Quarterly Financial Accounting
E-ISSN: 2783-4417
Vol. 15, Issue 2, No. 58, Summer 2023, p 76-90
Received: 22.06.2023 Accepted: 03.03.2022

Research Paper

Examining Classification Shifting Behavior of Earnings Statement items: The Effect of the CEO Tenure

Abbas Aflatooni*
Associate professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
Email: A.Aflatooni@basu.ac.ir

Fatemeh Arjmand
Master of Accounting, Ershad Damavand University, Tehran, Iran.
Email: F_arj89@yahoo.com

Mina Mahdigholi
Master of Accounting, Ershad Damavand University, Tehran, Iran.
Email: Mahdigholi89@gmail.com

Abstract
Classification shifting of earnings statement items as a tool for (operational) earnings management has been investigated in recent studies. The purpose of this paper is to investigate the behavior of classification shifting in earnings statement as a tool for earnings management and the effect of the CEO's tenure on this behavior. Statistical analysis has been conduct using sample data consisting of 136 companies accepted to the Tehran Stock Exchange in the period from 2014 to 2022. In order to investigate the behavior of classification shifting in earnings statement items, the McVay (2006) approach was used, and regression models with the generalized least squares estimation method were used to test the hypotheses. The results confirm the use of classification shifting in earnings statement items for managing operational earnings. Also, the findings indicate the existence of a significant negative relationship between the tenure of the CEO and the classification shifting, in other words, with the increase of the CEO tenure, the behavior of classification shifting decreases; but this effect in the early years of the CEO's tenure is not different compared to other years of the tenure. The results of this study add to the literature of earnings management and provide guidelines for financial analysts, investors and board members of companies. The research evidence deepens the understanding of CEOs' job concerns and the mechanism of managers' reputation and helps to understand the motivations for classification shifting.

Keywords: Classification Shifting, Earnings Management, CEO Tenure, Early Years of CEO Tenure.

Introduction: Earnings management has been the focus on many financial studies. Three methods for earnings management have been introduced in past studies: accruals management (accrual earnings management), manipulation of real economic activities (real earnings management), and classification shifting. In previous researches, the first two types of earnings management studied more than classification shifting, while the classification shifting studied less than other types. Classification shifting refers to the wrong (intentional) classification of items in the earnings statement, this change does not change the net profit, but it overstates the operating (core) earnings (McVay, 2006).

* Corresponding author
Aflatooni, A., Arjmand, F., Mahdigholi, M. (2024). Examining Classification Shifting Behavior of Earnings Statement items: The Effect of the CEO Tenure. *Quarterly Financial Accounting*, 15(58): 76-90.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

Method and Data: Informations needed to test the hypotheses has collected through the rehavard Novin software. Statistical analysis has done with the sample data of 136 companies (1224 firm - years) accepted in the Tehran Stock Exchange. McVay's (2006) approach has used to investigate the existence of opportunistic behavior in shifting the classification of earnings statement items. Multiple regression with panel data method used to estimate models.

Findings: The results confirm the opportunistic use of shifting the classification of earnings statement items for earnings management. Findings also indicate the existence of a significant negative relationship between the CEO's tenure and classification shifting, in other words, as the CEO's tenure increases, the classification shifting behavior decreases; but this effect in the early years of the CEO's tenure is not different from other years of the tenure.

Conclusion and discussion: The results can be attributed to the job concerns of the CEO's, and on the other hand, the reputation and ability of the CEOs are also effective in reducing the opportunistic behavior in the classification shifting. Based on research findings, it is suggested that TSE companies hire capable managers and keep them for a longer period. The results of this research add to the earnings management literature and provide guidelines for financial analysts, investors and board members of companies.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

فصلنامه حسابداری مالی
سال پانزدهم، شماره ۵۸، تابستان ۱۴۰۲، ۹۰-۷۶
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۳

مقاله پژوهشی

بررسی رفتار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان: تأثیر دوره تصدی مدیرعامل

عباس افلاطونی*
دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
A.Aflatooni@basu.ac.ir

فاطمه ارجمند
کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی ارشاد دماوند، تهران، ایران.
F_arj89@yahoo.com

مینا مهدی‌قلی
کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی ارشاد دماوند، تهران، ایران.
mahdigholi89@gmail.com

چکیده:
تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان به‌عنوان ابزاری برای مدیریت سود (عملیاتی) در پژوهش‌های اخیر مورد بررسی بوده است. هدف پژوهش حاضر بررسی وجود رفتار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان به‌عنوان ابزاری برای مدیریت سود و تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر این رفتار در تغییر طبقه‌بندی است. تحلیل آماری با استفاده از اطلاعات نمونه‌ای متشکل از ۱۳۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ انجام شده است. برای بررسی وجود رفتار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان از رویکرد مک‌وی (۲۰۰۶) و جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از الگوهای رگرسیونی با روش برآورد حداقل مربع‌های تعمیم یافته استفاده شد. نتایج مؤید استفاده از تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان جهت مدیریت سود است. همچنین یافته‌ها بیانگر وجود رابطه منفی معنادار بین دوره تصدی مدیرعامل و تغییر طبقه‌بندی است به عبارت دیگر با افزایش دوره تصدی مدیرعامل، رفتار تغییر طبقه‌بندی کاهش می‌یابد؛ اما این تأثیر در سال های اولیه تصدی مدیرعامل تفاوتی نسبت به سایر سال های دوره تصدی ندارد. نتایج پژوهش حاضر به ادبیات مدیریت سود می‌افزاید و رهنمودهایی برای تحلیلگران مالی، سرمایه‌گذاران و اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها ارائه می‌کند. شواهد پژوهش درک نگرانی شغلی مدیران عامل و مکانیسم شهرت مدیران را عمیق‌تر می‌کند و به فهم انگیزه‌های تغییر طبقه‌بندی کمک می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: تغییر طبقه‌بندی، مدیریت سود، دوره تصدی مدیرعامل، سال‌های ابتدایی تصدی مدیرعامل.

* نویسنده مسئول

افلاطونی، عباس، ارجمند، فاطمه، مهدی‌قلی، مینا. (۱۴۰۲). بررسی رفتار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان: تأثیر دوره تصدی مدیرعامل. *فصلنامه حسابداری مالی*، ۱۵(۵۸): ۷۶-۹۰.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

مقدمه

مدیریت سود به معنای ارائه نادرست یا پنهان کردن عملکرد اقتصادی واقعی، تمرکز بسیاری از تحقیقات مالی بوده است. در تحقیقات پیشین سه روش برای مدیریت سود معرفی شده است: مدیریت اقلام تعهدی (مدیریت سود تعهدی[۱]) (هیلی[۲]، ۱۹۸۵؛ دیچو و اسلوان[۳]، ۱۹۹۱؛ بابر، فارفیلد و هگارد[۴]، ۱۹۹۱؛ مک‌نیکولاس و ویلسون[۵]، ۱۹۸۸)، دستکاری فعالیت‌های اقتصادی واقعی (مدیریت سود واقعی[۶]) (اورت و واگن‌هوفر[۷]، ۲۰۰۵؛ کوهن، دی و لیز[۸]، ۲۰۰۸) و تغییر طبقه‌بندی[۹] (مک‌وی[۱۰]، ۲۰۰۶؛ آتانساکو، استرانگ و والکر[۱۱]، ۲۰۰۹). در مطالعات قبلی مدیریت سود تعهدی و واقعی بیشتر مورد بررسی واقع شده‌اند (از جمله آتانساکو و همکاران، ۲۰۰۹؛ بادرشر[۱۲]، ۲۰۱۱؛ علی و ژانگ[۱۳]، ۲۰۱۵؛ آبرناتی، بیر و رپلی[۱۴]، ۲۰۱۴؛ رانگان[۱۵]، ۱۹۹۸؛ زِنگ[۱۶]، ۲۰۱۲) و توجه کمتری به تغییر طبقه‌بندی معطوف شده است. تغییر طبقه‌بندی به طبقه‌بندی اشتباه (به‌صورت عمدی) اقلام در صورت سود و زیان اشاره دارد، این تغییر سود خالص را تغییر نمی‌دهد، اما سود عملیاتی را بیش از واقع نشان می‌دهد (مک‌وی، ۲۰۰۶). تغییر طبقه‌بندی هزینه‌های کمتری نسبت به دو نوع دیگر مدیریت سود به شرکت تحمیل می‌کند؛ زیرا با توجه به این که تغییر طبقه‌بندی، سود خالص را تغییر نمی‌دهد، در مقایسه با دو نوع دیگر مدیریت سود احتمال کمتری دارد که توسط حسابرسان مستقل و یا سایر ارکان قانونی مورد بررسی قرار گیرد (آبرناتی و همکاران، ۲۰۱۴؛ مک‌وی، ۲۰۰۶). نتـایج مطالعات اخیر بیـانگر استفاده از روش تغییر طبقه‌بندی جهت مدیـریت سود در کشورهای مختلف از جمله آمریکا (مک‌وی، ۲۰۰۶؛ آبرناتی و همکاران، ۲۰۱۴)، انگلیس (آتانساکو و همکاران، ۲۰۰۹؛ مالیکوف، مانسون و کوکلی[۱۷]، ۲۰۱۸)، کشورهای اتحادیه اروپا (وو، کنوپس و وندروالرا[۱۸]، ۲۰۱۶)، هند (ناگار و سن[۱۹]، ۲۰۱۷)، برزیل (گویس و پارنته[۲۰]، ۲۰۲۰)، چین (لیو، یانگ، دی و لی[۲۱]، ۲۰۲۲) و ایران (ثقفی و جمالیان پور، ۱۳۹۷؛ حمیدیان، بزرگمهریان و جنت مکان، ۱۳۹۷) است.

در هر سازمانی مدیرعامل به مثابه ناخدای کشتی است که اختیارات نهایی توسط هیئت‌مدیره به او داده شده است که به نوبه خود توسط مالکان (سهامداران) شرکت انتخاب می‌شود (فاما و جنسن[۲۲]، ۱۹۸۳). در طول دوره‌ای که وی هدایت شرکت را بر عهده دارد، از او انتظار می‌رود تصمیمات منطقی اتخاذ کند که در کوتاه‌مدت و بلندمدت به نفع شرکت باشد و در نتیجه این تصمیمات، ارزش شرکت افزایش یابد. با این حال، طول دوره تصدی از شرکتی به شرکت دیگر متفاوت است. نتایج مطالعات اخیر نشان می‌دهد که دوره تصدی مدیرعامل[۲۳] تأثیر قابل‌توجهی بر عملیات شرکت دارد. به‌عنوان مثال، مدیران عامل در سال‌های اولیه تصدی از طریق مدیریت اقلام تعهدی اختیاری به‌منظور بیش‌نمایی سود (علی و ژانگ، ۲۰۱۵) و با ایجاد

---

1 Accrual Earnings Management
2 Healy
3 Dechow & Sloan
4 Baber, Fairfield & Haggard
5 McNichols & Wilson
6 Real Earnings Management
7 Ewert & Wagenhofer
8 Cohen, Dey & Lys
9 Classification Shifting
10 Mc Vay
11 Athanasakou, Strong & Walker
12 Badertscher
13 Ali & Zhang
14 Abernathy, Beyer & Rapley
15 Rangan
16 Zang
17 Malikov, Manson & Coakley
18 Wu, Knoops & Vanderwalra
19 Nagar & Sen
20 Goris & Parente
21 Liu, Yang, Di & Li
22 Fam & Jensen
23 CEO Tenure

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

جریان نقدی اضافی از طریق فروش دارایی‌ها بر درک بازار از توانایی خود تأثیر می‌گذارند (پان، وانگ و ویسباخ[1]، ۲۰۱۶). مدیران عامل در ادامه دوره تصدی خود انگیزه‌هایی برای نشان دادن عملکرد کارا برای به حداکثر رساندن ارزش اختیارات سهام و حقوق بازنشستگی خود دارند (کاسل، هوانگ و سانچز[2]، ۲۰۱۳) تا به‌عنوان نامزدهای جذاب برای موقعیت‌های هیئت‌مدیره در آینده محسوب شوند (بریکلی، لینک و کولز[3]، ۱۹۹۹).

مدیران زمانی که توانایی آنها برای استفاده از مدیریت سود تعهدی و نقدی محدود شده باشد ممکن است به تغییر طبقه-بندی متوسل شوند (آبرناتی و همکاران، ۲۰۱۴). مدیران تنها زمانی از تغییر طبقه‌بندی برای مدیریت سود استفاده می‌کنند که استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی بین سود موقت و سود دائمی تمایز قائل باشند. در اکثر کشورها شامل ایران به دلیل قوانین و مقررات موجود، مدیران ارشد اجرایی به سمت مدیریت سود از طریق تغییر طبقه‌بندی سوق داده می‌شوند؛ زیرا طبق الزامات گزارشگری مالی و قوانین بورس اوراق بهادار شرکت‌ها بایستی سود خالص را پس از کسر سودها و زیان‌های ناشی از عملیات متوقف شده افشا نمایند و این سود مبنای تصمیم‌گیری در فرایند قیمت‌گذاری عرضه اولیه قرار می‌گیرد. همچنین این سود خالص نقش اصلی را در قیمت‌گذاری سهام و انگیزه‌های پاداش مدیران دارد. تمایل مدیران به استفاده از تغییر طبقه‌بندی بستگی به دو عامل محیط قانونی و حاکمیت شرکتی دارد (هاو، هو و لی[4]، ۲۰۱۱؛ زالاتا، انتیم، ابود و گیاپونگ[5]، ۲۰۱۹). محیط قانونی و سازمانی ضعیف برای مدیران فرصت‌هایی فراهم می‌کند تا سودها را از طریق تغییر طبقه‌بندی مدیریت نمایند. در تحقیقات قبلی خارج از کشور تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر مدیریت سود تعهدی و واقعی بررسی شده است (مانند علی و ژانگ، ۲۰۱۵؛ ژو، دنگ، چن و ژو[6]، ۲۰۱۷). در داخل کشور نیز، احمدپور، اصابت طبری و طالب‌تبار آهنگری (۱۳۹۴) تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر کیفیت سود و محافظه‌کاری حسابداری را بررسی نمودند. خدادادی، افلاطونی، نوروزی و محب‌خواه (۱۳۹۶) نیز تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر مدیریت سود تعهدی و واقعی را بررسی نمودند؛ اما تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان (به‌عنوان ابزار مدیریت سود) به ندرت مورد بررسی بوده است.

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی وجود تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان به‌منظور مدیریت سود در شرکت‌های تولیدی بورس اوراق بهادار تهران و تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان و بررسی این تأثیر در سال‌های اولیه (در مقایسه با سایر سال‌های) تصدی پست مدیرعاملی است. ساختار مقاله در ادامه بدین شکل است که ابتدا مبانی نظری و تجربی پژوهش ارائه شده است. سپس به روش‌شناسی پرداخته شده و در ادامه نتایج آزمون‌های آماری تشریح شده است. در انتها نیز نتیجه‌گیری پژوهش ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سه نوع مدیریت سود در پژوهش‌های پیشین بررسی شده‌اند. مدیریت سود تعهدی رایج‌تر بوده و بیشتر مورد بررسی قرار گرفته است (هیلی، ۱۹۸۵؛ جونز[7]، ۱۹۹۱؛ مک‌نیکولاس و ویلسون، ۱۹۸۸؛ رانگان، ۱۹۹۸؛ تئو، ولچ و ونگ[8]، ۱۹۹۸؛ فیلیپس، پینکوس و رگو[9]، ۲۰۰۳). اساساً یک مدیر می‌تواند سودهای دوره‌های آتی را قرض بگیرد و از طریق تسهیل شناسایی درآمد یا تعویق شناسایی هزینه‌ها سود فعلی را بهبود ببخشد. این روش مدیریت سود علاوه بر هزینه شناسایی، هزینه کاهش سود آتی را به شرکت تحمیل می‌نماید. سود دوره آتی به طور مکانیکی به اندازه سود خالص تسریع شده دوره جاری کمتر خواهد بود. نوع دیگر مدیریت سود می‌تواند از طریق دستکاری در فعالیت‌های اقتصادی واقعی بنگاه اتفاق بیفتد، به‌طور مثال اعطای تخفیف در قیمت (به‌منظور افزایش فروش) و قطع هزینه‌های اختیاری از قبیل هزینه‌های تحقیق و توسعه برای مدیریت سود

[1] Pan, Wang & Wiesbach
[2] Chassell, Huang & Sanchez
[3] Brickley, Linck & Coles
[4] Haw Ho & Li
[5] Zalata, Ntim, Aboud & Gyapong
[6] Xu, Deng, Chen & Xu
[7] Jones
[8] Teoh, Welch & Wong
[9] Phillips, Pincus & Rego

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

(بابر و همکاران، ۱۹۹۱؛ دیچو و اسلوان[1]، ۱۹۹۱؛ بوشی[2]، ۱۹۹۸). این فعالیت‌ها منجر به افزایش درآمد و سود خالص می‌شوند اما برای شرکت هزینه‌هایی دارند. برای مثال عدم انجام هزینه‌های تحقیق و توسعه می‌تواند به کاهش فروش و درآمد در آینده منجر شود. از طرف دیگر به دلیل اینکه دستکاری فعالیت‌های واقعی بر خلاف استانداردهای حسابداری نیست لذا این ابزار مدیریت سود هزینه کمتری (در صورت شناسایی) نسبت به مدیریت سود تعهدی به شرکت تحمیل می‌کند. سومین ابزار بالقوه مدیریت سود، طبقه‌بندی نادرست اقلام در صورت سود و زیان است (تغییر طبقه‌بندی). تغییر طبقه‌بندی، هزینه به‌مراتب پایین‌تری دارد زیرا هیچ اقلام تعهدی وجود ندارد که در سال‌های آتی معکوس شود و درآمد ناشی از فرصت‌های از دست رفته وجود ندارد. علاوه بر این، از آنجا که تخصیص هزینه‌ها به حساب‌های خاص می‌تواند ذهنی باشد، حسابرسان در توانایی خود برای تأیید طبقه‌بندی مناسب محدود هستند و از آنجایی که سود نهایی تغییر نمی‌کند، ممکن است منابع کمتری را برای شناسایی یا تعدیل‌های اجباری این حساب‌ها صرف کنند (نلسون، الیوت و تارپلی[3]، ۲۰۰۲). اغلب، مدیران این ظرفیت را دارند که از هر سه نوع مدیریت سود برای دستیابی به اهداف استفاده کنند، اما ممکن است بر اساس هزینه‌ها، محدودیت‌ها و زمان‌بندی هر استراتژی، بین روش‌های مختلف تصمیم‌گیری کنند. ادبیات موجود (مانند اِورت و واگن‌هوفر[4]، ۲۰۰۵؛ کوهن و همکاران، ۲۰۰۸؛ بادرشر، ۲۰۱۱؛ زِنگ، ۲۰۱۲؛ آبرناتی و همکاران، ۲۰۱۴) بیان می‌کند زمانی که انجام یکی از روش‌های مدیـریت سود دچار محدودیت یـا دارای هزینه بالایی باشد، مدیران از روش‌های جایگزین برای دستیابی به اهداف استفاده می‌کنند.

مک‌وی (۲۰۰۶) برای اولین بار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان را به‌عنوان ابزاری برای مدیریت سود بررسی نمود. شواهد نشان داد مدیران هزینه‌های عملیاتی را به غیرعملیاتی تغییر طبقه‌بندی می‌دهند. این تغییر طبقه‌بندی، سود خالص را تغییر نمی‌دهد اما سود عملیاتی را بیش‌نمایی می‌کند. هدف مدیران از تغییر طبقه‌بندی، برآورده کردن پیش‌بینی‌های تحلیلگران از سود شرکت است زیرا اقلام غیرعملیاتی در هنگام پیش‌بینی توسط تحلیلگران به‌حساب آورده نمی‌شوند. تغییر طبقه‌بندی با دو نوع دیگر مدیریت سود از چند جهت متفاوت است. اول، تغییر طبقه‌بندی سود خالص را تغییر نمی‌دهد و اگر تمرکز کاربران صورت‌های مالی صرفاً بر رقم سود خالص باشد آنگاه تغییر طبقه‌بندی بی‌اثر خواهد بود. با این حال اجزای صورت سود و زیان باید برای استفاده‌کنندگان آگاهی‌بخش باشد و از طریق طبقه‌بندی اقلام امکان تجزیه و تحلیل بهتر را فراهم بیاورد. دوم، در حالی که هر سه روش مدیریت سود انتظارات از عملکرد آتی را افزایش می‌دهند، مدیریت سود تعهدی و واقعی باعث کاهش سود دوره‌های آتی می‌شود اما استفاده از تغییر طبقه‌بندی، سود سال آتی را تغییر نمی‌دهد و این مزیت، هزینه این روش مدیریت سود را تا حدی کاهش می‌دهد. سوم، با توجه به عدم تغییر سود خالص، توجه حسابرسان و نهادهای قانون‌گذار نسبت به آن کمتر است (نلسون و همکاران، ۲۰۰۲).

نظریه رده‌های بالا[5] بیان می‌کند ویژگی‌های شخصی (مانند جنسیت، سن، سوابق تحصیلی، تجربه) مدیران ارشد (مانند مدیرعامل) می‌تواند منعکس کننده شناخت، ارزش‌ها، ترجیح‌ها و سایر ویژگی‌های روان‌شناختی آنها باشد، سبک شخصی آنها را شکل دهد و بر تصمیم‌گیری شرکت تأثیر بگذارد (همبریک و ماسون[6]، ۱۹۸۴). دوره تصدی یکی از معمول‌ترین ویژگی‌های مدیران عامل است. دوره تصدی مدیران عامل معمولاً بر تجربه اجتماعی، توانایی حرفه‌ای، ارزش سرمایه انسانی، قدرت مدیریتی و نگرانی‌های شغلی آنها تـأثیر می‌گذارد. از یک طرف، مدیران عامل بـا دوره‌های تصدی طولانی‌مدت، ادوار و وضعیت‌های مختلفی را تجربه کرده‌اند و توانایی مدیریتی آنها توسط هیئت‌مدیره و صنعت تا حدودی به رسمیت شناخته شده است؛ بنابراین، آنها می‌توانند استقلال مدیریت بیشتری را از هیئت‌مدیره به دست آورند و از قدرت مدیریتی بیشتری در شرکت برخوردار شوند. علاوه بر این، ارزش سرمایه انسانی آنها افزایش یافته و شهرت خوبی ایجاد شده است، در حالی که ریسک

[1] Dechow & Sloan
[2] Bushee
[3] Nelson, Elliot & Tarpley
[4] Ewert & Wagenhofer
[5] Upper Echelons Theory
[6] Hambrick & Mason

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

شغلی کاهش یافته است. در این شرایط انگیزه‌های دستکاری سود به‌شدت کاهش می‌یابد (میلبورن[1]، ۲۰۰۳). علاوه بر این، حقوق مدیران عامل متناسب با دوره تصدی افزایش خواهد یافت (هیل و فان[2]، ۱۹۹۱). مدیران عامل زمانی به فاکتورهای بدون پاداش توجه بیشتری می‌کنند که پاداش آنها به اندازه کافی بالا باشد تا نیازهای آنها را برآورده کند. بر اساس سلسله‌مراتب نیازهای مازلو[3]، مدیران عامل با دوره تصدی طولانی‌تر بیشتر نگران چگونگی حفظ شهرت و ارزش سرمایه انسانی خود خواهند بود که به طور طبیعی رفتار فرصت‌طلبانه مدیریت سود را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، دوره تصدی طولانی‌تر به این معنی است که توانایی و تجربه مدیران عامل بیشتر است، بنابراین آنها قادر به بهبود کیفیت سود از طریق فعالیت‌های مالی غیر فرصت‌طلبانه هستند (آیر، کمپریکس، گانلاک و لی[4]، ۲۰۰۵؛ کیو، جیا و وو[5]، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، می‌توان ادعا کرد انگیزه مدیران عامل برای تغییر طبقه‌بندی با افزایش دوره تصدی آنها به طور قابل‌توجهی کاهش می‌یابد.

برای مدیران عامل تازه منصوب شده[6]، هیئت‌مدیره و بازار نمی‌توانند توانایی‌های وی را به درستی ارزیابی کنند. حتی اگر مدیر از داخل شرکت ارتقا پیدا کند، هیئت‌مدیره و بازار هنوز در مورد توانایی‌های مدیریتی وی نامطمئن هستند زیرا توانایی حرفه‌ای مورد نیاز موقعیت جدید با موقعیت قبلی متفاوت است (گیبونز و مورفی[7]، ۱۹۹۲). به این ترتیب، ارزیابی توانایی‌های مدیران تازه منصوب شده اغلب بر اساس عملکرد فعلی است (هولمستروم[8]، ۱۹۹۹). هنگامی که عملکرد شرکت انتظارات بازار را برآورده نمی‌کند، عملکرد ضعیف به توانایی مدیریتی ضعیف نسبت داده می‌شود؛ بنابراین، برچسب کم‌توان به این مدیران زده می‌شود که تأثیر منفی بر پیشرفت شغلی آینده آنها خواهد داشت. احتمال برکناری مدیران جدید در این شرایط بیشتر است (گراهام، هاروی و راجگوپال[9]، ۲۰۰۵)؛ بنابراین در سال‌های اولیه تصدی پست مدیریت، این احتمال بالاست که مدیران اقدام به مدیریت سود (افزایش سود) نمایند. با استفاده از تغییر طبقه‌بندی مدیرعامل می‌تواند علائمی از کیفیت سود پایدار را به بازار ارائه دهد و بازار نیز سودهای پایدار را در قیمت‌گذاری لحاظ خواهد کرد؛ بنابراین پیش‌بینی می‌شود مدیران عامل دارای انگیزه‌های قوی برای استفاده از تغییر طبقه‌بندی در سال‌های اولیه تصدی خود باشند.

اَلترانه، شفیع، اسحاق و غالب[10] (۲۰۲۲) شواهدی از تأثیر منفی ویژگی‌های مدیرعامل مانند دوره تصدی، جنسیت و شبکه روابط بر مدیریت سود تعهدی در شرکت‌های کشور مالزی ارائه نمودند. یافته‌های لیو و همکاران (۲۰۲۲) در کشور چین نشان داد مدیران مالی با دوره تصدی طولانی‌تر می‌توانند رفتار تغییر طبقه‌بندی را کاهش دهند. نتایج همچنین نشان داد که مدیران مالی در سال‌های اولیه و پایانی تصدی خود سطوح بالاتری از تغییر طبقه‌بندی انجام می‌دهند. میترا، سونگ، لی و کیون[11] (۲۰۲۰) شواهدی ارائه کردند که حق‌الزحمه حسابرسی در سه سال ابتدایی و سال انتهایی دوره تصدی مدیرعامل بیشتر از سایر سال‌های تصدی وی است. مالیکوف و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که شرکت‌های بریتانیایی درآمدهای حاصل از فعالیت‌های غیرعملیاتی را به‌عنوان درآمدهای عملیاتی به طور اشتباه طبقه‌بندی می‌کنند. ژو و همکاران (۲۰۱۷) نتیجه گرفتند مدیران عامل در سال‌های اولیه و سال آخر تصدی از مدیریت سود تعهدی برای مخفی نمودن اخبار منفی (بد) استفاده می‌کنند. علی و ژانگ (۲۰۱۵) نتیجه گرفتند که بیش‌نمایی سود در سال‌های اولیه و انتهایی تصدی مدیرعامل بیشتر است. یافته‌های آبرناتی و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد زمانی که انجام مدیریت سود واقعی به دلیل شرایط مالی ضعیف، سطح بالای مالکیت نهادی و سهم پایین از بازار دچار محدودیت است، مدیران تمایل دارند تا از تغییر طبقه‌بندی استفاده نمایند. همچنین نتایج نشان داد زمانی که انجام مدیریت سود تعهدی به دلیل انعطاف‌پذیری پایین سیستم حسابداری و ارائه پیش‌بینی از جریان نقدی دچار محدودیت است، مدیران تمایل دارند تا از تغییر طبقه‌بندی استفاده نمایند. یافته‌های هازاریکا، کارپوف و

[1] Milbourn
[2] Hill & Phan
[3] Maslow's hierarchy of needs
[4] Aier Comprix Gunlock & Lee
[5] Qiu, Jia & Wu
[6] Newly Appointed CEOs
[7] Gibbons & Murphy
[8] Holmstrom
[9] Graham, Harvey & Rajgopal
[10] Altarawneh, Shafie, Ishak & Ghaleb
[11] Mitra, Song, Lee & Kwon

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

ناهاتا[1] (۲۰۱۲) نشان داد بین دوره تصدی مدیرعامل و مدیریت سود تعهدی رابطه منفی معنادار وجود دارد. فان، باروئا، گریدی و توماس[2] (۲۰۱۰) شواهدی ارائه کردند که تغییر طبقه‌بندی در سه ماهه چهارم مشهودتر است و مدیرانی تمایل بیشتر برای استفاده از تغییر طبقه‌بندی دارند که در استفاده از مدیریت سود تعهدی محدود هستند. شواهد آتانساکو و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد شرکت‌های انگلیسی از تغییر طبقه‌بندی به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف تحلیل‌گران مالی استفاده می‌کنند.

در پژوهش‌های داخلی پژوهش‌های کمی درباره تغییر طبقه‌بندی انجام شده است[3]. نتایج کمالی کرمانی (۱۴۰۰) مؤید تأثیر مستقیم دوره تصدی مدیرعامل بر ارزش شرکت و تداوم این ارتباط در شرکت‌های با فرصت رشد است. یافته‌های ایمنی، فلاح و عدالت‌پناه (۱۳۹۹) نشان داد توانایی مدیران تأثیر مستقیم معناداری بر تغییر طبقه‌بندی دارد در حالی که تأثیر توانایی مدیران بر مدیریت سود واقعی منفی و معنادار بود و رابطه‌ای بین توانایی مدیران با مدیریت سود تعهدی وجود ندارد. نتایج ثقفی و جمالیان‌پور (۱۳۹۷) بیانگر وجود پدیده تغییر طبقه‌بندی در بازار سرمایه ایران به‌عنوان راهکاری برای مدیریت سود است. حمیدیان و همکاران (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند تغییر طبقه‌بندی فرصت‌طلبانه جهت مدیریت سود در بورس اوراق بهادار تهران وجود دارد و تخصص حسابرس در صنعت و اثر تعاملی آن با دوره تصدی حسابرس قادر به کشف تغییر طبقه‌بندی است ولی اظهارنظر حسابرس تأثیری بر کشف و کنترل این ابزار ندارد. شواهد خدادادی و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان می‌دهد شرکت‌ها متعاقب بیش سرمایه‌گذاری، اقدام به مدیریت سود واقعی و تعهدی می‌نمایند و تأثیر بیش سرمایه‌گذاری بر مدیریت سود واقعی در مورد مدیران عامل با دوره تصدی بالا مشهودتر است. یافته‌های احمدپور و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد مدیران عامل با دوره تصدی بلندمدت در مقایسه با مدیران عامل با دوره تصدی کوتاه‌مدت گزارشگری جسورانه‌تری دارند. هاشمی و ربیعی (۱۳۹۲) نتیجه گرفتند که تغییر طبقه‌بندی هزینه‌ها در صورت سود و زیان در صورت‌های مالی میان‌دوره‌ای فصل چهارم سال فراگیرتر است. در میان‌دوره‌های مالی که توانایی مدیران برای دستکاری اقلام تعهدی محدود است آنها انگیزه بیشتری برای تغییر طبقه‌بندی هزینه‌ها ندارند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: مدیران به‌صورت معناداری هزینه‌های عملیاتی را به غیرعملیاتی تغییر طبقه‌بندی می‌دهند تا سود عملیاتی را بیش از واقع گزارش نمایند.

فرضیه دوم: دوره تصدی مدیرعامل تأثیر منفی معناداری بر تغییر طبقه‌بندی فرصت‌طلبانه اقلام صورت سود و زیان دارد.

فرضیه سوم: مدیران عامل در سال‌های اولیه تصدی پست مدیرعاملی نسبت به سایر سال‌های تصدی، تمایل بیشتری به تغییر طبقه‌بندی فرصت‌طلبانه اقلام صورت سود و زیان دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تجربی است و از منظر هدف از نوع کاربردی و از بعد روش از دسته توصیفی - همبستگی است. اطلاعات مورد نیاز آزمون فرضیه‌ها از طریق نرم‌افزار رهاورد نوین و سایت اطلاع‌رسانی ناشران بورسی (کدال) جمع‌آوری شده است. جامعه آماری پژوهش تمام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ الی ۱۴۰۰ است (جمعاً ۴۹۰ شرکت) که پایان سال مالی آنها منتهی به اسفندماه باشد و طی بازه زمانی پژوهش تغییر سال مالی نداشته باشند، از شرکت‌های فعال در صنایع مالی شامل سرمایه‌گذاری، بیمه، بانک، هلدینگ و غیره نباشند (۱۹۳ شرکت)، حداقل ۱۵ شرکت از آن صنعت سایر شرایط نمونه را داشته باشند و داده‌های آنها برای محاسبه متغیرهای پژوهش در دسترس باشد. لازم به ذکر است ۵۳ شرکت به دلیل شرط حداقل ۱۵ شرکت فعال در صنعت از نمونه حذف شدند و ۴ شرکت به دلیل نقص اطلاعات از نمونه نهایی حذف شدند تا ۱۳۶ شرکت باقی مانده به‌عنوان نمونه انتخاب شوند.

[1] Hazarika Karpoff & Nahata
[2] Fan, Barua, Cready & Thomas
[3] تلاش شد تا به تمامی پژوهش‌های داخلی معتبر در حوزه تغییر طبقه‌بندی استناد شود.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

متغیرهای پژوهش

برای آزمون فرضیه اول، با پیروی از مک‌وی (۲۰۰۶) و لیو و همکاران (۲۰۲۲)، مدل‌های (۱-الف) و (۱-ب) برازش شده‌اند:

$$UE_CE_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 DBL_{i,t} + \sum_{i=2}^{9} \alpha_i Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۱\text{-الف})$$

$$UE_\Delta CE_{i,t+1} = \alpha'_0 + \alpha'_1 DBL_{i,t} + \sum_{i=2}^{10} \alpha'_i Controls_{i,t} + \varepsilon'_{i,t} \quad (۱\text{-ب})$$

در الگوی (۱-الف) متغیر وابسته سود عملیاتی غیرمنتظره[1] (UE_CE) یعنی تفاوت بین سود عملیاتی گزارش شده و سود عملیاتی پیش‌بینی شده که از برآورد الگوی (۲-الف) محاسبه می‌شود و متغیر وابسته الگوی (۱-ب) تغییرات غیرمنتظره در سود عملیاتی (UE_ΔCE) است که به ترتیب باقیمانده‌های برآورد الگوهای (۲-الف) و (۲-ب) است:

$$CE_t = \delta_0 + \delta_1 CE_{t-1} + \delta_2 AT_t + \delta_3 Accruals_t + \delta_4 Accruals_{t-1} + \delta_5 \Delta Sales_t + \delta_6 Neg_\Delta Sale_t + \varepsilon_t \quad (۲\text{-الف})$$

$$\Delta CE_t = \delta'_0 + \delta'_1 CE_{t-1} + \delta'_2 \Delta CE_{t-1} + \delta'_3 \Delta AT_t + \delta'_4 Accruals_t + \delta'_5 Accruals_{t-1} + \delta'_6 \Delta Sales_t + \delta'_7 Neg_\Delta Sale_t + \varepsilon_t \quad (۲\text{-ب})$$

در الگوهای (۲-الف) و (۲-ب) نحوه اندازه‌گیری متغیرها به‌قرار زیر است:

CE: سود عملیاتی، محاسبه شده از طریق فروش منهای اقلام بهای تمام شده کالای فروش رفته و هزینه‌های فروش، عمومی و اداری در مقیاس جمع دارایی‌های ابتدای دوره.

ΔCE: تغییرات در سود عملیاتی (اصلی) طی دو سال متوالی.

AT: گردش دارایی‌های عملیاتی، برابر فروش تقسیم بر میانگین دارایی‌های عملیاتی (دارایی‌های عملیاتی از طریق جمع دارایی‌ها منهای وجه نقد و سرمایه‌گذاری‌های کوتاه‌مدت محاسبه می‌شود).

Accruals: جمع اقلام تعهدی معادل با سود عملیاتی منهای جریان نقد عملیاتی در مقیاس جمع دارایی‌های ابتدای دوره.

ΔSales: تغییرات در فروش دو سال متوالی در مقیاس فروش سال پایه.

Neg_ΔSale: درصد تغییرات در فروش (ΔSales) اگر منفی باشد و صفر در صورتی که درصد تغییرات فروش مثبت باشد.

لازم به ذکر است الگوهای (۲-الف) و (۲-ب) به ازای هر سال و صنعت برآورد می‌شوند. متغیر مستقل الگوهای (۱-الف) و (۱-ب) نسبت هزینه‌های غیرعملیاتی (DBL) است که از طریق جمع هزینه‌های غیرعملیاتی تقسیم بر جمع دارایی‌های ابتدای دوره محاسبه می‌شود. در صورتی که شرکت هزینه‌های غیرعملیاتی نداشته باشد مقدار این متغیر صفر لحاظ می‌شود. همان‌طور که مک‌وی (۲۰۰۶) بیان کرده است، اگر مدیران به طور فرصت‌طلبانه هزینه‌های عملیاتی را به‌عنوان هزینه‌های غیرعملیاتی طبقه‌بندی نمایند (فرضیه اول) آنگاه ضریب رگرسیون α_1 در مدل (۱-الف) بایستی معنادار و مثبت باشد (مثبت بودن α_1 ین معنی است که شرکت هزینه‌های عملیاتی را به هزینه‌های غیرعملیاتی تغییر طبقه‌بندی داده و سود عملیاتی غیرمنتظره سال جاری در نتیجه این تغییرات افزایش یافته است) و α'_1 در مدل (۱-ب) بایستی معنادار و منفی باشد (منفی بودن α'_1 بدین معنا است که تغییر طبقه‌بندی هزینه‌های عملیاتی به غیرعملیاتی در سال قبل، باعث کاهش سود عملیاتی غیرمنتظره در سال آتی شود تا بتوان تغییر طبقه‌بندی صورت پذیرفته را مدیریت سود تلقی نمود).

به پیروی از باروئا، لین و ساراگلیا[2] (۲۰۱۰)، هاو و همکاران (۲۰۱۱)، زالاتا و رابرتز[3] (۲۰۱۴) و لی، لیو و وانگ[4] (۲۰۱۵) و لیو و همکاران (۲۰۲۲) متغیرهای کنترلی در الگوهای (۱-الف) و (۱-ب) لحاظ شده‌اند شامل DBL_{t+1}: نسبت هزینه‌های غیر عملیاتی سال آتی؛ Auditor: نوع موسسه حسابرسی، اگر حسابرس شرکت سازمان حسابرسی باشد این متغیر مقدار یک و در غیر این صورت مقدار صفر را می‌گیرد؛ Indedir: استقلال هیئت‌مدیره برابر با نسبت اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره به تعداد کل

[1] Unexpected Core Earnings
[2] Barua, Lin & Sbaraglia
[3] Zalata & Roberts
[4] Li, Liu & Wang

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

اعضا؛ INS: نسبت مالکیت نهادی؛ CROA: نسبت بازده عملیاتی دارایی‌ها برابر با سود عملیاتی تقسیم بر جمع دارایی‌ها؛ Accruals: اقلام تعهدی برابر با سود عملیاتی منهای جریان نقد عملیاتی در مقیاس جمع دارایی‌های ابتدای دوره؛ Lev: نسبت بدهی، جمع بدهی تقسیم بر جمع دارایی؛ و Size: اندازه شرکت برابر با لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌ها.

جهت آزمون فرضیه دوم از الگوهای (۳-الف) و (۳-ب) استفاده شده است (لیو و همکاران، ۲۰۲۲):

$$UE_CE_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 DBL_{i,t} + \beta_2 Tenure_{i,t} + \beta_3 DBL_{i,t} \times Tenure_{i,t} + \sum_{i=4}^{12} \beta_i Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۳\text{-الف})$$

$$UE_\Delta CE_{i,t+1} = \beta'_0 + \beta'_1 DBL_{i,t} + \beta'_2 Tenure_{i,t} + \beta'_3 DBL_{i,t} \times Tenure_{i,t} + \sum_{i=4}^{13} \beta'_i Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۳\text{-ب})$$

در الگوهای (۳-الف) و (۳-ب) با استدلالی مشابه فرضیه اول اگر ضرایب رگرسیونی β_3 و β'_3 معنادار و دارای علامت‌های معکوس باشند فرضیه دوم رد نمی‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۲۲). به پیروی از کیو و همکاران (۲۰۱۱)، دوره تصدی مدیرعامل (Tenure) از طریق تعداد سال‌های تصدی پست مدیرعامل اندازه‌گیری شده است. همچنین متغیر (لگاریتم) پاداش هیئت‌مدیره[۱] *(B)* نیز به‌عنوان متغیر کنترلی در الگوهای فوق لحاظ شده است.

برای آزمون فرضیه سوم در الگوهای (۳-الف) و (۳-ب) متغیر تصدی مدیرعامل، با متغیر مجازی سال‌های اولیه تصدی (EarlyYear) جایگزین شده است (الگوهای ۴-الف و ۴-ب). این متغیر دو ارزشی تعریف شده است به طوری که اگر مدیرعامل در سال اول و دوم تصدی پست مدیرعاملی باشد این متغیر مقدار یک و برای سایر سال‌ها مقدار صفر را می‌گیرد.

$$UE_CE_{i,\ t} = \gamma_0 + \gamma_1 DBL_{i,t} + \gamma_2 EarlyYear_{i,t} + \gamma_3 DBL_{i,t} \times EarlyYear_{i,t} + \sum_{i=4}^{12} \gamma_i\ Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۴\text{-الف})$$

$$UE_\Delta CE_{i,\ t+1} = \gamma'_0 + \gamma'_1 DBL_{i,t} + \gamma'_2 EarlyYear_{i,t} + \gamma'_3 DBL_{i,t} \times EarlyYear_{i,t} + \sum_{i=4}^{13} \gamma'_i\ Controls_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (۴\text{-ب})$$

با استدلالی مشابه فرضیه اول، اگر در الگوهای (۴-الف) و (۴-ب) ضرایب رگرسیونی γ_3 و γ'_3 معنادار و به ترتیب مثبت و منفی باشند فرضیه سوم تأیید می‌شود (لیو و همکاران، ۲۰۲۲).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

در نگاره (۱) گزیده آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. میانگین نوع حسابرس ۰/۲۶۵ است که نشان می‌دهد تقریباً یک چهارم حسابرسی‌ها توسط سازمان حسابرسی انجام شده است. متوسط دوره تصدی مدیران عامل سه سال و هشت ماه بوده است در حالی که حداکثر دوره تصدی ۱۷ سال بوده است. تقریباً دو سوم اعضای هیئت‌مدیره را اعضای غیرموظف تشکیل می‌دهند و متوسط مالکیت نهادی ۰/۵۲۸ است. میانگین ۰/۵۰۹ برای متغیر سال‌های اولیه تصدی بیانگر این است که تقریباً در نیمی از شرکت‌ها مدیرعامل در سال‌های ابتدایی تصدی بوده است که به معنای تغییر سریع مدیرعامل قبلی در شرکت‌های نمونه است.

[۱] در پژوهش‌های خارجی تأثیر سایر ویژگی‌های مدیرعامل مانند سن، جنسیت، حقوق و مزایا، میزان مالکیت سهام و غیره نیز کنترل شده است اما در کشور ما به دلیل عدم افشاء این‌گونه اطلاعات امکان کنترل موارد مذکور برای محققین میسر نیست.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

نگاره (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	نماد	میانگین	حداکثر	حداقل	انحراف معیار
اقلام تعهدی	Accruals	۰/۰۲۵	۰/۵۲۸	-۰/۴۰۴	۰/۱۲۰
نوع حسابرس	Auditor	۰/۲۶۵	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۴۱
بازده عملیاتی دارایی‌ها	CROA	۰/۱۶۶	۰/۸۰۲	-۰/۳۲۱	۰/۱۳۵
نسبت هزینه‌های غیرعملیاتی	DBL	۰/۰۰۳	۰/۲۳۸	۰/۰۰۰	۰/۰۱۲
سال‌های اولیه تصدی	EarlyYear	۰/۵۰۹	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۵۰۰
استقلال هیئت‌مدیره	IndDir	۰/۶۷۲	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۹۳
مالکیت نهادی	INS	۰/۵۲۸	۰/۹۸۱	۰/۰۰۰	۰/۳۴۲
نسبت بدهی	Lev	۰/۶۰۹	۱/۵۷۹	۰/۱۱۸	۰/۱۹۵
دوره تصدی مدیرعامل	Tenure	۳/۶۶۷	۱۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۳/۲۷۸
سود عملیاتی غیرمنتظره	UE_CE	-۰/۰۰۱	۰/۲۹۱	-۰/۳۴۶	۰/۰۵۶
تغییرات غیرمنتظره سود عملیاتی	UE_ΔCE	-۰/۰۰۰۱۲	۰/۳۱۵۷	-۰/۳۳۷۰	۰/۰۵۴
گردش دارایی‌های عملیاتی	ATO	۱/۱۳۵	۷/۷۳۴	۰/۰۱۶	۰/۸۶۶
تغییرات فروش	ΔSale	۰/۲۴۴	۶/۴۶۱	-۰/۹۳۰	۰/۴۴۱

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

پیش از برآورد الگوهای آزمون فرضیه‌ها، ابتدا دو الگوی (۲-الف) و (۲-ب) برآورد شدند و باقیمانده های برآورد این دو الگو به‌عنوان متغیر وابسته در الگوهای دیگر استفاده شده است. قبل از برآورد مدل آزمون های تشخیصی جهت انتخاب روش مناسب برآورد مدل انجام شدند. نتایج این آزمون‌ها مؤید برتری روش پانل اثرات ثابت برای الگوی (۲-الف) و روش تلفیق داده‌ها برای الگوی (۲-ب) است. همچنین در ادامه به انجام آزمون‌های نقض فروض کلاسیک پرداخته شد که طبق نتایج ارائه شده در نگاره ۲، در هر دو مدل ناهمسانی واریانس وجود داشت (معناداری آزمون بروش-پاگان-گادفری کمتر از ۰/۰۵ بود که به معنای رد فرض همسانی واریانس است) که به‌منظور رفع اثر آن از روش حداقل مربعات تعمیم یافته و جهت محاسبه آماره t از انحراف استاندارد تقویت شده استفاده شد (افلاطونی، ۱۳۹۷). همچنین نتایج آزمون عدم خودهمبستگی ولدریج بیانگر عدم وجود خودهمبستگی در الگوها است و با توجه به مقادیر آماره عامل تورم واریانس عدم هم‌خطی شدید بین متغیرهای توضیحی وجود ندارد (مقادیر آماره VIF کمتر از ۵ است). آماره‌های موزون بیانگر معناداری الگوها با توجه به معناداری آماره F است. جهت قضاوت در مورد فرضیه اول پژوهش بایستی معناداری ضریب رگرسیونی متغیر هزینه‌های غیرعملیاتی در دو الگو بررسی شود و سپس با توجه به علامت ضریب در مورد فرضیه نتیجه‌گیری شود.

نگاره (۲): نتایج برآورد الگوهای (۱-الف) و (۱-ب)

	الگوی ۱-الف			الگوی ۱-ب		
متغیر	ضریب	معناداری	VIF	ضریب	معناداری	VIF
DBL	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰	۱/۱۱۱	-۰/۳۱۴	۰/۰۰۹	۱/۱۱۴
$DBL_{i,t+1}$	-	-	-	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰	۱/۱۴۱
Auditor	۰/۰۰۲	۰/۶۲۳	۱/۴۴۵	۰/۰۰۳	۰/۴۰۸	۱/۲۷۶
IndDir	۰/۰۰۹	۰/۱۰۹	۱/۱۴۲	۰/۰۰۰۵	۰/۹۳۴	۱/۰۸۹
INS	۰/۰۰۴	۰/۴۵۴	۱/۳۶۸	۰/۰۰۰۶	۰/۸۶۵	۱/۳۳۱
CROA	۰/۷۶۸	۰/۰۰۰	۱/۷۶۸	-۰/۰۱۶	۰/۰۰۰	۱/۸۰۴
Accruals	-۰/۲۲۹	۰/۰۰۰	۱/۴۶۹	۰/۰۲۵	۰/۰۴۶	۱/۲۷۸
Lev	۰/۰۹۳	۰/۰۰۰	۱/۸۵۷	-۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۱/۷۵۴
Size	-۰/۰۰۹	۰/۰۰۰	۱/۵۶۵	۰/۰۰۰۱	۰/۹۳۸	۱/۴۶۲
عرض از مبدأ	-۰/۰۶۰	۰/۰۳۶	-	۰/۰۰۱۶	۰/۹۱۲	-
R2 تعدیل شده		۰/۷۹۷			۰/۱۷۳	
معناداری آماره F		۰/۰۰۰			۰/۰۰۸	
معناداری آزمون ولدریج		۰/۱۶			۰/۵۱	
معناداری آزمون بروش-پاگان-گادفری		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون لیمر		۰/۰۰۰			۰/۸۴	
معناداری آزمون هاسمن		۰/۰۰۰			-	
معناداری آزمون LR		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

با انجام آزمون تی مشخص شد ضریب رگرسیونی هزینه‌های غیرعملیاتی در هر دو الگو معنادار است (سطوح معناداری آزمون برای این متغیر به ترتیب ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۹ است که بیانگر رد فرض صفر به معنای عدم وجود ارتباط است). برای تأیید فرضیه اول بایستی ضریب رگرسیونی هزینه‌های غیرعملیاتی در الگوی (۱-الف) مثبت و در الگوی (۱-ب) منفی باشد که این شرط برقرار است. لذا فرضیه اول رد نمی‌شود.

با رویکردی مشابه فرضیه اول، نتایج آزمون‌های تشخیصی مؤید برتری روش پانل اثرات ثابت برای هر دو الگو است. در مورد آزمون‌های نقض فروض کلاسیک نیز طبق نتایج ارائه شده در نگاره ۳، در هر دو مدل ناهمسانی واریانس وجود داشت (با استدلالی مشابه فرضیه اول) که به‌منظور رفع اثر آن از روش حداقل مربعات تعمیم یافته و جهت محاسبه آماره t از انحراف استاندارد تقویت شده استفاده شد. نتایج آزمون عدم خودهمبستگی ولدریج نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در الگوها است و با توجه به مقادیر آماره عامل تورم واریانس فرض عدم هم‌خطی شدید بین متغیرهای توضیحی پذیرفته می شود. با توجه به معناداری آماره F الگوها معنادار هستند. جهت قضاوت در مورد فرضیه دوم مشابه فرضیه اول عمل می‌کنیم. با انجام آزمون تی مشخص شد ضریب رگرسیونی متغیر تعاملی هزینه‌های غیرعملیاتی و دوره تصدی مدیرعامل در هر دو الگو معنادار است (سطوح معناداری آزمون برای این متغیر به ترتیب ۰/۰۰۸ و ۰/۰۰۹ است). برای تأیید فرضیه دوم بایستی ضریب رگرسیونی متغیر تعامل بین هزینه‌های غیرعملیاتی و دوره تصدی مدیرعامل در الگوی (۳-الف) و (۳-ب) دارای علامت های معکوس باشند که این شرط برقرار است در نتیجه فرضیه دوم تأیید می‌شود.

نتایج آزمون‌های تشخیصی مؤید برتری روش پانل اثرات ثابت برای هر دو الگوی (۴-الف) و (۴-ب) است. در مورد آزمون‌های نقض فروض کلاسیک نیز طبق نتایج ارائه شده در نگاره ۴، در هر دو مدل ناهمسانی واریانس وجود داشت که برای کاهش اثر آن از روش حداقل مربعات تعمیم یافته و جهت محاسبه آماره t از انحراف استاندارد تقویت شده استفاده شد. نتایج آزمون عدم خودهمبستگی ولدریج نیز بیانگر عدم وجود خودهمبستگی سریالی در الگوها است و با توجه به مقادیر آماره عامل تورم واریانس فرض عدم هم‌خطی شدید بین متغیرهای توضیحی پذیرفته می‌شود. با توجه به معناداری آماره F الگوها معنادار هستند. جهت قضاوت در مورد فرضیه سوم مشابه فرضیه‌های قبلی عمل می‌کنیم. ضریب رگرسیونی متغیر تعاملی هزینه های غیرعملیاتی و سال‌های ابتدایی تصدی مدیرعامل در الگو (۴-الف) در سطح ۹۵٪ و در الگوی (۴-ب) در سطح ۹۰٪ معنادار می‌باشند (سطوح معناداری آزمون برای این متغیر به ترتیب ۰/۰۰۱ و ۰/۰۸۷ است).

نگاره (۳): نتایج برآورد الگوهای (۳-الف) و (۳-ب)

متغیر	الگوی ۳-الف			الگوی ۳-ب		
	ضریب	معناداری	VIF	ضریب	معناداری	VIF
DBL	۰/۰۳۲	۰/۲۸۸	۳/۹۱۳	-۰/۳۴۰	۰/۰۳۴	۴/۳۶۷
Tenure	-۰/۰۰۱۱	۰/۰۲۸	۱/۷۰۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۱/۶۲۱
DBL×Tenure	۰/۰۲۵	۰/۰۰۸	۴/۰۰۲	-۰/۰۸۳	۰/۰۰۹	۴/۳۶۵
$DBL_{i, t+1}$	-	-	-	۰/۵۲۶	۰/۰۰۱	۲/۳۳۰
B	-۰/۰۰۳۲	۰/۰۰۵	۱/۳۳۹	-۰/۰۰۰۱	۰/۹۰۶	۱/۵۸۲
Auditor	۰/۰۰۳۳	۰/۳۹۰	۱/۵۵۵	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰	۱/۴۱۳
IndDir	-۰/۰۰۵	۰/۵۴۰	۱/۱۹۵	۰/۰۴۴	۰/۰۰۰	۱/۱۶۱
INS	۰/۰۳۰	۰/۰۰۰	۱/۴۲۷	-۰/۰۸۰	۰/۰۰۰	۱/۳۶۸
CROA	۰/۸۱۲	۰/۰۰۰	۱/۸۹۵	-۰/۲۶۵	۰/۰۰۰	۱/۹۳۹
Accruals	-۰/۲۲۷	۰/۰۰۰	۱/۴۵۱	۰/۰۶۸	۰/۰۰۰	۱/۲۹۷
Lev	۰/۰۶۴	۰/۰۰۰	۲/۰۲۲	-۰/۰۱۸	۰/۳۲۷	۲/۰۹۵
Size	-۰/۰۱۰۹	۰/۰۳۴	۱/۷۸۱	۰/۰۰۴۴	۰/۲۷۸	۱/۵۹۷
عرض از مبدأ	-۰/۰۰۵۸	۰/۹۱۴	-	-۰/۰۱۶	۰/۷۸۴	-
R2 تعدیل شده		۰/۸۱۹			۰/۴۰۸	
معناداری آماره F		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون ولدریج		۰/۸۱			۰/۶۸	
معناداری آزمون بروش-پاگان-گادفری		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون لیمر		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون هاسمن		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون LR		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

نگاره (۴): نتایج برآورد الگوهای (۴-الف) و (۴-ب)

متغیر	الگوی ۴-الف			الگوی ۴-ب		
	ضریب	معناداری	VIF	ضریب	معناداری	VIF
DBL	۰/۲۱۴	۰/۰۰۰	۱/۹۸۹	۰/۳۵۷	۰/۱۹۶	۲/۰۸۹
EarlyYear	۰/۰۰۵	۰/۰۰۰	۱/۲۳۶	-۰/۰۰۵	۰/۰۳۷	۱/۱۷۹
DBL×EarlyYear	-۰/۳۵۹	۰/۰۰۱	۲/۰۱۶	-۰/۵۲۵	۰/۰۸۷	۲/۰۵۱
$DBL_{i, t+1}$	-	-	-	۰/۵۴۱	۰/۰۰۱	۲/۱۱۰
B	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۱/۲۸۲	-۰/۰۰۰۳	۰/۶۹۵	۱/۵۲۶
Auditor	۰/۰۰۴	۰/۲۳۶	۱/۵۳۲	۰/۰۳۶	۰/۰۰۰	۱/۳۶۱
IndDir	-۰/۰۰۷	۰/۳۵۱	۱/۱۴۴	۰/۰۴۴	۰/۰۰۰	۱/۱۱۵
INS	۰/۰۳۷	۰/۰۰۱	۱/۳۹۴	-۰/۰۷۴	۰/۰۰۰	۱/۳۶۷
CROA	۰/۸۰۲	۰/۰۰۰	۱/۸۳۵	-۰/۲۶۱	۰/۰۰۰	۱/۸۷۴
Acruals	-۰/۱۸۳	۰/۰۰۰	۱/۵۲۱	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۱/۳۱۳
Lev	۰/۰۶۶	۰/۰۰۰	۱/۹۶۹	-۰/۰۱۲	-۰/۶۷	۲/۰۵۱
Size	-۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	۱/۷۰۷	۰/۰۰۷	۱/۶۰	۱/۵۵۰
عرض از مبدأ	-۰/۰۰۹	۰/۷۵۶	-	-۰/۰۴۸	-۰/۷۵	-
R2 تعدیل شده		۰/۸۰۷			۰/۳۴۸	
معناداری آماره F		۰/۰۰۰			۰/۰۰۳	
معناداری آزمون ولدریج		۰/۹۸			۰/۶۰	
معناداری آزمون بروش-پاگان-گادفری		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون لیمر		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون هاسمن		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	
معناداری آزمون LR		۰/۰۰۰			۰/۰۰۰	

برای تأیید فرضیه سوم بایستی ضریب رگرسیونی متغیر تعامل بین هزینه های غیرعملیاتی و سال های اولیه تصدی مدیرعامل (DBL×EarlyYear) در الگوی (۳-الف) بایستی معنادار و مثبت و در الگوی (۳-ب) معنادار و منفی باشند که این شرط برقرار نیست و ضریب رگرسیون متغیر تعاملی در هر دو الگو منفی است، در نتیجه فرضیه سوم رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش وجود یا عدم وجود رفتار تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان (به‌منظور بیش‌نمایی سود عملیاتی) و تأثیر دوره تصدی مدیرعامل را بر تغییر طبقه‌بندی با استفاده از اطلاعات شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران از سال ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۰ بررسی نموده است. یافته‌ها مؤید این است که مدیران از تغییر طبقه‌بندی اقلام در صورت سود و زیان به‌عنوان ابزاری برای بیش‌نمایی سود عملیاتی استفاده می‌کنند و دوره تصدی مدیرعامل تأثیر منفی معناداری بر تغییر طبقه‌بندی دارد؛ به عبارت دیگری با افزایش دوره تصدی مدیرعامل تغییر طبقه‌بندی جهت بیش‌نمایی سود عملیاتی کاهش می‌یابد اما این تأثیر در دو سال اولیه تصدی تفاوتی با سایر سال‌ها ندارد. نتایج فرضیه‌های اول و دوم با تحقیقات پیشین مانند ثقفی و جمالیان‌پور (۱۳۹۷)، حمیدیان و همکاران (۱۳۹۷)، هاشمی و ربیعی (۱۳۹۲)، آتانساکو و همکاران (۲۰۰۹)، فان و همکاران (۲۰۱۰)، آبرناتی و همکاران (۲۰۱۴) و مالیکوف و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد و نتایج فرضیه سوم با نتایج احمدپور و همکاران (۱۳۹۴)، علی و ژانگ (۲۰۱۵) و لیو و همکاران (۲۰۲۲) در تضاد می‌باشد. دلیل رد فرضیه سوم را می‌توان به نگرانی مدیران عامل نسبت به تغییر مدیرعامل در صورت استفاده از مدیریت سود نسبت داد که در نتیجه مطالعات قبلی نیز احتمال برکناری اجباری مدیرعامل در صورت مدیریت سود در سال‌های اولیه بالاتر از سال‌های بعدی گزارش شده است (علی و ژانگ، ۲۰۱۵). نتایج به‌دست‌آمده قابل انتساب به نگرانی شغلی مدیران بوده و از طرفی شهرت و توانایی مدیران عامل نیز بر کاهش رفتار فرصت‌طلبانه در تغییر طبقه‌بندی اقلام صورت سود و زیان می‌تواند تأثیرگذار باشد (میلبورن، ۲۰۰۳؛ آیر و همکاران، ۲۰۰۵؛ کیو و همکاران، ۲۰۱۱). مدیران عامل به‌عنوان نمایندگان منطقی انتخاب شده توسط هیئت‌مدیره، هدفشان به حداکثر رساندن منافع شخصی است. در طول دوره خدمت آنها، پاداش و سایر مزایای دریافتی تحت تأثیر سود گزارش شده قرار می‌گیرد

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

(مورفی و زیمرمن[1]، ۱۹۹۳). در نتیجه، مدیران انگیزه‌های قوی برای مشارکت در مدیریت سود دارند تا سود شرکت‌ها را بیش از حد بیان کنند؛ اما از طرف دیگر مدیران عامل توانا، مدت بیشتری در پست مدیریت عامل ابقا می‌شوند و جهت حفظ شهرت خودشان انگیزه‌های به‌مراتب کمتری در مقایسه با سایر مدیران عامل برای مدیریت سود دارند (بریکلی و همکاران، ۱۹۹۹؛ منصورفر و همکاران، ۱۳۹۴؛ کاظمی و نمک‌آورانی امید، ۱۳۹۷).

پیشنهادات

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران پیشنهاد می‌شود مدیران توانا را استخدام نموده و آنها را برای مدت بیشتری ابقاء نمایند. در راستای افزایش کیفیت اطلاعات مالی و کاهش مدیریت سود (خصوصاً مدیریت سود از نوع تغییر طبقه‌بندی) به حسابرسان پیشنهاد می‌شود نسبت به طبقه‌بندی صحیح اقلام صورت سود و زیان حساسیت بیشتری نشان دهند تا انجام تغییر طبقه‌بندی فرصت‌طلبانه محدود شود. در این پژوهش تنها تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر تغییر طبقه‌بندی بررسی شد، در پژوهش‌های آتی می‌توان تأثیر سایر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی، ساختار مالکیت و تأثیر تعداد تحلیل‌گران دنبال کننده شرکت بر تغییر طبقه‌بندی را نیز بررسی نمود. همچنین تأثیر دوره تصدی مدیرعامل بر انواع دیگر مدیریت سود در شرایط مختلف (مانند محدودیت مالی، اندازه شرکت و ...) نیز می‌تواند موضوع پژوهش‌های آتی باشد.

محدودیت‌های پژوهش

در انجام پژوهش حاضر برخی محدودیت‌ها وجود داشت که امکان حل و فصل کردن این محدودیت‌ها وجود نداشت. به طور مثال، ویژگی‌های مدیرعامل مانند سن، حقوق و مزایا، میزان سهام در اختیار مدیرعامل و غیره بایستی در آزمون فرضیه‌های دوم و سوم کنترل می‌شد اما به دلیل عدم وجود این اطلاعات کنترل تأثیر آنها میسر نبود. به دلیل برآوردهای مبتنی بر صنعت، برخی صنایع از نمونه حذف شدند و تنها ۷ صنعت در این پژوهش مورد بررسی آماری بودند که این مسئله قابلیت تعمیم‌بخشی نتایج را دچار ابهام می‌کند.

منابع

احمدپور، احمد؛ عصمت اصابت طبری و میثم طالب تبار آهنگری. (۱۳۹۴). رابطه بین کیفیت سود و دوره تصدی مدیرعامل. **پژوهش‌های تجربی حسابداری** ۵(۱۸): ۱-۱۴.

افلاطونی، عباس. (۱۳۹۷). **اقتصادسنجی در پژوهش‌های مالی و حسابداری با نرم‌افزار EViews**. تهران: نشر ترمه.

ثقفی، علی؛ و مظفر جمالیان پور. (۱۳۹۷). جایگاه پدیده تغییر طبقه‌بندی در مدیریت سود. **مطالعات تجربی حسابداری مالی** ۱۴(۱): ۱-۲۳.

حمیدیان، محسن؛ شاهرخ بزرگمهریان و حسین جنت مکان. (۱۳۹۷). نقش تخصص حسابرس در صنعت در پیشگیری از اعمال تغییر طبقه‌بندی فرصت‌طلبانه اقلام صورت سود و زیان. **پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی** ۱۰(۲): ۹۳-۱۱۳.

خدادادی، ولی؛ عباس افلاطونی؛ محمد نوروزی و محمد محب‌خواه. (۱۳۹۶). بیش سرمایه‌گذاری، نوع مدیریت سود متعاقب آن و دوره تصدی مدیرعامل: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. **دانش حسابداری** ۸(۳): ۲۰۳-۲۲۵.

کاظمی، حسین؛ و مهری نمک‌آورانی امید. (۱۳۹۷). تأثیر توانایی مدیریت بر مدیریت سود واقعی و مدیریت سود یکپارچه شرکت‌ها. **مطالعات نوین کاربردی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری** ۳(۱): ۵۱-۶۸.

کمالی کرمانی، نرجس. (۱۴۰۰). ویژگی‌های مدیرعامل و رشد ارزش شرکت: تجزیه و تحلیل رگرسیون چندکی. **تحقیقات حسابداری و حسابرسی** ۱۳(۱): ۱۷۵-۱۹۴.

[1] Murphy & Zimmerman

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

منصورفر، غلامرضا؛ حمزه دیدار و وحید حسین‌پور. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانایی مدیریت بر کیفیت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. **پژوهش‌های حسابداری مالی** ۷(۱): ۳۷-۵۴.

هاشمی، سیدعباس؛ و حامد ربیعی. (۱۳۹۲). تحلیل مدیریت سود با استفاده از تغییر طبقه‌بندی هزینه‌های عملیاتی به هزینه‌های غیرعملیاتی در میان‌دوره‌های مالی. **تحقیقات حسابداری و حسابرسی** ۵(۲): ۴-۱۷.

Abernathy, J.L., B. Beyer & E.T. Rapley. (2014). Earnings management constraints and classification shifting. **Journal of Business Finance and Accounting** 41(5–6): 600–626.

Aier, J.K., J. Comprix, M.T. Gunlock & D. Lee, D. (2005). The financial expertise of CFOs and accounting restatements. **Accounting Horizons** 19(3): 123–135.

Ali, A., & W. Zhang. (2015). CEO tenure and earnings management. **Journal of Accounting and Economics** 59(1): 60–79.

Altarawneh, M., R. Shafie, R. Ishak & B.A.A. Ghaleb. (2022). Chief executive officer characteristics and discretionary accruals in an emerging economy. **Cogent Business & Management** 9(1): 1-20.

Athanasakou, V., N.C. Strong & M. Walker. (2009). Earnings Management or Forecast Guidance to Meet Analyst Expectations?. **Accounting and Business Research** 39: 3–35.

Baber, W., P. Fairfield & J. Haggard. (1991). The Effect of Concern about Reporting Income on Discretionary Spending Decisions: The Case of Research and Development. **The Accounting Review** 66: 818–829.

Badertscher, B. (2011). Overvaluation and the Choice of Alternative Earnings Management Mechanisms. **The Accounting Review** 86: 1491–1518.

Barua, A., S. Lin & A.M. Sbaraglia. (2010). Earnings management using discontinued operations. **The Accounting Review** 85(5): 1485–509.

Brickley, J.A., J.S. Linck & J.L. Coles. (1999). What happens to CEOs after they retire? New evidence on career concerns, horizon problems, and CEO incentives. **Journal of Financial Economics** 52: 341–377.

Bushee, B. (1998). The Influence of Institutional Investors on Myopic R&D Investment Behavior. **The Accounting Review** 73: 305–333.

Cassell, C., S. Huang & J.M. Sanchez. (2013). Forecasting without consequence? Evidence of the properties of retiring CEOs' forecasts of future earnings. **The Accounting Review** 88: 1909-1937.

Cohen, D.A., A., Dey & T.Z. Lys. (2008). Real and Accrual-Based Earnings Management in the Pre- and Post-Sarbanes-Oxley Periods. **The Accounting Review** 83: 757–787.

Dechow, P., & R. Sloan. (1991). Executive incentives and the horizon problem: An empirical investigation. **Journal of Accounting and Economics**, 14(1): 51–89.

Ewert, R., & A. Wagenhofer. (2005). Economic Effects of Tightening Accounting Standards to Restrict Earnings Management. **The Accounting Review** 80: 1101–1124.

Fama, E.F., & M.C. Jensen. (1983). Separation of ownership and control. **Journal of law and economics** 26(2): 301–325.

Fan, Y., B. Barua, W.M. Cready & W.B. Thomas. (2010). Managing Earnings through Classification Shifting: Evidence from Quarterly Special Items. **The Accounting Review** 85: 1303–1323.

Gibbons, R., & K.J. Murphy. (1992). Optimal incentive contracts in the presence of career concerns: Theory and evidence. **Journal of Political Economy** 100(3): 468–505.

Gois, A.D., & P.H.N. Parente. (2020). Earnings management by classification shifting and corporate governance in Brazil. **BASE – Revista de Administracao e Contabilidade da Unisions** 17(1): 125-151.

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

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

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

Haw, I., S.S.M. Ho, & A.Y. Li. (2011). Corporate governance and earnings management by classification shifting. **Contemporary Accounting Research** 28(2): 517–553.

Hazarika, S., J.M. Karpoff & R. Nahata. (2012). Internal Corporate Governance, CEO Turnover, and Earnings Management. **Journal of Financial Economics** 104(1): 44-69.

Healy, P.M. (1985). The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions. **Journal of Accounting and Economics** 7: 85–107.

Hill, C.W.L., & P. Phan. (1991). CEO tenure as a determinant of CEO pay. **Academy of Management Journal** 34(3): 707–717.

Holmstrom, B. (1999). Managerial incentive problems: A dynamic perspective. **The Review of Economic Studies** 66(1): 169–182.

Imeni, M., M. Fallah & S.A. Edalatpanah. (2021). The Effect of Managerial Ability on Earnings Classification Shifting and Agency Cost of Iranian Listed Companies. **Discrete Dynamics in Nature and Society**, vol. 2021, Article ID 5565605, 10 pages, https://doi.org/10.1155/2021/5565605.

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

Kazemi, H., & M. Namakavaraniomid. (2018). The impact of managerial ability on real earnings management and firm's integrated risk management. **New Applied Studies in Management, Economics & Accounting** 1(3): 51-68.

Kermani, N.K. (2021). Features of CEO and Growth of Company Value: Quantitative Regression Analysis. **Journal of Accounting and Auditing Research** 13(9): 175-194.

Li, X., J. Liu & K. Wang. (2015). Classification shifting and core earnings anomaly of seasoned equity offerings. **Accounting Research** 2(3): 26–33.

Liu, X., J. Yang, R. Di & M. Li. (2022). CFO Tenure and Classification Shifting: Evidence from China. **Emerging Markets Finance and Trade** 58(6): 1578-1589.

Malikov, K., S. Manson & J. Coakley. (2018). Earnings management using classification shifting of revenues. **The British Accounting Review** 50(3): 291–305.

Mansourfar, G., H. Didar & V. Hosseinpour. (2015). The Effect of Managerial Ability on Earning Quality of Listed Companies in Tehran Stock Exchange. **Financial Accounting Research** 7(1): 37-54.

McNichols, M., & G. Wilson. (1988). Evidence of Earnings Management from the Provision for Bad Debts. **Journal of Accounting Research** 26: 1–31.

McVay, S.E. (2006). Earnings management using classification shifting: An examination of core earnings and special items. **The Accounting Review** 81(3): 501–531.

Milbourn, T. (2003). CEO reputation and stock-based compensation. **Journal of Financial Economics** 68(2): 233–262.

Mitra, S., H. Song, S.M. Lee & S.H. Kwon. (2020). CEO tenure and audit pricing. **Review of Quantitative Finance and Accounting** 55(2): 427–459.

Murphy, K.J., & J.L. Zimmerman. (1993). Financial performance surrounding CEO turnover. **Journal of Accounting and Economics** 16(1–3): 273–315.

Nagar, N., & K. Sen. (2017). Classification Shifting: Impact of Firm Life Cycle. **Journal of Financial Reporting and Accounting** 15(2): 180-197.

Nelson, M.W., J.A. Elliot & R.L. Tarpley. (2002). Evidence from Auditors about Managers' and Auditors' Earnings Management Decisions. **The Accounting Review** 77: 175–202.

Pan, Y., T.Y. Wang & M. Weisbach. (2016). CEO Investment Cycles. **Review of Financial Studies** 29(11): 2955-2999.

Phillips, J., M. Pincus & S. Rego. (2003). Earnings management: New evidence based on deferred tax expense. **The Accounting Review** 78(2): 491–521.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]

Qiu, Y., N. Jia & S. Wu. (2011). Does the CFOs' financial professional ability affect accounting information quality?. **Accounting Research** 1(4): 61–67.

Rangan, S. (1998). Earnings management and the performance of seasoned equity offerings. **Journal of Financial Economics** 50(1): 101–122.

Teoh, S.H., I. Welch & T. Wong. (1998). Earnings management and the long-run underperformance of seasoned equity offerings. **Journal of Financial Economics** 50(1): 63–99.

Wu, E., C.D. Knoops & R. Vanderwalra. (2016). **Classification shifting as an earnings management tool among European firms**. Master's Thesis in Accounting, Eramus University of Rotterdam.

Xu, Y., Y. Deng, Q. Chen & N. Xu. (2017). CEO tenure and bad news hoarding. **Journal of Financial Research** 3(4): 174–90.

Zalata, A., & C. Roberts. (2014). Internal corporate governance and classification shifting practices. **Journal of Accounting, Auditing and Finance** 31(1): 51–78.

Zalata, A.M., C. Ntim, A. Aboud & E. Gyapong. (2019). Female CEOs and core earnings quality: New evidence on the ethics versus risk-aversion puzzle. **Journal of Business Ethics** 160: 515–34.

Zang, A.Y. (2012). Evidence on the Trade-Off between Real Activities Manipulation and Accrual-Based Earnings Management. **The Accounting Review** 87: 675–703.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-22]