



Demographic Characteristics of Financial Senior Managers and Earnings Management¹

Hassan Zalaghi², Kefsan Mansori³, Abbas Aflatooni⁴

Received: 2020/12/12

Accepted: 2021/12/19

Abstract

Earnings management is a manipulation of the financial reporting process by corporate senior managers for personal interests. According to upper echelons theory, managers choose company strategies based on their interpretations, and these interpretations depend on the managers' experiences, values, and Characteristics. In this study, the relationship between demographic characteristics of senior managers and earnings management strategy in 138 companies, listed on the Tehran Stock Exchange in the years 2013- 2018, has been investigated. Multivariate regression model and combined data were used to analyze the data and test the hypotheses. The results show that the presence of female senior financial managers does not have a significant relationship with accrual-based earnings management and real earnings management and the experience of senior financial managers has a positive and significant relationship with accrued earnings management, and this relationship is not significant for real earnings management. The results also show that higher education of senior financial managers has a positive and significant relationship with accrual and real earnings management

Keywords: Upper Echelons Theory, Earning Management, Accrual, Demographic Characteristics

JEL Classification: M40; M41

1. DOI: 10.22051/JFM.2021.34355.2477

2. Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economic and social sciences, BU-ali Sina University. Corresponding Author. **Email:** zalaghi@basu.ac.ir.

3. Phd Student, Department of Accounting, Faculty of Economic and social sciences, BU-ali Sina University. **Email:** Kefsanmansouri29@gmail.com.

4. Assistant of Professor, Department of Accounting, Faculty of Economic and social sciences, BU-ali Sina University. **Email:** abbasaflatooni@gmail.com.



فصلنامه راهبرد مدیریت مالی

دانشگاه الزهرا

سال نهم، شماره سی و پنجم، زمستان ۱۴۰۰

صفحات ۸۶-۶۵



مقاله پژوهشی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد مالی و راهبرد مدیریت سود^۱

حسن زلفی^۲، کفسان منصوری^۳، عباس افلاطونی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۲

چکیده

مدیریت سود، نوعی دستکاری در فرایند گزارشگری مالی است که توسط مدیران شرکت‌ها جهت کسب منافع شخصی انجام می‌شود. از سویی، طبق نظریه مدیریت ارشد، مدیران؛ راهبردهای شرکت را بر مبنای تفاسیر شخصی خود انتخاب می‌کنند و این تفاسیر تابعی از تجربیات، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنها است. بنابراین، پژوهش حاضر با استفاده از الگوی رگرسیون چندگانه و داده‌های ترکیبی به بررسی رابطه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد و راهبرد مدیریت سود در ۱۳۸ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ پرداخته است که نتایج نشان داد حضور مدیران ارشد مالی زن با مدیریت سود تعهدی و واقعی رابطه معناداری ندارد. همچنین، تجربه مدیران ارشد مالی با مدیریت سود تعهدی رابطه مثبت و معنادار و با مدیریت سود واقعی فاقد رابطه معناداری است. به علاوه، تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی با مدیریت سود تعهدی و واقعی رابطه مثبت و معناداری دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت سود تعهدی، مدیریت سود واقعی، ویژگی جمعیت‌شناختی، نظریه مدیریت ارشد

طبقه‌بندی موضوعی: M40، M41

۱. کد DOI مقاله: 10.22051/JFM.2021.34355.2477

۲. دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران. (نویسنده

مسئول). **Email:** zalaghi@basu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان،

ایران. **Email:** Kefsanmansouri29@gmail.com

۴. استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. **Email:** abbasaflatooni@gmail.com

مقدمه

نقش مدیران ارشد شرکت‌ها، به‌عنوان بخشی از ارکان راهبری شرکتی همواره مورد توجه پژوهشگران حسابداری و مدیریت مالی بوده است. زیرا، مدیران، نیروهای اصلی رشد و گسترش شرکت بوده و نقش مهمی در ایجاد چشم‌انداز و مأموریت سازمان دارند. در این راستا، نظریه مدیریت ارشد نیز بر نقش مدیران در عملکرد بنگاه‌ها تأکید دارد و تفاوت عملکرد بنگاه‌ها در یک صنعت را معلول تفاوت عملکرد مدیران آنها می‌داند که خود تفاوت عملکرد مدیران نیز معلول مجموعه‌ای از تفاوت‌ها از جمله خصوصیات مدیران مانند جنسیت، تجربه و سن، سابقه و غیره است (تالک و همکاران^۱، ۲۰۱۰). هامبریک و میسون^۲ (۱۹۸۴) نیز معتقدند ادراک، ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مدیران ارشد در تعیین راهبرد و نتایج حاصل از آن نقش به‌سزایی دارد.

از سویی، یکی از تصمیمات راهبردی مدیران، اقدام به مدیریت سود است که می‌تواند از دو دیدگاه رفتار فرصت‌طلبانه (کوهن و زاروین^۳، ۲۰۱۰) و کارایی (گانی^۴، ۲۰۱۰) ناشی شود. همچنین، با درنظر گرفتن نظریه تضاد منافع مدیران و مالکان، مدیران واحدهای تجاری از انگیزه لازم برای دست‌کاری سود به‌منظور حداکثر کردن منافع خود برخوردارند (مهرانی و باقری، ۱۳۸۸).

از طرف دیگر، سنجش ساختار روانی مدیران مشکل است؛ به همین دلیل نظریه مدیریت ارشد بیان می‌دارد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون تجربه، جنسیت و تحصیلات؛ معیارهای مناسبی برای متغیر روان‌شناختی است؛ و این ویژگی‌ها است که در نهایت بر انتخاب راهبرد مدیران تأثیر می‌گذارد. به‌طور مشخص، ویژگی‌های مدیران ارشد می‌تواند فعالیت‌های غیرقانونی شرکت مانند مدیریت سود را به میزان قابل توجهی تحت تأثیر قرار دهد (دابوب و همکاران^۵، ۱۹۹۵).

اما، علی‌رغم آن‌که پژوهش‌های متعددی در داخل کشور به شناسایی تعیین‌کننده‌های مدیریت سود پرداخته‌اند که از جمله می‌توان به توانایی مدیریت (مشایخی و عظیمی، ۱۳۹۵)، حاکمیت شرکتی (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴)، نظام راهبری (دارابی و اژدری، ۱۳۹۷) اشاره کرد. اما به نقش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد در مدیریت سود کمتر توجه شده است. این در صورتی است که در مطالعات خارجی تأثیر هیأت مدیره زن (گاوایوس و همکاران^۶، ۲۰۱۲)، تجربه مالی مدیرعامل (جیانگ و همکاران^۷، ۲۰۱۳)، کیفیت سود و حاکمیت شرکتی (لین و هوانگ^۸، ۲۰۱۰) و ویژگی‌های شخصی کمیته حسابرسی (کای و ژیان^۹، ۲۰۱۲) بر مدیریت سود مورد بررسی قرار گرفته است. مضافاً، جیانگ و همکاران (۲۰۱۳)

1. Talk et al
2. Hambrik & Mason
3. Cohen & Zarowin
4. Gunny
5. Daboub et al
6. Gaviou et al
7. iang et al
8. Lin & Hwang
9. Qi & Xian

دریافتند که مدیران عامل با تجربه مالی بیشتر تمایل کمتری به مدیریت سود واقعی دارند. اما هیچ شواهدی مبنی بر تأثیر تجربه مالی مدیران عامل بر مدیریت سود تعهدی وجود ندارد.

نتیجه آن که اغلب پژوهش‌های انجام شده بیشتر به بررسی تأثیر برخی متغیرهای مستقل بر مدیریت سود تعهدی پرداخته‌اند و تأثیر همزمان این متغیرها بر هر دو راهبرد مدیریت سود واقعی و تعهدی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. با این استدلال که نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد شرکت‌ها و مدیران آنها بیشتر به مدیریت سود تعهدی مبادرت ورزیده‌اند. اما روشن نیست که آیا به مدیریت سود واقعی نیز اقدام نموده‌اند یا خیر؟

بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد از قبیل جنسیت، سابقه کار مالی و تحصیلات عالی بر راهبرد مدیریت سود پرداخته تا پاسخگوی این پرسش باشد که آیا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد مالی با مدیریت سود تعهدی و واقعی رابطه دارد یا خیر؟ به‌منظور دستیابی به این هدف، پژوهش حاضر در ادامه چنین ساماندهی شده که ابتدا، مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های مرتبط با آن مرور شده است. سپس فرضیه‌های پژوهش تدوین و روش مورد استفاده برای آزمون آنها تشریح شده است. بعد از آن، یافته‌های پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه و مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. در پایان نیز بر اساس جمع‌بندی به‌عمل آمده چند توصیه سیاستی پیشنهاد شده است.

مبانی نظری

از اهداف گزارشگری مالی، ارائه اطلاعات سودمند به سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و دیگر کاربران صورت‌های مالی جهت تصمیم‌گیری‌های درست در امور مربوط به سرمایه‌گذاری و اعتباردهی و ... است. از سویی، سود یکی از معیارهای برآورد قدرت سودآوری شرکت، پیش‌بینی سودهای آینده، ریسک‌های مربوط به آن و همچنین ارزیابی عملکرد مدیریت است. اما سود گزارش شده متأثر از منافع مدیران است و امکان دارد اطلاعات به‌گونه‌ای تهیه و ارائه شود که وضعیت شرکت را مطلوب جلوه دهد که به این رویداد مدیریت سود گفته می‌شود (نمازی و همکاران، ۱۳۹۰).

بنابراین، مدیریت سود، دستکاری در فرایند گزارشگری مالی خارجی می‌باشد که توسط مقامات شرکتی، جهت کسب منافع شخصی انجام می‌گیرد (شپیپر^۱، ۱۹۸۹). طبق نظریه تضاد منافع، مدیران واحدهای تجاری از انگیزه لازم برای دستکاری سود به‌منظور حداکثر کردن منافع خود برخوردارند (مهرانی و باقری، ۱۳۸۸). اعمال مدیریت سود توسط برخی از حسابداران به‌عنوان اعمال و رفتار غیرقانونی تلقی می‌شود (الیاس^۲، ۲۰۰۴). مدیریت سود با انگیزه فرصت‌طلبانه، غیراخلاقی‌تر از مدیریت سود با انگیزه افزایش ارزش است (اعتمادی و رحمانی، ۱۳۸۸). مدیریت سود باعث می‌شود وضعیت مالی واقعی سازمان‌ها نشان

1. Schipper
2. Elias

داده نشود و اطلاعات مربوطی که باید سرمایه‌گذاران از آن آگاهی داشته باشند؛ پنهان می‌شود. ضمن این که رفتار غیرقانونی مدیریت سود می‌تواند عامل شکست شرکت‌ها باشد (پرست^۱، ۲۰۰۲).

فعالیت‌های مدیران ممکن است در جهت تأمین منافع شخصی خود و ضرر سهامداران باشد و به ایجاد هزینه‌هایی منجر گردد که ثروت سهامداران را کاهش دهد. همچنین ممکن است مدیران فرآیندهای حسابداری را برای افزایش سود و به‌منظور پنهان کردن اثرات منفی پروژه‌ها به‌کار بگیرند و به شکل فرصت‌طلبانه‌ای در پی دستیابی به اهداف شخصی خود برآیند (چانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۵). به‌عبارتی، مدیران سود را مطابق با میل خود گزارش کرده و به محتوای اقتصادی فعالیت‌ها توجه نمی‌کنند (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی، در دیدگاه کارایی که برگرفته از نظریه علامت‌دهی است، مدیران به‌دنبال حداکثرسازی منافع شرکت (رنکین و همکاران^۳، ۲۰۱۲)، انتقال علامتی از ثبات سودآوری شرکت در آینده (ثقفی و همکاران، ۱۳۹۳) و افزایش کارایی و اثربخشی و بهبود آینده شرکت (گانی، ۲۰۱۰) هستند.

ادبیات اقتصاد رفتاری، مدیریت و روان‌شناسی بر این نکته تأکید دارند که جنسیت، تأثیر متفاوتی بر ریسک‌گریزی، محافظه‌کاری و رفتارهای اخلاقی دارد (برناردی و آرنولد^۴، ۱۹۹۷ و اسپویرت^۵، ۲۰۰۶). نظریه اقتصاد فمینیستی، ادعاهای متعصبانه در برابر مردان را مطرح می‌کند و استدلال می‌نماید که زنان تمایل بیشتری به قضاوت اخلاقی دارند (نلسون^۶، ۱۹۹۰). اخیراً پژوهش‌هایی در رابطه با تأثیر وجود مدیران زن بر ارزش بازار و عملکرد مالی شرکت‌ها صورت گرفته است. بیابانی و گرکز (۱۳۹۳) دریافتند که حضور مدیران زن در هیأت مدیره؛ عملکرد شرکت را بهبود می‌دهد. ارهاردت و همکاران^۷ (۲۰۰۳) دریافتند که تنوع جنسیتی هیأت مدیره، ممکن است سودآوری شرکت را بهبود بخشد. آنها معتقدند که تنوع جنسیتی در هیأت مدیره منجر به تبادل آرا و نظرات گسترده‌تر شده و این می‌تواند مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد کند. هیمنوی^۸ (۲۰۰۷) دریافت که احتمال کمتری دارد زنان به دستکاری سود اقدام کنند. زیرا اخلاق مدارتر بوده و از مردان قابل اعتمادترند. کارپنتر و همکاران^۹ (۲۰۰۴) بیان کردند که فرآیند تصمیم‌گیری در شرکت‌ها بیشتر از آن که تحت تأثیر ویژگی‌های فردی مدیران باشد، تحت تأثیر ویژگی‌های جمعیتی آنها است که این اظهارات نشان می‌دهد که تأکید نظریه مدیریت ارشد بر ویژگی‌های جمعی مدیران ارشد به‌عنوان یک گروه هماهنگ است. از نظر هامبریک^{۱۰} (۲۰۰۷) رهبری یک سازمان حاصل کار مشترک و

1. Priest
2. Chung et al
3. Rankin et al
4. Bernardi & Arnold
5. Schubert
6. Nelson
7. Erhardt et al
8. Heminway
9. Carpenter et al
10. Hambrick

توانایی‌ها و تعامل بین گروه مدیران ارشد است. همچنین کارپنتر و فردریکسون^۱ (۲۰۰۱) بیان کردند که راهبرد سازمانی به ترکیب و ویژگی‌های تیم مدیران ارشد بستگی دارد.

به باور سریندی و همکاران^۲ (۲۰۱۱) حضور زنان در هیأت مدیره، روش مناسبی برای بهبود گزارشگری و افزایش اطمینان بخشی صورت‌های مالی برای استفاده‌کنندگان است. چنگ و همکاران^۳ (۲۰۱۰) نشان دادند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیریتی مانند سن، تحصیلات و دوره تصدی آنها؛ تأثیر معناداری بر عملکرد شرکت‌ها دارد. باروا و همکاران^۴ (۲۰۱۰) دریافتند که شرکت‌های دارای مدیر مالی زن، اقلام تعهدی اختیاری دارند. گایوس و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که زمانی که مدیرعامل یا مدیر مالی ارشد^۵ زن باشد؛ مدیریت سود کمتر است. همچنین در شرکت‌های دارای نمایندگان بیشتر زن در ارکان راهبری شرکتی و یا در مدیران ارشد، نظارت بیرونی توسط حسابرسان و طلبکاران کمتر می‌شود، درحالی که کیفیت سود افزایش یافته و بین مدیران زن و ارزش شرکت رابطه مثبت وجود دارد.

نظارت بهتر بر گزارشگری مدیران که با حضور نمایندگان زن در هیأت مدیره امکان‌پذیر می‌شود، منجر به بهبود کیفیت سود می‌گردد. تنوع جنسیتی در مدیریت به افزایش کیفیت سود (کریشان و پارسونز^۶، ۲۰۰۸) و کاهش مدیریت سود (گال و همکاران^۷، ۲۰۱۸ و آرون و همکاران^۸، ۲۰۱۵) منجر می‌شود. شرکت‌هایی که مدیر آنها زن است از سود بالاتری برخوردارند و احتمال این‌که اقدام به مدیریت سود یا تجدید ارائه صورت‌های مالی نمایند؛ کمتر است (ابوت و همکاران^۹، ۲۰۱۲). زنان به نسبت مردان اخلاق مدارتر و تعهد بیشتری به سازمان دارند (کولینان و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸).

مروری بر پیشینه پژوهش

برخی از مطالعات به بررسی تأثیر تجربه کاری مدیران بر تصمیم‌گیری آنها پرداخته‌اند. کای و ژیان (۲۰۱۲) بیان کردند که تجربه مدیران، توانایی آنها در درک وقایع پیش‌رو شرکت و نحوه تعامل با آنها را افزایش می‌دهد. ماتسوناگا و یئونگ^{۱۱} (۲۰۰۸) استدلال نمودند که کیفیت افشای مالی شرکت تابعی از تجربه مالی مدیرعامل است. تخصص و تجربه مالی به مدیرعامل اجازه می‌دهد تا سیاست‌های افشا و حسابداری شرکت را بهتر کنترل کند. بنابراین در مقایسه با هم‌تایان فاقد تجربه مالی، مدیران عامل با تجربه مالی؛ اطلاعات دقیق‌تری از سود به تحلیلگران ارائه می‌دهند (ماتسوناگا و یئونگ، ۲۰۰۸) و کمتر

1. Carpenter & Fredrickson
2. Srinidhi et al
3. Chung et al
4. Barua et al
5. CFO
6. Krishnan & Parsons
7. Gull et al
8. Arun et al
9. Abbott et al
10. Cullinan
11. Matsunaga & Yeung

اقدام به مدیریت سود می‌کنند. مالمیندیر و ناگل^۱ (۲۰۱۱) نشان دادند که مدیران عاملی که تجربه شوک-های اقتصادی کلان را دارند کمتر در معرض ریسک مالی هستند. گراهام و همکاران^۲ (۲۰۰۵) دریافتند که مدیران دارای تجربه کاری مالی با فرایند گزارشگری مالی بیشتر آشنا بوده و بهتر می‌توانند از انعطاف استاندارد حسابداری در راستای مدیریت سود تعهدی استفاده نمایند و می‌دانند که علی‌رغم آن که درک مدیریت سود واقعی برای حسابرسان مستقل مشکل است؛ اما مدیریت سود واقعی می‌تواند پیامدهای منفی بلندمدتی برای شرکت داشته باشد.

بر اساس نظریه مدیریت ارشد، سطح تحصیلات، عامل مهمی در ارتقای توانایی و مهارت مدیران است (هامبرک و میسون، ۱۹۸۴). مدیران ارشد دارای تحصیلات عالی، دارای درک بهتر و توانایی بیشتر در جذب ایده‌های جدید و اجرای راهبردهای موثرتر هستند (داویلا و فستر^۳، ۲۰۰۷ و ۲۰۰۵ و گوتاس و لانه^۴، ۲۰۰۹). علاوه بر این، مدیران با تحصیلات عالی هنگام برخورد با طیف وسیعی از گزینه‌ها به‌منظور حل مشکلات از توانایی بیشتر در اخذ تصمیم مناسب‌تر برخوردارند (هرمان و داتا^۵، ۲۰۰۶ و ناوکارنی و هرمان^۶، ۲۰۱۰). مدیران ارشد دارای تحصیلات عالی، دارای اهداف بلندمدت جهت انتخاب راهبردهای تجاری هستند. مدیران در صورت اعمال مدیریت سود با محدودیت‌های از جمله استانداردهای حسابداری و وجود حسابرسان مستقل مواجه‌اند. وجود این محدودیت‌ها، مدیریت سود تعهدی را مشکل‌تر از مدیریت سود واقعی می‌کند. بنابراین مدیریت سود تعهدی نیاز به مهارت بیشتر مدیران دارد. بنابراین پیش‌بینی می‌شود مدیران ارشد با تحصیلات بالاتر در اقدام به مدیریت سود توانا تر باشند.

ویرسما و بانتل^۷ (۱۹۹۲) دریافتند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران با گرایش آنها به تغییر راهبردهای شرکت در ارتباط است. همچنین دایوب و همکاران (۱۹۹۵) دریافتند که ویژگی‌های فردی مدیران ارشد روی رفتارهای غیرقانونی آنها تأثیرگذار است. جیانگ و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که مدیران عامل با تجربه مالی بیشتر؛ تمایل کمتری به مدیریت سود واقعی دارند. اما هیچ شواهدی مبنی بر تأثیر تجربه مالی بیشتر مدیران عامل با مدیریت سود تعهدی وجود ندارد. همچنین یافته‌های آنها نشان داد که مدیران عامل با تجربه مالی بیشتر؛ تمایل بیشتری به ارائه اطلاعات دقیق‌تر سود و صورت‌های مالی با کیفیت تری دارند. ژانگ^۸ (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که شرکت‌هایی دارای مدیران ارشد با تجربه‌تر، بیشتر اقدام به صورت‌های مالی گمراه‌کننده می‌کنند و درگیر مدیریت سود واقعی و تعهدی می‌شوند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های مدیران ارشد از عوامل تعیین‌کننده گزارشگری مالی است. هسیه و همکاران^۹ (۲۰۱۸) دریافتند که دانش و میانگین دوره تصدی مدیران ارشد با اقلام تعهدی اختیاری رابطه منفی و

1. Malmendier & Nagel
2. Graham et al
3. Davila & FASTER
4. Goutas & Lane
5. Herrmann & Datta
6. Nadkarni & Herrmann
7. Wiersema & Bantel
8. Zang
9. Hsieh et al

معناداری دارد. کای و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران عامل و مالی و دیگر اعضای هیأت مدیره با مدیریت سود واقعی و تعهدی رابطه دارد. به‌علاوه مدیران اجرایی مسن‌تر و زن، کمتر مبادرت به مدیریت سود تعهدی می‌کنند. در مقابل مدیران اجرایی باسابقه مالی و تحصیلات عالی بیشتر اقدام به مدیریت سود تعهدی می‌کنند. تالتو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) دریافتند که بین سن، تحصیلات و دوره تصدی مدیران مالی و مدیریت سود رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در مدیران زن، میانسال، با تحصیلات بالا و دوره تصدی کوتاه مدیریت سود کمتر است.

در داخل کشور، نمازی و همکاران (۱۳۹۰) رابطه بین ویژگی‌های هیأت مدیره و مدیریت سود را بررسی نموده و نتیجه گرفته‌اند که حضور زنان در هیأت مدیره، رابطه مثبتی با مدیریت سود وجود دارد. معین‌الدین و همکاران (۱۳۹۴) با به‌کارگیری روش تحلیل عاملی، آزمون همبستگی اسپیرمن، آزمون تی و تحلیل واریانس دریافتند که بین اخلاق آرمان‌گرایی و نسبی‌گرایی تفاوتی وجود ندارد. ولی جنسیت و اصول اخلاق حرفه‌ای در شغل با مدیریت سود رابطه معناداری ندارد. اما وضعیت فعلی (مدیر مالی، دانشجو)، تحصیلات، سن، مدت زمان اخذ مدرک دانشگاهی، اصول اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، تجربه حسابداری با مدیریت سود رابطه معناداری دارد.

کاملی علوم و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیأت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود (اندازه‌گیری شده طبق مدل جونز تعدیل شده) پرداختند. نتایج نشان داد تنوع جنسیتی هیأت مدیره بر کیفیت سود تأثیری ندارد. طهماسبی کهبانی (۱۳۹۸) نشان داد بین کیفیت حسابرسی و مدیریت سود واقعی و تعهدی رابطه معناداری وجود دارد. علوی و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند که بین استقلال، رتبه در جامعه حسابداران رسمی، چرخش و اندازه موسسه حسابرسی با مدیریت سود تعهدی رابطه معناداری وجود دارد. محمدرضایی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی رابطه بین تجدید ارزیابی دارایی‌ها و مدیریت سود پرداخته و نتیجه گرفتند که بین مدیریت سود و تجدید ارزیابی دارایی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

از آنجا که باروا و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که مدیران ارشد مالی زن در مقایسه با مدیران ارشد مرد، کمتر مبادرت به دستکاری سود می‌کنند و ابوت و همکاران (۲۰۱۲) و گاوپوس و همکاران (۲۰۱۲) یافتند که شرکت‌های دارای هیأت مدیره زن دارای کیفیت سود بیشتری هستند و کمتر مبادرت به مدیریت سود می‌کنند و کولینان و همکاران (۲۰۰۸) نیز معتقدند که زنان کمتر حاضر به ورود به فعالیت‌هایی هستند که از لحاظ اخلاقی سؤال برانگیز است؛ فرضیه‌های اول و دوم این پژوهش جهت‌دار با اثر منفی جنسیت زنان بر مدیریت سود تعهدی و واقعی تدوین شده است.

- ✓ فرضیه اول: مدیران زن رابطه منفی با مدیریت سود تعهدی دارد.
- ✓ فرضیه دوم: مدیران زن رابطه منفی با مدیریت سود واقعی دارد.

همچنین بررسی پیشینه پژوهش نشان داد مدیران دارای تجربه مالی؛ به دلیل این که با فرایند گزارشگری مالی و انعطاف‌پذیری استانداردهای حسابداری جهت استفاده در مدیریت سود تعهدی بیشتر آشنا هستند. اما همین مدیران به دلیل وجود مقررات دست‌وپاگیر و نیز وجود نهادهای نظارتی از قبیل حسابرسان مستقل، برای اقدام به مدیریت سود واقعی با مشکل روبرو هستند و هنوز روشن نیست که وجود تجارب مالی با انتخاب راهبرد مدیریت سود واقعی ارتباطی داشته باشد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش جهت‌دار با علامت مثبت تدوین شده و فرضیه چهارم بدون جهت ارائه شده است.

✓ فرضیه سوم: تجربه مالی مدیران رابطه مثبت با مدیریت سود تعهدی دارد.

✓ فرضیه چهارم: تجربه مالی مدیران با مدیریت سود واقعی رابطه دارد.

هامبریک و میسون (۱۹۸۴) بیان کردند که سطح تحصیلات، نشان‌دهنده سطح مهارت‌ها و توانایی‌های مدیریت است و داویلا و فاستر (۲۰۰۵) معتقدند که افراد دارای تحصیلات عالی از توانایی بالاتری در ایده‌پردازی و به‌کارگیری اثربخش‌تر راهبردها دارند. مدیران ارشد در صورت مبادرت به مدیریت سود تعهدی با محدودیت‌هایی از قبیل الزامات به‌کارگیری استانداردهای حسابداری و وجود حسابرسان مستقل و مقررات مواجه هستند که مدیریت سود تعهدی را مشکل‌تر از مدیریت سود واقعی می‌کند. بنابراین برای اقدام به مدیریت سود تعهدی نیاز به مهارت بیشتر توسط مدیران دارد. بنابراین پیش‌بینی می‌شود که مدیران ارشد با تحصیلات عالی، مهارت بالاتری در اقدام به مدیریت سود تعهدی داشته باشند. بنابراین انتظار می‌رود مدیران ارشد دارای تحصیلات بالاتر، سعی در اقدام به مدیریت سود تعهدی نمایند و مدیران دارای تحصیلات پایین‌تر، اقدام به مدیریت سود واقعی نمایند.

✓ فرضیه پنجم: تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی رابطه مثبت با مدیریت سود تعهدی دارد.

✓ فرضیه ششم: تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی رابطه منفی با مدیریت سود واقعی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر اساس نتایج از نوع کاربردی، از نظر هدف پژوهش از نوع توصیفی، شبه‌تجربی و از بُعد زمانی داده‌ها از نوع گذشته‌نگر و پس‌رویدادی است. برای گردآوری داده‌های مورد استفاده از بانک اطلاعاتی ره‌آورد نوین و گزارش‌های منتشره در سایت گُدال^۱ استفاده شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای ایویوز^۲ و اکسل^۳ استفاده شده و برای برآورد مدل‌های پژوهش از الگوی رگرسیون چندگانه با داده‌های ترکیبی^۴ استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، تمام شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ الی ۱۳۹۷ است؛ که پایان سال مالی آنها منتهی به پایان اسفندماه باشد؛ طی دوره زمانی مورد بررسی، تغییر سال مالی یا فعالیت نداده باشند؛ از شرکت‌های فعال در

1. www.codal.ir
2. Eviews
3. Excel
4. Panal data

صنایع بیمه، بانک، سرمایه‌گذاری مالی و هلدینگ‌ها نباشند. شرکت‌هایی که ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام آنها منفی نباشد (عدم ابهام در تداوم فعالیت) و داده‌های آنها برای محاسبه متغیرهای پژوهش در دسترس باشند. ضمن این‌که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از گزارش هیأت مدیره شرکت‌های نمونه جمع‌آوری شده است. با اعمال شرایط یاد شده، تعداد ۱۳۸ شرکت (معادل ۸۲۸ سال-شرکت) به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب گردیده است.

مدل و متغیرهای پژوهش متغیر وابسته

مدیریت سود تعهدی: مدیریت سود، به عنوان اقدامی آگاهانه مدیریت به منظور رسیدن به اهداف خاص تعریف می‌گردد. بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در مقوله مدیریت سود بیانگر این است که بخش زیادی از پژوهشگران این حوزه؛ از ارقام تعهدی اختیاری به عنوان سازه اندازه‌گیری مناسب برای متغیر وابسته مدیریت سود استفاده نموده‌اند. افزون بر آن، اکثر آنان مدل تعدیل شده جونز را قوی‌ترین مدل کشف مدیریت سود دانسته و مورد استفاده قرار داده‌اند. در این پژوهش نیز مطابق پژوهش‌های انجام شده قبلی از مدل تعدیل شده جونز (۱۹۹۰) برای تعیین میزان مدیریت سود تعهدی استفاده شده است.

$$\frac{TAC_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 + \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it}}{A_{it-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right) + \varepsilon_{it} \quad \text{رابطه (۱)}$$

که در آن TAC کل ارقام تعهدی، ΔREV_{it} تغییرات درآمد فروش میان سال‌های t-1 و t، PPE_{it} مجموع ساختمان، ماشین‌آلات و تجهیزات، که با کل دارایی‌های ابتدای دوره همگن شده‌اند، همچنین ε_{it} به عنوان باقیمانده‌های مدل، نشانگر ارقام تعهدی اختیاری است.

مدیریت سود واقعی: در این پژوهش، مشابه مطالعه زلقی و قدمی (۱۳۹۷) به دلیل این‌که برخی از این متغیرها مانند هزینه‌های اختیاری (هزینه پژوهش و توسعه) در ایران افشاء نشده و یا امکان تفکیک ندارند و پیامد تمامی عوامل مورد اشاره به عنوان سازه اندازه‌گیری مدیریت سود واقعی تماماً موثر جریان‌های نقدی است، بنابراین در این پژوهش از جریان‌های نقدی غیرعادی برای اندازه‌گیری مدیریت سود واقعی استفاده شده است. مدیریت سود واقعی با تغییر در زمان‌بندی یا ساختار فعالیت‌های واقعی واحد تجاری همراه بوده و مدیریت سود واقعی بر جریان‌های نقدی شرکت اثر مستقیم دارد. در این روش، وجوه نقد فدای سود تعهدی شده و موجب از بین رفتن ارزش شرکت به دلیل کاهش جریان‌های نقدی دوره‌های آینده می‌شود (زلقی و قدمی، ۱۳۹۷).

برای اندازه‌گیری مدیریت سود واقعی از نسخه اصلاح شده مدل رویچودری^۱ (۲۰۰۶) به صورت زیر استفاده شده است. باقیمانده برآوردهای مدل؛ بیانگر مدیریت سود واقعی است.

$$\frac{CFO_t}{A_{t-1}} = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{t-1}} \right) + \beta_1 \left(\frac{S_t}{A_{t-1}} \right) + \beta_2 \left(\frac{\Delta S_t}{A_{t-1}} \right) + \varepsilon_t \quad \text{رابطه (۲)}$$

در رابطه بالا St فروش دوره جاری و ΔSt تفاوت فروش دوره جاری و دوره قبل است و جهت همگن‌سازی متغیرها بر جمع دارایی‌های ابتدای دوره تقسیم شده‌اند.

متغیرهای مستقل

گروه مدیران ارشد در این پژوهش شامل مدیر ارشد اجرایی (مدیرعامل)، مدیر مالی، نایب رئیس هیأت مدیره، رئیس کمیته حسابرسی و مدیر واحد حسابرسی داخلی می‌باشد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران از گزارش هیأت مدیره شرکت‌های نمونه جمع‌آوری شده است. با توجه به همپوشانی سن با سابقه کار مدیران، متغیر سن در این پژوهش بررسی نشده است.

جنسیت مدیران ارشد مالی (Gender): از نسبت مدیران زن در گروه مدیران ارشد به‌عنوان نماینده جنسیت استفاده شده است.

تجربه مالی مدیران مالی (FINAN): از نسبت مدیران دارای سوابق کار مالی در گروه مدیران ارشد به‌عنوان نماینده‌ای برای متغیر تجربه مالی مدیران ارشد استفاده شده است.

تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی (EDUC): آموزش به پنج سطح دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا تقسیم شده است. برای دارنده مدرک دیپلم نمره ۱، مدرک کاردانی نمره ۲ و مدیر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی نمره ۳، مدیر دارای مدرک کارشناسی ارشد نمره ۴ و برای مدیر دارای مدرک دکتری نمره ۵ در نظر گرفته شده است. سپس از میانگین این نمرات به‌عنوان میانگین سطح تحصیلی گروه مدیران ارشد شرکت استفاده شده است.

متغیرهای کنترلی

اندازه شرکت (Size): لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌ها است.

اهرم مالی شرکت (LEV): نسبت جمع بدهی‌ها به ارزش دفتری کل دارایی‌ها شرکت است.

نرخ بازده حقوق صاحبان سهام (ROA): حاصل تقسیم سود خالص بر ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام شرکت و معیار سودآوری شرکت است.

نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار (BM): حاصل تقسیم ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام است.

زبان ده بودن شرکت (Loss): شرکت‌های زیان‌ده با ۱ و سایر شرکت‌ها با صفر نشان داده می‌شوند.

نرخ رشد فروش شرکت (SG): نشان‌دهنده میزان رشد فروش شرکت نسبت به سال قبل است.

برای آزمون فرضیه اول؛ یعنی بررسی وجود رابطه بین مدیران زن با مدیریت سود تعهدی مدل ۳ برآورد شده است:

$$EM_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it} \quad \text{رابطه (۳)}$$

برای آزمون فرضیه دوم؛ یعنی بررسی رابطه بین مدیریت زنان با مدیریت سود واقعی مدل ۴ برآورد شده است:

$$RM - CFO_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 GENDER_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه (۴)

برای آزمون فرضیه سوم؛ یعنی بررسی وجود رابطه بین تجربه مالی مدیران با مدیریت سود تعهدی، مدل ۵ برآورد شده است:

$$EM_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 FINAN_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه (۵)

برای آزمون فرضیه چهارم؛ یعنی بررسی وجود رابطه بین تجربه مالی مدیران ارشد مالی با مدیریت سود واقعی مدل ۶ برآورد شده است:

$$RM - CFO_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 FINAN_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه (۶)

برای آزمون فرضیه پنجم؛ یعنی بررسی وجود رابطه بین تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی با مدیریت سود تعهدی مدل ۷ برآورد شده است:

$$EM_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه (۷)

برای آزمون فرضیه ششم؛ یعنی بررسی رابطه بین تحصیلات عالی مدیران با مدیریت سود واقعی مدل ۸ برآورد شده است:

$$RM - CFO_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 EDUC_{it} + \alpha_2 SIZE_{it} + \alpha_3 BM_{it} + \alpha_4 LOSS_{it} + \alpha_5 ROE_{it} + \alpha_6 LEV_{it} + \alpha_7 SG_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه (۸)

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آماره‌های توصیفی پژوهش، شمایی کلی از وضعیت توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد که در جدول ۱ ارائه شده است. در این جدول، میانگین متغیر مدیریت سود تعهدی و مدیریت سود واقعی ۰/۰۹ است. میانگین حضور زنان در تیم مدیران ارشد شرکت‌های ایرانی ۳ درصد است که از حضور کم مدیران زن در بین مدیران ارشد مالی شرکت‌های نمونه حکایت دارد. میانگین نسبت اعضای مدیران ارشد دارای تجربه کار مالی ۶۹ درصد است که بیانگر وجود زیاد مدیران ارشد دارای تجربه مالی در جامعه آماری پژوهش است. میانگین تحصیلات مدیران ارشد عدد ۳/۷ است. بنابراین اغلب مدیران ارشد دارای مدرک کارشناسی و بالاتر هستند.

جدول ۱. آمار توصیفی

نمادها	متغیرها	میانگین	میان	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
EM	مدیریت سود تعهدی	۰/۰۹۰	۰/۰۷۴	۰/۳۱۸	۰/۰۰۷	۰/۰۶۸
RM_CFO	مدیریت سود واقعی	۰/۰۹۶	۰/۰۸۲	۰/۳۰۱	۰/۰۰۹	۰/۰۶۷
Gender	جنسیت زن مدیران	۰/۰۳۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰	۰/۰۰۰	۰/۰۸۰
FIND	تجربه مالی مدیران	۰/۶۹۳	۰/۶۰	۰/۸۰	۰/۶۰	۰/۱۰
EDUC	تحصیلات مدیران	۳/۷۰۱	۳/۶۰	۴/۲۰	۳/۲۰	۰/۳۱۴
SIZE	اندازه شرکت	۲/۶۶۵	۲/۶۵۶	۲/۸۵۱	۲/۵۲۰	۰/۰۶۳
BM	نسبت ارزش دفتری به بازار	۰/۴۱۲	۰/۳۹۷	۰/۹۴۰	۰/۰۴۴	۰/۲۱۱
Loss	زیان ده بودن شرکتها	۰/۰۷۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۴
ROE	بازده حقوق صاحبان سهام	۰/۲۴۶	۰/۲۲۴	۰/۶۷۰	-۰/۲۱۶	۰/۲۰۱
LEV	اهرم مالی	۰/۶۰۱	۰/۶۱۲	۰/۹۲۶	۰/۲۷۲	۰/۱۴۵
Sg	نرخ رشد فروش	۰/۱۸۷	۰/۱۳۸	۰/۸۷۰	-۰/۲۶۹	۰/۲۵۵

منبع: یافته‌های پژوهش

در رویکرد داده‌های ترکیبی، ابتدا با استفاده از آزمون‌های چاو، بروش-پاگان و هاسمن، الگوی مناسب برآورد هر الگو مشخص شده است. عدم معناداری آماره چاو (به ترتیب ۹/۵۸۹، ۵/۹۵۹، ۶/۵۹۹ و ۱۰/۱۹۲) و بروش-پاگان (۰/۶۵۸، ۰/۰۰۸، ۰/۰۰۰ و ۰/۶۴۱) در سطح ۵ درصد نشان می‌دهد که در برآورد مدل‌های ۳، ۴، ۵ و ۷، الگوی اثرات مشترک در قیاس با الگوی اثرات ثابت و اثرات تصادفی، برتری دارد. همچنین معناداری آماره چاو (۱۴/۲۸۰ و ۱۸/۱۱۲) و عدم معناداری آماره هاسمن (۵/۰۲۲ و ۵/۱۳۰) در سطح ۵ درصد نشان می‌دهد که در برآورد الگوهای ۶ و ۸، الگوی اثرات تصادفی در قیاس با الگوی اثرات ثابت و تلفیقی برتری دارد.

جدول ۲. نتایج برآورد مدل‌های (۳)، (۵) و (۷)

متغیرها	مدل (۳)		مدل (۵)		مدل (۷)	
	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
عرض از مبدا	۲۲/۹۷	۱/۸۴۲	۰/۱۴۶**	۱/۵۷۰ ۲	۰/۰۷۸	۰/۷۵۰
Gender	۰/۸۶۱	۰/۲۰۲	-	-	-	-

-	-	/۴۹۹	۰/۰۴۸**	-	-	FIND
۱/۹۹۱	۰/۰۱۷**	-	-	-	-	EDUC
-۰/۹۴۷	-۰/۰۳۶	/۵۹۴	-۰/۰۵۸***	-۱/۳۹۹	-۶/۶۶۴	SIZE
۱/۳۸۹	۰/۰۱۶	/۹۸۰	۰/۰۱۹***	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۶	BM
۲/۷۷۲	۰/۰۲۹***	/۴۴۰	۰/۰۳۴***	۱/۴۷۸	۲/۲۸۶	Loss
۵/۶۳۶	۰/۰۸۶***	/۲۸۱	۰/۰۹۴***	۴/۶۱۸	۸/۷۰۵***	ROE
۰/۴۳۲	۰/۰۰۶	/۱۲۷	۰/۰۳۵***	۰/۷۴۳	۱/۶۵۲	LEV
۲/۹۸۷	۰/۰۲۷***	/۷۰۲	۰/۰۱۴*	۱/۹۷	۲/۳۶۹**	Sg
۱/۱۹۳		۱/۱۹۶		۹/۲۲۳		میانگین تورم واریانس
۰/۱۳		۰/۱۵		۰/۰۴۶		ضریب تعیین تعدیل شده
(۰/۰۰۰***)۹/۷۷۵		(۰/۰۰۰***) ۱۰/۰۶۴		(۰/۰۰۰***) ۴/۴۴۷		آماره فیش
۱/۷۱۶		۱/۶۲۰		۱/۶۲۹		دوربین واتسون
***, **, * به ترتیب معناداری در سطح ۱درصد، ۵درصد و ۱۰درصد						

منبع: یافته‌های پژوهش

به‌منظور آزمون فرضیه اول، سوم و پنجم پژوهش، یعنی بررسی تأثیر جنسیت زنان، تجربه مالی و تحصیلات عالی مدیران ارشد مالی بر مدیریت سود تعهدی؛ به ترتیب مدل‌های ۳، ۵ و ۷ برآورد شده و نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

در آزمون فرضیه اول پژوهش، میانگین آماره تورم واریانس نشان می‌دهد که متغیرهای مدل ۳ همخطی ندارند و معناداری آماره فیش (۴/۴۴۷) نشان‌دهنده معناداری کلی مدل است. مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۲۹) بیانگر عدم وجود مشکل خود همبستگی سریالی در باقیمانده‌های مدل است. طبق نتایج جدول ۲، متغیر اصلی یعنی جنسیت زنان (GENDER) معنادار نیست و بنابراین فرضیه اول رد شده است. دلیل آن طبق آمار توصیفی پژوهش، مشارکت پایین زنان در مدیریت ارشد مالی شرکت‌ها است. از بین سایر متغیرهای کنترلی؛ نرخ بازده حقوق صاحبان سهام در سطح خطای ۵ درصد و نرخ رشد فروش شرکت در سطح خطای ۱ درصد معنادار هستند. یعنی نرخ بازده حقوق صاحبان سهام و نرخ رشد فروش با مدیریت سود تعهدی رابطه مثبت و معناداری دارند.

در برازش مدل ۵؛ میانگین آماره تورم واریانس نشان می‌دهد که متغیرهای مدل ۵ همخطی ندارند و معناداری آماره فیش (۱۰/۰۶۴) نشان‌دهنده معناداری کلی مدل است. مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۲۰) بیانگر عدم وجود مشکل خود همبستگی سریالی در باقیمانده‌های مدل است. متغیر تجربه مالی مدیران ارشد (FINAN) در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. به‌عبارتی مدیران با تجربه مالی تمایل بیشتری به انجام مدیریت سود تعهدی دارند و این با فرضیه سوم پژوهش سازگاری دارد. همچنین متغیرهای کنترلی اندازه شرکت، نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار، زیان‌دهی و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام در سطح ۱ درصد معنادار هستند.

طبق نتایج برازش مدل ۷؛ میانگین آماره تورم واریانس نشان می‌دهد که متغیرهای مدل ۷ همخط نیستند و معناداری آماره فیشر (۹/۷۷۵)، نشان‌دهنده معناداری کلی مدل است. آماره دوربین واتسون (۱/۷۱۶) بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در باقیمانده‌های مدل است. متغیر تحصیلات عالی مدیران ارشد (EDUC) در سطح ۵ درصد معنادار است. یعنی مدیران ارشد مالی با سطح بالاتری از تحصیلات؛ تمایل بیشتری به مدیریت سود تعهدی دارند و فرضیه پنجم رد نمی‌شود.

به‌منظور آزمون فرضیه دوم، چهارم و ششم پژوهش یعنی بررسی تأثیر جنسیت زنان، تجربه مدیران ارشد مالی و تحصیلات عالی مدیران ارشد بر مدیریت سود واقعی، به ترتیب مدل‌های ۴، ۶ و ۸ برآورد شده و نتایج در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج برآورد مدل (۴)، (۶) و (۸)

متغیرها		مدل (۴)		مدل (۶)		مدل (۸)	
		ضریب	آماره t	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t
عرض از مبدا		۰/۰۵۹	۰/۴۰۳	-۰/۰۳۶۲	-۰/۲۱۱	۰/۰۹۲	۰/۹۴۷
Gender		-۰/۰۵۷	۱/۰۴۹	-	-	-	-
FINAN		-	-	-۰/۰۰۷	-۰/۲۰۲	-	-
EDUC		-	-	-	-	۰/۰۱۱**	۲/۰۶۸
SIZE		۰/۰۲۷	۰/۴۷۱	۰/۰۶۹	۱/۰۱۹	-۰/۰۰۲	-۰/۰۴۶
BM		-۰/۰۲۳	-۱/۲۸۹	-۰/۰۱۵	-۰/۷۴۰	-۰/۰۲۷***	-۲/۶۹۸
Loss		۰/۰۲۶**	۲/۱۹۶	۰/۰۲۵*	۱/۸۲۷	۰/۰۲۴***	۲/۶۷۹
ROE		۰/۰۳۶*	۱/۶۶۸	۰/۰۲۷	۱/۰۹۸	۰/۰۳۹***	۳/۳۴۲
LEV		-۰/۰۶۳**	-۲/۴۱۶	-۰/۰۷۵**	-۲/۳۳۹	-۰/۰۶۰***	-۴/۴۵۰
Sg		-۰/۰۰۱	-۰/۸۴۶	-۰/۰۱۲	۰/۹۱۳	-۰/۰۰۷	-۱/۰۱۹
میانگین تورم واریانس		۱/۰۱		۱/۰۱		۱/۰۱۳	
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۰۴		۰/۰۳		۰/۰۸	
آماره فیشر		(۰/۰۰۰***)۳/۲۷۰		(۰/۰۲۹**)۲/۲۶۳		(۰/۰۰۰)۵/۹۴۵	
دوربین واتسون		۱/۴۵۱		۱/۶۳۴		۱/۶۰	

***، ** و * به ترتیب معناداری در سطح ۱ درصد، ۵ درصد و ۱۰ درصد

منبع: یافته‌های پژوهش

طبق نتایج برآورد مدل ۴، میانگین آماره تورم واریانس نشان می‌دهد که متغیرهای مدل ۴ همخط نیستند و معناداری آماره فیشر (۳/۲۷۰) نمایانگر معناداری کلی مدل است. مقدار آماره دوربین واتسون به عدد ۱ ونیم بسیار نزدیک است و همچنین برای رفع مشکل خود همبستگی سریالی احتمالی جمله خطای مدل گزینه White period در بخش coef covariance method استفاده شده است (افلاطونی، ۱۳۹۸). ضریب و معناداری متغیر اصلی یعنی جنسیت زنان؛ نشان از رد فرضیه دوم است. همچنین از بین متغیرهای کنترلی؛ تنها اهرم مالی (LEV) در سطح ۵ درصد معنادار است.

نتایج برآورد مدل ۶ نشان می‌دهد طبق میانگین آماره تورم واریانس متغیرهای مدل ۷ همخطی ندارند و معناداری آماره فیشر (۲/۲۶۳) مبین معناداری کلی مدل در سطح ۵ درصد است. مقدار دوربین-واتسون (۱/۶۳۴) نشان از عدم وجود خود همبستگی سریالی در باقیمانده‌های مدل است. ضریب و معناداری متغیر اصلی در مدل شماره ۶، یعنی تجربه مالی مدیران ارشد؛ نشان از رد فرضیه چهارم پژوهش است و تجربه مالی مدیران (FINAN)، تأثیری بر مدیریت سود واقعی ندارد. همچنین از بین متغیرهای کنترلی؛ اهرم مالی (LEV) در سطح ۵ درصد و زیان‌ده بودن شرکت در سطح ۱ درصد معنادار است. طبق نتایج برآورد مدل ۸، میانگین آماره تورم واریانس؛ نشان می‌دهد که بین متغیرهای مدل عدم همخطی وجود دارد. معناداری آماره فیشر (۵/۹۴۵) نشان‌دهنده معناداری کلی مدل است. مقدار دوربین واتسون (۱/۶۰) بیانگر عدم وجود خود همبستگی سریالی در جمله خطای مدل است. ضریب و معناداری متغیر اصلی یعنی تحصیلات عالی مدیران ارشد (EDUC) در سطح ۵ درصد معنادار است و فرضیه ششم پژوهش رد نشده است. به عبارتی مدیران ارشد با تحصیلات عالی؛ مدیریت سود واقعی را بهتر درک می‌کنند. همچنین متغیرهای کنترلی؛ شامل متغیر اهرم مالی، نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام، زیان‌ده بودن شرکت و نرخ بازده حقوق صاحبان سهام در سطح ۱ درصد معنادار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نظریه مدیریت ارشد، مدیران بر مبنای تفاسیر شخصی خود؛ راهبرد شرکت را انتخاب می‌کنند و این تفاسیر تابعی از تجربیات، ارزش‌ها و ویژگی‌های آنها است (هامبریک، ۲۰۰۷). بنابراین هدف اصلی این پژوهش، تعیین نوع رفتار ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران ارشد مالی (با تأکید بر جنسیت یا مدیریت زنان، تجربه مالی مدیران ارشد و تحصیلات عالی مدیران ارشد) بر مدیریت سود به تفکیک مدیریت سود تعهدی و واقعی است. نتایج آزمون فرضیه اول مبنی بر بررسی تأثیر جنسیت زنان (Gender) بر مدیریت سود تعهدی از رد آن حکایت دارد که با یافته‌های گایوس و همکاران (۲۰۱۲)، باولی و لین (۲۰۱۸) و تالتو و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی ندارد. دلیل این نتیجه آن است که طبق آمار توصیفی (جدول ۱)، زنان در مدیریت ارشد شرکت‌ها مشارکت پایینی دارند. ضمناً اگرچه پژوهش مشابهی در این زمینه در داخل کشور انجام نشده، اما کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸) که به بررسی تأثیر تنوع جنسیتی هیأت مدیره بر کیفیت سود پرداخته‌اند و مشابه پژوهش حاضر از مدل جونز برای اندازه‌گیری مدیریت سود تعهدی استفاده کرده‌اند، دریافتند تنوع جنسیتی با کیفیت سود رابطه معناداری ندارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم با هدف بررسی تأثیر جنسیت زنان (Gender) بر مدیریت سود واقعی نشان داد افزایش حضور مدیران زن در تیم مدیران ارشد سبب افزایش میزان مدیریت سود واقعی می‌شود که با این فرضیه سازگاری ندارد و این با یافته‌های گایوس و همکاران (۲۰۱۲)، کای و همکاران (۲۰۱۸) و تالتو و همکاران (۲۰۲۰) ناسازگار است. دلیل این نتیجه آن است که آمار توصیفی پژوهش نشان داد زنان در مدیریت ارشد شرکت‌ها مشارکت پایینی دارند. اما در این زمینه پژوهش مشابهی در داخل کشور وجود ندارد. هرچند کاظمی علوم و همکاران (۱۳۹۸) که تأثیر تنوع جنسیتی هیأت مدیره بر کیفیت سود را

بررسی نموده‌اند و مشابه این پژوهش از مدل جونز برای اندازه‌گیری مدیریت سود تعهدی استفاده کرده‌اند، نشان دادند تنوع جنسیتی با کیفیت سود رابطه معناداری ندارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد تجربه مالی مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود تعهدی دارد که با یافته‌های باولی و لین (۲۰۱۸) سازگار است. اما آزمون فرضیه چهارم نشان داد تجربه مالی مدیران بر مدیریت سود واقعی تأثیر معناداری ندارد که با نتایج پژوهش باولی و لین (۲۰۱۸) تناقض دارد. اما با یافته ژانگ (۲۰۱۲) مطابقت دارد که نشان داد مدیران ارشد شرکت‌ها در انتخاب یکی از دو راهبرد مدیریت سود به هزینه‌های انتخاب توجه دارند. بنابراین نتایج فرضیه سوم و چهارم نشان داد مدیران ارشد دارای تجربه مالی در ایران بیشتر سعی در انتخاب مدیریت سود تعهدی با دستکاری ارقام تعهدی اختیاری دارند.

همچنین نتایج آزمون فرضیه پنجم و ششم نشان داد تحصیلات ارشد مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود تعهدی و واقعی دارد که با یافته‌های لین و باولی (۲۰۱۸) مطابقت دارد. به این معنا که شرکت‌هایی که دارای مدیران ارشد با تحصیلات عالی هستند؛ به دلیل آشنایی با شیوه‌های انجام مدیریت سود؛ بیشتر به مدیریت سود تعهدی و واقعی مایل بوده‌اند.

بنابراین با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول و دوم که نشان داد به دلیل سهم پایین مشارکت زنان در کسب سمت مدیریت ارشد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، آنها بر مدیریت سود کنترل ندارند؛ پیشنهاد می‌شود با جذب و آموزش نسبت بالاتری از زنان؛ ترکیب مدیریت ارشد شرکت‌ها به لحاظ تنوع جنسیت متوازن تر شود. طبق نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نیز پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها با رعایت تبصره ۲ ماده ۲۷ اساسنامه نمونه مصوب شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، از مدیران با تجربه مالی بیشتر در ترکیب هیأت مدیره استفاده نمایند. همچنین، با توجه به نتایج آزمون فرضیه پنجم و ششم پیشنهاد می‌شود نهادهای نظارتی به‌ویژه حسابرسان مستقل با تردید حرفه‌ای بالاتری در شرکت‌های دارای مدیران ارشد با تحصیلات عالی حسابرسی نموده تا امکان دستکاری سود را محدود نمایند و سهامداران بالفعل و بالقوه نیز به گزارش‌های حسابرسی این قبیل شرکت‌ها نگاه دقیق‌تری داشته باشند.

در پایان به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تأثیر دیگر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدیران از جمله سن آنها را بر مدیریت سود تعهدی و واقعی بررسی نمایند. همچنین برای اندازه‌گیری مدیریت سود می‌توانند از سایر معیارهای اندازه‌گیری استفاده کنند.

ملاحظات اخلاقی:

حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده است.

منابع

- افلاطونی، عباس. (۱۳۹۸). اقتصادسنجی در پژوهش‌های مالی و حسابداری با نرم‌افزار Eviews. تهران، انتشارات ترمه، چاپ دوم.
- اعتمادی، حسین و رحمانی، حلیمه. (۱۳۸۸). بررسی تجربی اخلاق در مدیریت سود. / اخلاق در علوم و فن آوری، ۴(۴)، ۷۹-۸۹.
- بنی‌مهد، بهمن، حساس یگانه، یحیی و یزدانیان، نرگس. (۱۳۹۲). روابط سیاسی و تغییر حسابرسان: شواهدی از موسسات حسابرسی بخش خصوصی. دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۲(۸)، ۱-۱۲.
- بیابانی، سروش و گرکز، منصور. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین حضور مدیران زن در هیأت مدیره با عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۳(۱۲)، ۶۳-۷۴.
- ثقفی، علی، مرادی جز، محسن و سهرابی، حسینعلی. (۱۳۹۳). رابطه بین مدیریت سود و عدم تقارن اطلاعاتی در شرایط نااطمینانی محیطی. دانش حسابداری، ۵(۱۷)، ۷-۲۷.
- دارابی، رویا و اژدری، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه نظام راهبری و ویژگی‌های حسابرسی با مدیریت سود واقعی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی، ۸(۲)، ۱-۲۱.
- زلفی، حسن و قدمی مشهور، آسیه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت سود واقعی و مدیریت سود تعهدی با شفافیت اطلاعات حسابداری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۵(۵۸)، ۱۶۱-۱۷۹.
- طهماسبی کهیانی، ریحانه. (۱۳۹۸). تأثیر کیفیت حسابرسی بر مدیریت سود واقعی و تعهدی در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه بین‌المللی قانون یار، ۳(۹)، ۳۳۷-۳۵۸.
- عباس‌زاده، محمدرضا، حصارزاده، رضا، جباری نوقابی، مهدی و عارفی اصل، سولماز. (۱۳۹۴). فراتحلیل حاکمیت شرکتی و مدیریت سود. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۲(۱)، ۵۹-۸۴.
- علوی، معصومه، یعقوب‌نژاد، احمد و محمدی نوده، فاضل. (۱۳۹۸). ویژگی‌های موسسه حسابرسی و مدیریت سود تعهدی و واقعی. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۱(۴۴)، ۲۳-۵۸.
- کازمی علوم، مهدی، ایمانی برندق، محمد و عبدی، مصطفی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیأت مدیره و کمیته حسابرسی بر کیفیت سود. دانش حسابداری، ۱(۱)، ۱۳۷-۱۶۸.
- محمدرضایی، فخرالدین، خسروی‌ان، ایمان و دولت زارعی، احسان. (۱۳۹۹). تجدید ارزیابی دارایی‌ها و مدیریت سود. دانش حسابداری مالی، ۷(۲)، ۳۱-۶۱.
- مشایخی، بیبا و عظیمی، عابد. (۱۳۹۵). تأثیر توانایی‌های مدیریت بر رابطه بین مدیریت سود واقعی و عملکرد آتی شرکت. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۳(۲)، ۲۵۳-۲۶۷.

- مهران، ساسان و باقری، بهروز. (۱۳۸۸). بررسی اثر جریان نقدآزاد و سهامداران نهادی بر مدیریت سود. *تحقیقات حسابداری*، ۱(۲)، ۵۰-۷۱.
- معین‌الدین، محمود، غایب‌زاده، شهناز، یآوری، الهام و میرمحمدی صدرآیادی، محمد. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق با رفتار مدیریت سود و تأثیر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر آن. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲)، ۱۲۰-۱۳۲.
- نمازی، محمد، بایزیدی، انور و جبارزاده کنگرلویی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت حسابداری و مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *تحقیقات حسابداری و حسابداری*، ۳(۹)، ۴-۲۱.
- Abbas Zadeh, M., Hesar Zadeh, R., Jabbari, M. & Arefiasl, S. (2015). Meta-analysis of corporate governance and earning management. *Accounting and Auditing Review*, 22(1), 59-84. (In Persian)
- Abbott, L. J., Parker, S. & Presley, T. J. (2012). Female board presence and the likelihood of financial restatement. *Accounting Horizons*, 26(4), 607-629.
- Aflatooni, A. (2019). Econometrics in financial and accounting research with EViews software. Tehran, *Termeh Publications*. (In Persian)
- Alavi, M., Yaghub Nejad, A. & Mohammadi, F. (2020). Characteristics of audit and accrual real earning management. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 11(44), 23-58. (In Persian)
- Arun, T. G., Almahrog, Y. E. & Aribi, Z. A. (2015). Female directors and earnings management: Evidence from UK companies. *International Review of Financial Analysis*, 39(C), 137-146.
- Bani Mahd, B., Hasas Yeganeh, Y. & Yazdaniyan, N. (2014). Political relations and auditor change: Evidence from private sector auditing institutions. *Knowledge of Management Accounting and auditing*, 2(8), 1-12. (In Persian)
- Barua, A., Davidson, L. F., Rama, D. V. & Thiruvadi, S. (2010). CFO gender and accruals quality. *Accounting Horizons*, 24(1), 25-39.
- Bernardi, R. A. & Arnold, D. F. (1997). An examination of moral development within public accounting by gender, staff level, and firm. *Contemporary Accounting Research*, 14(4), 653-668.
- Biabani, S. & Garkaz, M. (2014). The investigating the relationships between the presence of women managers on the board of directors and the performance of listed company in the stock exchange in Tehran. *Knowledge of Management Accounting and Auditing*, 3(12), 63-74. (In Persian)

Carpenter, M. A. & Fredrickson, J. W. (2001). Top management teams, global strategic posture, and the moderating role of uncertainty. *Academy of Management journal*, 44(3), 533-545.

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.

Cheng, L. T., Chan, R. Y. & Leung, T. Y. (2010). Management demography and corporate performance: Evidence from China. *International Business Review*, 19(3), 261-275.

Chung, R., Firth, M. & Kim, J. B. (2005). Earnings management, surplus free cash flow, and external monitoring. *Journal of Business Research*, 58(6), 766-776.

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

Cullinan, C., Bline, D., Farrar, R. & Lowe, D. (2008). Organization-harm vs. organization-gain ethical issues: An exploratory examination of the effects of organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 225-235.

Daboub, A. J., Rasheed, A. M., Priem, R. L. & Gray, D. (1995). Top management team characteristics and corporate illegal activity. *Academy of Management Review*, 20(1), 138-170.

Darabi, R. & Ajdari, F. (2018). Investigating the relationship between steering system and auditing features with real earning management of companies listed in Tehran stock exchange. *Journal of Accounting Research*, 8(2), 1-21. (In Persian)

Davila, A. & Foster, G. (2005). Management accounting systems adoption decisions: Evidence and performance implications from early-stage/ startup companies. *The Accounting Review*, 80(4), 1039-1068.

Davila, A. & Foster, G. (2007). Management control systems in early-stage startup companies. *The Accounting Review*, 82(4), 907-937.

Elias, R. Z. (2004). The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings management. *Managerial Auditing Journal*, 19(1), 84-98.

Erhardt, N. L., Werbel, J. D. & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(2), 102-111.

Etemadi, H. & Rahmani, H. (2009). Empirical study of ethics in earning management. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 4(4), 79-89. (In Persian)

Gavious, I., Segev, E. & Yosef, R. (2012). Female directors and earnings management in high-technology firms. *Pacific Accounting Review*, 24(1), 4-32.

Graham, R. J., Harvey, C. & Rajgopal, S. (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics*, 40(1-3), 3-73.

Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H. & Chtioui, T. (2018). Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 50(3), 255-274.

Gunny, K. (2010). The relation between earnings management using real activities manipulation and future performance: Evidence from meeting earnings benchmarks. *Contemporary Accounting Research*, 27(3), 855-888.

Goutas, L. & Lane, C. (2009). The translation of shareholder value in the German business system: A comparative study of DaimlerChrysler and Volkswagen AG. *Competition & Change*, 13(4), 327-346.

Hambrick, D. C. (2007). Upper echelons theory: An update. *Academy of Management Review*, 32(2), 334-343.

Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.

Hemingway, M. J. (2007). Sex, trust, and corporate boards. *Hastings Women Law Journal*, 17(2), 173-197.

Herrmann, P. & Datta, D. K. (2006). CEO experiences: Effects on the choice of FDI entry mode. *Journal of Management Studies*, 43(4), 755-778.

Hsieh, Y. T., Chen, T. K., Tseng, Y. J. & Lin, R. C. (2018). Top management team characteristics and accrual-based earnings management. *The International Journal of Accounting*, 53(4), 314-334.

Jiang, F., Zhu, B. & Huang, J. (2013). CEO's financial experience and earnings management. *Journal of Multinational Financial Management*, 23(3), 134-145.

Jones, J. J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 29(2), 193-228.

Kazemi Olum, M., Imani, M. & Abdi, M. (2019). Impact if gender diversity in board of directors and audit committee on earning quality. *Journal of Accounting of Knowledge*, 10(1), 137-168. (In Persian)

Krishnan, G. V. & Parsons, L. M. (2008). Getting to the bottom line: An exploration of gender and earnings quality. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 65-76.

Lin, J. W. & Hwang, M. I. (2010). Audit quality, corporate governance, and earnings management: A meta-analysis. *International Journal of Auditing*, 14(1), 57-77.

Malmendier, U. & Nagel, S. (2011). Depression babies: Do macroeconomic experiences affect risk taking?. *The Quarterly Journal of Economics*, 126(1), 373-416.

Mashaykhi, B. & Azimi, A. (2016). Influence of manager's abilities on the relation between real earning management and future firm performance. *Accounting and Auditing Review*, 23(2), 253-267. (In Persian)

Matsunaga, S. R. & Yeung, P. E. (2008). Evidence on the impact of a CEO's financial experience on the quality of the firm's financial reports and disclosures. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1014097>

Mehrani, S. & Bagheri, B. (2009). The effect of free cash flows and institutional shareholders on earnings management in companies listed in Tehran stock exchange. *Accounting Researches*, 1(2), 50-71. (In Persian)

Moenoldin, M., Nayebzadeh, S., Yavari, E. & Mirmohammadim, S. M. (2015). The relationship between ethics and earnings management behavior and the investigation of Its effect on demographic characteristic. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(2), 120-132. (In Persian)

Mohammadrezaei, F., Khosraviyan, I. & Dolatzarei, E. (2020). Asset revaluation and earnings management. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 7(2), 31-61. (In Persian)

Nadkarni, S. & Herrmann, P. (2010). CEO personality, strategic flexibility, and firm performance: The case of the Indian business process outsourcing industry. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1050-1073.

Namazi, M., Bayazidi, A. & Jabarzadeh, K. S. (2011). Investigating the relationship between audit quality and earnings management of companies listed in Tehran stock exchange. *Accounting Researches*, 3(9), 4-21. (In Persian)

Nelson, L. H. (1990). *Who knows: From quine to a feminist epistemology*. Philadelphia, Temple University Press.

Priest, S. (2002). The disconnect in ethics training. *Across the Board*, 39(5), 51-52.

Qi, B. & Xian, G. (2012). The impact of audit committees personal characteristics on earnings management: Evidence from China. *Journal of Applied Business Research*, 28(6), 1331-1344.

Qi, B., Lin, W. J., Tian, G. & Lewis, X. C. H. (2018). Impact of top management team characteristics on earnings management: Evidence from China. *Accounting Horizons*, 32(1), 143-164.

Rankin, M., Patricia, S., McGowan, S., Ferlauto, K. & Tilling, M. (2012). *Contemporary issues in accounting*. Milton, Wiley & Sons.

Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335-370.

Saghafi, A., Moradi Joz, M. & Sohrabi, H. (2014). Relationship between earnings management and information asymmetry in the condition of enviromental uncertainty. *Journal of Accounting Of Knowledge*, 5(17), 7-27. (In Persian)

Schipper, K. (1989). Earnings management. *Accounting Horizons*, 3(4), 91-102.

Schubert, R. (2006). Analyzing and managing risks on the importance of gender differences in risk attitudes, *Managerial Finance*, 32(9), 706-715.

Srinidhi, B. I. N., Gul, F. A. & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610-1644.

Tahmasebi Kahyani, R. (2019). The effect of audit quality on the real and accrued earnings Management in Tehran Stock Exchange. *International Law Quarterly*, 3(9), 1-22. (In Persian)

Taleatu, T. A., Adetula, D. T. & Iyoha, F. O. (2020). Effect of upper echelons' demographic characteristics on earnings management in troubled non-listed companies in Nigeria. *Cogent Arts & Humanities*, 7(1), 1-18.

Talke, K., Salomo, S. & Rost, K. (2010). How top management team diversity affects innovativeness and performance via the strategic choice to focus on innovation fields. *Research Policy*, 39(7), 907-918.

Wiersema, M. F. & Bantel, K. A. (1992). Top management team demography and corporate strategic change. *Academy of Management Journal*, 35(1), 91-121.

Zalaghi, H. & Ghadami Mashhour, A. (2018). Relationship between real earnings management and accruals earnings management with the transparency of accounting information in listed firms in Tehran stock exchange. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 15(58), 161-179. (In Persian)

Zang, A. Y. (2012). Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *The Accounting Review*, 87(2), 675-703.

© 2020 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).