فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی/سال چهارم/ شماره ۱۶ /زمستان ۹۱/صفحات ۶۰- ۴۰

بررسی رابطه تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد و مدیریت سود: سال پایانی حضور مدیران ارشد

مهدی مرادی *
سید احسان حسینی **

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۸/۲۵

چکیده:

یکی از مواقع برانگیختگی انگیزه‌های مدیریت سود، بازه زمانی تغییر مدیریت ارشد شرکت‌هاست. در این پژوهش با مطالعه نمونه‌ای از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۹ به بررسی مدیریت سود در سال آخر حضور مدیرعامل پرداخته شده است. فرضیه‌های پژوهش حاضر این است که در سال آخر حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود دارد، رابطه تغییر مدیرعامل و مدیریت سود، مثبت است و اگر همراه با تغییر مدیرعامل، رئیس هیآت مدیره یا حداقل یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره هم تغییر کند، رابطه مذکور تشدید می‌شود. بدین منظور تعداد ۱۰۹۹ شرکت سال انتخاب و از آزمون‌های تی تک‌متغیره، دوجمله‌ای و تحلیل رگرسیون بهره برده و از آزمون های چاو و هاسمن به منظور انتخاب بین مدل‌های ترکیبی، آثار ثابت و آثار تصادفی استفاده شده است. نتایج نشان داد در سال آخر حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود ندارد. همچنین با استفاده از تحلیل رگرسیون، هیچ‌گونه رابطه مثبت معنی داری بین تغییر

* دانشیار حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، گروه حسابداری، مشهد، خراسان رضوی، ایران.

** دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه اصفهان، گروه حسابداری، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
Email: seied.ehsan.hosseini@gmail.com

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

مدیرعامل و مدیریت سود یافت نشد؛ و این رابطه با تغییر هم‌زمان مـدیرعامل بـا رئـیس هیـآت مدیره یا حداقل یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره تشدید نمی‌گردد.

واژه‌های کلیدی: اقلام تعهدی اختیاری، تغییر مدیریت و مدیریت سود.

۱- مقدمه

شیپر[1] (۱۹۸۹) مدیریت سود را مداخله‌ای هدفمند در فرآیند گزارشگری مالی برون سازمانی با قصد دست‌یابی به منافع خصوصی، تعریف کرد. همچنین جونز و شارما[2] مدیریت سود را این چنین تعریف کردند: «مدیریت سود یعنی اعمال قضاوت مدیران در گزارشگری مالی جهت گمراه نمودن برخی از ذینفعان درباره عملکرد اقتصادی شرکت یا تحت تأثیر قرار دادن نتایج قراردادهایی که به ارقام حسابداری گزارش شده وابسته است» (جونز و شارما، ۲۰۰۱). همان‌طور که مشخص است بستر مدیریت سود گزارش‌های برون سازمانی شرکت‌هاست و از آن جایی که مسئول تهیه گزارش‌های برون سازمانی، مدیران ارشد شرکت‌ها هستند، مسئول مدیریت سود در شرکت‌ها نیز مدیران ارشد شرکت‌ها می‌باشند. به علاوه در تئوری «مدیریت افشای مالی شرکتی»[3]، به خروجی افشای شرکت به دید تابعی از چندین متغیر از جمله ساختار داخلی شرکت و سیاست‌ها نگریسته می‌شود و در این تئوری بر نقش کلیدی مدیرعامل در تعیین موقعیت افشای شرکت تاکید می‌شود:

«وضعیت افشا تحت تأثیر و تأثیرگذار بر چندین عامل سازمانی داخلی است از جمله تاریخچه شرکت، عملکرد مالی آن، شخصیت و ترجیحات مقامات اجرایی آن» (گیبینز و همکاران[4]، ۱۹۹۰).

ما در این پژوهش بر سه جایگاه کلیدی مدیریت شرکت‌ها تمرکز می‌کنیم. مدیرعامل به عنوان قلب مدیریت اجرایی شرکت، رئیس هیأت مدیره و اعضای غیرموظف هیأت مدیره شرکت. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر تغییر مدیرعامل (حضور مدیرعامل در سال پایانی فعالیتش) بر مدیریت سود، تأثیر تغییر هم‌زمان مدیر عامل و رئیس هیآت مدیره بر مدیریت

---

1. Schipper
2. Jones and Sharma
3. Theory of the management of corporate financial disclosure
4. Gibbins, et al.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

سود و تأثیر تغییر هم‌زمان مدیرعامل و حداقل یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره بر مدیریت سود می‌باشد.

در ادامه در بخش دوم پیشینه مختصری از ادبیات موضوع عنوان گردیده و به بسط فرضیه‌ها می‌پردازیم؛ در بخش سوم طرح پژوهش عنوان می‌شود؛ در بخش چهارم به آزمون فرضیه‌ها پرداخته و در نهایت در بخش پنجم به نتیجه گیری خواهیم پرداخت.

۲- پیشینه پژوهش و بسط فرضیه‌ها

در سال آخر حضور مدیرعامل در شرکت، احتمالا مدیریت سود افزاینده وجود دارد؛ زیرا از طرفی مدیرعامل می‌خواهد با گزارش نمودن سود بیشتر از واقع، پاداش خود را به حداکثر برساند (دچو و اسلوان[۱]، ۱۹۹۱، مورفی و زیمرمن[۲]، ۱۹۹۳ و پورسیا[۳] ، ۱۹۹۳) و از طرف دیگر مدیر با این کار می‌خواهد احتمال کسب جایگاهی در هیأت مدیره را پس از کناره‌گیری از سمت مدیرعاملی افزایش دهد (بریکلی[۴]، ۱۹۹۹). به علاوه، طبق فرضیه «افق دید کوتاه مدت»[۵]، مدیر در حال برکناری این انگیزه را دارد تا با افزایش سود گزارش شده در سال پایانی حضور خود در شرکت، به پاداش بیشتری دست یافته و شهرت و اعتبار خود را نیز افزایش دهد (پورسیا، ۱۹۹۳). این در حالی است که اگر مدیر افق دید بلندمدت داشته باشد، اثر بلندمدت اقلام تعهدی اختیاری بر سود نزدیک صفر خواهد بود (گای و همکاران[۶]، ۱۹۹۶ و بنیش[۷]، ۲۰۰۲). اما وقتی مدیرعامل به مقطع برکناری نزدیک می‌شود، اثرگذاری معکوس اقلام تعهدی اختیاری به دوران مدیرعامل بعدی منتقل می‌گردد.

رئیس هیأت مدیره نیز در سال آخر حضورش در این جایگاه احتمالا تمایل به مدیریت سود افزاینده دارد؛ زیرا چنانچه وی از مدیران اجرایی باشد، با این کار می‌تواند احتمال حفظ جایگاهی در هیأت مدیره را افزایش داده و شهرت و اعتبار خود را بهبود بخشد و اگر او از اعضای غیر موظف هیأت مدیره باشد، انگیزه کمی برای انجام صحیح وظایف نظارتی خود دارد. در سال آخر حضور اعضای غیرموظف هیأت مدیره نیز ممکن است احتمال مدیریت سود

---

[1]. Dechow and Sloan
[2]. Murphy and Zimmerman
[3]. Pourciau
[4]. Brickley
[5]. Short horizon
[6] .Guay, et al.
[7]. Beneish

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

افزاینده افزایش یابد؛ زیرا آن‌ها با پیش‌بینی عدم ادامه رابطه‌شان با شرکت، انگیزه کمتری برای انجام صحیح وظایف خود دارند (افق دید کوتاه مدت).

اما در مورد وجود مدیریت سود در سال پایانی حضور مدیرعامل ادبیات متناقضی وجود دارد. پورسیا (۱۹۹۳) با تمرکز بر تغییرات غیرمعمول مدیرعامل[۱]، هیچ‌گونه شواهدی مبنی بر مدیریت سود در سال آخر حضور مدیرعامل نیافت. مورفی و زیمرمن[۲] (۱۹۹۳) با انجام تحقیقی، متغیرهای بیشتری را کنترل کرد. تفاوت این تحقیق با تحقیقات قبل از آن، تجزیه و تحلیل تغییرات هم‌زمان در متغیرهای مختلفی چون هزینه های تحقیق و توسعه، هزینه تبلیغات، هزینه ای سرمایه ای و اقلام تعهدی اختیاری حسابداری و همچنین در نظر گرفتن درون زا بودن تغییر مدیریت بود. پس از کنترل عامل درون زا بودن تغییر مدیریت و عملکرد شرکت، شواهدی در مورد استفاده مدیر از اقلام تعهدی اختیاری حسابداری یا متغیرهای سرمایه گذاری یافت نشد. همچنین، کاهش در نرخ رشد هزینه های تحقیق و توسعه، هزینه تبلیغات و هزینه های سرمایه ای به وسیله عملکرد ضعیف شرکت ها بهتر توجیه شد. ولز[۳] (۲۰۰۲) نیز با انجام پژوهشی در استرالیا شواهدی از مدیریت سود افزاینده در سال آخر حضور مدیرعامل نیافت.

از طرف دیگر، ونسیل[۴] (۱۹۸۷) با طبقه‌بندی تغییر مدیرعامل به معمول و غیرمعمول نتیجه گرفت که انگیزه‌های مدیریت سود در تغییرات غیرمعمول مدیریت افزایش می‌یابد. دچو و اسلوان[۵] (۱۹۹۱) به بررسی انگیزه‌های مدیران شرکت‌ها در سال‌های آخر تصدی آن‌ها پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نرخ رشد مخارج تحقیق و توسعه در سال‌های آخر تصدی مدیران کاهش یافته و مدیران از این طریق اقدام به مدیریت سود افزاینده می‌کنند. ریتنگا و ترنی[۶] (۲۰۰۳) نیز با انجام پژوهشی دریافتند که در سال آخر حضور مدیرعامل و در دو سال آخر حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود دارد و هنگامی‌که مدیر پس از کناره گیری در هیأت مدیره حضور خود را حفظ کرده، این رابطه قوی تر است. آن‌ها همچنین دریافتند وجود مدیران مستقل (غیر اجرایی) و سهام‌داران عمده، کاهنده شدت این رابطه و وجود

---

۱. منظور از تغییر معمول، پایان دوره تصدی و بازنشستگی مدیرعامل و منظور از تغییر غیرمعمول، استعفا، برکناری یا فوت مدیرعامل است.

۲. Murphy and Zimmerman

3. Wells

4. Vancil

5. Dechow and Sloan

6. Reitenga and Tearney

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

سهام‌داران نهادی تشدیدکننده این رابطه است. همچنین مارد و مارست[1] (۲۰۰۹) با بررسی شرکت‌های فرانسوی، وجود مدیریت سود افزاینده در سال قبل از تغییر مدیرعامل را گزارش کردند. در برخی از پژوهش‌ها با وجود اثبات مدیریت سود افزاینده در سال قبل از تغییر مدیرعامل، تعمیم آن برای همه شرکت‌ها انجام نشده است. کالیتا[2] (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی بازنشستگی مدیران و مدیریت سود پرداخت. وی به این نتیجه می‌رسد که افزایش سود در دوره قبل از بازنشستگی مدیران فقط در شرکت‌هایی رخ داده است که طرح بازنشستگی مدیران مبتنی بر عملکرد شرکت در دوره قبل از بازنشستگی بوده است. چوی[3] و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی در کشور کره جنوبی، پس از کنترل عملکرد مالی و ساختار حاکمیت شرکتی، وجود مدیریت سود افزاینده را در سال آخر حضور مدیرعامل گزارش نمودند. در ایران نیز اسدی و منتی‌منجق‌تپه (۱۳۹۰) در پژوهشی وجود مدیریت سود افزاینده در سال آخر حضور مدیرعامل را تایید نمودند.

با توجه به مطالب فوق فرضیه‌های اول تا چهارم به شرح زیر عنوان می‌گردند.

فرضیه اول : در سال آخر حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود دارد.

فرضیه دوم : در سال آخر حضور مدیرعامل، بین تغییر مدیرعامل و مدیریت سود رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم : بین تغییر هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره با مدیریت سود در سال آخر حضور آن‌ها، رابطه مثبت قوی‌تری نسبت به حالتی که فقط مدیرعامل تغییر کرده، وجود دارد.

فرضیه چهارم : بین تغییر هم‌زمان مدیرعامل و حداقل یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره با مدیریت سود در سال آخر حضور آن‌ها، رابطه مثبت قوی‌تری نسبت به حالتی که فقط مدیرعامل تغییر کرده، وجود دارد.

لازم به ذکر است، در صورتی‌که مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره، یک شخص باشد و این شخص تغییر کند، از دید این پژوهش، «تغییر هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره» روی داده است. همچنین اگر رئیس هیأت مدیره، عضو غیرموظف هیأت مدیره نیز باشد و این شخص به همراه مدیرعامل تغییر کند، از دید این پژوهش، هم «تغییر هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره» و هم «تغییر هم‌زمان مدیرعامل و یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره» اتفاق افتاده است.

---

1. Mard and Marsat
2. Kalyta
3. Choi

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

۳- طرح پژوهش

در این بخش به معرفی روش پژوهش و روش آزمون فرضیه‌ها خواهیم پرداخت. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، همبستگی است.

۳-۱- جامعه و نمونه آماری : برای این پژوهش از روش نمونه‌گیری غربال‌گری[1] (حذف سیستماتیک)، بر اساس شرایط مشخص شده برای ورود هر مشاهده به نمونه، استفاده شده است. لذا نمونه پژوهش دربرگیرنده تمامی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار در حد فاصل سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۹ **به جز موارد ذیل** می‌باشد:

الف- شرکت‌های با سال مالی منتهی به تاریخی غیر از پایان اسفند ماه: در پژوهش حاضر از اقلام تعهدی اختیاری[2] به عنوان شاخص مدیریت سود استفاده شده است و برای اندازه‌گیری اقلام تعهدی اختیاری، از مدل تعدیل شده عملکردی جونز[3] استفاده گردیده است. اجرای این مدل مستلزم تفکیک مشاهدات به صنایع مختلف و همچنین سال‌های مختلف است. بنابراین از آن‌جایی که نمی‌توان شرکت‌سال‌هایی با سال مالی غیر از پایان اسفند را با شرکت‌سال‌های با سال مالی منتهی به پایان اسفند ماه از لحاظ زمانی در یک گروه زمانی گنجاند، شرکت‌سال‌های با سال مالی منتهی به تاریخی غیر از پایان اسفند ماه، از نمونه حذف گردیده‌اند.

ب- شرکت‌های صنعت واسطه‌گری مالی (شامل صنایع سرمایه گذاری، بانک و بیمه).

ج- شرکت سال‌هایی که تغییر سال مالی به تاریخ پایان اسفند ماه داشته‌اند.

د- شرکت‌های با عملکرد خاص: حساسیت مدل‌های تخمین اقلام تعهدی اختیاری نسبت به عملکردهای خاص و اهرم‌هایی با اعداد افراطی، ضرورت توجه بیشتر را ایجاب می‌کرد. لذا مطابق ویلسون و وانگ[4] (۲۰۱۰)، شرکت سال‌هایی را که کل درآمدها به دارایی‌های ابتدای دوره آن‌ها کمتر از ۰/۰۱ و همچنین شرکت سال‌هایی را که کل اقلام تعهدی آن‌ها بیش از ۰/۵ مجموع دارایی‌های ابتدای دوره آن‌ها بودند، از نمونه حذف گردید.

---

1. Dimson
2. Discretionary Accruals
3. Performance-matching Jones model
4. Wilson and Wang

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

ه- شرکت سال‌هایی که در هیچ یک از صنایع تقسیمی ما نمی‌گنجیدند.

و- شرکت سال‌هایی که اطلاعات مالی و مدیریتی آن‌ها در دسترس نبود.

به طور خلاصه جامعه و نمونه آماری این پژوهش به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱ : جامعه و نمونه آماری

شرح	مشاهده‌های حذف شده	تعداد نمونه
جامعه آماری (شرکت سال)		۳۰۶۷
شرکت سال‌های بخش واسطه گری مالی	۳٤٦	
شرکت سال‌ها با سال مالی غیر از ۱۲/۲۹	٦٥۳	
شرکت سال‌ها با تغییر سال مالی به ۱۲/۲۹	۹٥	
شرکت سال‌ها با عدم تناسب با تقسیم بندی صنایع ما	۳۱۹	
شرکت سال‌ها با نسبت کل درآمد به مجموع دارایی‌های اول دوره کمتر از ۰/۰۱	۱	
شرکت سال‌ها با نسبت کل اقلام تعهدی به مجموع دارایی‌های اول دوره بیشتر از ۰/٥	۲۷	
عدم دسترسی به اطلاعات مالی ، مدیریتی، سال قبل و سال بعد	٥۲۷	
تعداد نمونه نهایی		۱۰۹۹

ماخذ: محاسبه پژوهشگر

برای تعریف سال پایانی حضور مدیریت، پایان سال مالی به عنوان نقطه انقطاع در نظر گرفته شده است. برای مثال در صورتی سال ۱۳۸۳ سال پایانی حضور مدیریت است که مدیر جدید از تاریخ ۱۳۸۴/۱/۱ تا ۱۳۸۴/۱۲/۲۹ منصوب شده باشد[۱]. داده‌های مورد استفاده در این پژوهش از نرم افزارهای ره آورد نوین و تدبیرپرداز و صورت‌های مالی و گزارش فعالیت شرکت‌های نمونه گردآوری شده است.

۳-۲- اندازه گیری مدیریت سود : مدیریت سود به وسیله مدل تعدیل شده عملکردی جونز[۲] که برای اولین بار توسط کوتاری[۳] و همکارانش در سال ۲۰۰۵ معرفی شد، اندازه گیری

۱. در برخی از پژوهش‌ها (ولز و همکاران ۲۰۰۲ و گادفری و همکاران ۲۰۰۳) نقطه انقطاع سه ماه پس از پایان سال مالی تعریف شده است.

2. Performance-matching Jones model

3. Kothari

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

می‌شود. در این روش اقلام تعهدی اختیاری به وسیله بخشی از کل اقلام تعهدی که با فاکتورهای اساسی و خاص هر شرکت توجیه نمی‌شود، برآورد می‌گردد. در این مدل ابتدا کل اقلام تعهدی (TAC) هر دوره به شیوه ذیل محاسبه می‌گردد:

$$TAC_{i,t} = OI_{i,t} - CFO_{i,t} \qquad (۱)$$

که $OI_{i,t}$ سود عملیاتی شرکت i در سال t و $CFO_{i,t}$ خالص جریان وجه نقد ناشی از فعالیت‌های عملیاتی شرکت i در سال t است. سپس با استفاده از رگرسیون OLS حساسیت کل اقلام تعهدی نسبت به رشد درآمدها، اموال، ماشین آلات و تجهیزات ناخالص و نرخ بازده دارایی‌ها سنجیده می‌گردد. رگرسیون ذیل باید برای هر صنعت و هر سال به منظور کنترل تفاوت‌های ساختار دارایی‌ها و عملیات شرکت‌ها استفاده گردد:

$$TAC_{i,t} / TA_{i,t-1} = a\,(1 / TA_{i,t-1}) + b\,[(\Delta SALE_{i,t} - \Delta REC_{i,t-1})/ TA_{i,t-1}] + c\,(PPE_{i,t} / TA_{i,t-1}) + d\,(ROA_{i,t} / TA_{i,t-1}) + \varepsilon_t \qquad (۲)$$

که در مدل فوق :

$TAC_{i,t}$: کل اقلام تعهدی شرکت i در سال t است که در معادله ۱ به دست آمده است.

$TA_{i,t-1}$: جمع دارایی‌های شرکت i در پایان سال t-1

$\Delta SALE_{i,t}$: تغییرات درآمدهای عملیاتی شرکت i بین سال‌های t-1 و t

$\Delta REC_{i,t-1}$: تغییرات در خالص حساب‌های دریافتنی شرکت i بین سال‌های t-1 و t

$PPE_{i,t}$: اموال، ماشین آلات و تجهیزات شرکت i در پایان سال t-1

$ROA_{i,t}$: سود خالص تقسیم بر مجموع دارایی‌های شرکت i در سال t می‌باشد.

سپس با استفاده از ضرایب رگرسیون در معادله ۲ که برای شرکت‌های هر صنعت و هر سال برآورد شده‌اند، اقلام تعهدی غیر اختیاری (NDAC) را برای تک تک شرکت‌های همان صنعت و همان سال محاسبه می‌کنیم :

$$NDAC_{i,t} / TA_{i,t-1} = a\,(1 / TA_{i,t-1}) + b\,[(\Delta SALE_{i,t} - \Delta REC_{i,t-1})/ TA_{i,t-1}] + c\,(PPE_{i,t} / TA_{i,t-1}) + d\,(ROA_{i,t} / TA_{i,t-1}) + \varepsilon_t \qquad (۳)$$

در نهایت اقلام تعهدی اختیاری (DA) برای هر شرکت و در هر سال، با کاستن اقلام تعهدی غیر اختیاری از کل اقلام تعهدی واقعی آن شرکت و در سال مورد نظر محاسبه می‌گردد:

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

$$DA_{i,t} = TAC_{i,t} - NDAC_{i,t} \qquad (۴)$$

۳-۳- مدل‌ها و روش‌های آماری : برای آزمون فرضیه اول از دو روش استفاده می‌گردد. ابتدا میانگین اقلام تعهدی اختیاری همگن شده به وسیله مجموع دارایی‌های ابتدای دوره محاسبه شده و آزمون تی تک متغیره گرفته می‌شود. به علاوه در صورت غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون غیر پارامتریک دو جمله ای[۱] نیز استفاده می‌شود.

از آن جایی که مشاهدات این پژوهش به صورت پانل غیر متوازن[۲] بود، برای آزمون رابطه مفروض بین سطح مدیریت سود و تغییرات مدیریت ارشد (فرضیات دوم تا چهارم) از آزمون‌های چاو[۳] و هاسمن[۴] استفاده گردید که نتایج آن منجر به انتخاب رگرسیون خطی چندگانه با اثرات تصادفی شد. جهت برآورد پارامترهای مدل از روش OLS استفاده می‌گردد. همچنین برای مقایسه شدت رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته از آزمون والد[۵] استفاده می‌شود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزار «ای ویوز»[۶] استفاده شده است. در مدلی که در پی می‌آید، متغیرهای کنترلی ذیل تعریف شده‌اند :

* **متغیر ارزش بازار به ارزش دفتری شرکت (MTB)** : این متغیر به منظور کنترل تأثیر فرصت رشد بلندمدت شرکت‌ها بر اقلام تعهدی اختیاری کنترل می‌گردد. بازار از رشد سود آینده شرکت‌هایی که ضرایب MTB بیشتری دارند، تصور و دید مثبتی دارد. مدیران تحت فشار بازار سرمایه باید پاسخگوی انتظارات بازار باشند و این تصور مثبت را حفظ کنند. از این رو ممکن است به سمت مدیریت سود سوق پیدا کنند. رابطه مستقیم این نسبت با اقلام تعهدی اختیاری در برخی از پژوهش‌های قبلی گزارش شده است (اسباق و همکاران[۷] ،۲۰۰۳؛ گیگر و نورث[۸] ، ۲۰۰۶).

---

1. Non-parametric binomial test
2. Unbalanced panel data
3. Chow
4. Hausman
5. Wald Test
6. Eviews
7. Asbaugh, et al
8. Geiger and North

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

* **اندازه شرکت (SIZE)** : در پژوهش‌های قبلی معناداری رابطه این متغیر با اقلام تعهدی اختیاری اثبات شده است (فرانکل و همکاران[1]،۲۰۰۲؛ دیویدسون و همکاران[2]، ۲۰۰۵، مدرس و همکاران، ۱۳۸۸). برخی از پژوهش‌ها به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های بزرگ برای کاهش جلب توجه‌ها از خود، اقدام به مدیریت سود کاهنده می‌کنند (انگیزه سیاسی)؛ لذا رابطه معنادار بین اندازه شرکت و مدیریت سود وجود دارد (نوروش و همکاران ،۱۳۸۴). برخی از پژوهش‌های دیگر به این نتیجه رسیدند که شرکت‌های بزرگ برای حفظ وجهه خود نزد تحلیل‌گران و اجتناب از دعاوی حقوقی، کمتر مدیریت سود می‌کنند (موسس[3]، ۱۹۸۷؛ لانگ و لانهلم[4] ، ۱۹۹۳).

* **نرخ بازده دارایی‌های سال قبل (LagROA)** : به منظور کنترل تأثیر عملکرد شرکت‌ها بر اقلام تعهدی اختیاری از این متغیر استفاده می‌شود. استدلال می‌شود که شرکت‌های با عملکرد خوب انگیزه کمتری برای مدیریت سود و دست‌کاری نتایج دارند (رامونس و همکاران[5]،۲۰۰۹).

* **مجموع اقلام تعهدی سال قبل (LagTAC)** : به منظور کنترل معکوس شدن طبیعی اقلام تعهدی و مطابق با پژوهش ویلسون و وانگ (۲۰۱۰)، این متغیر کنترل می‌گردد.

* **رشد فروش (GROWTH)** : طبق پژوهش‌های گذشته شرکت‌های با رشد فروش بیشتر، به دلیل فشار برآوردن انتظارات سرمایه گذاران (بازار سرمایه)، با احتمال بیشتری دست به مدیریت سود می‌زنند (منون و ویلیامز[6] ، ۲۰۰۳؛ گیگر و نورث[7]، ۲۰۰۶).

* **زیان ده بودن (LOSS)** : وقتی شرکتی در یک سال مالی عملکرد بسیار ضعیفی داشته باشد، احتمالا با مدیریت سود کاهنده، نتایج عملیات را بدتر جلوه می‌دهد. این اقدام به شرکت این اجازه را می‌دهد تا زیان‌های سال‌های آتی را در سال مالی مورد نظر شناسایی کند و از این طریق بستر را برای مدیریت سود افزاینده در سال‌های بعد فراهم کند. به این استراتژی «انتقال

---

1. Frankel, et al.
2. Davidson, et al.
3. Moses
4. Lang and Lundholm
5. Romanus, et al.
6. Menon and Williams
7. Geiger and North

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

اقلام منفی آینده به دوره جاری»[1] می‌گویند (کردستانی، ۱۳۸۱). در برخی از پژوهش‌ها اعمال این روش به اثبات رسیده است (لی و ماند[2]، ۲۰۰۳).

* **وجه نقد حاصل از عملیات (CashFO)** : در پژوهش‌های گذشته وجود رابطه منفی بین وجه نقد عملیاتی و اقلام تعهدی اختیاری یافت شده است (بکر و همکاران[3]، ۱۹۹۸؛ منون و ویلیامز، ۲۰۰۳).

* **آشفتگی‌های مالی (DISTRESS)** : مطابق با پژوهش گیگر و نورث (۲۰۰۶)، جهت کنترل برآورد بیش از حد اقلام تعهدی اختیاری به وسیله مدل تعدیل شده عملکردی جونز در شرکت‌های دارای آشفتگی مالی، این متغیر را کنترل می‌نماییم. برای این کار از Z-score آلتمن[4] استفاده می‌کنیم. بنابراین مطابق با پژوهش ویلسون و وانگ (۲۰۱۰)، جهت آزمون فرضیه دوم از مدل ۵ استفاده می‌کنیم:

$$DAC_{i,t} = \beta0 + \beta1\ CEO_{i,t} + \beta2\ MB_{i,t} + \beta3\ SIZE_{i,t} + \beta4\ LagROA_{i,t} + \beta5\ LagTAC_{i,t} + \beta6\ GROWTH_{i,t} + \beta7\ LOSS_{i,t} + \beta8\ CashFO_{i,t} + \beta9\ DISTRESS_{i,t} + \sum_{n=1381}^{1388} YEAR\ n + \varepsilon_t \quad (۵)$$

که در رابطه فوق:

$DAC_{i,t}$ = اقلام تعهدی اختیاری تقسیم بر ارزش دفتری مجموع دارایی‌های ابتدای دوره شرکت i در سال t است.

$CEO_{i,t}$ = به عنوان یک متغیر مجازی، اگر شرکت i در سال t، در سال پایانی حضور مدیرعامل خود باشد ۱ و در غیر این‌صورت صفر می‌باشد.

$MB_{i,t}$ = نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام شرکت i در سال t است.

$SIZE_{i,t}$ = نشان دهنده اندازه شرکت i در سال t و برابر با لگاریتم طبیعی میزان درآمد فروش شرکت‌ها می‌باشد.

$LagROA_{i,t}$ = نرخ بازده دارایی‌ها شرکت i در سال t-1 است.

$LagTAC_{i,t}$ = مجموع اقلام تعهدی تقسیم بر مجموع دارایی‌های شرکت i در سال t-1 است.

$GROWTH_{i,t}$ = نشان‌دهنده رشد عملکرد شرکت i بوده که برابر با تفاوت درآمد فروش سال t شرکت نسبت به سال t-1 تقسیم بر فروش سال t-1 می‌باشد.

---

[1]. Taking a bath
[2]. Lee and Mande
[3]. Becker, et al.
[4]. Altman

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

$LOSS_{i,t}$ = به عنوان یک متغیر مجازی، نشان‌دهنده عملکرد منفی سال گذشته می‌باشد که اگر شرکت در سال گذشته زیان خالص داشته باشد برابر ۱ در غیر این صورت صفر می‌باشد.
$CashFO_{i,t}$ = وجه نقد عملیاتی تقسیم بر مجموع دارایی‌های شرکت i در سال t است.
$DISTRESS_{i,t}$ = ZScore آلتمن شرکت i در سال t می‌باشد.
YEARn = متغیرهای مجازی برای کنترل تأثیرات سال می‌باشند.

برای آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم از مدل ۶ استفاده می‌کنیم. هدف از این معادله ارائه مدل رگرسیونی است که بتوان به وسیله آن حساسیت نسبی اقلام تعهدی اختیاری نسبت به تغییرات مدیرعامل به صورت واحد و تغییرات هم‌زمان مدیرعامل و سایر مدیران را آزمون کرد.

$$DAC_{i,t} = \beta0 + \beta1\ UCEO_{i,t} + \beta2\ CEOCH_{i,t} + \beta3\ CEONE_{i,t} + \beta4\ MB_{i,t} + \beta5\ SIZE_{i,t} + \beta6\ LagROA_{i,t} + \beta7\ LagTAC_{i,t} + \beta8\ GROWTH_{i,t} + \beta9\ LOSS_{i,t} + \beta10\ CashFO_{i,t} + \beta11\ DISTRESS_{i,t} + \sum_{n=1381}^{1388} YEAR\ n + \varepsilon_t \qquad (۶)$$

که در رابطه بالا:

$UCEO_{i,t}$ = به عنوان یک متغیر مجازی، اگر به تنهایی مدیرعامل شرکت i در سال t، در سال پایانی حضور خود در شرکت باشد ۱ و در غیر این صورت صفر می‌باشد.
$CEOCH_{i,t}$ = به عنوان یک متغیر مجازی، اگر به طور هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیآت مدیره شرکت i در سال t، در سال پایانی حضور خود در شرکت باشند ۱ و در غیر این صورت صفر می‌باشد.
$CEONE_{i,t}$ = به عنوان یک متغیر مجازی، اگر به طور هم‌زمان مدیرعامل و حداقل یکی از اعضای غیرموظف هیأت مدیره شرکت i در سال t، در سال پایانی حضور خود در شرکت باشند ۱ و در غیر این صورت صفر می‌باشد.

۴- آزمون فرضیه‌ها

این بخش به ارائه آمار توصیفی، آزمون آماری فرضیه‌ها و تحلیل نتایج اختصاص دارد.

۴-۱- آمار توصیفی : آمار توصیفی متغیر وابسته یعنی اقلام تعهدی اختیاری (همگن شده به وسیله ارزش دفتری دارایی‌های ابتدای دوره) به تفکیک شرکت سال‌هایی که در آن‌ها مدیرعامل در سال پایانی حضور خود در شرکت بوده و نبوده، در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول ۲ : آمار توصیفی متغیر وابسته

	تعداد	میانگین	مینیمم	میانه	ماکزیمم	انحراف معیار
کل مشاهدات	۱۰۹۹	۰/۰۰۰۹	-۰/٤۳۳	۰/۰۰۱۷	۰/۵۲۰	۰/۱۱۵
حضور مدیرعامل در سال پایانی	۲۹۹	۰/۰۰۳۳۱	-۰/۳۲۷	۰/۰۰۳۳	۰/۳٦٤	۰/۱۱۳
عدم حضور مدیرعامل در سال پایانی	۸۰۰	۰/۰۰۰۰۰	-۰/٤۳۳	۰/۰۰۱٤	۰/۵۲۱	۰/۱۱٦

ماخذ: محاسبات پژوهشگر

در جدول شماره ۳ شاهد آمار توصیفی متغیرهای مستقل هستیم. در مورد متغیرهای مجازی تنها میانگین ارائه شده است؛ اما در مورد متغیرهای غیرمجازی (پیوسته) علاوه بر میانگین، میانه و انحراف معیار نیز در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول۳ : آمار توصیفی متغیرهای مستقل مجازی

متغیرهای مجازی	تعداد	تعداد مواردی که متغیر مجازی ۱ شده	درصد مواردی که متغیر مجازی ۱ شده
CEO	۱۰۹۹	۲۹۹	۲۷/۲
UCEO	۱۰۹۹	۳۸	۳/۵
CEOCH	۱۰۹۹	۱۷۵	۱۵/۹
CEONE	۱۰۹۹	۲۳۹	۲۱/۷
Loss	۱۰۹۹	۱۳۱	۱۱/۹

ماخذ: محاسبات پژوهشگر

جدول ۴ : آمار توصیفی متغیرهای مستقل پیوسته

	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار
شرکت‌های بدون حضور مدیرعامل در سال پایانی :				
MB	۸۰۰	۱/۱۳	۰/۶۳۲	۲/۰۸
SIZE	۸۰۰	۱۲/۴۲	۱۲/۳۲	۱/۳۷
LagROA	۸۰۰	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۶
LagTAC	۸۰۰	۰/۱۲	۰/۰۲۴	۱/۲
GROWTH	۸۰۰	۰/۲۶۳	۰/۱۸	۰/۷
CashFO	۸۰۰	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۹
DISTRESS	۸۰۰	۲/۸۳	۲/۲۱	۵/۲۹
شرکت‌های با حضور مدیرعامل در سال پایانی:				
MB	۲۹۹	۱/۱۷	۰/۵۷	۲/۲۸
SIZE	۲۹۹	۱۲/۵	۱۲/۴۸	۱/۳۷
LagROA	۲۹۹	۰/۱۲	۰/۱	۰/۱۵
LagTAC	۲۹۹	۰/۰۳	۰/۰۲۱	۰/۱۵

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار
GROWTH	۲۹۹	۰/۲	۰/۱۴	۰/۷
CashFO	۲۹۹	۰/۱۲	۰/۱	۰/۱۹
DISTRESS	۲۹۹	۲/۴۵	۲/۰۵	۲/۶۹

ماخذ: محاسبات پژوهشگر

۴-۲- وجود مدیریت سود در سال تغییر مدیرعامل و سال پس از آن : در جدول شماره ۵ در پی آزمون فرضیه اول هستیم؛ بنابراین تجزیه و تحلیل‌هایی در مورد شرکت سال‌هایی که در سال آخر حضور مدیرعامل خود بوده‌اند، ارائه شده است. بدین منظور از دو آزمون t و دو جمله‌ای استفاده شده است. نتایج نشان داد میانگین اقلام تعهدی اختیاری در سال پایانی حضور مدیرعامل مثبت بوده، اما تفاوت معنی داری با صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد ندارد. آزمون غیر پارامتریک دوجمله ای نیز از این پیش‌بینی که در سال پایانی حضور مدیرعامل ، اقلام تعهدی اختیاری مثبت به احتمال بیشتری از اقلام تعهدی اختیاری منفی رخ می‌دهند، حمایت نکرد. بنابراین فرضیه اول تایید نمی‌گردد.

همان طور که در بخش بسط فرضیه‌ها عنوان شد مدیرعامل در حال خروج از شرکت انگیزه‌های متعددی برای مدیریت سود افزاینده (مثبت) در سال آخر فعالیت خود دارد. به عنوان نمونه به فرضیه «افق دید کوتاه‌مدت» اشاره گردید؛ بدین معنا که مدیرعامل که خود را در حال خروج از شرکت می‌بیند، ممکن است عدم همکاری آتی با شرکت را فرصت خوبی برای مدیریت سود افزاینده ببیند. حال پرسشی مطرح است و آن این که اگر مدیرعامل در حال خروج، در هیأت مدیره سال بعد حضور داشته باشد، آیا باز هم شاهد مدیریت سود افزاینده در سال پایانی حضور مدیرعامل هستیم؟ به عبارت دیگر اگر مدیرعامل در حال خروج، برای خود در آینده شرکت جایگاهی متصور باشد، آیا باز هم مرتکب مدیریت سود افزاینده می‌شود؟ برای پاسخ به این پرسش، شرکت‌سال‌هایی که در آن‌ها مدیرعامل در سال پایانی حضور خود در شرکت بود، به دو بخش تقسیم گردید. دسته اول شرکت‌سال‌هایی که مدیرعامل در حال خروج در هیأت مدیره جدید حضور دارد و دسته دوم شرکت‌سال‌هایی که مدیرعامل در حال خروج در هیأت مدیره جدید حضور ندارد. به منظور بررسی این موضوع از آزمون t استفاده گردید که در جدول ۵ نشان داده شده است. بخش الف مربوط به کلیه شرکت‌هایی است که در موقعیت سال قبل از تغییر مدیرعامل قرار دارند؛ در حالی‌که بخش ب به تفکیک این شرکت‌ها اختصاص دارد.

نتایج نشان داد حضور یا عدم حضور مدیرعامل در حال خروج در هیأت مدیره جدید، تأثیری در میزان اقلام تعهدی اختیاری در سال قبل از تغییر مدیرعامل ندارد و همان‌طور که

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

برای کلیه شرکت‌هایی که در موقعیت سال قبل از تغییر مدیرعامل بودند، وجود مدیریت سود افزاینده تأیید نشد، برای دو زیر نمونه آن نیز به طور مشابه تأیید نگردید.

جدول ۵ : اقلام تعهدی اختیاری در سال پایانی حضور مدیرعامل

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون t (p-value)	آزمون دوجمله ای (p-value)
بخش الف					
اقلام تعهدی اختیاری t	۲۹۹	۰/۰۰۳۳	۰/۱۱۳	۰/۵۰۴ (۰/۳۰۷)	(۰/۳۶)
بخش ب					
حضور مدیرعامل قبلی در هیآت مدیره جدید:					
اقلام تعهدی اختیاری t	۶۱	۰/۰۰۵۹	۰/۱۱۱	۰/۴۱۵ (۰/۳۴)	(۰/۴۵)
عدم حضور مدیرعامل قبلی در هیآت مدیره جدید:					
اقلام تعهدی اختیاری t	۲۱۴	-۰/۰۰۰۴	۰/۱۱۵	-۰/۰۴۹ (۰/۴۸)	(۰/۴۳)

ماخذ: یافته‌های پژوهشگر

۴-۳- رابطه بین تغییر مدیرعامل و مدیریت سود : برای آزمون فرضیه دوم از رابطه رگرسیونی (۵) و برای آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم از رابطه رگرسیونی (۶) استفاده شده است. در جدول ۶ نتایج رگرسیون مذکور ارائه شده است. آماره F در کلیه مدل‌ها نشان دهنده معناداری کلی مدل رگرسیونی برازش شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.

همان طور که در ستون ۱ جدول ۶ مشخص است، P- آزمون برابر با ۰/۹۵ حاکی از این است که بین حضور مدیرعامل در سال پایانی فعالیتش و اقلام تعهدی اختیاری رابطه معنی دار وجود ندارد. بنابراین فرضیه دوم تایید نمی‌گردد.

فرضیه سوم بیان می‌کرد که بین تغییر هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیآت مدیره با مدیریت سود در سال آخر حضور آن‌ها، رابطه مثبت قوی‌تری نسبت به حالتی که فقط مدیرعامل تغییر کرده، وجود دارد. به عبارت دیگر فرضیه فوق ادعا می‌کند در مدل رگرسیونی (۶) رابطه متغیر CEOCH با متغیر وابسته در جهت مثبت قوی‌تر از رابطه متغیر UCEO با متغیر وابسته است. برای این امر از آزمون «والد» استفاده می‌کنیم که در ستون ۲ جدول ۶ ارائه گردیده است. p- آزمون برابر با ۰/۵۷۲ حاکی از عدم تایید فرضیه فوق می‌باشد. در مورد فرضیه چهارم نیز p- آزمون برابر با ۰/۱۵۶ نشان از عدم تایید این فرضیه است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

جدول ۶ : نتایج رگرسیون در آزمون رابطه بین اقلام تعهدی اختیاری و تغییر مدیرعامل

متغیر توضیحی	ستون ۱	ستون ۲
	DAC_t	DAC_t
CEO	۰/۰۰۰۴ (۰/۹۵)	
UCEO		۰/۰۱۸ (۰/۲۳۸)
CEOCH		۰/۰۰۸ (۰/۴۷۲)
CEONE		-۰/۰۰۷ (۰/۴۷۴)
MB	۰/۰۰۷ (۰/۰۰۰)	۰/۰۰۷ (۰/۰۰۰)
SIZE	۰/۰۰۴ (۰/۰۶۶)	۰/۰۰۴ (۰/۰۷۴)
LagROA	۰/۲۱۷ (۰/۰۰۰)	۰/۲۱۵ (۰/۰۰۰)
LagTAC	-۰/۰۰۵ (۰/۰۹۵)	-۰/۰۰۵ (۰/۰۹۸)
GROWTH	۰/۰۲۶ (۰/۰۰۰)	۰/۰۲۶ (۰/۰۰۰)
LOSS	-۰/۰۴۵ (۰/۰۰۰)	-۰/۰۴۵ (۰/۰۰۰)
CashFO	-۰/۴۴ (۰/۰۰۰)	-۰/۴۳۵ (۰/۰۰۰)
DISTRESS	۰ (۰/۲۸)	-۰/۰۰۱ (۰/۲۷۶)
ضریب ثابت	-۰/۰۳ (۰/۳۲۸)	-۰/۰۲۸ (۰/۳۵۱)
تعداد مشاهدات	۱۰۹۹	۱۰۹۹
R^2	۰/۳۲	۰/۳۲
F	۵۸/۷۲ (۰/۰۰۰)	۴۸/۱۱ (۰/۰۰۰)
Durbin_Watson	۲/۰۲	۲/۰۰۵
آزمون مقایسه ضرایب (والد) :		
CEOCH = UCEO		۰/۵۷۲
CEONE = UCEO		۰/۱۵۶

ماخذ: یافته‌های پژوهشگر

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش به بررسی مدیریت سود و رابطه آن با تغییر مدیرعامل در سال پایانی حضور مدیرعامل در منصب خود پرداخته شد. فرضیه‌های پژوهش حاضر این بود که در سال پایانی حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود دارد؛ چرا که مدیرعامل در حال خروج احتمالا می‌تواند با این اقدام احتمال کسب پاداش و جایگاهی در هیأت مدیره را پس از کناره‌گیری از سمت مدیرعاملی افزایش دهد. به علاوه، طبق فرضیه «افق دید کوتاه مدت» مدیر در حال برکناری این انگیزه را دارد تا با افزایش سود گزارش شده در سال پایانی حضور خود در شرکت، به پاداش بیشتری دست یافته و شهرت و اعتبار خود را نیز افزایش دهد. اما با انجام آزمون‌های آماری مشخص شد در سال پایانی حضور مدیرعامل، مدیریت سود افزاینده وجود ندارد. ما این احتمال را دادیم که شاید حضور مدیرعامل در هیأت مدیره جدید و وجود افق دید بلندمدت، مانع از این اقدام مدیرعامل باشد. بنابراین مجدداً آزمون‌های آماری را برای زیر نمونه شرکت سال‌هایی که مدیرعامل در حال خروج، در هیأت مدیره جدید حضور ندارد، به کار گرفته شد. نتایج حاکی از عدم وجود مدیریت سود افزاینده برای این زیر نمونه بود.

از آن جایی که ممکن است وجود مدیریت سود ناشی از عوامل دیگری به جز تغییر مدیرعامل باشد، لزوم بررسی رابطه بین تغییر مدیرعامل و مدیریت سود احساس گردید. بدین منظور از رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید و سعی شد متغیرهای متعددی که در پژوهش‌های قبلی تأثیر آن‌ها بر مدیریت سود مشاهده شده بود، کنترل گردد. پس از برازش خط رگرسیون نتایج حاکی از عدم وجود رابطه بین تغییر مدیرعامل و مدیریت سود در سال پایانی حضور مدیرعامل بود. در بیان تفسیر این نتیجه می‌توان به وجود قرارداد نمایندگی مناسب و بهینه بین مدیرعامل و مالکان و وجود نظارت مناسب بر حسن اجرای این قرارداد (وجود ارکان حاکمیت شرکتی مناسب) اشاره کرد.

به علاوه در این پژوهش رابطه تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد با مدیریت سود نیز بررسی گردید. منظور از تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد، تغییر هم‌زمان مدیرعامل با رئیس هیأت مدیره و یا تغییر هم‌زمان مدیرعامل با حداقل یکی از مدیران غیراجرایی است. نتایج نشان داد رابطه تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد با مدیریت سود قوی‌تر از رابطه تغییر صرف مدیرعامل با مدیریت سود نیست.

شاید بتوان گفت که با تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد، مدیران جدید به علت عدم آشنایی کافی با مسایل شرکت و همچنین خصوصیات یکدیگر، احتمال کمتری دارد که در جهت مدیریت سود هم داستان شوند. به علاوه چه‌بسا مدیریت ارشد برای افزایش احتمال همکاری با

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

شرکت و افزایش اعتبار و پاداش از این طریق، از اعمال مدیریت سود اجتناب ورزند. همچنین احتمالا با تغییر هم‌زمان مدیریت ارشد، ریسک حسابرسی افزایش یافته و به تبع آن حسابرسان حدود رسیدگی را افزایش داده و شاهد مدیریت سود کمتری هستیم. به علاوه، عدم وجود منافع آتی در شرکت یا عدم وجود ترس از انتخاب نشدن مجدد، می‌تواند استقلال اعضای غیرموظف هیأت مدیره و کارایی آن‌ها را افزایش دهد.

عدم وجود شواهدی دال بر مدیریت سود افزاینده و همچنین عدم وجود رابطه معنی دار بین تغییر مدیرعامل و مدیریت سود در سال پایانی حضور مدیرعامل، می‌تواند کاربردهایی برای سرمایه‌گذاران، حسابرسان و محققان داشته باشد. از کاربردهای این پژوهش کمک به استفاده کنندگان صورت های مالی و همچنین تحلیل‌گران و کارگزاران بورس می باشد تا بتوانند در بازه های تغییر مدیریت، حقیقت صورت های مالی را بهتر درک کنند. همچنین این موضوع برای سازمان بورس نیز مفید می باشد؛ چرا که این سازمان می‌تواند تصمیم گیری کند که آیا در بازه تغییر مدیرعامل باید دقت بیشتری بر کنترل صحت صورت‌های مالی حسابرسی شده شرکت ها داشته باشد یا خیر. همین‌طور حسابرسان در سال پایانی حضور مدیرعامل می‌توانند در مورد احتمال وجود مدیریت سود افزاینده و انتخاب حدود رسیدگی تصمیم‌گیری بهتری داشته باشند.

در حوزه پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد، این پژوهش در مورد تغییرات معمول مدیریت چون بازنشستگی و فوت و تغییراتی چون استعفا و عدم رای مجمع و همچنین در بین شرکت‌های دولتی و شرکت‌های خصوصی به صورت مقایسه‌ای انجام گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، تأثیر حقیقی بودن شخصیت مدیران و یا نماینده شخصیت حقوقی بودن آنان بررسی گردد. به علاوه پیشنهاد می‌گردد پژوهش حاضر در مورد مدیریت سود واقعی[1] نیز انجام پذیرد.

[1]. Real activity manipulation

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

منابع

۱. اسدی، غلامحسین؛ منتی منجق تپه، وحید (۱۳۹۰)، "بررسی تأثیر تغییر مدیریت بر مدیریت سود"، **چشم انداز مدیریت مالی و حسابداری**، شماره ۱، ص ۱۱۴-۹۷.

۲. کردستانی، غلامرضا (۱۳۸۱)، "مدیریت سود"، **ماهنامه بورس**، شماره ۳۳، ص ۶۵-۵۷.

۳. مدرس، احمد؛ قفقازی، زهرا؛ شاکری، امیر (۱۳۸۸)، "بررسی انگیزه های مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (مورد صنایع نفتی، شیمیایی و فلزی)"، **فصلنامه حسابداری مالی**، شماره ۴، ص ۷۸-۵۹.

۴. نوروش، ایرج؛ سپاسی، سحر؛ نیکبخت، محمدرضا (۱۳۸۴)، "بررسی مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران، **مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز**، شماره ۲ (پیاپی ۴۴)، ص ۱۷۷-۱۶۵

5. Asbaugh, H., LaFond, R. and Mayhew, B. (2003), "Do non-audit services compromise audit independence? Further Evidence", **Accounting Review**, 78, 611–639.
6. Becker, C., DeFond, M., Jiambalvo, J. and Subramanyam, K. (1998), "The effect of audit quality on earnings management", **Contemporary Accounting Research**, 15, 1–24.
7. Beneish, M.,D. and Vargus, M.E. (2002), "Insider Trading, Earnings Quality and Accrual Mispricing", **The Accounting Review**, 77(4),755-791.
8. Brickley, J., Linck, J. and Coles, J. (1999), "Whal Happens to CEOs After ihey Reiire? New Evidence on Career Concems, Horizon Problem.s. and CEO Incentives", **Journal of Financial Economics**, 52 (June) : 341-377.
9. Choi,J., Kwak, Y. and Choe, C. (2012), "Earnings Management Surrounding CEO Turnover: Evidence from Korea", MPRA Paper No. 40629, Online at **http://mpra.ub.uni-muenchen.de/40629./**
10. Davidson, R., Goodwin-Stewart, J. and Kent,P. (2005), "Internal governance structures and earnings management", **Accounting and Finance**, 45, 241–267.
11. Dechow, P. M., and Sloan, R. G. (1991), "Executive incentives and the horizon problem: An empirical investigation", **Journal of Accounting and Economics**, 14, 51–89.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

12. Frankel, R. M., Johnson, M. F. and Nelson,K. K. (2002), "The relation between auditors' fees for non-audit services and earnings management", **Accounting Review,** 77(Supplement), 71–105.
13. Geiger, M. A., and North, D. S. (2006), "Does hiring a new CFO change things? An investigation of changes in discretionary accruals", **Accounting Review**, 81, 781–809.
14. Gibbins, M., Richardson, A. and Waterhouse, J. (1990) "The Management of Corporate Financial Disclosure : Opportunism, Ritualism, Policies and Processes", **Journal of Accounting Research,** 28(1), 121-143.
15. Godfrey, J., Mather,P. and Ramsay, A. (2003), "Earnings and Impression Management in Financial Reports: The Case of CEO Changes", **Abacus,** 39(1),95-123.
16. Guay, W.R., Kothari, S.P. and Watts, R.L. (1996), "A Market-Based Evaluation of Discretionary Accrual Models", **Journal of Accounting Research**, 34, 83-105.
17. Jones, S. and Sharma, R. (2001), "The Impact of Free Cash Flow, Financial Leverage and Accounting Regulation on Earnings Management in Australia Old and New Economics", **Journal of Managerial Finance**, 27, 18-39.
18. Kalyta, P. (2009), "Accounting Discretion, Horizon Problem, and CEO Retirement Benefits", **The Accounting Review**, Vol. 84, No. 5, pp. 1553–1573.
19. Kothari, S., Leoneand, A. and Wasley, C. (2005), "Performance matched discretionary accruals", **Journal of Accounting and Economics**, 39, 163–197.
20. Lang, M. and Lundholm, R. (1993), "Cross-sectional determinants of analyst ratings of corporate disclosure", **Journal of accounting research**, 31(autumn): 246-271.
21. Lee, H.Y. and Mande, V. (2003), "The effect of the private securities litigation reform act of 1995 on accounting discretion of client managers of Big 6 and non-big 6 auditors Auditing", A **journal of practice and theory**, 22(1): 93- 108.
22. Mard, Y., and Marsat, S. (2009), "Accounting Policies Surrounding CEO changes in France", **www.ssrn.com**.
23. Menon, K., and Williams, D. (2003), "Former audit partners and abnormal accruals", **The Accounting Review**, 79, 1095–1118.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]

24. Moses, O.D. (1987), "Income smoothing and incentives: Empirical tests using accounting changes", **The Accounting Review**, (April):358-377.
25. Murphy, K. J., and Zimmerman, J. L. (1993), "Financial performance surrounding CEO turnover", **Journal of Accounting and Economics**, 16, 273–315.
26. Pourciau, S. (1993), "Earnings Management and Ntinroutine Executive Changes", **Joumal of Accounting and Economics**, 16 (January-April-July): 317-333.
27. Reitenga, L. and Tearney,G. (2003), "Mandatory CEO Retirements, Discretionary Accruals, and Corporate Governance Mechanisms, **Journal of accounting auditing and finance**", ISSN 0148-558X, Vol. 18, pags. 255-280.
28. Romanus, R.N., Maher, J., and Fleming, J. (2008), "Auditor industry specialization, auditor changes, and accounting restatements", **Accounting Horizons**, Vol. 22, No.4, pp. 389-413.
29. Schipper, K. (1989), "Commentary on earnings management", **Accounting Horizon**, 3: 91-102.
30. Vancil, R.F. (1987), "Passing the Baton: Managing the Process of CEO Succession", **Harvard Business School Press**.
31. Wells, p. (2002), "Earnings management surrounding CEO changes", **Accounting and Finance**, 42 (2002) 169-193.
32. Wilson, M., and Wang L.W. (2009), "Earnings Management Following Chief Executive Officer Changes: The Effect of Contemporaneous Chairperson and Chief Financial Officer Appointments", **Accounting and Finance**, vol. 50, issue 2 , pp. 447-480.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-16]