

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۳، شماره سه، پاییز ۱۴۰۱، صص ۱۷۹-۱۹۵

واکاوی رابطه هوش هیجانی و خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت

سبحان عبدالرضائی^۱، محمد حسن جنانی^۲ و محمود همت فر^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۲۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴

چکیده

پژوهش حاضر باهدف واکاوی ارتباط هوش هیجانی و خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت است. پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و از نوع همبستگی است. داده‌های پژوهش از صورت‌های مالی واقعی شرکت‌ها از طریق سایت کدال و پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار اکسل گردآوری شد. روش آزمون فرضیه‌ها رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار آماری ایویوز ۱۲ می‌باشد. تعداد نمونه ۱۳۲ شرکت می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت ارتباط منفی و معناداری دارد. و هوش هیجانی مدیران با ارزش شرکت ارتباط مثبت و معناداری دارد. یافته‌های این پژوهش از دو جنبه نظری و کاربردی قابل بررسی می‌باشد جنبه نظری که باعث درک بهتر ادبیات مربوط به هوش هیجانی و خودشیفتگی که از ابعاد مهم شخصیت روانشناختی مدیران است و جنبه کاربردی آن که به سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان حقیقی و حقوقی کمک می‌کند که هنگام تصمیم‌گیری خودشیفتگی مدیران را مد نظر قرار دهند. برای اینکه خودشیفتگی می‌تواند قضاوت مدیران را از احتمال نتایج گوناگون تحت تاثیر قرار دهد.

کلمات کلیدی: ارزش شرکت، خودشیفتگی مدیران و هوش هیجانی.

^۱ نویسنده مسئول، مربی گروه حسابداری، واحد دره‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، دره‌شهر، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

Ma.iran1362@gmail.com

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

Mhjananie@gmail.com

^۳ دانشیار گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

dr.hematfar@yahoo.com

ارزش شرکت همواره به عنوان یکی از معظلات حوزه حسابداری مطرح بوده است و کنکاش در مورد آن از جنبه‌های مختلف صورت گرفته است. طبق پژوهش‌های انجام شده عوامل زیادی بر ارزش شرکت اثرگذار است، بیشتر پژوهش‌ها بر بازار سرمایه و عوامل اقتصادی متمرکز بوده است و کمتر پژوهش‌ها به ویژگی‌های شخصی مدیران پرداخته است از جمله این ویژگی‌ها می‌توان به هوش از بعد هیجانی و خودشیفتگی که به وفور در مدیران مشاهده می‌شود اشاره کرد. رسوایی‌های سال‌های اخیر بخصوص در آمریکا موجب توجه محققین در راستای یافتن دلایل مالی و اجتماعی تخلفات و ورشکستگی‌ها، به یک سری از ویژگی‌های فردی مدیران شرکت‌ها، از جمله خودشیفتگی مدیران جلب شده است (شاهد حسین، ۱۳۹۸). خودشیفتگی ساختار شخصیتی است که حجم عظیمی از مطالعات تجربی از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی، شخصیت و بالینی را به خود اختصاص داده است. مفهوم خودشیفتگی اشاره به نیاز افراد برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه‌دادن خود در نظر دیگران دارد. در ایران به نظر می‌رسد بسیاری از افراد حرفه‌ای به‌ویژه کسانی که در پست‌های مدیریتی مشغول فعالیت هستند، رفتارهای ناشی از خودشیفتگی را از خود بروز می‌دهند، اما پژوهش‌های علمی ناکافی در مورد شیوع چنین رفتاری در میان مدیران وجود ندارد و ممکن است با مشکلاتی همراه باشد (سلیمانی امیری و همکاران، ۱۴۰۱). تحقیقات تجربی در روانشناسی نشان می‌دهد که مدیران عامل به عنوان مولفه اصلی در واحد تجاری به صورت کاملاً منطقی، شناختی و روانشناسانه در زمان تصمیم‌گیری عمل نمی‌کنند و سوگیری‌های شناختی اغلب بر فرآیند تصمیم‌گیری آن‌ها تاثیر می‌گذارد (ژلنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). تصمیم‌های پیچیده استراتژیک شرکت‌ها عمدتاً نتیجه عوامل رفتاری مدیران است (آرنا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). خودشیفتگی مدیر که پدیده‌ای جذاب است، بر گزینه‌های راهبردی شرکت تأثیر می‌گذارد و چندین مطالعه اثرات آن را بر تصمیم‌های شرکت‌ها و نتایج سازمانی بررسی کرده‌اند. شرکت‌هایی که توسط مدیران خودشیفته

^۱ Zhang^۲ Arena

هدایت می‌شوند به دستاوردهای گسترده، تحقیق و توسعه، نوآوری شرکت و عملکرد پایداری دست می‌یابند (چو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). رابطه بین شخصیت روان‌شناسی مدیران و ارزش شرکت ناشناخته مانده است (کاپالبو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). این مسئله نشان می‌دهد که پژوهش‌ها در سطوح بالا باید متغیرهای درگیر را شناسایی کند تا جهت این رابطه بهتر توضیح داده شود. پژوهش‌های قبلی در مورد تأثیرهای خودشیفتگی مدیر بر نتایج در سطح شرکت در سطوح مختلف با چالش‌هایی روبرو بود. این پژوهش‌ها بیشتر بر یافتن شواهد تجربی از رابطه مستقیم متمرکز می‌شوند، و بنابراین نمی‌توانند مکانیسم‌های قابل قبولی بین خودشیفتگی مدیر و نتایج سازمانی را نظریه‌پردازی نمایند. بدون شک، اعلام مسئولیت اجتماعی شرکت و سایر فعالیت‌های رشته حسابداری همچنان از رفتارهای اخلاقی مبهم رنج می‌برند. باکراخ و همکاران (۲۰۲۲) استدلال می‌کنند که مدیران عامل خودشیفته تمایل دارند که در تیم‌های مدیریت ارشد خود خودشیفتگی بیشتری داشته باشند تیم مدیریت ارشدی که با خودشیفتگی مشخص شود می‌تواند از جنبه‌های مثبت خودشیفتگی بهره ببرند و درعین حال از دام‌های آن اجتناب کنند به‌ویژه زمانی که سرعت تصمیم‌گیری استراتژیک کندتر است و یکپارچگی رفتاری بالاتر است. یکی از متغیرهای غیرمالی که بر ارزش شرکت‌ها تأثیر گذار است بلکه تأثیر فراتر از متغیرهای مالی دارد هوش می‌باشد هوش از بعد هیجانی به توانایی درک دیگران و برقراری ارتباط عاقلانه با دیگران گفته می‌شود و شامل یک سری از مهارت‌ها نظیر دریافت اطلاعات، جمع‌آوری اطلاعات و مدیریت احساسات فرد و دیگران است (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۴۰۱). هوش هیجانی بزرگ‌ترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد افراد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای مدیریت و موفقیت است. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف‌پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود بخشند (علی‌زاده، ۱۳۹۷).

هوش هیجانی بر روی توانایی‌های فرد در کسب موفقیت و مقابله با فشارهای محیطی اثرگذار هستند. به عبارت دیگر، هوش هیجانی توانایی درک احساسات و چگونگی تأثیر آن‌ها در روابط

۱ Cho

۲ Capalbo

بین فردی می‌باشد (بارون، ۲۰۰۶). از دیدگاه پژوهشگران، هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین‌فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن‌ها کمک می‌نماید (علی‌زاده، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، افراد با داشتن هوش هیجانی بالا، درباره‌ی آنچه که انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو بهتر انجام می‌دهند (واسکیتو و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به آنچه در بالا گفته شد، شناخت از هوش هیجانی و خودشیفتگی مدیران می‌تواند به خوانندگان این مقاله کمک کند تا درک بهتری از روابط میان این متغیرها با ارزش شرکت داشته باشند. هدف این پژوهش در درجه اول بسط مبانی نظری مطالعات روانشناختی در رشته‌های مالی است. از این‌رو انتظار می‌رود این مقاله بتواند دستاورد علمی لازم را برای تحقیقات مالی رفتاری در تصمیم‌گیری‌ها برای سرمایه‌گذاران، مدیران، پژوهش‌گران و سیاست‌گذاران در حوزه‌های مالی را فراهم آورد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طی سالیان متمادی پژوهش‌های مختلفی برای شناخت متغیرهای موثر بر ارزش شرکت انجام شده است هر پژوهش یک یا چند متغیر را موثر بر ارزش شرکت دانسته اند اکثریت آن‌ها بیان می‌کنند که ارزش شرکت تحت تأثیر متغیرهای مالی از جمله سود، قیمت سهام درآمد، دارایی‌ها و... می‌باشد در سال‌های اخیر محققان به این نتیجه رسیده اند که متغیرهای غیرمالی نیز بر ارزش شرکت‌ها تأثیرگذار هستند (قدک فروشان، ۱۳۹۸).

خودشیفتگی^۱ به‌شخصیتی اشاره دارد که با عزت‌نفس بالا، نیاز به توجه، حس برتری شخصیتی، همدلی اجتماعی پایین و تمایل بیشتری برای استفاده از مهارت دیگران دارد (آجنورتوری^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). خودشیفتگی مدیرعامل، شخصیت روان‌شناختی اجرایی، اگر به فعالیت‌های سطح سازمان

۱ Narcissism

۲ Agnihotri

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۸۳

مرتبط نباشد، نمی‌تواند مستقیماً نتایج در سطح شرکت را افزایش دهد. به‌عنوان مثال، چاترجی و هامبریک (۲۰۰۷) حاکمیت شرکتی را به‌عنوان پیوند میانجی بین خودشیفتگی مدیرعامل و نتایج سازمانی پیشنهاد می‌کنند. 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^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). هوش هیجانی در حوزه‌ی تحقیقات و نظریه‌های تجربی بسیار مورد توجه بوده است. از این رو تعاریف و روش‌های اندازه‌گیری آن در تحقیقات مختلف متفاوت است. هوش هیجانی به کنترل عواطف و احساسات فرد و دیگران توجه دارد تا سبب تمایز آن‌ها شده و اطلاعات به‌دست آمده در این مورد را برای هدایت افکار و رفتار آن‌ها بکاربرد (ایزی^۲ و همکاران، ۲۰۲۰)، هوش هیجانی مدیران ارشدی که با محیط درحال تغییر به سازگاری می‌رسند به آن‌ها در حل مسئله و توسعه‌ی استراتژی اثربخش کمک می‌کند و هوش عاطفی این افراد نسبت به افرادی که تنها به یک بعد جهت‌گیری می‌پردازند بالاتر است (چنگ و چانگ^۳، ۲۰۰۹). هوش هیجانی به مدیران کارآفرین کمک می‌کند تا ادراک و عکس‌العمل مشتریان نسبت به آینده شرکت را در نظر بگیرند (اسلام^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

بشیری منش و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی نمونه‌ای متشکل از ۱۲۰ شرکت بوسیله‌ی مطالعه‌ی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیران بر عملکرد اجتماعی در حوزه داخلی و خارجی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیران خودشیفته در جهت خودنمایی و جلب توجه ذی‌نفعان داخلی و خارجی در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کنند و همچنین بیش اطمینانی تأثیر منفی و معناداری بر رابطه خودشیفتگی مدیران و عملکرد اجتماعی داخلی و خارجی دارد و اعتماد به نفس کاذب مدیران منجر به کاهش اثر مثبت ویژگی خودشیفتگی مدیر بر عملکرد اجتماعی می‌شود. مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی داده‌های ۱۳۵ شرکت بوسیله‌ی در بازه زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ پرداختند.

۱ O'Reilly

۲ Ezzi

۳ Cheng & Chang

۴ Aslam

نتایج آن‌ها نشان داده است که افشای اختیاری گزارش‌های مالی شرکت‌ها تحت‌تأثیر خودشیفتگی مدیران شرکت‌ها می‌باشد که به لحاظ آماری ارتباط منفی و معناداری وجود داشته است و نتیجه گرفتند که ویژگی‌های شخصیتی مدیران خودشیفته، آن‌ها را به انجام اقدام‌های برخلاف عرف سوق می‌دهد و باعث می‌شود در پی توجه و ستایش دیگران باشند و این اقدام در نهایت عملکرد شرکت‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. الویس و گایودس^۱ (۲۰۲۲) به بررسی خودشیفتگی مدیران و توزیع ارزش افزوده پرداختند. نتایج نشان داد که خودشیفتگی بر ارزش افزوده تأثیری ندارد. با این حال مدیران ارشد خودشیفته ارزش بیشتری را برای خود به ارمغان می‌آورند و پرداخت کمتری را به کارکنان دارند و سایر گروه‌های ذینفع تحت‌تأثیر خودشیفتگی مدیران ارشد قرار نمی‌گیرند. ژانگ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی روابط بین خودشیفتگی مدیرعامل، تأمین مالی بدهی و عملکرد نوآوری شرکت: تشخیص احساسات با استفاده از هوش مصنوعی پیشرفته انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد خودشیفتگی مدیرعامل تأثیر مثبت چشمگیری بر عملکرد نوآوری شرکت دارد. تأمین مالی بدهی یک نقش میانجی‌گرانه را در رابطه بین خودشیفتگی مدیرعامل و عملکرد نوآوری شرکت ایفا می‌کند. خودشیفتگی مدیرعامل می‌تواند از طریق تأمین مالی بدهی اثر مثبتی بر عملکرد نوآوری شرکت داشته باشد. در مقایسه با شرکت‌های غیردولتی، خودشیفتگی مدیرعامل شرکت‌های دولتی اثر مثبت چشمگیرتری بر تأمین مالی بدهی و عملکرد نوآوری شرکت دارد. ایزی^۲ و همکاران (۲۰۲۰) بررسی بین هوش هیجانی مدیریتی، تحقیق و توسعه و عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج آن‌ها نشان داد که مدیران ارشد اجرایی شرکت‌های تونسی با یک معامله روبه‌رو هستند که آیا باید با تحقیقات بیشتر و توسعه سرمایه‌گذاری، قابلیت خود برای تحقق عملکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را ارتقا دهند یا خیر. از این رو، مدیران سازمان باید با تمرکز بر استراتژی گوناگونی، مشکل اعتمادکردن در بین سازمان‌ها که ناشی از مواردی نظیر گره‌های به

۱. Alves & Guedes

۲ Ezzi

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۸۵

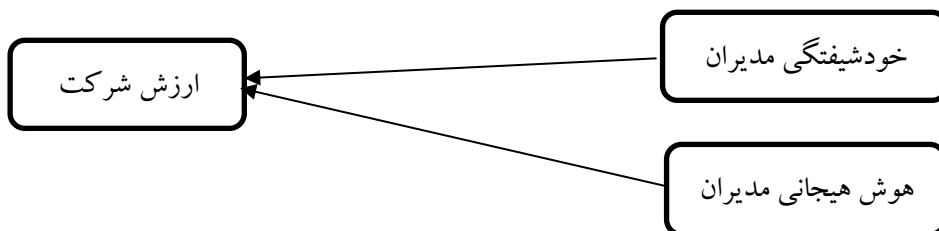
وجود آمده از تضاد منافع و رابطه رقابتی هستند را مرتفع کنند. یوک و لی^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی خودشیفتگی مدیران و ارزش شرکت: نقش واسطه‌ای مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در محیط کره جنوبی به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی مدیر، ابتکار عمل مسئولیت اجتماعی شرکت را گسترش می‌دهد و مسئولیت اجتماعی شرکت، ارزش شرکت را در بازار سرمایه افزایش می‌دهد. باین‌حال، نتایج شواهدی ارائه نمی‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکت، ناشی از ارتباط بین خودشیفتگی مدیر و نتایج مطلوب سازمانی است.

با توجه به موارد مطرح شده در بالا فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه ۱: خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت ارتباط دارد.

فرضیه ۲: هوش هیجانی مدیران با ارزش شرکت ارتباط دارد.

بر اساس فرضیه‌های پژوهش مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش برحسب هدف یا نتیجه پژوهش، کاربردی است و روش پژوهش باتوجه‌به موضوع آن از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است و همچنین پژوهش حاضر بر حسب نوع داده‌ها، پژوهش کمی و آرشیوی بوده است و برای دستیابی به اطلاعات موردنیاز، برای پردازش فرضیه‌های پژوهش از صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران استفاده خواهند شد. همچنین داده‌های تحقیق از سایت کدال و پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ جمع‌آوری

^۱ Yook & Lee

۱۸۶ / واکاوی رابطه هوش هیجانی و خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت ...

و با استفاده از نرم افزار اکسل گردآوری شد. روش آزمون فرضیه‌ها در مطالعه حاضر رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار آماری ایویوز ۱۲ می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت های می باشد که طی بازده زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ در بورس اوراق بهادار تهران قرار دارند. برای انتخاب نمونه مواردی از قبیل: در دسترس بودن اطلاعات مالی به منظور استخراج داده های مورد نیاز، پذیرش آنها قبل از سال ۱۳۹۰، عدم حضور در صنعت مالی، سرمایه گذاری، بیمه ای، معامله شدن سهام در تمام دوره های پژوهش در نظر گرفته شده است. در این راستا ۱۳۲ شرکت به عنوان شرکت های عضو نمونه انتخاب گردید.

مدل رگرسیونی پژوهش به صورت زیر می باشد:

$$Qtobin = \beta_0 + \beta_1 nar + \beta_2 EI + \beta_3 Size + \beta_4 LEV + \beta_5 Cash holing + \beta_6 Growth + \varepsilon$$

β_0 : مقدار ثابت مدل ها

$\beta_1 \dots \beta_6$: ضرایب متغیرهای مدل ها

Qtobin معیار ارزش شرکت

Narcissism خودشیفتگی

Emotional Intelligence هوش هیجانی

Size اندازه شرکت

Leverage اهرم مالی

Cash holing نگهداشت وجه نقد

Growth رشد فروش

متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه گیری آنها در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱ - نحوه محاسبه متغیرهای پژوهش

نوع متغیر	نام متغیر	نحوه محاسبه
متغیر وابسته	ارزش شرکت	جهت تعیین ارزش شرکت از کیوتوبین استفاده می شود. مقدار کیوتوبین نیز از تقسیم ارزش بازار شرکت به ارزش دفتری دارایی های شرکت به دست می آید.
متغیر مستقل	خودشیفتگی مدیران	به طور معمول در سازمانها مدیران اجرایی خودشیفته پاداش های بیش تری برای خود قائل شده و از این طریق موقعیت خود را در سازمان مستحکم می کنند (اوریلی و همکاران، ۲۰۱۴). شاخص پاداش نقدی مدیران از تقسیم پاداش نقدی مصوب در جلسه مجمع عمومی بر کل حقوق و دستمزد پرداختی سال مالی شرکت به دست خواهد آمد (خواجهی و رحمانی، ۱۳۹۷؛ خواجهی و همکاران، ۱۳۹۷)
متغیر مستقل	هوش هیجانی	برای سنجش هوش هیجانی از پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی شرینگ استفاده می شود. این پرسشنامه ۳۳ سوال دارد که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد و پاسخ دهندگان احساسات و نحوه تفکر خود را با انتخاب یکی از گزینه ها نشان می دهند نحوه امتیاز دهی به گونه ای است که امتیاز بیشتر بیانگر هوش هیجانی بیشتر پاسخ دهنده است.
متغیر کنترلی	اندازه شرکت	از لگاریتم طبیعی مجموع دارایی های پایان دوره برای سنجش اندازه استفاده می شود.
	رشد فروش	رشد فروش از محاسبه تفاوت بین فروش سال جاری و فروش سال قبل تقسیم بر فروش سال قبل به دست می آید.
	اهرم مالی	اهرم مالی شرکت برابر است تقسیم بدهی ها بر کل دارایی های شرکت در پایان دوره مالی
	نگهداشت وجه نقد	این نسبت از تقسیم مجموع وجوه نقد و سرمایه گذاری های کوتاه مدت تقسیم بر دارایی ها به دست می آید.

ماخذ: یافته های تحقیق

نتایج و بحث

در جدول (۳) آمار توصیفی داده‌های مربوط به متغیرهای مورد استفاده در پژوهش را نشان می‌دهد. آمار توصیفی مربوط به ۱۳۲ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۰ساله (۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹) می‌باشد.

جدول ۳ - آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کیوتوبین	خودشیفتگی مدیران	هوش هیجانی	رشد فروش	اندازه شرکت	نگهداشت وجه	اهرم مالی
میانگین	۲/۸۰۵	۰/۴۳۶	۳/۷۲۱	۰/۳۲۹	۱۴/۵۴۱	۰/۰۷۷	۰/۵۲۲
میانه	۱/۶۷۸	۰/۱۶۱	۳/۷۳۵	۰/۲۰۸	۱۴/۲۶۹	۰/۰۴۲	۰/۵۴۳
بیشترین	۱۰۹/۴۷۹	۲۵/۵۲۱	۵	۷/۸۱۲	۲۰/۷۶۹	۰/۷۲۷	۰/۹۹۶
کمترین	۰/۵۸۱	۰	۱	- ۰/۹۳۱	۱۰/۳۱۱	۰/۰۲۲	۰/۰۱۲
انحراف معیار	۴/۶۹۳	۱/۳۹۱	۰/۸۴۶	۰/۵۹۶	۱/۵۵۶	۰/۰۹۳	۰/۱۹۴
چولگی	۱۲/۴۹۹	۱۰/۹۰۶	-۰/۴۳۷	۴/۷۵۱	۰/۷۷۳	۲/۴۳۲	- ۰/۲۹۱
کشیدگی	۲/۳۹۴	۱/۵۶۹	۲/۹۲۵	۵۱/۷۹۴	۴/۲۳۸	۱۰/۲۲۵	۲/۵۴۹
مشاهدات	۱۳۲۰	۱۳۲۰	۱۳۲۰	۱۳۲۰	۱۳۲۰	۱۳۲۰	۱۳۲۰

ماخذ: یافته‌های تحقیق

بررسی مانایی متغیرها: مانایی متغیرها در این پژوهش بر اساس آزمون دیکی - فولر در قالب جدول

زیر نشان داده شده است:

جدول ۴ - آزمون مانایی متغیرهای پژوهش

متغیر	مرتبۀ تفاضل	سطح معناداری	آماره آزمون	مانا / نامانا
نگهداشت وجه	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۱۵/۹۸۶ -	مانا
اهرم مالی	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۱۳/۵۵۵ -	مانا
رشد فروش	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۳۷/۶۳۱ -	مانا
اندازه شرکت	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۸/۱۰۹ -	مانا
خودشیفتگی مدیران	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۸/۴۶۹ -	مانا
هوش هیجانی	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۱۴/۷۰۸ -	مانا
کیوتوبین	بدون تفاضل	۰/۰۰۰۰	۱۰/۲۷۸ -	مانا

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج آزمون مدل پژوهش: نتایج حاصل از برآورد مدل پژوهش به شرح جدول (۵) می‌باشد.

جدول ۵ - نتایج آماری آزمون مدل پژوهش

نتیجه	سطح احتمال ^۱	آماره t	انحراف معیار	ضرایب	متغیرها
-	۰/۰۰۷	۳/۴۷۶ -	۰/۱۶۲	۰/۵۶۵ -	ضریب ثابت
منفی و معنادار	*۰/۰۰۲	۶/۱۵۳	۰/۰۱۰	۰/۰۶۶ -	خودشیفتگی مدیران
مثبت و معنادار	*۰/۰۰۱	۴/۵۴۸	۰/۰۰۴	۰/۰۱۹	هوش هیجانی
مثبت	۰/۴۹۵	۰/۷۱۹	۰/۰۴۵	۰/۰۳۲۲	اندازه شرکت
مثبت و معنادار	*۰/۰۱۹	۲/۸۳۲	۰/۰۲۱	۰/۶۱۶ -	اهرم مالی
مثبت	۰/۷۱۸	۰/۳۷۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۶	رشد فروش
منفی و معنادار	*۰/۰۰۷	۳/۳۴۴ -	۰/۰۲۴	۰/۰۸۱ -	نگهداشت وجه نقد
				۰/۷۶۶	ضریب تعیین
				۰/۷۳۸	ضریب تعیین تعدیل شده
				۲۷/۱۷۳	آماره F
				(۰/۰۰۰۰)	(سطح احتمال)

ماخذ: یافته‌های تحقیق

۱. * : سطح احتمال در سطح خطای ۵ درصد و سطح اطمینان ۹۵ درصد

جدول ۶ - نتایج سایر آماره‌های مورد نیاز برای بررسی مدل

آزمون	مقدار آماره	احتمال	نتیجه
لیمر	۱۸/۵۹۹	۰/۰۰۰۰	عرض از مبدأ در تمام مقاطع برابر نمی‌باشد (داده‌های پانلی)
همسانی واریانس‌ها	۰/۵۳۱	۰/۸۸۲	ناهمسانی واریانس بین خطاها وجود ندارد
آزمون هاسمن	۴/۳۴۳	۰/۹۵۸	روش اثرات تصادفی مناسب است
دوربین واتسون	۱/۵۱۹	-	خودهمبستگی وجود ندارد

ماخذ: یافته‌های تحقیق

در بررسی معنی دار بودن کل مدل‌ها با توجه به جدول (۵) که مقدار احتمال آماره F از $۰/۰۵$ کوچک‌تر می‌باشد با اطمینان ۹۵% معنی دار بودن کل مدل تأیید می‌شود. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده مدل برابر با $۰/۷۶۶$ و $۰/۷۳۸$ می‌باشد که گویای آن است حدود ۷۴ درصد متغیر وابسته خودشیفتگی مدیران توسط متغیرهای مستقل و کنترل مدل تبیین می‌گردد. در این تحقیق برای بررسی وجود هم‌خطی بین متغیرهای مدل از آماره عامل تورم واریانس استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد بین متغیرها هم‌خطی وجود ندارد و با توجه به جدول (۶) به منظور بررسی ناهمسانی واریانس، بعد از انجام آزمون، می‌توان بیان کرد در مدل ناهمسانی واریانس بین خطاها وجود ندارد به عبارتی مدل‌ها از مشکل ناهمسانی واریانس رنج نمی‌برند. آماره دوربین - واتسون در مدل برابر با $(۱/۵۱۹)$ می‌باشد که با احتمال زیاد فرض وجود خودهمبستگی را رد می‌کند. در ادامه تعیین روش به کارگیری داده‌های پانل بررسی می‌گردد، با بررسی نتایج به دست آمده از مدل می‌توان بیان کرد نتایج آزمون لیمر نشان‌دهنده انتخاب داده‌های پانل می‌باشد اما نتایج آزمون هاسمن در مدل نشان‌دهنده پذیرش اثرات تصادفی می‌باشد.

فرضیه اول: خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت ارتباط دارد. با توجه به جدول (۵) آماره t متغیر خودشیفتگی مدیران برابر با $۶/۱۵۳$ می‌باشد، همچنین سطح معناداری آن نیز $۰/۰۰۲$ است که می‌توان نتیجه گرفت سطح معناداری این متغیر کمتر از خطای ۵ درصد (سطح اطمینان ۹۵ درصد) می‌باشد؛

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۹۱

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت ارتباط معناداری از نظر آماری دارد. همچنین ضریب این این متغیر برابر با $0/066$ - می‌باشد که نشان می‌دهد ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: هوش هیجانی با ارزش شرکت ارتباط دارد. باتوجه به جدول (۵) آماره t متغیر هوش هیجانی برابر با $4/548$ می‌باشد، همچنین سطح معناداری آن نیز $0/001$ است که می‌توان نتیجه گرفت سطح معناداری این متغیر کمتر از خطای 5 درصد (سطح اطمینان 95 درصد) می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هوش هیجانی مدیران با ارزش شرکت ارتباط معناداری دارد. همچنین ضریب این متغیر برابر با $0/019$ می‌باشد که نشان می‌دهد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از متغیرهای کنترلی متغیرهای اندازه شرکت و رشد فروش ارتباط معناداری از نظر آماری با ارزش شرکت ندارند اما متغیرهای اهرم مالی و نگهداشت وجه نقد با ارزش شرکت ارتباط منفی و معناداری دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه نقش هوش هیجانی و تمایلات خودشیفتگی مدیران بر ارزش شرکت بررسی کرد. همچنین پژوهش حاضر از طریق تلاش خود برای ادغام شخصیت روان‌شناختی مدیران در سطح فردی و عملکرد شرکت در سطح سازمانی کمک می‌کند نتایج فرضیه اول نشان داد که خودشیفتگی مدیران با ارزش شرکت با معیار کیوتوبین ارتباط منفی و معناداری دارد نتایج این فرضیه با پژوهش‌های رازک و همکاران (۲۰۲۰)، یوک و لی (۲۰۲۰) و حسن زاده کوچو و مهدی‌نیا اسبویی (۱۴۰۱) در تطابق دارد و نتایج فرضیه دوم نشان داد که هوش هیجانی با ارزش شرکت با معیار کیوتوبین ارتباط مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش چوان و همکاران (۲۰۲۰)، کیم و فرودی (۲۰۲۰) تطابق دارد و با پژوهش توماس و مونکو (۲۰۲۱) تطابق ندارد مدیران خودشیفته در جهت کسب منافع مادی و معنوی (مانند افزایش پاداش و ارتقای شهرت در جامعه) هزینه‌های را در شرکت انجام دهد تا در کوتاه‌مدت به نظر برسد که باعث افزایش ارزش شرکت شود مدیران

۱۹۲ / واكوى رابطه هوش هيچمانى و خودشيفتگى مديران با ارزش شركت ...

خودشيفته به دليل ميل به قدرت طلبى داراى موفقيت بالاى در كسب و كار هستند اما اين ويژگى شخصيتى مى تواند منجر به مشكلاتى در بلندمدت شود مى توان نتيجه گرفت كه كنترل خودشيفتگى مديران ضرورى به نظر مى رسد و پيشنهاده مى شود كه سرمايه گذاران و ساير ذى نفعان حقيقى و حقوقى به هنگام تصميم گيرى به اين مورد توجه داشته باشند. اگرچه اين مطالعه در ايران انجام شده است، اما يافته ها مى تواند به بازارهاى توسعه يافته تعميم داده شود به اين دليل كه فراتحليل خودشيفتگى هيچ تفاوت بين كشورى و يا فرهنگى را در رابطه با خودشيفتگى و نتايج آن آشكار نمى كند. با توجه به اين كه بازارهاى نوظهور از خلاهاى نظارتى رنج مى برند برخلاف بازارهاى توسعه يافته كه از حقوق سرمايه گذاران محافظت مى شود تاثير خودشيفتگى مديران مى تواند حتى در بازارهاى توسعه يافته قوى تر باشد. معمولاً مديران خودشيفته به خاطر ويژگى هاى مثبت خود مانند اعتماد به نفس بالا، متقاعدكننده بودن و كاريزما بودن و نمايش مهارت هاى خود در طول مصاحبه هيئت مديره را تحت تاثير قرار مى دهند. از اين رو مديران خودشيفته بايد ارشاد شوند تا از جنبه هاى مثبت ويژگى هايشان نيز استفاده كنند و از فعاليت هاى خودمحور پرهيز نمايند. حضور مؤثر اعضاى هيئت مديره تاثير نامطلوب خودشيفتگى مديران عامل را كاهش مى دهد. اين مطالعه از معيارهاى غيرمستقيم براى خودشيفتگى مديرعامل استفاده مى كند كه نمونه را محدود مى كند. تحقيقات آينده مى تواند اندازه گيرى مستقيم ترى از خودشيفتگى مانند پرسش نامه شخصيت خودشيفته را در نظر بگيرد. اين مطالعه بر روى خودشيفتگى مديرعامل، يكي از ابعاد مهم شخصيت روان شناختى مديرعامل متمرکز بود، تحقيقات آتى مى تواند ابعاد ديگرى از سويگري هاى روان شناختى مديران عامل را در نظر بگيرد، مانند تمايلات غرور آفرينانه كه هنگام بررسى اثرات ويژگى هاى شخصيتى مديران بر مسئوليت اجتماعى و عملکرد شركت آزمون مى گردد.

همچنين پژوهش حاضر، يكي از اولين مطالعات در اين زمينه است، بايد دوباره آمايش شود و شايد به كشورهاى ديگر مانند اقتصادهاى نوظهور تعميم داده شود تا تعميم پذيرى يافته هاى حاضر بهبود يابد. اين يافته ها بازتاب مهمى براى استفاده كنندگان گزارش هاى مالى، تهيه كنندگان، حسابرس ها و پژوهش گر ها را نشان مى دهد.

- Agnihotri A ,Bhattacharya S.(۲۰۲۱). CEO narcissism and myopic management :Industrial Marketing Mangement; ۹۷: ۱۴۵-۱۵۸.
- Ali Zadeh, Z. (۲۰۱۷). The relationship between moral intelligence and emotional intelligence with moral behavior, The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, ۱۳(۲), ۱۷۴-۱۶۷. (Persian)
- Aslam, et al. (۲۰۱۸). How to improve employee performance. Human Resource Management International Digest, ۲۶(۶), ۱۱-۱۳.
- Arena, C., Michelon, G., & Trojanowski, G. (۲۰۱۸). Big egos can be green: A study of CEO hubris and environmental innovation. British Journal of Management, ۲۹, ۳۱۶-۳۳۶.
- Alves C, Guedes M.(۲۰۲۲). Narcissistic leaders do not share.The relationship between top maners narcissism and the distribution of value added.Finance Research Letters, ۴۹, ۱۰-۳۵.
- Bachrach, D., Yong kim, K., Patel, P., Harms,P,D.(۲۰۲۲). Birds of a feather?: Firm sales growth and narcissism in the upper echelons at the CEO-TMT interface. The Leadership Quarterly, ۳۳(۴).
- Bashirimanesh,N.,Vaghfi,S,H., Shamsodini,K.(۲۰۲۲).The Effect of Narcissistic Managers on Internal and External Social Performance with a Moderating Role of Overconfidence, Financial and Behavioral Researches in Accounting , ۲(۴), ۵۳-۷۲.[Persian].
- Bar-On R. (۲۰۰۶). The Bar-On model of emotional social intelligence (ESI). Psicothema; ۱۸(۳): ۱۳-۲۵.
- Capalbo, F., Frino, A., Lim, M., Mollica, A., & Palumbo, R. (۲۰۱۷). The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus*, 54, ۲۱۰-۲۲۶.
- Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (۲۰۰۷). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, ۳۵۱-۳۸۶.
- Cheng, S.-L., & Chang, H. C. (۲۰۰۹). Performance implications of cognitive complexity: An empirical study of cognitive strategic groups in semiconductor industry. *Journal of Business Research*, 62(۱۲), ۱۳۱۱-۱۳۲۰.
- Cho, C. K., Cho, T. S., & Lee, J. (۲۰۱۹). Managerial attributes, consumer proximity, and corporate environmental performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, ۱۵۹-۱۶۹.
- Chun, P., Yin fat, B.,Wei, C., Jin ,T.(۲۰۲۰).Emotional Intelligennce in Small and Medium Entreprises: Exploring its Effect on Ambidextrous Behaviours and Firm Performance. *Engineering & Management*, ۸۲, ۷۱۵-۷۲۶.
- Eisakhani Khansari, K., Kheradyar, S., Bani Mohd, B. (۲۰۲۲). Emotional Intelligence and Ethical Orientation in Accounting Students. *Ethics in Science and Technology*; ۱۷(۱): ۱۲۶-۱۳۱. (Persian)
- Ezzi F, Jarbouï A, Zouari-Hadji R (۲۰۲۰). Exploring the relationship between managerial emotional intelligence, R&D and CSR performance: A mediated moderation analysis. *Journal of High* , ۱-۱۵
- Ghadakforoushan, M.(۲۰۱۹). Impact of tax risk, Corporate Governance and Social Responsibility on the firm value,ph.d in Financial Management, Yazd, University.

- Hassanzadeh Kocho M, Mahdinia Osboei A.(۲۰۲۲).The effect of CEO Narcissism on Firm Value. *Journal of New Research Approaches in Management And Accounting*, ۶(۸۵), ۱۷۶۲-۱۷۷۶.[Persian].
- Khajavi,sh., Dehghani Saadi, A,A., Roosta, M.(۲۰۱۸).Investigation the Moderating Role of CEO Narcissism on Explaining the Relationship between Corporate Social Responsibility and Financial Performance of Listed Companies Tehran Stock Exchange,(۳۹), ۵۷-۷۴.[Persian].
- Kim, H.,Foroudi , P.(۲۰۲۰). Linking manager emotional intelligence,cognitive ability and firm performance:Insighs form Vietnamese firms. *Cogent Business & Management*, ۷(۱), ۴۸-۶۲.
- Khajavi,sh.,Rahmani,M.(۲۰۱۸). Examining the effect of managers' narcissism on the risk of falling stock prices: Evidence from the Tehran Stock Exchange ,*Journal of Knowledge of Securities Analysis*, ۱۱(۳۷), ۱-۱۵.[Persian]
- Mashayekh,S.,Habibzade,M.,Hasanzade Kucho,M.(۲۰۲۰). The Effect of CEO Narcissism on Voluntary Disclosure.*Accounting and Auditing Review*, ۲۷(۴), ۶۴۹-۶۷۱.[Persian].
- Oreilly, C. A. III, Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (۲۰۱۴). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, ۲۵ (۲), ۲۱۸-۲۳۱.
- Razak L, Badollahi I. (۲۰۲۰). The Role of CEO Narcissism in Creating Firm Value. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*; ۵(۱۱):۲۲۱-۲۲۵.
- Soleimany amiri,GH.,Hasanzade kuchou,M.,Habibzade,M.(۲۰۲۲).Management Narcissism and Audit Fees.*Journal of Empirical Research in Accounting* , ۱۲(۴۴), ۴۷-۶۴.[Persian].
- Shahed Hosseni,S.(۲۰۱۸).Explain the relationship between emotional and intelligence quotient with the types of earnings management with an emphasis on narcissism of managers.ph.d thesis Accounting , Islamic Azad University, Damavand Branch.[Persian]
- Thomas,J., Monk,j.(۲۰۲۲).Senior Managers and the Impact of Emotional Intelligence on Firm Performance, Capella university ProQuest Dissertation Publishing .
- Waskitho, NT, Arif SS, Maksum M, Susanto S. (۲۰۱۰). Study on amortization in irrigation technology system. Malaysia: Proceedings of the ۳rd International Conference on Mathematics and Natural Sciences.
- Yook K-H, Lee S-Y. (۲۰۲۰). Chief executive officer narcissism and firm value: The mediating role of corporate social responsibility in the South Korean context. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, ۲۷(۴), ۱۸۰۹-۱۷۱۸ .
- Zhang L, Liang B, Bi D, Zhou Y and Yu X. (۲۰۲۱) .Relationships Among CEO Narcissism, Debt Financing and Firm Innovation Performance: Emotion Recognition Using Advanced Artificial Intelligence.*Front psychol*, ۱۲, ۱-۱۲.

Analyzing the relationship between emotional intelligence and narcissism of managers with the firm value

Sobhan Abdolrezaei^۱, Mohammad Hassan Janani^۲ and Mahmoud Hematfar^۳

Abstract

The present study aims to examine the relationship between emotional intelligence and narcissism of managers with the firm value . In terms of its purpose, the research is an applied and correlational type of research. The research data was collected from the actual financial statements of the companies through the Kodal website and a standard questionnaire and compiled using Excel software. The method of testing the hypotheses is multivariate regression using the statistical software Evioz ۱۲. The number of samples is ۱۳۲ companies. The findings show that managers' narcissism has a negative and significant relationship with firm value. And managers' emotional intelligence has a positive and significant relationship with firm value. The findings of this research can be examined from two theoretical and practical aspects. The theoretical aspect that leads to a better understanding of the literature related to emotional intelligence and narcissism, which is one of the important dimensions of the psychological personality of managers, and the practical aspect that helps investors and other real and legal stakeholders to consider managers' narcissism when making decisions. Because narcissism can affect managers' judgment of the possibility of different outcomes.

Keywords: Firm value, Managers' narcissism and Emotional intelligence.

^۱Corresponding Author, Instructor, Department of Accounting, Darrehshahr Branch, Islamic Azad University, Darrehshahr , Iran. Email Adress : Ma.iran۱۳۶۲@gmail.com.

^۲Assistant Professor, Department of Accounting, Broujerd Branch, Islamic Azad University, Broujerd , Iran.

^۳Associate Professor, Department of Accounting, Broujerd Branch, Islamic Azad University, Broujerd , Iran.