

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی
سال دوازدهم - شماره ۴۰ - تابستان ۱۳۸۴
صص ۹۶ - ۸۱

بررسی رابطه ارزش‌های فرهنگی با هموارسازی سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران

ایرج نوروش* - سحر سپاسی**

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۳/۴

تاریخ تایید نهایی: ۸۴/۵/۱۴

چکیده

این تحقیق تأثیرات احتمالی فرهنگ بر هموارسازی سود را مورد بررسی قرار می‌دهد. هموارسازی سود در شرکت‌های عضو بورس نمونه مورد آزمون قرار گرفت. ارزش‌های فرهنگی فردگرایی، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و مردگرایی از تحقیقات قبلی انجام شده، اخذ شد. هموارسازی سود با استفاده از اقلام معوق تعیین شد. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری میان ارزش‌های فرهنگی با هموارسازی سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران وجود دارد. پس از ورود متغیرهای فرهنگی، مدل معنی‌دار شد که این مهم نشان دهنده این است که عوامل فرهنگی نقش تعیین کننده‌ای در هموارسازی سود در ایران دارند. این تحقیق، اولین تحقیقی است که در ایران، شاخص‌های هموارسازی را به ارزش‌های فرهنگی مرتبط می‌سازد از این رو، این تحقیق ادبیات هموارسازی سود در ایران را غنی‌تر می‌کند.

واژه‌های کلیدی: اقلام معوق، هموارسازی سود، ارزش‌های فرهنگی

* دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

** کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه تهران (مکاتبه کننده)

مقدمه

حجم وسیعی از تحقیقات تجربی با هموارسازی سود در کشورهای مختلف صورت گرفته است. برخی تحقیقات دیگر هموارسازی سود را در سطح بین‌المللی مورد بررسی قرار داده‌اند. فاکتورهایی که در تحقیقات قبلی مورد توجه قرار گرفته است، شامل مواردی چون هزینه‌های استقراض، اندازه، مالکیت و پاداش مدیریت است. اکثر تحقیقات انجام شده، تأثیرات احتمالی ارزش‌های فرهنگی را بر هموارسازی سود نادیده گرفتند. تنها تحقیق نسبتاً جامع انجام شده، تحقیق پورجلالی و همکاران [5] است که در آن به بررسی تأثیرات ارزش‌های فرهنگی بر هموارسازی سود در پنج کشور جهان پرداخته است. در این تحقیق، این مسأله با شناسایی کامل‌تر متغیرها و ارتباط معنی‌دارتر ارزش‌های فرهنگی بر هموارسازی سود در کشور ایران انجام شده است. این اولین تحقیقی است که ارزش‌های فرهنگی را به متغیرهای هموارسازی سود در ایران مرتبط می‌کند.

گری [10] عنوان کرد که می‌توان ارزش‌های حسابداری را از ارزش‌های فرهنگی استخراج کرد. براساس نظریه‌ی ارزش‌های فرهنگی یک کشور بر تصمیمات حسابداری مانند تمایل مدیریت به هموارسازی سود تأثیر دارد. در این راستا، به علت قدیمی بودن ارزش‌های فرهنگی به‌دست آمده توسط هوفستد در ایران، از تحقیق اخیر انجام شده براساس ارزش‌های فرهنگی هوفستد، توسط دکتر رضا زاده، استفاده شده است. چهار متغیر فرهنگی؛ فردگرایی، مردگرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان برای نمونه به‌دست آمده از شرکت‌های بورس، مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق هدف این است که رابطه ارزش‌های فرهنگی بر هموارسازی سود مورد بررسی قرار گیرد.

ضرورت و خاستگاه تحقیق

محیط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و اقتصادی هر شرکت، امکان یا فقدان استفاده از هموارسازی سود را در آن شرکت تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آنجا که بررسی تمامی این عوامل در یک تحقیق تقریباً غیرممکن است، در این تحقیق به بررسی تأثیرات تفاوت‌های فرهنگی بر هموارسازی سود پرداخته شده است.

از این رو ضرورت انجام تحقیقی جدید در مقوله هموارسازی سود بسیار احساس می‌شد. از عوامل تأثیرگذار بر هموارسازی سود، ارزش‌های فرهنگی است. رابطه میان

ارزش‌های فرهنگی با هموارسازی سود از مقوله‌های نوینی است که در ایران انجام نگرفته است. در سطح جهان تنها یک تحقیق و آن هم درباره بررسی پنج کشور جهان صورت پذیرفته است.

این تحقیق در راستای احساس نیاز به غنی‌تر کردن ادبیات حسابداری در این خصوص که ارزش‌های فرهنگی شرکت از قبیل فردگرایی، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و مردگرایی تأثیری بر این هموارسازی سود دارند یا خیر. با انجام این تحقیق به‌طور غیرمستقیم روابط میان ارزش‌های حسابداری بر هموارسازی سود در ایران به‌دست خواهد آمد.

هدف‌ها و فرضیه‌های تحقیق

همان‌طور که پیش از این نیز اشاره شد، محیط اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و اقتصادی هر شرکت، استفاده یا عدم استفاده از اقلام معوق آن شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به دلیل گستردگی ابعاد محیطی، در این تحقیق به بررسی رابطه میان محیط فرهنگی بر هموارسازی سود می‌پردازیم. از طرف دیگر، تحقیقات کمی به‌طور تجربی اثر فرهنگ بر فعالیت‌های حسابداری را بررسی کرده‌اند و بسیاری از تحقیقات نیز این تأثیرات را تنها از دید نظری بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیقات نظری و تجربی نشان می‌دهد که ارزش‌های حسابداری تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی قرار می‌گیرند.

به علت تعریف داده‌ها و محدودیت موجود در آن‌ها، قادر به انجام یک آزمون مستقیم از تأثیرات ارزش‌های حسابداری گری بر هموارسازی سود نخواهیم بود. جهت آزمون این رابطه، ابتدا باید معنی‌داری روابط ارزش‌های فرهنگی هوفستد و هموارسازی سود را تعیین کرده و از این طریق شواهد غیر مستقیمی از تأثیرات ارزش‌های حسابداری بر هموارسازی سود، ارائه دهیم.

بر اساس فرضیه‌های گری، عامل فرهنگی فردگرایی با ارزش‌های حسابداری رابطه مستقیم دارد. از این رو بر اساس مبانی گری، انتظار خواهیم داشت، رابطه مستقیمی میان فردگرایی (به عنوان یک ارزش فرهنگی) و خوش بینی، انعطاف پذیری، شفافیت و حرفه‌گرایی (به عنوان شاخص‌های حسابداری) وجود دارد. بر این اساس می‌توان بیان کرد که فردگرایی بیش‌تر باعث خوش بینی، انعطاف پذیری، شفافیت و حرفه‌گرایی بیش‌تر می‌شود و در نتیجه باعث هموارسازی مثبت (افزایش دهنده) سود خواهد شد.

فرضیه اول: با افزایش میزان فردگرایی، هموارسازی سود مثبت (افزاینده)، بیش‌تر

خواهد شد.

فرضیه دوم وسوم، منطق متضادی را در پیش می‌گیرند: فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان (ارزش‌های فرهنگی) فرض می‌شود تأثیری منفی بر انعطاف‌پذیری، شفافیت و حرفه‌گرایی (ارزش‌های حسابداری گری) دارند و بر روند هموارسازی سود تأثیر منفی می‌گذارند. علاوه بر این، از بحث‌های قبلی چنین می‌توان نتیجه گرفت که کشورهای با مردگرایی بیش‌تر، محافظه‌کاری بیش‌تر و انعطاف‌پذیری، شفافیت و حرفه‌گرایی کم‌تر دارند و در نتیجه سیاست‌کاهنده سود را انتخاب می‌کنند.

فرضیه دوم: با افزایش فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان هموارسازی سود منفی (کاهنده) بیش‌تر خواهد شد.

فرضیه سوم: با افزایش مردگرایی، هموارسازی سود منفی (کاهنده) بیش‌تر خواهد شد.

تعریف واژه‌ها

فردگرایی (در مقابل جمع‌گرایی): حدودی که فرد انتظار آزادی شخصی دارد؛ حدودی که فرد در برابر خانواده، قبیله و گروه‌های ملی مسئولیت می‌پذیرد.

فاصله قدرت: درجه تحمل عدم تعادل مالی و قدرت؛ درجه تحمل تا میزانی که تمرکزگرایی و مطلق‌گرایی اجازه می‌دهد. افراد با جوامع دارای فاصله قدرت زیاد، سلسله‌مراتب را رعایت کنند. در این جوامع جایگاه فرد مشخص است و افراد بیش از آن جایگاهی در اجتماع ندارند. در جوامع با فاصله قدرت کم، افراد به‌طور عادلانه برای کسب قدرت تلاش می‌کنند.

اجتناب از عدم اطمینان: میزانی که جامعه از ریسک دوری می‌کند و برای خود با استفاده از شاخص‌های تکنولوژیکی، قوانین و مقررات و مذهب، امنیت ایجاد می‌کند. در جوامع با اجتناب از عدم اطمینان ضعیف، فضای راحت‌تری وجود دارد که در آن بر مهارت‌ها بیش‌تر از اصول تکیه می‌شود و انحرافات در چنین جوامعی راحت‌تر تحمل می‌شود.

مردگرایی (در مقابل زن‌گرایی): میزانی که جوامع میان نقش زن و مرد تفاوت قایل می‌شوند و بر ارزش‌های عملکردی مردمنشانه و پیشرفت‌های قابل رؤیت تأکید دارند. زن‌گرایی به معنی تمایل افراد یک جامعه به ایجاد ارتباط، تواضع، مراقبت از ضعیفان و کیفیت زندگی است.

بررسی اجمالی فرهنگ

نقش فرهنگ در فعالیت‌های بشر بسیار نافذ و فراگیر است. فرهنگ بر رفتار اجتماعی مرتبط با اقتصاد، سیاست، و امور جامعه تأثیر به‌سزایی دارد. برای مثال، داهل [4] در تحقیقی رابطه بین فرهنگ و فعالیت‌های اقتصادی را اثبات می‌کند. او بیان کرد که ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد بازارهایی که در سطح کشورهای مختلف وجود دارند، نمودی از ویژگی‌های فرهنگی آن کشورهاست. محققان دیگری نیز به تشریح نقش فرهنگ در تصمیم‌گیری‌های تجاری و مذاکراتی که میان مدیران با ملیت‌های مختلف صورت می‌گیرد، پرداخته‌اند.

تأثیر فرهنگ بر مناسبات سیاسی سازمان‌ها را می‌توان از طریق سمبل‌های موجود در آن سازمان مشاهده کرد [28,21]. به عبارت دیگر، سمبل‌های سازمانی، ابزاری برای به تصویر کشیدن تصاویر مورد نظر در اذهان هستند. محققان دیگری نظیر هوفستد [15] و هال [11] مشاهده کردند که فرهنگ مانند «چسب» عمل می‌کند و افراد موجود در یک سازمان یا جامعه را به یکدیگر مرتبط و متصل می‌سازد. از آنجا که فرهنگ چنین اثر نافذی بر فعالیت‌های اجتماعی دارد، ضروری است که درک روشنی از ماهیت فرهنگ و نحوه اثرگذاری آن بر این گونه فعالیت‌ها حاصل شود. برای این منظور در این قسمت سعی شده تا ابتدا با تعریف فرهنگ و بررسی تحقیقات مختلف صورت گرفته درباره شناسایی ابعاد ارزشی فرهنگ‌های مختلف، شناخت کلی در این مفهوم حاصل شود.

نظریه هوفستد - گری

مشهورترین مرجع در تحقیقات نظری که ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی را به هم مرتبط می‌سازد، تحقیق گری در سال ۱۹۸۸ می‌باشد. در این تحقیق نیز رابطه میان فعالیت‌های حسابداری و تفاوت‌های فرهنگی براساس تحقیق گری مورد بررسی قرار خواهد گرفت. گری [10] ارزش‌های حسابداری زیر را براساس بررسی ادبیات حسابداری استخراج کرد:

حرفه‌گرایی در مقابل کنترل قانونی: ارجحیت میان وجود قضاوت حرفه‌ای فرد و خود نظمی حرفه در مقابل رعایت الزامات قانونی و کنترل قانونی.

یکنواختی در مقابل انعطاف‌پذیری: ترجیح به اجبار در یکسان کردن فعالیت‌های حسابداری میان شرکت‌ها و یکنواختی استفاده در طول زمان در مقابل انعطاف‌پذیری برحسب شرایط هر شرکت خاص.

محافظه‌کاری در مقابل خوش‌بینی: ترجیح به در پیش گرفتن یک رویکرد محافظه‌کارانه در اندازه‌گیری برای مواجهه با ابهامات در وقایع آتی در مقابل یک رویکرد خوش‌بینانه، راحت‌تر و ریسک‌پذیرتر.

مخفی‌کاری در مقابل شفافیت: ترجیح به محرمانه نگه داشتن اطلاعات و ایجاد محدودیت در افشای اطلاعات شرکت فقط برای کسانی که مدیریت یا امور مالی شرکت را به عهده دارند در مقابل شفافیت، باز بودن و رویکرد پاسخ‌گویی عمومی.

در تلاش برای مرتبط کردن ارزش‌های فرهنگی در مقابل ارزش‌های حسابداری، گری، روابط زیر را فرضیه‌سازی کرد (گری، ۱۹۸۸: ۱۱-۹):

هر چه در کشوری مرد‌گرایی بیش‌تر و فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان در آن کشور کم‌تر باشد، حرفه‌گرایی در آن کشور بیش‌تر است.

هر چه در کشوری اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت بیش‌تر و فرد‌گرایی کم‌تر باشد، یکنواختی در سیستم حسابداری آن کشور بیش‌تر است.

هر چه در کشوری اجتناب از عدم اطمینان بیش‌تر و مرد‌گرایی و فرد‌گرایی کم‌تر باشد، محافظه‌کاری در سیستم حسابداری آن کشور بیش‌تر است.

هر چه فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان در کشوری بیش‌تر، فرد‌گرایی و مرد‌گرایی کم‌تر باشد مخفی‌کاری در سیستم حسابداری در آن کشور بیش‌تر خواهد بود.

همان‌طور که پیش از این نیز اشاره کردیم، تحقیقات کمی به‌طور تجربی اثر فرهنگ بر فعالیت‌های حسابداری را بررسی کرده‌اند (برای مثال، چو و وو [1] را ببینید) از سوی دیگر بسیاری از این تحقیقات این تأثیرات را صرفاً از دید نظری بررسی قرار داده‌اند.

بحث بالا، مبنایی نظری (و برخی شواهد تجربی) را برای اثبات این موضوع فراهم می‌سازد که روش‌های حسابداری (یا ارزش‌های حسابداری) توسط ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. روش‌های حسابداری مختلف، منتج به استفاده از روش‌های معوقه مختلف می‌شود. در نتیجه، اعتقاد داریم که ارزش‌های حسابداری، روش‌های هموارسازی سود را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، در کشورهای با محافظه‌کاری بالا امکان انتخاب رویه‌های کاهش دهنده سود بیش‌تر است تا کشورهای که درجه محافظه‌کاری شان پایین است. از طرف دیگر، اگر در کشوری میزان مخفی‌کاری بالاتر باشد، در سیستم اطلاعاتی حسابداری، امکان بیش‌تری برای هموارسازی سود وجود دارد. چرا که مدیریت آنان نیاز به افشای اطلاعات کم‌تری نسبت به کشورهای با میزان مخفی

کاری کم خواهد داشت.

دلایل هموارسازی سود

دلایل مختلفی برای هموارسازی سود وجود دارد، برخی از این دلایل فرآیند تصمیم‌گیری را تسهیل می‌کنند و برخی دیگر تأثیر کم‌تری بر این فرآیند دارد. هموارسازی سود در ارتباط با اندازه شرکت، وجود طرح‌های پاداش و انحراف از سود واقعی در مقابل سود مورد انتظار باشد [30]. در صورتی که پاداش مدیران براساس سود شرکت باشد مدیران اشتیاق بیشتری به هموارسازی نشان خواهند داد.

در زیر برخی از دلایل هموارسازی سود آورده شده است:

سود گزارش شده به میزانی کاهش یا افزایش داده می‌شود تا نوسانات کلی را کاهش دهد [29].

هموارسازی سود ممکن است «گیرندگان اوراق بدهی بالقوه را متقاعد کند که سود شرکت دارای نوسانات کم‌تر و در نتیجه ریسک کم‌تری است. هموارسازی، وجه نقد مورد انتظار سهامداران را افزایش می‌دهد.» [19].

هموارسازی کمک می‌کند انتظارات تجزیه و تحلیل‌گران مالی مبنی بر افزایش یکنواخت در سود مرتفع شود حتی به بهای عدم دستیابی به بالاترین بازده تحمل. مالکان احساس مطمئن‌تری نسبت به شرکتی که سود یکنواختی گزارش می‌کند، دارند [13].

سطح نسبتاً یکنواختی از سود، روابط مدیریت با سرمایه‌گذاران و کارکنان را بهبود خواهد بخشید [14].

هموارسازی سود ممکن است ارزش شرکت را حداکثر کند [29].

با افزایش قیمت سهام شرکت‌ها در نتیجه هموارسازی، تقاضا برای سهام شرکت نیز افزایش خواهد یافت [29].

سطوح هموارسازی شده از سود باعث افزایش نرخ سود سهام می‌شود [9].

هموارسازی سود می‌تواند پاداش مدیرانی که مبنای محاسبه پاداش‌شان سود است را افزایش دهد [6].

تخصیص یارانه‌های دولتی ممکن است بر مبنای کاربرد موفقیت‌آمیز هموارسازی سود باشد [29].

شرکت‌ها، سود خود را برای کاهش پرداخت‌های مالیاتی هموار می‌کنند [29].

ملاحظات امنیت شغلی مدیران عاملی برای هموارسازی سود از سوی آنها است [22]. هموارسازی سود، ارزیابی تأمین کنندگان مالی درباره احتمال ورشکستگی شرکت را کاهش می‌دهد و بهای استقراض را کاهش داده و باعث افزایش ارزش سرمایه شرکت می‌شود [7].

اقلام یادشده را می‌توان از دسته اقلامی که منجر به کاهش نوسانات سود شرکت، افزایش ارزش، سود سهام و قیمت سهام شرکت‌ها می‌شود دانست. لازم به یادآوری است که تمامی این اقلام، اطلاعات موجود در صورت‌های مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یکپارچگی اطلاعات را خدشه دار خواهد کرد.

در تشریح دلایل هموارسازی سود، اسپوهر [25] چنین می‌گوید: مطالعات مدیریت درباره موقعیت و پاداش‌شان می‌توان از دلایل استفاده از هموارسازی سود باشد. تحقیقاتی که مدیریت سود را از دیدگاه تلاش مدیریت در جهت افزایش پاداش‌شان، مورد آزمون قرار می‌دهد، به ارزیابی مدیریت سود و ارتباط با حداکثر و حداقل سقف طرح پاداش می‌پردازند. هنگامی که سود از سقف حداکثر تجاوز کند، مدیریت سود کاهنده توسط مدیر اعمال خواهد شد، چرا که مدیر به سقف پاداش رسیده است و بهتر است کمی از آن را برای دوره‌های بعد ذخیره کند. این ذخیره سود در مواردی که سود به حدی کم است که دیگر نمی‌توان به حداقل سقف پاداش رسید نیز قابل اجرا است.

در راستای مسائل یادشده، هیلی [12] و کوئاری [20] شواهدی درباره مدیریت سود کاهنده در زمانی که سود بالاتر از سقف حداکثر پاداش یا پایین‌تر از سقف حداقل پاداش است فراهم کرده‌اند. در مقابل گیور [8] دریافته‌اند که سود به صورت افزایش مدیریت می‌شود و هنگامی که سود پایین‌تر از سطح حداقل یا بالاتر از سطح حداکثر است. هواتوسن [16] نشان دادند که سود مدیریت کاهنده می‌شود هنگامی که بالاتر از سطح حداکثر است ولی درباره مدیریت سود هنگامی که پایین‌تر از سطح حداقل است چیزی نیافتند. با وجود این که موسس [23] به‌طور مستقیم به طرح‌های پاداش اشاره نمی‌کند اما با یافتن این نتیجه (که طرح‌های پاداش، سود را هموار می‌سازد و هموارسازی در مواقعی که انحراف از هدف سود بیش‌تر است، قوی‌تر می‌باشد)، به این ادبیات می‌افزاید.

در یک تحقیق مؤثر، تیروره و فودنبرگ [7] این موضوع را فرضیه‌سازی کردند که مدیران سود را مدیریت می‌کنند تا برای خود امنیت شغلی ایجاد کنند. با استفاده از روش‌های تفاضلی، شواهد تجربی درباره این نظریه توسط پارک و دفونت [3]، ریاحی -

بلکویی [24] و دآلبورن‌نلز و آلکاریا [2] فراهم شده است. مدل تیروله و فودنبرگ بر این فرض استوار است که مدیریت نیاز دارد تا از عملکرد ضعیف اجتناب کند تا باعث نشود سهامداران در کارش مداخله کنند و بتواند پستش را نگه دارد و این که امروزه بیش‌تر از سابق بر میزان سود به دست آمده توسط مدیریت قضاوت می‌شود. آخرین ویژگی این مدل، رو به افول نمودن عملکردهای قبلی خوب مدیریت از فاکتورهای مهم انگیزش برای هموارسازی سود به شمار می‌رود.

به جز تحقیقات انجام شده درباره پاداش و امنیت شغلی، سایر ادبیات درباره رفتارهای کلی هموارسازی سود است. کاسانن، کینونن و نیسکانن [18]، یافتند که هموارسازی سود برای فراهم آوردن اطلاعات باثبات برای مالکان شرکت است، در حالی که فرار مالیاتی از دلایل دیگر آن است. به همین علت، سود سهام به سمت عدد تعیین شده مدیریت می‌شود، ترومن [28] بیان کرد که مدیران سود را هموار می‌کنند، اگر هموارسازی بتواند ملاحظات ریسک، تأمین کنندگان مالی را کاهش دهد و نرخ بازده مورد انتظارشان را تحت تأثیر قرار دهد. سوبرامان یان [27] دریافت که شواهد تجربی و سیریندهی، رونن و مین دیراتا [26] نشان دادند که از نظر تحلیلی، مدیران از هموارسازی سود برای فراهم آوردن بازار با اطلاعات مصرانه سود و اطلاعات درباره سود آتی استفاده می‌کنند. موسس [23] نشان داد که هزینه‌های سیاسی مرتبط با اندازه شرکت در ارتباط با هموارسازی سود است. شرکت‌های بزرگ تمایل دارند که از نشان دادن سودهای کلان اجتناب کنند تا مورد آزار و اذیت گروه‌های ضد انحصاری قرار نگیرند و نوسانات کاهنده عمده نیز باعث ایجاد انتقادات و عکس‌العمل‌های تشکلی قانونی می‌شود. هزینه‌های سیاسی مرتبط با دستمزد به عنوان انگیزشی برای کاربرد هموارسازی سود توسط گادفری و جونز [17] نام برده شده‌اند. هموارسازی سود توجهات را از سود «بسیار» بالا که می‌تواند نشان دهنده استثمار صاحب کاران به شمار آید، برمی‌گرداند و هم چنین از کاهش امنیت شغلی صاحب کاران در نتیجه کاهش سود «بسیار» می‌کاهد.

در این تحقیق به بررسی هموارسازی سود با استفاده از مدل چند قسمتی تعدیل شده جونز (۱۹۹۱) برای اندازه‌گیری ارقام معوق اختیاری استفاده شد. کل ارقام معوق به عنوان معیاری برای تغییرات در سرمایه در گردش غیر نقدی (با خارج کردن حصه جاری ارقام بلندمدت) منهای کل هزینه‌های استهلاک برای دوره زمانی کنونی در سال t است که توسط کل دارایی‌های سال $t-1$ مقیاس بندی شده است؛ یعنی داریم:

(۱)

$$TA_t = [(\Delta CA_t - \Delta CASH_t) - (\Delta CL_t - \Delta CMLTDL_t) - DEP_t] / A_{t-1}$$

که در آن:

$$TA_t = \text{کل ارقام معوق در سال } t$$

$$\Delta CA_t = \text{تغییرات در دارایی‌های جاری در سال } t$$

$$\Delta CASH_t = \text{تغییرات در وجه نقد در سال } t$$

$$\Delta CL_t = \text{تغییرات در بدهی‌های جاری در سال } t$$

$$\Delta CMLTDL_t = \text{تغییرات در حصة جاری بدهی‌های بلندمدت در سال } t$$

$$DEP_t = \text{هزینه‌های استهلاک در سال } t$$

$$A_{t-1} = \text{کل دارایی‌ها در پایان سال } t-1$$

ارقام غیر اختیاری شرکت I در سال t نیز با کمک فرمول زیر محاسبه شد.

(۲)

$$NDA_{it} = \alpha_i + (\Delta A_{it-1} / A_{it-1}) + \beta_{vit} (\Delta REV_{it} / A_{it-1} - \Delta REC_{it} / A_{it-1}) + \beta_{vit} (PPE_{it} / A_{it-1})$$

که در آن:

$$\Delta REV_{it} = \text{تغییرات در درآمد شرکت I در سال } t$$

$$\Delta REC_{it} = \text{تغییرات در خالص دریافتی شرکت I در سال } t$$

$$PPE_{it} = \text{خالص اموال، ماشین آلات و تجهیزات شرکت I در سال } t$$

$$\alpha_{it}, \beta_{vit}, \beta_{vit} = \text{پارامترهای خاص شرکت I در سال } t$$

پارامترهای خاص $\alpha_{it}, \beta_{vit}, \beta_{vit}$ برای هر شرکت I، براساس صنعت مربوطه شرکت

از مدل تعدیل شده Jones (۱۹۹۱) گرفته شده است.

(۳)

$$TA_{jt} = \alpha_{it} (\Delta A_{jt-1} / A_{jt-1}) + \beta_{vit} (\Delta REV_{jt} / A_{jt-1} - \Delta REC_{jt} / A_{jt-1}) + \beta_{vit} (PPE_{jt} / A_{jt-1})$$

ارقام معوق اختیاری برای شرکت I در سال t به شرح زیر تعریف می‌شود.

$$DA_{it} = TA_{it} - NDA_{it}$$

روش تحقیق

در این تحقیق نیاز به مقایسه داده‌های مقطعی فرهنگ با داده‌های طولی هموارسازی سود بود از این رو نرم‌افزار اقتصادسنجی Eviews 6.0 مورد استفاده قرار گرفت. این نرم‌افزار از پنل دیتا (Panel Data) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده می‌کند.

پنل دیتا اصطلاحی است برای تلفیق مشاهدات مقطعی کشورها، بنگاه‌ها و خانوارها و ... طی دوره‌های زمانی چند ساله و در ادبیات اقتصادسنجی، یعنی اطلاعات آماری مربوط به داده‌های انجام شده از سری زمانی و مقطعی؛ که منظور از سری زمانی، اندازه‌گیری و ثبت مقدار یک متغیر در دوره‌هایی از زمان و منظور از اطلاعات مقطعی، اندازه‌گیری یک متغیر در یک زمان برای واحدهای متفاوت است.

جامعه آماری و نمونه

از آن جا که هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه میان ارزش‌های فرهنگی و هموارسازی سود است، بر آن شدیم که در ابتدا ارزش‌های فرهنگی را با استفاده از پرسش‌نامه هوفستد مورد ارزیابی قرار دهیم. ارقام ارزش‌های فرهنگی هوفستد مربوط به ایران موجود است، ولی به علت قدیمی بودن ارقام به دست آمده و هم‌چنین نیاز به ارزیابی ارزش‌های فرهنگی در سطح سازمانی به جای سطح کشوری، از ارقام موجود استفاده نشد.

ارزش‌های فرهنگی اخیراً و در سال ۱۳۸۰ توسط ثقفی و رضازاده مورد بررسی قرار گرفته است. این تحقیق از اعتبار بالایی برخوردار است و فرهنگ سازمانی را به خوبی مورد ارزیابی قرار داده است. در تحقیق دکتر پورجلالی به ارزش‌های فرهنگی هوفستد برای تعیین بخش فرهنگی فرضیه اکتفا شده است. استفاده از تحقیقات معتبر انجام شده توسط دیگر محققان، امری متداول در تحقیقات دانشگاهی محسوب می‌شود.

ارزش‌های فرهنگی سنجدیده شده توسط ثقفی و رضازاده، بسیار جدیدتر و معتبر از ارزش‌های هوفستد است، ضمن این که تعیین‌کننده ارزش‌های فرهنگی در سازمان‌ها است. به علت اعتبار بالای تحقیق ایشان بر آن شدیم که همانند پورجلالی - هوفستد تعیین شده توسط رضازاده - استفاده کنیم.

جامعه آماری رضازاده، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. از میان این جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۹۰ شرکت انتخاب شد. پرسش‌نامه‌های تکمیلی ۶۴ شرکت گردآوری شد که ارزش‌های فرهنگی هوفستد بر اساس

آن تعیین شده است. نمونه هموارسازی سود نیز بر نمونه ارزش‌های فرهنگی رضا زاده منطبق شد.

برای هموارسازی سود، اطلاعات برای بازه ۱۵ سال (۱۳۶۹-۱۳۸۳) جمع‌آوری شد. ولی به این علت که برخی از شرکت‌های نمونه در این بازه به عضویت بورس در نیامده بودند، بازه به ۱۲ سال (۱۳۷۲-۱۳۸۳) تقلیل یافت.

یافته‌های پژوهش

۱- متغیرها به ترتیب $C = -۸/۰۸۲۶۴۸$ = عرض از مبدا

که انحراف معیار آن $۰/۲۳۹۲۳۹$ است و آماره t آن از ۲ ($t \geq 2$) بزرگ‌تر است که نشان می‌دهد عرض از مبدا موردنظر، معنی‌دار است.

$$\begin{cases} H_0: X_2 \text{ به } \beta_1 = 0 \text{ معنی‌دار نبودن ضریب مربوط به} \\ H_1: X_2 \text{ به } \beta_1 \neq 0 \text{ معنی‌دار بودن ضریب مربوط به} \end{cases}$$

$$t\text{-statistic} = -۳۳/۷۸۴۷۶$$

و یا از روش دیگر، چون $\text{prob} \leq ۰/۰۵$ بنابراین H_1 پذیرفته می‌شود. ($\text{probc} = ۰/۰۰۰$)

۲- $X_1 = \text{Power}$

که ضریب آن $۰/۰۰۵۸۶۱$ و $\text{error std} = ۰/۰۰۱۱۹۹$ است و $t\text{-statistic} = ۴/۸۸۷$ است که نشان می‌دهد ضریب موردنظر معنی‌دار است.

۳- $X_2 = \text{Indiv}$

که ضریب آن $۰/۰۲۲۴۴۰$ و $\text{error std} = ۰/۰۰۱۱۱۳$ است و $t\text{-statistic} = ۲/۱۵۷$ است که نشان می‌دهد ضریب موردنظر معنی‌دار است.

۴- $X_3 = \text{uncert}$

که ضریب آن $۰/۰۰۶۷۲۸$ و $\text{error std} = ۰/۰۰۰۹۵۶$ است و $t\text{-statistic} = ۷/۰۳۹$ است که نشان می‌دهد ضریب موردنظر معنی‌دار است.

۵- $X_4 = \text{Masculinity}$

که ضریب آن $-۰/۰۰۱۳۱۱$ و $\text{errors std} = ۰/۰۰۱۰۲۹$ است و $t\text{-statistic} = ۰/۰۳۸۰$ است که نشان می‌دهد ضریب موردنظر معنی‌دار است.

در کل باید گفت که تک تک متغیرها (از X_2 تا X_4) با y رابطه و تأثیر داشته است و

از بین آن‌ها بیش‌ترین شدت رابطه و تأثیر مربوط به X_2 (فردگرایی) بوده است (۰/۴۷۳۱۵۹) و کم‌ترین شدت رابطه و تأثیر مربوط به متغیر X_4 (مردگرایی) بوده است (۰/۰۰۱۳۱۱).

این ضرایب نشان می‌دهند که یک واحد افزایش در آن‌ها چقدر باعث تغییر در Y می‌شود. مثلاً در مورد X_2 ضریب ۰/۴۴۳۲۰۰ است که نشان می‌دهد یک واحد تغییر در X_2 باعث ۰/۴۴۳۲۰۰ تغییر در Y می‌شود.

از آزمون t برای بررسی معنی‌دار بودن تک تک متغیرها استفاده می‌شود ولی اگر ما بخواهیم معنی‌دار بودن کلیه متغیرها را در Y بسنجیم از آماره F استفاده می‌کنیم به این صورت که:

$$\begin{cases} H_0 & \text{(تمامی ضرایب صفر است) کلیه ضرایب مدل معنی‌دار نیست:} \\ H_1 & \text{(حداقل یکی از ضرایب، مخالف صفر است) کلیه ضرایب مدل معنی‌دار است:} \end{cases}$$

مقدار F -statistic و F -statistic (prob (F - statistic) این مدل به ترتیب ۱۲۹/۲۰۴۹ و ۰/۰۰۰۰ که نشان می‌دهد کلیه ضرایب به‌طور جمعی معنی‌دار هستند زیرا (prob (F-statistic) از ۰/۰۵ کوچک‌تر است و این موضوع نشان می‌دهد که متغیرها انتخاب شده هم به‌طور انفرادی و هم به صورت جمعی درست انتخاب شده‌اند. و در کل باید گفت که کلیه فرضیه‌های مربوط به تأثیری X_2 تا X_4 تأیید می‌شوند و چهار فرضیه مربوط به وجود ارتباط معنی‌دار بین ارزش‌های فرهنگی تأیید می‌شوند.

نتیجه‌گیری

ادبیات حسابداری موجود در ایران درباره هموارسازی سود بسیار فقیر است و اکثر تحقیقات انجام شده درباره هموارسازی سود در قالب تحقیقات مدیریتی شکل گرفته است. رابطه میان ارزش‌های فرهنگی با هموارسازی سود از دیگر مقوله‌های نوینی است که در ایران انجام نگرفته است. در سطح جهان تنها یک تحقیق و آن هم درباره بررسی پنج کشور جهان صورت پذیرفته است.

تحقیق حاضر در راستای احساس نیاز به غنی‌تر کردن ادبیات حسابداری در این باره و هم‌چنین آگاهی بخشیدن به سرمایه‌گذاری و ذی‌نفعان در مورد این موضوع است که ارزش‌های فرهنگی شرکت از قبیل مردگرایی، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان و

مردگرایی تأثیری بر این هموارسازی سود دارند یا خیر. از این رو به بررسی اثر ارزش‌های فرهنگی بر هموارسازی سود در شرکت‌های عضو بورس اوراق بهادار تهران پرداخته شد. نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری میان ارزش‌های فرهنگی با هموارسازی سود وجود دارد. این تحقیق، اولین کاری است که هموارسازی سود را به ارزش‌های فرهنگی هوفستد در ایران مرتبط می‌سازد از این رو با یافته‌های این تحقیق، توانستیم به ادبیات هموارسازی سود در ایران بیفزاییم.

منابع

1. Chow , C., M. Shields, and A . Wu, (1999). **“The Importance of National Culture in the Design of and Preference for Management Controls for Multi – national Operations”**, Accounting Organizations and Society, 24 : 441.
2. DeAlbornoz G. and J. Alcarria (2003). **Analysis and diagnosis of income smoothing in Spain** . European Accounting Review , 12 . 443-463.
3. Defond, M. and Park, C. (1997). **Smoothing income in anticipation of future earnings** . Journal of Accounting and Economics , 23 . 115-139.
4. Dahl, S. (1998). **Intercultural Skills for Business**, London, ECE Publishing: p. 216
5. Darough, M., H. Pourjalali, and S. Saudagaran, (2001). **“Earnings Management in Japanese Companies**, International Journal of Accounting – Volum 33, Number 3, 334.
6. Fidson, M. and Alvarea, F. (2002). **Financial Statement Analysis – A Practitioner’s Guide**. 3rd ed. University Edition. New York : John Wiley & Sons, p. 25
7. Fudenberg, D. and Tirole, J. (1995) : **A theory of income and dividend smoothing based on incumbency rents**. Journal of Political Economy, 103. p. 93.
8. Gaver, J., Gaver, K . and Austin, J.(1995) : **Additional evidence on bonus plans and income management** . Journal of Accounting and Economics, 19 . pp. 2-28.
9. Gordon, M. J. (1964) . **Postulates, Principles and Research in Accounting** . The Accounting Review. 39 (2), p. 120.
10. Gray S. J. , (1998) . **“ Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally”**, ABACUS , pp. 15
11. Hall, E.T. (1998). **Beyond culture**. Garden City, New York , Anchor Press. p. 146
12. Healy P. and J. M. Wahlen (1999) : **A review of the earnings management literature and its implications for standard setting** . Accounting Horizons, 13. 365-383.
13. Hepworth, S. R. (1993) . **Smoothing Periodic Income**. In : **Financial Accounting Theory 1 : Issues and Controversies 2nd ed**. New York : McGraw – Hill, p. 69
14. Hepworth, S. R. (1993) . **Smoothing Periodic Income**. In : **Financial Accounting Theory 1 : Issues and Controversies 2nd ed**. New York : McGraw – Hill, p. 158
15. Hofsted, G. (1991). **Cultures and Organizations – Softwares of the Mind**, New York , McGraw Hill.

16. Holthausen, R., D. Larcker and R. Sloan (1995) : **Annual bonus schemes and the manipulation of earnings**. Journal of Accounting and Economics, 190, pp. 29-47.
17. Jones J. J., (1991). **Earnings Management during Import Relief Investigations**, Journal of Accounting Research 29 , pp. 193-228
18. Kasanen E. J. Kinnunen and J. Niskanen (1996). **Dividend – based earnings management : Empirical evidence from Finland**. Journal of Accounting and Economic, 22 . 283-312.
19. Kirschenheiter, M. and Melumad , N. D.(2002) . **Earnings Quality and Smoothing**. Working paper , June 2002, p. 252
20. Kothari, S. P. Leone, A. and Wasley, C. (2001) : **Performance matched discretionary accruals**. University of Rochester. Pp. 89-95
21. Lin, C. A. (1993). **“Cultural Difference in Message Strategies : A comparison between American and Japanese TV commercials”**. Journal of Advertising Research (July / August): 40.
22. Mark, L. Defond & chul. W. Pork, (1997) , **Smoothing income in anticipation of future earnings** , Journal of Accounting and Economics Vol. 23 , page 115.
23. Moses, D. (1987). **Income smoothing and incentives : Empirical tests using accounting changes**. The Accounting Review , 62 . pp. 358-377.
24. Riahi – Belkaoui A. (1995). **Anticipatory income smoothing and the investment opportunity set : An empirical test of the Fudenberg and Tirole (1995) model**. Review of Accounting and Finance , 2. 99-117.
25. Spohr, G., (2004) , **Testing for Income Smoothing with Discretionary Accruals**, Swedish School of Economics and Business Administration.
26. Srinidhi B., J. Ronen and A . Maindiratta (2001). **Market imperfections as the cause of accounting income smoothing – The case of differential capital access**. Review of Quantitative Finance and Accounting, 17 . 283-300.
27. Subramanyam K.R. (1996). **The pricing of discretionary accruals**. Journal of Accounting and Economics, 22. 249-282.
28. Trueman B. and Titman, S. (1988). **An Explanation for Accounting Income Smoothing**, Journal of Accounting Research, 26: pp. 143.
29. Wild, J.J., Bernstein, L. A. and Subramanyam, K. R. (2001) . **Financial Statement Analysis**. 7th ed. New York Mc Graw – Hill Higher Education. p 25
30. Yoon, S.S., and Miller, G.A. (2002) . **Cash from operations and earnings management in Korea**. The international Journal of Accounting . 37 (4) : 395.