

نقش مدیران زن در رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل

کاظم معصومی

کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی شمس تبریزی، خوی، ایران. (نویسنده مسئول).

Kmasoumi136465@gmail.com

حامد رضازاده

دکتری حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

Hamed_rezazadeh@mail.com

چکیده

مدیران زن اعتقاد دارند که قوانین مربوط به جبران خدمت می‌تواند در احیای حس اطمینان مؤثر باشد لذا توجه به موضوع جبران خدمت مدیران مورد بحث می‌باشد؛ بر این اساس اصلی هدف این پژوهش بررسی نقش مدیران زن در رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. این پژوهش از نوع کاربردی و از لحاظ رویکرد انجام پژوهش از نوع نیمه تجربی و از لحاظ روش شناخت از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و برای دوره زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ بود. تعداد نمونه مورد مطالعه ۱۲۹ شرکت تعیین شد. به منظور تحلیل آزمون فرضیه‌ها از تحلیل رگرسیون و همبستگی استفاده گردید و در این راستا به منظور محاسبات آماری از نرم‌افزار Eviews استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. از طرفی دیگر نیز مدیران زن رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل را به صورت منفی و معنی‌داری تعدیل می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: مدیران زن، مدیریت سود، جبران خدمت مدیرعامل.

مقدمه

با اینکه منطق جبران خدمت حکم می‌کند که مدیران باید به دلیل مسئولیت و پاسخگویی بیشتر و تحمل ریسک افزون‌تر از جبران خدمات بالاتری برخوردار باشند، با این حال فشار نهادی حاکم بر محیط اداری ایران رویکرد تساوی محور را در جبران خدمات ترویج کرده و مسئولیت سنگین مدیران را نادیده می‌گیرد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸). جبران خدمت را بازگشت سرمایه ما در شرکت است که به‌عنوان یک حق برای کارمندانی که وظیفه‌ی خود را به‌خوبی انجام داده‌اند تعلق می‌گیرد. فرایند جبران خدمت بر اساس استراتژی‌های مربوط به آن است که شامل نظم و ترتیب در سیاست‌های مربوط به پرداخت، اصول پرداخت و همچنین پروسه‌هایی است که برای مدیریت انواع روش‌های پرداخت سود و سایر غرامت‌ها تعبیه شده‌اند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). لذا در صورتی که جبران خدمات به‌صورت مناسب و اصولی صورت نگیرد، می‌تواند نتایج نامطلوبی در راستای اعلام سود را حاصل آورد که این همان شروع و بروز یک چالش اساسی برای شرکت خواهد بود (هاراک و همکاران^۱، ۲۰۱۹). در سال‌های اخیر موارد بسیاری از تضاد منافع بین گروه‌ها و چگونگی مواجهه شرکت‌ها با این‌گونه تضادها از سوی محققین مطرح شده است. تئوری نمایندگی به‌عنوان قراردادی که بر اساس آن

¹ Harakeh et al

صاحب کار یا مالک، نماینده یا فرد دیگری را از جانب خود منصوب و اختیار تصمیم‌گیری را به او تفویض می‌کند به این تضادها به‌عنوان یک چالش اذعان دارد (شمسایی، ۱۳۹۲). مدیران برای رسیدن به اهداف خاصی که منطقی‌اً منافع عده‌ای خاص را تأمین می‌کند ممکن است سود را طوری گزارش کنند که با هدف تأمین منافع عمومی استفاده‌کنندگان مغایرت داشته باشد. مدیریت با وجود اینکه ممکن است با مدیریت سود، استانداردهای حسابداری را نقض نکند، ولی همچنان می‌تواند منجر به ارائه اطلاعات نادرستی درباره شرکت شود و سرمایه‌گذاران را نسبت به قضاوت در خصوص عملکرد شرکت فریب دهد (آنیس و همکاران^۱، ۲۰۱۷). از طرف دیگر سود یکی از اقلام مندرج در صورت‌های مالی است که در تصمیم‌گیری استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی تأثیر بسزایی دارد و توجه زیادی را معطوف خود ساخته است. وجود زمینه مناسب برای تخریب سود ناشی از تضاد منافع و همچنین به علت پاره‌ای از محدودیت‌های ذاتی حسابداری از جمله نارسایی‌های موجود در فرآیند برآوردها و پیش‌بینی‌های آتی و امکان استفاده از روش‌های متعدد حسابداری توسط بنگاه‌ها موجب شده است که سود واقعی بنگاه از سود گزارش شده در صورت‌های مالی متفاوت باشد. که در این میان پدیده مدیریت سود نیز توسط برخی از واحدهای تجاری مورد استفاده قرار می‌گیرد (میکو و کاماردین^۲، ۲۰۱۵).

شرکت‌ها با جنسیت هیئت‌مدیره متفاوت، به طور کلی ذخایر نقدی متفاوتی را برای شرکت مدنظر قرار می‌دهند. با توجه به تفاوت‌های قابل توجهی که در رفتار مدیران مرد و زن از جمله تفاوت در ریسک‌پذیری و تصمیم‌گیری وجود دارد، لذا توجه به موضوع جنسیت مدیران در فرآیند تصمیم‌گیری در سطوح مختلف شرکت باید مدنظر قرار گیرد (سپاسی و عبدلی، ۱۳۹۵). با وجود اینکه برخی نتایج نشان داده‌اند که هیچ‌گونه تفاوت قابل توجهی بین شرکت‌هایی که توسط مدیر مرد یا زن مدیریت می‌شود وجود ندارد اما در عین حال آدامز و فریرا^۳ (۲۰۱۹)، اثبات کردند که به‌طور متوسط تأثیر مدیریت یک زن بر روی عملکرد شرکت منفی می‌باشد، هرچند یافته‌های آنان نشان می‌دهد که تنوع جنسیتی ممکن است بتواند فرایند مالی را در شرکت‌هایی که دچار ضعف همکاری هستند بهبود بخشد. بدون شک مدیران تصمیمات مهمی در سیاست‌های شرکت‌ها اتخاذ می‌کنند و میزان ریسک‌پذیری متفاوتی دارند، بنابراین، عوامل همچون جنسیت آن‌ها، تعیین‌کننده‌های مهمی برای دارایی‌های نقدی شرکت می‌باشد (دیویس و همکاران^۴، ۲۰۱۳).

لذا بر اساس موارد بیان شده، هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش مدیران زن در رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل می‌باشد. سؤال اصلی در این راستا این‌گونه مطرح می‌شود که چه رابطه‌ای بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل وجود دارد؟ و مدیران زن چگونه می‌توانند این رابطه را تعدیل نمایند؟

فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به مطالب ارائه شده، فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:
- ✓ فرضیه اول: بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل رابطه وجود دارد.
 - ✓ فرضیه دوم: مدیران زن رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل را تعدیل می‌کنند.

پیشینه پژوهش

¹ Anees et al
² Miko and Kamardin
³ Adams and Ferreira
⁴ Davis et al

ماسولیس^۱ (۲۰۲۰)، به بررسی رابطه هیئت‌مدیره و جبران خدمات مدیرعامل پرداخت. نتایج نشان داد که مدیران مرد بیشتر از مدیران زن اقدام به مدیریت سود دارند. همچنین نتایج نشان داد که استقلال هیئت‌مدیره انگیزه‌های بالایی را برای مدیران عامل برای ایجاد ارزش شرکت فراهم می‌کند.

دبتاس و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، به بررسی ارتباط بین مدیریت زنان در هیئت‌مدیره و مدیریت سود واقعی در زمینه اقتصاد نوظهور در شرکت بورس اوراق بهادار داکای بنگلادش پرداخت. برای انجام کار، از نمونه‌ای از مشاهدات مربوط به سال ۲۱۹۳ شرکت که در بورس اوراق نتایج نشان می‌دهد که حضور مدیران زن با مدیریت درآمد واقعی همراه است. شرکت‌ها با داشتن مدیران (زن)، تمایل دارند که از طریق تخفیف قیمت پایین‌تر، تسهیلات اعتباری نامطلوب و مقیاس‌های پایین تولید، در سطوح بالاتر مدیریت سود شرکت کنند.

هاراک و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی نقش مدیران زن در رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل در کشور انگلیس پرداختند. نتایج نشان می‌دهد ارتباط مثبت بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل شرکت وجود دارد و ارتباط منفی بین مدیران زن و مدیریت سود است. علاوه بر این، نتایج حاکی از تأثیر منفی برای حضور مدیران زن بر جبران خدمت مدیرعامل است. همچنین نتایج نشان داد که مدیران زن نقش تعدیل‌کننده در ارتباط بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل شرکت دارد.

گول و همکاران^۳ (۲۰۱۸)، به بررسی تأثیر ویژگی‌های خاص مدیران زن بر مدیریت سود در کشور فرانسه پرداختند. نتایج نشان داد که حضور مدیران زن مانع از مدیریت سود می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که تخصص کسب‌وکار و عضویت در کمیته حسابرسی از ویژگی‌های اصلی مدیران زن است که نظارت مؤثر بر مدیریت سود را ارتقا می‌بخشد.

دونگ و ایوانز^۴ (۲۰۱۶)، به بررسی تأثیر جنسیتی مدیرعامل در جبران خسارات مالی و مدیریت سود در شرکت‌های فعال در بورس اوراق بهادار استرالیا پرداختند. نتایج نشان داد که بین مدیرعاملی زن و مرد در جبران خسارات مالی و مدیریت سود تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۷)، به طراحی الگوی پاسخ‌گویی جبران خدمات مدیران ارشد دولتی پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر مثبت سطوح پاسخگویی بر جبران خدمت مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد است. این امر علی‌رغم تأیید تأثیر مستقیم سطوح پاسخگویی بر جبران خدمت مدیران ارشد سبب تأیید غیرمستقیم سطوح پاسخگویی بر جبران خدمت مدیران ارشد سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد شد.

سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵)، به بررسی تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در شرکت‌های دارای عضو هیئت‌مدیره یا مدیرعامل زن در قیاس با شرکت‌های دارای مدیران ارشد مرد، حسابداری محافظه‌کارانه شرطی بالاتر است؛ به عبارت دیگر، زنان اخبار بد را در سود گزارش شده سریع‌تر شناسایی می‌نمایند.

ابراهیمی (۱۳۹۵)، به بررسی رابطه بین انگیزه‌های جبران خدمت هیئت‌مدیره و مدیریت سود با تأکید بر نقش سهامداران نهادی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که انگیزه جبران خدمت کوتاه‌مدت و انگیزه جبران خدمت بلندمدت به ترتیب با اقلام تعهدی اختیاری جاری و اقلام تعهدی اختیاری غیرجاری در هنگام حضور سهامداران نهادی ارتباط غیرمستقیمی دارند و همچنین نتایج بیانگر مؤثر بودن وجود سهامداران نهادی بر ارتباط بین انگیزه‌های جبران خدمت کوتاه‌مدت و بلندمدت هیئت‌مدیره و مدیریت سود می‌باشد.

¹ Masulis

² Debnath et al

³ Gull et al

⁴ Duong and Evans

معزی و بی‌زر (۱۳۹۳)، به بررسی ارتباط بین پاداش مدیران و مدیریت سود با عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج به دست آمده در این پژوهش حاکی از رابطه مثبت و مستقیم بین پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود با عملکرد شرکت می‌باشد.

خوش‌طینت و خانی (۱۳۹۲)، در مطالعه رابطه مدیریت سود و جبران خدمات (پاداش) مدیران به این نتیجه رسیدند که مدیران، تمایل دارند تا در جهت افزایش جبران خدمات خود به اعمال مدیریت سود در دوره‌های سود ده و زیان ده شرکت، پرداخته و در دوره‌های سود ده به هموارسازی سود بپردازند.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و برای دوره زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ بود. در این پژوهش با توجه به شرایط متغیرها از روش نمونه‌گیری حذف سیستماتیک برای رسیدن به نمونه استفاده گردیده که معیارهای اعمال شده برای انتخاب نمونه به صورت زیر است:

جدول (۱): شیوه انتخاب نمونه آماری پژوهش

تعداد شرکت	شرح
۵۴۲	تعداد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۷
(۱۳۵)	تعداد شرکت‌های سرمایه‌گذاری، بانک‌ها و واسطه‌گری مالی، هلدینگ، لیزینگ و بیمه‌ها
(۸۴)	تعداد شرکت‌هایی که پایان سال مالی آن‌ها منتهی به آخر اسفند نمی‌باشد
(۷۶)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی پژوهش، توقف معاملاتی بیش از سه ماه داشتند
(۳۱)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی پژوهش، تغییر سال مالی داشتند
(۸۷)	تعداد شرکت‌هایی که در بازه زمانی (۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷)، اطلاعات مالی آن‌ها در دسترس نبود
(۴۱۳)	تعداد شرکت‌های حذف شده از نمونه پژوهش
۱۲۹	تعداد شرکت‌های مورد بررسی در پژوهش (تعدیل شده)

با توجه به اعمال محدودیت‌های فوق، تعداد ۱۲۹ شرکت به عنوان نمونه آماری در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۷ انتخاب شده است. به منظور گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. به منظور محاسبات آماری از نرم‌افزار Eviews استفاده شد.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل

مدیریت سود بر اساس مدل تعدیل شده جونز بیانگر آن است که هر شرکت نمونه ابتدا با تمام شرکت‌های همان صنعت مطابقت داده می‌شود. جمع اقلام تعهدی روی مبلغ ناخالص اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات و تغییرات تعدیل شده درآمد برای هر گروه از شرکت‌های کنترل مطابقت یافته و با شرکت نمونه مورد نظر رگرسیون می‌شود. داده‌های این رگرسیون از سال مالی قبل از سال‌های نمونه برگرفته شده و تمام متغیرها برحسب جمع دارایی‌های ابتدای دوره استاندارد شده‌اند.

$$\frac{TAC_{it}}{TA_{t-1}} \cong a_{0j} \left[\frac{1}{TA_{t-1}} \right] + a_{1j} \left[\frac{\Delta REV_{it}}{TA_{t-1}} \right] + a_{2j} \left[\frac{PPE_{it}}{TA_{t-1}} \right] + e_{it}$$

TAC_{it} : جمع اقلام تعهدی در سال t برای شرکت کنترل i

TA_{t-1} : جمع دارایی‌ها در ابتدای سال t (آخر سال $t-1$) برای شرکت کنترل i

ΔREV_{it} : تغییرات درآمد طی سال $t-1$ تا t برای شرکت کنترل i

PPE_{it} : مبلغ ناخالص اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات در سال t برای شرکت کنترل i
 ϵ_{it} : مجموع خطای رگرسیون، فرض بر این است که به صورت مقطعی ناهمبسته و دارای توزیع نرمال با میانگین صفر هستند.

سپس این ضرایب برآوردی حاصل از رگرسیون‌های شرکت کنترل برای برآورد میزان ارقام تعهدی مدیریت شده برای هر شرکت نمونه از طریق کسر نمودن ارقام تعهدی مدیریت نشده از جمع ارقام تعهدی به شرح زیر می‌آید:

$$TAEM_{jt} \equiv \frac{TAC_{jt}}{TA_{jt01}} \left[1 - a_{0j} \right] \left[\frac{GREV_{jt} - GREC_{jt}}{TA_{jt01}} \right] \left[a_{2j} \frac{PPE_{jt}}{TA_{jt01}} \right]$$

$TAEM_{j,t}$: اجزای مدیریت شده ارقام تعهدی شرکت نمونه i در سال t که معادل جمع ارقام تعهدی اختیاری است.

ΔREC_{jt} : تغییرات حساب‌ها و اسناد دریافتی طی سال $t-1$ تا t برای شرکت کنترل i
ضرایب ارقام تعهدی مدیریت نشده از رگرسیون ارقام تعهدی سرمایه در گردش روی تغییرات درآمدها، به صورت مقطعی، برای هر گروه از شرکت‌های کنترل مطابقت یافته با شرکت نمونه مورد نظر به دست می‌آید. رگرسیون شرکت کنترل به شرح زیر است:

$$\frac{WAC_{it}}{TA_{it01}} \equiv b_{0j} \left[\frac{1}{TA_{it01}} \right] \cdot b_{1j} \left[\frac{GREV_{it} - GREC_{it}}{TA_{it01}} \right] \cdot e_{it}$$

WAC_{it} : ارقام تعهدی سرمایه در گردش (جمع تغییرات موجودی کالا، حساب‌ها و اسناد دریافتی و سایر دارایی‌های جاری منهای تغییرات حساب‌ها و اسناد پرداختی، مالیات بر درآمد پرداختی و سایر بدهی‌های جاری) در سال t برای شرکت کنترل i .

سپس این ضرایب برآوردی حاصل از رگرسیون‌های شرکت کنترل، برای برآورد میزان ارقام تعهدی مدیریت شده سرمایه در گردش هر شرکت نمونه با کسر نمودن ارقام تعهدی مدیریت نشده سرمایه در گردش از جمع ارقام تعهدی سرمایه در گردش به شرح زیر استفاده می‌شود:

$$WCEM_{jt} \equiv \frac{WAC_{jt}}{TA_{jt01}} \left[1 - b_{0j} \right] \left[b_{1j} \frac{GREV_{jt} - GREC_{jt}}{TA_{jt01}} \right]$$

$WCEM_{j,t}$: ارقام تعهدی مدیریت شده سرمایه در گردش شرکت t که معادل ارقام تعهدی اختیاری سرمایه در گردش است.

متغیر وابسته

به پیروی از پژوهش حیدرپور و صحت (۱۳۹۶)، جبران خدمات مدیرعامل شرکت برابر است با لگاریتم مجموع دستمزد و پاداش پرداختی شرکت به مدیرعامل است.

متغیر تعدیلی

به پیروی از پژوهش سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵)، اگر مدیرعامل شرکت زن باشد یا عضو هیئت‌مدیره شرکت باشد معادل یک (۱) است و در غیر این صورت صفر (۰) است.

متغیرهای کنترلی

اندازه شرکت: برابر است با لگاریتم مجموع دارایی‌های شرکت؛ اهرم مالی: برابر است با نسبت مجموع بدهی‌ها بر ارزش کل دارایی‌های شرکت و بازده دارایی‌ها: برابر است با نسبت سود خالص قبل از کسر بهره و مالیات بر کل دارایی‌های شرکت.

یافته‌های پژوهش آمار توصیفی

جدول (۲): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	میان	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
مدیریت سود	۰.۰۷۸	۰.۰۵۲	۰.۰۹۱	۰.۲۰	۰.۹۲
جبران خدمت مدیرعامل	۰.۰۳۵	۰.۰۲۲	۰.۰۸۹۱	۰.۰۱۱	۲.۹۲
اندازه شرکت	۷.۰۵۷	۶.۰۹۹	۰.۶۵۵	۶.۳۱۴	۱۱.۶۷۱
اهرم مالی	۰.۸۹۳	۰.۸۸۱	۰.۰۶۵۲	۰.۰۸۳	۱.۹۳۴
بازده دارایی	۱.۱۱۵۷	۱.۰۹۶۱	۱.۰۹۳۱	-۰.۳۹۷۱	۵.۵۹۸۴

جدول (۳): توزیع فراوانی جنسیت مدیران مالی

عنوان	فراوانی	درصد فراوانی
۰	۶۹۲	۰.۸۹
۱	۸۲	۰.۱۱
جمع	۷۷۴	۱۰۰

آزمون مانایی

برای بررسی مانایی از آزمون لیون، لین و چوی استفاده شده است، جدول زیر مانایی تمامی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۴): آزمون مانایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره F	احتمال	تشخیص
مدیریت سود	-۹.۲۳	۰.۰۰۰	مانا
جبران خدمت مدیرعامل	-۱۰.۵۵	۰.۰۰۰	مانا
تنوع جنسیت	-۱۳.۰۷	۰.۰۰۰	مانا
اندازه شرکت	-۸.۶۳	۰.۰۰۰	مانا
اهرم مالی	-۱۴.۰۵	۰.۰۰۰	مانا
بازده دارایی	-۱۰.۵۴	۰.۰۰۰	مانا

در جدول فوق، با توجه به اینکه احتمال متغیرهای پژوهش در آزمون لیون، لین و چوی کمتر از ۵ درصد است، بنابراین تمامی متغیرهای پژوهش مانا می‌باشند؛ این بدان معنی است که میانگین و واریانس متغیرها در طول زمان و کوواریانس متغیرها بین سال‌های مختلف ثابت بوده است. در نتیجه شرکت‌های مورد بررسی تغییرات ساختاری نداشته و استفاده از این متغیرها در مدل باعث به وجود آمدن رگرسیون کاذب نمی‌شود.

نرمال بودن

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون جارجک برا استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره J-B	احتمال
مدیریت سود	۱۰.۶۸	۰.۰۰۰

۰.۱۵۷	۷.۹۹	جبران خدمت مدیرعامل
۰.۱۰۸	۱۱.۵۵	تنوع جنسیت
۰.۰۰۰	۷.۸۵	اندازه شرکت
۰.۰۰۰	۹.۶۰	اهرم مالی
۰.۰۰۰	۴.۱۶	بازده دارایی

در جدول فوق احتمال آزمون برای متغیرهای تحقیق کمتر از ۵ درصد است و لذا فرض صفر پذیرفته می‌شود و می‌توان بیان کرد که متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می‌کند و در نهایت اعمال رگرسیون بر روی آن‌ها بلامانع است.

آزمون ناهمسانی واریانس

جهت بررسی ناهمسانی واریانس پسماندها، از آزمون بروش-پاگان-گادفری استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۶): نتایج آزمون ناهمسانی واریانس فرضیه‌های پژوهش

احتمال	آماره آزمون	فرضیه‌ها
۰.۰۰۰	۴.۰۴۶	۱
۰.۰۰۰	۴.۰۳۸	۲

اطلاعات به دست آمده در جدول فوق نشان می‌دهد که احتمال فرضیه‌های پژوهش کمتر از ۵ درصد است؛ بنابراین فرض ناهمسانی واریانس جملات اخلال پذیرفته می‌شود. برای رفع مشکل ناهمسانی واریانس از روش رگرسیون حداقل مربعات معمولی تعمیم یافته استفاده می‌شود.

آزمون F لیمر (چاو) و آزمون هاسمن

نتایج آزمون F لیمر (چاو) و آزمون هاسمن برای فرضیه‌های پژوهش در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۷): نتایج آزمون F لیمر (چاو) و آزمون هاسمن

فرضیه‌ها	آزمون F لیمر (چاو)		آزمون هاسمن		روش اثرات
	P-value	f	P-value	f	
۱	۰.۰۰۰	۱.۵۸۴	۱.۴۱۳	۴.۱۰۴	تصادفی
۲	۰.۰۰۰	۱.۵۰۹	۱.۶۵۱۴	۴.۰۰۱	تصادفی

در جدول فوق، با توجه به اینکه مقادیر احتمال آزمون F لیمر برای فرضیه‌های پژوهش کمتر از ۵ درصد است؛ از روش داده‌های تابلویی استفاده می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه مقادیر احتمال آزمون هاسمن برای فرضیه‌های پژوهش بیشتر از ۵ درصد است؛ بنابراین مدل اثرات تصادفی پذیرفته می‌شود.

آزمون هم خطی

یکی از شیوه‌های تشخیص وجود هم خطی که کاربرد زیادی دارد، استفاده از عامل تورم واریانس (VIF) می‌باشد؛ این عامل نشان می‌دهد که واریانس ضرایب تخمینی تا چه حد نسبت به حالتی که متغیرهای تخمینی همبستگی خطی ندارند، متورم شده است. در صورتی که مقدار عامل تورم واریانس (VIF) بیشتر از عدد ۱۰ باشد، این موضوع نشان دهنده این است که میان متغیرهای معادله رگرسیون هم خطی شدیدی وجود دارد. در مدل‌های مورد بررسی، تمام مقادیر مربوط به عامل تورم واریانس (VIF) کمتر از عدد ۱۰ است و این به معنی قابل اغماض بودن هم خطی میان متغیرها می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

نتایج آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره برای فرضیه اول در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۸): نتایج آزمون فرضیه اول

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
مقدار ثابت	-۱/۳۷۰	۰/۳۴	-۴/۰۲	۰/۰۰۰
مدیریت سود (DA)	-۰/۴۶۹	۰/۱۵۲	-۳/۰۸	۰/۰۰۲
اندازه شرکت (SIZE)	۰/۲۱۶	۰/۱۶۳	-۳/۵۶۵	۰/۰۰۵
اهرم مالی (LEV)	۰/۰۵۶	۰/۰۲۴	۲/۳۴	۰/۰۱۹
بازده دارایی (ROA)	۰/۳۵۶	۰/۲۱۹	۱/۶۳	۰/۱۰۴
آماره F		۴/۲۷		
سطح معناداری		۰/۰۰۰		
ضریب تعیین		۰/۰۱۶		

با توجه به سطح معناداری کمتر از ۵٪ و ضریب رگرسیون ارائه شده برای متغیر مستقل تحقیق، می‌توان بیان کرد که مدیریت سود بر جبران خدمت مدیرعامل تأثیر منفی و معنی‌داری وجود دارد (سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰۲).

با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۵٪ و ضرایب رگرسیون ارائه شده برای متغیرهای کنترل در فرضیه مذکور می‌توان بیان کرد که اندازه شرکت (سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۰۵) و اهرم مالی (سطح معنی‌داری: ۰/۰۰۱۹) بر جبران خدمت مدیرعامل تأثیر مثبت و معنادار دارد.

یکی از شروط استفاده از رگرسیون، استقلال باقیمانده‌هاست. از آنجایی که آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ و ۲/۵ می‌باشد، بنابراین فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. ضریب تعیین مدل بیانگر این است که حدوداً ۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترل قابل توجیه است. آماره F، حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است. از آنجایی که مقدار احتمال مدل کمتر از ۵ درصد می‌باشد؛ بنابراین مدل کلی رگرسیون معنادار می‌باشد.

آزمون فرضیه دوم

نتایج آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره برای فرضیه دوم در جدول زیر ارائه شده است.

جدول (۹): نتایج آزمون فرضیه دوم

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
مقدار ثابت	-۱/۱۷۹	۰/۳۵۸	-۳/۲۹	۰/۰۰۱
مدیریت زنان (GENDER)	۰/۱۴۴	۰/۱۴۹	۲/۹۷	۰/۰۰۳
مدیریت سود (DA)	۰/۰۵۶	۰/۰۲۴	۲/۳۴	۰/۰۱۹
GENDER*DA	-۰/۰۴۸	۰/۰۱۲	-۳/۹۰	۰/۰۰۰
اندازه‌ی شرکت (SIZE)	۰/۱۸۴	۰/۲۵۵	۳/۰۰۴	۰/۰۰۰
اهرم مالی (LEV)	۰/۰۲۶	۰/۰۲۷	۰/۹۷	۰/۳۳۳
بازده دارایی (ROA)	۰/۲۹۷	۰/۲۱۱	۱/۴۱	۰/۱۵۹
آماره F		۸/۵۵		
سطح معناداری		۰/۰۰۰		
ضریب تعیین		۰/۰۳۷		

با توجه به سطح معناداری کمتر از ۵٪ و ضریب رگرسیون ارائه شده برای متغیر مستقل تحقیق، می‌توان بیان کرد که مدیران زن رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل را تعدیل را به صورت منفی و معنی‌داری تعدیل می‌کند (سطح معنی‌داری: ۰.۰۰۰۰)

با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۵٪ و ضرایب رگرسیون ارائه شده برای متغیر کنترل اندازه شرکت (سطح معنی‌داری: ۰.۰۰۰۰) بر جبران خدمت مدیرعامل تأثیر مثبت و معنادار دارد.

مقدار آماره دوربین- واتسون بیانگر این است که فرض عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. ضریب تعیین مدل بیانگر این است که حدوداً ۱۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و کنترل قابل توجیه است. مقدار احتمال مدل کمتر از ۵ درصد است؛ بنابراین مدل کلی رگرسیون معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول می‌توان نتیجه گرفت که بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات پژوهشگرانی هم چون سپهوند و همکاران (۱۳۹۷)، سپاسی و عبدلی (۱۳۹۵)، گول و همکاران (۲۰۱۸)، دونگ و ایوانز (۲۰۱۶)، همسو می‌باشد. در تبیین نتایج این تحقیق می‌توان بیان داشت که سازمان‌ها در طراحی نظام جبران خدمات، اهداف متعددی را دنبال می‌کنند و متخصصان نیروی انسانی سازمان باید شناخت لازم از اهداف و چگونگی دستیابی به آن‌ها را داشته باشند اما مدیران در صورت عدم رضایت از حقوق خود، به دست بردن در صورت‌های مالی اقدام می‌کنند و این موضوع عدم شفافیت مالی را در پی خواهد داشت و زمینه را برای مدیریت سود فراهم می‌کند. در دیدی خوش‌بینانه این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران در یک سازمان به دلیل شرایط محیطی و یا فرهنگ سازمانی نامناسب و همچنین عدم توجه به رشد و تعالی انسان فعالیت می‌کنند. مدیریت سود زمانی رخ می‌دهد که مدیران شرکت‌ها، معاملات رخ داده در واحد تجاری را برای گزارشگری در صورت‌های مالی تغییر می‌دهند. این موضوع باعث گمراهی برخی از ذینفعان شرکت در ارزیابی عملکرد اقتصادی شرکت می‌شود، در نتیجه یکی از تبعات آن کاهش توجه به جبران خدمت مدیر شرکت می‌شوند.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم می‌توان نتیجه گرفت که مدیران زن رابطه بین مدیریت سود و جبران خدمت مدیرعامل را به صورت منفی و معنی‌داری تعدیل می‌کنند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات پژوهشگرانی هم چون ابراهیمی (۱۳۹۵)، معزی و بی‌زر (۱۳۹۳)، خوش‌طینت و خانی (۱۳۹۲)، ماسولیس (۲۰۲۰)، هاراک و همکاران (۲۰۱۹)، دبئاس و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد. در تبیین نتایج این تحقیق می‌توان بیان داشت که مدیران زن اعتقاد دارند که قوانین مربوط به جبران خدمت (حقوق و دستمزد) مدیر اجرایی جدید می‌تواند در احیای حس اطمینان مؤثر باشد، مدیران زن به علت ایجاد جو اعتماد در سازمان می‌توانند نقش مناسبی در امر جبران خدمت داشته باشند و این موضوع می‌تواند از مدیریت سود در شرکت ممانعت کند. زنان در مقایسه با مردان که در پست مدیریتی فعالیت می‌کنند معمولاً با گزارشگری و شفافیت مالی بیشتری برخوردارند که این موضوع مانع از ایجاد مدیریت سود در شرکت می‌شود. مدیرانی که از جبران خدمت مقتضی برخوردار می‌شوند از انجام مدیریت سود ممانعت می‌کنند که این موضوع می‌تواند با جنسیت مدیرعامل هم در ارتباط باشد.

در نهایت، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی نقش تنوع جنسیتی بر جبران خدمت مدیر عامل در دوره‌های رکود و رونق اقتصادی بپردازند.

منابع

- ✓ ابراهیمی، جمیل، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین انگیزه‌های پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود با تأکید بر نقش سهامداران نهادی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان،
- ✓ حیدری‌پور، فرزانه، صحت برمچہ، اعظم، (۱۳۹۶)، تأثیر کنترل خانوادگی و سرمایه‌گذاران نهادی بر جبران خدمات مدیرعامل، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۱۳۵-۱۵۵.
- ✓ حیدری، مجتبی، سلاجقه سنجر، پورکیانی، مسعود، صیادی، سعید، امیری افلاطون، (۱۳۹۶)، تبیین و طراحی یک الگوی مفهومی اثربخش نظام جبران خدمت در راستای سیاست‌های کلی نظام اداری، فصلنامه مدیریت شهری، دوره ۱۶، شماره ۳، صص ۴۷۷-۴۹۶.
- ✓ خوش‌طینت، محسن، خانی، عبدالله، (۱۳۹۲)، مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت شفاف‌سازی اطلاعات مالی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۱۲۷-۱۵۳.
- ✓ سپاسی، سحر، عبدلی، لیلا، (۱۳۹۵)، تأثیر جنسیت مدیران ارشد شرکت بر محافظه‌کاری شرطی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۲۹-۱۵۴.
- ✓ سپهوند، رضا، اکبری پشم، فاطمه، فرامرزی، آما، (۱۳۹۷)، طراحی الگوی پاسخگویی جبران خدمات مدیران ارشد دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۱۳۹-۱۶۲.
- ✓ سپهوند، رضا، باقرزاده خداهشهری، راضیه، سپهوند، مسعود، (۱۳۹۸)، حساسیت سیاسی و جبران خدمت مدیران ارشد: تحلیل نقش میانجی و تعدیل‌گر شبکه‌سازی سیاسی و فشار نهادی در وزارتخانه‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۴۳۱-۴۵۴.
- ✓ شمسایی، وحید، (۱۳۹۲)، مدیریت سود و تقلب در گزارشگری مالی: تشخیص نقاط تمایز توسط حسابرسان، نشریه حسابرس، شماره ۶۴.
- ✓ معزی، حسین امیر، بی‌زر، کرامت، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط بین پاداش مدیران و مدیریت سود با عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. دومین همایش ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت و حسابداری.
- ✓ Adams, R. B., & Ferreira, D., (2019). Women in the boardroom and their impact on governance and performance, *Journal of financial economics*, 94(2), 291-309
- ✓ Anees, F., Muhammad H, M., and Haseeb, A., (2017), Impact of corporate diversification on earnings management, *Journal of Indian Business Research*, 9 (2), 82-106
- ✓ Davis, P. S., Babakus, E., Englis, P. D., & Pett, T., (2010), the influence of CEO gender on market orientation and performance in service small and medium- sized service businesses. *Journal of Small Business Management*, 48(4), 475-496
- ✓ Debnath, N., Patnaik, B., & Satpathy, I. (2019), Female directorship and real earnings management in Bangladesh: Towards an analytical assessment. *Management Science Letters*, 9(11), 1723-1740
- ✓ Duong, L. and Evans, j. (2016), Gender differences in compensation and earnings management: evidence from Australian CFOs. *Pacific-Basin Finance Journal*, 40, Pages 17-35
- ✓ Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2018), beyond gender diversity : How specific attributes of female directors affect earnings management. *The British Accounting Review*, 30, 1-20
- ✓ Harakeh, M. Walid, E. and Ghida, M. (2019), Female directors, earnings management, and CEO incentive compensation: UK evidence. *Research in International Business and Finance*, 50, Pages 153-170

- ✓ Masulis, R. W. (2020). a survey of recent evidence on boards of directors and CEO incentives, *Asia- Pacific Journal of Financial Studies*, 49(1), 7-35.
- ✓ Miko, N. U., & Kamardin, H., (2015), Impact of audit committee and audit quality on preventing earnings management in the pre-and post-Nigerian corporate governance code 2011. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 651-657.

