

شخصیت ماکیاولیستی و مدیریت سود: با تأکید بر سبک رهبری اخلاقی

مصطفی زنگی آبادی*

دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

zangiabadi@ifb.ir

فرزانه نصیرزاده

دانشیار گروه حسابداری دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

nasirzadeh@um.ac.ir



چکیده

هدف: از آنجایی که نوع شخصیت مدیریت، از عوامل مهم تأثیرگذار بر رفتار ایشان در انجام مدیریت سود، می باشد. در نتیجه ابعاد شخصیت تاریک (منفی) می تواند در بروز مدیریت سود نقش تأثیرگذاری داشته باشد. از طرفی، وجود رهبری اخلاقی می تواند به عنوان یک عامل تعدیل کننده عمل نماید. لذا هدف از این پژوهش، سنجش اثر یکی از ابعاد تاریک شخصیت (ماکیاولیسم) بر مدیریت سود تعهدی و بررسی نقش تعدیل کنندگی رهبری اخلاقی بر این رابطه در میان شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار و فرابورس ایران می باشد.

روش شنا سی: در این پژوهش اثر یکی از ابعاد تاریک شخصیت (ماکیاولیسم) بر مدیریت سود تعهدی سنجیده شده و نقش تعدیل کنندگی رهبری اخلاقی بر این رابطه در میان شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار و فرابورس ایران در بازه های زمانی ۱۳۹۰-۱۳۹۷ ارزیابی شد. برای این منظور از ابزار پرسشنامه، داده های حاصله از صورت های مالی حسابر سی شده و اطلاعات مربوط به بازده معاملاتی شرکت های نمونه در قالب مدل رگرسیون و معادلات ساختاری، استفاده شده است. یافته ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که هرچه بعد ماکیاولیسم (یکی از ابعاد تاریک شخصیت) شخصیت افراد درگیر در مدیریت سود بیشتر باشد، تمایل این افراد به مدیریت سود تعهدی بیشتر می شود و این تمایل با وجود رهبری اخلاقی در شرکت کاسته می شود.

واژه های کلیدی: شخصیت تاریک، ماکیاولیسم، رهبری اخلاقی، مدیریت سود

کد طبقه بندی موضوعی: M41



مقدمه

یکی از اهداف صورت‌های مالی کمک به ارزیابی عملکرد مدیریت در استفاده از منابع است که برای آگاهی سهامداران از به‌کارگیری اثربخش منابع صورت می‌گیرد. سود یکی از اساسی‌ترین عناصر صورت‌های مالی است که همواره مورد توجه استفاده‌کنندگان قرار گرفته است و از آن به‌عنوان معیاری برای ارزیابی تداوم فعالیت، کارایی و بازنگری ساختار قراردادهای نمایندگان واحدهای اقتصادی یاد می‌شود. در واقع سود ابزاری برای فائق آمدن بر مشکلات اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد مؤسسات است [13]. یکی از عواملی که می‌تواند بر سودآوری آتی شرکت‌ها اثر بگذارد، مدیریت سود است که به‌عنوان فرآیند انتخاب رویه‌های حسابداری توسط مدیریت برای دستیابی به اهداف خاص می‌باشد که می‌تواند بر سودآوری آتی تأثیر گذاشته و با این روش به اهدافی نظیر برآورده ساختن پیش‌بینی تحلیل‌گران، افزایش ثروت سهامداران و پاداش مدیریت دست یابند [9]. طبق تئوری نمایندگی، مدیران در راستای منافع خود و به‌صورت فریب‌کارانه و برخلاف اصول پذیرفته‌شده حسابداری، به‌منظور دستیابی به انتظارات تحلیل‌گران مالی اقدام به مدیریت سود می‌نمایند [17]. از سوی دیگر، افزایش رسوایی‌های اخیر شرکت‌ها نشان‌دهنده گسترش سوءاستفاده‌ها و تقلبات، تحریف گزارشگری مالی و مدیریت سود است [23]. مدیریت سود به‌عنوان یکی از مشکلات حرفه حسابداری مطرح گردیده که وضعیت مالی واقعی سازمان را نشان نمی‌دهد و اطلاعات مربوطی که سرمایه‌گذاران باید از آن مطلع باشند، پنهان می‌کند. این رفتار مدیریت می‌تواند عامل شکست اخلاقی در شرکت‌ها باشد [22].

مدیریت سود توسط برخی حسابداران به‌عنوان عملی متداول و درست [49] و توسط سایرین به‌عنوان عملی نادرست تلقی می‌شود اما این توافق وجود دارد که مدیران با فشار قابل‌ملاحظه‌ای ناشی از تضاد منافع برای مدیریت سود مواجه هستند. این فشار موجب می‌شود تا برخی از آن‌ها بیش‌ازحد در معرض رفتار غیراخلاقی قرار گیرند [19]. یکی از عوامل اثرگذار بر این رفتار غیراخلاقی و ناکارآمد، شخصیت فرد می‌باشد به‌طوری‌که محققانی همچون دیشانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۵) و گریجالوا و نیومن^۲ (۲۰۱۵) بیان کردند که افراد با ویژگی‌های شخصیتی تاریک نسبت به عموم مردم تمایل بیشتری دارند که رفتارهای نامتعارف یا غیراخلاقی داشته باشند بدین ترتیب مدیریت سود می‌تواند از شخصیت تاریک مدیر سرچشمه گرفته باشد.

ماکیاولیسم^۳ یکی از ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت است. شخصیت تاریک (سه‌گانه تاریک)^۴ توسط پاولوس و ویلیامز^۵ (۲۰۰۲)، مطرح شد. شخصیت تاریک متشکل از سه زیرمجموعه مرتبط به هم از ساختار شخصیت افراد شامل خودبرتربینی^۶، ماکیاولیسم و روان‌پریشی^۷ است. این ابعاد به‌عنوان ساختارهای شخصیتی منحرف یا ناهنجار شناخته می‌شوند [46].

¹ DeShong et al.

² Grijalva and Newman

³ Machiavellianism

⁴ Dark triad

⁵ Paulhus and Williams

⁶ Narcissism

⁷ Psychopathy



افراد دارای صفات شخصیتی ماکیاولیسم تمایل به رفتارهای خودبرتربینانه و تحریف‌گونه دارند. ماکیاولیسم به عنوان استفاده از رفتارهای فرصت‌طلبانه و عوام‌فریبانه جهت تضعیف دیگران تعریف می‌شود [34].

دنهارتوک و بلسچک^۸ (۲۰۱۲) و تیلور و پاتی^۹ (۲۰۱۴) تحقیقات متفاوتی در مورد بررسی شخصیت انجام داده‌اند و در اغلب این تحقیقات بیان می‌نمایند افراد دارای شخصیت ماکیاولیسم برای حفظ موقعیت خود مایل به استثمار زیردستان یا سرکوب کردن اطرافیان‌شان هستند، این افراد می‌توانند به اطرافیان‌شان آسیب بزنند و تظاهر به درستکاری، اعتمادبه‌نفس و مولد بودن آن‌ها منجر به موفقیت‌های کوتاه‌مدت می‌شود. بدین ترتیب، اثر منفی این ویژگی‌های شخصیتی، باعث رفتار سازمانی و فردی منفی می‌شود

برخی تحقیقات نشان دادند افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی ماکیاولیسم تمایل دارند که از نظر اجتماعی بد جلوه کنند [51, 53]، شیوه‌های نفوذی-تهاجمی به کارگیرند [16] و رفتارهای ناکارآمد انجام دهند [14]. این رفتارهای ناکارآمد، شامل اقداماتی است که باهدف صدمه زدن به شرکت، خرابکاری، سرقت و کلاهبرداری از شرکت و کارکنان می‌باشد [58]. تحقیقات فوق‌الذکر بین ویژگی‌های شخصیتی ماکیاولیسم با رفتارهای ناکارآمد و غیراخلاقی رابطه مثبتی را کشف کرده‌اند اما تحقیقات کوهن^{۱۰} (۲۰۱۶) و اوبویل و همکاران (۲۰۱۲) مؤید این نکته است که تنها شخصیت فرد تاثیر گذار نمی‌باشد بلکه در کنار آن متغیرهای دیگری مانند سبک رهبری اخلاقی هم می‌تواند در تقویت و یا تضعیف این رابطه نقش داشته باشد. پاولوس و ویلامز (۲۰۰۲) نیز نشان دادند افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی تاریک، چند الگوی رفتاری از خود نشان می‌دهند. افراد خودبرتربین، خود را برتر از دیگران می‌دانند و ماکیاولیست‌ها هم بر این باورند که می‌توانند با حيله‌گری و مهارت به تحریف پردازند و برتری کسب کنند. همچنین افراد با روان‌پریشی بالا به دنبال رسیدن به هدف با هر هزینه‌ای هستند. در نتیجه بر اساس رابطه‌ی متقابل این ابعاد، چنین افرادی اعتقاد دارند که بهترین راه، کسب منافع از دیگران و زیر پا گذاری قانون است تا موقعیت خود را حفظ می‌کنند که این ویژگی‌ها با سطح پایینی از رهبری اخلاقی همراه است [48].

رهبری اخلاقی^{۱۱} یک بعد از اخلاق و رهبری است [8, 24]. رهبری اخلاقی، نمود رفتارهای هنجاری درست از طریق اقدامات فردی و روابط بین فردی و ترویج این رفتارها به پیروان از طریق ارتباطات دوطرفه، اجبار و تصمیم‌گیری می‌باشد [8]. رهبری اخلاقی وقتی اتفاق می‌افتد که رهبر با کارکنان به‌طور منصفانه و صادقانه رفتار کند و فرهنگ پاسخگویی را در کارکنان ایجاد نماید [8] و باعث کاهش رفتارهای ناکارآمد و غیراخلاقی شود [43]. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان احساس کنند رهبران‌شان با آن‌ها به‌طور منصفانه و عادلانه برخورد می‌کنند از رفتارهای ناکارآمد خودداری می‌کنند [6]. و اگر آن‌ها (کارکنان) بین رفتار و استانداردهایی که رهبر سعی در ایجاد آن‌ها دارد تعارض مشاهده کنند سخنانش را نادیده می‌گیرند [8].

در حوزه رهبری اخلاقی، رفتارهای ناهنجار و ناکارآمد، یکی از مهم‌ترین متغیرهای خروجی است که در نظر گرفته می‌شود و اکثر تحقیقات هم نشان دادند که رهبری اخلاقی باعث کاهش رفتارهای ناکارآمد و بدرفتاری کارکنان [60] از

⁸ Den Hartog and Belschak

⁹ Taylor and Pattie

¹⁰ Cohen

¹¹ Ethical leadership



طریق تسهیل شرایط و ایجاد جو اخلاقی در سازمان می‌شود [40, 60] و بر رابطه بین شخصیت و رفتارهای غیراخلاقی هم مؤثر است [10, 46]. از آنجاکه یکی از رفتارهای غیراخلاقی حوزه حسابداری، مدیریت سود است [19] و مدیریت سود نشأت گرفته از شخصیت افراد است و از طرفی هم به دلیل مؤثر بودن سبک رهبری اخلاقی در تقویت و یا تضعیف رابطه بین شخصیت و رفتارهای غیراخلاقی، می‌توان انتظار داشت سبک رهبری اخلاقی بر رابطه بین ابعاد تاریک (سه‌گانه) شخصیت و مدیریت سود، اثرگذار باشد.

لذا به توجه به موارد مطرح شده، از آنجاکه ابعاد شخصیت تاریک همچون ابعاد ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی کوتاه‌مدت رابطه دارند سعی بر آن است که روابط بین یکی از ابعاد تاریک شخصیت (قابل اندازه‌گیری از طریق رویکرد پاولوس و ویلیامز، ۲۰۰۲) و مدیریت سود کوتاه‌مدت به‌عنوان یک رفتار غیراخلاقی حوزه حسابداری، در قالب مدیریت تعهدی سود سنجیده شود و در این میان رهبری اخلاقی (سبک رهبری اخلاقی برون و همکاران، ۲۰۰۵)، به عنوان یک رابطه تعدیل‌کننده ارزیابی خواهد شد.

مبانی نظری و بسط فرضیه‌ها

ماکیاولیسم و مدیریت سود

رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی تاریک همچون ابعاد ماکیاولیسم و مدیریت سود بر اساس تئوری سلسله مراتب ارشد^{۱۲} هامبریک و ماسون^{۱۳} (۱۹۸۴) مطرح می‌شود. این تئوری بیان می‌کند که شخصیت، ارزش‌ها و تجربیات مدیران، تأثیر قوی بر عملکرد، انتخاب و تصمیمات مدیریت دارد [28]. لذا می‌توان این تئوری را به‌عنوان یکی از تئوری‌های زیربنایی این پژوهش به شمار آورد. در راستای همین موضوع، محققانی هم چون شافر و وانگ (۲۰۱۱) بیان کردند که بین ویژگی شخصیتی ماکیاولیسم و مدیریت سود حسابداری رابطه وجود دارد به‌عبارت‌دیگر چون‌که افراد با ویژگی ماکیاولیستی بالا به‌عنوان افرادی دارای رفتار فریبده و تحریف‌گونه هستند، در نتیجه تمایل به تحریف گزارشگری مالی و اطلاعات حسابداری از طریق مدیریت سود را دارند. به‌طوری‌که دسوزا و لیما^{۱۴} (۲۰۱۶)، نیز این موضوع را با اثبات رابطه بین شخصیت تاریک و رفتارهای فرصت‌طلبانه، نشان دادند. آن‌ها بیان کردند وجود ویژگی‌های تحریف‌گونه در افراد دارای شخصیت تاریک باعث می‌شود که این‌گونه افراد به سمت رفتارهای فرصت‌طلبانه سوق پیدا کنند.

در یک محیط کسب‌وکار، افراد با ویژگی شخصیتی ماکیاولیستی، تصور موقعیت مدیریتی و رهبری دارند و همواره به دنبال مدیریت کسب‌وکارهایی هستند که بتوانند نتایج آن را دست‌کاری کرده و دیگران را کنترل کنند [35]. آن‌ها با انگیزه‌های سیاسی به دنبال کنترل پیروان خود هستند و با استفاده از روش‌های مدیریتی و استعداد ذاتی خود سعی در تأثیرگذاری بر دیگران را دارند. این افراد تمایل کمتری به پایبندی به رویه‌ها و استانداردهای بالای اخلاقی دارند و بیشتر بر قدرت شخصی خود تمرکز می‌نمایند [35] و همواره به دنبال مدیریت کردن نتایج عملیات [37, 56]، گزارشگری مالی متقلبانه [44]، تغییر بودجه‌ریزی و مدیریت اقتدارگونه [38] و رفتارهای فرصت‌طلبانه [18] هستند. این امر باعث می‌شود

¹² Upper echelon

¹³ Hambrick and Mason

¹⁴ D'Souza and Lima



که همواره نتایج اقدامات آن‌ها به شکل منفی بروز کند. و به خاطر اعتماد به نفس کاذبی که دارند، انتظارات عملکرد برتری نسبت به دیگران دارند در حالی که ممکن است نتایج کسب شده آن‌ها بدتر و یا حتی جزئی‌تر از عملکرد افراد غیر ماکیاولیستی باشد [33].

مطابق با تحقیقات هارتمن و ماس^{۱۵} (۲۰۱۰)، کریمی و همکاران (۲۰۱۴) و شافر و وانگ (۲۰۱۱)، افراد با سطح بالای ماکیاولیسم، تلاش بیشتری برای دست‌کاری درآمد (سود) می‌نمایند که اثرات اقدامات آن‌ها کوتاه‌مدت است این امر ناشی از آن است که این افراد به خاطر حس ایدئال‌گرایی سعی می‌کنند برای رسیدن به اهداف آرمانی خود از هر طریقی هم چون دست‌کاری اطلاعات حسابداری استفاده کنند. لذا با توجه به موارد گفته شده، احتمال می‌رود که هرچقدر بُعد ماکیاولیستی شخصیت افراد بیشتر باشد مدیریت سود تعهدی بیشتری توسط افراد درگیر در مدیریت سود (مدیرعامل یا مدیر مالی) انجام می‌شود. بدین منظور، فرضیه‌ای به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: وجود ویژگی ماکیاولیسم در افراد درگیر در مدیریت سود، باعث افزایش مدیریت سود تعهدی فرصت طلبانه خواهد شد.

ماکیاولیسم و رهبری اخلاقی

ماکیاولیست‌ها، دیگران را افرادی کمتر اجتماعی، کندذهن و با مهارت کم می‌دانند [53]. افراد ماکیاولیستی، دیگران را به شیوه بدبینانه و به‌عنوان افراد غیراخلاقی می‌پندارند. این افراد فرض می‌کنند که دیگران فقط به خودشان خدمت می‌کنند و برای رسیدن به آرزوهای خود از دیگران استفاده می‌کنند [34]. این افراد، دست‌کاری‌ها (تحریفات) حسابداری را از نظر اخلاقی قابل قبول می‌دانند این امر به خاطر آن است که معمولاً تصمیمات این افراد غیراخلاقی است و به خاطر میل قدرت‌طلبی و مدیریت گونه‌ای که دارند سعی می‌کنند از طریق تحریف اطلاعات و تسلط بر زیردستان خود به هدفشان دست پیدا کنند [56] و اهمیت کمتری به شرکت و مسئولیت اجتماعی می‌دهند و از رفتارهای غیراخلاقی هم چون فرار مالیاتی، دوری نمی‌کنند [55]. این افراد، هم‌چنین، دیگران را افرادی ناپخته، با ذهنی بسته، فردگرا و غیر ماهر می‌دانند در نتیجه درک رهبری اخلاقی این افراد پایین است. در نظر گرفتن دیگران با عنوان افرادی ناپخته در افراد ماکیاولیستی به معنی آن است که افراد سرمایه‌گذاری کمتری روی رشد اخلاقی زیرمجموعه خود، دارند (به‌عنوان بخشی از معیار رهبری اخلاقی)، به همین صورت، تمایل این افراد، به در نظر گرفتن دیگران به‌عنوان افراد کمتر اجتماعی و مبتدی، ممکن است منجر به رابطه منفی بین ویژگی ماکیاولیسم و بخشی از معیارهای موجود در رهبری اخلاقی شود [48]. بنابراین از آنجاکه افراد دارای ویژگی شخصیت ماکیاولیستی، رهبران خود را افرادی غیراخلاقی می‌دانند و از طرفی هم می‌توان گفت که در صورت اعمال رهبری اخلاقی توسط مدیران رده‌بالا در شرکت، رفتارهای ماکیاولیستی مدیران رده پایین که درگیر رفتار غیراخلاقی مدیریت سود هستند کاهش پیدا می‌کند. لذا می‌توان عنوان کرد که:

فرضیه ۲: اعمال رهبری اخلاقی توسط مدیریت مافوق افراد درگیر مدیریت سود باعث کاهش ابعاد ماکیاولیستی اینگونه افراد می‌گردد.

رهبری اخلاقی و مدیریت سود

¹⁵ Hartmann and Maas



در حوزه رهبری اخلاقی، رفتارهای ناهنجار و ناکارآمد، یکی از مهم‌ترین متغیرهای خروجی است که رهبری اخلاقی بر آن اثرگذار است به طوری که اکثر تحقیقات هم، رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای ناکارآمد را نشان دادند [43, 60]. در پژوهش مایر و همکاران (۲۰۱۰)، نشان داده شد که رهبری اخلاقی مدیریت بر رفتارهای گروهی و رفتار شهروندی سازمانی اثرگذار است. به عبارت دیگر، وقتی که افراد درمی‌یابند که سرپرستشان تمایل به رفتار اخلاقی دارند کمتر به موارد انحرافی توجه کرده و بیشتر در رفتارهای شهروندی سازمانی شرکت می‌کنند و ترکیب این رهبری اخلاقی با سطح بالای شهرت در عملکرد منجر به سطح پایین انحرافات سازمانی می‌شود [45]. این امر به این خاطر است، افرادی که به گونه‌ای اخلاقی رفتار می‌کنند و به شهرتشان اهمیت می‌دهند، تمایل ندارند اقداماتی انجام دهند که باعث لطمه زدن به اعتبار و وجهه و شهرتشان شود در نتیجه همواره سعی خواهند کرد که از این گونه اقدامات حتی در سطح کم و بی‌اهمیت دوری کنند در نتیجه مدیری که اخلاقی به نظر می‌رسد در ایجاد شرایط کاری اخلاقی موفق خواهد بود [43] و باعث تسهیل شرایط اخلاقی و کاهش بدرفتاری کارکنان (زیردستان) [40] از طریق صداقت و جلب اعتماد پیروان، کنترل و نظارت بیشتر می‌شود [42].

در حوزه حسابداری و در یک محیط تجاری، وجود رسوایی‌های مالی و رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیریت سود به عنوان یک بدرفتاری حاکی از آن است که رعایت موازین اخلاقی در حرفه حسابداری از ضروریات است. با توجه به کم‌رنگ شدن نظام سنتی اخلاقی در جوامع و رشد پرشتاب علوم و فناوری، توجه به نقش اخلاق موضوع بسیار مهمی تلقی می‌شود [32]. از این رو، بررسی بحث اخلاق و رهبری اخلاقی در موضوع مدیریت سود، یکی از مباحث مهم در حوزه حسابداری است. در این زمینه نشان داده شد که مدیریت سود فرصت‌طلبانه غیر اخلاقی‌تر از مدیریت سود با انگیزه افزایش ارزش شرکت است. از آنجایی که مدیریت سود فرصت‌طلبانه باهدف نفع شخصی انجام می‌شود و تنها منافع یک نفر بر منافع کلیه ذینفعان ترجیح داده می‌شود غیر اخلاقی‌تر از مدیریت سود باهدف افزایش ارزش شرکت است که در آن هدف از مدیریت سود افزایش ارزش شرکت است که منافع گروهی از ذینفعان را در برمی‌گیرد [21]. هم‌چنین مشخص شد که، حسابداران در شرکت‌های با ارزش‌های اخلاقی بالا (پایین) فعالیت مدیریت سود را غیر اخلاقی‌تر (اخلاقی‌تر) درک می‌کنند به عبارت دیگر وجود رهبری اخلاقی در سازمان باعث ایجاد یک فرهنگ می‌شود که هرگونه فعالیت تحریف گونه، غیر اخلاقی جلوه کنند [22]. اما مدیران درگیر مدیریت سود، فرصت‌طلب، خودخواه و غیر اخلاقی هستند و از رفتار مدیریت سود به منظور بالا بردن اثر قراردادهای شرکت استفاده می‌کنند [61] به طوری که مشخص شد بین این دو عامل (درک اخلاقی و مدیریت سود) رابطه منفی وجود دارد. به عبارت دیگر، زمانی که در یک محیط سازمانی تأکید زیادی بر حفظ منافع عمومی (دیدگاه خیرخواهانه) وجود دارد، تمایل حسابداران حرفه‌ای و مدیران به مدیریت سود کاهش می‌یابد. لذا، با توجه به اینکه اخلاق و به طور خاص تر رهبری اخلاقی باعث کاهش رفتارهای تحریف گونه می‌شود، انتظار بر این است که رهبری اخلاقی بر بدرفتاری‌های مدیریت (مدیریت سود) اثرگذار باشد و باعث کاهش این رفتارها شود. در نتیجه می‌توان انتظار داشت که:

فرضیه ۳: بین وجود رهبری اخلاقی در شرکت و میزان مدیریت سود تعهدی رابطه منفی وجود دارد.



از آنجایی که تحقیقات کوهن^{۱۶} (۲۰۱۶) و اوبویل و همکاران (۲۰۱۲) مؤید این نکته است که تنها شخصیت فرد بر رفتارهای نادرست و غیراخلاقی (همچون مدیریت سود) تاثیر گذار نمی باشد بلکه در کنار آن متغیرهای دیگری مانند سبک رهبری اخلاقی هم می تواند در تقویت و یا تضعیف این رابطه نقش داشته باشد. لذا از آنجایی که طبق موارد مطرح شده در بخش های قبلی، رهبری اخلاقی هم با ابعاد تاریک شخصیت و هم با رویه های مدیریت تعهدی سود می تواند رابطه داشته باشد، احتمالاً به عنوان یک متغیر تعدیل کننده در رابطه ی بین شخصیت تاریک و مدیریت سود، نقش ایفا خواهد کرد. مطابق با این نظر، فرضیه هایی به شرح زیر مطرح می شود:

فرضیه ۴: رهبری اخلاقی رابطه بین ماکیاولیسم و مدیریت سود تعهدی را تعدیل می کند.

روش شناسی تحقیق

طرح این پژوهش از نوع شبه تجربی با استفاده از رویکرد پس رویدادی (از طریق اطلاعات گذشته) است. در واقع در روش تحقیق شبه تجربی (غیرآزمایشی) محقق روابط بین متغیرهایی که خود آنها را دست کاری نکرده است و به گونه ای در گذشته اتفاق افتاده اند مورد بررسی و مطالعه و تأثیر آنها را بر متغیرهای مورد نظر مورد مشاهده قرار می دهد. در این پژوهش به منظور بررسی ادبیات موضوعی و همچنین تحقیقات انجام شده از روش اسنادی استفاده گردیده است. در این روش مقالات و کتب مورد مطالعه گردیده و با ذکر منبع در پژوهش از بررسی های آنان استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی نظرات مدیران عامل و مدیران مالی شرکت ها از روش میدانی (ابزار پرسشنامه) استفاده گردیده است. جامعه آماری تحقیق، کلیه شرکت هایی می باشند که نماد آنها در کلیه تابلوهای بورس تهران و فرابورس ایران نمایه شده است؛ که برای انتخاب و تعیین حجم بهینه نمونه در صورتی که میزان ماندگاری افراد درگیر در مدیریت سود (مدیرعامل یا مدیر مالی) به اندازه کافی باشد که حداقل داده مورد نیاز برای تحلیل را فراهم کند از نرم افزار **PASS** استفاده می شود. برای انتخاب نمونه مورد نظر از روش نمونه گیری در دسترس (هدف دار) استفاده می شود؛ و جهت انتخاب و تعیین افراد درگیر در مدیریت سود، ابتدا شرکت هایی که مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره آنها تغییر کرده است اما مدیران مالی آنها تغییر نکرده است را انتخاب و مدیریت سود آنها قبل و بعد از تغییر این مدیران بررسی خواهد شد به طوری که اگر با تغییر آنها، میزان مدیریت سود تغییر نکرده باشد، لذا نتیجه می شود که فرد درگیر در مدیریت سود، مدیر مالی می باشد و اگر میزان مدیریت سود تغییر کرده باشد نتیجه می شود که فرد درگیر در مدیریت سود، مدیرعامل و اعضای هیئت مدیره است. از طرفی هم می توان بررسی کرد که آیا مدیریت مالی تغییر کرده است یا نه. اگر تغییر کرده باشد و میزان مدیریت سود تغییر نکرده باشد، لذ فرد مؤثر در مدیریت سود مدیریت عامل و هیئت مدیره شرکت است و اگر با رفتن مدیر مالی، میزان مدیریت سود تغییر کرده باشد، لذا مدیریت سود متأثر از رفتار مدیریت مالی آن شرکت بوده است. و بدین ترتیب فرد درگیر در مدیریت سود تعیین می شود.

بعد از تعیین افراد درگیر در مدیریت سود، برای سنجش بعد ماکیاولیسم شخصیت فرد مورد نظر از پرسشنامه استاندارد پاولوس و ویلیام (۲۰۰۲) استفاده می شود و برای سنجش اثرات تعدیل کنندگی سبک رهبری اخلاقی هم از پرسشنامه برون

¹⁶ Cohen

و همکاران (۲۰۰۵)، استفاده می‌شود؛ که برای سنجش سبک رهبری مدیریت مافوق فرد درگیر در مدیریت سود، این پرسشنامه بین فرد رده پایین آن‌ها، توزیع خواهد شد و پس از جمع آوری اطلاعات پرسشنامه رهبری، کلیه سوالات با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در قالب یک گویه با عنوان رهبری اخلاقی طبقه بندی می‌شوند.

از طرفی برای تعیین و اندازه‌گیری مدیریت سود تعهدی از مدل کازنیک^{۱۷} (۱۹۹۹) و مدل تعدیل شده جونز^{۱۸} (۱۹۹۵) استفاده می‌شود و هر کدام از مدل‌ها که نتیجه برازش بهتری داشته باشد (با توجه به معیارهای نیکویی برازش) به عنوان مدل نهایی مدیریت سود تعهدی انتخاب خواهد شد و قدر مطلق باقیمانده مدل به عنوان معیاری برای مدیریت سود تعهدی در نظر گرفته می‌شود. به منظور یکسان سازی خروجی متغیر مدیریت سود با نتایج به دست آمده از داده‌های پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۵ گزینه، داده‌های بدست آمده به عنوان خروجی متغیر مدیریت سود برای هر شرکت-سال با توجه به قرار گرفتن آن‌ها در هر یک از طبقات پنج گانه (۰-۲۰ درصد، ۲۱-۴۰ درصد، ۴۱-۶۰ درصد، ۶۱-۸۰ درصد و ۸۱-۱۰۰ درصد) این متغیر در سطح نمونه، به صورت اعداد از ۱ الی ۵، کدگذاری خواهند شد:

مدل (۱) مدل کازنیک (۱۹۹۹)

$$TACC_{it} / TA_{it-1} = \alpha(1/TA_{it-1}) + \beta_1(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}) / TA_{it-1} + \beta_2(PPE_{it} / TA_{it-1}) + \beta_3(\Delta CFO_{it} / TA_{it-1}) + \varepsilon_{it}$$

که در این مدل فرض می‌شود که تغییرات اقلام تعهدی مدیریت نشده ناشی از معاملات اقتصادی شرکت (TACC) که از طریق کسر نمودن جریان‌های نقد عملیاتی (CFO) از سود عملیاتی (OP) بدست می‌آید، ناشی از تغییرات درآمد (REV) نسبت به دوره قبل، تغییرات حسابهای دریافتی (REC) برای منظور کردن اثر فروش های نسبه و خنثی کردن فرض برونزا بودن درآمد، ناخالص مبلغ اموال، ماشین آلات و تجهیزات (PPE) و جریان نقد ناشی از فعالیت‌های عملیاتی (CFO) می‌باشد که برای کنترل کردن اندازه شرکت و همگن کردن متغیرها، تمامی اقلام بر جمع دارایی های دوره قبل (TA) تقسیم شده اند [36].

مدل (۲) مدل تعدیل شده جونز (۱۹۹۵)

$$TACC_{it} = \alpha(1/TA_{it-1}) + \beta_1(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}) + \beta_2 PPE_{it} + \varepsilon_{it}$$

در این مدل فرض می‌شود که تغییرات اقلام تعهدی مدیریت نشده ناشی از معاملات اقتصادی شرکت (TACC) ناشی از تغییرات درآمد (REV) نسبت به دوره قبل، تغییرات حسابهای دریافتی (REC) برای منظور کردن اثر فروش های نسبه و خنثی کردن فرض برونزا بودن درآمد، ناخالص مبلغ اموال، ماشین آلات و تجهیزات (PPE) می‌باشد. که در این مدل کل اقلام تعهدی از طریق جمع دارایی های دوره قبل (TA) همگن می‌شوند [12].

برای تعیین نوع دیدگاه مدیریت سود (فرصت طلبانه و کارایی اطلاعاتی) و انتخاب رویکرد فرصت طلبانه جهت سنجش اثرات ابعاد تاریک شخصیت و سبک رهبری بر آن، باقیمانده مدل مدیریت سود را در مدل لاند هولم و مایر^{۱۹} (۲۰۰۲) که فرض می‌کند بازده سالانه از یک روند گام تصادفی پیروی می‌کند، ضرب می‌گردد. بدین صورت که:

¹⁷ Kasznik

¹⁸ Jones

¹⁹ R Lundholm, LA Myers

$$R_t = b_0 + b_1 X_{t-1} + b_2 X_t + b_3 X_{t1} + b_4 R_{t1} + \varepsilon_t \quad \text{مدل (۳) مدل اولیه}$$

که با ضرب کردن مدیریت سود در مدل بالا، مدل به صورت زیر تعدیل می گردد که نوع مدیریت سود را تعیین می نماید:

مدل (۴) مدل تعدیل شده

$$R_t = b_0 + b_1 X_{t-1} + b_2 X_t + b_3 X_{t+1} + b_4 R_{t1} + b_5 EM_t + b_6 EM_t * X_{t-1} + b_7 EM_t * X_t + b_8 EM_t * X_{t+1} + b_9 EM_t * R_{t1} + \varepsilon_{it}$$

لذا، اگر ضریب b_8 در این مدل، مثبت باشد بیانگر مدیریت سود از دیدگاه کارایی (افزایش ارزش شرکت) و اگر منفی باشد بیانگر دیدگاه فرصت طلبانه مدیریت سود به تفکیک هر شرکت است.

■ b_2 : ضریب واکنش سود است.

■ b_3 : ضریب واکنش سود آتی است

■ EM_t : بیانگر مدیریت سود دوره t است که از باقیمانده مدل های مدیریت سود (گفته شده در بالا) بدست می آید.

■ R_{t1} : جمع بازده غیر عادی سالانه سهام برای سال های $t-1$ تا $t+1$ می باشد.

برای بدست آوردن بازده غیر عادی در این رساله، مبتنی بر مدل قیمت گذاری دارایی های سرمایه ای^{۲۰}، تفاوت بازده واقعی (R_{it}) و بازده مورد انتظار سهم ($E[R_{it}]$) به عنوان بازده غیر عادی (AR_{it}) در نظر گرفته خواهد شد [30]:

$$AR_{it} = R_{it} - E[R_{it}] \quad \text{مدل (۵)}$$

بررسی رفتار قیمتی سهم به منظور مشاهده عکس العمل بازار به انتشار صورتهای مالی و سود واقعی، ۱۰ روز قبل از روز معاملاتی رویداد و ۱۰ روز بعد از روز معاملاتی رویداد، صورت می گیرد. دلیل در نظر گرفتن دو دوره ۱۰ روزه معاملاتی بررسی دقیق و بلند مدت رفتار قیمتی سهم است. همچنین باید توجه داشت که در نظر گرفتن دوره زمانی طولانی تر احتمال تاثیر متغیرهای مداخله گر را افزایش می دهد و دوره زمانی کوتاه تر نیز ممکن است واکنش سرمایه گذاران غیر فعال را نادیده بگیرد. ذکر این نکته لازم است که به سبب اثر تسری نوسانات دامنه نوسان قیمت انتظار می رود که روز بعد از رویداد، قیمت پایانی به صورت کامل منعکس کننده اطلاعات بازار، از این رو به منظور اطمینان از انتشار کامل اطلاعات و صحت نتایج حاصله، روز بعد از رویداد در دوره بعد از رویداد لحاظ نخواهد شد. لذا با توجه به بررسی روند قیمتی، بازده واقعی هر سهم (R_{it}) برای هر روز دوره قبل و بعد از اعلان سود و انتشار صورتهای مالی به صورت زیر بر اساس لگاریتم اختلاف قیمت پایانی هر روز (P_t) با روز قبل (P_{t-1}) محاسبه می شود [2]:

$$R_{it} = \ln\left(\frac{P_t}{P_{t-1}}\right) \quad \text{مدل (۶)}$$

برای محاسبه بازده مورد انتظار مطابق پژوهش برون و وارنر^{۲۱} (۱۹۸۵)، از مدل بازار استفاده خواهد شد به طوری که این مدل در شرایط استفاده از داده های روزانه تحت هر شرایطی اثر بخش تر است و به شرح زیر محاسبه می گردد:

²⁰ Capital Assets Pricing Model

²¹ Brown, Warner

$$R_{it} = \alpha + \beta R_{mt} + \varepsilon_{it} \quad (7) \text{ مدل}$$

در این مدل R_{it} به عنوان بازده واقعی، R_{mt} به عنوان بازده بازار و ε_{it} به عنوان بازده غیرعادی سهم در هر روز می باشد که بازده بازار (R_{mt}) برای هر روز به شرح زیر بر اساس لگاریتم اختلاف شاخص در پایان روز (I_t) با شاخص روز قبل (I_{t-1}) محاسبه می گردد [2]:

$$R_{mt} = \ln\left(\frac{I_t}{I_{t-1}}\right) \quad (8) \text{ مدل}$$

و در نهایت بازده مورد انتظار به شرح زیر محاسبه خواهد شد:

$$E[R_{it}] = \bar{\alpha} + \bar{\beta} R_{mt} \quad (9) \text{ مدل}$$

■ X_i ها، سود غیر عادی هر سهم هستند که بر قیمت سهام در ابتدای دوره تقسیم شده اند.

■ X_{t1} : جمع سود غیر عادی هر سهم برای سال های سال های $t-1$ تا $t+1$ می باشد.

برای بدست آوردن سود غیر عادی هر سهم ($AE(pershare)$) از مدل سود باقیمانده ادوارد، بل و اولسان (۱۹۹۵-۱۹۹۰)، استفاده خواهد شد به طوری که این مدل در برگیرنده سود خالص عملیاتی بعد از کسر مالیات (NOPAT)، ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام (BV) و نرخ بازده مورد انتظار می باشد که از مدل چهاردهم بدست می آید:

$$AE(pershare)_{it} = \frac{NOPAT_{it} - (E[R_{it}] * BV_{it-1})}{share_{it}} \quad (10) \text{ مدل}$$

بعد از تعیین نوع رویکرد مدیریت سود، برای سنجش رابطه بین ماکیاولیسم و مدیریت سود و اعمال نقش تعدیل کنندگی رهبری اخلاقی و به طور کلی برای آزمون کلیه فرضیات تحقیق، از رویکرد معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. به جهت آنکه تحلیل های رگرسیونی رایج تا حد زیادی خطای اندازه گیری در متغیرهای توضیحی را نادیده می گیرند و مطالعه اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای درگیر در یک الگو برای محقق به آسانی امکان پذیر نیست و در این الگوها چگونگی رابطه متغیرهای مستقل با یکدیگر و همچنین با متغیر وابسته مشخص نیست [1]، از رویکرد معادلات ساختاری استفاده خواهد شد. لذا با توجه به آنکه باید ابعاد شخصیت تاریک و رهبری اخلاقی از داخل سؤالات پرسشنامه تعیین شود و ماهیت پنهان رادارند، به منظور سنجش ارتباط آن با مدیریت سود از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel استفاده خواهد شد.

یافته های پژوهش

به منظور انتخاب شرکت نمایه شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران در نمونه مورد آزمون این پژوهش محدودیت های ذکر شده در ذیل بر این مجموعه از شرکت ها اعمال شد:

۱. شرکت ها عضو صنایع واسطه گری مالی، هلدینگ و بانک ها نباشند. علت این امر از این جهت است که چنین شرکت هایی از نظر ماهیت فعالیت و طبقه بندی اقلام صورت های مالی، با دیگر شرکت ها دارای تفاوت هایی می باشند؛

۲. معاملات شرکت‌ها نباید طی دوره‌ی افشای صورت‌های مالی سالیانه به‌طور کامل بیش از ۱ ماه تقویمی متوقف شده باشد؛

۳. نماد شرکت‌ها حداقل از ابتدای سال ۱۳۹۰ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند؛

۴. کلیه داده‌های موردنیاز پژوهش برای آن شرکت‌ها، در طی دوره زمانی تحقیق، موجود و در دسترس باشد؛

۵. مدیرعامل شرکت در ۲ سال گذشته تغییر نکرده باشد.

در نهایت برای انتخاب نمونه موردنظر از روش نمونه‌گیری در دسترس (هدف‌دار) استفاده می‌شود؛ و جهت انتخاب و تعیین افراد درگیر در مدیریت سود، ابتدا شرکت‌هایی که مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره آن‌ها تغییر کرده است اما مدیران مالی آن‌ها تغییر نکرده است را انتخاب و مدیریت سود آن‌ها قبل و بعد از تغییر این مدیران بررسی می‌گردد. به‌طوری‌که اگر با تغییر آن‌ها، میزان مدیریت سود تغییر نکرده باشد، لذا مشخص می‌شود که فرد درگیر در مدیریت سود، مدیر مالی می‌باشد و اگر میزان مدیریت سود تغییر کرده باشد نتیجه می‌شود که فرد درگیر در مدیریت سود، مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره است. از طرفی هم می‌توان بررسی کرد که آیا مدیریت مالی تغییر کرده است یا نه. اگر تغییر کرده باشد و میزان مدیریت سود تغییر نکرده باشد، مشخص می‌گردد که فرد مؤثر در مدیریت سود مدیرعامل و هیئت‌مدیره شرکت است و اگر با رفتن مدیر مالی، میزان مدیریت سود تغییر کرده باشد، مشخص خواهد شد که مدیریت سود متأثر از رفتار مدیریت مالی آن شرکت بوده است و بدین ترتیب فرد درگیر در مدیریت سود تعیین می‌شود.

نگاره ۱: نتایج انتخاب نمونه تحقیق

ردیف	شرح	تعداد
۱	کل نمادهای ثبت شده در بازارهای بورس و فرابورس (تا تاریخ ۲۹-۱۲-۱۳۹۶)	۷۷۳
۲	شرکت‌های عضو صنایع واسطه‌گری مالی، هلدینگ و بانک‌ها و بیمه‌ها	۱۱۳
۳	شرکت‌هایی که حداقل از ابتدای سال ۹۰ در بورس پذیرفته نشده باشند (بعد سال ۹۰ وارد بورس شده‌اند)	۱۳۴
۴	نمادهای حذف شده در دوره مورد رسیدگی	۱۵
۵	شرکت‌هایی که اطلاعات آن در دوره زمانی پژوهش در دسترس نبوده	۵۱
۶	شرکت‌هایی که مدیرعامل آن‌ها کمتر از ۲ سال گذشته تغییر کرده	۳۸۳
	جامعه آماری موردبررسی	۷۷

منبع: یافته‌های پژوهش

با در نظر گرفتن شرایط نگاره ۱ به ترتیب و حذف نمادهای نامرتبط یا دارای اطلاعات ناقص، تعداد ۷۷ شرکت باقی ماند که در حقیقت نشان‌دهنده جامعه آماری واقعی مورد رسیدگی می‌باشد؛ که به منظور توزیع پرسشنامه، به محل دفتر مرکزی شرکت‌های فوق مراجعه شد و پرسشنامه شخصیت بین مدیریت مالی و مدیرعامل شرکت و پرسشنامه سنجش رهبری اخلاقی به برخی از پرسنل شرکت توزیع گردید که در نهایت نتایج پژوهش مبتنی بر داده‌های این شرکت‌ها در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۷ مورد بررسی قرار گرفت. که در ادامه نتایج آن بیان خواهد شد.



به جهت انتخاب از میان دو مدل ذکر شده به منظور ارزیابی مدیریت سود تعهدی، مدل‌های مذکور به بهینه‌ترین حالت ممکن (بعد از کنترل فروض کلاسیک) برازش داده شده و نتایج نگاره ۲ بیانگر خروجی نتایج معیارهای نیکویی برازش مدل می‌باشد:

نگاره ۲: نتایج انتخاب مدل بهینه مدیریت سود

معیار	مدل کازنیک (۱۹۹۹)	مدل تعدیل شده جونز (۱۹۹۵)
ضریب تعیین ^{۲۲}	۰,۶۶	.73
ضریب تعیین تعدیل شده ^{۲۳}	۰,۶۵	.68
آماره F ^{۲۴}	۵۲,۱۴	13.95
معنی داری مدل	۰,۰۰۰	0.000
دوربین واتسون ^{۲۵}	۱,۵۳	1.87
تعداد متغیرهای مستقل مدل	۳	۲
تعداد متغیرهای معنی دار	۲	۰

منبع: یافته‌های پژوهش

لذا مدل کازنیک به عنوان مدل تعیین‌کننده مدیریت سود تعهدی مورد استفاده گرفت. در گام بعد بایستی فرد تاثیرگذار در مدیریت سود تعیین شود. لذا نتایج برازش بهینه رگرسیون تاثیر تغییر مدیرعامل بر مدیریت سود به تفکیک هر یک از شرکت‌های موجود در نمونه پژوهش بیانگر وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر فوق در اغلب شرکت‌های نمونه است. لذا در نگاره ۳ فرد تاثیرگذار بر مدیریت سود تعیین شده است. با توجه به آنکه در دوره مورد بررسی مدیرمالی اغلب شرکت‌های موجود در نمونه تغییر ننموده اما از طرف دیگر مدیریت سود، تغییر نموده است، با توجه به نتایج مدل برازش داده شده، تغییر مدیریت سود به مدیرعامل، نسبت داده شده است. که بیانگر آن است که مدیرعامل به عنوان فرد تاثیرگذار بر مدیریت سود است که بایستی تاثیر ابعاد ماکرواویلیسم شخصیت ایشان بر مدیریت سود سنجیده شود.

نگاره ۳: نمونه‌ای از نتایج تعیین فرد درگیر در مدیریت سود

فرد تاثیرگذار در مدیریت سود	معنی داری		آماره تی استیودنت	ضرایب	نماد شرکت
	مدیریت سود واقعی ^{۲۶}	مدیریت سود تعهدی			
مدیر عامل	0.000423	0.028243	3.055603	0.058187	بهپاک
مدیر عامل	5.70E-95	0.982365	0.023231	0.002309	تکنار
مدیر عامل	5.70E-95	0.260004	-1.269916	-0.048399	چفیر
مدیر عامل	0.024008	0.011946	-3.854542	-0.056618	خچرخش

²² R-squared

²³ Adjusted R-squared

²⁴ F-statistic

²⁵ Durbin-Watson stat

^{۲۶} مبتنی بر روش رویچودهری (۲۰۰۶)



فرد تاثیرگذار در مدیریت سود	معنی داری		آماره تی استیودنت	ضرایب	نماد شرکت
	مدیریت سود واقعی ^{۲۶}	مدیریت سود تعهدی			
مدیر عامل	0.000131	0.006107	-4.550982	-0.128242	خصدرا
مدیر عامل	1.98E-05	0.250484	-1.299421	-0.037762	خمحرکه
مدیر عامل	0.003180	0.014171	3.688295	0.050207	ساراب
مدیر عامل	0.000325	0.046625	2.628362	0.163657	شبهرن
مدیر عامل	3.75E-95	7.11E-08	-48.39896	-0.096431	شگرد
مدیر عامل	0.000325	0.000126	10.66235	0.094490	غصینو
مدیر عامل	0.008237	0.039933	2.757926	0.123820	فراپورس
مدیر عامل	1.98E-05	0.006937	4.413057	0.165645	کرماشا
مدیر عامل	0.060318	0.009261	4.110272	0.117945	کمرجان
مدیر مالی	-	-	-	-	کیسون
مدیر عامل	0.341521	0.006222	-4.530684	-0.058049	لپپام
مدیر مالی	1.000000	0.579467	0.592221	0.012125	مداران

منبع: یافته‌های پژوهش

در نهایت و پس از مشخص شدن فرد درگیر در مدیریت سود در این قسمت به بررسی و آزمون فرضیات پژوهش پرداخته خواهد شد. در نگاره ۴ نتایج سنجش نوع مدیریت سود (از منظر کارایی و فرصت طلبانه) ارائه شده است. از آنجایی که ضریب متغیر ضرب مدیریت سود در سود باقیمانده دوره بعد ($EM * XI(1)$) معنی دار نمی‌باشد، مدیریت سود صورت گرفته، از منظر کارایی نبوده و صرفاً براساس رویکرد فرصت طلبانه انجام شده است.

نگاره ۴: تعیین رویکرد مدیریت سود

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره تی - استیودنت ^{۲۷}	معنی داری
XI(-1)	35.79120	58.19255	0.615048	0.5401
XI	-37.80004	67.08455	-0.563469	0.5746
XI(1)	-6.976218	50.38227	-0.138466	0.8902
AR(1)+AR+AR(-1)	0.489007	0.048361	10.11162	0.0000
EM	0.105234	0.366968	0.286766	0.7750
EM * XI(-1)	-102.9680	336.0863	-0.306374	0.7601
EM * XI	-76.26901	330.3519	-0.230872	0.8180
EM * XI(1)	270.3033	375.9034	0.719076	0.4740
EM * (AR(1)+AR+AR(-1))	-0.674124	0.520302	-1.295640	0.1986
C	0.011562	0.034402	0.336079	0.7376
ضریب تعیین	0.593845	آماره F	13.97129	

²⁷ T-Statistic

متغیرها	ضرایب	انحراف استاندارد	آماره تی - استیودنت ^{۲۷}	معنی داری
ضریب تعیین تعدیل شده	0.551340	معنی داری مدل ^{۲۸}	0.000000	
انحراف معیار باقیمانده مدل ^{۲۹}	0.265281	آماره دوربین واتسون	2.716026	

منبع: یافته‌های پژوهش

بعد از برآورد اولیه مدل معادلات ساختاری مورد نظر، به منظور تعیین میزان قابلیت اتکای نتایج مدل، برازش مدل مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. شاخص مجذور کای از مهم‌ترین و رایج‌ترین شاخص‌ها برای تعیین موقعیت برازش کلی مدل است [15]. تفسیر مناسب شاخص‌های برازندگی مستلزم تصمیم در رابطه با نقاط بحرانی یا نقاط برش مقادیر این شاخص‌ها است. در خصوص مقدار مجذور کای، هوپر و همکاران^{۳۰} (۲۰۰۸)، مقدار سطح معنی داری بزرگ‌تر از ۵ درصد این آزمون را به عنوان مقدار مطلوب پیشنهاد داده است. علاوه بر آن، شاخص‌های دیگری همچون موارد ذکر شده در نگاره ۵ برای سنجش برازندگی مدل بکار می‌رود. در این نگاره، نتایج برازش کلی مدل نشان داده شده است و شامل معیارهای برازش مطلق، برازش تطبیقی و برازش مقتصد است. همچنین در این نگاره، میزان ارزش هر یک از شاخص‌ها در مدل و میزان بهینه و مأخذ تعیین‌کننده مقادیر بهینه نشان داده شده است.

همان‌طور که مشخص است با توجه به مقادیر داده‌شده و مقادیر بهینه، می‌توان نتیجه گرفت که شاخص مجذور کای، سطح معناداری بالای ۵ درصد دارد و در نتیجه فرض صفر مبنی بر نیکویی برازش مدل رد نمی‌گردد. البته از آنجایی که نسبت کای به درجه آزادی هم کمتر از پنج می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که مدل به خوبی برازش گردیده است. همچنین از آنجایی که مقدار میانگین مجذور خطای مدل کمتر از ۷ درصد می‌باشد، نیکویی برازش مدل تایید می‌گردد. شایان ذکر است سایر مقادیر ارائه شده از شاخص‌های نیکویی برازش دیگر، حکایت از برازش مناسب مدل دارد. بنابراین می‌توان با قابلیت اتکای بالایی از مدل معادلات ساختاری برای آزمون مدل پژوهش و تحلیل یافته‌ها استفاده نمود.

نگاره ۵: نتایج نیکویی برازش مدل معاملات ساختاری تحقیق

معیارهای نیکویی برازش	نام شاخص	علائم اختصاری	میزان در مدل	مقدار قابل قبول [منبع]
شاخص‌های برازش مطلق	کای اسکوئر (سطح معنی داری)	Chi-square (Sig.)	۱۸,۰۵ (p>0.05)	سطح معناداری بزرگ‌تر از ۵ درصد [31]
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۷	بزرگ‌تر از ۹۵ درصد [31]
شاخص‌های برازش تطبیقی ^{۳۱}	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۲	بزرگ‌تر از ۹۵ درصد [31]
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰,۹۲	بزرگ‌تر از ۹۵ درصد [31]
	میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۱۲	کمتر از ۷ درصد [59]

²⁸ Prob(F-statistic)

²⁹ S.E. of regression

³⁰ Hooper et al

³¹ Comparisons fitting index

معیارهای نیکویی برازش	نام شاخص	علائم اختصاری	میزان در مدل	مقدار قابل قبول [منبع]
شاخص برازش مقتصد ^{۳۲}	کای اسکوئر به درجه آزادی	Chi-square/df	۴,۵	کمتر از ۵ [39]

منبع: یافته‌های پژوهش

پس از اطمینان از قابلیت اتکای نتایج مدل برازش داده شده، در نگاره ۶ مقدار ضرایب هریک از مسیرها و میزان آماره تی-استیودنت آن‌ها در مدل کلی پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که در نگاره ۶ مشخص است رابطه بین متغیر شخصیت تاریک به‌عنوان یک پدیده انتزاعی و مدیریت سود ۰,۱۲ بوده و ضرب ضریب ماکیاولیسم در این عدد بیانگر رابطه مستقیم این بعد از ابعاد تاریک شخصیت با مدیریت سود می‌باشد که این فرایند در خصوص رابطه بین ماکیاولیسم و رهبری اخلاقی وجود دارد. هم‌چنین همان‌طور که مشاهده می‌شود رابطه مستقیم بین رهبری اخلاقی و مدیریت سود منفی (۰,۰۶-) لکن رابطه مستقیم بین ابعاد شخصیت تاریک و مدیریت سود مثبت (۰,۱۲) که با ورود رهبری اخلاقی در رابطه بین شخصیت تاریک و مدیریت سود، منجر به تعدیل این رابطه و کاهش ابعاد مدیریت سود می‌گردد.

نگاره ۶: نتایج مدل معاملات ساختاری تحقیق

مقدار آماره تی- استیودنت	ضرایب مسیر	مسیرها	
		شاخصیت تاریک	ماکیاولیسم
۷,۳۱	۰,۷۲	<---	شاخصیت تاریک
۱,۰۱	۰,۱۲	<---	مدیریت سود
۱۱,۴۸	۰,۸۲	<---	رهبری اخلاقی
-۰,۲۵	-۰,۰۶	<---	مدیریت سود

منبع: یافته‌های پژوهش

در نگاره ۷، نتایج خلاصه شده در خصوص تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش به تفکیک ارائه شده است. لازم به ذکر است اعداد مربوط به ضریب رابطه از نگاره ۶، استخراج شده‌اند. نکته قابل توجه نگاره ۷ رابطه مثبت غیرمستقیم بین ماکیاولیسم و رهبری اخلاقی است. می‌توان این موضوع را به نزدیکی دیدگاه فرد درگیر در مدیریت سود و رهبران ناظر بر آن و عدم اعتقاد به نظارت و رهبری اخلاقی انتساب نمود.

نگاره ۷: نتایج فرضیه‌های تحقیق

شماره فرضیه	خلاصه فرضیه و رابطه مورد انتظار	ضریب رابطه	رابطه منتج شده	نتیجه- گیری
اول	رابطه مثبت ماکیاولیسم و مدیریت سود تعهدی	۰,۷۲ × ۰,۱۲	مثبت	تأیید
دوم	رابطه منفی رهبری اخلاقی و ماکیاولیسم	۰,۷۲ × ۰,۸۲	مثبت	عدم تأیید
سوم	رابطه منفی رهبری اخلاقی مدیریت سود تعهدی	(-۰,۰۶)	منفی	تأیید
چهارم	تعدیل رابطه مثبت ماکیاولیسم و مدیریت سود تعهدی توسط رهبری اخلاقی	۰,۷۲ × ۰,۱۲ × (-۰,۰۶)	منفی	تأیید

منبع: یافته‌های پژوهش

³² Parsimony fitting index



بحث و نتیجه گیری

از آنجاکه ارائه یک رقم به عنوان سود در صورت‌های مالی مورد توجه بسیاری از ذینفعان و استفاده‌کنندگان از آن صورت‌های مالی می‌باشد و این رقم در بردارنده محتوای اطلاعاتی و منافع برای مدیران در قالب پاداش می‌باشد، بسیاری از مدیران و تهیه‌کنندگان این اطلاعات و گزارش‌ها سعی خواهند کرد که در جهت منافع شرکت و یا منافع شخصی رقم سود را تعدیل و مدیریت شده گزارش نمایند تا منافع کلیه طرف‌های ذینفع، تأمین گردد. عوامل متعددی بر تصمیم مدیران و تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی در جهت تعیین، تعدیل و مدیریت و گزارش سود مؤثر است. یکی از عوامل اثرگذار در این تصمیمات طبق تئوری سلسله مراتب ارشد هامبریک و ماسون (۱۹۸۴)، شخصیت، ارزش‌ها، معیارها و تجربیات مدیریت می‌باشد از طرفی هم طبق نظر پالمر (۲۰۱۴) شخصیت و موقعیت مدیریت در تعیین اهداف، تصمیم‌گیری، نوع فعالیت و اقدام آن‌ها مؤثر است لذا بر اساس این نظریه‌ها و با توجه به آنکه تأثیرات شخصیت مدیر بر رفتار و اقدام آن‌ها در مدیریت سود، سنجیده نشده است در این پژوهش سعی بر آن شد که اثرات شخصیت فرد مؤثر در مدیریت سود بر میزان مدیریت سود تعهدی، سنجیده شود و به منظور تعیین نوع ابعاد شخصیتی قابل بررسی، از آنجاکه رفتار و عمل مدیریت سود به عنوان یک عمل ناهنجار و غیراخلاقی (در دیدگاه فرصت طلبانه) شناخته می‌شود، یکی از ابعاد تاریک و منفی شخصیت (ماکیاولیسم) در نظر گرفته شد؛ که این ابعاد تاریک شخصیت را پاولوس و ویلیامز (۲۰۰۲) در حوزه روانشناسی ارائه کرده‌اند؛ اما در نظر گرفتن موقعیت مدیریت در تهیه این اطلاعات هم یکی دیگر از عوامل اثرگذار است به طوری که اگر مدیریت در یک محیط با سبک رهبری اخلاق مدار قرار داشته باشد، احتمالاً موفقیت چندانی در مدیریت فرصت طلبانه سود نخواهد داشت و وجود یک سبک رهبری اخلاقی حاکم بر سازمان، باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی هم چون مدیریت سود خواهد شد. لذا با توجه به موارد ذکر شده این پژوهش به بررسی اثرات یکی از ابعاد تاریک شخصیت (ماکیاولیسم) بر مدیریت سود تعهدی پرداخت و در این بین سبک رهبری اخلاقی به عنوان یک عامل تعدیل‌گر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش گویای آن است که اکثر افراد درگیر در مدیریت سود، مدیران عامل شرکت‌ها بوده‌اند که اغلب اقدام به مدیریت سود با رویکرد فرصت طلبانه نموده‌اند. نتایج پژوهش همچنین بیانگر آن است که هرچه ابعاد ماکیاولیسم شخصیت افراد درگیر در مدیریت سود بیشتر باشد، تمایل این افراد به مدیریت سود بیشتر می‌شود و این تمایل با وجود رهبری اخلاقی در شرکت کاسته می‌شود. لکن آنچه مهم جلوه می‌نماید رابطه غیرمستقیم و مثبت بین ابعاد ماکیاولیسم و رهبری اخلاقی است. می‌توان این موضوع را به نزدیکی دیدگاه فرد درگیر در مدیریت سود و رهبران ناظر بر آن و عدم اعتقاد به نظارت و رهبری اخلاقی مدیران بالادستی، دانست. همچنین می‌توان این موضوع را به عدم تاثیرپذیری شخصیت فرد درگیر در مدیریت سود از نحوه رهبری رهبران بالادستی در مدت زمان کوتاه (در بسیاری از موارد ۲ سال)، مدیریت آن‌ها (رهبران مافوق افراد درگیر در مدیریت سود که رهبری اخلاقی آن‌ها سنجیده شده است)، دانست. لازم به ذکر است نتایج پژوهش حاضر با اغلب نتایج تحقیقات ذکر شده در مبانی نظری پژوهش همراستایی دارد.

منابع

- [۱] ابارشی، احمد و سید یعقوب حسینی (۱۳۹۱). مدل سازی معادلات ساختاری. تهران، انتشارات جامعه شناسان.
- [۲] بدری، احمد؛ اصیل زاده، محمد (۱۳۹۰)، فراواکنشی و دامنه نوسان قیمت: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، سال سوم، شماره ۹، صص ۱-۲۲
- [۳] خواجهی، شکرالله و ابراهیمی میمند (۱۳۹۴)، رابطه بین کیفیت حسابرسی و مدیریت سود باهدف دستیابی به آستانه‌های سود، مجله دانش حسابداری، سال ششم، ش ۲۲، صص ۲۹-۵۶

Reference

- [4] Babiak, P., Neumann, C. & Hare R.D. (2010). Corporate psychopathy: talking the walk. *Behavioral Sciences and the Law*, 28(2), 174-193.
- [5] Black, P. J., Woodworth, M., & Porter, S. (2014). The big bad wolf? The relation between the dark triad and the interpersonal assessment of vulnerability. *Personality and Individual Differences*, 67, 52-56. doi: 10.1016/j.paid.2013.10.026
- [6] Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 595-614. doi: 10.1348/096317905X26822
- [7] Boddy, C. R. (2010). Corporate Psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*.10, 300-312.
- [8] Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human*
- [9] Chen. (2005). The audit opinion of earnings management in listed companies of China, *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 1(7), 67-81.
- [10] Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behavior (CWB). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- [11] Criag Bulter, Jonathan(2015), *the dark triad, employee creativity, and employee performance in the new venture context*, Submitted to the Faculty of the Graduate College of the Oklahoma State University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of doctor of philosophy, May 8, 2015
- [12] Dechow, 'P. M., R. G. Sloan and A. P. Sweeney, Detecting Earnings Management, *The Accounting Review* (April 1995), 193-225.
- [13] Dechow, Patricia M., and Ilia D. Dichev. The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors. *The accounting review* 77.s-1 (2002): 35-59.
- [14] DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The five-factor model and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60
- [15] Dion, P.A.(2008), Interpreting Structural Equation Modeling Results: A Reply to Martin and Cullen. *Journal of Business Ethics*, 2008. 83:365-368.
- [16] Douglas, H., Bore, M., & Munro, D. (2012). Distinguishing the dark triad: Evidence from the five-factor model and the Hogan development survey. *Psychology*, 3(3), 237-242. doi:10.4236/psych.2012.33033
- [17] Doyle, J.T., Jennings, J., Soliman, M.T., (2014), Do Managers Define Non GAAP Earnings to Meet or Beet Analyst Forecasts?, *Journal of Accounting and Economics*
- [18] D'Souza, M. F., & Lima, G. A. S. F. D. (2016). The Dark Side of Power: The Dark Triad in Opportunistic Decision-Making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, São Paulo v.8, n.2 p. 135 - 156 Mai./Ago. de 2015. DOI: 10.14392/asaa.2015080201

- [19] Elias R. Z (2004). The Effect Of Corporate Ethical Values On perceptions of earnings management. *Managerial Auditing Journal* 19 (1): 84-98
- [20] Etamadi H, Dianati Deylami Z. (2009). Effects of moral perspective of financial management on the quality of financial reporting of companies. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 4(1, 2): 11-20.(In Persian).
- [21] Etamadi H, Rahmani H. (2009). Experimental investigation of ethics in earnings management. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 4(12): 79-89. (In Persian)
- [22] Etemadi H, Farzani HA, Gholami Hosseinabad R, Nazemi Ardakani M. (2010). Investigate the impact of corporate ethical values on perceptions of earnings management. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 5(3, 4): 35-46. (In Persian).
- [23] Ferrell, O. C, Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2008), *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, USA: Houghton Mifflin, 7th.*
- [24] Freiwald, D. R. (2013). *The effects of ethical leadership and organizational safety culture on safety outcomes* (Doctoral dissertation). Retrieved from Paper 55. <http://commons.erau.edu/edt/55>
- [25] Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., Sachse, P. (2009). The self-loving self-leader: An examination of the relationship between self-leadership and the dark triad. *Social Behavior and Personality*, 39(3), 369-380.
- [26] Grijalva E., & Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology: An International Review*, 64(1), 93-126.
- [27] Grijalva, E., & Harms, P. (2014). Narcissism: An integrative synthesis and dominance complementarity model. *The Academy of Management Perspectives*, 28(2), 108–127. doi: 10.5465/amp.2012.0048
- [28] Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9, 193-206.
- [29] Hartmann, F.G.H. & Maas, V.S. (2010). Why Business Unit Controller Create Budget Slack: Involvement in Management, Social Pressure, and Machiavellianism. *Behavioral Research in Accounting*, 22(2), 27-49.
- [30] Higgins. H. N. & J. Beckman (2006), Abnormal Returns of Japanese Acquisition Bidders-Impact of Pro-M&A Legislation in the 1990s, *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol. 14, PP.250–268.
- [31] Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. Articles, 2.
- [32] Jabbari H, Rahmani H. (2010). Assessing of ethical considerations in accounting. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 5(3, 4): 47-56. (In Persian).
- [33] Jain, Kriti & Bearden, J. N. (2011). Machiavellianism and Overconfidence. [Working Paper]. Insead – the Business School for the world.
- [34] Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). *Machiavellianism*. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 93–108). New York, NY: Guilford Press.
- [35] Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.
- [36] Kasznik, R. (1999). On the association between voluntary disclosure and earnings management. *Journal of Accounting Research*, 37(1): 57-81.
- [37] Karimi, K., Bahman Banimahd, Fereydoon Rahnamay-Roodposhti (2014), A survey on Earnings Management and Machiavellianism in Iran, *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 4(9)157-163, 2014
- [38] Kiazada, K., Restubog, S. L. D., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C. & Tang, R. L. (2010) In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research in Personality*, 44, 512– 519.
- [39] Kline, R.B. (2005), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press

- [40] Lu, C. S., & Lin, C. C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209- 223.
- [41] Maccoby, M. (2004). Narcissistic leaders: the incredible pros, the inevitable cons. *The harvard business review*.
- [42] Marshall, J. Alan, (2013), *Ethical Leadership, Prototypicality, Integrity, Trust, and Leader Effectiveness*, Submitted to Regent University School of Global Leadership & Entrepreneurship In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.
- [43] Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L., (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(7), 7-16.
- [44] Murphy, P.R. (2012). *Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting*. Queen's University School of Business Research Paper.
- [45] Neves, P. & Story, J. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 165-176.
- [46] O'boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & Mcdaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *The Journal f Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- [47] O'Reilly, C. A. Doerr, B., Caldwell, D. F. & Chatman, J.A. (2013). Narcissistic CEOs and Executive Compensation. [Working Paper Series].*The Leadership Quarterly*, Available in: <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>.
- [48] Palmer, Joshua C. (2014), *examining ethical leadership as a moderator of the relationship between dark triad and countproductive work behavior*, B.A., Florida Gulf Coast University, 2014
- [49] Parfet W.U (2000). Accounting subjectivity and earnings management: a preparerperspective. *Accounting Horizons*. 14 (4): 481-8.
- [50] Patrick, C. (2010). *Transtorno de personalidade antissocial e psicopatia*. In: O`Donohue, W., Fowler, K. A. & Lilienfeld, S. O. (Orgs). *Transtorno de personalidade em direção ao DSM-V*. (2010). São Paulo: Roca, 2010. Trad. Fábio Moraes Corregiari.
- [51] Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- [52] R Lundholm, LA Myers (2002). Bringing the future forward: the effect of disclosure on the returns-earnings relation. *Journal of Accounting Research*, vol 40(3), pp:809-839
- [53] Rauthmann, J. F. (2012). The dark triad and interpersonal perception: Similarities and differences in the social consequences of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 487-496.
- [54] Roychowdhury, S. (2006). Earnings Management through Real Activities Manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 42, Pp. 335-370.
- [55] Shafer, W.E. & Simmons, R.S. (2008). Social Responsibility, Machiavellianism and Tax Avoidance: A Study of Hongkong Tax Professionals. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 21(5), 695-720.
- [56] Shafer, W.E. & Wang, Z. (2011). Effect of Ethical Context and Machiavellianism on Attitude towards Earnings Management in China. *Managerial Auditing Journal*, 26(5), 372-292
- [57] Smith, S. F. & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 204-218
- [58] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 38(3), 446-460.
- [59] Steiger, J.H. (2007), Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling, *Personality and Individual Differences*, 42 (5), 893-98.
- [60] Taylor, S. G., & Pattie, M. W. (2014). When does ethical leadership affect workplace incivility? The moderating role of follower personality. *Business Ethics Quarterly*, 24(4), 595-616.



- [61] William B., Beams, J. D., & Brozovsky, J. A. (2008). Ethical Judgments in Accounting: An Examination on the Ethics of Managed Earnings. *Journal of Global Business Issues*, 2(2).



Machiavellianism personality and earning management: with an emphasis on ethical leadership style

Mostafa Zangiabadi *

PhD Student in Accounting, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Email: zangiabadi@ifb.ir

Farzaneh Nasirzadeh

Associate Professor, Department of Accounting, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Email: nasirzadeh@um.ac.ir

Abstract

Purpose: since the type of management personality is one of the important factors influencing their behavior in earning management. As a result, the dimensions of the dark (negative) personality can play a role in the emergence of earning management. On the other hand, the existence of moral leadership can act as a moderating factor. Therefore, the purpose of this study is to assess the effect of one of the dark dimensions of personality (Machiavellism) on accrual earnings management and to investigate the moderating role of ethical leadership in this relationship among companies listed on the Tehran Stock Exchange and Iran fara bourse.

Methodology: In this study, the effect of one of the dark dimensions of personality (Machiavellism) on accrual earnings management and the moderating role of ethical leadership on this relationship among companies listed on the Tehran stock exchange and Iran fara bourse bourse in periods 2011-2018 was measured. For this purpose, a questionnaire was used, the data obtained from the audited financial statements and information about the returns of the sample companies in the form of regression and structural equations model were used.

Findings: The results show that the high level of Machiavellism (one of the dark personality dimensions) of people involved in accrual earnings management, to casue the greater desire of these people to manage earnings, and this desire decreases despite the ethical leadership in the company.

Keywords: Machiavellism, Dark Personality, Ethical Leadership, Earning Management
JEL Classification code: M41