

بررسی تجربی رابطه بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان (مطالعه موردی: استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد)

سید خلیفه محمدی^۱ | مهرداد صالحی^{۲*}

چکیده

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-تحلیلی و به صورت پیمایشی گردآوری شده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرسنل حسابداری و مالی صندوق ذخیره فرهنگیان در سطح دو استان فارس و کهگیلویه و بویراحمد بوده که ۱۰۲ نفر را شامل شده است. با توجه به حجم پایین جامعه آماری، همین تعداد به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار *spss* استفاده شده است. از اعتبار سنجی مدل اندازه گیری و معیارهای نیکویی برازش جهت اندازه گیری حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی برای بررسی و دقت بیشتر آزمون ها استفاده شد. نتایج، نشان داد که ارتباطی معنادار بین دو متغیر محافظه کاری حسابداری و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی وجود دارد و هر دو بعد محافظه کاری پیش رویدادی (غیرشرطی) و پس رویدادی (شرطی) قدرت بالایی در پیش بینی کنندگی حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی دارند. **واژه های کلیدی:** محافظه کاری- حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی- حسابداری- آموزش و پرورش- صندوق ذخیره فرهنگیان.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی نورآباد ممسنی

^۲ نویسنده مسئول: استادیار حسابداری واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی نورآباد ممسنی، ایران. /
salehifinance@gmail.com

مقدمه

حسابداری محافظه کارانه که به عنوان سیاست های گزارشگری مالی یا گرایش هایی که منجر به سوءگیری نزولی ارزش دارایی خالص حسابداری نسبت به ارزش دارایی خالص اقتصادی (راچ و تیلور^۳، ۲۰۱۵) تعریف می شود، یک سازوکار بالقوه برای رفع مسائل نمایندگی است. حاکمیت شرکتی مکانیسمی است که سهامداران برای نظارت بر مدیران اجرایی شرکت ها از آن استفاده می کنند تا هزینه های نمایندگی را به حداقل برسانند. یکی از روش های اولیه برای نظارت بر مدیران شرکت، همسو کردن مشوق های اجرایی با ارزش های سهامداران، از طریق ارائه قراردادهای پاداش مدیران اجرایی است، پاداش های مبتنی بر سهام، نمونه ای از آن می باشد. معمولاً اجزای تشکیل دهنده حقوق و پاداش مدیران بر اساس دو معیار سنتی عملکرد یعنی سود خالص و قیمت سهام پرداخت می شود. بر اساس مبانی نظری پاداش می توان پیش بینی کرد که درصد هر یک از این شاخص ها در برنامه حقوق و پاداش مدیران به عامل نسبی، که مدیر تصمیم خود را در آن محدوده اتخاذ می نماید و افق زمانی بستگی دارد (اسکات^۴، ۲۰۰۶).

مطالعات قبلی رابطه بین حساسیت عملکرد- پاداش اجرایی با ریسک شرکت، رفتار ریسک پذیری و حاکمیت شرکتی را تایید کردند، بنابراین دلائل خوبی وجود دارند که محافظه کاری حسابداری، پذیرش پاداش اجرایی را که به عملکرد (حسابداری) حساس است، تسهیل می کند. با این حال، چندین مطالعه تاثیر محافظه کاری حسابداری بر حساسیت عملکرد- پاداش مدیران اجرایی را بررسی کرده اند که یک شکاف تحقیقاتی در این مطالعه ایجاد کرده است.

آنچه مبرهن و آشکار است، این است که؛ ارتباط بین محافظه کاری حسابداری و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی در نهادهای دولتی و وزارت خانه هایی که زیر نظر دولت فعالیت دارند، - حتی اگر هم مشابه نهادهای خصوصی و نیمه دولتی باشند- نقش پررنگ تر و واضح تری از خود نشان می دهند، چرا که نهادهای دولتی و وزارت- خانه ها سهم یک شخص یا اشخاص حقیقی کم و با سهام بالای فردی نمی باشد و مدیران تلاش می کنند تا صرفاً به پاداش و پرداختی های خود بپردازند. در واقع، این مراکز، مکان هایی هستند که می تواند محافظه کاری حسابداری در آن بسیار اتفاق بیفتد و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران آن بالاتر باشد. انتظار می رود محافظه کاری حسابداری، پذیرش پاداش اجرایی را که به عملکرد (حسابداری) حساس است، تسهیل کند، به خصوص بخش هایی که کلاً با سرمایه و وجه نقد بیشتر در ارتباطند و صندوق ذخیره فرهنگیان از این موارد است که نقش مدیران اجرایی در آن بسیار پررنگ و بالا بردن محافظه کاری حسابداری در آن می تواند به بالا رفتن پاداش های خود منجر گردد. با توجه به تمامی موارد فوق در این مقاله به این سؤال پرداخته شده است که آیا بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

برخی محققان به این نتیجه رسیدند که حساسیت عملکرد شرکت ها به طور مثبت با محافظه کاری رابطه دارد و در عمل برخی دیگر نیز به ارتباط منفی با محافظه کاری دست یافته اند. می توان این گونه استدلال کرد که حساسیت

³ Ruch and Taylor

⁴ Scott

عملکرد با سطوح مختلف کیفیت گزارشگری مالی در ارتباط است، چراکه احتمال این امر وجود دارد که عملکرد شرکت در زمینه های مختلف مالی و افشای اطلاعات مربوطه می تواند نتایجی درون سازمانی و حتی بیشتر برون سازمانی برای مدیران ارشد و سرمایه گذاران باشد. این امر نیازمند تحقیق و پژوهش های نسبتاً زیادی است و این پژوهش در همین راستا، می باشد.

متأسفانه تغییرات زیاد مدیریتی در نهادهای دولتی، بسیار بالاست. وجود اختلاس، رانت و پولشویی در مواردی صورت می گیرد که نیازمند توجه بیشتر روی مسائل مالی این مراکز احساس می شود و محافظه کاری حسابداری و بالا بردن حساسیت عملکرد خارج از چارچوب و نظم مربوطه می تواند زمینه ساز انحرافات فوق الذکر گردد. توجه دادن این مراکز و حتی مراکز خصوصی به تعاریف و تعبیر مختلف از وضعیت مالی و به خصوص محافظه کاری و حساسیت عملکرد، می تواند کاهش زمینه های انحرافی را به همراه داشته باشد و این مقاله در همین راستا شکل گرفته است.

تحقیقات فراوانی به بررسی نقش محافظه کاری در تقارن اطلاعاتی، رفتار فرصت طلبانه مدیران، هزینه های معامله بین تمام ذینفعان، کاهش هزینه سرمایه و بدهی، افزایش ارزش شرکت و کارآیی سرمایه گذاری پرداخته است، ولی باز هم این موارد می توانند با متغیرهای بیشتر تأثیرگذاری بهتری بر موضوع داشته باشند. هرچند پژوهشی که خاصاً به موضوع رابطه بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در زمینه صندوق ذخیره فرهنگیان پردازد، وجود نداشت و یا حداقل یافت نشد، این موضوع می تواند این ارتباط را در یک نهاد دولتی بررسی نموده تا محافظه کاری حسابداری در زمینه اجرایی و دست اندرکاران اجرایی وزارتخانه آموزش و پرورش بهتر و برجسته تر نمود یابد.

اهداف تحقیق

هدف علمی

- بررسی رابطه بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان، با عنوان هدف علمی مقاله مدنظر می باشد.

اهداف کاربردی

- بررسی نقش سیاست محافظه کارانه پیش رویدادی (غیرشرطی) حسابداری بر شاخص های حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی صندوق ذخیره فرهنگیان؛
- بررسی نقش سیاست محافظه کارانه پس رویدادی (شرطی) حسابداری بر شاخص های حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی صندوق ذخیره فرهنگیان.

فرضیه های تحقیق

- بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان رابطه مثبتی وجود دارد.

- قدرت پیش بینی کنندگی ابعاد و مؤلفه‌های محافظه‌کاری حسابداری (سیاست محافظه کارانه پیش رویدادی (غیرشرطی) و سیاست محافظه کارانه پس رویدادی (شرطی) بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان زیاد می‌باشد.

تعاریف مفاهیم و اصطلاحات

تعاریف نظری

محافظه‌کاری حسابداری: در حسابداری، محافظه‌کاری مفهومی است که سابقه‌ای طولانی دارد. واتز (۲۰۰۳) در تعریف محافظه‌کاری چنین نقل کرده است: محافظه‌کاری به طور سنتی با ضرب المثل هیچ سودی را پیش‌بینی نکنید، اما همه زیان‌ها را پیش‌بینی کنید، تعریف شده است. در ادبیات حسابداری این ضرب‌المثل به صورت، گرایش حسابداری به الزام درجه بالاتری از تاییدپذیری برای شناسایی اخبار خوب، یعنی سود نسبت به شناسایی اخبار بد یعنی زیان تفسیر شده است (باسو^۵، ۱۹۹۷).

در تعریفی دیگر، اگر دو برآورد از یک مبلغ دریافتی یا پرداختنی آتی وجود داشته باشد و احتمال وقوع هر دو یکسان باشد؛ محافظه‌کاری استفاده از برآوردی را دیکته می‌کند که کمتر خوشبینانه است (هیئت استانداردهای حسابداری مالی^۶، ۱۹۸۰).

حساسیت عملکرد- پاداش مدیران اجرائی: حساسیت عملکرد-پاداش مدیران اجرایی معمولاً به صورت تغییر در پاداش اجرایی تعریف می‌شود که مربوط به عملکرد سازمانی است که آن‌ها مدیریت می‌کنند (جنسن و مورفی، ۱۹۹۰)، و نشان دهنده افزایش مطلق عملکرد اجرایی با مقدار معینی از عملکرد شرکت است. جنسن و مورفی (۱۹۹۰) استدلال می‌کنند همانطور که حساسیت بالاتر، نشان دهنده همسوئی علایق بین مدیران و سهامداران است، نشان دهنده کارآمدتر بودن قرارداد پاداش نیز می‌باشد.

تعاریف عملیاتی

محافظه‌کاری حسابداری: در این مقاله، محافظه‌کاری حسابداری با استفاده از پرسشنامه ۱۲ سوالی محافظه‌کاری الهامی مجد (۱۳۹۹) سنجیده می‌شود. نمره‌ای که آزمودنی‌ها بر اساس طیف لیکرت از این پرسشنامه دریافت می‌کنند، وضعیت محافظه‌کاری را مشخص می‌کند.

حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی: در این مقاله، حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی بر اساس **معیارهای ارزیابی عملکرد مدیران می‌باشد** و بر اساس پرسشنامه معتبر بازخورد ۳۶۰ درجه پورسلطانی (۱۳۸۹) طراحی شده است. در این پرسشنامه ۲۴ ویژگی مدیر در قالب چهار عامل اصلی مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی به صورت جمله خبری و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت تدوین شده و از پاسخگویان خواسته شده تا مدیر را از این جنبه‌ها ارزیابی کنند.

⁵ Basu

⁶ Financial Accounting Standards Board (FASB)

ادبیات و مبانی نظری

پاداش، شامل پرداخت به افراد شامل انگیزاننده‌های مالی و غیرمالی متعددی می‌گردند که هر یک به نوبه خود مشوقی است جهت انجام مطلوب تر امور که در نهایت انگیزه به کار، رضایت شغلی و سازمانی و تعهد اجتماعی را افزایش داده و غیبت‌ها، کم کاری‌ها، نقل و انتقالات منفی و تمایل به ترک خدمت را کاهش می‌دهد. پاداش، جایزه‌ای دلخواه است که در ازای یک کار مشخص، یک تلاش اضافه‌تر، انجام موفقیت آمیز یک کار یا پس از یک رویداد خاص پرداخت می‌شود و هیچ تضمینی برای پرداخت دوباره آن برای کارهای مشابه وجود ندارد. پاداشی که فرد از سازمان دریافت می‌کند یا به خاطر انجام وظایف محوله در حد عادی و متعارف است، حقوق و دستمزد نامیده می‌شود، یا به خاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از استانداردهای کاری است که در این صورت از پاداش به عنوان مزایایی فوق العاده به خاطر کار فوق العاده صحبت می‌شود. پاداش از چنان اهمیتی در مباحث مربوط به مدیریت برخوردار است که از آن به عنوان یکی از منابع قدرت مدیر تحت عنوان قدرت پاداش نام برده می‌شود. به عبارتی، مدیر از قدرت پاداش به منظور تاثیر گذاری و کنترل رفتار زیردستان استفاده می‌کند. به عقیده برخی نظریه پردازان، مدیر جهت به حداکثر رساندن اثر انگیزشی پاداش، درک روشنی از خواسته‌های افراد از وظایف محوله داشته و برای ارضای این خواسته‌ها، پاداش را در راستای برآورده شدن علایق سازمان توزیع می‌کند. مدیر، با شناسایی نیازهای گوناگون کارکنان می‌تواند دریابد که کدام عامل تشویقی (پیشنهاد ترفیع، فوق العاده، اضافه کار و ...) حکم پاداش را نزد کارمند دارد (اسدی و همکاران، ۱۳۹۸).

مفهوم پاداش نخستین بار در حوزه روان شناسی و در ذیل نظریات محرک-پاسخ و به دنبال آن در روان شناسی اجتماعی در ذیل نظریات رفتارگرایی طرح شده و سپس در دیدگاه مبادله در جامعه شناسی مطرح گردید (کریمی، ۱۳۸۴). مفهوم پاداش در اینجا صرفاً بعد جامعه شناختی داشته و بنابراین بیشتر بر نظریه مبادله متمرکز می‌گردد. نظریه مبادله تحول نظری مهمی در جامعه شناسی محسوب می‌گردد که به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد. در واقع ریشه نظریه مبادله نیز به رفتارگرایی بازمی‌گردد. رفتارگرایی متکی بر این اصل است که حیوانات و انسان‌ها موجوداتی هستند که از مجازات دوری کرده و طالب پاداش‌اند. از منظر رفتار گرایان، پاداش رفتاری است که به ارضای نیازهای انسان منجر می‌شود و در مقابل مجازات قرار دارد که انسان را از ارضای نیازهایش باز می‌دارد. بنابراین محور اصلی دیدگاه مبادله یا نظریه تبادل، پاداش است (ادیبی و انصاری، ۱۳۵۸).

نظریه محرک-پاسخ که مبنای اصلی آن بر پاداش و تنبیه است، در حوزه روان شناسی و نیز روان شناسی اجتماعی مطرح است. بر اساس نظریه محرک-پاسخ رفتارهای آدمی در کنترل پاداش و تنبیه است. پاداش دادن به یک رفتار باعث تکرار آن می‌شود و اگر رفتاری به تنبیه منجر شود، احتمال تکرار آن کم می‌گردد. نظریه پردازان محرک و پاسخ می‌گویند: عمل یا رفتاری که در موقعیت معینی موجب رضایت خاطر شود، در ذهن با آن موقعیت ارتباط و پیوند ایجاد می‌شود که بعدها هر وقت ارگانیسم در آن موقعیت قرار بگیرد، احتمال تکرار همان عمل بسیار است (ستوده، ۱۳۸۵).

اسکینر از روان شناسان اجتماعی رفتار گراست که به بحث محرک و پاسخ توجه دارد. وی معتقد است که ارگانیسم انسانی تحت تأثیر محرک و شرایط تقویتی یاد می‌گیرد چگونه نسبت به دنیای محیط رفتار کند (کراوس و مورتون، ۱۹۹۷؛ نقل از کتبی، ۱۳۷۴).

در اواخر دهه ۸۰ تا اوایل دهه ۹۰ بیشتر شرکت های بزرگ بین المللی برای برقراری رابطه میان حقوق مدیران ارشد خود با عملکرد آنان، به مدیران اجازه می دادند تا از حق خرید سهام شرکت به بهای پایه استفاده کنند و در صورتی که عملکرد آنان منجر به رشد شرکت می شد، مدیران می توانستند در سود حاصله همانند سهامداران شریک شوند. تا یک دهه این روش از محبوبیت فراوانی برخوردار بود؛ زیرا بازار اوراق بهادار تا چند سال پیاپی بسیار شکوفا بود و سودهای هنگفتی را نصیب مدیران و سرمایه گذاران کرد، اما پس از واقعه سقوط بازارهای سهام در سال ۲۰۰۰، شرکت های بزرگ به این نتیجه رسیدند که این سیستم همواره مطلوب نیست (آناند و همکاران^۷، ۲۰۰۳).

جنسن و مک لینگ^۸ (۱۹۷۶)، تضاد بین سهامداران و مدیران را تجزیه و تحلیل کرده، نشان دادند که برای کاهش هزینه نمایندگی، باید پاداش مدیران با ارزش ایجاد شده برای سهامداران مرتبط باشد. پاداش بر مبنای ارزش ایجاد شده، روشی سالم برای رسیدن به این هدف است.

جنسن و مورفی (۱۹۹۰)، رابطه بین پرداخت پاداش به مدیران اجرایی و عملکرد آنان در شرکت های بزرگ را در دهه ۱۹۷۰ بررسی کردند. آنان استدلال کردند که پرداخت پاداش به مدیران اجرایی، محرکی برای عملکرد نیست، زیرا آنان در مقابل ایجاد ارزش ۱۰۰۰ دلاری برای مالکان تنها ۳/۲۵ دلار دریافت می کنند. آن ها هم چنین، بیان کردند که در شرکت های سهامی عام، پاداش مدیران عالی مستقل از عملکردشان است. شواهد به دست آمده توسط آنان نشان داد که پرداخت پاداش به مدیران اجرایی با عملکرد، دارای همبستگی مثبت و معنی دار است و حتی اگر بین پرداخت پاداش و عملکرد رابطه ای نباشد، باز هم منابع مدیران اجرایی از طریق ابزارهایی، نظیر حق اختیار سهام، طرح های عملکردی بلندمدت و مهمتر از همه مالکیت سهام، به عملکرد شرکت وابسته است. هم چنین، او نشان داد که طرح های انگیزشی حق الزحمه اعم از کوتاه مدت و بلندمدت، نه تنها به ضرر سهامداران نبوده، بلکه آنان را نیز منتفع کرده است.

محافظه کاری، حسابداری را الزام به داشتن درجه بالایی از تأیید برای شناخت اخبار خوب مانند سود، در مقابل شناخت اخبار بد مانند زیان تعریف می نمایند. این تعریف، محافظه کاری حسابداری را از دیدگاه سود و زیان توصیف می کند. اما تعریف دیگر، تعریف محافظه کاری حسابداری از دیدگاه ترازنامه است. بر اساس این دیدگاه، در مواردی که تردیدی واقعی در انتخاب بین دو یا چند روش گزارشگری وجود دارد، آن روشی باید انتخاب شود که کمترین اثر مطلوب بر حقوق صاحبان سهام داشته باشد. تعریف سوم درباره محافظه کاری بر پایه دیدگاه ترکیبی ترازنامه و سود و زیان است. در دیدگاه سوم، محافظه کاری حسابداری، یک مفهوم حسابداری است که منجر به کاهش سود انباشته گزارش شده از طریق شناخت دیرتر درآمد و شناخت سریع تر هزینه، ارزیابی پائین داری و ارزیابی بالای بدهی می شود (بنی مهد و باغبانی، ۱۳۸۸).

محافظه کاری حسابداری، شاخه ای از حسابداری است که نیاز به درجه بالایی از تأیید دارد. قبل از این که یک ادعای حقوقی برای هر سود به دست آورد، به این دلیل که نیاز به شناسایی تمام زیان های احتمالی به عنوان آن ها کشف شده و بیشترین هزینه ها را در بر می گیرد، حائز اهمیت است. درآمد تا زمانی که مورد تأیید قرار می گیرد، تعطیل می شود، زیرا معیارهای شناخت دقیق درآمد یکی از رایج ترین انواع محافظه کاری حسابداری است. مفهوم محافظه کاری زمانی ایجاد شد که ترازنامه مهم ترین و اغلب تنها صورت مالی بود و اجرای سود یا سایر نتایج عملیات

⁷ Anand⁸ Jensen & Meckling

به ندرت در خارج از شرکت‌ها ارائه می‌شد. اولین کاربرد صورت‌های مالی برای بانکداران و دیگر اعتباردهندگان بوده است. انگیزه آن‌ها از کاربرد محافظه کاری اطمینان آن بوده که سرمایه‌گذارانشان به گونه‌ای مناسب حفظ خواهد شد. از این‌رو، کم‌نمایی خالص دارایی‌ها مطلوب و حتی شرافتمندانه بوده است. محافظه کاری، واکنشی محتاطانه نسبت به ابهام است. اگر ابهام وجود نداشته باشد، نیازی به محافظه کاری نیست و هرچه ابهام و ریسک بیشتری وجود داشته باشد، نیاز بیشتری به محافظه کاری وجود دارد. برای بهبود کیفیت گزارشگری مالی، بازشناختن اهمیت تأییدپذیری و نقش تأییدپذیری نامتقارن (محافظه کاری) در رفع برخی مشکلات، امری مهم است. محافظه کاری احتمال بیش‌نمایی سود و پرداخت سود سهام تصفیه را کاهش می‌دهد و نشانه‌های به موقعی برای بررسی وجود پروژه‌های دارای خالص ارزش فعلی منفی (در صورت وجود) و انجام اقدامات لازم فراهم می‌کند. محافظه کاری، هزینه‌های دعاوی حقوقی ناشی از بیش‌نمایی سود و خالص دارایی‌ها را کاهش خواهد داد. افزون بر این، با کم‌نمایی خالص دارایی‌ها و سود، موجب کاهش ارزش فعلی مالیات می‌شود (آزاد، ۱۳۸۹).

به‌طور کلی می‌توان محافظه کاری حسابداری را در سه مقوله به شرح زیر طبقه‌بندی کرد:

الف - مقوله رفتاری: بدینی از خوش‌بینی بهتر است. به عنوان نمونه براساس رهنمودهای حسابداری بدهی‌های احتمالی (زیان‌های احتمالی) تحت شرایط خاص شناسایی می‌شوند.

ب- مقوله زمان: زودتر نشان دادن زیان‌ها و هزینه‌ها از دیرتر نشان دادن آن‌ها بهتر است و دیرتر نشان دادن سودها و درآمدها از زودتر نشان دادن آن‌ها بهتر است.

ج) مقوله ارزش: کمتر نشان دادن سودها و درآمدها از بیشتر نشان دادن آن‌ها بهتر است و بیشتر نشان دادن زیان‌ها و هزینه‌ها از کمتر نشان دادن آن‌ها بهتر است. محافظه کاری حسابداری، یک مفهوم حسابداری است که منجر به کاهش سود انباشته گزارش شده از طریق شناخت دیرتر درآمد و شناخت سریعتر هزینه، ارزیابی پایین‌داری و ارزیابی بالای بدهی می‌شود. واتز (۲۰۰۳) ریشه محافظه کاری را در گزارشگری مالی را دلایل اقتصادی می‌داند و ۴ عامل ذیل را در شکل‌گیری آن ذکر می‌کند:

۱) قرارداد بین شرکت و اشخاصی که در استخدام آن هستند (مانند مدیران) و هم‌چنین قراردادهایی که بین شرکت و طرف‌های خارج از شرکت وجود دارد (بدهی به سهامداران و سایر اعتبار دهنده گان). تفسیر قراردادی محافظه کاری؛

۲- افزایش در هزینه‌های دعاوی قضایی. تفسیر دعاوی قضایی محافظه کاری؛

۳- دیدگاه قانونگذاران و تعدیل کنندگان حسابداری (مانند SEC و FASB). تفسیر قانون گذاری محافظه کاری؛

۴- ارتباط بین سود گزارش شده و مالیات. تفسیر مالیاتی محافظه کاری.

صندوق ذخیره فرهنگیان

صندوق ذخیره فرهنگیان از طرح‌های ارائه شده دولت در سال ۱۳۷۳ بود که با توجه به نقش مهم فرهنگیان و به‌منظور رفاه معیشتی آن‌ها، انجام شد. صندوق ذخیره فرهنگیان مؤسسه‌ای اقتصادی و دولتی است که در تاریخ ۱۳۷۴/۰۳/۰۷ توسط هیئت وزیران به ثبت رسید و مهم‌ترین هدف آن، حمایت و کمک به تأمین مالی فرهنگیان است. این مؤسسه با فعالیت‌های اقتصادی خود (که عموماً به صورت اداره شرکت‌ها و یا سرمایه‌گذاری در سهام شرکت‌ها و نیز صنایع

بزرگ کشور است) می کوشد با تولید ثروت به ایجاد منافع اقتصادی برای فرهنگیان بپردازد. مهم ترین منابع مالی این مؤسسه از طریق واریز حداکثر معادل پنج درصد از حقوق و مزایای مستمر فرهنگیان عضو صندوق و کمک دولت است. به علت مزایای بی شماری که این صندوق برای فرهنگیان داشت، عده بسیاری از معلمان در آن ثبت نام کردند. حجم مبلغ وارد شده در این صندوق بالا رفت و متأسفانه مدیران و مسئولان صندوق در طول این سال ها نتوانستند عملکرد خوبی را از خود نشان دهند. این عملکرد نامناسب، سبب بروز اختلافات بسیار شد و برای حل این معضل، قرار شد که صندوق ذخیره فرهنگیان به سازمان بورس سپرده شود تا تحت نظارت دقیق قرار بگیرد. طبقه شکل گیری صندوق به این صورت بود که مقرر شد هر کدام از فرهنگیان عضو این صندوق، حداکثر تا سقف ۵ درصد از حقوق ماهیانه خود را به این صندوق تزریق کنند و دولت هم مبلغی معادل آن را به صندوق واریز کند. اما در ادامه مسیر، استراتژی های صندوق به گونه ای تدوین شد که اجازه می داد صندوق وارد عرصه سرمایه گذاری و فعالیت در امور بانکی، تجاری، مالی و... شود تا با عمل به این استراتژی ها منافع اقتصادی و رفاهی فرهنگیان به راحتی تأمین شود. در واقع، در اواخر سال ۱۳۷۳ اندیشه ارتقاء معیشتی و رفاه فرهنگیان به عنوان یک موضوع جدی و یکی از دغدغه های اصلی مسئولان فرهنگی کشور مطرح شد در نهایت براساس تبصره ۶۳ برنامه دوم توسعه تأسیس و در اداره ثبت شرکت ها ثبت گردید. تبصره ۶۳ برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، وزارت آموزش و پرورش موظف است نسبت به تأسیس صندوق ذخیره فرهنگیان اقدام نماید و فرهنگیان می توانند ماهانه حداکثر مبلغ پنج درصد حقوق و مزایای خود را به حساب صندوق واریز نمایند و دولت موظف است همه ساله معادل مبلغ فوق را که به همین منظور در بودجه سالانه منظور می گردد، به صندوق مزبور واریز نماید. سهم الشرکه فرهنگیان در هنگام بازنشستگی و از کارافتادگی و یا بازخریدی به آنان و در صورت فوت به وراث آن ها مسترد می گردد و مقرر گردید: کارکنان وزارت آموزش و پرورش که عضویت در صندوق ذخیره فرهنگیان را پذیرفته اند و یا خواهند پذیرفت، ماهانه درصدی از حقوق و مزایای خود را (تا پنج درصد) به حساب صندوق واریز کنند. دولت نیز موظف است همه ساله معادل سهم واریزی اعضاء به صندوق ذخیره فرهنگیان را به طور کامل در ردیف اعتباری خاص در بودجه سال مربوطه منظور و پرداخت نماید. صندوق ذخیره فرهنگیان برای دستیابی به حداکثر سود که فلسفه وجودی آن را تشکیل می دهد، تلاش می کند با بکارگیری دیدگاه های نوین اقتصادی در کلیه امور و رعایت اصل هسته کوچک و شبکه بزرگ، مناسب ترین خدمات و منافع اقتصادی را برای فرهنگیان تأمین کند. فعالیت های این صندوق، سرمایه گذاری، مشارکت، عاملیت یا کارگزاری در کلیه فعالیت های اقتصادی ریالی و ارزی برای توسعه ظرفیت های بانکی، تولیدی، خدماتی، تجاری، مالی، عمرانی، فرهنگی و سایر عرصه های مرتبط با تولید و افزایش سرمایه در چارچوب قوانین و مقررات جاری کشور و مفاد این اساسنامه خواهد بود. هم چنین، اهداف زیر نیز انجام پذیرد:

- سرمایه گذاری جهت توسعه ظرفیت های تولیدی و بهره برداری از مجموعه های صنعتی، کشاورزی، خدماتی و آموزشی؛
- جذب سرمایه های داخلی و خارجی، تأمین منابع مالی کسب و کارهای مؤسسه و راه اندازی و بهره برداری از بنگاه های اقتصادی؛

- انجام کلیه فعالیت های تجاری، واردات و صادرات، توزیع و فروش محصولات، راه اندازی و مبادرت به فعالیت های حمل و نقل، انبارداری سرمایه گذاری در املاک و مستغلات، بانک و بیمه، بورس و سایر نهادها و

- انجام هر نوع فعالیت مجاز و قانونی دیگر مانند خدمات آموزشی، بهداشتی، درمانی، ورزشی، فرهنگی و رفاهی که به پیشبرد اهداف مؤسسه یاری رساند (کاظمی، ۱۳۹۹).

صندوق ذخیره فرهنگیان حدود ۲۵ شرکت زیرمجموعه دارد که می توان شرکت های پتروشیمی خراسان، پترو فرهنگ و کیمیای پارس خاورمیانه، ماشین سازی اراک، بانک سرمایه، بیمه معلم و ... را نام برد.

پیشینه تحقیقاتی

سجادی و زارع زاده مهریزی (۱۳۹۰) در تحقیقی، «تاثیر دو متغیر پاداش پرداختی به مدیران و درصد مالکیت سهام آنان بر عملکرد شرکت ها» را بررسی نموده اند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که رابطه معنی داری بین پاداش پرداختی به مدیران با معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد نظیر ارزش افزوده اقتصادی، ارزش افزوده بازار و ارزش افزوده اقتصادی تعدیل شده وجود دارد. هم چنین یافته ها حاکی از رابطه معنی دار بین درصد مالکیت سهام مدیران با ارزش افزوده بازار و عدم رابطه معنی دار با دیگر معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد مورد بررسی بوده است.

اعتمادی و فرج زاده (۱۳۹۱) به بررسی «تاثیر مدیریت سود و ساختار سرمایه بر محافظه کاری سود» پرداختند. این محققان بیان کردند که مدیریت سود، صرف نظر از افزایشی یا کاهشی بودن آن، بر محافظه کاری سود تاثیر می گذارد و باعث افزایش محافظه کاری می شود. شرکت هایی که اقدام به مدیریت سود کاهشی می کنند، سود محافظه کارانه تری را گزارش کرده که نشان دهنده بیش محافظه کاری است. شرکت هایی که از طریق اقلام تعهدی مثبت، به مدیریت سود افزایشی مبادرت ورزیده اند، محافظه کاری کمتری را در گزارشگری خود اعمال کرده اند. ساختار سرمایه بر اندازه محافظه کاری سود تاثیر گذار است. شرکت هایی که در تأمین مالی خود بیشتر از حقوق صاحبان سهام استفاده کرده اند، محافظه کاری بیشتری را در اندازه گیری سود اعمال نموده اند.

جباری و ارکی (۱۳۹۷) در پژوهشی به «سنجش میزان مقبولیت و اهمیت عوامل تعیین کننده پاداش هیئت مدیره شرکت های ایرانی» پرداختند. به بیان آن ها اعضای هیئت مدیره شرکت ها با لحاظ کردن میزان دستیابی به اهداف سالانه، تغییرات ریسک شرکت، اندازه شرکت، شدت رقابت در صنعت، سختی کار در صنعت، احتمال محرومیت هیئت مدیره از حقوق اجتماعی، پاداش شرکت های مشابه و محدودیت های قانونی در تعیین پاداش هیئت مدیره موافق هستند؛ ولی با لحاظ کردن عوامل کسری نقدینگی شرکت و حقوق و سایر مزایای پرداختی به اعضای هیئت مدیره موافق نیستند.

دهقان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر گذاری معیار مبتنی بر فروش در تعیین پاداش های نقدی هیئت مدیره با افزایش تخصص حسابرس» این گونه بیان می کند که، وجود اطلاعات مالی شفاف و قابل اتکا که محصول یک سیستم گزارشگری جامع و مناسب می باشد، از ارکان اصلی ارزیابی وضعیت و عملکرد یک شرکت و تصمیم گیری در مورد مبادله اوراق بهادار منتشره از سوی آن به حساب می آید و در جوامع حرفه ای امروز، از دید استفاده کنندگان، اطلاعاتی قابل اتکا تلقی می شوند که یک سازمان مستقل بر فرآیند گزارشگری شرکت ها و مرکز ثقل این فرآیند، یعنی صورت های مالی نظارت نماید.

ایمنی و دریایی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «حساسیت پاداش مدیران: شواهدی بیشتر از نقش محافظه کاری در گزارشگری مالی در بازار سرمایه ایران» نشان دادند که محافظه کاری با سطح پاداش مدیران و هم چنین حساسیت پاداش مدیران دارای رابطه منفی و معناداری است. هم چنین بین اثر تعاملی عملکرد حسابداری واقعی و محافظه کاری با سطح پاداش مدیران رابطه معناداری وجود ندارد. هر چند بین اثر تعاملی محافظه کاری و حساسیت عملکرد حسابداری واقعی مبتنی بر ارزش دفتری با حساسیت عملکرد-پاداش مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت این که بین اثر تعاملی بازده سهام و محافظه کاری با سطح پاداش مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین بین اثر تعاملی محافظه کاری و تغییر بازده سهام با حساسیت عملکرد پاداش مدیران مبتنی بر ارزش بازار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

لی^۹ (۲۰۱۰) «نقش محافظه کاری حسابداری در تصمیمات مالی شرکت ها» را مورد بررسی قرار داد. وی نشان داد که شرکت های با محافظه کاری حسابداری بالاتر، انعطاف پذیری کمتری را در مدیریت نقدینگی و تصمیمات مربوط به صدور سهام نشان می دهند. بطور کلی نتایج تحقیق نشان می دهد که اگرچه با استفاده از گزارشگری مالی محافظه کارانه، شرکت ها از کاهش هزینه های مربوط به قراردادهای بدهی بهره مند می شوند، انعطاف پذیری آن ها در رابطه با دسترسی به سرمایه، کاهش می یابد و این بر تصمیمات مالی تأثیر گذار می باشد.

عالم و پتروسکا^{۱۰} (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان «محافظه کاری، تحقیقات SEC، و تقلب» دریافتند در شرکت هایی که تقلب رخ داده است، در دوره قبل از تقلب، مدیران از رویه های حسابداری غیر محافظه کارانه استفاده شده است. آن ها هم چنین دریافتند که بعد از تقلب، مدیران، به منظور کاهش هزینه های مرتبط با دعاوی حقوقی و قضایی به واسطه نظارت بیشتر کمیسیون بورس اوراق بهادار، استفاده از رویه های محافظه کارانه حسابداری افزایش دادند. آن ها محافظه کاری حسابداری را یک مکانیزم قراردادی موثر برای پیش بینی تقلب توسط مدیران معرفی کردند. بون کیم و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵) در پژوهشی به «بررسی رابطه بین اعتماد بیش از حد مدیران و خطر سقوط قیمت سهام» پرداختند. آن ها با استفاده از نمونه هایی برای دوره ۲۰۱۰-۱۹۹۳ به این نتیجه رسیدند که خطر سقوط قیمت سهام در شرکت های با مدیران اجرایی بیش اطمینان بیشتر از شرکت هایی که دارای مدیران غیر بیش اطمینان هستند. در نهایت، به این نتیجه رسیدند که اثر اعتماد بیش از حد مدیرعامل شرکت برای شرکت های با سیاست های حسابداری محافظه کارانه تر بر خطر سقوط کمتر است.

ساننشاین و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۶)، با بررسی «عوامل موثر بر پاداش مدیران، قبل و بعد از درماندگی مالی» نشان دادند که طی دوره های بحران مالی، معمولاً برنامه های پاداش، مبتنی بر جریان نقدی بوده است تا موجب انگیزش مدیریت برای مدیریت نقدینگی شود. بنابراین، در این وضعیت، دقت سود و تغییرات آن کمترین سهم را در برنامه های انگیزشی مدیران خواهند داشت.

لی و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «اثرات محافظه کاری حسابداری بر پاداش مدیران»، نتیجه می گیرند که محافظه کاری حسابداری به طور مثبت با پاداش مدیران مبتنی بر گزینه مدیر عامل مرتبط است. هم چنین، اثرات

^۹ Lee

^{۱۰} Alam & Petruska

^{۱۱} Bon-Kim et. al

^{۱۲} Sonenshine et. al

^{۱۳} Li et al

محافظه کاری حسابداری بر پاداش مدیران برای شرکت‌هایی با حاکمیت شرکتی و دوره قبل از معرفی استانداردهای لازم حسابداری قابل توجه تر است. یافته‌ها نشان داد که مدیران به مدیران عامل برای اتخاذ محافظه کاری حسابداری، هم به صورت کلی و هم به صورت تدریجی، پاداش داده و پاداش‌ها از طریق غرامت مرتبط با انگیزه هدایت می‌شوند. نتایج پژوهش ژانگ و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۹) با عنوان «مطالعه تجربی روابط بین محافظه کاری حسابداری و حساسیت پاداش-عملکرد مدیران اجرایی»، نشان داد که ارتباط مثبتی بین پاداش مدیران و اندازه‌گیری عملکرد مبتنی بر حسابداری وجود دارد. مهم‌تر از آن، نشان می‌دهد که محافظه کاری پس از کنترل تعدادی از عوامل خاص شرکت و متغیرهای کنترل، رابطه مثبتی با حساسیت پاداش-عملکرد اجرایی دارد. این مطالعه نشان می‌دهد که حساسیت پاداش مدیران به عملکرد شرکت برای شرکت‌هایی با محافظه کاری حسابداری بالاتر بیشتر است. اصالت/ارزش این یکی از محدود مطالعاتی است که رابطه بین محافظه کاری حسابداری و حساسیت پاداش-عملکرد اجرایی را بررسی می‌کند. شواهد حمایتی برای این استدلال ارائه می‌کند که محافظه کاری حسابداری، به عنوان یک مکانیسم کارآمد حاکمیتی، می‌تواند به کاهش ریسک اطلاعات و ریسک اخلاقی برای مشکلات شرکت‌ها کمک کند.

وایکر^{۱۵} (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «پاداش‌های اجرایی ممکن است بهتر از آنچه فکر می‌کنید کار کنند» با بیان نتایج تحقیق گذشته مبنی بر این که پاداش‌های نقدی - که مدت‌ها در مقایسه با جوایز مبتنی بر سهام انگیزه کمتری داشتند - تأثیر بسیار بیشتری بر روی انگیزه‌های فردی و جمعی دارند و این که هیئت‌مدیره‌ها معمولاً مدیران اجرایی را با حقوق صاحبان سهام پرمی‌کنند و سپس ناگهان انگیزه‌هایی پیدا می‌کنند تا در راستای منافع سهامداران عمل کنند و مالکیت سهام مدیران اجرایی را به سهامدارانی تبدیل کند که با افزایش ارزش سهام آن‌ها از عملکرد تجاری قوی سود برند، نتیجه گرفت که طرح‌های پاداش در نهایت همکاری بهتری را در میان تیم‌های مدیریت ارشد تسهیل می‌کنند، زیرا آن‌ها مدیران ارشد را به طور جمعی مسئول اقدامات کلیدی عملکرد می‌دانند و «نظارت متقابل» و سایر رفتارهای مشارکتی را در بین اعضای تیم ترویج می‌کنند.

ریچاک و همکاران^{۱۶} (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «حاکمیت شرکتی، پاداش مدیرعامل و محافظه کاری حسابداری» نتیجه گرفتند که، پاداش مدیرعامل و محافظه کاری حسابداری ارتباط مثبتی دارند. بنابراین، شواهد روشنی از روابط معنادار در مورد جهت اثر حاکمیت شرکتی قوی در هر دو معیار محافظه کاری حسابداری مشاهده نشد، هرچند نتایج در مورد قدرت حاکمیت شرکتی متناقض است.

مواد و روش‌ها

پژوهش، نوعی مطالعه با بررسی دقیق، متکی بر داده‌ها و اطلاعات نظام‌مند و سازماندهی شده در مورد بررسی روابط متغیرهای مؤثر، تعریف شده است که هدفش یافتن راه‌حلی برای بررسی روابط و بهبود فعالیت‌ها است. مقاله حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه، پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. بر اساس اطلاعات بدست آمده، جامعه آماری پژوهش، ۱۰۲ نفر (۴۱ نفر در استان کهگیلویه و بویراحمد و

¹⁴ Zhang et al

¹⁵ Waikar

¹⁶ Srichoke et al

۶۱ نفر در استان فارس) می باشد. پاسخ دهندگان از طریق نمونه گیری هدفمند انتخاب و روش نمونه گیری در دسترس می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه تمامی افراد را شامل شده است. در مقاله حاضر، برای شناسایی روابط میان متغیرهای مدنظر، تحقیق های کتابخانه ای و مقالات فراوانی مورد مطالعه قرار گرفت. در این مقاله، محافظه کاری حسابداری و پاداش مدیران اجرایی متغیرهای تحقیق می باشد. بر این اساس، متغیر وابسته، پاداش مدیران اجرایی و متغیر مستقل، محافظه کاری حسابداری می باشد. در هر پژوهش باید ابزارهای مناسب داده ها را جمع آوری و با تحلیل و پردازش اطلاعات جمع آوری شده، فرضیه های تحقیق را مورد آزمون قرار داد. در روش گردآوری اطلاعات، ابتدا از روش کتابخانه ای، ابعاد متغیرهای پژوهش شناسایی و برای جمع آوری اطلاعات، ابزارهای پرسشنامه، استفاده شده است. به طوری که در روش کتابخانه ای، متون و ادبیات موجود از جمله اسناد و مدارک کتابخانه ای و کتب موجود برای شناسایی متغیرهای اصلی تحقیق مورد بررسی و موارد لازم استخراج شده و در نهایت در روش میدانی برای گردآوری داده ها و با استفاده از داده های لازم برای تحلیل جمع-آوری از پرسشنامه حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی که بر اساس پرسشنامه معیارهای ارزیابی عملکرد مدیران تربیت بدنی کرمانی (۱۳۹۹) و پرسشنامه محافظه کاری حسابداری که بر اساس پرسشنامه محافظه کاری حسابداری سارا الهامی مجد در سال ۱۳۹۹ تهیه، استفاده شده است. برای تحلیل داده های بدست آمده از نمونه ها هم از روش آمار توصیفی و هم از روش آماراستنباطی استفاده شد. برای بررسی مشخصات پاسخ دهندگان از آمار توصیفی و شاخص های آمار توصیفی نظیر شاخص مرکزی (میانگین)، و شاخص های پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) استفاده شد. برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش های آماری رگرسیونی استفاده شد نرم افزارهای مورد استفاده SPSS و اکسل می باشد.

یافته های آماری

در این بخش، به بررسی متغیرهای عمومی و اصلی پرداخته شده است. این موضوع، شامل یافته های توصیفی و شاخص های مرکزی و پراکندگی که شامل؛ میانگین، انحراف معیار، دامنه تغییرات و حداقل و حداکثر نمره می باشد و به ترتیب در جداول ۴-۱ تا ۴-۵ آمده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۵۷	۵۵/۹
مرد	۴۵	۴۴/۱
جمع	۱۰۲	۱۰۰

در جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی های پژوهش (پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان در استان- های فارس و کهکیلویه و بویراحمد) بر حسب جنسیت، نشان می دهد که ۵۵/۹ درصد این آزمودنی ها، زن و ۴۴/۱ درصد هم مرد بوده اند.

جدول ۲: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
مجرد	۱۶	۱۵/۷
متأهل	۸۶	۷۸/۴
جمع	۱۰۲	۱۰۰

در جدول ۲ فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها (پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان در استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد) بر حسب وضعیت تأهل، نشان می‌دهد که، ۱۵/۷ درصد مجرد و ۷۸/۴ درصد متأهل بوده‌اند

جدول ۳: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۹	۸/۸
فوق دیپلم	۱۶	۱۵/۷
لیسانس	۵۴	۵۲/۹
فوق لیسانس و بالاتر	۲۳	۲۲/۵
جمع	۱۰۲	۱۰۰

در جدول ۳ فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها (پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان در استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد) بر حسب میزان تحصیلات نشان می‌دهد که ۸/۸ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۵/۷ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۵۲/۹ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۲۲/۵ درصد هم دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

جدول ۴: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد
۳۲ سال و کمتر	۳۸	۳۷/۳
۳۳-۴۱ سال	۳۶	۳۵/۳
۴۲-۵۰ سال	۲۴	۲۳/۵
۵۱ سال و بیشتر	۴	۳/۹
جمع	۱۰۲	۱۰۰

در جدول ۴ فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها (پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان در استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد) بر حسب سن آن‌ها، نشان می‌دهد که ۳۷/۳ درصد ۳۲ ساله و یا کمتر از ۳۲ سال داشته‌اند، ۳۵/۳ درصد بین ۳۳ تا ۴۱ سال، ۲۳/۵ درصد بین ۴۲ تا ۵۰ سال و ۳/۹ درصد ۵۱ ساله و بیشتر از آن بوده‌اند.

جدول ۵: توزیع فراوانی آزمودنی ها بر حسب سابقه فعالیتی

سابقه فعالیتی	فراوانی	درصد
۷ سال و کمتر	۵۸	۵۶/۹
۸-۱۴ سال	۲۶	۲۵/۵
۱۵-۲۰ سال	۱۱	۱۰/۸
۲۱ سال و بیشتر	۷	۶/۸
جمع	۱۰۲	۱۰۰

در جدول ۵، فراوانی و درصد فراوانی مراجعین (پرسنل حسابداری صندوق ذخیره فرهنگیان در استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد) بر حسب سابقه فعالیتی نشان می دهد که ۵۶/۹ درصد دارای سابقه ای ۷ ساله و کمتر از آن داشته اند، ۲۵/۵ درصد دارای سابقه ۸ تا ۱۴ ساله، ۱۰/۸ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه و ۶/۸ درصد دارای سابقه ای ۲۱ ساله و بیشتر داشته اند.

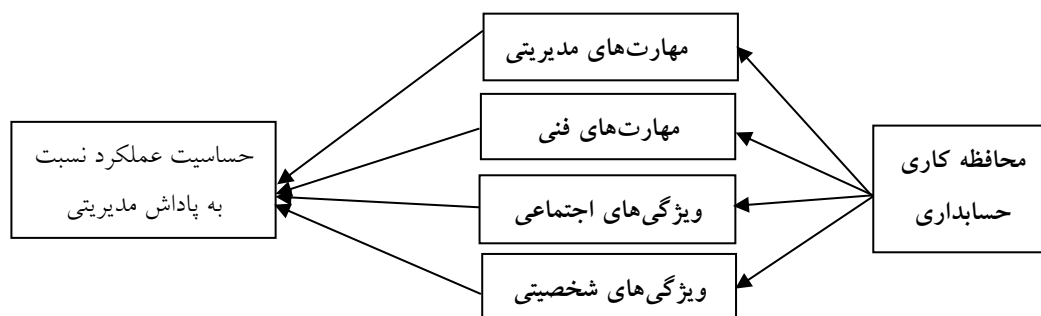
جدول ۶: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات	کمترین	بیشترین
محافظه کاری حسابداری	۴۰/۳۱۴	۴/۵۸۸	۱۸	۲۹	۴۷
حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیریتی	۷۹/۰۰	۱۲/۶۸۶	۵۰	۵۶	۱۰۶

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می شود، بالاترین میانگین نمره ها در بین دو متغیر، به ترتیب مربوط به حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیریتی (۷۹/۰۰) و محافظه کاری حسابداری (۴۰/۳۱۴) می باشد و انحراف معیار نیز به ترتیب مربوط به حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیریتی (۱۲/۶۸۶) و محافظه کاری حسابداری (۴/۵۸۸) می باشد.

اعتبار سنجی مدل اندازه گیری

پس از تعیین متغیرها و مؤلفه های پژوهش و گردآوری داده ها، مهم ترین مرحله مدل سازی معادلات ساختاری، اعتبار سنجی مدل اندازه گیری است. در این بخش، پژوهش گر به دنبال جواب این پرسش است که آیا مدل، داده های تحقیق را نمایندگی می کند؟ اعتبار یک مدل با استفاده از معیارهای نیکویی برازش مورد بررسی قرار می گیرد. بنابراین مدل واقعی تحقیق به شرح زیر می باشد:



شکل ۱: مدل تحقیق

با توجه به مدل فوق و برای این که بهتر بتوان به نتایجی ملموس در زمینه تحلیل و ارزیابی متغیرهای مقاله دست یافت، به بررسی آماره شاخص نیکویی برازش با آزمون کای اسکوتر پرداخته شده است که نتایج در جدول ۷ آورده شده است:

جدول ۷: معیارهای نیکویی برازش جهت اندازه گیری حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیران اجرایی

معیارهای نیکویی برازش	نام شاخص	مدل اصلاح شده	برازش قابل قبول
شاخص های برازش مطلق	کای اسکوتر	۰/۶۵۱	بزرگ تر از ۵ درصد
	شاخص نیکویی برازش	۰/۸۴۵	بزرگ تر از ۹۵ درصد
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۸۳۱	بزرگ تر از ۹۵ درصد

برای دریافت نتیجه بهتر از آمار موجود و بر حسب درصد احتمال ارتباط بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان، فرضیه هایی ارائه شده که نتایج در فرضیه های زیر بیان شده است:

فرضیه اول: بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان رابطه مثبتی وجود دارد.

جدول ۸: آزمون همبستگی بین دو متغیر محافظه کاری حسابداری و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
محافظه کاری حسابداری	۴۰/۳۱۴	۴/۵۸۸	۰/۱۹۳	۰/۰۴۹
حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی	۷۹/۰۰۰	۱۲/۶۸۶		

Note: $p^* < 0/05$ $p^{**} < 0/01$

همان گونه که جدول شماره ۸ نشان می دهد، مقدار همبستگی بین متغیرهای محافظه کاری حسابداری و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی برابر با ($r=0/193$) می باشد که در سطح $p < 0/05$ معنادار شده است. بنابراین می توان چنین عنوان کرد که بین محافظه کاری حسابداری و حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی رابطه معناداری وجود دارد. در واقع، نتیجه حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر مذکور نشان داد که محافظه کاری حسابداری، می تواند بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی تأثیر زیادی داشته باشد.

فرضیه دوم: قدرت پیش بینی کنندگی ابعاد و مؤلفه های محافظه کاری حسابداری (محافظه کاری غیرشرطی و محافظه کاری شرطی) بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان زیاد می باشد.

جدول ۱۳: رگرسیون ابعاد و مؤلفه های محافظه کاری حسابداری

در حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی

گویه ها	R	R ²	B	β	t	سطح معناداری
محافظه کاری غیرشرطی (پیش رویدادی)	۰/۳۳۳	۰/۱۱۱	۰/۲۲۳	-۰/۵۷	-۰/۵۹۹	۰/۵۵۰
محافظه کاری شرطی (پس رویدادی)			۱/۳۳۶	۰/۳۳۱	۳/۴۸۷	۰/۰۰۱

نتایج حاصل در جدول ۱۳ که به بررسی تأثیرگذاری ابعاد، شاخص و مؤلفه های محافظه کاری حسابداری بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان پرداخته است، نشان داد که بجز مؤلفه (شاخص یا ابعاد) محافظه کاری غیرشرطی (پیش رویدادی) بعد محافظه کاری شرطی (پس رویدادی) تأثیرگذاری زیادی بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان دارند. در مجموع با توجه به مجذور آر تعدیل شده، می توان گفت که با مدل رگرسیون فوق، می توان ۱۱ درصد از تغییرات متغیر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان را با محافظه کاری حسابداری تبیین کرد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از مقاله حاضر بررسی تجربی رابطه بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان با مطالعه صندوق ذخیره فرهنگیان استان های فارس و کهگیلویه و بویراحمد می باشد. در فصل حاضر، نتایج حاصل از تحلیل داده ها مورد بحث و بررسی قرار گرفته و تبیین های احتمالی برای نتایج بدست آمده، ارائه، سپس کاربردهای نظری و عملی، نتیجه گیری، محدودیت ها و پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی ارائه شده است.

جهت بررسی و نتیجه گیری از یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق، ابتدا فرضیه ها و سپس نتایج بیان گردیده است. **فرضیه اول:** بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان رابطه مثبتی وجود دارد. نتایج بدست آمده از فصل ۴ نشان می دهد که بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان از لحاظ متغیرهای مختلف در سطح همبستگی ۰/۰۵، رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. بنابراین، می توان گفت که محافظه کاری حسابداری در میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان تأثیر زیادی دارد. بنابراین فرضیه اول این تحقیق تأیید می شود. نتایج بدست آمده از این تحقیق با دستاوردهای رضازاده و آزاد (۱۳۸۷)، لطفی و حاجی پور (۱۳۸۹)، نخعی و میری (۱۳۹۹)، لافوند و رویچوودی (۲۰۰۸) و آینگر و زامپلی (۲۰۱۲)، ناتیم و همکاران (۲۰۱۷) و ریچاک و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد، چرا که نتایج این پژوهش ها نیز نشان می دهد که ارتباط زیادی بین محافظه کاری حسابداری و میزان حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی وجود دارد.

در واقع، محافظه کاری حسابداری می تواند به میزان بسیار زیادی حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی را سنجش و ارزیابی نماید و تحت شرایطی مانند رشد، سودآوری و درآمدزایی می تواند پاداش مدیران اجرایی را بالاتر و بیشتر نماید.

فرضیه دوم: قدرت پیش بینی کنندگی ابعاد و مؤلفه های محافظه کاری حسابداری بر حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان زیاد می باشد.

برای بررسی فرضیه دوم نیز از واریانس یکطرفه استفاده شده است که نتایج آن نیز در فصل قبل آورده شده است و نشان داد که از ۲ شاخص مورد بررسی در قالب محافظه کاری حسابداری، شاخص شرطی (پس رویدادی) توانسته است قدرت پیش بینی کنندگی بالایی در زمینه حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان داشته باشد. نتایج این فرضیه با پژوهش نخعی و میری (۱۳۹۹)، ایمنی و دریایی (۱۳۹۹)، دهقان (۱۳۹۹)، لافوندی و رویچودی (۲۰۰۸)، آینگر و زامپلی (۲۰۱۲) و ژانگ و همکاران (۲۰۱۹) همسو می باشد، هرچند بعد محافظه کاری غیرشرطی (پیش رویدادی) نتوانست قدرت پیش بینی کنندگی بالایی در زمینه حساسیت عملکرد نسبت به پاداش مدیر اجرایی در صندوق ذخیره فرهنگیان داشته باشد.

محدودیت ها

انجام هر کاری همراه با تحمل سختی های مربوط به آن کار و برخورد با مشکلات است که در راه انجام آن در برابر شخص یا گروه ظاهر می شود. نوشتن این تحقیقات خالی از مشکلات نبود.

۱- به دلیل وجود بحث کرونا در سطح کشور و رعایت پروتکل های مربوطه اداری، پژوهش گر به سختی قادر به جمع آوری اطلاعات و توزیع پرسشنامه ها در بین جامعه آماری بود.

۲- رعایت قوانین و مقررات مربوط به بحث صندوق ذخیره فرهنگیان سبب گردید، تا ریزنی و نامه نگاری های نسبتا زیادی برای همکاری افراد شاغل در این صندوق صورت پذیرد و بعضا در مواردی هم با مشکلاتی همراه بوده است.

پیشنهادهات

پیشنهادهات پژوهشی

- ۱- انجام پژوهش هایی مشابه با جامعه آماری گسترده تر؛
- ۲- انجام پژوهش هایی از نظر مقایسه بین فعالیت های صندوق ذخیره فرهنگیان و چنین صندوق هایی در سایر نهادها و ادارات؛
- ۳- توسعه محافظه کاری حسابداری از منظر مؤلفه های مختلف این مقوله در مؤسسات و سازمان های بزرگ.

پیشنهادهات کاربردی

- ۱- با توجه به این که، امروزه محافظه کاری حسابداری به عنوان یک اصل در رشد و توسعه حسابداری و مالی باید در نظر گرفته شده است، توسعه مهارت های فنی و مدیریتی می تواند ضمانت اجرایی بالایی را برای هر سازمان و مؤسسه ای تضمین نماید. بنابراین، مدیران ارشد سازمانی باید بتوانند این دو مقوله را در سازمان/مؤسسه خود ارتقاء بخشند.
- ۲- شناخت ویژگی های شخصیتی و اجتماعی پرسنل و حتی خود مدیران می تواند تجربه ای مناسب و مفید را نصیب سازمان نماید و این موضوع در بین بخش های مالی و حسابداری و در مؤسسه های مالی و اعتباری نقش بسیار برجسته تر و کلیدی تر دارند.

۳-شناساندن ویژگی های شخصیتی و اجتماعی فعال در سازمان ها و نهادهای مختلف، برآیندی است که با آموزش و شناساندن می تواند توسعه یابد و این امر در زمینه مؤسسات مالی به مانند سایر مؤسسات می تواند کمک شایسته تری به رضایتمندی ارباب رجوع و مدیران ارشد نماید. بنابراین، شناخت این ویژگی ها در بین پرسنل می تواند پیشرفت سازمانی را به همراه داشته باشد.

منابع

- آزاد، عبدالله (۱۳۸۹) تعریف و مفهوم محافظه کاری در حسابداری. *مجله حسابداری رسمی*، شماره ۱۹.
- ادیبی، حسین و انصاری، عبدالمعبد (۱۳۵۸) *نظریه های جامعه شناسی*. تهران: نشر جامعه.
- اسدی، منصور؛ کریمی، علیرضا و محمدرضا رضایی (۱۳۹۸) مدیریت پاداش ها. *فصلنامه جامع مدیریت منابع انسانی*، شماره ۱۴۴.
- اعتمادی، حسین و حسن فرج زاده دهکردی (۱۳۹۱) تاثیر مدیریت سود و ساختار سرمایه بر محافظه کاری سود. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، شماره ۱۳.
- ایمنی، محسن و عباسعلی دریایی (۱۳۹۹) حساسیت پاداش مدیران: شواهدی بیشتر از نقش محافظه کاری در گزارشگری مالی در بازار سرمایه ایران. *مجله دانش حسابداری*، دوره ۱۲، شماره ۴، شماره پیاپی ۴۷، زمستان ۱۴۰۰.
- بنی مهد، بهمن و تهیمینه باغبانی (۱۳۸۸) اثر محافظه کاری حسابداری، مالکیت دولتی، اندازه شرکت و نسبت اهرمی بر زیان دهی شرکت. *فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی*، شماره ۵۸.
- جباری، حسن و ارکی، غلامرضا (۱۳۹۷) سنجش میزان مقبولیت و اهمیت عوامل تعیین کننده پاداش هیئت مدیره شرکت های ایرانی. *دانش حسابداری*، شماره ۳۵.
- دهقان، خلیل (۱۳۹۹) بررسی تاثیرگذاری معیار مبتنی بر فروش در تعیین پاداش های نقدی هیات مدیره با افزایش تخصص حسابرس. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، دوره ۷، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰.
- ستوده، هدایت الله (۱۳۸۵) *روان شناسی اجتماعی*. تهران: نشر آوای نور.
- سجادی، سید حسین و محمدصادق زارع زاده مهریزی (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین طرح های پاداش مدیران و معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پژوهش های حسابداری مالی*، سال ۳، شماره ۴.
- کاظمی، عباس (۱۳۹۹) صندوق ذخیره فرهنگیان در یک نگاه. *پایگاه خبری-تحلیلی سازمان معلمان ایران*، تیرماه ۹۹.
- کراوس، روبرت و دوچ مورتون (۱۹۹۷) *نظریه ها در روان شناسی اجتماعی*. ترجمه مرتضی کتبی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
- کریمی، یوسف (۱۳۸۴) *روان شناسی اجتماعی*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- Alam, P., and Petruska, G. (2012). Conservatism, SEC investigation, and fraud, *J. Account. Public Policy*, 31 PP. 399-431
- Anand S. Desai., Fatemi, Ali and Katz, Jeffrey P. (2003). Wealth Creation and Managerial Pay: MVA and EVA as Determinates of Executive Compensation. *Global Finance Journal*, pp. 159-179.
- Basu. S. (1997). the conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings, *Journal of Accounting and Economics*. PP 24,337.
- Bon-Kim, j. Wang, Z. Zhang, L. (2015). *CEO Overconfidence and Stock Price Crash Risk*. <http://ssrn.com/abstract=2331189>.
- Fernando, G.D and Thevaranjan, A. (2017). Impact of audit quality on the components of executive cash compensation. *Journal of Centrum Cathedra*, Vol. 10 No. 1, pp. 49-62. <https://doi.org/10.1108/JCC-09-2016-0013>.
- Financial Accounting Standards Board (FASB). (1980). *Statement of Financial Accounting Concepts no2*. Qualitative Characteristics of Accounting Information. FASB, Norwalk, CT.
- Jensen, M,C. and Meckling, G. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, No. 3, pp. 305-360.
- Lee, J. (2010). *The Role of Accounting Conservatism in Firms*. Financial Decisions. Working Paper, Northwestern University.

Li, H; Henry, D and Wu, X. (2019). The effects of accounting conservatism on executive compensation. *International Journal of Managerial Finance. Emerald*, ISSN 1743-9132, ZDB-ID 2227388-8. - Vol. 16.2019, 3 (06.12.), p. 393-411.

Jensen. M. C. and Murphy. K. J. (1990). Performance Pay and Top-Management Incentives. *Journal of Political Economy*, vol. 98, No. 2, pp. 225-264.

Ruch,G. and Taylor, G. (2011). *Accounting Conservatism and its Effects on Financial Reporting Quality*. A Review of the Literature.SSRN.

Scott, W. (2009). *Financial Accounting Theory* [Ali Parsayan], Printice Hall.

Srichoke,P; Georgakopoulos, G; Sikalidis, A and Sotiropoulou, A. (2021). Corporate Governance, CEO Compensation and accounting conservatism. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research (IJBESAR)*, ISSN 2408-0101, Eastern Macedonia and Thrace Institute of Technology, Kavala, Vol. 14, Iss. 1, pp. 80-95.

Sonenshine, R., N. Larson., and M. Cauvel. (2016). Determinants of CEO Compensation before and after the Financial Crisis. *Modern Economy*, 16(7):1455-1477.

Waikar, S. (2021). Executive Bonuses Might Work Better Than You Think. *Insights by Stanford Business*, February 08, 2021.

Watts, RL. (2003). Conservatism in Accounting Part i: Explanations and Implications. *Accounting Horizons*, Vol 17, 207221-.

Zhang, X; Gao; S and Zeng, Y. (2019). An empirical study of relationships between accounting conservatism and executive compensation-performance sensitivity. *International Journal of Accounting and Information Management*, 27(10):00-00.

Empirical study of the relationship between accounting conservatism and performance sensitivity to executive director's remuneration in the Cultural Reserve Fund of the Ministry of Education

Mehrdad Salehi¹ | Seyyed KHalifeh Mohammadi^{2*}

Abstract

The current research is applied in terms of purpose and in terms of method, it is descriptive-analytical and collected as a survey. The statistical population of the research was all accounting and financial personnel of Farhangian Reserve Fund at the level of two provinces, Fars, Kohkiluyeh and Boyer Ahmad, which included 102 people. Due to the small size of the statistical population, this number has been selected as a statistical sample. SPSS software was used for data analysis. The validation of the measurement model and goodness of fit criteria were used to measure the sensitivity of the performance to the reward of the executive directors to check the accuracy of the tests. The results showed that there is a significant relationship between the two variables of accounting conservatism and performance sensitivity to executive directors' rewards, and both pre-event (unconditional) and post-event (conditional) conservatism dimensions have a high power in predicting performance sensitivity to Executive directors are rewarded.

Keywords: conservatism - sensitivity of performance to executive directors' rewards - accounting - education - educators' reserve fund.

¹ Graduated master's degree in accounting from Islamic Azad University of Noorabad Mamsani.

² Corresponding author: Assistant Professor of Accounting, Noorabad Mamsani Branch, Noorabad Mamsani Islamic Azad University, Iran. /
salehifinance@gmail.com