



فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری
سال دهم / شماره سی‌وهشتم / تابستان ۱۴۰۰

بررسی رابطه بین خودشیفتگی سازمانی مدیران با بحرانهای مالی در چارچوب رویکرد نارسیسم

مجتبی ملکی چوبری

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Harfenoo_2005@yahoo.com

سینا خریدیار

استادیار، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول)
Sinakheradyar@gmail.com

کیهان آزادی هیر

استادیار، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Ka.cpa2012@yahoo.com

بهمن اکبری

دانشیار، گروه روانشناسی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران
Bakbari44@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۰۵

چکیده

منابع انسانی در عصر حاضر، به عنوان یک مزیت رقابتی در هر سازمان تلقی میشود. تصمیمات، تفکرات و عملکرد مدیران میتواند در پیشبرد اهداف سازمانی موثر باشد. توجه به نظر و دیدگاه مدیران بیش از هر زمان دیگری در نظریه های سازمان مورد توجه قرار گرفته است. لذا شناسایی ویژگیهای شخصیتی مدیران منجمله خودشیفتگی مدیران که تصمیمات آنها را متأثر میسازد، در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان حائز اهمیت است. مدیران یک سازمان به همان اندازه که میتوانند یک مزیت رقابتی برای یک سازمان محسوب شوند، ممکن است خودشیفتگی آنها یک مانع جدی در دستیابی به اهداف سازمان و باعث ایجاد بحرانهای مالی برای یک سازمان شوند. در نتیجه هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین خودشیفتگی سازمانی مدیران و بحرانهای مالی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از نمونه آماری، شامل ۲۹۴ مشاهده (سال - شرکت) برای بازه زمانی سالهای ۱۳۹۷-۱۳۹۶ است. پس از تجزیه تحلیلهای آماری صورت گرفته با استفاده از تحلیل رگرسیون داده های ترکیبی، نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش بیان کننده آن است که رابطه مستقیم و معنی دار بین خودشیفتگی سازمانی مدیران (اقتدار - خودنمایی - برتری جویی - خودبسندگی - محق بودن - بهره کشی و خود بینی) با بحرانهای مالی وجود دارد.

به عبارتی دیگر، مشاهده میشود که مدیران به هر اندازه که از خودشیفتگی بالاتری برخوردار باشند احتمال بروز بحرانهای مالی منشعب از تصمیمات و عملکرد مدیران در آن سازمان بیشتر خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: مالی رفتاری - خودشیفتگی سازمانی مدیران - بحرانهای مالی.

۱- مقدمه

در عصر حاضر مدیران، عامل کلیدی در جهت ارتقای عملکرد هر سازمان به شمار می‌آیند و تصمیماتی که آنان اتخاذ مینمایند، در شکست یا موفقیت سازمان تأثیرگذار است (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷). از این رو، ضعف عملکردی مدیریت در سازمان با وجود نقاط قوتی چون منابع، تکنولوژی و نیروی انسانی باعث سوء عملکرد و شکست آن سازمان در نیل به اهدافش خواهد شد. بنابراین، پرورش و انتخاب مدیران و رهبران شایسته جزء مهمترین دغدغه‌های سازمانهای پیشرو در عصر حاضر است (کرس و همکاران، ۲۰۰۹). در این راستا، رفتارهای مدیران که برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان به شمار می‌آید در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی آن سازمان تأثیرگذار بوده (نویسنام و همکاران، ۱۳۸۰) و در این بین، تأثیر شخصیت بر رفتار مدیر از یک سو و تأثیر رفتار مدیر بر عملکرد و گزارشهای سازمان از سوی دیگر، اهمیت این موضوع را آشکار میسازد که ویژگیهای شخصیتی مدیران باید مورد مطالعه قرار گیرد. ویژگیهای شخصیتی افراد، زمینه ساز رفتارهای آنان است و با توجه به آنکه برخی از عوامل رفتاری دخیل در شخصیت مدیران باعث جهت دهی به تصمیم گیری آنان خواهد شد، لذا شناسایی این عوامل و اثرات آنها میتواند در بهبود فرآیند تصمیم گیری مؤثر باشد. از این رو در جهان پر طلای امروز که سازمانها و جوامع با تحولات شگرف محیطی فناوری و به تبع آن تجارت جهانی رو به رو هستند، توان دستیابی به سطح مطلوب و مورد انتظار در عملکرد در حاله ای از ابهام فرو رفته است. در این رهگذر آنچه میتواند حیات بالنده سازمانها را تضمین کند، وجود نظام مدیریتی مقتدر و کارآمد است. به سخنی دیگر اقتدار و توانمندی رکن مدیریت سازمان است که میتواند حسن عملکرد سازمانها را در شرایط فعلی باعث شود (فرهی بوزجانی، ۱۳۸۴)؛ اما نیاز به تصمیم گیری زمانی مطرح می‌شود که مدیر با انتخاب بین دو یا چند تصمیم گوناگون مواجه است (مگی، ۱۳۹۲). از این رو برخی از عوامل رفتاری دخیل در شخصیت مدیران باعث جهت دهی به تصمیم گیری آنان خواهد شد که یکی از این عوامل شناسایی شده، پدیده خودشیفتگی سازمانی^۱ مدیران است.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

انسان گرمای‌ترین گوهر آفرینش و ناشناخته‌ترین آن است. رفتار آدمی تابع اندیشه‌ها، احساسات، انگیزه‌ها، خواست‌های درونی و عوامل عاطفی و پرورشی او است. ممکن است این ویژگیهای رفتاری و

شخصیتی عواقب مطلوب یا نامطلوبی برای سازمان داشته باشد. بنابراین میتوان بیان نمود که وضعیت مالی و نتایج عملکرد یک سازمان تحت تاثیر تفسیر و قضاوت مدیران ناشی از سوگیریهای اجتماعی^۲ و تعصبات وی مورد توجه قرار می گیرد. از آنجا که پیشرفت و عملکرد بهینه سازمانها نقش مهمی در توسعه ملی ایفا می کند، لذا در عصر رقابتی امروز، شناسایی میزان خودشیفتگی مدیران برای سازمان و پیشگیری ها از آشفتگی سازمان^۳ و کنترل آن جهت نیل به اهداف سازمانی حائز اهمیت است. (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷)

۲-۱- مبانی نظری مرتبط با سرمایه گذاری (مالی - رفتاری)

بعد از انقلاب نئو کلاسیکها که سعی داشتند با استفاده از نظریه انتظارات عقلایی رابطه ای بین علوم مالی و اقتصادی تحت عنوان یک نظریه جذاب ایجاد نمایند. دومین دگرگونی اساسی، انقلاب رفتاری در مباحث مالی بود که در دهه ۱۹۸۰ با طرح پرسش پیرامون منبع نوسان در بازارهای مالی و با کشف ناهنجاریهای بی شمار شروع شد.

پارادایم حاکم بر مباحث مالی امروز، رفتار مالی نام دارد، که به زبان ساده عبارت است از یک الگوی فکری که در آن بازارهای مالی با استفاده از الگوهای مرکب از علوم اجتماعی، روانشناسی، مالی و چند رشته دیگر مطالعه می شوند و به عبارت بهتر عاملان اقتصادی در الگوهای رفتاری بر خلاف نظریه های نئوکلاسیک منطقی نیستند، بلکه به خاطر ترجیحاتشان و یا به دلیل سوگیریهای شناختی نرمال اند. مالی رفتاری سعی دارد که پدیدههای روانشناختی انسان در کل بازار و در سطح فردی را شناسایی کرده و از آنها بیاموزد. نهایتاً دانش مالی رفتاری همانند دانش مالی کلاسیک بر پایه ای از مفاهیم و مفروضات اساسی بنا شده است با این تفاوت که مالی کلاسیک مفروضات خود را در بستری ایده آل بنا نهاده است، در حالی که مالی رفتاری این مفروضات را در بستری واقع گرایانه بنا می کند. این پارادایم نوین نظریه نوین برای رویارویی با مشکلاتی هستند که نظریات قدیمی از پاسخگویی به آنها عاجز بودند، به اعتقاد رابرت شیلر یکی از حیاتی ترین برنامه های تحقیقاتی بوده و آشکارا در رد نظریه بازار کاراً قرار گرفته است (راعی و همکاران، ۱۳۹۱).

علاقه به شکل دهی رفتار قیمتها در بازارهای مالی در سالهای اخیر به طور چشم گیری افزایش پیدا کرده است. این بی قاعدگی های مشاهده شده در بازارهای مالی به صورت الگوهای سری زمانی و مقطعی هستند که بوسیله یا پارادایمهای موجود (مانند پارادایم بازار کاراً) قابل پیش بینی نیستند. این بی قاعدگی ها معمولاً با استفاده از آزمونهای تجربی انجام شده بر روی مدل های قیمت، تشخیص داده می شوند. از آنجا که وجود این بی قاعدگی ها میتواند کارایی بازار را با چالش مواجه نماید. همچنان که بر مبنای شاخص می توان تغییرات ایجاد شده در متغیرهای معینی را در طول یک دوره بررسی نمود می توان با شناسایی این بی قاعدگی ها عملکرد بهتری از بازار داشت و در صورت پیدا کردن

نظمی در این بی نظمی ها قطعاً میتوان تا حد قابل توجه ای از بحرانهای مالی جلوگیری بعمل آورد. (اسلامی بیدگلی و همکاران، ۱۳۸۸)

۲-۲- مبانی نظری مرتبط با خودشیفتگی

خود شیفتگی نوعی احساس تورم خود است. فرد خودشیفته (نارسیس) انسانی است که فقط به خویشتن می اندیشد و تمام نیروی روانی او به خودش معطوف است. اگر اعتماد به نفس باعث نوعی اطمینان نسبت به خود است، فرد نارسیسم را می توان دارای نوعی اطمینان به خود افراطی دانست. فرد خود شیفته فکر می کند که در ابعادی بهتر از دیگران است، اما در حقیقت او نگاه واقع بینانه ای از خود و توانایی های خود ندارد. و لذا افراد خود شیفته خود را خیلی بزرگ پنداشته و جهان را حول محور خود در حال گردش می بینند. (شعیبی، ۱۳۹۲)

راهبردهای رفتاری فرد دچار اختلال یا ویژگی های پررنگ خودشیفتگی (نارسیسیستیک) با دیگران به دو گونه است؛ انتقاد و تحقیر و بی ارزش کردن یا چاپلوسی، تملق و ستایش کردن. یعنی یا برای ایمن ماندن از ارزیابی و قضاوت دیگران، به آنها یورش برده و آنها را بی ارزش می کند تا نقد آنها درباره او پذیرفته نشود، یا اینکه از آغاز دیگران را مقهور و مفتون چاپلوسی و زبان بازی خود می کند.

نحوه زندگی در قرن ۱۲ می تواند حس خودشیفتگی انسان را تقویت کند. خودشیفتگی را با برخی از تغییرات فرهنگی می توان توضیح داد. رشد لجام گسیخته فرد گرایی، باعث ظهور خود شیفتگی به مثابه یک بیماری رشد یابنده فرهنگی در زمانه ما شده است. نحوه زندگی امروز، می تواند حس خودشیفتگی انسان را تقویت کند. والدینی که بیش از حد پاسخگوی خواسته های فرزندان هستند، فرهنگی که بر شهرت و معروفیت پایه گذاری شده و نیز شبکه های خبری که اخبار مربوط به افراد مشهور را با جزئیات هرچه تمام تر منتشر می کنند، همگی باعث انتشار و تشدید خودشیفتگی می شوند. (شعیبی، ۱۳۹۲)

فروید از این پدیده در دو زمینه نرمال و آسیب شناختی استفاده کرده است و به اعتقاد وی خودشیفتگی در سه بعد پدیدار میشود. در بعد اول تمام انرژی غریزی را در جهت خود هدایت میکند و به تدریج این انرژی غریزی به انرژی که در جهت دیگران است، تبدیل می شود (خودشیفتگی اولیه^۴). در بعد دوم غرایز از دنیای خارج فاصله گرفته و دوباره به خود هدایت می شود و ممکن است، بیماری هایی همچون، اسکیزوفرنی رخ دهد (خودشیفتگی ثانویه^۵). و در بعد آخر کامل یافته ترین شکل خودشیفتگی، خودشیفتگی نرمال است که انرژی غریزی در جهت دیگران هدایت می شود (خودشیفتگی نرمال^۶). (کرسینی، ۲۰۰۲)

رسکین و هال (۱۹۷۹) برای بازخورد ابعاد خودشیفتگی چهار مؤلفه گزارش کردند که عبارتند از اقتدار، برتری جویی، خودبسندگی، بهره کشی. سپس تری و رسکین (۱۹۸۸) برای بازخورد ابعاد

- خودشیفتگی ۷ مؤلفه ارائه نمودند که عبارتند از مقیاس اقتدار، خودنمایی، برتری جویی، خودبسندگی، محق بودن، بهره کشی، خودبینی بود.
- **مقیاس اقتدارگرایی**^۷: فرد مقتدر به فرد یا مقامی نسبت داده می‌شود که می‌تواند به فرد تحت اقتدار دستوری بدهد و فرد تحت اقتدار از او پیروی می‌کند. اقتدارگرایی بر قانون حاکمیت تأکید دارد و نه حاکمیت قانون. (پاینده و خداقلی، ۱۳۸۱)
 - **مقیاس خودنمایی**^۸: خودنمایی به معنای تظاهر کردن به نیکی، دورویی و نفاق و انجام کار برای نشان دادن به دیگری آمده است. فرد خودنما تلاش می‌کند با به رخ کشیدن کار خود، مورد تشویق دیگران قرار گیرد.
 - **مقیاس برتری جویی**^۹: فرد برتری طلب حقوق دیگران را حق خود می‌داند، چنین فردی نسبت به احساسات، نظرات و نیازهای دیگران بی تفاوت بوده اما همیشه توقع دارد که در اولویت اول توجه از سوی مردم باشد. کمال طلبی از افراد برتری طلب انسانی طماع و حریص می‌سازد.
 - **مقیاس خودبسندگی**^{۱۰}: خودبسندگی ترکیبی از (خود + بسنده) به معنی بی نیاز از دیگران، خود بس، مستغنی. این نوع نگرش به فرد این احساس را می‌دهد که از ساز و کار جهان آگاه است و اگر کسی پرسشی به میدان می‌اندازد، از عقل و هوش لازم بهره‌ی نبرده است و پا از گلیم خود بیشتر دراز کرده است.
 - **مقیاس محق بودن**^{۱۱}: در فرهنگ لغت دهخدا محق [م ح ق ق] (ع ص) یعنی ثابت کننده، خلاف مبطل (منتهی الارب). دارای حق، حق دارنده (ناظم الاطباء). حق گوینده، آنکه حق به جانب او باشد. (آندراج). احساس محق بودن یعنی فرد به شکل نا معقولی انتظار داشته باشد برخوردی رضایت بخش و اختصاصی با او صورت گیرد یا افراد خودبه خود تسلیم خواسته هایش شوند (وستن و توباستیک، ۱۹۹۷).
 - **مقیاس بهره کشی**^{۱۲}: در لغت به معنای استفاده از موفقیت، بهره کشی کردن سوء استفاده، بهره برداری، انتفاع، استخراج می‌باشد. واژه استثمار از ریشه «ثمر» و معادل فارسی آن «بهره کشی» است و در مباحث اقتصادی و اجتماعی به معنای استفاده و بهره بردن از کار کسی دیگر است. (معصوم بیگی، ۱۳۸۸)
 - **مقیاس خودبینی**^{۱۳}: به بیش از حد تخمین زدن توانایی‌ها و دستاوردهای افراد اطلاق می‌شود. این ویژگی نیز در سه سطح قابل ملاحظه می‌باشد. در سطح فردی افراد در مورد استعدادها و توانایی‌های خود اغراق می‌کنند، در سطح گروهی، گروهها در ارزش هایشان اغراق می‌کنند و با توسعه زبان و نمادهای خاص، تأکید بر بی همتا بودنشان دارند و هنگامی که تحت فشارند توهم توانایی نامحدود دارند و در سطح سازمانی نیز سازمان‌ها ادعای منحصر به فرد بودن دارند (استرلان، ۲۰۰۷).

۲-۳- مبانی نظری مرتبط با بحران مالی

بحران مالی^{۱۴} به طیف گسترده‌ای از وضعیت‌هایی اطلاق می‌شود که بعضی از منابع مالی قسمت بزرگی از ارزش اسمی خود را از دست می‌دهند. بطور کلی بحران عبارت است از پیدایش هرگونه عدم تعادل و برهم خوردن نظم موجود در قلمروهای مختلف حیات بشری. زمانیکه سیستم‌های فعال بر اثر عوامل درونی و یا بیرونی کارکرد متداول خود را از دست می‌دهد و عناصر موجود در سیستم دچار تغییرات اساسی میشوند، وضعیت غیرعادی بصورت ناپایداری و بی ثباتی حاصل میشود که با وخامت اوضاع هجوم یک شوک و یا بحران به سیستم تحمیل میگردد (نادری، ۱۳۸۶).

دلایل بحرانهای مالی را میتوان به طور کلی به دو دسته دلایل درون سازمانی و برون سازمانی تقسیم نمود. دلایل برون سازمانی عبارتند از: ویژگیهای سیستم اقتصادی، رقابت، تغییرات در تجارت و بهبودها و انتقالات در تقاضای عمومی، نوسانات تجاری، تأمین مالی و تصادفات. عوامل درون سازمانی بحرانهای مالی واحدهای تجاری عواملی هستند که واحد تجاری میتواند با انجام اقدامات مناسب، از آنها جلوگیری کند. اغلب این عوامل ناشی از تصمیمگیری غلط است و مسئولیت آنها را باید به طور مستقیم متوجه خود واحد تجاری دانست. این عوامل عبارتند از: اعطای بیش از حد اعتبار، سرمایه ناکافی، خیانت و تقلب و ناکارآمدی رفتاری مدیریت.

از جمله دلایل بحرانهای مالی که در این پژوهش به آن پرداخته میشود میتوان به دلایل درون سازمانی و ناکار آمدی مدیریت در رفتارهای وابسته به تصورات ذهنی، رویکردهای رفتاری و ویژگیهای شخصیتی مدیران است که میتواند با شاخصهای استاندارد سازمان متفاوت باشد. نتایج بررسی های اخیر نشان میدهد که بحرانهای مالی ریشه در اصطلاح روح حیوانی^{۱۵} دارد. روح حیوانی به این موضوع اشاره دارد که انسان ها در حال حاضر و برخلاف نظریه آدام اسمیت، در تصمیم گیرهای خود عقلایی و منطقی نیستند و توسط محرک های رفتاری دیگری هدایت می شوند. این دیدگاه استدلال می کند، فرض بازار آزاد که بر اساس آن افراد به طور منطقی اهداف شخصی خود را دنبال می کنند تا حد زیادی دارای نقص است.

رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب میشود و بهره وری سازمان به شیوه های رهبری آن متکی است. مدیران کلیدی برای ارتقای عملکرد سازمان به شمار می آیند و تصمیماتی که میگیرند در شکست یا موفقیت سازمان تأثیرگذار است. بنابراین رفتارهای مدیران برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان است و در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و همچنین بحرانهای سازمانی تأثیر دارد (نوبین نام و همکاران، ۱۳۸۰).

۲-۴- مرور تحقیقات انجام شده در حوزه مورد بررسی خودشیفتگی و بحران مالی

خواجهوی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی تجربی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از نمونه آماری، شامل ۴۲۶ مشاهده

(سال - شرکت) برای بازه زمانی ۱۳۸۲-۱۳۹۳ پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش بیان کننده آن است که رابطه ای مستقیم و معنادار بین خودشیفتگی مدیران و شاخصهای مرتبط با مدیریت سود و عملکرد مالی جود دارد.

قلی پور و همکاران (۱۳۸۷) اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتگی سازمانها را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تحقیق حاکی از آن است که شناسایی ویژگیهای شخصیتی مدیران به ویژه خودشیفتگی که تصمیمات آنها را متأثر میسازد و میتواند دلیل عدم شایستگی و بی کفایتی های مدیریتی در سطوح مختلف مدیریت و رهبری سازمان باشد، حایز اهمیت میباشد.

شیری و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتار منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گرایانه مدیران در سازمانهای دولتی کرمانشاه پرداختند. نتایج حاکی از آن است که خودشیفتگی مدیران در مقابل رفتار ماکیاولی گرایانه دارای اثر مستقیم و معنا دار برابر ۰/۷۴ است و همچنین خودشیفتگی نیز دارای اثر مستقیم معنی دار برابر با ۰/۸۷ بر رفتار منافقانه میباشد. رفتار ماکیاولی گرایانه نیز بر رفتار منافقانه دارای اثر مستقیم و معنی دار برابر ۰/۶۶ است.

نمازی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکت پرداختند. در این تحقیق ۵۴ شرکت (۸۵۶ سال - شرکت) پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای بازه زمانی ۱۳۸۲-۱۳۹۳ مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج حاکی از آن است که در بین گروههای دارای استراتژی تجاری مختلف (استراتژی تدافعی، تحلیل گرایانه و تهاجمی) خودشیفتگی مدیران اختلاف معناداری با یکدیگر دارند که در این راستا، بیشترین تأثیر خودشیفتگی مدیران روی استراتژی تدافعی و کمترین تأثیر آن روی استراتژی تحلیلی گرایانه است.

شریعت پناهی و همکاران (۱۳۸۵) به بررسی مدلی جهت پیش بینی وقوع بحران مالی در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. در این تحقیق به سوال مبنی بر وجود رابطه بین نسبتهای مالی و بحران مالی پاسخ مثبت داده شد و مدلی شامل پنج نسبت مالی، سود قبل از مالیات بر بدهی جاری، ارزش بازار بدهی، نرخ بازار دارایی ها، سود انباشته به کل دارایی ها و بدهی بلندمدت به دارایی با ضرایب ۰/۷۱۳، ۰/۹۳، ۰/۳۸، ۰/۶۴۶، ۰/۲۲ و نیز جهت تمیز دو گروه شرکت ارائه گردید.

قدیری مقدم همکاران (۱۳۸۸) در این پژوهش، به بررسی و مقایسه دو الگوی پیش بینی ورشکستگی آلتمن و اهلسون متناسب با شرایط محیطی ایران و دوم ارائه مدل آماری مناسب جهت پیشبینی نسبتا دقیق ورشکستگی شرکت ها در یک، دو و سه سال قبل از رویداد بحران مالی شرکتها مورد بررسی قرار گرفت. یافته های تحقیق حاکی از آن است که بدون تغییر ضرایب و متغیرهای مدل Z آلتمن و مدل اهلسون و همچنین استخراج مدل پیش بینی ورشکستگی طی روشهای رگرسیون چندگانه و لجستیک، در مجموع براساس دقت برآورد مدل های مزبور، مدل ارائه شده توسط اهلسون و مدل

استخراج شده طی روش رگرسیون لجستیک، دقت بالاتری در پیش بینی ورشکستگی شرکتها دارا میباشند.

نیکومرام و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی بررسی رابطه بین الگوهای پیش بینی بحران مالی (الگوهای مورد مطالعه: آلتمن و دیکین) در این پژوهش با انتخاب دو الگوی پیش بینی بحران مالی، با استفاده از تحلیل همبستگی کانونی رابطه بین این دو مجموعه متغیر مورد بررسی و آزمون قرار می گیرد. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین بدیل‌های مختلف مجموعه متغیرها رابطه ضعیفی وجود دارد و بدیل‌های مختلف مجموعه متغیرها روابط مالی مشابه را نشان نمی دهد.

نمازی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر فرآیندهای روانشناسی در تصمیم گیریهای مالی و نحوه تعیین رفتار بازارهای مالی را پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق آن است که اصول محافظه کاری، طرح یا نمایندگی، رفتار جمعی، اطمینان بیش از حد، زیان‌گریزی و ریسک‌پذیری در زیان برخی از موارد مهم آنتروپی فردی هستند که بر رفتار مالی تاثیر دارند.

۲-۵- مرور تحقیقات انجام شده در سایر کشورها

اولسن و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای تحت عنوان خودشیفتگی مدیران و عملکرد حسابداری با بررسی ۱۱۸ مشاهده برای بازه زمانی ۲۰۰۰-۲۰۰۹ چنین بیان داشتند که خودشیفتگی در بین مدیران رابطه مستقیم معناداری با سود هر سهم و قیمت سهام به عنوان دو عامل کلی عملکرد مالی دارد.

جود و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و کیفیت گزارشگری مالی و حق الزحمه حسابرس با استفاده از ۳۸۵۵ مشاهده، پرداختند. شواهد بیانگر آن است که خودشیفتگی مدیران منجر به کاهش کیفیت گزارشگری مالی خواهد شد. این امر در نوبه خود باعث افزایش حق الزحمه حسابرس مستقل می شود؛ همچنین شیوه بازگو کننده این امر شد که خودشیفتگی در بین مدیران عامل حتمال استعفای حسابرسان را افزایش میدهد.

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

چترجی و همبریک (۲۰۰۷) با بررسی رابطه بین میزان خودشیفتگی ۱۱۱ مدیر صنعت سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر و اثر آن بر استراتژی شرکت و عملکرد مالی برای بازه زمانی ۱۹۹۲-۲۰۰۴ به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی مدیران رابطه مثبت و معناداری با پویایی استراتژی و میزان بزرگنمایی در آن را دارد. همچنین، این واقعیت مشاهده شد که با افزایش خودشیفتگی در بین مدیران، عملکرد مالی کوتاه مدت آنان بهبود مییابد.

جیا و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان (مردانگی، تستوسترون و گزارشگری مالی نادرست) با بررسی ۱۵۰۰ شرکت P&S در بازه زمانی ۱۹۹۶-۲۰۱۰ به این نتیجه رسیدند که با افزایش هورمون تستوسترون مدیران، میزان اعتماد به نفس در بین آنان بیشتر شده و این امر به نوبه خود منجر به افزایش گزارشگری مالی نادرست خواهد شد.

فلیپ و رافونیر (۲۰۱۲) اثر بحران مالی سال ۲۰۰۸-۲۰۰۹ را روی مدیریت سود شرکتهای پذیرفته شده در اتحادیه اروپا بررسی کردند. آنها دریافتند که در دوران بحران مالی، هموارسازی سود کاهش و کیفیت اقلام تعهدی افزایش مییابد.

گارسایلارا و همکارانش (۲۰۰۹) با بررسی نمونه بزرگی از شرکتهای ورشکسته انگلیسی، به شواهدی دست یافتند که نشان دهنده دستکاری اقلام تعهدی و فعالیتهای واقعی در چنین شرکتهایی بود. اندرسون و لنوز (۲۰۰۷) در پژوهشی با استفاده از نمونههای ۸۵۹ عضوی از بین شرکتهای ورشکسته آمریکایی طی سالهای ۲۰۰۴-۱۹۸۶، رفتارهای درآمدی مدیران را در دوران ورشکستگی به وسیله اقلام تعهدی غیرعادی در سالهای قبل از ورشکستگی آزمایش کردند.

۳- فرضیه های تحقیق

با توجه به مبانی نظری پژوهش و پیشینه آن، فرضیه های پژوهش به شرح زیر تبیین می شود.

- ۱) مقیاس اقتدار گرایی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۲) مقیاس خودنمایی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۳) مقیاس برتری جویی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۴) مقیاس خودبسندگی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۵) مقیاس محق بودن سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۶) مقیاس بهره کشی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.
- ۷) مقیاس خودبینی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

بنابراین تحقیق حاضر از نظر طبقه بندی بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و جهت آن پس رویدادی می باشد. تحقیق کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین تحقیق حاضر، از نظر روش و ماهیت تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی است. توصیفی به این دلیل که هدف آن توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است و برای شناخت بیشتر شرایط موجود می باشد و همبستگی به دلیل اینکه در این تحقیق رابطه بین متغیرها مورد نظر است. تحقیق حاضر به بررسی روابط بین متغیرها پرداخته و در پی اثبات وجود این رابطه در شرایط کنونی بر اساس داده های تاریخی می باشد.

از روش پس رویدادی زمانی استفاده می‌شود که تحقیق گر پس از وقوع رویدادها به بررسی موضوع می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش کلیه شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای یک دوره ۲ ساله (۱۳۹۶-۱۳۹۷) است. اما به دلیل برخی ناهمگنی‌ها میان اعضای جامعه، شرایط زیر برای انتخاب نمونه آماری مد نظر قرار گرفت:

- (۱) شرکتهای نمونه جزء شرکتهای دارای شاخصه بحرانهای مالی بر اساس مدل اندازه‌گیری بحرانهای مالی باشند.
- (۲) جزء بانکها و مؤسسات مالی (شرکتهای سرمایه‌گذاری، واسطه‌گری مالی، شرکتهای هلدینگ و لیزینگها) نباشند.
- (۳) در طی سالهای ۱۳۹۶ الی ۱۳۹۷ در بازار بورس حضور داشته باشند
- (۴) در دوره زمانی مورد نظر تغییر سال مالی نداده باشد.
- (۵) پایان سال مالی شرکتها به دلیل افزایش قابلیت مقایسه و خنثی سازی شرایط حاکم بر ارزش شرکتها در پایان سال شمسی، منتهی به پایان اسفند ماه باشد.
- (۶) تمام مدیران به جهت تکمیل پرسشنامه خودشیفتگی (به منظور استخراج داده‌های مورد نیاز) در دسترس باشد.
- (۷) شرکتهای مورد مطالعه در دوره مورد بررسی دچار تغییر مدیریتی نشده باشند.

جدول شماره ۱- نحوه انتخاب نمونه آماری

تعداد شرکت‌ها			شرح
شرکتهای بحرانی	نتایج هر شاخص پس از کسر شرکتهایی که در وضعیت شاخص‌های ماقبل قرار گرفته بودند.	کل هر شاخص	
۱۸۷	۱۲۶	۱۲۶	۱- کاهش ۴۰ درصدی سودنقدی نسبت به سال قبل
	۱۲	۲۳	۲- زیان‌های وارده به شرکت به اندازه نصف سرمایه شرکت شود
	۶	۲۰	۳- زیان در دو سال متوالی داشته باشد
	۳۲	۹۰	۴- سود قبل از کسر بهره و مالیات و استهلاک کمتر از ۸۰٪ هزینه بهره باشد
	۳	۴۷	۵- ارزش دفتری سهام از ارزش اسمی آن کوچکتر باشد.
	۸	۲۹	۶- بازده منفی سهام حداقل ۳۰٪ همراه با کاهش فروش
(۴۰)	عدم دسترسی به مدیران شرکتهای دارای شاخص بحران مالی		
۱۴۷	تعداد شرکتهای نمونه		

با توجه به بررسیهای انجام شده، تعداد ۱۸۷ شرکت برای بازه زمانی مورد نظر دارای شرایط فوق الذکر بوده که با توجه به عدم دسترسی و پاسخگویی به مدیران ۴۰ شرکت تعداد ۱۴۷ شرکت برای نمونه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نظر در خصوص متغیر (بحرانهای مالی) در این تحقیق از طریق روش میدانی و بعضاً کتابخانه ای و فیش برداری از اسناد و مدارک مرتبط گردآوری خواهد شد و مشتمل بر صورتهای مالی شرکتها، حجم نمونه آماری بانضمام یادداشتهای پیوست به صورتهای مالی و گزارشهای ادواری منتشره توسط نهادهای نظارتی ناظر بر عملکرد شرکتهای بوری شامل سازمان بورس و اوراق بهادار و سایر ارگانهای مرتبط می باشد که از طریق بانک های اطلاعاتی از قبیل نرم افزار ره آورد نوین، تدبیر پرداز، و سایت های rdis، irbourse و codal تحلیل و دیگر سایت های معتبر جمع آوری میشود. همچنین در این تحقیق برای اندازه گیری دیگر متغیر (خودشیفتگی) از پرسشنامه شخصیت خودشیفته^{۱۶} رسکین و تری با تحلیل مؤلفه های اصلی تعداد گویه های NPI را به ۴۰ ماده که متشکل از ۷ مؤلفه مقیاس اقتدار، خودنمایی، برتری جویی، خودبسندهی، محق بودن، بهره کشی، خودبینی میباشد. همچنین نرم افزار اکسل برای تنظیم و مرتب سازی اطلاعات جمع آوری شده به کار گرفته می شود و از نرم افزار Eviews نسخه ۹ تجزیه و تحلیل نهایی انجام گرفته است.

۵- معرفی و سنجش متغیرهای پژوهش

۵-۱- متغیر مستقل

متغیر مستقل در این تحقیق خودشیفتگی میباشد که برای اندازه گیری خودشیفتگی، پرسشنامه شخصیت خودشیفته رسکین و تری با تحلیل مؤلفه های اصلی تعداد گویه های NPI شامل ۴۰ ماده که متشکل از ۷ مؤلفه مقیاس اقتدار، خودنمایی، برتری جویی، خودبسندهی، محق بودن، بهره کشی، خودبینی میباشد. با توجه به اهمیت سبک شخصیتی خودشیفته در آسیب شناسی روانی و جامع و کوتاه بودن NPI-40، و به دلیل انطباق آن با ملاکهای اختلال شخصیت خودشیفته، ابزاری مناسب به منظور سنجش خودشیفتگی در جمعیت غیربالینی میباشد.

۵-۲- متغیر وابسته

متغیر وابسته این پژوهش بحران مالی میباشد. برای انتخاب شرکت های دارای بحران مالی در پژوهش های مختلف شاخص های متفاوتی در نظر گرفته اند. انتخاب یک شاخص برای بحران مالی باعث می شود، شرکتهایی که از جهات دیگر بحرانی هستند مدنظر قرار نگیرند. در این پژوهش شش شاخص مالی برای شرکت های دارای بحران مالی تعریف شده است و چنانچه شرکتی هر یک از موارد فوق را دارا باشد بحرانی تلقی می شود. این شاخص ها عبارتند از:

- (۱) شرکت در سالهای مورد مطالعه زیان متوالی داشته باشد. زیانهای عمده عملیاتی جزء نشانه های تردید درباره فرض تداوم فعالیت شرکت میباشد(دنیس ۱۹۹۵)
- (۲) سود نقدی سالانه در سالهای مورد بررسی کاهشی بیش از ۴۰ درصد داشته باشد. نپرداختن سود سهام یا تعویق طولانی در پرداخت آن جزء نشانه های تردید درباره فرض تداوم فعالیت شرکت میباشد. (دنجل ۱۹۹۰)، (لا ۱۹۸۷) و (وارد و فاستر ۱۹۹۶، ۱۹۹۷) معتقد هستند که کاهش سود تقسیمی بیشتر از ۴۰ درصد را به عنوان مقیاس درماندگی مالی پیشنهاد کردند چون چنین کاهشی به اندازه کافی بزرگ است که بر روی صاحبان سهام شرکت اثر معکوس بگذارد.
- (۳) شرکت در سالهای مورد مطالعه بر اثر زیانهای وارده نیمی از سرمایه آن از بین برود(ماده ۱۴۱ قانون تجارت).
- (۴) شرکت در سالهای مورد مطالعه سود قبل از بهره، مالیات و استهلاک کمتر از ۸۰ درصد هزینه بهره باشد. آسکوئیس و همکاران(۱۹۹۴) شرکتی را به عنوان بحران مالی را طبقه بندی می کند که در یکی از دو سال متوالی سود قبل از بهره، مالیات و استهلاک داراییهای مشهود و نامشهود آن کمتر از ۸۰ درصد هزینه بهره شرکت باشد.
- (۵) بازده منفی سهام با کاهش بیش از ۳۰ درصد به همراه رشد منفی فروش وجود داشته باشد. رشد منفی در فروش همراه با بازده منفی با کاهش بیش از ۳۰ درصد سهام هشدار برای وجود مشکلات عملیاتی پنهان در کسب کار روزانه میباشد(اپلر و تاتمن ۱۹۹۴).
- (۶) در سالهای مورد مطالعه ارزش دفتری هر سهم از ارزش اسمی آن کوچکتر باشد. کوچکتر بودن ارزش دفتری از ارزش اسمی به معنی وجود زیان انباشته در شرکت است. (گیلبرت و همکاران ۱۹۹۰)

۵-۳- متغیرهای کنترلی

متغیرهای کنترلی مورد استفاده در پژوهش حاضر مشابه با مطالعه جیا و همکاران (۲۰۱۴) اولسن و همکاران (۲۰۱۴) فرینو و همکاران (۲۰۱۴) و اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) به شرح جدول زیر محاسبه میشوند.

جدول شماره ۲- متغیرهای کنترلی مورد استفاده در پژوهش

ردیف	متغیر	نحوه اندازه گیری
۱	اندازه شرکت (FSIZE)	لگاریتم طبیعی ارزش بازار سهام شرکت در ابتدای دوره
۲	اهرم مالی (LEV)	تقسیم کل بدهیها به کل داراییهای شرکت
۳	نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROA)	سود عملیاتی تقسیم بر میانگین مجموع داراییها
۴	نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار (BTM)	ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام تقسیم بر ارزش بازار شرکت
۵	درصد مالکیت نهادی (INOWNER)	تعداد سهام عادی شرکت در دست مالکان حقوقی تقسیم بر تعداد کل سهام عادی شرکت در ابتدای دوره

۶- یافته های پژوهش

نگاره شماره آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش طبق محدودیت زمانی یاد شده در بخش فوریهای پژوهش را نشان میدهد. همان گونه که نگاره شماره نشان میدهد، میانگین شاخص خودشیفتگی در حدود ۰/۶۰۵۴ است که این عدد در مقایسه با بیشینه و کمینه مربوط به خود، بیانگر احتمال خودشیفته بودن نیمی از مقامات مالی یا سازمانی شرکتهای نمونه است. از سوی دیگر مشاهده میشود که میانگین نسبت اهرم مالی بیش از ۰/۶۲۵۹ است که این امر بازگوکننده آن است که ۶۲٪ از دارایی های سازمان از طریق بدهیهای آن تأمین میشود؛ همچنین ملاحظه میشود که میانگین نرخ بازده حقوق صاحبان سهام شرکتهای نمونه در حدود ۰/۲۲۸۲ است این بازدهی پایین، احتمال دارد به دلیل بالا بودن شاخص خودشیفتگی مدیران باشد.

جدول شماره ۳- آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشینه	کمینه
شاخص خودشیفتگی	0.6054	1	0.4904	0	1	1
شاخص بحران مالی	0.1837	0	0.3885	0	1	1
اندازه شرکت (FSIZE)	27.9791	27.7241	1.4572	25.4236	32.2574	32.2574
اهرم مالی (LEV)	0.6259	0.6294	0.2332	0.0191	1.6479	1.6479
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROA)	0.2282	0.1728	0.8688	-3.4393	8.0133	8.0133
نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار	0.4409	0.4440	0.4848	-3.7854	1.6720	1.6720
درصد مالکیت نهادی (INOWNER)	0.6772	0.7200	0.2072	0.0000	0.9700	0.9700

۶-۱ پایایی متغیرهای پژوهش

قبل از برآورد مدل باید ایستایی متغیرهای مورد استفاده در مدل مورد بررسی قرار گیرد. لذا، پایایی به این معنا است که میانگین و واریانس متغیرها در طول زمان و کواریانس متغیرهای پژوهش بین سالهای مختلف ثابت بوده است. در عین حال، ناپایایی متغیرها موجب افزایش کاذب در ضریب تعیین میشوند. بنابراین، مطابق با جدول شماره در کلیه متغیرهای مستقل، وابسته و کنترلی سطح معناداری در آزمون ریشه واحد لوین، لین و چو (کوچکتر از ۰/۰۵) مشاهده میشود و نشان دهنده این است که متغیرها پایا هستند.

جدول شماره ۴- بررسی پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آزمون لوین، لین و چو		متغیرها	آزمون لوین، لین و چو	
	سطح معنی داری	آماره آزمون		سطح معنی داری	آماره آزمون
شاخص خودشیفتگی	0.0000	11.4130	شاخص بهره کشی	0.0000	10.6755
شاخص بحران مالی	0.0000	12.5173	شاخص خودبینی	0.0000	14.6578
شاخص اقتدار	0.0009	12.9519	اندازه شرکت (FSIZE)	0.0000	11.6753
شاخص خودنمایی	0.0000	15.5045	اهرم مالی (LEV)	0.0000	9.2397
شاخص برتری جویی	0.0000	12.8848	نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROA)	0.0000	14.1304
شاخص خودبسندگی	0.0000	13.6866	نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار (BTM)	0.0000	11.4583
شاخص محق بودن	0.0000	12.6235	درصد مالکیت نهادی (INOWNER)	0.0000	12.0312

آزمون فرضیه اول: در جدول شماره ۵ نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت‌ها، که برابر با ۱۳/۳۰۵ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۰۳۱ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاقی رگرسیون رد می‌شود. مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۳۳۵۷ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان ۳۳/۵۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۵ معناداری مربوط به متغیر اقتدار گرایی مدیران بیانگر آن است که شاخص اقتدار گرایی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص اقتدار، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص اقتدار مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۵- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۱

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.3095	0.5195	2.5207	0.0128
اقتدار گرایی مدیران	0.3783	0.0554	6.8301	0.0000
اندازه شرکت	-0.0504	0.0182	-2.7688	0.0064
اهرم مالی	0.2811	0.1373	2.0472	0.0425
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0306	0.0305	-1.0012	0.3185
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.0810	0.0666	-1.2159	0.2261
درصد مالکیت نهادی	0.0198	0.1294	0.1534	0.8783
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن	آماره فیشر	سطح معنی داری
	0.3357	1.9031	13.305	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Authoritativeness Subscale + β_2 SIZE + β_3 LEV + β_4 ROA + β_5 BTM + β_6 INOWNER + ϵ				

آزمون فرضیه دوم: در جدول شماره ۶ نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت ها، که برابر با ۵/۶۴۰۰ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۷۷۸ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاقی رگرسیون رد می شود. مقدار R2adj برابر با ۰/۱۶۰۱ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می توان ۱۶/۰۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۶ معناداری مربوط به متغیر خودنمایی مدیران بیانگر آن است که مقیاس خودنمایی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص خودنمایی، می توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص خودنمایی مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۶- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۲

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.6395	0.5823	2.8157	0.0056
خودنمایی مدیران	0.1701	0.0617	2.7569	0.0066
اندازه شرکت	-0.0613	0.0204	-3.0092	0.0031
اهرم مالی	0.2889	0.1551	1.8629	0.0646
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0277	0.0343	-0.8077	0.4206
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.1195	0.0747	-1.5990	0.1121
درصد مالکیت نهادی	0.0424	0.1457	0.2911	0.7714
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.1947	0.1601	1.9778	5.6400	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Exhibitionism Subscale + β_2 SIZE+ β_3 LEV+ β_4 ROA+ β_5 BTM+ β_6 INOWNER+ ϵ				

آزمون فرضیه سوم: در جدول شماره ۷ نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت ها، که برابر با ۵/۶۹۱۹ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۲/۰۳۴۵ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاقی رگرسیون رد می شود. مقدار R2adj برابر با ۰/۱۶۱۶ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می توان ۱۶/۱۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۷ معناداری مربوط به متغیر برتری جویی مدیران بیانگر آن است که مقیاس برتری جویی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به

ضریب شاخص برتری جویی، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص برتری جویی مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۷- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۳

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.7323	0.5784	2.9953	0.0032
برتری جویی مدیران	0.1864	0.0665	2.8045	0.0058
اندازه شرکت	-0.0628	0.0203	-3.0928	0.0024
اهرم مالی	0.2290	0.1586	1.4440	0.1510
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0264	0.0343	-0.7707	0.4422
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.1273	0.0748	-1.7021	0.0910
درصد مالکیت نهادی	-0.0051	0.1456	-0.0347	0.9724
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.1961	0.1616	2.0345	5.6919	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Superiority Subscale + β_2 SIZE+ β_3 LEV+ β_4 ROA+ β_5 BTM+ β_6 INOWNER+ ϵ				

آزمون فرضیه چهارم: در جدول شماره ۸ نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت‌ها، که برابر با ۵/۳۴۱۳ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۶۵۱ است، وجود خود همبستگی پی‌درپی در اجزای اخلاقی رگرسیون رد می‌شود. مقدار R^2 adj برابر با ۰/۱۵۱۴ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان ۱۵/۱۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش‌بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۸ معناداری مربوط به متغیر خودبسندهی مدیران بیانگر آن است که مقیاس خودبسندهی سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص خودبسندهی، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص خودبسندهی مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۸- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۴

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.5949	0.5893	2.7066	0.0076
خودبسندهی مدیران	0.1524	0.0618	2.4656	0.0149
اندازه شرکت	-0.0597	0.0205	-2.9090	0.0042
اهرم مالی	0.3201	0.1551	2.0638	0.0409

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0119	0.0348	-0.3413	0.7334
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.1134	0.0751	-1.5107	0.1331
درصد مالکیت نهادی	0.0270	0.1462	0.1845	0.8539
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.1863	0.1514	1.9651	5.3413	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Self-Sufficiency Subscale + β_2 SIZE+ β_3 LEV+ β_4 ROA+ β_5 BTM+ β_6 INOWNER+ ϵ				

آزمون فرضیه پنجم: در جدول شماره ۹ نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت ها، که برابر با ۶/۲۰۵۶ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۷۵۱ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می شود. مقدار R2adj برابر با ۰/۱۷۶۲ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می توان ۱۷/۶۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۹ معناداری مربوط به متغیر محق بودن مدیران بیانگر آن است که مقیاس محق بودن سازمانی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص محق بودن، می توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص محق بودن مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۹- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۵

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.5943	0.5771	2.7624	0.0065
محق بودن مدیران	0.1919	0.0593	3.2376	0.0015
اندازه شرکت	-0.0614	0.0201	-3.0490	0.0027
اهرم مالی	0.3401	0.1527	2.2274	0.0275
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0180	0.0340	-0.5283	0.5981
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.0880	0.0744	-1.1825	0.2390
درصد مالکیت نهادی	0.0474	0.1443	0.3285	0.7430
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.2101	0.1762	1.9751	6.2056	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Entitlement Subscale + β_2 SIZE+ β_3 LEV+ β_4 ROA+ β_5 BTM+ β_6 INOWNER+ ϵ				

آزمون فرضیه ششم: در جدول شماره ۱۰ نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت‌ها، که برابر با ۵/۶۷۵۴ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۶۲۹ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۱۶۱۲۷ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان ۱۶/۱۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۱۰ معناداری مربوط به متغیر بهره‌کشی مدیران بیانگر آن است که مقیاس بهره‌کشی مدیران زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص بهره‌کشی، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص بهره‌کشی مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۱۰- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۶

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.6923	0.5797	2.9192	0.0041
بهره‌کشی مدیران	0.1659	0.0595	2.7894	0.0060
اندازه شرکت	-0.0635	0.0203	-3.1298	0.0021
اهرم مالی	0.3882	0.1553	2.5001	0.0136
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0224	0.0343	-0.6523	0.5153
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.0892	0.0752	-1.1865	0.2374
درصد مالکیت نهادی	-0.0142	0.1459	-0.0975	0.9225
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.1956	0.1612	1.9629	5.6754	0.0000
financial crisis = $\beta_0 + \beta_1$ Exploitativeness Subscale + β_2 SIZE+ β_3 LEV+ β_4 ROA+ β_5 BTM+ β_6 INOWNER+e				

آزمون فرضیه هفتم: در جدول شماره ۱۱ نتایج حاصل از آزمون فرضیه هفتم ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره F در سطح کلیه شرکت‌ها، که برابر با ۷/۵۰۲۸ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار است. افزون بر این، با توجه به مقدار آماره دوربین واتسون که برابر با ۱/۹۱۶۶ است، وجود خود همبستگی پی در پی در اجزای اخلاص رگرسیون رد می‌شود. مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۲۱۰۹ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان ۲۱/۱۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته را به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی پیش بینی کرد. در نتیجه، طبق جدول شماره ۱۱ معناداری مربوط به متغیر خودبینی مدیران بیانگر آن است که مقیاس خودبینی سازمانی زمینه ایجاد بحران مالی را به همراه دارد. به سخنی دیگر، با توجه به ضریب شاخص خودبینی، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه شیب شاخص خودبینی مدیران به سمت اعداد مثبت حرکت کند، میزان بحران مالی در شرکت افزایش خواهد یافت.

جدول شماره ۱۱- خلاصه نتایج آزمون فرضیه شماره ۷

متغیرها	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	1.2367	0.5788	2.1368	0.0344
خودبینی مدیران	0.2760	0.0668	4.1341	0.0001
اندازه شرکت	-0.0432	0.0204	-2.1154	0.0362
اهرم مالی	0.1844	0.1538	1.1988	0.2326
نرخ بازده حقوق صاحبان سهام	-0.0363	0.0334	-1.0866	0.2791
ارزش دفتری به ارزش بازار	-0.1215	0.0724	-1.6771	0.0958
درصد مالکیت نهادی	0.0241	0.1410	0.1712	0.8643
ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسن	آماره فیشر	سطح معنی داری
0.2433	0.2109	1.9166	7.5028	0.0000
$financial\ crisis = \beta_0 + \beta_1\ Vanity\ Subscale + \beta_2\ SIZE + \beta_3\ LEV + \beta_4\ ROA + \beta_5\ BTM + \beta_6\ INOWNER + \varepsilon$				

۷- بحث و نتیجه گیری

از آنجا که وضعیت کلی شرکت نتیجه مستقیم تصمیمات مدیران شرکتها است و باتوجه به اینکه این افراد نیز عوامل انسانی هستند در تصمیمات خود دچار قضاوت ها و احساسات هستند که نتایج اقدامات آنها و در نتیجه وضعیت کلی شرکت را تحت تاثیر قرار خواهد داد؛ بنابراین هنگامیکه آنان، احساسات شخصی و هنجارهای اخلاقی خود را در تصمیمهای تجاری درگیر می سازند، ممکن است قضاوتهای شخصی و احساسات مدیران در سازمان و اطمینان افراطی مدیر به خود در سازمان بر نتایج تصمیماتشان اثر گذاشته و ممکن است حالات روحی و ویژگی های فردی و حرفه ای افراد بر نوع تصمیم و نتایج آن اثر ویژه ای خواهند داشت که احتمالاً با نتیجه تصمیم عقلایی آن متفاوت است. چنین مدیرانی گاهی بر تصمیمات غلط خود اصرار ورزیده، زمان و هزینه زیادی را صرف آن می نمایند که برای سازمان مشکل آفرین بوده، صدمات و لطمات آن جبران ناپذیر خواهد بود و ممکن است سازمان را با بحرانهای مالی مواجه کرده و آنرا به ورطه بحران مالی و نابودی بکشاند.

براساس شواهد به دست آمده از فرضیه های پژوهش، می توان این چنین بیان کرد: در مقیاس اقتدارگرایی دستورات تحت اقتدار مدیران و حاکمیت مدیران بر قانون، شرکت را با در مواجهه با بحران مالی با خطرات جبران ناپذیری مواجه کند، (نوربرگ، ۲۰۰۹) نیز اعتقاد دارد که خودشیفتگان خود را به عنوان مردان برتر میبینند که قوانین معمولی برای آنها صدق نمیکند. در مقیاس خودنمایی انجام کار برای تشویق مدیران بالادستی نه در راستای اهداف سازمانی، ممکن است صدماتی مهلک بر پیکره سازمان وارد نماید، (چترجی و همبریک، ۲۰۰۷) عقیده دارند که مدیران خود شیفته سعی میکنند نقش خود را در گزارشات سالیانه پرننگ جلوه دهند.

در مقیاس برتری جویی مدیران برتری طلب حقوق دیگران را حق خود می‌داند، کمال طلبی از افراد برتری طلب انسانی طماع و حریص میسازد و ممکن است مطالبه‌گری منافع فردی منافع سازمان را با مخاطره مواجه نماید، (چترچی و همبریک، ۲۰۰۷) نیز بر این باورند که مدیران خودشیفته خود را محق دریافت بیشتر از حق خود میدانند.

در مقیاس خودبسندگی عدم توجه مدیران به خرد جمعی و عدم استفاده از نقطه نظران دیگران و تجربیات موجود در بازار، مدیران را در دام خودگامگی گرفتار کرده و همانند پيله ای در خود تنیده بدون توجه به واقعیت‌های موجود، سازمان در سراسیمی سقوط قرار می‌دهد.

در مقیاس محق بودن چنانچه برخوردی رضایت بخش و از پیش تعیین شده که مدیر خود را محق آن میدانند در مواجهه با موانع و مشکلات از سایر افراد، رقبا و بازار میسر نشود، ممکن است مدیر خودشیفته تاب و توان مواجهه با بحرانها را از دست داده و رفتار و واکنش غیر عقلایی از وی سر زده، رفتار و تصمیمات وی باعث ایجاد بحران سازمانی شود.

در مقیاس بهره‌کشی مدیران خودشیفته با بهره‌برداری از کار و ثمر دیگر فراد و عوامل تحت امر در سازمان و استثمار آنها و عدم توجه به مسائل روحی و روانی عوامل کار و تولید در سازمان در بلندمدت باعث صدمات جبران‌ناپذیری بر سازمان میشوند، (چن ۲۰۱۰) نیز بر این اعتقاد میباشد که انجام فعالیتهای غیر اخلاقی مدیران خودشیفته توجیهی برای عملکرد سازمانی آنها میباشد.

در مقیاس خودبینی مدیران خودشیفته از آنجا که در استعداد و توانایی‌های مدیریتی خود همواره اغراق می‌ورزند، برای اثبات آن دست به اعمال غیر قانونی زده و سازمان را بحران مالی مواجه مینمایند، (زایگلیداپلس ۲۰۰۹) معتقد است احتمال انجام گزارشگری مالی نادرست دلیلی برای تحقق اثبات دستاوردهای بزرگ توسط مدیران خودشیفته است.

بنابراین ویژگیهای شخصیتی مدیران خودشیفته اعم از (اقتدار- خودنمائی- برتری جویی- خودبسندگی- محق بودن- بهره‌کشی و خودبینی) آنچنان آنان را در تخیلات خود غرق میکند که تمام مسائل را از دریچه ذهن و تصورات خیالی خود تجربه و تحلیل می‌کند. مدیران خودشیفته گویی بیش از همه نسبت به محیط سازمان احاطه دارد که این، تصویری بیش نیست. اینگونه مدیران بطور کلی با امور ناآشنا هستند و نمی‌دانند چگونه با آن برخورد کرده و در رفع آن اقدام کنند. لذا نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که آنان قادر به درک واقعیات و پدیده‌ها آنطور که هستند، نمی‌باشند به همین دلیل نمی‌توانند اهداف سازمانی را شناسایی کنند. در نتیجه عدم درک واقعی از پدیده‌های مختلف، آنان قادر به تعیین اهداف واقعی و قابل دسترسی نخواهند بود و نمی‌توانند برای آینده سازمان هدف و برنامه خاصی داشته باشند، و این شرکت‌ها بیشتر در معرض بحرانهای مالی قرار دارند. در نتیجه بین شاخصهای خودشیفتگی و بحرانهای مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج بسیاری از پژوهشهای مرتبط با تأثیر خودشیفتگی مدیران بر اختلال در عملکرد سازمان نشان دهنده

این است که خودشیفتگی مدیران به مرور زمان منجر به خودشیفتگی سازمان میشود و این موضوع می تواند مشکلات عدیده ای را برای سازمان ایجاد کند (جرستاد، ۱۹۹۶ : بران ، ۱۹۹۹ ، و لوبیت، ۲۰۰۲). پس مطابق با مبانی نظری پیشینه های مرتبط، نتایج آماری آزمون فرضیه های پژوهش به طور مستقیم غیرمستقیم همسو با نتایج پژوهش های اولسن و هکاران (۲۰۱۴) ، جیا و هکاران (۲۰۱۴) ، جود و همکاران (۲۰۱۵) ، فرینو و همکاران (۲۰۱۵) و اولسن و استکلبرگ (۲۰۱۶) است. با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر این که خودشیفتگی بر بحرانهای مالی شرکت تأثیرگذار است، کنترل خودشیفتگی مدیران ضروری به نظر می رسد. به این ترتیب، بر مبنای نتایج فرضیه پژوهش پیشنهاد می شود:

در سازمانها با ایجاد جلب توجه مدیران به نیازهای اساسی سازمان، شکل دهی و تقویت نظام حاکمیت شرکتی ، نظارت بر عملکرد مدیران جهت اجتناب از تجمل گرایی ، ایجاد مکانیزم انتقادات و پیشنهادات ، تقویت کارگروهی در سازمان ، بکارگیری مدیران اخلاق گرا در سازمان ، ترسیم هدف برای سازمان از جمله راه حل های کاهش خودشیفتگی میباشد تا این ویژگی رفتاری مانع از تصمیمات نادرست مدیران بر عملکرد سازمان و مانع از وقوع بحرانهای مالی شود .

در پژوهش های علمی همانند سایر فعالیت های دیگر مشکلاتی جود دارد که مانع از روند فعالیت پژوهش در شرایط عادی می شود نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار می دهد. عدم دسترسی به تمامی مدیران شاغل در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و آگاهی برخی از مدیران از پرسشنامه ۴۰ گویه ای شخصیت خودشیفته جهت اندازه گیری مقیاس خودشیفتگی مدیران و سوء گیری در پاسخ به سوالات می توان از جمله مهمترین محدودیت ها در سطح کلیه ی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در پژوهش های حاضر با آن مواجه شدیم ، برشمرد.

فهرست منابع

- * استنلی میلگرام (۱۳۸۱) مشاهده ای تجربی، ترجمه : مهران پاینده و عباس خدافل، نشر اختران
- * اسلامی بیدگلی، غلامرضا و احمد نبی زاده (۱۳۸۸). بررسی اثر آخر و مقایسه رفتار سرمایه گذاران حقیقی و نهادی در بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات مالی، ۱۱(۲۸) ، صفحه ۲۱-۳۴
- * خواجهوی، شکر...؛ دهقانی سعدی، علی اصغر و فرزاد گرامی شیرازی (۱۳۹۵). تاثیر خودشیفتگی مدیران بر مدیریت سود و عملکرد مالی، پیشرفت های حسابداری، ۳(۷۱) ، ۱۴۹-۱۲۳
- * رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۱). حسابداری مدیریت رفتاری (رویکرد نوآوری، ارزش آفرینی و کاربردی)، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان چاپ و انتشارات
- * شریعت پناهی، مجید و محسن سهرابی عراقی. ارائه مدلی جهت پیش بینی بحرانهای مالی شرکتهای ایرانی، (۱۶) ، ۴۱-۱۹
- * شعیعی، فاطمه (۱۳۹۲). شخصیت خودشیفته، چاپ اول، تهران، انتشارات کتاب سبز

- * شیری، اردشیر؛ خلد شرفی، صبریه و علی یاسینی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین خودشیفتگی مدیران و رفتار منافقانه با نقش میانجی رفتار ماکیاولی گرایانه مدیران در سازمانهای دولتی شهر کرمانشاه، مدیریت سازمانهای دولتی، ۳ (۱۱)، ۹۷-۱۱۴
- * فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۴). معرفی الگوی توسعه‌ی توانایی‌های مدیریتی مورد نیاز مدیران. فصلنامه‌ی دانش مدیریت، ۱۸ (۱)، ۷۳-۹۲
- * قدیری مقدم، ابوالفضل؛ غلامپور فرد، محمد مسعود و فرزانه نصیر زاده (۱۳۸۸). بررسی توانایی مدل پیش‌بینی ورشکستگی آلتمن و اهلسون در پیش‌بینی ورشکستگی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، دانش و توسعه، ۱۶ (۲۸)، ۱۹۳-۲۲۰
- * قلی‌پور، آرین؛ خنیفر، حسین و سمیرا فاخری کوزه‌کنان (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفتگی سازمانها، فرهنگ مدیریت، ۱۸، ۷۹-۹۳
- * نادری، مرتضی (۱۳۸۶). توسعه مالی، بحران‌های مالی و رشد اقتصادی، پژوهشکده پولی و بانکی
- * نمازی، محمد؛ دهقانی سعدی، علی اصغر و سمانه قوهستانی (۱۳۹۵). خودشیفتگی مدیران و استراتژی تجاری شرکتهای، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۲، ۳۷-۵۱
- * نوین نام، غلام عباس؛ شکرکن، مهناز و حسین مهربانی زاده هنرمند (۱۳۸۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های رهبری مدیران، علوم تربیتی و روانشناسی، ۳ (۳-۴)، ۸۷-۱۰۶
- * ویلیام باتومور (۱۳۸۸). فرهنگ اندیشه مارکسیستی، ترجمه: اکبر معصوبیگی، نشر بازتاب نگار، چاپ اول، ص ۶۰

- * Asquith, P., Gertner, R., Sharfsteni, D. (1994). "Anatomy Of Financial Distress. An Explanation Of Junk Bond Issuers" The Quarterly Journal Of Economics. 109, 629-658
- * Bruhn, J. (1999). Control, Narcissism and Management Style, The Health Care Supervisor, 9: 43-52
- * Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. Administrative Science Quarterly, 52, 351-386.
- * Corsini, R. J. (2002), "The dictionary of psychology", New York: Brunner-Routledge.
- * Deangelo, H. and L. Deangelo. 1990. Dividend Policy and Financial Distress: An Empirical Investigation Of Troubled NYSE Firms. The Journal Of Finance. Volume 45, Number 5, 1415-1431.
- * Denis, D. and Denis, D. (1995). "Causes of Financial Distress Following Leverage Recapitalization". Journal Of Financial Economics. 37, 129-157
- * Freud, S. (1914), "On narcissism: an introduction", in Freud, S. collected papers. vol 4. basic books, New York. NY: 30-59.
- * Gilbert, L. R., K. Menon, and K. B. Schwartz (1990). "Predicting Bankruptcy For Firms in Financial Distress". Journal Of Business Finance and Accounting. Volume 17, Number 1: 161-171.
- * Jia, Y., van Lent, L., & Zeng, Y. (2014). Masculinity, testosterone, and financial misreporting. Journal of Accounting Research, 52 (5), 1195-1246.
- * Jorstad, J. (1996). Narcissistic and leadership: Some Differences in Male and Female leaders, Leadership and Development Journal: 17-22.

- * Judd, J. S., Olsen, K. J., & Stekelberg, J. M. (2015). CEO Narcissism, Accounting Quality, and External Audit Fees, Working Paper, <http://ssrn.com/abstract=2605172>.
- * Lubit, R. (2002). The Long-Term Organizational Impact of Destructively Narcissistic Managers, *Academy of Management Executive*, 16 (1): 127-138.
- * Lau, A.H. (1987). "A Five - Stage Financial Distress Prediction Model". *Journal Accounting Research*. Volume 25, Number 1, 127-138.
- * Olsen, K. J., & Stekelberg, J. (2015). CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 38(1), 1-22.
- * Olsen, K. J., Dworkin, K. K., & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting*.
- * Opler, T. Titman, S. (1994). "Financial Distress and Corporate Performance". *The Journal and Finance*, 49(3), 1015-1040
- * Raskin R N, Hall C S. The Narcissistic Personality Inventory: alternate from reliability and further evidence of its construct validity. *J Pers Assess* 1981; 45(2): 159-162.
- * Raskin RN, Hall CS. A narcissistic personality inventory. *Psychol Rep* 1979; 45(2): 590.
- * Raskin R, Terry H. A principal components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *J Pers Soc Psychol* 1988; 54(5): 66-80.
- * Strelan, P. (2007), "Who forgives others, themselves and situation? The roles of narcissism, guilt, self-esteem and agreeableness, personality and individual differences", 42 : 259-269.
- * Ward, T. J. and B. P. Foster (1996). "An Empirical Analysis of Thomas Financial Accounting Allocation Fallacy Theory in a Financial Distress Context". *Accounting And Business Research*. Volume 26, Number 2, 137-152.

یادداشت ها

1. Narcissism Organizational Leadership
2. Social bias
3. Organizational turmoil
4. Primitive narcissism
5. Secondary narcissism
6. Normal narcissism
7. Authoritarianism subscale
8. Exhibitionism subscale
9. Superiority Subscale
10. Self-Sufficiency Subscale
11. Entitlement Subscale
12. Exploitativeness subscale
13. vanity upscale
14. financial crisis
15. Animal spirits
16. Narcissistic Personality Inventory-NPI