

مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت شفاف‌سازی اطلاعات مالی

دکتر محسن خوش طینت

عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

دکتر عبدالله خانی

عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان

چکیده

از مهم‌ترین ویژگی‌های شرکت‌های سهامی، تفکیک مالکیت از مدیریت آنها است. براین اساس، برای مدیران امکان دسترسی انحصاری به بخشی از اطلاعات و نیز تهیه و ارسال اطلاعاتی همچون اطلاعات مالی به وجود آمده است. این ویژگی و نیز ویژگی حسابداری تعهدی، به خاطر وجود معوقات (مابه‌التفاوت بین سود نقدی و سود تعهدی) و انگیزه‌هایی همچون انگیزش پاداش، هموارسازی سود و مقررات‌گریزی، این امکان و انگیزه را برای مدیران به وجود می‌آورد تا در جهت منافع خود و در تضاد با منافع سایر گروه‌ها، اطلاعات را دستکاری کنند و یا به عبارت کامل‌تر، دست به اعمال مدیریت سود بزنند. در این تحقیق، مدیریت سود در قالب چهار فرضیه، در رابطه با پاداش مدیران،

پیش بینی پاداش و سود، هموارسازی سود و نظارت مراجع قیمت گذاری، بررسی فرضیه‌های تحقیق به کمک تجزیه و تحلیل رگرسیون و آزمون ویلکاکسون، آزمون شده است. براساس نتایج تحقیق و با در نظر گرفتن محدودیت در دسترسی به اطلاعات مالی بعضی از شرکتهای جامعه آماری، مدیران، تمایل دارند تا در جهت افزایش پاداش خود به اعمال مدیریت سود در دوره‌های سود ده و زیان ده شرکت، پرداخته و در دوره‌های سود ده به هموار سازی سود بپردازند.

مقدمه

تصمیمات بسیاری از افراد، براساس گزارش‌های برون سازمانی حسابداری است. به عنوان نمونه، مدیران باید تصمیماتی در زمینه انتخاب رویه‌های اندازه‌گیری و گزارشگری مالی اتخاذ کنند و حسابداران نیز در راستای ارائه خدمات مشاوره به مدیران، باید رویه‌های مناسب را پیشنهاد نمایند. مؤسسات اعتباری و مالی، همچون بانک‌ها و شرکت‌های بیمه، باید میزان اعتبار شرکت‌هایی را مورد ارزیابی قرار دهند که از رویه‌های مختلف حسابداری استفاده می‌کنند. همه این افراد و گروه‌ها و از جمله مدیران شرکت‌ها می‌خواهند به منظور تصمیم‌گیری در مورد گزارش‌های حسابداری، از چگونگی تأثیر روش‌های مختلف اندازه‌گیری و گزارشگری بر روی ثروت خود آگاهی یابند.

بیان ارتباط بین تصمیمات مربوط به گزارشگری حسابداری و متغیرهای مؤثر بر ثروت افراد، کار مشکلی است. با وجود این افراد، بر مبنای تجربیات خود، نظریه‌هایی را در زمان اخذ تصمیم و به منظور ارزیابی تأثیر رویه‌ها با تغییرات مختلف حسابداری به کار می‌برند. نظریه پردازان نیز به امید ارائه نظریه‌های جامع، دقیق و با بیان بهتر از پدیده‌ها، برای دستیابی به قابلیت پیش‌بینی صحیح‌تر و ارائه تصویری شفاف در جهت کاهش خطای تصورات، تعداد مشاهده‌ها و آزمون‌های تجربی خود را افزایش می‌دهند (واتز و زیمرمن، ۱۹۸۶، ۲).

واتر و زیمرمن (۱۹۸۶) اعتقاد دارند که در تبیین و پیش‌بینی رویه جاری حسابداری، فرضیه بازارکار^۱ عموماً نه تنها پذیرفته شده، بلکه معتبر بودن آن نیز به عنوان یک فرض، مورد قبول قرار گرفته است. علاوه بر این، ورود فرضیه بازارکار در حسابداری، منجر به ظهور نظریه و روش‌شناسی اثباتی^۲ در ادبیات حسابداری شده است. اما برای بسیاری از شرکت‌های ایرانی به خاطر دولتی بودن، عمر کوتاه بازار بورس اوراق بهادار تهران و فقدان بسیاری از شرایط یک بازارکار^۳ (همچون رقابت، جریان مستمر اطلاعات شفاف) معمولاً امکان پیش فرض قرار دادن بازارکار^۴ وجود نخواهد داشت.

از طرف دیگر، معمولاً علاقه اولیه یک محقق به پدیده‌ای خاص، از تحقیق‌های قبلی یا کشفیات اتفاقی وی یا محققان دیگر ناشی می‌شود. در بسیاری از تحقیقات حسابداری در ایران نیز تحقیقات قبلی در کشورهای پیشرفته، زمینه ساز کار محقق شده و مدل‌ها و نظریه‌ها نیز معمولاً بدون در نظر گرفتن مفروضات و فرضیه‌های حاکم بر آنها، از جمله معتبر بودن فرضیه بازارکار^۵، بکار برده شده است. در این تحقیق، سعی شده با در نظر گرفتن شرایط محیط حسابداری حاکم بر شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نحوه انتخاب رویه‌های مختلف حسابداری و یا در معنای کامل‌تر خود، نحوه بکارگیری معوقات^۶ توسط مدیران شرکت‌ها و از دیدگاه انگیزه پاداش مدیران، مورد مطالعه قرار گیرد.

پیشینه تحقیق

فرضیه با نظریه حداکثر سازی پاداش مدیران^۷ اساساً و در ابتدا در ارتباط با انتخاب مدیران از بین مجموعه رویه‌ها یا استانداردهای پذیرفته شده حسابداری شکل

1- Efficient Market Hypothesis(EMH)

2-Positive theory and methodology

۳- مقومات (Accruals) برابر با ما به تفاوت سود براساس مبنای نقدی و تعهدی می‌باشد.

4- Management bonus maximizing Model or Theory.

گرفته و سیر تکامل آزمون‌های مربوط به این فرضیه در کشورهای پیشرفته نیز به تعداد و نحوه انتخاب رویه‌ها توسط مدیریت مربوط است. به همین دلیل، شاید بتوان سه گروه یا سه مرحله به شرح زیر برای آزمون‌های مذکور در نظر گرفت.

گروه اول - امکان انتخاب یک استاندارد. در آزمون‌های اولیه این فرض وجود دارد که مدیران فقط امکان بکارگیری یک رویه یا استاندارد را دارند. تحقیقات هاگرمن و زمیجوسکی (۱۹۷۹) در ارتباط با توانایی متغیرهای مربوط به هزینه‌های سیاسی، قراردادهای پاداش و بدهی و دالی وال و سالامون و اسمیت (۱۹۸۲) در رابطه با بکارگیری روش‌های مختلف استهلاک در شرکت‌های با کنترل مالک^۱ و شرکت‌های با کنترل مدیر^۲، برای اهداف گزارشگری، از مهمترین تحقیقات انجام شده در این زمینه می‌باشد.

طبق نتایج تحقیق هاگرمن و زمیجوسکی (۱۹۷۹) مدیران شرکت‌های با پاداش بر مبنای سود برای دریافت پاداش با احتمال بیشتری، رویه‌های افزایش دهنده سود را بکار می‌برند. و نتیجه تحقیق دالی وال و سالامون و اسمیت (۱۹۸۲) نیز در صورت وجود پاداش در شرکت‌های با کنترل مدیر، با فرضیه پاداش مدیران، تقریباً همخوانی داشته است.^۳

دو آزمون پیشگفته در رابطه با فرضیه حداکثر سازی پاداش مدیران چندان قوی نیستند. زیرا اولاً "مدیران در عمل معمولاً" با بیش از یک استاندارد در مجموعه استانداردها سروکار دارند. ثانیاً "جزئیات طرح‌های پاداش مدیران"^۴ همچون، حد پایین و حد بالا در آنها در نظر گرفته نشده است. ثالثاً "حداکثر سازی پاداش، تنها محرک مدیر در انتخاب استانداردها نمی‌باشد. در این راستا و در ارتباط با سیر

1- Owner- Controlled firms

2- Manager- controlled firms

۳- طبق فرضیه پاداش مدیران، با فرض ثابت بودن سایر شرایط احتمال بیشتری وجود دارد که مدیران شرکت‌های دارای طرح پاداش بر مبنای سود، رویه‌های حسابداری را انتخاب کنند که سود گزارش شده را از دوره‌های آتی به دوره جاری انتقال دهد.

4-Management bonus plans or schemes

تکامل تحقیقات متأثر از ویژگی اول، محققان در تحقیقات بعدی خود امکان انتخاب چند استاندارد از مجموعه استانداردها را در نظر گرفتند.

گروه دوم - امکان انتخاب چند مجموعه از استانداردها. در این دسته از آزمون‌ها فرض شده است که مدیران امکان انتخاب چند استاندارد از مجموعه استانداردها را دارند. مشهورترین تحقیق در این زمینه، تحقیق زمیجوسکی و هاگرم (۱۹۸۱)، در رابطه با حداکثر سازی پاداش مدیران، قراردادهای بدهی و هزینه‌های سیاسی می‌باشد که در آن چهار استاندارد در نظر گرفته شده است در این تحقیق، ضریب همبستگی متغیر پاداش مدیران در سطح پنج درصد با اهمیت بوده و این نتیجه با فرضیه حداکثر سازی پاداش مدیران مطابقت دارد.

آزمون‌های گروه دوم به دلیل به کارگیری مجموعه‌ای از استانداردها، قوی‌تر از آزمون‌های گروه اول بودند. ولیکن این آزمون‌ها نیز به دلیل وجود بیش از چهار استاندارد و در نتیجه امکان دسترسی مدیر به تعداد بیشتری از مجموعه استانداردها و همچنین به خاطر وجود طرح‌های پاداش کامل‌تر از طرح‌های به کار رفته در این آزمون‌ها، از قوت بالایی برخوردار نیستند. این امر منجر به بوجود آمدن دسته سوم تحقیقات در مورد آزمون فرضیه حداکثر سازی پاداش مدیران شده است.

گروه سوم - امکان انتخاب از تمام مجموعه استانداردهای ممکن. در این دسته از آزمون‌ها فرض شده است مدیران امکان انتخاب از تمام مجموعه استانداردهای ممکن را دارند. از جمله مهم‌ترین تحقیقات انجام شده در این زمینه، تحقیق هلی (۱۹۸۵) بوده است.

به طور خلاصه، معمولاً "تفسیر محققان براساس نتایج تحقیقات صورت گرفته، دال بر این ادعا است که مدیران از طریق آزادی عمل خود، بر روی سود گزارش شده، اعمال مدیریت می‌کنند و به این ترتیب، پاداش خود را افزایش می‌دهند. این بحث پس از تحقیق هلی آغاز شده است. بر مبنای ادعای هلی، مدیران معوقات

سال جاری را که بر روی آنها آزادی عمل دارند به نحوی انتخاب می‌کنند که پاداش دوره جاری، ارزش مورد انتظار پاداش دوره‌های آتی آنان را افزایش دهد. هنگامی که انتظار می‌رود سود بین حد بالا و حد پائین طرح پاداش قرار گیرد، انتخاب مدیران در جهت افزایش سود خواهد بود و هنگامی که انتظار می‌رود سود، بالاتر از حد بالا یا پایین‌تر از حد پائین باشد، مدیران سود را به منظور افزایش سود دوره‌های آتی، به دوره‌های مذکور انتقال می‌دهند.

به رغم ضعف روش‌شناسی نتیجه تحقیق هلی در مورد حد بالا و حد پائین طرح‌های پاداش بر مبنای سود حسابداری، انگیزه و نقطه عطف بسیاری از تحقیقات بعدی در مورد پاداش مدیران شده است و این تحقیق مهم‌ترین تحقیق با هدف آزمون کامل تر فرضیه طرح پاداش مدیران در سالهای قبل از دهه نود میلادی بوده است.

از جمله ضعف‌های روش‌شناسی تحقیق هلی، بکارگیری جمع معوقات، به عنوان نماینده^۱ معوقات با آزادی عمل از طرف مدیر بر روی آنها می‌باشد. برای از بین بردن ضعف مذکور جونز (۱۹۹۱) در تحقیق خود سعی کرد با محاسبه معوقات بدون آزادی عمل مدیر بر روی آنها و کسر کردن آن از جمع معوقات به معوقات با آزادی عمل از طرف مدیر بر روی آنها برسد. او بر این اساس، برای بررسی نحوه بکارگیری معوقات مذکور توسط مدیران، در شرکت‌ها کاهش سود سالهایی را مورد آزمون قرارداد که کمیسیون تجارت بین الملل آمریکا^۲ معافیت‌های صادرات برای آنها تعیین کرده بود. تحقیقات گاور، گاور و استین (۱۹۹۵)، هولتسن، لارکر و اسلوان (۱۹۹۵)، چن ولی (۱۹۹۵) اینتر، لارکر و راجان (۱۹۹۷)، گیودری، لئون و روک (۱۹۹۹) تحقیقاتی است که در ادامه تحقیق هلی صورت گرفته است.

در این تحقیقات که معمولاً فقط بر روی یک انگیزه از مجموعه انگیزه‌های افراد در انتخاب رویه‌های حسابداری تأکید شده است، این شرط عمومی وجود دارد که

برای پرسش شوندگان تحقیق، این امکان یا خواسته وجود ندارد تا برای تأثیر انتخاب رویه‌های حسابداری، وجهی بپردازند. بنابراین، تنوع انگیزه نیز برای آنها در نظر گرفته نشده است.

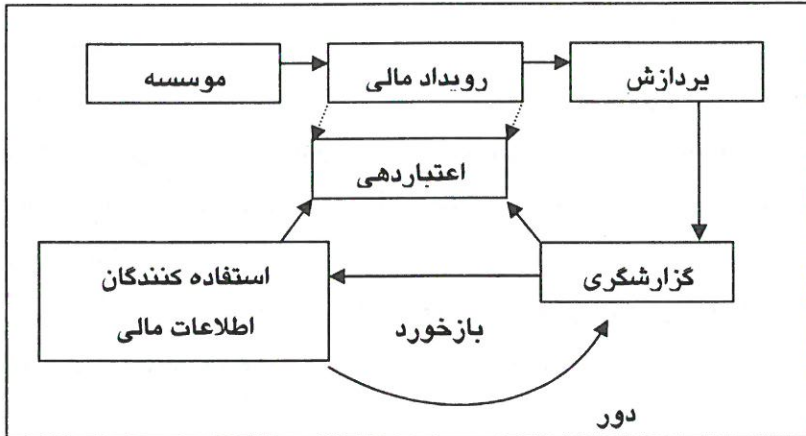
با گسترش تحقیق به حوزه‌های دیگر، همچون نحوه برخورد مدیران با انگیزه‌های دیگری همچون، وضع قوانین و مقررات برای شرکت‌ها، مالیات، هموارسازی سود^۱ و موضوعات مرتبط با ساختار سرمایه، امکان آزمون فرضیه‌های قوی‌تر را می‌توان به وجود آورد.

در این تحقیق سعی شده است تا حد ممکن از پیشرفت‌های ایجاد شده در تحقیقات قبلی، استفاده و ضعف‌های بیان شده رفع شود.

بیان مسئله و فرضیه‌ها

این تحقیق براساس تحقیقات اثباتی انجام شده در زمینه حسابداری و در کشورهای پیشرفته و شرائط محیط اقتصادی و حسابداری در ایران صورت گرفته است.

در بیانیه چارچوب نظری حسابداری (۱۹۶۶) حسابداری به این صورت تعریف شده است: حسابداری یعنی فرایند شناسایی، اندازه‌گیری و ابلاغ اطلاعات اقتصادی که امکان قضاوت و تصمیم‌گیری آگاهانه توسط استفاده‌کنندگان این اطلاعات را به وجود می‌آورد. بر مبنای این تعریف، یک محقق می‌تواند قسمت‌های مختلف حسابداری و تعامل بین آنها را در نظر بگیرد و هم زمان، ایده‌های مختلفی را ایجاد کند و در قالب یکی از سطوح مربوط، تحقیق خود را انجام دهد. برای درک بهتر این موضوع می‌توان از شکل ۱ کمک گرفت.



یک محقق می‌تواند مطالعه کلی چرخه را از قسمت مؤسسه آغاز و با قسمت استفاده کنندگان اطلاعات مالی، خاتمه دهد. در سطح دیگر، محقق می‌تواند چرخه را به اجزاء آن تقسیم و هر قسمت را جداگانه موردآزمون قرار دهد (عبدالخلیل، ۱۹۷۴، ۵).

از دیدگاه گزارش‌های حسابداری برون سازمانی، در شکل ۱، مدیریت، مهمترین عامل انسانی در این سیستم است. زیرا تمام زیرسیستم‌ها تحت تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم مدیریت می‌باشند.

از طرف دیگر، در این چرخه قسمت عمده بار اعتباردهی برعهده حساب‌برسان مستقل می‌باشد. ولیکن، به دلیل عوامل تکنیکی همچون روش‌های حسابرسی به کار برده شده و یا عوامل انسانی همچون، تجربه حسابرس (شلتون و والر ۱۹۹۹) و در نتیجه، وجود ریسک حسابرسی، این احتمال، هنوز وجود دارد که حسابرس، نادانسته، حتی در بعضی مواقع، دانسته، اظهار نظر خود را نسبت به مطلوبیت گزارش‌های مالی ارائه شده توسط مدیریت، تعدیل کند.

طبق فرض منطقی بودن رفتار افراد، همه افراد، به دنبال حداکثر سازی ثروت خود هستند و ظاهراً مدیران نیز از این قاعده مستثنی نخواهند بود. حال، مدیران با توجه به آزادی عمل خود، به خصوص در به کارگیری معوقات خواهان آگاهی از چگونگی تأثیر عوامل مذکور از جمله، رویه‌ها و معوقات حسابداری، بر روی ثروت خود هستند تا با به کارگیری آنها در جهت منافع خود، ثروت شان را تا حد ممکن، افزایش دهند. افزایش ثروت مدیران می‌تواند همراه با کاهش ثروت سایر گروه‌ها از جمله سهامداران باشد. این امر به معنای امکان عدم همسویی و یا به عبارت دیگر، تضاد منافع^۱ بین مدیر و گروه‌های مذکور خواهد بود.

علاوه بر این، تفکیک مالکیت از مدیریت در شرکت‌های سهامی، این امکان بالقوه را برای مدیران به وجود می‌آورد تا حداقل بخشی از ثروت سایر گروه‌های درگیر با سازمان را به سوی خود منتقل کنند. زیرا اولاً مدیران به اطلاعاتی دسترسی دارند و سایر افراد، حداقل به بخشی از آن دسترسی نخواهند داشت و ثانیاً مدیران به خاطر تهیه و ارسال بخشی از اطلاعات، از جمله اطلاعات مالی این امکان را دارند تا در جهت منافع خود در اطلاعات مذکور دستکاری^۲ نمایند.

برخورد مدیران در ارتباط با رویه‌ها و گزارشگری مالی، در قالب مفهوم کامل‌تری، تحت نام مدیریت سود^۳ بیان می‌شود. اسکپیر (۱۹۸۹) مدیریت سود را به این صورت تعریف می‌نماید: "مدیریت سود، به معنای دخالت هدفمند در فرایند گزارشگری مالی برون سازمانی، به منظور تحصیل منافع شخصی است" (دکو و اسلوان ۱۹۹۱). حداکثر سازی پاداش، از طریق اعمال مدیریت سود می‌تواند از جمله راه‌های افزایش یا حداکثر سازی ثروت مدیران باشد.

آزمون نحوه به کارگیری اطلاعاتی که فقط در اختیار مدیران می‌باشد معمولاً به خاطر عدم دسترسی به آنها و بنابراین، عدم امکان جمع آوری داده‌ها ممکن نیست.

1-Conflict of interest.

2-Manipulation

3- Income management

اما برای آزمون نحوه دستکاری اطلاعات به خصوص اطلاعات مالی برون سازمانی توسط مدیران معمولاً "داده‌های کافی و مدل‌های مختلف وجود دارد و بنابراین، آزمون چگونگی دستکاری اطلاعات مالی توسط مدیران امکان‌پذیر است.

به علت وجود داده‌های کافی و همچنین، مدل مناسب در رابطه با اعمال مدیریت سود و حداکثر سازی پاداش مدیران، موضوع این تحقیق چگونگی رابطه بین اعمال مدیریت سود و حداکثر سازی پاداش مدیران شرکت‌های سهامی در ایران است. براین اساس، ابتدا یک فرضیه در مورد حداکثر سازی پاداش مدیران و به دنبال آن نیز سه فرضیه در ارتباط با بعضی از عوامل مؤثر در بهینه سازی پاداش مدیران و نه حداکثر سازی پاداش، به شرح زیر در نظر گرفته شده است:

فرضیه اول: مدیران در شرکت‌های با طرح پاداش بر مبنای سود، در دوره‌های زیان ده، تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت افزایش زیان خواهند داشت و در دوره‌های سود ده، این تمایل، به صورت اعمال مدیریت سود در جهت افزایش سود خواهد بود.

فرضیه دوم: مدیران در شرکت‌های با طرح پاداش بر مبنای سود، در دوره‌های با سود و پیش‌بینی پاداش در بودجه سالانه و با سود بالاتر از مبلغ پیش‌بینی شده، تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش سود خواهند داشت و در دوره‌های دارای پاداش پیش‌بینی شده در بودجه سالانه و با سود پائین‌تر از مبلغ پیش‌بینی شده، این تمایل، به صورت اعمال مدیریت سود در جهت افزایش سود خواهد بود.

فرضیه سوم: مدیران در شرکت‌های با طرح پاداش بر مبنای سود، در دوره‌های با سود بالاتر از خط هموار سازی سود، تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش سود خواهند داشت و در دوره‌های با سود پائین‌تر از خط هموار سازی سود، این تمایل، به صورت اعمال مدیریت سود در جهت افزایش سود خواهد بود.

فرضیه چهارم: مدیران در شرکت‌های با طرح پاداش بر مبنای سود، در دوره‌های

تحت نظارت قیمت‌گذاری دولتی، تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش سود دارند و در دوره‌های آزاد از نظارت قیمت‌گذاری دولتی، این تمایل، به صورت اعمال مدیریت سود در جهت افزایش سود خواهد بود.

روش‌شناسی و نحوه اجرای تحقیق

در این پژوهش، سعی شده است تا روش تحقیق منجر به یک رابطه علی درست بین متغیرهای مستقل و وابسته شود. برای نیل به این هدف، سه شرط مد نظر قرار گرفته شده است. ابتدا وجود تغییرات توأم بین متغیر مستقل و وابسته، دوم، تقارن زمانی بین دو متغیر مذکور، و در نهایت نیز در حد امکان، حذف سیستماتیک سایر عوامل ممکن که در ایجاد رابطه بین X و Y نقش دارد.

برای نیل به هدف اول، از تجزیه و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. برای نیل به هدف یا شرط دوم، فرض شده بین پاداش مدیر و سود حسابداری، حداقل از دیدگاه منطقی رابطه وجود دارد و سپس، مدیر دست به دستکاری در سود و یا به عبارت کامل‌تر، دست به اعمال مدیریت سود بزند.

اما دسترسی به شرط سوم، مشکل‌تر خواهد بود. برای هر پدیده‌ای عوامل بی‌شماری به صورت (فرضیه‌های رقیب) بالقوه وجود دارد و بعید است بتوان تأثیر آنها را حذف و یا از بین برد. در این راستا، ابتدا سعی شد از الگوی نیمه و یا شبه تجربی و از نوع طرح پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شود تا براین اساس، اعتبار تحقیق نیز افزایش یابد. اما به خاطر محدودیت در دسترسی به اطلاعات مالی مؤسسات تک‌مالکی (خویش‌فرما) و به عنوان گروه کنترل، امکان بکارگیری الگوی مذکور به وجود نیامد. علاوه براین، تلاش شد از دو روش دیگر یعنی رویکرد چند روشی و انتخاب تصادفی به عنوان ابزار کنترلی برای این منظور استفاده شود.

رویکرد چند روشی از لحاظ نظری، یعنی به کارگیری چارچوب‌های مختلف برای داده‌های یکسان و یا از لحاظ نحوه اجرا، به کار گرفته شود. یعنی اینکه

روش های مختلف تحقیق، زمینه های مختلف تحقیق، داده های مختلف و ...
 براین اساس، برای آزمون فرضیه ها، ابتدا معوقات با آزادی عمل از طرف مدیر
 بر روی آنها محاسبه شد. طبق فرمول ارائه شده در این مورد، ابتدا جمع معوقات
 (TA_{ij}) و معوقات بدون آزادی عمل مدیر بر روی آنها $(NDAP_{ij})$ و براساس مدل
 تعدیل شده جونز (دکوو و اسلوان و سوینی ۱۹۹۵) محاسبه شد. سپس، معوقات
 بدون آزادی عمل از طرف مدیر بر روی آنها از جمع معوقات، کسر گردید تا در
 نتیجه، معوقات با آزادی عمل بر روی آنها (DAP_{ij}) به دست آید. برای محاسبه
 جمع معوقات نیز از مدل زیر استفاده شده است.

$$TA_{ij} = \frac{(\Delta CA_{ij} - \Delta CL_{ij} - \Delta Cash_{ij} - \Delta Dep_{ij})}{A_{ij} - 1} \quad \text{معادله (۱)}$$

که در این رابطه:

ΔCA_{ij} = تغییر در دارائی های جاری

ΔCL_{ij} = تغییر در بدهی های جاری

$\Delta Cash_{ij}$ = تغییر در وجوه نقد دوره جاری

ΔDep_{ij} = هزینه استهلاک دارائی های ثابت و نامشهود در دوره جاری

A_{ij} = جمع دارائی های دوره قبل

از طرف دیگر براساس مدل تعدیل شده جونز و برای معوقات بدون آزادی

عمل از طرف مدیر بر روی آنها $NDep_{ij}$ خواهیم داشت:

$$NDep_{ij} = a_1 \left[\frac{1}{A_{ij-1}} \right] + a_2 \left[\frac{\Delta REV_{ij} - \Delta REC_{ij}}{A_{ij}} \right] + a_3 \left[\frac{PPE_{ij}}{A_{ij-1}} \right] \quad \text{معادله (۲)}$$

به گونه ای که:

A_{ij-1} = جمع دارائی های دوره قبل

ΔREV_{ij} = تغییر درآمد در طی دوره جاری

REC_{ij} = تغییر اقلام دریافتی در طی دوره جاری

پارامترهای مختص شرکت = a_1, a_2, a_3

مقدار افزایش اموال، ماشین آلات و تجهیزات در طی دوره جاری = PPE_{ij-1} به منظور محاسبه ضرائب در این رگرسیون، در دوره‌های زمانی پیش‌بینی ضرائب مذکور، ناچاراً به جای $NDAP_{ij}$ از TA_{ij} استفاده شده است. به منظور آزمون اعمال مدیریت سود نیز از معادله رگرسیون خطی ساده زیر، استفاده شده است:

$$DAP_{ij} = a_1 + b_1 PART + e_{ij} \quad \text{معادله (۳)}$$

ضریب $PART$ ، یعنی b_{ij} ، میزان تخمین زده شده مدیریت سود را نشان می‌دهد. که قابل استناد به متغیر مصنوعی و طبقه‌ای $PART$ می‌باشد آزمون فرض صفر، تحت عنوان "عدم اعمال مدیریت سود" به صورت $b=0$ انجام شده است.

برای آزمون هر فرضیه ضریب $PART_{ij}$ یعنی b_{ij} ، در معادله

$DAP_{ij} = Q_1 + b_1 PART_{ij} + e_{ij}$ و برای تمام شرکت‌های نمونه، به طور یکجا محاسبه و مورد آزمون قرار گرفت. در این حالت، متغیرهای مداخله‌گر خاص هر شرکت، در تعیین ضریب مذکور دخالت نخواهند داشت. پس از آن، ضریب متغیر مصنوعی و آزمون آماری t ، برای تک تک شرکت‌های نمونه محاسبه شد. سپس فرضیه صفر، تحت این عنوان که به طور میانگین، آزمون t مربوط به آزمون تک تک شرکت‌ها برابر با صفر است. در قالب آزمون Z و به کمک فرمول زیر آزمون شده است:

$$Z = \frac{1}{\sqrt{N}} \sum_{y=1}^n \frac{1}{\sqrt{kj}} \quad \text{معادله (۴)}$$

که در این رابطه:

t_j = آزمون t برای شرکت j م

k_j = درجه آزادی برای آزمون t شرکت j م

سپس به کمک آزمون‌های t و ویلکاکسون، (عدم) مساوی بودن میانگین معوقات با آزادی عمل از طرف مدیر بر روی آنها در دو نمونه طبقه‌ای ایجاد شده برای هر فرضیه، مورد آزمون قرار گرفت. این امر با توجه به کارگیری معوقات افزایشی (افزایش دهنده سود) یا به کارگیری معوقات کاهش‌ی (کاهش دهنده سود) در هر نمونه طبقه‌ای از دو نمونه مذکور انجام گرفته است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها و ارزیابی نتایج

قبل از بیان نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، توجه به نکات زیر ضروری است: اولاً در این تحقیق، به منظور تعیین تعداد شرکت‌های نمونه مورد نیاز و سپس، انتخاب تصادفی اعضای نمونه، به خصوص، برای آزمون فرضیه اول، از متغیر جمع معوقات تا پایان سال ۱۳۸۰ استفاده گردیده شده است که دارای رابطه مستقیم با متغیر وابسته می‌باشد. یعنی معوقاتی که مدیر بر روی آنها آزادی عمل دارد، بر این اساس و به کمک معادله آماری به کار برده شده، تعداد اعضاء نمونه، ۵۰ شرکت، تعیین گردیده و براساس نسبت تعداد شرکت‌های صنایع مهم به تعداد کل شرکت‌ها، انتخاب از بین شرکت‌ها انجام شد.

ثانیاً در ارتباط با فرضیه دوم، به علت عدم دسترسی به بودجه مالی شرکت‌های جامعه آماری، ابتدا بهترین مدل آماری پیش‌بینی سود برای شرکت‌هایی که سودهای سال ۱۳۶۰ الی ۱۳۷۳ آنها موجود بود (۲۵ شرکت) به کمک نرم‌افزار Minitab انتخاب و بر مبنای آن سود دوره زمانی ۱۳۷۴ الی ۱۳۸۰ شرکت‌های مذکور نیز پیش‌بینی شد. در این مورد و به منظور برآورد بهتر سود، دو نکته در نظر گرفته شد. ابتدا اینکه به منظور کاهش تأثیر تبعات انقلاب و شروع جنگ تحمیلی، سودهای قبل از سال ۱۳۶۰ شرکت‌ها در نظر گرفته نشد. دوم اینکه به منظور در نظر گرفتن تأثیر دوران بعد از اتمام جنگ تحمیلی، دوره زمانی پیش‌بینی سود تا پایان سال ۱۳۷۳ ادامه یافت.

ثالثاً برای فرضیه سوم، ابتدا شرکت‌هایی که اطلاعات مالی آنها برای دوره

زمانی ۷۰-۸۰ یا ۷۱-۸۰ یا ۷۹-۷۰ وجود داشت، به عنوان اعضا جامعه آماری در نظر گرفته شد (۱۱۴ شرکت). سپس، شرکت هایی که شاخص ایکل^۱ آنها بین صفر و یک بود انتخاب شدند (۳۷ شرکت از ۱۱۴ شرکت)، سپس، آزمون معوقات با آزادی عمل برای ۲۹ شرکت از ۳۷ شرکت مذکور^۲ انجام شد.

نتایج حاصل از به کارگیری سه روش پیش گفته برای هر فرضیه و با در نظر گرفتن محدودیت های مذکور، در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نتایج آماری فرضیه های تحقیق

مقدار ضریب متغیر مصنوعی، مقدار Z محاسبه شده و مقدار p، t و b (t-student, p, F) براساس روش الف #	مقدار Z محاسبه شده براساس روش ب #	مقدار p، t و مقدار Z محاسبه شده براساس روش ج #	
فرضیه اول ۰/۲۴۲۸ (۲/۳۵،۰/۰۱۹،۵/۵۱)	-۲/۰۶۱۴۸	۱/۴۹،۰/۰۷۳ [-۲/۴۰۲۸]	
فرضیه دوم ۰/۰۹۷۳ (۲/۲،۰/۰۲۹،۴/۴۸)	۰/۸۵۱۰۱۱	رد می شود ##	فرضیه HO رد می شود
فرضیه سوم ۰/۰۵۱۸۵ (۰/۵۷،۰/۵۶۸،۰/۳۳)	-۱/۶۸	رد نمی شود ۱/۰۹،۰/۱۴ [-۲/۱۳۱۹]	فرضیه HO رد می شود
فرضیه چهارم -۰/۰۰۱۶۳ (-۰/۰۶،۰/۹۵۴،۰)	۱/۰۱	رد می شود ۰/۱۷،۰/۴۳ [-۰/۰۵]	فرضیه Ho رد نمی شود
رد نمی شود	رد نمی شود	رد نمی شود	

۱- شاخص ایکل، یعنی نسبت ضریب تغییرات برای نوسان سری زمانی سود به ضریب تغییرات برای نوسان در سری زمان فروش. در مورد شرکت هایی که موفق به مدارسازی سود شوند شاخص ایکل بین عدد صفر و یک است.

۲- به علت عدم وجود بعضی از اطلاعات مالی برای ۸ شرکت، امکان آزمون معوقات برای آنها به وجود نیامد.

* در این روش، مقدار ضریب متغیر مصنوعی PART، برای مجموع شرکت‌های نمونه انتخابی و به صورت یکجا محاسبه شده است.

* در این روش، ابتدا مقدار ضریب متغیر مصنوعی، PART و t برای هرکدام از شرکت‌ها که امکان محاسبه برای آنها وجود داشته، محاسبه و سپس آزمون Z (معادله ۴) انجام شده است.

* در این روش از آزمون t به کمک T, p و نیز آزمون ویلکاکسون^۱ به کمک محاسبه Z استفاده شده است.

* به خاطر کم بودن تعداد شرکت‌های هرکدام از دو نمونه طبقه‌ای (۳ و ۶)، فقط آزمون ویلکاکسون انجام شده است $U=47, n_1=15, n_2=6, U^1 \propto = 05/0$ و فقط

تشریح و ارزیابی نتایج

فرضیه صفر از فرضیه اول این تحقیق، براساس روش آزمون رد شده است. بنابراین، می‌توان براین اساس، نتایج مستقیم یا غیرمستقیمی به شرح زیر را بیان کرد.

- پرداخت پاداش بر مبنای سود نمی‌تواند اقدام صحیحی در جهت همسو کردن منافع مدیران و سایر گروه‌ها و از جمله مالکان باشد.

- سود، به خودی خود، معیار درستی برای سنجش عملکرد مدیران نخواهد بود. در این مورد، این فرض قابل آزمون وجود دارد که شرکت‌های بزرگ‌تر به طور عادی سود بیشتری خواهند داشت. اما این سود بیشتر به معنای کار بهتر از طرف مدیران نیست. بلکه این امر می‌تواند ناشی از سرمایه‌گذاری بیشتر در این شرکت‌ها باشد.

- در سیستم دادن پاداش بر مبنای سود، فقط مدیران را تشویق می‌کند و تنبیهی برای آنها در نظر نمی‌گیرد، در این شرایط اگر شرکت، زیان کند در نهایت ممکن

است به مدیر پاداش داده نشود. سیستمی خوب است که در کنار پاداش، تنبیه هم داشته باشد.

- این سیستم نگرش نادرستی را برای مدیران ایجاد می‌کند و آنها را وامی دارد تا کلیه تصمیمات خود را براساس تأثیر در نظر بگیرند که بر سود جاری می‌گذارند. این امر می‌تواند به زیان عملکرد آتی شرکت باشد. زیرا برخی مواقع، تصمیم صحیح، تصمیمی است که منجر به کسب سودهای آتی شود. پرداخت پاداش بر مبنای سود دوره جاری، منجر به اجتناب مدیران از انجام بعضی از تصمیمات خواهد شد.

براساس آزمون فرضیه دوم این تحقیق و با توجه به رد نشدن فرضیه صفر و نیز با فرض عدم تأثیر محدودیت‌های تحقیق، پیش‌بینی سود یا پاداش نمی‌تواند حد بالای پاداش مدیران شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران قرار گیرند. بنابراین نتیجه آزمون فرضیه، احتمالاً "مدیران شرکت‌های نمونه (جامعه آماری) در ارتباط با پاداش خود، کمتر بر روی بودجه‌ها و عملکرد سال گذشته تکیه می‌کنند و شاید این امر به این خاطر باشد که مدیران می‌دانند که اقدام سال جاری آنها بر روی ارزیابی عملکرد سال آتی آنها تأثیر چندانی ندارد. بنابراین اجازه نمی‌دهد که عملکرد سال جاری آنان منجر به جریمه‌های در سال بعد شود. به همین صورت، پاداش‌های بر مبنای بودجه نمی‌تواند انگیزه‌ای شود تا مدیران از اقداماتی اجتناب کنند که ممکن است بر روی بودجه سال بعد تأثیر نامطلوب بگذارد. زیرا در این شرایط معمولاً "بودجه یا ارزیابی عملکرد سال‌های بعد، ارتباط زیادی با عملکرد سال‌های گذشته ندارد.

براساس آزمون فرضیه سوم، با فرض رد شدن فرضیه صفر می‌توان ادعا کرد که مدیران فقط مجموعه رویه‌های افزایش دهنده ارزش فعلی سود گزارش شده را بکار نمی‌برند، بلکه آنها سعی می‌کنند تا رویه‌ها را از سالی به سال دیگر نیز تبدیل کنند. براین اساس، در طرح‌های فاقد حد پائین حتی اگر حد بالا وجود داشته باشد، مدیران سعی خواهد کرد تا سود را به سمت حد بالا هموار کنند. اگر حد بالا به

صورت درصدی از بازده حقوق صاحبان سهام باشد، مدیران تمایل به گزارش سودی معادل بازده مذکور برای هر سال خواهد داشت. از طرف دیگر، می توان ادعا کرد که اگر طرحی حد بالا نداشته باشد، خط هموارسازی سود می تواند نقش حد بالا را برای پاداش مدیران داشته باشد. بنابراین، مدیران ممکن است همزمان با حداکثر سازی پاداش، به دنبال هموار سازی سود نیز باشند.

اما به رغم اینکه مبانی نظری تحقیق، معمولاً^۱ رد کننده فرضیه صفر آماری از فرضیه چهارم است ولیکن، فرضیه صفر مذکور بر مبنای سه طریقه آزمون رد نشد. چندین دلیل برای رد نشدن این فرضیه می توان ذکر کرد. یکی از مهمترین دلایل این است که شاید عوامل دیگری در تصمیم مدیران مؤثر باشد که از جمله آنها می توان نظارت (غیر) مستقیم^۱ بر شرکت های مذکور از طریق سازمان های دیگری به جز سازمان حمایت مصرف کنندگان و تولید کنندگان و نیز عامل (محرک) بسیار مهم مالیات، به خاطر نرخ های مالیاتی و تصاعدی در ایران را نام برد.

فرضیه های تحقیق:

فرضیه ۱:

مدیران در دوره های سودده (زیان ده) تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت افزایش (کاهش) دارند.

فرضیه ۲:

مدیران در دوره هایی که سود بیشتر (کمتر) از ارقام بودجه ای می باشد تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش (افزایش) دارند.

فرضیه ۳:

مدیران در دوره هایی که سود بالاتر (پائین تر) از خط هموار سازی سود باشد تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش (افزایش) دارند.

۱- به عنوان نمونه، در حال حاضر و طبق مصوبات مجلس شورای اسلامی، نباید قیمت کالاها در دوره برنامه پنج ساله ای که در آن قرار داریم بیش از ۱۰٪ افزایش یابد.

فرضیه ۴:

مدیران در دوره‌های تحت نظارت (آزادان) قیمت‌گذاری تمایل به اعمال مدیریت سود در جهت کاهش (افزایش) دارند.

پیشنهادات

براساس نتایج این تحقیق می‌توان پیشنهادات مختلفی در زمینه‌های متنوع ارائه نمود. به منظور ارائه‌ای قابل فهم و منسجم از آنها در ادامه، به ترتیب و تحت عنوان پیشنهادات برخاسته از تحقیق، از طرف محقق و برای تحقیقات آینده ارائه خواهند شد.

پیشنهادات برخاسته از تحقیق

مهم‌ترین پیشنهاد برخاسته از این تحقیق، پیشنهاد راه‌کارهایی در جهت کاهش یا رفع تضاد منافع مذکور خواهد بود. برای این منظور و ایجاد انگیزه مادی در مدیران گویای پیشنهادی به شرح زیر قابل بیان خواهد بود:

- ۱- ارزیابی عملکرد مدیر و دادن پاداش به وی براساس ارزش اقتصادی ایجاد شده.

۲- سهم کردن مدیران در مالکیت شرکت.

۳- دادن اختیار خرید سهام به مدیران.

پیشنهادات محقق

سازمان حسابرسی (هیأت تدوین استانداردهای حسابداری)، سازمان بورس و اوراق بهادار (شورای عالی بورس) جامعه حسابداران رسمی و سایر مراجع تدوین‌کننده قوانین و مقررات از جمله استفاده‌کنندگان از نتایج این تحقیق می‌باشند. برای این گروه‌ها، به ترتیب، می‌توان پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه نمود:

الف - پیشنهاد به سازمان حسابداری

۱- پیشنهاد می‌شود علاوه بر در نظر گرفتن شرایط محیط حسابداری حاکم بر واحدهای اقتصادی کشور در تهیه رهنمودهای حسابداری (رویکرد استقرایی)، در زمان ارائه رهنمود، تا حد ممکن، از رویکرد دستوری در این زمینه سود جست. همچنین، تا آنجا که ممکن است، حیطه کاربردی هر رویه یا استاندارد، مشخص شود. زیرا در این صورت، امکان به کارگیری دلخواهانه رهنمودها توسط مدیر و در جهت منافع شخصی وی کاهش پیدا خواهد کرد.

۲- از طرف دیگر، در بعضی از رهنمودهای حسابداری ارائه شده توسط سازمان حسابداری، علی‌رغم دستورات و پیشنهادات مشخص، هنوز در مواردی تصمیم نهایی به عهده مدیر گذاشته شده است. از جمله می‌توان از بند ۱۴ بیانیه شماره ۱، یعنی بیانیه نحوه ارائه صورت‌های مالی، نام برد. همچنین، هنوز برای مدیر، آزادی عمل در انتخاب بین چند رویه یا روش حسابداری وجود دارد. در این زمینه می‌توان از بندهای ۲۶، ۲۷ و ۲۸ بیانیه شماره ۱۵، یعنی بیانیه حسابداری سرمایه‌گذاری‌ها نام برد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد، رهنمودهای مذکور مورد بررسی مجدد قرار گیرد و بندهایی که این امکان بالقوه را برای مدیر به وجود آورده‌اند مورد بازنگری قرار گیرند.

ب - پیشنهاد به بورس اوراق بهادار:

علاوه بر کار فرهنگی، مواردی به صورت زیر نیز قابل پیشنهاد خواهد بود:

۱- مد نظر قرارداد شاخص‌هایی علاوه بر شاخص سودآوری شرکت در تصمیم‌گیری‌های شورای عالی بورس، همچون تصمیم‌گیری در مورد نحوه ورود شرکت‌ها به بازار بورس اوراق بهادار.

۲- به کارگیری نرم افزارهای مالی مناسب در امر تصمیم‌گیری افراد در مورد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس.

۳- الزام شرکت‌ها به ارائه اطلاعاتی علاوه بر اطلاعات رایج تا بتواند در جهت

تصمیمات مربوط به جریان‌ات وجوه نقد و غیره... کمک نماید..

۴- تشویق و ایجاد زمینه ورود تجزیه و تحلیل کنندگان مالی، واسطه‌گرهای مالی و بازارسازها به منظور افزایش شفافیت قیمت سهام و اطلاعات مالی.

ج - پیشنهاد به جامعه حسابداران:

برای الزام به رعایت این استانداردها باید جایگاه قانونی و مسئولیت قانونی حسابرس مستقل، مشخص و عملی گردد. در این رابطه نکاتی چند قابل ذکر می‌باشد:

۱- دولت به جای اینکه نقش ناظر و مجری فرایند خصوصی سازی را داشته باشد هنوز از طریق بانک‌ها و سایر سازمان‌ها خود، به خاطر داشتن تعداد بالایی کارگزاری، سهم بالایی از سهام شرکت‌ها، عضویت در شورای عالی بورس و به عنوان بازرس قانونی و حسابرس شرکت‌ها، نقش مالک، مدیر، حسابرس و تصمیم گیرنده اصلی را برعهده دارد.

۲- دولت از طریق نقش‌های ذکر شده در بالا و نیز دادن کار به حسابرسان عضو جامعه حسابداران از طریق سازمان حسابرسی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر رفتار حسابرسان خواهد گذاشت.

در نتیجه، پیشنهاد می‌گردد با آماده کردن زمینه برای مشارکت بیشتر و واقعی بخش خصوصی، از طریق کاهش نفوذ نامناسب دولت و اصلاح تصمیمات شورای عالی بورس به مسئولیت قانونی حسابرس، در نتیجه، استقلال حسابرس و رعایت سطح بالاتری از استانداردهای حسابرسی، معنای بیشتری بخشید. این امر مسلماً منجر به افزایش قابلیت اتکا و اعتماد و شفافیت اطلاعات مالی خواهد شد. در نهایت نیز امکان مشاهده رونق بیشتر بازار بورس و اقتصاد ملی به وجود خواهد آمد.

د - پیشنهاد به سایر مراجع تدوین کننده قوانین و مقررات: از جمله مهم‌ترین قوانین حاکم بر محیط تجاری شرکت‌های ایرانی، قانون تجارت و قانون مالیات‌های مستقیم

می باشد.

با توجه به تغییر و تحولاتی که در طی این مدت در شرائط اقتصادی بین المللی، همچون ایجاد سازمان تجارت جهانی و شرائط اقتصادی کشور به وجود آمده، پیشنهاد می گردد قانون تجارت، حداقل، در مواردی همچون، جایگاه بازرس قانونی و غیره... و قانون مالیات های مستقیم برای رفع مواردی همچون مشکلات ذکر شده، از طریق کار کارشناسی، مورد بازنگری و اصلاح مجدد قرار گیرند.

پیشنهادات برای تحقیقات آینده

در این رابطه و به منظور رفع ابهامات احتمالی و باقیمانده و فراهم کردن پشتوانه ای برای پیشنهادات قبلی، پیشنهاد می شود:

۱- تحقیقاتی در مورد تغییر یا تعدیل پرداخت پاداش بر مبنای سود حسابداری به سایر الگوها از جمله الگوهای ارائه شده، به مرحله اجرا در آید.

۲- در صورت دسترسی به اطلاعات جامع تر، تحقیقات کامل تری انجام شود تا بتوان به نتایج ملموس تری در زمینه این تحقیق رسید. در این رابطه با توجه به توسعه مبانی نظری و روش های تحقیق، مناسب تر خواهد بود تا انگیزه های دیگری همچون انگیزه مالیات، بدهی و غیره... نیز در این رابطه در نظر گرفته شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در مورد شرکت‌های سهامی همواره این فرض وجود دارد که در این شرکت‌ها، مدیریت از مالکیت جداست. این امر می‌تواند منجر به تضاد منافع بین مدیران و سایر گروه‌های درگیر با شرکت شود. حال این سؤالات مهم مطرح می‌شود: چگونه می‌توان تضاد موجود را به حداقل رساند. به گونه‌ای که مدیر احساس کند منافع وی در خلق ارزش برای همه گروه‌ها، به عنوان بهترین هدف شرکت، نهفته است و بنابراین، در جهت نیل به آن کوشش کند. به عبارت دیگر، چگونه می‌توان در مدیران شرکت‌ها ایجاد انگیزه کرد به گونه‌ای که منافع مدیران، همسو با سایر گروه‌ها گردد؟

روش‌های زیادی برای ایجاد انگیزه در مدیران و برای این موضوع وجود دارد. یک گروه، روش انگیزه‌های غیر مادی است که باعث می‌شود، مدیران علاوه بر منافع مادی خود، به دنبال پیشرفت شرکت شان نیز باشند. در این مورد می‌توان از اهدافی همچون، افتخار مشارکت در عملکرد، به خاطر لذتی که فرد از عملکرد بهتر می‌برد، اهداف ملی و اهداف مذهبی نام برد. اما تجربه نشان می‌دهد در شرکت‌هایی که اهداف آنان صرفاً "دارای مبنایی مادی نیست. نیز ظاهراً" نمی‌توان به امید انگیزه‌های غیرمادی، عملکردهای لازم را از مدیران انتظار داشت. به عبارت دیگر، در کنار اهداف غیرمادی، حتماً باید انگیزه‌های مادی نیز برای مدیران در نظر گرفته شود تا آنها کوشش بیشتری در جهت رسیدن به اهداف مادی شرکت انجام دهند. برخی از روش‌های ایجاد انگیزه‌های مادی به شرح زیر می‌باشد:

- سهم کردن مدیران در سود شرکت. این همان روش سنتی و موجود در شرکت‌های ایرانی است که بنابر نتایج تحقیق، ظاهراً این روش به تنهایی نمی‌تواند تضاد منافع موجود بین مدیر و سایر گروه‌ها را کاهش دهد.

- سهم کردن مدیران در مالکیت شرکت.

- دادن اختیار خرید سهام به مدیران

- دادن پاداش متناسب با ارزش اقتصادی ایجاد شده^۱ یا ارزش خلق شده توسط مدیر.

بنابراین، پیشنهاد می‌گردد تحقیقات لازم در زمینه شناسایی بهترین روش‌های ایجاد انگیزه در مدیران انجام گیرد تا بر مبنای شرائط حاکم بر شرکت‌های ایرانی، علاوه بر کاهش تضاد منافع، به طور هم زمان موجب افزایش منافع تک تک گروه‌ها شود.

علاوه بر این و براساس نتایج این تحقیق، چون امکان و انگیزه به کارگیری معوقات در جهت منافع مدیران وجود دارد، پیشنهاد می‌گردد گروه‌های تدوین‌کننده مقررات، همچون هیأت تدوین استانداردهای حسابداری، جامعه حسابداران رسمی ایران، شورای عالی بورس، دولت و سازمان‌های مربوط، انگیزه مذکور و امکان بالقوه پیش آمده برای عملی شدن این انگیزه را در تدوین مقررات و استانداردهای مربوط در نظر بگیرند.

با توجه به نتایج فرضیه‌های دوم، سوم و چهارم و با در نظر گرفتن بعضی از محدودیت‌های حاکم بر تحقیق، به خصوص در زمینه جمع‌آوری اطلاعات مالی بعضی از شرکت‌ها پیشنهاد می‌گردد در صورت دسترسی به اطلاعات جامع‌تر، تحقیقات کامل‌تری نیز در این زمینه انجام شود تا بتوان به نتایج ملموس‌تری رسید. لازم به یادآوری است در این زمینه، با توجه به توسعه مبانی نظری و روش‌های تحقیق، مناسب‌تر است تا انگیزه‌های دیگر همچون مالیات، بدهی در نظر گرفته شود.

منابع و مأخذ:

منابع فارسی:

۱- آئین نامه اجرائی، تبصره (۴) قانون استفاده از خدمات تخصصی و حرفه‌ای حسابداران ذیصلاح به عنوان حسابدار رسمی، مصوب ۱۳۷۲، بهار ۸۰،

- فصلنامه مالیات، شماره مسلسل ۳۱.
- ۲- دلاور، علی، ۱۳۷۴، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران، انتشارات رشد.
- ۳- هیأت تدوین استانداردهای حسابداری، اسفند ماه ۱۳۷۶، مبانی نظری حسابداری و گزارشگری مالی در ایران، متن پیشنهادی، تهران، سازمان حسابرسی.
- منابع انگلیسی:

- 1-Abdel - Khalik, A. Rashed , Bipin B. Ajinkya, 1974. Empirical Research in Accounting
- 2- Chen,K.C.W.,W.J.,1195. "Executive bonus plans and accounting trade - offs: Case of the oil and gase industry , The Accounting Review 70,91-111.
- 3- Dechow , P.M.,R.G. Sloan, 1991, "Executive incentives and the horizon problem : an empirical in vestigation" , Journal of Accounting and Economics 14,51-89.
4. Dechow, P.M., R.G. Sloan, And A.P. Sweeney, 1995, "Detecting earning management " , The Accounting Review, 194-225.
- 5- Dhaliwal,D., G. Salamon , And E. Smith , 1982, "The effect of Owner Versus Management Control on the Choice of Accounting Method , "Journal of Accounting and Economics 4, 41-53.
- 6- Gaver, J.,K. Gaver , and J. Austin, 1995, "Additional evidence on bonus plans and income models", Journal of

- Accounting and Economics 19,3-28.
- 7- Guidry , f., A.J. Leon, and S.Rock , 1999, "Earning - based bonus plans and earnings management by business - unit managers " , Journal of Accounting and Economics 26,113-142.
 - 8- Hagerman, R.L., M. Zmijewski, 1979, "some Economic Determinants of Accounting Policy Choice", Journal of Accounting and Economics.1. 141-161.
 - 9- Healy, P., 1986, "The Impact of Bonus Scheme on the Selection of Accounting Principles " , Journal of Accounting and Economics 7.
 - 10- Holthausen, R.,D Larcker, R. Sloan, 1995, "Annual bonus schemes and the manipulation of earnings " , Journal of Accounting and Economics 19.29-74.
 - 11- Ittner , C.D.,D.E. Larcker , and M.V. Rajan, 1997, "The choice of performance measures in annual bonus contracts ", The Accounting Review 72,231-255.
 - 12- Jones.J.J., 1991, "Earnings management during import relief investigations", Journal of Accounting Research 29, 193-228.
 - 13- Shelton, Sandra Waller, April 1999, "The Effect of Experience on the Use of Irrelevant Evidence in Auditor Judgment", The Accounting Review, 217-224.
 - 14- Watts , R.L., and Zimmerman, J.I., 1986, Positive accounting theory, prentice Hall.

- 15- Zmijewski, M., R. Hagerman , 1981,"An Income Strategy Approach to the Positive Theory of Accounting Standard Setting /Choice " , Journal of Accounting and Economics 3, 129-149.