

Alzahra University- Faculty of Social Sciences and Economics
Empirical Research In Accounting, Winter 2021, V. 10, No. 38

Narcissism and Tendency to Earnings Management

Minoo Mansour Zare¹, Bahmand Banimahd², Hamidreza
Vakilifard³, Feraydon Rahnama Roodposhti⁴

Received : 2016/10/15

Approved: 2017/01/24

Research Paper

Abstract

Earning management has ever been one of the accounting challenges that many researchers have tried hard to tackle. However, due to the challenge continuity, it seems necessary to consider more other approaches to resolve it. This study considers earnings management through a behavioral approach and investigates the relation between narcissism, as an individual attribute, and tendency to opportunistic earnings management. The sampling is random and the sample consists of 209 people working in accounting profession. This study is a descriptive research and data is collected through questionnaires. The hypothesis is tested through the regression method. Results show a significant positive relation between narcissism and tendency to opportunistic earnings management. In other words, individuals with higher narcissism behavior have more tendency to manage earnings. These kind of people for their sense of entitlement, power and respectfulness, may take some unethical actions like earnings management. Therefore, in appointment of financial managers and accountants, personal characteristics and attributes should be considered along with professional skills and expertise. Moreover, efficient auditing and management systems in an organization would help modifying their negative attributes.

Keyword: Individual Attributes, Narcissism, Opportunistic Earnings Management, Behavioral Approach.

JEL Classification: G41, M41

DOI: 10.22051/jera.2017.12181.1470

¹ Ph.D. Student of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (m_mzare@yahoo.com)

² Associate Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Corresponding Author, (b_banimand@yahoo.com)

³ Associate Professor of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (h-vakilifard@srbiau.ac.ir)

⁴ Professor of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (rahnama.roodposhti@gmail.com)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود

مینو منصورزارع*، بهمن بنی مهد**، حمید رضا وکیلی فرد***، فریدون رهنمای

رودپشتی****

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۰۵

مقاله پژوهشی

چکیده

مدیریت سود همواره به عنوان یکی از معضلات حسابداری مطرح بوده و پژوهشگران تلاش بسیاری برای رفع آن نموده‌اند. اما با توجه به استمرار مشکل، به نظر می‌رسد لازم است برای برطرف کردن آن، رویکردهای دیگری نیز مدنظر قرار گیرد. در این پژوهش مدیریت سود با یک رویکرد رفتاری مورد توجه قرار گرفته و رابطه خودشیفتگی به عنوان یکی از ویژگی‌های فردی و تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه در ۲۰۹ نفر از افراد شاغل در حرفه حسابداری مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی و ابزار آن پرسشنامه می‌باشد. روش نمونه‌گیری تصادفی و برای آزمون فرضیه از رگرسیون استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی‌دار بین خودشیفتگی و تمایل به مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد. به عبارت دیگر، افراد خودشیفته تمایل بیشتری به مدیریت سود فرصت طلبانه دارند. افراد خودشیفته ممکن است به دلیل احساس برحق بودن، قدرت طلبی و نیاز به اینکه مورد احترام و تمجید قرار گیرند، رفتارهای غیراخلاقی مانند رفتار مدیریت سود بروز دهند. بنابراین به نظر می‌رسد در انتخاب مدیران مالی و حسابداران علاوه بر مهارت و خبرگی می‌بایست ویژگی‌های فردی شخصیتی افراد نیز مدنظر قرار گیرد. همچنین وجود سیستم‌های کارآمد حسابرسی و کنترل مدیریت می‌تواند به کنترل و تعدیل ویژگی‌های فردی منفی این افراد کمک نماید.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های فردی، خودشیفتگی، مدیریت سود فرصت طلبانه، رویکرد رفتاری.

طبقه‌بندی موضوعی: G41, M41

DOI: 10.22051/jera.2017.12181.1470

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران (m_mzare@yahoo.com)

** دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، ایران، (نویسنده مسئول)، (b_banimahd@yahoo.com)

*** دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران،

(h-vakilifard@srbiau.ac.ir)

**** استاد گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران، (rahnama.roodposhti@gmail.com)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

مقدمه

مدت زیادی است که رفتار مدیریت سود و تبعات آن موجب نگرانی حرفه حسابداری شده است. این نگرانی‌ها در سال‌های اخیر به دلیل رسوایی‌های مالی در سطح جهان و در ایران بیشتر شده و پژوهشگران را بر آن داشته تا به بررسی عمیق‌تر این موضوع بپردازند. علیرغم آن که در طول سال‌ها برای کاهش یا حذف مدیریت سود پیشنهادهایی توسط صاحبان داده شده و اقداماتی نیز توسط مقامات قانونی صورت گرفته، اما کماکان این معضل به شکل جدی وجود دارد.

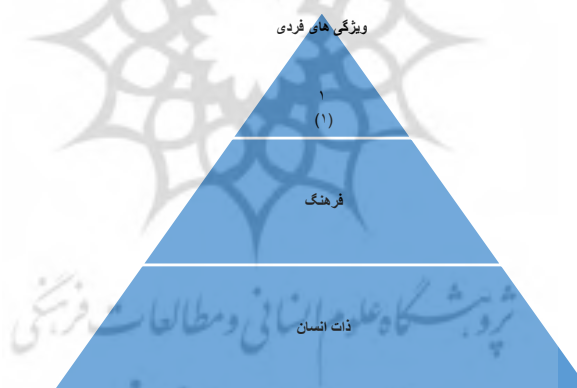
تحقیقات بسیاری در مورد مدیریت سود صورت گرفته اما بیشتر آن‌ها بر اثرات مدیریت سود بر بازار سرمایه و روش‌های مدیریت سود تمرکز دارند و اساس و زیربنای این پژوهش‌ها نیز تئوری اثباتی حسابداری است که فرض بنیادی آن منفعت شخصی است. همچنین بیشتر این تحقیقات بر انگیزه‌های مدیرعامل شرکت‌ها متمرکز هستند و انگیزه‌های مدیران مالی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. با توجه به آن که مشکل مدیریت سود کماکان باقی است به نظر می‌رسد لازم است این پدیده از ابعاد مختلف از جمله بعد رفتاری مورد بررسی قرار گرفته و مسائل روانشناختی نیز به عنوان عوامل مؤثر در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت و انتخاب میان روش‌های حسابداری، مورد توجه قرار گیرد. از طرف دیگر بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه مدیریت سود بر مدیران عامل و انگیزه‌های آن‌ها متمرکز می‌باشد اما با توجه به وظیفه مهمی که مدیران مالی شرکت‌ها و سایر افراد شاغل در حرفه حسابداری در گزارشگری مالی صحیح دارند، لازم است بررسی موضوع مدیریت سود به این گروه نیز تسری یابد.

دلیل شکل‌گیری مدیریت سود این است که اصول پذیرفته شده 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. در سال‌های اخیر این حق انتخاب و قضاوت حسابداران به دلیل تغییر روش استانداردارگذاری از استانداردارگذاری مبتنی بر قواعد به سوی استانداردارگذاری مبتنی بر اصول و تأکید بر کلی‌نگری و واگذاری جزئیات به قضاوت حرفه‌ای، بیشتر شده و به این ترتیب فرصت بیشتری برای بروز رفتار مدیریت سود ایجاد شده است. بنابراین با توجه به نقش مهم قضاوت و تصمیم‌گیری در حرفه

حسابداری و پررنگ‌تر شدن آن به نظر می‌رسد برای بررسی رفتار مدیریت سود لازم است عوامل تأثیرگذار بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار گیرد.

عوامل بسیاری در قضاوت اشخاص تأثیرگذار است که از آن جمله می‌توان ویژگی‌های فردی را نام برد. ویژگی‌های فردی را ریکمن اینگونه تعریف می‌کند؛ مجموعه پویا و سازمان‌یافته از مشخصه‌های فردی یک شخص که منحصر بر شناخت، انگیزه‌ها و رفتارهای فرد در موقعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد (ریکمن، ۲۰۰۷، ۴). هافستد و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند برنامه‌ریزی ذهنی افراد تحت تأثیر ۳ عامل ذات انسان، فرهنگ و ویژگی‌های فردی است.

قضاوت و تصمیم‌گیری نیز به عنوان یک کارکرد ذهنی تحت تأثیر این سه عامل می‌باشد و بنابراین ویژگی‌های فردی تأثیر بسزایی در قضاوت و تصمیم‌گیری افراد دارد. هافستد و همکاران (۲۰۱۰) با ارائه یک هرم (شکل شماره ۱) که در رأس آن ویژگی‌های فردی قرار دارد اهمیت ویژگی‌های فردی را در برنامه‌ریزی‌های ذهنی از جمله قضاوت و تصمیم‌گیری به نمایش گذاردند.



شکل (۱): سه سطح مشخصه‌های انحصاری در برنامه‌ریزی ذهنی افراد که توسط هافستد ارائه شده است

ویژگی‌های فردی که مختص خود شخص است (به ارث می‌رسد یا یاد گرفته می‌شود)

فرهنگ که مختص یک گروه یا طبقه است (یاد گرفته می‌شود)

ذات انسان که کلی است (به ارث می‌رسد)

بررسی ویژگی‌های فردی دیدی روشن در مورد تفاوت‌های بین اشخاص مختلفی که حتی یک فرهنگ مشابه دارند، ارائه دهد و با بررسی آن می‌توان توضیح منطقی در مورد تفاوت‌هایی که در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت اشخاص وجود دارد را توضیح داد. پژوهش‌های انجام شده توسط محققین از جمله پاپاداکیس و باروایز (۲۰۰۲)، پیترسون و همکاران (۲۰۰۳)، کارپنتر و همکاران (۲۰۰۴) نشان داده ویژگی‌های فردی اشخاص در قضاوت و تصمیم‌گیری‌های آن‌ها اهمیت بسزایی دارد. یکی از ویژگی‌های فردی که می‌تواند بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری اشخاص اثرگذار باشد خودشیفتگی است. خودشیفتگی نشان دهنده عشق افراطی به خود است و یک ویژگی غیرقابل انعطاف و ثابت است که شامل اغراق، خودبزرگ‌بینی و میل به تحسین واقع شدن است (انجمن روانپزشکی آمریکا، ۲۰۰۰، ۷۱۷). افراد خودشیفته معمولاً کمبود اعتماد به نفس و کمبود عزت نفس دارند و برای جبران آن می‌خواهند نشان دهند از دیگران مهم‌تر هستند (ریجسنبلت، ۲۰۱۳). از نظر ایمونز (۱۹۸۷) مشخصه‌های خودشیفتگی عبارتند از حس قدرت طلبی، برتری طلبی، نیاز به مورد احترام قرار گرفتن و محق بودن. به نظر می‌آید 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 پیش‌بینی 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 ویژگی‌های خودشیفتگی به نظر می‌رسد با تأثیری که بر فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت دارد می‌تواند در تمایل افراد به دستکاری صورت‌های مالی و مدیریت کردن سود مؤثر باشد. با توجه به علاقه بسیار زیاد خودشیفتگان 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 نادرست نیز بروز دهند.

کمپل و همکاران (۲۰۰۴) بیان می‌کنند مدیران خودشیفته افرادی خودخواه هستند و از تاکتیک‌های رهبری جهت تغییر وضعیت در راستای منافع شخصی خود استفاده می‌کنند، این

تاکتیک‌ها می‌تواند در کوتاه مدت منفعی را برای شخص و سازمان ایجاد کند اما در بلندمدت به زیان سازمان خواهد بود. نتایج برخی از تحقیقات از جمله مادسون و ونس (۲۰۰۹) و کوهن و زاروین (۲۰۱۰) نیز نشان داده یکی از عوامل رسوایی‌های مالی شرکت انرون خود شیفتگی مدیران آن سازمان بوده است. در مصاحبه‌ای که با فاستو مدیر مالی شرکت انرون کمی پیش از مشخص شدن تخلفات این شرکت، انجام شده بود مشخص گردید که وی فردی خود شیفته 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، ۲۰۱۵).

نویسندگان این پژوهش به دو دلیل به تحقیق در مورد تأثیر خود شیفتگی بر رفتار مدیریت سود افراد شاغل در حرفه حسابداری 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 اندون 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 فردی و نقش متغیرهای فردی در قضاوت حسابداران، داشته باشند. باید در نظر داشت که در کنار انگیزه‌های مادی، انگیزه‌های روانشناختی و ویژگی‌های فردی اشخاص نیز می‌تواند عاملی مؤثری در رفتار مدیریت سود باشد و این موضوعی است که در پژوهش‌ها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. نکته دوم این است که بسیاری از تحقیقات مدیریت سود بر انگیزه‌ها و دلایل مدیران عامل شرکت‌ها متمرکز است، زیرا اتخاذ تصمیم در مورد بسیاری از مسائل مهم سازمانی بر عهده آنها است. اما با توجه به نقش مهم مدیران مالی و حسابداران در گزار شگری 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 و حسابداران 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 و مقامات قانونی از جمله کمیسیون بورس اوراق بهادار با این استدلال که مدیران مالی مسئولیت مهم ارائه درست اطلاعات و صورت‌های مالی را دارند، خواستار شفافیت بیشتر اطلاعات مربوط به مدیران مالی

از جمله افشا مبلغ پاداش آنها شده‌اند. دلایلی را که ممکن است موجب شود مدیر مالی اقدام به مدیریت سود کند.

بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین خودشیفتگی و تمایل افراد شاغل در حرفه حسابداری به مدیریت سود فرصت طلبانه رابطه معنی دار وجود دارد. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند ارزش افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد.

نخست این که نتایج این پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در حوزه تحقیقات رفتاری حسابداری شود و درک بهتری نیز از ویژگی‌های فردی افراد شاغل در حرفه در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران فراهم کند. همچنین نتایج این تحقیق با تأکید بر اهمیت نقش ویژگی‌های فردی در تحقیقات حسابداری توجه محققین را به اهمیت تحقیقات رفتاری جلب نموده و نشان می‌دهد که این ویژگی‌ها می‌بایست به عنوان عوامل ریسک اخلاق حرفه‌ای و رفتاری در نظر گرفته شود.

مدیریت سود

تعریف‌های متفاوتی از مدیریت سود ارائه شده است. 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. این کار به قصد گمراه کردن صاحبان سود در مورد عملکرد اقتصادی شرکت و یا به قصد تأثیر بر نتایج قراردادهایی است که انعقاد آن منوط به دستیابی به سود مشخص است.

طبق تعریف جونز و شارما (۲۰۰۱) مدیریت سود عبارت است از نوعی اقدامی آگاهانه با هدف طبیعی نشان دادن سود شرکت به یک سطح مطلوب و مورد نظر. آنها معتقدند مدیریت سود زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران با استفاده از قضاوت، در گزارشگری مالی و ساختار معاملات 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

استفاده کنندگان، به صورت‌های مالی به عنوان منبعی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی خود اتکا دارند و مدیریت سود می‌تواند موجب گمراهی و متضرر شدن آنها گردد.

در ادبیات حسابداری در مورد انگیزه‌های مدیریت سود دو دیدگاه مطرح می‌شود، مدیریت سود فرصت‌طلبانه 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 فرصت‌طلبانه خواهد بود. به عبارت دیگر مدیریت سود فرصت‌طلبانه، تغییر در گزارش‌های مالی توسط مدیران به منظور گمراهی استفاده‌کنندگان نسبت به عملکرد اقتصادی شرکت برای حداکثرسازی منافع شخصی است. مدیریت سود کارا عبارت است از بهبود محتوای اطلاعاتی سود در هر سال اطلاعات محرمانه. زمانی که مدیریت از صلاح دید خود برای بهبود توانایی سود شرکت استفاده کند مدیریت سود کارا خواهد بود.

خودشیفتگی

یکی از ویژگی‌های فردی که می‌تواند بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری افراد تأثیرگذار باشد و در نتیجه انگیزه‌ای برای حسابداران در بروز رفتار مدیریت سود فراهم کند خودشیفتگی است. خودشیفتگی یا نارسیسیسم از یک افسانه یونانی گرفته شده است و براساس این افسانه نارسیس جوان زیبایی بوده که با دیدن تصویر خود در آب دریاچه آنقدر شیفته می‌شود که دیگر نمی‌تواند آن نقطه را ترک کند و در نتیجه در کنار دریاچه جان می‌سپارد. خودشیفتگی به عنوان حس تفاوت‌های فردی نسبتاً پایدار است که شامل بزرگ‌نمایی، عشق به خود، غرور و برجسته کردن خود تعریف شده است (کمپل و همکاران، ۲۰۰۴).

در روانشناسی بالینی خودشیفتگی به عنوان یک اختلال شخصیتی مطرح است و در روانشناسی شخصیت به عنوان یک ویژگی فردی خاص مورد بحث قرار می‌گیرد اما تعریفی که هر دو شاخه از روانشناسی در مورد خودشیفتگی ارائه می‌دهند یکسان است. براساس تعریف جامعه روانپزشکی امریکا افراد خودشیفته با سایرین هم‌دل نیستند ولی نیاز دارند مرتب از سوی آنان مورد تمجید واقع شوند و تصویری مبالغه‌آمیز از خویش دارند (انجمن روانپزشکی امریکا، ۲۰۰۰).

کمپل و میلر (۲۰۱۱) مطرح می‌کند که افراد خود شیفته خود شان را برتر از دیگران می‌دانند و از دیگران توقع دارند آنها را تعریف و تمجید کنند و آرزوهای آنها را برآورده سازند. اما خودشان به نیازهای دیگران اعتنایی نمی‌نمایند و تحمل انتقاد نیز ندارند. افراد خودشیفته تصور غیرواقعی 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. این افراد نسبت به موفقیت، قدرت و هوش خود دیدی غیرواقعی دارند و خود را برحق می‌دانند.

برخی از محققین از جمله ایمونز (۱۹۸۷) معتقدند هر شخصی مقداری تمایلات یا شخصیت خودشیفتگی دارد. بنابراین خودشیفتگی یک طیفی است از افرادی که از نظر روانی سالم هستند تا افرادی که شدیداً خود شیفته‌اند. افرادی که سبک و شیوه خودشیفتگی دارند نسبت به افرادی مبتلا به اختلال شخصیت، از لحاظ روانی سالم‌ترند اما ممکن است متکبر، مغرور و خودبین باشند. ایمونز (۱۹۸۷) مطرح می‌کند خودشیفتگی ۴ جزء دارد که عبارتند از قدرت طلبی، برتری طلبی، تمجید از خود و محق بودن.

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 شیفر (۲۰۰۹) نشان می‌دهد مدیران خود رأی و خود محور دید کوتاه مدت مدیریتی دارند و استراتژی‌هایی را انتخاب می‌کنند که به نفع سازمان نیست. لوبیت (۲۰۰۲) مطرح می‌کند که خودشیفتگی مدیران می‌تواند به شهرت سازمان صدمه بزند و پیامدهای مالی برای سازمان داشته باشد.

نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده احتمال زیادی وجود دارد که خودشیفتگان اعمال غیراخلاقی انجام دهند. دوکان و درک (۲۰۰۹) با اعتقاد به این که سازمان‌ها همانند انسان‌ها دارای هویت هستند مطرح می‌کنند که خودشیفتگی سازمان می‌تواند منجر به این شود که سازمان مغایر با اخلاق حرفه‌ای عمل کند. باید توجه نمود که با توجه به ویژگی رفتار خود شیفتگی، بروز رفتارهای غیراخلاقی افراد خود شیفته لزوماً به این معنی این نیست که آنها همیشه به طور عمد قصد دارند غیراخلاقی عمل کنند اما به دلیل برحق دانستن خود و نیاز به قدرت ممکن است اصلاً این تصور را ندارند که اعمالشان غیراخلاقی است.

خودشیفتگی را می‌توان این‌گونه به موضوع مدیریت سود تسری داد که افراد خودشیفته ممکن است برای ارضای 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. آنها افراد جاه طلبی هستند که برای دستیابی به سطوح بالاتر مدیریتی و گرفتن ارتقا حاضر به انجام هر کاری هستند تا بدین ترتیب حس غرور و قدرت خود را ارضا کنند حتی اگر اقدامات آنها موجب متضرر شدن دیگران و زیر پا گذاشتن اصول اخلاقی شود. افراد خودشیفته نسبت به دیگران حس برتری دارند و تصور می‌کنند قوانین شامل آنها که اطلاعات بسیاری دارند نمی‌شود. تمایل زیادی به سرپیچی از قوانین دارند و بنابراین احتمال زیادی وجود دارد که سیستم‌های کنترلی را قبول نداشته باشند و برای رسیدن به اهدافشان خودشان سیستم‌هایی را طراحی کنند. برای ارضای حس برتری و قدرت حتی حاضر به پذیرفتن ریسک هستند و با این تصور که بسیار مطلع و آگاهند و مرتکب عمل اشتباهی نمی‌شوند ریسک پذیری بالایی دارند.

آمریک و گرک (۲۰۱۰) معتقدند مدیران با خودشیفتگی بالا به دلیل آن که می‌خواهند وضعیت مالی شرکت را به بهترین صورت ارائه کنند تا توسط دیگران مورد تمجید و تقدیر قرار گیرند از روش‌های حسابداری استفاده می‌کنند که ابهام دارد. آمریک و گرک (۲۰۱۰) و بادی (۲۰۰۶) مطرح می‌کنند که این نیاز به احترام به حدی است که می‌تواند منجر به رفتار غیراخلاقی در سازمان از جمله تقلب حسابداری و دستکاری در سهام شود.

با توجه به موارد فوق به نظر می‌رسد این احتمال وجود دارد که افراد خودشیفته اقدام به مدیریت سود کنند.

پیشینه پژوهش

هام و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی ارتباط خودشیفتگی مدیران مالی شرکت‌ها و مدیریت سود واقعی و تعهدی پرداختند. این محققین با انتخاب نمونه‌ای متشکل از امضاها ۵۱۲ نفر از مدیران مالی و بررسی اندازه امضا افراد (فاصله بین حروف امضا) و ارتباط دادن آن به ابعاد خودشیفتگی پرسشنامه شخصیت خودشیفته ۴۰ سوالی^۱، سطح خودشیفتگی در مدیران مالی را اندازه‌گیری نمودند.

نتایج تحقیق این پژوهشگران بیانگر ارتباط مثبت بین خودشیفتگی مدیران مالی و مدیریت سود بوده است.

اولسون و دورکیس (۲۰۱۴) رابطه خودشیفتگی مدیران عامل شرکت‌های فورچون ۵۰۰ در سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۹ با معیارهای عملکرد شرکت (سود هر سهم و ارزش سهم) مورد بررسی قرار دادند. این محققین برای اندازه‌گیری خودشیفتگی از معیارهای میزان پاداش نقدی و غیرنقدی داده شده به مدیران زیردست، اندازه و بزرگی و ترکیب عکس مدیران در گزارش سالانه شرکت استفاده کردند. نتایج تحقیق آنها حاکی از رابطه مثبت بین خودشیفتگی مدیران عامل و معیارهای عملکرد شرکت است. به این معنی که شرکت‌هایی با مدیر عامل خودشیفته، سود هر سهم و قیمت سهم بالاتری نسبت به شرکت‌های دیگر دارند زیرا به احتمال زیاد مدیرعامل خود شیفته تمایل دارد سود هر سهم گزارش شده را افزایش دهد و برای این هدف بجای دستکاری در ارقام تعهدی، از طریق فعالیت‌های واقعی و عملیاتی مانند افزایش تولید و فروش، سود هر سهم را افزایش می‌دهد.

بو شهولز و لویاتا (۲۰۱۴) ارتباط خود شیفتگی مدیران عامل شرکت‌های استانداردز اند پور ۳۵۰ را با مدیریت سود آزمون کردند. آنها برای تعیین سنجش میزان خودشیفتگی از ۱۵ معیار ارائه شده توسط ریجسنبیلت استفاده کردند (این معیارها از طرق مختلف می‌تواند فراهم شود به عنوان مثال ارائه عکس بزرگ شخص در گزارش سالانه، مطالب زیاد در مورد خود در بیوگرافی شخص یا به عبارت دیگر تعداد خطوط نوشته شده در مورد خود، ذکر تعداد زیادی از عناوین شخص، نحوه پاداش و غیره همگی نشانه‌هایی از خودشیفتگی است). یافته‌های پژوهش آنها بیانگر این است که مدیران عامل با خودشیفتگی زیاد با استفاده از روش‌های حسابداری می‌خواهند تصویر خوبی از وضعیت مالی شرکت بدهند و در این راستا فقط سود را حداکثر نمی‌سازند بلکه اقدام به کاهش سود نیز می‌کنند. همچنین مدیریت سود ارقام تعهدی بیشتر از مدیریت سود واقعی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ریجسنبیلت و کوماندر (۲۰۱۳) در پژوهش خود نقش خودشیفتگی را به عنوان عاملی در انجام تخلف مورد آزمون قرار دادند. نمونه آماری شامل مدیران عامل شرکت‌های استانداردز اند پور ۵۰۰ بود. آنها با استفاده از ۱۵ معیار خودشیفتگی مدیران را اندازه‌گیری کردند. برای اندازه‌گیری تخلفات نیز از گزارشات کمیسیون بورس اوراق بهادار در مورد شرکت‌ها استفاده

نمودند. این محققین به این نتیجه رسیده‌اند که مدیران عامل با خودشیفتگی بالا بدلیل آنکه می‌خواهند مورد تمجید و احترام قرار گیرند ممکن است تصمیمات متهورانه و ریسکی بگیرند که موجب متضرر شدن سازمان شود. همچنین نتیجه تحقیق آنها نشان داده که ارتباط مثبت بین خودشیفتگی و احتمال تخلف مدیران عامل وجود دارد.

هیلز و همکاران (۲۰۱۲) با یک تحقیق آزمایشگاهی با استفاده از ۴۵ دانشجوی رشته بازرگانی به بررسی این موضوع پرداختند که آیا خودشیفتگی مدیر بر نحوه گزارش عملکرد مالی شرکت تأثیر دارد. ابزار مورد استفاده آنها برای اندازه‌گیری میزان خودشیفتگی پرسشنامه شخصیت خود شیفته بود. مطابق یافته‌های این پژوهشگران، زمانی که گزارش مطلوب عملکرد شرکت بسیار مهم باشد خودشیفتگی می‌تواند موجب شود افراد عملکرد شرکت را بالاتر از میزان واقعی گزارش کنند و این موضوع به ویژه زمانی اتفاق می‌افتد که فرد به دنبال این است که از نظر عملکرد کاری نفر اول و بالاتر از بقیه افراد باشد یعنی خودشیفته باشد.

چن (۲۰۱۰) با یک مدل شبیه سازی کامپیوتری نشان داد که چطور ترکیبی از خود شیفتگی مدیران، انگیزه مالی، انتظارات سهامداران، کارکنان تحت تابعیت مدیر که در برابر اعمال مدیریت سکوت می‌کنند همراه با عدم صداقت مدیران می‌تواند گزارشگری نادرست و رسوایی‌های اخلاقی اخیر را ایجاد کند.

فوستر و تریم (۲۰۰۸) پژوهشی در مورد ارتباط ریسک و خودشیفتگی انجام دادند. نمونه این پژوهش متشکل از ۱۹۳ دانشجو در مقطع کارشناسی و ابزار مورد استفاده برای اندازه‌گیری خودشیفتگی پرسشنامه شخصیت خودشیفته بود. این محققین با پژوهش خود این نتیجه رسیدند که افراد خودشیفته انگیزه قوی در رسیدن به نتایج مطلوب دارند ولی تمایل زیادی به جلوگیری از پیامدهای منفی آن ندارند. به این ترتیب وقتی اشخاص تمایلات خودشیفتگی زیاد داشته باشد احساس پیروزی که در رسیدن به نتایج مورد مطلوب دارد انگیزه خیلی زیادی به وی می‌دهد که اقدامات ریسکی انجام دهد. این انگیزه بیشتر از ترس از شکست اقدامات ریسکی‌اش است.

فرضیه پژوهش

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

بین سطح خود شیفتگی و تمایل افراد شاغل در حرفه حسابداری به مدیریت سود فرصت طلبانه رابطه معنی دار وجود دارد.

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 است. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق از راه قیاسی و جمع‌آوری داده‌ها و نتیجه نهایی برای آزمودن رد یا پذیرش فرضیه از راه استقرایی و از طریق پرسشنامه انجام می‌شود. با توجه به این که این پژوهش در یک محیط واقعی یعنی شرکت‌ها انجام شده، جزء تحقیقات میدانی محسوب می‌شود.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. سنجش خودشیفتگی از طریق پرسشنامه شخصیت خودشیفته انجام می‌شود که بر مبنای پرسشنامه راسکین و هال است. پرسشنامه راسکین و هال خودشیفتگی را بر اساس ۴۰ سوال اندازه‌گیری می‌نماید. آموز و همکاران (۲۰۰۶) به منظور کوتاه‌تر کردن و کارایی بیشتر، تعداد سوالات پرسشنامه را محدودتر کرده و پرسشنامه شخصیت خودشیفته با استفاده از ۱۶ سوال^۶ را ایجاد کرده‌اند. این پرسشنامه استاندارد می‌باشد و اعتبارسنجی آن برای استفاده در جامعه ایران توسط محمدزاده (۱۳۸۸) بررسی شده و نتایج پژوهش وی نشان داده این پرسشنامه ابزار مناسبی برای پژوهش‌های مربوط به خودشیفتگی در جامعه ایران است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۷۹ درصد می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۱۶ جفت عبارت بوده و طیف پاسخگویی آن بدین صورت است که متشکل از جفت گویه‌هایی است که پاسخ‌دهنده باید یکی از آنها را انتخاب نماید. برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه،

مجموع امتیازات همه سوالات با هم جمع می‌شود. امتیاز دامنه‌ای از ۰ تا ۱۶ را خواهد داشت و امتیاز بالاتر بیانگر خودشیفتگی بالاتر فرد خواهد بود و برعکس.

از پرسشنامه مدیریت سود بلسکی و همکاران (۲۰۰۸) برای سنجش تمایل به مدیریت سود استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه در بین ۳۰ نفر از متخصصان و خبرگان توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه مذکور بین افراد نمونه آماری توزیع گردید. قبلاً در پژوهش‌های دیگر از جمله پژوهش اعتمادی و رحمانی (۱۳۸۸) نیز این پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته و قابلیت اعتماد و اعتبار آن سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۷۸ درصد محاسبه شده است. بخش مدیریت سود فرصت‌طلبانه این پرسشنامه شامل سه مطالعه موردی است. هر مطالعه موردی شامل ۳ سوال و جمعاً ۹ سوال می‌باشد و براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۷ به سوالات امتیاز داده شده است.

برای آزمون فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل پژوهش خودشیفتگی و متغیر وابسته تمایل به مدیریت سود فرصت‌طلبانه می‌باشد. یافته‌های برخی از پژوهشگران نشان داده جنسیت، تحصیلات و سن در مدیریت سود مؤثر است، از جمله پژوهش چیانگ و همکاران (۲۰۱۶) در مورد نقش تحصیلات، پژوهش دوانگ و ایوانز (۲۰۱۶) در مورد نقش جنسیت و پژوهش زانگ (۲۰۱۶) در مورد نقش جنسیت، سن و تحصیلات. بنابراین در این تحقیق جنسیت، تحصیلات و سن به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شود. نحوه اندازه‌گیری این متغیرهای کنترلی به این شرح است:

جنسیت: یک متغیر مصنوعی (مجازی) است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود. جنسیت مرد با مقدار یک و جنسیت زن با مقدار صفر نشان داده می‌شود.

تحصیلات: یک متغیر رتبه‌ای است که با مقدار ۱ تا ۴ نشان داده شده است. برای تحصیلات کارشناسی عدد ۱، دانشجوی کارشناسی ارشد ۲، کارشناسی ارشد عدد ۳ و دانشجوی دکتری عدد ۴ در نظر گرفته شده است.

سن: یک متغیر نسبی است و عبارت است از سن شناسنامه‌ای بر حسب سال

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش افراد شاغل در حرفه حسابداری شامل مدیران مالی شرکت‌های بورسی و غیربورسی، سرپرستان حسابداری و حسابداران می‌باشد و روش نمونه‌گیری این پژوهش، تصادفی است. بدلیل نامحدود بودن جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد.

$$n = \frac{z^2 \frac{\alpha}{2} p q}{d^2}$$

در این فرمول

n = تعداد نمونه

مقدار نرمال استاندارد یعنی $z \frac{\alpha}{2} = 1/96$

p = q = 0/5

d = 0/1

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد. در این تحقیق ۳۵۳ پرسشنامه به صورت تصادفی بین افراد شاغل در حرفه حسابداری توزیع شد و تعداد ۲۰۹ پرسشنامه دریافت شد که به‌طور کامل به پرسش‌ها پاسخ داده بودند. با توجه به قاعده حد مرکزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسشنامه آن را اندازه‌گیری می‌کند این تعداد از پرسشنامه کافی می‌باشد. نگاره (۱) ترکیب این نمونه آماری را نشان می‌دهد. قلمرو زمانی این پژوهش سال ۱۳۹۴ می‌باشد.

پرتال جامع علوم انسانی

نگاره (۱): ترکیب نمونه آماری

مجموع					
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
۱۰۰/۰	۲۰۹	۴۸/۳۳	۱۰۱	زن	جنسیت
		۵۱/۶۷	۱۰۸	مرد	
۱۰۰/۰	۲۰۹	۶۳/۷	۱۳۳	مدیر مالی	شغل
		۲۴/۴	۵۱	سرپرست حسابداری	
		۱۱/۹	۲۵	حسابدار	
۱۰۰/۰	۲۰۹	۴/۳۱	۹	کارشناسی	سطح تحصیلات
		۴۴/۹۷	۹۴	دانشجوی کارشناسی ارشد	
		۴۶/۴۱	۹۷	کارشناسی ارشد	
		۴/۳۱	۹	دانشجوی دکتری	

یافته‌های پژوهش

نگاره (۲) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق (خود شیفتگی و تمایل به مدیریت سود) را نشان می‌دهد. میانگین تمایل به مدیریت سود که از ۱ تا ۷ در طیف لیکرت قابل اندازه‌گیری است در این نگاره برابر ۴/۳۸ می‌باشد. یعنی از عدد ۳/۵ که میانگین ۱ تا ۷ می‌باشد بزرگتر است. این موضوع نشان می‌دهد که تمایل پاسخ‌دهندگان به مدیریت سود بالاتر از سطح متوسط است.

نگاره (۳): آمار توصیفی

خودشیفتگی	تمایل به مدیریت سود	شرح
۲۰۹	۲۰۹	تعداد مشاهده
۵/۶۷۹	۴/۴۲۳	میانگین
۵/۷۸۹	۴/۴۱۲	میانه
۲/۵۷۱	۱/۳۶۵	انحراف استاندارد
۰	۱	حداقل
۱۴	۷	حداکثر

نگاره (۳) میانگین متغیر وابسته و مستقل تحقیق را به تفکیک جنسیت و سطح تحصیلات نشان می‌دهد.

نگاره (۳): میانگین متغیرها به تفکیک جنسیت و سطح تحصیلات

خودشیفتگی	تمایل به مدیریت سود	تعداد	شرح	جنسیت
۵/۸۵۲	۴/۱۲۰	۱۰۱	زن	جنسیت
۵/۵۴۱	۴/۶۲۸	۱۰۸	مرد	
۴	۴/۵۹۲	۹	کارشناسی	سطح تحصیلات
۵/۶۸۹	۴/۳۴۶	۹۴	دانشجوی کارشناسی ارشد	
۵/۷۲۱	۴/۵۴۳	۹۷	کارشناسی ارشد	
۵/۷۴۹	۵/۲۵۱	۹	دانشجوی دکتری	

با توجه به اسمی بودن متغیر جنسیت برای بررسی معناداری تفاوت میانگین‌های متغیرهای وابسته و مستقل میان زن و مرد، از آزمون من ویتنی و ویلکاکسون استفاده شده و با توجه به رتبه‌ای بودن سطح تحصیلات برای بررسی معناداری تفاوت میانگین‌های متغیرهای وابسته و مستقل، آزمون کروسکال والیس مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج در نگاره‌های (۴) و (۵) نمایش داده می‌شود. همانطور که نگاره (۴) نشان می‌دهد تفاوت میانگین متغیرها میان زن و مرد در سطح آلفای ۱۰ صدم معنادار است.

نگاره (۴): آزمون من ویتنی و ویلکاکسون

خودشیفتگی	تمایل به مدیریت سود	شرح
۹۱۴۹	۸۱۳۹	جنسیت آماره من ویتنی
۲۱۳۴۴	۱۵۳۹۹	آماره ویلکاکسون
-۰/۴۳۲	-۱/۸۹۵	آماره Z
۰/۷۰۵	۰/۰۵۹	سطح معنی داری

مطابق با نگاره (۵) سطح معنی داری آماره کای دو بالاتر از ۵ درصد است لذا می‌توان ادعا نمود که تفاوت میانگین متغیرها میان سطح تحصیلات معنی دار نیست.

نگاره (۵): آزمون کروسکال والیس

خودشیفتگی	تمایل به مدیریت سود	شرح
۲/۷۸۲	۴/۲۲۷	آماره کای دو
۳	۳	درجه آزادی
۰/۳۴۴	۰/۱۴۸	سطح معنی داری

نتایج آزمون فرضیه در نگاره (۶) آورده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود سطح آماره F زیر ۵ درصد است. آماره دوربین واتسون برای برآورد وجود یا عدم وجود خود همبستگی در جمله اخلاقی (پسماند) استفاده می‌شود و چنانچه این آماره بین ۱/۷ تا ۲/۳ برآورد شود به این معنی است که پسماندها مستقل هستند. با توجه به اینکه این آماره در حدود ۲ می‌باشد بنابراین در جمله اخلاقی خودهمبستگی وجود ندارد. همچنین عامل تورم واریانس نزدیک به ۱ است.

این نتایج بیانگر آن است که آزمون رگرسیون از اعتبار کافی برخوردار می‌باشد.

نگاره (۶): آزمون فرضیه

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس
مقدار ثابت	۳/۶۴۳	۶/۶۳۵	۰/۰۰۰	
جنسیت	۰/۴۸۵	۲/۵۸۳	۰/۰۱۱	۱/۱۴۵
تحصیلات	۰/۱۷۳	۱/۸۹۷	۰/۰۵۱	۱/۰۳۳
سن	-۰/۰۱۴	-۱/۲۷	۰/۱۸۷	۱/۱۳۱
خودشیفتگی	۰/۱۰۲	۱/۸۷۵	۰/۰۶۴	۱/۰۴۱
آماره F	۲/۷۱۹		۰/۰۰۰	
	D.W = ۲/۰۴			
	R ² = ۰/۰۵			

متغیر وابسته: تمایل به مدیریت سود

نتایج آزمون رگرسیون فوق نشان می‌دهد که جنسیت و سطح تحصیلات در سطح ۹۵ درصد رابطه معنادار و مثبت با تمایل به مدیریت سود دارند. این موضوع به این معنی است که هرگاه جنسیت پاسخ‌دهنده به پرسشنامه مرد باشد تمایل به مدیریت سود نیز افزایش می‌یابد.

برای متغیر سطح تحصیلات نیز میزان رابطه با تمایل به مدیریت سود در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار است. وجود رابطه مثبت برای ضریب این متغیر بیانگر این است که افراد دارای سطح تحصیلات بالاتر تمایل به مدیریت سود بالاتری دارند. به عبارت دیگر با افزایش سطح تحصیلات تمایل به مدیریت سود افزایش خواهد یافت. مطابق با نتایج درج شده در نگاره سن رابطه معنی دار با تمایل به مدیریت سود ندارد.

نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کلموگروف اسمیرنوف انجام شده است. در این آزمون هرگاه سطح معنی داری بالاتر از ۵ درصد باشد به معنای نرمال بودن توزیع است. نگاره (۷)

نرمال بودن متغیر وابسته و مقادیر باقیمانده (خودشیفتگی) را نشان می‌دهد. همانطور که این نگاره نشان می‌دهد متغیر وابسته و مقادیر باقی مانده توزیع نرمال دارد.

نگاره (۷): آزمون نرمال بودن متغیر وابسته و مقادیر باقیمانده

شرح	تمایل به مدیریت سود	خودشیفتگی
آماره کلموگروف - اسمیرنوف	۱/۱۲۵	۰/۹۸۷
سطح معنی داری	۰/۰۹۱	۰/۳۷۴

بر اساس آزمون‌های همبستگی کندال و اسپیرمن سطح همبستگی میان متغیر مستقل (خودشیفتگی) و متغیر وابسته (تمایل به مدیریت سود) مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که نتایج آن در نگاره (۸) نشان می‌دهد بر اساس هر دو آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن بین سطح خودشیفتگی و تمایل به مدیریت سود رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. بنابراین با توجه به فرضیه پژوهش چنانچه سطح خودشیفتگی در افراد بالا باشد تمایل آنها به مدیریت سود فرصت طلبانه نیز بیشتر خواهد بود.

نگاره (۸): آزمون همبستگی کندال و اسپیرمن

شرح	آزمون کندال	آزمون اسپیرمن
	تمایل به مدیریت سود	تمایل به مدیریت سود
خودشیفتگی	۰/۰۹۹	۰/۱۳۸
سطح معنی داری	۰/۰۲۱	۰/۰۲۰

نتیجه گیری

تحقیقات بسیاری در مورد مدیریت سود انجام شده اما بیشتر آنها به انگیزه‌های مدیریت سود و یا روش‌های مدیریت سود توجه دارند و در این تحقیقات به ویژگی‌های فردی اشخاص درگیر مدیریت سود، توجهی نشده است. پژوهش‌های انجام شده توسط محققین از جمله پاپاداکیس و باروایز (۲۰۰۲)، پیترسون و همکاران (۲۰۰۳)، کارپنتر و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد ویژگی‌های فردی اشخاص در قضاوت و تصمیم‌گیری‌های آنها اهمیت بسزایی دارد و با توجه به آن که رفتار مدیریت سود یکی از مواردی است که مستلزم قضاوت و تصمیم‌گیری است می‌تواند تحت تأثیر ویژگی‌های فردی قرار گیرد. همچنین تمرکز بیشتر تحقیقات مدیریت سود بر انگیزه‌ها و دلایل رفتار مدیریت سود مدیران عامل شرکت‌ها است و علیرغم مسئولیت

مهم مدیران مالی و حسابداران شرکت‌ها در گزار شگری در ست صورتهای مالی، توجه کمی به انگیزه های آنها شده است. این تحقیق یکی از معدود تحقیقاتی است که تمایل به مدیریت سود را از بعد دیگری به غیر از انگیزه مالی مورد توجه قرار می دهد و با استفاده یک رویکرد رفتاری، نقش خودشیفتگی به عنوان یکی از ویژگی های فردی را در تمایل افراد شاغل در حرفه حسابداری به مدیریت سود فرصت طلبانه مورد بررسی قرار می دهد.

نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد رابطه مثبت و معنی دار بین خودشیفتگی و تمایل به مدیریت سود افراد شاغل در حرفه حسابداری وجود دارد. به عبارت دیگر افراد با سطح خود شیفتگی بالاتر تمایل بیشتری به مدیریت سود دارند. نتایج حاصل از فرضیه این تحقیق با یافته های پژوهش هام و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. پژوهش هام و همکاران یگانه تحقیقی است که ارتباط خودشیفتگی مدیران مالی را با مدیریت سود و گزار شگری نادرست بررسی نمود. یافته های این پژوهشگران نشان می دهد مدیران مالی خود شیفته تمایل بیشتری به مدیریت سود واقعی و مدیریت سود تعهدی و گزار شگری نادرست دارند. نتایج پژوهش های محققین دیگر از جمله بوشهولز و لوپاتا (۲۰۱۴)، ریجسنبلت و کوماندر (۲۰۱۳)، نیز حاکی از وجود رابطه مثبت بین خودشیفتگی و تمایل به مدیریت سود است البته این محققین این رابطه را در مورد مدیران عامل شرکت ها مورد بررسی قرار دادند.

به نظر می رسد علاوه بر دلایل مادی مثل پاداش به عنوان عامل مؤثر در رفتار مدیریت سود، دلیل دیگری که می تواند موجب تمایل بیشتر افراد به مدیریت سود شود میزان خودشیفتگی آنان است. افراد خودشیفته بدلیل آن که بدنبال اثبات برتری خود نسبت به دیگران هستند و اینکه تمایل دارند که همواره از سوی دیگران مورد احترام و تمجید قرار گیرند ممکن است اقداماتی را در سازمان ها انجام دهند که مغایر با اصول اخلاقی و در نهایت نیز به زیان سازمان باشد. آنها تصور می کنند همواره برحق و توانمندند و اقداماتشان نیز صحیح است و لذا برای اثبات توانایی و قدرت خود و مستحکم نمودن جایگاه خود در سازمان از انجام هر کاری، حتی تحریف صورتهای مالی، ابا ندارند. حسابداران خودشیفته تمایل دارند همواره مورد تشویق مدیرعامل قرار گیرند و موقعیت خود را مستحکم و پله های ترقی را در سازمان طی نمایند. غرور بیش از اندازه، ریسک پذیری بالا، احساس برحق بودن، جاه طلبی و نبود حس همدلی در این افراد، موجب می شود صدماتی که در نتیجه مدیریت سود بر

سرمایه‌گذاران وارد می‌شود مورد توجه قرار نداده و رفتارهای غیراخلاقی مانند گزارشگری نادرست بروز دهند. افراد خودشیفته به دلیل اطمینان کاذبی که به درستی اعمال خود دارند ممکن است حتی این تصور را که اقدامات آنها غیراخلاقی است نداشته باشند.

نتایج این پژوهش می‌تواند فرضیه‌های تحقیقات اثباتی حسابداری در مورد انگیزه‌های مدیریت سود را مورد پرسش قرار دهد. مطابق با این فرضیه‌ها، انگیزه مدیریت سود منافع شخصی است و منافع شخصی که مدنظر تحقیقات اثباتی است منافع مادی و پاداش‌هایی است که توسط افراد دریافت می‌شود. اما همانطور که نتایج این نشان می‌دهد ویژگی‌های فردی و شخصیتی اشخاص در تصمیم‌گیری برای اقدام به مدیریت سود تأثیرگذار است و علاوه بر مسائل مالی که می‌تواند انگیزه‌ای برای مدیریت سود ایجاد نماید باشد ارضای حس برتری طلبی و کسب قدرت و نیاز به مورد احترام و تمجید قرار گرفتن 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 فردی 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 افراد شاغل در حرفه حسابداری مشغول کار هستند جلب نماید. نتایج این پژوهش می‌تواند برای سیاستگذاران حسابداری و مسئولین در راستای درک کلی در مورد عوامل تأثیرگذار بر رفتار مدیریت سود و نقش ویژگی‌های فردی در مدیریت سود کمک نماید. نظر به این 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 حسابداری لازم است نحوه تفکر مدیران مالی همراستا با منافع و ترجیحات سازمان باشد. نتایج برخی از تحقیقات از جمله تحقیق رابرتز (۲۰۰۱) 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 فردی و 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 فردی منفی افراد شاغل در بخش حسابداری کمک نماید.

این تحقیق همانند بسیاری از پژوهش‌ها با یک سری محدودیت‌ها مواجه بوده است از جمله اینکه داده‌های مورد استفاده در این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده و بنابراین نتایج این پژوهش محدودیت‌های ذاتی حاکم بر پرسشنامه را دارند. همچنین نظر به این که این پژوهش در حوزه علوم رفتاری و در ارتباط با افراد است ممکن است پاسخ‌دهندگان نظرات واقعی خود را بیان نکرده باشند.

پی‌نوشت

- | | |
|---|---|
| ۱ Narcissistic Personality Inventory (NPI 40) | ۲ Fortune 500 |
| ۳ S&P 500 | ۴ Narcissistic Personality Inventory (NPI 16) |

منابع

- اعتمادی، حسین؛ رحمانی، حلیمه. (۱۳۸۸). بررسی تجربی اخلاق در مدیریت سود. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴ (۴۳)، ۷۹-۸۹.
- محمدزاده، علی. (۱۳۸۸). اعتبارسنجی پرسشنامه شخصیت خودشیفته (NPI-16) در جامعه ی ایرانی. *مجله اصول بهداشت روانی*، ۱۱ (۴۴)، ۲۸۱-۲۷۴.
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed. , text rev.)* Washington, DC: American Psychiatric Association .
- Andon, P. , Chong, K. M. , & Roebuck, P. (2010). Personality preferences of accounting and non-accounting graduates seeking to enter the accounting profession. *Critical perspectives of Accounting*, 21 (4) ,253-265 .
- Ames, D. R. , Rose, P. , Anderson, C. P. (2006) The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*,40, 440- 450 .
- Amernic, J. H. , & Craig, R. J. (2010). Accounting as a facilitator of extreme narcissism. *Journal of Business Ethics*, 96 (1) , 79-93.
- Belski, W. H. , Beams, J. D. , Brozovsky, J. A. (2008). Ethical Judgments in Accounting: An Examination on the Ethics of Managed Earnings. *The Journal of Global Business Issues*, 2 (2) ,59 – 68 .

- Boddy, C. R. (2006). The dark side of management decisions: organisational psychopaths. *Management Decision*, 44 (10) , 1461–1475 .
- Buchholz, F. ,& Lopatta, K. (2014). The strategic engagement narcissistic of CEOs in earnings management. <http://ssrn.com> .
- Carpenter, M. A. , Geletkanycz, M. A. , & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents elements, and consequences of top management team composition. *Journal of Management*, 30 (6) ,749–778 .
- Campbell, W. K. , & Miller, J. D. (2011). *The Handbook of Narcissism and Narcissistic Personality Disorder*. John Wiley & Sons .
- Campbell, W. K. , Goodie, A. S. , & Foster , J. D. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of Behavioral Decision Making*. 17 (4) , 297–311 .
- Carmeli, A. , & Sheaffer, Z. (2009). How Leadership Characteristics Affect Organizational Decline and Downsizing. *Journal of Business Ethics*, 86 (3) , 363-378 .
- Chen, S. (2010). The role of ethical leadership versus intuitional Constrains: A simulation study of financial misreporting by CEOs. *Journal of Business Ethics* , 93 , 33-52 .
- Chiang, H. S. , & Lin, S. L. ,& He, L. j. , &Sung, 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 .
- 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 .
- Duong, L. , &Evans, J. (2016). Gender differences in compensation and earnings management: Evidence from Australian CFOs. *Pacific-Basin Finance Journal*, 40 (A) ,17-35 .
- Duchon, D. , & Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of Business Ethics*, 85 (3) , 301–308 .
- Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. *Journal of Personality & Social Psychology*, 52 (1) , 11–17 .
- Etemadi, H. ,& Rahmani, H. (2009). Empirical research on ethics in earnings management. *Journal of Ethics in Science and Tehnology*, 4 (3,4 (79-89). (In persian) .

- Foster, J. D. , & Trimm, R. F. (2008). On being eager and uninhibited: narcissism and approach-avoidance motivation. *Personality & social psychology bulletin*, 34 (7) , 1004–1017 .
- Ham, c. , & Lang, M. , & Seybert, N. , & Wang, S. (2015). CFO Narcissism and Financial Reporting Quality. <http://ssrn.com> .
- 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 .
- Hales, J. , Hobson, J. , & Resutec, R. J. (2012). The Dark Side of Socially Mediated Rewards: How Narcissism and Social Status Affect Managerial Reporting. Working paper, Georgia Institute of Technology .
- Heidhues, E. , & Patel, C. (2012). *Globalization and contextual factors in accounting: The case of Germany* (vol. 23). Bingley: Emerald Group Publishing Limited .
- 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 .
- Jiang, X. , Petroni, K. , and Wang, I. (2010). CFOs and CEOs: who have the most influence on earnings management? *Journal of Financial Economics*, 96, 513-526 .
- 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 .
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *The Academy of Management Executive (1993-2005)* , 16 (1) , 127–138 .
- Madsen, S. , & Vanc , C. (2009) Unlearned Lessons from the Past: An Insider's View of Enron's Downfall. *Corporate Governance*, 9 (2) , 216-227 .
- Mohammadzade, A. (2010). Iranian Validation of the narcissistic personality inventory-16 , *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 11 (44) , 74-281 .
- 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)

- Papadakis, W. M. , & Barwise, p. (2002). How much do CEOs and top managers matter in strategic decision making? *British Journal of management* , 13 , 83-95 .
- Peterson, R. S. , Smith, D. B. , Martorana. P. V. , & Owens. ,P. D. (2003). The Impact of Chief Executive Officer Personality on Top Management Team Dynamics: One Mechanism by Which Leadership Affects Organizational Performance. *Journal of Applied Psychology* ,88, 795–808 .
- Ryckman, R. M. (2007). *Theories of personality*. Belmont: Thomson Wadsworth .
- Rijsenbilt, A. , & Commandeur, H. (2013). Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud. *Journal of Business Ethics*,117 (2) ,413–429.
- Roberts, J. (2001). Corporate governance and the ethics of narcissus. *Business Ethics Quarterly*, 11 (1) , 109–127 .
- So, S. , & Smith, M. (2003). The impact of presentation format and individual differences on the communication of information for management decision making. *Managerial Auditing Journal*, 18 (1) , 59–67 .
- Xiong, J. (2016). Chairman Characteristics and Earnings Management: Evidence from Chinese Listed Firms. *Open Journal of Accounting*, 5,82-94 .