

## بررسی تأثیر ویژگی‌های روانی مدیران مالی بر افشای اختیاری اطلاعات بر اساس روش معادلات ساختاری

آزاده رفیعی

دانشجوی مقطع دکتری در رشته حسابداری، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران  
azadehrafiey@yahoo.com

جواد رضانی

استادیار گروه حسابداری، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران. (نویسنده مسئول)  
Javad.ramezani58@gmail.com

مهدی خلیل‌پور

استادیار گروه حسابداری، واحد نور، دانشگاه آزاد اسلامی، نور، ایران  
khalilpourmehd@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۹

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های روانی مدیران مالی بر افشای اختیاری اطلاعات است. این پژوهش حاضر از نظر نتایج، کاربردی؛ از نظر هدف، تحلیلی؛ و از نظر دوره زمانی، مقطعی بوده است. جامعه آماری پژوهش، مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است و نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۳۰ نفر تعیین گردید. برای سنجش افشای اختیاری اطلاعات از پرسشنامه پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شد که شامل ۸ مولفه (پیشینه اطلاعاتی، چشم‌انداز آتی، راهبری شرکتی و فرایند داخلی، نوآوری و رشد، اطلاعات فروش و مشتریان، سرمایه انسانی، عملکرد اجتماعی و زیست محیطی، اطلاعات مالی) بوده و برای محاسبه ویژگی‌های روانی از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت گلدبرگ (شامل روان‌رنجورگرایی، وجدانی بودن، برون‌گرایی، سازگاری و پذیرا بودن) استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل بر اساس معادلات ساختاری نشان داد که ویژگی‌های روانی مدیران مالی با افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معنی‌دار دارد.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های روانی، افشای اختیاری اطلاعات.

## ۱- مقدمه

می‌شود و به طور مؤثری به بهبود وضعیت مالی و چهره مدیریتی شرکت کمک می‌کند (ستایش و همکاران، ۱۳۹۳). از دیگر نتایج افشای داوطلبانه کاهش شرایط عدم اطمینان است که این نیز به نوبه خود، نیاز به نظارت بر فعالیت‌های مدیریت را کاهش می‌دهد و متعاقباً باعث کاهش هزینه‌های تأمین مالی و افزایش ارزش شرکت می‌شود (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۹).

افشای داوطلبانه اساساً برای سهامداران، بانک‌ها و دیگر تأمین‌کنندگان سرمایه ارائه می‌شود. افشای داوطلبانه معمولاً شامل اطلاعات در مورد استراتژی شرکت، مسائل رقابتی، فعالیت‌های تولیدی، استراتژی‌های بازاریابی و مسائل مربوط به سرمایه انسانی است. حتی با افزایش الزامات افشای اجباری، شرکت‌ها باز هم به فراهم کردن اطلاعات داوطلبانه ادامه می‌دهند. به این ترتیب، انگیزه چنین رفتارهایی، توجه زیادی را به سمت خود معطوف ساخته است که در نتیجه باعث جذاب شدن موضوع افشای داوطلبانه شده است.

از ویژگی‌های رفتاری که بر افشا اختیاری اطلاعات اثرگذار می‌باشد؛ ویژگی‌های روانی مدیران می‌شود. عوامل غیرعقلایی، همچون احساسات، فرهنگ، شخصیت، دین و ایدئولوژی، از جمله عواملی هستند که نقش به‌سزایی در رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف تصمیم‌گیری دارند (میکائیل<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). خصوصیات شخصیتی افراد (مانند مغز و هورمون‌ها) حاکی از آن است که رفتار افراد، به منشأ و خصوصیات شخصیتی آنان بستگی دارد. از این رو، ویژگی‌های شخصیتی افراد، زمینه‌ساز رفتارهای آنان است. رهبری سازمانی، یکی از موضوع‌هایی است که به نحوی گسترده، در روانشناسی سازمانی به بحث گذاشته شده است. رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و بهره‌وری سازمان، به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است. مدیران، عامل کلیدی ارتقای عملکرد سازمان‌ها به شمار می‌آیند و تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، در شکست یا موفقیت سازمان‌شان تأثیرگذار است. بنابراین، رفتارهای مدیران که برگرفته از خصوصیات شخصیتی آنان است، در محیط سازمانی بر سیر تحول، پویایی و شکوفایی سازمان تأثیر دارند (رونالد<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). طبق مدل‌های نظریه‌های مالی در بسیاری از مواقع اثر فرهنگ، مذهب و شخصیت را نمی‌توان در تصمیم‌گیری مدیران و سرمایه‌گذاران نادیده گرفت زیرا اثر زیادی بر روند حرکت بازارها دارد (نادری و همکاران، ۱۳۹۵). همانطور که ادراک عامل مهمی در تصمیم‌گیری است، شخصیت نیز در این

در سال‌های اخیر نارضایتی سرمایه‌گذاران و بازارهای مالی از گزارشگری مالی الزامی شرکت‌ها، منجر به افزایش تقاضا جهت تهیه داوطلبانه اطلاعات جامع در مورد راهبردهای بلندمدت و عملکرد مدیران شده است (چوهان و کامرا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). این نارضایتی، مورد توجه انجمن‌های علمی، مقامات قانونی و حرفه‌ای سراسر جهان نیز قرار گرفته است (بواسو و کامرا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). راهبرد افشای داوطلبانه اطلاعات، نقش مهمی در کاهش عدم تقارن اطلاعات بین مدیران و سرمایه‌گذاران خارجی ایفاء می‌کند و می‌تواند سطح اعتماد سرمایه‌گذاران را بالا برده و منجر به بهبود نقدشوندگی سهام و کاهش هزینه سرمایه و افزایش سودآوری شود (رابینگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). این افشاء و تبع آن افزایش شفافیت اطلاعاتی یکی از زیرساخت‌های مهم توسعه اقتصادی هر کشوری به شمار می‌رود (پارسیان و همکاران، ۱۳۹۷).

شرکت‌ها به منظور محدود کردن برداشت نامطلوب سرمایه‌گذاران و ایجاد آگاهی در مورد چشم اندازهای آتی شرکت، ممکن است دست به افشای داوطلبانه بزنند. ارائه‌ی اطلاعات داوطلبانه در مورد شناسایی، اندازه‌گیری و افشای اقدام حسابداری در صورت‌های مالی باعث جذب سرمایه‌گذاران می‌شود و به طور مؤثری به بهبود وضعیت مالی و چهره مدیریتی شرکت کمک می‌کند (مارون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). عدم تقارن اطلاعات ناشی از روابط نمایندگی، تقاضا برای افشای اطلاعات را ضروری می‌سازد. بر اساس تئوری اقتصادی عدم تقارن، افشای اطلاعات از عدم تقارن کاسته و هزینه سرمایه را کاهش می‌دهد؛ چرا که افشای اطلاعات بیشتر به نقدشوندگی بیشتر، هزینه معاملات کمتر و در نهایت به تقاضای بیشتر سهام منتج می‌شود (ستایش و همکاران، ۱۳۹۳).

افشای داوطلبانه، ارائه‌ی مازاد بر الزام قانونی اطلاعات است. مدیریت شرکت در فراهم کردن اطلاعات حسابداری و دیگر اطلاعاتی که باعث تسهیل و تأمین مناسب نیازهای استفاده‌کنندگان می‌شود؛ آزاد است. ممکن است شرکت‌ها به منظور محدود کردن برداشت نامطلوب سرمایه‌گذاران و ایجاد آگاهی در مورد چشم اندازهای آتی شرکت، دست به افشای داوطلبانه بزنند (بارث<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). ارائه‌ی اطلاعات داوطلبانه در مورد شناسایی، اندازه‌گیری و افشای اقدام حسابداری در صورت‌های مالی باعث جذب سرمایه‌گذاران

<sup>5</sup> Barth

<sup>6</sup> Michael

<sup>7</sup> Ronald

<sup>1</sup> Chauhan & Kumar

<sup>2</sup> Boesso & Kumar

<sup>3</sup> Rubing

<sup>4</sup> Maroun

صورت گرفته است. لذا شناخت عوامل مهم و تأثیرگذار رفتاری مدیران با رویکرد روانشناسی شناختی بر کیفیت افشای اطلاعات حسابداری، بسیار حائز اهمیت است. این پژوهش با استفاده از نظرات مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به بررسی اثر ویژگی‌های روانی مدیران مالی بر افشای اختیاری اطلاعات می‌پردازد.

## ۲- پیشینه تحقیق

مشایخ و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها بر اساس داده‌های ۱۳۵ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، در دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۷ به این نتیجه دست یافتند که خودشیفتگی مدیران، بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد خصوصیت‌های شخصیتی مدیران خودشیفته، آنان را به انجام اقدام‌هایی بر خلاف عرف سوق می‌دهد و باعث می‌شود در پی توجه و ستایش دیگران باشند و این اقدام‌ها در نهایت، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. از این رو، تعصبات شخصی و توهم‌های مثبت مدیران خودشیفته، بر عرضه اطلاعات مالی به بورس اوراق بهادار تأثیر می‌گذارد.

عباسی و ایزی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان نقش تصمیم‌گیری اخلاقی حساب‌برسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی به این نتیجه دست یافتند که بین قضاوت حرفه‌ای و احساسات با افشای اسرار رابطه مثبت معنادار مشاهده شده است.

شفاعت و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر متغیر تیپ شخصیتی مدیران بر مدیریت سود و نقش تعدیلی آن در رابطه بین مدیریت سود با افشای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت به این نتیجه دست یافتند که متغیر تیپ شخصیتی مدیران بر مدیریت سود تأثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین این متغیر در تعامل با متغیر مدیریت سود بر افشای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت تأثیر مثبت و معنادار دارد.

پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه‌های افشای داوطلبانه بین نظام راهبری شرکتی و عدم تقارن اطلاعاتی در شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران دریافتند که سازوکارهای نظام راهبری شرکتی بر افشای داوطلبانه، عملکرد مالی و عدم تقارن اطلاعاتی شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارند.

امر دخالت دارد و با توجه به اینکه ویژگی شخصیتی در رفتاری که فرد بروز می‌دهد غیر قابل انکار است می‌توان گفت ویژگی‌های روانی و شخصیتی مدیران بر عملکردشان تأثیرگذار است (لئو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸) و تفاوت در ویژگی‌های روانی منجر به عملکردهای متفاوتی می‌گردد (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۱). شناخت عوامل روانی موثر بر ذهنیت مدیران و بکارگیری آنها در رسیدن به اطلاعات با کیفیت، می‌تواند نهایت اعتماد را در بازار برای شرکت ایجاد کند تا هم فرصت سودآوری را از دست ندهند و هم با ارائه اطلاعات با کیفیت رضایت سهامداران را جلب نمایند (ایزی و همکاران، ۱۳۹۷).

شرکت‌ها برای به دست آوردن اعتماد سرمایه‌گذاران برای سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه، به افزایش افشا و شفافیت در ارائه اطلاعات (اعم از مالی و غیرمالی) نیاز دارند. افزون بر این، برخی از شرکت‌ها، علاوه بر افشای حداقل اطلاعات بر اساس استانداردهای مربوط و سایر قوانین و مقررات، به افشای اضافی اطلاعات به صورت اختیاری می‌پردازند. اطلاعات مفید و مربوط تهیه شده از طریق افشای داوطلبانه، فرایند تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را بهبود می‌بخشد و سایر استفاده‌کنندگان از افشای اطلاعات شرکت را در موقعیت مناسبتری برای تخصیص منابع اقتصادی قرار می‌دهد (مدهانی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان می‌دهد که افزایش افشای شرکت، ممکن است به هزینه‌هایی بر حسب تحریف ناشی از نگرانی‌های حرفه‌ای (اقدام‌های مدیر اجرایی با هدف تحریف شایان توجه) منجر شود. هرمالین و وایزباخ<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) بر این باورند که نگرانی شغلی، به طور بالقوه، بر انگیزه مدیران برای وارد شدن در فعالیت‌های کاهنده ارزش به این منظور که گزارش به نظر قابل قبول برسد، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، نگرانی حرفه‌ای مدیر، ممکن است هزینه‌های اضافی اطلاعات نامتقارن و هزینه‌های نمایندگی برای سهامداران تولید کند که به تخریب جو متعادل اعتماد منجر خواهد شد. استفاده از ویژگی‌های روانی و شخصیتی مدیران، برای پنهان‌کاری افشای شرکت‌ها به منظور نمایش افزایش یا کاهش موقت درآمد گزارش شده، سازوکاری برای افزایش جبران خدمت مدیر اجرایی است که خود بر عملکرد عملیاتی تأثیر می‌گذارد. از آنجا که مقصد حسابداری تامین اطلاعات برای تصمیم‌گیرندگان است، آثار رفتاری اطلاعات حسابداری و واکنش تهیه‌کنندگان و استفاده‌کنندگان از این اطلاعات اخیراً مورد توجه محققین قرار گرفته است. بر این اساس، طی سال‌های اخیر مطالعات گسترده‌ای در خصوص موضوع‌های مختلف رفتاری در بازارهای مطرح دنیا

<sup>3</sup> Hermalin and Weisbach

<sup>1</sup> Lau

<sup>2</sup> Madhani

با تمرکز مالکیت بیشتر، از عدم تقارن اطلاعاتی بیشتری برخوردار هستند.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

#### ۳-۱ روش پژوهش

این مطالعه از نوع شبه تجربی است. در این پژوهش‌های شبه تجربی، محقق روی فرآیند ایجاد داده‌ها کنترل ندارد و نمی‌تواند گروه‌های متفاوتی مانند گروه آزمایش و کنترل (گواه) تعریف نماید بلکه کل گروه موجود نقش گروه آزمایش را بازی می‌نماید (طیبی و همکاران، ۱۳۹۵). از زاویه دیگر، پژوهش حاضر نوعی تحقیق اثباتی است که در آن به دنبال کشف آنچه که هست می‌باشیم و هیچگونه تجویزی صورت نمی‌گیرد بلکه با توجه به موارد کشف شده، صرفاً توصیه‌هایی ارائه می‌شود و از نظر بُعد زمانی، از نوع پژوهش‌های پس‌رویدادی است. پژوهش حاضر از نظر نتایج، کاربردی؛ از نظر هدف، تحلیلی؛ از نظر منطق اجرا، ترکیبی از قیاس و استقراء از نظر فرآیند اجرا ترکیبی از کیفی و کمی و از نظر دوره زمانی، مقطعی است.

#### ۳-۲ متغیرهای پژوهش

##### ۳-۲-۱ متغیر وابسته (افشای اختیاری اطلاعات)

در پژوهش حاضر برای افشای اختیاری اطلاعات از پرسشنامه پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شده است. پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) با بررسی چارچوب‌های پیشنهادی گزارشگری مالی و پژوهش‌های محققان مختلف ۱۲۰ شاخص به عنوان شاخص‌های افشای داوطلبانه مطرح شد. برای سنجش روایی شاخص‌ها، نظر تعدادی از خبرگان مورد بررسی قرار گرفت و در پرسشنامه اعمال گردید.

این پرسشنامه شامل ۸ مولفه (پیشینه اطلاعاتی، چشم‌انداز آتی، راهبری شرکتی و فرآیند داخلی، نوآوری و رشد، اطلاعات فروش و مشتریان، سرمایه انسانی، عملکرد اجتماعی و زیست محیطی، اطلاعات مالی) و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. این شاخص‌ها به اختصار در جدول شماره (۱) ارائه شده‌اند.

زارعی و دارابی (۱۳۹۷) تأثیر گرایش‌های احساسی سرمایه‌گذاران بر افشای اختیاری در بازار سرمایه ایران به این نتیجه دست یافتند که بین گرایش‌های احساسی سرمایه‌گذاران و افشای اختیاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما با دسته‌بندی گرایش‌های احساسی به گرایش‌های احساسی بالا و پایین (دو حد کم و زیاد گرایش‌های احساسی)، رابطه معناداری بین آن‌ها و افشای اختیاری یافت نشده است. خانی و میرباقری (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر آستانه اهمیت و انگیزه‌های اختیاری مدیران بر افشای اطلاعات شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش، نشان دهنده تأثیر متغیرهای افشاء به جز حجم سرمایه تامین شده توسط شرکت، شامل آستانه اهمیت، ضریب حساسیت سود، هزینه مالکانه، بر روی افشای در سطح صورت‌های مالی بود.

خدادی و بنایی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر افشای اختیاری اطلاعات (تئوری‌ها و کاربردها) به این نتیجه دست یافتند که تئوری نمایندگی (به دلیل تضاد منافع میان مدیر و مالک)، تئوری علامت‌دهی (به دلیل اطلاعات نامتقارن)، تئوری نیاز سرمایه (به دلیل نیاز به جذب سرمایه خارجی) و تئوری مشروعیت (به دلیل نیاز به تداوم فعالیت و تامین نیازهای اجتماعی)، تئوری‌های معرف افشای اختیاری اطلاعات هستند. وراد و الدبی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر افشای اختیاری بر هزینه سرمایه شرکت‌های اردنی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که افشای اختیاری هزینه سرمایه را کاهش می‌دهد. کیم<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی تصمیمات احساسی سرمایه‌گذاران و افشای اختیاری پرداختند. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که افشای اختیاری در شرکت‌ها رابطه مثبتی با تصمیمات احساسی سرمایه‌گذاران دارد.

براون و هایلجیست<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به چگونگی تأثیر کیفیت افشا بر عدم تقارن اطلاعات پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که کیفیت افشا به طور معکوس به عدم تقارن اطلاعاتی مرتبط است. همینین بین کیفیت افشا و میزان معاملات سهامدارانی که دسترسی به اطلاعات محرمانه دارند، رابطه معکوس وجود دارد.

آلوز<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی افشای داوطلبانه و کیفیت نظام راهبری بر عدم تقارن اطلاعاتی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که شرکت‌ها با سطوح افشاء بیشتر، از عدم تقارن اطلاعاتی کمتر و شرکت‌هایی

<sup>3</sup> Brown and Hillegeist

<sup>4</sup> Alves

<sup>1</sup> Varled & Edeelbi

<sup>2</sup> Kim

جدول ۱. مولفه‌ها و شاخص‌های افشای داوطلبانه

شاخص‌ها	ابعاد افشای داوطلبانه	
تاریخچه فعالیت شرکت	اطلاعات عمومی	پیشینه اطلاعاتی
جایگاه شرکت در صنعت		
مهمترین وقایع سال‌های گذشته		
ریسک‌های عمده شرکت	استراتژی شرکت	
اهداف و استراتژی‌های کلی شرکت و بخش‌های تجاری		
استراتژی‌های تولید، مالی و سرمایه‌گذاری و بازاریابی		
عملکرد و دستاوردهای مهم شرکت	سیاست‌ها و اقدامات	
دعاوی حقوقی و وضعیت آن		
طرح‌های آتی توسعه کمی و کیفی محصولات	چشم انداز آتی	
پروژه‌های آتی تحقیق و توسعه		
برنامه‌های آتی برای بهبود عملکرد و افزایش سودآوری		
سوابق آموزشی و حرفه‌ای اعضای هیئت مدیره و مدیران اجرایی	اطلاعات هیئت مدیره شرکت	راهبری شرکتی و فرآیندهای داخلی
عضویت اعضای هیئت مدیره در هیئت مدیره دیگر شرکت‌ها		
تعداد سهام نگهداری شده توسط اعضای هیئت مدیره و مدیران اجرایی		
تعداد جلسات سالانه هیئت مدیره و حضور اعضا		
موضوعات مورد بررسی در جلسات هیئت مدیره و مصوبات آنها		
حقوق و مزایا/ حق‌الزحمه اعضای هیئت مدیره و مدیران اجرایی		
وجود سیستم کنترل داخلی درست و سالم		
موظف یا غیر موظف بودن اعضای هیئت مدیره		
کمیته‌های تخصصی هیئت مدیره و شرح فعالیت آنها		
سیاست پاداش برای مدیر عامل و اعضای هیئت مدیره		
اطلاعاتی درباره حسابرس مستقل و بازرس قانونی شرکت		
توضیحاتی درباره دلایل تغییر حسابرس		
توضیحاتی درباره واحد حسابرسی داخلی		
اقدامات در زمینه حذف فعالیت‌های فاقد ارزش افزوده		
بکارگیری تکنیک‌های نوین حسابداری مدیریت در تولید		
اقدامات مربوط به بهبود کیفیت فرآیندهای تولید	نوآوری	نوآوری و رشد
ارائه نسبت‌های بهره‌وری تولید		
دستاوردهای تحقیق و توسعه	رشد	
هزینه‌های تحقیق و توسعه		
مطالعات جهت افزایش ظرفیت کارخانه		
درصد پیشرفت پروژه‌های تحقیقاتی	اطلاعات فروش و مشتریان	
تأثیر تکمیل پروژه بر عملکرد		
ترکیب مشتریان عمده		
مشخصات بازارهای خارجی		
سهم بازار و تحلیل آن نسبت به رقبا		
گواهینامه رعایت حقوق مصرف‌کنندگان		
اقدامات برای مدیریت فروش و شناسایی مشتریان و بازارهای جدید		
اقدامات انجام شده برای افزایش رضایت مشتری		
دریافت گواهینامه‌های مرتبط با فروش و خدمات پس از فروش		
اطلاعات کارکنان برحسب نوع استخدام، تحصیلات، سن، سابقه		سرمایه انسانی
سرانه آموزش (نفر - ساعت)		
اقدامات انجام شده درباره سلامت، ایمنی و رفاه کارکنان		
ارائه اطلاعاتی درباره سطح رضایتمندی کارکنان		
بهره‌وری نیروی کار		
توصیف سیستم پاداش		

شاخص‌ها	ابعاد افشای داوطلبانه			
سیاست احراز صلاحیت کارکنان				
ارزش ایجاد شده توسط کارکنان				
استراتژی سنجش سرمایه انسانی				
اقدامات انجام شده در راستای توسعه اقتصادی و خودکفایی کشور	عملکرد اجتماعی	عملکرد اجتماعی و زیست محیطی		
حمایت از دانشگاه، دانشجویان و نخبگان				
اقدامات در مبارزه با پولشویی				
هزینه‌های اجتماعی	عملکرد زیست محیطی			
هزینه‌های زیست محیطی				
اقدامات مربوط به رعایت قوانین و مقررات در رابطه با محیط زیست				
دریافت جوایز برای حمایت از محیط زیست	تجزیه و تحلیل ریسک			
ریسک نوسانات نرخ ارز و تحلیل آن				
ریسک تجاری و تحلیل آن				
ریسک مالی و تحلیل آن				
ریسک تغییر قوانین داخلی و خارجی				
ریسک کیفیت محصولات				
ریسک نقدینگی و تحلیل آن				
ریسک نرخ بهره و تحلیل آن				
اقدامات انجام شده برای مواجهه با ریسک‌ها				
نسبت آنی			نسبت‌های مالی	اطلاعات مالی
نسبت جاری				
نسبت گردش موجودی کالا				
دوره وصول مطالبات				
نسبت گردش عملیات				
نسبت بدهی				
بازده حقوق صاحبان سهام				
بازده دارایی‌ها				
بازده سرمایه در گردش				
تحلیل تغییرات در نسبت‌های مالی				
تحلیل تغییرات در سرمایه‌گذاری‌های	سهام و عملکرد مالی			
تحلیل تغییرات در وضعیت نقدینگی				
تحلیل تغییرات در ساختار سرمایه				
روند سود تقسیمی هر سهم و تحلیل آن				
روند تغییرات قیمت سهام و تحلیل آن				
رتبه کیفیت افشا				
اقدامات در خصوص تکالیف مجمع سنوات قبل				
ارزش دفتری سهام				
جریان نقدی سهام				
نسبت قیمت به سود هر سهم				
نسبت نقدشوندگی سود				

دارای ویژگی‌های اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن و آسیب‌پذیری هستند. این بُعد به توانایی فرد در تحمل استرس اشاره دارد. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی پایین هستند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتابزده می‌باشند. افراد روان‌رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود

### ۲-۲-۳ متغیر مستقل (ویژگی‌های روانی)

برای محاسبه ویژگی‌های روانی از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت گلدبرگ استفاده می‌شود. این ویژگی‌ها شامل روان‌رنجورگرایی، وجدانی بودن، برون‌گرایی، سازگاری و پذیرا بودن می‌باشد.

**روان‌رنجورگرایی:** جنبه‌ای است که اساس آن را تجربه هیجانات نامطلوب و فرضی تشکیل می‌دهد، افراد روان‌رنجور

داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار دارند. ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هشیار کننده داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم اخذ شده، صورت می‌گیرد (اندرسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰).

**وجدانی بودن:** این شاخص شامل احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی است. افراد وجدانی دارای ویژگی‌هایی از قبیل شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم‌درونی هستند. شخص با وجدان بالا، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدفجو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل اتکا (مشاور) است. وظیفه‌شناسی در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیش‌بینی عملکرد در بسیاری از مشاغل است؛ چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت، بیش از دیگران است (مک‌گری و کاستا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

**برون‌گرایی:** این شاخص دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی و قاطع بودن، فعال و دوستدار دیگران بودن، است. افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌های جمع‌گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان‌خواهی و هیجان‌های مثبت هستند. برون‌گرایی به رده‌ای از صفات اطلاق می‌گردد که شخص، پرنرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و دارای شور و شوق، دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت است (مک‌گری و کاستا، ۱۹۹۶). افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. برون‌گرایان در کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی خود احساس بهتری دارند (حق‌شناس، ۱۳۸۷).

**سازگاری:** این شاخص بر گرایش‌های بین افراد تأکید دارد. فرد سازگار به شخصی گفته می‌شود که نودوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. افراد سازگار دارای ویژگی‌های اعتماد، سادگی، نودوستی، تبعیت، تواضع و درک دیگران هستند (حق‌شناس، ۱۳۸۷). این ویژگی به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران اشاره دارد. افراد با ویژگی سازگاری، قابل اعتماد، نودوست، مهربان و دارای خصیصه از خودگذشتگی، متواضع، فروتن و خوشقلب هستند. افراد تطابق‌پذیر معمولاً هدایتگر تیم‌ها می‌شوند. آنان مناسب برای تدریس، امور روانشناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند. از آنجا که این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد دیگرند؛ معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحثبرانگیز، اجتناب می‌ورزند (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۷).

**پذیرا بودن:** مک‌گری و کاستا (۱۹۹۶) در توصیف افراد دارای صفت پذیرا بودن، به اشتیاق فرد به کسب تجارب جدید اشاره می‌کنند. افراد پذیرا، ابهام را تحمل می‌کنند و زندگی غنی‌تر، پیچیده‌تر و نامتعارف‌تری دارند. افراد با این ویژگی، دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنج‌جو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدام‌گرا هستند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنان تحول و تغییر زیاد ایجاد می‌کند و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل‌ملاحظه‌ای دارد، می‌توانند مفید واقع شوند. برای نمونه، کارآفرینان، معماران، عواملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری‌پرداز، عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (اسدنیا و همکاران، ۱۳۹۵).

این پرسشنامه دارای پنج مقیاس و شصت سؤال می‌باشد، یعنی برای هر مقیاس ۱۲ سؤال مطرح است. تمامی سؤالات این پرسشنامه، به صورت پنج‌گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال، امتیازی بین ۰ تا ۴ را به خود اختصاص می‌دهد. مجموع امتیازات سؤالات هر مقیاس، بیانگر عدد مربوط به آن مقیاس است.

#### ۳-۴ جامعه و نمونه آماری

دوره زمانی انجام پژوهش، سال مالی منتهی به بازه زمانی توزیع پرسشنامه‌های پژوهش، سال ۱۳۹۹ است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های تولیدی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. با بررسی‌های به عمل آمده، تعداد جامعه آماری ۱۵۷۹ نفر معین گردید و برای انتخاب نمونه، از فرمول کوکران با درصد خطای به دست آمده در پیش‌آزمون (۰.۰۹) و سطح اطمینان ۹۵ درصد، حداقل نمونه آماری ۱۳۰ نفر تعیین گردید. بنابراین تعداد ۱۳۰ پرسشنامه توزیع و جمع‌آوری گردید.

#### ۳-۵ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر روابط میان متغیرها در چارچوب الگویی علی مطالعه شده، آمار استنباطی از نوع مدل-یابی معادلات ساختاری ۲۲ و با استفاده نرم‌افزار Lisrel نسخه ۸/۸۰ تحلیل شدند. همچنین برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص مجذور خی‌دو، شاخص برازندگی تطبیقی (cfi)، شاخص نکویی برازش (gfi)، شاخص نکویی برازش تعدیل شده (agfi) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (rmsea) ارزیابی شد. به منظور برازش الگو ضروری است که شاخص‌های مذکور استانداردهای لازم را داشته باشند. چنانچه شاخص  $(X^2/df)$

<sup>۲</sup> McCrae & Costa

<sup>۱</sup> Andersen

برای بررسی رد یا عدم رد فرضیه‌های پژوهش، از آزمون معناداری هر یک از ضرایب مسیر استاندارد شده مدل ساختاری (آزمون تی‌استیودنت) استفاده شده است. چنانچه مقدار آماره تی‌استیودنت بیشتر از ۱.۹۶ یا کمتر ۱.۹۶- باشد، ضریب‌های مربوطه معنی‌دار است.

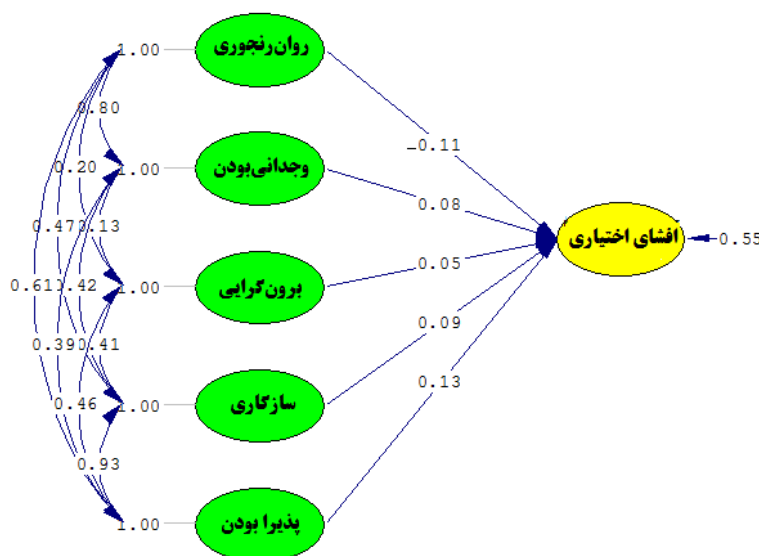
با توجه به اینکه مقدار آماره تی‌استیودنت بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد هر یک از ویژگی‌های روانی مدیر دارای ارتباط معنی‌دار با افشای اختیاری اطلاعات می‌باشد. در میان ویژگی‌های روانی مدیران، تیپ شخصیتی روان‌رنجوری اثر منفی (۰.۱۱-) بر افشای اختیاری اطلاعات داشته و ویژگی‌های وجدانی بودن، برون‌گرایی، سازگاری و پذیرا بودن به ترتیب دارای اثری به میزان ۰.۰۸، ۰.۰۵، ۰.۰۹ و ۰.۱۳ بر افشای اختیاری اطلاعات می‌باشد.

کوچکتر از ۳ و مقدار rmsea کوچک‌تر و به صفر نزدیک‌تر باشد و نیز شاخص‌های برازش (cfi و gfi، agfi) به یک نزدیک‌تر باشند بیانگر آن بوده که الگوی پیشنهادی تأیید شده است.

#### ۴- یافته‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، ارتباط هر یک از ویژگی‌های روانی با افشای اختیاری اطلاعات بررسی گردیده و ضرایب مسیر در شکل شماره یک ارائه شده است.

H1: بین ویژگی‌های روانی مدیران و افشای اختیاری اطلاعات رابطه معنی‌دار وجود دارد.



شکل ۱: نتایج برآورد رابطه بین ویژگی‌های روانی مدیران و افشای اختیاری اطلاعات

جدول ۲. بررسی فرضیه مربوط به ویژگی‌های روانی مدیر و افشای اختیاری اطلاعات

جهت مسیر	برآورد ضریب	آماره t	نتیجه
روان‌رنجوری <<< افشای اختیاری	-۰/۱۱	۳/۷۹	عدم رد
وجدانی بودن <<< افشای اختیاری	۰/۰۸	۴/۰۸	عدم رد
برون‌گرایی <<< افشای اختیاری	۰/۰۵	۵/۵۷	عدم رد
سازگاری <<< افشای اختیاری	۰/۰۹	۴/۴۳	عدم رد
پذیرا بودن <<< افشای اختیاری	۰/۱۳	۴/۲۹	عدم رد

جدول ۳: شاخص‌های نکویی برازش مدل ساختاری

RMSEA	AGFI	GFI	CFI	X <sup>2</sup> /DF	مقدار احتمال	X <sup>2</sup>	مقادیر مشاهده شده
۰/۰۴۸	۰/۹۵۵	۰/۹۶۸	۰/۹۸۲	۱/۷۰	<۰/۰۰۱	۱۶۹/۲۱	



با توجه به جدول شماره ۲، نسبت  $\chi^2$  دو به دو به درجه آزادی کمتر از ۳ و میزان  $rmsea$  نزدیک به صفر است. همچنین مقادیر  $gfi$  و  $cfi$  نزدیک به ۱ هستند؛ در نتیجه مدل ارائه شده از برازش خوبی برخوردارند.

#### ۵- نتیجه‌گیری

یکی از اهداف گزارشگری مالی تهیه و ارائه اطلاعات برای فراهم کردن مبنایی برای تصمیم‌گیری منطقی سرمایه‌گذاران و اعتبار دهندگان است. در این راستا ارائه اطلاعات مفید و مربوط با توان اثرگذاری بر تصمیم‌گیری‌های مالی افراد که منتهی به اتخاذ تصمیم بهینه شود یکی از نکات حایز اهمیت است که مورد توجه استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی قرار می‌گیرد. برای مفید واقع شدن اطلاعات مالی در تصمیم‌گیری گروه‌های مزبور، اهداف گزارشگری مالی ایجاب می‌کند که اطلاعات مربوط به گونه‌ای مناسب افشا و دسترسی به این اطلاعات برای همگان ممکن باشد. ویژگی‌های روانی مدیران به عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی شرکت و تأییدکنندگان نهایی گزارش‌های منتشر شده شرکت می‌تواند نقش بسزایی را در تنظیم و افشای اطلاعات شرکت ایفا نماید. این پژوهش با استفاده از نظرات ۱۳۰ مدیر مشغول در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق تهران به بررسی رابطه بین ویژگی‌های روانی و افشای اختیاری اطلاعات پرداخت. این مطالعه که از نوع شبه تجربی بود برای سنجش افشای اختیاری اطلاعات از پرسشنامه پارسیان و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شده است که شامل ۸ مولفه (پیشینه اطلاعاتی، چشم‌انداز آتی، راهبری شرکتی و فرایند داخلی، نوآوری و رشد، اطلاعات فروش و مشتریان، سرمایه انسانی، عملکرد اجتماعی و زیست محیطی، اطلاعات مالی) و در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود استفاده نمود و برای محاسبه ویژگی‌های روانی از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت گلدبرگ (شامل روان‌رنجورگرایی، وجدانی بودن، برون‌گرایی، سازگاری و پذیرا بودن) استفاده شد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که در میان ویژگی‌های روانی مدیران، تیپ شخصیتی روان‌رنجوری اثر منفی و معنی‌دار (۰.۱۱-) بر افشای اختیاری اطلاعات داشته و ویژگی‌های وجدانی بودن، برون‌گرایی، سازگاری و پذیرا بودن به ترتیب دارای اثری به میزان ۰.۰۸، ۰.۰۵، ۰.۰۹ و ۰.۱۳ بر افشای اختیاری اطلاعات بوده‌اند که از لحاظ آماری معنی‌دار بوده‌اند. بنابراین نتیجه پژوهش موید آن است که ویژگی‌های روانی مدیران مالی می‌تواند در افشای اختیاری اطلاعات موثر باشد. این نتیجه نشان می‌دهد که در ایران مدیران با ویژگی‌های شناختی متفاوت با شرایط یکسان بمنظور اتخاذ تصمیمات مالی در راستای اهداف شرکت، رفتار متفاوتی را از خود بروز می‌دهند که می‌تواند نقش

بسزایی بر کیفیت افشای اطلاعات حسابداری داشته باشد. در مورد اثرگذاری منفی ویژگی‌های روانی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات می‌توان گفت خصوصیات شخصیتی مدیران روان‌رنجور در مقایسه با دیگر مدیران، آنان را در جهت انجام اقداماتی سوق می‌دهد که از عرف سرباززده و در پی توجه و ستایش دیگران هستند و این اقدامات در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. لذا، تعصبات شخصی و توهم‌های مثبت مدیران روان‌رنجور بر عرضه اطلاعات مالی به بورس اوراق بهادار تأثیر گذاشته و از این‌رو، این مدیران تمایل به نادیده گرفتن بازخوردهای منفی محرمانه از عقل خویش دارند و اطلاعات را در زمان ارتباط با سهامداران در مورد عملکرد شرکت به طور طبیعی نادیده می‌گیرند. افزون بر این، مدیران روان‌رنجور ممکن است آگاهانه اطلاعات ارسالی جهت متقاعد کردن سرمایه‌گذاران، که پروژه‌های در حال انجام، آینده امیدوارکننده‌ای دارند، تحریف کنند. به این ترتیب، بروز این پدیده در بین مدیران باعث خواهد شد تا با استفاده از روش‌های مختلف سعی در کاهش افشای اطلاعات اختیاری به سرمایه‌گذاران و سایر سهامداران داشته باشند. از طرف دیگر هر چه شخصیت مدیران بیشتر دربرگیرنده صفاتی از قبیل، تحمل محرک‌های استرس و عوامل تن‌شزا، ثبات عاطفی پایین (ویژگی روان‌نژندی) علاقه‌مندی به کسب تجربه‌های جدید، مشتاق تنوع، قدرت تحمل بالا در برابر ابهام (ویژگی پذیرا بودن) و شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم‌درونی (ویژگی وجدانی بودن) بوده باشد؛ افشای اطلاعات اختیاری آن شرکت‌ها بهتر ارزیابی خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران مالی هنگام تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی و در ارزیابی خود از شرکت‌ها به ویژگی‌های روانی مدیران توجه کافی داشته باشند و از اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی صرفاً استفاده فنی ننمایند بلکه رد پای آثار روانی را برای تعیین محتوای کیفی اطلاعات گزارش شده بررسی نمایند تا با احاطه بیشتر بر اهداف مدیریت مقاصد گزارشگری را ارزیابی نمایند و تصمیم مناسب را اتخاذ نمایند. به منظور درک وجود تفاوت در یافته‌های مربوط به پژوهشگران مختلف، نباید محدودیت‌های ذاتی و غیرقابل کنترل در انجام پژوهش را از نظر دور داشت. یکی از این محدودیت‌ها، عدم کنترل بعضی از عوامل مؤثر بر نتایج تحقیق از جمله تأثیر متغیرهایی مانند عوامل اقتصادی، سیاسی، قوانین و ... است که خارج از دسترس محقق بوده و ممکن است بر بررسی روابط اثرگذار باشد. از دیگر محدودیت‌ها، محدودیت ذاتی پرسشنامه است که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیرگذار که باید به یافته‌ها با دیده احتیاط بیشتری نگریست.

## فهرست منابع

- مدیران بر مدیریت سود و نقش تعدیلی آن در رابطه بین مدیریت سود با افشای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷، شماره ۱۳ (آماده به انتشار)
- \* طبیبی، جمال‌الدین، ملکی، محمدرضا، دلگشایی، بهرام، ۱۳۹۵، تدوین پایاننامه، رساله، طرح پژوهشی و مقاله علمی. تهران، نشر فردوس.
- \* عباسی، ابراهیم، ایزی، رویا، ۱۳۹۹، نقش تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱۷، شماره ۶۶، صفحه ۱۴۹-۱۷۲.
- \* فروغی، داریوش، علیدادی شمس‌آبادی، جمال، ۱۳۹۶، تاثیر هیئت مدیره مشترک بر افشای اختیاری اطلاعات و کیفیت سود، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)، دوره ۹، شماره ۳۴، صفحه ۶۱-۸۴.
- \* مشایخ، مهناز، حبیب‌زاده، ملیحه، حسن‌زاده کوچو، محمود، ۱۳۹۹، تأثیر خودشیفتگی مدیران بر افشای اختیاری اطلاعات شرکت‌ها، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۴، صفحه ۶۴۹-۶۷۱.
- \* مقیمی، محمد، خنیفر، حسین، عربی‌خوان، مهنا، ۱۳۸۷، بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمانهای دولتی، مدیریت دولتی، شماره ۱، دوره ۱، صفحه ۸۷-۱۰۴.
- \* نادری، سپیده، بنی‌طالبی دهکردی، بهاره، غضنفری، احمد، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۲، صفحه ۷۱-۸۶.
- \* نیکومرام، هاشم، جلیلی، آرزو، رهنمای رودپشتی، فریدون، ۱۳۹۱، مدل مفهومی برای حسابداری مدیریت رفتاری، مدیریت رفتاری، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۵۵-۷۲.
- \* Alves, H. S., Canadas, N., & Rodrigues, A. M. (2015). Voluntary disclosure, information asymmetry and the perception of governance quality: An analysis using a structural equation model. *Tékhné*, 13(1), 66-79.
- \* Andersen, J.A. (2000). Intuition in managers. *Journal of Managerial Psychology* 15(1): 46-67.
- \* Barth, M; Landsman, W; and M. Lang. (2007). International accounting standards and accounting quality. <http://ssrn.com>, Available online 15 April 2012.
- \* Boesso, G. and K. Kumar, (2007). Drivers of corporate voluntary disclosure: A framework and empirical evidence from Italy and the United States.
- \* اسدنیاء، ابوالفضل، جلیل‌پور، پیمان، احمدی، وحید، بریاجی، مهدی، ۱۳۹۵، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، شماره ۱، دوره ۲، صفحه ۱۴۱-۱۵۷.
- \* ایزی، رویا، گرکز، منصور، سعیدی، پرویز، معطوفی، علیرضا، ۱۳۹۷، ارائه مدل کیفیت افشای اطلاعات حسابداری مبتنی بر تحلیل رفتار مالی مدیران (دیدگاه روانشناسی شناختی)، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۷، صفحه ۶۳-۸۲.
- \* پارسیان، حسین، کاظمی، حسین، رضازاده، جواد، ۱۳۹۷، شناسایی مولفه‌های افشای داوطلبانه بین نظام راهبری شرکتی و عدم تقارن اطلاعاتی در شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه اقتصاد مالی، دوره ۱۲، شماره ۴۳، صفحه ۱۰۷-۱۳۲.
- \* حق‌شناس، حسن، ۱۳۸۷، هنجاریابی آزمون شخصیتی نئو فرم تجدیدنظر شده، روانپزشکی و روانشناسی بالینی، شماره ۴، دوره ۴، صفحه ۳۶-۵۰.
- \* خانی، عبدال... میرباقری رودباری، سیده آمنه، ۱۳۹۱، تاثیر آستانه اهمیت و انگیزه‌های اختیاری مدیران بر افشای اطلاعات شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۹، شماره ۶۷، صفحه ۵۵-۷۲.
- \* خدادادی، ولی، بنایی مقدم، رحیم، ۱۳۹۴، عوامل مؤثر بر افشای اختیاری اطلاعات (تئوری‌ها و کاربردها)، مطالعات حسابداری و حسابرسی، دوره ۴، شماره ۱۶، صفحه ۱-۱۵.
- \* ربیعی، خدیجه، مهرانی، کاوه، تحریری، آرش، ۱۳۹۹، تدوین مدل ارزیابی کیفیت افشای اختیاری، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۹، شماره ۳۵، صفحه ۲۰۶-۱۸۷.
- \* زارعی، علی، دارابی، رویا، ۱۳۹۷، تأثیر گرایش‌های احساسی سرمایه‌گذاران بر افشای اختیاری در بازار سرمایه ایران، فصلنامه حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۰، شماره ۳۷، صفحه ۱۳۱-۱۵۸.
- \* ستایش، محمدحسین، روستا، منوچهر، علیزاده، وحید، ۱۳۹۳، بررسی ارتباط بین افشای داوطلبانه و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دوره ۴، شماره ۳، صفحه ۱۵۳-۱۶۸.
- \* شفاعت، احمدرضا، کاشانی‌پور، محمد، غلامی جمکرانی، رضا، جهانگیرنیا حسین، ۱۳۹۹، تاثیر متغیر تیپ شخصیتی

- Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 20, No. 2, pp. 269 - 296.
- \* Brown, S., Hillegeist, S., (2015), How Disclosure Quality Affects the Long-run Level of Information Asymmetry, *Review of Accounting Studies* 12(2):443-477.
  - \* Chauhan, Y. Kumar, S.B., (2019). The Value relevance of nonfinancial disclosure: Evidence from foreign equity investment. *Journal of Multinational Financial Management*. Volume 52-53.
  - \* Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2012). Information disclosure and corporate governance. *Journal of Finance*, 67 (1), 195-234.
  - \* Kim, T, Ha, A, Lopatta, K, (2016), "Investor Sentiment and Market Anomalies", 23rd Australasian Finance and Banking conference 2010 paper, Available at [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com)
  - \* Lau, Ch. M., Moser A., (2008), Behavioral Effects of Nonfinancial Performance Measures: The Role of Procedural Fairness, *Behavioral Research in Accounting*. 20. 55-71.
  - \* Madhani, P. (2009). Role of Disclosure and Transparency in Financial Reporting. *The accounting world*, 7 (6), 63-66.
  - \* Maroun, Warren. (2017). Assuring the integrated report: Insights and recommendations from auditors and preparers. *The British Accounting Review* 49: 329-346.
  - \* McCrae, R.R., and P.T. Costa. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J.S. Wiggins (Ed.), *the five-factor model of personality, theoretical perspectives*. New York, Guilford press.
  - \* Michael K. Mount, Murray R. Barrick Greg L. Stewart. (2011). "Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions". pp.145-165.
  - \* Ronald, S., and J. Grable. (2010). Financial numeracy, net worth, and financial management skills: client characteristics that differ based on financial risk tolerance. *Journal of Financial Service Professionals* 64(6): 57-63.
  - \* Rubing, L., Xiangting, K., San, Z., Tsang, A., (2018). Audited financial reporting and voluntary disclosure: International evidence on management earnings forecasts. *International Journal of Auditing*. Volume 22, Issue 2. Pages 249-267. <https://doi.org/10.1111/ijau.12118>.
  - \* varled, M, Edeebi, J, (2017), "Investor Sentiment and the Cross-Section of Stock Returns", *Journal of finance*, 61, PP. 1645-1680.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 13/ No. 49/ Spring 2024

## **Investigating the effect of psychological characteristics of financial managers on voluntary disclosure of information based on the method of structural equations**

**Azadeh Rafiey**

PhD Student in Accounting, Noor Branch, Islamic Azad University, Noor, Iran  
azadehrafiey@yahoo.com

**Javad Ramzani**

Assistant Professor, Department of Accounting, Noor Branch, Islamic Azad University, Noor, Iran.  
(Corresponding Author)  
Javad.ramezani58@gmail.com

**Mehdi Khalilpour**

Assistant Professor, Department of Accounting, Noor Branch, Islamic Azad University, Noor, Iran  
khalilpournmehd@gmail.com

### **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the effect of psychological characteristics of financial managers on voluntary disclosure of information. This current study is regarding to its results is applicable; and its purpose is analytical; and in terms of time period, it has been intermittent. The statistical population of the study is the financial managers of companies listed on the Tehran Stock Exchange and the statistical sample was determined based on the Cochran's formula of 130 people. To measure voluntary information disclosure, System Group Co (2018) questionnaire was used, which includes 8 factors (information background, future perspective, corporate governance and internal process, innovation and growth, sales and customer information, human resource, social and environmental performance and financial information), and Goldberg's five-factor personality questionnaire (including neuroticism, conscientiousness, extroversion, adaptation, and receptivity) was used to calculate psychological characteristics. The results of the analysis based on structural equations showed that the psychological characteristics of financial managers have a significant relationship with the voluntary disclosure of information of companies listed on the Tehran Stock Exchange.

**Keywords:** Psychological features, Optional disclosure of information, Structural equations