

## انگیزه های مدیریت و عدم تقارن در رفتار هزینه دستمزد

دکتر غلامرضا کردستانی

دانشیار دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)

kordestani@soc.ikiu.ac.ir

الهه الیاری

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)

Elahe.Alahyari@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۱۸ ، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۴/۱۳

### چکیده

این تحقیق به بررسی نرخ تغییر هزینه دستمزد در پاسخ به تغییر در حجم فعالیت می پردازد. تصمیم گیری مدیران، تغییرات هزینه ها را همزمان با تغییرات حجم فعالیت ها جهت دهی می کند. آن ها ممکن است زمانی که در مورد تقاضای آینده نامطمئن هستند، آگاهانه میزان هزینه ها را کاهش دهند و این کاهش به نسبت کاهش در حجم فعالیت صورت نگیرد. این رفتار نامتقارن در هزینه حقوق و دستمزد که یکی از مهم ترین اجزای هزینه شرکت است نیز وجود دارد. تغییر هزینه دستمزد باید بسیار سنجیده صورت گیرد. انگیزه های مدیران یکی از مهم ترین عوامل اثرگذار بر رفتار این هزینه است. در این پژوهش به منظور بررسی رفتار هزینه های دستمزد، داده های ترکیبی ۸۸۰ سال شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره ی ده ساله از ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۰ مورد بررسی قرار گرفت. یافته ها بیانگر رفتار نامتقارن هزینه حقوق و دستمزد در سطح کل نمونه و رفتار متقارن تر این هزینه در شرکت های با سود اندک نسبت به سایر شرکت ها است.

**واژگان کلیدی:** رفتار نامتقارن هزینه، هزینه حقوق و دستمزد، انگیزه های مدیران.

## مقدمه

حسابداری مدیریت، با شناسایی و پیش‌بینی چگونگی رفتار هزینه‌ها نسبت به تغییرات سطح فعالیت یا سطح درآمد، می‌تواند وظیفه‌ی مباشرت خود را به خوبی انجام دهد [۲۴]. ذکر این نکته ضروری است که برآورد رفتار هزینه‌ها با توجه به سطح فعالیت، بدون در نظر گرفتن ویژگی عدم تقارن در رفتار هزینه (چسبندگی هزینه)، گمراه‌کننده خواهد بود. اغلب پژوهش‌های تجربی انجام شده در این زمینه، نقش مدیریت را در شکل‌گیری رفتار نامتقارن هزینه‌ها تأیید کرده‌اند. مسأله‌ی نمایندگی موجب شده تا انگیزه‌های شخصی مدیران به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر عدم تقارن هزینه مورد توجه جدی قرار گیرد [۱۶]. مطالعه رفتار هزینه مشکلات ناشی از تضاد منافع بین مدیران و سهامداران را کاهش می‌دهد و موجب می‌شود تا با تاثیرگذاری کمتر بر هزینه‌های نمایندگی، پیش‌بینی چگونگی تاثیر انگیزه‌های مدیریت برای دستیابی به الگوی سود صفر، بر هزینه‌های دستمزد ممکن گردد [۱۷].

در این پژوهش انگیزه‌های مدیریت بر رفتار نامتقارن هزینه و به طور اخص هزینه دستمزد به عنوان یکی از اجزای بااهمیت هزینه هر شرکت، بررسی می‌گردد. سرعت تغییرات هزینه حقوق و دستمزد نسبت به تغییرات در فعالیت‌های شرکت، از آن جهت دارای اهمیت است که نگاه استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی، از شکل سنتی و متقارن تغییر هزینه‌ها در قبال تغییر فعالیت‌ها، فاصله گرفته و وجود یک مدل جایگزین در رفتار هزینه‌ها بر همگان محرز گشته

است. همچنین متغیر نیروی انسانی به عنوان یکی از عوامل مهم در تصمیم‌گیری‌های مدیریت محسوب می‌شود.

انتظار بر این است افزایش هزینه حقوق و دستمزد در مقابل افزایش فعالیت‌ها نسبت به کاهش هزینه حقوق و دستمزد به دنبال کاهش فعالیت‌ها سریعتر واقع شود. این پژوهش تلاش می‌کند شواهدی در این خصوص فراهم سازد. این رفتار نامتقارن هزینه از آنجا ناشی می‌شود که مدیریت نسبت به حفظ منابع تحت استفاده با احتیاط برخورد می‌کند، علاوه بر آن، وی ممکن است قراردادهایی منعقد کرده باشد که نقض آن‌ها برای شرکت هزینه‌بر باشد. همچنین کاهش دادن و یا حذف کردن هزینه‌هایی چون هزینه حقوق و دستمزد که از طریق اخراج کارکنان و یا تغییر ساعات کارکرد آنان صورت می‌گیرد، مسأله‌ای است که باید در مورد آن سنجیده‌تر برخورد شود؛ زیرا اخراج کارکنان موجب از دست دادن اعتبار شرکت در بازار کار می‌شود.

مدیران با هدف نزدیک کردن سود گزارش شده به سطح سود هدف، اجتناب از گزارش زیان، گزارش وضعیت شرکت به صورت مطلوب از نقطه نظر سودآوری آتی و همسو نمودن سود گزارش شده با پیش‌بینی تحلیلگران سود را مدیریت می‌کنند. در همین راستا و با توجه به انگیزه گزارش سود صفر (اجتناب از گزارش زیان)، مدیران در زمان کاهش فروش، مشتاق‌تر به حذف هزینه دستمزد هستند و در زمان افزایش فروش، بسیار مایل به محدود کردن افزایش در هزینه‌های دستمزد می‌باشند. در نتیجه، انتظار می‌رود مشوق‌هایی برای دستیابی به الگوی سود صفر برای جبران عواملی که منجر به رفتار نامتقارن هزینه نامتقارن می‌شود، وجود داشته باشد. از این رو شرکت‌هایی که موفق به دستیابی الگوی سود صفر می‌شوند، در مقایسه با شرکت‌های دیگر، الگوی متقارنی از هزینه‌های دستمزد ارائه می‌دهند. به این دلیل که، آن‌ها در پاسخ به افزایش فروش منابع کمتری صرف می‌کنند و در پاسخ به کاهش فروش، منابع کمتری ذخیره می‌نمایند [۱۷].

## عدم تقارن در رفتار هزینه

تناسب و تقارن بین هزینه‌ها و فعالیت‌ها بر این نکته تاکید دارد که ۱٪ افزایش در فعالیت، ۱٪ افزایش هزینه را به دنبال خواهد داشت و ۱٪ کاهش در فعالیت با ۱٪ کاهش در هزینه همراه خواهد بود [۱۴]. در مقابل، مدل‌های رفتار هزینه نامتقارن، فرض می‌نمایند که مدیران بر تعدیل منابع تاثیر گذاشته و در نتیجه رفتار هزینه نامتقارن می‌گردد. هزینه‌ها در واقع نشان دهنده مصرف منابع هستند و منابع نیز به منظور انجام فعالیت‌های گوناگون فراهم می‌شوند. چون فعالیت‌ها برای تولید کالاها و خدمات صورت می‌گیرد، منابع بر مبنای انتظار از تقاضا تحصیل می‌شوند و به همین دلیل، هزینه‌ها از تقاضای واقعی تبعیت نمی‌کنند [۱۵]؛ چنین رفتاری از هزینه "عدم تقارن هزینه" نامیده می‌شود.

تحقیقات نشان می‌دهد چسبندگی هزینه‌های فروش، عمومی و اداری در دوره بعد از کاهش فروش، وارونه می‌شود و کاهش فروش در دو دوره متوالی، موجب کاهش چسبندگی بهای تمام شده کالای فروش رفته و هزینه‌های فروش، عمومی و اداری در دوره دوم می‌شود و هر چه میزان دارایی‌ها بیشتر باشد، چسبندگی بهای تمام شده کالای فروش رفته و هزینه‌های فروش، عمومی و اداری، بیشتر می‌شود، اما شواهدی از تاثیر طول دوره مطالعه، رشد اقتصادی و تعداد کارکنان بر چسبندگی هزینه‌ها مشاهده نمی‌شود [۵].

میزان عدم تقارن هزینه می‌تواند به عوامل متعددی وابسته باشد، به طور مثال از شرکت‌هایی که ساختار دارایی آن‌ها بطور عمده از دارایی‌های ثابت تشکیل شده، انتظار می‌رود دارای سطح بالایی از عدم تقارن در رفتار هزینه باشند. زیرا هزینه‌ی استهلاک که اغلب در صورت‌های مالی مبلغ بااهمیتی است به میزان درآمد مرتبط نمی‌باشد. مطالعات اندرسون و همکاران (۲۰۰۳) و سابرامانیا و ویدن مایر (۲۰۰۳) موید این مفهوم و همچنین نشان دهنده ارتباط رفتار نامتقارن هزینه با میزان دارایی، تعداد نیروی انسانی، طول دوره مطالعه، طول دوره کاهش فروش و رشد اقتصادی است [۸ و ۲۳]. خوش‌بینی مدیریت نیز از جمله عواملی است که در پژوهش‌های متعدد

به عنوان عامل تاثیرگذار بر عدم تقارن هزینه مورد بررسی قرار گرفته است؛ از جمله بنکر و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی رابطه خوش‌بینی مدیریت و رفتار هزینه‌ها نشان دادند که در صورت افزایش (کاهش) فروش، هرچه خوش‌بینی (بدبینی) مدیریت بیشتر باشد، میزان افزایش (کاهش) هزینه‌ها بیشتر می‌شود، همچنین به هنگام افزایش فروش، هرچه پیش‌بینی تحلیلگران از فروش آتی بیشتر باشد، تعدیلات افزایشی هزینه‌ها بیشتر می‌شود [۱۲]. علاوه بر این رابطه‌ی مثبت بین عدم تقارن هزینه‌ها با جریان‌های نقدی آزاد و رابطه‌ی منفی با حاکمیت شرکتی از نتایج پژوهش چن و همکاران (۲۰۰۸) است که در صورت وجود انگیزه‌های مدیریتی تشدید می‌شود [۱۵].

### عدم تقارن در رفتار هزینه حقوق و دستمزد

به دلیل رفتار نامنظم برخی هزینه‌ها، مدیران تصمیمات متفاوتی برای تغییر در منابع مربوط به آن‌ها اتخاذ می‌کنند. زیرا چنین منابعی را نمی‌توان به مقادیر کمی، افزایش و یا کاهش داد یا تغییرات منابع را با سرعت کافی با تغییرات کوچک تقاضا هماهنگ کرد. عدم تقارن در هزینه‌ها به این علت رخ می‌دهد که تفاوت در تعدیل منابع نامتقارن است و شرکت‌ها برای کنار گذاشتن منابع و جایگزینی همان منابع در صورت بازگشت تقاضا به وضعیت اولیه، ناگزیر به تحمل هزینه‌های تعدیل هستند و این هزینه‌ها شامل مواردی چون پرداخت خسارت به کارکنان کنار گذاشته شده و هزینه‌های جستجو و آموزش کارکنان جدید است. علاوه بر هزینه ریخته شده، هزینه‌های سازمانی مانند تضعیف روحیه کارکنان باقی مانده به دلیل قطع ارتباط با همکاران خود و فرسایش سرمایه انسانی به دلیل از هم گسیختگی گروه‌های کاری نیز بخشی از هزینه‌های تعدیل منابع محسوب می‌شود [۴].

در راستای بررسی رفتار نامتقارن هزینه‌ها، پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است، که اغلب به بررسی رفتار کل هزینه‌ها، هزینه‌های فروش، عمومی واداری و بهای تمام‌شده کالای فروش رفته نسبت به تغییرات سطح فروش، پرداخته‌اند. زیرا سطح فروش محرک هزینه‌ی

بسیاری از اجزای هزینه‌های یاد شده می‌باشد. به طور نمونه اندرسون و همکاران (۲۰۰۳) در بررسی رفتار هزینه‌های فروش، عمومی و اداری بین ۷۶۲۹ شرکت امریکایی در طول بیست سال دریافتند که به طور متوسط ۰/۵۵ درصد افزایش، به ازای ۱ درصد افزایش در فروش داشته است اما تنها با ۰/۳۵ درصد کاهش به ازای ۱ درصد کاهش در فروش مواجه بوده اند [۸].

سابرامانیام و ویدن مایر (۲۰۰۳) رفتار نامتقارن هزینه‌ها را تأیید کردند و نشان دادند جمع هزینه‌ها در ازای ۱٪ افزایش در درآمدها ۰/۹۳ درصد افزایش می‌یابند اما تنها ۰/۸۵ درصد کاهش در مقابل ۱٪ کاهش در درآمدها را به دنبال دارند [۲۳].

علاوه بر این، بررسی رفتار هزینه حقوق و دستمزد که نشان‌دهنده‌ی سهم نیروی کار در تولید محصولات و ارائه خدمات بوده و یکی از مهم‌ترین هزینه‌های عملیاتی اکثر شرکت‌ها است مورد توجه پژوهشگران بوده است. اندرسون و همکاران (۲۰۰۵) با مطالعه رفتار نامتقارن هزینه‌ها در خطوط هوایی کالیفرنیا در دوره‌ی ژانویه ۱۹۸۸ تا دسامبر ۲۰۰۳، نشان دادند عدم تقارن هزینه‌های عملیاتی با اهمیت است ولی عدم تقارن هزینه دستمزد با اهمیت نیست [۹].

اندرسون و چن (۲۰۰۵) نشان دادند که هزینه‌های دستمزد به کاهش فعالیت سریعتر از افزایش فعالیت پاسخ می‌دهند. آن‌ها شواهدی ارائه کردند که نشان می‌دهد در هنگام کاهش تقاضا، مدیران تمایل دارند که حذف هزینه‌های عملیاتی را به تأخیر اندازند درحالی‌که در همان شرایط به حذف هزینه‌های دستمزد سرعت می‌بخشند [۹]. این نتایج بیانگر این واقعیت است که مدیران هنگامی که در شرایط مختلف، تصمیمات منطقی جهت حذف هزینه‌ها و تهاتر بین هزینه‌های دستمزد و سایر هزینه‌ها می‌گیرند، تعدیلات متفاوتی در مورد گروه‌های مختلف هزینه اعمال می‌کنند.

پژوهش دیرینک و همکاران (۲۰۱۲) موید این است که ۱ درصد افزایش در درآمد منجر به افزایش ۰/۶۰ درصد در هزینه‌های دستمزد، و ۱ درصد کاهش در درآمد با ۰/۳۴ درصد کاهش در هزینه‌های دستمزد همراه است [۱۷].

در رابطه با تعدیل هزینه‌های دستمزد، مدیریت رویکردهای متفاوتی را بکار می‌برد. کاهش تعداد کارکنان و یا تغییر ساعات کارکرد آن‌ها از جمله مواردی است که مدیر می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های خود مورد توجه قرار دهد. همانطور که پیش‌تر نیز اشاره شد، اخراج کارکنان هزینه‌های مختلفی از جمله پرداخت بابت اخراج کارکنان مزاد، از دست دادن روحیه کارکنان باقی مانده و از دست دادن اعتبار در بازار کار را به شرکت‌ها تحمیل می‌کند. در نتیجه، مدیران شرکت‌هایی که مطابق تعریف این پژوهش، سود زیاد گزارش می‌کنند، در زمان کاهش فعالیت، کمتر احتمال دارد کارکنان خود را اخراج کنند. با توجه به هزینه‌های مربوط به اتمام کار، پیش‌بینی می‌شود که شرکت‌های با سود زیاد، تعداد کارکنان خود را در واکنش به تغییر در سطح فعالیت به صورت نامتقارن تغییر دهند. آن‌ها در هنگام افزایش میزان فعالیت، تعداد کارکنان خود را افزایش می‌دهند و این افزایش بیش از کاهشی است که در هنگام کاهش سطح فعالیت در تعداد کارکنان صورت می‌گیرد.

مدیران شرکت‌های با سود زیاد هنگامی که با کاهش فعالیت روبرو می‌شوند به جای اخراج کارکنان بیشتر احتمال دارد تا ساعت کار کارکنان را کاهش دهند. بنابراین، ساعت کار به ازای هر کارمند هنگامی که سطح فعالیت کاهش می‌یابد، نسبت به افزایش آن به دنبال افزایش سطح فعالیت شرکت، بیشتر کاهش می‌یابد. در دوره‌های افزایش فعالیت، شرکت‌های با سود زیاد، نیاز به نیروی کار را با استخدام کارکنان جدید به جای افزایش ساعات کار هر یک از کارکنان پاسخ می‌دهند [۱۶].

در مقابل، مدیران شرکت‌هایی که از گزارش زیان اجتناب می‌کنند، کمتر نگران هزینه‌هایی از قبیل از دست دادن روحیه کارکنان باقی مانده و از دست دادن اعتبار در بازار کار هستند و بنابراین، به احتمال زیاد برای کاهش هزینه‌های خود، اقداماتی همچون اخراج کارکنان را در پیش می‌گیرند. در واقع مدیران شرکت‌های با سود اندک هم تعداد کارکنان و هم ساعت کار آنان را در پاسخ به تغییر در سطح فعالیت، به صورت متقارن تعدیل می‌کنند [۱۷].

بنابراین رفتار نامتقارن هزینه دستمزد در شرکت های با سود زیاد و شرکت های با سود کم متفاوت است.

### پیشینه پژوهش

مدیروس و کوشتا (۲۰۰۴) به جمع آوری داده های ۱۹۸ شرکت برزیلی در دوره زمانی هفت ساله پرداختند و دریافتند که با افزایش ۱ درصدی در فروش، ۰,۵۹ درصد افزایش در هزینه های توزیع، فروش، اداری و عمومی رخ می دهد و با کاهش ۱ درصدی در فروش، ۰,۳۲ درصد کاهش در هزینه های توزیع، فروش، اداری و عمومی ایجاد می شود [۲۱].

بررسی رفتار هزینه ها توسط کالیجا و همکاران (۲۰۰۶) در نمونه ای که از شرکت های ایالات متحده، بریتانیا، فرانسه و آلمان انجام شد نشان می دهد، هزینه های عملیاتی بطور متوسط در مقابل ۱٪ افزایش در درآمد ۰,۹۷٪ افزایش می یابند اما تنها ۰,۹۱٪ کاهش در مقابل ۱٪ کاهش در درآمد خواهند داشت. یافته های آنها همچنین حاکی از این است که هزینه ها در دوره های بلندمدت و زمانی که کاهش شدید درآمد، پایدار است، عدم تقارن کمتری دارند [۱۳]. ویژگی های شرکت و خصوصیات صنعت نیز در درجه ی عدم تقارن هزینه تاثیرگذار است [۱۳].

اندرسون و بنکر (۲۰۰۷) در پژوهشی نشان دادند برخلاف دیدگاه سنتی، افزایش نسبت هزینه های توزیع، فروش، عمومی و اداری به خالص فروش، حاوی اخبار ناخوشایندی درباره عملکرد جاری و آتی شرکت ها نیست. آنها دریافتند که چنین دیدگاهی فقط در دوره های افزایش درآمد صحت دارد و دیدگاه مذکور در دوره های کاهش فروش، باید با احتیاط بیشتری سنجیده شود [۱۱].



هی و همکاران (۲۰۱۰) به سنجش عدم تقارن هزینه‌ها در بین شرکت‌های ژاپنی در خلال سال‌های ۱۹۷۵ تا ۲۰۰۰ پرداختند. آن‌ها دریافته‌اند که عدم تقارن هزینه با تغییرات موقت در فروش تغییر نمی‌کند و این ویژگی را به ارزیابی و پیش‌بینی مدیریت از شرایط اقتصادی در آینده نسبت دادند. آن‌ها برای سنجش شرایط اقتصادی بر عدم تقارن هزینه، داده‌های خود را به دو بخش سال‌های قبل و بعد از سال ۱۹۹۰ (سال سقوط بازار سهام) تقسیم کردند و دریافته‌اند که در شرایط رونق اقتصادی، عدم تقارن هزینه‌ها بسیار بیشتر از شرایط رکود اقتصادی است [۱۹]. در همین سال پورپوراتو و ورین به بررسی چسبندگی هزینه‌ها در بین بانک‌های آرژانتینی، برزیلی و کانادایی پرداختند. نتایج نشان داد که با افزایش ۱ درصدی در درآمد، هزینه‌های بانک‌ها به ترتیب در کشورهای آرژانتین، برزیل و کانادا ۰٫۶، ۰٫۸۲ و ۰٫۹۲ درصد افزایش می‌یابد، درحالی‌که با کاهش ۱ درصدی در درآمد بانک‌های مذکور، کاهش ۰٫۳۸، ۰٫۴۸ و ۰٫۵۵ درصد در هزینه‌ها را مشاهده کردند. آن‌ها دریافته‌اند بانک‌هایی که بیشترین افزایش را در هزینه‌ها در شرایط بهبود فروش دارد، در زمان کاهش فروش نیز بیشترین کاهش را خواهند داشت [۲۲].

محققان دیگری این رفتار هزینه‌ها را ناشی از ملاحظات و ویژگی‌های مدیریتی بر می‌شمارند. فرضیه بنیادی آن‌ها این است که عدم تقارن هزینه‌ها بدین سبب ایجاد می‌شود که مدیران جهت تامین منابع (مواد اولیه، نیروی انسانی و ...) قراردادهایی را منعقد می‌کنند که نقض آن‌ها (به علت کاهش تقاضا) هزینه‌بر است. لذا آن‌ها ممکن است تصمیم بگیرند که منابع تحت استفاده را حفظ کنند. به این ترتیب درحالی که شرکت ممکن است کاهش درآمد گزارش کند، هزینه‌ها به همان نسبت کاهش درآمد، کاهش نخواهد یافت [۱۷].

سوزا کاستا و میروس (۲۰۰۴) نشان دادند که رفتار هزینه‌ها نسبت به تغییرات درآمد نامتقارن است. آن‌ها همچنین نشان دادند که عدم تقارن رفتار هزینه‌ها در شرکت‌های برزیلی به میزان معناداری بیشتر از شرکت‌های آمریکایی است؛ که دلایل این رفتار هزینه‌ها را به عملکرد

مدیران و افزایش بیکاری و فقر در برزیل و عدم تمایل مدیران به اخراج کارگران، مشکلات اجتماعی و نیز کمبود کارگران ماهر نسبت دادند [۲۱].

چن و همکاران (۲۰۱۲) انگیزه‌های مدیریتی را به عنوان عامل تعیین کننده عدم تقارن هزینه مورد تحقیق قرار دادند. این مطالعه نشان می‌دهد که توسعه مشوق‌ها با درجه‌ی عدم تقارن هزینه ارتباط مثبتی دارد و مدیریت خوب موجب کاهش این رابطه می‌شود [۱۶]. کاما و وایس (۲۰۱۰) به بررسی تاثیر مشوق‌ها به منظور دستیابی به سود هدف و محدودیت‌های فناوری بر عدم تقارن هزینه در شرکت‌های ایالات متحده پرداختند [۲۰].

چن و همکاران (۲۰۰۸)، رابطه انگیزه‌های مدیران و حاکمیت شرکتی را با رفتار نامتقارن هزینه‌های فروش، عمومی و اداری بررسی کردند و دریافتند عدم تقارن هزینه‌ها با جریان‌های نقدی آزاد، رابطه مثبت و با حاکمیت شرکتی رابطه منفی دارد و این رابطه منفی در صورت وجود انگیزه‌های مدیریتی تشدید می‌شود [۱۵].

نتایج پژوهش هاشمی و نجاتی (۱۳۹۴) گویای این امر است که پس از کنترل اثر چسبندگی هزینه، محافظه کاری شرطی کاهش می‌یابد؛ به این معنا که بخشی از الگوی عدم تقارن زمانی سود ناشی از چسبندگی هزینه‌ها می‌باشد. همچنین اگر هنگام برآورد محافظه کاری شرطی اثر چسبندگی هزینه‌ها نادیده گرفته شود، میزان محافظه کاری اندازه گیری شده از مقدار واقعی آن برآورد خواهد شد [۶].

نتایج پژوهش نمازی و دوانی پور (۱۳۸۹) گویای این امر است که هزینه‌های اداری، عمومی و فروش عدم تقارن هزینه دارند. در واقع با افزایش ۱ درصدی در فروش، هزینه‌های اداری، عمومی و فروش ۰٫۶۵ درصد افزایش می‌یابد، در حالی که با کاهش ۱ درصدی در فروش، این هزینه‌ها تنها ۰٫۴۱ درصد کاهش می‌یابد. همچنین آن‌ها دریافتند که شدت چسبندگی هزینه‌ها در دوره‌هایی که قبل از آن کاهش درآمد رخ داده، کمتر و برای شرکت‌هایی که نسبت جمع دارایی‌ها به فروش بزرگتری دارند، بیشتر است [۶]. در همین رابطه

قائمی و نعمت الهی (۱۳۸۵) رفتار هزینه توزیع و فروش و عمومی و اداری و بهای تمام شده کالای فروش رفته را بررسی و وجود چسبندگی در این هزینه‌ها را تأیید نمودند. آن‌ها دریافتند با افزایش ۱ درصدی در فروش، هزینه‌های توزیع و فروش و عمومی و اداری ۰,۴۱ درصد و بهای تمام شده کالای فروش رفته، ۰,۹۷ درصد افزایش می‌یابد. در حالی که با کاهش ۱ درصدی در فروش، هزینه‌های توزیع و فروش و عمومی و اداری ۰,۱۶ درصد و بهای تمام شده کالای فروش رفته، ۰,۷۷ درصد کاهش می‌یابد [۱]. همین پژوهشگران (۱۳۸۶) در مطالعه‌ای دیگر نیز رفتار و ساختار هزینه‌های عملیاتی و هزینه‌های مالی را مطالعه کرده و به این نتیجه رسیدند که هزینه مواد اولیه مصرفی، هزینه دستمزد مستقیم و هزینه‌های مالی شرکت نسبت به تغییرات درآمد فروش چسبندگی هزینه ندارند، ولی در هزینه سربار تولید، نسبت به تغییرات درآمد فروش چسبندگی وجود دارد [۲].

اگر هزینه نهایی افزایش ظرفیت به هنگام افزایش تقاضا، بیشتر از منفعت نهایی کاهش ظرفیت به هنگام کاهش تقاضا باشد، چسبندگی هزینه‌ها افزایش می‌یابد و از آنجا که کاهش قیمت محصول به هنگام کاهش تقاضا، بیشتر از افزایش قیمت محصول به هنگام افزایش تقاضاست، چسبندگی هزینه‌ها در حالت کاهش تقاضا بیشتر می‌شود [۳].

یافته‌های پژوهش نمازی و همکاران (۱۳۹۱) حاکی از وجود رفتار چسبنده هزینه‌های اداری، عمومی و فروش، بهای تمام شده و مجموع بهای تمام شده و هزینه‌های اداری، عمومی و فروش است. همچنین هزینه‌های اداری، عمومی و فروش تنها برای تغییرات بیش از ۳۰٪ در درآمد فروش، بهای تمام شده برای تغییرات کم‌تر از ۱۰٪ و بیش‌تر از ۳۰٪ در درآمد فروش، از خود رفتار چسبنده نشان می‌دهند [۷].

تحقیقات نشان می‌دهد هزینه‌های اداری، عمومی و فروش و همچنین بهای تمام شده کالای فروش رفته چسبنده هستند و شدت چسبندگی در بهای تمام شده کالای فروش رفته بسیار بالاست و شاخص‌هایی مانند تعداد کارکنان، میزان دارایی جاری شرکت و نسبت بدهی

بر شدت چسبندگی هزینه اداری، عمومی و فروش و بهای تمام شده کالای فروش رفته تاثیر می‌گذارد. این در حالی است که شدت چسبندگی بهای تمام شده در دارایی‌های جاری کمتر از دارایی‌های ثابت است و شناخت این خصوصیات و تاثیر آن بر رفتار هزینه می‌تواند به مدیران برای بودجه‌بندی دقیق‌تر کمک کند [۵].

### فرضیه‌های پژوهش

تصمیمات مدیریت در شرایط متغیر حجم فعالیت، موجب بروز رفتارهای متفاوت هزینه حقوق و دستمزد می‌گردد. بر این اساس فرضیه اول به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: رفتار هزینه حقوق و دستمزد نامتقارن است.

دستیابی به سود هدف که در شرکت‌های با سود اندک همان اجتناب از گزارش زیان است، موجب می‌شود تا مدیران در مورد هزینه حقوق و دستمزد تصمیمات متقارن‌تری بگیرند. بر این اساس فرضیه دوم به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه دوم: در شرکت‌هایی که سود کمتری گزارش می‌کنند، عدم تقارن هزینه دستمزد کمتر است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. براساس نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش، توصیفی است و روش آن تحلیل همبستگی با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره می‌باشد که با استفاده از داده‌های ترکیبی برآورد شده است. همچنین این پژوهش از نظر زمانی پس‌رویدادی است. اطلاعات لازم جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق بررسی صورت‌های مالی و یادداشت‌های توضیحی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در طول سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۰ (دوره ۱۰ ساله) جمع‌آوری شده است و ۸۸۰ سال-شرکت را در بر می‌گیرد. داده‌های تحقیق از شرکت‌های تولیدی که پایان

سال مالی آن‌ها، ۲۹ اسفند بوده و در طول دوره مورد مطالعه تغییر سال مالی نداشته‌اند و تعداد کارکنان آن‌ها بیشتر از ۵۰ نفر بوده جمع‌آوری شده و مشاهداتی که تغییرات فروش و هزینه‌های دستمزدشان بالاتر و یا پایین تر از ۵/۰ درصد بوده حذف شدند.

### مدل های آزمون فرضیه ها

به منظور آزمون فرضیه های تحقیق مدل توسعه یافته‌ی پژوهش اندرسون و همکاران (۲۰۰۳) مورد استفاده قرار گرفته است [۷]. متغیرهای کنترلی اثرگذار بر رفتار هزینه که در پژوهش‌های قبلی اثر آن‌ها تایید شده به مدل افزوده شده است. همچنین در مدل دوم متغیر سود اندک به مدل افزوده شده است. برای آزمون فرضیه‌ی اول یعنی نامتقارن بودن رفتار هزینه حقوق و دستمزد، مدل (۱) برآورد گردید.

$$\begin{aligned} \text{Log}(\text{LaborC}_{it}/\text{LaborC}_{it-1}) = & \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_2 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_3 \text{Abnor\_Accruals}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_4 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) * \\ & \text{Successive\_Decrease}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Employee\_Intensity}_{it} \\ & + \beta_6 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Asset\_Intensity}_{it} \\ & + \beta_7 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Economic\_Growth}_t \\ & + \beta_8 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Loss\_Prior\_Year}_{it} \\ & + \beta_9 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Abnor\_Accruals}_{it} \\ & + \beta_{10} \text{Successive\_Decrease}_{it} + \beta_{11} \text{Employee\_Intensity}_{it} \end{aligned} \quad (1)$$

$$+ \beta_{12} \text{Asset\_Intensity}_{it} + \beta_{13} \text{Economic\_Growth}_t \\ + \beta_{14} \text{Loss\_Prior\_Year}_{it} + \beta_{15} \text{Abnor\_Accruals}_{it} + \varepsilon_{it} .$$

در این مدل،  $\beta_1$  ضریب میزان تغییرات هزینه‌ها به ازای ۱٪ افزایش فروش و مجموع ضرایب  $\beta_1$  و  $\beta_2$  میزان تغییرات هزینه‌ها به ازای ۱٪ کاهش فروش را نشان می‌دهد. برای آزمون فرضیه دوم و بررسی عدم تقارن هزینه دستمزد در شرکت‌های با سود کمتر مدل (۲) برآورد گردید.

$$\begin{aligned} \text{Log(LaborC}_{it}/\text{LaborC}_{it-1}) = & \beta_0 + \beta_1 \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_2 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_3 \text{Small-Profit} * \text{Log}(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_4 \text{Abnor\_Accruals}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_5 \text{Small-Profit} * \text{Decrease Dummy} * \text{Log}(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & + \beta_6 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) * \\ & \text{Successive\_Decrease}_{it} \\ & + \beta_7 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Employee\_Intensity}_{it} \\ & + \beta_8 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Asset\_Intensity}_{it} \\ & + \beta_9 \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Economic\_Growth}_t + \beta_{10} \text{Decrease\_Dummy}_{it} \\ & * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) * \text{Loss\_Prior\_Year}_{it} \\ & + \beta_{11} \text{Decrease\_Dummy}_{it} * \log(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1}) \\ & * \text{Abnor\_Accruals}_{it} \\ & + \beta_{12} \text{Small-Profit} + \beta_{13} \text{Successive\_Decrease}_{it} + \beta_{14} \\ & \text{Employee\_Intensity}_{it} \\ & + \beta_{15} \text{Asset\_Intensity}_{it} + \beta_{16} \text{Economic\_Growth}_t \\ & + \beta_{17} \text{Loss\_Prior\_Year}_{it} + \beta_{18} \text{Abnor\_Accruals}_{it} + \varepsilon_{it} . \end{aligned} \quad (2)$$

در مدل (۲) ضریب 3 (ه) تفاوت در افزایش (کاهش) هزینه دستمزد را در پی افزایش (کاهش) فعالیت شرکت‌های با سود کم نسبت به شرکت‌های دیگر نشان می‌دهد.  
تعریف متغیرها:

Abnormal-Accrual (اقدام تعهدی غیرعادی): محاسبه شده توسط مدل فرانسیس و وانگ  
(۲۰۰۸) [۱۸]

Asset-intensity: نسبت جمع دارایی‌ها به درآمد فروش

Employee-intensity: نسبت جمع تعداد کارکنان به درآمد فروش

Successive-decrease) متغیر مصنوعی کاهش فروش): برابر با ۱ است در صورتی که درآمد فروش دو سال قبل < درآمد فروش سال قبل < درآمد فروش سال جاری و در غیر این صورت برابر با ۰ است.

Sales: درآمد فروش

$\Delta$ Sales: تغییرات در فروش سال جاری و سال قبل

LaborC: هزینه حقوق و دستمزد

Loss-prior-year: زمانی که شرکت در سال گذشته زیان گزارش کرده برابر با ۱ و در غیر این صورت ۰ است.

$\text{Log}(\text{Sales}_{it}/\text{Sales}_{it-1})$  (نرخ رشد فروش): لگاریتم نسبت فروش سال جاری به سال قبل

$\text{Log}(\text{LaborC}_{it}/\text{LaborC}_{it-1})$  (نرخ رشد هزینه دستمزد): لگاریتم نسبت هزینه حقوق و

دستمزد سال جاری به سال قبل  
ECONOMICGROWTH (رشد اقتصادی): رشد تولید ناخالص داخلی (GDP)

$\Delta$ LaborC: تغییرات در هزینه حقوق و دستمزد سال جاری و سال قبل

Small-Profit: متغیر سود اندک در شرکت‌هایی که سود خالص آن‌ها به عنوان درصدی از جمع دارایی شرکت، بزرگتر و یا برابر با صفر، اما کوچکتر از 7 درصد، مقدار ۱ می‌گیرد و در غیر اینصورت صفر است.

## یافته‌ها

### آمار توصیفی

خلاصه‌ی کمیت‌های اماری مربوط به متغیرهای تحقیق در جدول (۱) برای ۸۸۰ سال-شرکت ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود به طور متوسط درآمد فروش نمونه‌ی تحقیق ۸۸۳۲۰۹ میلیون ریال و هزینه حقوق و دستمزد ۵۶۰۹۹ میلیون ریال است. فروش شرکت‌های نمونه طی سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۰ به طور متوسط ۶/۰۷٪ افزایش داشته است. متغیر رشد اقتصادی که در این پژوهش، معرف رشد تولید ناخالص داخلی است، به طور متوسط طی این سال‌ها، ۴/۳٪ رشد یافته است.

جدول (۱): آمار توصیفی

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانه	میانگین	انحراف
Abnormal-Accrual	۸۸۰	-0/88	۴/۰۴۵	۰/۰۰۶	۰/۰۱۵۶	۰/۲۹۱
Asset-intensity	۸۸۰	0/154	۱۳/۱۴	۱/۲۹	۱/۵۶	۱/۱۰۹
Employee-intensity	۸۸۰	۰/۰۰۰۱۲	۰/۰۲۲۵	۰/۰۰۱۶	۰/۰۰۲۲	۰/۰۰۲
Successive-decrease	۸۸۰	۰	۱	۰	۰/۰۶۸	۰/۲۵۲
Sales (Million Rs)	۸۸۰	۹.۴۶۶	۳۴.۲۹۸.۹۱۰	۲۷۳.۸۴۷	۸۸۳.۲۰۹	۲.۰۹۳.۰۰۷
LaborC (Million Rs)	۸۸۰	۲.۳۹۴	۱.۰۲۳.۶۰۷	۲۸.۶۵۸	۵۶.۰۹۹	۹۱.۲۱۵
loss-prior-year	۸۸۰	۰	۱	۰	۰/۰۸۹	۰/۲۸
Log (Sales <sub>it</sub> /Sales <sub>it-1</sub> )	۸۸۰	-0/647	۰/۵۹۹	۰/۰۶۵	۰/۰۶۰۷	۰/۱۱۴۹
Log(LaborC <sub>it</sub> /LaborC <sub>it-1</sub> )	۸۸۰	-0/704	۰/۵۱۳	۰/۰۶۱	۰/۰۵۸	۰/۰۷۹
ECONOMICGROWTH	۸۸۰	۰/۰۰۴	۰/۰۷۸	۰/۰۵۱	۰/۰۴۳	۰/۰۲۴



۵۲۸.۳۶۵	۱۳۳.۵۵۲	۲۹.۰۵۴	۶.۳۲۵.۷۶۴	-	۸۸۰	ΔSales
۱۹.۰۲۹	۷.۶۴۹	۳.۱۷۴	۲۹۶.۴۸۹	-49.452	۸۸۰	ΔLaborC

### فرضیه اول

یکی از مهم‌ترین پیش فرض‌های مدل رگرسیون، نرمال بودن متغیر وابسته است. جدول (۲)، مقادیر مربوط به آزمون کولموگورف-اسمیرنوف را برای متغیر وابسته (نرخ رشد هزینه دستمزد) نشان می‌دهد.

جدول (۲) آزمون کولموگورف-اسمیرنوف

سال مالی	متغیر وابسته	تعداد	آماره کولموگورف اسمیرنوف	سطح معنی داری
۹۰-۸۱	نرخ رشد هزینه دستمزد	۸۸۰	۰/۵۴	۰/۱۲

مقدار سطح معناداری برای متغیر وابسته در طی سال‌های مورد مطالعه ۰/۱۲ و بیش از ۵ درصد است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت متغیر وابسته‌ی دارای توزیع نرمال بوده است. برای آزمون فرضیه‌ی اول، مدل (۱) برآورد شد. نتیجه برآورد این مدل در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): فرضیه اول- بررسی رفتار نامتقارن هزینه دستمزد

فرضیه اول: رفتار هزینه حقوق و دستمزد نامتقارن است.				
متغیرها	ضریب	آماره t	P-value	سطح اهمیت
رشد فروش	۰/۲۵۵	۷/۵	۰/۰۰	۰/۰۱
اثر متقابل کاهش فروش	-۰/۱۰۶	-۱/۹۷۷	۰/۰۴۸	۰/۰۵
اثر اقلام تعهدی غیرعادی	-۰/۰۸۶	-۱/۶۵	۰/۰۹۸	-
اثر متقابل کاهش متوالی فروش	-۰/۰۴۱	-۰/۴۰۵	۰/۶۸	-

۰/۰۱	۰/۰۰۶	-۲/۷۵	-۳۶/۲۴	اثر متقابل نسبت کارکنان به فروش
۰/۰۱	۰/۰۰۰	۳/۶۳	۰/۰۵۴	اثر متقابل شدت دارایی
-	۰/۱۰	۱/۶۳	۳/۱۰۷	اثر متقابل رشد اقتصادی
-	۰/۱۴	-۱/۴۷	-۰/۱۱۳	اثر متقابل زیان سال قبل
-	۰/۰۵۹	۱/۸۸	۰/۴۵	اثر متقابل ارقام تعهدی غیرعادی
-	۰/۶۶	-۰/۴۴	-۰/۰۰۶	کاهش فروش متوالی
۰/۰۱	۰/۰۰۴	-۲/۸۵	-۴/۰۲۳	نسبت کارکنان به فروش
-	۰/۳۱	۱/۰۱	۰/۰۰۳	نسبت دارایی به فروش
۰/۰۱	۰/۰۰۰	۴/۵۷	۰/۴۹۷	رشد اقتصادی
۰/۰۵	۰/۰۵۰	-۱/۹۵	-۰/۰۱۹	زیان سال قبل
-	۰/۸۱	-۰/۲۴	-۰/۰۰۳	ارقام تعهدی غیرعادی
-	-	-	-۰/۰۲۸	عرض از مبدأ
۱/۹۸	آماره دوربین واتسون		۱۴/۶۳	آماره F
۰/۱۸۹	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۰۰	احتمال (آماره F)
تشخیص مدل				
نتیجه	آزمون معناداری		آماره آزمون	
FE	۰/۰۰۳		۵/۲۱	آزمون F تعمیم یافته
FE	۰/۰۱		۱۰/۵۲	آزمون هاسمن
FE: مدل اثرات ثابت RE: مدل اثرات تصادفی				
تعداد مشاهدات: ۸۸۰				

هر دو آماره F لیمر و هاسمن در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است و استفاده از روش تابلویی با اثرات ثابت را توجیه می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که آماره F برابر با ۱۴/۶۳ است و در سطح خطای ۱٪ معنی‌دار است، در نتیجه فرض خطی بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته پذیرفته می‌شود و مدل رگرسیون به طور کلی معنادار است.

آماره دورین واتسون برابر  $1/98$  عدم خود همبستگی در مدل را تأیید می‌کند. ضریب تعیین تعدیل شده  $0/19$  است و نشان‌دهنده قدرت توضیح مدل است. یعنی متغیرهای توضیحی  $19$  درصد تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهد.

نتایج آزمون فرضیه اول در مورد هزینه حقوق و دستمزد ارائه شده در جدول (۱) نشانگر ضریب رشد فروش  $0/255$ ، آماره  $t$  برابر  $7/5$  و سطح اهمیت  $0/00$  است که در سطح خطای  $1\%$  معنادار است و نشان می‌دهد که با در نظر گرفتن متغیرهای کنترلی، به ازای  $1\%$  افزایش فروش، هزینه حقوق و دستمزد  $0/255$  درصد افزایش می‌یابد. ضریب متقابل کاهش فروش  $-0/106$ ، آماره  $t$  برابر  $-1/977$  و سطح اهمیت  $0/048$  است. در واقع در هنگام کاهش فروش  $1$  درصدی هزینه حقوق و دستمزد،  $0/149$  درصد ( $0/149 = 0/106 - 0/255$ ) کاهش می‌یابد. در نتیجه وجود عدم تقارن هزینه در مورد هزینه حقوق و دستمزد و فرضیه اول تأیید می‌شود.

### فرضیه دوم

به منظور بررسی فرضیه دوم مدل (۲) برآورد گردید. از آنجا که متغیر وابسته در این مدل نیز نرخ رشد هزینه دستمزد است، لذا مشابه با مدل اول، مقادیر ارائه شده نشان‌دهنده‌ی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته است.

جدول (۴) نتایج حاصل از آزمون ضرایب مدل (۲) را جهت تأیید یا رد فرضیه دوم نمایش می‌دهد. تصمیم‌گیری در خصوص پذیرش فرضیه، با توجه به ضریب  $3$  و  $5$  مدل  $2$  صورت می‌گیرد. به طور خاص، ضریب  $3$  (ه) تفاوت در افزایش (کاهش) هزینه دستمزد را در پی افزایش (کاهش) فعالیت شرکت‌های با سود کم نسبت به شرکت‌های دیگر نشان می‌دهد.

مطابق نتایج به دست آمده از جدول (۴)، هر دو آماره  $F$  لیمر و هاسمن در سطح اطمینان  $99\%$  معنادار است و استفاده از روش اثرات ثابت (FE) به جای روش رگرسیون تلفیقی (بر

اساس آزمون F تعمیم یافته) و روش اثرات ثابت به جای اثرات تصادفی (بر اساس آزمون هاسمن) را توجیه می کند.

مقدار آماره دوربین واتسون، که برابر ۱/۹۷۵ محاسبه شده معرف عدم خود همبستگی باقیمانده مدل است.

جدول (۴): آزمون فرضیه دوم- رفتار نامتقارن هزینه دستمزد در شرکت های با سود اندک

متغیرها	ضریب	آماره t	P-value	سطح اهمیت
رشد فروش	۰/۲۶۹	۷/۴۹	۰/۰۰	۰/۰۱
اثر متقابل کاهش فروش	-۰/۱۲۵	-2/14	۰/032	۰/۰۵
اثر سود اندک	-۰/۰۳۳	-۲/۰۱۲	۰/۰۴۵	۰/۰۵
اثر اقلام تعهدی غیرعادی	-۰/۰۹۵	-۱/۸۳	۰/۰۶۷	-
اثر متقابل سود اندک	۰/۰۳۷	۱/۷۲۹	۰/۰۸۵	-
اثر متقابل کاهش متوالی فروش	-۰/۰۰۴	-۰/۳۹	۰/۶۹	-
اثر متقابل نسبت تعداد کارکنان به فروش	-۳۶	-۲/۷۲	۰/۰۰۶	۰/۰۱
اثر متقابل شدت دارایی	۰/۰۵۴	۳/۴۹	۰/۰۰	۰/۰۱
اثر متقابل رشد اقتصادی	۳/۸۲	۲/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۵
اثر متقابل زیان سال قبل	-۰/۱۶	-۱/۸۵	۰/۰۶	-
اثر متقابل اقلام تعهدی غیرعادی	۰/۴۹	۲/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۵
سود اندک	-۰/۰۱۲	-۱/۴۵	0/14	-
کاهش فروش متوالی	-۰/۰۰۶	-۰/۴۵	۰/۶۵	-
نسبت کارکنان به فروش	-۳/۹۲	-۲/۷۸	۰/۰۰۵	۰/۰۱
نسبت دارایی به فروش	۰/۰۰۳	۱/۰۹	۰/۲۷	-
رشد اقتصادی	۰/۴۹	۴/۴۹	۰/۰۰	۰/۰۱
زیان سال قبل	-۰/۰۲	-۲/۰۹	۰/۰۳۶	۰/۰۵

-	۰/۸۵	-۰/۱۸۶	-۰/۰۰۲	اقلام تعهدی غیرعادی
-	-	-	۰/۰۲۷	عرض از مبدأ
۱,۹۷۵	آماره دوربین واتسون		۱۲/۹۴	آماره F
۰,۱۹	ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۰۰	احتمال (آماره F)
تشخیص مدل				
نتیجه	آزمون معناداری	آماره آزمون		
FE	۰/۰۰	۶/۳۷		آزمون F تعمیم یافته
FE	۰/۰۰	۱۹/۶۶		آزمون هاسمن
FE: مدل اثرات ثابت RE: مدل اثرات تصادفی				
تعداد مشاهدات: ۸۸۰				

مطابق پیش بینی فرضیه دوم، ضریب منفی (3) و ضریب مثبت (ه) جهت تأیید این فرضیه مورد نیاز است که نشان می دهد نسبت به شرکت هایی که سود اندک گزارش نمی کنند، هزینه دستمزد در شرکت های با سود اندک متقارن تر است.

ضریب 3 برابر با ۰/۰۳۳- است، در واقع در ازای ۱٪ افزایش در فروش، افزایش هزینه حقوق برای شرکت های با سود اندک ۰/۰۳۳ درصد کمتر است. ضریب (  $0/037 = \epsilon$  ) گویای این امر است که کاهش هزینه حقوق و دستمزد در این شرکت ها برای ۱٪ کاهش در فروش ۰/۰۳۷ درصد نسبت به سایر شرکت ها بیشتر می باشد. از این رو شرکت های با سود اندک در هنگام تغییر سطح فعالیت، نسبت به سایر شرکت ها متقارن تر رفتار می کنند و فرضیه دوم تأیید می شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

### نتیجه گیری و پیشنهادها

تغییر در هزینه های دستمزد در واکنش به تغییر حجم فعالیت ها، رفتار نامتقارن هزینه دستمزد را تأیید می کند. شرکت هایی که زیان اندک و یا سود زیاد گزارش می کنند، عدم تقارن هزینه دستمزد را تجربه می کنند. شرکت هایی که به الگوی سود صفر دست می یابند،

هنگامی که با افزایش فعالیت روبرو هستند، افزایش در هزینه‌های دستمزد را محدود می‌سازند و زمانی که فعالیت آن‌ها کاهش می‌یابد، تمایل بیشتری به کاهش هزینه‌های دستمزد دارند، این انگیزه مدیریت، بر رفتار نامتقارن هزینه دستمزد تاثیر دارد.

بررسی تصمیمات مدیریتی برای الگوهای هزینه مشاهده شده در این پژوهش همانند سایر پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، نشان داد که این تصمیمات با انگیزه‌های اقتصادی سازگار است. کاهش هزینه حقوق و دستمزد از طریق کاهش ساعات کار کارکنان و یا اخراج آنان حاصل می‌شود. به طور خاص، هنگام مواجهه با کاهش فروش، شرکت‌هایی که سود گزارش می‌کنند، تعداد ساعت کار کارمندان را کاهش می‌دهند و از تعداد آن‌ها نمی‌کاهند. در مقابل، شرکت‌هایی که سود اندک گزارش می‌کنند احتمال بیشتری دارد که کارگران خود را که هزینه اخراج کمتری دارند، اخراج کنند. این یافته‌ها در مورد شرکت‌های با سود اندک که نیاز فوری برای کاهش هزینه‌های دستمزد دارند و کمتر نگران از دست دادن اعتبار در بازار کار هستند، نیز سازگار است. در مقابل، مدیران شرکت‌های دیگر، به ویژه مدیرانی که سود واقعی گزارش می‌کنند، برای حفظ اعتبار خود در بازار کار، میزان اخراج کارکنان را محدود ساخته و به تغییر فعالیت‌ها از طریق تغییر ساعات کار کارکنان واکنش می‌دهند [۱۶].

عدم تقارن در رفتار هزینه حقوق و دستمزد تحت تاثیر تصمیم‌گیری‌های مدیریت شرکت قرار می‌گیرد. سیاست‌های پیش روی مدیران شرکت‌ها بر میزان این عدم تقارن تاثیر گذارده و آن را متمایز می‌سازد. یکی از این سیاست‌ها، در شرکت‌های با سود اندک نمود پیدا می‌کند. نتایج حاصل از فرضیه دوم نشانگر متقارن‌تر بودن رفتار هزینه حقوق و دستمزد در این شرکت‌ها است. این رفتار متقارن‌تر، از انگیزه‌ی مدیریت شرکت برای جلوگیری از گزارش زیان ناشی می‌شود که در هنگام افزایش فعالیت، میزان افزایش هزینه حقوق و دستمزد را کمتر و در هنگام کاهش فعالیت از طریق کاهش ساعات کار و یا اخراج کارکنان میزان کاهش در هزینه حقوق و دستمزد را بیشتر اعمال می‌کند.

## منابع

۱. قائمی، محمد حسین و معصومه نعمت الهی، (۱۳۸۵)، " بررسی رفتار هزینه توزیع و فروش و عمومی و اداری و بهای تمام شده کالای فروش رفته در شرکت های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، **مطالعات حسابداری**، شماره ۱۶: ۷۱-۸۹.
۲. قائمی، محمد حسین و معصومه نعمت الهی، (۱۳۸۶)، " رفتار و ساختار هزینه های عملیاتی و هزینه های مالی در شرکت های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، **دانش حسابداری**، شماره ۲۲: ۱۶-۲۹.
۳. کردستانی، غلامرضا و سید مرتضی مرتضوی، (۱۳۹۱)، " بررسی تاثیر تصمیمات سنجیده مدیران بر چسبندگی هزینه ها"، **بررسی های حسابداری و حسابداری**، دوره ۱۹، شماره ۶۷: ۹۰-۷۳.
۴. کردستانی، غلامرضا و سید مرتضی مرتضوی، (۱۳۹۱)، " شناسایی عوامل تعیین کننده چسبندگی هزینه های شرکت ها"، **پژوهش های حسابداری مالی**، دوره ۴، شماره ۳: ۱۳-۳۲.
۵. مداحی، زهرا، مجید زنجیردار و پیمان غفاری آشتیانی (۱۳۹۳)، " بررسی و تحلیل عوامل موثر بر رفتار چسبندگی هزینه"، **فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت**، سال هفتم، شماره ۲۰: ۷۹-۹۱.
۶. هاشمی، سید عباس و علی نجاتی، (۱۳۹۴)، " تاثیر چسبندگی هزینه ها بر محافظه کاری شرطی". **تحقیقات حسابداری و حسابداری**، دوره ۳، شماره ۲۷: ۲۰-۳۳.
۷. نمازی، محمد، محمدجواد غفاری و مرضیه فریدونی (۱۳۹۱)، " تحلیل بنیادی رفتار چسبندگی هزینه ها و بهای تمام شده با تاکید بر دامنه تغییرات در بورس اوراق بهادار تهران". **پیشرفت های حسابداری**، دوره ۴، شماره ۲: ۱۵۱-۱۷۷.

8. Anderson, M., R. Banker, and S. Janakiraman. (2003). "Are selling, general, and administrative costs "sticky"?" **Journal of Accounting research**. 41(1): 47-63.
9. Anderson, S. W., C.X. Chen. and S. M. Young. (2005). "Sticky Costs as Competitive Response: Evidence on Strategic Cost Management at Southwest Airlines". Working paper.

10. Anderson, S. W. and W. Lanen. (2007). "Understanding Cost Management: What can We Learn From the Evidence on "Sticky" Costs". Working Paper, Rice University and the University of Michigan.
11. Anderson, M., Banker. R., Huang. R., and S. Janakiraman. (2007). "Cost behavior and Fundamental Analysis of SG&A Costs". **Journal of Accounting, Auditing & Finance**. 22(1): 1-28.
12. Banker, R., Cifti, M., and R. Mashruwalaand. (2011). "Managerial Optimism and cost behavior". Working paper, Temple University.
13. Cooper, R. and Kaplan, R. S. (1998). "Cost & Effect-Using Integrated Cost Systems to Drive Profitability and Performance", Harward Business School Press. Boston.
14. Calleja, K., M. Steliaros, and D. C. Thomas. (2006). A note on cost stickness: Some international comparison. **Management Accounting research**. 17(2): 127-140.
15. Chen, C. X., H. Lu, and T. Sougiannis. (2008). "Managerial empire building, corporate governance, and the asymmetrical behavior of selling, general, and administrative costs". Working paper, University of Illinois at Urbana Champaign
16. Chen, C. X., H. Lu, and T. Sougiannis. (2012). "The agency problem, corporate governance, and the asymmetrical behavior of selling, general, and administrative costs". **Contemporary Accounting Research**. 29(1): 252-282.
17. Dierynck, B., Landsman. W. R., and A. Renders. (2012). "Do Managerial Incentives Drive Cost Behavior? Evidence about the role of the zero earning benchmark for labor cost behavior in private Belgian Firms". **The Accounting Review**. 87(4): 1219-1246.
18. Francis, J. R., and D. Wang. (2008). "The joint effect of investor protection and Big 4 audits on earnings quality around the world". **Contemporary Accounting Research**. 25(1): 157-191.
19. He, D., Teruya, J., and T. Shimizu. (2010). "Sticky selling, general and administrative cost behavior and Its Changes in Japan". **Global Journal of Business Research**. 4(4).



20. Kama, Y., and D. Weiss. (2010). "Do Manager`s Deliberate Decisions Induce Sticky Costs?". Working Paper, University of Tel-Aviv.
21. Medeiros, O. R., and P. S. Costa. (2004). "Cost stickiness in Brazilian Firms. Online: <http://www.ssrn.com>.
22. Porporato, M., and Werbin. (2010). "Active Cost Management in Banks: Evidence of sticky costs in Argentina. Brazil and Canada". Online: <http://www.ssrn.com>.
23. Subramaniam, C., and M. L. Weiidenmier. (2003). "Additional evidence on the sticky behavior of costs". Working Paper, Texas Christian University.
24. Yasukata, K., T. Kajiwara. (2011). "Are "Sticky costs" the result of deliberate decision of managers?" online: <http://www.ssrn.com>.



## Managerial Incentives and Labor Cost Asymmetry

### Abstract

This study investigates the rate of changing labor costs in response to changes in activities. Managers decision leading changes in cost when activities were changed. Managers incentives affected asymmetry of cost behavior. As labors are the essential part of firms for creating value added, each action for adjusting the cost of labor should have been considered. So we test asymmetry of labor cost by using a panel data of 880 firm- years during 2003 to 2012 for the firms listed in Tehran Stock Exchange. The results shows that labor costs increase more rapidly with an activity increase than they decrease with an activity decrease.

Moreover, we find the form of more symmetric labor cost behavior for firms that report a small profit. The findings are consistent with this prediction.

Keywords: Cost behavior, Cost asymmetry, Manager's incentives, Labor cost.