

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (النرجسية نموذجاً)

اعداد

دكتور

أيمن عطوة عزازي سليم

مدرس بقسم المحاسبة – كلية التجارة

جامعة الزقازيق

دكتور

السعيد عبدالعظيم طلبة الشرقاوي

مدرس بقسم المحاسبة – كلية التجارة

جامعة الزقازيق

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (مُقيساً بحجم توقيعه) وكل من الأداء (مُقيساً بمقياس نسبة العائد على الأصول) وقيمة الشركة (مُقيساً بمقياس Tobin's Q). وبالإعتماد إلى عينة من ٨٠ شركة من مختلف قطاعات سوق الأوراق المالية المصري وعلى أساس فترة زمنية تمتد على ثلاث سنوات من ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩، بإجمالي مشاهدات ٢٤٠ مشاهدة. وقد طرحت الدراسة الأسئلة البحثية التالية : (١) هل هناك علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة؛ (٢) هل هناك علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة، وقد توصلت النتائج إلي وجود علاقة موجبة معنوية بين نرجسية المدير التنفيذي واداء الشركة، وعدم وجود علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة. ما يعني أن المستثمرين يغفلون عن أخذ نرجسية المدير التنفيذي في نماذجهم القرارية.

The relationship between CEO personal traits and firm performance and value: case of narcissism

Abstract :

This study aimed to examine the relationship between CEO narcissism (measured CEO signature size) and both firm performance (measured by the return on assets ratio) and firm value (measured by Tobin's Q). And by resorting to a sample of 80 companies from various sectors of the Egyptian stock market, spanning from 2017 to 2019, with a total of 240 observations. The study proposed two hypotheses: 1) There is a negative relationship between the CEO's narcissism and the firm's performance; 2) There is a negative relationship between the CEO's narcissism and firm's value. Both hypotheses were rejected. While regarding the first hypothesis, results indicated that there is a positive significant relationship. As for the second hypothesis, the relationship was not significant. This means that investors overlook the CEO's narcissism in their decision-making models.

القسم الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة ومشكلة الدراسة:

تلعب السمات النفسية والشخصية والقيم الأخلاقية دوراً هاماً في سلوك الأفراد تجاه المسائل التي يواجهونها (Ashforth et al., 2008). ويختلف سلوك الأفراد وردود أفعالهم تبعاً لاختلاف هذه الخلفيات الشخصية والقيمية، وقد درست العديد من أدبيات أخلاقيات الأعمال هذه الجوانب لما لها من دور في فهم سلوك الأطراف داخل بيئة الأعمال (Cragun et al., 2020). وثمة الكثير من السمات سواء النفسية أو الشخصية والتي تتراوح في كونها حميدة أو مذمومة (قد تتراوح على سبيل المثال بين الإيثار والميكيا فيلية وما بينهما من ضروب السمات). لكن الدراسة الحالية تركز على سمة نفسية وحيدة هي النرجسية وذلك لعدة أسباب: (١) ندرة الأبحاث التي تناولت هذه السمة في السوق المصري؛ (٢) أن هذه السمة من الممكن أن تكون أكثر حضوراً عند المستويات الإدارية العليا؛ (٣) توفر المقاييس التي يمكن تطبيقها في البيئة العربية وصعوبة توفير البيانات لبعض مقاييس السمات الأخرى.

لم تحتل السمات الشخصية لأفراد الإدارة العليا في الشركات تلك الأهمية قبل نهايات القرن الماضي (Brouwer, 2018). ففي حين كانت الأبحاث بصدد النرجسية تنتشر في حقل علم النفس منذ زمن فرويد، لم تحظى بالبرواج في حقل الاقتصاد والتمويل إلا مؤخراً، مع بدايات القرن الحالي تقريباً (Cragun et al., 2020, p. 909). لكن بدايةً لنعرف النرجسية. بحسب جمعية الطب النفسي الأمريكية تُعرّف النرجسية بأنها "سمة شخصية متعددة الأوجه تمزج هوس العظمة والسعي لجذب الانتباه وصورة مضخمة عن الذات، إلى جانب تعزيز صورة الذات عبر توجيه الذات وعدم إعطاء أي اهتمام أو اعتبار بالآخرين" (APA, 2013).

إنّ الأداء هو محصلة عمل الشركة. ويعبر عن نمطها في استثمار الموارد المتاحة لها، وفق أهدافٍ تحددها وتسعى لتحقيقها على أساس استراتيجيات وخطط متعددة الآجال

(أحمد & السعيدة، ٢٠١٥). وقد عرّفه (محمد & إبراهيم، ٢٠٠٨، ص ٢٤) بأنه "النتيجة أو الحصيلة التي تسعى المؤسسات والشركات والمرافق الحكومية والمنشآت الأخرى إلى تحقيقها". ويتأثر الأداء من بين عدة عوامل أخرى بالموارد المالية ونمط الإدارة والقيادة والذي يتأثر بدوره بأحكام وشخصية وسلوك القائمين بها. وتؤثر العديد من السمات الشخصية على أداء الشركة، منها على سبيل المثال الثقة المفرطة والعمر والخبرة وسوى ذلك. أما الدراسة الحالية فتركز على سمة الدرجسية، والأبحاث التي تتطرق لدراسة هذه السمات في العالم العربي ما تزال قليلة وأقل منها الأبحاث المتصلة بالدرجسية. بصرف النظر عن المديرين التنفيذيين، فإن الدراسات تزعم بأن الفترة الحالية من أكثر الفترات درجسيةً (Twinge & Campbell, 2009) ويربطون بين انتشار وسائل التواصل الاجتماعي وتعميم المنافسة بين أفراد المجتمع. وبما أننا نحيا في زمن يتسم بارتفاع الدرجسية لدى الأفراد، تكون درجسية المدير التنفيذي مسألة مهمة لدراستها. وحيث تركز الأدبيات السابقة على دراسة الإدارة جماعياً، وحاصل نتيجة إدارتها للشركة في الأداء، بيد أنه تظل مسألة فهم دور وتأثير الشخصيات الإدارية الأكثر تأثيراً (كالمدير التنفيذي "العضو المنتدب" مثلاً) مسألة هامة وضرورية. فقد انهارت عديد الشركات في بداية الألفية الثالثة بفعل سلوك المديرين غير القويم، أبرز الأمثلة على ذلك شركة Enron الأمريكية. أثارت هذه الظاهرة من السلوك غير الأخلاقي عاصفة من النقاش والدراسة (Higgs, 2009) ونتج عنها تغيير في أجهزة السوق وتنظيمها. غدت الحوكمة أكثر حضوراً ومتطلباً ضرورياً، كما زاد التركيز على تحسين الإفصاح وجودته لتخفيف عدم تماثل المعلومات.

ترى الدراسات الحديثة (على سبيل المثال، بوسنة & سعاد، ٢٠١٨) بأن الدرجسية سمة من سمات الشخصية البشرية، لكنها سمة متفاوتة وليست بالضرورة سلبية. فأحياناً يكون من المفيد امتلاك قدر من الدرجسية ما يمكن أن يدعم عملية القيادة (de Vries, 2004). بل وقد ينتهي الأشخاص الدرجسيون إلى تولي مناصب مهمة؛ ذلك لأنهم يعملون أكثر من غيرهم تحرياً لمصالحهم الشخصية ورغبة في الحصول على

التقدير والتعظيم فيعمدون إلى صياغة استراتيجيات تساعد في ذلك (Brunell et al., 2008).

أما الجانب السلبي فيتمثل بسعي الفرد المصاب باضطراب الشخصية النرجسية إلى (١) الحفاظ على وجهة نظرة إيجابية عن نفسه، فيرى أنه (٢) مميز وفريد من نوعه – يرافق ذلك (٣) تقليل من قدرات الآخرين ومساهماتهم وعدم التعاطف معهم – (٤) وذو قدرات مميزة، (٥) فيبالغ في منجزاته وينكر عيوبه، ما يجعله يخلص إلى (٦) تعظيم ذاته (بوسنة & سعاد، ٢٠١٨). وتوضح مراجعة (Campbell et al., 2011) الدلائل المتعددة التي توصلت إليها الدراسات الإمبريقية حول النرجسية في السياقات المختلفة لإدارة الشركة.

وفقاً لـ (Abatecola & Cristofaro, 2020)، تقترح نظرية المستويات الإدارية العليا "Upper echelon theory" حسبما صاغها (Hambrick & Mason, 1984) مسارين اثنين مترابطين، انطلاقاً من مقدمة مفادها أن أداء الشركة ما هو إلا ناتج لخيار المديرين الجماعي عند اتخاذ القرار: (١) يتخذ المديرون القرارات وفقاً لتفسيرهم الشخصي للواقع؛ (٢) يأتي هذا التفسير من العمليات الإدراكية للمدير واعتقاداته وسماته الشخصية ومعاييره الأخلاقية. وعلى هذا، يناقشان أن القرارات الاستراتيجية مثلاً على القرارات المعقدة، المتسمة بالعقلانية المحدودة لصانعي القرار وأهدافهم المتعددة – ولربما المتعارضة – وغير ذلك.

وعلى هذا الأساس، تصمّم دراسة (Hambrick & Mason, 1984) إطارها المنبثق من افتراضين إضافيين: (١) الالتزام بتحليل مديري الشركات، بدلاً من الاقتصار على المدير التنفيذي فقط، لأن ذلك يلقي مزيداً من الضوء على الموقف الاستراتيجي للشركة؛ (٢) يمكن للصفات الاجتماعية الديمغرافية للمديرين (العمر والتعليم والخبرة والسمات الشخصية، إلخ...) توفير تمثيل معقول للمخطط الإدراكي للمدير، وإن كان الاقتصار عليها وحدها لا يكفي. ثم قدّمت بعض القضايا المفاهيمية حول العلاقة المفترضة بين الصفات أعلاه والاستراتيجية الإدارية.

يتمظهر هذا الاضطراب في حالة المدير في سلوكه سلوكاً اندفاعياً (Gerstner et al., 2013)، ما يجعله يُقدّم على الاستثمار في مشاريع ليست في صالح حملة الأسهم، بل تخدم فقط صورته ورغبته بالظهور والحصول على التقدير والتعظيم. كما قد تجعله ينخرط في ممارسة إدارة الأرباح (Kontesa et al., 2020). أو حتى ممارسات غير أخلاقية (Blair et al., 2008). بدأ تؤثر هذه السمة على أداء الشركة كما خلّصت إلى ذلك عدة دراسات (Chatterjee & Hambrick, 2007; Ham et al., 2013; Olsen et al., 2018; Olsen et al., 2013) وفي حال أخذ المستثمرون هذا في الاعتبار فإنهم سوف يعمدون إلى تضمين ذلك في نماذج قراراتهم الاستثمارية (Brouwer, 2018)، بحيث يخضمون ذلك من سعر السهم. لذا، من المفترض أن يُعدّ سلوك المديرين، على الأخص سلوك المدير التنفيذي، محط اهتمام أصحاب المصالح وعليه يمكن إيجاز مشكلة الدراسة في السؤالين التاليين:

١- ما طبيعة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة؟

٢- ما طبيعة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة؟

- هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة، من جهة. ومن جهة أخرى، بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة.

- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من واقع ندرة الدراسات العربية، بحدود معرفة الباحث، التي تتناول السمات الشخصية للمدير التنفيذي. تفيد نتائج هذه الدراسة، بالمقام الأول، المستثمرين. إذ تلفت انتباههم إلى جانب مهم ومن الممكن أن يدعم نماذج قراراتهم الاستثمارية. كما تفيد أيضاً واضعي المعايير والأنظمة واللوائح في سوق المال، بحيث يصيغون هذه المعايير والأنظمة آخذين في الاعتبار اختلاف السمات الشخصية لأفراد الإدارة.

- خطة الدراسة:

تنقسم الدراسة الحالية إلى خمسة أقسام. يعرض القسم الأول الإطار النظري للدراسة. وفي القسم الثاني يُراجع الباحث الأدبيات السابقة والمتصلة

بموضوع الدراسة ويطوّر الفرضيات. أما القسم الثالث فيعرض تصميم الدراسة. فيما تبين النتائج في القسم الرابع. أما القسم الأخير فيختم مع مناقشة النتائج واقتراح أبحاثٍ مستقبلية.

- نطاق الدراسة:

- ١- النطاق الزمني: تمتد فترة الدراسة من ٢٠١٧ لغاية ٢٠١٩، ويجب أخذ النتائج مع مراعاة هذا النطاق.
- ٢- النطاق المكاني: تقتصر الدراسة على الشركات المقيدة في سوق الأوراق المالية المصري، وتم استبعاد قطاعي البنوك وقطاع الخدمات المالية غير المصرفية.

القسم الثاني

مراجعة الدراسات السابقة وتطوير الفرضيات

توفر نظرية المستويات الإدارية العليا والأدبيات المتعلقة بعلم النفس إطاراً لدراسة العلاقة محل البحث. إذ تقترح أنّ السمات الشخصية للمدير التنفيذي تؤثر على خياراته الاستراتيجية على أساس عملية فلترة ثلاثية المراحل (Nadkarni & Herrmann, 2010: ١) تحديد مجال العمل/الرؤية؛ (٢) الإدراك الإنتقائي؛ (٣) التأويل الإنتقائي.

بالنسبة للمرحلة الأولى فإنّ السمات الشخصية تفيد بكيفية بناء المدير لتصور ذاتي عن العالم الموضوعي عبر تحديد كيفية بحثه عن المعلومات، وكميتها، وكيف يتعلم من البيئة الخارجية والأحداث داخل المؤسسة وعلى أي المصادر يعتمد في جمعه المعلومات ونشرها (Finkelstein & Hambrick, 1996). أما الثانية فتعني أنّ المدير قد يفوت بعض الأحداث والتغيّرات في السوق والشركة، ما يعني أنّه قد لا ينتبه للمؤثرات التي تفعل فعلها، أو قد تفعل مستقبلاً، في الشركة. يُضعف هذا من عملية اتخاذ القرار وقد يضرب بالشركة (Shimizu & Hitt, 2004). أما المرحلة الأخيرة فتعني إعطاء معنى للأحداث والمؤثرات وكيفية فهمها وتفسيرها وتوقع آثارها. يُعدّ التأويل مرحلة مهمة في عملية اتخاذ القرار لأنها تشكّل أساس التقويم والمفاضلة بين الخيارات المطروحة أمام المدير. تؤثر هنا السمات الشخصية بشكلٍ

أوضح من باقي المراحل، حيث أنّ المدير الذي يأخذ المخاطرة ستختلف ردة فعله عن المدير المتجنب للمخاطر وأيضاً في حال كان ميالاً للسيطرة والتحكم على سبيل المثال. مثالاً آخر على ذلك أنّ المدير التنفيذي قد يؤول بعض الإشارات السلبية على أنّها خلل في التطبيق لا خلل في الاستراتيجية المطبقة (Shimizu & Hitt, 2004).

تري الدراسات الحديثة (على سبيل المثال، بوسنة & سعاد، ٢٠١٨) بأنّ الترغسية سمة من سمات الشخصية البشرية، لكنها سمة متفاوتة وليست بالضرورة سلبية. فأحياناً يكون من المفيد امتلاك قدر من الترغسية ما يمكن أن يدعم عملية القيادة (de Vries, 2004). بل وقد ينتهي الأشخاص النرجسيون إلى تولي مناصب مهمة؛ ذلك لأنهم يعملون أكثر من غيرهم تحرياً لمصالحهم الشخصية ورغبة في الحصول على التقدير والتعظيم فيعمدون إلى صياغة استراتيجيات تساعد في ذلك (Brunell et al., 2008).

أما الجانب السلبي فيتمثل بسعي الفرد المصاب باضطراب الشخصية النرجسية إلى (١) الحفاظ على وجهة نظرة إيجابية عن نفسه، فيرى أنه (٢) مميز وفريد من نوعه —يرافق ذلك (٣) تقليل من قدرات الآخرين ومساهماتهم وعدم التعاطف معهم— (٤) وذو قدرات مميزة، (٥) فيبالغ في منجزاته وينكر عيوبه، ما يجعله يخلص إلى (٦) تعظيم ذاته (بوسنة & سعاد، ٢٠١٨).

على هذا الأساس، يمكن القول أنّه في حال كون المدير التنفيذي مصاباً باضطراب الشخصية النرجسية فإنّ ذلك سيدفعه لسلوك وممارسات مختلفة عن نظيره غير المصاب بهذا الاضطراب. من ذلك أن يدخل في ممارسات اندفاعية مدفوعاً بيقينه أنّه مميز وفريد من نوعه وذو قدرات مميزة. وقد تكون هذه الممارسات في غير صالح الشركة والمساهمين، باعتبار تعظيم ثروة المساهمين أحد أهداف المدير التنفيذي (حمدان، ٢٠١٦).

كما أنّ المدير التنفيذي في هذه الحالة باعتباره أعلى سلطة تنفيذية في الشركة قد يؤثر على الموارد البشرية فيها. حيث أنّه سيقرب من يعظمونه ويتزلفون إليه ويعطونه شعوراً بالتقدير بغض النظر عن الكفاءة والأداء، وقد أعطت دراسة

(Johnson et al., 2018) دليلاً إمبريقياً على ذلك. هكذا، قد تخسر الشركة أهم مواردها بفعل تحييز المدير التنفيذي. كما أن ذلك سيجعل بيئة العمل غير محتملة وغير صحية ما يؤثر على أداء الشركة بشكلٍ خطير. لكن من ناحيةٍ أخرى، قد تدفع النرجسية المدير التنفيذي إلى استكشاف طرق إبداعية لإدارة الشركة (Zhang et al., 2017)، واستغلال جميع الموارد المتاحة، رغبةً في تحقيق المجد الشخصي، لإنجاح عمل الشركة وإكساب نفسه سمعةً في السوق. وقد توصلت دراسة (Zhang et al., 2017) إلى دليل يدعم هذه الفرضية، بدراستها عينة من المدراء التنفيذيين الصينيين (٦٣ شركة في الدراسة الأولى (الثقافة الإبداعية)؛ و٢٠٠ شركة في الدراسة الثانية (الأداء الإبداعي)). حيث عالجت هذه الدراسة تفاعل سمّتين شخصيتين، هما النرجسية والتواضع، إذ ترى أنه في حالة الثقافة الصينية يمكن أن تحضر هاتين السمتين في شخصية الفرد، لكن أثرهما المجلد سيكون إيجابياً على التعامل الاجتماعي مع الآخرين والابتكار والكاريزما، وقد أيدت نتائج الدراسات اللتان أجراهما الباحثون فرضياتهم.

إضافة إلى ما سبق، فإن المدير التنفيذي يطلب، في هذه الحالة، مكافآت أعلى لأنه يعظّم من إنجازاته وقدراته ويرى نفسه أفضل من أقرانه. وقد توصلت دراسة (O'Reilly et al., 2014) إلى نتائج تدعم هذا الافتراض. وفي حال لم تنعكس هذه المكافآت الأعلى بشكل إيجابي في قيمة الشركة، فإنها تقلل من ثروة المساهمين. أفادت الدراسات السابقة بأن المدير ذي النرجسية المرتفعة يميل لأن يكون صاحب ثقة مفرطة، وبما أن الثقة المفرطة تأثيراً سلبياً محتملاً على قيمة الشركة، حيث يجعل الإفراط في الثقة المدير يستثمر بشكلٍ أقل في المشروعات ذات صافي القيمة الحالية الموجبة وبشكلٍ أكبر في المشروعات ذات صافي القيمة الحالية السالبة (Kruger & Dunning, 1999; Rijnsbilt & Commandeur, 2013).

تناولت دراسة (Rijnsbilt & Commandeur, 2013) العلاقة بين النرجسية والممارسات الاحتياالية. ترى الدراسة التي جرت على عينة ستاندر أند بورز ٥٠٠ طوال الفترة الممتدة من ١٩٩٢ ولغاية ٢٠٠٨ على أساس النشرات الصادرة بحق

الاحتيايل الإداري والمنشورة على موقع هيئة الأوراق المالية الأمريكية. ترى الدراسة بأنَّ المدير ذي النرجسية المرتفعة ميَّال لاتخاذ القرارات الجريئة والاندفاعية بغية الحصول على التقدير والتعظيم. ما قد يدفعه لاتخاذ قرارات قد يعلم مسبقاً بأنَّها لربما تكون في غير صالح الشركة، لكنه مع ذلك يخاطر مدفوعاً بإيمانه بذاته وصوابية تفكيره وحيده عن الخطأ إلى اتخاذها. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي والاحتيايل. ما يعني أنَّ النرجسية قد تكون سبباً محتملاً لارتكاب الاحتيايل.

وفي نفس السياق، بيَّنت دراسة (Chatterjee & Hambrick, 2007) أنَّ المديرين التنفيذيين ذوي النرجسية المرتفعة، على أساس عينة من ١١١ مديراً في قطاع البرمجيات في السوق المالي الأمريكي خلال الفترة ١٩٩٢ وحتى ٢٠٠٤، ميَّالون لاتخاذ قرارات جريئة سعياً نحو جذب الاهتمام. توصلت النتائج إلى أنَّ النرجسية المرتفعة للمدير التنفيذي ترتبط بعلاقة موجبة مع إحساسه بالعظمة ومع عدد وحجم استحوادات الشركة، ما قد يتسبب بتقلبات كبيرة في أدائها.

تناولت دراسة (Ham et al., 2018) العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي والأداء موسعةً عمل (Chatterjee & Hambrick, 2007) الذي اقتصر على قطاع البرمجيات. حيث تكونت عينة دراستهم من ٤١١ شركة من الشركات المُدرجة في السوق الأمريكي خلال الفترة من ١٩٩٢ وحتى ٢٠١٥. أشارت نتائج الدراسة لوجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي والإنفاق على البحث والتطوير R&D والاستحواذ والاندماج. وقد رَدَّت ذلك إلى أنَّ هذا النمط من القرارات يُعطي المدير الاهتمام ويجعله يقيم إمبراطوريته بصرف النظر عمَّا قد تسببه من أثر سلبي على أداء الشركة، إذ وصلت الدراسة لوجود علاقة سالبة بين نرجسية المدير والأداء.

وفي سياق متصل، توصلت دراسة (Olsen et al., 2013) إلى نزوع المدير النرجسي لممارسة إدارة الأرباح لما قد يوفر له من انتباه الجمهور إضافةً إلى التعظيم والتقدير الذي يرى أنَّه يستحقه. أتت نتائج الدراسة، من واقع دراسة ٢٣٨ مديراً من الشركات المُدرجة في مؤشر فورتشون ٥٠٠ Fortune 500 خلال

الفترة (١٩٩٢-٢٠٠٩)، لتشير إلى وجود علاقة موجبة بين النرجسية والميل لإدارة رقم الربح. وبين الاختبار الإحصائي التفصيلي وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير والإدارة الحقيقية للأرباح، بينما العلاقة بين النرجسية وإدارة الاستحقاقات كانت غير معنوية، وهذا يتفق وما توصلت له دراسة (Ham et al., 2018) حيث خلصت إلى أن المدير يركز على الإنفاق على البحث والتطوير والدمج والاستحواذ وأنشطة من شأنها التحكم والتأثير على رقم الضريبة المؤجلة أو على التجنب الضريبي. بايجاز، فهذا يتفق ودور المدير التنفيذي في اتخاذ القرارات الحقيقية والمسيرة لعمل الشركة.

وفيما يتعلق بالأداء وقيمة الشركة فقد توصلت دراسة (Brouwer, 2018)، التي اشتملت عينتها على ٢٩١٩٦ مشاهدة من مؤشر ستاندر آند بورز S&P500 ٥٠٠ في السوق الأمريكي على طول الفترة من ١٩٩٢ لغاية ٢٠١٧، إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير وكل من قيمة الشركة وأدائها، وأن تأثير النرجسية على قيمة الشركة أكبر بعشرة أضعاف من تأثيرها على أداء الشركة. يعني هذا أن المستثمرين يرون في نرجسية المدير إشارة لآفاق مستقبلية جيدة.

إذن، في حال أخذ المستثمرون هذه السمة في الحسبان فقد تحسّن من عملية اتخاذ القرار. ولكون الإفراط في النرجسية قد تقود صاحبها لممارسات اندفاعية وتسرب للموظفين الأكفاء والسعي للمصلحة الشخصية على حساب الصالح العام، يمكن أن يصوغ الباحث فرضيتي الدراسة بالشكل التالي:

ف١: توجد علاقة سالبة بين النرجسية وأداء الشركة.

ف٢: توجد علاقة سالبة بين النرجسية وقيمة الشركة.

القسم الثالث تصميم الدراسة

١ - مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية المصري خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩. وقد استبعد الباحث قطاع البنوك إضافة لقطاع الخدمات المالية غير المصرفية بسبب اختلاف اللوائح التنظيمية بينها وبين غيرها من قطاعات السوق المالي، ما يجعل من المتعذر تعميم نتائج الدراسة على العينة والمقارنة. وجرى استبعاد الشركات المقيدة بعد العام ٢٠١٢ وذلك لأنها تكون بعد سياستها المحاسبية واستراتيجيتها الاستثمارية والتشغيلية. بذأ، بلغ مجتمع الدراسة خلال فترة الدراسة من ٢٠١٧ وحتى ٢٠١٩ (١٧٦ شركة). سحب الباحث منه عينة دراسته عشوائياً، وبلغت نسبة العينة إلى مجتمع الدراسة في الفترة السالفة الذكر (٤٥.٤٥%). ويوضح الجدول رقم (١) عدد شركات العينة وتوزعها القطاعي، إلى جانب مجتمع الدراسة بعد الاستبعاد ونسبة العينة من المجتمع.

جدول رقم (١): مجتمع وعينة الدراسة

السنوات			المشاهدات	القطاع	
٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧			
شركات العينة	شركات العينة	شركات العينة			
٨	٨	٨	٢٤	الموارد الأساسية	١
٣	٣	٣	٩	رعاية صحية وأدوية	٢
٤	٤	٤	١٢	خدمات ومنتجات صناعية وسيارات	٣
٩	٩	٩	٢٧	عقارات	٤
١٠	١٠	١٠	٣٠	سياحة وترفيه	٥
٠	٠	٠	٠	مرافق	٦
١	١	١	٣	اتصالات وإعلام وتكنولوجيا المعلومات	٧
١٤	١٤	١٤	٤٢	أغذية ومشروبات وتبغ	٨
٠	٠	٠	٠	طاقة وخدمات مساندة	٩
٢	٢	٢	٦	تجارة وموزعون	١٠
١	١	١	٣	خدمات النقل والشحن	١١
٠	٠	٠	٠	خدمات تعليمية	١٢
٥	٥	٥	١٥	مقاولات وإنشاءات هندسية	١٣
٧	٧	٧	٢١	منسوجات وبيع معمرة	١٤
١٣	١٣	١٣	٣٩	مواد البناء	١٥

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (الترجسية نموذجاً)

د/ السعيد عبدالعظيم طلبة الشرقاوي & د/ أيمن عطوة عازمي سليم

١٦	ورق ومواد تعبئة وتغليف	٩	٣	٣
	إجمالي	٢٤٠	٨٠	٨٠
	عدد الشركات المقيدة في البورصة	٢٢٢	٢١٩	٢٢٢
	(البنوك والخدمات المالية بخلاف المصرفية)	(٤٦)	(٤٣)	(٤٦)
	مجتمع الدراسة	١٧٦	١٧٦	١٧٦
	نسبة العينة من المجتمع	%٤٥.٤٥	%٤٥.٤٥	%٤٥.٤٥

التعريفات الإجرائية للمتغيرات

أ- ترجسية المدير التنفيذي:

يُحسب هذا المتغير على أساس رسم شكلٍ قائم الزوايا حول التوقيع يصل أقصى نقطة يميناً ويساراً وأسفل وأعلى. ثم حساب مساحة الشكل الناتج بوحدة (سم^٢) وأخذ نسبته من مساحة ورقة التقرير المالي لمجانسة التوقعات بين مختلف أحجام أوراق التقارير وضرب الناتج بالرقم ١٠٠. يجري تقسيم الناتج على عدد الحروف كون عددها قد يزيد من حجم التوقيع دون أن يرتبط ذلك بارتفاع الترجسية.

ب- أداء الشركة:

ثمة عدد عديد المقاييس المالية وغير المالية لقياس الأداء. يعكس تعدد هذه المقاييس تعدد منظورات أصحاب المصالح في قياس أداء الشركة وتقويمه. وبما أن الدراسة الحالية تنظر إلى الأداء من منظور المستثمرين، فإنَّ المقياس المستخدم هو معدل العائد على الأصول (ROA) وهو مقياس شائع في الأدبيات المحاسبية لقياس الأداء (Chatterjee & Pollock, 2017; Serfling, 2014; Yook & Lee, 2020). وتُظهر هذه النسبة مقدار ما تكسبه الشركة من استغلالها لأصولها. ويُعرّف هذا المتغير بالمعادلة التالية:

$$ROA_{i,t} = \frac{NI_{i,t}}{NA_{i,t}} \dots \dots \dots (1)$$

حيث أن:

ROA: معدل العائد على الأصول للشركة i خلال الفترة t.

NI: صافي الربح للشركة i خلال الفترة t.

NA: صافي الأصول للشركة i خلال الفترة t.

ت- قيمة الشركة:

تستخدم الدراسة لقياس متغير قيمة الشركة مقياس Tobin's Q وهو مقياس شائع لهذا الغرض. إذ يقيس رؤية السوق للشركة مقارنةً بإياها مع ما تظهره الشركة من قيمة في قوائمها المالية. بذا، فهو يقيس قيمة الشركة من وجهة نظر السوق ومضارباته. ويُعرّف وفق التعريف التالي:

Tobin's

$$Q_{i,t} = \frac{[TA + (P * EQ) - BV_0 EQ]_{i,t}}{TA_{i,t}} \dots \dots \dots (2)$$

حيث أن:

$Q_{i,t}$: Tobin's Q: مقياس توبنز كيو للشركة i خلال الفترة t .

$TA_{i,t}$: إجمالي أصول الشركة i خلال الفترة t .

$P_{i,t}$: سعر سهم الشركة i آخر الفترة.

$EQ_{i,t}$: عدد أسهم الشركة i المتداولة خلال الفترة t .

$BV_0 EQ_{i,t}$: القيمة الدفترية لأسهم الشركة i خلال الفترة t .

٢- نماذج الدراسة:

تتبع الدراسة النموذج المقترح في دراسة (Brouwer, 2018) لاختبار فرضيات الدراسة. لغرض اختبار الفرضية الأولى فإنه سيتم تشغيل النموذج التالي:

$$ROA_{i,t} = \alpha + \beta_1 SIG_CEO_{i,t} + \beta_2 AGE_{i,t} + \beta_3 TENURE_{i,t} + \beta_4 SIZE_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \dots \dots \dots (3)$$

حيث أن:

$ROA_{i,t}$: معدل العائد على الأصول ويقاس بقسمة صافي الدخل على صافي الأصول.

$SIG_CEO_{i,t}$: حجم توقيع المدير التنفيذي.

$AGE_{i,t}$: عمر الشركة.

$TENURE_{i,t}$: مدة تعيين المدير التنفيذي.

$SIZE_{i,t}$: حجم الشركة ويقاس باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول.

α : ثابت معادلة الانحدار المتعدد.

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأداؤها (الانرجسية نموذجاً)

د/ السعيد عبدالعظيم طلبة الشرفاوي & د/ أيمن عطوة عازمي سليم

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: معاملات نموذج الانحدار المتعدد.

$\varepsilon_{i,t}$: المتبقي إحصائياً.

ولغرض اختبار الفرضية الثانية فإنه سيتم تشغيل النموذج التالي:

$$\text{TobinQ}_{i,t} = \alpha + \beta_1 \text{SIG_CEO}_{i,t} + \beta_2 \text{AGE}_{i,t} + \beta_3 \text{TENURE}_{i,t} + \beta_4 \text{SIZE}_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \dots (4)$$

حيث أن:

$\text{TobinQ}_{i,t}$: مقياس توبنز كيو كما جرى تعريفه سابقاً.

وباقى المتغيرات ورد شرحها سابقاً.

يستخدم الباحث برنامج EViews v10 لغرض تشغيل اختبار الانحدار

المتعدد، والحصول على النتائج.

القسم الرابع

عرض النتائج

• متغيرات البحث:

المتغيرات الضابطة	المتغيرات التابعة	المتغير المستقل
عمر الشركة (AGE)	أداء الشركة (ROA)	انرجسية المدير التنفيذي (SIG_CEO)
مدة التعيين (TENURE)	قيمة الشركة (TobinQ)	
حجم الشركة (SIZE)		

• فرضيات البحث:

من خلال مراجعة أدبيات الموضوع وبناءً على أسئلة البحث ونموذج

متغيراته يمكن صياغة فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى:

ف ١: توجد علاقة سالبة بين الانرجسية وأداء الشركة.

الفرضية الثانية:

ف ٢: توجد علاقة سالبة بين الانرجسية وقيمة الشركة.

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (النرجسية نموذجاً)

د/ السعيد عبدالعظيم طلبة الشرقاوي & د/ أيمن عطوة مغازي سليم

● الأسلوب والأدوات الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برمجية Eviews، بالإضافة إلى برنامج Microsoft office excel 2016 لأغراض التحليل. وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث:

- التحليل الوصفي للبيانات، وذلك من خلال مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الداخلة في الدراسة.
- دراسة الارتباط والانحدار بهدف تحديد قوة واتجاه العلاقات بين المتغيرات وتمهيداً لدراسة الانحدار واختبار فرضيات البحث.

● الإحصاءات الوصفية:

الجدول (٢): الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الرئيسية.						
حجم الشركة	عمر الشركة	مدة التعيين	نرجسية المدير	قيمة الشركة	العائد على الأصول	المتغير المؤشر
٢١.٠٣	١٨.٧	٤.٩	٢.٠٥	١.١٥	٠.١٤	المتوسط الحسابي
٢١	١٩	٥	٢	١.٠١	٠.١١	الوسيط
٢٤.٧	٣٨	٩	٦.٣	٤.٤٣	٠.٣٩	أكبر قيمة
١٧.٧	٦	٣	٠.١٦	٠.٢١	٠.٩-	أصغر قيمة
١.٣	٤.٨	١.٤٣	١.٠٦	٠.٥٧	٠.١٤	الانحراف المعياري

يبين الجدول السابق أهم المؤشرات لمقاييس النزعة المركزية والتشتت لمتغيرات البحث، حيث نلاحظ أن:

- بلغ متوسط العائد على الأصول (١٤%)، بانحرافٍ معياري (١٤%)، بينما كانت أكبر قيمة (٣٩.٢%)، أما أدنى قيمة (-٩٠%).
- بلغ متوسط القيمة السوقية (١١٥%)، بانحرافٍ معياري (٥٧%)، بينما كانت أكبر قيمة وأدنى قيمة لهذا المتغير (٤٤٣%-٢١% على التوالي).
- بلغ متوسط حجم توقيع المدير التنفيذي (٢.٠٥)، بانحرافٍ معياري (١.٠٦). بينما كانت أكبر قيمة لهذا المتغير (٦.٣)، وأدنى قيمه (٠.١٦).

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

ف١: توجد علاقة سالبة بين الدرجسية وأداء الشركة.

الفرضية الثانية:

ف٢: توجد علاقة سالبة بين الدرجسية وقيمة الشركة.

للتحقق من صحة هذه الفرضيات سيتم دراسة درجسية المدير التنفيذي (حجم التوقيع) بوصفه متغيراً مستقلاً على أداء الشركة (العائد على الأصول) بوصفه متغيراً تابعاً في الفرضية الأولى، وقيمة الشركة (Tobin's Q) بوصفها متغيراً تابعاً في الفرضية الثانية. وسيتم التحقق من وجود علاقة عن طريق دراسة الارتباط، ثم بناء نموذج الانحدار.

دراسة الارتباط:

لدراسة الارتباط قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ونستعرض في الجدول التالي معاملات الارتباط ومعنويتها:

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (الانرجسية نموذجاً)

د/السعيد عبدالعظيم طلبة الشرقاوي & د/أيمن عطوة عاززي سليم

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون

(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)	
					١	(١) العائد على الأصول
				١	*٠.٠٦٦	(٢) قيمة الشركة
			١	٠.٠٢٤-	**٠.١١	(٣) نرجسية المدير
		١	*٠.٠٨-	٠.٠٥٢	٠.٠٥-	(٤) عمر الشركة
	١	٠.٠١٦	٠.٠١٧	٠.٠١٧-	*٠.٠٨	(٥) حجم الشركة
١	٠.٠٣	**٠.٠٩-	٠.٠٤	٠.٠٥٢٥	٠.٠٢	(٦) مدة التعيين

المصدر - إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EViews

* معنوي عند ٥%.

** معنوي عند ١%.

نلاحظ من المخرجات السابقة في الجدول (٣) وجود علاقة خطية معنوية بين العائد على الأصول ونرجسية المدير التنفيذي (مقيسة بحجم التوقيع)، وعلاقة ضعيفة غير معنوية بين قيمة الشركة والانرجسية. فيما كانت العلاقة معنوية بين العائد على الأصول وقيمة الشركة.

نتائج تحليل الانحدار المتعدد:

تعرض الجداول التالية نتائج تحليل الانحدار المتعدد لنموذجي الدراسة، وقد اتبع الباحث طريقة الإدخال (Enter) مع إجراء Winsorizing للـ ١% الأعلى والأدنى.

الجدول رقم (٤) معنوية النموذجين - ANOVA ومعامل التحديد

المؤشر	النموذج	النموذج الأول (الأداء)	النموذج الثاني (قيمة الشركة)
قيمة F	٥.٨٩	١.٧٤	
P-Value	٠.٠٠٠	٠.١٣	
R-square	%١٣.٤	%٩.٧٤	
عدد المشاهدات	٢٣٧	٢٣٧	

المصدر - إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EViews

العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها (الترجسية نموذجاً)

د/ السعيد عبد العظيم طلبة الشرفاوي & د/ أيمن عطوة عزازي سليم

الجدول رقم (٥) معاملات النموذجين^١

المعاملات	النموذج	النموذج الأول (الأداء)	النموذج الثاني (قيمة الشركة)
الثابت الإحصائي		٠.٠٦-	**١.١١
ترجسية المدير		**٠.٠١	٠.٠١٢-
عمر الشركة		٠.٠٠١٥-	٠.٠٠٦
حجم الشركة		*٠.٠٠٩	٠.٠٠٨-
مدة التعيين		٠.٠٠٠٦	٠.٠٢٤
المصدر- إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EViews			
* معنوي عند ٥%.			
** معنوي عند ١%.			

من الجداول رقم (٤ و ٥)، يتبين ما يلي: (١) أنّ النموذج الأول (الأداء) يُفسّر حوالي ١٣.٥% من التباين في الأداء بين شركات العينة. فيما يُفسّر النموذج الثاني (قيمة الشركة) ما يقرب من ١٠% من التباين في العينة. وعلى عكس النموذج الثاني غير المعنوي، فقد كان النموذج الأول معنوياً حسبما يظهر من قيمة P-Value المقابلة لقيمة F. (٢) فيما يتعلق بالفرضية الأولى فقد كانت النتائج لا تدعمها؛ إذ أتى معامل متغير نرجسية المدير معنوياً عند ١%. ما يعني وجود علاقة موجبة لا سالبة كما تطرح الفرضية المرفوضة. أما فيما يتعلق بالفرضية الثانية فلم تدعمها النتائج، إذ لم يُظهر معامل متغير نرجسية المدير (التنفيذي) أية معنوية. (٣) أظهر متغير حجم الشركة في النموذج الأول معنوية عند مستوى ٥% فيما كانت باقي المتغيرات الضابطة غير معنوية. (٤) فيما يتعلق بالنموذج الثاني، لم يُظهر إلا الثابت الإحصائي معنوية عند مستوى ١%.

^١ - أجرى الباحث تحليلاً للعلاقة التي تجمع بين المتغيرات الثلاثة على أساس إدخال التأثير المشترك لحجم التوقيع والأداء ضمن المعادلة رقم (٤) وأنت النتائج (غير المقررة) لتقيد بمعنوية التأثير المشترك على قيمة الشركة. ما يعني أنّ العلاقة بين الأداء والترجسية موجبة، وكذلك بين الأداء والقيمة. ويطلق على هذا النوع من العلاقات بالوساطة الجزئية.

القسم الخامس

مناقشة النتائج

بالجوء إلى عينة من ٨٠ شركة من مختلف قطاعات سوق الأوراق المالية المصري وعلى أساس فترة زمنية تمتد على ثلاث سنوات من ٢٠١٧ ولغاية ٢٠١٩، بإجمالي مشاهدات ٢٤٠ مشاهدة، اختبرت هذه الدراسة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (العضو المنتدب) وكل من الأداء وقيمة الشركة. وقد طرحت الدراسة فرضيتان للاختبار: (١) وجود علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة؛ (٢) وجود علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة. وقد انتهت الدراسة إلى رفض كل من الفرضيتين.

على عكس ما توصلت إليه دراسة (Brouwer, 2018) تُظهر النتائج أن المستثمرين لا يأخذون نرجسية المدير التنفيذي بالحسبان عند تصميم نماذجهم القرارية لتداول الأسهم والمضاربة، إذ تدلل النتائج على عدم وجود علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة (مقاسة بمقياس Tobin's Q). فيما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Brouwer, 2018) لجهة وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة. ما يعني أن مستوى أعلى من النرجسية لدى المدير التنفيذي ينعكس إيجاباً على أداء الشركة.

إضافةً إلى ما سبق، فإن حجم الشركة تأثيراً إيجابياً على أدائها. يعني ذلك أن الشركة كلما كانت أكبر كان أداؤها أفضل. يمكن فهم هذه النتيجة بأن الشركات من هذا النوع تتمتع بموارد كبيرة يمكن استغلالها بشكل أمثل يتعزز ذلك بما كسبته من سمعة وخبرة في سنوات عملها في مجالها.

وبالنظر لكون السمات الشخصية للمدير التنفيذي، ومنها النرجسية، تؤثر على أداء الشركة فإن الدراسة توصي المستثمرين بأخذ هذه السمة بالاعتبار عند اتخاذهم القرارات الاستثمارية ودراسة موقف الشركات. وتدعم هذه التوصية ما توصل إليه الباحث عبر اختبار التأثير المشترك للنرجسية والأداء على قيمة الشركة.

يمكن للباحثين في المستقبل استخدام مقاييس أخرى لقياس النرجسية. كما يمكنهم دراسة العلاقة بين النرجسية والأداء بشكلٍ تفصيلي، مثل دراسة أثر السمات الشخصية للمدير التنفيذي على قرارات الاستثمار والاستحواذ والاندماج. إضافة إلى ما سبق، يمكن دراسة السمات الشخصية وأثرها على الابتكار والبحث والتطوير ودراسة هذه العلاقة في سياق تماهي المدير مع الشركة، مثلًا المدراء في الشركات العائلية أكثر تماهيًا مع شركاتهم.

المصادر والمراجع

أحمد، سالم المبروك موسى، & السعيدة، منصور إبراهيم. (٢٠١٥). تحليل العلاقة بين القيمة المضافة لرأس المال الفكري وأداء الشركة: دراسة على الشركات المساهمة العامة الأردنية المدرجة ببورصة عمان. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
بوسنة، عبدالوفاي زهير، & سعاد، بن جديدي. (٢٠١٨). النرجسية: مقارنة نظرية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ٢٨، ٣٢٩-٣٥٠.

حمدان، علام محمد موسى. (٢٠١٦). العلاقة بين استقلالية مجلس الإدارة وأداء الشركة: دليل من البحرين. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٢ (٣)، ٤٨١-٥٠٤.

محمد، محمد الأمين يوسف، & إبراهيم، الهادي آدم محمد. (٢٠٠٨). تقييم وتطوير الأداء المالي والمحاسبي بالشركة السودانية للمناطق والأسواق الحرة: دراسة تحليلية تطبيقية ٢٠٠٠-٢٠٠٤ م. جامعة النيلين.

Abatecola, G., & Cristofaro, M. (2020). Hambrick and Mason's "Upper Echelons Theory": evolution and open avenues. *Journal of Management History*, 26(1), 116–136. <https://doi.org/10.1108/JMH-02-2018-0016>

Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Treviño, L. K. (2008). Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 670–684. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.32465714>

American Psychiatric Association "APA". (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)*. American Psychiatric Pub.

Blair, C. A., Hoffman, B. J., & Helland, K. R. (2008). Narcissism in organizations: A multisource appraisal reflects different perspectives. *Human Performance*, 21, 254–276. <https://doi.org/10.1080/08959280802137705>

Brouwer, P. (2018). *CEO Narcissism and Firm Valuation: The Effects of*

- CEO Narcissism on Investor Sentiment* (Issue July). Rotterdam.
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & DeMarree, K. G. (2008). Leader Emergence: The Case of the Narcissistic Leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/0146167208324101>
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 21(4), 268–284. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- 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. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Chatterjee, A., & Pollock, T. G. (2017). Master of puppets: How narcissistic ceos construct their professional worlds. *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0224>
- Cragun, O. R., Olsen, K. J., & Wright, P. M. (2020). Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism. *Journal of Management*, 46(6), 908–936. <https://doi.org/10.1177/0149206319892678>
- de Vries, M. K. (2004). Organizations on the couch: A clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183–200. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.01.008>
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. West Publishing Company.
- Gerstner, W.-C., König, A., Enders, A., & Hambrick, D. C. (2013). CEO Narcissism, Audience Engagement, and Organizational Adoption of Technological Discontinuities. *Administrative Science Quarterly*, 58(2), 257–291. <https://doi.org/10.1177/0001839213488773>
- Ham, C., Lang, M. H., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO Narcissism

- and Financial Reporting Quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089–1135. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2581157>
- Ham, C., Seybert, N., & Wang, S. (2018). Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 23(1), 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/258434>
- Higgs, M. (2009). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism. *Journal of Change Management*. <https://doi.org/10.1080/14697010902879111>
- Johnson, S. A., Kolasinski, A. C., & Nordlund, J. (2018). CEO Narcissism, Human Capital, and Firm Value. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3209882>
- Kontesa, M., Brahmana, R., & Tong, A. H. H. (2020). Narcissistic CEOs and their earnings management. In *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09506-0>
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121–1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Nadkarni, S., & Herrmann, P. (2010). CEO personality, strategic flexibility, and firm performance: The case of the Indian business process outsourcing industry. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1050–1073. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533196>
- O'Reilly, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>
- Olsen, K. J., Dworkis, K. K., & Mark Young, S. (2013). CEO narcissism

- and accounting: A picture of profits. In *Journal of Management Accounting Research* (Vol. 26, Issue 2, pp. 243–267).
<https://doi.org/10.2308/jmar-50638>
- Rijsenbilt, A., & Commandeur, H. (2013). Narcissus Enters the Courtroom: CEO Narcissism and Fraud. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 117, Issue 2, pp. 413–429). <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1528-7>
- Serfling, M. A. (2014). CEO age and the riskiness of corporate policies. *Journal of Corporate Finance*.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.12.013>
- Shimizu, K., & Hitt, M. A. (2004). Strategic flexibility: Organizational preparedness to reverse ineffective strategic decisions. In *Academy of Management Executive* (pp. 44–59).
<https://doi.org/10.5465/AME.2004.15268683>
- Twinge, J. M., & Campbell, W. K. (2009). The Narcissism Epidemic, Living in the Age of Entitlement. *Philosophers Notes*.
- Yook, K. H., & Lee, S. Y. (2020). 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*, 27(4), 1709–1718.
<https://doi.org/10.1002/csr.1918>
- Zhang, H., Ou, A. Y., Tsui, A. S., & Wang, H. (2017). CEO humility, narcissism and firm innovation: A paradox perspective on CEO traits. *Leadership Quarterly*, 28(5), 585–604.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.01.003>