عوامل‌فردی و رفتار مدیریت سود: آزمونی از نظریه روشن‌سانی

سمانه رفاهی بخش ۱، بهمن بنی‌مهدی ۲، سیتا خرداری ۳، مريم اوشک سراني ۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۴/۰۷

چکیده

موضوع مدیریت سود، مورد توجه بسیاری از محققین حسابداری بوده است. تحقیقات تجربی اخیر نشان داده که رفتار مدیریت سود می‌تواند منشاء رفتاری و روشن‌ساختی داشته باشد. هدف این مقاله مطالعه اثر عوامل مثبت و منفی بر مدیریت سود فرصت طلبانه و کارا می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است. از آرایه پژوهش شامل پرسشنامه بلکسی و همکاران (2008) برای اندازه‌گیری تابلیغ افزایش و مدیریت سود کارا و پرسشنامه‌باناس برای اندام رفتاری عوامل مثبت و منفی افزایش می‌باشد. جامعه آماری شامل دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکتری حسابداری و مدیریت مالی کل کشور در سال 1396 می‌باشد که برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شد. از تعداد 300 پرسشنامه توزیع شده 235 پرسشنامه معتبر برای تحلیل داده‌ها یاده بوده و 66 پرسشنامه به دلیل نقص در پاسخگویی چندمرتبه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین عاطفه مثبت با مدیریت سود کارا و همچنین بین عاطفه منفی با مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد. اما رابطه معنی‌داری بین عاطفه منفی با مدیریت سود کارا و عاطفه مثبت با مدیریت سود فرصت طلبانه مشاهده نشد. به عبارتی دیگر، عاطفه و احساسات مثبت به تصمیم‌گیری‌های مالی مثبت و در راستای افزایش توزیع سیاماراوان و برخی سوال و احساسات منفی به تصمیم‌گیری‌های مالی منفی و ناکامم و در راستای منافع شخصی مدیریت منجر می‌شود.

واژگان کلیدی: مدیریت سود کارا، مدیریت سود فرصت طلبانه، عوامل مثبت و منفی.

*دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران
samaneh 20ag@yahoo.com

*دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
Dr.banimahd@gmail.com

*استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران
sinakheradyar@gmail.com

*استادیار، گروه مدیریت شرکتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران
مدیریت سود یکی از موضوعات جذاب در پژوهش‌های تجربی حسابداری در بارز سرمایه است. در سال‌های اخیر بین موضوع در پژوهش‌های رفتاری هم مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است. به نظر این نویسندگان، عوامل انگیزشی در مدیریت سود، می‌توانند منشأ رفتاری و روان‌شناختی داشته باشند. در این راستا، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند مدیریت سود با شخصیت افراد رابطه دارد و رفتار مدیر در بخش نمایندگان سود را در دیدگاه‌های اختلافی از مربوط دانستند (شفر و وانگ، 2011 دایاندانا و همکاران، 2012). در تحقیق دیگر پژوهشگران نشان دادند مدیریت سود با سطح بیش از حد مبتنی بر شباهت میان مدیریت سود را در فرهنگ جستجو می‌کنند. این دسته از پژوهشگران اعتقاد دارند ویژگی‌های فرهنگی مدیریتی و فاحشه قدرت را می‌توان محمول به نمایندگان سود در کشورهای مختلف برمی‌خورد (گیبر، 2006). یکی از موضوعاتی که در تحقیقات رفتاری مدیریت سود به آن توجه نشده است، نقش عواطف، احساسات و هیجانات منتقل در مدیریت سود می‌باشد. هیجانات منتقل و منفی عاملی مهم و تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری‌های افراد است. تصمیم‌گیری اشخاص در هنگام شادی و خوشحالی با تصمیم‌گیری آنها در حالت مลบود عصبیت و تنفر منفی است. نتایج تحقیقات بیشتر بانگ‌ان است احساسات و هیجانات منتقل به تصمیم‌گیری‌های مالی منتقل و بر عکس احساسات و هیجانات منتقل باعث تصمیم‌گیری‌های مالی منفی و ناکارآمد می‌شود (برگنس و وولیونس، 2014). در این مقاله تأثیر احساسات بر رفتار افراد در بخش نمایندگان سود از دو دیدگاه فرصت طلایی و رفتاری مدیریت سود مطالعه قرار می‌گیرد. بر اساس تحقیقات ابتکاری حسابداری در مدیریت سود فرصت طلایی، مدیر سود را در راستای مناطق شرکت خود از جمله دریافت پاداش بیشتر مدیریت می‌نماید. اما در دیدگاه کاریکی، هدف مدیر از مدیریت سود اهداف شرکت نیست. بلکه حفظ ارزش سهام شرکت در بارز و راست افزایش نرخ سهامدیوان مدت نظر است (بری استولر و همکاران، 2015).

نظر است (بری استولر و همکاران، 2015).

از این رو این پژوهش به دنبال یافتن یک روش برای این سوال است که احساسات منتقل و منفی در اشخاص چه تأثیری بر انگیزه و تصمیم آنها در مورد مدیریت سود دارند. اهمیت تحقیقات رفتاری حسابداری برای درک و بهبود رفتارهای کننده کانال استفاده کننده اطلاعات حسابداری و همچنین فکر خود پژوهش کافی درباره عنوان این مقاله، موجب شد تا نویسندگان مقاله حاضر، نقش احساسات را در رفتار افراد در مدیریت سود مطالعه قرار دهند. ناریابندهولغه مقاله حاضر

1. - Apergis and Voliotis
2. - Berry-Stolzle et al
در درجه اول بررسی تأثیر هیجانات و احساسات روانشناختی بر تصمیم‌گیری افراد در مدیریت سود است. هدف دوم این پژوهش نیز بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات رفتاری در حوزه مدیریت سود بود. در این پژوهش با جمع‌آوری اطلاعات قابل اطمینان از افراد نشان داده شد که جهان احساسات مثبت و منفی افراد بر رفتار و رفتار والدین دختران و پسران را می‌توان به دو گروه بخشیده‌اند. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش شناسی و نتیجه‌گیری پژوهش ارائه می‌شود.

2- مبانی نظری و پیشنهاد پژوهش

روشنی‌سازی مثبت‌گرا

در گذشته کیک از نظریه‌های اساسی روانشناختی این بود که عوامل محیطی و چگالی نهایی رفتار انسان مدیون بود. تحلیل رابطه‌های انسان ناپذیر از نظر نظریه مدل‌های اولیه کودکی است. در واقع وظیفه روانشناختی انسان مطالعه محیط و ضعف و آسیب بود. در پژوهش‌های پیش‌بینی کاربردی افراد از مطالعه احساسات و عواطف بر روی عملکرد افراد تأکید دارد و به مطالعه هیجان‌های مثبت، ویژگی‌های شخصیتی مثبت، قابلیت‌ها و توانایی‌های بشر مخصوصاً در زمینه‌های بالینی می‌پردازد. هدف آن شناسایی سازگاری و شباهت انسان گردیده و مفاهیم مثبت‌گرایی که الگولیکا، شادکامی، خودکارآمدی و ... از جمله مفاهیم روانشناختی مثبت گرا هستند. روانشناختی مثبت گرا به تنهایی به نقطه قوت افراد، بر بهبود عملکرد فردی و سازمانی تأکید می‌کند، به عنوان مثال فردی که احساس مثبت کند از قابلیت بالا برای اعمال بکری نتایج نتایج تکنولوژیکی برخوردار است. از طریق برنامه‌های ترویجی مثبت که این قابلیت را شکوفا نمی‌نماید. روانشناختی مثبت نیازی است که همانند روانشناختی جهانی، تحویل بوجود اورد و توجه صرف بر ترمیم و تثبیت چیزهایی را به سوی بهترین کیفیت‌ها در دنیای کسب‌وکار و فضای‌پوشانی‌ها امکان‌پذیر کند.

1829

عوایان و اثرات اکثر از تصمیم گیری

بیشتر از روانشناختی مثبت گرا، احساسات و عواطف را محرک غلاف بر تصمیم‌گیری‌ها تبدیل می‌کند. تأثیر احساسات و عواطف بر تصمیم‌گیری توسط محققان بسیاری از جنبه‌های مختلف نظری فلسفی بررسی شده‌است، برای مثال ازوینی (1988)، کلوری و همکاران (1992) عنوان نمودند که وضعیت‌های احساسی و عاطفی نشان می‌تواند با تأثیرات مثبت یا منفی بر روی عملکرد و عملکرد سازمانی را تأثیر می‌گذارد. این مطالعه نشان داد که عواطف مثبت و منفی تنها موجب پیروگرایی و پیش‌بینی انگیزه‌ها و اهداف افراد می‌شود. همچنین این پژوهش نشان داد که تأثیر احساسات و عواطف بر عملکرد فرد و سازمانی در تحقق اهداف و بازیابی نیروی انسانی نقش مؤثری دارد.
نظریه اثرگذاری یک حوزه جدید به روش‌های مختص به مطالعه نقش احساسات و عواطف و بررسی‌های مختلف آنها در فناورانسان، فرهنگ و جامعه است. پژوهش‌های مرتبه‌بنا این نظریه در حوزه روان‌شناسی احساسات گزارش شده که تصمیمات اثرگذار، اغلب تحت تأثیر و وضعیت دهی موقت یا زودگذار قرار دارد (استون و کادوس، 1997). بخش قابل ملاحظه‌ای از این پژوهش‌ها ارتباط میان عواطف و عملکرد فرد در نشان می‌دهد که عواطف می‌تواند بر تصمیم‌گیری اثر بگذارد، به این شکل که احساسات و عواطف خوب جواب ایجاد ناگهانی مثبت به موضوع و وضعیت می‌شود. اما احساسات و عواطف منفی موجب ایجاد دیدگاه منفی شود (گرورس، 1995؛ فورگاس و جورج، 2001). خوارز (2000) در مقاله‌ای از ارتباط بین عواطف، شناخت و تصمیم گیری پرداخت. به عقیده او، احتمال ایجاد تبادل روزی احساسات و عواطف از نظر تأثیر بگذارید، می‌تواند دیگر که احساسات و عواطف هستند که بر تصمیمات اثرگذار از دسترس داشته باشند. تأثیر احساسات بر روند تصمیم‌گیری اختلالی را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق این نشان داد که عواطف منفی، نقش محرک کننده در اقدامات غیر اخلاقی و تأثیر جدی و قابل توجهی به راستی این امر داشت. دیگران را کاملاً می‌دهد. گلدن و تورنر (2001) نقش عواطف در تصمیم‌گیری اختلالی را مورد مطالعه قرار دادند. اما به این ترتیب نشان می‌دهند که احساسات بر فراوان تصمیم‌گیری اختلالی تأثیرگذار است.

1 - Affect theory
پیشینه تحقیق

پژوهش فراکن و مورس (۲۰۰۵) نشان می‌دهد تعیین گیاهی برای کودکان آن است که در تجربه ای از تغییرات محیطی باشد. این تغییرات محیطی باعث تغییر در معنی‌گذاری نظر گرفته شود، آن گاه تفاوت‌های شخصیتی افراد بر تغییرات محیطی آن‌ها تأثیر می‌یابد. در پژوهش‌های دیگر نیز نشان داده شده است که تغییرات محیطی باعث ایجاد تغییرات فیزیکی و اجتماعی در بدن و رفتار افراد می‌شود. در این پژوهش از دو گروه ایجاد نشده که از روی تغییرات محیطی باشند. یک گروه از افرادی که از روی تغییرات محیطی باشند و دیگری از افرادی که از روی تغییرات محیطی نباشند.

در مقاله‌ی دیگری، از جمله‌ی تحقیقات تجاری در زمینه‌ی تغییرات محیطی با فشاری این اتفاق را در نشان داده که کودکان از تغییرات محیطی مختلف برای مدیریت‌های سود و دستیابی به اهداف مختلف استفاده می‌کنند. برای نمونه نتایج مطالعات متفاوت و بسیاری در سال ۱۹۹۷ نشان داد که مدیران با استفاده از مدیریت سود در تلاش‌شان شغله‌ی خود را افزایش دهند. در نتیجه نتایج تحقیق ۱۹۹۷ که یکی از ویژگی‌های تاثیرگذاری شخصیت در روانشناسی است، می‌تواند مدیران را به مدیریت سود می‌نماید. در نتایجه نتایج تحقیق ۱۹۹۷ بیانگر آن بود که جنسیت یعنی مرد بوده، متغیر دیگری برای رفتار مدیریت سود محسوب می‌شود.

در نتیجه نتایج ۱۹۹۷ (دی اوتاند و همکاران ۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند این افراد با شخصیت ای از گروه‌های افراد را که تأثیر این اتفاق را در نشان داده‌اند. آن‌ها همین‌گونه شخصیت دادند ویژگی‌های تاثیرگذاری شخصیت در روانشناسی است. می‌تواند مدیران را به مدیریت سود می‌نماید. در نتایجه نتایج تحقیق ۱۹۹۷ بیانگر آن بود که جنسیت یعنی مرد بوده، متغیر دیگری برای رفتار مدیریت سود محسوب می‌شود.

در نتیجه نتایج ۱۹۹۷ (دی اوتاند و همکاران ۲۰۱۲) در پژوهشی نشان دادند این افراد با شخصیت ای از گروه‌های افراد را که تأثیر این اتفاق را در نشان داده‌اند. آن‌ها همین‌گونه شخصیت دادند ویژگی‌های تاثیرگذاری شخصیت در روانشناسی است. می‌تواند مدیران را به مدیریت سود می‌نماید. در نتایجه نتایج تحقیق ۱۹۹۷ بیانگر آن بود که جنسیت یعنی مرد بوده، متغیر دیگری برای رفتار مدیریت سود محسوب می‌شود.

- DeFond and Park
میان مدیریت سود و بیش اعتمادی مدیر را در صنعت بیمه در آمریکا مورد مطالعه قرار دادند.
نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که بیش اعتمادی مدیر و بیش نمایی سود وجود دارند (روستو، ۲٠۱۴). در این تحقیق، تاثیر مدیریت خوش بین بر سایر مدیران، سود را هم‌سازی می‌کند. این چنین نشان داد سودی که مدیریت خوش بین اعلام می‌شود بیش از سودی که تحلیل گران مالی انجام آن را دارد، قابل قبول‌تر است. که نتایج ۲۰۱۴ در پژوهش خود به این ترتیب رسید که بیش اعتمادی مدیر ممکن است رایه‌های حسابداری غیر‌محفظه کارانه و خوش بینه‌نما در پرداخته‌های غربالگری مالی را ایجاد نمایند. در تحقیق دیگر، پژوهشگران معنادار رابطه‌ی حریفان مدیریت و رفتار مربوط به دستکاری در سود و احتمال وقوع تقلب در صورت‌های مالی وجود دارد (ساجن‌رود و چمن، ۲۰۱۲).

پیف (۲۰۰۵) عقیده دارد که غذای، نگری‌ها و ارزش‌های فردی چارچوبی برای تصمیم‌گیری فراهم می‌آورد. در این راستا، کنگارتنام و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند مذهب به عنوان یکی از ارزش‌های فردی، می‌تواند عاملی در کاهش رفتارهای فرست طلبه‌های مدیریت سود باشد. آن‌ها نتایج دارند دری دارد و یک تغییر تأثیرگذار در جلوگیری از رفتارهای غیر‌اخلاقی از جمله بیش نمایی سود است. دیژندر و همکاران (۲٠١١) نشان دادند ارزش‌های فرهنگی با مدیریت سود رابطه معنی‌داری دارد. به عقیده آن‌ها کشوری که در آن مشخصه‌های فرهنگی فرد گروهی بالایی وجود دارد، مدیریت سود کمتر است. هم‌چنین در کشورها با مشخصات فرهنگی مختلف، رابطه منفی بین مدیریت سود و عدم‌گرایی وجود دارد. به عقیده آن‌ها، فرهنگ، عامل مهمی برای استقرار نظام راهبردی جلوگیری از رفتارهای فرست طلبه‌های مدیریت در رشته‌های نمایی سود است.

هلی (۱٩۸٥)، در تحقیقی نشان داد که طرح‌های پدیده، انگیزه‌های مدیریت سود اجاد می‌کند. با این حال تحقیقاتی نیز در مورد تأثیر معنی‌های اخلاقی و رفتاری بر مدیریت سود صورت گرفت. استندورن و ویر (۲٠٠٨) در پژوهشی تأثیر جدید اخلاقی و تعهد حرفه‌ای را بر مدیریت سود و رفتاری قرار دادند. نتایج تحقیقات آن‌ها باید علیه به وجود رفتار قوی بین اخلاقی فردی و تصمیم‌گیری، نشان داد که احتمال کمی وجود دارد که افراد تعهد حرفه‌ای بالا در مدیریت سود و به خصوص مدیریت فرست طلبه‌های سود مشترک کنند. شافر و وانگ در سال ۲٠۱١ تحقیقی انجام دادند که نشان داد، تأثیر سازمان بر حفظ منافع عمومی به صورت قابل مشاهده تأمین حسابداران حریفه‌ها را تسهیل به چشم‌پوشی گردید از مدیریت سود کاهش می‌دهد. البته (۲٠٠۴)، با بررسی تأثیر وجود ارزش‌های اخلاقی در واحد تجاری بر درک افراد
آزمودن مدیران در اندازه‌گیری عوامل فردی و رفتار مدیریت موفقیت سود، از علمی‌اندازه‌گیری اخلاقی در سطح بالایی قرار دارد. حسابداران اقدامات مدیریت سود را به عنوان امروز غیر اخلاقی تلقی می‌کنند. نتایج تحقیقات کیت ژان لو و همکاران (2005)، حاکی از این بود که رابطه همه‌جان بین سود و اخلاق وجود دارد. طبق مطالعات آن‌ها در کشور چین، داشتن اخلاق در افراد غیرمدلی به افزایش سود کمک می‌کند اگر افراد موفقیت برعکس می‌باشند و تطغیق دیرگا افراد سود، احتمال رعایت اخلاق در افراد موفقیت را افزایش می‌دهد در حالیکه برای افراد غیرمدلی کاهش می‌یابد.

3-روش شناسی پژوهش
این تحقیق با توجه به ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین از نظر روش توصیفی بیپارامتری، است چارچوب نظری و پیشنهاد تحقیق نیز از راه مطالعات کتابخانه‌ای و جمع آوری داده‌ها و نتیجه‌های، در این آزمون داده‌هایی که از تجربیات فریب‌ها از راه استقراض و از طریق پرسشنامه انجام می‌شود. برای انجام گیری عوامل فردی و رفتار مدیریت سود، از پرسشنامه پاسخ‌دهندگان به مدیریت سود، از همکاران (1988) استفاده گردیده است. برای اندازه‌گیری تقابل افراد به مدیریت سود کارا متن زیر آمده و سپس سوال آن مطرح شد:

"مدیر یک شرکت چه در پایه‌گذاری سهمی شرکت می‌باشد و یک سهمی مصرف کننده باید از نظر مصرف کننده باید راهنمایی بی‌پارامتری وتعداد با تغییر روش های حسابداری، باعث افزایش قیمت به مصرف کننده به روش‌های تولیدی کمیت سهم می‌شود."

رفتار مدیر مصرف کننده شرکتی در تغییر قیمت سهمی مصرف کننده کم می‌باشد که از افراد کم سابقه سرمایه‌گذاری می‌باشد. افزایش قیمت سهم مصرف کننده در تغییر کم سابقه سرمایه‌گذاری می‌باشد. افزایش قیمت سهم مصرف کننده در تغییر کم سابقه سرمایه‌گذاری می‌باشد.

<table>
<thead>
<tr>
<th>سبیلزید</th>
<th>متوسط</th>
<th>کم</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>افراد کم سابقه سرمایه‌گذاری</td>
<td>افزایش قیمت سهم مصرف کننده</td>
<td>رفتار مدیر</td>
</tr>
</tbody>
</table>
در یک شرکت تولیدی از آنجایی که هزینه های تولید و پایش مدیر مستقیماً باهم در ارتباط باشد، مدیر به دنبال آن است که هزینه ها را کاهش دهد. بنابراین عمر مفید دارایی ها را برخلاف روش معامله در این صورت به گونه ای محاسبه می کند که هزینه ها کاهش یابند و مدیر به پایش خود برسد.

رفتار مدیر: مدیر با تغییر روش محاسبه استهلاک (محاسبه عمر مفید دارایی ها)، به پایش خود دست می یابد.


d| پیش باید
| پیش زیاد |
| متوسط |
| کم |

در هر دو سوال: هزینه ها بر اساس میزان بین درجه ای لیکت (1=پیش کم تا 5=پیش زیاد) رتبه بندی می شوند.

برای تجزیه تحلیل نتایج پژوهش نیز از گرگسون جنگدند شرکت و آمار توصیفی و ناپارامتریک استفاده شده است.

متنگیری پژوهش

متنگیری وابسته در این پژوهش، تحلیل به مدیریت سود کارا و مدیریت سود فرصت طلبانه و متنگیری مستقل پژوهش نیز عوامل مثبت و عوامل منفی می باشند. همچنین از انجاییه در مطالعات روانشناختی، متنگیری متغیر جنسیت، سن و تحصیلات از جمله متنگیری اثرگذار در پیش بینی رفتار و عوامل افراد محسوب می شود (فرانکن، 2005). از این رو در این تحقیق متنگیری جنسیت، سن و تحصیلات به عنوان متنگیری کنترل در نظر گرفته شدند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش، دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکتری حسابداری و مدیریت مالی کل کشور می باشند. قلمرو زمانی پژوهش نیز سال 1396 است. برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری اندازه گیری استفاده گردید. به نحوی که برای سهولت و آسانی کار از الگوی در نمونه مورد مطالعه استفاده گردید که در زمان مطالعه در دسترس بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکسا بر فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شدند:

\[ n = \frac{Z_{\alpha}^2pq}{d^2} \]

رابطه (1) فرمول کوکرا برای تعیین حجم نمونه

در این فرمول، \( n \) میان تعداد نمونه است و \( Z_{\alpha} \) میان مقدار نرمال استاندارد است که برابر 1.96 است و \( p=0.5 \) است و 0.5 می باشد.
uantities of freid and radiat aperiods in water: a corollary of 3,524

عداد تعداد آماری دیدن وردت اکثر مطلق واکنش بالا ۹۶ می باشد که در این تعداد ۳۰۰ بالا ۲۵۰ واکنش نامه دریافت گردید. با توجه به قاعده حد مرزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسشنامه آنها را انداده گیری می‌نماید، این تعداد از پرسشنامه کافی است.

۴- فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق بر اساس مباني نظری و هدف تحقیق به شرح زیردوین می‌شود:

فرضیه اول: عاطفه منفی با مدیریت سود کارا رابطه معنی‌دار و مثبت دارد.

فرضیه دوم: عاطفه منفی با مدیریت سود ورظن طلبانه رابطه معنی‌دار و مثبت دارد.

فرضیه سوم: عاطفه منفی با مدیریت سود کارا رابطه معنی‌دار و مثبت دارد.

فرضیه چهارم: عاطفه منفی با مدیریت سود ورظن طلبانه رابطه معنی‌دار و مثبت دارد.

۵- بافتنه‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی از جمله میانگین، میانه، انحراف میانی، حداقل و حداکثر برای تمام متغیرها محاسبه شده است. جدول ۱ آمار توصیفی متغیر های تحقیق را طوری که نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱ - آمار توصیفی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>تعداد</th>
<th>عاطفه منفی</th>
<th>مدیریت سود کارا</th>
<th>عاطفه منفی</th>
<th>مدیریت سود کارا</th>
<th>عدد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۲۴۵</td>
<td>۲/۵۷</td>
<td>۴/۲۹</td>
<td>۴۷/۷۹</td>
<td>۳۱/۰۵</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>میانه</td>
<td>۲۲۵</td>
<td>۴</td>
<td>۰</td>
<td>۲۵</td>
<td>۳۸</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>انحراف میانی</td>
<td>۲۲۵</td>
<td>۱/۴۹</td>
<td>۱/۷۲۷</td>
<td>۶/۴۷</td>
<td>۵/۱۸۸</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>حداقل</td>
<td>۲۲۵</td>
<td>۱</td>
<td>۱۱۰</td>
<td>۱۰</td>
<td>۲۴</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>حداکثر</td>
<td>۲۲۵</td>
<td>۷</td>
<td>۵۴۴</td>
<td>۷۰</td>
<td>۵۶</td>
<td>۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین عاطفه منفی شرکت‌کنندگان در این پژوهش تقیباً برابر ۳۸ و عاطفه منفی آنها تقیباً به ایران ۲۴ می‌باشد. از نتایج که حداکثر امتیاز عاطفه منفی در طرف لیکرت با توجه به ۱۰ ستون دارای ایران که در این پژوهش نامه ۲۵۰ عدد ۵۰ است، نشان می‌دهد این نتایج که عاطفه منفی با سؤال دهنده‌گان، بالای میانگین این عدد و نزدیک به آن است. اما میانگین عاطفه منفی تقیباً با میانگین پرسشنامه نزدیک است. همچنین، میانگین سن پاسخ دهنده‌گان ۳۱/۴۳۵، همچنین ۴۴ درصد از مشهد مرد و ۵۵ درصد نیز زن هستند. براساس نتایج امکن نام‌گذاری‌کننده جدول شماره ۲ میانگین مدیریت سود کارا در مردان بیشتر از زنان.
می‌باشد. این در حالی است که میانگین مدیریت سود فرضت طلبانه در زمان بیشتر مردان است.

جدول شماره ۳ نیز بیانگر آن است که تفاوت تحلیل به مدیریت سود کارا و فرضت طلبانه در مردان و زنان معنی دار است. زیرا سطح معنی داری زیر پیش درصد است.

جدول شماره ۲: آزمون مقایسه میانگین مدیریت سود

<table>
<thead>
<tr>
<th>مجموع رتبه ها</th>
<th>میانگین رتبه</th>
<th>جنسیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>کارا</td>
<td>مرد</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲۷۵/۵</td>
<td>۱۰/۶۶</td>
<td>مرد</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲۶۸/۵</td>
<td>۱۲/۵۷</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۱۴۹۸/۵</td>
<td>۱۲/۴۴</td>
<td>مرد</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰۳۰/۵</td>
<td>۱۰/۳۷</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۳: آزمون مقایسه میانگین مدیریت سود

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>مدیریت سود کارا</th>
<th>سطح معنی داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>امره من ورتنی</td>
<td>۴۷/۹۵</td>
<td>۰/۰۶</td>
</tr>
<tr>
<td>امره ویکاکس</td>
<td>۱۲۷۹/۵</td>
<td>۰/۰۷</td>
</tr>
<tr>
<td>امره</td>
<td>۲/۶۸</td>
<td>۰/۰۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون همبستگی برای فرضیه‌ها در جداول شماره ۳ و ۴ ارائه شده است. طبق شواهد جدول شماره ۳، از انجاییکه سطح معنی داری متغیر عاطفه معنی کمتر از ۵ درصد است بدون این با اطمنان ۹۵ درصد می‌توان اظهار داشت که عاطفه محیط با مدیریت سود کارا، رابطه معنی دار دارد. اما این متغیر در سطح اطمنان ۹۵ درصد، با مدیریت سود فرضت طلبانه معنی دار ندارد. زیرا سطح معنی داری آن بیش از ۵ درصد است. در جدول شماره ۳ نیز سطح معنی داری عاطفه معنی برای مدیریت سود کارا بیش از ۵ درصد و برای مدیریت سود فرضت طلبانه کمتر از ۵ درصد است. لذا می‌توان عاطفه معنی و مدیریت سود کارا رابطه معنی دار وجود دارد. اما می‌توان تایید کرد که عاطفه معنی با مدیریت سود فرضت طلبانه رابطه معنی دار دارد. همچنین نتایج بیانگر آن است که جنسیت در سطح اطمنان ۹۰ درصد با مدیریت سود کارا رابطه معنی دارد. اما این متغیر با مدیریت سود فرضت طلبانه رابطه معنی دار ندارد. متغیر کنترلی سن نیز با مدیریت سود فرضت طلبانه رابطه معنی دار و معنی دار ندارد. بین افزایش سن، رفتارهای فرضت طلبانه در بین نمایی سود کاهش می‌یابد. از سوی دیگر شواهد پژوهش نشان می‌دهد که سطح تبحیطات رابطه معنی دار با مدیریت سود فرضت طلبانه و کارا ندارد.
جدول شماره ۴- همبستگی میان مدیریت سود و عاطفه مثبت

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدیریت سود کارا</th>
<th>ضریب</th>
<th>متغیرها</th>
<th>اماره</th>
<th>T امره</th>
<th>متغیرها</th>
<th>اماره</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عملکرد تروم دریا</td>
<td>0.5</td>
<td>مقدارنی</td>
<td>۱۹۴۱</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>متغیرنی</td>
<td>۱۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عاطفه</td>
<td>۱۹۴۱</td>
<td>جنسیت</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>عاطفه</td>
<td>۱۸۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>تحصیلات</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>سن</td>
<td>۱۸۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دوربین واتسن</td>
<td>ضریب تعیین تغییر شده</td>
<td>۱۱۱</td>
<td>دوربین واتسن</td>
<td>۱۱۱</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۵- همبستگی میان مدیریت سود و عاطفه منفی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدیریت سود کارا</th>
<th>ضریب</th>
<th>متغیرها</th>
<th>اماره</th>
<th>T امره</th>
<th>متغیرها</th>
<th>اماره</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عملکرد تروم دریا</td>
<td>0.5</td>
<td>مقدارنی</td>
<td>۱۹۴۱</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>متغیرنی</td>
<td>۱۸۵</td>
</tr>
<tr>
<td>عاطفه</td>
<td>۱۹۴۱</td>
<td>جنسیت</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>عاطفه</td>
<td>۱۸۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>سن</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>تحصیلات</td>
<td>۱۸۵</td>
<td>سن</td>
<td>۱۸۵</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دوربین واتسن</td>
<td>ضریب تعیین تغییر شده</td>
<td>۱۱۱</td>
<td>دوربین واتسن</td>
<td>۱۱۱</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
6- خلاصه و نتیجه گیری

در این مقاله اثر عوامل مثبت و منفی بر مدیریت سود فرصت طلبانه و کارا مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل آماری نشان‌دهنده، توانایی اول و جهان پژوهش، را این صورت تأیید کرد که عوامل مثبت با مدیریت سود کارا و عوامل منفی با مدیریت سود فرصت طلبانه رابطه مثبت دارند. همچنین شواهد پژوهش بانگر آن است که عوامل منفی با مدیریت سود کارا و عوامل مثبت با مدیریت سود فرصت طلبانه رابطه مثبت دارند. به عقیده احساسات و عوامل مثبت و منفی عامل مهم و از گذشته بر تصمیم‌گیری‌های افراد است؛ البته ساختاری که عوامل و هیجانات مثبت باعث می‌شود، مدیر سود را برای حفظ ارزش سهام شرکت در راستای افزایش ترخیص سهمداران مدیریت کنند. از سویی دیگر عوامل و احساسات منفی منجر می‌شود مدیر سود را در راستای منافع شخصی خود مدیریت کند. با توجه به مقایسه نتایج از گذشته، می‌توان گفت که تصمیمات افراد، اغلب تحت تأثیر ویژگی‌های ذهنی یا ساده‌تر قرار دارد. همان‌گونه که در مبانی نظری این پژوهش اشاره شد بر اساس این دیدگاه، احساسات مثبت به قضاوت‌های مثبت‌تر در مورد خود شخص و نیز در مورد دیگران منتهی می‌شود و احساسات منفی تراژدی و اقدامات منفی را در پی دارد. نتایج این پژوهش مطابق با افتخارها، یا قابلیت پژوهش استوک و کاروس (۱۹۹۷) و نظریه روانشناسی مثبت گرا می‌باشد. شواهد دیگر پژوهش با توجه به نتایج آزمون نابرابری، بیانگر آن است که میانگین مدیریت سود کارا در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. این در حالی است که میانگین مدیریت سود فرصت طلبانه در زنان بیشتر می‌باشد. مردان است. متغیر گستری سن نیز با مدیریت سود فرصت طلبانه رابطه‌ای معنی‌دار و منفی دارد. بنابراین از این نتیجه می‌توان به نتیجه‌هایی سود کاهش می‌پذیرد. از سوی دیگر شواهد پژوهش نشان می‌دهد که سطح تحرک‌های رابطه‌ای معنی‌دار با مدیریت سود فرصت طلبانه و کارا ندارد. نتایج این تحقیق درک و آگاهی ما درباره تأثیر احساسات و احساسات مدیریت بر تصمیم‌گیری‌های کارا و فرصت طلبانه مدیریت سود را افزایش می‌دهد. این نتایج می‌تواند اطلاعات سودمندی به قانون گزاران، سرمایه‌گذاران، اعضای کمیته‌های حسابرسی و حسابرسان درباره رابطه میان خلقگان مدیریت و تصمیم‌گیری‌های مدیریت سود ارائه نماید. از این رو، توجه به این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود تا قانون‌های جدید بارز سرمایه‌گذاران، کمیته‌های حسابرسی و سایر ذی‌صلاحیت برای نظارت بهتر بر عملکرد مدیریت، در بازارهای مدیران، سلامت روحی و روانی آن‌ها را مبنا نمایانداری و پیش‌بینی قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها آنان قرار دهد.

از سوی دیگر، افراد این پژوهش می‌توانند تأثیر بیشتری بر عملکرد مدیریت و احساسات مدیریت به‌کار برده شوند و نتایج به‌کار گرفته کنند. این مقاله می‌تواند به‌عنوان یک آموزشی برای مدیرین و حسابرسانی از جمله مدیرین، حسابرسان و سایر ذی‌صلاحیت برای نظارت بهتر بر عملکرد مدیریت و احساسات مدیریت به‌کار برده شوند. این مقاله همچنین می‌تواند به‌عنوان یک آموزشی برای مدیرین و حسابرسانی از جمله مدیرین، حسابرسان و سایر ذی‌صلاحیت برای نظارت بهتر بر عملکرد مدیریت و احساسات مدیریت به‌کار برده شوند. این مقاله همچنین می‌تواند به‌عنوان یک آموزشی برای مدیرین و حسابرسانی از جمله مدیرین، حسابرسان و سایر ذی‌صلاحیت برای نظارت بهتر بر عملکرد مدیریت و احساسات مدیریت به‌کار برده شوند.
عواطف فردی و رفتار مدیریت سود: از نظریه روشن‌سازی مثبت گرا

محیطی طویل تغییر کند که یا برکت یا درک یا تکنیکی که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد. محیطی طویل تغییر کند که یا برکت یا درک یا تکنیکی که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد. محیطی طویل تغییر کند که یا برکت یا درک یا تکنیکی که این موارد خارج از کنترل محقق می‌باشد.

منابع

فیاضی مرجه، سیمآ راشدی، نسترن، کاوه میرزاهی (1389) استفاده از روشن‌سازی مثبت گرا در مدیریت و رهوی سازمانی (جنبشی رو به گسترش)، مقاله ارائه شده در همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهوی در سازمان های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان


