

تأثیر پاداش اعضای هیئت‌مدیره و درماندگی مالی بر مدیریت سود (مورد مطالعه: بیمارستان مسیح دانشوری)

سمیرا بهشتی

کارشناس ارشد مدیریت مالی، مرکز تحقیقات سل بالینی و ایدئولوژی پژوهشکده سل و بیماری های ریوی NRTLDD دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی
تهران، ایران

چکیده

پاداش‌های نقدی و غیر نقدی اجزای اصلی ساختار مدیریت عملکرد هستند؛ به طوری که پاداش در عملکرد اثربخش کارکنان و مدیران، بسیار بااهمیت تلقی می‌گردد. در ادبیات حسابداری تعاریف مختلفی در مورد مدیریت سود ارائه شده است. ارائه تعریف مناسب از مدیریت سود مستلزم شناخت هدف و انگیزه از مدیریت سود و کاربرد آن می‌باشد. مدیریت سود به عنوان اختیار شرکت در انتخاب سیاست‌های حسابداری برای دستیابی به برخی اهداف خاص مدیر گفته می‌شود. از سویی مدیریت سود به عنوان دست‌کاری سود توسط مدیریت به منظور دستیابی به قسمتی از پیش‌داوری‌های مربوط به سود مورد انتظار می‌باشد. به عبارت ساده مدیریت سود به عنوان دست‌کاری مصنوعی سود توسط مدیریت جهت حصول به سطح سود برای برخی مقاصد خاص (از جمله حصول پیش‌بینی تحلیل‌گران و یا برآورد روندهای سودهای قبلی برای پیش‌بینی سودهای آتی) می‌باشد. در این مقاله تأثیر پاداش اعضای هیئت‌مدیره و درماندگی مالی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران با روش کتابخانه‌ای بررسی می‌شود.

کلمات کلیدی: اعضای هیئت‌مدیره، مدیریت سود، شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران.

مقدمه

بخش زیادی از ادبیات مرتبط با مدیریت سود، معطوف به چرایی، چگونگی و تبعات مدیریت سود بوده است و بررسی راهکارهایی جهت کنترل و مهار کردن این عمل، کمتر مورد توجه محققین بوده است. از مهم‌ترین ویژگی‌های شرکت‌های سهامی، تفکیک مالکیت از مدیریت آن‌ها است. بر این اساس، برای مدیران امکان دسترسی انحصاری به بخشی از اطلاعات و نیز تهیه و ارسال اطلاعاتی هم‌چون اطلاعات مالی به وجود آمده است. این ویژگی و نیز ویژگی حسابداری تعهدی، به خاطر وجود معوقات (مابه‌التفاوت بین سود نقدی و سود تعهدی) و انگیزه‌هایی هم‌چون انگیزش پاداش، هموارسازی سود و مقررات‌گریزی، این امکان و انگیزه را برای مدیران به وجود می‌آورد تا در جهت منافع خود و در تضاد با منافع سایر گروه‌ها، اطلاعات را دستکاری کنند و یا به عبارت کامل‌تر، دست به اعمال مدیریت سود بزنند. از سویی سود گزارش شده در شرکت‌ها همواره به عنوان یکی از معیارهای تصمیم‌گیری مالی مورد توجه بوده است اما هر گاه اهداف مدیران و مالکان همسو نباشد، مدیریت ممکن است صورت‌های مالی را در جهت منافع خویش تهیه نمایند. استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی نیز همواره از عدم تقارن اطلاعات حسابداری ناراضی بوده‌اند و همواره به دنبال اطلاعاتی هستند که بتوانند جهت تصمیم‌گیری‌های منطقی از آن استفاده نمایند. به عبارتی ارقام و اعداد می‌توانند نقش تشدید کننده یا تعدیل کننده‌ای در این راستا داشته باشند. به عنوان مثال در واحدهایی که عملکرد ضعیف از لحاظ سود گزارش شده‌اند و قیمت سهام آنها سقوط نموده است خطرات جدی، امنیت شغلی مدیریت را تهدید می‌کند و در نهایت ممکن است سهامداران بخواهند مدیریت را تعویض نمایند (دارابی و همکاران، ۱۳۹۲).

معمولاً اجزای تشکیل دهنده حقوق و پاداش مدیران بر اساس دو معیار سنجش عملکرد، یعنی سود خالص و قیمت سهام پرداخت می‌شود. بر اساس مبانی نظری پاداش می‌توان پیش‌بینی کرد که درصد هر یک از این شاخص‌ها در برنامه حقوق و پاداش مدیران به سه عامل نسبی دقت و حساسیت و نیز افق زمانی که مدیر تصمیم خود را در آن محدود می‌نماید، بستگی دارد (ساننشین^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). وظیفه حسابداری و گزارشگری مالی در کاهش خطر اخلاقی نیز ارائه یک شاخص ارزیابی عملکرد دقیق و حساس است (واعظ و همکاران، ۱۳۹۷). از دید اسکات^۲ (۲۰۰۶)، مقصود از دقت، انحراف معیار سنج عملکرد و مقصود از حساسیت، نرخ یا درصدی است که ارزش مورد انتظار این معیار سنجش در برابر کار یا تلاش مدیر واکنش نشان می‌دهد؛ بنابراین هر چه قدر مقدار نوسان و خطا در سنجش عملکرد (سود خالص) کمتر و حساسیت آن در مقابل کار یا تلاش مدیر بیشتر باشند، در یک قرارداد مطلوب، نسبت سود خالص به قیمت سهام، بیشتر خواهد بود (پارک^۳، ۲۰۱۷).

معیارهای مبتنی بر حسابداری یعنی سود حسابداری، معیار بهتری در برنامه‌های پاداش است و از دقت بیشتری برخوردار است، زیرا مستقل از نوسانات و اختلالات برون سازمانی خارج از کنترل مدیر هستند، به شرطی که فارغ از دست‌کاری و مدیریت سود و انگیزه‌های فرصت‌طلبانه‌ای باشند که سبب کاهش دقت سود می‌شوند (لیو^۴، ۲۰۱۳). مدیریت سود و تلاش برای دستیابی به آستانه خاصی از سود از دو دیدگاه قابل بحث است: الف) مدیریت سود از دیدگاه قراردادهای (راهی برای پیشگیری از پیامدهای اقتصادی) و مدیریت سود از دیدگاه گزارشگری (راهی برای بهبود قیمت سهام)؛ بنابراین، عدم دستیابی به آستانه‌ها با واکنش منفی از طرف سهامداران مواجه می‌شوند (سجادی و زارع‌زاده مهریزی، ۱۳۹۶).

از طرفی تعدیل سود هدف در سال جاری بر اساس نتایج سود سال قبل، می‌تواند فارغ از تلاش برای کاهش مشکلات بودجه‌ریزی مشارکتی، ابزاری برای تعدیل هدف‌دار سود در راستای دستیابی به سودهای مورد انتظار و در نتیجه افزایش عدم تقارن اطلاعاتی و مشکل نمایندگی و کاهش ارزش شرکت شود. به طوری که مدیران در شرایط شدت بیشتر انحراف نامساعد، از مدیریت افزایشی سود برای افزایش پاداش و در شرایط شدت بیشتر انحراف مساعد، از مدیریت کاهشی سود برای اجتناب از سخت شدن دستیابی به

¹ Sonenshine

² Scott

³ Park

⁴ Liu

اهداف سالهای آینده استفاده خواهند کرد که دقت سود گزارش شده را کاهش می‌دهد (پارک، ۲۰۱۷). نادیده گرفتن ابعاد دقت سود، سبب انگیزش مدیران برای مدیریت و دست‌کاری سود دوره جاری در جهت دستیابی به اهداف پاداش خواهد شد. فدا کردن جریان‌های نقد آتی به قیمت افزایش سود دوره جاری، به معنی کاهش ارزش شرکت در آینده است. چنین امری سبب افزایش مشکلات و هزینه‌های نمایندگی و در نتیجه کاهش ارزش شرکت و منافع مالکان خواهد شد (روسمین^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). رای این منظور در راستای افزایش دقت معیار سنجش عملکرد مدیر در برنامه‌های پاداش، لازم است شاخصهایی مانند دستیابی به آستانه سود و تعدیل نامتقارن سود هدف که دقت سود گزارش شده را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مورد بررسی و موشکافی بیشتری قرار گیرند. با توجه به این ضرورتها، هدف کلی تحقیق حاضر تعیین تأثیر پاداش اعضای هیئت‌مدیره و درماندگی مالی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد. لذا مسأله اصلی و اساسی در این تحقیق این است که پاداش اعضای هیئت‌مدیره و درماندگی مالی بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران چه تأثیری دارد؟

مفهوم و کیفیت سود

صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از سود داشته‌اند که هر کدام از بعد خاص به تفسیر سود، می‌پردازد. به همین دلیل ارائه تعریف جامع و کاملی از سود که مورد قبول اکثر صاحب‌نظران باشد، مشکل به نظر می‌رسد. کیفیت سود یک معیار برای بررسی سلامت مالی واحد تجاری است و ثبات و پایداری و نوسان‌پذیری سود گزارش شده را نشان می‌دهد. مفهوم کیفیت سود یک موضوع تعریف شده ثابت نیست، بلکه مفهومی نسبی است که به ارتباط آن با دیدگاه‌ها و نگرش‌های فکری بستگی دارد. کیفیت سود زمانی مطرح است که تحلیل‌گران مالی تعیین کنند، تا چه میزان سود گزارش شده منعکس کننده سود واقعی است. مفهوم کیفیت سود به دو ویژگی سودمندی در تصمیم و ارتباط بین کیفیت سود و سود اقتصادی اشاره می‌کند. برای ارزیابی کیفیت سود چهار معیار: روش مبتنی بر مربوط بودن با ارزش با روش مبتنی بر محتوای اطلاعاتی، روش مبتنی بر توانایی پیش‌بینی و روش مبنی بر سود اقتصادی وجود دارد. دو دیدگاه عمده که در خصوص سود وجود دارد، دیدگاه‌های اقتصادی و حسابداری است، اصولاً سود در دیدگاه اقتصادی قابلیت هموارسازی ندارد و در ادبیات هموارسازی سود، سود حسابداری مورد نظر است.

مدیریت سود

مدیریت سود زمانی واقع می‌شود که مدیر ارقام متفاوتی از سودهای واقعی را به سهامداران گزارش نماید. آن‌چه مدیران باید بدانند آگاهی از عواملی است که با کیفیت سود مرتبط است. این عوامل ممکن است بر تصورات سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان از کیفیت سود تأثیر بگذارد. بنابراین اگر افزایش سود منجر به یک تصور منفی از کیفیت سود گردد مدیران باید یک موازنه بین این دو برقرار سازند (روش‌های استهلاک‌گیری که منجر به گزارش سودهای متفاوت می‌شود). انتخاب اصول و استانداردهای حسابداری بنا به نظر مدیریت واحد تجاری تا حدی فرصت دستکاری ارقام سود را فراهم می‌سازد. شواهد تجربی حاکی از آن است که شرکت‌ها قادرند، حتی سطح سود مورد نظرشان که باید گزارش شود را خودشان انتخاب نمایند و بر این اساس رویه‌های حسابداری را دستکاری نمایند. این پدیده به عنوان مدیریت سود شناخته می‌شود. بنابراین مدیران به راحتی سود واحد تجاری جهت گزارش به استفاده کنندگان را با انتقال اقلام درآمد و هزینه بین سال‌های متفاوت، نسبتاً ثابت و پایدار نشان می‌دهند. حال ممکن است این دستکاری برای سالی منجر به انتقال هزینه به سال بعد یا ایجاد درآمد از سالهای آتی و مواردی مشابه باشد (دارابی و همکاران، ۱۳۹۲).

⁵ Rusmin

انگیزه‌های مدیریت سود

بر اساس مطالعات انجام گرفته، مهم‌ترین انگیزه‌های مدیریت سود عبارتند از انگیزه‌های پاداش، انگیزه‌های قراردادی (اعم از توافق‌نامه با اشخاص ثالث، توافق‌های مخفی و یا قراردادهای حق‌الزحمه)، انگیزه‌های سیاسی، انگیزه‌های مالیاتی، عرضه اولیه سهام به عموم و تغییر مدیران (به ویژه مدیر عامل) (اسدی و منتی منجق تپه، ۱۳۹۰). بر اساس نتایج محققان در دوره‌های قبل از تغییر مدیریت، مدیران با انگیزه‌هایی از قبیل جلوگیری از اخراج، داشتن کارنامه‌ای موفق و یا دستیابی به پاداش (در مواردی که پاداش وابسته به عملکرد است) به مدیریت افزایشی سود دست می‌زنند.

نظریه Big Bath در مدیریت سود

این نظریه را می‌توان استقبال از گزارشگری زیان بیشتر و یا کمتر گزارش کردن سود، نام‌گذاری کرد. هنگامی که شرکت‌ها دچار بحران سازمانی یا تجدید ساختار (از قبیل تغییر مدیریت شرکت) می‌شوند، احتمالاً مدیریت شرکت به گزارش زیان بیشتر و یا کمتر نشان دادن سود، تمایل می‌یابد؛ زیرا با مبادرت به چنین عملی، اوضاع تغییر چندانی نخواهد کرد. به همین دلیل آن را می‌توان معادل ضرب‌المثل «گذشتن آب از سر» دانست. مدیریت با اقداماتی نظیر تهاوت دارایی‌ها، انتقال درآمدها و سود به سنوات آتی، شناسایی هزینه‌های مرتبط با سال‌های آتی، دستکاری اقلام تعهدی اختیاری و غیره، احتمال گزارشگری سود در آینده را افزایش می‌دهد. هنگامی که مدیریت شرکت (به ویژه مدیر عامل) تغییر می‌یابد، انگیزه مدیریت سود در جهت منفی درست بر اساس همین نظریه به‌منظور افزایش احتمال گزارش عملکرد بهتر در سال آتی و پایین آوردن مبنای مقایسه سال بعد از تغییر، افزایش می‌یابد. این نظریه برای اولین بار توسط تحلیل‌گران مالی و کارگزاران بورس مطرح شد، زیرا آن‌ها احساس می‌کردند سود گزارش شده میزان قدرت سود یک شرکت را آن‌چنان که در ذهن مجسم می‌کنند، نشان نمی‌دهد.

شاخص‌ها و مؤلفه‌های اندازه‌گیری کیفیت سود در مدیریت سود

از آنجا که تعریف یکسانی از کیفیت سود وجود ندارد، لذا معیار ارزیابی یکسانی نیز وجود ندارد. بطور کلی معیارهای ارزیابی کیفیت سود و اجزای مربوط به آن را که در سال ۲۰۱۲ توسط کاترین و وینسنت^۶ ارائه شده به صورت جدول زیر طبقه‌بندی کرد:

جدول (۱): معیارهای ارزیابی کیفیت سود؛ منبع: مجیدی (۱۳۹۲)

اجزای مربوطه	معیارهای ارزیابی
۱. پایداری ۲. قابلیت پیش‌بینی ۳. نوسان‌پذیری	الف) مفهوم کیفیت سود مبتنی بر سری زمانی ویژگی‌های سود

⁶ Katherin & Vincent

۱. نسبت وجه نقد حاصل از فعالیت‌های عملیاتی به سود ۲. تغییر در کل اقلام تعهدی ۳. پیش‌بینی اجزا اختیاری اقلام تعهدی به کمک متغیرهای حسابداری ۴. پیش‌بینی روابط بین اقلام تعهدی و جریان‌های نقدی	(ب) مفهوم کیفیت سود بر اساس رابطه بین سود و اقلام تعهدی و وجه نقد
مربوط بودن و قابلیت اتکاء	(ج) مفهوم کیفیت سود بر اساس ویژگی‌های کیفی چاقوب نظری هیئت استانداردهای حسابداری مالی
۱. قضاوت‌ها و برآوردها، معیاری معکوس از کیفیت سود. ۲. رابطه معکوس بین کیفیت سود و تغییر استانداردهای حسابداری	(د) مفهوم کیفیت سود بر اساس تأثیرگذاری در تصمیم

مؤسسه حسابداری آمریکا و SEC سال‌ها در تلاش هستند تا سیستم جامع و کاملی از رویه‌های حسابداری در جهان تدوین نمایند. بنابراین یک فاصله با اهمیت (فاصله مورد انتظار) بین آنچه که سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان انتظار دارند و آنچه که حرفه حسابداری می‌تواند فراهم نماید، وجود دارد. این فاصله مورد انتظار تا اندازه‌ای وجود دارد، زیرا عموماً شرکت‌ها در انتخاب اصول و برآوردهای حسابداری که بر نتایج مالی گزارش شده تأثیر می‌گذارند دارای اختیاراتی می‌باشند. بر اساس GAAP، میزان اختیارات یک شرکت در تهیه صورت‌های مالی، به وسیله دو اصل اساسی محافظه‌کاری و بی‌طرفی کنترل می‌شود. در حالی که اغلب عملاً این دو اصل نادیده گرفته می‌شوند. با اینکه، کارکنان حسابداری بایستی رویه‌هایی را بکار گیرند که محافظه‌کارانه و بی‌طرفانه باشد، اما در عمل انگیزه‌های رقابتی بر انتخاب مدیریت رویه‌ها و برآوردهای حسابداری تأثیر می‌گذارند. به دلیل همین انگیزه‌های رقابتی، بعضی از شرکت‌ها اعداد حسابداری را به‌منظور برآورده کردن اهداف مدیریت دستکاری می‌کنند. یعنی در این زمینه، شرکت‌ها در ارائه نتایج مالی، تکنیک‌های مدیریت سود (بیشتر یا کمتر از واقع نشان دادن) را بکار می‌گیرند. بنابراین شناسایی شرکت‌هایی که به طور قابل ملاحظه‌ای سود آوری واقعی خود را بیان نمی‌کنند به یک چالش تبدیل شده است (مجیدی، ۱۳۹۲).

اصول و مبانی اعطای پاداش

پاداش به عنوان ابزاری تلقی می‌شود که بدان وسیله سازمان از کارکنان خود به خاطر شایستگی آن‌ها سپاسگزاری می‌کند و با این قدرشناسی آن‌ها را به ادامه کار خود تشویق می‌نماید. ولی موضوع قابل بررسی این است که تعریف شایستگی چیست؟ از چه عناصر و اجزائی تشکیل شده است و چگونه می‌توان اندازه‌گیری کرد؟ در زیر معیارهایی را ذکر می‌کنیم که می‌توانند به عنوان مبانی اعطای پاداش در سازمان‌ها به کار گیرند:

۱. عضویت در سازمان

در هر سازمان صرفاً به خاطر اینکه فرد در عضویت و استخدام آن مؤسسه می‌باشد امتیازاتی در نظر گرفته و اعطا می‌شود. افزایش پرداخت به خاطر تورم و بالا رفتن هزینه زندگی، سهمیم کردن کارکنان در سود و بیمه و سایر مزایا، افزایش حقوق به خاطر حفظ نیروها، ارشدیت و سنوات خدمت همگی نمونه‌هایی از اعطا و پاداش بر مبنای عضویت است. نحوه و ترکیب پرداخت این پاداش‌ها در جذب و استخدام و بکارگیری نیروهای توانا و شایسته بسیار مهم و حیاتی است.

۲. عملکرد

یکی از منطقی‌ترین روش‌های دریافت پاداش از سازمان‌هاست و در هر جامعه پذیرفته‌شده است و در واقع با افزایش عملکرد و کارایی فرد در سازمان پاداش و نتیجه بهتر و بیشتری دریافت می‌کند؛ و طبق چارچوب اصلی تئوری انتظار رفتار و عملکرد فرد بوسیله پاداش در دریافتی از سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

۳. حضور در سازمان

طبق این روش به کارکنان با توجه به اینکه در سازمان حضور دارند پاداش داده می‌شود. از آنجائی که تأخیر یا غیبت کارکنان همواره خساراتی را متوجه سازمان می‌نماید، اگر کارمندی غایب باشد کارش معطل می‌ماند و اگر کارش به دیگری سپرده شود ممکن است از همان تخصص و مهارت بر خوردار نباشد طبیعتاً به کیفیت کار صدمه وارد می‌شود. سیستم پاداش باید طوری طراحی شود که در کاهش غیبت کارکنان مؤثر باشد.

۴. سنوات خدمت

به فرد با توجه به سنوات خدمت پاداشی داده می‌شود. بزرگترین مزیت ارشدیت به عنوان مبنای برای اعطای پاداش، سهولت محاسبه و قابلیت اندازه‌گیری دقیق آن است.

۵. دشواری کار

معمولاً برای کارهای پیچیده و مشکل که انجام آن دشوار بوده و تحت شرایط طاقت‌فرسا انجام می‌شود اضافه پرداخت و پاداش خاصی در نظر می‌گیرند؛ مانند کارگران معدن.

۶. تخصص

پاداش را می‌توان با توجه به تخصصهای کارکنان نیز تعیین کرد. مثلاً مشروط کردن ارتقاء به دارا بودن درجه تحصیلات دانشجویی.

۷. قضاوت و تصمیم‌گیری

در بعضی از مشاغل انجام کار نیاز به تعقل و تفکر، خلاقیت و تصمیم‌گیری و قضاوت دارد. در حالی که در مشاغل دیگر جزئیات کار کاملاً تشریح و روش انجام کار از قبل مشخص می‌باشد و انجام آن چندان نیاز به تفکر و خلاقیت ندارد. پس در پرداخت مشاغل نیاز به خلاقیت و تفکر و ابتکار عمل باید پاداش بیشتر از کارهای ساده و یکنواخت داده شود (سوینی و همکاران، ۲۰۱۳).

مدیریت پاداش و رویکردهای آن

مدیریت پاداش ۷ بر نحوه تهیه طراحی برنامه‌ها توسط سازمان، به‌منظور مطمئن شدن از اینکه رفتارها و عملکردهای مؤثر کارکنان در تحقق اهداف سازمان مورد تقدیر قرار گیرد تمرکز دارد. اصطلاح مدیریت پاداش نشانگر این است که مزایا و منافع که بعنوان پاداش به کارکنان اعطاء می‌شود را می‌توان مدیریت کرد. لذا مدیریت پاداش را می‌توان این گونه تعریف کرد: «فرایند ایجاد و اجرای استراتژی‌ها، خط‌مشی‌ها و سیستم‌ها که به سازمان در نائل شدن به اهدافش از طریق افزایش انگیزه و تعهد افراد کمک می‌کند».

مدیریت پاداش بر این اصل مهم بایستی بنا و استوار گردد که منبع نهایی ایجاد ارزش در سازمان دادن کارکنان سازمان هستند. این به معنای آن است که فرایند پاداش باید به نحوی خلاق به نیازهای کارکنان و سازمان پاسخ دهد. لذا مدیریت پاداش بایستی به دنبال مطابقت سنجش از کار نیروی انسانی و پرداختی‌های مختلف از جمله پاداش به آن‌ها باشد. به عبارت دیگر، پاداش به کارکنان بایستی در مطابقت با ارزشی که آن‌ها در سازمان ایجاد می‌کنند سنجیده شود (پیری و همکاران، ۱۳۹۶).

این گفته قدیمی که آنچه برای یک نفر رزق و روزی است برای دیگران جز سم مهلك نخواهد بود. در مورد پاداشها هم صدق می‌کند. آنچه را که یک نفر آنرا بسیار مطلوب می‌داند برای شخص دیگر چیز مسخره‌ای خواهد بود. بنابراین نباید هر پاداشی را مطلوب دانست و سازمان باید پاداشها را به گونه‌ای تعیین کند که ایجاد کننده انگیزه و مورد نظر و خواست کارکنان باشد. برای بسیاری از سازمان‌های علاقه‌مند به معرفی رویکردهای جدید و نوآوران مدیریت پاداش نخستین وظیفه تلقیق مدیریت، عملکرد مدیریت، پرداخت مرتبط با عملکرد و با راهبرد کسب و کار است. این فرایند تحول برای بعضی از سازمان‌ها دشوار است در حالی که برای برخی دیگر که پیشاپیش نظام پرداخت نسبتاً مطلوبی برای خود تدوین کرده‌اند فرایند تحول چندان دشوار نیست (یابکائو، ۲۰۱۷).

اساساً دو نوع رویکرد پاداش و جبران انعطاف‌پذیر وجود دارد بسته پاداش کامل که کارفرما از طریق آن برای هزینه مالی بسته کلی قابل پرداخت به کارمند سقفی معین می‌کند. به این ترتیب کارکنان آزادانه می‌توانند بسته پاداش را بر حسب نیاز و مناسب با تمنیات خود بسازند. برای کارکنان پایین‌تر از سطوح اجرای یک احتمال انتخاب آن است که به کسب مزایای اصلی نظیر بازنشستگی، بیمه عمر، مرخصی استعلاجی با حقوق و غیره روی بیاورند؛ اما برای دیگران می‌توان به درجاتی از انتخاب حول مزایای دیگری چون مشاوره مالی شخص، حمایت‌های مراقبت از کودکان، سوخت رایگان برای مصرف خصوصی، مشاوره شغل و مزایایی از این قبیل امکان بوجود آورد. مزیت پرداخت نقدی به کارکنان آن است که ارزش چنین پرداختی در نظر دریافت کننده بطور کلی بالاست. در حالی که کارکنان احتمالاً ارزش واقعی مزایای جنبی را کمتر از واقع بر آورد می‌کنند. یک رویکرد دیگر پرداخت به ازای مهارت افراد است. مزیت بالقوه پرداخت مبنی بر مهارت یا شایستگی آن می‌تواند فرهنگ موجود در سازمان را به نحوی تحت تأثیر قرار دهد که دیگر افراد صرفاً به خاطر بالا رفتن در یک سلسله مراتب شغلی مستحق دریافت حقوق و دستمزد بالاتر نباشند بلکه به ازای مهارت‌های کسب شده مستوجب دریافت بیشتر شوند. کنت بلانچارد و اسپنسر جانسون در کتاب «مدیریت یک دقیقه‌ای» نکاتی را جهت اثربخشی پاداش ذکر می‌کند:

۱. پیشاپیش به کارکنانتان بگویید در مورد کاری که آن‌ها انجام می‌دهند، به صراحت نظر خود را اعلام کنند.
۲. کارکنان خود را بلافاصله تشویق کنید.
۳. بطور واضح و روشن به کارکنان خود بگویید که دقیقاً چه کاری را درست انجام داده‌اند.
۴. هر گاه کارکنانتان کاری را درست انجام دادند صادقانه به آن‌ها بگویید که چقدر از کارشان راضی و خوشحال هستید و چقدر کار آن‌ها به سازمان و دیگران کمک می‌کند.
۵. کمی سکوت کنید تا احساس خوب شما به آن‌ها هم منتقل شود.
۶. آن‌ها را ترغیب کنید که باز هم این چنین خوب و درست کار کنند.
۷. دست آن‌ها را بفشارید یا با دست به پشتشان بزنید و خلاصه کاری کنید که آن‌ها احساس کنند که شما خواهان موفقیت‌شان هستید (نمازی و سیرانی، ۱۳۹۳).

بحران مالی

مسئله ورشکستگی و موفق نبودن شرکت‌ها همواره مشکلی درخود تأمل بوده است. به دلیل اهمیت این موضوع اندیشمندان حسابداری و مالی در سراسر دنیا در جستجوی روش‌هایی برای پیش‌بینی درماندگی مالی شرکت‌ها هستند. وضع مطلوب مالی شرکت باعث زیان برای اقشار مختلف جامعه و خصوصاً سرمایه‌گذاران می‌گردد. ارائه تعریف دقیق از گروه‌های درگیر مسئله ورشکستگی بسیار مشکل است اما می‌توان مدعی شد که مدیریت، سرمایه‌گذاران، بستانکاران و نهادهای قانونی بیش از سایرین تحت تأثیر پدیده ورشکستگی قرار می‌گیرند. لذا، امروزه پیش‌بینی ورشکستگی از اهمیتی بسیار زیاد برخوردار شده است سرمایه‌گذاران با پیش‌بینی ورشکستگی نه تنها از خطر از بین رفتن سرمایه خود جلوگیری می‌کنند بلکه از آن به عنوان ابزاری برای کاهش خطر سبد سرمایه‌گذاری خود استفاده می‌کنند. مدیران واحد تجاری نیز در صورت اطلاع به موقع از خطر ورشکستگی می‌توانند اقدام‌هایی پیشگیرانه برای جلوگیری از ورشکستگی اتخاذ کنند. از آنجایی که ورشکستگی هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی سنگینی را بر جامعه تحمیل می‌کند از دیدگاه کلان نیز مورد توجه و اهمیت قرار می‌گیرد زیرا منابع اتلاف شده در یک واحد اقتصادی بحران زده می‌توانست به دیگر فرصت‌های سودآور اختصاص یابد. از این رو محققان به فکر پیش‌بینی ورشکستگی شرکت‌ها با استفاده از تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی و بررسی نسبت‌های مالی افتادند (نوری، ۱۳۹۵). بحران مالی نشانه‌ای از شکست بنگاه اقتصادی است که در این راستا درک صحیح و شناخت دلایل پدیدآورنده بحران مالی به‌وسیله مدیریت مالی شرکت‌ها بسیار ضروری و با اهمیت است. اگر مدیران مالی آگاهی کافی از علل و دلایل به‌وجود آورنده بحران مالی داشته باشند، می‌توانند با شناسایی به‌موقع علائم بحران مالی در شرکت، قبل از سقوط شرکت، مدیریت را آگاه سازند و راه‌کارهای پیش‌گیرانه را ارائه کنند (جبارزاده کنگرلویی و همکاران، ۱۳۸۸). نیوتن^۸ (۱۹۹۸)، دلایل بحران مالی را به‌طور کلی به دو دسته دلایل درون‌سازمانی و برون-سازمانی تقسیم کرده است.

پیشینه تحقیق

الف) تحقیقات انجام یافته در داخل کشور

۱. خوشطینت و همکاران (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان «مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت شفاف‌سازی اطلاعات مالی» انجام دادند. آنان مدیریت سود را در قالب چهار فرضیه، در رابطه با پاداش، پیش‌بینی پاداش و سود، مدیریت سود و نظارت مراجع قیمت‌گذاری مطرح کردند. نتایج تحقیق نشان داد که مدیران تمایل دارند تا در جهت افزایش پاداش خود به اعمال مدیریت سود در دوره‌های سود ده و زیان ده شرکت، پرداخته و در دوره‌های زیان ده به مدیریت سود بپردازند.
۲. هاشمی و صمدی (۱۳۸۸) در تحقیقی با موضوع «تأثیر هموارسازی (مدیریت) سود بر محتوای اطلاعاتی آن در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» ضمن تبیین متغیرهای تحقیق به این دستاورد رسیدند که هموارسازی سود، توانایی سودهای گذشته و جاری را در پیش‌بینی سود و جریانهای نقدی عملیاتی آتی، افزایش میدهد در حالی که این توانایی در پیش‌بینی اقلام تعهدی آتی از طریق هموارسازی سود افزایش نمی‌یابد.
۳. مرادزاده‌فرد و عدیلی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین دستکاری فعالیت‌های واقعی و هزینه‌ی حقوق صاحبان سهام پرداختند. نتایج بررسی در بازه زمانی ۱۳۸۳ الی ۱۳۸۷ نشان داد که بین معیارهای مدیریت سود مبتنی بر فعالیت‌های واقعی (جریان نقدی غیر عادی، تولید غیر عادی و هزینه‌های اختیاری غیرعادی) و هزینه‌ی حقوق صاحبان سهام، رابطه مستقیم وجود دارد.
۴. هاشمی و کمالی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «تأثیر افزایش تدریجی اهرم مالی، میزان جریان نقدی آزاد و رشد شرکت بر مدیریت سود شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران»، به این نتیجه رسیدند که میزان مدیریت سود در

⁸ Newton

شرکت‌هایی که همواره درجه اهرم مالی زیادی دارند با شرکت‌هایی که بتدریج درگیر افزایش اهرم مالی می‌شوند تفاوت معنی‌داری ندارد. سایر نتایج پژوهش نشان می‌دهد جریان نقدی آزاد و رشد شرکت عواملی تأثیرگذار در میزان رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران هستند که در میزان مدیریت سود تأثیرگذار بوده است.

۵. خواجوی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت سود و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران وجود دارد. به عبارتی یافته‌های آنها نشان داد که با ۱۶٪ تغییرات در مسئولیت اجتماعی، مدیریت سود و عملکرد شرکت‌ها تغییر منفی و معکوس پیدا می‌نماید.

۶. رهنمای رودپشتی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی سنجش تأثیر مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی بر مدیریت سود در بورس اوراق بهادار تهران» به این نتیجه رسیدند که بین تمرکز مالکیت و نسبت اعضای غیر موظف هیئت مدیره با مدیریت سود رابطه منفی معنی‌داری و بین سهامداران نهادی و مدیریت سود رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد اما بین تصدی دو پست مدیر عامل و رئیس هیئت مدیره با مدیریت سود رابطه معنی‌داری وجود ندارد و بین متغیرهای کنترلی (اندازه شرکت و اهرم مالی) و مدیریت سود نیز رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

۷. فخاری و رضانی (۱۳۹۵)، با مطالعه ارتباط رفتار هزینه‌ها و تغییرات پاداش هیئت مدیره به این نتیجه رسیدند که رفتار هزینه‌ها می‌تواند بر میزان پاداش مدیران تأثیر بگذارد و همچنین مبانی پاداش‌های وضع شده در شرکت‌های مورد بررسی از تقارن برخوردارناست؛ لذا، می‌توان گفت که در شرکت‌های ایرانی بدون توجه به دقت سود از مدیران به طور کورکورانه از طریق پاداش حمایت می‌شود.

۸. ایزدی‌نیا و ربیعی و حمیدیان (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین اهرم مالی و مدیریت سود واقعی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران» به این نتیجه رسیدند که بین اهرم مالی و مدیریت سود واقعی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش اهرم مالی، انگیزه مدیران برای مدیریت سود واقعی کاهش می‌یابد.

۹. رضایی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت سود بر اهرم‌های مالی در بورس اوراق بهادار تهران» به این نتیجه رسید که مدیریت سود در دوره سه ساله مطالعه (۱۳۹۱-۱۳۸۹) بر اهرم‌های مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر گذارده و ۰/۴۵ از واریانس آن را تبیین می‌کرد.

۱۰. منافی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «مدیریت سود و تأثیر آن بر سودآوری و رشد اهرم‌های مالی» به این نتیجه رسید که شرکت‌های مورد مطالعه در بورس اوراق بهادار تهران با مدیریت سود بهینه سودآوری خود را تا ۱۱ درصد تقویت کرده و همچنین یافته‌های وی نشان داد که مدیریت سود باعث رشد اهرم‌های مالی در شرکت‌های بورسی در دوره مطالعه شده است.

۱۱. پورزمانی و طرازیان (۱۳۹۶)، با بررسی تأثیر متقابل نوسان‌های بازده دارایی‌ها و بازده اوراق بهادار بر پاداش مدیران مبتنی بر نرخ رشد دارایی‌های نقدی، نشان دادند که مدیران برای دریافت پاداش، نیازی به تغییر شایان توجه در سود شرکت ندارند و بر مبنای روند و عرف معمول، حتی اگر سود شرکت کاهش یابد باز هم پاداش خود را دریافت می‌کنند که نشانگر عدم توجه کافی به دقت سود در برنامه‌های پاداش است.

۱۲. واعظ و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر ابعاد دقت سود بر پاداش هیئت مدیره در شرکت‌های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران به این نتیجه رسیدند که دستیابی به آستانه‌های سود، نقش فعالی را در پاداش‌دهی مدیران ایفا می‌کند و سبب کاهش پاداش می‌شود و نیز تعدیل نامتقارن سود هدف تأثیر مثبتی بر پاداش دارد؛ درحالی که در شرکت‌های با عملکرد خوب و عملکرد ضعیف در صنعت، این تأثیرگذاری منفی و معنادار است.

ب) تحقیقات انجام یافته در خارج از کشور

۱. آلفرد و بورسین (۲۰۰۶) در تحقیقی به «بررسی رابطه بین ساختار مالکیت و پاداش مدیران» پرداختند. این تحقیق بر روی یکصد و شصت شرکت آلمانی طی دوره زمانی (۲۰۰۳-۱۹۸۷) انجام شد. نتایج حاکی از این است که پاداش مدیران به دلیل مسأله تئوری نمایندگی، باعث کاهش قابل توجه سود شرکت می‌شود. از سوی دیگر، فقدان کنترل مالکان، مدیران را قادر به افزایش میزان پاداش می‌کند. در شرکت‌هایی که مدیران سعی در افزایش حق رأی خود نسبت به میزان پاداش نقدی دریافتی هستند، ارتباط بین عملکرد و پاداش مدیران ضعیف‌تر است.
۲. اوسما و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی نقش پاداش هیئت‌مدیره و وجود کمیته ناظر هیئت‌مدیره را در محدود کردن مدیریت سود برای شرکت‌های اسپانیایی طی سالهای ۲۰۰۱-۱۹۹۹ مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که دستکاری سود به طور معنی‌داری از طریق پاداش هیئت‌مدیره تعیین شده است. بنابراین، محدود کردن این عمل به واسطه اعضای هیئت‌مدیره نهادی نسبت به اعضای هیئت‌مدیره مستقل شکل می‌پذیرد.
۳. جلینک (۲۰۰۷) به تحقیقی با موضوع «اثر افزایش اهرم مالی بر مدیریت سود» پرداخت. متغیرهای مستقل در این پژوهش شامل اهرم مالی، جریان نقدی آزاد و رشد شرکت است که تأثیر آن بر مدیریت سود مورد آزمون قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق او نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین میزان مدیریت سود شرکت‌هایی که بتدریج با افزایش اهرم مالی روبه رو می‌شوند، نسبت به آن‌هایی که طی دوره مشابه همواره از درجه اهرم زیادی برخوردار بوده‌اند، وجود ندارد. نتایج دیگر تحقیق مذکور بیانگر این مطلب است که اگر این مقایسه با در نظر گرفتن میزان جریان نقدی آزاد و رشد شرکت انجام شود، تفاوت در میزان مدیریت سود معنی‌دار خواهد شد.
۴. سایرگر و اتاما (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر مدیریت سود در شرکت‌های اندونزیایی» تأثیر حاکمیت شرکتی و مدیریت سود در شرکت‌های اندونزیایی را مورد بررسی قرار دادند و نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که هیچگونه رابطه معنی‌داری بین حاکمیت شرکتی و مدیریت سود وجود نداشت.
۵. جیانگ و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی با موضوع «بررسی رابطه ساختار مالکیت متمرکز و پاداش مدیران و عملکرد شرکت» به بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر رابطه پاداش مدیران و عملکرد شرکت پرداختند. این مطالعه بر روی شرکت‌های نیوزیلند در طول سال‌های (۲۰۰۵-۲۰۰۱) انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است، که در شرکت‌هایی که دارای ساختار مالکیت متمرکز هستند، رابطه بین پاداش مدیران و عملکرد شرکت منفی بوده و در شرکت‌هایی که دارای ساختار مالکیت متمرکز نیستند، رابطه بین پاداش مدیران و عملکرد شرکت مثبت است.
۶. سیدعلیشاه و همکاران (۲۰۰۹) رابطه بین پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود را برای دوره زمانی ۲۰۰۳-۲۰۰۷ بر روی ۱۲۰ شرکت پاکستانی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های تحقیق با استفاده از مدل اثرات عمومی بیانگر وجود رابطه منفی بین مالکیت نهادی و مدیریت سود بوده در حالی که نتایج تحقیق رابطه‌ی معنی‌داری بین پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود بیان نکرد.
۷. آرمسترانگ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با موضوع «بررسی رابطه پاداش هیئت‌مدیره و گزارش‌دهی نادرست» به این نتیجه رسیدند که مدیران عموماً یک تا سه سال قبل از کشف مدیریت سود، سود را دستکاری می‌کنند. آنها هم‌چنین بیان کردند که مدیران برای دستکاری سود، عمدتاً از اقلام تعهدی اختیاری استفاده می‌کنند و رابطه معناداری بین پاداش هیئت‌مدیره و گزارش‌دهی نادرست از سوی آن‌ها برقرار است.
۸. لئو (۲۰۱۴) در تحقیقی با موضوع «مدیریت سود و شکاف بین پاداش مدیر عامل و اعضای هیئت‌مدیره» به این نتیجه رسید که بر خلاف صاحبان سهام، عمل مدیریت سود در ابتدا به وسیله هیئت‌مدیره غیرمؤلف و سپس به وسیله نمایندگی

هیئت‌مدیره سهامداران نهادی فعال بیشتر کاهش می‌یابد. همچنین نتایج وی نشان داد که در سال‌هایی که میزان اقلام تعهدی افزایش یافته است مدیران برای رسیدن به سطح سود مطلوب اقدام به فروش دارایی‌ها نموده‌اند.

۹. اوجاه و بروسا (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «مدیریت سود، اهرم مالی و جریان‌های نقدی» به تبیین سه متغیر مدیریت سود، اهرم مالی و جریان‌های نقدی پرداخته و اثرات تغییرات بازار و همچنین اثرگذاری آن‌ها را بر شرایط اقتصادی مورد تحلیل قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین مدیریت سود، اهرم مالی و جریان‌های نقدی بصورت متقابل رابطه معناداری حاکم بوده و همچنین با افزایش میزان اهرم‌های مالی، جریان‌های نقدی بهبود پیدا می‌نماید.

۱۰. کریس (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «مدیریت سود و پاداش شرکت» به این نتیجه رسید که بین مدیریت سود و پاداش شرکت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های وی نشان داد که با مدیریت واقعی سود در شرکت سرمایه سهامداران و به تبع آن سرمایه کل شرکت افزایش می‌یابد.

۱۱. پارک (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «پاداش اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود» و با استفاده از تحلیل سریهای زمانی طی بازه زمانی ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۵ با استفاده از نرم‌افزار ایویوز به این نتیجه رسیدند که پاداش اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود رابطه منفی و معکوس می‌گذارد. همچنین یافته‌های وی نشان داد پاداش اعضای هیئت‌مدیره کیفیت اقلام تعهدی اختیاری و کیفیت سود شرکت را افزایش می‌دهد و مازاد جریان‌های نقدی آزاد به شرکت وارد می‌کند.

۱۲. سانشاین و همکاران (۲۰۱۸) با بررسی عوامل مؤثر بر پاداش مدیران، قبل و بعد از درماندگی مالی نشان دادند که طی دوره‌های بحران مالی، معمولاً برنامه‌های 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 برنامه‌های انگیزشی مدیران خواهند داشت.

منابع

۱. ابراهیمی کردار، علی و ذاکری، حامد، (۱۳۸۸)، «بررسی مدیریت سود با استفاده از فروش دارایی‌ها تحقیقات حسابداری انجمن حسابداری، ایران شماره ۳، ص ۱۳۵ - ۱۲۲
۲. ابراهیمی، شهلا و مهرداد، ابراهیمی (۱۳۹۲) مدیریت سود انگیزه‌ها و راهکارها»، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت سازمان فنی و حرفه‌ای همدان
۳. اسدی، غلامحسین و وحید منی منجق، تپه (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر تغییر مدیریت بر مدیریت سود، چشم انداز مدیریت مالی و حسابداری شماره ۱، صص ۱۱۴ - ۹۷
۴. پیری پرویز ایمانی، برندق محمد توبره، ریزی، شهروز کاظمی فرامرز و نوید انصاری راد (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین ناپایداری جریان‌های نقدی عملیاتی و هموارسازی سود با پاداش پرداخت شده به اعضای هیأت مدیره»، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های تجربی حسابداری مالی، سال ۲، شماره ۱، پیاپی ۳، صص ۱۱۳-۹۳-تهران.
۵. رهنمای رودپشتی، فریدون، رضایی صادق و اله کرم صالحی (۱۳۹۳)، «ارزیابی توانایی و تبیین مدل‌های اقلام تعهدی اختیاری و مدل درآمد اختیاری برای کشف مدیریت سود»، پژوهش‌های مالی
۶. رهنمای رودپشتی، فریدون، هبیتی، فرشاد طابلی، نیا قدرت... و سیدعلی نبوی چاشمی، (۱۳۹۱)، ارائه الگوی سنجش تأثیر مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی بر مدیریت سود در بورس اوراق بهادار تهران.
۷. سجادی، سیدحسین و محمد صادق زارع زاده مهریزی (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین طرح‌های پاداش مدیران و معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، مجله پژوهش‌های حسابداری مالی سال سوم شماره چهارم، شماره ۵.

۸. سجادی، سیدحسین و محمد صادق زارع زاده مهریزی (۱۳۹۶) بررسی رابطه بین طرحهای پاداش مدیران و معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مجله پژوهشهای حسابداری مالی سال سوم شماره چهارم.
۹. ظریف فرد، احمد، (۱۳۸۹)، «شناسایی و تحلیل عوامل مرتبط با ارزیابی کیفیت سود بنگاههای اقتصادی، ایران پایان نامه دکتری دانشگاه تهران
۱۰. عبادی، فتح (۱۳۹۲) پاداش و شیوههای ایجاد تحریک در سازمان اولین همایش ملی علوم و ، مؤسسه غیر انتفاعی و غیر دولتی حکیم جرجانی گرگان
۱۱. علوی طبری، سیدحسین مجتهدزاده ویدا سلیمانی، امیری غلامرضا و یلدا عاملی، (۱۳۸۸)، «رابطه کیفیت سود و سود تقسیمی در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه بررسیهای حسابداری و حسابرسی دوره ۱۶، شماره ۵۶، ص ۱۰۶-۹۳.
۱۲. کریمی، فرزاد و محسن صادقی (۱۳۸۹)، «محاسبه کیفیت سود بر اساس سرمایه گذاری در داراییهای سرمایه ای و نیروی کار و رابطه آن با پایداری سود در شرکتهای پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه پژوهشهای حسابداری مالی شماره اول .
۱۳. معززی، رحیم (۱۳۹۱). مدیریت سود، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابلسر مازندران
۱۴. منافی، بابک، (۱۳۹۳)، «مدیریت سود و تأثیر آن بر سودآوری و رشد اهرمهای مالیه، اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت با رویکرد ملی، دانشگاه بابلسر، مازندران.
۱۵. نمازی محمد و محمد سیرانی (۱۳۹۳). بررسی تجربی سازه های مهم در تعیین قراردادهای شاخصها و پارامترهای پاداش مدیران عامل شرکتهای ایران» بررسیهای حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۶.
۱۶. نوروزی، علی، (۱۳۹۲)، «سنجش مدیریت سود فصلنامه پژوهشهای حسابداری مالی، شماره دوم شماره پیاپی ۱.
۱۷. نوروزی، علیرضا (۱۳۹۲) پاداش و مدیریت پاداش در سازمانها، اولین همایش ملی علوم و مدیریت نوین، مؤسسه غیر انتفاعی و غیر دولتی حکیم جرجانی، گرگان .
۱۸. هاشمی سیدعباس و ولی ... صمدی (۱۳۸۸)، «تأثیر هموارسازی (مدیریت) سود بر محتوای اطلاعاتی آن در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مجله تحقیقات حسابداری.
۱۹. هاشمی، سید عباس و احسان کمالی (۱۳۸۹)، «تأثیر افزایش تدریجی اهرم مالی، میزان جریان نقدی آزاد و رشد شرکت بر مدیریت سود شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، مجله دانش حسابداری سال اول شماره دوم، ص ۹۵-۱۱۵