

Studying the Effect of Financial Managers' Personality Integrity on the Relationship Between Perceived Role Conflict and Opportunistic Financial Reporting Behavior from an Ethical Perspective

Samaneh Ghadimi¹ , Saeid Aliahmadi² , Mohsen Dastgir³ 

¹ PhD student, Department of Accounting, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
anna.karenina7497@yahoo.com

² Associate Professor, Department of Accounting, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran (**Corresponding author**). s.aliahmadi@khuif.ac.ir

³ Professor, Department of Accounting, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
dastmw@yahoo.com

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to examine how the personality integrity of financial managers influences the relationship between perceived role conflict and opportunistic financial reporting behavior from an ethical standpoint.

Method: This study is applied in terms of purpose and utilizes a survey for data collection. To gather data, a scenario-based questionnaire was employed, derived from the research of Hagers (2021) and Desai et al. (2020). The data analysis method used was inferential statistics. The statistical population consisted of financial managers, and according to the table provided by Cohen et al. (2000), the research sample included 166 financial managers during the year 2023. Analysis of variance was conducted to test the research hypotheses.

Findings: The findings of the study indicate that perceived role conflict among financial managers influences opportunistic financial reporting from an ethical standpoint. Additionally, the results suggest that the integrity of financial managers' personalities does not impact their engagement in opportunistic financial reporting from an ethical perspective. Finally, the interaction between perceived role conflict and the integrity of financial managers' personalities affects their propensity to engage in opportunistic financial reporting from an ethical viewpoint.

Conclusion: Companies can mitigate the risk of opportunistic financial reporting from an ethical standpoint by implementing effective conflict management strategies.

Keywords: Personality integrity, Role conflict, Opportunistic financial reporting, Professional ethics, Financial management.

<http://sebaa.journal.qom-iau.ac.ir/>

Received: 2024/05/10 ; Revised: 2024/07/19 ; Accepted: 2024/08/31 ; Published online: 2024/09/26


Publisher: Qom Islamic Azad University

Article type: Research Article

© The Author(s).



بررسی تاثیر يکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر رابطه بين تعارض نقش درک شده و رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی

سمانه قدیمی^۱، سعید علی احمدی^۲، محسن دستگیر^۳ 

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. anna.karenina7497@yahoo.com
^۲ دانشیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول). s.aliahmadi@khuisf.ac.ir
^۳ استاد، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. dastmw@yahoo.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر يکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر رابطه بين تعارض نقش درک شده و رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی است.
روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از دیدگاه گردآوری داده‌ها، پیمایشی است. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه مبتنی بر سناریو، برگرفته از پژوهش هگرس (۲۰۲۱) و دسای و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شده و روش تحلیل داده‌ها از نوع استنباطی است. جامعه آماری مدیران مالی بوده و براساس جدول کوهن و همکاران (۲۰۰۰) نمونه پژوهش شامل ۱۶۶ مدیر مالی، در بازه زمانی سال ۱۴۰۲ تعیین شد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل واریانس استفاده شد.
یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که تعارض نقش درک شده توسط مدیران مالی بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی تاثیر دارد. همچنین، نتایج پژوهش اشاره دارد که يکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی تاثیر ندارد. در نهایت، تعامل تعارض نقش درک شده و يکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر تمایل آنها برای گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی تاثیر دارد.
نتیجه‌گیری: شرکت‌ها می‌توانند با اجرای مدیریت تعارض، امکان گزارشگری مالی فرصت طلبانه را از دیدگاه اخلاقی کاهش دهند.

کلیدواژه‌ها: يکپارچگی شخصیت، تعارض نقش، گزارشگری مالی فرصت طلبانه، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مالی.

۱. مقدمه

گزارش‌های مالی با کیفیت بالا به عنوان یک منبع حیاتی، برای انتقال اطلاعات مالی (از جمله عملکرد مالی و وضعیت مالی) می‌تواند تاثیرات مثبت و قابل‌توجهی، بر ذینفعان سازمان‌ها، جهت اتخاذ تصمیم‌گیری‌های منطقی داشته باشد (مورینا و دانداگو^۱، ۲۰۲۰). با تأکید بر اینکه، دسترسی محدود به سرمایه یکی از بزرگ‌ترین چالش‌هایی است که واحدهای تجاری با آن مواجه‌اند. استفاده از این اطلاعات، برای رشد و توسعه واحد تجاری بسیار مهم است؛ زیرا به مدیران واحد تجاری در ارزیابی عملکرد مالی، مدیریت موثر منابع، اتخاذ سرمایه‌گذاری آگاهانه و انجام برنامه‌ریزی برای آینده، کمک می‌کند (هندراوان و همکاران^۲، ۲۰۲۳). مدیران مالی به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان واحد تجاری، بر امور مالی و حسابداری واحد تجاری، نظارت می‌کنند و کامل بودن و یکپارچگی اطلاعات مالی را تایید کرده و به غیر از وظایف امانتداری خود، نسبت به سیستم‌های حسابداری، در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و عملیاتی مدیران ارشد نیز دخیل هستند (وایگل و همکاران^۳، ۲۰۲۳). دستکاری فرصت‌طلبانه گزارش‌های مالی، یک مشکل اجتماعی و اخلاقی قابل توجه در عملکرد حرفه‌ای است (وست و فلیشمن^۴، ۲۰۲۳). رفتار گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه^۵، شامل نقض یا تفسیر تهاجمی هنجارهای موجود در گزارشگری مالی، به نفع ذینفعان مختلف یک شرکت است (دسای و همکاران^۶، ۲۰۲۰). مدیریت سود یکی از چالش‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در ادبیات حسابداری است. مدیریت سود زمانی که به‌طور فرصت‌طلبانه برای مخدوش کردن واقعیت اقتصادی شرکت استفاده شود، می‌تواند نشان‌دهنده کیفیت پایین گزارش‌های مالی باشد (کاتر و وایس^۷، ۲۰۲۳). هرچه آگاهی اخلاقی افراد، در تشخیص نقض هنجارهای موجود در گزارشگری مالی بیشتر باشد، احتمال اجتناب از این رفتارها بیشتر خواهد بود و باعث ایجاد یک چارچوب تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق می‌شود (هانت و همکاران^۸، ۲۰۲۲). عوامل موقعیتی مختلف مرتبط با شرایط رایج تجاری و اقتصادی (از جمله فشار مدیران مافوق، جهت‌دستیابی به اهداف درآمدی تعیین شده) مدیران مالی را به گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه سوق می‌دهد. مدیران مالی، این دستکاری را

1. Muraina & Dandago
2. Hendrawan
3. Weigel
4. West & Fleischman
5. Opportunistic financial reporting behavior
6. Desai
7. Kutter & Weiss
8. Hunt

توجیه می‌کنند؛ زیرا آنها فرآیند استدلال اخلاقی خود را برای منطقی کردن چنین رفتار غیراخلاقی، غیرفعال کرده و اعتبار رفتار و اقدام را براساس عوامل موقعیتی که آنها را تحریک کرده است، مورد ارزیابی قرار می‌دهند تا از این طریق به توجیه اقدام‌هایی که با هنجارهای اخلاقی موجود مطابقت ندارند، بپردازند. این تحمل برای انحراف از یک نظم اخلاقی، تمایل افراد را به افراط در اعمالی که آن را نقض می‌کند، افزایش می‌دهد (وست و فلیشمن، ۲۰۲۳؛ دسای و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، حساسیت اخلاقی، نسبت به گزارشگری مالی فرصت طلبانه، کاهش می‌یابد و منافع شرکت، بر نیاز استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی که بر انسجام و شفافیت گزارشگری مالی تاکید دارند، در اولویت قرار می‌گیرد و منجر به شناسایی بیشتر گزارشگری مالی فرصت طلبانه، به عنوان یک موضوع اخلاقی می‌شود (هانت و همکاران، ۲۰۲۲).

یک عامل اصلی استرس‌زای مرتبط با شغل، تعارض نقش^۱ می‌باشد. نقش را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از انتظارات رفتاری که از افراد، براساس موقعیت آنها در یک ساختار اجتماعی ایجاد می‌شود، تعریف کرد. انتظارات رفتاری از نقش، به عنوان استانداردها یا هنجارهای اجتماعی برای ارزیابی مناسب بودن رفتار عمل می‌کند. تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که انتظارات رفتاری یک نقش با انتظارات رفتاری نقش دیگری، ناسازگار و متناقض باشد (آنگلین و همکاران^۲، ۲۰۲۲). مدیران ارشد واحد تجاری، در درجه اول وظیفه ایجاد ارزش برای سهامداران را برعهده دارند. در حالی که مدیران مالی، بر سیستم‌های اطلاعاتی و گزارشگری مالی، نظارت و مدیریت می‌کنند و نسبت به سهامداران و هیأت مدیره، وظیفه امانتداری را برعهده دارند. بنابراین، ممکن است مدیران ارشد، با هدف ارتقای اهداف سهامداران و ارزش شرکت، از قدرت بیشتر خود نسبت به مدیران مالی، برای تحت فشار قرار دادن آنها استفاده کنند و از مدیران مالی، انتظار دستکاری سیستم گزارش‌دهی و اغراق در عملکرد واحد تجاری را داشته باشند (فریدمن^۳، ۲۰۱۴). این موضوع احتمالاً با استانداردها و ارزش‌های درونی مدیران مالی، و یا با سایر انتظارات نقش، متناقض است و باعث می‌شود که مدیران مالی، سطوح بالایی از تعارض نقش را تجربه کنند (ماهلندورف و همکاران^۴، ۲۰۱۸). تعارض نقش با کاهش حساسیت اخلاقی، فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی را مختل کرده و منجر به بروز رفتار غیراخلاقی می‌گردد (یتمار و ایستمن^۵، ۲۰۰۰). بنابراین، مدیران مالی واحد

1. Role Conflict
2. Anglin
3. Friedman
4. Mahlendorf
5. Yetmar & Eastman

تجاری، که استرس روانی را در قالب تعارض نقش درک می‌کنند، تسلیم فشارهای مدیران ارشد می‌شوند و با هدف کاهش تعارض نقش درک شده، سایر نقش‌ها و مسئولیت‌های خود را به خطر می‌اندازند و اقدام به گزارشگری مالی فرصت طلبانه می‌کنند (هگرس^۱، ۲۰۲۱؛ ماس و ماتیک^۲، ۲۰۰۹).

ادبیات حسابداری و مالی اخیراً شامل پژوهش‌های گسترده‌ای شده که ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی تهیه‌کنندگان گزارش‌های مالی (از جمله خودشیفتگی، قدرت و غرور) و گزارشگری مالی فرصت طلبانه را بررسی می‌کند (هام و همکاران^۳، ۲۰۱۷؛ کورمیر و همکاران^۴، ۲۰۱۶). یکی از ویژگی‌های شخصیتی که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است، یکپارچگی شخصیت^۵ می‌باشد. مفهوم یکپارچگی، در هماهنگی و تعادل همه جنبه‌های روحی، عناصر ساختار شخصیت و نقش‌های مختلف شخص، در یک تمامیت واحد تحقق می‌یابد (مصطفیوا عبدالرحمنوونا^۶، ۲۰۲۳). یکپارچگی شخصیت زمانی حاصل می‌شود که فعالیت‌های فرد تحت تأثیر انگیزه است و به سمت یک خود ایده‌آل، هدایت می‌شود. بنابراین، شخصیت رشد می‌کند و عملکرد فرد بهبود می‌یابد (گارسیا آلاندته^۷، ۲۰۲۳). مدیران با بکارگیری استراتژی یکپارچگی شخصیت، به مدیریت موفق تعارض نقش درک شده، می‌پردازند و بنابراین، تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کنند (گوکولان و آذن بکار^۸، ۲۰۲۱).

پژوهش حاضر برای ادبیات حسابداری اهمیت زیادی دارد؛ زیرا سرمایه‌گذاران، سود حسابداری را برای سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه در اولویت تحلیل قرار می‌دهند. سود حسابداری، ارزیابی و درک عملکرد مالی و موفقیت عملیات شرکت و نیز انجام پیش‌بینی را برای سرمایه‌گذاران و سهامداران آسان‌تر می‌کند. قانون‌گذاران در خصوص انگیزه دستیابی به اهداف سود توسط شرکت‌ها ابراز نگرانی می‌کنند؛ زیرا این انگیزه‌ها موجب می‌شود که شرکت‌ها تمایل بیشتری به کنارگذاری روش‌های تجاری مطلوب و انتخاب روش‌های فرصت طلبانه پیدا کرده و در نتیجه کیفیت سود و گزارشگری مالی را کاهش می‌دهند. کاهش اعتبار صورت‌های مالی، ذینفعان واحد تجاری را در مورد ارزش

1. Hegers
2. Maas & Matejka
3. Ham
4. Cormier
5. Personality Integration
6. Mustafayeva Abdurahmanovna
7. García-Alandete
8. Gokoglan & Bekar

واقعی شرکت گمراه می‌کند (ایلهام و همکاران^۱، ۲۰۲۳). این امر منجر به از دست دادن ثروت سرمایه‌گذار می‌شود و مهمتر از آن منابع به گونه‌ای بهینه و مولد مورد استفاده قرار نمی‌گیرند (لایتینن و لایتینن^۲، ۲۰۲۲).

در این راستا، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک شده و رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. تعارض نقش و رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی

تعارض نقش، تاثیر مخربی بر سازمان‌ها دارد و باعث ایجاد استرس فردی در سازمان‌ها می‌شود. مدیرانی که تعارض نقش بالایی را تجربه می‌کنند، در انجام وظایف مدیریتی، تمایل به کاهش توانایی خود دارند و در استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری مدیریت، براساس نقش خود دچار سردرگمی می‌شوند. بنابراین، عملکرد آنها تضعیف می‌شود (کریستینا و برهمانا^۳، ۲۰۲۱). چهار نوع تعارض نقش که به طور گسترده در ادبیات پذیرفته شده است و در پژوهش‌های تجربی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، عبارتند از:

۱) **تعارض شخص-نقش:** زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مرتبط با یک نقش خاص، با استانداردها و ارزش‌های درونی، اخلاق و نیازهای دریافت‌کننده نقش، ناسازگار باشد.

۲) **تعارض درون فرستنده:** زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد، درخواست‌های ناسازگار را به گیرنده نقش ارسال کند.

۳) **تعارض میان‌نقشی:** زمانی رخ می‌دهد که فرد، با انتظارات مرتبط با یک نقش خاص مواجه می‌شود، به گونه‌ای که با انتظارات نقش دیگر ناسازگار هستند.

۴) **تعارض بین فرستنده:** زمانی رخ می‌دهد که انتظارات یک یا چند فرستنده نقش با انتظارات یک یا چند فرستنده دیگر ناسازگار باشد (گهریش^۴، ۲۰۲۳). تعارض حرفه‌ای-سازمانی نوعی تعارض بین فرستنده است که نشان‌دهنده فشار برای به خطر انداختن استانداردهای حرفه‌ای در مواقعی است که انتظارات سازمانی با ارزش‌های حرفه‌ای فرد در تضاد هستند (باراینکوا و اسپینوزاپایک^۵، ۲۰۲۰).

1. Ilham
2. Laitinen & Laitinen
3. Christina & Brahmana
4. Gehrisch
5. Barrainkua & Espinosa-Pike

مدیران عامل و هیأت مدیره، تسلط و قدرت سازمانی بیشتری نسبت به زیردستان خود دارند و از آن برای اعمال فشار، بر مدیران زیر دست، جهت تسلیم شدن در برابر تصمیم‌های استراتژی خود استفاده می‌کنند (رویور^۱، ۲۰۰۶). قدرت انتظارات نقش بر شدت تعارض نقش تاثیر می‌گذارد. اگر قدرت حداقل دو نقش متضاد به اندازه کافی بالا باشد، دریافت‌کننده نقش، تعارض نقش را تجربه می‌کند (گروور^۲، ۱۹۹۳). مدیران مالی واحدهای تجاری، دارای نقش‌ها و مسئولیت‌های مختلفی می‌باشند. مسئولیت عملکردی مدیران مالی، مرتبط با وظیفه امانتداری آنها مانند محافظت از گزارشگری مالی عینی و قابل اعتماد، جهت کنترل شرکت است که مستلزم استقلال کافی آنها از مدیران عامل، در بیان نظرات، قضاوت و گزارش‌دهی می‌باشد. مدیران عامل واحد تجاری، اغلب انگیزه‌هایی برای ارائه نادرست عملکرد دارند. از آنجایی که مدیران مالی، درگیر فرآیندهای تصمیم‌گیری مدیریتی هستند، ممکن است از جانب مدیران عامل برای نقض سیاست‌های صریح شرکت و گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه، تحت فشار قرار گیرند. بنابراین، استقلال مدیران مالی به منظور حمایت از مدیران عامل، مسئولیت عملکردی مدیران مالی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (اسکنازی و همکاران^۳، ۲۰۱۶). از این‌رو، ممکن است استقلال مدیران مالی تضعیف شود (هارتمن و ماس^۴، ۲۰۱۰).

رفتار اخلاقی مجموعه‌ای از عقاید، نگرش و ارزش‌هایی است که چارچوبی را برای قضاوت اخلاقی فراهم می‌کند. ایدئولوژی اخلاقی راهنمایی را برای قضاوت اخلاقی افراد، راه‌حل‌هایی برای تضادهای اخلاقی و درک اقدام اخلاقی فراهم می‌آورد (دایانادان و همکاران^۵، ۲۰۱۲). در طی چندین دهه قبل شواهد تجربی نشان می‌دهد که مدیران تکنیک‌های متنوعی را برای مدیریت سود انتخاب می‌کنند تا بتوانند به اهداف متفاوتی دست یابند. یکی از عوامل موثر بر وقوع رفتار گزارشگری فرصت‌طلبانه از طریق مدیریت سود، جهت‌گیری اخلاقی است. به عبارت دیگر، جهت‌گیری اخلاقی مدیران می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌های تجاری آنها تاثیر داشته باشد. مدیرانی که جهت‌گیری اخلاقی ایده آلیسم^۶ را انتخاب می‌کنند، تمایلی به گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه ندارند؛ زیرا اعتقاد دارند که این موضوع می‌تواند به دیگران آسیب برساند. بنابراین، از دیدگاه آنها مدیریت سود یک عمل

1. Reuver
2. Grover
3. Eskenazi
4. Hartmann & Maas
5. Dayanandan
6. Idealistic

غیراخلاقی است. در مقابل، مدیرانی که جهت‌گیری اخلاقی نسبت‌گرایانه^۱ دارند، هنگام تصمیم‌گیری، در درجه اول به شرایط توجه می‌کنند و تأثیرات بالقوه ناشی از آسیب به دیگران را نادیده می‌گیرند. بنابراین، این افراد مدیریت سود را به عنوان یک اقدام اخلاقی در نظر می‌گیرند (گرینفیلد و همکاران^۲، ۲۰۰۸)

دسای و همکاران (۲۰۲۰) اشاره دارند که مدیران عامل از طریق مدیریت سود می‌توانند رفتار اخلاقی مدیران مالی را تحت تأثیر قرار دهند و تمایل آنها را برای گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه افزایش دهند. مدیران عامل از طریق انتخاب‌های اخلاقی می‌توانند گزارشگری مالی محافظه‌کارانه یا فرصت‌طلبانه را برای ذی‌نفعان و استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری ایجاد کنند. به عبارت دیگر، مدیران عامل از طریق مدیریت سود می‌توانند ارزش شرکت را تحت تأثیر قرار دهند (افندی و همکاران^۳، ۲۰۲۳). مدیران مالی واحد تجاری به دلیل انتظارات اجتماعی و حرفه‌ای، خود را موظف به ارائه گزارش عینی در خصوص وضعیت اقتصادی واحد تجاری می‌دانند. بنابراین، هنگامی که از جانب مدیران مالی تحت فشار محیطی شدیدتری مبنی بر گزارشگری غیراخلاقی قرار می‌گیرند، این موضوع با استانداردها و ارزش‌های درونی مدیران مالی و انتظارات سایر فرستندگان نقش متناقض است و باعث می‌شود که مدیران مالی، سطوح بالایی از تعارض نقش را تجربه کنند (ماهلندورف و همکاران، ۲۰۱۸). توجه به این نکته مهم است که مدیران عامل نسبت به مدیران مالی، جایگاه سازمانی بالاتری دارند و تعیین‌کنندگان نقش هستند. بنابراین، زمانی که مدیران مالی را برای گزارشگری نادرست، تحت فشار قرار می‌دهند، مدیران مالی، از مدیران بالاسری پیروی می‌کنند (کورمیر و همکاران، ۲۰۱۶). مدیران مالی، مسئولیت عملکردی را به عنوان مسئولیت اصلی خود می‌دانند. در نتیجه، آنها مایلند مسئولیت عملکردی را در شرایط محدودی به خطر بیندازند. بنابراین، هنگامی که مدیران مالی واحدهای تجاری، از جانب مدیران عامل، برای ارائه گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه، تحت فشار قرار می‌گیرند، سایر نقش‌ها و مسئولیت‌های خود را به خطر می‌اندازند (ماس و ماتیکا، ۲۰۰۹؛ اینجیکیان و ماتیکا^۴، ۲۰۰۶). مدیران مالی با هدف کاهش تعارض نقش درک شده، به گزارشگری نادرست داده‌ها به عنوان روشی ناکارآمد برای مقابله با تعارض نقش درک شده متوسل می‌شوند و اقدام به گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه می‌کنند (هگرس، ۲۰۲۱؛ ماس و ماتیکا، ۲۰۰۹) و

1. Relativism
2. Greenfield
3. Efandi
4. Indjejikian & Matejka

این دستکاری را توجیه می‌کنند؛ زیرا آنها فرآیند استدلال اخلاقی خود را برای منطقی کردن چنین رفتار غیراخلاقی، غیرفعال می‌کنند (وست و فلیشمن، ۲۰۲۳). این رابطه به خصوصیت‌های شخصی مدیران مالی نیز بستگی دارد (هگرس، ۲۰۲۱).

۲-۲. یکپارچگی شخصیت، تعارض نقش و رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه

ویژگی‌های شخصیتی با چگونگی مدیریت تعارض نقش، مرتبط هستند (اردنک و آلتونتاس^۱، ۲۰۱۷؛ واتر و شرودر^۲، ۲۰۱۵؛ توزکوپاران^۳، ۲۰۱۳). یکی از ویژگی‌های شخصیتی، یکپارچگی شخصیت می‌باشد. یکپارچگی شخصیت، شکلی از کمال است و فرد احساس عزت نفس می‌کند و زمانی حاصل می‌شود که فعالیت‌های فرد تحت تاثیر انگیزه بوده و به سمت یک خود ایده‌آل، هدایت می‌شود. بنابراین، شخصیت رشد می‌کند و عملکرد فرد بهبود می‌یابد. در غیر این صورت، فرد عواطف منفی را تجربه می‌کند (گارسیا آلانده، ۲۰۲۳). یکپارچگی شخصیت و به دنبال آن سلامت روانشناختی بهینه و بهزیستی هنگامی رخ می‌دهد که جنبه‌های مختلف شخصیت، با یکدیگر منسجم بوده و با نیازهای ارگانیک نیز مطابقت داشته باشند. از نظر سیستم‌های هدف شخصی، شخصیت زمانی منسجم و یکپارچه است که یک هدف، به تحقق اهداف هم‌سطح خود و اهداف سطوح بالاتر کمک کند (سیستم هدف یکپارچه). همچنین، اهداف مشخص و بیانگر ارزش‌های رضایت‌بخش ذاتی باشند (شلدون و کاسر^۴، ۱۹۹۵). بنابراین، افراد در دستیابی به اهداف خود، موفق‌تر هستند (که منجر به افزایش یکپارچگی شخصیت می‌شود) و همچنین دارای سلامت روانی-اجتماعی و سرزندگی بالاتری می‌باشند (شلدون و همکاران^۵، ۲۰۰۲) و نسبت به نقش‌های مختلف خود احساس مثبتی دارند و روابط بین‌فردی نزدیک‌تری ایجاد، و از تجربیات خود و دیگران استفاده می‌کنند (شلدون و کاسر، ۱۹۹۵). افراد دارای یکپارچگی شخصیت تمایل به داشتن: ۱. یک حس فوق‌العاده منسجم از خود (دیدگاه ارگانیک)، ۲. یک مفهوم واضح و هماهنگ از هدف (دیدگاه سایبرنتیک)، ۳. یک درک محکم، از فرآیندهای خودانعکاسی (دیدگاه شخصیت‌شناسی)، ۴. یک خودپنداره غیرتدافعی که آشکارا جنبه‌های مثبت و منفی آن را می‌پذیرند (دیدگاه اجتماعی-شناختی)، ۵. یک شفافیت خودآشکار در رفتارشان (دیدگاه چندمتغیره) دارند (فورنیه و همکاران^۶، ۲۰۱۵).

1. Erdenk & Altuntas
2. Vater & Schroder
3. Tozkoparan
4. Sheldon & Kasser
5. Sheldon
6. Fournier

یافته‌های پژوهش هارتر و مونسور^۱ (۱۹۹۲) حاکی از تغییرات رشدی، در شکل‌گیری جنبه‌های مختلف شخصیت، در ارتباط با نقش‌های متناقضی که افراد باید بپذیرند، می‌باشد. در صورتی که همپوشانی کمی بین ویژگی‌های فرد، در یک نقش خاص با سایر نقش‌ها وجود داشته باشد، فرد دارای یک مجموعه از شخصیت‌های متمایز است و در نتیجه تعارض نقش بیشتری را تجربه می‌کند و هنگامی که ظرفیت هماهنگی این ویژگی‌ها ظاهر می‌شود، تعارض نقش، کاهش می‌یابد. موفقیت مدیران در مدیریت تعارض نقش، برای اثربخشی سازمانی مهم است (ویوار^۲، ۲۰۰۶). یکپارچگی شخصیت از طریق ایجاد یکپارچگی در سیستم نقش و کاهش تعارض نقش درک شده، به سرزندگی و مشارکت در فعالیت‌های معنادار به جای فعالیت‌های منحرف‌کننده، منجر می‌گردد (شلدون و کاسر، ۱۹۹۵). یکپارچگی شخصیت، زمانی حاصل می‌شود که فعالیت‌های فرد تحت تأثیر انگیزه بوده و زمانی که فعالیت‌ها تحت تأثیر انگیزه است، افراد، تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کنند و به دنبال آن سرزندگی، خودتنظیمی و خلاقیت افزایش می‌یابد (یو و همکاران^۳، ۲۰۲۱). مدیران با بکارگیری استراتژی یکپارچگی شخصیت، به مدیریت موفق تعارض نقش درک شده، می‌پردازند؛ در حالی که مدیران با ناسازگاری در ویژگی‌های شخصیتی، راهبرد اجتناب از تعارض نقش را ترجیح می‌دهند (گوکولان و بکار، ۲۰۲۱؛ اردنک و آلتونتاس^۴، ۲۰۱۷). یکپارچگی شخصیت مدیران، یک عامل تعیین‌کننده اصلی کیفیت صورت‌های مالی است. هنگامی که یکپارچگی مدیر مورد تردید قرار می‌گیرد، قابلیت اطمینان صورت‌های مالی نیز مورد تردید قرار خواهد گرفت (لو و وانگ^۵، ۲۰۰۹). دیکولی و همکاران^۶ (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافتند که یکپارچگی مدیران با مکانیسم حاکمیتی و نتایج شرکت مرتبط است و منجر به افزایش کیفیت صورت‌های مالی می‌گردد. در ادامه به برخی از پژوهش‌های مرتبط با پژوهش حاضر اشاره می‌شود.

کاتر و وایس^۷ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی اثرات مدیرعامل و مدیر مالی بر گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که هر دو مدیر سطح بالا به طور قابل توجهی بر گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه شرکت تأثیر می‌گذارند. همچنین تأثیر مدیران مالی از نظر اقتصادی بیشتر از مدیران عامل است.

1. Harter & Monsour
2. Vivar
3. Yu
4. Erdenk & Altuntas
5. Lou & Wang
6. Dikolli
7. Kutter & Weiss

گو و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «آیا سرمایه‌گذاران نهادی خارجی بر رفتار مدیریتی فرصت طلبانه نظارت دارند؟ شواهدی از مدیریت سود واقعی» به بررسی نمونه بزرگی از ۱۳۸۶۰ شرکت طی ۱۷ سال پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از این است که مالکیت سرمایه‌گذاران نهادی خارجی، به طور منفی با مدیریت سود واقعی شرکت مرتبط است و نقش مهم سرمایه‌گذاران نهادی خارجی را در نظارت بر رفتار مدیریتی فرصت طلبانه برجسته می‌کند.

مولیدی و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «آیا مدیران مالی زن نسبت به وقوع تقلب در گزارشگری مالی، اخلاقی‌ترند؟» به بررسی تاثیر مدیران مالی زن بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه پرداختند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که مدیران مالی زن قادر به تحمل شیوه‌های فرصت طلبانه گزارشگری مالی نیستند و هرچه نسبت مدیران مالی زن بیشتر باشد، احتمال تقلب در گزارش‌های مالی کمتر است.

هیس و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر تعهدات مدیرعامل و مدیر مالی مبنی بر یکپارچگی بر نتایج گزارشگری مالی شرکت‌ها از طریق مطالعه بر روی ۹۴۸ مدیر شاغل در شرکت‌های هلندی پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از این است که یکپارچگی مدیران، کیفیت گزارشگری مالی شرکت‌ها را بهبود می‌بخشد.

هگرس (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «ذهنیت رشد، تعارض نقش، گزارشگری مالی گمراه‌کننده»، به بررسی رابطه همزمان بین ذهنیت رشد، تعارض نقش و گزارشگری مالی گمراه‌کننده پرداخت. داده‌های نظرسنجی از ۱۸۰ مدیر مالی از سازمان‌های بزرگ و متوسط در آلمان نشان داد که ذهنیت رشد، ارتباط مثبتی با گزارشگری مالی گمراه‌کننده دارد. همچنین، ذهنیت رشد بر رابطه بین تعارض نقش و گزارشگری مالی گمراه‌کننده تاثیرگذار است.

دسای و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه همزمان بین ذهنیت، فشارهای تجاری بالا و گزارشگری مالی فرصت طلبانه پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد اگر افراد تحت فشار کافی قرار بگیرند، بدون توجه به نوع ذهنیت، احتمالاً رفتار گزارشگری مالی فرصت طلبانه را نشان می‌دهند.

دیکلی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «یکپارچگی رفتاری مدیرعامل، پاسخ‌های حسابرس و نتایج شرکت»، نشان دادند که هزینه‌های حسابرسی با کاهش یکپارچگی رفتاری

مدیرعامل، افزایش می‌یابد، که به نوبه خود خطر ارائه مجدد و دعاوی قضایی را کاهش می‌دهد. بنابراین، یکپارچگی مدیران عامل تعیین‌کننده اساسی در انطباق شرکت‌ها با قوانین و مقررات است. مدیران عامل با یکپارچگی بالا تا حدی پشتوانه بازده فرهنگ‌های شرکتی هستند.

کوپر و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی تاثیر سبک‌های مدیریت تعارض بر فرسودگی شغلی حسابداران را بررسی کردند. نتایج پژوهش حاکی از این است که سبک‌های مدیریت تعارض (از طریق کاهش ابهام و تعارض نقش) موجب کاهش فرسودگی شغلی حسابداران می‌شود.

آملین^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی تاثیر ابهام و تعارض نقش بر عملکرد حسابداران را بررسی کردند. نتایج نشان داد که ابهام و تعارض نقش بر عملکرد حسابداران تاثیر دارد.

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: تعارض نقش درک شده توسط مدیران مالی بر رفتار گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه تاثیر دارد.

فرضیه دوم: یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر تعارض نقش درک شده توسط آنها تاثیر دارد.

فرضیه سوم: تعامل یکپارچگی شخصیت و تعارض نقش درک شده توسط مدیران مالی بر گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه تاثیر دارد.

۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، پژوهشی شبه تجربی و پیمایشی است. در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه استاندارد و برگرفته از پژوهش هگرس (۲۰۲۱) و دسای و همکاران (۲۰۲۰) است. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، قبل از توزیع نهایی پرسشنامه در میان اعضای نمونه، پرسشنامه تدوین شده توسط استادان حسابداری بررسی و نظر و پیشنهاد آنها در پرسشنامه اعمال شد و پرسشنامه پژوهش با شرایط محیطی ایران منطبق گردید.

جامعه آماری پژوهش شامل مدیران مالی است که حداقل ۵ سال تجربه مدیریت مالی در شرکت‌ها را دارند. در طرح‌های آزمایشی برای مشخص کردن تعداد نمونه پژوهش از جدول کوهن و همکاران^۳ (۲۰۰۲) استفاده می‌شود. از این‌رو، با استفاده از روش نمونه‌گیری تحلیل

1. Cooper
2. Amilin
3. Cohen

توان^۱ و نرم افزار جی پاور^۲ تعداد ۱۶۰ مدیر مالی به عنوان حداقل نمونه پژوهش مشخص شدند. به عبارت دیگر، با لحاظ سطح خطای ۵ درصد، توان آزمون ۹۰ درصد، اندازه اثر ۳۰ درصد، تعداد حداقل مدیران مالی ۱۶۰ نفر مشخص گردید. در نهایت بعد از توزیع پرسشنامه، تعداد ۱۶۶ پرسشنامه دریافت شد. نمونه آماری مدیران مالی پژوهش براساس روش در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش به صورت تصادفی بین مدیران مالی توزیع گردیدند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از تحلیل واریانس دوطرفه استفاده شده و آزمون‌های لازم با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس. انجام شد. بر این اساس، مدل عملیاتی استفاده شده برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به شرح مدل (۱) است:

$$OFR_i = \alpha_0 + \alpha_1 TR_i + \alpha_2 IP_i + \alpha_3 TP_i * IP_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

در رابطه بالا OFR بیانگر گزارشگری مالی فرصت طلبانه است که به صورت سوال از مشارکت کنندگان و براساس طیف لیکرت ۵ تایی (بین کاملاً اخلاقی تا کاملاً غیر اخلاقی) سنجش می‌شود. گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی براساس ۵ گویه که درباره اخلاقی بودن مدیریت سود پرسیده می‌شود، اندازه‌گیری شده است. پرسشنامه مدیریت سود از پژوهش برونز و مرچنت^۳ (۲۰۰۶) اقتباس شده است. در پرسشنامه مذکور تعداد ۵ سوال درباره تبدیل هزینه سرمایه‌ای به جاری، انتقال هزینه‌های اختیاری به سال آینده، اجرای استراتژی فروش اعتباری در ماه آخر سال مالی، فروش دارایی‌های ثابت مازاد و صدور فاکتور هزینه در سال آینده مورد پرسش قرار گرفت. میانگین نمرات مشارکت کننده به عنوان گزارشگری مالی فرصت طلبانه در نظر گرفته شده است. متغیر TR بیانگر تعارض نقش است. برای سنجش تعارض نقش از متغیر موهومی استفاده می‌شود. در صورتی که نمرات مشارکت کننده تعارض نقش بالایی داشته باشد، به آن عدد (۱) اختصاص می‌یابد. در غیر این صورت عدد (۰) به آن اختصاص داده می‌شود. از پرسشنامه پژوهش ریزو و همکاران^۴ (۱۹۷۰) برای سنجش تعارض نقش استفاده شده است. پرسشنامه تعارض نقش دارای ۱۵ گویه بوده و براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای چیدمان شده است. اگر میانگین نمرات تعارض نقش مدیر مالی بیش از میانگین تعارض نقش نمونه پژوهش باشد، به آن عدد (۱) و در غیر این صورت عدد (۰) اختصاص می‌یابد. متغیر IP نشان دهنده یکپارچگی شخصیت مدیران مالی است. در این

1. Power Analysis
2. G*Power
3. Bruns & Merchant
4. Rizzo

پژوهش برای اندازه‌گیری یکپارچگی شخصیت از پرسشنامه مورد اشاره در پژوهش شلدون و کاسر^۱ (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴ گویه بوده که با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای سنجش می‌شود. در صورتی که میانگین نمره یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بیش از میانگین نمونه باشد، به آن عدد (۱) و در غیر این صورت عدد (۰) اختصاص می‌یابد.

پرسشنامه پژوهش شامل چهار بخش است. در بخش نخست، مفاهیم تعارض نقش، یکپارچگی شخصیت و گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاق بیان شده است. در بخش دوم، پرسشنامه گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاق، برگرفته از پژوهش برونز و مرچنت^۲ (۲۰۰۶) که توسط دسای و همکاران (۲۰۲۰) نیز مورد استفاده قرار گرفته، مطرح شده است. در این بخش از مشارکت‌کننده خواسته می‌شود که به عنوان مدیر مالی، به ادراکات اخلاقی خود از شیوه‌های مدیریت سود از جنبه اخلاقی و غیراخلاقی پاسخ دهد. در این پرسشنامه ۵ گویه درباره مدیریت سود مورد بررسی قرار گرفته است. سوال‌های مطرح شده به بررسی زمان شناسایی درآمد و هزینه در پایان سال مالی می‌پردازد. سپس در بخش بعدی پرسشنامه، ۱۵ سوال با طیف لیکرت ۵ تایی جهت سنجش تعارض نقش، برگرفته از پژوهش ریزو و همکاران (۱۹۷۰) در اختیار مشارکت‌کننده قرار گرفت. در بخش سوم پرسشنامه، یکپارچگی شخصیت مدیران مالی براساس پژوهش شلدون و کاسر (۱۹۹۵) بررسی می‌شود. در این پرسشنامه ابتدا اهداف (پذیرش خود و رشد شخصی، صمیمیت و دوستی، مشارکت اجتماعی و مفید بودن، تناسب اندام و تندرستی، موفقیت مالی و پول، شناخت اجتماعی یا شهرت، ظاهر فیزیکی) پیش روی مشارکت‌کننده قرار می‌گیرد. سپس مشارکت‌کننده براساس انتخاب مهم‌ترین هدف زندگی، که در رفتار روزمره خود سعی می‌کند آن را انجام دهد، به سوال‌های پرسشنامه پاسخ می‌دهد. این بخش شامل ۷ هدف و ۴ سوال بوده که نمره‌گذاری آن به صورت طیف لیکرت ۵ تایی است. در نهایت، سوال‌های مرتبط با جمعیت‌شناختی ارائه شده است.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. یافته‌های توصیفی

در این بخش نتایج آمار توصیفی متغیرهای جنسیت، سن، تجربه کاری و مدرک تحصیلی مربوط به مدیران مالی آمده است. نتایج آمار توصیفی جنسیت حاکی از این است که ۱۴۳ (۸۶ درصد) مرد

1. Sheldon & Kasser

2. Bruns & Merchant

و ۲۳ (۱۴ درصد) زن در پژوهش مشارکت داشته‌اند. نتایج مربوط به تجربه کاری اشاره دارد که تجربه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال ۷۷ نفر (۴۶ درصد)، بین ۱۰ تا ۱۵ سال ۶۳ نفر (۳۸ درصد) و بالای ۱۵ سال ۲۶ نفر (۱۶ درصد) است. نتایج مربوط به سن مدیران مالی حاکی از آن است که سن بین ۳۵ تا ۴۵ سال ۸۱ نفر (۴۹ درصد)، بین ۴۵ تا ۵۵ سال ۶۷ نفر (۴۰ درصد) و بالای ۵۵ سال ۱۸ نفر (۱۱ درصد) است. مدرک تحصیلی مدیران مالی در مقطع کارشناسی ۵۸ نفر (۳۵ درصد)، کارشناسی ارشد ۸۴ نفر (۵۱ درصد) و دکتری ۲۴ نفر (۱۴ درصد) است. همچنین، نتایج آمار توصیفی متغیرهای مستقل یکپارچگی شخصیت و تعارض نقش پژوهش اشاره دارد که تعداد مشارکت‌کنندگان دارای یکپارچگی شخصیت ۹۲ نفر (۵۶ درصد) و عدم یکپارچگی شخصیت ۷۴ نفر (۴۴ درصد) و تعداد مشارکت‌کننده دارای تعارض نقش ۸۶ نفر (۵۲ درصد) و فاقد تعارض نقش ۸۰ نفر (۴۸ درصد) است. در نهایت نتایج آمار توصیفی متغیر وابسته گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه نشان داد که تعداد مدیران مالی متمایل به گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه (غیراخلاقی) ۷۵ نفر (۴۴ درصد) و تعداد مدیران مالی متمایل به گزارشگری مالی غیر فرصت‌طلبانه (اخلاقی) ۹۱ نفر (۵۶ درصد) است.

۵-۲. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

در جدول (۱) نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش آنوا یک‌طرفه ارائه شده است. متغیر مستقل تعارض نقش دارای ضریب و آماره F به ترتیب $۰/۱۲۹$ و $۶/۵۰۹$ است. آماره F در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار و مثبت است. بنابراین، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش تعارض نقش مدیران مالی، تمایل آنها برای ارائه گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه از دیدگاه اخلاقی افزایش می‌یابد.

متغیر مستقل یکپارچگی شخصیت دارای ضریب و آماره F به ترتیب $۰/۰۱۹$ و $۱/۰۷۷$ است که در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش رد می‌شود. به عبارت دیگر، یکپارچگی شخصیت مدیران مالی تاثیری بر گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه ندارد. در نهایت، ضریب و آماره F مربوط به متغیر تعاملی یکپارچگی شخصیت مدیران مالی و تعارض نقش به ترتیب $۰/۱۲۳$ و $۴/۴۸۴$ بوده که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. از این‌رو، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود. به عبارت دیگر، هنگامی که تعارض نقش در بین مدیران مالی پایین باشد و یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بالا باشد، تمایل مدیران مالی برای گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه کاهش می‌یابد.

جدول ۱- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مربعات	درجه آزادی	نوع ۳ مربعات مجموع	
۰/۰۰۰	۱۷۲/۰۳۴	۴۳/۷۲۶	۱	۴۳/۷۲۶	تقاطع (عرض از مبدأ)
۰/۰۰۱	۶/۵۰۹	۰/۱۲۹	۱	۰/۱۲۹	تعارض نقش مدیران مالی
۰/۱۵۲	۱/۰۷۷	۰/۰۱۹	۱	۰/۰۱۹	یکپارچگی شخصیت مدیران مالی
۰/۰۲۸	۴/۴۸۴	۰/۱۲۳	۱	۰/۱۲۳	تعارض نقش * یکپارچگی شخصیت مدیران مالی
		۰/۲۵۴	۱۶۲	۴۱/۱۷۸	خطا
			۱۶۶	۸۶/۰۰۰	جمع کل
			۱۶۵	۴۰/۸۹۸	جمع کل تصحیح شده
				۰/۴۷	ضریب تعیین تعدیل شده

۶. نتیجه‌گیری

یکی از چالش‌های اخلاقی مهم در طی ده‌های اخیر که مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است، مدیریت سود است. مدیریت سود می‌تواند اخلاقی یا غیراخلاقی در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، در صورتی که جهت‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر ایده‌آلیسم اخلاقی باشد، مدیریت سود به عنوان یک عمل غیراخلاقی در نظر گرفته می‌شود و امکان گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه را کاهش می‌دهد. در مقابل، هنگامی که مدیریت سود به عنوان جهت‌گیری نسبت‌گرایی لحاظ می‌شود، مدیریت سود به عنوان یک عمل اخلاقی انتخاب می‌گردد و منجر به گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه می‌شود. وظیفه امانتداری مدیران مالی مانند محافظت از گزارشگری مالی یکپارچه، نقش مهمی را در حاکمیت شرکتی ایفا می‌کند. اما شواهد تجربی اشاره داد که وظیفه امانتداری مدیران مالی هنگامی که تحت فشار برای گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه قرار می‌گیرند، نقض می‌شود. به عبارت دیگر، مدیران مالی که استرس‌های روانشناسی را به صورت تعارض نقش تجربه می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که تحت این فشارهای اجتماعی قرار گرفته باشند. در محیط‌های کاری، مدیران مالی که تحت نظارت مدیران بالادستی قرار گرفته‌اند، احتمال وقوع تعارض نقش به طور بالقوه وجود دارد. ادبیات حسابداری اخیراً پژوهش‌های گسترده‌ای را در خصوص ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی تهیه‌کنندگان گزارشگری مالی و گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه نشان می‌دهد. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر رابطه بین تعارض نقش درک شده و گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه از دیدگاه اخلاقی بود.

در این پژوهش سه فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که

تعارض نقش بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی تاثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش هگرس (۲۰۲۱) و دسای و همکاران (۲۰۲۰) سازگار است. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش حاکی از این است که یکپارچگی شخصیت مدیران مالی بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه تاثیر ندارد. این نتایج با پژوهش‌های قبلی از جمله هگرس (۲۰۲۱) سازگار نیست. در نهایت، نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که تعامل یکپارچگی شخصیت و تعارض نقش بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی تاثیر دارد.

در کل، نتایج پژوهش از تاثیر یکپارچگی شخصیت و تعارض نقش بر گزارشگری مالی فرصت طلبانه از دیدگاه اخلاقی حمایت کرد. توانایی مدیران مالی برای تحمل فشارهای مدیریتی، مرتبط با ارائه گزارش‌های مالی فرصت طلبانه، یک صلاحیت حرفه‌ای بسیار مهم است و عوامل تعیین‌کننده این توانایی، اهمیت بسیار زیادی دارند. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران شرکت‌ها کمک کند تا ویژگی‌های روانشناسی مدیران مالی از جمله یکپارچگی شخصیت مدیران مالی را هنگام استخدام آنها در نظر بگیرند. همچنین، به مدیران شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش تمایل مدیران مالی به گزارشگری مالی فرصت طلبانه، بهتر است سبک‌های مدیریتی تعارض نقش را در شرکت اجرایی نمایند. در پژوهش‌های آتی می‌توان سایر ویژگی‌های شخصیتی مدیران مالی مانند هوش و خودشیفتگی را نیز به عنوان متغیر تعاملی در پژوهش لحاظ نمود. پژوهش‌های پرسشنامه‌ای از محدودیت‌های ذاتی برخوردار هستند و این پژوهش نیز با این محدودیت‌ها مواجه بوده است.

References

- Amilin, A. (2017). The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating Effect of Emotional Quotient. *European Research Studies Journal*, 20(2A), p. 237-249.
- Anglin, A.H., Kincaid, P.A., Short, J.C. & Allen, D.G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 48(6), p. 1469-1502.
- Barrainkua, I. & Espinosa-Pike, M. (2020). Antecedents of organisational professional conflict faced by professional accountants in different work settings. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, No. 22, p. 686-704.
- Bruns Jr, W.J. & Merchant, K.A. (2006). The dangerous morality of managing earnings. *Accounting Ethics: Theories of accounting ethics and their dissemination*, 2(2), p. 90.
- Christina, V. & Brahmana, S.S. (2021). Role Conflict Weaken The Influence Of Management Accounting Information Systems' On Managerial Performance'. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5).
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2002). *Research methods in education*. Routledge.
- Cooper, M. L., Knight, M. E., Frazier, M. L. & Law, D.W. (2019). Conflict management style and exhaustion in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 34(2), p. 118-141.
- Cormier, D., Lapointe-Antunes, P. & Magnan, M. (2016). CEO power and CEO hubris: a prelude to financial misreporting? *Management Decision*, 54(2), p. 522-554.
- Dayanandan, A., Donker, H. & Lin, K.Y. (2012). Ethical perceptions on earnings management. *International Journal of Behavioural Accounting and Finance*, 3(3-4), p. 163-187.
- De Reuver, R. (2006). The influence of organizational power on conflict dynamics. *Personnel Review*, 35(5), p. 589-603.
- Desai, N., Jain, S.P., Jain, S. & Tripathy, A. (2020). The impact of implicit theories of personality malleability on opportunistic financial reporting. *Journal of Business Research*, No. 116, p. 258-265.
- Dikolli, S.S., Keusch, T., Mayew, W.J. & Steffen, T.D. (2020). CEO behavioral integrity, auditor responses, and firm outcomes. *The Accounting Review*, 95(2), p. 61-88.
- Dikolli, S.S., Mayew, W.J. & Steffen, T.D. (2012). Honoring one's word: CEO integrity and accruals quality. Available at SSRN.
<https://accounting.unibocconi.eu/sites/default/files/files/media/attachments/Dikolli20130308115301.pdf>
- Efendi, J., Ho, L.C.J., Smith, L.M. & Zhang, Y. (2023). *Ethical Challenges Regarding Earnings Management, Short Sellers, and Real Activities Manipulation*. In: Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Vol. 25, pp. 103-126). Emerald Publishing Limited.
- Erdenk, N. & Altuntaş, S. (2017). Do personality traits of nurses have an effect on conflict management strategies? *Journal of nursing management*, 25(5), p. 366-374.
- Eskenazi, P.I., Hartmann, F.G. & Rietdijk, W.J. (2016). Why controllers compromise on their fiduciary duties: EEG evidence on the role of the human mirror neuron system. *Accounting*,

- Organizations and Society*, No. 50, p. 41-50.
- Fournier, M.A., Di Domenico, S.I., Weststrate, N.M., Quitasol, M.N. & Dong, M. (2015). Toward a unified science of personality coherence. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 56(2), p. 253.
- Friedman, H.L. (2014). Implications of power: When the CEO can pressure the CFO to bias reports. *Journal of Accounting and Economics*, 58(1), p. 117-141.
- García-Alandete, J. (2021). Magda Arnold's understanding of, then human person: homistic personalism, psychophysical unity of the person, integration of personality, and transcendence. *History of Psychology*, 27(2).
- Gehrisch M.G. (2023). Earnings, role, conflicts in German-international joint ventures: A qualitative analysis. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.11.002>
- Gokoglan, E. & Bekar (2021). The relationship between nurse managers' personality traits and their conflict management strategy preferences. *Journal of nursing management*, 29(5), p. 1239-1245.
- Greenfield, A.C., Norman, C.S. & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of business ethics*, No. 83, p. 419-434.
- Grover, S.L. (1993). Lying, deceit, and subterfuge: A model of dishonesty in the workplace. *Organization science*, 4(3), p. 478-495.
- Gu, X., An, Z., Chen, C. & Li, D. (2023). Do foreign institutional investors monitor opportunistic managerial behaviour? Evidence from real earnings management. *Accounting & Finance*, 63(1), p. 317-351.
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N. & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), p.1089-1135.
- Harter, S. & Monsour, A. (1992). Development analysis of conflict caused by opposing attributes in the adolescent self-portrait. *Developmental psychology*, 28(2), p. 251.
- Hartmann, F.G. & Maas, V.S. (2010). Why business unit controllers create budget slack: involvement in management, social pressure, and machiavellianism. *Behavioral research in accounting*, 22(2), p. 27-49.
- Heese, J., Pérez-Cavazos, G. & Peter, C.D. (2023). When Executives Pledge Integrity: The Effect of the Accountant's Oath on Firms' Financial Reporting. *The Accounting Review*, 98(7), p. 261-288.
- Hegers, O. (2021). Growth mindset, role conflict, and financial misreporting. Available at: SSRN 3966604. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3966604
- Hendrawan, H., Bakri, A.A., Fatchuroji, A. & Effendi, R. (2023). Effects of Capital, Usage of Accounting Information, Financial Statements, and Characteristics Entrepreneurship on Financial Capability and Business Performance of MSMEs. *The ES Accounting And Finance*, 1(02), p. 72-81.
- Hunt, N.C., Curtis, M.B. & Rixom, J.M. (2022). Financial priming, psychological distance, and recognizing financial misreporting as an ethical issue: The role of financial reporting responsibility. *Accounting, Organizations and Society*, No. 102, p. 101349.
- Ilham, R.N., Akhyar, C. & Maimunah, S. (2023). The influence of profit management and financial performance on company value in building materials construction sub-sector companies listed on

- the indonesia stock exchange for the 2018-2021 period. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets*, 1(4), p. 323-335.
- Indejikian, R.J. & Matejka, M. (2006). Organizational slack in decentralized firms: The role of business unit controllers. *The accounting review*, 81(4), p. 849-872.
- Kutter, D. & Weiss, K. (2023). *Who Matters More? The Roles of CEOs and CFOs in Financial Misreporting*. The Roles of CEOs and CFOs in Financial Misreporting (February 20, 2023). TRR, 266.
- Laitinen, E. K., & Laitinen, T. (2022). Timing of Revenues and Expenses: Evidence from Finland. *Theoretical Economics Letters*, 12(3), p.712-741.
- Lou, Y.I. & Wang, M.L. (2009). Fraud risk factor of the fraud triangle assessing the likelihood of fraudulent financial reporting. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(2).
- Maas, V.S. & Matejka, M. (2009). Balancing the dual responsibilities of business unit controllers: Field and survey evidence. *The Accounting Review*, 84(4), p.1233-1253.
- Mahlendorf, M.D., Matějka, M. & Weber, J. (2018). Determinants of financial managers' willingness to engage in unethical pro-organizational behavior. *Journal of Management Accounting Research*, 30(2), p. 81-104.
- Maulidi, A., Shonhadji, N., Sari, R.P., Nuswantara, D.A. & Widuri, R. (2023). Are female CFOs more ethical to the occurrences of financial reporting fraud? Theoretical and empirical evidence from cross-listed firms in the US. *Journal of Financial Crime*, 30(5), p. 1342-1366.
- Muraina, S.A. & Dandago, K.I. (2020). Effects of implementation of International Public Sector Accounting Standards on Nigeria's financial reporting quality. *International Journal of Public Sector Management*, 33(2-3), p. 323-338.
- Mustafayeva Abdurahmanovna, M. (2023). Integración de las polaridades como tendencia hacia la integridad de la personalidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), p. 484-489.
- Rizzo, J.R., House, R.J. & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2), p.150-163.
- Sheldon, K.M. & Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: two aspects of personality integration. *Journal of personality and social psychology*, 68(3), p. 531.
- Sheldon, K.M., Kasser, T., Smith, K. & Share, T. (2002). Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal attainment and personality integration. *Journal of personality*, 70(1), p. 5-31.
- Tozkoparan, G. (2013). The effect of the five-factor personality traits on the conflict management styles: a study of managers. *International Journal of Economic and Social Research*, 2(9), p.189-231.
- Vater, A. & Schröder–Abé, M. (2015). Explaining the link between personality and relationship satisfaction: Emotion regulation and interpersonal behaviour in conflict discussions. *European Journal of Personality*, 29(2), p. 201-215.
- Vivar, C.G. (2006). Putting conflict management into practice: a nursing case study. *Journal of nursing management*, 14(3), p. 201-206.
- Weigel, C., Derfuss, K. & Hiebl, M.R. (2023). Financial managers and organizational ambidexterity in the German Mittelstand: the moderating role of strategy involvement. *Review of Managerial*

Science, 17(2), p. 569-605.

- West, A.N. & Fleischman, G.M. (2023). The roles of cynicism, CFO pressure, and moral disengagement on FIN 48 earnings management. *Journal of Business Ethics*, 185(3), p. 545-562.
- Yetmar, S.A. & Eastman, K.K. (2000). Tax practitioners' ethical sensitivity: A model and empirical examination. *Journal of business ethics*, No. 26, p. 271-288.
- Yu, H., Zuo, S., Liu, Y. & Niemiec, C.P. (2021). Toward a personality integration perspective on creativity: Between-and within-persons associations among autonomy, vitality, and everyday creativity. *The Journal of Positive Psychology*, 16(6), p. 789-801.

