



CEO 自恋与审计师风险应对： 来自 CEO 签字的经验证据

武恒光¹, 张龙平²

1 山东财经大学 会计学院, 济南 250014

2 中南财经政法大学 会计学院, 武汉 430073

摘要: 自恋在组织行为尤其是领导力方面具有强大的解释力, 得到心理学和组织行为学等多个学科领域学者的高度关注。近期战略管理领域学者基于高阶管理理论和自恋属性, 提供了高管自恋影响公司决策的证据, 尤其是相关研究从公司投资、并购和舞弊等角度研究高管自恋的组织后果, 发现自恋型管理层倾向强化冒险回报敏感性。然而, 审计师作为公司财务报告的鉴证者, 尚未有研究检验 CEO 自恋对审计师风险应对决策行为的影响。

以心理学的自恋理论为基础, 基于 2006 年至 2017 年中国 A 股上市公司数据, 手工收集上市公司招股说明书中 CEO 签字数据, 运用 CEO 签字大小测量 CEO 自恋程度, 检验 CEO 自恋对审计师风险应对决策行为的影响机制。采用变动分析、工具变量和更换 CEO 自恋测量指标等方法验证研究结果的稳健性。

研究表明, CEO 自恋程度越高, 审计费用越高, 审计师出具非标准审计意见的概率越大。机制分析发现, 高自恋程度 CEO 具有更高概率的违规和财务重述行为, 呈现出显著的审计延迟现象, 意味着自恋型 CEO 运营公司的固有风险和控制风险居高不下, 审计师识别出自恋型 CEO 引发的重大错报风险, 执行了高成本的审计程序; 高自恋程度 CEO 具有更大幅度的正向盈余管理, 意味着虽然审计师提高审计强度查找重大错报, 但自恋型 CEO 并未倾向于接受审计调整, 从而被出具非标准审计意见的概率增加。拓展分析发现, CEO 越自恋, 在低声誉事务所和较差的法制环境中, 越不倾向于变更事务所, 该现象对事务所的市场份额高增长具有一定解释力; 但 CEO 自恋程度越高, 更换审计师频次越高, 更倾向于聘请执业经验不丰富的审计师, 该现象能够在一定程度上解释事务所遭受监管处罚的原因。

将 CEO 自恋人格特征产生的影响拓展到审计领域, 延伸高管自恋的经济后果研究, 并拓宽审计定价和审计意见决策的研究视域。对从人格特质角度评估聘任高管与公司战略的匹配性、构建适宜的制度激励高管人格特质的积极效应, 以及引导审计师将与高管人格特质伴生的经营风险纳入风险评估程序具有重要的政策启示意义。

关键词: CEO 自恋; CEO 签字; 审计意见; 审计费用; 审计师变更

中图分类号: F239

文献标识码: A

doi: 10.3969/j.issn.1672-0334.2023.01.007

文章编号: 1672-0334(2023)01-0090-16

引言

自恋 (narcissism) 一词最早源自希腊神话, 作为一

种重要的人格特质, 自恋在组织行为尤其是领导力方面具有强大的解释力, 受到心理学和组织行为学

收稿日期: 2020-06-10 **修返日期:** 2022-02-18

基金项目: 山东省自然科学基金 (ZR2022MG01); 教育部人文社会科学研究项目 (16YJC790110)

作者简介: 武恒光, 管理学博士, 山东财经大学会计学院教授, 研究方向为资本市场审计等, 代表性学术成果为“会计师变更、审计市场集中度与内部控制审计意见购买: 基于换‘师’不换‘所’的视角”, 发表在 2020 年第 4 期《会计研究》, E-mail: hgwu@sdufe.edu.cn

张龙平, 管理学博士, 中南财经政法大学会计学院教授, 研究方向为审计理论和准则等, 代表性学术成果为“审计师声誉研究: 述评与展望”, 发表在 2012 年第 11 期《会计研究》, E-mail: zlpaly8@gmail.com

等多个学科领域学者的高度关注。自恋是高管身上一项常见的心理和性格特征^[1], 主要表征为优越/自负、剥夺/特权、自我吸收/自我崇拜、领导力/威权4个维度^[2-3]。近年来, 战略管理领域学者开始研究高管自恋的组织后果, 得出一些有趣的研究结论。已有研究发现, CEO自恋与公司研发投资显著正相关, 可以预测过度投资、更少的专利和更低的投资报酬率^[4]; 自恋型CEO倾向于发起更多的并购和更快速的谈判, 但不倾向于完成并购^[5], 而是倾向于进行公司战略变革^[6], 追求非平稳的战略, 表现出非平稳的业绩^[7]; 自恋型CEO与舞弊行为相关联^[8], 其进行更高强度的避税^[9], 通过夸大业绩提升其社会正面形象^[10], 做出与其他董事建议相反的决策以显示自己的优越性^[11]。上述研究均从公司经营决策和公司绩效层面提供了CEO自恋特征后果的经验证据, 总体而言, CEO(高管层)自恋的实证研究尚处于起步阶段, CEO作为公司的领导者及重大经营事项的决策者, 其自恋人格特质对公司及其利益相关者产生怎样的影响, 亟待结合不同场景深入探讨和分析。

审计师在提高会计信息质量、保护投资者合法权益及维系资本市场正常秩序方面扮演不可或缺的重要角色。显然, 审计师作为公司财务报告的鉴证者, 是公司至关重要的利益相关方。如上所述, CEO自恋特征的“黑暗面”引起公司经营风险居高不下, 而公司经营风险直接关联审计风险(在既定重要性水平发表标准审计意见的风险)及审计师的经营风险(如法律诉讼和声誉受损等)。理论上, 基于降低审计风险、合理保证审计质量的考虑, 审计师需要谨慎评估自恋型CEO引发的经营风险, 制定审计计划, 确定审计强度。因此, 本研究基于风险导向审计的基本逻辑, 检验实践中CEO自恋引发的高经营风险对审计费用和审计意见决策的影响, 并进一步探索CEO自恋影响审计师相机调整审计决策行为的作用机制, 以期对会计师事务所(以下简称“事务所”)、监管机构和投资者进行风险管理提供现实参考。

1 相关研究评述

1.1 CEO自恋的组织后果

与社会心理学对于自恋的研究一致, 自恋不是一个“是否”的二元心理概念, 而是一种连续性的人格特质^[7], 个体可能呈现出不同程度的、并非疾病的自恋^[12]。事实上, 所有人均在一定程度上具有一些自恋行为的征兆^[10]。自恋作为一种独特的人格特征, 既包含认知的因素, 也包括动机的因素^[13]。从认知角度, 自恋个体坚定地相信自己卓越的能力, 缺乏社会共情, 倾向于操控他人, 对于自己的能力和判断极度自负, 而不倾向于接受不同意见^[14]。从动机角度, 自恋个体需要通过持续追求他人的关注和崇拜, 以及对权力和荣誉的追求等行为, 以肯定自身的优越性^[15]。尽管自恋具有上述“黑暗面”特征, 但有证据表明自恋领导层给予人们的第一印象是极具魅力, 领导层自恋是利弊并存的双刃剑^[16]。

少数研究建议分析自恋的组织层面后果应兼具正面和负面影响^[1], 但已有研究普遍表明自恋产生的正面影响极其短暂, 主要呈现出长期的负面后果^[17]。在战略管理领域的相关研究中, 从运营绩效角度, ①基于特定危机研究情景, CHATTERJEE et al.^[7]认为自恋型CEO在危机后能够更快地恢复公司业绩, 但业绩呈现出极高的波动性; PATEL et al.^[18]认为自恋型CEO管理的公司在2007年金融危机之前遭受更多损失, 但金融危机之后自恋型CEO的公司业绩表现更加出色; 而BUYL et al.^[19]认为自恋型CEO在金融危机之前承担了更高的风险, 但金融危机之后的盈利水平更低。②基于一般性研究情景, HAM et al.^[4]认为自恋型CEO管理的公司盈利能力欠佳; 靳小翠等^[20]认为自恋型董事长促使公司过度承担社会责任, 损害了公司绩效; 文东华等^[21]研究表明在非国有公司中CEO自恋会显著提升公司战略和业绩的不平稳性。从运营决策角度, ①基于并购决策场景, AKTAS et al.^[5]认为自恋型CEO更可能作为并购方发起更多的并购, 在并购流程中更快速地谈判, 但不倾向于完成并购; 于洪鉴等^[22]认为与以支付较高溢价取得并购成功相比, 高自恋程度CEO倾向于以较低出价展示自身强大的谈判能力和优越感, 而非追求实现并购。②基于创新决策场景, 吴建祖等^[6]研究表明自恋型CEO更关注诸如创新等风险承担、超前行动议题和方案; HAM et al.^[4]认为自恋型CEO更可能进行高强度的研发投入, 但产出更少的专利; 安素霞等^[23]研究表明CEO权力和风险偏好在自恋与公司研发投入之间发挥部分中介效应。③基于财务信息披露决策场景, 在财务信息质量维度, CAPALBO et al.^[10]研究表明自恋型CEO更可能通过应计盈余管理夸大业绩提升其社会正面形象; OLSEN et al.^[24]认为自恋型CEO通过真实盈余管理提升财务业绩; ABDEL-MEGUID et al.^[25]发现自恋型CEO倾向于持续地大规模剔除其认为的非常规支出, 导致非通用会计准则收益质量低下。在财务报告文本特征维度, MARQUEZ-ILLES-CAS et al.^[26]认为自恋型CEO公司发布的盈余公告语调更可能上偏。就自恋研究的发展趋势看, 个体的自恋特质已得到心理学领域研究的高度关注, 而战略管理领域关于CEO(高管层)自恋的实证研究刚刚起步, 且主要限于公司内部场景, 从公司运营决策和公司绩效层面提供了CEO自恋特质影响组织后果的经验证据, 缺乏基于公司边界之外的利益相关者视角的研究。本研究将研究视野拓至公司边界之外、与公司缔结契约的审计师, 系统讨论CEO自恋特质在独立审计场景中产生的经济后果。

1.2 审计师决策行为

本研究主要从审计定价决策和审计意见决策两个方面梳理相关研究。自SIMUNIC^[27]提出审计定价模型, 学术界围绕审计定价影响因素展开了卓有成效的研究。梳理审计定价决策的相关研究, 可以发现审计定价的基本逻辑在于, 在客户经营风险居高不下的情形下, 审计师需要执行成本更高的审计程

序以降低审计风险(即更高的审计强度),或者收取风险溢价以覆盖上升的审计经营风险,这将导致审计费用提高。SIMUNIC^[27]和张龙平等^[28]研究表明,影响审计费用的基本因素包括客户(资产)规模、业务复杂性和审计意见类型等。沿着审计定价覆盖审计风险和成本的基本逻辑,其他进一步影响因素的分析主要从以下方面进行:①从上市公司治理维度,胡国强等^[29]基于内部控制视角、QU et al.^[30]基于CEO股权激励视角,发现高质量内部控制、采用市场考核指标的CEO股权激励降低了审计师感知的审计风险,有利于降低审计费用;牛瑞阳等^[31]基于多个大股东互动视角、袁蓉丽等^[32]基于高管责任保险视角,认为家族公司多个大股东合谋展开市值管理、董事高管责任保险可能引发高管更多机会主义行为,审计师调高了对客户的风险预期和审计费用;将公司财务行为作为公司治理决策的外显结果,杜勇等^[33]基于公司金融化视角、SMITH et al.^[34]基于债务违约风险视角,认为上述财务行为使审计师对审计复杂性(会计信息质量)和持续运营风险产生疑虑而提高审计费用。②从外部治理维度,林晚发等^[35]研究表明信用评级可以降低公司诉讼风险,从而降低审计定价;马壮等^[36]发现负面媒体报道被纳入风险评估过程,审计师收取风险溢价以转移风险;李青原等^[37]认为国家审计通过警示效应提高了央企控股上市公司的审计费用。③从事务所维度,HOLLINGSWORTH et al.^[38]认为客户由于并购重组、办公地址变更等原因要求会计师事务所变更分所,将增加审计启动成本,从而引起审计费用上升;CHEN et al.^[39]研究表明审计业务合伙人与CEO的校友关系促进有效信息共享,可提升审计质量进而提高审计定价。④从高管特征维度,权小锋等^[40]认为高管从军经历有利于降低公司代理成本和固有风险,HSIEH et al.^[41]认为高管的面部特征显现出的可信赖程度有利于降低审计师感知的审计风险,导致审计费用减少。

梳理审计意见决策的相关研究,一般而言,公司风险承担水平居高不下,其整体风险水平将加大,审计师更可能出具非标准审计意见^[42]。已有研究主要围绕公司风险承担和治理这条主线,从多种视角展开探讨。基于企业财报特征视角,杜兴强等^[43]研究表明审计意见决策与公司盈余管理情况相关,当上市公司具有较高的盈余管理水平时,审计师感知到的风险较大,更倾向于出具非标准审计意见;HOSSAIN et al.^[44]认为财报中异常的披露语调表明公司存在持续经营的不确定性较高,更可能被出具持续经营疑虑事项段的非标准审计意见。基于企业运营特征视角,FANG et al.^[45]认为审计师识别了关联收入、借贷方面的关联方交易引致的重大错报风险,并倾向于出具非标准审计意见;李世刚等^[46]研究表明内部控制质量越高、控制风险越低,审计师越可能对其出具标准审计意见。基于外部治理机制视角,已有研究聚焦于媒体监督^[47]、分析师跟踪^[48]。WU et al.^[47]认为上市公司出现媒体负面报道,审计师更倾向于出具

非标准审计意见;武恒光等^[48]研究表明分析师跟踪提高审计师出具非标准审计意见的概率。基于市场环境视角,已有研究主要从市场集中度^[49]和法律环境^[50]维度展开讨论。HUANG et al.^[49]认为审计市场集中度构建起审计师的基本执业生态,在较高的审计市场集中度情形中,审计师不倾向于发表非标准审计意见;张立民等^[50]认为法律环境完善导致事务所面临的诉讼风险增加,审计师更可能出具非标准审计意见。

已有的与人格特质相关的审计师决策行为研究中,CHURCH et al.^[51]讨论审计师自恋人格对审计师与客户谈判角力行为的影响,认为审计师自恋与审计延迟显著正相关,与正向应计盈余管理显著负相关,表明审计师自恋人格能够拉长谈判“战线”,并获取更稳健的谈判结果。武恒光等^[52]探讨审计师自恋人格对审计质量的影响,认为自恋审计师更大程度地抑制了上市公司的应计盈余管理行为以及更可能出具非标准审计意见,其所审计的上市公司财务重述概率更低;在面对重要客户时,自恋审计师能够保持较高的审计独立性,具备行业专长的自恋审计师审计质量更高。

综合以上分析,审计师作为资本市场的守门人,关于审计定价决策和审计意见方面的研究一直备受关注,基于审计风险控制导向展开的不同视角的研究成果极为丰富。审计师和CEO是审计契约机制的关键行动者,CEO的个体特质可能影响审计师的执业决策行为,虽然已有研究从高管从军经历、审计师与CEO社会关系等角度讨论了CEO特征对审计定价的影响,但总体看这方面的研究仍然十分匮乏,且并未深入到CEO的个体心理层面。鉴于此,本研究以自恋作为高管心理特征的观测点,探讨CEO自恋特质对审计师的执业决策行为的影响及其可能的影响机制。

2 理论分析和研究假设

2.1 CEO自恋与财报重大错报风险

自恋是一种根深蒂固的特征,自恋型人格发展形成之后很少受到外部环境的影响^[7],因而自恋者在各方面展现出其自恋特征,如居高临下、具有优越感、沉迷于自我赞美、无法共情和权力欲望^[2-3]。高阶梯队理论认为,高管团队和管理层的自恋及情感动机等心理特征影响管理层的决策行为。CEO自恋这种独特的人格特质,不仅对公司的运营战略具有重大且持久的影响,而且对公司的高层基调和道德氛围的形成具有直接影响。根据《中国注册会计师审计准则第1201号——计划审计工作》,基于风险导向审计模型,即审计风险=重大错报风险(固有风险×控制风险)×检查风险,审计师应当确定计划实施的风险评估程序,以识别和评估CEO自恋引发的财务报表重大错报风险,即固有风险和控制风险;为将审计风险控制在可接受水平,审计师需要根据风险评估结果确定面临的检查风险,并据此确定进一步审计

程序,包括控制测试和实质性程序。

自恋型 CEO 可能带来高经营风险和财务报告风险,导致高固有风险,从两个方面梳理可能的原因。①结合中国注册会计师第 1211 号审计准则,审计师评估固有风险或重大错报风险过程中,应关注被审计单位的目标、战略以及相关经营风险,经营风险可能源于不恰当的目标和战略。战略管理的相关研究表明,CEO 越自恋,越可能采取激进战略^[7],越倾向于展示公司的社会责任行为^[20],倾向于承担更多风险以赢得社会赞誉^[53],越可能更早、更激进地实施不连续技术创新投资^[54],更加支持开发新产品且新产品中激进创新占比更高,但忽视产品目前或者未来可能遭遇的危机^[55]。上述研究结论与自恋“黑暗面”特征相一致,即自恋者坚定地相信自己卓越的能力,通过持续追求他人的关注和崇拜,以及对权力和荣誉的追求等行为,不断肯定自身的优越性^[15]。总体而言,自恋型 CEO 是风险偏好者,更倾向于采取高风险行为,对自己的决策极度自负。而且,自恋者对于批评非常敏感,对自己的能力和判断极度自负而不倾向接受不同意见。有研究发现自恋型 CEO 倾向于否定其他董事建议,坚持自己的提议,以凸显自身优越性^[11],并推举与其人格特质相近的董事以获取同类人对自己高风险经营行为的支持^[56],从而营造出风险偏好的高层基调和激进的经营风格。然而,长期看,自恋型 CEO 并未比不自恋型 CEO 展现出更强的专业胜任力,在公司运营出现大的失误后,自恋型 CEO 通常丢掉“烂摊子”跳槽到其他公司继续重复其错误^[57]。②管理层的正直性和诚信度是审计师在客户的承接、续约及评估固有风险时的重要考虑因素。审计实践中,管理层缺乏正直性会使财报整体及某些特定账户的固有风险居高不下。相关研究表明,自恋的领导者经常与丑闻挂钩^[9],如与操控财务信息^[26]、激进的税收规避行为^[9]显著相关。可以合理推测,自恋型 CEO 的正直性和诚信度存疑,财报被操控出现重大错报的可能性增加。

自恋型 CEO 可能导致内部控制出现重大缺陷,引发高控制风险。其原因可能源自 3 个方面。①自恋型 CEO 过度的自身优越感、过度信赖自己可以“赢”的能力、坚信自己的自负行为不会受到惩罚^[13]以及对于决策成本的不敏感^[24],使其倾向于逾越规则约束。已有研究表明,自恋的管理层经常与公司舞弊^[8]、激进的税收规避^[9]或操控财务信息^[26]相关联。②自恋型 CEO 较低的道德价值观可能使公司形成从事不道德行为的文化氛围。CEO 的高层基调是构建公司价值观和道德氛围的重要影响因素,CEO 推崇高尚的道德文化,有助于为推行具体的良好道德规范提供基础,并为内部控制的高效执行提供更加具体的指南。自恋型 CEO 一般具有较低的道德行为标准,更可能从事违反道德的行为^[58]。JOHNSON et al.^[59]的实验研究以执业审计师为被试,发现客户经理层表现出的自恋程度越高,审计师评估的客户道德价值观偏离社会标准的风险越高,认为管理层自恋是

潜在舞弊风险的指标。可以合理推测,自恋型 CEO 可能在公司中营造出较低的社会道德价值观氛围,从公司文化层面形成损害内部控制有效运行的控制环境。③自恋型 CEO 缺乏社会共情的特质可能产生人际导向和组织导向的偏差^[60],使员工怠于有效地执行内部控制程序。自恋型领导风度翩翩、魅力四射^[61],有学者认为管理层自恋是好坏参杂之事,确有研究发现新入职的自恋型领导通常积极进取^[57]。然而,自恋者缺乏社会共情的特质在较长时期内会引起一系列问题,尤其是自恋者更关注自身利益,牺牲他人的利益满足自身诉求,极易因其夸张、剥削、自大的个性导致人际关系失调^[59]。O'REILLY et al.^[62]的研究表明,随着时间推移,自恋型 CEO 难以持续保持魅力和获取员工认可。当员工的组织自尊感较低时,面对自恋的领导者会选择保持沉默。自恋型领导对下属的打击以及不信任等会让下属产生逆反心理,通过破坏组织来发泄情感^[55]。

2.2 CEO 自恋与审计师风险决策

综上所述,CEO 自恋可能导致公司较高的固有风险和内部控制风险,审计师做出较高的重大错报风险评估结论;结合风险导向审计模型,在既定审计风险水平下,CEO 自恋将导致审计师面临较低的检查风险。根据《中国注册会计师审计准则第 1231 号——针对评估的重大错报风险采取的应对措施》,为了将检查风险控制在此较低的水平,审计师需设计和执行更大范围的、更加精细化的进一步审计程序。具体而言,自恋型 CEO 运营公司的固有风险和控制风险较高,意味着审计师预期财报认定中存在重大错报的可能性较高,同时,防止或发现并纠正财报重大错报的内部控制制度可能存在重大缺陷。在审计程序性质方面,审计师需更多地采用实地检查、函证等“昂贵”的实质性测试程序,更少地依赖“便宜”的实质性分析程序和检验内部控制有效性的控制测试程序;在审计程序的范围方面,审计师需扩大审计抽样的数量和范围;在审计程序的时间安排方面,审计师需将审计程序覆盖至更长的期间,在考虑审计证据可得性的同时,将审计程序执行时间点安排在更为繁忙的资产负债表日前后。显然,上述审计程序的计划和执行,有助于获取更有说服力的审计证据,以应对 CEO 自恋引发的审计风险,但这些“额外”的审计程序和更加消耗时间预算的细节测试,意味着审计师工作量增加,审计师势必付出更高昂的审计成本,从而,审计师会要求更高的审计费用。如前所述,自恋型 CEO 引发重大错报的可能性较高,审计师基于控制审计风险的目的,通过更加细致、更大范围的进一步审计程序收集到重大错报的“扎实”证据,并针对已知重大错报提出调整意见。由于自恋型 CEO 对自己的能力和判断极度自负而倾向不接受不同意见^[11],审计师提出的重大错报调整意见被拒绝的可能性较高,从而更可能导致审计师出具非标准审计意见。而且,自恋型 CEO 一般具有较低的道德价值观,更可能从事违反道德的行为^[58],CEO 自恋人

格特质固有的诚信瑕疵将损害审计证据的可靠性,从而导致审计师出具非标准意见的审计报告。

此外,前文述及自恋型CEO呈现出决策自负、倾向于逾越规则、经营风格激进但绩效不佳等特征,这种高企的经营风险使审计师面临较高的诉讼风险。根据审计保险理论,审计师被财报使用者视为投资决策担保人和投资损失偿付人,而非提供合理保证的财报鉴证人^[63]。这意味着即使审计师在执业过程中严格遵循审计准则的相关要求,提供高质量审计报告,遭受损失的财报使用者仍可能把审计师当作“深口袋”的侵权人而提起诉讼,以期弥补部分投资损失。潜在的法律诉讼风险同时伴随着潜在的监管处罚风险和声誉损失^[50]。因此,在自恋型CEO引发较高的诉讼风险情形下,审计师会索取更高的审计费用弥补风险溢价,具有更强的动机保持独立性,从而更可能出具非标准审计意见。综合上述分析,本研究提出假设。

H₁ CEO自恋显著提高审计师索取的审计费用;

H₂ CEO自恋显著提高审计师出具非标准审计意见的概率。

3 研究设计

3.1 样本和数据来源

本研究以2006年至2017年沪、深证券交易所A股上市公司为研究对象。由于部分数据需手工收集,工作量较大,故研究样本截止到2017年,但对研究结果的适用性没有影响。原因如下:本研究的CEO自恋是一种相对稳定的人格特质,内含诸如居高临下、具有优越感、沉迷于自我赞美、无法共情和权力欲望等典型特征,这种固有的特征产生的经济后果是稳定的,战略管理领域的学者从激进投资、舞弊和税收筹划等角度提供的CEO自恋后果证据,交叉验证了CEO自恋人格产生经济后果的稳定性,因此CEO自恋特质产生的影响理应被包括审计师在内的外部利益相关者持续关注、评估并采取应对行为。本研究基于2006年至2017年中国A股上市公司12年的数据展开检验,并展开一系列稳健性检验,验证研究结果的稳健性,研究设计可以支撑研究结果的适用性。因此,本研究样本截止到2017年对研究结果的适用性无影响。

CEO签字数据摘录于上市公司招股说明书,财务数据来自万德数据库和国泰安数据库。本研究对数据进行如下处理:①剔除金融、保险类公司;②剔除不在签字CEO任期内的观测值;③剔除数据缺失的样本。最终获得1359家公司共计4803个有效样本观测值。对连续变量在1%上下两端进行winsorize处理。

3.2 变量定义和模型构建

3.2.1 被解释变量: 审计风险应对决策

(1) 审计费用

借鉴杜勇等^[33]和HUANG et al.^[49]的做法,采用上市公司当年审计费用的自然对数作为测量审计费用

的指标。

(2) 审计意见类型

借鉴杜兴强^[64]的做法,采用审计师为客户出具的审计意见类型测量审计意见决策,具体说明和定义见表1。

3.2.2 解释变量: CEO自恋

根据已有研究,测量自恋的方式主要有两种,一种是采用自恋人格量表(narcissistic personality inventory, NPI)直接测量自恋程度,心理学领域通常采用NPI研究自恋者相关特征;另一种是基于高管照片、薪酬、公司新闻主页报道高管的新闻占有所有新闻的比例,以及高管接受采访使用第一人称单数“我”与其他人称代词的比例构建综合指标或采用签字大小间接测量自恋程度。考虑到公司高管通常不愿意接受“自恋”敏感性问题的调查,在组织管理领域,学者们往往通过间接方式测量。根据笔迹心理学,一个人的笔迹能够反映其性格、能力、心理和行为方式等特征,书写的笔迹的动力定型特点与个体人格的发展保持同步,并保持了相对的独特性和稳定性^[65]。公司招股说明书中CEO的签字是CEO在自然状态下书写的笔迹,因此用签字大小测量CEO自恋程度无疑是最为恰当的方式。参考HAM et al.^[4]和ABDEL-MEGUID et al.^[25]的研究,手工截取上市公司招股说明书中的CEO签字,用签字长度乘签字宽度并用姓名笔画数平减,测量CEO自恋程度,数值越大表明CEO自恋程度越高。

3.2.3 控制变量

参考杜勇等^[33]、权小锋等^[40]和HUANG et al.^[49]的研究,本研究控制影响审计费用的相关因素,设定的控制变量为:①公司特征层面,纳入公司规模、存货与应收账款水平、海外业务收入、营业收入增长率和子公司数量,以控制公司经营复杂程度的影响;纳入资产负债率、资产收益率、流动比率和现金资产比,以控制公司运营风险的影响;纳入个股回报率、股票换手率和日收益波动率,以控制公司股票市场表现的影响;纳入前3名高管过度自信、两职合一和股权性质,以控制公司治理特征的影响。②审计师特征层面,纳入十大事务所、事务所任期、审计师行业专长、滞后1期审计意见。③行业和年度固定效应。

参考WU et al.^[47]和杜兴强^[64]的研究,本研究控制影响审计意见类型的相关因素,设定的控制变量为:①公司特征层面,包括公司规模、存货与应收账款水平、营业收入增长率、资产负债率、资产收益率、流动比率、现金资产比、公司亏损状态、个股回报率、账面市值比、公司年龄、新增融资、高管过度自信、两职合一、股权性质、独立董事比例和第一大股东持股比例;②审计师特征层面,在审计费用模型既有变量基础上进一步纳入客户重要性;③行业和年度固定效应。

除此之外,结合本研究主题,控制CEO个人特征层面特征,包括CEO性别、年龄和名字笔画数。相

表 1 变量定义
Table 1 Definitions of Variables

变量名称	变量符号	变量定义
审计费用	<i>Fee</i>	上市公司当年审计费用的自然对数
审计意见类型	<i>Mao</i>	上市公司收到非标准审计意见取值为 1, 否则取值为 0
CEO 自恋	<i>Nar</i>	CEO 签字长度乘签字宽度并用姓名笔画数平减
CEO 性别	<i>Gen</i>	CEO 为男性取值为 1, 女性取值为 0
CEO 年龄	<i>Age</i>	当年年份与 CEO 出生年份之差
CEO 名字笔画数	<i>Str</i>	CEO 名字笔画数
公司规模	<i>Siz</i>	总资产的自然对数
存货与应收账款水平	<i>Com</i>	存货与应收账款之和除以总资产
海外业务收入	<i>For</i>	存在海外业务收入取值为 1, 否则取值为 0
营业收入增长率	<i>Gro</i>	营业收入增长额除以上年营业收入总额
子公司数量	<i>Sub</i>	上市公司子公司数量
资产负债率	<i>Lev</i>	总负债除以总资产
资产收益率	<i>Roa</i>	净利润除以总资产
流动比率	<i>Ldr</i>	流动资产除以流动负债
现金资产比	<i>Cfa</i>	经营活动现金流量除以总资产
公司亏损状态	<i>Los</i>	当年净利润为负时取值为 1, 否则取值为 0
个股回报率	<i>Ycr</i>	考虑现金红利再投资的年个股回报率
账面市值比	<i>BM</i>	总资产除以市场价值
股票换手率	<i>Sto</i>	当年总股数日换手率之和
日收益波动率	<i>Drv</i>	当年股票日收益的标准差
公司年龄	<i>Fag</i>	当年年份与成立年年份之差的自然对数
新增融资	<i>Fin</i>	新增融资取值为 1, 否则取值为 0
高管过度自信	<i>Ovc</i>	公司前 3 名高管薪酬之和除以所有高管的薪酬之和
两职合一	<i>Dua</i>	董事长兼任总经理取值为 1, 否则取值为 0
股权性质	<i>Soe</i>	国有公司取值为 1, 否则取值为 0
独立董事比例/%	<i>Inr</i>	独立董事占董事会人数比例
第一大股东持股比例/%	<i>Fis</i>	第一大股东持股数量占公司总股本的比例
十大事务所	<i>Big</i>	事务所在中国注册会计师协会公布的全国百家会计师事务所综合排名中位于前 10 取值为 1, 否则取值为 0
事务所任期	<i>Ten</i>	事务所审计某上市公司年数
审计师行业专长	<i>Spe</i>	事务所在某区域、某行业所有客户营业收入平方根的总和, 除以该区域、该行业全部客户营业收入平方根的总和
滞后 1 期审计意见	<i>Lma</i>	上一年审计意见为非标准审计意见取值为 1, 否则取值为 0
客户重要性	<i>Cim</i>	某客户营业收入除以事务所审计所有客户营业收入总额
行业	<i>Ind</i>	行业虚拟变量, 根据 2012 年证监会的行业划分设置, 制造业取前 2 位, 其他行业取首字母
年度	<i>Yea</i>	年度虚拟变量

关变量的具体说明和定义见表1。

3.2.4 模型构建

为了分析CEO自恋程度对审计费用和审计意见类型决策的影响,借鉴HUANG et al.^[49]和杜兴强^[64]的研究,构建OLS回归模型检验H₁,构建Probit回归模型检验H₂。具体模型为

$$Fee_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{23} \alpha_m X_{i,t} + Ind + Yea + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$Pro(Mao_{i,t}) = Pro(\beta_0 + \beta_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{26} \beta_m X_{i,t} + Ind + Yea + \eta_{i,t}) \quad (2)$$

其中, i 为公司, t 为年度, X 为控制变量, α_0 和 β_0 为截距项, α_1 和 β_1 为解释变量的回归系数, α_m 和 β_m 为控制变量的回归系数, m 为控制变量序号, $\varepsilon_{i,t}$ 和 $\eta_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括CEO个人特征、可能影响上市公司审计费用和审计意见的公司特征、审计师特征等相关变量。 α_1 和 β_1 测量CEO自恋对审计师风险决策的影响,本研究预期 α_1 和 β_1 显著为正。

3.3 主要变量的描述性统计

表2给出主要变量的描述性统计结果, Fee 的均值为13.487,标准差为0.667,说明不同公司的审计费用差距较大; Mao 的均值为0.011,说明公司中被出具非标准审计意见的占1%左右,而且总体来说标准审计意见居多; Nar 的均值为0.804,标准差为0.498,说明在样本公司中CEO自恋程度的差异较大。

表2 描述性统计结果

Table 2 Results for Descriptive Statistics

变量	25分位	均值	中位数	75分位	标准差
Fee	13.122	13.487	13.385	13.764	0.667
Mao	0	0.011	0	0	0.105
Nar	0.482	0.804	0.686	0.975	0.498

注:样本观测值为4 803。

4 实证检验

4.1 CEO自恋与审计费用和非标准审计意见

表3给出CEO自恋与审计费用的OLS回归结果。(1)列控制了包括CEO性别、年龄、名字笔画数在内的CEO个人特征和公司特征变量, Nar 的回归系数为0.028,在5%水平上显著;(2)列控制了CEO个人特征、公司特征和审计师特征变量, Nar 的回归系数为0.027,在5%水平上显著。表明CEO自恋对审计费用具有显著的正向影响,即CEO自恋程度越高,其所在公司的审计费用越高,可能意味着CEO自恋“黑暗面”引致了更高的经营风险,审计师面临高固有风险和控制风险,需要执行成本更高的审计程序,同时为了应对未来可能产生的诉讼风险或声誉损失而在审计定价中增加风险溢价。H₁得到验证。

表4给出CEO自恋与非标准审计意见的Prob-

表3 CEO自恋与审计费用

Table 3 CEO Narcissism and Audit Fees

变量	Fee	
	(1)	(2)
Nar	0.028** (2.087)	0.027** (2.044)
常数项	-0.022*** (-6.781)	-0.020*** (-5.961)
CEO个人特征	控制	控制
公司特征	控制	控制
审计师特征	未控制	控制
行业/年度	控制	控制
样本观测值	4 803	4 803
调整的 R^2	0.662	0.669

注:括号内数据为经异方差调整后的 t 值。***为在1%水平上显著,**为在5%水平上显著;为节约篇幅,略去控制变量具体结果;下同。

表4 CEO自恋与非标准审计意见

Table 4 CEO Narcissism and Non-standard Audit Opinion

变量	Mao	
	(1)	(2)
Nar	0.979*** (2.716)	1.008** (2.468)
常数项	-2.044*** (-17.950)	-1.863*** (-10.985)
CEO个人特征	控制	控制
公司特征	控制	控制
审计师特征	未控制	控制
行业/年度	控制	控制
样本观测值	4 803	4 803
伪 R^2	0.155	0.331

注:括号内数据为经异方差调整后的 z 值。

it回归结果, Nar 的回归系数均为正,至少在5%水平上显著,表明CEO自恋对审计意见类型具有显著的正向影响,即CEO自恋程度越高,其所在的公司更可能被出具非标准审计意见,意味着CEO自恋引发重大错报的可能性较高,但自恋型CEO对自己的判断极度自负而倾向于拒绝审计师提出的重大错报调整意见,导致审计师出具非标准审计意见的概率增加。

H_2 得到验证。

4.2 稳健性检验

为了尽可能规避内生性问题对研究结果的干扰, 运用变动分析、工具变量法重新估计模型; 替换关键解释变量, 进一步验证研究结果的可靠性。

4.2.1 变动分析

为了减轻研究结果是由公司层面的不可观察因素驱动的疑虑, 采用样本期间同一公司聘用多个 CEO 的 77 个样本观测值, 检验离职和新入职 CEO 的自恋程度变动对审计费用变动和审计意见类型的影响。模型中的连续变量取变更前后对应期间的差值; ΔMao 为审计意见类型的变动, 即变更前对应年度被出具标准无保留审计意见而后续对应年度出具非标准审计意见取值为 1, 否则取值为 0; ΔGen 为 CEO 性别的变动, 即变更前 CEO 为男性而继任 CEO 为女性取值为 1, 否则取值为 0; ΔFor 为海外业务收入的变动, 即变更前对应年度不存在海外业务收入而后续对应年度存在海外业务收入取值为 1, 否则取值为 0; ΔLos 为企业亏损状态的变动, 即变更前对应年度亏损而后续对应年度不亏损取值为 1, 否则取值为 0; ΔFin 为新增融资的变动, 即变更前对应年度不存在新增融资而后续对应年度存在新增融资取值为 1, 否则取值为 0; ΔDua 为两职合一的变动, 即变更前 CEO 未两职合一而继任 CEO 两职合一取值为 1, 否则取值为 0; ΔBig 为十大事务所的变动, 即变更前对应年度事务所非十大而后续对应年度事务所为十大取值为 1, 否则取值为 0。

考虑到新入职 CEO 对公司运营充分施加影响需要一定时日, 故选择新入职 CEO 在任第 2 期作为观测点。表 5 给出去职 CEO 在任最后 1 期与新入职 CEO 在任第 2 期变动分析的回归结果, ΔNar 与 ΔFee 和 ΔMao 的回归系数均显著为正, H_1 和 H_2 得到进一步验证。

4.2.2 采用工具变量法

儒家文化强调人不能一味索取, 有给予才有回报, 君子应该关心社会正义而非仅个人利益^[66]; 宗教强调对欲望的约束, 对他人的互助和友爱, 对完全的利己之心有一定程度的反对^[67]。儒家书院和宗教场所数量越多, 当地居民的行为理念和价值判断就有更多机会、更高概率受到儒家学说和宗教理念的浸染, 更容易对人格形成和行为动机产生潜移默化的影响, 这一影响导致本地区居民更不容易发展和塑造自恋人格。采用 CEO 籍贯地自唐代至清代的儒家书院数量 (Cof) 作为 CEO 自恋的工具变量, 借鉴古志辉^[68] 的研究, 唐代至清代的儒家书院数量是根据《中国地方志宗录》《中国书院辞典》记载, 整理出唐代至清代省级行政区域管辖范围内府、州和县境内的儒家书院数据。采用 CEO 籍贯地自东汉至民国的宗教场所数量 (Rel) 作为 CEO 自恋的工具变量, 参考陈冬华等^[69] 的研究, 东汉至民国的宗教场所数量来自 1983 年国务院公布的 148 所省级重点寺庙和 2010 年民族宗教事务局评选出的“首届全国创建和谐寺观教堂先进

表 5 CEO 自恋与审计费用、审计意见的稳健性检验结果: 变动分析

Table 5 Robust Test Results for CEO Narcissism and Audit Fee and Audit Opinion: Change Analysis

变量	ΔFee	ΔMao
ΔNar	0.185** (2.568)	0.036* (1.814)
常数项	0.838* (1.765)	-0.016 (-0.038)
控制变量	控制	控制
行业/年度	控制	控制
样本观测值	77	77
调整的 R^2	0.480	
伪 R^2		0.170

注: 第 2 列括号内数据为经异方差调整后的 t 值, 第 3 列括号内数据为经异方差调整后的 z 值; * 为在 10% 水平上显著, 下同。

集体和先进个人”中获奖的宗教场所数据, 汇总形成各省具有影响力的宗教场所数量。这两个变量分别测量儒家思想和宗教价值观在中国不同地区的影响力。根据第 1 阶段回归结果, Cof 和 Rel 的回归系数在 5% 及以上水平上显著, 过度识别检验结果中的 p 值为 0.295, 不拒绝原假设“所有工具变量均为外生”, 说明选取的工具变量均为外生变量。CLR 检验的 p 值为 0.011, K-J 检验的 p 值为 0.013, AR 检验的 p 值为 0.019, Wald 检验的 p 值为 0.055, 至少在 10% 水平上显著, 拒绝原假设“内生变量与工具变量不相关”, 不拒绝备选假设“内生变量与工具变量相关”, 说明本研究选择的工具变量不是弱工具变量。

由上述分析可知, Cof 和 Rel 与 CEO 自恋人格相关, 但并不会直接影响审计师的审计意见和审计定价决策, 满足工具变量相关性和外生性的基本要求。基于工具变量法的稳健性检验回归结果表明, Nar 对 Fee 和 Mao 的二阶段最小二乘法回归结果依然显著, 说明采用工具变量法后研究结果仍然成立。

4.2.3 更换 CEO 自恋的测量指标

运用 CEO 签字原始值测量 CEO 自恋, 其对 Fee 和 Mao 的回归系数均在 5% 水平上显著为正, 研究结果基本不变。

4.3 影响机制分析

4.3.1 审计费用决策的机制检验

根据风险导向审计模型, CEO 自恋影响审计费用决策的可能机制在于, 自恋型 CEO 掌管的公司具有更高的固有风险和控制风险, 需要设计更加精细化、成本更高的审计程序, 从而要求更高的审计定价。为了验证上述机制, 本研究分别从高管违规受罚和财务重述角度, 分析 CEO 自恋是否影响公司的固有风险和控制风险, 进而从审计延迟角度分析对审计

费用决策的影响。这种研究设计的基本逻辑在于, 高管违规受罚表明其正直和诚信程度较低, 如果自恋程度较高的 CEO 更可能违规受罚, 意味着该类特质 CEO 运营公司财报的固有风险较高; 发生财务重述是公司内部控制出现重大缺陷的标志, 如果自恋程度较高的 CEO 运营公司的财报更可能发生财务重述, 意味着该类特质 CEO 更倾向于操控、逾越内部控制, 从而内部控制更可能失效, 控制风险更高; 审计投入强度与审计延迟程度具有正向关联, 随着重大错报风险的提高, 审计程序会更加严格, 这需要更多审计投入, 增加审计延迟。

借鉴 FANG et al.^[45] 的研究构建模型, 检验 CEO 自恋对违规行为的影响。具体模型为

$$\text{Pro}(Vio_{i,t}) = \text{Pro}(\chi_0 + \chi_1 \text{Nar}_{i,t} + \sum_{m=2}^{21} \chi_m X_{i,t} + \text{Ind} + \text{Yea} + \zeta_{i,t}) \quad (3)$$

其中, Vio 为 CEO 是否违规遭受处罚, 受到监管处罚取值为 1, 否则取值为 0; χ_0 为截距项, χ_1 为解释变量的回归系数, χ_m 为各个控制变量的回归系数, $\zeta_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括: CEO 个人特征变量 Gen 、 Age 、 Str , 公司财务特征变量 Siz 、 Gro 、 Lev 、 Roa 、 Los 、 Sto 、 Drv 、 Tqr , 公司治理特征变量 Ovc 、 Dua 、 Soe 、 Inr 、 Mas 、 Ins 、 Amd 、 Big 、 Law 。其中, Tqr 为按行业年度计算的托宾 Q 值中位数, Mas 为管理层持股比例 (%), Ins 为机构投资者持股比例 (%), Amd 为董事人数, Law 为市场中介组织的发育和法律制度环境评分。

表 6 给出采用 (3) 式的 CEO 自恋与违规受罚的 Probit 回归结果。(1) 列仅控制 CEO 个人特征变量、行业 and 年度固定效应, Nar 的回归系数为 0.213, 在 10% 水平上显著; (2) 列进一步控制公司治理特征变量, Nar 的回归系数为 0.181, 在 10% 水平上显著; (3) 列进一步控制公司财务特征变量, Nar 的回归系数为 0.194, 在 10% 水平上显著。以上结果说明 CEO 越自恋, 越有可能因为违规而受到监管处罚。已有研究发现, 自恋者可能从事不道德行为^[4]、经常与丑闻有关, 激进避税的可能性大^[9]。本研究发现自恋者具有更高的违规概率, 与已有研究结论形成呼应, 一定程度上提供了自恋型 CEO 的正直和诚信度存疑、财报具有高固有风险的证据。

借鉴梁上坤等^[70] 的研究构建模型, 检验 CEO 自恋对公司财务重述的影响。具体模型为

$$\begin{aligned} & \text{Pro}(\text{Res}_{i,t}) / \text{Poisson}(\text{Fre}_{i,t}) \\ & = \text{Pro} / \text{Poisson}(\phi_0 + \phi_1 \text{Nar}_{i,t} + \sum_{m=2}^{18} \phi_m X_{i,t} + \text{Ind} + \\ & \quad \text{Yea} + \xi_{i,t}) \end{aligned} \quad (4)$$

其中, Res 为是否发生财务重述, 当上市公司对本年度财务报告进行重述取值为 1, 否则取值为 0; Fre 为财务重述频次, 即上市公司对本年度财务报告进行重述的次数; ϕ_0 为截距项, ϕ_1 为解释变量的回归系数, ϕ_m 为各个控制变量的回归系数, $\xi_{i,t}$ 为随机误差项。

表 6 CEO 自恋与违规
Table 6 CEO Narcissism and CEO Violations

变量	Vio		
	(1)	(2)	(3)
Nar	0.213* (1.861)	0.181* (1.743)	0.194* (1.826)
常数项	-0.761*** (-2.856)	-0.795*** (-3.300)	-0.790*** (-3.386)
CEO 个人特征	控制	控制	控制
公司治理特征	未控制	控制	控制
公司财务特征	未控制	未控制	控制
年度/行业	控制	控制	控制
样本观测值	4 803	4 803	4 803
伪 R^2	0.049	0.067	0.070

注: 括号内数据为经异方差调整后的 z 值。

控制变量包括: CEO 个人特征变量 Gen 、 Age 、 Str , 公司财务特征变量 Siz 、 Gro 、 Lev 、 Roa 、 Los , 公司治理特征变量 Ovc 、 Dua 、 Soe 、 Inr 、 Ins 、 Amd 、 Fts 、 Fis 、 Big 。其中, Fts 为前三大股东持股比例之和 (%)。

CEO 自恋与财务重述与否的 Probit 回归结果表明, Nar 的回归系数在 10% 水平上显著为正; CEO 自恋与财务重述频次的 Poisson 回归结果表明, Nar 的回归系数在 5% 水平上显著为正。说明 CEO 越自恋, 越有可能发生财务重述, 且重述频次越高。这在一定程度上提供了自恋型 CEO 的内部控制更可能失效、控制风险更高的证据。

借鉴于鹏等^[71] 的研究构建模型, 检验 CEO 自恋对审计延迟的影响。具体模型为

$$\text{Pro}(\text{Arl}_{i,t}) = \text{Pro}(\varphi_0 + \varphi_1 \text{Nar}_{i,t} + \sum_{m=2}^{22} \varphi_m X_{i,t} + \text{Ind} + \text{Yea} + \zeta_{i,t}) \quad (5)$$

其中, Arl 为审计延迟程度, 公司资产负债表日到审计报告日的天数高于年度行业的天数中位数取值为 1, 否则取值为 0; φ_0 为截距项, φ_1 为解释变量的回归系数, φ_m 为各个控制变量的回归系数, $\zeta_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括: CEO 个人特征变量 Gen 、 Age 、 Str , 公司财务特征变量 Siz 、 Com 、 For 、 Gro 、 Sub 、 Lev 、 Roa 、 Ldr 、 Los 、 BM 、 Fag 、 Fin 、 Ovc 、 Soe , 审计师特征变量 Big 、 Ten 、 Spe 、 Lma 。

CEO 自恋与审计延迟程度的 Probit 回归结果表明, 仅控制 CEO 个人特征变量、行业 and 年度固定效应时, Nar 的回归系数在 1% 水平上显著为正; 进一步控制公司特征变量时, Nar 的回归系数在 5% 水平上显著为正; 进一步控制审计师特征变量后, Nar 的回

归系数在 5% 水平上显著为正。上述回归结果表明 CEO 越自恋, 审计延迟程度越高, 审计师识别了自恋型 CEO 引发的高重大错报风险, 进行了更多的审计投入, 计划、执行了更严格的审计程序。

4.3.2 非标准审计意见决策的机制检验

本研究分析 CEO 自恋是否通过影响上市公司的盈余管理幅度进而影响审计师的审计意见类型决策。基本逻辑在于, 自恋者具有内在的追求成功和赢得外界持续赞誉的动机, 财务业绩是 CEO 的关键评价指标, 自恋程度较高的 CEO 可能更加激进地开展盈余管理行为, 审计师在风险评估过程中识别出自恋型 CEO 呈现出的不诚信以及操控、逾越内部控制的倾向, 从而通过执行更加精细化、更多数量的审计程序查找出财报中的重大错报; 自恋者对自身判断极度自负而不倾向接受不同意见以及自我利益为先和风险偏好的特质, 自恋程度较高的 CEO 可能拒绝审计师的重大错报调整意见, 从而审计师出具非标准审计意见的概率增加。

借鉴陈运森等^[72]的研究构建模型, 检验 CEO 自恋对应计盈余管理的影响。具体模型为

$$DA_{i,t} = \gamma_0 + \gamma_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{21} \gamma_m X_{i,t} + Ind + Yea + \omega_{i,t} \quad (6)$$

其中, DA 为修正琼斯模型计算的应计盈余管理; γ_0 为截距项, γ_1 为解释变量的回归系数, γ_m 为各个控制变量的回归系数, $\omega_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括: CEO 个人特征变量 Gen 、 Age 、 Str , 公司财务特征变量 Siz 、 Com 、 Gro 、 Lev 、 Roa 、 Atr 、 Cfa 、 Los 、 Ycr , 公司治理特征变量 Ovc 、 Dua 、 Soe 、 Inr 、 Ins 、 Amd 、 Fts 、 Big 。其中, Atr 为营业收入除以总资产。

对于 DA 的绝对值, Nar 的回归系数在 1% 水平上显著为正; 对于 $DA > 0$, Nar 的回归系数在 5% 水平上显著为正; 对于 $DA < 0$, Nar 的回归系数为负, 但不显著。上述回归结果表明, CEO 越自恋, 展开的正向盈余管理幅度越大, 一定程度上提供了自恋型 CEO 未充分接受审计师调整建议的证据。

4.4 拓展分析

在执行自恋型 CEO 运营的公司审计业务时, 审计师为将可接受的审计风险控制在既定水平, 收取更高的审计费用, 更可能出具非标准审计意见。本研究从审计师变更和聘任角度拓展分析 CEO 自恋的经济后果。

4.4.1 CEO 自恋与会计师事务所变更

前文研究结果表明自恋型 CEO 具有内在的不诚信和操控内部控制的倾向, 使重大错报的风险增加。理论上, 从事务所实施审计业务风险管理的角度, 在业务承接阶段筛选与事务所风险管理要求相匹配的客户是控制审计风险的关键。如果事务所审慎地评估自恋型 CEO 运营公司的审计业务风险, 并减少高风险客户, 应该可以观察到审计自恋型 CEO 运营公司的事务所更可能变更。尤其是高声誉事务所, 由于付出经年的努力才积累起良好声誉, 出于保护声

誉资产的考虑, 高声誉事务所应更有激励控制审计业务风险, 远离高风险客户; 而法制环境好的地区, 法律的执行更加严格, 客户潜在风险殃及事务所的可能性增大, 事务所更有动机管理良好法制环境地区的审计业务风险。因此, 本研究聚焦在事务所声誉和法律环境维度, 切入事务所变更视角进一步分析 CEO 自恋的经济后果。

借鉴武恒光等^[48]的研究构建模型, 检验不同的事务所声誉和法制环境情形下 CEO 自恋对事务所变更的影响。具体模型为

$$\text{Pro}(Swi_{i,t}) = \text{Pro}(\kappa_0 + \kappa_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{21} \kappa_m X_{i,t} + Ind + Yea + v_{i,t}) \quad (7)$$

其中, Swi 为事务所变更与否, 变更取值为 1, 未变更取值为 0; κ_0 为截距项, κ_1 为解释变量的回归系数, κ_m 为各个控制变量的回归系数, $v_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括: CEO 个人特征变量 Gen 、 Age 、 Str , 公司财务特征变量 Siz 、 Gro 、 Lev 、 Roa 、 Los 、 Ycr , 公司治理特征变量 Ovc 、 Dua 、 Soe 、 Inr 、 Ins 、 Amd 、 Fts 、 Fis , 审计师特征变量 Big 、 Ten 、 Lma 。

事务所在某一个区域和行业长期投资并打造声誉, 从而获取高市场份额, 如果事务所占有某区域和行业最高(第一)的市场份额则定义为高声誉, 否则为低声誉, 在本研究样本中, 高声誉事务所观测值为 1 875 个, 低声誉事务所观测值为 2 928 个。使用樊纲等编制的《中国市场化指数》中的市场中介发育及法律制度环境指数测量法制环境, 客户所在地区指数高于年度指数中位数则定义为优法制环境, 否则为差法制环境, 在本研究样本中, 优法制环境样本观测值为 2 054 个, 差法制环境样本观测值为 2 749 个。

表 7 给出 CEO 自恋与事务所变更的 Probit 回归结果, 在高声誉组和优法制环境组, Nar 的回归系数均不显著; 在低声誉组和差法制环境组, Nar 的回归系数均在 10% 水平上显著为负。表明 CEO 自恋不可能导致事务所变更的现象主要存在于事务所声誉较低和法制环境较差的情形下。

对 CEO 自恋与会计师事务所变更的后果进行分析。KRISHNAN^[73]研究认为, 审计师对高风险客户降低审计标准可能有助于其扩大市场份额。借鉴李晓慧等^[74]的方法计算事务所市场份额, 基于前后年度数据计算市场份额增长率, 将正向市场份额增长率样本的年度中位数作为划分标准, 将事务所分为市场份额增长率高和低两组, 分析 CEO 自恋与事务所变更的显著负向关系是否可以部分解释事务所的高市场份额增长率。研究结果表明, 在市场份额增长率高组, Nar 的回归系数在 10% 水平上显著为负; 在市场份额增长率低组, Nar 的回归系数不显著。表明 CEO 越自恋事务所越不倾向于变更, 在一定程度上解释了事务所的市场份额扩张现象。

4.4.2 CEO 自恋与审计师变更频次和聘任特征

一方面, 自恋程度较高的 CEO 运营的公司具有

表7 CEO自恋与会计事务所变更
Table 7 CEO Narcissism and Accounting Firm Change

变量	<i>Swi</i>			
	高声誉组	低声誉组	优法制环境组	差法制环境组
<i>Nar</i>	-0.077 (-0.605)	-0.071* (-1.652)	0.063 (0.582)	-0.157* (-1.741)
常数项	-6.718*** (-5.745)	-5.033 (-1.449)	-5.880*** (-3.061)	-4.775*** (-3.363)
控制变量	控制	控制	控制	控制
年度/行业	控制	控制	控制	控制
样本观测值	1 875	2 928	2 054	2 749
伪R ²	0.136	0.107	0.137	0.125

注：括号内数据为经异方差调整后的z值。

高经营风险和财报重大错报风险，加大审计投入，出具非标准审计意见，仍不足以将客户审计风险降至可接受水平，所以审计师会退出审计业务以规避风险；另一方面，自恋型CEO缺乏社会共情及夸张、剥削、自大的个性，极易导致CEO与审计师的沟通不畅和人际关系失调，并且自恋型CEO的激进会计判断不能被审计师认同而出具非标准审计意见，可能要求事务所更换更加配合的审计师。由于执业经验不丰富的审计师谈判能力较差，更可能被管理层说服^[75]，由此可以推测自恋型CEO公司的审计师变更频次更高，更可能聘请执业经验不丰富的审计师，而项目组负责人的频繁更换及执业经验欠缺将极大增加审计项目出现重大缺陷而被处罚的概率。

借鉴武恒光等^[48]和李晓慧等^[74]的研究构建模型，运用事务所受罚样本和未受罚样本，检验CEO自恋对审计师变更频次和聘任特征的影响及由此衍生的后果。具体模型为

$$\text{Poisson}(Nsw_{i,t}) = \text{Poisson}(\lambda_0 + \lambda_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{21} \lambda_m X_{i,t} + Ind + Yea + \tau_{i,t}) \quad (8)$$

$$\text{Pro}(Exp_{i,t}) = \text{Pro}(\theta_0 + \theta_1 Nar_{i,t} + \sum_{m=2}^{21} \theta_m X_{i,t} + Ind + Yea + \rho_{i,t}) \quad (9)$$

其中，*Nsw*为审计师变更频次；*Exp*为审计师执业经验，审计师执业年数高于年度行业审计师的执业年数中位数取值为1，否则取值为0； λ_0 和 θ_0 为截距项， λ_1 和 θ_1 为解释变量的回归系数， λ_m 和 θ_m 为各个控制变量的回归系数， $\tau_{i,t}$ 和 $\rho_{i,t}$ 为随机误差项。控制变量包括：CEO个人特征变量*Gen*、*Age*、*Str*，公司财务特征变量*Siz*、*Gro*、*Lev*、*Roa*、*Los*、*Ycr*，公司治理特征变量*Ovc*、*Dua*、*Soe*、*Inr*、*Ins*、*Amd*、*Fts*、*Fis*，审计师特征变量*Big*、*Ten*、*Lma*。

以证监会发布的事务所处罚公告日期为截止日，该受罚事务所截止日之前的样本界定为受罚事务所样本，受罚事务所截止日之后及未遭受行政处罚的事务所对应的样本为未受罚事务所样本。根据证监会字[2003]13号的规则，上市公司的签字审计师执行5年定期轮换，而且，轮换后需经历两年冷却期，已有研究发现审计师在强制轮换制度要求的5年前（第4年）进行自愿轮换，在1年后重新服务原客户，以实现超长任期管理^[76]。为了消除强制轮换规定和审计师任期管理的影响，本研究以项目组中签字审计师最大任期小于4年的样本进行回归分析。

在事务所是否受处罚情形下CEO自恋与审计师变更频次的Poisson回归结果表明，在受罚事务所样本组，*Nar*的回归系数在1%水平上显著为正；在未受罚事务所样本组，*Nar*的回归系数为负但不显著。在事务所是否受处罚情形下CEO自恋与审计师执业经验的Probit回归结果表明，在事务所受罚样本组，*Nar*的回归系数在10%水平上显著为负，说明自恋型CEO更倾向于聘任执业经验少的审计师；在事务所未受处罚样本组，*Nar*的回归系数为负但不显著。综合上述回归结果，自恋型CEO更换审计师的频次更高，更倾向聘任执业经验不丰富的审计师，这些结果可以在一定程度上解释事务所受处罚现象。已有研究发现上市公司通过换“师”不换“所”的方式，迫使事务所更换更加配合的审计师实现意见购买^[33]，本研究结果在一定程度上与既有发现形成呼应。

5 结论

本研究以心理学的自恋理论为基础，基于2006年至2017年中国A股上市公司数据，手工收集上市公司招股说明书中CEO签字数据，运用CEO签字大小测量CEO自恋程度，从审计费用和非标准审计意见两个维度，考察CEO自恋对审计师风险应对决策

行为的影响机制。研究结果表明,对自恋程度较高的CEO运营的公司,审计师收取了更高的审计费用,倾向于出具非标准审计意见,表明审计师能够识别CEO自恋带来的风险,并且针对评估出的高风险做出应对措施。对审计费用的机制分析发现,CEO自恋程度与违规处罚、财务重述和审计延迟显著正相关,表明CEO自恋的确给公司带来更高的固有风险和内部控制风险,审计师识别出CEO自恋引发的重大错报风险,并进而设计更加精细化、成本更高的审计程序,以便收集到更加充分、可靠且与预定审计目标相匹配的审计证据。对审计意见决策的机制分析发现,CEO自恋程度与应计盈余管理幅度显著正相关,表明虽然审计师提高审计强度查找重大错报,但自恋型CEO坚持己见而不倾向于接受审计调整意见,从而被出具非标准审计意见的概率增加。进一步,本研究从事务所变更、审计师变更和聘任层面分析CEO自恋的经济后果,拓展分析发现CEO越自恋,在低声誉事务所和较差法制环境情形下越不倾向于变更事务所,而且,总体上这种现象对事务所的市场份额高增长具有一定的解释力;而自恋程度较高的CEO更换审计师的频次更高,更倾向于聘请执业经验不丰富的审计师,这些现象对事务所遭受监管机构处罚具有一定的解释力。本研究通过层层递进的研究设计和多维度的分析,形成了CEO自恋影响审计师风险应对决策的互相佐证、逻辑自洽的证据链条。为了增强研究结果的可靠性和稳健性,本研究采用变动分析法,基于样本期间同一公司聘用多个CEO的观测值,检验离职和新入职CEO的自恋程度变动对审计费用变动和审计意见类型的影响;以CEO籍贯地儒家书院数量和宗教场所数量作为CEO自恋的工具变量,采用工具变量法展开检验,以控制CEO自恋与审计师执业决策之间潜在的内生性问题;此外,更换CEO自恋的测量指标。以上稳健性检验结果表明,本研究结果仍然成立。

本研究结果对公司实践有3点启示:①自恋作为个体一种重要而独特的人格特质,兼具“光明”和“黑暗”的两面性特征,上市公司在选聘高管时,应评价其性格特质与公司的发展理念和发展战略的匹配性;有自恋高管任职的上市公司,需设计适宜的制度激励自恋人格的“光明”效应并抑制其“黑暗”效应。②自恋人格特质是一把双刃剑,自恋高管应“知人者智,自知者明”,充分评估自我的个性特质,看到自恋的“黑暗”面,在公司重大决策过程中保持谨慎的态度。③在风险导向审计模式下,在风险评估过程中,审计师应关注高管自恋人格特征“黑暗”面伴生的经营风险和财报重大错报风险,必要时采取特定审计程序应对识别出的特别风险。

本研究仍存在一些局限。①刻画CEO自恋的指标较为单一。本研究根据笔迹心理学,借鉴HAM et al.^[4]的研究,运用签字大小测量CEO自恋,未来研究可以采用测量自恋的其他指标展开检验,如通过高管照片、薪酬、公司新闻主页对高管报道的新闻占

所有新闻的比例、高管接受采访使用第一人称单数“我”与其他人称代词的比例等构建综合指标测量自恋程度,进行交叉验证。②已有研究表明,自恋的领导者往往在公司面临危机等特定情景中取得成功,这提示对处于不同生命周期阶段的公司,CEO自恋特质产生的后果可能具有异质性,从而影响审计师的风险评估结果和风险应对决策,本研究未考虑公司生命周期对主要研究结果的可能影响。在该领域深耕的学者可就上述问题展开进一步研究,以丰富CEO自恋产生组织后果领域的成果。

参考文献:

- [1] RESICK C J, WHITMAN D S, WEINGARDEN S M, et al. The bright-side and the dark-side of CEO personality: examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94(6): 1365-1381.
- [2] EMMONS R A. Narcissism: theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, 52(1): 11-17.
- [3] AMES D R, ROSE P, ANDERSON C P. The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 2006, 40(4): 440-450.
- [4] HAM C, SEYBERT N, WANG S A. Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance. *Review of Accounting Studies*, 2018, 23(1): 234-264.
- [5] AKTAS N, DE BODT E, BOLLAERT H, et al. CEO narcissism and the takeover process: from private initiation to deal completion. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 2016, 51(1): 113-137.
- [6] 吴建祖, 龚敏. 基于注意力基础观的CEO自恋对企业战略变革影响机制研究. *管理学报*, 2018, 15(11): 1638-1646.
WU Jianzu, GONG Min. A study of the effect mechanism of CEO narcissism on corporate strategic change based-on attention-based view. *Chinese Journal of Management*, 2018, 15(11): 1638-1646.
- [7] CHATTERJEE A, HAMBRICK D C. It's all about me: narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 2007, 52(3): 351-386.
- [8] RIJSENBILT A, COMMANDEUR H. Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*, 2013, 117(2): 413-429.
- [9] OLSEN K J, STEKELBERG J M. CEO narcissism and corporate tax sheltering. *The Journal of the American Taxation Association*, 2016, 38(1): 1-22.
- [10] CAPALBO F, FRINO A, LIM M Y, et al. The impact of CEO narcissism on earnings management. *Abacus: a Journal of Accounting Finance and Business Studies*, 2018, 54(2): 210-226.
- [11] ZHU D H, CHEN G L. CEO narcissism and the impact of prior board experience on corporate strategy. *Administrative Science Quarterly*, 2015, 60(1): 31-65.
- [12] CRAGUN O R, OLSEN K J, WRIGHT P M. Making CEO narcissism research great: a review and meta-analysis of CEO narcissism. *Journal of Management*, 2020, 46(6): 908-936.
- [13] CAMPBELL W K, GOODIE A S, FOSTER J D. Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*,

- 2004, 17(4): 297–311.
- [14] FARWELL L, WOHLWEND-LLOYD R. Narcissistic processes: optimistic expectations, favorable self-evaluations, and self-enhancing attributions. *Journal of Personality*, 1998, 66(1): 65–83.
- [15] CAMPBELL W K. Narcissism and romantic attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999, 77(6): 1254–1270.
- [16] SHE Z L, LI Q, LONDON M, et al. Effects of CEO narcissism on decision-making comprehensiveness and speed. *Journal of Managerial Psychology*, 2020, 35(1): 42–55.
- [17] WATTS A L, LILIENFIELD S O, SMITH S F, et al. The double-edged sword of grandiose narcissism: implications for successful and unsuccessful leadership among U.S. presidents. *Psychological Science*, 2013, 24(12): 2379–2389.
- [18] PATEL P C, COOPER D. The harder they fall, the faster they rise: approach and avoidance focus in narcissistic CEOs. *Strategic Management Journal*, 2014, 35(10): 1528–1540.
- [19] BUYL T, BOONE C, WADE J B. CEO narcissism, risk-taking, and resilience: an empirical analysis in U.S. commercial banks. *Journal of Management*, 2019, 45(4): 1372–1400.
- [20] 靳小翠, 郑宝红. 国有企业董事长的自恋性与企业社会责任研究. *管理评论*, 2020, 32(10): 229–244.
JIN Xiaocui, ZHENG Baohong. Narcissistic chairmen of state-owned enterprises and corporate social responsibility. *Management Review*, 2020, 32(10): 229–244.
- [21] 文东华, 童卫华, 彭希. CEO自恋、所有权性质和组织后果: 来自中国上市公司的证据. *经济管理*, 2015, 37(8): 65–75.
WEN Donghua, TONG Weihua, PENG Xi. CEO narcissism, ownership nature and organizational outcomes: evidence from Chinese stock market. *Business and Management Journal*, 2015, 37(8): 65–75.
- [22] 于洪鉴, 陈艳, 陈邑早. CEO自恋与并购非公开环节行为决策的实验研究. *管理科学*, 2019, 32(5): 102–112.
YU Hongjian, CHEN Yan, CHEN Yizao. An experimental study on the CEO narcissism and behavioral decision making in closed session of M&A. *Journal of Management Science*, 2019, 32(5): 102–112.
- [23] 安素霞, 赵德志. CEO签名特征与企业创新投入: 基于管理者自恋视角. *外国经济与管理*, 2020, 42(9): 121–145.
AN Suxia, ZHAO Dezhi. CEO signature and investment in innovation: from the perspective of manager narcissism. *Foreign Economics & Management*, 2020, 42(9): 121–145.
- [24] OLSEN K J, DWORKIS K K, YOUNG S M. CEO narcissism and accounting: a picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 2014, 26(2): 243–267.
- [25] ABDEL-MEGUID A, JENNINGS J N, OLSEN K J, et al. The impact of the CEO's personal narcissism on non-GAAP earnings. *The Accounting Review*, 2021, 96(3): 1–25.
- [26] MARQUEZ-ILLESAS G, ZEBEDEE A A, ZHOU L Y. Hear me write: does CEO narcissism affect disclosure?. *Journal of Business Ethics*, 2019, 159(2): 401–417.
- [27] SIMUNIC D A. The pricing of audit services: theory and evidence. *Journal of Accounting Research*, 1980, 18(1): 161–190.
- [28] 张龙平, 潘临, 欧阳才越, 等. 控股股东股权质押是否影响审计师定价策略? 来自中国上市公司的经验证据. *审计与经济研究*, 2016, 31(6): 35–45.
ZHANG Longping, PAN Lin, OUYANG Caiyue, et al. Will the stock rights pledge of controlling shareholders affect the audit pricing strategy? Empirical evidence from Chinese listed companies. *Journal of Audit & Economics*, 2016, 31(6): 35–45.
- [29] 胡国强, 傅绍正, 朱锦余. 低层次公允价值计量导致更高审计收费吗? 来自中国上市银行的证据. *会计研究*, 2020(5): 17–29.
HU Guoqiang, FU Shaozheng, ZHU Jinyu. Lower hierarchy of fair value measurements causes higher audit fees? Evidence from China's listed banks. *Accounting Research*, 2020(5): 17–29.
- [30] QU X, YAO D F, PERCY M. How the design of CEO equity-based compensation can lead to lower audit fees: evidence from Australia. *Journal of Business Ethics*, 2020, 163(2): 281–308.
- [31] 牛瑞阳, 陈琳, 李瑞涛, 等. 多个大股东与审计定价: 基于中国家族企业的研究. *外国经济与管理*, 2021, 43(6): 57–73.
NIU Ruiyang, CHEN Lin, LI Ruitao, et al. Multiple large shareholders and audit pricing: evidence from Chinese family companies. *Foreign Economics & Management*, 2021, 43(6): 57–73.
- [32] 袁蓉丽, 李瑞敬, 李百兴. 董事高管责任保险与审计费用. *审计研究*, 2018(2): 55–63.
YUAN Rongli, LI Ruijing, LI Baixing. Directors' and officers' liability insurance and audit fees. *Auditing Research*, 2018(2): 55–63.
- [33] 杜勇, 何颖颖, 陈建英. 企业金融化影响审计定价吗. *审计研究*, 2019(4): 101–110.
DU Yong, HE Shuoying, CHEN Jianying. Does financialization affect audit pricing. *Auditing Research*, 2019(4): 101–110.
- [34] SMITH T J, HIGGS J L, PINSKER R E. Do auditors price breach risk in their audit fees?. *Journal of Information Systems*, 2019, 33(2): 177–204.
- [35] 林晚发, 敖小波. 企业信用评级与审计收费. *审计研究*, 2018(3): 95–103.
LIN Wanfa, AO Xiaobo. Corporate credit rating and audit fees. *Auditing Research*, 2018(3): 95–103.
- [36] 马壮, 李延喜, 王云, 等. 媒体监督、异常审计费用与企业盈余管理. *管理评论*, 2018, 30(4): 219–234.
MA Zhuang, LI Yanxi, WANG Yun, et al. Media coverage, unexplained audit fees and the company's earnings management. *Management Review*, 2018, 30(4): 219–234.
- [37] 李青原, 马彬彬. 国家审计与社会审计定价: 顺风车还是警示灯? 基于我国央企控股上市公司的经验证据. *经济管理*, 2017, 39(7): 149–162.
LI Qingyuan, MA Binbin. Government audit and independent audit pricing: free ride or caution light? Evidence from listed companies controlled by central state-owned enterprises. *Business and Management Journal*, 2017, 39(7): 149–162.
- [38] HOLLINGSWORTH C W, NEAL T L, REID C D. The effect of office changes within audit firms on clients' audit quality and audit fees. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2020, 39(1): 71–99.
- [39] CHEN Y Y, HUANG J, LI T, et al. It's a small world: the importance of social connections with auditors to mutual fund managers' portfolio decisions. *Journal of Accounting Research*, 2022, 60(3): 901–963.
- [40] 权小锋, 徐星美, 蔡卫华. 高管从军经历影响审计费用吗? 基于组织文化的新视角. *审计研究*, 2018(2): 80–86.
QUAN Xiaofeng, XU Xingmei, CAI Weihua. Does executives' military experience affect audit fees: a new perspective based on or-

- ganizational culture. *Auditing Research*, 2018(2): 80–86.
- [41] HSIEH T S, KIM J B, WANG R R, et al. Seeing is believing? Executives' facial trustworthiness, auditor tenure, and audit fees. *Journal of Accounting and Economics*, 2020, 69(1): 101260-1–101260-23.
- [42] 闫焕民, 王浩宇, 张雪华. 审计师工作量压力、组织支持与审计意见决策. *管理科学*, 2020, 33(4): 19–36.
YAN Huanmin, WANG Haoyu, ZHANG Xuehua. Auditors' workload pressure, organizational support and audit opinion. *Journal of Management Science*, 2020, 33(4): 19–36.
- [43] 杜兴强, 侯菲. 审计师的海外经历与审计质量. *管理科学*, 2019, 32(6): 133–148.
DU Xingqiang, HOU Fei. Individual auditors' foreign experience and audit quality. *Journal of Management Science*, 2019, 32(6): 133–148.
- [44] HOSSAIN M, RAGHUNANDAN K, RAMA D V. Abnormal disclosure tone and going concern modified audit reports. *Journal of Accounting and Public Policy*, 2020, 39(4): 106764-1–106764-16.
- [45] FANG J X, LOBO G J, ZHANG Y Q, et al. Auditing-related party transactions: evidence from audit opinions and restatements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2018, 37(2): 73–106.
- [46] 李世刚, 蒋尧明. 上市公司年报文本信息语调影响审计意见吗?. *会计研究*, 2020(5): 178–192.
LI Shigang, JIANG Yaoming. Does the tone of annual reports affect audit opinions?. *Accounting Research*, 2020(5): 178–192.
- [47] WU D H, YE Q. Public attention and auditor behavior: the case of *Hurun Rich List* in China. *Journal of Accounting Research*, 2020, 58(3): 777–825.
- [48] 武恒光, 张龙平, 马丽伟. 会计师变更、审计市场集中度与内部控制审计意见购买: 基于换“师”不换“所”的视角. *会计研究*, 2020(4): 151–182.
WU Hengguang, ZHANG Longping, MA Liwei. CPA switching, audit market concentration and internal control opinion shopping: perspective of CPA switching without firm switching. *Accounting Research*, 2020(4): 151–182.
- [49] HUANG T C, CHANG H H, CHIOU J R. Audit market concentration, audit fees, and audit quality: evidence from China. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2016, 35(2): 121–145.
- [50] 张立民, 彭雯, 钟凯. “沪港通”开通提升了审计独立性吗? 基于持续经营审计意见的分析. *审计与经济研究*, 2018, 33(5): 35–45.
ZHANG Limin, PENG Wen, ZHONG Kai. Does the initiation of “Shanghai-Hong Kong Stock Connect” increase the auditor independence in A-share market? Evidence from going concern audit opinions. *Journal of Audit & Economics*, 2018, 33(5): 35–45.
- [51] CHURCH B K, DAI N T J, KUANG X, et al. The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: evidence from China. *Contemporary Accounting Research*, 2020, 37(3): 1756–1787.
- [52] 武恒光, 张龙平. 审计师自恋影响上市公司审计质量吗? 来自签字注册会计师签字的经验证据. *东岳论丛*, 2022, 43(6): 113–137.
WU Hengguang, ZHANG Longping. Does auditors' narcissism affect audit quality of listed companies? Evidence from CPA signature. *Dongyue Tribune*, 2022, 43(6): 113–137.
- [53] CHATTERJEE A, HAMBRICK D C. Executive personality, capability cues, and risk taking: how narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 2011, 56(2): 202–237.
- [54] GERSTNER W C, KÖENIG A, ENDERS A, et al. CEO narcissism, audience engagement, and organizational adoption of technological discontinuities. *Administrative Science Quarterly*, 2013, 58(2): 257–291.
- [55] KASHMIRI S, NICOL C D, ARORA S. Me, myself, and I: influence of CEO narcissism on firms' innovation strategy and the likelihood of product-harm crises. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 2017, 45(5): 633–656.
- [56] ZHU D H, CHEN G L. Narcissism, director selection, and risk-taking spending. *Strategic Management Journal*, 2015, 36(13): 2075–2098.
- [57] CAMPBELL W K, HOFFMAN B J, CAMPBELL S M, et al. Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, 2011, 21(4): 268–284.
- [58] 陈云, 杜鹏程. 情感事件理论视角下自恋型领导对员工敌意的影响研究. *管理学报*, 2020, 17(3): 374–382.
CHEN Yun, DU Pengcheng. The effects of narcissistic leadership on employee' hostility toward supervisor from the perspective of affective events theory. *Chinese Journal of Management*, 2020, 17(3): 374–382.
- [59] JOHNSON E N, KUHN J R, Jr, APOSTOLOU B A, et al. Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2013, 32(1): 203–219.
- [60] 丁志慧, 刘文兴. 自恋型领导对员工偏差行为的影响: 道义公平与环境不确定性的作用. *暨南学报(哲学社会科学版)*, 2018, 40(8): 13–27.
DING Zhihui, LIU Wenxing. The impact of narcissistic leadership on employee deviant behavior: the role of deontic justice and environmental uncertainty. *Jinan Journal (Philosophy & Social Sciences)*, 2018, 40(8): 13–27.
- [61] MACCOBY M. Narcissistic leaders: the incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 2004, 82(1): 92–101.
- [62] O'REILLY C A, DOERR B, CHATMAN J A. “See you in court”: how CEO narcissism increases firms' vulnerability to lawsuits. *The Leadership Quarterly*, 2018, 29(3): 365–378.
- [63] DEFOND M L. The consequences of protecting audit partners' personal assets from the threat of liability: a discussion. *Journal of Accounting and Economics*, 2012, 54(2/3): 174–179.
- [64] 杜兴强. 殷勤款待与审计独立性: 天下有白吃的午餐吗?. *会计研究*, 2018(5): 83–89.
DU Xingqiang. Hospitality and auditor independence: do gifts blind the eyes?. *Accounting Research*, 2018(5): 83–89.
- [65] 张鹏博, 王晓钧. 笔迹心理分析的研究现状及问题. *心理研究*, 2013, 6(2): 70–77, 89.
ZHANG Pengbo, WANG Xiaojun. The research status and questions of handwriting psychological analysis. *Psychological Research*, 2013, 6(2): 70–77, 89.
- [66] 张军成, 赵明明. 儒家文化育人: 历史共生与现实契合. *重庆社会科学*, 2015(8): 63–69.
ZHANG Juncheng, ZHAO Mingming. The confucian culture education: symbiosis with historical fit. *Chongqing Social Sciences*, 2015(8): 63–69.
- [67] ANNIS L V. Emergency helping and religious behavior. *Psychological Reports*, 1976, 39(1): 151–158.

- [68] 古志辉. 全球化情境中的儒家伦理与代理成本. *管理世界*, 2015, 31(3): 113–123.
GU Zhihui. The confucian ethics and the agency cost under the circumstance of globalization. *Journal of Management World*, 2015, 31(3): 113–123.
- [69] 陈冬华, 胡晓莉, 梁上坤, 等. 宗教传统与公司治理. *经济研究*, 2013, 48(9): 71–84.
CHEN Donghua, HU Xiaoli, LIANG Shangkun, et al. Religious tradition and corporate governance. *Economic Research Journal*, 2013, 48(9): 71–84.
- [70] 梁上坤, 徐灿宇, 王瑞华. 和而不同以为治: 董事会断裂带与公司违规行为. *世界经济*, 2020, 43(6): 171–192.
LIANG Shangkun, XU Canyu, WANG Ruihua. Harmony in diversity as good governance: board faultlines and corporate fraud. *The Journal of World Economy*, 2020, 43(6): 171–192.
- [71] 于鹏, 宋瑶, 樊益中. 退市制度与审计延迟. *审计研究*, 2019(6): 96–104.
YU Peng, SONG Yao, FAN Yizhong. Delisting system and audit delay. *Auditing Research*, 2019(6): 96–104.
- [72] 陈运森, 邓祎璐, 李哲. 证券交易所一线监管的有效性研究: 基于财务报告问询函的证据. *管理世界*, 2019, 35(3): 169–185.
CHEN Yunsen, DENG Yilu, LI Zhe. Effectiveness of the front-line regulation of the Chinese stock exchanges: evidence from comment letters. *Journal of Management World*, 2019, 35(3): 169–185.
- [73] KRISHNAN J. Auditor switching and conservatism. *The Accounting Review*, 1994, 69(1): 200–215.
- [74] 李晓慧, 曹强, 孙龙渊. 审计声誉毁损与客户组合变动: 基于1999-2014年证监会行政处罚的经验证据. *会计研究*, 2016(4): 85–91.
LI Xiaohui, CAO Qiang, SUN Longyuan. Audit reputation damage and client portfolio changes: based on empirical evidence of CSRC administrative punishment from 1999 to 2014. *Accounting Research*, 2016(4): 85–91.
- [75] KAPLAN S E, O'DONNELL E F, AREL B M. The influence of auditor experience on the persuasiveness of information provided by management. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2008, 27(1): 67–83.
- [76] 吴伟荣, 李晶晶. 注册会计师超长累计任期与股价崩盘风险研究. *管理学报*, 2019, 16(7): 1097–1106.
WU Weirong, LI Jingjing. Research on the influence of CPA long cumulative tenure on stock price crash risk. *Chinese Journal of Management*, 2019, 16(7): 1097–1106.

CEO Narcissism and Auditors Resonance to Audit Risk: Evidence from CEO Signatures

WU Hengguang¹, ZHANG Longping²

¹ School of Accounting, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China

² School of Accounting, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan 430073, China

Abstract: Narcissism has a strong explanatory power in the field of organizational behavior, especially leadership, which has received wide interest from researchers in many academic disciplines such as psychology and organizational behavior. Recently, based on the upper echelons theory and the attributes of narcissism, a growing body of literature in the domain of strategic management provides evidences that narcissistic top managers affect firm-related decisions. Specifically, studies have examined the effect of top managers' narcissism on corporate investment, M&A and financial fraudulence, and have found some interesting results that narcissistic managers tend to reinforce the sensitivity to the rewards of risk taking. The firm's external auditor is an important counter-party, yet little is known about the effects of CEO narcissism on audit engagement teams' risk-response decisions.

Based on the narcissism theory of psychology, using the data of Chinese A-share listed companies from 2006 to 2017, and utilizing the size of CEO signatures manually collected in prospectus filings to measure individual narcissism, we study the mechanism of CEO narcissism affecting auditors' decisions. We perform a series of sensitivity tests to check the robustness of our findings by applying methods such as change analysis test, instrumental variable test, and replacing CEO narcissism measures.

We find that CEO narcissism has an economically and statistically positive effect on modified audit opinion and external audit fee. Mechanism analysis shows that narcissistic CEOs are associated with higher possibility of penalty for violation of regulations, and firms headed by narcissistic CEOs experience greater probability of restatements and audit delays. The results highlight the importance of CEO characteristics in the process of evaluating inherent risk and control risk and hence the audit effort decision and audit opinion decision. Moreover, we reveal that CEO narcissism is associated with more positive earnings

management, suggesting that although CPAs increase their audit intensity to detect material misstatements, narcissistic CEOs are not inclined to accept audit adjustments, which increases the probability of receiving non-standard audit opinions. Extended analysis shows that under the circumstances of low accounting firm reputation and poor legal environment, accounting firms with audit clients led by narcissistic CEOs are less likely to resign from their engagements, and these accounting firms earn higher growth rate of market share. However, when the audit clients are run by narcissistic CEOs, CPAs dismissal is more frequent, and they prefer to engage the CPAs who have less experience. The findings can explain why accounting firms with narcissistic CEOs in their audit clients tend to be punished by the regulators.

This study contributes to prior research on the personality traits of CEO, by extending the consequences of the narcissistic personality characteristics of top managers to the field of audit research. The study also extends the auditing literature by documenting the impacts of CEO characteristics on auditors' decisions. Our results may help boards of directors realize that it is necessary to assess the compatibility of top executives with the company's strategy from the perspectives of personality traits and construct an appropriate system to encourage the positive effects of top managers' personality traits. Auditors can use our results to identify narcissistic CEOs and implement heightened risk assessment and response procedures over their potentially damaging actions.

Keywords: CEO narcissism; CEO signatures; audit opinion; audit fees; auditor change

Received Date: June 10th, 2020 **Accepted Date:** February 18th, 2022

Funded Project: Supported by the Natural Science Foundation of Shandong Province (ZR2022MG01) and the Social Science and Humanities Research Project of Ministry of Education of China (16YJC790110)

Biography: WU Hengguang, doctor in management, is a professor in the School of Accounting at Shandong University of Finance and Economics. His research interest focuses on capital market audit. His representative paper titled "CPA switching, audit market concentration and internal control opinion shopping: perspective of CPA switching without firm switching" was published in the *Journal of Accounting Research* (Issue 4, 2020). E-mail: hgwu@sdufe.edu.cn

ZHANG Longping, doctor in management, is a professor in the School of Accounting at Zhongnan University of Economics and Law. His research interest focuses on audit theory and standards. His representative paper titled "On auditor reputation: review and prospects" was published in the *Journal of Accounting Research* (Issue 11, 2012). E-mail: zlpaly8@gmail.com □

(责任编辑: 刘思宏)