

بررسی ارتباط فرهنگ با نظریه نمایندگی مبتنی بر رویکرد مدیریت سود

دکتر رمضانعلی رویایی

عضو هیئت علمی گروه مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

دکتر فریدون رهنمای رودپشتی

عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات

محمدرضا عبدلی

دانش‌آموخته دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات- مسئول مکاتبات

چکیده

این پژوهش به منظور مطالعه ارتباط فرهنگ با نظریه نمایندگی در شرکت‌های فعال بورس اوراق بهادار تهران به کمک مدل هافستد، ابعاد چهارگانه تئوری نمایندگی را مورد بررسی قرار داده و ارتباط تأثیر آن بر مولفه‌های تئوری نمایندگی یعنی مدیریت سود و کارگری کارکنان را مورد ارزیابی قرار داده است. پژوهشگر ضمن ارائه پیشینه‌ای از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه، به مبانی نظری پژوهش پرداخته است. این پژوهش به روش تجربی و با استفاده از پرسشنامه در بین ۲۰۹ شرکت به عنوان نمونه جامعه آماری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به انجام رسیده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین مدیریت سود با مولفه‌های اجتناب از ابهام، مردگرایی، فاصله قدرت و فردگرایی مشاهده نشده است ولی رابطه بین کارگری افراد، با مولفه‌های اجتناب از ابهام، مردگرایی و فردگرایی مورد تأیید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی

فرهنگ، تئوری نمایندگی، مدیریت سود

مقدمه

پادشاهها بر مبنای رفتار تنظیم می‌شود تا بر مبنای نتیجه. در فرهنگهای با فاصله قدرت زیاد که قوانین و مقررات همیشه به نفع عده‌ای محدود تنظیم می‌شوند، به علت جبر حاکم، قرارداد بر مبنای رفتار، معنی و مفهوم پیدا می‌کند علاوه بر تمامی مولفه‌های توضیح داده شده در فوق جنسیت‌گرایی افراد (مردگرایی یا زن‌گرایی) نیز بدلیل ویژگیهای خاص آنها (مردان به انجام کارهای بزرگ و موفقیت مالی و زنان بیشتر به ارتباطات و کیفیت زندگی توجه دارند) مورد توجه کارفرمایان است بطوریکه زنان در انعقاد قراردادهای مبتنی بر رفتار بیشتر بکار گرفته می‌شوند. بعد اطمینان و عدم اطمینان افراد نسبت به آینده نیز مؤلفه مهم فرهنگی مؤثر بر نوع قراردادهای نمایندگی است بطوریکه در جوامعی که عدم اطمینان در حد بالا است عاملان بیشتر بدنبال انعقاد قرارداد بر مبنای نتیجه هستند. (عسگری ۲۰۰۶) در این پژوهش درصدد پاسخ دادن به این سوال می‌باشیم که آیا فرهنگ ملی در کشور ما بر نظریه نمایندگی تأثیرگذار می‌باشد و در صورت پاسخ مثبت رابطه ابعاد چهارگانه‌ی هافستده با میزان کارگزاری کارکنان (عاملین) و مدیریت سود به چه میزانی خواهد بود؟

پیشینه پژوهش

در میان انبوه تحقیقاتی که در زمینه گزارشگری مالی و رویه‌های حسابداری در جوامع مختلف انجام شده‌اند دسته‌ای تحقیقات وجود دارند که به بررسی تأثیر فرهنگ بر حسابداری و رفتار حسابداران پرداخته‌اند. فاصله قدرت، فردگرایی/ جمع‌گرایی، مردگرایی/ زن‌گرایی و اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده چهار بعد مطرح شده در نظریه هافستده هستند که تأثیر آنها مورد آزمون قرار گرفته‌اند. دسته‌ای از این تحقیقات در زیر آمده است:

سالتر (۱۹۹۵) دریافت که فردگرایی در کشورهای آمریکای شمالی بیشتر از کشورهای آسیایی است ولی

نظریه نمایندگی فرض می‌کند که کارفرما و عامل دارای اهداف متفاوتی از یکدیگر هستند و دارای درجه ریسک‌گریزی متفاوتی هستند و عامل در صورت یافتن فرصت سعی می‌کند که کارگیز باشد. در نهایت اینکه عامل و کارفرما هر یک بدنبال حداکثر کردن منافع شخصی خویش هستند. (بلکویی ۱۳۸۱) این تفاوت دیدگاه یک مشکل اساسی یا خطر اخلاقی را بوجود می‌آورد و این خطر اخلاقی نشأت گرفته از عدم تقارن اطلاعات و کارگری کارکنان می‌باشد. بدین ترتیب کارفرما باید هنگام انعقاد قراردادها به ویژگی اخلاقی و فرهنگی عامل توجهی خاص داشته باشد؛ منظور از عامل در قالب یک شرکت: کارکنان، مدیران، تامین‌کنندگان کالا و تامین‌کنندگان سرمایه می‌باشند. (نمازی ۱۳۸۴) یکی از مدل‌های مطرح در رابطه با مطالعه فرهنگ مدل هافستده می‌باشد. (هافستده ۱۹۸۷) بر اساس این نظریه در فرهنگ‌هایی که فریب‌کاری مورد پذیرش افراد نمی‌باشد معمولاً افراد سعی می‌کنند که اطلاعات واقعی خود را بصورت کامل در اختیار یکدیگر گذاشته و پس از انعقاد قرارداد تلاش می‌کنند که کار قبول شده را به نحو مطلوبی انجام دهند. (نمازی، ۱۳۸۶) همچنین در فرهنگ‌هایی که منافع شخصی افراد از درجه بالائی برخوردار است افراد بیشتر بر اساس منافع شخصی خود عمل می‌کنند و به مسائل اخلاقی و معنوی کمتر توجه می‌کنند. در چنین جوامعی حقوق اجتماعی افراد کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد (به چنین جوامعی فردگرا گفته می‌شود) ولیکن، برعکس در فرهنگهای جمع‌گرا از آنجا که منفعت افراد گروه بیشتر مورد توجه است افراد غالباً به دنبال افزایش منافع گروه هستند تا منافع شخصی. سوای از دو مولفه فوق عامل دیگر مؤثر بر فرهنگ فاصله قدرت موجود در جامعه است به طوریکه هر چه فاصله قدرت در فرهنگی بالاتر باشد قراردادهای

حسابداران است ولیکن سمت و سوی این تأثیر مطابق با انتظارات آنها نبود و شدت آماری نتایج نیز معنی دار نبود.

مهرآذین، نوروش و نیکومرام (۱۳۸۷) طی پژوهشی که جامعه آماری آن متشکل از ۱۰۰۰ شرکت - سال بود، به بررسی و ارزیابی مدل‌های مبتنی بر اقلام تعهدی در کشف مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران پرداختند. یافته‌های آنها حاکی از این بود که مدل‌های بر آورد رگرسیونی از جمله مدل تعدیل شده جونز از توان بیشتری نسبت به مدل‌های هیلی، دی آنجلو و تعدیل شده آنجلو برخوردارند.

بهارمقدم و تقفی (۱۳۸۵) طی پژوهشی به بررسی محرک‌های موثر بر مدیریت سود در شرکت‌های بورسی پرداختند و شواهدی در خصوص رابطه بین ساختار مالکیت و عرضه عمده سهام و میزان پاداش مدیران و کیفیت کار موسسات حسابرسی و میزان رشد شرکت و اندازه شرکت و نیز ساختار مالی آنها با میزان مدیریت سود پیدا کردند.

متدولوژی پژوهش

۱) نوع پژوهش

این پژوهش از حیث هدف کاربردی است و به روش تجربی، به بررسی همبستگی و رابطه بین فرهنگ با نظریه نمایندگی می‌پردازد. (حافظ‌نیا ۱۳۸۶) در این پژوهش بدنبال آن هستیم که آیا بین مولفه‌های فرهنگ (بر اساس دیدگاه هافستد) با تئوری کارگزاری رابطه‌ای وجود دارد یا خیر. علاوه بر این نوع و مقدار این رابطه نیز تعیین می‌گردد.

۲) فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین فرهنگ و نظریه نمایندگی رابطه معناداری وجود دارد.

در عوض در کشورهای آسیایی جمع‌گرایی و وفاداری بیشتر به چشم می‌خورد. آنها مدیران کشورهای آسیایی (سنگاپور و هنگ کنگ) را با مدیران آمریکای شمالی (آمریکا و کانادا) مقایسه و با استفاده از سه مورد تصمیم‌گیری شواهدی را پیدا کردند که نشان می‌داد که فرهنگ در هر یک از این سه مورد مطالعه، اثرات با اهمیتی بر نظریه نمایندگی دارد. ولی اثرات فرهنگی همچون فردگرایی در کشورهای آمریکای شمالی در مقایسه با کشورهای آسیایی بیشتر است.

جیاتانو و ریچارد هاریسون (۲۰۰۸) طی پژوهشی به بررسی ارتباط حاکمیت شرکتی با فرهنگ ملی کشورها پرداخته‌اند. پژوهش آنها در ۳۹۹ شرکت چند ملیتی تولیدی در سطح جهان صورت پذیرفته است و در پژوهش خود موضوع فرهنگ را با توجه به مدل هافستد مورد بررسی قرار داده‌اند. آنها موضوع تمرکز مالکیت، کنترل‌های بانکی و مالکیت دولتی را برای حاکمیت شرکتی مد نظر قرار داده‌اند. نتیجه پژوهش آنها تایید تاثیرگذاری متغیرهای فرهنگ و قوانین و حقوقی بر حاکمیت شرکتی می‌باشد.

نن (۲۰۰۸) طی بررسی‌های خود به ارتباط مدیریت سود و مدیریت هدجینگ (پوشش خطر) برای وجوه پرداخته است بررسی‌های ایشان در قالب نظریه کارفرما - نماینده صورت پذیرفته است. در پژوهش ایشان دو عمل هدجینگ و مدیریت سود بعنوان استراتژیهای جایگزین در نظر گرفته شده‌اند.

تقفی و رضازاده (۱۳۷۹) طی پژوهشی به بررسی زمینه فرهنگی رفتار حرفه‌ای حسابداران پرداخته‌اند. طی این پژوهش مدل و متغیرهای هافستد در خصوص فرهنگ از حیث تأثیرگذاری بر رفتار حسابداران در زمینه‌های محافظه‌کاری، پنهان‌کاری و افشاء اطلاعات، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتیجه پژوهش آنها تأیید تأثیرگذاری ارزشهای اجتماعی بر رفتار حرفه‌ای حسابداران در اندازه‌گیری و افشاء اطلاعات توسط

فرضیه‌های فرعی

بین فاصله قدرت و مدیریت سود رابطه معنا داری وجود دارد.

بین فاصله قدرت و کارگرایی افراد رابطه معنا داری وجود دارد.

بین اجتناب از عدم اطمینان و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

بین اجتناب از عدم اطمینان و کارگرایی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

بین فردگرایی و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

بین فردگرایی و کارگرایی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

بین مردگرایی و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

بین مردگرایی و کارگرایی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

۳) جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش، شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران می باشد تعداد شرکتهای ۳۰۸ شرکت میباشد که بدلیل امکان از مون فرضیات تحقیق، شرکتهای سرمایه گذاری و واسطه گری مالی و نیز شرکتهایی که پایان سال مالی آنها اسفند ماه نبوده حذف گردیده اند.

بدین ترتیب بواسطه حذف سیستماتیک تعداد شرکتهای جامعه آماری به ۲۰۹ شرکت تقلیل یافته است.

با توجه به فاصله اطمینان آماری مد نظر که ۹۵ درصد است حجم نمونه آماری تعداد ۱۱۵ شرکت در نظر گرفته شده است. انتخاب شرکتهای نمونه از بین جامعه آماری نیز به کمک روش منظم یا سیستماتیک میباشد در این روش فرض بر آن است که جامعه

آماري دارای تجانس است. لذا به هر یک از شرکتهای یک کد داده می شود و با توجه به حجم جامعه آماری تعدیل شده شرکتهای مورد مطالعه نمونه آماری انتخاب شده است.

۴) دوره زمانی پژوهش

دوره زمانی پژوهش با توجه به متغیرهای پژوهش از جمله مدیریت سود و مدل اندازه گیری آن -مدل تعدیل شده جونز- سالهای ۱۳۸۰ الی ۱۳۸۶ در نظر گرفته شده است.

۵) روش گردآوری داده‌ها

داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش از طریق کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است. با مطالعه کتب و مقالات و پژوهش‌های علمی منتشر شده درباره موضوع پژوهش، ادبیات و پیشینه پژوهش جمع آوری شده و گردآوری داده‌های مربوط به متغیر مدیریت سود نیز از طریق مطالعه صورتهای مالی شرکتهای و بصورت کتابخانه‌ای صورت پذیرفته است. داده‌های مربوط به عناصر فرهنگ و کارگرایی افراد به کمک روش میدانی و از طریق روش پرسشنامه‌ای و ارسال پرسشنامه به نمونه آماری گردآوری شده است.

پرسشنامه مربوط به فرهنگ از نوع استاندارد بوده (پرسشنامه استاندارد هافستد) که بدلیل وجود پایایی و روایی بالای آن از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است ولیکن برای متغیر کارگرایی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسشنامه از حیث ساختار و معنا مورد ارزیابی روایی و پایایی قرار گرفته است، بطوریکه در ابتدا و بمنظور بررسی روایی بین متخصصین مرتبط با موضوع توزیع و نظرات آنها در اینخصوص اعمال و پرسشنامه اصلاح گردید سپس بمنظور ارزیابی پایایی آن بین پرسنل مالی شرکت سیمان شاهرود که جزء جامعه آماری می باشند و همه

مشخص کننده میزان مشارکت پرسنل در تصمیم‌گیری‌های سازمان است. (هافستد ۱۳۸۶)

۶-۲) اجتناب از عدم اطمینان

اجتناب از ابهام به میزان اضطراب و نگرانی یا اطمینان نسبت به آینده بستگی دارد. در جوامعی که اطمینان زیاد است جامعه معمولاً با ثبات می‌باشد و برنامه‌ریزی‌ها بصورت بلند مدت است و رفتار افراد با ثبات و منطقی است در این گونه جوامع سیاست‌ها و قوانین نیز دچار تغییرات کمتری می‌شوند لذا اطمینان آنها نسبت به آینده افزایش می‌یابد. در این پژوهش این موضوع به کمک بررسی نگرش کارکنان نسبت به امنیت شغلی خود و اطمینان آنها در رابطه با تداوم همکاری با شرکت ارزیابی شده است.

۶-۳) فرد گرایی و جمع گرایی

فردگرایی عبارت است از وابستگی اندک در افراد یا اعضای یک گروه یا کارکنان یک سازمان و یا مردم یک جامعه. در فردگرایی انتظار بر این است که هر کس به فکر منافع خود و یا منافع خانواده خود باشد، لذا کمتر به مسایل اخلاقی در این خصوص توجه می‌کند در چنین جوامعی حقوق اجتماعی افراد کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد و منافع اجتماع و جمع در مرحله دوم قرار دارد. درجه فردگرایی و جمع گرایی با ثروت جامعه نیز در ارتباط است. جوامع ثروتمند بیشتر فردگرا و جوامع فقیر بیشتر جمع‌گرا هستند در این پژوهش موضوع فردگرایی و جمع گرایی و درجه آن از طریق ارائه پرسشهایی در خصوص شرایط یک شغل ایده‌آل ارزیابی شده است.

۶-۴) مردگرایی و زن‌گرایی (جنسیت گرایی)

به جوامع یا سازمانهایی جنسیت گرا اطلاق می‌گردد که نقش اجتماعی افراد بر حسب جنسیت به

آنها دارای مدرک حسابداری بودند، توزیع گردید سپس نتیجه پاسخهای آنها به کمک نرم‌افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفت^۲ (مولوی، ۱۳۸۶) نتیجه آزمون کرونباخ برای این پاسخها ۹۰ درصد بود که از حد اقل مربوطه (یعنی ۷۰ درصد) بالاتر است بدین ترتیب از لحاظ پایایی و روایی مورد تایید قرار گرفت اطلاعات صورتهای مالی شرکتهای جامعه آماری به کمک نرم افزار تدبیر پرداز تهیه گردید و پرسشنامه‌ها نیز بصورت حضوری و مستقیم توزیع و سپس حضوری جمع‌آوری گردید.

۶) تعریف متغیرهای پژوهش

۶-۱) فاصله قدرت

این مفهوم ناظر به نحوه توسعه روابط و توزیع قدرت بین افراد جامعه می‌باشد و در جوامعی که برابری بعنوان یک هنجار شناخته شده است، همه افراد فرصت یکسانی برای مشارکت در امور مهم دارند. این جوامع همیشه جویا و پذیرای نظارت و عقاید اعضایشان هستند، بدون اینکه توجهی به جایگاه و منزلت آنها داشته باشند اما در جوامعی که دارای سلسله مراتب طبقاتی هستند نظرات افراد با توجه به رتبه‌ای که دارند مورد توجه قرار می‌گیرند. در چنین جوامعی افراد متعلق به طبقات بالای جامعه نحوه و میزان مشارکت افراد طبقات پایین تر را مشخص می‌سازند. در بعضی متون از فاصله قدرت بعنوان میزان تاثیرگذاری افراد یک جامعه بر تصمیم‌گیریها و تصمیم سازیها نیز یاد می‌کنند. هر چه ارتباط بین افراد یک جامعه و میزان مشارکت آنها در اداره جامعه بیشتر باشد میزان تاثیرگذاری آنها بر تصمیمات بیشتر است و پاسخگویی مدیران نیز بیشتر. در این پژوهش این موضوع به کمک بررسی سبک مدیریتی مورد اجرا در جامعه آماری ارزیابی شده است. نوع و سبک مدیریتی

۶-۶) مدیریت سود

مدیریت سود وقتی است که مدیران قضاوت خویش را در گزارشگری مالی و در نحوه ثبت و گزارش مبادلات بصورتی وارد نمایند که تغییری در محتوای گزارش‌های مالی صورت داده و یا برخی از سهامداران را نسبت به عملکرد اقتصادی شرکت گمراه نمایند و یا بر معیارها و پیامدهای قراردادی که وابسته به ارقام حسابداری گزارش شده‌اند تاثیر بگذارد. مواردی که مدیران می‌توانند بر آنها اعمال قضاوت نمایند عبارتند از: عمر مفید دارایی‌ها و ارزش اسقاط دارایی‌های بلند مدت و برآورد مطالبات مشکوک الوصول و انتخاب یک روش از بین روشهای مختلف حسابداری کالا و استهلاک و سرمایه‌گذاری‌ها و تخصیص هزینه‌ها در قیمت تمام شده و... تمامی این موارد، جزیی از اقلام تعهدی حسابداری هستند که مدیران در رابطه با آنها دارای اختیار می‌باشند بدین ترتیب اعمال آنها که منجر به اعمال مدیریت سود می‌شود جزء اقلام تعهدی اختیاری هستند ولی اقلام تعهدی غیر اختیاری بواسطه مقررات و سازمانها و دیگر عوامل خارجی محدود هستند و در اختیار و کنترل مدیریت نیستند لذا مدیریت امکان تغییر آنها را ندارد. در متون حسابداری از اقلام تعهدی اختیاری بعنوان شاخص مدیریت سود نام می‌برند. (کارول ۲۰۰۴)

۶-۷) کارگریزی

کارگریزی یا شانه خالی کردن از زیر کار بدان معنا است که عامل در یک قرارداد مبتنی بر رابطه کارفرما - عامل در صورت یافتن فرصت سعی میکند از انجام کار به نحو مطلوب خودداری کرده و کار محول شده به وی را بنحو شایسته‌ای به انجام نرساند یا آنکه آن را در زمان طولانی تر از زمان مشخص شده در متن قرارداد به انجام برساند. معمولاً در فرهنگ‌هایی که فریب‌کاری

روشنی تفکیک شده است؛ بطوری که نقش‌های جسورانه و خشن و تاکید بر موفقیت‌های مالی برای مردان و نقش‌های عاطفی همراه با کیفیت زندگی برای زنان در نظر گرفته می‌شود. این در حالی است که رفتار عاطفی و جسورانه ممکن است هم توسط مردان و هم توسط زنان بروز یابد لذا تفکیک بروز اینگونه اعمال بر حسب مردان و زنان سودمند و مفید نیست. ویژگی زن‌گرایی و مردگرایی در بعضی حوزه‌ها با یکدیگر تفاوت دارد. زن‌گرایی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توجه بیشتر به کارکنان را در اولویت می‌داند ولیکن مردگرایی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب بودجه و سایر شاخصهای تدوین شده را در اولویت خود قرار می‌دهد. زن‌گرایان عذوفت و مهربانی بیشتری نسبت به مردگرایان قائل هستند. در این پژوهش این موضوع در قالب ارائه شرایط یک شغل ایده‌آل برای کارکنان ارزیابی شده است.

۶-۵) تئوری نمایندگی (کارگزاری)

زمانی که روابط اقتصادی بین دو طرف یک معامله مطرح می‌گردد و بین آنها رابطه کارفرما-عامل حاکم می‌شود، یکی نماینده دیگری است که او را موکل می‌نامند. نماینده طبق قرارداد وظیفه‌هایی را بعهده می‌گیرد و به جای موکل خود انجام می‌دهد. موکل نیز طبق قرارداد به وکیل یا نماینده خود پولی پرداخت می‌نماید. رابطه بین مدیران شرکت و مالکان (سهامداران) از این نوع است اساس و پایه این مفاهیم نظریه نمایندگی را شکل می‌دهد طبق این تئوری شرکت محل تجمع انواع قراردادها است که از آن جمله می‌توان به قرارداد مدیران با شرکت و کارکنان با شرکت و تامین کنندگان مالی با شرکت اشاره نمود طرفین هر یک از این قراردادها بر پایه این تئوری بدنبال حداکثرسازی منافع خود هستند. (فاما ۱۹۸۰)

مقررات شرکت و ساختار فعالیتها بود بررسی و اندازه‌گیری شده است.

بدین ترتیب به کمک مفاهیم نظری و ارتباط بین سوالها، شاخص اندازه‌گیری می‌شود. در واقع سوالات مربوط به اضطراب و عدم تخطی از مقررات شرکت و نیاز به تداوم همکاری با شرکت می‌تواند سطوح اجتناب از عدم اطمینان را نشان دهد. فرمول محاسبه شاخص در زیر آمده است:

شاخص: میانگین نمره سوال چهارم-میانگین نمره سوال پنجم- درصد گزینه ۲ و ۱ سوال ششم

سوالات مربوط به محاسبه شاخص در زیر آمده است: شما چقدر نگران مسائل شغلی (از قبیل آینده شغلی، اجرای مطلوب کار و...) هستید؟ «بعنوان یک کارمند هرگز نباید از مقررات شرکت تخطی کرد حتی موقعی که فکر می‌کنید مقررات مزبور صرفاً در جهت تامین منافع شرکت است» چقدر با این نظر موافقت می‌کنید؟

تصور می‌کنید همکاری شما با این شرکت تا چه زمانی ادامه خواهد داشت؟

برای اندازه‌گیری دو متغیر فردگرایی و مردگرایی از ۱۴ سوال مربوط به اهداف شغلی یک شغل ایده‌آل برای پرسنل استفاده شده است بمنظور حذف آثار ناشی از مثبت‌نگری در پاسخ دادن به سوالات (پاسخ به سوالات بصورت مثبت بدون توجه به محتوای آنها) در ابتدا پاسخها تماماً استانداردسازی می‌شوند. در فرآیند استانداردسازی تمامی پاسخها به صورت فاصله از میانگین مشترک خود و بر اساس انحراف از استانداردهای مشترک بیان می‌شوند. سپس به کمک تکنیک آماری تحلیل عاملی به تحلیل عامل‌های استخراج شده از پاسخ‌های استاندارد شده کارکنان شرکت‌ها می‌پردازیم. دو عامل استخراج شده از تحلیل

مورد پذیرش افراد نمی‌باشد و ویژگی‌های اخلاقی مورد توجه است موضوع عدم تقارن اطلاعات و کارگری افراد کمتر به چشم می‌خورد.

۷) اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیر فاصله قدرت با توجه به نحوه اندازه‌گیری صورت پذیرفته توسط هافستد در مطالعات خود به کمک سوالهای اول و دوم و سوم پرسشنامه که سبک تصمیم‌گیری مدیر و سبک تصمیم‌گیری مورد علاقه کارکنان و نیز نگرانی فرد از مسایل شغلی را مطرح می‌کنند اندازه‌گیری می‌شود.

در سازمانهایی که کارکنان در بیان موافقت خود با مدیر ترس داشته باشند و مدیران خود محور نیستند کارکنان سبک تصمیم‌گیری مشورتی را ترجیح می‌دهند. در پرسشنامه چهار سبک مدیریتی که از خود محور شروع می‌شود و به مشورتی ختم می‌شود، مطرح و توضیح داده شده است. سوال اول عبارت است از: علاقه دارید مدیر مافوق شما کدامیک از این چهار سبک تصمیم‌گیری را داشته باشد و سوال دوم: سبک تصمیم‌گیری مدیر مافوق شما به کدامیک از این چهار سبک شباهت بیشتری دارد و در سوال سوم: چندین بار پیش آمده که همکاران شما مخالفت خود با تصمیم مدیرشان را به او اظهار نکنند فرمول محاسبه شاخص در زیر آمده است:

شاخص: میانگین نمره سوال سوم+درصد مجموع گزینه ۲ و ۱ سوال دوم- درصد گزینه ۳ سوال اول

شاخص اجتناب از عدم اطمینان نیز همانند شاخص فاصله قدرت بر اساس مبانی نظری موجود طرح و ارائه شده است. این شاخص بواسطه طرح سوالهایی که در مورد اضطراب و عدم تخطی از

عاملی و ضریب همبستگی هر یک از اهداف شغلی با عامل‌ها (یا فاکتورها) به کمک مبانی نظری و ادبیات پژوهش مبنا و اساس تعیین هر یک از شاخص‌های فردگرایی و مردگرایی قرار می‌گیرند. (مومنی ۱۳۸۶)

جدول زیر نتایج حاصل از تحلیل عاملی و ضریب همبستگی هر یک از اهداف شغلی با عوامل را نشان می‌دهد.

جدول (۱): نتایج حاصل از تحلیل عاملی و ضریب همبستگی اهداف شغلی با عوامل

اهداف شغلی	ضریب (فاکتور ۱)	ضریب (فاکتور ۲)
احساس رضایت شخصی از اجرای کار	۲۴/۸	۲۳
تأمین محل زندگی مطلوب برای خانواده	۳۳/۸	۱۵/۹
امکان دستیابی به درآمد بیشتر	۴۴/۹	۹/۷
وجود ارتباط کاری خوب میان همکاران	۴۸/۵	۱۵/۹
ایجاد فرصت آموزشی برای بهبود مهارت‌ها یا امیختن مهارت‌های جدید	۶۲/۹	۱۸/۳
برخورداری از مزایای شغلی	۶۹/۳	۱۳/۴
انتظار تقدیر از سوی مسولان در زمان اجرای مطلوب کار	۶۱/۲	۱۹/۲
وجود شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار(تهویه مطبوع و نور و...)	۵۳/۳	۳۰
آزادی عمل قابل توجه برای اعمال دیدگاه‌های مورد نظر خود	۴۲/۷	۴۱/۲
امنیت شغلی برای اینکه بتوانید تا زمان دلخواه با شرکت همکاری کنید	۳۶/۸	۳۵/۱
زمینه برای پیشرفت‌های شغلی	۲۷	۵۶/۶
امکان ارتباط کاری مناسب با سرپرست مستقیم	۹/۲	۷۶
امکان بهره‌گیری از مهارت‌ها و توانایی‌های خود	۱۵/۳	۶۷/۲
فراهم ساختن زمان مناسب و دلخواه برای گذراندن با خانواده	۱۷/۶	۴۱/۹

در این مرحله و بعد از مشخص شدن ضریب همبستگی هر یک از اهداف شغلی، باید ماهیت دو عامل استخراج شده بر اساس مبانی نظری و ادبیات پژوهش تعیین می‌گردید. ضریب‌های بدست آمده با توجه به اهمیتی است که پاسخ دهندگان به هر یک از اهداف شغلی داده‌اند بعبارتی دیگر این ضرایب برآیند دیدگاه‌های کارکنان شرکت‌های مورد بررسی در

خصوص مولفه‌های فرد یا جمع‌گرایی و مرد یا زن‌گرایی است همان طور که جدول نشان می‌دهد ضرایب مرتبط با اهداف شغلی A8, A7, A6, A5, A4, A3, A2, A1 همبستگی بالایی با عامل اول دارند. این بدان معنا است که از دیدگاه کارکنان شرکت‌های جامعه آماری در یک شغل ایده‌آل مد نظر آنها موارد فوق با اهمیت تلقی می‌گردند. با بررسی موارد فوق مشخص می‌شود که تماما با مفهوم زن‌گرایی افراد مرتبط می‌باشند. زن‌گرایی افراد با توجه به ادبیات پژوهش با ارتباط خوب با همکاران، بهبود فرصت‌های آموزشی، انتظار تقدیر از سوی مقام مافوق و وجود شرایط فیزیکی مناسب برای محیط کار مرتبط می‌باشد البته این دیدگاه هم می‌تواند از سوی مردان و هم از سوی زنان خواسته شود ولیکن در طبقه‌بندی مفاهیم فرهنگ بعنوان زن‌گرایی نامیده می‌شود. با توجه به توضیحات مطرح شده در ادبیات پژوهش و نیز شرایط محیطی کار در کشور که تصور بر وجود مردگرایی است فرضیه پژوهش بر اساس مردگرایی تنظیم شده است لذا بمنظور بررسی و آزمون فرضیه پژوهش باید سایر اهداف شغلی که از دیدگاه جامعه آماری حاکی از مردگرایی هستند و در ارتباط با زن‌گرایی کم اهمیت تلقی شده‌اند مورد بررسی و آزمون آماری همبستگی با متغیرهای مدیریت سود و کارگری قرار گیرند یعنی پاسخ جامعه آماری به اهداف شغلی A1, A2, A3, A9, A10, A11, A12, A13, A14 مورد بررسی و رابطه‌سنجی قرار گیرد. در ابتدا انحراف معیار پاسخ تمامی کارکنان شرکت به تفکیک هر سوال (هرهدف شغلی) در صفحه گسترده EXCEL محاسبه و سپس میانگین آنها را تعیین و بعنوان شاخص مردگرایی در نظر می‌گیریم. همین عملیات برای هر شرکت به تفکیک انجام شده است بدین ترتیب به تعداد شرکتها شاخص مردگرایی محاسبه شده است.

با توجه به ادبیات پژوهش و انواع مدل‌های اندازه‌گیری شاخص مدیریت سود، از مدل تعدیل شده جونز استفاده شده است. این مدل بین مدل‌های مختلف اندازه‌گیری مدیریت سود معتبرترین و کاملترین می‌باشد. بر اساس این مدل مدیریت صرفاً اقلام تعهدی اختیاری را می‌تواند دستکاری نماید و بر اقلام تعهدی غیر اختیاری نمی‌تواند مدیریت نماید لذا کافی است کل اقلام تعهدی هر شرکت را در ابتدا محاسبه نموده سپس اقلام تعهدی غیر اختیاری شرکت را از آن کسر کنیم تا اقلام تعهدی اختیاری یا همان شاخص مدیریت سود بدست آید. فرمول و مدل محاسبه این شاخص برای در زیر آورده شده است:

در این مدل در ابتدا به تفکیک اقلام تعهدی اختیاری و غیر اختیاری پرداخته و سعی می‌شود که تاثیر شرایط اقتصادی یک واحد تجاری بر اقلام تعهدی برای یک دوره زمانی مشخص که به دوره رویداد معروف است با متغیرهای فروش و اموال و ماشین آلات و تجهیزات به شرح زیر برآورد شود:

$$\frac{TA_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it}}{A_{it-1}} \right) + \alpha_3 \left(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right) + \varepsilon_{it}$$

در این رابطه TA معرف مجموع اقلام تعهدی، A مجموع دارایی‌ها، ΔREV تغییر درآمد فروش و PPE اموال و ماشین آلات و تجهیزات است. پس از تخمین پارامترهای مدل فوق به کمک اطلاعات دوره رویداد برای هر شرکت به واسطه اعمال مدل‌های سری زمانی (رگرسیون سری زمانی) اقلام تعهدی غیر اختیاری به شرح زیر برای دوره برآورد محاسبه می‌گردد:

$$NDA_{it} = \alpha_1 \left(\frac{1}{A_{it-1}} \right) + \alpha_2 \left(\frac{\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it}}{A_{it-1}} \right) + \left(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}} \right)$$

ΔREC تغییرات در مطالبات می‌باشد.

در مرحله آخر اقلام تعهدی اختیاری یا همان شاخص مدیریت سود به شرح زیر محاسبه می‌شود:

برای اندازه‌گیری متغیر فرد گرایی به ترتیب زیر عمل مینماییم: بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی و فاکتور دوم (ضریب دوم) آن که در جدول فوق نشان داده شده مشخص می‌شود دیدگاه پاسخ دهندگان جامعه آماری حاکی از آن است که دومین عامل موثر از دیدگاه آنها برای یک شغل ایده‌آل براساس همبستگی که با توجه به ضرایب مشخص شده اهداف شغلی A9, A11, A12, A13, A14 می‌باشد که بررسی تحلیلی آنها بر اساس مبانی نظری و ادبیات پژوهش منعکس کننده دیدگاه جامعه آماری برای متغیری است که در حوزه فرهنگ از آن بعنوان جمع گرایی نام برده می‌شود. ضرایب فوق در ارتباط با آزادی عمل برای اعمال دیدگاه‌های فرد، امکان ارتباط کاری مناسب با سرپرست مستقیم، امکان بهره‌گیری از مهارت‌ها و توانایی‌های خود و فراهم ساختن زمان مناسب با خانواده می‌باشند که همگی دال بر اهمیت داشتن دیدگاه جمع گرایی برای یک شغل ایده‌آل از دیدگاه جامعه آماری می‌باشد. با توجه به شرایط حاکم بر سبک مدیریتی محیط‌های تجاری کشور و نیز زمینه‌های فرهنگی مردم کشور فرضیه پژوهش در قالب فردگرایی مطرح شده است بدین ترتیب برای بررسی فرضیه پژوهش باید سایر اهداف شغلی یعنی A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A10 را که از دیدگاه جامعه آماری منعکس کننده مفهوم فردگرایی می‌باشند مد نظر قرار داد. در ابتدا انحراف معیار پاسخ کارکنان شرکت به هر یک از سوالات (اهداف شغلی مطرح شده) به کمک صفحه گسترده EXCEL محاسبه شده و سپس میانگین انحراف معیار این سوالات بعنوان شاخص فردگرایی در نظر گرفته شده است. همین محاسبات برای هر یک از شرکت‌های جامعه آماری انجام و برای هر یک از آنها یک شاخص فردگرایی محاسبه شده است.

بعنوان نمونه و برای یک شرکت در جدول زیر آمده است:

$$DA_{it} = \frac{TA_{it}}{A_{it-1}} - NDA_{it}$$

DA ارقام تعهدی اختیاری می باشد.

لازم به یادآوری است که بر اساس مبانی نظری موجود مجموع ارقام تعهدی به یکی از دو روش زیر با توجه به اطلاعات موجود محاسبه می شوند. در این پژوهش از فرمول اول که تفاوت بین سود خالص و وجه نقد حاصل از عملیات را بعنوان کل ارقام تعهدی محاسبه می کند، استفاده شود.

$$TA_{it} = E_{it} - OCF_{it}$$

$$TA_{it} = (\Delta CA_{it} - \Delta CASH_{it}) - (\Delta CL_{it} - \Delta STD_{it}) - DEP_{it}$$

درفرمول های فوق E معرف سود خالص قبل از ارقام غیر مترقبه و OCF وجه نقد حاصل از عملیات (طبق استانداردهای حسابداری ایران) و CA دارایی های جاری و $\Delta CASH$ تغییرات وجه نقد، ΔCL تغییرات بدهی جاری و ΔSTD تغییرات حصة جاری بدهی های بلند مدت و DEP استهلاک است.

بدین ترتیب در ابتدا کل ارقام تعهدی هر شرکت از تفاوت سود تعهدی (از سود و زیان) با وجه نقد ناشی از عملیات (از صورت گردش وجه نقد شرکت ها) محاسبه می شود. این رقم برای سال ۱۳۸۶ تمامی شرکت های نمونه آماری می باشد. برای بدست آوردن ارقام تعهدی غیر اختیاری شرکت ها در سال ۱۳۸۶ باید از اطلاعات سالهای ۱۳۸۰ الی ۱۳۸۵ هر شرکت استفاده کنیم تا ضرایب هر شرکت به کمک مدل های سری زمانی برآورد و سپس در مدل گذاشته شده تا برای هر شرکت ارقام تعهدی غیر اختیاری بدست آید. با توجه به موارد آورده شده در مدل جونز و اطلاعات ۶ ساله ۱۸۰ الی ۸۵ شرکت بهنوش ایران ضرایب آلفا یک و آلفا دو و آلفا سه به کمک مدل های سری زمانی برآورد گردیدند این برآورد با توجه به اطلاعات ۶ ساله صورت پذیرفته که برای استفاده در مدل جونز در سال ۱۳۸۶ مورد استفاده قرار گرفته است. این اقدامات

جدول (۲): ارقام تعهدی غیر اختیاری شرکت ها

سال	TA_{it}/A_{it-1}	$1/A_{it-1}$	REV_{it}/A_{it-1}	PPE_{it}/A_{it-1}	$REV_{it} - REC_{it}/A_{it-1}$	α^1	α^2	α^3
1380	-0.04598	0.00001	0.112428	0.48662				
1381	0.009349	0.00001	0.266714	0.688142				
1382	-0.1034	0.000007	-0.02336	0.686992				
1383	0.145037	0.000006	0.594238	0.74248				
1384	0.044153	0.000004	0.449412	0.724199				
1385	-0.10466	0.000003	0.417237	0.64704				
1386	0.035643	0.000002	0.130141	0.40951	0.1425	0.683	0.934	0.317

TA: جمع کل ارقام تعهدی؛ A: جمع دارایی های سال قبل؛ REV: تغییر درآمد فروش؛ PPE: اموال و ماشین الات و تجهیزات؛ REC: تغییر در مطالبات می باشند و α : ضرایب برآورد شده شرکت به کمک اطلاعات ۵ سال قبل شرکت است. با توجه به اطلاعات سال ۱۳۸۶ شرکت و ضرایب α که در جدول فوق نشان داده شده به تعیین ارقام تعهدی اختیاری یا شاخص مدیریت سود می پردازیم. این محاسبات در جدول زیر آمده است:

جدول (۳): شاخص مدیریت سود

$1/A_{it-1} \cdot \alpha^1$	$(REV_{it} - REC_{it})/A_{it-1} \cdot \alpha^2$	$PPE_{it}/A_{it-1} \cdot \alpha^3$	NDA_{it}	DA_{it}
0.00000013	0.133095	0.129815	0.26291102	-0.22727

$\alpha_{1,2,3}$: ضرایب آلفا می باشند؛ NDA: برابر است با ارقام تعهدی غیر اختیاری شرکت در سال ۸۶ و DA: برابر است با جمع ارقام تعهدی اختیاری شرکت در سال ۱۳۸۶ یا همان شاخص مدیریت سود.

$$DA_{it} = (TA_{it}/A_{it-1}) - NDA_{it}$$

$$-0.2272 = 0.0356 - 0.2629$$

به همین ترتیب برای سایر شرکتها و بطور جداگانه شاخص مدیریت سود محاسبه می گردد.

فاصله قدرت و مدیریت سود مورد تایید قرار نگرفته است. R^2 نیز عدم وجود رابطه بین این دو را نشان می‌دهد.

جدول (۴): رابطه فاصله قدرت و مدیریت سود

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R^2 تعدیل شده
مقدار ثابت	-	-۰/۷۳	۰/۹۴۲	۲/۰۰۳	۰/۰۱۴
PDI	۰/۰۲۴	۰/۲۰۲	۰/۸۴		

فرضیه دوم پژوهش: بین فاصله قدرت و کارگرایی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{WORK AVERSE} = \beta_0 + \beta_1 \text{PDI} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بیان میدارد که بین فاصله قدرت و کارگرایی افراد رابطه با اهمیت و معناداری وجود دارد.

جدول (۵): رابطه فاصله قدرت و کارگرایی افراد

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R^2 تعدیل شده
مقدار ثابت	-	۶/۵۴۴	۰/۰۰۰۰	۱/۱۳۱	۰/۰۱۳
PDI	-۰/۱۶۵	-۱/۴۰۲	۰/۱۶۵		

همانطور که جدول فوق نشان میدهد فرضیه H_0 در سطح معنی‌دار ۹۵ درصد بدلیل آنکه P -VALUE=0.165 بزرگتر از مقدار $\alpha=0.05$ است تایید و فرضیه H_1 مورد تایید قرار نمی‌گیرد بدین ترتیب رابطه‌ای معنی‌دار بین فاصله قدرت و کارگرایی افراد مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

فرضیه سوم پژوهش: بین اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{INCOM MANAGMENT} = \beta_0 + \beta_1 \text{UAI} + e$$

متغیر کارگرایی با توجه به ادبیات پژوهش و با توجه به دیدگاه کارکنان مالی هر شرکت برای نشانه‌های درست کار نکردن یا بعبارتی کار را مطلوب انجام ندادن (۱۵ مورد) اندازه‌گیری شده است برای این منظور دیدگاه کارکنان هر شرکت بطور مجزا و بر اساس انحراف از میانگین‌های مشترک استاندارد سازی شده و سپس بر اساس میانگین انحراف معیار پاسخهای کارکنان به هر یک از ایتهمهای کارگرایی شاخص کارگرایی هر شرکت بطور مجزا محاسبه شده است.

۸) روشهای آماری آزمون فرضیات

بعد از آنکه تمامی متغیرهای پژوهش اعم از مستقل و وابسته بطور جداگانه و برای هر شرکت مجزا اندازه‌گیری شدند بمنظور بررسی وجود رابطه و نیز اهمیت و نوع رابطه بین متغیرهای مدیریت سود و کارگرایی با مولفه‌های فاصله قدرت و اجتناب از ابهام و فردگرایی و مردگرایی از روش آماری رگرسیون استفاده میکنیم. آزمون دوربین _ واتسون نیز میزان خطا را به ما نشان می‌دهد. سطح اطمینان در پژوهش ۹۵ درصد می‌باشد. R^2 نیز شدت رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته را نشان می‌دهد

آزمون آماری فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول پژوهش: بین فاصله قدرت و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{INCOM MANAGMENT} = \beta_0 + \beta_1 \text{PDI} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بیان می‌کند که بین فاصله قدرت و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد. همانطور که از جدول زیر مشاهده می‌شود فرضیه صفر در سطح معنی‌دار ۹۵ درصد بدلیل آنکه P -VALUE=0.84 بزرگتر از مقدار $\alpha=0.05$ است تایید و H_1 رد می‌شود بدین ترتیب رابطه‌ای معنادار و با اهمیت بین میزان

با توجه به نتایج نشان داده شده در جدول فوق مشاهده می‌شود که فرضیه H_0 در سطح معنی دار ۹۵ درصد بدلیل آنکه $P\text{-VALUE}=0.016$ کمتر از $\alpha=0.05$ می‌باشد رد گردیده و فرضیه H_1 مورد تایید قرار می‌گیرد بدین ترتیب رابطه بین دو متغیر اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده و کارگریزی مورد تایید قرار می‌گیرد. R^2 بین دو متغیر به میزان ۶/۸ درصد می‌باشد که به معنای وجود رابطه نه چندان با اهمیت بین این دو می‌باشد. البته رابطه این دو متغیر مثبت و مستقیم است.

فرضیه پنجم پژوهش: بین فردگرایی و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{INCOM MANAGMENT} = \beta_0 + \beta_1 \text{IDV} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بدان معنا است که رابطه‌ای معنادار بین فردگرایی و مدیریت سود وجود دارد.

با توجه به تحلیل آماری که نتایج آن در جدول زیر آمده مشاهده می‌شود که فرضیه صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد بدلیل آنکه $P\text{-VALUE} = 0.678$ بزرگتر از $\alpha=0.05$ می‌باشد تایید گردیده و فرضیه مخالف مورد تایید قرار نمی‌گیرد بدین ترتیب بین مدیریت سود و فردگرایی رابطه با اهمیت وجود ندارد. R^2 رابطه این دو، عدد ۱ درصد را نشان می‌دهد که بیانگر رابطه بسیار ناچیز بین این دو متغیر می‌باشد.

جدول (۸): رابطه‌ی فردگرایی و مدیریت سود

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R^2 تعدیل شده
مقدار ثابت	-	-۰/۱۶۵	۰/۸۶۹	۲/۰۱۲	-۰/۰۱۲
IDV	۰/۰۵	۰/۴۱۷	۰/۶۷۸		

فرضیه ششم پژوهش: بین فردگرایی و میزان کارگریزی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{WORK AVERSE} = \beta_0 + \beta_1 \text{IDV} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بدان معنا است که بین اجتناب از عدم اطمینان و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): رابطه اجتناب از عدم اطمینان و مدیریت سود

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R^2 تعدیل شده
مقدار ثابت	-	-۰/۱۳۸	۰/۸۹۱	۲/۰۰۶	۰/۰۰۴
UAI	-۰/۱۰۲	۰/۸۵۴	۰/۳۹۶		

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود که فرضیه صفر بدلیل آنکه $P\text{-VALUE}=0.396$ بزرگتر از مقدار $\alpha=0.05$ می‌باشد تایید می‌شود لذا فرضیه مخالف تایید نمی‌گردد یعنی رابطه‌ای بین متغیر اجتناب از عدم اطمینان و مدیریت سود تایید نمی‌شود R^2 نیز این موضوع را تایید می‌کند.

فرضیه چهارم پژوهش: بین اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده و کارگریزی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{WORK AVERSE} = \beta_0 + \beta_1 \text{UAI} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بدان معنا است که بین اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده و کارگریزی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): رابطه اجتناب از عدم اطمینان و کارگریزی افراد

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R^2
مقدار ثابت	-	۲۲/۵۸۳	۰/۰۰۰	۱/۱۸۵	۰/۰۶۸
UAI	۰/۲۸۴	۲/۴۷۹	۰/۰۱۶		

جدول (۱۰): رابطه فرد گرایی و مدیریت سود

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R ² تعدیل شده
مقدار ثابت	-	-۰/۱۷۱	۰/۸۶۵	۲/۰۰۴	۰/۰۱۲
MAS	۰/۰۵۲	۰/۴۳۳	۰/۶۶۷		

فرضیه هشتم پژوهش: بین مردگرایی و کارگرایی افراد رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{WORK AVERSE} = \beta_0 + \beta_1 \text{MAS} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بدین صورت است که بین مردگرایی و کارگرایی افراد رابطه با اهمیتی وجود دارد.

نتیجه آزمون آماری حاکی از آن است که میزان P-VALUE = 0.000 کمتر از $\alpha = 0.05$ می باشد لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه مخالف مورد تایید قرار می گیرد یعنی رابطه بین متغیر مردگرایی و متغیر کارگرایی مورد تایید قرار گرفته است و این رابطه مثبت و مستقیم است. البته R² رابطه این دو متغیر حاکی از وجود رابطه نه چندان با اهمیت بین آنها می باشد.

جدول (۱۱): رابطه فردگرایی و میزان کارگرایی

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R ² تعدیل شده
مقدار ثابت	-	۶/۸۴۵	۰/۰۰۰	۱/۲۰۵	۰/۱۷۸
MAS	۰/۴۳۵	۴/۰۴۴	۰/۰۰۰		

تجزیه و تحلیل نتایج آزمون آماری

بر اساس مبانی و مفروضات تئوری نمایندگی، انتظار می رود مدیریت بدنبال حداکثر سازی منافع خود باشد و در این راستا ارقام و روش های حسابداری را بنحوی دستکاری و انتخاب نماید که سود را با ثبات و دارای رشد گزارش کند تا بدین ترتیب امنیت شغلی و

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بدان معنا است که بین فردگرایی و میزان کارگرایی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون آماری که در جدول نشان داده شده بیانگر آن است که بدلیل کمتر بودن مقدار P-VALUE = 0.0001 از $\alpha = 0.05$ فرضیه صفر رد شده و فرضیه مخالف مورد تایید قرار می گیرد. لذا رابطه بین دو متغیر فردگرایی و کارگرایی مورد تایید می باشد. البته R² رابطه این دو چندان بالا نیست و حاکی از کم اهمیت بودن رابطه این دو است ولیکن رابطه این دو مستقیم و مثبت است.

جدول (۹): رابطه فرد گرایی و میزان کارگرایی

متغیرها	ضرایب	T	P-VALUE	DURBIN-WATSON	R ² تعدیل شده
مقدار ثابت	-	۶/۴۹۶	۰/۰۰۰	۱/۲۱۳	۰/۱۷۳
IDV	۰/۴۳	۳/۹۸۳	۰/۰۰۱		

فرضیه هفتم پژوهش: بین مردگرایی و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

$$\text{INCOM MANAGMENT} = \beta_0 + \beta \text{MAS} + e$$

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

فرضیه مخالف بیان می دارد که بین مردگرایی و مدیریت سود رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از آزمون آماری همانطور که در جدول زیر نشان داده شده مشخص می کند که

P-VALUE = 0.667 بیشتر از $\alpha = 0.05$ می باشد لذا فرضیه صفر تایید می شود و فرضیه مخالف مورد تایید قرار نمی گیرد یعنی رابطه ای با اهمیت بین دو متغیر مردگرایی و مدیریت سود مورد تایید قرار نگرفته است.

گونه ابهام یا اطمینان نسبت به آینده ندارد. بدین ترتیب فاصله قدرت و نگرانی در مورد آینده شغلی منجر به این نمی‌شود که گزارشگری اقلام سود دستخوش نظرات شخصی و منافع فردی قرار گیرد علاوه بر این در تحلیل عاملی نیز مشخص گردید که جامعه آماری مورد بررسی به آن دسته اهداف شغلی اهمیت می‌دهند که برانده آنها مفهوم زن‌گرایی است یعنی آنها صرفاً به کسب درآمد بیشتر و مزایای شغلی بهتر اهمیت نمی‌دهند بلکه کیفیت زندگی و شغلی نیز مهم تلقی میگردد در تحلیل عاملی همچنین مشخص گردید کارکنان مورد بررسی مفاهیم مبتنی بر جمع‌گرایی و گروهی را بر منافع شخصی خود ارجحیت قایل می‌شوند. لذا در جامعه مورد بررسی بین شیوه‌ها و سبک مدیریت و نیز نگرانی شغلی کارکنان و اهداف شغلی همچون کسب درآمد بیشتر و پیشرفت شغلی و اقدامات مدیریت در خصوص کاهش ریسک‌های شرکت و نیز هموارسازی ارقام مالی آشکار نشده است. جدول زیر بطور خلاصه نتایج آماری رابطه مدیریت سود با هر یک از مولفه‌های فرهنگ را نشان میدهد.

جدول (۱۲): رابطه مدیریت سود با مولفه‌های چهارگانه فرهنگ

نتیجه	R ² تعدیل شده	P-VALUE	ضریب β	رابطه مورد انتظار	متغیرها
عدم تایید	-۰/۰۱۴	۰/۸۴۰	۰/۰۲۴	+	PDI
عدم تایید	-۰/۰۰۴	۰/۳۹۶	-۰/۱۰۲	+	UAI
عدم تایید	-۰/۰۱۲	۰/۶۷۸	۰/۰۵۰	+	IDV
عدم تایید	-۰/۰۱۲	۰/۶۶۷	۰/۰۵۲	+	MAS

PDI: فاصله قدرت، UAI: اجتناب از ابهام، IDV: فردگرایی، MAS: مردگرایی، +: رابطه مثبت و-: رابطه منفی هستند.

مفهوم کارگری بر اساس مبانی نظری و ادبیات پژوهش بدین صورت تحلیل می‌شود که در یک قرارداد عامل-کارفرما هر دو طرف دارای اهداف متفاوتی هستند و عامل در صورت یافتن فرصت سعی

پاداش مدیریت افزایش یابد بعلاوه مدیریت بواسطه این اعمال بدنال کاهش هر گونه ریسک و عدم اطمینان محیطی بر شرکت است. از آنجا که این موضوع جنبه رفتاری دارد لذا نمی‌تواند متاثر از متغیرهای فرهنگی و رفتاری نباشد بدین ترتیب انتظار می‌رود بین موضوع مدیریت سود و عناصر فرهنگی رابطه‌ای مثبت و قوی وجود داشته باشد. بدین منظور برای بررسی مولفه‌های فرهنگ از مدل هافستد که مبتنی بر چهار مولفه: فاصله قدرت موجود، اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده، فرد یا جمع‌گرایی، مرد یا زن‌گرایی (جنسیت‌گرایی) می‌باشد استفاده شد. نتایج آزمون آماری بیانگر آن است که رابطه مدیریت سود با متغیر فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان و مردگرایی و فردگرایی مورد تایید قرار نگرفته است. فردگرایی در این پژوهش به کمک بررسی دیدگاه کارکنان در مورد شرایط یک شغل ایده‌آل سنجش شده است. در تحلیل عدم تایید این رابطه باید گفت که فردگرایی با مدیریت افراد و نه گروه‌ها و شکوفایی فردی در سازمانها و جامعه و هویت اشخاص مبتنی بر خود افراد در ارتباط می‌باشد لذا عدم تایید وجود رابطه مستقیم بین مولفه فردگرایی و مدیریت سود عدم تایید وجود شرایط فوق در سازمانها و جامعه می‌باشد از مشخصه دیگر فردگرایی بر اساس مبانی نظری میتوان به ارتقای افراد بر اساس قانون و مهارت آنان، آزادی اظهار دیدگاه‌ها، یکسان بودن قانون برای همه و نقش محدود دولت اشاره نمود که تمامی اینها مولفه‌های

برون سازمانی هستند ولیکن بر دیدگاه افراد یک جامعه موثر هستند. عدم تایید وجود رابطه بین مدیریت سود با سایر مولفه‌های مدل هافستد به معنای آن است که در جامعه آماری مورد بررسی شواهدی در خصوص وجود رابطه بین رفتار مدیران در خصوص گزارش اقلام تعهدی اختیاری بر اساس روش‌های حسابداری با سبک و شیوه مدیریت و رهبری سازمانی و وجود هر

فردگرایی به معنای آن می‌تواند باشد که هر چه زمینه‌های ارتباطی افراد با یکدیگر کمتر باشد و هویت یک فرد مبتنی بر خود او باشد و نه گروهی که او به آن تعلق دارد میزان صحیح و دقیق انجام ندادن کار نیز بیشتر می‌شود بعلاوه در جوامع فردگرا منافع شخصی و خانواده فرد از درجه بالائی برخوردار است و مسایل اخلاقی کمتر مورد توجه است. کارفرمایان نیز کمترین توجه را در برابر عاملان خود دارند. تایید رابطه کارگری با اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده بدان معنا است که میزان عدم اطمینان و یا نگرانی و اضطراب افراد با میزان مطلوب انجام ندادن کارها توسط آنها در ارتباط مستقیم و مثبت است یعنی هر چه میزان نگرانی و ابهام افراد بیشتر باشد کارگری آنها نیز بیشتر می‌شود. البته میزان اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده در افراد متأثر از عوامل خارجی همچون ثبات در سیاست‌های دولت در زمینه‌های مختلف اقتصادی و تورم و اشتغال نیز می‌تواند باشد و صرفاً مشا درون سازمانی و ذاتی ندارد. عدم تایید رابطه بین دو متغیر میزان فاصله قدرت با کارگری حاکی از آن است که از دیدگاه جامعه آماری مورد بررسی سبک مدیریت بر میزان کارگری افراد تاثیرگذار نیست و دلایلی سواى از آن موثر می‌باشد. جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به آزمون آماری رابطه کارگری با مولفه‌های فرهنگی را نشان می‌دهد:

جدول (۱۳): رابطه کارگری با مولفه‌های چهارگانه فرهنگ

متغیرها	رابطه مورد انتظار	ضریب β	P-VALUE	R ² تعدیل شده	نتیجه
PDI	+	-۰/۱۶۵	۰/۱۶۵	۰/۰۱۳	عدم تایید
UAI	+	۰/۲۸۴	۰/۰۱۶	۰/۰۶۸	تایید
IDV	+	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷۳	تایید
MAS	+	۰/۴۳۵	۰/۰۰۰	۰/۱۷۸	تایید

می‌کند که کارگریز بوده و بدنبال حداکثر سازی منافع خود باشد و همچنین کار محول شده را بنحو مطلوب انجام نداده یا اینکه آنرا در زمانی طولانی‌تر از زمان مشخص شده در متن قرارداد به اتمام برساند. بدین ترتیب ویژگیهای اخلاقی و فرهنگی فاکتوری مهم در اجرای صحیح و مطلوب کار تلقی میگردد لذا انتظار می‌رود که بین کارگریزی کارکنان و مولفه‌های فرهنگی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار برقرار باشد. نتیجه آزمون آماری بین متغیر کارگریزی با متغیرهای فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده، فرد و جمع‌گرایی و مرد و زن‌گرایی بیانگر آن است که رابطه متغیر کارگریزی با متغیرهای مردگرایی و فردگرایی و اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده مورد تایید قرار گرفته و لیکن رابطه آن با متغیر فاصله قدرت تایید نشده است. کارگریزی در پژوهش حاضر از طریق بررسی دیدگاه کارکنان امور مالی شرکت‌های جامعه آماری بر اساس انواع شواهد مربوط به کارگریزی صورت پذیرفته است البته موضوع کارگریزی تا حدودی با نوع و شرایط قرارداد کارکنان با شرکت (کارفرما) ارتباط دارد. بررسی قراردادهای فیما بین کارکنان با شرکتها مشخص می‌سازد که اغلب این قراردادهای بر حسب مدت زمان و نه عملکرد و کارایی می‌باشد بطوری که از مکانیزم پاداش برای ایجاد انگیزه بمیزان کمی استفاده می‌شود لذا کارکنان این احساس را دارند که مبلغ مشخصی را در آینده دریافت خواهند کرد بنابراین سعی میکنند تا حد امکان و در صورت یافتن فرصت از انجام کار شانه خالی کنند و تنها فاکتور مهم بازدارندگی آنها مفاهیم اخلاقی و فرهنگی می‌باشد. تایید رابطه مردگرایی با کارگریزی در جامعه آماری مورد بررسی حاکی از آن می‌تواند باشد که بیشتر افراد پاسخ دهنده از جنسیت مردان بوده چون که زنان با توجه به خصوصیات ذاتی آنها دارای انطباط و نظم بیشتری هستند. تایید رابطه کارگریزی با متغیر

PDI: فاصله قدرت، UAI: اجتناب از ابهام؛ IDV: فردگرایی؛ MAS: مردگرایی؛ + رابطه مثبت و-: رابطه منفی هستند.

بحث و نتیجه گیری

مبانی و مفروضات تئوری نمایندگی بیان می‌دارند که مدیریت به منظور کاهش هر گونه عدم اطمینان محیطی بر شرکت و مساعد نشان دادن وضعیت شرکت از حیث سودها و رشد آن ممکن است ارقام و روش‌های اختیاری حسابداری را به نحوی انتخاب نمایند که اهداف فوق امکان پذیر باشد لذا بررسی تاثیر موارد اخلاقی و فرهنگی بر امکان بروز این رفتار توسط مدیریت مورد پژوهش قرار گرفت. آزمون فرضیات پژوهش وجود رابطه معنی دار بین عناصر فرهنگ با مدیریت سود محاسبه شده بر اساس مدل جونز را تایید نکرد. در تحلیل آن می‌توان بیان نمود که عواملی سوای از موارد فرهنگی بر بروز این رفتار مدیریت تاثیر گذار است این عوامل ممکن است صرفاً مالی باشند و یا عملیاتی. در آزمون فرضیه‌ها همچنین آشکار شد که جامعه آماری پژوهش به اهداف شغلی اهمیت داده‌اند که بر اساس مبانی نظری پژوهش زن‌گرایی و جمع‌گرایی نامیده شده‌اند، چرا که از دیدگاه آنان سبک مدیریتی مشارکتی و همکاری بین کارکنان و بهبود فرصت‌های آموزشی و انتظار تقدیر از سوی مسئولان با اهمیت می‌باشند لذا توجه به موارد فوق در روابط کارفرما - عامل با اهمیت می‌باشد و می‌تواند موجب بهبود انگیزش و کاهش خطرات اخلاقی ناشی از نمایندگی را موجب گردد.

علاوه بر این، آزمون فرضیه‌های پژوهش آشکار ساخت که بین متغیر کارگری افراد با اجتناب از ابهام و فردگرایی و مردگرایی رابطه‌ای مورد تایید قرار گرفت ولیکن رابطه آن با فاصله قدرت مورد تایید قرار نگرفت. در تحلیل آن می‌توان بیان نمود که از دیدگاه

جامعه آماری پژوهش اضطراب و نگرانی نسبت به آینده شغلی و سبک مدیریتی مدیران و نیز توجه به منافع شخصی آنها بر میزان مطلوبیت اجرای کار و قراردادهای کارفرما - عامل تاثیرگذار بوده و با اهمیت می‌باشد لذا باید توسط کارفرمایان مد نظر قرار گیرد تا بدین ترتیب هزینه‌های نمایندگی و خطرات اخلاقی در قراردادهای کاهش یافته و کارها در موعد مقرر و بنحو صحیح انجام گردند.

محدودیتها

محدودیتهای تحقیق بشرح زیر می‌باشند:

- از محدودیتهای ذاتی پرسشنامه آن است که امکان دارد پاسخ دهندگان بر اساس اعتقادات قلبی به پرسشنامه پاسخ نداده باشند و یا آنکه امکان دارد پرسشنامه‌ها را افراد دیگری تکمیل کرده باشند که خارج از کنترل محقق است لذا احتمال دارد که این موارد در رابطه با تحقیق حاضر نیز رخ داده باشند.

- متغیرهای موثر بر فرهنگ چند وجهی هستند و طیف وسیعی از فاکتورهای اقتصادی، اجتماعی، مذهبی و ... در سطوح ملی و بین‌المللی بر آن موثراند و ما در این تحقیق بدلیل محدودیتهای زمانی امکان بررسی تمامی این مولفه‌ها را نداشته ایم

- در مدل آقای هافستد که تحقیق حاضر براساس آن شکل گرفته، به تاثیر درونی این مولفه‌ها بر یکدیگر توجهی نشده است مثلاً تاثیر فردگرایی بر فاصله قدرت و ... لذا این موضوع از محدودیتهای تحقیق حاضر تلقی می‌گردد.

- آقای هافستد در نظریه خود بر اساس برداشتش از فرهنگ که بر اساس ملیت افراد بوده (دیدگاه کارکنان محلی شرکت IBM در کشورهای مختلف) نظریه پردازی نموده است درحالیکه فاکتور نژاد و قومیت نیز بسیار با اهمیت می‌باشند از جمله آنکه در

دیدگاههای خود و ارتباطات کاری با همکاران مهم هستند که دال بر جمع گرایی می باشد لذا پیشنهاد میگردد که مدیران اولاً این شرایط مطلوب کارکنان را در سازمانها ایجاد نمایند و ثانیاً برای اعمال مدیریت سود و انتخاب روشهای حسابداری بر اساس اصول حسابداری موضوع مشارکت کارکنان و همفکری با آنها را مد نظر قرار دهند چونکه از دیدگاه آنها فردگرایی و مشخصه های آن مورد حمایت قرار نگرفته است .

۴) فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین متغیر مردگرایی و مدیریت سود تایید نشده است یعنی شاخصهایی که در جامعه آماری با اهمیت تلقی شدند دال بر زن گرایی و شرایط آن بوده است بطوریکه آنها بر بهبود فرصتهای آموزشی و تقدیر از سوی مدیران مافوق اهمیت می دهند و نه صرفاً کسب درآمد بیشتر. لذا پیشنهاد میگردد مدیران اولاً به تحقق این شرایط مد نظر کارکنان اهمیت دهند و ثانیاً در انتخاب روشهای حسابداری برای گزارشگری عملکرد سازمان خود به شرایط مطلوب کارکنان نیز توجه نمایند و کسب درآمد بیشتر و پیشرفت شغلی نمیتواند موثر تلقی شوند .

۵) فرضیه تحقیق در خصوص رابطه بین فاصله قدرت با کارگریزی مورد تایید قرار نگرفته است لذا سبک و نوع مدیریت مشارکتی تأثیری بر کارگریزی و عدم مطلوبیت اجرای کارها و وظایف توسط کارکنان شرکتهاى مورد بررسی نداشته است بدین ترتیب پیشنهاد میگردد که ایجاد انگیزه برای اجرای هر چه مطلوب تر کارها توسط کارکنان سبک مدیریتی مشارکتی را که خواسته کارکنان اغلب شرکتها بوده مد نظر قرار دهند .

۶) فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین متغیر اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده با متغیر کارگریزی مورد تایید قرار گرفته است لذا نگرانی

ایران و کشورهای خاورمیانه فاکتور مذهب و قومیت بسیار پررنگ هستند و میبایست مد نظر قرار گیرند.

پیشنهادات

با توجه به چارچوب تحقیق حاضر پیشنهاداتی به شرح ارائه میگردد:

۱) فرضیه تحقیق مبنی بر رابطه بین فاصله قدرت با مدیریت سود مورد تایید قرار نگرفته است لذا میتوان نتیجه گرفت که در جامعه آماری تحقیق نوع و سبک مدیریت در شرکتها بر رفتار آنها برای اعمال مدیریت سود تأثیر نداشته است و انتخاب روشهای حسابداری که سود را با ثبات و دارای رشد نشان دهد نیازی به اعمال سبک مدیریتی خاصی نمی باشد لذا پیشنهاد میگردد مدیران با توجه به خواسته کارکنان اغلب شرکتها سبک مشارکتی کامل را در رفتار خود اعمال نمایند و انتخاب روشهای حسابداری خود را صرفاً از منظر منطق حسابداری اعمال نمایند .

۲) فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین اجتناب از عدم اطمینان نسبت به آینده و مدیریت سود مورد تایید قرار نگرفت یعنی وجود اضطراب و نگرانی نسبت به آینده و وجود شرایط ابهام بر انتخاب جهت دار روشهای حسابداری توسط مدیران تأثیر گذار نیست لذا مدیران نمی توانند با ایجاد شرایط ابهام و نگرانی نسبت به آینده شغلی برای کارکنان نسبت به اعمال مدیریت سود اقدام نمایند بدین ترتیب پیشنهاد میگردد مدیران برای انتخاب روشهای اختیاری حسابداری این موضوع را مد نظر قرار دهند.

۳) فرضیه تحقیق در خصوص وجود رابطه متغیر فرد گرایی با مدیریت سود مورد تایید قرار نگرفته است یعنی از دیدگاه جامعه آماری تحقیق مولفه و شاخصهای مهمی چون آزادی عمل بر

- منابع و ماخذ**
- (۱) ثقفی، علی و بهار مقدم، مهدی. ۱۳۸۵. بررسی محرکهای موثر بر مدیریت سود. پایان نامه دکتری حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی..
- (۲) حافظ نیا، محمد رضا، ۱۳۸۶، مقدمه‌ای بر روش پژوهش در علوم انسانی، انتشارات سمت، چاپ سیزدهم.
- (۳) رضا زاده، جوادو ثقفی، علی. بهار ۱۳۸۲، زمینه فرهنگی رفتار حرفه‌ای حسابداران، مجله مطالعات حسابداری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی، شماره ۱، ص ص ۳۹-۳
- (۴) ریاحی، بلکونی، ترجمه پارسائیان، علی، ۱۳۸۱، کتاب تئوریهای حسابداری، انتشارات پژوهشهای فرهنگی، چاپ اول، ص ص ۹۵-۸۹.
- (۵) مهرآذین، علیرضا و نوروش، ایرج و نیکومرام، هاشم. سال ۱۳۸۷، ارزیابی مدل‌های مبتنی بر اقلام تعهدی در کشف مدیریت سود، پایان نامه دکتری حسابداری علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد
- (۶) مولوی، حسین. سال ۱۳۸۶، راهنمای عملی SPSS در علوم رفتاری، انتشارات پویان اندیشه، بخش تحلیل عاملی.
- (۷) مومنی، منصور و فعال قیومی، علی. تحلیل آماری با استفاده از SPSS، سال ۱۳۸۶، انتشارات کتاب نو، بخش تحلیل عاملی.
- (۸) نمازی، محمد. خرداد ۱۳۸۶، فرهنگ و ارتباط آن با نظریه نمایندگی، مجله حسابداری
- (۹) نمازی، محمد. تابستان ۱۳۸۴. بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری مدیریت. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. دوره بیست و دوم. شماره دوم (ویژه حسابداری).
- (۱۰) هافستد، گرت، مترجم فرهنگی، علی اکبر ورشیدپور، علی و کاووسی، اسماعیل. سال ۱۳۸۶، کتاب فرهنگ و سازمانها، برنامه ریزی ذهن، نسبت به آینده و وجود ابهام در مورد آینده شغلی کارکنان و امکان تداوم همکاری آنها با شرکت با میزان کارگریزی آنها رابطه دارد بنابراین پیشنهاد میگردد مدیریت در انعقاد قراردادهای کاری با کارکنان خود این موضوع را مد نظر قرار دهد تا میزان کارگریزی و عدم مطلوبیت اجرای کارها از سوی آنان به حداقل برسد.
- (۷) فرضیه تحقیق در خصوص وجود رابطه بین متغیر فردگرایی با متغیر کارگریزی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است لذا اجرای به موقع و دقیق کارها از سوی کارکنان با توجه به قراردادهای متاثر از روحیه فرد و جمع گرایی آنان است. بدین ترتیب پیشنهاد میگردد مدیریت به منظور هر چه بهتر اجرا شدن قراردادهای و کاهش کارگریزی کارکنان روحیه کار تیمی و جمعی و نیز فراهم نمودن زمینه‌ای برای بهره‌گیری از تواناییهای کارکنان و آزادی عمل برای اعمال دیدگاههای کارکنان را فراهم نمایند.
- (۸) فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین متغیر مردمگرایی با متغیر کارگریزی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است لذا اجرای مطلوب کارها توسط کارکنان از شرایطی چون ارضای شخصی از اجرای کارها و کسب درآمد بیشتر و گذراندن اوقات با خانواده و پیشرفت شغلی تاثیر پذیر میباشد لذا پیشنهاد میگردد مدیریت به منظور جلوگیری از کارگریزی کارکنان و اجرای دقیق و مطلوب کارها وفق شرایط منعقد در قراردادهای می‌بایست موارد فوق را در نظر بگیرد و سعی در فراهم نمودن این شرایط در محیط فعالیت کارکنان نماید.

انتشارات مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع
تشخیص مصلحت نظام، چاپ اول، صفحات
مختلف کتاب.

- 11) Fama, E.F, (1980), Agency problems and the theory of the firm, journal of political economy, pp 88,288- 30.
- 12) Carol A. Marquardt and Christine I. wide man,(2004), the effect of earning management on the value relevance of accounting information, journal of business finance and accounting, 31(3) & (4): 297- 332.
- 13) Hofstede, Gert, (1987a), the cultural context of accounting, in accounting and culture ,american accounting Association, pp1-11.
- 14) Askary,S, (2006), accounting professionalism. a cultural perspective of developing countries ,volume 21,issue 1,pp 102-111 . 5-Jiatao li,j.richard, haririson,(2008), Corporate governance and national culture: a multicountry study, corporate governance, Bradford, vol 8,Iss 5,p607.
- 15) Nan lin, (2008), the agency problems of hedging and earning management, contemporary accounting research, vol 25, Iss 3, p 7.
- 16) Salter S.B and F. niswander, (1995), culture influence on the Development of accounting systems internationally, A test of Gary theory, journal of international business studies, 26 (2), 379- 397.
- 17) Healy, P. Midway/ en J.M, (1999).A review of the earnings management literature and its implications for standard setting, Accounting Horizons, 13, 365- 383.
- 18) Jennifer W.Tucker and Paul A.Zarowin, (2006), Does income smoothing improve earning informativeness ? , the accounting review, vol 81 no.1, pp251-270.