



## Investigating the Effect of Growth Mindset of Financial Managers on the Relationship between Perceived Role Conflict and Financial Misreporting Behavior

Samaneh Ghadimi<sup>1</sup>, Saeid Aliahmadi<sup>2</sup>

Received: 2024/01/26

Accepted: 2024/04/28

Research Paper

### Extended Abstract

#### Background and purpose

Quality financial reporting enables stakeholders to use this information to evaluate the economic performance of the business entity. Quality financial reporting has a significant impact on effective and efficient decision-making by all organizational stakeholders, including decision-making regarding resource allocation in organizations. Therefore, it is expected that the quality of financial reports leads to an increase in the relevance and reliability of information and is used to facilitate the monitoring of managers' responsibility for appropriate disclosure (Yusran, 2023). Also, favorable financial reporting improves the investment efficiency of capital market investors by reducing adverse selection and moral hazard (Davis and Garcia-Cestona, 2023). Financial managers of business units play a key role in corporate governance. While reporting directly to senior managers, they oversee the accounting department of the business unit and participate in financial reporting activities (Rose et al., 2021). Therefore, financial managers choose accounting methods and their choice can lead to aggressive or conservative financial reporting. A job-related stressor is role conflict. A role is a set of behaviors or tasks that a person is expected to perform according to his position in a group or organization (George and Jones, 2002). Role conflict occurs when the behaviors or tasks expected of an individual are in conflict with each other (Modlinski et al., 2023). In recent extensive researches in accounting, the influence of personality characteristics of financial reporting preparers (including narcissism, integrity, stress level and future preferences) and misleading financial reporting has been examined (Jia et al., 2014, Hartmann and Maas, 2010). A relatively unknown personal characteristic in accounting is the conceptualization of mindset. The conceptualization of mindset is based on the original work of Dweck and Yeager (2019) and is rooted in the literature of implicit theories. People with a fixed mindset believe that individual characteristics, such as intelligence, ability, and morality, are an inherent, predetermined, and immutable reality. On the contrary, people with a growth mindset believe that people's characteristics such as intelligence, ability and morality are flexible and can be cultivated through effort and perseverance, experience, good learning

---

1. Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (anna.karenina7497@yahoo.com)

2. Department of Accounting, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author) (saeidaliahmadi@yahoo.com)



strategies and help from others. The purpose of this research is to investigate the effect of financial managers' growth mindset on the relationship between perceived role conflict and financial misreporting behavior.

### **Methodology**

The current research is applied in terms of purpose and survey in terms of data collection. In order to collect data, a scenario-based questionnaire was used, taken from [Hegrs \(2022\)](#) research, and the data analysis method is inferential. The statistical population is financial managers and based on the table of [Cohen et al. \(2000\)](#), the research sample including 166 financial managers was determined in the period of 2023. Variance analysis was used to test research hypotheses.

### **Findings**

The results of the research showed that the growth mindset of financial managers has an effect on financial misreporting. Also, the research results indicate that the perceived role conflict of financial managers has an effect on financial misreporting. Finally, the results of the research indicate that the interaction of growth mindset and the perceived role conflict of financial managers has an effect on their desire for financial misreporting.

### **Discussion**

The fiduciary duty of financial managers, such as protecting integrated financial reporting, plays an important role in corporate governance. But empirical evidence indicated that financial managers' fiduciary duty is breached when they are pressured into misleading financial reporting. In other words, financial managers who experience psychological stress in the form of role conflict are more likely to be under these social pressures. In the working environments of financial managers who are under the supervision of upper managers, there is a potential role conflict. Accounting literature has recently included extensive research on the relationship between the personality characteristics of financial reporting preparers and misleading financial reporting.

Overall, the research results supported the impact of implicit personality theories (growth and fixed mindsets) on misleading financial reporting. The results of this research can help company managers to consider the psychological characteristics of financial managers, including the growth or fixed mindset of financial managers when hiring them. Also, it is suggested to company managers that in order to reduce financial managers' tendency to misleading financial reporting, it is better to implement role conflict management styles in the company. In future researches, other personality traits of financial managers such as intelligence, narcissism and integrity of personality can also be included as interactive variables in the research. Questionnaire researches have inherent limitations and this research also faced these limitations.

**Keywords:** Growth Mindset, Role Conflict, Financial Misreporting Behavior

**JEL Classification:** M41 ,D91 ,G41



## بررسی تأثیر ذهنیت رشد مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک‌شده و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده

سمانه قدیمی<sup>۱</sup>، سعید علی‌احمدی<sup>۲</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۹

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ذهنیت رشد مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک‌شده و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از دیدگاه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه مبتنی بر سناریو، برگرفته از پژوهش هگرس (۲۰۲۲) استفاده شده است و روش تحلیل داده‌ها از نوع استنباطی است. جامعه آماری مدیران مالی بوده و براساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۰) نمونه پژوهش شامل ۱۶۶ مدیر مالی، در بازه زمانی سال ۱۴۰۲ تعیین شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که ذهنیت رشد مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد. همچنین، نتایج پژوهش اشاره دارد که تعارض نقش درک‌شده مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد. در نهایت، نتایج پژوهش اشاره دارد که تعامل ذهنیت رشد و تعارض نقش درک‌شده مدیران مالی بر تمایل آن‌ها برای گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: ذهنیت رشد، تعارض نقش و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده

طبقه‌بندی موضوعی: G41، D91، M41

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (anna.karenina7497@yahoo.com)

۲. دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول) (saeidaliahmadi@yahoo.com)



## مقدمه

گزارشگری مالی با کیفیت، ذی‌نفعان را قادر می‌سازد تا از این اطلاعات برای ارزیابی عملکرد اقتصادی واحد تجاری، استفاده کنند. گزارشگری مالی باکیفیت تأثیر قابل توجهی بر تصمیم‌گیری‌های مؤثر و کارآمد همه ذی‌نفعان سازمانی، از جمله تصمیم‌گیری در خصوص تخصیص منابع در سازمان‌ها دارد. بنابراین، انتظار می‌رود که کیفیت گزارش‌های مالی منجر به افزایش مربوط بودن و قابلیت اتکای اطلاعات شود و برای تسهیل نظارت بر مسئولیت‌پذیری مدیران برای افشای مناسب مورد استفاده قرار گیرد (یوسران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). وظیفه امانت‌داری<sup>۲</sup> تهیه‌کنندگان گزارشگری مالی مانند حفظ یکپارچگی گزارشگری مالی نقش مهمی را در حاکمیت شرکتی ایفا می‌کند؛ اما، شواهد تجربی اشاره دارد که تهیه‌کنندگان گزارش‌های مالی تحت فشارهای وارد شده به آن‌ها وظیفه امانت‌داری را نادیده می‌گیرند و متمایل به سمت گزارشگری مالی گمراه‌کننده می‌شوند (هارتمن و ماس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). همچنین، گزارشگری مالی مطلوب، با کاهش انتخاب نامطلوب و مخاطرات اخلاقی، کارایی سرمایه‌گذاری فعالان بازار سرمایه را بهبود می‌بخشد (دیویس و گارسیاستونا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳). مدیران مالی واحد تجاری، نقش کلیدی در حاکمیت شرکتی ایفا می‌کنند. آن‌ها در حالی که مستقیماً به مدیران ارشد، گزارش می‌دهند، بر بخش حسابداری واحد تجاری نظارت دارند و در فعالیت‌های مربوط به گزارشگری مالی مشارکت می‌کنند (رز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). بنابراین، مدیران مالی روش‌های حسابداری را انتخاب می‌کنند و انتخاب آن‌ها می‌تواند منجر به گزارشگری مالی تهاجمی یا محافظه‌کارانه شود. مدیران ارشد واحد تجاری، تصمیم‌های اصلی شرکت را اتخاذ می‌کنند و از قدرت سازمانی فراوانی برخوردارند. همچنین، آن‌ها انگیزه زیادی برای دستکاری سود جهت تحقق منافع مالی خود دارند. این انگیزه آن‌ها را قادر می‌سازد تا بر مدیران مالی فشار وارد کنند و از آن‌ها بخواهند که در گزارشگری مالی جسورانه<sup>۶</sup> شرکت کنند (سیلور<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). در گزارشگری مالی جسورانه، مدیران واحد تجاری، با اعمال قضاوت حرفه‌ای در انتخاب روش‌ها یا انجام برآوردهای حسابداری که برای اندازه‌گیری اقلام صورت‌های مالی ضروری است، وضعیت و عملکرد مالی را به شکل مطلوب‌تری به تصویر می‌کشند.

یک عامل استرس‌زا مرتبط با شغل، تعارض نقش<sup>۸</sup> می‌باشد. نقش، مجموعه‌ای از رفتارها یا وظایف کاری است که از یک فرد انتظار می‌رود با توجه به موقعیتی که در یک گروه یا سازمان دارد، انجام دهد (جورج و جونز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲). تئوری نقش<sup>۱۰</sup> اشاره دارد که افراد در معرض انتظارات نقش‌های متفاوت هستند که فرستندگان نقش ارسال می‌کنند. این تقاضای نقش‌ها به طور بالقوه می‌تواند با یکدیگر در تعارض باشند و منجر به ایجاد استرس ذهنی برای دریافت‌کننده نقش شود. تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که رفتارها یا وظایف مورد انتظار از یک فرد، در تضاد با یکدیگر باشند (مدلینسکی و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۳). مدیران مالی واحد تجاری به دلیل انتظارات اجتماعی و حرفه‌ای خود را موظف به ارائه گزارش عینی در خصوص وضعیت اقتصادی واحد تجاری، می‌دانند. بنابراین، هنگامی که از

1. Yusran

2. Fiduciary Duty

3. Hartmann &amp; Maas

4. Davis &amp; Garcia-Cestona

5. Rose et al.

6. Aggressive Financial Reporting

7. Silver

8. Role Conflict

9. George &amp; Jones

10. Role theory

11. Modlinski et al.

جانب مدیران ارشد، تحت فشار محیطی شدیدتری مبنی بر ارائه گزارشگری مالی جسورانه، قرار می‌گیرند، این موضوع با استانداردها و ارزش‌های درونی مدیران مالی، متناقض است و باعث می‌شود که مدیران مالی، سطوح بالاتری از تعارض نقش را تجربه کنند (ماهلندورف و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). بنابراین، مدیران مالی با هدف کاهش تعارض نقش درک شده، سایر نقش‌ها و مسئولیت‌های خود را به خطر می‌اندازند و اقدام به گزارشگری مالی جسورانه می‌کنند. این رابطه به خصوصیت‌های شخصی مدیران مالی نیز بستگی دارد (هگرس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ ماس و ماتیکا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). انتخاب این استراتژی برای کاهش تعارض نقش، زمانی منطقی‌تر است که مدیران مالی واحد تجاری توجیهی برای این اقدام خود داشته باشد. ذهنیت مدیر، می‌تواند توجیهی برای این اقدام باشد (وورثمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

در پژوهش‌های گسترده‌ای که اخیراً در حسابداری صورت گرفته است، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی تهیه‌کنندگان گزارشگری مالی (از جمله خودشیفتگی، یکپارچگی، سطح استرس و ترجیح‌های آتی) و گزارشگری مالی گمراه‌کننده بررسی شده است (جیا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ هارتمن و ماس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). یک ویژگی شخصی نسبتاً ناشناخته در حسابداری، مفهوم‌سازی ذهنیت<sup>۶</sup> است که براساس تئوری ضمنی شخصیت<sup>۷</sup> شکل گرفته است. مفهوم‌سازی ذهنیت براساس کار اصلی دوک و یگر<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) است و ریشه در ادبیات نظریه‌های ضمنی<sup>۹</sup> دارد. افراد دارای ذهنیت ثابت<sup>۱۰</sup> بر این باورند که ویژگی‌های فردی، مانند هوش، توانایی و اخلاق، یک واقعیت ذاتی، از پیش تعیین شده و تغییرناپذیرند. در نقطه مقابل، افراد دارای ذهنیت رشد<sup>۱۱</sup>، بر این باورند که ویژگی‌های افراد مانند هوش، توانایی و اخلاق، انعطاف‌پذیرند و می‌توان آن‌ها را از طریق تلاش و پشتکار، تجربه، استراتژی‌های خوب یادگیری و کمک دیگران پرورش داد (پادیر و وانگولو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۳). افراد دارای ذهنیت رشد، هدف یا نیتی را که باعث انجام عمل شده است در نظر می‌گیرند و بر میانجیگری عوامل زمینه‌ای (روانی و موقعیتی) و بنابراین بر آموزش یا اصلاح (در مقابل مجازات) متخلف تأکید دارند. افراد دارای ذهنیت رشد ضمن درگیر شدن در یک رفتار غیراخلاقی، با ذکر یک دلیل بیرونی برای جدا کردن این اقدام غیراخلاقی از شخصیت خود، تصویر مثبتی از خود حفظ می‌کنند و اعتبار کنش‌ها را براساس عوامل زمینه‌ای که آن‌ها را بر می‌انگیزد، ارزیابی می‌کنند. بنابراین، توجیه اعمالی که با هنجارها یا دستورهای اخلاقی، مطابقت ندارند برای یک ذهنیت رشد، نسبتاً آسان‌تر است. این تحمل برای انحراف از یک نظم اخلاقی، گرایش افراد دارای ذهنیت رشد را به افراط در اعمالی که ناقض نظم اخلاقی است، افزایش می‌دهد (دسای و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۰). ذهنیت رشد مدیران مالی، هزینه روان‌شناختی سوگیری عمدی اطلاعات حسابداری را کاهش می‌دهد و به دیدگاه پویاتری در مورد نقض قوانین، منجر می‌شود. در نتیجه آن‌ها اقدام به سوگیری عمدی و گزارشگری مالی جسورانه می‌کنند. بنابراین، ذهنیت رشد مدیران مالی، به‌طور مثبت با رفتار غیراخلاقی گزارشگری مالی جسورانه مرتبط است و احتمال درگیر شدن در این نوع گزارش را افزایش می‌دهد و ارتباط مثبت بین تعارض

1. Mahlendorf et al.  
 2. Hegers  
 3. Maas & Matejka  
 4. Wurthmann  
 5. Jia et al.  
 6. Mindset  
 7. Implicit Person Theories  
 8. Dweck & Yeager  
 9. Implicit Theories  
 10. Fixed Mindset  
 11. Growth Mindset  
 12. Padir & Vangolu  
 13. Desai et al.

نقش و گزارشگری مالی جسورانه را مستقیماً از طریق یک اثر تعدیل‌کننده تقویت می‌کنند (هگرس، ۲۰۲۲؛ دسای و همکاران، ۲۰۲۰).

از سویی دیگر ذهنیت رشد افراد، آثار مطلوبی بر عملکرد و سازگاری روانی دارد (مونتانو، ۲۰۲۴) و منجر به کاهش تعارض نقش درک‌شده می‌شود (تاونسند و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، زمانی که مدیران مالی دارای ذهنیت رشد، با درخواست‌های نقش متناقضی مواجه می‌شوند، اقدام به کاهش تعارض می‌کنند. به عبارت دیگر، مدیران مالی دارای ذهنیت رشد هنگامی که در نقش‌های متناقضی قرار می‌گیرند، به منظور کاهش تعارض نقش سعی می‌کنند گزارشگری مالی جسورانه را انجام دهند (هگرس، ۲۰۲۲). براساس تئوری‌های مربوط به نقش، تئوری‌های ضمنی شخصیت و وظیفه امانت‌داری حسابداری می‌توان سؤال اصلی پژوهش حاضر را به این صورت بیان کرد که چگونه ذهنیت رشد مدیران مالی (منطبق با تئوری‌های ضمنی شخصیت) بر رابطه بین تعارض نقش درک‌شده (منطبق با تئوری نقش) و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده (منطبق با وظیفه امانت‌داری حسابداری) تأثیر دارد.

این زمینه مطالعاتی برای حسابداری اهمیت فراوانی دارد زیرا سود مهمترین و پرکاربردترین خروجی سیستم حسابداری است و تأثیر زیادی بر رفتار سهام‌داران دارد و به‌عنوان معیار عملکرد مالی یک شرکت در نظر گرفته می‌شود. مدیران با استفاده از قضاوت در گزارشگری مالی، بر ارزش شرکت، تأثیر می‌گذارند. آن‌ها می‌توانند در گزارشگری مالی جسورانه مشارکت داشته باشند و گزارش‌های مالی را برای گمراه کردن سهام‌داران تغییر دهند. این منجر به از دست دادن ثروت سرمایه‌گذار می‌شود و مهم‌تر از آن منابع به گونه‌ای بهینه و مولد مورد استفاده قرار نمی‌گیرد (لایتین و لایتین، ۲۰۲۲؛ گراهام و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین، بر عملکرد بازارهای مالی، تأثیر منفی می‌گذارند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر ذهنیت رشد مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک‌شده و رفتار گزارشگری مالی جسورانه است. در ادامه پژوهش، مبانی نظری و پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه ارائه می‌شود؛ سپس فرضیه‌های پژوهش و همچنین روش آزمون فرضیه‌ها بیان می‌شود و یافته‌های پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادهایی براساس نتایج به‌دست‌آمده ارائه می‌گردد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تعارض نقش و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده

طیف گسترده‌ای از رویدادها می‌توانند به‌طور بالقوه استرس‌زا باشند. یک عامل اصلی استرس‌زا مرتبط با شغل، تعارض نقش می‌باشد. ریزو و همکاران<sup>۵</sup> (۱۹۷۰) طبقه‌بندی مفیدی از انواع تعارض نقش را ارائه کردند: ۱. تعارض بین استانداردها یا ارزش‌های درونی فرد (دریافت‌کننده نقش) و نقش تعریف‌شده (تعارض نقش فردی یا تعارض درون نقشی)؛ ۲. تعارض بین زمان، منابع، یا قابلیت‌های شخص کانونی و نقش تعریف‌شده، به‌عنوان مثال توانایی ناکافی (تعارض درون فرستنده)؛ ۳. تعارض بین چندین نقش برای یک شخص که مستلزم رفتارهای متفاوت یا ناسازگار یا تغییر در رفتار به‌عنوان تابعی از موقعیت است و شخص کانونی، بیش از یک موقعیت را در سیستم نقش پر می‌کند (تعارض میان نقشی)؛ ۴. تعارض بین فرستنده که شامل انتظارات متضاد و خواسته‌های سازمانی در قالب سیاست‌های

1. Montano  
2. Townsend et al.  
3. Laitinen & Laitinen  
4. Graham et al.  
5. Rizzo et al.

ناسازگار، درخواست‌های متناقض از سوی دیگران و استانداردهای ناسازگار جهت ارزیابی است؛ به‌صورتی که انتظارات بدون توجه به منابع موجود، به سختی قابل تطبیق باشند یا حتی متقابلاً منتفی شوند. تعارض بین فرستنده ارتباط نزدیکی با تعارض بین نقشی دارد. تعارض نقش حرفه‌ای، نوع خاصی از تعارض بین فرستنده است که شامل اختلاف نظر بین انتظارات حرفه و سازمان استخدام‌کننده است. قدرت انتظارات نقش بر شدت تعارض نقش تأثیر می‌گذارد. اگر قدرت حداقل دو نقش متضاد به اندازه کافی زیاد باشد، دریافت‌کننده نقش، تعارض نقش را تجربه می‌کند (گروور<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). اگر اصل وحدت فرماندهی نقض شود و مدیران از دستورهای دو یا چند مافوق با انتظارات قانونی (هرچند بالقوه ناسازگار) که برنامه‌های متفاوتی دارند، پیروی کرده و به آن‌ها گزارش دهند، تعارض بین فرستنده رخ خواهد داد که یک مشکل عمده برای مدیران است و می‌توان آن را جزئی از محیط سازمانی در نظر گرفت (پارک و اونگسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). تعارض نقش، از جانب کسانی ناشی می‌شود که بر شخص، تسلط بیشتری دارند و این موضوع در سطوح بالای مدیریت شدیدتر است. در برخی موارد، ممکن است مدیرعامل از قدرت خود به‌منظور تحت فشار قرار دادن مدیر مالی، برای ارائه گزارش‌های جانب‌دارانه که به‌عنوان معیار سنجش عملکرد آن‌ها عمل می‌کند، استفاده کند و از مدیر مالی، انتظار داشته باشد که با شرکت در گزارشگری مالی جسورانه، وضعیت اقتصادی واحد تجاری را به نفع آن‌ها گزارش دهند. این امر مستقیماً با وظیفه گزارشگری منصفانه و عینی وضعیت اقتصادی واحد تجاری و حمایت از یکپارچگی گزارش‌های مالی در تضاد است (فریدمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین، مدیران مالی با دو مجموعه مجزا و متناقض از نقش مواجه می‌شوند. مدیران مالی، مسئولیت محلی<sup>۴</sup> (کمک به مدیران ارشد، در شناسایی استراتژی‌های سودآور و در نتیجه افزایش سود و ارزش شرکت) را به‌عنوان مسئولیت اصلی خود می‌دانند. در نتیجه، آن‌ها میلند مسئولیت عملکردی<sup>۵</sup> خود، مبنی بر گزارشگری عینی و صادقانه را در محدوده‌ای به خطر بیندازند. با این حال، افزایش تأکید آن‌ها بر مسئولیت عملکردی، مقابله با مسئولیت‌های دوگانه و متناقض را برای آن‌ها دشوارتر می‌کند. بنابراین، مدیران مالی بالایی از تعارض نقش را تجربه می‌کنند (ماس و ماتیکا، ۲۰۰۹). حتی اگر مدیران بالادستی بخواهند در گزارشگری مالی جسورانه مشارکت کنند، مدیران مالی واحد تجاری به دلیل انتظارات اجتماعی و حرفه‌ای خود را موظف به ارائه گزارش صادقانه و عینی در خصوص وضعیت اقتصادی واحد تجاری، می‌دانند. بنابراین، انتظار گزارشگری مالی جسورانه، توسط مدیران بالادستی احتمالاً با استانداردها و ارزش‌های درونی مدیران مالی تضاد و تناقض دارد (ماهلندورف و همکاران، ۲۰۱۸؛ هارتمن و ماس، ۲۰۱۰). در چنین شرایطی، مدیران مالی باید هزینه‌ها و مزایای انتخاب خود اعم از تسلیم شدن یا نشدن در برابر فشار مدیران سطوح بالاتر، برای گزارشگری مالی جسورانه را بسنجند و ضرر خود را به حداقل ممکن کاهش دهند (جیا و همکاران، ۲۰۱۴). توجه به این نکته مهم است که مدیران ارشد نسبت به مدیران مالی واحدهای تجاری، جایگاه سازمانی بالاتری دارند و بنابراین تعیین‌کنندگان نقش هستند. بنابراین، زمانی که مدیران مالی را برای گزارشگری جسورانه، تحت فشار قرار می‌دهند، مدیران مالی، از مدیران بالاسری پیروی می‌کنند (کورمیر و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶) و گزارشگری مالی جسورانه را به عنوان روشی ناکارآمد برای مقابله با تعارض نقش درک شده انتخاب می‌کنند (ماس و ماتیکا، ۲۰۰۹؛ اینجیکیان و

1. Grover  
2. Park & Ungson  
3. Friedman  
4. Local Responsibility  
5. Functional Responsibility  
6. Cormier et al.

ماتیکا، ۲۰۰۶). بنابراین، تعارض نقش درک‌شده توسط مدیران مالی، به‌طور مثبت با گزارشگری مالی جسورانه، مرتبط است. همچنین، این رابطه به خصوصی‌های شخصی مدیران مالی نیز بستگی دارد (هگرس، ۲۰۲۲؛ اسکنازی و همکاران، ۲۰۱۶).

### ذهنیت رشد و رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده

موفقیت و توانایی یک فرد برای رشد، سازگاری، رویارویی با موانع، مشکلات و چالش‌ها تحت تأثیر تصورات افراد از ظرفیت فکری خود است. **دوک و یگر (۲۰۱۹)** این تصورات و باورها را به عنوان یک ذهنیت توصیف می‌کند. ذهنیت را می‌توان به عنوان یک روش خاص از تفکر، نگرش یک فرد، یا مجموعه‌ای از نگرش‌ها، نظرات و ایده‌ها توصیف کرد (**لوفتنگر و چن، ۲۰۱۷**). نظریه‌های ضمنی<sup>۴</sup> (یعنی نظریه موجودیت<sup>۵</sup> و افزایشی<sup>۶</sup>) به دو فرض متفاوتی که افراد، در مورد انعطاف‌پذیری ویژگی‌های شخصی دارند، اشاره می‌کنند. دو نظریه ضمنی، بعدها، به اصطلاحات کاربرد پسندتر ذهنیت ثابت و ذهنیت رشد تغییر یافت. افراد دارای ذهنیت ثابت، بر این باورند که ویژگی‌های فردی، مانند هوش، اخلاق و توانایی یک واقعیت ذاتی و تغییر ناپذیرند. بنابراین، شکست را تاییدی بر نارسایی‌های دائمی خود از جمله توانایی و هوش پایین، تلقی کرده که با تلاش شخصی قابل اصلاح نیستند و ناامید می‌شوند. در نقطه مقابل، افرادی که از ذهنیت رشد برخوردارند، بر این باورند که ویژگی‌های افراد مانند هوش، اخلاق و توانایی، تحت تأثیر تجربه هستند و از این‌رو، انعطاف پذیرند و می‌توان آن‌ها را از طریق تلاش و پشتکار، تجربه، استراتژی‌های خوب یادگیری و کمک دیگران پرورش داد (**دوک و یگر، ۲۰۱۹**).

ذهنیت رشد همیشه مثبت نیست. ممکن است افراد از ذهنیت رشد خود برای افزایش توانایی‌های خود جهت اهداف منفی استفاده کنند و این اقدام خود را کاملاً مناسب و عاقلانه تلقی کنند (**دوک و یگر، ۲۰۱۹**). نوع ذهنیت افراد، بر حوزه‌های مختلف از جمله چگونگی قضاوت، احساسات و رفتار افراد تأثیر می‌گذارد (**کنی و همکاران، ۲۰۰۳**). افراد دارای ذهنیت ثابت، بازخورد هنجاری (یعنی ارزیابی مبتنی بر استاندارد) را مورد استفاده قرار می‌دهند. در حالی که افرادی که از ذهنیت رشد برخوردارند، عوامل موقعیتی که انگیزه لازم را برای ارتکاب تخلف فراهم می‌کند را نیز مورد توجه قرار می‌دهند (**باتلر، ۲۰۰۰**). این ارزیابی احتمالی اقدامات، به افراد دارای ذهنیت رشد، فرصتی برای توجیه رفتار خود می‌دهد. بنابراین، افراد دارای ذهنیت رشد نسبت به رفتار غیراخلاقی تحمل بیشتری دارند و احتمال بیشتری وجود دارد که رفتار غیراخلاقی داشته باشند (**هوانگ و همکاران، ۲۰۱۷**). افراد دارای ذهنیت ثابت، مفهوم اخلاق مبتنی بر وظیفه را ترجیح می‌دهند و یک نظم اخلاقی سفت و سخت را پیش می‌برند و اعتبار اعمال را در چارچوب یک نظم دقیق ارزیابی می‌کنند و اعمال غیر اخلاقی را به شخصیت و ویژگی اخلاقی مرتکبین، نسبت می‌دهند و تمایل بیشتری برای مجازات آن‌ها دارند. از سوی دیگر، افرادی که از ذهنیت رشد برخوردارند، برای انجام قضاوت، از اصول گسترده‌تری پیروی می‌کنند و اعتبار کنش‌ها را براساس عوامل زمینه‌ای

---

1. Indjejikian & Matejka  
 2. Eskenazi et al.  
 3. Luftenegger & Chen  
 4. Implicit Theories  
 5. Entity theory  
 6. Incremental theory  
 7. Knee et al.  
 8. Butler  
 9. Huang et al.



(روانی و موقعیتی) که آن‌ها را برمی‌انگیزد، ارزیابی می‌کنند و هدف یا نیتی را که باعث انجام عمل شده است نیز در نظر می‌گیرند. از این رو، آن‌ها بر آموزش و اصلاح متخلف، تأکید می‌کنند. در نتیجه، ذهنیت رشد مدیران مالی، به دیدگاه پویاتری در مورد نقض قوانین جهت کاهش استرس و تعارض نقش، منجر می‌شود. بنابراین، ذهنیت رشد به‌طور مثبت با رفتار گزارشگری مالی جسورانه، مرتبط است و احتمال درگیر شدن در این نوع گزارش را افزایش می‌دهد (هگرس، ۲۰۲۲؛ دسای و همکاران، ۲۰۲۰).

### ذهنیت رشد، تعارض نقش و رفتار گزارشگری مالی همراه کننده

چگونگی مدیریت و مقابله با عوامل استرس‌زا، از جمله تعارض نقش، میزان درک و مثبت یا منفی بودن آن بستگی به چگونگی عکس‌العمل افراد دارد. یک نوع اصلی مقابله با عوامل استرس‌زا، مقابله متمرکز بر هیجان<sup>۱</sup> است و مربوط به گام‌هایی است که افراد برای کنترل احساسات و هیجان‌های استرس‌زا برمی‌دارند. بنابراین، احساس‌ها و هیجان‌های استرس‌زا ناشی از تهدیدها و فرصت‌ها از کنترل خارج نمی‌شوند (جورج و جونز، ۲۰۰۲). افراد دارای ذهنیت ثابت، حس کنترل کمتری بر انجام کارها دارند. در مقابل، افرادی که از ذهنیت رشد برخوردارند، حس کنترل بیشتری بر کار خود دارند که ممکن است آن‌ها را در برابر احساسات منفی، محافظت کند (اوکیف و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳؛ کینگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) و افرادی که از ذهنیت رشد برخوردارند، به گروه‌های اجتماعی خود اهمیت بیشتری می‌دهند و روابط هماهنگ‌تری با افراد برقرار می‌کنند (کینگ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). یک ذهنیت رشد بر این ایده است که افراد پتانسیل تغییر دارند. بنابراین، در رویارویی با چالش‌ها، موانع و مشکلات، رفتار انعطاف‌پذیرتری دارند و افسردگی کمتری را نشان می‌دهند (یگر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). جریان ادبیات خلاصه‌شده قبلی در مورد نظریه ضمنی (ذهنیت رشد و ذهنیت ثابت) با تعارض نقش درک شده توسط مدیران مالی واحد تجاری، که به‌طور هم‌زمان، دو وظیفه پشتیبانی تصمیم‌گیری (کمک به مدیران ارشد، در شناسایی استراتژی‌های سودآور جهت افزایش سود و در نتیجه ارزش شرکت) و گزارشگری مالی عینی را بر عهده دارند، مرتبط است. انطباق افراد به‌طور هم‌زمان با دو نقش متناقض، با یکدیگر ناسازگار است و افراد تعارض نقش را تجربه می‌کنند. افراد با ذهنیت رشد، از نگرش مثبت خود نسبت به چنین وظایف چالش برانگیزی سود می‌برند و تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کنند و ممکن است در یک محدوده رفتاری مجاز، دچار لغزش شده و رفتاری متفاوت از یک نقش تعیین شده داشته باشند (استوفر<sup>۶</sup>، ۱۹۴۹). تاونسند و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود دریافتند که ذهنیت رشد منجر به کاهش تعارض نقش درک شده می‌شود. تأکید بر ذهنیت رشد، نه تنها دستاوردهای فکری را افزایش می‌دهد، بلکه می‌تواند به تقویت اراده، کاهش تعارض و تقویت روابط متقابل و همچنین کاهش پرخاشگری مزمن منجر شود (دوک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲). ذهنیت رشد برای رویارویی با وظایف چالش برانگیز آماده‌تر است (کائو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). زمانی که مدیران مالی دارای ذهنیت رشد، با درخواست‌های نقش متناقضی مواجه می‌شوند، تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کنند؛ زیرا شکست خود مبنی بر برآورده نکردن همه نقش‌های تعیین شده را یک فرصت یادگیری یا یک فرصت سازش عملی می‌دانند. در مقابل

1. Emotion-Focused Coping  
 2. O'Keefe et al.  
 3. King et al.  
 4. Yeager et al.  
 5. Stouffer  
 6. Dweck  
 7. Cao et al.

مدیران مالی دارای ذهنیت ثابت، در وهله اول با تأکید بر اهداف عملکردی و اجازه ندادن به خود، برای انحراف از درخواست‌های متناقض، تعارض نقش زیادی را تجربه می‌کنند، با این حال، ممکن است تعارض نقش را با ابراز نگرانی‌ها به جای فریب‌گیرندگان گزارش‌های مالی کاهش دهند. بنابراین، ذهنیت رشد به‌طور منفی با تعارض نقش درک‌شده توسط مدیران مالی واحد تجاری مرتبط است (هگرس، ۲۰۲۲). تأثیر ذهنیت رشد، بر رفتار گزارشگری مالی جسورانه مدیران مالی، از قبل مشخص نیست. ذهنیت رشد، امکان دید پویاتر در حوزه اخلاقی را فراهم می‌کند. این دیدگاه پویا در مورد زیر پا گذاشتن قوانین، تعداد گزینه‌های در دسترس مانند گزارشگری مالی جسورانه را، برای کاهش تعارض نقش، افزایش می‌دهد (این گزینه احتمالاً برای مدیران مالی با ذهنیت ثابت، به دلیل محدودیت‌های خودتحمیل‌شده آن‌ها ناشی از مفهوم‌سازی اخلاق مبتنی بر وظیفه در دسترس نیست) و در نتیجه آن‌ها اقدام به سوگیری عمدی و گزارشگری مالی جسورانه می‌کنند. بنابراین، ذهنیت رشد، ارتباط مثبت بین تعارض نقش و گزارشگری مالی جسورانه را تقویت می‌کند (هگرس، ۲۰۲۲). در ادامه برخی از پژوهش‌های مرتبط با پژوهش ارائه می‌گردد:

**کی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)** به بررسی تأثیر نظارت سهام‌داران نهادی بر گزارشگری مالی جسورانه پرداختند. آن‌ها ادعا می‌کنند که در پژوهش‌های قبلی تأثیر نظارتی سهام‌داران نهادی بر گزارشگری مالی بررسی شده است اما ترجیحات سهام‌داران نهادی در رابطه با گزارشگری مالی نادیده گرفته شده است. این پژوهش در کشور چین برای دوره زمانی ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۹ انجام شده است. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از این است که در شرکت‌هایی که سیستم نظارتی ضعیف است، مدیران تمایل بیشتری به شناسایی جسورانه درآمدها دارند.

**دویانتی<sup>۲</sup> (۲۰۲۲)** به بررسی تأثیر سازوکار کنترلی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی بر گزارشگری مالی متقلبانانه پرداخت. این پژوهش در کشور اندونزی انجام شده است. در این پژوهش از طرح آزمون ۲\*۲ برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. در این پژوهش از پرسش‌نامه مبتنی بر سناریو استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از این است که سازوکار کنترلی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی بر گزارشگری مالی متقلبانانه تأثیر دارد.

**هگرس (۲۰۲۲)** در پژوهشی با عنوان "ذهنیت رشد، تعارض نقش، گزارشگری مالی جسورانه" به بررسی رابطه هم‌زمان بین ذهنیت رشد، تعارض نقش و گزارشگری مالی جسورانه پرداخت. با استفاده از داده‌های نظرسنجی از ۱۸۰ مدیر مالی از سازمان‌های بزرگ و متوسط در آلمان دریافت که ذهنیت رشد، ارتباط مثبتی با گزارشگری مالی جسورانه دارد. ذهنیت رشد به‌طور مثبت با گزارشگری مالی جسورانه مرتبط است و رابطه بین تعارض نقش و گزارشگری مالی جسورانه را تقویت می‌کند.

**دسایی و همکاران (۲۰۲۰)** در پژوهشی با عنوان "تأثیر نظریه‌های ضمنی شکل‌پذیری شخصیت بر گزارشگری مالی جسورانه" به بررسی رابطه هم‌زمان بین ذهنیت، فشارهای تجاری فراوان و گزارشگری مالی جسورانه پرداختند. نمونه پژوهشی آن‌ها شامل مدیران مالی می‌باشد و در مجموع ۶۶ پاسخ قابل استفاده دریافت شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در حالی که فشارها و ذهنیت برای هدایت رفتار گزارشگری مالی جسورانه تعامل دارند، اگر افراد تحت فشار کافی قرار بگیرند، بدون توجه به نوع ذهنیت احتمالاً رفتار گزارشگری مالی جسورانه را نشان می‌دهند.

1. Cui et al.

2. Dwiyaniti

**کورنیواتی<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)** به بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریتی و سایر ویژگی‌های شرکت بر گزارشگری مالی جسورانه پرداخت. این پژوهش در دوره ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۷ در کشور اندونزی و با استفاده از تحلیل رگرسیون چندمتغیره انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از این است که مهارت‌های مدیریتی بر گزارشگری مالی جسورانه تأثیر دارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاکی از این است که سیاست تنوع شرکت و کمیته حسابرسی بر گزارشگری مالی جسورانه تأثیر دارد.

**کوپر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)** به بررسی تأثیر سبک‌های مدیریت تعارض بر فرسودگی شغلی حسابداران پرداخت. پرسش‌نامه پژوهش در بین نمونه ۲۰۸ نفری حسابداران توزیع گردید. نتایج پژوهش حاکی از این است که سبک‌های مدیریت تعارض (از طریق کاهش ابهام و تعارض نقش) موجب کاهش فرسودگی شغلی حسابداران می‌شود.

**آملین<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)** به بررسی تأثیر ابهام و تعارض نقش بر عملکرد حسابداران پرداخت. در این پژوهش با استفاده از ابزار پژوهش پرسش‌نامه تعداد ۱۲۲ حسابدار به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. نتایج پژوهش گویای این است که ابهام و تعارض نقش بر عملکرد حسابداران تأثیر دارد.

**پیوندی و همکاران (۱۴۰۱)** به شناسایی گزارش‌های مالی جسورانه شرکت‌ها پرداختند. جهت دستیابی به هدف پژوهش، شاخص‌های این نوع گزارش از طریق انجام مصاحبه با صاحب‌نظران حرفه حسابداری و حسابرسی تهیه گردید. توزیع پرسش‌نامه در بین اعضای انجمن مدیران مالی ایران انجام شده است. تعداد پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص ۱۶۱ مورد می‌باشد. یافته‌ها نشان داد ۱۰ مورد از شاخص‌های گزارشگری مالی جسورانه شامل تحریف، تحریف‌های برطرف نشده در سال‌های مختلف، عدم ذخیره‌گیری، تعدیلات سنواتی منفی، تغییرات غیرعادی و فاحش در فروش، تقلب، تغییر مداوم هیئت‌مدیره، پاداش مدیران، تولید کالاهای غیراساسی و نیز شرکت‌های انحصاری اعتبار کافی دارد.

**تاکي و همکاران (۱۳۹۹)** به بررسی تأثیر میل به ریسک شرکت و فشار اجتماعی بر رفتار گزارشگری مالی غیرمحافظة‌کارانه پرداختند. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسش‌نامه مبتنی بر سناریو در سال ۱۳۹۸ استفاده شد. تعداد ۱۶۰ مدیر مالی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. نتایج پژوهش حاکی از این است زمانی که میل به ریسک شرکت جسورانه باشد، فشار اجتماعی دستوری (فشار اجتماعی هم‌رنگی) موجب تمایل بیشتر (کمتر) مدیران مالی به گزارشگری مالی غیرمحافظة‌کارانه می‌شود؛ همچنین، هنگامی که میل به ریسک شرکت محافظه‌کارانه یا جسورانه باشد، فشار اجتماعی دستوری (فشار اجتماعی هم‌رنگی) موجب تمایل بیشتر (کمتر) مدیران مالی به گزارشگری مالی غیرمحافظة‌کارانه می‌شود.

**میرزایی و همکاران (۱۳۹۹)** به بررسی تأثیر لحن بدبینانه گزارشگری مالی بر گزارشگری مالی متهورانه پرداختند. در این پژوهش که در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ انجام گرفت تعداد ۱۰۵ شرکت بورس اوراق بهادار تهران بررسی شدند. نتایج نشان داد، لحن بدبینانه گزارشگری مالی بر گزارشگری مالی متهورانه تأثیر منفی و معناداری دارد.

### فرضیه‌های پژوهش

براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، می‌توان فرضیه‌های پژوهش را به شرح زیر بیان نمود:  
فرضیه اول: با افزایش تعارض نقش درک‌شده توسط مدیران مالی رفتار گزارشگری مالی گمراه‌کننده افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم: مدیران مالی با ذهنیت رشد (ذهنیت ثابت) تمایل بیشتری به گزارشگری مالی گمراه‌کننده (گزارشگری مالی محافظه‌کارانه) دارند.

فرضیه سوم: هنگامی که تعارض نقش در بین مدیران مالی فراوان باشد و ذهنیت مدیران مالی رشدی باشد، تمایل مدیران مالی برای گزارشگری مالی گمراه‌کننده افزایش می‌یابد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، پژوهشی شبه‌تجربی و پیمایشی است. در این پژوهش به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از پرسش‌نامه مبتنی بر سناریو استفاده شده است. پرسش‌نامه استاندارد و برگرفته از پژوهش هگرس (۲۰۲۲) است. به‌منظور اطمینان از روایی سناریو، قبل از توزیع نهایی پرسش‌نامه در میان اعضای نمونه، سناریویی که استادان حسابداری تدوین کردند، بررسی گشت و نظر و پیشنهاد آن‌ها در سناریو اعمال شد و سناریوی پژوهش با شرایط محیطی ایران، منطبق گردید.

جامعه آماری پژوهش شامل مدیران مالی است که حداقل ۵ سال تجربه مدیریت مالی در شرکت‌ها را دارند. در طرح‌های آزمایشی برای مشخص کردن تعداد نمونه پژوهش از جدول کوهن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) استفاده می‌شود. از این رو، با استفاده از روش نمونه‌گیری تحلیل توان<sup>۲</sup> و نرم افزار جی‌پاور<sup>۳</sup> تعداد ۱۶۰ مدیر مالی به‌عنوان حداقل نمونه پژوهش مشخص گردید. به‌عبارت دیگر، با لحاظ سطح خطای ۵ درصد، توان آزمون ۹۰ درصد، تعداد چهار گروه و اندازه اثر ۳۰ درصد، تعداد حداقل مدیران مالی ۱۶۰ نفر مشخص گردید. در نهایت بعد از توزیع پرسش‌نامه تعداد ۱۶۶ پرسش‌نامه به‌عنوان نمونه نهایی استفاده شد. نمونه آماری مدیران مالی پژوهش براساس روش در دسترس انتخاب گردید و سناریوهای پژوهش به‌صورت تصادفی بین مدیران مالی توزیع گردید. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل واریانس دوطرفه استفاده شده است و آزمون‌های لازم با استفاده از نرم افزار اسپاس پی‌اس نسخه ۲۲ صورت گرفته است. بر این اساس، مدل عملیاتی استفاده‌شده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به شرح مدل (۱) تدوین گردیده است:

$$FRB_i = \alpha_0 + \alpha_1 TR_i + \alpha_2 FM_i + \alpha_3 TP_i * FM_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

که در رابطه بالا  $FRB$  بیانگر گزارشگری مالی گمراه‌کننده است که به صورت سؤال از مشارکت‌کنندگان و براساس طیف لیکرت ۱۲ تایی (بین سود هر سهم از ۱/۴۰۰ و زیان هر سهم ۲/۸۰۰ ریال) سنجش می‌شود. گزارشگری مالی گمراه‌کننده از طریق گزارشگری مالی جسورانه سنجیده می‌شود. در صورتی که مشارکت‌کننده تمایل به انتخاب سود هر سهم داشته باشد، بیانگر گزارشگری جسورانه است و در صورتی که تمایل به انتخاب زیان

1. Cohen et al.  
2. Power Analysis  
3. G\*Power

هر سهم داشته باشد، تمایل به گزارشگری محافظه کارانه دارد. متغیر *TR* بیانگر تعارض نقش است که در صورتی که تعارض نقش زیاد باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته می شود. برای سنجش تعارض نقش از پرسش نامه پژوهش ریزو و همکاران (۱۹۷۰) استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۱۵ گویه است و با طیف لیکرت پنج گزینه ای تعارض نقش را آشکار می کند. اگر میانگین نمره تعارض نقش مدیر مالی بیش از میانگین تعارض نقش نمونه پژوهش باشد به آن عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر اختصاص می یابد. متغیر *FM* نشان دهنده ذهنیت مدیران مالی است. برای سنجش ذهنیت رشد از پرسش نامه ۹ گویه ای *دوک و یگر* (۲۰۱۹) با طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شد. در صورتی که میانگین نمره ذهنیت مدیران مالی بیش از میانگین نمونه باشد، به آن عدد یک (ذهنیت رشد) و در غیر این صورت عدد صفر (ذهنیت ثابت) اختصاص می یابد.

پرسش نامه پژوهش، شامل چهار بخش است که ابتدا مفاهیم تعارض نقش، ذهنیت (رشد و ثابت) و گزارشگری مالی جسورانه بیان شده است؛ سپس سناریوی پژوهش برگرفته از پژوهش *نگل و همکاران*<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، مطرح شده است. در این بخش از مشارکت کننده خواسته می شود که به عنوان مدیر مالی یک شرکت تولیدی از نوع سهامی خاص، در خصوص انتخاب عمر مفید دارایی بااهمیتی که در ابتدای سال خریداری شده است، با توجه به شرایط خاص شرکت، تصمیم گیری نماید. در ادامه اطلاعاتی در مورد تاریخچه و موضوع فعالیت شرکت فرضی، مطرح می گردد. شرکت، نسبت به رقبای خود، هنگام ثبت استهلاك دارایی های ثابت، عمر مفید کمتری را انتخاب می کند. مالکان، قصد دارند که شرکت را از طریق عرضه اولیه سهام، به شرکت سهامی عام تبدیل کنند. این شرکت از زمان تأسیس (چهار سال قبل)، سودآور نبوده است اما زیان خالص هر سهم به طور پیوسته کاهش یافته است. پیش بینی می شود که شرکت در سال جاری، سود هر سهم<sup>۲</sup> (EPS) مثبت، ۱،۴۰۰ ریال به ازای هر سهم را گزارش کند که جهت به حداکثر رساندن قیمت سهام در عرضه اولیه سهام ضروری است. در یک جلسه کاری، اشاره گردید که شرکت در رسیدن به اهداف سودآوری خود با اختلاف زیادی شکست خواهد خورد و به دنبال آن گزارش سود هر سهم (EPS) منفی، منجر به کاهش قابل توجه قیمت سهام در عرضه اولیه سهام، می شود. به عنوان یک راه حل، برای کاهش آثار منفی، بررسی تغییر عمر مفید دارایی بااهمیتی که در ابتدای سال خریداری شده است، پیشنهاد گردید. افزایش عمر مفید دارایی، از ۱۰ سال به ۲۰ سال، به شرکت این امکان را می دهد تا سود هر سهم (EPS) هدف یعنی ۱،۴۰۰ ریال، به ازای هر سهم را برآورده کند. با توجه به استانداردهای حسابداری که تغییر عمر مفید را مبتنی بر الگوی مصرف مجاز دانسته است، نگرانی درباره اظهار نظر حسابرس در این خصوص وجود ندارد. در غیر این صورت، پایبندی به سیاست های محافظه کارانه شرکت و انتخاب عمر مفید ۱۰ سال منجر به ۲،۸۰۰ ریال زیان برای هر سهم می شود. مدیر مالی به این واقعیت نیز که رقیبان از عمر مفید بیش از ۲۰ سال برای استهلاك دارایی های مشابه استفاده می کند، اشاره می کند. همچنین، نتایج و پیامدها در وضعیت های مختلف عمر مفید، در قالب جدولی تدوین گردیده است. سپس در بخش بعدی پرسش نامه، ۱۵ سؤال با طیف لیکرت ۵ تایی جهت سنجش تعارض نقش، برگرفته از پژوهش ریزو و همکاران (۱۹۷۰) که *هگرس* (۲۰۲۲) نیز از آن استفاده کرده است، در اختیار مشارکت کننده قرار گرفت. بخش بعدی پرسش نامه، به بررسی نوع ذهنیت مدیران مالی (ذهنیت رشد یا ذهنیت ثابت) برگرفته از پژوهش *آبرتنی و همکاران*<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) می پردازد. این بخش شامل ۱۰ سؤال است که نمره گذاری آن به

1. Nagle et al.

2. Earnings Per Share

3. Abernethy et al.

صورت طیف لیکرت، با دامنه نمرات ۱ تا ۵ است. در نهایت، سؤال‌های مرتبط با جمعیت‌شناختی ارائه گردید.

### یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی متغیرهای جنسیت، سن، تجربه کاری و مدرک تحصیلی مربوط به مدیران مالی بررسی گشت. نتایج آمار توصیفی جنسیت گویای این است که ۱۴۳ مرد (۸۶ درصد) و ۲۳ زن (۱۴ درصد) در پژوهش مشارکت داشته‌اند. نتایج مربوط به تجربه کاری اشاره دارد که تجربه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال (۷۷ نفر (۴۶ درصد))، بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۶۳ نفر (۳۸ درصد)) و بالای ۱۵ سال (۲۶ نفر (۱۶ درصد)) است. نتایج مربوط به سن مدیران مالی اشاره دارد که سن بین ۳۵ تا ۴۵ سال ۸۱ نفر (۴۹ درصد)، بین ۴۵ تا ۵۵ سال ۶۷ نفر (۴۰ درصد) و بالای ۵۵ سال ۱۸ نفر (۱۱ درصد) است. مدرک تحصیلی مدیران مالی از نظر کارشناسی ۵۸ نفر (۳۵ درصد)، کارشناسی‌ارشد ۸۴ نفر (۵۱ درصد) و دکتری ۲۴ نفر (۱۴ درصد) است. همچنین، نتایج آمار توصیفی متغیرهای مستقل ذهنیت رشد و تعارض نقش پژوهش اشاره دارد که تعداد مشارکت‌کنندگان دارای ذهنیت رشد ۹۳ نفر (۵۶ درصد) و ذهنیت ثابت ۷۳ نفر (۴۴ درصد) و تعداد مشارکت‌کننده دارای تعارض نقش ۸۰ نفر (۴۸ درصد) است. در نهایت نتایج آمار توصیفی متغیر وابسته گزارشگری مالی گمراه‌کننده نشان داد که تعداد مدیران مالی متمایل به گزارشگری مالی محافظه‌کارانه ۷۳ نفر (۴۴ درصد) و تعداد مدیران مالی متمایل به گزارشگری مالی جسورانه ۹۳ نفر (۵۶ درصد) است.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس تحلیل واریانس یک طرفه در جدول (۱) ارائه شده است. ضریب و آماره  $F$  متغیر تعارض نقش به ترتیب  $۰/۵۲۷$  و  $۸/۱۵۹$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از این‌رو، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، تعارض نقش درک‌شده مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر معنی‌دار دارد و با افزایش تعارض نقش، تمایل مدیران مالی برای گزارشگری مالی گمراه‌کننده بیشتر می‌شود. این نتایج هم‌جهت با تئوری نقش است و نشان می‌دهد که در شرایط وجود تعارض نقش مدیران مالی ممکن است نقش امانت‌داری در گزارشگری مالی را تعدیل نمایند. ضریب و آماره  $F$  متغیر ذهنیت رشد مدیران مالی به ترتیب  $۰/۰۱۶$  و  $۷/۰۶۷$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از این‌رو، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود و متغیر ذهنیت رشد مدیران مالی بر تمایل آن‌ها بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد. به عبارت دیگر، مدیران مالی با ذهنیت رشد (ذهنیت ثابت) تمایل بیشتری به گزارشگری مالی جسورانه (گزارشگری مالی محافظه‌کارانه) دارند. نتایج فرضیه دوم پژوهش هم‌جهت با تئوری‌های ضمنی شخصیت است و اشاره دارد که مدیران مالی که اعتقاد به ذهنیت رشد دارند احتمال بیشتری دارد که وظیفه امانت‌داری در گزارشگری مالی شرکت را نادیده بگیرند. علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که یکی دیگر از ویژگی‌های شخصیت مدیر مالی بر کیفیت گزارشگری مالی مؤثر است. در نهایت، ضریب و آماره  $F$  مربوط به متغیر تعاملی ذهنیت رشد و تعارض نقش به ترتیب  $۱/۰۲۳$  و  $۴/۱۹۲$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از این‌رو، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، هنگامی که تعارض نقش در بین مدیران مالی فراوان باشد و ذهنیت مدیران مالی رشدیافته باشد، تمایل مدیران مالی برای گزارشگری مالی گمراه‌کننده افزایش می‌یابد. نتایج فرضیه سوم پژوهش در راستای تئوری نقش و تئوری‌های ضمنی شخصیت است. ضریب تعیین تعدیل‌شده تحلیل واریانس یک طرفه حاکی از این است که حدود ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل پژوهش توضیح داده می‌شود.

جدول (۱): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش					
سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	نوع ۳ مجموع مربعات	
۰/۰۰۰	۱۵۷۲/۷۵۳	۳۳۸/۶۶۹	۱	۳۳۸/۶۶۹	تقاطع (عرض از مبدأ)
۰/۰۰۱	۸/۱۵۹	۰/۵۲۷	۱	۰/۵۲۷	تعارض نقش
۰/۰۰۱	۷/۰۶۷	۰/۰۱۶	۱	۰/۰۱۶	ذهنیت مدیران مالی
۰/۰۳۲	۴/۱۹۲	۱/۰۲۳	۱	۱/۰۲۳	تعارض نقش * ذهنیت مدیران مالی
		۰/۲۴۴	۱۶۲	۳۹/۵۲۰	خطا
			۱۶۶	۴۴۵/۰۰۰	جمع کل
			۱۶۵	۴۰/۸۹۸	جمع کل تصحیح شده
				۰/۴۵	ضریب تعیین تعدیل شده
منبع: یافته‌های پژوهش					

### بحث و نتیجه‌گیری

وظیفه امانت‌داری مدیران مالی مانند محافظت از گزارشگری مالی یکپارچه، نقش مهمی را در حاکمیت شرکتی ایفا می‌کند. اما شواهد تجربی اشاره داد که وظیفه امانت‌داری مدیران مالی هنگامی که تحت فشار برای گزارشگری مالی گمراه‌کننده قرار می‌گیرند، نقض می‌شود. به عبارت دیگر، مدیران مالی که استرس‌های روان‌شناسی را به صورت تعارض نقش تجربه می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که تحت این فشارهای اجتماعی قرار گرفته باشند. در محیط‌های کاری مدیران مالی که تحت نظارت مدیران بالادستی قرار گرفته اند، احتمال وقوع تعارض نقش به‌طور بالقوه وجود دارد. ادبیات حسابداری اخیراً پژوهش‌های گسترده‌ای را در خصوص ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی تهیه‌کنندگان گزارشگری مالی و گزارشگری مالی گمراه‌کننده را در بر گرفته است. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ذهنیت رشد مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک شده و گزارشگری مالی گمراه‌کننده است.

در این پژوهش سه فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که تعارض نقش بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش **هگرس (۲۰۲۲)** سازگار است. به عبارت دیگر، نتایج پژوهش این ادعا را که با افزایش تعارض نقش تمایل مدیران مالی به کاهش امانت‌داری در گزارشگری دارند، تأیید نمود. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش حاکی از این است که ذهنیت رشد مدیران مالی بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده تأثیر دارد. این نتایج با پژوهش‌های قبلی از جمله **هگرس (۲۰۲۲)** سازگار است. به عبارت دیگر، نتایج این پژوهش گویای این است که تئوری‌های ضمنی شخصیت مدیران مالی بر کیفیت گزارشگری مالی و وظیفه امانت‌داری آن‌ها تأثیر دارد. در نهایت، نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که تعامل ذهنیت رشد و تعارض نقش موجب افزایش گزارشگری مالی گمراه‌کننده می‌شود. نتایج پژوهش با پژوهش **هگرس (۲۰۲۲)** سازگار است. به عبارت دیگر، مدیران مالی در شرایط تعارض نقش و با داشتن ویژگی ضمنی شخصیت رشد تمایل بیشتری دارند که وظیفه امانت‌داری در گزارشگری مالی را نادیده بگیرند.

در کل نتایج پژوهش از تأثیر تئوری‌های ضمنی شخصیت (ذهنیت رشد و ثابت) بر گزارشگری مالی گمراه‌کننده حمایت کرد. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران شرکت‌ها کمک کند تا ویژگی‌های روان‌شناسی مدیران مالی از جمله ذهنیت رشد یا ثابت مدیران مالی را در هنگام استخدام آن‌ها در نظر بگیرند. همچنین، به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که به‌منظور کاهش تمایل مدیران مالی به گزارشگری مالی گمراه‌کننده بهتر است سبک‌های

مدیریت تعارض نقش را در شرکت اجرایی نمایند. در پژوهش‌های آتی می‌توان سایر ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی مانند هوش، خودشیفتگی و یکپارچگی شخصیت را نیز به‌عنوان متغیر تعاملی در پژوهش لحاظ نمود. پژوهش‌های پرسش‌نامه‌ای محدودیت‌های ذاتی از جمله عدم پاسخ‌گویی واقعی مشارکت‌کنندگان، عدم درک صحیح از سؤال‌های مطرح‌شده و غیره را دارند و این پژوهش نیز با این محدودیت‌ها مواجه بوده است.

## References

- Abernethy, M. A., Anderson, S. W., Nair, S., & Jiang, Y. A. (2021). Manager 'growth mindset' and resource management practices. *Accounting, Organizations and Society*, 91, 101200.
- Amilin, A. (2017). The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating Effect of Emotional Quotient. *European Research Studies Journal*, 20(2A), 237-249.
- Butler, R. (2000). Making judgments about ability: the role of implicit theories of ability in moderating inferences from temporal and social comparison information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 965-978.
- Cao, T., Duh, R. R., Tan, H. T., & Xu, T. (2022). Enhancing auditors' reliance on data analytics under inspection risk using fixed and growth mindsets. *The Accounting Review*, 97(3), 131-153.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). Research methods in education. 5th edn, London.
- Cormier, D., Lapointe-Antunes, P., & Magnan, M. (2016). CEO power and CEO hubris: a prelude to financial misreporting?. *Management Decision*, 54(2), 522-554.
- Cooper, M. L., Knight, M. E., Frazier, M. L., & Law, D. W. (2019). Conflict management style and exhaustion in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 34(2), 118-141.
- Cui, X., Liao, J., & Wang, L. (2023). Institutional investors' corporate site visits and aggressive financial reporting. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 34(3), 559-593.
- Davis, J. G., & Garcia-Cestona, M. (2023). Financial reporting quality and the effects of CFO gender and board gender diversity. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 21(2), 384-400.
- Desai, N., Jain, S. P., Jain, S., & Tripathy, A. (2020). The impact of implicit theories of personality malleability on opportunistic financial reporting. *Journal of Business Research*, 116, 258-265.
- Dweck, C. S. (2012). Mindsets and human nature: promoting change in the Middle East, the schoolyard, the racial divide, and willpower. *American psychologist*, 67(8), 614.
- Dweck, C. S., & Yeager, D. S. (2019). Mindsets: A view from two eras. *Perspectives on Psychological science*, 14(3), 481-496.
- Dwiyanti, T. T. (2022). *The impact of control mechanisms and personality of middle managers on fraudulent financial reporting intentions: Experimental evidence from Indonesia* (Doctoral dissertation, Murdoch University).
- Eskenazi, P. I., Hartmann, F. G., & Rietdijk, W. J. (2016). Why controllers compromise on their fiduciary duties: EEG evidence on the role of the human mirror neuron system. *Accounting, Organizations and Society*, 50, 41-50.
- Friedman, H. L. (2014). Implications of power: When the CEO can pressure the CFO to bias reports. *Journal of Accounting and Economics*, 58(1), 117-141.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). Understanding and Managing Organizational Behavior, Jesse H. Jones Graduate School of Business Rice University, Mays Business School Texas A&M University.
- Graham, J. R., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial



- reporting. *Journal of accounting and economics*, 40(1-3), 3-73.
- Grover, S. L. (1993). Lying, deceit, and subterfuge: A model of dishonesty in the workplace. *Organization science*, 4(3), 478-495.
- Hartmann, F. G., & Maas, V. S. (2010). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and machiavellianism. *Behavioral research in accounting*, 22(2), 27-49.
- Hegers, O. (2022). Growth mindset, role conflict, and financial misreporting. Available at SSRN 3966604.
- Huang, N., Zuo, S., Wang, F., Cai, P., & Wang, F. (2017). The dark side of malleability: Incremental theory promotes immoral behaviors. *Frontiers in psychology*, 8, 1341.
- Indjejikian, R. J., & Matejka, M. (2006). Organizational slack in decentralized firms: The role of business unit controllers. *The accounting review*, 81(4), 849-872.
- Jia, Y., Lent, L. V., & Zeng, Y. (2014). Masculinity, testosterone, and financial misreporting. *Journal of Accounting Research*, 52(5), 1195-1246.
- King, R. B., McInerney, D. M., & Watkins, D. A. (2012). How you think about your intelligence determines how you feel in school: The role of theories of intelligence on academic emotions. *Learning and Individual Differences*, 22(6), 814-819.
- Knee, C. R., Patrick, H., & Lonsbary, C. (2003). Implicit theories of relationships: Orientations toward evaluation and cultivation. *Personality and Social Psychology Review*, 7(1), 41-55.
- Kurniawati, S. (2020). Analysis of influence of managerial skills, company diversification policy, audit committee, and external audit and their impact on the financial reporting aggressiveness (study in public listed manufacturing companies). *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(11), 21-38.
- Laitinen, E. K., & Laitinen, T. (2022). Timing of Revenues and Expenses: Evidence from Finland. *cal*, 12, 712-741.
- Luftenegger, M., & Chen, J. A. (2017). Conceptual Issues and Assessment of Implicit Theories. *Zeitschrift für Psychologie*, 225(2), 99-106.
- Maas, V. S., & Matejka, M. (2009). Balancing the dual responsibilities of business unit controllers: Field and survey evidence. *The Accounting Review*, 84(4), 1233-1253.
- Mahlendorf, M. D., Matějka, M., & Weber, J. (2018). Determinants of financial managers' willingness to engage in unethical pro-organizational behavior. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), 81-104.
- Mirzayee, S., Abdoli, M., & Koushki jahromi, A. (2020). Financial Reporting L language Bad on Aggressive Financial Reporting Investor Protection. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(65), 109-138. doi: 10.22054/qjma.2020.46568.2054. (In Persian)
- Modlinski, A., Fortuna, P., & Roźnowski, B. (2023). Human-machine trans roles conflict in the organization: How sensitive are customers to intelligent robots replacing the human workforce?. *International Journal of Consumer Studies*, 47(1), 100-117.
- Montano, R. L. T. (2024). Psychometric validity of the implicit theories of intelligence scale among Filipino university students: growth mindset is linked to higher self-reported academic achievement via academic engagement. *Educational and Developmental Psychologist*, 41(1), 118-124.
- Nagle, B. M., Wasieleski, D. M., & Rau, S. (2012). The impact of ethical tools on aggressiveness in financial reporting. *Business and Society Review*, 117(4), 477-513.
- O'Keefe, P. A., Horberg, E. J., Lee, F., & Dweck, C. S. (2023). Implicit theories of opportunity: When opportunity fails to knock, keep waiting, or start cultivating?. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 124(6), 1146.
- Padir, M. A., & Vangolu, M. S. (2023). Implicit Theory of Intelligence: Growth Mindset. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 15(3), 451-457.
- Park, S. H., & Ungson, G. R. (2001). Interfirm rivalry and managerial complexity: A conceptual framework of alliance failure. *Organization science*, 12(1), 37-53.
- Peyvandi, S., Ghaemi, M. H., & Daryaei, A. A. (2022). Identifying the aggressive financial reporting of firms. *Empirical Research in Accounting*, 12(3), 141-160. doi: 10.22051/jera.2021.33919.2759. (In Persian)
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- Rose, A. M., Rose, J. M., Suh, I., Thibodeau, J., Linke, K., & Norman, C. S. (2021). Why financial executives do bad things: The effects of the slippery slope and tone at the top on misreporting behavior. *Journal of Business Ethics*, 174, 291-309.
- Silver, R. (2023). Misreporting and the Fraud Triangle: Incentve Alignment and Powerful CEOs in the Tcchnology Industry.
- Stouffer, S. A. (1949). An analysis of conflicting social norms. *American Sociological Review*, 14(6), 707-717.
- Taki, A., Ali Ahmadi, S., & Aghabeikzadeh, M. (2021). The Effects of Risk Appetite and Social Pressure on Aggressive Financial Reporting Behavior. *Management Accounting*, 13(47), 37-52. (In Persian)
- Townsend, C. H., Kray, L. J., & Russell, A. G. (2023). Holding the Belief That Gender Roles Can Change Reduces Women's Work-Family Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 01461672231178349.
- Wurthmann, K. (2017). Implicit theories and issue characteristics as determinants of moral awareness and intentions. *Journal of Business Ethics*, 142(1), 93-116.
- Yeager, D. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2013). An implicit theories of personality intervention reduces adolescent aggression in response to victimization and exclusion. *Child development*, 84(3), 970-988.
- Yusran, I. N. (2023). Determinants of the quality of financial reports. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(3), 11