

The role of financial motivation in profit management decisions with an emphasis¹ on the personality characteristics of financial managers

* Ali Ramzi mozhdehe

** Mohammadreza Vatanparast

*** Mehdi Meshki

Abstract

In this article, the role of CEO pressure in profit management decisions has been investigated with an emphasis on personality traits with three behavioral approaches in a statistical sample of 65 financial managers of listed companies. CEO pressure was considered as an independent variable, profit management decisions as a dependent variable, personality characteristics as a moderating variable, and people's demographics as a control variable of financial managers. Also, in terms of the data collection method, the current research is a survey, descriptive and quantitative research, of correlational and post-event type. The statistical population of this research has been selected from all companies active in the Tehran Stock Exchange whose financial statements have been audited in the last 2 years, from 2018 and 2019. Considering that the research community is limited and includes all financial managers of listed companies, the best sampling method will be the targeted sampling method from the available samples. Also, the time domain of this research for the studied community includes financial managers of accepted companies in 2019. To determine the reliability of the questionnaire, first through a pre-test, a number of questionnaires were distributed among a random sample, and then Cronbach's alpha coefficient was calculated using SPSS software, and Least Squares regression was used to test the hypotheses. The results of this research show that there is a positive and significant relationship between CEO pressure on profit management decisions. However, there is no significant relationship between the CEO's pressure on profit management decisions with the two approaches of compliance and non-compliance with accounting standards. Also, the modulating factors of personality characteristics, except for emotional intelligence, did not have a significant effect on profit management decisions. Therefore, it seems that in Iran, since the financial managers are chosen by the CEOs of the companies, the managers dominate them in order to achieve their goals. In such circumstances, financial managers do not consider personality traits and accounting standards in order to maintain their interests and job position and improve their organizational status in profit management decisions.

Key Words: Personality Traits, CEO pressure, emotional intelligence, narcissism, Moral Disengagement, Earnings management.

¹ **Cite this article:** Ramzi mozhdehe, Ali; Vatanparast, Mohammadreza; Meshki, Mehdi (2024). The role of financial motivation in profit management decisions with an emphasis on the personality characteristics of financial managers. *Marketing management*, 19(3): 67-87.

* Ph.D student, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

** Assistant Professor, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran, (corresponding author), Email: Vatanparast_m@yahoo.com

*** Associate Professor, Faculty of Accounting & Finance, Payame Noor University, Tehran, Iran



نقش فشار مدیرعامل در تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی^۱

* علی رمزی مژده

** محمدرضا وطن پرست

** مهدی مشکی

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۷

دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰

چکیده

در این مقاله نقش فشار مدیرعامل در تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی با سه رویکرد رفتاری در نمونه آماری به تعداد ۶۵ نفر از مدیران مالی شرکت‌های بورسی مورد بررسی قرار گرفته است. فشار مدیرعامل به عنوان متغیر مستقل و تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود به عنوان متغیر وابسته و ویژگی‌های شخصیتی بعنوان متغیر تعدیل‌گر و دموگرافی افراد بعنوان متغیر کنترلی مدیران مالی در نظر گرفته شد. همچنین پژوهش حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایشی و توصیفی و کمی و از نوع همبستگی و پس‌رویدادی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران که در ۲ سال اخیر، از سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ صورت‌های مالی آنها حسابرسی شده باشد، انتخاب شده است. با توجه به اینکه جامعه تحقیق محدود و شامل تمامی مدیران مالی شرکت‌های بورسی است، بهترین روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری هدفمند از نمونه‌های در دسترس خواهد بود. همچنین قلمرو زمانی این تحقیق برای جامعه مورد مطالعه شامل مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه، ابتدا از طریق پیش‌آزمون، تعدادی پرسشنامه بین یک نمونه تصادفی توزیع شد و سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون حداقل مربعات در نرم‌افزار ایویوز استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود وجود دارد. اما رابطه معناداری بین فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود با دو رویکرد رعایت و عدم رعایت استانداردهای حسابداری وجود ندارد. همچنین عوامل تعدیل‌گر ویژگی‌های شخصیتی بغیر از هوش هیجانی، تأثیر معناداری در تصمیمات مدیریت سود نداشته است. بنابراین به نظر می‌رسد در ایران چون مدیران مالی توسط مدیران عامل شرکت‌ها انتخاب می‌شوند، مدیران جهت تأمین اهداف خود آنها را زیر سلطه می‌گیرند. مدیران مالی در چنین شرایطی جهت حفظ منافع و موقعیت شغلی و ارتقاء جایگاه سازمانی خود در تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود، ویژگی‌های شخصیتی و استانداردهای حسابداری را مد نظر قرار نمی‌دهند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، فشار مدیرعامل، هوش هیجانی، خودشیفتگی، عدم پایداری به اخلاق، مدیریت سود.

^۱ استناد به این مقاله: رمزی مژده، علی؛ وطن پرست، محمدرضا؛ مشکی، مهدی (۱۴۰۳). نقش فشار مدیرعامل در تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی. مدیریت بازاریابی / شماره ۶۴ / پاییز ۱۴۰۳: ۶۷-۸۷.

* دانشجوی دکتری تخصصی، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

** استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: Vatanparast_m@yahoo.com

*** دانشیار مالی، گروه حسابداری و مالی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

مدیریت سود همواره به عنوان یکی از حوزه‌های قابل بحث از نظر آکادمیک و نیز کاربردی در ادبیات حسابداری مطرح است و کنکاش در مورد آن از جنبه‌های مختلف صورت گرفته است. اما بعد رفتاری آن موضوعی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته و این در حالی است که مدیریت سود حاصل مجموعه فرآیندی است که طبیعتاً مسائل روانشناختی نیز در بروز آن دخالت دارد. تحقیقات زیادی در مورد مدیریت سود صورت گرفته اما بیشتر آنها بر اثرات مدیریت سود در بازار سرمایه و روش‌های مدیریت سود تمرکز دارند و اساس و زیر بنای این پژوهش‌ها نیز تئوری اثباتی حسابداری است که فرض بنیادی آن منفعت شخصی است. همچنین بیشتر این تحقیقات بر انگیزه مدیران عامل شرکت‌ها تمرکز داشته، لیکن انگیزه‌های مدیران مالی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به وظیفه مهمی که مدیران مالی شرکت‌ها در گزارشگری مالی صحیح دارند، لازم است بررسی موضوع مدیریت سود به این گروه نیز تسری یابد. از آنجا که میزان سود یکی از معیارهای مهم ارزیابی عملکرد محسوب می‌شود، بنابراین هر گونه دخالتی که سبب شود صحت گزارش‌ها خدشه‌دار گردد، می‌تواند بر نحوه تصمیم‌گیری کاربران گزارش‌های مالی تأثیرگذار باشد (اینومت، کیمیورا و یامگوییچ، ۲۰۱۵). با توجه به اینکه مشکل مدیریت سود کماکان باقی است به نظر می‌رسد لازم است این پدیده از ابعاد مختلف از جمله بعد رفتاری مورد بررسی قرار گیرد و مسائل روانشناختی نیز به‌عنوان عوامل مؤثر در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت و انتخاب میان روش‌های حسابداری، مورد توجه قرار گیرد. دلیل شکل‌گیری مدیریت سود این است که اصول پذیرفته شده و استانداردهای حسابداری امکان استفاده از قضاوت و انتخاب میان روش‌های گزارشگری را فراهم می‌کند و این موضوع می‌تواند فرصتی برای انتخاب عامدانه و هدفمند در جهت منافع شخصی ایجاد نماید. فشار مدیرعامل می‌تواند بر فرایند عملکرد مدیران مالی اثر گذار باشد، اما تاکنون پژوهشی که به نقش فشار مدیرعامل با واسطه‌گری ویژگی شخصیتی مدیران مالی بپردازد، انجام نشده است و هدف

از انجام این پژوهش پر کردن خلاءهای موجود در سایر پژوهش‌ها و شناخت بهتر عوامل تأثیر گذار بر مدیریت سود است. این پژوهش چهار هدف دارد: اول، بررسی نقش فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود با دو رویکرد رعایت و عدم رعایت استانداردهای حسابداری در سناریوی طراحی شده، دوم، بررسی نقش فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود با در نظر گرفتن عامل هوش هیجانی، سوم، بررسی نقش فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود با در نظر گرفتن عامل خودشیفتگی و چهارم، بررسی نقش فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود با در نظر گرفتن عامل عدم پایبندی به اخلاق با روش پرسشنامه استاندارد می‌باشد.

به طور خلاصه این سؤال اساسی مطرح می‌شود که، تا چه میزان فشار مدیرعامل شرکت‌های بورسی بر مدیران مالی جهت تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود تأثیر دارد؟ و بین ویژگی‌های شخصیتی آنها و تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد؟

در ادامه ساختار مقاله بدین ترتیب خواهد بود، ابتدا مبانی نظری پژوهش تعریف می‌شود. بخش بعدی به پیشینه تجربی و طرح فرضیه‌های پژوهش اختصاص دارد، در ادامه روش شناسی شامل متغیرها و مدل‌های تحقیق ارائه می‌شود، در بخش پایانی نیز پس از بیان نتایج پژوهش، نتیجه‌گیری و پیشنهادها خواهد آمد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در ادبیات حسابداری در مورد انگیزه‌های مدیریت سود دو دیدگاه مطرح می‌شود، مدیریت سود فرصت طلبانه و مدیریت سود کارا. هنگامی که مدیران از اختیارات خود برای افزایش منافع شخصی استفاده کرده و با میل بیشتری اقدام به انتشار اطلاعات محرمانه درباره سودآوری شرکت کنند مدیریت سود فرصت طلبانه است. به عبارت دیگر مدیریت سود فرصت طلبانه، تغییر در گزارش‌های مالی توسط مدیران به منظور گمراهی استفاده کنندگان نسبت به عملکرد اقتصادی شرکت برای حداکثرسازی منافع شخصی است. مدیریت سود کارا به بهبود محتوای اطلاعاتی سود در ارسال اطلاعات محرمانه می‌پردازد. زمانی که مدیریت از صلاحدید خود برای بهبود توانایی

¹ Enomoto, M., Kimura, F., & Yamaguchi, T.

مورد عملکرد اقتصادی آن یا تأثیر بر نتایج قراردادهایی که انعقاد آن منوط به دستیابی ارقام حسابداری مشخص است. اسکات^۲ (۲۰۰۹) مدیریت سود را به عنوان انتخاب سیاست‌های حسابداری به منظور دستیابی به برخی اهداف خاص تعریف کرده است. به عقیده او، هدف مدیر به واسطه این انتخاب این است که به اهداف خاصی از جمله دریافت پاداش بیشتر، کاهش نسبت بدهی، کاهش مالیات و کاهش هزینه‌های سیاسی امثالهم نائل گردد. هیلی و والن (۱۹۹۹) بیان می‌کنند مدیریت سود هنگامی رخ می‌دهد که مدیران از قضاوت‌های شخصی خود در گزارشگری مالی استفاده می‌کنند و ساختار معاملات را جهت تغییر گزارشگری مالی دستکاری می‌نمایند.

طبق تعریف جونز و همکاران (۲۰۱۳) مدیریت سود نوعی اقدامی آگاهانه با هدف طبیعی نشان دادن سود شرکت به یک سطح مطلوب و مورد نظر است. آنها معتقدند مدیریت سود زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران با استفاده از قضاوت، در گزارشگری مالی و ساختار معاملات را جهت گمراه نمودن برخی از ذینفعان درباره عملکرد اقتصادی شرکت یا تحت تأثیر قراردادن نتایج قراردادی که به ارقام حسابداری گزارش شده وابسته است، تغییر ایجاد می‌کنند. مدیریت سود ممکن است در چارچوب اصول پذیرفته شده حسابداری صورت پذیرد اما کماکان مسائل مربوط به عدم رعایت اصول اخلاقی وجود دارد. زیرا بسیاری از استفاده‌کنندگان، صورتهای مالی را به عنوان منبعی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی خود اتکا دارند و مدیریت سود می‌تواند موجب گمراهی و متضرر شدن آنها گردد.

مدیریت سود تعهدی^۳ شامل انتخاب‌های حسابداری در چارچوب اصول پذیرفته شده حسابداری است که در تلاش است عملکرد اقتصادی واقعی را مبهم نشان دهد (چو و اسکینر^۴، ۲۰۰۰). در این نوع از مدیریت سود، اقلام تعهدی توسط مدیریت مورد دستکاری قرار می‌گیرد و سود تغییر می‌یابد بدون آن که تغییری در جریان نقد شرکت رخ داده باشد. اقلام تعهدی به دو قسمت اختیاری و غیراختیاری تقسیم می‌شوند. مدیران عامل شرکت‌ها

سود شرکت استفاده کند مدیریت سود کارا خواهد بود. محققان شیوه‌های اندازه‌گیری مدیریت سود را به سه طبقه ی گسترده تقسیم کرده اند: اندازه‌گیری مدیریت سود براساس سناریو، مدیریت سود واقعی (برای مثال تحت تأثیر قراردادن جریان‌های نقدی) و مدیریت اقلام تعهدی به واسطه ی تغییرات در برآورد و رویه‌های حسابداری. همچنین آنها بیان داشتند که مخارج مدیریت سود برای این روش‌ها متفاوت است. از جمله تفاوت‌های مدیریت سود تعهدی و مدیریت سود واقعی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود (رویچودی، ۲۰۰۶ و گانی، ۲۰۰۹): (۱) بر خلاف مدیریت سود تعهدی، مدیریت واقعی سود با تغییر در فعالیت‌های عملیاتی همراه است و بر جریان نقدی آینده تأثیر می‌گذارد. (۲) مدیران به منظور مدیریت واقعی سود آزادی عمل بیشتری دارند در حالی که مدیریت سود تعهدی یا حسابداری، احتمال کشف بیشتری در بررسی‌های حسابرسی و دادگاهی دارد. (۳) برای مدیران، ریسک و هزینه‌های شخصی مدیریت سود تعهدی بیشتر است. در حالی که برای واحد تجاری، معمولاً مدیریت واقعی سود هزینه‌های بیشتری را در بر دارد. برای مثال، تولید اضافی باعث تحمیل هزینه‌های نگهداری و انبارداری بیشتر به شرکت می‌گردد. (۴) اغلب، مدیریت واقعی سود در طی دوره مالی اتفاق می‌افتد در حالی که مدیریت سود تعهدی معمولاً در پایان دوره مالی به وقوع می‌پیوندد (ایزدی نیا و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت سود^۱

در ادبیات حسابداری، ارائه تعریف درست از مدیریت سود بسیار دشوار است زیرا مرز بین مدیریت سود (هموارسازی سود) و تقلب‌های مالی را نمی‌توان به روشنی تعیین نمود. مدیریت سود را به عنوان مداخله هدفمند در فرآیند گزارشگری مالی با قصد تحصیل برخی منافع شخصی، تعریف می‌کنند. این تعریف بر جنبه فرصت طلبانه مدیریت تمرکز دارد. در تعریف دیگر مدیریت سود عبارت است از استفاده از قضاوت‌های شخصی در گزارشگری مالی و دستکاری در ساختار معاملات جهت تغییر در گزارش‌های مالی به قصد گمراه کردن صاحبان شرکت در

² Scott

³ Accruals earnings management

⁴ Dechow and Skinner

¹ Earnings management

شده حسابداری صورت نگرفته است. این محققین متوجه شدند پرداخت‌هایی که براساس میزان عملکرد شرکت به مدیران مالی شرکت‌های با تخلف زیاد صورت گرفته تفاوتی زیادی با پرداخت‌ها به مدیران مالی شرکت‌های با تخلف کم ندارد اما، این دو گروه از شرکت‌ها از نظر پرداختها به مدیران عامل تفاوت زیادی داشتند.

ویژگی‌های شخصیتی^۳

منظور از ویژگی‌های شخصیتی مجموعه صفاتی است که شخصیت فرد را شکل می‌دهد. شخصیت عبارت است از مجموعه صفات جسمانی، عقلانی، هیجانی و ارادی فرد و تعامل با این عوامل است که به وسیله ظاهر، رفتار، عادات و روابط با دیگران آشکار می‌شود (ساعتچی، ۱۳۷۴). عوامل بسیاری در قضاوت اشخاص تأثیرگذار است که از جمله آنها می‌توان ویژگی‌های شخصیتی را نام برد. ویژگی‌های شخصیتی را ریکمن^۴ (۲۰۰۷) اینگونه تعریف می‌کند، مجموعه پویا و سازمان یافته از مشخصه‌های شخصیتی یک شخص که منحصراً بر شناخت، انگیزه‌ها و رفتارهای فرد در موقعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد. هافستد^۵ و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند برنامه ریزی ذهنی افراد تحت تأثیر ۳ عامل ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ و ذات انسان می‌باشد. همچنین آنها با ارائه یک هرم (نگاره ۱) که در رأس آن ویژگی‌های شخصیتی قرار دارد اهمیت ویژگی‌های شخصیتی را در برنامه‌ریزی‌های ذهنی از جمله قضاوت و تصمیم‌گیری را به نمایش می‌گذارند. ویژگی‌های شخصیتی که مختص خود شخص است، به ارث می‌برد و یا یاد می‌گیرد، فرهنگ که مختص یک گروه یا طبقه است، (یاد گرفته می‌شود) و ذات انسان که کلی است و به او به ارث می‌رسد.

بیشتر به مدیریت سود اقلام تعهدی علاقه مند هستند. **مدیریت سود واقعی^۱** عملیاتی از ناحیه مدیریت است که از فعالیت‌های تجاری عادی شرکت انحراف دارد و با هدف دستیابی به آستانه خاصی از اعداد حسابداری صورت می‌پذیرد (روی چاودری^۲، ۲۰۰۶). اگر چه این انحرافات در عملیات شرکت در رسیدن به اهداف گزارشگری مالی به مدیر کمک می‌کند، لیکن ارزش شرکت را افزایش نمی‌دهد. اما برای شرکت‌ها هزینه اقتصادی واقعی در پی خواهد داشت. این نوع از مدیریت سود با ورود و خروج وجه نقد همراه است و مورد علاقه مدیران مالی می‌باشد. در واحدهای تجاری ممکن است مدیر مالی گزارشات مربوط به وظایف خود را در اختیار مدیر عامل قرار دهد. بنابراین مدیر مالی در مقابل مدیر عامل مسئولیت دارد. تحقیقات در مورد انگیزه مدیران مالی برای مدیریت کردن سود در دو مورد صورت گرفته است. اول این که همانطور که انگیزه‌های مالی مانند پاداش می‌تواند موجب بروز رفتار مدیریت سود از جانب مدیران عامل شرکت شود، احتمال بسیاری وجود دارد که همین موضوع انگیزه مدیریت سود توسط مدیران مالی واحدهای تجاری باشد. مورد دوم فشار بر مدیر مالی است. مدیر عامل شرکت به عنوان تصمیم‌گیرنده اصلی در مسائل مربوط به شرکت دارای قدرت بسیاری است و استفاده از این قدرت می‌تواند مدیر مالی را به اقداماتی که مدنظرش است مجبور نماید. مدیر عامل می‌تواند مدیر مالی را به صورت مستقیم تهدید نماید که در صورت عدم انجام موارد مورد نظر، وی شغلش را از دست دهد یا ممکن است شرایطی را به وجود آورد که مدیر مالی مجبور به این شود که در راستای اهداف مشخص مدیر عامل عمل کند.

فنگ و همکاران (۲۰۱۱) در تلاش برای پاسخ به این سؤال که چه انگیزه‌های موجب می‌شود مدیران مالی رفتارهای مدیریت سود بروز دهند، شرکت‌هایی را که از نظر کمیسیون بورس اوراق بهادار تخلف کمی داشتند با شرکت‌های با تخلف زیاد را مقایسه و مورد بررسی قرار دادند. منظور از شرکت‌های با تخلف زیاد شرکت‌هایی بودند که مدیریت سود آنها در چارچوب اصول پذیرفته

³ Personality Traits

¹ Ryckman

⁵ Hofstede et al

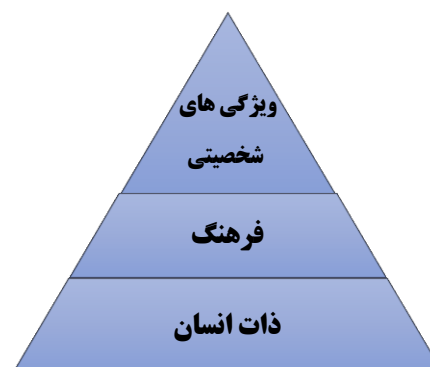
¹ Real earnings management

² Roychowdhury

می‌تواند بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری اشخاص اثرگذار باشد **هوش هیجانی**^۱ است.

در دهه‌های اخیر، شاخه‌ای در علم روانشناسی با تکیه بر مفهوم قضاوت، داوری و انتخاب گسترش پیدا کرده است. این مفهوم و شاخه‌ی پژوهش، هوش هیجانی نام گرفته است. هوش هیجانی داشتن شناخت و ظرفیت نسبت به هیجانات خود و دیگران و استفاده از این هیجانات به نحو درست برای برقراری ارتباط تعریف شده است. هوش هیجانی عاملی است که می‌توان از آن به عنوان مؤثرترین عامل در قضاوت، تصمیم‌گیری و انتخاب نام برد. سال‌های متمادی، باور افراد بر این بود که هیجان باعث انحراف حواس می‌شود، به همین دلیل نمی‌توانند به طور منطقی بر روی اطلاعات تمرکز نمایند و به تبع آن نمی‌توانند از هوش عقلانی خود بهره‌گیرند. سالووی^۲ (۱۹۹۷)، هوش هیجانی را توانایی درک احساس و بیان احساسات، به کارگیری احساسات در اندیشه، درک کردن و استخراج دلایل با احساسات، و تنظیم احساسات در خود و دیگران تعریف کرده است. هیجانات نقش مهمی در مدیریت سازمان ایفا می‌کند. همچنین می‌تواند توانایی افراد را برای شناسایی، مدیریت و استفاده از هیجانات را افزایش دهد (مایر، سالووی و کاروسو، ۲۰۰۱). هوش هیجانی مهارتی است که عملکرد افراد را در زمینه‌های رهبری، کار گروهی، ارتباط با مشتری و تصمیم‌گیری بهبود بخشد (کوک و همکاران، ۲۰۱۱). هوش هیجانی به عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند نقش دوگانه‌ای در سازمان‌ها داشته باشد. افراد با هوش هیجانی بالاتر با بهره‌گیری از این مهارت می‌توانند زمینه‌های پیشرفت سازمان را مهیا کنند ولی از طرف دیگر ممکن است از این توانایی در جهت منتفع شدن خود استفاده نمایند. (گلمن، ۲۰۰۲)

داف و همکاران (۲۰۱۲) و کوک و همکاران (۲۰۱۱)، معتقدند هوش هیجانی بالا برای مدیران مالی ضروری است، زیرا آنها به دلیل ماهیت شغلی خود بطور روزانه با افراد مختلف سرو کار دارند بنابراین برخورداری از این مهارت می‌تواند به آنها در کنترل کردن استرس و



نگاره (۱): هافستد سه سطح مشخصه انحصاری هافستد در خصوص برنامه ریزی ذهنی افراد

نویسندگان این تحقیق به دو دلیل در مورد تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر بر رفتار مدیریت سود مدیران مالی پرداختند. نخست این که تحقیقات در زمینه بررسی موضوعات حسابداری از دیدگاه رفتاری در ابتدای راه است و نیاز به پژوهش بسیار دارد و بسیاری از پژوهشگران از جمله آندون و همکاران (۲۰۱۰)، هیدوس و پتل (۲۰۱۲)، سو و اسمیت (۲۰۰۳) خواستار آن شده‌اند که محققین در پژوهش‌های خود در مورد موضوعات حسابداری، توجه بیشتری به ویژگی‌های شخصیتی و نقش متغیرهای فردی در قضاوت مدیران مالی داشته باشند. اما با توجه به نقش تأثیرگذار مدیران مالی در گزارشگری صحیح، لازم است در بررسی رفتار مدیریت سود این افراد نیز مد نظر قرار گیرند. اگر چه پژوهش‌های انجام شده در مورد نقش مدیران مالی در مدیریت سود بسیار محدود است اما تخلفات زیادی که در سال‌های اخیر توسط مدیران مالی صورت گرفته موجب شده توجه پژوهشگران و مقامات قانونی به آنها جلب گردد، به نحوی که محققینی از جمله ژیانک و همکاران (۲۰۰۹) و هام و همکاران (۲۰۱۵) در مورد نقش آنها در مدیریت سود به پژوهش پرداختند.

پژوهش‌های انجام شده توسط محققین از جمله پاپاداکیس و باروایز (۲۰۰۲)، پیترسون و همکاران (۲۰۰۳)، کارپنتر و همکاران (۲۰۰۴) نشان داده ویژگی‌های شخصیتی اشخاص در قضاوت و تصمیم‌گیری‌های آنها اهمیت بسزایی دارد. یکی از ویژگی‌های شخصیتی که

^۱ Emotional Intelligence

^۲ Salovey

تحسین واقع شدن است. افراد خودشیفته معمولاً کمبود اعتماد به نفس و کمبود عزت نفس دارند و برای جبران آن می‌خواهند نشان دهند از دیگران مهمتر هستند (ریجسنبلیت، 2013). از نظر (ایمونز، 1987) مشخصه‌های فرد خودشیفته عبارت است از: حس قدرت طلبی، برتری طلبی، نیاز به مورد احترام قرار گرفتن و محق بودن به نظر می‌رسد. این مشخصه‌ها می‌تواند با تأثیر بر فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت اشخاص خودشیفته، موجب شود اتخاذ تصمیمات آنها براساس احساساتی باشد که تمایل دارند تجربه نمایند. چنانچه افراد خودشیفته پیش بینی کنند نتیجه تصمیم‌گیری و اقدام به عملی می‌تواند موجب تجربه کردن حس قدرت و برتری برای آنها باشد ممکن است بدون توجه به عواقب و پیامدهای آن برای دیگران، تصمیم به انجام آن بگیرند.

با توجه به ویژگی‌های خودشیفتگی به نظر می‌رسد با تأثیری که بر فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت دارد می‌تواند در تمایل افراد به دست کاری صورت‌های مالی و مدیریت کردن سود مؤثر باشد. با توجه به علاقه بسیار زیاد افراد خودشیفته به داشتن پست و مقام و قدرت و مورد تمجید بودن، انتفاع شخصی که هدف رفتار مدیریت سود است ممکن است برای این گونه افراد علاوه بر منافع مالی به شکل تجربه کردن حس قدرت و برتری باشد و به نحوی این احساس بر آنها غلبه کند که حتی رفتارهای غیراخلاقی مانند اقدام به گزارشگری مالی نادرست نیز بروز دهند.

نتایج برخی از تحقیقات از جمله مادسون و ونس (2009) و کوهن و زاروین (2010) نیز نشان داد که یکی از عوامل رسوایی‌های مالی شرکت انرون خودشیفتگی مدیران آن سازمان بوده است. در مصاحبه ای که با فاستو مدیر مالی شرکت انرون کمی پیش از مشخص شدن تخلفات این شرکت، انجام شده بود مشخص گردید که وی فردی خودشیفته است که برای منافع شخصی خود حاضر به انجام هر اقدامی است حتی اگر به بهای از بین رفتن رفاه دیگران باشد (هام و همکاران، 2015).

کمپل و میلر (2011) مطرح می‌کند که افراد خودشیفته خودشان را برتر از دیگران می‌دانند و از دیگران توقع دارند آنها را تعریف و تمجید کنند و آرزوهای آنها را برآورده

هیجانات خود و دیگران کمک نماید، مدیر مالی با هوش هیجانی بالا می‌تواند با برقراری روابط مناسب با مدیر عامل و تأثیر گذاشتن بر احساسات او از فشارهایی که مدیران عامل به وی برای مدیریت کردن سود وارد می‌کنند، جلوگیری نماید و بدون درگیری با مدیرعامل در مقابل فشارهای وی مقاومت نماید. در شرایطی که مدیر مالی در قبال مدیریت کردن سود پاداش دریافت نماید مدیر مالی با هوش هیجانی بالاتر با آگاهی از این موضوع که مدیریت سود در نهایت برای سازمان مضر می‌باشد و موجودیت سازمان را به خطر می‌اندازد به دلیل توانمندی که در کنترل احساسات خود دارد می‌تواند علاقه و تمایل خود به دریافت پاداش را کنترل نمایند (مرسینو، ۱۳۹۲).

فشارهای شغلی، در حرفه حسابداری نقش بسیار مهمی دارند. در تحقیقات فراوانی که در خصوص اثر هیجان بر قضاوت و تصمیم‌گیری صورت پذیرفته است، نشان می‌دهد حتی تصمیمات ساده، متأثر از محتوای هیجانی محرک‌ها هستند. تصمیمات انسان را نمی‌توان منحصرأ بوسیله ملزومات منطقی توضیح داد، بلکه آنها به شدت از هیجان تأثیر می‌پذیرد (کوکتا، هکب و گیبسون^۱ ۲۰۱۱، کیمنز^۲ ۲۰۱۱، کورتز^۳ ۲۰۰۹).

یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیتی که می‌تواند بر فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری اشخاص اثر گذار باشد و در نتیجه انگیزه ای برای مدیران مالی در بروز رفتار مدیریت سود فراهم کند خودشیفتگی^۴ است. در روانشناسی بالینی خودشیفتگی به عنوان یک اختلال شخصیتی مطرح است و در روانشناسی شخصیت به عنوان یک ویژگی شخصیتی خاص مورد بحث قرار می‌گیرد اما تعریفی که هر دو شاخه از روانشناسی در مورد خودشیفتگی ارائه می‌دهند یکسان است. براساس تعریف (انجمن روانپزشکی آمریکا، 2000) افراد خودشیفته با سایرین همدل نیستند ولی نیاز دارند مرتب از سوی آنان مورد تمجید واقع شوند و تصویری مبالغه آمیز از خویش دارند. خودشیفتگی نشان دهنده عشق افراطی به خود است و یک ویژگی غیر قابل انعطاف و ثابت است که شامل اغراق، خود بزرگ بینی و میل به

¹ Cogeta JF, Haagb Ch, Gibson DE.

² Gimenez MH.

³ Courtes

⁴ Narcissism

۱۳۹۱). با این وجود در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، این موضوع می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی‌توجهی سازمان‌های ایرانی به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان، می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (قراملکی، ۱۳۸۸). باید توجه داشت که مدیران مالی به صورت مستمر بر سر معضلات یا دوره‌های اخلاقی قرار می‌گیرند. وظیفه شناسی اخلاقی پیشنهاد می‌کند که مقام‌ها باید کاراکتر اخلاقی را نشان داده و هسته اصولی و اخلاقی را در تصمیم‌گیری‌شان به کار گیرند. دنهارت هر، (۲۰۱۷) دو دیدگاه سودمداران و هستی‌شناختی را به عنوان شیوه‌های درک ترتیب اخلاقی در نظر گرفته است. وی در کارهایش نتیجه گرفت که تنها دیدگاه وظیفه‌شناسی اخلاقی درباره قوانین جهانی (نه دیدگاه سودمدارانه) روش دفاعی و ایده آلی برای حل دو راهی‌های اخلاقی می‌باشد. تصمیم‌سازی و چگونگی رفتار آنها می‌تواند عواقب متفاوتی برای ذینفعان و استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی به همراه داشته باشد (کاردان و جفایی، ۱۳۸۷). مدیران مالی باید آگاه باشند که رد حساب ممکن است باعث شود احساس گناه بیشتری کنند و این بر رفتار اخلاقی آنها تأثیر بگذارد (شو و همکاران، ۲۰۰۳).

نظریه عدم‌پایبندی به اخلاق بندورا (۱۹۹۹)، بیان می‌کند که افراد از روش‌های روانشناسی برای عقلانی جلوه دادن یک عمل غیر اخلاقی استفاده می‌کنند، به طوری که از نظر اجتماعی قابل قبول گردد یا اخلاقی به نظر برسد. نتیجه چنین عقلانیتی، مدیران مالی را به سوی عدم پایبندی به اخلاق سوق می‌دهد. (شو و همکاران، ۲۰۱۸) عنوان کردند، زمانی که افراد دچار عدم پایبندی به اخلاق می‌شوند استانداردهای اخلاقی آنها تنزل می‌یابد و در یک حالت روانی غیر اخلاقی، افراد طیف وسیعی از رفتارها را برای خود مجاز می‌دانند.

مهمترین قسمت مطالعه حاضر این است که شرایط اخلاقی و میزان عدم پایبندی مدیران مالی به موضوع اخلاق، می‌تواند گستره وسیعی از اخلاق را بر روی فرایند

سازند. اما خودشان به نیازهای دیگران اعتنایی نمی‌نمایند و تحمل انتقاد نیز ندارند. افراد خودشیفته تصور غیر واقعی و کاذبی از اهمیت خود دارند صفتی که به خود بزرگ بینی معروف است، همچنین از عزت نفس پایین برخوردار بوده و بنابراین بدنبال این هستند که دیگران آنها را تأیید کنند.

با توجه به ویژگی‌های خودشیفتگی به نظر می‌رسد در صورتی که افراد شاغل در یک سازمان دچار آن باشند مشکلاتی در سازمان ایجاد خواهند کرد. نتایج پژوهش کارملی و شيفر (2009) نشان می‌دهد مدیران خود رأی و خود محور دید کوتاه مدت مدیریتی دارند و استراتژی‌هایی را انتخاب می‌کنند که به نفع سازمان نیست. لوبیت (2002) مطرح می‌کند که خودشیفتگی مدیران می‌تواند به شهرت سازمان صدمه بزند و پیامدهای مالی برای سازمان داشته باشد.

خودشیفتگی را می‌توان اینگونه به موضوع مدیریت سود تسری داد که افراد خودشیفته ممکن است برای ارضا حس غرور خود اقدام به مدیریت سود کنند زیرا به دنبال قدرت طلبی و برتری طلبی هستند و تمایل دارند همواره از سوی دیگران مورد تمجید قرار گیرند. آمرنیک و گرک (2010) معتقدند مدیران با خودشیفتگی بالا بدلیل آن که می‌خواهند وضعیت مالی شرکت را به بهترین شکل ارائه کنند تا توسط دیگران مورد تمجید و تقدیر قرار گیرند از روش‌های حسابداری استفاده می‌کنند که ابهام دارد. بنابراین این قسمت از پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین متغیر تعدیل‌گر خودشیفتگی و تصمیم‌گیری‌های مدیران مالی به مدیریت سود رابطه معنی‌دار وجود دارد.

عدم پایبندی به اخلاق^۱

عدم پایبندی اخلاقی یک دیگر از ویژگی شخصیتی است که به افراد اجازه می‌دهد تا بدون احساس پریشانی و ناراحتی، به صورت غیر اخلاقی رفتار کنند (مور و همکاران، ۲۰۱۲). بروز بحران‌های مالی و گسترش عدم پایبندی به اخلاق و مقصر شناخته شدن مدیران مالی، خلأ اخلاقی در حرفه را پر رنگ تر کرده است (حجازی و مصری پور،

¹ Moral Disengagement

مالی ارتباط منفی وجود دارد ولی این رابطه معنادار نشده است.

(استرومبک و دیگران^۱، ۲۰۱۷)، دریافتند ویژگی‌های مثبت روانشناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می‌شود. آن‌ها نشان دادند افرادی که از خویشتن داری بالایی برخوردار هستند، رفتار مالی بهتری دارند و معمولاً در رابطه با موضوعات مالی، نگرانی از آینده ندارند. (چن و دیگران^۲، ۲۰۱۷)، به تأثیر احساسات و عواطف مدیر بر پیش بینی سود تأکید کردند. نتایج تحقیق آنها نشان داد عواطف مثبت در مدیران باعث می‌شود که نسبت به عملکرد آتی شرکت خوش بین باشند و سود آتی شرکت را رقم بالایی برآورد کنند.

نتایج پژوهش وی هانگ (۲۰۱۶)، نشان داد که اثر ایجاد حساب‌های اجتماعی بر روی رفتار اخلاقی از طریق احساس گناه تعدیل می‌گردد. این پژوهش در راستای گسترش نتایج مطالعات همبستگی قبلی، نشان داد افرادی که مبادرت به ایجاد حساب اجتماعی می‌کنند به نسبت کسانی که این کار را انجام نمی‌دهند، بیشتر احتمال دارد تصمیمات ناعادلانه بگیرند.

ولش و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند افرادی که در دوره‌های قبلی دچار عدم پایبندی اخلاقی شده‌اند احتمال بیشتری دارد که در دوره‌های بعد هم دچار عدم پایبندی به اخلاق شوند. براساس این استدلال، عدم پایبندی به اخلاق یک مکانیسم روانشناسی مهم محسوب می‌گردد که منجر به گرایش بیشتر به رفتار غیراخلاقی می‌گردد.

بودوین و همکاران^۳ (۲۰۱۵) به بررسی نقش تعدیل‌گر عدم درگیری اخلاقی در تمایل به مدیریت سود تعهدی پرداختند. نتیجه پژوهش این محققین نشان می‌دهد در دستکاری کردن اقلام تعهدی منافع خود را که بصورت پاداش است مقدم بر منافع سازمان می‌دانند و عامل درگیری اخلاقی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده بر ترجیحات آنها در مورد حفظ منافع شخصی یا منافع سازمان اثر دارد. افرادی با درگیری اخلاقی پایین‌تر بیشتر به منافع خود می‌اندیشند.

تصمیم‌گیری داشته باشد. محیط‌های اخلاقی و میزان پایبندی به اخلاق، در مجموع باعث درک بهتر مدیران مالی جهت تصمیم‌گیری می‌شود. امید است نتایج این پژوهش بتواند ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد. نخست اینکه نتایج این تحقیق می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در حوزه تحقیقات رفتاری حسابداری شود و درک بهتری نیز از ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران فراهم کند. همچنین نتایج این تحقیق با تأکید بر اهمیت نقش ویژگی‌های شخصیتی در تحقیقات حسابداری توجه محققین را به اهمیت تحقیقات رفتاری جلب نموده و نشان دهد که این ویژگی‌ها می‌بایست به عنوان عوامل ریسک اخلاق حرفه‌ای و رفتاری در نظر گرفته شود.

پیشینه پژوهش

گارسیا مکا و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان آیا مدیران مالی خودشیفته، اجتناب از مالیات دارند؟ نشان دادند، خودشیفتگی مدیر مالی با اجتناب از مالیات رابطه مثبت دارد. به طور خاص شرکت‌هایی که کمیته‌های حسابرسی بزرگتری دارند، به کنترل عواقب خودشیفتگی مدیرعامل در اجتناب از مالیات کمک می‌کند.

(اهن و همکاران ۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم خودشیفتگی بر نتایج مربوط به عملکرد شرکت پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی خودشیفتگی چندین بعد رفتاری جالب را معرفی می‌کند که می‌تواند تأثیر مستقیم یا غیر مستقیم بر نتایج مربوط به عملکرد خود را به حداکثر برساند تا ارزش شرکت خود را افزایش دهد تا به رسمیت شناخته شود و تحسین شود.

(هام و همکاران، ۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان خودشیفتگی مدیرمالی و کیفیت گزارشگری مالی که خودشیفتگی با اندازه امضا آن‌ها سنجیده شده است، به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی مدیرمالی با مدیریت سود بیشتر، شناخت زیان کمتر از واقع، کنترل داخلی ضعیف‌تر و احتمال بالای ارائه مجدد گزارشات مالی مرتبط می‌باشد. علاوه بر این یافته‌ها حاکی از این است که بین اندازه امضا مدیران عامل و شاخص‌های کیفیت گزارشگری

¹ Strombeck et al

² Chen, et al

³ Beaudoin et al

حیاتی و همکاران (۱۳۹۶)، دریافتند که وضعیت اخلاقی سازمان و فلسفه اخلاقی مدیران مالی و جنسیت بر قضاوت مدیران مالی رابطه معناداری دارد، ولی وضعیت تأهل و سن و میزان تحصیلات از ویژگی‌های جمعیت شناختی بر قضاوت مدیران مالی رابطه معناداری ندارد. لذا رفتار غیر اخلاقی سازمان و افراد شاغل در سازمان اعم از مرد یا زن می‌تواند عامل اتخاذ تصمیمات غیر اخلاقی در حوزه حسابداری باشد.

رهنمای رودپشتی و احمدی لویه، (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که مدیران سازمان‌ها از میان روش‌های پذیرفته شده حسابداری مالی، روش‌های خاصی را با توجه به مصلحت اندیشی‌های خود انتخاب می‌کنند و بدین ترتیب مدیران مالی سازمان‌ها را تحت سلطه خود می‌گیرند.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری پژوهش و تحقیقات قبلی، فرضیه‌های این تحقیق به شکل زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: فشار مدیرعامل، به طور مستقل، منجر به افزایش مدیریت سود خواهد شد.

فرضیه ۲: رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود مطابق با استانداردهای حسابداری قوی تر از عدم رعایت استانداردهای حسابداری خواهد بود.

فرضیه ۳: هوش هیجانی مدیر مالی رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۴: خودشیفتگی مدیر مالی، رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۵: عدم پایبندی اخلاقی مدیر مالی، رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود را تعدیل می‌کند.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است زیرا به بررسی موقعیت‌های عملی می‌پردازد و همچنین از نظر روش توصیفی-پیمایشی و از نوع تحقیق کیفی می‌باشد. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق از راه قیاسی و جمع آوری داده‌ها و نتیجه نهایی برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه از راه استقرایی و از طریق پرسشنامه انجام

جونز^۱ (۲۰۱۳) با ابزار پرسشنامه انگیزه مدیر مالی از مدیریت سود را مورد بررسی قرار داد. یافته‌های وی بیانگر این است که دو عامل فشار مدیرعامل و همچنین انگیزه پاداش موجب تمایل به مدیریت سود مدیر مالی می‌شود و همچنین هوش هیجانی بر رابطه بین انگیزه مدیر مالی و مدیریت سود اثر گذار است و عدم درگیری اخلاقی اثر مثبت دارد.

گایل^۲ (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و اخلاق در افراد شاغل در حرفه حسابداری پرداخته است. وی به این نتیجه رسید که بین ابعاد هوش هیجانی و رعایت اصول اخلاقی افراد شاغل در حرفه حسابداری رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

خطیبانی نارنجکی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد، که قدرت مدیرعامل و مدیر مالی به ترتیب بر مدیریت سود تعهدی و واقعی تأثیر دارد.

ارجمندنیا و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر ایجاد حساب اجتماعی بر رفتار غیر اخلاقی مدیران مالی با نقش واسطه‌ای عدم پایبندی به اخلاق و احساس گناه پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که حساب‌های اجتماعی رد شده توسط ذینفعان به علت عدم تطابق با واقعیت، موجب تقویت عدم پایبندی به اخلاق و تضعیف احساس گناه مدیران مالی می‌شود و در عوض رفتار غیر اخلاقی آن‌ها را افزایش می‌دهد. همچنین در ارتباط با انواع ایجاد حساب اجتماعی، نتایج بدست آمده در نهایت بیانگر این بود که توجیه حساب‌های اجتماعی توسط حسابداران در مقایسه با بهانه تراشی، بیشتر به عدم پایبندی به اخلاق منجر می‌شود.

نتایج پژوهش خان محمدی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که رابطه بین هوش هیجانی با مدیریت سود (واقعی و تعهدی) با در نظر گرفتن عامل خودشیفتگی دارای ضریب معناداری است، اما این رابطه با مدیریت سود مبتنی بر سناریو معنادار نبوده است. با توجه به نتایج استخراج شده این گونه برآورد می‌شود هوش هیجانی به عنوان یک عامل تاثیرگذار بر مدیریت سود است به شرطی که عامل خودشیفتگی از ویژگی‌های مدیر نباشد.

¹ Jones

² Gayle

منجر به چهار سناریو شد. در این سناریوها، فشار مدیر عامل و مقبولیت بر اساس استانداردهای حسابداری دستکاری گردید. از آنجا که این روش دارای دو سطح است، در این تحقیق تنها به یک سطح که نشان دهنده فشار بالا می‌باشد، استفاده گردید. سناریوی فشار بالا با عدد ۱ و سناریوی بدون فشار با عدد ۰ کد گذاری شده است.

برای سنجش معیار هوش هیجانی که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بالای ۰.۹۲ درصد می‌باشد، از پرسشنامه گرووز، مک انرو و شن^۳ (۲۰۰۸) که برای سنجش هوش هیجانی مدیران مالی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، استفاده شد. این ابزار متشکل از عباراتی است که احساس، طرز تفکر و نحوه رفتار را در موقعیت‌های گوناگون توصیف می‌کند. چهار بعد هوش هیجانی شامل: درک و ارزیابی هیجانات، تسهیل در تفکر با هیجانات، درک هیجانات و تعدیل و مدیریت هیجانات که هر بعد با ۶ مورد اندازه‌گیری می‌شود. مدیران مالی با خواندن هر عبارت، میزان هماهنگی یا عدم هماهنگی خود را با خصوصیات توصیف شده بر روی مقیاس ۵ درجه ای لیکرت انجام دادند. این متغیر برای تعدیل رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود بکار رفته است. بنابراین تبدیل این متغیر به متغیر دو وضعیتی یا طبقه ای امکان تفسیر آسان‌تر نتایج را فراهم می‌کند. بدین ترتیب، با تقسیم میانه افرادی که دارای نمرات خود ارزیابی بالاتر از میانه هستند با عدد ۱ کدگذاری می‌شوند، که نشان دهنده سطح بالایی از هوش هیجانی است، و افرادی که دارای نمرات زیر میانه با عدد ۰، که نشان از سطح پایین هوش هیجانی دارد، کد گذاری می‌شوند.

برای سنجش خودشیفتگی که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بالای ۰.۹۹ درصد می‌باشد، از پرسشنامه اصلاح شده ایمونز^۴ (۱۹۸۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ جفت گویه بوده و هدف آن سنجش ویژگی‌های شخصیت مدیر مالی خودشیفته است. و طیف پاسخگویی آن بدین صورت است که متشکل از جفت گویه‌هایی است که پاسخ دهنده باید یکی از آنها را انتخاب نماید. برای

می‌شود. با توجه به اینکه این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی میان افراد حرفه ای انجام شده، جزء تحقیقات میدانی هم محسوب می‌شود.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

تحقیق حاضر درصدد بررسی نقش فشار مدیرعامل در تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود با تأکید بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی می‌باشد. بنابراین تحقیق حاضر از لحاظ هدف، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود هدف از تحقیقات کاربردی به‌منظور توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و از طرفی در دسته تحقیقات ارزیابی قرار می‌گیرد زیرا محقق به جمع‌آوری داده برای تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری می‌پردازد. همچنین پژوهش حاضر از لحاظ روش گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایشی و توصیفی و کمی و از نوع همبستگی و پس‌رویدادی است زیرا به بررسی رابطه بین متغیرها و اثر آنها بر یکدیگر می‌پردازد. تحقیق توصیفی آنچه که هست بدون دخل و تصرف توصیف و تفسیر می‌کند. در تحقیق همبستگی، هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا رابطه ای بین دو یا چند متغیر کمی وجود دارد و اگر این رابطه وجود دارد اندازه و شدت آن به چه میزان است و بدین دلیل پس‌رویدادی است چون بر مبنای تجزیه و تحلیل اطلاعات سال‌های گذشته می‌باشد. در این پژوهش به منظور گردآوری قسمتی از داده‌های مورد نیاز (ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی و سناریوهای مدیریت سود) از پرسشنامه استفاده شده است. به همین دلیل روش پژوهش در دسته پژوهش‌های پیمایشی نیز قرار دارد. برای سنجش مدیریت سود که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها بالای ۰.۹۸ درصد می‌باشد، از ابزار پرسشنامه کلیکمن^۱ و هنینگ^۲ (۲۰۰۰) که در بردارنده سناریوهایی که برای اندازه‌گیری متغیرهای وابسته (مدیریت سود) است، استفاده شد. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه در بین ۱۵ نفر از متخصصان و خبرگان توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه مذکور بین افراد نمونه آماری توزیع گردید. این پرسشنامه

³ Groves, McEnrue, & Shen

⁴ Emmons

¹ Clikeman

² Henning

بنابراین در این تحقیق جنسیت، تحصیلات، تجربه و سن به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته می‌شود.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری این تحقیق کلیه شرکت‌های فعال در بورس و اوراق بهادار تهران است که طی ۲ سال اخیر، از سال ۱۳۹۸ الی ۱۳۹۹ صورت‌های مالی حسابرسی شده و یادداشت‌های پیوست آنها در دوره زمانی مورد بررسی توسط مدیران مالی پرسش شونده تهیه شده است، می‌باشد. لازم بذکر است قلمرو زمانی این تحقیق برای جامعه مورد مطالعه شامل مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. نمونه آماری عبارت است از تعداد محدودی از آحاد جامعه آماری که بیان کننده ویژگی‌های اصلی جامعه باشند. از آنجا که پژوهش حاضر پیرامون تمامی اعضای جامعه آماری زمانبر می‌باشد و از نظر هزینه مقرون به صرفه نیست، پژوهشگر ناچار است اقدام به نمونه‌گیری نماید (آذر، عادل، ۱۳۸۱). با توجه به اینکه جامعه تحقیق محدود و شامل تمامی مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در ۱۳۹۹ می‌شود، بهترین روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری هدفمند از نمونه‌های در دسترس خواهد بود. در این تحقیق تعداد ۹۶ پرسشنامه به صورت هدفمند (پس از غربالگری شرکتها براساس ماهیت فعالیت، سال مالی، نوع صنعت) بین مدیران مالی بصورت الکترونیکی توزیع شد و تعداد ۶۵ پرسشنامه صحیح دریافت شد که به طور کامل به پرسشها پاسخ داده بودند.

یافته‌های پژوهش

نگاره (۲) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق (فشار مدیرعامل، هوش هیجانی، خود شیفتگی، عدم پایبندی به اخلاق و تصمیمات مدیریت سود) را نشان می‌دهد. نگاره مزبور بیانگر پارامترهای توصیفی برای هر متغیر به صورت مجزا می‌باشد. این پارامترها عمدتاً شامل اطلاعات مربوط به شاخص‌های مرکزی، نظیر بیشینه، کمینه، میانگین و میان و همچنین اطلاعات مربوط به شاخص‌های پراکندگی نظیر واریانس، چولگی و کشیدگی است.

بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازات همه سوالات با هم جمع می‌شود. امتیاز دامنه ای از 0 تا 16 را خواهد داشت و امتیاز بالاتر بیانگر خودشیفتگی بالاتر فرد خواهد بود و برعکس. به عنوان یک نقطه برش، امتیاز ۵ به بالا بیانگر شخصیت خودشیفته در فرد است. این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و اعتبارسنجی آن برای استفاده در جامعه ایران توسط محمدزاده (1388) بررسی شده و نتایج پژوهش وی نشان داد که این پرسشنامه ابزار مناسبی برای پژوهش‌های مربوط در جامعه ایران است.

برای سنجش متغیر عدم پایبندی به اخلاق که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه بالای ۹۹ درصد می‌باشد، از پرسشنامه مور و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه برای هر یک از مکانسیم‌های مورد بحث بندورا (۱۹۸۶) که عدم پایبندی اخلاقی را آسان می‌کنند، یک سؤال ارائه می‌دهد. هشت مکانسیم در مدیران مالی مشاهده گردید که برای اندازه‌گیری آنها آیتم پرسشنامه نیز طراحی شد. هر آیتم براساس یک مقیاس پنج نقطه ای، از شدیداً مخالف تا شدیداً موافق اندازه‌گیری می‌شود. میانگین نمرات هشت آیتم، تمایل مدیر مالی بر عدم پایبندی اخلاقی را نشان می‌دهد. این متغیر به منظور تعدیل رابطه بین انگیزه مالی و تصمیمات مدیریت سود استفاده می‌شود. بنابراین تبدیل این متغیر به متغیر دو وضعیتی یا طبقه ای امکان تفسیر آسان تر نتایج را فراهم می‌کند. با تقسیم میانه، افرادی که دارای نمرات خود ارزیابی بالاتر از میانه هستند با عدد ۱ کدگذاری شد، که نشان دهنده سطح بالایی از عدم پایبندی اخلاقی است، و افراد دارای نمرات زیر میانه با عدد ۰ کد گذاری می‌شوند، که نشان از سطح پایین عدم پایبندی اخلاقی دارد. برای آزمون فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل پژوهش فشار مدیرعامل، متغیرهای تعدیل گر پژوهش عبارتند از هوش هیجانی، خودشیفتگی، عدم پایبندی به اخلاق و متغیر وابسته تصمیم گیری‌های مدیریت سود می‌باشد.

یافته‌های برخی از پژوهشگران نشان داد جنسیت، تحصیلات، تجربه و سن در مدیریت سود مؤثر است.

نگاره (۲): آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	میانه	بیشترین	کمترین	انحراف استاندارد	چلوگی	کشیدگی
رعایت استاندارد حسابداری	۳/۰۷	۳	۵	۱	۰/۸۸	-۰/۴۰	۲/۹۶
عدم رعایت استاندارد حسابداری	۲/۹۹	۳	۵	۱	۰/۹۳	-۰/۱۴	۲/۹۰
هوش هیجانی	۳/۹۳	۳/۹۴	۵	۲/۷۶	۰/۴۵	-۰/۰۳	۲/۸۵
متغیرهای تعدیل‌گر	۳/۱۷	۳/۲۵	۴/۵۰	۲/۱۲	۰/۶۰	-۰/۰۵	۲/۰۵
شخصیت خودشیفته	۰/۴۲	۰/۴۰	۱	۰	۰/۲۴	۰/۳۴	۲/۶۱

منظور از اعتبار یا پایایی پرسش‌نامه این است که اگر صفت‌های مورد سنجش با همان وسیله و تحت شرایط مشابه و در زمان‌های گوناگون مجدداً اندازه‌گیری شوند، نتایج تقریباً یکسان حاصل می‌شود. در این رابطه، در مطالعه حاضر تلاش شد تا با ترغیب پاسخ‌دهندگان به دقت در پاسخ‌گویی و صرف زمان مناسب برای تکمیل پرسش‌نامه، از صحت و پایایی پاسخ‌ها اطمینان حاصل گردد. پایایی مدل اندازه‌گیری نیز در این پژوهش توسط دو معیار مورد سنجش قرار می‌گیرد.

الف) آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۱ (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ نشانگر پایایی قابل قبول است.

پایایی آزمون، مقیاسی است که به وسیله آن درجه اعتماد به نتایج حاصل از آن آزمون، تعیین می‌گردد. با توجه به نگاره ۳ ملاحظه می‌شود که تمامی مقادیر آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۵ بوده است. این نشان دهنده مطلوب بودن پرسشنامه‌های مورد نظر می‌باشد. لازم به ذکر است برای انجام آزمون کرونباخ برای یک متغیر نیز به حداقل سه گویه نیاز می‌باشد تا به درستی آزمون انجام گردد، لذا انجام آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه میسر نمی‌باشد.

ب) پایایی ترکیبی (CR): از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای

در این نگاره تعداد مشاهدات برای هر متغیر در مدل برابر ۶۵ مشاهده می‌باشد. مهم‌ترین شاخص مرکزی میانگین است که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است و شاخص مناسبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست. میانه یکی از شاخص‌های مرکزی است که وضعیت جامعه را نشان می‌دهد. برای مثال میانگین متغیر هوش هیجانی برابر با ۳/۹۳ می‌باشد، که نشان می‌دهد بیشتر داده‌های مربوط به این متغیر حول این نقطه تمرکز یافته‌اند. همانگونه که در جدول مشاهده می‌شود میانه متغیر هوش هیجانی برابر با ۳/۹۴ می‌باشد که نشان می‌دهد نیمی از داده‌ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار هستند. پارامترهای پراکندگی، به طور کلی معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده‌ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. مقدار این پارامتر برای هوش هیجانی برابر ۰/۴۵ است که نشان دهنده‌ی میزان پراکندگی این متغیر می‌باشند. بغیر از متغیر شخصیت خود شیفته در مابقی متغیرهای نگاره فوق چولگی به چپ وجود دارد. و از مرکز تقارن انحراف دارد. کشیدگی تمامی متغیرهای این مدل مثبت است.

معیارهای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

ابزار اندازه‌گیری پایایی یعنی این که ابزار اندازه‌گیری انتخاب شده، در صورت تکرار اندازه‌گیری متغیرها در شرایط یکسان، تا چه حد نتایج مشابهی را ارائه می‌کند (خاکی، ۱۳۸۷). در تحقیق حاضر، از آلفای کرونباخ برای آزمون ثبات نتایج اندازه‌گیری استفاده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ، یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری و یا پایایی پرسش‌نامه‌هاست.

¹ Internal Consistency

صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰,۷ (Nunnally, ۱۹۷۸) شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌های شان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. در

نگاره (۳): بررسی قابلیت اطمینان

متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
هوش هیجانی	۱۷	۰/۹۲۳
عدم پایبندی به اخلاق	۸	۰/۹۹۶
شخصیت خودشیفته	۱۰	۰/۹۹۵
تصمیمات مدیریت سود همراه با رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۹۸۲
تصمیمات مدیریت سود همراه با عدم رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۹۸۹

نگاره (۴): بررسی قابلیت اطمینان

متغیر	تعداد گویه	پایایی ترکیبی
هوش هیجانی	۱۷	۰/۹۳۶
عدم پایبندی به اخلاق	۸	۰/۹۹۶
شخصیت خود شیفته	۱۰	۰/۹۹۶
تصمیمات مدیریت سود همراه با رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۹۸۹
تصمیمات مدیریت سود همراه با عدم رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۹۹۱

می‌شود (مهدوی و نمازی، ۱۳۹۰). از آنجا که تا کنون تحقیقی در ارتباط با موضوع حاضر در ایران انجام نشده است، این شیوه نمی‌توانست برای تعیین اعتبار ساختاری ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گیرد. از این رو، برای آزمون اعتبار ساختاری از نظرات متخصصان و تعدادی از اساتید رشته حسابداری استفاده می‌شود. در صورت عدم شناسایی مشکلات مفهومی توسط ایشان، اعتبار ساختاری پرسش‌نامه تأیید می‌گردد.

الف) روایی همگرا: روایی همگرا معیاری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و اظهار داشتند که در مورد AVE مقدار بحرانی عدد ۰,۵ است، بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰,۵ روایی همگرای قابل

همانطور که در نگاره ۴ نمایان شده است تمامی متغیرهای پژوهش در وضعیت بسیار مطلوبی از لحاظ پایداری ترکیبی برخوردار هستند.

روایی: اعتبار یا روایی یعنی این که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد مناسب انتخاب شده است و می‌تواند متغیر مورد نظر را اندازه‌گیری کند (خاکی، ۱۳۸۷). اعتبار محتوایی بیانگر آن است که پرسش‌ها در راستای هدف‌های مورد نظر تهیه شده و هدف را به طور مناسب اندازه‌گیری می‌کند (مهدوی و نمازی، ۱۳۹۰). در این تحقیق با استفاده از نظرات خبرگان و اساتید رشته حسابداری، پرسش‌نامه‌ای تدوین شد و مبنای بررسی قرار گرفت، بنابراین، پرسش‌نامه از اعتبار محتوایی برخوردار است. اعتبار ساختاری، مربوط به مفاهیم یا ویژگی‌هایی است که از طریق پرسش‌نامه مورد سنجش قرار می‌گیرد. این موضوع به طور مستقیم قابل مشاهده نبوده و تنها به صورت غیرمستقیم، قابل مشاهده و ارزیابی است. یکی از روش‌های آزمون اعتبار ساختاری، مقایسه یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه است. اگر نتایج به دست آمده به هم نزدیک باشد، اعتبار ساختاری ابزار اندازه‌گیری تأیید

نمایان شده است نتیجه هیچ یک از متغیرهای پژوهش نسبت به متغیر دیگری بیشتر از ۰/۹۰ نمی‌باشد. همانطور که مشاهده می‌شود برای آزمون فرضیه از رگرسیون حداقل مربعات استفاده شده است. متناسب با نوع فرضیه از متغیرهای زمینه‌ای از جمله جنسیت، سن، تحصیلات و تجربه به عنوان متغیر کنترلی استفاده شده است. متغیر مستقل فرضیه نیز بدین گونه طراحی شده است که به سناریوهایی که بر مبنای فشار مدیر عامل طراحی شدند عدد ۱ و به سناریوهایی که بدون هیچ فشاری تنظیم و طراحی شدند عدد ۰ اختصاص داده شود. نتایج آزمون فرضیه اول در نگاره (۷) آورده شده است متغیر وابسته نیز میانگین میزان تمایل شخص مورد آزمون برای مدیریت سود در سناریوهای مدنظر است.

قبول را نشان می‌دهند. روایی همگرا به بررسی همبستگی هر متغیر با سؤالات می‌پردازد. طبق این آزمون اگر مقادیر خروجی AVE بیشتر از ۰/۵ باشد نشان از سطح قابل قبولی از روایی همگرا می‌باشد. همان‌طور که در نگاره ۵ نیز مشهود است نتایج آزمون AVE برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ است که نشان از وجود سطح قابل قبولی از روایی می‌دهد.

ب) آزمون روایی واگرا^۱ HTM: (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۵) شاخص جدیدی برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده‌اند. براساس این آزمون اگر نتایج برآورد شده بیشتر از ۰/۹۰ باشد نشان از عدم روایی واگرا بین دو متغیر مذکور خواهد بود. با این حال همان‌طور که در نگاره ۶

نگاره (۵): روایی همگرا

متغیر	تعداد گویه	AVE
هوش هیجانی	۱۷	۰/۵۹۶
عدم پایبندی به اخلاق	۸	۰/۹۳۸
شخصیت خودشیفته	۱۰	۰/۹۳۶
تصمیمات مدیریت سود همراه با رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۸۶۰
تصمیمات مدیریت سود همراه با عدم رعایت استاندارد حسابداری	۱۶	۰/۹۳۰

نگاره (۶): آزمون روایی واگرا HTMT^۱

شرح	پایبندی به اخلاق	هوش هیجانی	شخصیت خود شیفته	مدیریت سود با رعایت استاندارد حسابداری
هوش هیجانی	۰/۷۹۴			
شخصیت خود شیفته	۰/۸۸۳	۰/۸۰۱		
مدیریت سود با رعایت استاندارد حسابداری	۰/۸۶۱	۰/۶۹۹	۰/۷۴۵	
مدیریت سود با عدم رعایت استاندارد حسابداری	۰/۸۷۶	۰/۸۴۷	۰/۷۴۵	۰/۷۵۹

نگاره (۷): آزمون فرضیه اول

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
فشار مدیرعامل	۰/۳۷۹۰	۰/۱۱۷۵	۳/۲۲۳۸	۰/۰۰۱۶
جنسیت	۰/۲۹۴۱	۰/۱۱۳۸	۰/۵۸۳۷	۰/۰۱۰۹
سن	۰/۰۷۷۹	۰/۰۳۲۲	۲/۴۱۶۸	۰/۰۱۷۱
تحصیلات	-۰/۵۲۶۲	۰/۰۷۷۹	-۶/۷۵۳۲	۰/۰۰۰۰
تجربه	-۰/۰۳۹۰	۰/۰۴۸۸	۰/۰۸۰۱	۰/۴۲۴۴
عرض از مبدا	۴/۲۸۰۵	۰/۴۱۱۹	۱۰/۳۹۱۲	۰/۰۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۴۱۵۹	آماره f		۱۷/۶۶۵
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۳۹۲۴	سطح معناداری آماره f		۰/۰۰۰۰
دوربین واتسون		۱/۸۸۴۱		

¹ Heterotrait-Monotrait Ratio

استناد بر این آماره می‌توان ادعا نمود که مدل آزمون فرضیه اول از لحاظ خود همبستگی مقادیر خطا نیز در وضعیت مناسبی قرار دارد. در نهایت آماره f نیز سطح معناداری $0/000$ را نشان می‌دهد که بیانگر معناداری کلی مدل می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم: همانطور که مشاهده می‌شود هدف این مرحله بررسی و حصول اطمینان از تفاوت پاسخ گروه‌های مورد آزمون و رتبه بندی اثرات آن‌ها است، لذا با توجه به وجود یا عدم وجود شرایط پارامتری، باید از آزمون تی-زوجی یا من وینتی استفاده شود. از این رو ابتدا با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف وضعیت توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون فرضیه دوم در نگاره (۸) آورده شده است.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد متغیر تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل مطابق با استانداردهای حسابداری و متغیر تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل همراه با عدم رعایت استانداردهای حسابداری با عدم توزیع نرمال مواجه است، چرا که سطح معناداری آزمون کمتر از ۵ درصد است. بنابراین از آنجا که شرایط پارامتری برقرار نیست، می‌بایست از آزمون ناپارامتری من وینتی استفاده شود. نتایج آزمون من وینتی برای هر دو وضعیت در نگاره ۹ و ۱۰ ارائه شده است.

فرضیه پژوهش با سطح معناداری $0/0016$ ، در سطح اطمینان ۹۹٪ تایید می‌شود. بنابراین می‌توان ادعا نمود فشار مدیرعامل موجب خواهد شد شخص مورد آزمون به مدیریت سود تمایل بیشتری پیدا کند. این نتیجه از سوی نظریه اقتصاد نئو کلاسیک، نظریه نمایندگی و نظریه‌های منشعب آن‌ها نیز حمایت می‌شود. سطح معناداری متغیرهای کنترلی جنسیت، سن و تحصیلات کمتر از ۵ درصد است که نشان از معنادار بودن رابطه بین متغیرهای کنترلی یاد شده با تصمیمات مدیریت سود است. علامت مثبت ضریب جنسیت و سن نشان می‌دهد که آقایان نسبت به بانوان ۲۹ درصد بیشتر در وضعیت فشار مدیر عامل بر تصمیمات مدیریت سود تمایل خواهند داشت. همچنین با افزایش سن نیز در چنین شرایطی تمایل به مدیریت سود افزایش پیدا می‌کند. با این حال میزان تحصیلات رابطه معکوس با تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار دارد. علاوه بر این سطح معناداری ضریب تجربه نیز نشان می‌دهد که تجربه اثر معناداری بر تمایل برای مدیریت سود ندارد. مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده به ترتیب برابر با $0/41$ و $0/39$ است. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که تقریباً ۴۰ درصد از تغییرات مربوط به تمایل مدیریت سود از سوی متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با $1/88$ است که بین $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد؛ لذا با

نگاره (۸): نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنوف

تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل (مطابق با استانداردهای حسابداری)		تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل (عدم مطابقت با استانداردهای حسابداری)	
آماره آزمون	سطح معناداری	آماره آزمون	سطح معناداری
۰/۱۳۳	۰/۰۰۶	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰

نگاره (۹): نتایج آزمون من - وینتی

متغیر	تعداد	میانگین رتبه
تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل (مطابق با استانداردهای حسابداری)	۶۵	۶۷/۵۵
تصمیمات مدیریت سود در شرایط فشار مدیر عامل (عدم مطابقت با استانداردهای حسابداری)	۶۵	۶۳/۴۵

نگاره (۱۰): نتایج معناداری آزمون من-وینتی

آماره من-وینتی	۰/۱۹۷۹
آماره Z	-۰/۶۳۰
سطح معناداری آزمون	۰/۵۲۸

آزمون فرضیه سوم از لحاظ خود همبستگی مقادیر خطا نیز در وضعیت مناسبی قرار دارد. در نهایت آماره f نیز سطح معناداری $0/000$ را نشان می‌دهد که بیانگر معناداری کلی مدل می‌باشد.

فرضیه چهارم پژوهش اشاره به اثر تعدیل‌کنندگی خودشیفتگی مدیر مالی بر رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود دارد. همچنین متغیر تعدیل‌کننده نیز خود شیفتگی مدیر مالی است. لذا همان‌گونه که در نگاره ۱۲ نمایان شده است فرضیه پژوهش به واسطه معنادار نبودن ضریب متغیر خود شیفتگی* فشار مدیرعامل رد می‌شود. این آزمون نشان می‌دهد که خودشیفتگی مدیر مالی نمی‌تواند بر میزان اثر گذاری فشار مدیرعامل بر تمایل به مدیریت سود موثر واقع شود.

مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده به ترتیب برابر با $0/44$ و $0/42$ است. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که تقریباً ۴۲ درصد از تغییرات مربوط به تمایل مدیریت سود از سوی متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با $2/129$ است که بین $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، لذا با استناد بر این آماره می‌توان ادعا نمود که مدل آزمون فرضیه چهارم از لحاظ خود همبستگی مقادیر خطا نیز در وضعیت مناسبی قرار دارد. در نهایت آماره f نیز سطح معناداری $0/000$ را نشان می‌دهد که بیانگر معناداری کلی مدل می‌باشد.

فرضیه پنجم پژوهش اشاره به اثر تعدیل‌کنندگی عدم پایداری اخلاقی مدیر مالی بر رابطه بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود دارد. نتایج آزمون رگرسیون حداقل مربعات به شرح نگاره ۱۳ می‌باشد.

نتایج آزمون من وینتی نشان می‌دهد متغیر تمایل به مدیریت سود در شرایط فشار مدیرعامل همراه با رعایت استانداردهای حسابداری با میانگین رتبه $67/55$ نسبت به تمایل به مدیریت سود در شرایط فشار مدیرعامل همراه با عدم رعایت استانداردهای حسابداری با میانگین رتبه $63/45$ رتبه بالاتری دارد. این موضوع نشان می‌دهد تمایل شخص برای مدیریت سود در شرایطی که تحت فشار مدیرعامل و همراه با رعایت استانداردهای حسابداری باشد نسبت به زمانی که همراه با عدم رعایت استانداردهای حسابداری باشد، بیشتر است. با این حال با توجه به سطح معناداری این آزمون که بیشتر از $5/5\%$ است، نتیجه این آزمون قابل اتکا نبوده بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز رد می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش اشاره به اثر تعدیل‌کنندگی هوش هیجانی بر تصمیمات مدیریت سود دارد. همانطور که در نگاره ۱۱ نمایان شد فرضیه پژوهش به واسطه معناداری ضریب متغیر فشار مدیرعامل، متغیر هوش هیجانی و متغیر هوش هیجانی* فشار مالی تایید می‌شود.

این آزمون بر خلاف انتظار پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی رابطه فشار مدیرعامل و تمایل به مدیریت سود را تشدید می‌کند چرا که علامت ضریب متغیر هوش هیجانی* فشار مدیرعامل مثبت می‌باشد.

مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده به ترتیب برابر با $0/56$ و $0/55$ است. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که تقریباً ۵۵ درصد از تغییرات مربوط به تمایل مدیریت سود از سوی متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با $2/033$ است که بین $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، لذا با استناد بر این آماره می‌توان ادعا نمود که مدل

نگاره (۱۱): آمار توصیفی مربوط به آزمون فرضیه

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
فشار مدیرعامل	$0/5379$	$0/1669$	$3/2216$	$0/0016$
هوش هیجانی	$0/4688$	$0/0919$	$5/0965$	$0/0000$
هوش هیجانی*فشار مدیرعامل	$0/2659$	$0/1658$	$1/9962$	$0/0486$
جنسیت	$0/2019$	$0/0730$	$2/7651$	$0/0066$
سن	$0/0421$	$0/0207$	$2/0357$	$0/0439$
تحصیلات	$-0/3004$	$0/0527$	$-5/7003$	$0/0000$

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
تجربه	-۰/۰۲۳۷	۰/۰۳۱۰	-۰/۷۶۵۱	۰/۴۴۵۶
عرض از مبدا	۳/۰۷۴۴	۰/۵۷۸۷	۱۱/۰۲۸۵	۰/۰۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۵۶۷۰	آماره f		۵۷/۳۷۴۱
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۵۵۳۶	سطح معناداری آماره f		۰/۰۰۰۰
دوربین واتسون			۲/۰۳۳۳	

نگاره (۱۲): آمار توصیفی مربوط به آزمون فرضیه

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
فشار مدیرعامل	۰/۰۹۰۶	۰/۱۴۳۸	۰/۶۲۹۹	۰/۵۲۹۹
خود شیفتگی	۰/۶۹۰۸	۰/۱۴۰۱	۴/۹۲۹۴	۰/۰۰۰۰
خود شیفتگی*فشار مدیرعامل	۰/۲۹۸۵	۰/۱۸۷۱	۱/۵۹۵۳	۰/۱۱۳۲
جنسیت	۰/۲۶۹۵	۰/۰۸۹۸	۲/۹۹۸۸	۰/۰۰۳۳
سن	۰/۰۵۷۳	۰/۰۲۵۶	۲/۲۳۸۱	۰/۰۲۷۰
تحصیلات	-۰/۳۵۶۵	۰/۰۶۴۶	-۵/۵۱۶۳	۰/۰۰۰۰
تجربه	-۰/۰۱۵۴	۰/۰۳۸۷	-۰/۳۹۹۲	۰/۶۹۰۴
عرض از مبدا	۳/۲۷۶۵	۰/۳۵۰۴	۹/۳۵۰۳	۰/۰۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۴۴۹۶	آماره f		۳۲/۳۱۲
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۴۲۹۵	سطح معناداری آماره f		۰/۰۰۰۰
دوربین واتسون				۲/۱۲۹

نگاره (۱۳): آمار توصیفی مربوط به آزمون فرضیه

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
فشار مدیرعامل	۰/۹۲۳۶	۰/۲۱۸۰	۴/۲۳۵۹	۰/۰۰۰۰
عدم پایبندی اخلاقی مدیر مالی	۰/۰۴۵۴	۰/۰۸۸۲	۰/۵۱۴۸	۰/۶۰۷۶
عدم پایبندی اخلاقی مدیر مالی*فشار مدیرعامل	۰/۱۰۳۳	۰/۲۱۴۸	۰/۴۸۱۱	۰/۶۳۱۳
جنسیت	۰/۲۴۴۷	۰/۰۸۲۰	۲/۹۸۲۱	۰/۰۰۳۵
سن	۰/۰۶۳۶	۰/۰۲۲۸	۲/۷۸۳۶	۰/۰۰۶۲
تحصیلات	-۰/۳۲۴۹	۰/۰۵۹۶	-۵/۴۴۵۰	۰/۰۰۰۰
تجربه	-۰/۰۲۱۵۱	۰/۰۳۵۳	-۰/۶۰۸۱	۰/۵۴۴۲
عرض از مبدا	۳/۱۴۱۳	۰/۳۱۳۳	۱۰/۰۲۳۵	۰/۰۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۵۰۴	آماره f		۴۱/۵۸۴
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۴۸۷	سطح معناداری آماره f		۰/۰۰۰۰
دوربین واتسون				۱/۹۳۵

مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده به ترتیب برابر با ۰/۵۰ و ۰/۴۸ است. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که تقریباً ۴۵ درصد از تغییرات مربوط به تمایل مدیریت سود از سود متغیر مستقل و متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. مقدار آماره دوربین واتسون در این مدل برابر با ۱/۹۳۵ است که بین ۱/۵ تا ۲/۵ قرار

همانطور که در نگاره ۱۳ نمایان شد فرضیه پژوهش به واسطه معنادار نبودن ضریب متغیر عدم پایبندی اخلاقی*فشار مدیرعامل و متغیر عدم پایبندی اخلاقی مدیرعامل رد می‌شود. این آزمون نشان می‌دهد که عدم پایبندی اخلاقی نمی‌تواند بر میزان اثر گذاری فشار مدیرعامل بر تصمیمات به مدیریت سود موثر واقع شود.

می‌باشند که این امر ممکن است موجب زیان سهامداران گردد.

۲- نتایج آزمون فشار مدیرعامل بر مدیر مالی جهت مدیریت سود با هر یک از روش‌ها، شامل رعایت استانداردهای حسابداری و عدم رعایت استانداردهای حسابداری با توجه به سطح معناداری آنها که بیشتر از ۵٪ است، قابل اتکا نبوده بنابراین فرضیه پژوهش رد شد. نتایج پژوهش‌های زیر با تحقیق حاضر بطور غیر مستقیم همسو است: رهنمای رودپشتی و احمدی لویه، (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که مدیران سازمان‌ها از میان روشهای پذیرفته شده حسابداری مالی، روش‌های خاصی را با توجه به مصلحت‌اندیشی‌های خود انتخاب می‌کنند و بدین ترتیب مدیران مالی سازمان‌ها را تحت سلطه خود می‌گیرند. از دیگر یافته‌های این پژوهش که مطابق با یافته‌های پژوهش فیولی، (۲۰۱۳) می‌باشد، نشان می‌دهد مدیریت سود از طریق روشهای حسابداری، بیش از روش‌های مبتنی بر مبادلات واقعی به عنوان تخطی از اصول پذیرفته شده حسابداری تلقی می‌شود. دیگر یافته‌های این پژوهش که با تحقیق فیولی، (۲۰۱۳) مطابقت دارد نشان می‌دهد ارزیابی مدیران مالی در خصوص میزان تخطی از اصول پذیرفته شده حسابداری، بر قضاوت و نیت اخلاقی آنان تأثیر می‌گذارد.

۳- نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که اثر متغیر تعدیل‌کننده هوش هیجانی مدیر مالی مبنی بر فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود معنادار می‌باشد. در واقع نتایج این فرضیه تأیید‌کننده یافته‌های (چن و دیگران^۲، ۲۰۱۷)، (داف و دیگران، ۲۰۱۲) و (کوک و دیگران، ۲۰۱۱) است. آنها معتقدند هوش هیجانی بالا برای مدیران مالی ضروری است. از دیگر پژوهش‌های همسو می‌توان به یافته‌های (جونز^۳، ۲۰۱۳) که بیانگر این است که دو عامل فشار مدیرعامل و همچنین انگیزه پاداش موجب تمایل به مدیریت سود مدیرمالی می‌شود. همچنین

دارد؛ لذا با استناد بر این آماره می‌توان ادعا نمود که مدل آزمون فرضیه پنجم از لحاظ خود همبستگی مقادیر خطا نیز در وضعیت مناسبی قرار دارد. در نهایت آماره f نیز سطح معناداری ۰/۰۰۰ را نشان می‌دهد که بیانگر معناداری کلی مدل می‌باشد.

نتیجه‌گیری

تحقیقات بسیاری در مورد مدیریت سود انجام شده اما بیشتر تحقیقات مدیریت سود برانگیزه‌ها و دلایل رفتار مدیریت سود مدیران عامل شرکت‌ها تمرکز داشته است. پژوهش‌های انجام شده توسط محققین نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی در قضاوت و تصمیم‌گیری آنها اهمیت بسزایی دارد. این تحقیق یکی از معدود تحقیقاتی است که تصمیمات مدیریت سود را از ابعاد دیگری به غیر از فشار مدیرعامل را مورد توجه قرار می‌دهد و با استفاده از سه رویکرد رفتاری به عنوان ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی در تصمیمات مدیریت سود مورد بررسی قرار گرفت.

۱- نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی‌داری بین فشار مدیرعامل و تصمیمات مدیریت سود مدیران مالی وجود دارد. نتایج پژوهش‌های زیر با تحقیق حاضر همسو است: جونز (۲۰۱۳) بیانگر این است که دو عامل فشار مدیرعامل و همچنین انگیزه پاداش موجب تمایل به مدیریت سود مدیرمالی می‌شود. نتیجه پژوهش بودوین^۱ و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که مدیران مالی در دستکاری کردن اقلام تعهدی منافع خود را که بصورت پاداش است مقدم بر منافع سازمان می‌دانند. خطیبانی نارنجکلی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد، که قدرت مدیرعامل و مدیر مالی به ترتیب بر مدیریت سود تعهدی و واقعی تأثیر دارد. نتایج این پژوهش‌ها در چارچوب انگیزه‌های نمایندگی قابل تبیین است به بیان دیگر بر اساس مبانی تئوری نمایندگی بین منافع مدیران و سهامداران همسویی وجود ندارد در نتیجه مدیران شرکت در وهله اول به دنبال دستیابی به منافع خود

² Chen, et al

³ Jones

¹ Beaudoin et al

معناداری متغیر عدم پایبندی به اخلاق مدیران مالی در مدیریت سود، نمره حاصل از پرسشنامه بوده است. با توجه به نتایج حاصل از سناریوی طراحی شده، میزان عدم پایبندی به اخلاق نمی‌تواند بر اثر فشار مدیر عامل بر مدیران مالی جهت مدیریت سود موثر واقع شود. همچنین متغیرهایی دیگری همچون جنسیت، سطح تحصیلات و میزان تجربه تأثیر گذار بوده است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که میزان عدم پایبندی به اخلاق پیش‌بینی کننده مناسبی جهت تصمیمات مدیریت سود مدیران است یا به گونه ای تصمیمات مدیریت سود در شرکتها، تابعی از میزان عدم پایبندی به اخلاق مدیران مالی می‌باشد.

همانطور که نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ویژگیهای شخصیتی مدیران مالی در تصمیم گیری برای اقدامات مدیریت سود تأثیرگذار است و علاوه بر مسائل مالی که می‌تواند تصمیماتی برای مدیریت سود ایجاد نماید، ارضا حس برتری طلبی و کسب قدرت و نیاز به مورد احترام و تمجید فرارگرفتن از سوی دیگران می‌تواند برای افراد خودشیفته انگیزه قوی در اقدام به مدیریت سود ایجاد کند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر نقش ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب از میان روش‌های حسابداری و به طور کلی مدیریت سود، لزوم توجه به عوامل روانشناختی و شخصیتی افراد در بررسی موضوعات حسابداری توجیه می‌گردد و همچنین توجه صاحب‌نظران و مراجع قانونی را به مدیران مالی که مشغول به کار هستند جلب می‌نماید. نتایج این پژوهش می‌تواند برای سیاست‌گذاران و استانداردهاگذاران حسابداری در راستای درک کلی در مورد عوامل تأثیرگذار بر تصمیمات مدیریت سود و نقش ویژگی‌های شخصیتی در مدیریت سود کمک نماید. نظر به این که افراد خودشیفته که در پست‌های مدیریتی قرار دارند موجب تغییر منفی در فرهنگ و ساختار سازمان‌ها می‌شوند، ممکن است حتی در صورت وجود استراتژی مناسب گزارشگری مالی، دستیابی به سیستم حسابداری و گزارشگری بهینه امکانپذیر نباشد. بنابراین برای کارکرد بهتر سیستم

نتایج حاصل از تعامل متغیرهای کنترلی با هوش هیجانی و تأثیر آن بر مدیریت سود بیانگر نقش معناداری سطح تحصیلات مدیر مالی بر تصمیمات مدیریت سود بوده است.

۴- نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان داد که اثر متغیر تعدیل گر خودشیفتگی مدیر مالی در اثر فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود رد شد. اما با در نظر گرفتن متغیر کنترلی سن و سطح تحصیلات رابطه معنادار می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش هام و همکاران (۲۰۱۵) همسوی ندارد زیرا یافته‌های این پژوهشگران نشان می‌دهد، مدیران مالی خودشیفته تمایل بیشتری به مدیریت سود واقعی و مدیریت سود تعهدی و گزارشگری نادرست دارند. در ایران نیز نتایج تحقیق (خانمحمدی و همکاران، ۱۳۹۸) نشان داد که بین هوش هیجانی با مدیریت سود (واقعی و تعهدی) با در نظر گرفتن عامل خودشیفتگی دارای ضریب معناداری است، اما این رابطه با مدیریت سود مبتنی بر سناریو معنادار نبوده است. نتایج تحقیق (علی‌نژاد ساروکلائی، ۱۳۹۹) نشان داد که خودشیفتگی مدیران عامل اثر منفی بر شفافیت گزارشگری مالی دارد، اما این تأثیر معنادار مشاهده نشده است. سایر تحقیقات در خصوص خودشیفتگی و مدیریت سود نظیر تحقیقات اولس ون و دورکیس، بو شهولز و لویاتا و دیگران در حوزه مدیرعامل بوده است.

۵- نتایج فرضیه تعدیل گر عدم پایبندی اخلاقی مدیر مالی در اثر فشار مدیرعامل بر تصمیمات مدیریت سود رد شده است. اما با در نظر گرفتن متغیر کنترلی جنسیت، سن و سطح تحصیلات رابطه معنادار شده است. در واقع نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش (ایزدی نیا و همکاران، ۱۳۹۴)، (معین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۴) و (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۱) بصورت غیر مستقیم همسوی دارد. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که مدیران مالی شرکت‌ها آشنایی کامل با مفاهیم اخلاقی نداشته و برای حل معضلات اخلاقی در محیط کاری خود از باورهای شخصی پیروی می‌کنند. به طور کلی می‌توان گفت ضرایب حاصل از

۵- خطیبانی نارنجکلی، مسلم؛ نیکنام لمر، بهزاد (۱۴۰۰) تأثیر قدرت مدیرعامل و مدیر مالی شرکت بر مدیریت سود واقعی و تعهدی، مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری، ص ۱۹۵-۱۷۶، زمستان ۱۴۰۰

6- Amernic, J. H. & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96 (1), 79-93.

7- Buchholz, F. & Lopatta, K. (2014). The strategic engagement narcissistic of CEOs in earnings management. <http://ssrn.com>.

8- Chiang, H. S. & Lin, S. L. & He, L. j. & ung, Y. T (2016). Professional Education Background and Earnings Management of Chairmen and Senior Managers. *The International Journal of Business and Finance Research*, 10 (2) p. 91-108.

9- Cohen, D. A., & Zarowin, P. (2010). Accrual-based and real earnings management activities around seasoned equity offerings. *Journal of Accounting and Economics*, 50 (1), 2-19.

10-Duong, L. & Evans, J. (2016). Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs. *Pacific-Basin Finance Journal*, 40 (A), 17-35.

11-Ham, c., & Lang, M. & Seybert, N., & Wang, S. (2015). CFO Narcissism and Financial Reporting Quality. <http://ssrn.com>.

12-Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons*, 13 (4), 365-383.

13-Heidhues, E. & Patel, C. (2012). *Globalization and contextual factors in accounting: The case of Germany* (vol. 23). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

14-Hofstede, G., Hofstede, G. J. Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations — Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGrawHill.

15-Jones, S. & Sharma, R. (2001). The Impact of Free Cash Flow, Financial Leverage and Accounting Regulation on Earnings Management in Australia's 'Old' and 'New' Economies. *Managerial Finance*, 27 (12), 18-39.

16-Olsen, K. J., Dworkis, K. K. & Young, S. M. (2014). CEO narcissism and accounting: A picture of profits. *Journal of Management Accounting Research*, 26 (2), 243-267. (In Persian)

حسابداری لازم است نحوه تفکر مدیران مالی همراستا با منافع و ترجیحات سازمان باشد. نتایج برخی از تحقیقات از جمله تحقیق رابرتز (2001) نشان می‌دهد وجود آیین رفتار حرفه‌ای در شرکت‌ها نمی‌تواند مانعی برای تصمیمات نادرست مدیران خودشیفته باشد، لذا به نظر می‌رسد اولاً می‌بایست در انتخاب افراد در سمت‌های مدیریتی به خصوص در بخش حسابداری دقت نمود و انتخاب آنها نباید فقط براساس مهارت و خبرگی آنها باشد بلکه ویژگی‌های شخصیتی آنها نیز باید در نظر گرفته شود. ثانیاً وجود سیستم‌های کارآمد حسابرسی و کنترل مدیریت به عنوان راه‌هایی است که می‌تواند به کنترل و تعدیل ویژگی‌های شخصیتی منفی افراد شاغل در بخش حسابداری کمک نماید.

این پژوهش مانند بسیاری از تحقیقات با یک سری محدودیت‌ها مواجه است از جمله اینکه داده‌های مورد استفاده در این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده بنابراین نتایج این تحقیق محدودیت‌های ذاتی حاکم بر پرسشنامه را به همراه دارد. همچنین نظر به این که این پژوهش در حوزه علوم رفتاری و در ارتباط با اشخاص حرفه‌ای است ممکن است پاسخ دهندگان نظرات واقعی خود را عنوان نکرده باشند.

منابع

- ۱- اعتمادی، حسین؛ رحمانی، حلیمه. (1388). بررسی تجربی اخلاق در مدیریت سود. اخلاق در علوم و فناوری، 4 (3و4)، 79-89.
- ۲- محمدزاده، علی. (1388). اعتبارسنجی پرسشنامه شخصیت خودشیفته (NPI-16) در جامعه‌ی ایرانی. مجله اصول بهداشت روانی، 11(44)، 281-74.
- ۳- صالحی، محمد (۱۳۸۹) اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مجموعه مقالات همایش حسابداری و مدیریت، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
- ۴- قراملکی، احد فرامرزی (۱۳۸۹) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ اول، تهران، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، انتشاران سرآمد.