰/۱۰۲	-
اثر سال				کنترل شد		
ضریب تعیین				۰/۳۸۰۷		
آمارهٔ F الگو (سطح معناداری)				۴/۷۲ (۰/۰۰۰)		
مجذور میانگین مربعات خطا				۰/۰۶۶۸		

منبع: یافته‌های محقق

بر اساس نتایج جدول شمارهٔ ۳، خودشیفتگی مدیران عامل، دارای ضریب ۰/۰۰۷- و سطح معناداری ۰/۱۷ است؛ بنابراین می‌توان گفت خودشیفتگی مدیرعامل بر نوآوری شرکتی تأثیر معناداری ندارد. درنتیجه فرضیه تحقیق که تأثیر متغیر خودشیفتگی را پیش‌بینی می‌کرد، تأیید نمی‌شود. همچنین بر اساس جدول شمارهٔ ۳، متغیرهای کنترلی نرخ بازده دارایی‌ها، اهرم مالی، نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام، جریان نقد عملیاتی، اندازه شرکت، نسبت مدیران مستقل و مقطع تحصیلی مدیرعامل بر متغیر نوآوری شرکتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری مشاهده نگردیده است.

نتایج آزمون فرضیه دوّم

فرضیه دوم این‌گونه مطرح شد که ریسک اعتباری رابطه بین خودشیفتگی مدیران عامل و نوآوری شرکتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در جدول شمارهٔ ۴ نتایج مربوط به بررسی ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی مرتبهٔ اول جملات اخلال ارائه‌شده است.

جدول شمارهٔ ۴. نتایج بررسی فروض کلاسیک رگرسیون خطی

پیش‌فرض	آزمون	آمارهٔ آزمون	سطح معناداری	نتیجه
ناهمسانی واریانس	بروش پاگان	۲۵۹۶/۳۱	۰/۰۰۰	وجود مشکل ناهمسانی واریانس
خودهمبستگی	ولدریج	۰/۳۳۱	۰/۵۷۹۰	عدم وجود خودهمبستگی

منبع: یافته‌های محقق

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

همچنان در جدول شمارهٔ ۵ مشاهده می‌شود، مقدار و سطح معناداری آمارهٔ F الگو به ترتیب ۴/۲۱ و ۰/۰۰۰ است و بیانگر آن است که الگوی تحقیق به‌خوبی برازش شده و از معناداری مناسبی برخوردار است. مقدار ضریب تعیین برابر با ۰/۳۸۰۹ است و بیانگر آن است که ۳۸/۰۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌شود.

جدول شمارهٔ ۵. نتایج تخمین الگوی فرضیه دوم

متغیرها	ضریب	خطای استاندارد	آمارهٔ t	سطح معناداری	تورم واریانس
خودشیفتگی مدیران عامل	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۷	-۰/۲۸	۰/۷۷۹	۶/۴۴
ریسک اعتباری	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۵	-۰/۴۵	۰/۶۵۹	۸/۹۵
تعامل خودشیفتگی با ریسک اعتباری	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۹	-۰/۴۸	۰/۶۳۶	۸/۶۳
نرخ بازده دارایی‌ها	-۰/۰۶۲	۰/۰۳۶	-۱/۷۲	۰/۰۹۸	۱/۳۳
اهرم مالی	-۰/۰۱۴	۰/۰۱۸	-۰/۷۶	۰/۴۵۲	۱/۷۴
نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام	e-۱۰ ۵/۲۵	۷/۰۴ e-۱۰	۰/۷۵	۰/۴۶۳	۲/۳۸
جریان نقد عملیاتی	۰/۰۴۸	۰/۰۵۰۴	۰/۹۵	۰/۳۵۰	۱/۱۸
اندازه شرکت	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۴	-۰/۶۸	۰/۵۰۲	۴/۲۷
نسبت مدیران مستقل	۰/۰۲۴	۰/۰۴۰۲	۰/۶۱	۰/۵۴۸	۱/۲۰
مقطع تحصیلی مدیرعامل	۰/۰۰۷	۰/۰۰۸	۰/۸۵	۰/۴۰۳	۱/۱۸
ضریب ثابت الگو	۰/۳۰۵	۰/۱۹۵	۱/۵۶	۰/۱۳۲	-
اثر سال			کنترل شد		
ضریب تعیین			۰/۳۸۰۹		
آمارهٔ F الگو (سطح معناداری)			۴/۲۱ (۰/۰۰۰)		
مجذور میانگین مربعات خطا			۰/۰۶۷۲		

منبع: یافته‌های محقق

بر اساس نتایج جدول شمارهٔ ۵، متغیر تعامل خودشیفتگی مدیر با ریسک اعتباری دارای ضریب ۰/۰۰۴- و سطح معناداری ۰/۶۳۶ است؛ بنابراین می‌توان گفت ریسک اعتباری رابطه بین خودشیفتگی و نوآوری شرکت را در سطح خطای ۵ درصد تعدیل نمی‌کند. درنتیجه فرضیه

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

تحقیق که نقش تعدیل‌کنندگی ریسک اعتباری را پیش‌بینی می‌کرد، تأیید نمی‌شود. همچنین بر اساس جدول شمارهٔ ۵، متغیرهای کنترلی نرخ بازده دارایی‌ها، اهرم مالی، نسبت ارزش بازار سهام به دفتری سهام، جریان نقد عملیاتی، اندازه شرکت، نسبت مدیران مستقل و مقطع تحصیلی مدیرعامل بر متغیر نوآوری شرکتی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری مشاهده نگردیده است.

٦. نتیجه‌گیری و بحث

همان‌طور که در بخش مبانی نظری پژوهش بیان شد، مدیرعامل با تمایلات خودشیفتگی می‌خواهد عملکرد خود را از هر طریقی بهتر جلوه دهد. یکی از روش‌هایی که این مدیران عامل اتخاذ می‌کنند این است که عملکرد کوتاه‌مدت شرکت را از طریق کاهش هزینه‌های تحقیق و توسعه افزایش دهند تا به شهرت بیشتری دست یابند و مورد تحسین سرمایه‌گذاران قرار گیرند. نتایج آزمون فرضیه اوّل نشان داد که خودشیفتگی مدیر بر نوآوری شرکتی تأثیرگذار نیست. یکی از دلایل رد فرضیه فوق این می‌تواند باشد که خودشیفتگی مدیرعامل به‌تنهایی عامل کافی برای افزایش نوآوری در شرکت‌ها نباشد. با توجه به تحقیقات پیشین عوامل متعددی نظیر فرهنگ‌سازمانی، تعهد کارکنان، ساختار سازمانی و منابع مالی نیز ممکن است بر نوآوری شرکت‌ها نقش مهمی داشته باشد. همچنین در خصوص فرضیه دوّم مبانی نظری به این صورت بیان شد که اگر ریسک اعتباری بالا باشد ازآنجاکه دسترسی به منابع مالی برای شرکت سخت‌تر می‌شود این باعث می‌گردد مدیران خودشیفته محتاط‌تر گردیده و کمتر به دنبال نوآوری در شرکت تحت هدایتشان باشند. نتایج آزمون فرضیه دوم خلاف آنچه در بالا بیان شد را نشان می‌دهد یعنی ریسک اعتباری بر ارتباط بین خودشیفتگی مدیرعامل و نوآوری شرکتی تأثیرگذار نیست. نتیجه فرضیه تحقیق با پژوهش‌های وانگ و همکاران (۲۰۲۲)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، هام و همکاران (۲۰۱۸) و کشمیری و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت ندارد.

در این پژوهش از شاخص معتبر و در دسترس اندازه امضاء برای اندازه‌گیری خصیصه رفتاری خودشیفتگی استفاده‌شده است. خودشیفتگی یک ویژگی روانشناسی است که اگر برای ارزیابی آن

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

از پرسشنامه شخصیت خودشیفته استفاده می‌گردید، یافته‌های پژوهش از سطح اطمینان بالاتری برخوردار می‌شد. به علت عدم امکان دسترسی به مدیران عامل شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران، استفاده از پرسشنامه برای اندازه‌گیری ویژگی شخصیتی خودشیفتگی فراهم نبوده است؛ لذا در استفاده از نتایج پژوهش باید این محدودیت را در نظر داشت. همچنین ازآنجاکه اطلاعات مربوط به مخارج تحقیق و توسعه در شرکت‌های بورسی به‌صورت مناسب افشا نمی‌شود و فقط شرکت‌های مربوط به صنعت دارویی در این زمینه اطلاعات کافی ارائه کرده‌اند، بنابراین برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از اطلاعات شرکت‌های واقع در صنعت دارو استفاده گردیده است. لذا باید توجه داشت که نمونه انتخابی و نتایج حاصل از فرضیات آن به‌طور ذاتی دارای مشکل سوگیری به سمت شرکت‌های حاضر در نمونه این تحقیق است. با توجه به نتایج این پژوهش که عدم تأثیر ویژگی خودشیفتگی مدیران عامل بر نوآوری شرکتی را نشان می‌دهد، به سرمایه‌گذاران و استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی پیشنهاد می‌شود که در ارزیابی و پیش‌بینی میزان نوآوری شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران به سایر خصیصه‌های مدیران مانند امنیت شغلی، شهرت، تمایل مدیران به رشد و همچنین تمایل مدیران به سرمایه‌گذاری در بخش‌های جدید توجه داشته باشند. همچنین برای افزایش نوآوری شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی برای مدیران به‌منظور تقویت مهارت‌های رهبری که بتواند نوآوری را تسهیل کند برگزار گردد. علاوه بر این برای فراهم‌سازی بستر مناسب برای نوآوری، شرکت‌ها باید زیرساخت‌ها و منابع لازم برای حمایت از نوآوری را فراهم کرده و فضای مناسبی را برای اشتراک‌گذاری ایده‌ها در میان کارکنان ایجاد کنند. این پیشنهادها می‌تواند به محققان و تصمیم‌گیرندگان در حوزه‌های مختلف کمک کند تا درک بهتری از راهکارهای مؤثر برای افزایش نوآوری در سازمان‌ها پیدا کنند. علاوه بر این به محققان علاقه‌مند در زمینه موضوع این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی خود به بررسی تأثیر مالی سازی شرکت بر نوآوری، تمایل مدیران به نوآوری در چرخه عمر شرکت‌ها و همچنین به بررسی روابط و تعاملات میان مدیران و سایر کارکنان که می‌تواند نکات مهمی را درباره تأثیرات غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر نوآوری نمایان کند، پرداخته شود.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

منابع

طاهری عابد، رضا؛ علی نژاد ساروکلایی، مهدی؛ فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۳۹۹). تأثیر خودشیفتگی مدیران عامل بر شفافیت گزارشگری مالی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)*، ۱۲(۴۸)، ۷۱-۹۳.

فقه کریمی، شهریار؛ اوحدی، فریدون؛ نیکو مرام، هاشم؛ رؤیایی، رمضانعلی. (۱۴۰۳). تأثیر خودشیفتگی مدیران بر کیفیت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، آزمون نظریه روانشناسی رفتارگرایی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۴۹)، ۲۹۵-۳۰۸.

قلی پور، آرین؛ خنیفر، حسین؛ فاخری کوزه کنان، سمیرا. (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران برآشفتگی سازمان‌ها. *مجله علمی. مدیریت فرهنگ‌سازمانی*. ۶(۱۸)، ۷۹-۹۳.

مرادی، مهدی؛ تحققی حاج قربانی، مهدی. (۱۴۰۰). تأثیر جریان نقد عملیاتی بر مخارج تحقیق و توسعه با تأکید بر نقش شایستگی مدیران. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی (تحقیقات حسابداری)*، ۱۳(۴۹)، ۸۱-۹۶.

مهربان پور، محمدرضا؛ نوری زاده، زهره. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین ساختار راهبری شرکتی و احتمال گزارشگری متقلبانه شرکت‌ها. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*. (۱۰)۵۸ -۴۳.

نمازی، محمد؛ حاجیها، زهره؛ چناری بوکت، حسن. (۱۳۹۶). تأثیر ساختار سررسید بدهی بر مدیریت سود مبتنی بر اقلام تعهدی. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*. *پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی*، ۹(۳۴)، ۱-۳۰.

Abatecola, G., & Cristofaro, M. (2019). Ingredients of sustainable CEO behaviour: Theory and practice. *Sustainability*, 11(7), 1950.

Agnihotri, A., & Bhattacharya, S. (2021). CEO narcissism and myopic management. Industrial Marketing Management, 97, 145-158.

Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A meta-analysis and research agenda. *Journal of Management*, 38(4), 932-968.

Almaleki, M., Salehi, M., & Moradi, M. (2021). The relationship between narcissism, managerial overconfidence and comparability of financial statements of listed companies. *Journal of Facilities Management*, 19(5), 681-700.

Altman, E. I., & Saunders, A. (1997). Credit risk measurement: Developments over the last 20 years. *Journal of banking & finance*, *21*(11-12), 1721-1742.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

behaviour: theory and practice. Sustainability 11:1950. doi: 10.3390/su11071950

Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of research in personality*, 40(4), 440-450.

Arena, C., Michelon, G., & Trojanowski, G. (2018). Big egos can be green: A study of CEO hubris and environmental innovation. *British Journal of Management*, 29(2), 316-336.

Campbell, W. K., & Campbell, S. M. (2009). The role of narcissism in leadership: An integrative review. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 646-663.

Campbell, W. K., Goodie, A. S., & Foster, J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of behavioral decision making*, 17(4), 297-311.

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.

Chatterjee, A., and Hambrick, D. C. (2011). Executive personality, capability cues, and risk taking: how narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. Administrative science quarterly. 56(2), 202–237. doi: 10.1177/0001839211427534

Chen, X. Y., Chen, D. H., Wan, H. L., & Liang, S. K. (2009). Regional differences, compensation control and executive corruption. Manage. *World*, 11, 130-143.

Cramer, P. (1998). Freshman to senior year: A follow-up study of identity, narcissism, and defense mechanisms. *Journal of research in personality*, 32(2), 156-172.

Emmons, R. A. (1987). Narcissism: theory and measurement. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 11.

Farag, H., & Mallin, C. (2018). The influence of CEO demographic characteristics on corporate risk-taking: evidence from Chinese IPOs. *The European Journal of Finance*, 24(16), 1528-1551.

Griffiths, W., & Webster, E. (2010). What governs firm-level R&D: Internal or external factors*?*. *Technovation*, 30(7-8), 471-481.

Gupta, G. (2021). CEO's educational background, economic policy uncertainty and investment-cash flow sensitivity: evidence from India. Appl. Econ. 54, 1–12. doi: 10.1080/00036846.2021.1967279.

Gupta, G. (2022). CEO's age and investment-cash flow sensitivity. Manag. Decis. Econ. doi: 10.1002/mde.3519.

Gupta, G., Mahakud, J., and Debata, B. (2018). Impact of CEO's characteristics on investment decisions of Indian listed firms: does crisis make any difference? Cogent Econ. Financ. 6, 1–16. doi: 10.1080/23322039.2018.1439258.

Gupta, G., Mahakud, J., and Verma, V. (2021). CEO's education and investment–cash flow sensitivity: an empirical investigation. Int. J. Manag. Financ. 17, 589–618. doi: 10.1108/IJMF-01-2020-0020.

Halkos, G. E., & Salamouris, D. S. (2004). Efficiency measurement of the Greek commercial banks with the use of financial ratios: a data envelopment analysis approach. *Management accounting research*, 15(2), 201-224.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

Ham, C., Seybert, N., and Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signaturesize, investment, and performance. *Review Accounting Studies*. 23, 234–264.

Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (1990). Mergers and acquisitions and managerial commitment to innovation in M-form firms. *Strategic management journal*, 29-47.

Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., Ireland, R. D., & Harrison, J. S. (1991). Effects of acquisitions on R&D inputs and outputs. *Academy of Management journal*, 34(3), 693-706. doi: 10.5465/256412.

Hou, Z., Fairchild, R. J., & Perotti, P. (2023). CEO Narcissism and Credit Ratings. *Available at SSRN 4105505*

Judd, J. S., Olsen, K. J., and Stekelberg, J. (2017). How do auditors respond to CEONarcissism? Evidence from external audit fees. *Accounting Horizons*. 31(4), 33–52. doi: 10.2308/acch-51810

Kashmiri, S., Nicol, C. D., & Arora, S. (2017). Me, myself, and I: influence of CEO narcissism on firms' innovation strategy and the likelihood of product-harm crises. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45, 633-656.

Kettle, K. L., and Häubl, G. (2011). The signature effect: signing influences consumption-related behavior by priming self-identity. J. Consum. Res. 38, 474–489. doi: 10.1086/659753

Khoo, H. S., & Burch, G. S. J. (2008). The 'dark side'of leadership personality and transformational leadership: An exploratory study. *Personality and individual differences*, 44(1), 86-97.

Maliik, A., and Kousar, S. (2019). Impact of founder CEO and CEO ownership on entrepreneurial orientation, moderating role of CEO narcissism. Asia Pac. J. Innov. Entrep. 13, 153–167. doi: 10.1108/APJIE-10-2018-005

Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: Two models of strategic momentum. *Strategic Management Journal*, 3(1), 1-25 .

Muhammad, H., Migliori, S., & Consorti, A. (2024). Corporate governance and R&D investment: does firm size matter?. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(3), 518-532.

Naheed, R., Jawad, M., Naz, M., Sarwar, B., & Naheed, R. (2021). Managerial ability and investment decisions: Evidence from Chinese market. *Managerial and Decision Economics*, 42(4), 985-997.

O'Connell, V., AbuGhazaleh, N., Tahat, Y., & Whelan, G. (2022). The Impact of R&D Innovation Success on the Relationship between R&D Investment and financial leverage. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 129.

Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2016). CEO narcissism and corporate tax sheltering. The journal of the American taxation association, 38(1), 1-22.

Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. Journal of management accounting research, 26(2), 243-267.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

O'Reilly III, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The leadership quarterly*, 25(2), 218-231.

Owens, B. P., Wallace, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: The counterbalancing effect of leader humility. *Journal of applied psychology*, 100(4), 1203-1213.

Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*, 45(2), 590-590. doi: 10.2466/pr0.1979.45.2.590

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890.

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. The leadership quarterly, 17(6), 617-633.

Simon, H. A. (1997). Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations. *The Free Press*.

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.

Stolorow, R. D. (1975). Addendum to a partial analysis of a perversion involving bugs: An illustration of the narcissistic function of perverse activity. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 56, 361-364.

Wang, L., Li, H., & Mu, Y. (2022). Study of CEO narcissism and corporate R&D investment. *Frontiers in Psychology*, 13, 888618.

Wang, R. Q., Wang, F. J., Xu, L. Y., and Yuan, C. H. (2017). R&D expenditures, ultimate ownership and future performance: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 71, 47-54.

Zhang, L., Liang, B., Bi, D., Zhou, Y., & Yu, X. (2021). Relationships among CEO narcissism, debt financing and firm innovation performance: emotion recognition using advanced artificial intelligence. *Frontiers in Psychology*, 12, 734777.

Zhang, S. Y. (2010). We-one self-one other. Henan. Soc. Sci. 18, 44–48. doi: 10. 3969/j.issn.1007-905X.2010.01.012.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

Zhu, D. H., & Chen, G. (2015). Narcissism, director selection, and risk-taking spending. *Strategic Management Journal*, 36(13), 2075-2098.

Zweigenhaft, R. L. (1977). The empirical study of signature size. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 5(1), 177-185.

Zweigenhaft, R. L., & Marlowe, D. (1973). Signature size: Studies in expressive movement. *Journal of consulting and clinical psychology*, 40(3), 469-473.

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97] [Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

فصلنامه سیاست‌های مالی و اقتصادی

[Downloaded from qjfep.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.61186/qjfep.12.47.97]