

پیش بینی رابطه بین عواطف فردی و مدیریت منابع مالی عمومی

سید علی موسوی اصل^{۱*}، فرزانه جعفری^۲، الناز پاک خصال^۳

۱. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. کارشناس ارشد روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه پیام نور، گرمسار، ایران.

۳. دکتری جامعه شناسی، عضو دانشگاه الزهراء، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۰

A Predict Relationship between Individual Emotions and Public Financial Resources Management

Seyed Ali Mosavi Asl^{1*}, Farzaneh Jafari², Elnaz Pakkhesal³

1. Assistant Professor, Faculty of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. M.Sc. in Psychology, Faculty of Psychology, Payame Noor University, Garmsar, Iran.

3. Ph.D. in Sociology, Alzahra University, Tehran, Iran.

Received: 2021/09/13

Accepted: 2022/01/10

Abstract

Subject and Purpose of the Article: The subject of this study is the relationship between individual emotions and the management of public financial resources and its purpose is to investigate the effect of positive and negative individual emotions on the decision of financial managers of a governmental university in the optimal use of public financial resources.

Research Method: In this study, preliminary data were collected through a researcher-made questionnaire for managers' willingness to manage public financial resources (based on the Beleski et al. Questionnaire), and the Panas Emotions Questionnaire. 70 questionnaires were used for analysis. Also, multivariate regression and descriptive and non-parametric statistics have been used to analyze the results. In inferential analysis, Kolmogorov-Smirnov test and regression test have been performed to test the hypotheses.

Research Findings: The results show that both positive and negative aspects of financial managers' personal emotions have a significant impact on their decisions in the efficient and inefficient management of public financial resources. Evidence also suggests that education and work experience have a direct and significant impact on the efficient management of public financial resources and a significant and inverse impact on the inefficient management of public financial resources.

Conclusion, Originality and its Contribution to the Knowledge: Based on the findings of this study, the financial managers of public universities should, as an adaptation, select and implement appropriate strategies in the process of spending steps in order to prevent any waste of public financial resources.

Key Words: Efficient Management, Inefficient Management, Public Financial Resources, Positive Emotions, Negative Emotions,

JEL Classification: G41, E64, E44, D91

چکیده

موضوع و هدف مقاله: موضوع پژوهش، رابطه میان عواطف فردی و مدیریت منابع مالی عمومی است و هدف آن بررسی تاثیر عواطف مثبت و منفی فردی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی دانشگاه‌های دولتی تهران در استفاده بهینه از منابع مالی عمومی است.

روش پژوهش: در این پژوهش، داده‌های اولیه از طریق پرسشنامه محقق ساخته برای تمایل مدیران برای مدیریت منابع مالی عمومی (بر اساس پرسشنامه بلسکی و همکاران) و پرسشنامه عواطف پاناس جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل تعداد ۷۰ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برای تجزیه و تحلیل نتایج از رگرسیون چند متغیره و آمار توصیفی و ناپارامتریک استفاده شده است و در تحلیل استنباطی با استفاده از روش آماری آزمون کلموگوروف اسمیرنوف و آزمون رگرسیون برای بررسی فرضیه‌ها پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هر دو جنبه مثبت و منفی عواطف فردی مدیران مالی بر تصمیم‌گیری آنان در مدیریت کارآمد و ناکارآمد منابع مالی عمومی تاثیر معنی‌داری دارند. هم چنین شواهد حاکی از آن است که تحصیلات و تجربه کاری تاثیر مستقیم و معناداری بر مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی و تاثیر معکوس و معناداری بر مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی دارند.

نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش: براساس یافته‌های این پژوهش، مدیران مالی دانشگاه‌های دولتی بایستی در مقام برابرسنجی، راهکارهای مناسب در فرایند مراحل خرج به منظور جلوگیری از هرگونه هدر رفت منابع مالی عمومی انتخاب و به مرحله اجرا گذارند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت کارآمد، مدیریت ناکارآمد، منابع مالی عمومی، عواطف مثبت، عواطف منفی

طبقه بندی موضوعی: D91, E44, E64, G41

مقدمه

داشته باشد. عواطف مثبت موجب افزایش خلاقیت در حل مسئله می‌شود و این خود فرایند تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد. هم‌چنین عواطف منفی، خلاقیت و جستجوی داده‌ها را کاهش می‌دهد و این خود سبب کاهش اثر بخشی تصمیم‌ها می‌شود. از این رو پیامدهای این دو دسته از عواطف یکسان نیستند. در تایید این یافته، پژوهش‌های روانشناسی نشان داده‌اند که عواطف مثبت انگیزه قضاوت مثبت شخص و عواطف منفی به ارزیابی‌های منفی نسبت به یک موضوع کشیده می‌شود (امانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ ایسن و همکاران، ۱۹۷۸؛ فورگاس، ۱۹۹۵). بنابراین هدف مقاله حاضر، مطالعه رابطه میان عواطف فردی و مدیریت منابع مالی عمومی است و هدف دوم این مقاله برای نشان دادن این است که مقام تطبیق در یک دستگاه اجرایی لازم است از هدر رفت منابع مالی عمومی تحت هر شرایطی جلوگیری بعمل آورد.

بنابراین، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که عواطف مثبت و منفی در یک مدیر مالی در یک واحد زیر مجموعه دولت (یک دانشگاه دولتی که از منابع عمومی استفاده می‌کند) چه تاثیری بر انگیزه و تصمیم ایشان در مدیریت منابع مالی عمومی دارد. با توجه به نبود پژوهش‌های انجام شده در زمینه عواطف فردی یک مدیر مالی در یک واحد زیر مجموعه دولت مثل یک دانشگاه دولتی، زمینه‌هایی را فراهم کرد تا این پژوهش تحت عنوان پیش بینی رابطه بین عواطف فردی و مدیریت منابع مالی عمومی بر اساس سنجشی از روانشناسی مثبت‌گرا مورد پژوهش قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

روانشناسی مثبت

روانشناسی مثبت شاخه‌ای جدید در علم روانشناسی است که به صورت رسمی در سال ۲۰۰۰ توسط پروفیسور مارتین سلیگمن، رئیس وقت انجمن روانشناسی آمریکا بنیان‌گذاری شد. اگرچه پژوهش‌های مربوط به روانشناسی مثبت‌گرا از دهه‌های قبل آغاز شده بود اما در سال ۲۰۰۰ انجمن روان‌شناسی آمریکا یک شماره از مجله امریکن سایکولوژیست را به روان‌شناسی مثبت‌گرا اختصاص داد که به «شماره هزاره» معروف شد و به این ترتیب روان‌شناسی مثبت‌گرا به طور رسمی معرفی شد. سلیگمن و همکارانش نیز یک تعریف کمابیش پذیرفته شده از روان‌شناسی مثبت‌گرا ارائه داده‌اند. از نظر آن‌ها، روان‌شناسی مثبت‌گرا مطالعه علمی تجربه‌های مثبت، صفات فردی مثبت و نهادهایی است که رشد این تجربه‌ها و صفات را آسان می‌کنند. روانشناسی مثبت‌گرا روی تاثیرها و رویدادهای مثبت زندگی تمرکز دارد، از جمله مولفه‌های مثبت‌گرا عبارتند از تجارب مثبت (مثل شادی، سرخوشی، انگیزه و عشق)،

هدف از بخش عمومی، تمام واحدهایی است که از منابع عمومی دولت از جمله درآمد منابع زیر زمینی و مالیات استفاده می‌کنند، در مقابل ملت و مجلس شورای اسلامی مسئولیت پاسخگویی مالی و عملیات را دارند، تحت نظارت‌های مالی و عملیات دیوان محاسبات و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی هستند و از منظر گزارشگری مالی مشمول استانداردهای حسابداری بخش عمومی قرار می‌گیرند. واحدهایی که دارای تمام ویژگی‌های بیان شده باشند، به عنوان واحدهای تشکیل دهنده بخش عمومی محسوب می‌شوند (گرد و اسماعیلی کیا، ۱۳۸۹، ص ۳). در سال‌های اخیر به دلایل متعدد، دولت در گشایش و بدست آوردن منابع مالی عمومی به ویژه درآمدهای حاصل از فروش نفت با مشکلات جدی روبرو شده و این کمبود منابع مالی عمومی باعث شده است که نتواند بودجه دستگاه‌های اجرایی را به وجوه مورد نیاز تامین کند و با کاهش بودجه دستگاه‌های اجرایی، بدنبال پوشش کسری این منابع برآمده است. اما از طرف دیگر دستگاه‌های اجرایی به دنبال اختصاص سهم بیشتری از این منابع مالی هستند. این دوگانگی کمبود منابع بخش عمومی و سهم خواهی بیشتر دستگاه‌های اجرایی باعث شده است که یک منابع مالی عمومی در دستگاه‌های اجرایی شکل بگیرد. در این پژوهش مدیریت منابع مالی عمومی به طور تقریبی مترادف با مدیریت سود مورد تعریف قرار می‌گیرد. به طور خلاصه می‌توان گفت که سود عبارت است از منافع ریالی قابل توزیع میان سهامداران یک شرکت و مدیریت سود عبارت است از دستکاری در قسمتی از سود به نفع یک شخص یا اشخاص خاص (رفاهی بخش و همکاران، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب بالا، می‌توان چنین برداشت کرد که در بخش عمومی هر چند سود ملاک عمل نیست و هدف واحدهای زیر مجموعه دولت خدمت رسانی در ابعاد وسیع به یک یک افراد جامعه است اما این موضوع می‌تواند مشابه مدیریت سود در بخش خصوصی، به طریقی دیگر در بخش عمومی اعمال شود. به عبارتی این موضوع که به هر طریق ممکن بشود سهم بیشتری از منابع عمومی دولت را به خود اختصاص داد را مدیریت منابع عمومی گویند.

عاطفه واژه‌ای است که برای توضیح طیف وسیعی از احساسات مبتنی بر ویژگی‌ها و مبتنی بر حالت‌های یک فرد استفاده می‌شود (رکرز-سوسیوک و لو، ۲۰۱۰؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۰۹). حالت‌های عاطفی را به طور کلی می‌توان به عواطف مثبت یا منفی طبقه‌بندی کرد (رکرز-سوسیوک و لو، ۲۰۱۰). عواطف یا همان خلق و خوی بر تصمیم‌گیری و قضاوت و پردازش داده‌ها بشر اثر گذار است. عواطف فردی به دو صورت می‌تواند بر تصمیم‌گیری و قضاوت افراد تاثیر

می‌کند. افراد با اندیشه مثبت، خوش بین، بردبار، مسئولیت پذیر، لذت جویی و افرادی هستند که عاطفه مثبت دارند. اما در مقابل، کسانی هم هستند که عواطف منفی دارند. این عواطف شامل ترس از شکست، خشم، اضطراب، احساس ناتوانی، احساس حقارت، احساس جبر، احساس عدم امنیت، فرار از پذیرش مسئولیت، احساس گناه و هستند. به عقیده پژوهشگران عواطف افراد بر چگونگی تصمیم‌گیری، تفکر و کارایی افراد در محیط کار تاثیر گذار هستند (امانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ فورگاس و جورج، ۲۰۰۱).

بخش قابل ملاحظه‌ای از پژوهش‌های ارتباط میان عواطف و عملکرد فرد را نشان می‌دهد که عواطف می‌تواند بر تصمیم‌گیری اثر بگذارد، به این شکل که احساسات و عواطف خوب سبب گشایش نگاهی مثبت به موضوع و وضعیت می‌شود و احساسات و عواطف منفی موجب گشایش دیدگاه منفی تر می‌شود (کراوس، ۱۹۹۵؛ فورگاس و جورج؛ ۲۰۰۱). تورنه (۲۰۰۱) نقش عواطف در تصمیم‌گیری اخلاقی را مورد مطالعه قرار دادند، آنها به این نتیجه رسیدند که احساسات بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی تاثیر گذار است (رفاهی بخش و همکاران، ۱۳۹۷).

مدیریت منابع مالی

به طور خلاصه می‌توان گفت که سود عبارت است از منافع ریالی قابل توزیع میان سهامداران یک شرکت و مدیریت سود. عبارت است از دستکاری در قسمتی از سود به نفع یک شخص یا اشخاص خاص. مدیریت سود، شامل تغییر گزارش‌های مالی برای گمراه ساختن سهامداران درباره عملکرد اساسی سازمان یا تحت تاثیر قرار دادن پیامدهای قراردادی است که وابسته به رقم‌های حسابداری گزارش شده است (هلی و جیمز، ۱۹۹۹). مدیریت منابع مالی مترادف با مدیریت سود است با این تفاوت که در بخش عمومی سود ملاک عمل نیست ولی عدم استفاده بهینه از منابع مالی عمومی می‌تواند سبب شود، مدیریت مالی ناکارآمد، نفع اشخاصی خاص در یک دستگاه اجرایی را فراهم کند.

به عنوان مثال، دانشگاه‌های دولتی به دلیل مجوز نداشتن جذب نیروی خدماتی، مجبور به انعقاد قرارداد حجمی با شرکت‌های خدماتی هستند. با فرض برای یک سال مالی تعداد ۱۰۰ نفر (بعد از مدت کوتاهی از شروع بکار کردن نیروها مشخص می‌شود تعداد زیادی از آنها مجرد هستند) مورد نیاز است. قرارداد حجمی به صورتی است که در یک جدول کلیه موارد از جمله حقوق ثابت، اضافه کار، حق اولاد، حق مسکن و درج و سرجمع مبلغ ناخالص حقوق و دستمزد برای هر فرد مشخص می‌شود و سپس در تعداد ۱۰۰ نفر برای ۱۲ ماه ضرب و کل هزینه یک سال دانشگاه برای هزینه بالا بودجه بندی

ویژگی‌ها و حالت‌های مثبت (مثل قدردانی، انعطاف پذیری و دلسوزی) و موسسه‌های مثبت (بکارگیری اصول مثبت درون تمام تشکیلات و موسسه‌ها)، روانشناسی مثبت‌گرا بعنوان یک رشته، بخش زیادی از زمان خود را صرف تفکر به روی موضوع‌هایی نظیر نقاط قوت شخصیت، خوشبینی، رضایت از زندگی، خوشبختی، سلامتی، قدردانی، شفقت (همراه با دلسوزی برای خود)، عزت نفس و اعتماد به نفس، امید و ترقی می‌کند. هدف از مطالعه این موضوع‌ها این است که به افراد کمک شود شکوفا شوند و بهترین زندگی را داشته باشند.

سنجه‌ها و آزمون‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا

برای کمک به متخصص‌ها در راستای مشخص کردن توانمندی‌ها و علائم بهیاشی در مانجو سنجه‌های گزارش شخصی بسیاری، وجود دارد. ابزارهای دسترس پذیر برای سنجش توانمندی‌های منشی، استعدادهای شخصی، رضایت از زندگی، هیجان‌های مثبت، مقابله مثبت و مجموعه‌ای از دیگر سازه‌های روانشناسی مثبت‌گرا از قبیل شکر، بخشش، همدلی، امید، خوش بینی، خلاقیت و سازه‌های دیگر تهیه شده است. به عنوان مثال، پرسش نامه ارزش‌های عملی برای توانمندی‌های منشی (VIA-IS، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) داده‌های مهم برای لحاظ تفاوت‌های فرهنگی ارایه می‌کند و یک فرهنگ تخصصی عام برای درمانگر در زمینه توصیف توانمندی‌ها فراهم می‌کند. استعداد یاب کلیفتن (CSF، اسپلوند و همکاران، ۲۰۰۷؛ راث، ۲۰۱۱) سنجشی برای استعدادهای شخصی است و می‌توان برای افزایش موفقیت و رضایت در حوزه‌ها و نقش‌های گوناگون زندگی و از جمله در حوزه‌های تحصیلی و کاری، بهره‌برداری کرد. سیاهه عاطفه مثبت و منفی (PANAS، واتسن و همکاران، ۱۹۸۸) برای درمانگرانی که به پیگیری تغییرات هفتگی هیجان‌های مثبت و منفی درمانجویان در زندگی روزمره علاقمندند ابزار مفیدی است و حساسیت به تغییرات آنی و لحظه‌ای عاطفه لحاظ شده است.

عواطف و اثر آن بر تصمیم‌گیری

عاطفه واژه‌ای است که برای توضیح طیف وسیعی از احساسات مبتنی بر ویژگی‌ها و حالت‌های یک فرد استفاده می‌شود. بسیاری از روانشناسان مثبت‌گرا عاطفه و احساس را محرک غالب بر تصمیم‌های معنادار زندگی می‌دانند. عواطف و هیجان‌ها نشان‌دهنده و بازگو کننده عکس‌العمل افراد به رویدادها و وقایعی است که در زندگی آن‌ها رخ می‌دهد. عواطف مثبت و منفی، از جمله عواملی هستند که در بهداشت روان، رضایت از زندگی و در نهایت کارایی افراد نقش موثری را ایفا

ممکن است به دلیل احساس برحق بودن، قدرت طلبی و نیاز به اینکه مورد احترام و نکوداشت قرار گیرند، رفتارهای غیر اخلاقی مانند رفتار مدیریت سود بروز دهند. بنابر این بنظر می‌رسد برای انتخاب مدیران مالی و حسابداران علاوه بر مهارت و خبرگی لازم است ویژگی‌های فردی شخصیتی افراد مدنظر قرار گیرد. همچنین وجود سامانه‌های کارآمد حسابرسی و کنترل مدیریت می‌تواند به کنترل و تعدیل ویژگی‌های فردی منفی این افراد کمک نماید. پژوهشی تحت عنوان مدل پیش بین رضامندی زندگی بر اساس سازه‌های روانشناسی مثبت‌گرا انجام گرفته است که نشان می‌دهد مولفه‌های روانشناسی مثبت‌گرا بر رضایت‌مندی اثر گذار هستند. نتایج حاکی از آن بود که متغیرهای معنویت، دینداری، عزت نفس و خودکارآمدی رابطه مستقیم معناداری با رضایت‌مندی زندگی دارند (نجفی و همکاران، ۱۳۹۴)

چن و همکاران (۲۰۱۷) به تاثیر احساسات و عواطف مدیر بر پیش بینی سود تاکید کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد عواطف مثبت در مدیران باعث می‌شود که نسبت به عملکرد آینده شرکت خوش بین باشند و سود آینده شرکت را رقم بالایی برآورد کنند. پژوهشگران نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده را مطرح می‌کنند مبنی بر این که احتمال بیشتری وجود دارد افراد رفتار خاصی را از خود نشان دهند وقتی نگرشی مطلوب و کنترل رفتاری بیشتری برای آن (یعنی درک سهولت یا دشواری انجام رفتار) دارند (آلین و همکاران، ۲۰۱۶؛ لاتان، رینگل، و جابور، ۲۰۱۷؛ تورونگماتیروت و سوئین، ۲۰۱۳).

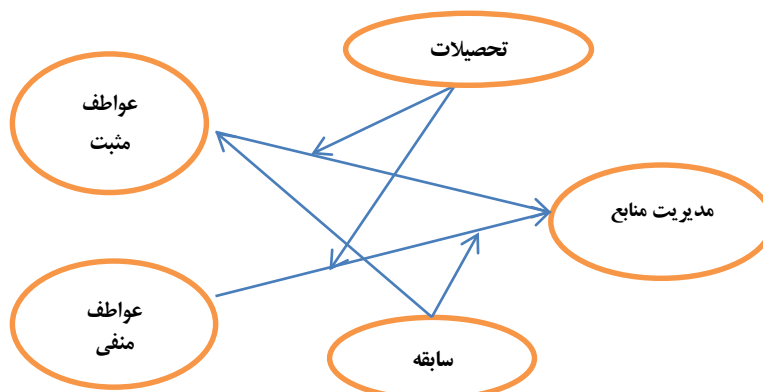
مطالعه‌ها و پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که بررسی رابطه عواطف فردی و حوزه‌های مالی تنها در بخش خصوصی انجام شده است اما این مهم در بخش عمومی بدون سابقه است. هر چند بخش عمومی کشور به عنوان بخش غالب در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی ساکنان دار میدان بوده است ولی سوابق تجربی نشان می‌دهد که پژوهش‌های دانشگاهی بسیار اندکی در بخش عمومی در ارتباط با حوزه‌های مالی صورت گرفته است.

می‌شود. در اینجا مدیر مالی می‌تواند هزینه بالا را چارچوب قانون بیش از واقع و یا واقعی نشان دهد. طبق قرارداد مدیر مالی ناچار به پرداخت سر جمع مبلغ کل ناخالص برای هر فرد است ولی پرسش مطرح اینجاست که آیا به فرد مجرد حق اولاد تعلق می‌گیرد؟

پیشینه پژوهش

رفاهی بخش و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای نشان دادند که رابطه معنی‌داری میان عاطفه مثبت با مدیریت سود کارآ و همچنین میان عاطفه منفی با مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد، اما رابطه معنی‌داری میان عاطفه منفی با مدیریت سود کارآ و همچنین میان عاطفه مثبت با مدیریت سود فرصت طلبانه مشاهده نشد. در پژوهش دیگری با انتخاب دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکتری حسابداری و مدیریت مالی کل کشور به عنوان جامعه آماری تحت عنوان عواطف فردی و رفتار مدیریت سود، آزمونی از نظر روانشناسی مثبت‌گرا انجام گرفته است. با توجه به آنکه دست کاری سود می‌تواند سرچشمه رفتاری و روانشناختی داشته باشد، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران حسابداری است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری میان عاطفه مثبت با مدیریت سود کارآ و همچنین میان عاطفه منفی با مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد. اما رابطه معنی‌داری میان عاطفه منفی با مدیریت سود کارآ و عاطفه مثبت با مدیریت سود فرصت طلبانه مشاهده نشد. به عبارتی دیگر، عواطف و احساسات مثبت به تصمیم‌گیری‌های مالی مثبت و در راستای افزایش ثروت سهامداران و برعکس عواطف و احساسات منفی به تصمیم‌گیری‌های مالی منفی و ناکارآمد و در راستای منافع شخصی مدیریت کشیده می‌شود. منصور زارع و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌دار میان خود شیفتگی و تمایل مدیریت سود فرصت طلبانه وجود دارد به عبارت دیگر افراد خود شیفته تمایل بیشتری به مدیریت سود فرصت طلبانه دارند. افراد خود شیفته

مدل مفهومی پژوهش



روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت موضوع پژوهش، پیمایشی است. از نظر درجه کنترل و نوع نظارت، در زمره پژوهش‌های میدانی قرار دارد. از نظر وسعت کاربرد، این پژوهش در طبقه پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. این پژوهش از بعد طبقه بندی پژوهش‌ها به لحاظ اهداف آنها در زمره پژوهش‌های با اهمیت توصیفی قرار دارد. از جنبه زمانی، این پژوهش از جمله پژوهش‌های مقطعی است. از دیدگاه آماری چون از نمونه‌ها برای تعمیم یافته‌ها به جامعه و استنتاج استفاده شده است، بنابراین یک پژوهش استنباطی است. برای اندازه گیری درجه عواطف از پرسش نامه پاناس استفاده می‌شود. این اندازه دارای ۲۰ ماده (گویه) است (ده گویه برای سنجش عاطفه مثبت و ده گویه برای سنجش عاطفه منفی) و تکمیل کردن آن کمتر از ۵ دقیقه زمان می‌برد (مگیار و موی، ۱۳۹۹). گویه‌ها روی اندازه پنج درجه ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۵=بسیار زیاد) رتبه بندی می‌شود. همچنین برای تمایل مدیران مالی به مدیریت منابع مالی عمومی از نمونه پرسشنامه محقق ساخته با الگوبرداری از پرسشنامه بلکی و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

تمایل به مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی و تمایل به مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی متغیرهای وابسته و عواطف مثبت و عواطف منفی متغیرهای مستقل و تحصیلات و ابقه کاری متغیرهای کنترلی هستند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مالی دانشگاه‌های سطح تهران که در حال حاضر و یا در چندین سال گذشته دارای این پست بوده‌اند، است. در این پژوهش با توجه به اینکه جامعه آماری محدود و حجم آن مشخص است، بنابراین برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه گیری کوکران و به روش انتخاب تصادفی صورت می‌گیرد.

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

n: حجم نمونه آماری

N: حجم جامعه آماری

d: اشتباه مجاز (معمولاً ۱ برابر ۰/۰۵ در نظر می‌گیرند).

Z: اندازه متغیر نرمال با سطح اطمینان $\alpha=1$ است. در آزمون

دو دامنه مقدار Z برای سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱/۹۶ و

برای سطح اطمینان ۹۹ درصد برابر ۲/۵۸ است

p: نسبت برخورداری از صفت مورد نظر (مثلاً جمعیت

مردان)

q=(1-p) نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر (مثلاً

جمعیت زنان). معمولاً p و q را ۰/۵ در نظر می‌گیرند.

توجه: این محاسبه با سطح خطای ۵ درصد صورت

می‌گیرد.

در این پژوهش حجم نمونه ۷۲ نفر hsj.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش بر اساس مبانی نظری و اهداف آن به

شرح زیر است:

فرضیه اول: عواطف مثبت و مدیریت کارآمد منابع مالی

عمومی رابطه مثبت و معناداری دارند.

فرضیه دوم: عواطف منفی و مدیریت کارآمد منابع مالی

عمومی رابطه منفی و معناداری دارند.

فرضیه سوم: عواطف مثبت و مدیریت ناکارآمد منابع مالی

عمومی رابطه منفی و معناداری دارند.

فرضیه چهارم: عواطف منفی و مدیریت ناکارآمد منابع مالی

عمومی رابطه مثبت و معناداری دارند.

تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

آمار توصیفی

داده‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش حاضر به صورت

جدول ۱ نشان داده می‌شود. اصلی‌ترین شاخص مرکزی،

میانگین است که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع

است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌هاست.

برای مثال اندازه میانگین برای متغیر مدیریت کارآمد برابر با

۴,۸۵ است که نشان می‌دهد بیشتر داده‌ها حول این نقطه تمرکز

یافته‌اند و یا اینکه اندازه میانگین برای متغیر مدیریت ناکارآمد

برابر با ۱,۱۹ است که نشان می‌دهد بیشتر داده‌ها حول این نقطه

تمرکز یافته‌اند. به طور کلی پارامترهای پراکندگی، معیاری برای

تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آنها

نسبت به میانگین است. از مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی،

انحراف معیار است. مقدار این پارامتر برای عواطف مثبت برابر

با ۰,۶۹۳ و برای مدیریت کارآمد است با ۰,۳۶۶ است که نشان

می‌دهد این دو متغیر به ترتیب دارای بیشترین و کمترین انحراف معیار هستند.

جدول ۱. آمار توصیفی

نام متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مدیریت کارآمد	۴	۵	۴,۸۵	۰,۳۶۶
مدیریت ناکارآمد	۱	۲	۱,۱۹	۰,۴۰۲
عواطف مثبت	۱۵,۲۰	۵۰	۳۶,۸۲۵	۶,۶۹۳
عواطف منفی	۱۰	۴۳,۱۰	۲۳,۷۵۱	۶,۲۸۳

طبق نتایج جدول ۴ مقدار چولگی برای متغیر مدیریت کارآمد برابر با $-۰,۰۰۴$ است. بنابراین در بازه $(۱,۹۶, -۱,۹۶)$ است یعنی از دیدگاه کجی متغیر مدیریت کارآمد نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی آن $-۱,۲۰۱$ است و در بازه $(۱,۹۶, -۱,۹۶)$ قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع این متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است. همچنین متغیرهای مدیریت ناکارآمد، عواطف مثبت و عواطف منفی با توجه به اینکه چولگی و کشیدگی آنها عددی مابین $(۱,۹۶, -۱,۹۶)$ حاصل شده است، بنابراین این متغیرها نیز از لحاظ کجی و کشیدگی نرمال هستند.

جدول ۴. چولگی و کشیدگی

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Efficient	$-۰,۰۰۴$	$۰,۲۸۷$	$-۱,۲۰۱$	$۰,۵۶۶$
Inefficient	$-۰,۵۶۶$	$۰,۲۸۷$	$-۰,۴۷۰$	$۰,۵۶۶$
PEmotions	$-۰,۵۵۳$	$۰,۲۸۷$	$-۰,۴۷۷$	$۰,۵۶۶$
NEmotions	$-۰,۴۹۲$	$۰,۲۸۷$	$-۰,۵۴۱$	$۰,۵۶۶$

با توجه به اندازه سطح اطمینان مولفه‌ها، همگی اندازه‌های بیشتر از $۰,۰۵$ دارند بنابراین از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

جدول ۵. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

نماد	نام متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
Efficient	مدیریت کارآمد	$۰,۰۶۳$	$۰,۲۰$	نرمال است
Inefficient	مدیریت ناکارآمد	$۰,۰۹۹$	$۰,۰۸۸$	نرمال است
PEmotions	عواطف مثبت	$۰,۰۹$	$۰,۰۸۶$	نرمال است
NEmotions	عواطف منفی	$۰,۰۹۶$	$۰,۱۸۵$	نرمال است

آزمون آلفای کرونباخ

میزان آلفای کرونباخ برای همه پرسشنامه‌ها بالای $۰,۷$ صدم است. یادآوری می‌شود چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از $۰,۷$ محاسبه شود، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود.

همانطور که در جدول ۲ قابل مشاهده است، جمع کل مدیران ۷۰ نفر بوده است که از میان آنها تعداد ۳۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند و تعداد ۳۸ نفر یعنی $۵۴,۳$ درصد نفرت مدرک دکتری داشته اند.

جدول ۲. توزیع فراوانی مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۰	۳۲	$۴۵,۷$	$۴۵,۷$
۱	۳۸	$۵۴,۳$	$۱۰۰,۰۰$
کل	۷۰	$۱۰۰,۰۰$	

همانطور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، جمع کل مدیران ۷۰ نفر بوده است که از میان آنها تعداد ۳۰ نفر از مدیران سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال دارند. تعداد ۴۰ نفر یعنی $۵۷,۱$ درصد از مدیران سابقه کاری بیشتر از ۱۰ سال داشته اند.

جدول ۳. توزیع فراوانی تجربه کاری

تجربه کاری	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مدیرانی که کمتر از ۱۰ سال سابقه کاری دارند.	۳۰	$۴۲,۹$	$۴۲,۹$
مدیرانی که بیشتر از ۱۰ سال سابقه کاری دارند.	۴۰	$۵۷,۱$	

آمار استنباطی

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها روش‌های متعددی وجود دارد که در این پژوهش ابتدا به بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها و سپس از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود.

یافته های پژوهش

یافته های پژوهش نشان می دهد که، سطح معناداری میان روابط دو به دوی متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. بنابراین فرض صفر آزمون همبستگی دال بر نبود رابطه میان دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه میان متغیرها تایید می شود. شایان ذکر است که ارتباط میان متغیر عواطف مثبت با مدیریت کارآمد منابع مالی مثبت برآورد شده است. بگونه ای که افزایش در نمرات عواطف مثبت موجب تغییر در جهت افزایش متغیر مدیریت کارآمد اتفاق خواهد افتاد. همچنین افزایش در عواطف منفی موجب افزایش مدیریت ناکارآمد منابع مالی می شود. شایان ذکر است که ارتباط میان عواطف منفی با مدیریت کارآمد منابع مالی معکوس بوده و ارتباط میان عواطف مثبت با مدیریت ناکارآمد منابع مالی نیز معکوس است.

آزمون مدل اول پژوهش

همچنانکه در جدول های ۶، ۷ و ۸ دیده می شود، سطح معنی داری متغیر عواطف مثبت کمتر از پنج درصد بوده و ضریب آن مثبت است، بنابراین فرضیه اول پذیرفته می شود. یعنی عواطف مثبت بر مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی تاثیر مستقیم و معناداری دارد. سطح معنی داری متغیر عواطف منفی کمتر از پنج درصد بوده و ضریب آن منفی است بنابراین فرضیه دوم پذیرفته می شود. یعنی عواطف منفی بر مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی تاثیر معکوس و معناداری دارد. متغیرهای کنترلی میزان تحصیلات و تجربه کاری مدیران دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد و ضریب مثبت هستند بنابراین تاثیر مستقیم و معناداری بر مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی دارند. ضریب تعیین تعدیل شده نیز ۰/۶۷ محاسبه شده است. که نشان می دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته اند ۶۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته را شرح دهند. آماره فیشر برابر با ۱۲۷,۸۹۱ بوده و سطح معناداری آن کمتر از ۵ درصد است که نشان می دهد مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. آماره دوربین واتسون ۱,۵۶۵ بوده و با توجه به اینکه مابین ۱/۵ الی ۲/۵ است ناشی از وجود نداشتن خودهمبستگی میان متغیرهای مستقل پژوهش است.

جدول ۶. آزمون رگرسیون

نام مدل	ضریب تعیین	ضرب تعیین تعدیل شده	آزمون دوربین-واتسون
مدل اول	۰,۶۸۷	۰,۶۷۰	۱,۵۶۵

جدول ۷. تحلیل واریانس رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع توان های دوم	درجه آزادی	میانگین توان های دوم	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۶۵,۳۹۹	۴	۹۱,۱۰۰	۱۲۷,۸	۰,۰۰۰
خطا	۴۶,۳۰۱	۶۵	۰,۷۱۲	۹۱	
جمع	۴۱۰,۷۰۰	۶۹			

جدول ۸. ضرایب رگرسیونی متغیرها

سطح معنی داری	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		Std.Error	B	
۰,۰۰۰	۴,۵۲۴	۰,۶۷۱	۳,۰۳۶	عرض از مبدا (Costant)
۰,۰۲۱	۲,۳۶۵	۰,۰۱۵	۰,۰۳۶	عواطف مثبت
۰,۰۰۰	-۷,۴۹۴	۰,۰۱۲	-۰,۰۹۱	عواطف منفی
۰,۰۱۶	۲,۴۷۵	۰,۳۶۷	۰,۹۰۸	مدرک تحصیلی
۰,۰۲۵	۲,۲۹۴	۰,۳۳۷	۰,۷۷۳	تجربه کاری

آزمون مدل دوم پژوهش

همچنانکه در جدول های ۹، ۱۰ و ۱۱ دیده می شود سطح معنی داری متغیر عواطف مثبت کمتر از پنج درصد بوده و ضریب آن منفی است بنابراین فرضیه سوم پذیرفته می شود. یعنی عواطف مثبت بر مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی تاثیر معکوس و معناداری دارد. سطح معنی داری متغیر عواطف منفی کمتر از پنج درصد بوده و ضریب آن مثبت است بنابراین فرضیه چهارم پذیرفته می شود. یعنی عواطف منفی بر مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی تاثیر مستقیم و معناداری دارد.

متغیرهای کنترلی میزان تحصیلات و تجربه کاری مدیران دارای سطح معناداری کمتر از ۵ درصد و ضریب منفی هستند بنابراین تاثیر معکوس و معناداری بر مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی دارند. ضریب تعیین تعدیل شده نیز ۰/۶۸ محاسبه شده است. که نشان می دهد متغیرهای مستقل و کنترلی موجود در مدل توانسته اند ۶۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را شرح دهند. آماره فیشر برابر با ۵,۰۲۴ بوده و سطح معناداری آن کمتر از ۵ درصد است که نشان می دهد مدل برازش شده از اعتبار کافی برخوردار است. آماره دوربین واتسون ۱,۸۷۴ بوده و با توجه به اینکه مابین ۱/۵ الی ۲/۵ است ناشی از وجود نداشتن خودهمبستگی میان متغیرهای مستقل پژوهش است.

دارد با نحوه عملکرد ایشان و تصمیم‌های او دارای یک رابطه معنی‌دار و مستقیم است.

در این پژوهش احساس آینده از جمله علاقمند، صبر و بردباری، قوی و هوشیار، خوشبین، بردبار، مسئولیت پذیر، رضایت از زندگی، با انگیزه و به عنوان عواطف مثبت دیده شده است و احساس آینده از جمله عجز، ترس، بدبینی، گله مند، ترس از شکست، خشم، اضطراب، احساس ناتوانی، احساس حقارت، احساس جبر، احساس عدم امنیت، فرار از پذیرش مسئولیت، احساس گناه و به عنوان عواطف منفی مد نظر قرار گرفته شده‌اند. با استفاده از روش‌های آماری و نتایج حاصله می‌توان چنین تفسیر نمود که مدیران مالی به شرح بالا چنانچه دارای عواطف مثبت باشند نسبت به مدیریت کارآمد منابع مالی اقدام می‌کنند و چنانچه دارای عواطف منفی باشند نسبت به مدیریت ناکارآمد منابع مالی اقدام می‌کنند.

بر این اساس و با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها می‌توان پیشنهاد نمود که ضرورت تعیین و برآورد صحیح و دقیق منابع اختصاصی و حتی منابع مالی حاصل از واگذاری‌های مالی و سرمایه‌ای در لایحه بودجه سالانه دانشگاه به درستی ضرورت دارد و پس از آن و با یک نگاه حرفه‌ای در بعد وسیع کلمه و با اولویت دادن به نیاز تک تک افراد جامعه (به عنوان مثال مدارس دولتی فعال در آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد فاقد هر گونه درآمد اختصاصی) نسبت به درخواست منابع مالی عمومی اقدام کرده که این موضوع لازم است توسط مدیر مالی به عنوان مقام تطبیق به همراه رییس دانشگاه به عنوان مقام مجاز هدفمند شود. در این راستا عواطف مثبت فردی می‌تواند در توسعه و گسترش این باور در استفاده بهینه از منابع مالی عمومی بسیار تعیین کننده باشد. به امید خدا و به حول قوه الهی، استفاده بهینه از منابع مالی عمومی به عنوان یک فرهنگ در کلیه دستگاه‌های اجرای کشور روز به روز پر رنگ تر شود.

منابع

- اکرمی، سید رحمت اله؛ خدابخشی، هادی؛ جباری، مهرداد و فضیلت، فرهاد. (۱۳۹۴). بررسی جایگاه و نقش نظارتی ذی حساب در نظام مالی و محاسب آینده کشور از دیدگاه مسئولین دستگاه اجرایی، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۱ (۲)، ۹-۱۸.
- امانی، کورش؛ نیکومرام، هاشم و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۹). عواطف فردی و تردید حرفه ای حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵ (۹)، ۳۵-۵۳.
- برزوزاده، محسن؛ مرادی، محمد و نرگسیان، عباس. (۱۴۰۰). طراحی چارچوبی برای بهبود مدیریت منابع مالی

جدول ۹. آزمون رگرسیون

نام مدل	ضریب تعیین	ضرب تعیین تعدیل شده	آزمون دوربین - واتسون
مدل دوم	۰.۶۹۴	۰.۶۸۱	۱.۸۷۴

جدول ۱۰. تحلیل واریانس رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع توان‌های دوم	درجه آزادی	میانگین توان‌های دوم	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۹,۵۲۹	۶	۱,۵۸۸	۵,۰۲۴	۰,۰۰۰
خطا	۱۹,۹۱۴	۶۳	۰,۳۱۶		
جمع	۲۹,۴۴۳	۶۹			

جدول ۱۱. ضرایب رگرسیونی متغیرها

مدل	ضرایب استاندارد نشده		آماره t	سطح معنی‌داری
	Std.Error	B		
عرض از مبدا (Costant)	۱,۵۹۵	۰,۹۱۵	۱,۷۴۴	۰,۰۸۶
عواطف مثبت	-۰,۰۴۷	۰,۰۲۳	-۲,۰۷۳	۰,۰۴۲
عواطف منفی	۰,۰۳۱	۰,۰۱۰	۳,۲۰۳	۰,۰۰۰
مدرک تحصیلی	-۰,۴۱۵	۰,۱۵۹	-۲,۶۰۳	۰,۰۰۲
تجربه کاری	-۰,۳۴۵	۰,۱۶۸	-۲,۰۵۱	۰,۰۴۴

فرضیه چهارم: عواطف منفی بر مدیریت ناکارآمد تاثیر مثبت و معناداری دارد.	مستقیم	پذیرش
--	--------	-------

نتیجه گیری و بحث

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش‌های آماری، چنین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که عواطف مثبت با مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی دارای یک رابطه مثبت و مسقیم هستند و همچنین عواطف منفی با مدیریت کارآمد منابع مالی عمومی دارای یک رابطه منفی و معکوس هستند. همچنین عواطف مثبت با مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی دارای یک رابطه منفی و معکوس هستند و همچنین عواطف منفی با مدیریت ناکارآمد منابع مالی عمومی دارای یک رابطه مثبت و مستقیم هستند. به عبارتی عواطف و احساسات فرد مدیر مالی یک دانشگاه دولتی که وظیفه برابرسنجی هر گونه هزینه‌کردی را با قانون و مقررات

- فارس و کرمان. دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۴ (۱)، ۸-۲۸.
- رفاهی بخش، سمانه؛ بنی مهد، بهمن؛ خردیار، سینا و اوشک سرائی، مریم، (۱۳۹۷). عواطف فردی و رفتار مدیریت سود: آزمون از نظریه‌ی روانشناسی مثبت‌گرا، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۳ (۶)، ۲۴۱-۲۵۳.
- کریمی پور، عیسی؛ مهدوی، غلامحسین. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر فساد مالی کارکنان دستگاه‌های دولتی از دیدگاه حسابرسان دیوان محاسبات استان‌های
- Gord, A., Esmailikiya, G., (2019). The Public Sector Accounting and Auditing (1). 1st publication. Tehran: Iran, Samt Press.
- Healy, Paul M., and James M. Wahlen. 1999. "A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting", *Accounting Horizons* 13 (4): 365-383.
- Heilman, M., C. Block and R. Martell. (1995). Sex Stereotypes: Do They Influence Perceptions of Managers?., *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(3):237-252.
- Karimipoor, I., Mahdavi, G. (2017). Identifying Factors Influencing the Employee's Corruption of Governmental Organizations Based on Court of Auditor's Viewpoint of Fars and Kerman Provinces. *Biannual Journal of Scientific Governmental Accounting*, 4(1), 73-86. (In Persian)
- Reckers-Sauciuc, A. K., and D. J. Lowe. (2010). The influence of dispositional effect on whistle-blowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259
- Reckers-Sauciuc, A. K., and D. J. Lowe. (2010). The influence of dispositional effect on whistle-blowing. *Advances in Accounting*, 26(2), 259-269.
- Refahibakhsh, S., Banimahd, B., Khardayar, S., Oshak Serace, M. (2018). Individual Emotions and Earnings Management Behavior: A Test of the Theory of Positive-Psychology.
- گرد، عزیز و اسماعیلی کیا، غریبه. (۱۳۹۸). حسابداری و حسابرسی بخش عمومی (جلد اول). چاپ اول، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- منصور زارع، مینو؛ بنی مهد، بهمن؛ وکیلی فرد، حمید رضا و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۲ (۳۸)، ۲۴-۱.
- Akrami, S. R., Khodabakhshi, H., Jabbari, M. & Fazilat, F. (2015). A Study of Treasury Officer's Rol in Financial Regulation; Head of Executives Entities Aspect. *Biannual Journal of Scientific Governmental Accounting*, 1(2), 9-18 (In Persian)
- Amani, K., Nikomarm, H., Banimahd, B. (2020). Individual moods and Auditor's Professional Skepticism. *Biannual Journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(9), 35-53. (In Persian)
- Borzozadeh, M., Moradi, M., Nargesiyan, A. (2021). Designing a Financial Mangement Framework for General Treasury Administration in Iran. *Biannual Journal of Scientific Governmental Accounting*, 8(1), 9-28 (In Persian)
- Ed O'Donnell & Eric N. Johnson. (2001). The Effects of Auditor Gender and Task Complexity on Information Processing Efficiency. *International journal of auditing*, 5 (2), 91-105
- Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective influences on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 3-34
- Garrido, L. E., Abad, F. J., & Ponsoda, V. (2016). Are fit indices really fit to estimate the number of factors with categorical variables? Some cautionary findings via Monte Carlo simulation. *Psychological Methods*, 21(1), 93-111.

Biannual Journal of Value & Behavioral Accounting, 3(6), 241-253. (In Persian)

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A., (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 47 PP. 1063-1070.
- Yangyang Chen, Edward J. Podolski, Madhu Veeraraghavan. (2017). Managerial Mood and Earnings Forecast

Bias: Evidence from Sunshine Exposure, Available at SSRN:

- Zengin, Yasemin. Serdar, Ozkan. (2010). "Audit quality and earnings management in interim financial reports". www.SSRN.com

COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC-ND 4.0 license.