

بررسی تأثیر تغییر مدیریت بر مدیریت سود

غلامحسین اسدی*، وحید منتی منجق تپه**

چکیده

یکی از مواقعی که انگیزه‌های مدیریت برای مدیریت سود برانگیخته می‌شود؛ سال تغییر مدیریت و دوره‌های پیرامون آن است. سود گزارش شده و مدیریت سود از جمله اطلاعات مالی مهم و اقداماتی است که به عنوان یک عامل برجسته در بررسی‌ها و قضاوت‌ها مدنظر تحلیلگران قرار می‌گیرد. تحقیق حاضر در نظر دارد مدیریت سود را در سال تغییر و دوره‌های پیرامون آن در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۳ الی ۱۳۸۷ بررسی کند. در این تحقیق با استفاده از الگوی تعدیل شده جونز، اقلام تعهدی اختیاری برآورد و به کمک آزمون مقایسه میانگین (آماره t)، تحلیل واریانس و آزمون ضریب رگرسیون (آماره F)، فرضیه‌های مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نتایج تحقیق، مدیریت مثبت سود در سال قبل از تغییر مدیریت را تایید کرده، ولی شواهدی از مدیریت منفی سود در سال تغییر و مدیریت مثبت سود در سال بعد از تغییر، به دست نیامده است. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت سود به اندازه و نوع صنعتی که شرکت‌ها در آن فعالیت دارند، بستگی ندارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت سود، تغییر مدیریت و اقلام تعهدی اختیاری.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۰۲/۱۴.

* استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی.

** کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

E-mail: vahid_menaty@yahoo.com

مقدمه

در علم اقتصاد با فرض منطقی بودن رفتار افراد فرض می‌شود همه افراد به دنبال حداکثرسازی ثروت خود می‌باشند؛ پس مدیران نیز از این قاعده مستثنی نیستند. حال مدیران با توجه به آزادی عمل خود در استفاده از رویه‌های حسابداری، خواهان آگاهی از چگونگی تاثیر عوامل مذکور از جمله رویه‌های حسابداری بر ثروت خود خواهند بود تا با به کارگیری آنها در جهت منافع خود، ثروت خود را تا حد ممکن افزایش دهند. افزایش ثروت مدیران می‌تواند همراه با کاهش ثروت سایر گروه‌ها از جمله سهامداران باشد [۷]. تفکیک مالکیت از مدیریت در شرکت‌های سهامی، این امکان بالقوه را برای مدیران به وجود آورده است تا حداقل بخشی از ثروت گروه‌های درون‌سازمانی را به سمت خود منتقل کنند. زیرا اولاً مدیران به اطلاعاتی دسترسی دارند که سایر افراد حداقل به بخشی از آن دسترسی نخواهند داشت و ثانیاً به دلیل تهیه و ارسال بخشی از اطلاعات از جمله اطلاعات مالی توسط مدیران، این امکان برای آنها به وجود آمده تا بتوانند در جهت منافع خود اطلاعات مذکور را تغییر دهند. یکی از عواملی که سبب تشدید انگیزه‌های مدیریت سود می‌شود، تغییر مدیریت (مدیران ارشد) شرکت‌ها است که موجب هویدا شدن این پدیده در دوره‌های تغییر و پیرامون آن می‌شود. این موضوع بیشتر توسط محققان در خارج از ایران مورد پژوهش قرار گرفته است. از این رو تحقیق حاضر در نظر دارد رفتار مدیریت شرکت‌های ایرانی در مورد پدیده مدیریت سود را در دوره تغییر مدیریت و پیرامون آن مورد بررسی قرار دهد.

تغییر مدیریت و مدیریت سود

جنسن و مک‌لینگ (۱۹۷۶) نظریه نمایندگی را مطرح کردند؛ آنان مدیران شرکت‌ها را به عنوان "کارگزاران" و سهامداران را به عنوان "کارگماران" تعریف کردند. در تحلیل آنان، یک سهامدار در تقابل با مدیران قرار دارد. به عبارتی، تصمیم‌گیری به مدیران تفویض می‌شود. اما مشکلی که در اینجا پیش می‌آید این است که کارگزاران لزوماً به نفع کارگماران تصمیم‌گیری نمی‌کنند. یکی از فرضیه‌های اصلی نظریه نمایندگی این است که "کارگماران" و "کارگزاران" تضاد منافع دارند. به عقیده آنان، انگیزه‌های مدیریت در جهت منافع شخصی است که این منافع برخلاف حداکثر کردن ثروت سهامداران می‌باشد. بر اساس این دیدگاه، مدیران جدید دارای انگیزه‌هایی به شرح زیر جهت مدیریت سود هستند [۲۵]:

۱. **حق تصدی و ارزش سرمایه انسانی:** مدیران جدید به دنبال حداکثرسازی رفاه خود با حق تصدی می‌باشند. فاما (۱۹۸۰) خاطر نشان می‌سازد که مدیران بخشی از ثروت خود را در قالب سرمایه انسانی در اختیار شرکت قرار می‌دهند. مدیران در بازار کار نیروی انسانی بر اساس

تجربیات (موفقیت‌ها و شکست‌ها) ارزش‌گذاری می‌شوند [۲۱]. بازار با توجه به این تجربیات، پیوسته قیمت‌ها را تعدیل می‌کند. اعداد و ارقام حسابداری به طور مستقیم یا غیرمستقیم به عنوان یکی از معیارهای اصلی تعیین نمره مندرج در کارنامه مدیران قلمداد می‌شود. محصول استخراجی از سیستم حسابداری منجر به تصمیم‌های کارگزاران برای خاتمه دادن و یا تمدید قراردادهای مدیران می‌شود؛ بنابراین مدیران جدید به دنبال پدیده "Big Bath" در سال تغییر و مدیریت مثبت سود در سال بعد هستند تا با تمدید قرارداد خود زمینه حداکثر کردن ثروت خویش را فراهم سازند.

۲. **قراردادهای جبران خدمات و طرح‌های پاداش:** تحقیقات معدودی در ایران راجع به طرح‌های پاداش انجام گرفته است. گرچه خوش‌طینت و خانی (۱۳۸۲) نشان دادند که پرداخت پاداش بر مبنای سود نمی‌تواند اقدام صحیحی جهت همسوسازی منافع مدیران و سایر گروه‌ها از جمله مالکان باشد؛ ولی ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که طرح‌های پاداش در کشور ما با جزئیات و انواع مختلفی که در کشورهای دیگر برقرار است، وجود ندارد [۸]. با این حال، هنگامی که منافع مدیریت در طرح‌های پاداش به خروجی‌های سیستم حسابداری گره می‌خورد؛ انگیزه‌های مدیریت سود تقویت و در دوره‌های تغییر و پیرامون آن به حداکثر می‌رسد [۳۷].

انگیزه‌های مدیریت سود

بر اساس مطالعات انجام گرفته، مهم‌ترین انگیزه‌های مدیریت سود عبارتند از انگیزه‌های پاداش [۲۴]، انگیزه‌های قراردادی (اعم از توافق‌نامه با اشخاص ثالث، توافق‌های مخفی و یا قراردادهای حق‌الزحمه) [۳۴، ۱۸]، انگیزه‌های سیاسی [۴، ۲۹، ۲۶، ۳]، انگیزه‌های مالیاتی [۵، ۱۲]، عرضه اولیه سهام به عموم [۱] و تغییر مدیران (به ویژه مدیر عامل) [۳۶، ۳۷، ۱۹، ۳۲]. بر اساس نتایج محققان در دوره‌های قبل از تغییر مدیریت، مدیران با انگیزه‌هایی از قبیل جلوگیری از اخراج، داشتن کارنامه‌ای موفق و یا دستیابی به پاداش (در مواردی که پاداش وابسته به عملکرد است) به مدیریت افزایشی سود دست می‌زنند [۳۲، ۱۷، ۲۷]. در سال تغییر مدیریت به منظور پایین آوردن مبنای مقایسه‌ای سال بعد از تغییر، نسبت دادن عملکرد ضعیف به مدیران پیشین و سرزنش آنها، مدیریت منفی سود قابل پیش‌بینی است. در سال بعد از تغییر مدیریت و با توجه به این موضوع که قراردادهای پاداش و حق‌الزحمه با توجه به عملکرد سال بعد از تغییر مدنظر قرار می‌گیرد؛ مدیریت افزایشی سود رخ می‌دهد.

در حوزه اندازه و مدیریت سود، محققان دارای دو دیدگاه هستند که در قالب انگیزه‌های سیاسی مطرح می‌شود. برخی از محققان بر این باورند که با بزرگ شدن اندازه شرکت‌ها، مدیران جهت کاهش حساسیت، مدیریت منفی سود انجام می‌دهند [۳، ۴، ۲۶]. دیدگاه دیگر بر این باور

است که با بزرگ شدن اندازه شرکت‌ها، نظارت و آثار اجتماعی نتایج گزارشگری مالی افزایش می‌یابد؛ در نتیجه، تمایل مدیران برای مدیریت سود بیشتر می‌شود [۲۹]. صرف‌نظر از دو دیدگاه فوق، بر اساس این فرض که در دنیای واقعی تمام افراد به دنبال حداکثر کردن ثروت و رفاه خود هستند و مدیران نیز از این قاعده مستثنا نمی‌شوند؛ می‌توان انتظار داشت که در دوره‌های پیرامون تغییر مدیریت، جهت این انگیزه‌ها در مدیران مختلف یکسان باشد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت که مدیریت سود به اندازه شرکت‌ها بستگی نداشته باشد. با توجه به جنبه رفتاری مدیر، با استدلالی مشابه می‌توان بیان داشت که مدیریت سود به نوع صنعتی که شرکت‌ها در آن فعالیت دارند نیز بستگی ندارد.

نظریه Big Bath

این نظریه را می‌توان استقبال از گزارشگری زیان بیشتر و یا کمتر گزارش کردن سود، نام‌گذاری کرد. هنگامی که شرکت‌ها دچار بحران سازمانی یا تجدید ساختار (از قبیل تغییر مدیریت شرکت) می‌شوند، احتمالاً مدیریت شرکت به گزارش زیان بیشتر و یا کمتر نشان دادن سود، تمایل می‌یابد؛ زیرا با مبادرت به چنین عملی، اوضاع تغییر چندانی نخواهد کرد. به همین دلیل آن را می‌توان معادل ضرب‌المثل "گذشتن آب از سر" دانست. مدیریت با اقداماتی نظیر تهاتر دارایی‌ها، انتقال درآمدها و سود به سنوات آتی، شناسایی هزینه‌های مرتبط با سال‌های آتی، دستکاری اقلام تعهدی اختیاری و غیره، احتمال گزارشگری سود در آینده را افزایش می‌دهد. هنگامی که مدیریت شرکت (به ویژه مدیر عامل) تغییر می‌یابد، انگیزه مدیریت سود در جهت منفی درست بر اساس همین نظریه به منظور افزایش احتمال گزارش عملکرد بهتر در سال آتی و پایین آوردن مبنای مقایسه سال بعد از تغییر، افزایش می‌یابد.

پیشینه تحقیق

با جستجو در تحقیقات داخلی در حوزه مدیریت سود، تحقیقی که به بررسی ارتباط بین تغییر مدیریت و مدیریت سود پرداخته باشد، یافت نشد؛ بنابراین، به مهم‌ترین تحقیقات انجام گرفته خارجی اشاره می‌شود. مور (۱۹۷۳) با بررسی یک نمونه ۳۶ تایی که دارای تغییر مدیریت بودند و مقایسه آن با یک گروه کنترل ۱۰۰ تایی نتیجه گرفت که نرخ کاهش اقلام تعهدی اختیاری در سال تغییر در شرکت‌های دارای تغییر مدیریت بیشتر از گروه کنترل بوده است [۲۸]. ونسیلد (۱۹۸۷) با طبقه‌بندی تغییر مدیریت به صورت برنامه‌ریزی‌شده (عادی) و برنامه‌ریزی‌نشده (غیرعادی) نتیجه گرفت که انگیزه‌های مدیریت سود در موارد برنامه‌ریزی‌نشده افزایش می‌یابد [۳۶]. الیوت و شو (۱۹۸۸) و استرانگ و میر (۱۹۸۷) به بررسی رابطه بین تغییر مدیران ارشد و

تهاتر ارقام تعهدی اختیاری پرداخته‌اند. یافته‌های آنها بیانگر این موضوع است که مدیران جایگزین به دنبال نسبت دادن عملکرد ضعیف در سال تغییر به مدیران پیشین هستند [۱۹، ۳۳]. دی آنجلو (۱۹۸۸) به بررسی مدیریت سود و مسائل نمایندگی در امریکا پرداخته و یافته‌های وی بیانگر آن است که مدیران در زمان تغییر، مدیریت سود را در جهت کاهشی و در سال بعد از تغییر، سود را در جهت افزایشی مدیریت می‌کنند [۱۵].

دیچو و اسلوان (۱۹۹۱) به بررسی انگیزه‌های مدیران شرکت‌ها در سال‌های آخر تصدی پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که نرخ رشد مخارج تحقیق و توسعه (یکی از ابزار مدیریت سود) در سال‌های آخر تصدی مدیران کاهش یافته است. همچنین آنها گزارش دادند که مدیران پیشین، مدیریت سود را از طریق انتقال هزینه‌ها به سنوات آتی و تصمیم‌های سرمایه‌گذاری انجام می‌دهند [۱۷]. پورشو (۱۹۹۳) در بررسی مدیریت سود دریک نمونه ۷۳ تایی از شرکت‌های امریکایی به این نتیجه رسیده است که مدیران عامل جدید در سال تغییر، سود را در جهت کاهشی مدیریت می‌کنند [۳۱]. مورفی و زیمرمن (۱۹۹۳) با بررسی متغیرهای مالی پیرامون تغییر مدیر عامل، بیان کرده‌اند که ارقام اختیاری از قبیل هزینه‌های تحقیق و توسعه، تبلیغات، مخارج سرمایه‌ای و ارقام تعهدی اختیاری، بهترین گزینه جهت تصمیم‌گیری مدیران برای مدیریت سود است. همچنین یافته‌های آنها کاهش سود در زمان تغییر را تایید کرده است [۳۰]. ولز (۲۰۰۲) به بررسی پدیده مدیریت سود در دوره‌های قبل، بعد و زمان تغییر مدیر عامل در شرکت‌های استرالیایی پرداخته، یافته‌های ایشان بیانگر آن بوده است که مدیریت سود به صورت افزایشی (در دوره قبل و بعد از تغییر) و کاهشی (در دوره تغییر مدیر عامل) به شکل ضعیفی وجود داشته است. اما یافته‌های تحقیق وی که از آزمون ارقام غیر عادی و غیرمترقبه حاصل شده است؛ مدیریت سود منفی در زمان تغییر مدیر عامل را تایید می‌کند [۳۷]. گادفری و همکاران (۲۰۰۳) در استرالیا به بررسی مدیریت سود در زمان تغییر مدیر عامل پرداخته‌اند. آنها رابطه بین متغیرها را در دو مقطع زمان تغییر و بعد از تغییر مدیر عامل را بررسی کرده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که مدیریت در زمان تغییر به مدیریت سود در جهت منفی (کاهش سود) می‌پردازد و در دوره بعد از تغییر، به صورت عکس عمل می‌کند [۲۳]. ری ایتینگا و ترنی (۲۰۰۳) به بررسی تغییر مدیریت ناشی از سیاست‌های بازنشستگی اجباری پرداختند و چهار سال قبل از تغییر را بررسی کردند. آنها شواهدی از مدیریت سود در ۲ سال آخر تصدی مدیران عامل به دست آوردند [۳۲]. گایگر و نوریس (۲۰۰۶) طی تحقیقی نتیجه گرفتند که در سال انتصاب مدیران مالی، ارقام تعهدی اختیاری به طور با اهمیتی کاهش یافته است [۲۲].

فهیمی (۲۰۰۶) در مالزی به این نتیجه رسید که مدیریت منفی سود در سال تغییر اتفاق افتاده است [۲۰]. اینگ (۲۰۰۹) با بررسی شرکت‌های هلندی، رفتار مدیران را در دوره‌های پیرامون

تغییر مدنظر قرار داد و گزارش کرد که مدیریت منفی سود در هر دو حالت تغییر برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده اتفاق افتاده است؛ ولی شواهدی از مدیریت سود در سال بعد از تغییر به دست نیاورد [۳۵]. مارد و مارست (۲۰۰۹) در فرانسه گزارش دادند که در سال‌های قبل از تغییر، مدیریت مثبت سود و در سال تغییر، مدیریت منفی سود بر اساس نظریه "Big Bath" انجام گرفته است [۲۷]. ویلسون و وانگ (۲۰۰۹) در استرالیا شواهدی از مدیریت سود در سال تغییر مدیر عامل و سال بعد از تغییر به دست نیاوردند؛ ولی در موارد تغییر همزمان مدیر عامل و رییس هیئت مدیره، مدیریت منفی سود در سال تغییر را گزارش دادند [۳۸]. بنگ سون و همکاران (بدون تاریخ) با بررسی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس استکهلم به بررسی نظریه "Big Bath" پرداخته‌اند. آنها شواهد قوی در پشتیبانی از فرضیه فوق ارائه کردند. بر اساس یافته‌های آنها، مدیران عامل شرکت‌های سوئدی در سال تغییر با استفاده از اقلام تعهدی اختیاری سود را در جهت منفی مدیریت کرده‌اند [۱۳].

اقلام تعهدی اختیاری

اقلام تعهدی اختیاری اقلامی است که مدیریت بر آنها کنترل دارد و می‌تواند آنها را به تاخیر اندازد و یا حذف کند و یا ثبت و شناسایی آنها را تسریع کند. از آن جایی که اقلام تعهدی اختیاری در اختیار و قابل اعمال نظر توسط مدیریت است، از تعهدی‌های اختیاری به عنوان شاخصی در کشف مدیریت سود استفاده می‌شود [۱۰]. در فرایند گزارشگری مالی بنگاه‌های اقتصادی، مدیران می‌توانند با استفاده از اقلام تعهدی اختیاری، مدیریت سود را اعمال کنند. نقطه شروع برای اندازه‌گیری اقلام تعهدی اختیاری، جمع کل اقلام تعهدی است.

هیلی (۱۹۸۵)، دی آنجلو (۱۹۸۶) و جونز (۱۹۹۱)، طی مطالعاتی در زمینه مدیریت سود با به کارگیری اقلام تعهدی برای کشف مدیریت سود اقدام به ارائه الگوهایی کرده‌اند که در تحقیقات بعدی بارها آزمون شده‌اند [۲۴، ۱۴، ۲۶]. دیچو و همکاران (۱۹۹۵) با ارائه الگویی که از آن پس "الگوی تعدیل‌شده جونز"^۱ نام گرفت این الگو را با الگوهای جونز، هیلی و دی آنجلو و نیز الگوی صنعت مورد مقایسه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که الگوی تعدیل‌شده جونز از قدرت بیشتری برای کشف مدیریت سود در واحدهای تجاری برخوردار است [۱۶]. کوتاری و همکاران (۲۰۰۵) الگوی "تعدیل‌شده جونز با شاخص عملکرد"^۲ را ارائه دادند. الگوی مزبور با الگوی تعدیل‌شده جونز توسط انگ (۲۰۰۹) مورد مقایسه قرار گرفته بود که هر دو الگو نتایج یکسانی را ارائه کرده بودند [۳۵]. بنابراین در این پژوهش از الگوی تعدیل‌شده جونز برای بررسی مدیریت سود استفاده شده است. در الگوی یادشده در اولین قدم ارتباط مجموع اقلام تعهدی برای یک

1. Adjusted Jones Model

2. Performance-Matching Jones Model

دوره زمانی مشخص که به دوره رویداد معروف است با متغیرهای فروش، ناخالص اموال و ماشین آلات و تجهیزات به شرح زیر برآورد می‌شود:

$$\frac{TA_{it}}{A_{i(t-1)}} = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{i(t-1)}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it}}{A_{i(t-1)}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{A_{i(t-1)}} \right) + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

در این رابطه TA معرف مجموع ارقام تعهدی است که به صورت زیر قابل محاسبه است:

$$TA_{it} = (\Delta CA_{it} - \Delta CASH_{it}) - (\Delta DCL_{it} - \Delta STD_{it}) - DEP_{it} \quad (2)$$

در معادله (۱) و (۲) متغیرها به شرح زیر هستند:

ΔCA_{it} : تغییر در دارایی‌های جاری سالجاری نسبت به سال قبل

$\Delta CASH_{it}$: تغییر در وجه نقد سال جاری نسبت به سال قبل

ΔDCL_{it} : تغییر در بدهی‌های سالجاری نسبت به سال قبل

ΔSTD_{it} : تغییر در حصة کوتاه مدت بدهی‌های بلند مدت سالجاری نسبت به سال قبل

DEP_{it} : هزینه استهلاک دارایی‌های مشهود و نامشهود سال جاری

همچنین، $A_{i(t-1)}$ مجموع دارایی‌های شرکت در سال قبل، ΔREV_{it} تفاوت فروش سالجاری نسبت به سال قبل و PPE_{it} اموال، ماشین آلات و تجهیزات ناخالص و ε_{it} خطای برآورد و α_1 ، α_2 و α_3 پارامترهای خاص شرکت است. پس از تخمین پارامترهای الگوی شماره (۱)، ارقام تعهدی غیراختیاری (NDA) به شرح زیر برای "دوره برآورد" محاسبه می‌گردند.

$$NDA_{it} = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{i(t-1)}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}}{A_{i(t-1)}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{A_{i(t-1)}} \right) \quad (3)$$

در مدل فوق ΔREC_{it} معرف تغییر در خالص حساب‌های دریافتی سال جاری نسبت به سال قبل است.

در مرحله آخر ارقام تعهدی اختیاری (DA) به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$DA_{it} = \frac{TA_{it}}{A_{i(t-1)}} - NDA_{it} \quad (4)$$

روش تحقیق

این پژوهش، تحقیقی شبه‌تجربی و علی - مقایسه‌ای یا پس‌رویدادی است که در حوزه تحقیقات اثباتی حسابداری قرار می‌گیرد و مبتنی بر اطلاعات واقعی است؛ زیرا با استفاده از یک متغیر وابسته (مدیریت سود) به بررسی دلایل احتمالی وقوع آن (تغییر مدیریت) پرداخته می‌شود. قلمرو مکانی تحقیق، شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و قلمرو زمانی آن شامل الف) یک دوره هشت ساله به منظور برآورد ضرایب الگوی تعدیل‌شده جونز که آغاز آن سال ۱۳۷۹ و پایان آن ۱۳۸۷ است، و ب) یک دوره پنج‌ساله به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای اصلی تحقیق که آغاز آن از ابتدای سال ۱۳۸۳ و پایان آن انتهای سال ۱۳۸۷ می‌باشد. قلمرو موضوعی تحقیق، بررسی تاثیر تغییر مدیریت بر مدیریت سود است.

جامعه و نمونه آماری

شرکت‌های انتخاب‌شده جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق، شرکت‌هایی هستند که الف) از ابتدای سال ۱۳۸۳ لغایت پایان سال ۱۳۸۷ دارای اعلامیه تغییر مدیریت باشند، ب) قبل از سال ۱۳۷۹ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند، ج) در قلمرو زمانی تحقیق، تغییر سال مالی نداده باشند، و د) به لحاظ متفاوت بودن ساختار مالی از شرکت‌های واسطه‌گری مالی و سرمایه‌گذاری نباشند.

بدین ترتیب، تعداد ۹۲ شرکت انتخاب و اطلاعات مورد نیاز برای محاسبه متغیرهای مرتبط با مدیریت سود از صورت‌های مالی اساسی شرکت‌ها و اطلاعات مرتبط با اعلامیه تغییر مدیریت از وب‌گاه سازمان بورس و اوراق بهادار تهران استخراج شد. این اطلاعات از طریق فایل‌های فشرده حاوی صورت‌های مالی شرکت‌ها که توسط مدیریت اطلاع‌رسانی این نهاد گردآوری شده است؛ استخراج گردید. همچنین به منظور محاسبات مربوط به متغیرها و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Excel استفاده شده است.

پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش

تحقیق پیش‌رو در نظر دارد تا تاثیر تغییر مدیریت را بر مدیریت سود در سال تغییر و دوره‌های پیرامون آن بررسی کند و اینکه آیا اندازه و نوع صنعتی که شرکت‌ها در آن فعالیت می‌کنند، بر این ارتباط تاثیر می‌گذارد یا خیر؟

لذا پرسش تحقیق در قالب فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

فرضیه ۱: در سال قبل از تغییر مدیریت، مدیریت مثبت سود انجام می‌گیرد.

فرضیه ۲: در سال تغییر مدیریت، مدیریت منفی سود انجام می‌گیرد.

- فرضیه ۳: در سال بعد از تغییر مدیریت، مدیریت مثبت سود انجام می‌گیرد.
 فرضیه ۴: مدیریت سود به اندازه شرکت‌ها بستگی ندارد.
 فرضیه ۵: مدیریت سود به نوع صنعت بستگی ندارد.

متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل

با مدنظر قرار دادن فرضیه‌های ارائه‌شده، متغیرهای مستقل به شرح ذیل می‌باشند:

اندازه شرکت: برای سنجش اندازه شرکت از میزان فروش استفاده شده است. همچنین، برای تسهیل آزمون‌های آماری و از بین بردن مقیاس‌های اندازه‌گیری، این معیار پس از لگاریتم‌گیری (لگاریتم طبیعی) مورد استفاده قرار گرفته است [۹].

نوع صنعت: شرکت‌های مورد بررسی بر مبنای نوع فعالیت (طبقه‌بندی‌شده توسط سازمان بورس اوراق بهادار تهران) در ۱۴ گروه صنعتی طبقه‌بندی شده‌اند.

تغییر مدیریت: شاخص تغییر مدیریت، تغییر مدیر عامل یا تغییر اکثریت اعضای هیئت مدیره (اشخاص حقیقی و یا اشخاص حقیقی نماینده اشخاص حقوقی) در نظر گرفته شده است.

سال تغییر مدیریت: سال تغییر مدیریت سالی است که مدیریت کنترل گزارشگری مالی را بر عهده می‌گیرد و صورت‌های مالی سالیانه را امضا می‌کند. در تحقیقات مشابه، سال اعلان تغییر را به عنوان سال تغییر در نظر گرفته‌اند [۳۷]. در برخی از تحقیقات، یک دوره سه ماهه پس از پایان سال مالی، به عنوان تاریخ انقطاع در نظر گرفته شده است [۲۳]. اما بعضی نیز کنترل گزارشگری مالی، یعنی امضای صورت‌های مالی سالیانه را به عنوان سال تغییر در نظر گرفتند [۱۳]. با توجه به انگیزه‌های مدیریت در تهیه گزارش‌های مالی برای دستکاری آن، امضای صورت‌های مالی سالیانه به عنوان زمان انقطاع در نظر گرفته شده است؛ هر چند در کشور ما این دوره اغلب ۴ ماه پس از پایان سال مالی است. بنابراین، در تحقیق حاضر یک دوره ۴ ماهه پس از پایان سال مالی به عنوان دوره انقطاع در نظر گرفته شده است.

متغیر وابسته

همان‌گونه که پیش از این تشریح شد، متغیر وابسته در این پژوهش، "مدیریت سود" است و "اقدام تعهدی اختیاری" به عنوان جانشین این متغیر مورد استفاده قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌های ۱، ۲ و ۳

برای آزمون فرضیه‌های مذکور از روش مقایسه میانگین با عدد ثابت (آماره t) استفاده شده است. اگر بتوان از نظر آماری ثابت کرد که میانگین اقلام تعهدی اختیاری در سال قبل از تغییر بزرگتر از صفر، در سال تغییر کوچکتر از صفر و در سال بعد از تغییر بزرگتر از صفر بوده‌اند، فرضیه‌های یادشده پژوهش تایید می‌شود. در جدول ۱، آمار توصیفی مرتبط با متغیر اقلام تعهدی اختیاری نشان داده شده است.

جدول ۱

شرح	میانگین اقلام تعهدی اختیاری	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
سال قبل از تغییر	۰/۰۶۹۷	۰/۲۰۸۲	۰/۰۲۰۴
سال تغییر	۰/۰۶۸۹	۰/۲۵۸۹	۰/۰۱۹
سال بعد از تغییر	۰/۰۲۸۲	۰/۱۵۹۵	۰/۰۱۶۴

در جدول ۲، آماره آزمون و مقدار خطا جهت آزمون فرضیه‌ها ارائه شده است.

جدول ۲

شرح	آماره t	مقدار خطا (sig)	تفاوت میانگین	
			مقدار صفر در سطح اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین نمونه با
			کران پایین	کران بالا
سال قبل از تغییر	۳/۴۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۶۹۷	۰/۰۲۹۲
سال تغییر	۳/۶۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۶۸۹	۰/۰۳۱۵
سال بعد از تغییر	۱/۷۲۰	۰/۰۸۹	۰/۰۲۸۲	-۰/۰۰۴۳

در سال قبل از تغییر و سال تغییر مدیریت با توجه به مقدار خطا (سال قبل از تغییر برابر ۰/۰۰۱ و سال تغییر برابر با ۰/۰۰۰) که هر دو کوچکتر از ۵٪ است، فرض مساوی بودن میانگین اقلام تعهدی اختیاری با عدد ثابت صفر رد می‌شود؛ لذا جهت تحلیل آن باید به کران‌های بالا و پایین توجه نمود. در سال قبل از تغییر مدیریت با توجه به مثبت بودن کران‌های بالا و پایین می‌توان نتیجه گرفت که میانگین اقلام تعهدی اختیاری در سال قبل از تغییر، بزرگتر از صفر است و یا به عبارتی، فرضیه تحقیق تایید می‌شود. در سال تغییر مدیریت نیز به گونه‌ای مشابه مثبت بودن اقلام تعهدی اختیاری که بر خلاف پیش بینی فرضیه ۲ است؛ گزارش می‌شود. در سال بعد از

تغییر مدیریت با توجه به مقدار خطا (۰/۰۸۹) که بزرگتر از ۵٪ است، صفر بودن مقدار میانگین اقلام تعهدی اختیاری گزارش می‌شود و یا به عبارتی، فرضیه پژوهش تایید نمی‌شود.

فرضیه ۴

برای بررسی آزمون تأثیر اندازه بر مدیریت سود، از آزمون ضریب رگرسیون استفاده می‌شود که معادله آن به شرح زیر است:

$$DA = \beta + \alpha SIZE + \varepsilon \quad (5)$$

در این معادله، DA اقلام تعهدی اختیاری، SIZE اندازه شرکت، α ضریب رگرسیون، β مقدار ثابت و ε میزان خطا است.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، در هر دو حالت مقطعی و تجمعی مقدار خطا بزرگتر از ۵٪ است که بیانگر صفر بودن ضریب رگرسیون است. به طور کلی، ضریب اندازه بسیار ناچیز (۰/۰۰۲) و مقدار آماره t محاسبه شده برابر ۰/۲۱۵ می‌باشد که در سطح خطای ۵ درصد، مورد تایید قرار نگرفته است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که بین اندازه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار و مدیریت سود، ارتباط معناداری وجود ندارد. پس فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.

جدول ۳

سال	آماره F	مقدار ثابت	ضریب بتا	آماره t	مقدار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۱۳۸۳	۳/۶۷۵	-۰/۳۱۱	۰/۰۲۹	۱/۹۱۷	۰/۰۵۸	۰/۰۲۸	۲/۱۷۱
۱۳۸۴	۰/۴۱۸	-۰/۱۱۶	۰/۰۱۰	۰/۶۴۷	۰/۵۲۰	-۰/۰۰۶	۲/۴۰۷
۱۳۸۵	۰/۱۸۶	-۰/۰۵۱	۰/۰۱۵	۰/۹۲۷	۰/۳۵۶	-۰/۰۰۲	۲/۱۱۳
۱۳۸۶	۳/۹۶۱	۰/۴۳۰	-۰/۰۲۸	-۱/۹۹	۰/۰۵۰	۰/۰۳۱	۲/۱۱۰
۱۳۸۷	۰/۲۲	۰/۲۰۹	-۰/۰۱۳	-۰/۴۶۹	۰/۶۴۰	-۰/۰۰۹	۱/۸۵۱
تجمعی	۰/۰۴۶	۰/۰۳۹	۰/۰۰۲	۰/۲۱۵	۰/۸۳۰	-۰/۰۰۲	۲/۰۹۸

فرضیه ۵

برای بررسی متفاوت بودن میانگین اقلام تعهدی اختیاری در صنایع مختلف، از روش تحلیل واریانس تک‌عاملی استفاده شده است. در جدول ۴، نتایج مقایسه میانگین ۱۴ صنعت نشان داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقدار خطا (۰/۹۲۵) بزرگتر از ۵ درصد است؛ بنابراین

فرضیه تساوی میانگین ارقام تعهدی اختیاری صنایع مختلف گزارش می‌شود. به عبارت دیگر، مدیریت سود به نوع صنعت بستگی ندارد.

جدول ۴

منبع تغییرات	مجموع توان دوم تیمارها	درجه آزادی	میانگین توان دوم تیمارها	آماره F	مقدار خطا (sig)
بین گروهی	۰/۴۳۲	۱۳	۰/۰۳۳	۰/۵۰۰	۰/۹۲۵
درون گروهی	۲۹/۷۰۹	۴۴۷	۰/۰۶۶		
جمع	۳۰/۱۴۱	۴۶۰			

نتایج تحقیق

به طور خلاصه، می‌توان نتایج آزمون فرضیه‌ها را به شرح زیر توضیح داد. نتایج آزمون فرضیه اول مشابه نتایج تحقیق دیچو و اسلوان (۱۹۹۱)، ری اتینگا و ترنی (۲۰۰۳) و مارد و مارست (۲۰۰۹)، مدیریت مثبت سود در سال قبل از تغییر مدیریت را تایید کرد [۱۷، ۲۷، ۳۲].

فرضیه دوم که در حوزه "Big Bath" می‌باشد و نشان‌دهنده فرصت‌طلبی مدیران جانشین برای نسبت دادن عملکرد ضعیف سالجاری به مدیران پیشین و بد جلوه دادن ایشان و زمینه‌سازی برای گزارش عملکرد بهتر در سال بعدی است؛ مشابه با نتایج تحقیق ویلسون و وانگ (۲۰۰۹)، تایید نشد [۳۸]. عواملی که در زیر به آنها پرداخته می‌شود را می‌توان به عنوان دلیلی برای کشف نشدن این گونه رفتار در شرکت‌های ایرانی ذکر کرد که شامل موارد ذیل می‌باشد:

۱. عدم افشای اطلاعاتی از قبیل اینکه آیا مدیر عامل پیشین کماکان در هیئت مدیره (شرکت) حضور دارد و یا برکنار شده است.
۲. هیئت مدیره (شرکت)، فرصت‌طلبی مدیران جانشین را برای مدیریت سود کاهش می‌دهد [۳۶].
۳. عدم تشابه ساختار طرح‌های پاداش در ایران با کشورهای نظیر آمریکا، استرالیا و غیره. بر اساس چارچوب محققان قبلی [۲۳، ۳۱، ۳۷]، اغلب قراردادهای حقوق و مزایا و طرح‌های پاداش مدیران جدید بر اساس عملکرد سال بعد از تغییر (سال دوم و سال‌های بعدی) اجرایی می‌شود.

۴. ثبت نکردن تاریخ تغییر مدیریت در طول سال (مدت تصدی مدیر جدید در سال تغییر). اگر مدیران در ابتدای سال مالی تغییر پیدا کنند، با توجه به مدت تصدی آنها در سال تغییر، احتمال مدیریت سود منفی توسط آنها کاهش می‌یابد. در این تحقیق، مشابه سایر تحقیقات و به دلیل محدودیت‌های مرتبط با اطلاعات افشاشده توسط برخی از شرکت‌ها، این عامل مدنظر قرار نگرفته است.

۵. عواملی دیگر از قبیل کارایی حاکمیت شرکتی (هیئت مدیره و به ویژه اعضای غیرموظف) و به منظور نظارت مستمر بر عملکرد مدیر عامل، فشارهای بازار اوراق بهادار و نظارت حسابرسان مستقل و همچنین تحت فشار بودن شرکت‌ها جهت دستیابی به بودجه را می‌توان دلیلی بر معنی‌دار نبودن مدیریت منفی سود در سال تغییر برشمرد.

فرضیه سوم که به مدیریت مثبت سود در سال بعد از تغییر مدیریت می‌پردازد، مورد تایید قرار نگرفت. در سال بعد از تغییر مدیریت و بر اساس چارچوب محققان پیشین، پیش‌بینی شده بود که مدیران با توجه به قابل اجرا شدن طرح‌های پاداش و قراردادهای جبران خدمات، تهاثرهای سال تغییر را برگشت و عملکرد سال بعد از تغییر را برتر جلوه می‌دهند. اما با توجه به بدون معنا بودن آزمون مدیریت منفی سود در سال تغییر و متغیرهای خارج از کنترل مانند عملکرد و غیره، عدم پذیرش این فرضیه گزارش می‌شود. نتایج آزمون این فرضیه با تحقیق اینگ (۲۰۰۹) و ویلسون و وانگ (۲۰۰۹) که آنها هم شواهدی از مدیریت سود در سال بعد از تغییر مدیریت ارائه نکرده بودند [۳۵، ۳۸] سازگار است.

فرضیه چهارم که به ارتباط مدیریت سود و اندازه شرکت‌ها می‌پردازد، مورد تایید قرار گرفت. نتایج آزمون این فرضیه با نتایج تحقیق جهانخانی و بدری (۱۳۸۱)؛ افلاطونی و پورجیدری (۱۳۸۵)؛ مهرانی و عارف منش (۱۳۸۷) و کردلر و ذاکری (۱۳۸۸) مطابقت می‌کند [۲، ۵، ۶، ۱۱]. فرضیه پنجم نیز که به بررسی میزان مدیریت سود در صنایع مختلف می‌پردازد، بر اساس نتایج آزمون‌های آماری مورد تایید قرار گرفت. نتایج آزمون این فرضیه با نتیجه تحقیق جهانخانی و بدری (۱۳۸۱) [۶]، مطابقت می‌کند.

پیشنهادها

بر اساس نتایج این تحقیق می‌توان پیشنهادهای مختلفی در زمینه‌های متنوع ارائه کرد. به منظور ارائه‌ای قابل فهم و منسجم از آنها در ادامه به ترتیب پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق و پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده از سوی پژوهشگر ارائه شده است.

پیشنهادهایی مبتنی بر یافته‌های تحقیق

مهم‌ترین پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های این تحقیق، پیشنهاد راهکارهایی جهت نظارت بیشتر در تصمیم‌های مدیریت و به ویژه گزارشگری مالی است. نظارت و کنترل نزدیک اقدامات مدیریت به منظور محدود کردن فرصت‌طلبی مدیران برای مدیریت سود در دوره‌های پیرامون تغییر مدیریت و توجه به انگیزه‌های مدیریت برای مدیریت سود در سال تغییر و دوره‌های پیرامون آن و مدنظر قرار دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، توصیه می‌گردد. از آنجایی که سازمان بورس و اوراق بهادار، سازمان حسابرسی، موسسات حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی، سرمایه‌گذاران، دانشگاهیان و سایر مراجع تدوین‌کننده قوانین و مقررات، از جمله استفاده‌کنندگان از نتایج این تحقیق هستند. برای این گروه‌ها پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

الف) سرمایه‌گذاران

توصیه می‌شود که استفاده‌کنندگان گزارش‌های مالی، به ویژه سرمایه‌گذاران، در هنگام تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی، در سال تغییر و دوره‌های پیرامون تغییر مدیریت، احتمال مدیریت سود را با توجه به انگیزه‌های مدیریت، مورد توجه قرار دهند.

ب) سازمان بورس، سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی و سایر مراجع ناظر

نتایج این مطالعه بدون در نظر گرفتن جهت مدیریت سود، مدیریت سود در سال قبل و سال تغییر مدیریت را گزارش می‌کند. لذا چنین به نظر می‌رسد که نظارت و کنترل کافی سازمان بورس و کیفیت حسابرسی‌های انجام گرفته توسط سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی، بر این پدیده موثر باشد. بنابراین با توجه به انگیزه‌های تشریح‌شده در این مطالعه که مستند به پژوهش‌های اثباتی حسابداری است، به سازمان بورس، سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که موضوع مدیریت سود و انگیزه‌های مدیران جهت مدیریت سود در سال تغییر و دوره‌های پیرامون آن را مورد توجه دهند. استفاده گسترده از مدیریت سود، زمینه‌ساز افشای ناکافی و یا حتی گمراه‌کننده در گزارشگری مالی است؛ بنابراین به سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی توصیه می‌شود که در تدوین برنامه‌های حسابرسی و اجرای روش‌های حسابرسی، به گونه‌ای مناسب احتمال مدیریت سود در سال تغییر و دوره‌های پیرامون تغییر مدیریت را مد نظر قرار دهند.

ج) دانشگاهیان و سایر متولیان امر آموزش

رفتار مدیریت سود، پدیده قابل توجهی در گزارشگری سود می‌باشد. شناخت این پدیده و عوامل انگیزشی انجام آن، در درک بهتر مفهوم سود حسابداری و شناخت ویژگی‌ها و محدودیت‌های آن کمک می‌کند. بنابراین به افراد و نهادهایی که متولی امر آموزش هستند، پیشنهاد می‌شود که این موضوع را مورد توجه قرار دهند.

پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی

با وجود اینکه در حوزه تغییر مدیریت و مدیریت سود تحقیق مشابه‌ای در ایران یافت نشده است، لذا می‌توان چنین بیان کرد که انجام تحقیقات مشابه در بازه‌های زمانی مختلف در ایران، می‌تواند به تبیین بهتر این موضوع در کشور ما کمک نماید.

۱. در این تحقیق، تغییر مدیر عامل و یا اکثریت اعضای هیئت مدیره به عنوان شاخص تغییر مدیریت در نظر گرفته شده بود. محققان می‌توانند با تغییر این شاخص، برای مثال با در نظر گرفتن تغییر اکثریت اعضای موظف هیئت مدیره، به بررسی مدیریت سود پردازند.
۲. کارایی حاکمیت شرکتی به منظور نظارت بر عملکرد مدیران نیز به عنوان یکی از موضوع‌های جذاب تغییر مدیریت است که می‌توان در آینده به آن پرداخت. بدین معنی که سازوکارهای حاکمیت شرکتی قوی، مدیران با عملکرد ضعیف را تغییر خواهد داد؛ بنابراین، پژوهشگران می‌توانند این موضوع را مورد بررسی قرار دهند.
۳. با وجود اینکه در حوزه تغییر مدیریت و مدیریت سود تحقیقات مشابه‌ای در ایران یافت نشده است، با انجام تحقیقات مشابه در بازه‌های زمانی مختلف در ایران می‌توان به تشریح بهتر این رابطه پرداخت.

محدودیت‌های تحقیق

عمده محدودیت‌های تحقیقی که از نظر گذشت، به شرح زیر بوده است:

۱. به دلیل عدم افشای مناسب اطلاعاتی شرکت‌ها، بررسی مواردی از قبیل جایگزینی بیرونی و یا ارتقای داخلی، تغییر برنامه‌ریزی شده یا تغییر غیرعادی، امکان پذیر نبوده است؛ در حالی که محققان پیشین، با چنین دسته‌بندی‌هایی موضوع را بررسی کرده بودند.
۲. با توجه به منظر رفتاری مدیریت، تغییر اشخاص حقیقی نماینده اشخاص حقوقی عضو هیئت مدیره، موضوع ماده ۱۱۰ قانون تجارت نیز به عنوان تغییر مدیریت در نظر گرفته شده است. بنابراین در مواردی که عمده سیاست‌ها توسط شخص حقوقی عضو هیئت مدیره تدوین می‌شود، تغییر اشخاص مذکور را نمی‌توان به عنوان تغییر مدیریت تلقی کرد.
۳. یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق، عدم امکان کنترل تأثیر متقابل عملکرد و تغییر مدیریت است؛ چرا که تغییر مدیریت می‌تواند در نتیجه عملکرد ضعیف وی باشد.
۴. برای محاسبه ارقام تعهدی اختیاری از الگوی تعدیل شده جونز (۱۹۹۵) استفاده شده است. محدودیت‌های ذاتی این الگو در برآورد مدیریت سود، قابل انکار نیست. به عنوان نمونه، این الگو دخل و تصرف‌های مدیریت ناشی از رویدادهای واقعی را در نظر نمی‌گیرد.

منابع

۱. ابراهیمی کردلر، علی و حسنی آذر، الهام (۱۳۸۵)، "بررسی مدیریت سود در زمان عرضه اولیه سهام به عموم در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۵، صص ۲۳-۳.
 ۲. ابراهیمی کردلر، علی و ذاکری، حامد (۱۳۸۸)، "بررسی مدیریت سود با استفاده از فروش دارایی‌ها"، تحقیقات حسابداری، انجمن حسابداری ایران، شماره ۳، صص ۱۳۵-۱۲۲.
 ۳. بهار مقدم، مهدی و خوش طینت، محسن (۱۳۸۷)، "محرک‌های مؤثر بر مدیریت سود"، توسعه و سرمایه، شماره ۲، صص ۱۲۵-۱۰۳.
 ۴. پور حیدری، امید و همتی، داود (۱۳۸۳)، "بررسی اثر قراردادهای بدهی، هزینه‌های سیاسی، طرح‌های پاداش، مالکیت بر مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۶، صص ۶۳-۴۷.
 ۵. پورحیدری، امید و افلاطونی، عباس (۱۳۸۵)، "بررسی انگیزهای هموارسازی سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۴، صص ۷۰-۵۵.
 ۶. جهانخانی، علی و بدری، احمد (۱۳۸۱)، "شناسایی عوامل مؤثر بر هموارسازی سود"، پیام مدیریت، شماره ۲، صص ۴۹-۷۵.
 ۷. خانی، عبدالله (۱۳۸۲)، مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت، شفاف‌سازی اطلاعات مالی، رساله دکتری دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
 ۸. خوش طینت، محسن و خانی، عبدالله (۱۳۸۲)، "مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت شفاف‌سازی اطلاعات مالی"، مطالعات حسابداری، شماره ۳، صص ۱۵۳-۱۲۷.
 ۹. کیمیاگری، علی‌محمد و عینعلی، سودابه (۱۳۸۷)، "ارائه الگوی جامعه ساختار سرمایه (مطالعه موردی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس تهران)"، تحقیقات مالی، شماره ۲۵، صص ۱۰۸-۹۱.
 ۱۰. مشایخی، بیتا؛ مهرانی، ساسان؛ مهرانی، کاوه و کرمی، غلامرضا (۱۳۸۴)، "تقش اقلام تعهدی اختیاری در مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۲، صص ۷۴-۶۱.
 ۱۱. مهرانی، کاوه و عارف‌منش، زهره (۱۳۸۷)، "بررسی هموارسازی سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۵۱، صص ۵۶-۳۷.
 ۱۲. نوروش، ایرج؛ نیکبخت، محمدرضا و سیاسی، سحر (۱۳۸۴)، "بررسی مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس تهران"، دانشکده علوم اجتماعی و انسانی، دانشگاه شیراز، دوره ۲۲، شماره ۲، صص ۱۷۷-۱۶۵.
13. Bengtsson K. , Bergstorm C. and Nilsson M. (nd). "Earnings Management and CEO Turnover", www.ssrrn.com.

14. DeAngelo (1986). "Accounting Number as Market Valuation Substitutes: A Study of Management Buyouts of Public Stockholder", *The Accounting Review*, 61.
15. DeAngelo L. E. (1988). "Managerial Competition, Information Costs, and Corporate Governance: The Use of Accounting Performance Measures in Proxy Contests", *Journal of Accounting and Economics*, 10, 3-36.
16. Dechow P., Sloan G., and Sweeney A. (1995), "Detecting Earnings Management", *The Accounting Review*, 70 (2).
17. Dechow P., and Sloan R. (1991). "Executive Incentives and the Horizon Problem: An Empirical Investigation", *Journal of Accounting & Economics* 14, 51-89.
18. Defond M., and Jambalvo J. (1994). "Debt-Covenant Violations and Manipulation of Accruals", *Journal of Accounting and Economics*, 17, 145-176.
19. Elliott, J., and Shaw W. (1988). "Write-Offs as Accounting Procedures to Manage Perceptions", *Journal of Accounting Research*, Vol. 26, Supplement.
20. Fahimi A.B.S.H. (2006). *Earnings Management Surrounding CEO Turnover in the Context of Malaysian Firms*, Master Thesis, University of UPM.
21. Fama, E. F. (1980). "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy*, 88 (2).
22. Geiger M.A., and North, D.S. (2006). "Does Hiring a New CFO Change Things? An Investigation of Changes in Discretionary Accruals", *The Accounting Review*, 81, 781-809
23. Godfrey J., Mather P., and Ramsy A. (2003). "Earnings and Impression Management in Financial Reports: The Case of CEO Changes", *Abacus*, 39 (1).
24. Healy P.M. (1985). "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions", *Journal of Accounting and Economics* (April), pp. 85-107.
25. Jensen, M. C., and Meckling W.H. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3.
26. Jones J. (1991). "Earnings Management during Import Relief Investigations", *Journal of Accounting Research*, vol. 29, pp. 193-228.
27. Mard Y., and Marsat S. (2009), "Accounting Policies Surrounding CEO changes in France", www.ssrn.com.
28. Moore M. (1973). "Management Changes and Discretionary Accounting Decisions", *Journal of Accounting Research*, 11, 100-107.
29. Moses D. (1987). "Income Smoothing and Incentives: Empirical Tests Using Accounting Changes", *The Accounting Review*, 62, 358-377.
30. Murphy, K. J., and Zimmerman J. L. (1993). "Financial Performance Surrounding CEO Turnover" *Journal of Accounting and Economics*, January-July.
31. Pour ciao, S. (1993). "Earnings Management and Non Routine Executive Changes", *Journal of Accounting and Economics*, January-July.

32. Reitenga A. L., and Tearney, M. G. (2003). "Mandatory CEO Retirements, Discretionary Accruals, and Corporate Governance Mechanisms". *Journal of Accounting, Auditing & Finance* 18 (2), 255 - 280.
33. Strong J., and Meyer J. (1987). "*Asset Write-downs: Managerial Incentives and Security Return*", *Journal of Finance*, July.
34. Sweeney A. P. (1994). "*Debt-Covenant Violations and managers' Accounting Responses*", *Journal of Accounting and Economics*, (May), 281-308.
35. Ung D. (2009). *Earnings Management Surrounding CEO changes in the Netherlands*, Master Thesis , Erasmus University Rotterdam, Erasmus School of Economics.
36. Vancil, R. F. (1987). *Passing the Baton: Managing the Process of CEO Succession*, Harvard Business School Press.
37. Wells P. (2002). "*Earnings Management Surrounding CEO Changes*", *Accounting and Finance*, 42 (2).
38. 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.