

## شناسایی عوامل موثر بر حق الزحمه مدیران مالی: رویکرد داده بنیاد

داود وجدی کیان

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بین الملل بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران.

محمد رضا وطن پرست

استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. (نویسنده مسئول)

vatanparast@alumni.ut.ac.ir

مهدی مشکی میاوقی

دانشیار مالی، دانشگاه پیام نور، رشت، ایران

کیهان آزادی

استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۳۱

### چکیده

حق الزحمه مدیران مالی هزینه ای است که توسط مدیر سرمایه گذاری برای مدیریت صندوق سرمایه گذاری در نظر گرفته می شود. به رغم وسعت کارهای حسابداری تعیین حق الزحمه این خدمت در کشور ما بر یک مدل علمی استوار نیست و بر یک مبنای منطقی و قابل دفاع نمیتوان گفت این کار با توجه به ویژگیهای واحد مورد رسیدگی، با چه هزینه ای انجام شدنی است و معیارها، ساختارها و یا اختلافات موجود در پرداختیهای حق الزحمه مدیران مالی به چه دلیل است؟ این مطالعه با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر حق الزحمه مدیران مالی انجام شده که برای انجام آن از روش داده بنیاد استفاده شده است. به این منظور مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته با ۱۸ نفر از مدیران مالی شرکت های بورس انجام شد. داده های متنی پس از پیاده سازی با استفاده از سه مرحله متوالی کدگذاری باز، محوری و گزینشی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و در نهایت مدل پارادایمی پژوهش تدوین شد. نتایج نشان می دهد که عوامل مؤثر بر حق الزحمه مدیران مالی حول مقوله محوری بهبود کیفیت گزارشگری قرار دارد که تحت تأثیر شرایط علی شکل می گیرد. این فرآیند با شرایط علی آغاز می گردد و موجب شکل گیری مقوله محوری که بهبود کیفیت گزارشگری است می شود که با استفاده از راهبردها به لطف حق الزحمه مدیران مالی بهتر می شود و پیامد آن نیز ایجاد سیستم پرداخت مناسب حق الزحمه مدیران مالی خواهد بود.

**واژه های کلیدی:** حق الزحمه مدیران مالی، رویکرد داده بنیاد، کیفیت گزارشگری، سیستم پرداخت.

## ۱- مقدمه

(AUM<sup>3</sup>) تنظیم می‌شوند. به‌عنوان مثال، هزینه مدیریت صندوق مشترک می‌تواند ۰.۵٪ دارایی تحت مدیریت باشد (چن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). حسابداری برای در نظر گرفتن متغیر، از جمله محدودیت‌ها، به تجزیه و تحلیل قرارداد متفاوت نیاز دارد و ممکن است به تخمین هزینه‌ها نیاز داشته باشد. مدیران مالی ممکن است هزینه‌های مختلفی را برای خدماتی که ارائه می‌دهند (به‌عنوان مثال هزینه‌های مدیریت، هزینه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد، تخصیص سرمایه) کسب کنند. بیشتر هزینه‌های حق الزحمه مدیریت متغیر است، که نیاز به یک تحلیل حسابداری متفاوت دارد مثل سیستم GAAP ایالات متحده. مبلغ قابل توجهی که یک‌نهاد درازای انتقال کالاها یا خدمات به مشتری حق دارد از آن استفاده شود، به‌عنوان قیمت معاملات قرارداد گفته می‌شود.

طبق استاندارد جدید، قیمت معاملات (هم ثابت و هم متغیر) به‌طور کلی به تعهدات عملکرد در قرارداد بر اساس قیمت فروش نسبی آنها اختصاص می‌یابد. به‌طور معمول نیاز به در نظر گرفتن برآورد متغیرهاست (نگاه کنید به مرحله ۳: تعیین قیمت معاملات) مگر اینکه راهنمایی مربوط به تخصیص مستقیم متغیر در نظر گرفته شده باشد. مدیران مالی هنگام تشخیص حق الزحمه مدیران، باید محدودیت را ارزیابی کنند. برخی از مدیران دارایی با مشتریان خود توافق دارند که به‌موجب آن هزینه‌هایی را شامل می‌شوند که شامل دو مؤلفه است: حق الزحمه پایه و تعدیلی مبتنی بر عملکرد که به‌عنوان درصد دارایی‌های تحت مدیریت محاسبه می‌شود. این هزینه اخیر اغلب به‌عنوان هزینه پایه در نظر گرفته می‌شود (US GAAP, 2018).

این هزینه جبران مدیر دارایی را به عملکرد صندوق نسبت به یک معیار خاص مرتبط می‌کند. اگر صندوق از معیار خود فراتر رود، مدیر دارایی علاوه بر مبلغ پایه، مبلغی از عملکرد را دریافت می‌کند. در مقابل، اگر صندوق معیار خود را تحت تأثیر قرار دهد، مدیر دارایی مجازات می‌شود و با تنظیم منفی مبتنی بر عملکرد، هزینه پایه کاهش می‌یابد. بنابراین، مدیر دارایی برای تعیین بخشی از هزینه‌ای که با نوسان بازار و عملکرد صندوق نسبت به معیار مربوطه محدود نمی‌شود، باید شرایط خاص این‌گونه تمهیدات را به‌دقت ارزیابی کند. حداقل هزینه (مبلغ پایه کمتر از حداکثر تعدیل عملکرد منفی) با همان روش هزینه مدیریت ارزیابی می‌شود. مؤلفه عملکرد مبتنی بر حق الزحمه پایه به همان روشی که هزینه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد ارزیابی می‌شود مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مدیران

حق الزحمه مدیران مالی برای جبران وقت و تخصص مدیر در انتخاب سهام و مدیریت سبد سهام در نظر گرفته شده است. همچنین می‌تواند موارد دیگری مانند هزینه‌های روابط سرمایه‌گذار (IR<sup>1</sup>) و هزینه‌های صندوق را در برگیرد (چن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). تغییرات مهمی برای زمان‌بندی شناسایی درآمد برای بیشتر حق الزحمه مدیریتی انتظار نمی‌رود اما تحلیل متفاوتی لازم است و احتمالاً نیاز به کنترل‌های جدید وجود دارد. حق الزحمه مدیریت به دلیل ماهیت مشمول محدودیت است. حق الزحمه مدیر مالی به‌طور کلی به‌عنوان درصد کل دارایی‌ها یا دارایی‌های خالص تحت مدیریت محاسبه می‌شود. عدم قطعیت مربوط به محاسبه هزینه‌های مدیریت زمانی رفع می‌شود که دارایی تحت مدیریت در پایان دوره گزارش دهی مربوطه مشخص شود. مدیران دارایی ممکن است موافقت کنند که هزینه‌های صندوق را محدود کنند و وقتی هزینه‌های صندوق بالاتر از حد تعیین شده باشد، بخشی از حق الزحمه‌های مدیریت را هم بپردازند. مدیران دارایی هنگام برآورد میزان هزینه‌های مدیریتی و ارزیابی این محدودیت، باید هزینه‌های سرمایه و حق الزحمه مدیریت را نیز در نظر بگیرند. به‌طور کلی، تغییرات قابل توجهی در زمان تشخیص درآمد برای هزینه‌های مدیریتی پیش‌بینی نشده است، اما استاندارد جدید نیاز به یک تحلیل متفاوت دارد و احتمالاً برای اطمینان از کاربرد مناسب راهنمایی‌ها، به کنترل‌های جدید نیاز است. این مطالعه باهدف شناسایی معیارهای تعیین حق الزحمه مدیران مالی، ساختار حق الزحمه مدیران مالی، شناسایی دلایل اختلاف گسترده در حق الزحمه مدیران مالی، دلایل کم برآورد کردن حق الزحمه مدیران مالی، و شناسایی سیستم مناسب برای پرداخت حق الزحمه مدیران مالی انجام شده است. نتایج این تحقیق می‌تواند اثرات مفیدی بر عملکرد مدیران مالی گذارد تا مانع انحراف آنها در جریان حسابرسی و بهبود فرایند گزارشگری شرکت گردد.

## ۲- مبانی نظری حق الزحمه مدیریت

حق الزحمه مدیریت مالی داشتن مدیریت حرفه‌ای دارایی‌هاست. این حق الزحمه برای جبران حرفه‌ای پول مدیران در انتخاب اوراق قرضه مبتنی بر اهداف سرمایه‌گذاری صندوق است. ساختار حق الزحمه مدیریت از صندوقی به صندوق دیگر متفاوت است، اما آن‌ها معمولاً بر اساس درصد دارایی‌های تحت مدیریت

<sup>3</sup> assets under management<sup>4</sup> James Chen<sup>1</sup> investor relations<sup>2</sup> James Chen

بر آورد میزان هزینه های مدیریتی و ارزیابی این محدودیت، باید هزینه های سرمایه و حق الزحمه مدیریت را نیز در نظر بگیرند. به طور کلی، تغییرات قابل توجهی در زمان تشخیص درآمد برای هزینه های مدیریتی پیش بینی نشده است، اما استاندارد جدید نیاز به یک تحلیل متفاوت دارد و احتمالاً برای اطمینان از کاربرد مناسب راهنمایی ها، به کنترل های جدید نیاز است. حق الزحمه مدیریت می تواند از حداقل ۱٪ تا بیش از ۲٪ دارایی های تحت مدیریت باشد. این اختلاف در میزان هزینه های پرداخت شده به طور کلی به روش سرمایه گذاری که توسط مدیر صندوق استفاده می شود نسبت داده می شود. هرچه صندوق فعال تر اداره شود، هزینه های مدیریتی که شارژ می شوند بیشتر است. به عنوان مثال، صندوق سهام تهاجمی که سالانه چندین بار در جستجوی فرصت های سود، سبد سهام خود را تغییر می دهد، مدیریت بیشتری نسبت به یک صندوق منفعل تر اعمال می کند، مانند صندوق شاخص که کم و بیش در سبد سهام بدون تجارت زیاد فعالیت می کند (چن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). شرکت هایی که سهام آن ها خاصیت تهاجمی دارند، عموماً در مرحله های اولیه رشد خود قرار دارند. مدیریت بهینه ریسک در چنین سبدهایی به اضافه کنترل زبان های احتمالی و همچنین شناسایی به موقع سودهای کسب شده، کلیدهای موفقیت هست. مدیران صندوق های فعال برای ناکارآمدی و عدم سوءاستفاده در بازار به شناسایی سهامی که پتانسیل بهتری در بازار دارند متکی هستند. باین حال، فرضیه بازار کارآمد (EMH) نشان می دهد که قیمت سهام به طور کامل تمام اطلاعات و انتظارات موجود را منعکس می کند، بنابراین قیمت های فعلی بهترین تقریب به ارزش ذاتی یک شرکت است. این امر مانع از سوءاستفاده از سهام مبتنی بر سازگاری می شود، زیرا حرکات قیمت تا حد زیادی تصادفی بوده و به وسیله حوادث پیش بینی نشده هدایت می شوند. بنابراین، EMH به این معنی است که هیچ سرمایه گذار فعالی نمی تواند به طور مداوم بازار را در بازه های زمانی طولانی به طور شانس شکست دهد. طبق ده ها سال تحقیق مورینگستار<sup>۳</sup>، مدیریت فعال هزینه های بالای دارایی ها تمایل به کم برآورد کردن حق الزحمه مدیران در تمام طبقات دارند. حق الزحمه مدیران بر اساس دو تئوری نمایندگی و قراردادی توضیح داده می شود:

### تئوری نمایندگی

نظریه نمایندگی در تجارت و محیط کسب و کار مطرح شده و بر مدل انسان اقتصادی استوار است. این نظریه انسان را بازیگر

مالی یک انتخاب سیاسی حسابداری را به حساب می آورند تا سود به دست آمده را به عنوان غرامت برای خدمات تحت استاندارد جدید یا به عنوان یک بهره مالی حساب کند. مدیران دارایی ممکن است ساختار عملکرد را مبتنی بر حق الزحمه ها به عنوان تخصیص سرمایه در یک مشارکت یا ساختار مشابه (بهره حمل شده) ایجاد کنند. در نهایت حق الزحمه مدیریت توسط صندوق مذاکره می شود و برای هر طبقه سرمایه گذار از پیش تعیین می شود. سرمایه گذار توانایی مذاکره در مورد هزینه ها را یا کلاً ندارد یا به مقدار کمی دارد.

تحت GAAP یا ایالات متحده، اگر یک نهاد منافع خود را برای مشارکت محدود تثبیت نکرده باشد، معمولاً هزینه تشویقی مبتنی بر عملکرد خود را با روش ۱ یا روش ۲ به خود اختصاص می دهد (به هزینه های تشویقی مبتنی بر عملکرد مراجعه کنید). این راهنمایی SEC همچنین به اشخاصی که قبلاً روش عدالت را در این ترتیبات اعمال کرده بودند به ادامه مجازات کرد. از آنجاکه این هدایت وقتی به کار می رود که استاندارد درآمد جدید قابل اجرا نباشد، ذینفعان این سؤال را مطرح می کنند که آیا تسهیلات بهره حمل شده در محدوده استاندارد جدید است یا چون به طور کلی آن ها به صورت درون سهامی هستند، باید به عنوان مالکیت در نظر گرفته شوند. علاقه به سرمایه گذار اعضای FASB این نظر را ابراز داشتند که هزینه های تشویقی مبتنی بر عملکرد در قالب ترتیبات بهره حمل شده در محدوده استاندارد جدید قرار دارد. کارمندان SEC برنامه استاندارد جدیدی را برای این ترتیبات پذیرفته، اما معتقدند که استفاده از الگوی مالکیت در این ترتیبات، به جای استاندارد جدید، ممکن است بر اساس حقایق و شرایط خاص قابل قبول باشد (US GAAP, 2018). تغییرات مهمی برای زمانبندی شناسایی درآمد برای بیشتر حق الزحمه مدیریتی انتظار نمی رود اما تحلیل متفاوتی لازم است و احتمالاً نیاز به کنترل های جدید وجود دارد. حق الزحمه مدیریت نوعی متغیر ملاحظه ای است که مشمول محدودیت است. حق الزحمه مدیریت به طور کلی به عنوان درصد کل دارایی ها یا دارایی های خالص تحت مدیریت محاسبه می شود. عدم قطعیت مربوط به محاسبه هزینه های مدیریت زمانی رفع می شود که دارایی تحت مدیریت در پایان دوره گزارش دهی مربوطه مشخص شود. مدیران دارایی ممکن است موافقت کنند که هزینه های صندوق را محدود کنند و وقتی هزینه های صندوق بالاتر از حد تعیین شده باشد، بخشی از حق الزحمه های مدیریت را هم بپردازند. مدیران دارایی هنگام

<sup>3</sup> Morningstar

<sup>1</sup> James Chen

<sup>2</sup> efficient markets hypothesis

عدم تقارن اطلاعات می‌نامند. چهارمین مشکل نمایندگی، خطر اخلاقی است و پنجمین مشکل نمایندگی، مربوط به زمانی است که قرارداد بین کارفرما و کارگزار در شرایط عدم اطمینان نسبت به آینده منعقد شود (نمازی، ۱۳۸۴؛ رجبی، ۱۳۹۰ و احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). مطابق تئوری نمایندگی هر یک از طرفین سعی دارند که منافع شخصی خود را حداکثر کنند. منافع فردی هر یک نیز بستگی به تابع مطلوبیتشان دارد که این تابع مطلوبیت در خصوص هر یک از طرفین یکسان نیست. هر یک از طرفه‌ای نمایندگی به دنبال نفع شخصی خود و در نهایت بیشینه کردن منافع خود هستند.

### تئوری قرارداد

قرارداد در علم اقتصاد به بررسی نحوه شکل‌گیری قرارداد بین آحاد اقتصادی می‌پردازد. قراردادهایی که معمولاً مورد بررسی قرار می‌گیرند مربوط به شرایط عدم تقارن اطلاعات بین آحاد اقتصادی هستند. بر اساس تئوری قرارداد، هر واحد تجاری قراردادهای مختلفی میان اشخاص مختلف تنظیم نموده و با آنها در ارتباط است. با توجه به اندازه و بزرگی واحد تجاری تعداد افراد درگیر در این قراردادها، ممکن است کم یا زیاد باشند. آنچه در همه قراردادهای برای همه افراد مشترک هست، آن است که هر شخص برای تأمین منابع، تعهدی نسبت به واحد تجاری دارد و در مقابل نیز، حقوقی از منافع آن واحد خواهد داشت (بهمن بنی مهد، ۱۳۸۹).

اشمیت<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) به بررسی مجموعه‌ای از قراردادهای انگیزشی می‌پردازد که مانع از جابه‌جایی و تغییر مکان بنگاه‌ها و شرکت‌ها از یک کشور به کشور دیگر می‌گردد. آن‌ها اشاره می‌کنند که برخی از سیاست‌های یک‌جانبه توسط یک کشور، بنگاه‌ها و یا شرکت‌ها را وادار به نقل مکان از آن کشور می‌کند. آن‌ها نشان می‌دهند که قانون‌گذار در چارچوب یک بازی پویا قراردادهایی را به بنگاه‌ها پیشنهاد می‌کند که مانع از نقل مکان بنگاه در هر دو دوره زمانی یعنی دوره زمانی حال و دوره زمانی آینده می‌گردد. در مطالعه‌ای دیگر کاتو و ایبنا<sup>۵</sup> در سال ۲۰۱۴ با فرض دو دوره زمانی حال و آینده یک مدل مخاطره اخلاقی را با در نظر گرفتن یک رابطه نمایندگی مورد بررسی قرار می‌دهند. آن‌ها نشان داده‌اند که چطور عملکرد گذشته کارگزار می‌تواند به کارفرما در برقراری محدودیت سازگاری انگیزه کمک نماید و بیان می‌کنند که وجود یک تضاد نمایندگی، می‌تواند سطح دستمزد در هر دوره زمانی و همچنین در قراردادهای بلندمدت را تحت

خرمندی می‌داند که همواره می‌کوشد تا بالاترین منفعت را برای خود کسب کند. هم مدیران و هم صاحبان سرمایه می‌کوشند تا حداکثر منافع را از حداقل منابع به دست آورند، و به این دلیل از میان گزینه‌های مختلف، گزینه‌ای را انتخاب می‌کنند که منافع آن‌ها را بیشتر کند. این نظریه فردگراست و بر این پیش‌فرض استوار است که مدیران و مالکان به تعارضی نهادی که به دلیل ویژگی منفعت‌طلبی آن‌ها است، دچار هستند (جنسن و همکاران، ۱۹۷۶).

هدف اصلی نظریه نمایندگی این است که نشان دهد مدیران (نمایندگان) در پی منفعت خویش، منافع صاحبان سرمایه را نادیده می‌گیرند و صاحبان سرمایه نیز خواهان افزایش سود خویش و کاهش هرچه بیشتر هزینه‌ها و مخارج مدیریتی سازمان می‌باشند؛ این در حالی است که مدیران نسبت به صاحبان سرمایه (مالکان اصلی سازمان) دارای مزیت اطلاعاتی هستند. برای مثال درحالی که پاداش مدیران به ارقام سود وابسته است مدیر تلاش می‌کند با به‌کارگیری روش‌های متفاوت حسابداری و هموارسازی سود اقدام به افزایش مبلغ سود نمایند. طبیعی است اطلاعاتی که باهدف خاص تهیه‌شده باشند و رخداد آن‌ها در آینده به‌صورت واقعی احتمال گمراه‌کننده‌ای را مطرح کند از سودمندی در پیش‌بینی کافی برخوردار نیست.

از طرف دیگر در تئوری نمایندگی مشکلات و مسائلی وجود دارد که می‌توان مشکلات مربوطه را به‌طور خلاصه و بدون لحاظ کیفیت برقراری ارتباط، در قالب پنج بند خلاصه نمود: اولین مشکل نمایندگی "آثار انتخاب نامساعد یا انتخاب معکوس"<sup>۱</sup> نام دارد. این مورد زمانی اتفاق می‌افتد که اشخاص تمایل دارند ضمن دارا بودن اطلاعات خصوصی درباره آنچه منافع آن‌ها را فراهم می‌سازد، با طرف مقابل، قرارداد منعقد نمایند. درواقع انتخاب معکوس به معنای انتخاب نادرست یک کارگزار از سوی یک کارفرماست. دومین مشکل رابطه نمایندگی، وجود تضاد منافع بین کارفرما و کارگزار است. بدین معنا که کارفرما به دنبال رسیدن به بالاترین مرحله ارزش سرمایه‌گذاری است؛ درحالی که کارگزار در وهله اول به دنبال افزایش ثروت خود است. سومین مشکل رابطه نمایندگی، مربوط به ناتوانی کارفرما در کنترل فعالیت‌های کارگزار است (جنسن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸ و هلمسترم<sup>۳</sup>، ۱۹۷۹). کارفرما، نمی‌تواند اقدامات کارگزار را به‌طور روزانه دنبال کند تا مطمئن شود که آیا تصمیم‌گیری کارگزار، منطبق با منافع کارفرما است یا خیر؛ بنابراین کارفرما در مواردی فاقد اطلاعات لازم در خصوص عملیات کارگزار است. این حالت را در نمایندگی

<sup>4</sup> Pollrich and Schmidt

<sup>5</sup> Cato and Ebina

<sup>1</sup> Adverse Selection effects

<sup>2</sup> Jensen

<sup>3</sup> Holmstrom

بر عملکرد ارزیابی می‌شود مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مدیران مالی یک انتخاب سیاسی حسابداری را به حساب می‌آورند تا سود به دست آمده را به‌عنوان غرامت برای خدمات تحت استاندارد جدید یا به‌عنوان یک بهره مالی حساب کند. مدیران دارایی ممکن است ساختار عملکرد را مبتنی بر حق الزحمه‌ها به‌عنوان تخصیص سرمایه در یک مشارکت یا ساختار مشابه (بهره حمل شده) ایجاد کنند. در نهایت حق الزحمه مدیریت توسط صندوق مذاکره می‌شود و برای هر طبقه سرمایه‌گذار از پیش تعیین می‌شود. سرمایه‌گذار توانایی مذاکره در مورد هزینه‌ها را یا کلاً ندارد یا به مقدار کمی دارد.

تحت GAAP ایالات متحده، اگر یک نهاد منافع خود را برای مشارکت محدود تثبیت نکرده باشد، معمولاً هزینه تشویقی مبتنی بر عملکرد خود را با روش ۱ یا روش ۲ به خود اختصاص می‌دهد (به هزینه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد مراجعه کنید). این راهنمایی SEC همچنین به اشخاصی که قبلاً روش عدالت را در این ترتیبات اعمال کرده بودند به ادامه مجازات کرد. از آنجاکه این هدایت وقتی به کار می‌رود که استاندارد درآمد جدید قابل اجرا نباشد، ذینفعان این سؤال را مطرح می‌کنند که آیا تسهیلات بهره حمل شده در محدوده استاندارد جدید است یا چون به‌طور کلی آن‌ها به صورت درون سهامی هستند، باید به عنوان مالکیت در نظر گرفته شوند. علاقه به سرمایه‌گذار اعضای FASB این نظر را ابراز داشتند که هزینه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد در قالب ترتیبات بهره حمل شده در محدوده استاندارد جدید قرار دارد. کارمندان SEC برنامه استاندارد جدیدی را برای این ترتیبات پذیرفته، اما معتقدند که استفاده از الگوی مالکیت در این ترتیبات، به جای استاندارد جدید، ممکن است بر اساس حقایق و شرایط خاص قابل قبول باشد (US GAAP, 2018).

## روش پژوهش

### نظریه داده بنیاد (گراندد تئوری)

نظریه پردازی داده بنیاد<sup>۲</sup>، روش پژوهش کیفی پرکاربردی است که توسط استراوس و گلیسر ارائه شده است. نظریه پردازی زمینه‌ای (گراندد تئوری)، روشی نظام‌مند جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی است که به‌منظور ارائه گزارشی نظری از ویژگی‌های عمومی موضوع مورد نظر و همچنین تولید نظریه (تبیین کلی) مورد استفاده پژوهشگران قرار می‌گیرد. فرایند نظریه پردازی داده بنیاد دربرگیرنده سه مرحله کدگذاری است: کدگذاری باز یا آزاد، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی یا گزینشی. گراندد تئوری را تلاش برای یافتن نظریه‌ای دانسته‌اند که به‌طور

تأثیر قرار دهد. در این مطالعه بر مقدار نسبت عملکرد در دوره زمانی حال به سطح دستمزد مربوط به دوره زمانی آینده تمرکز شده است. نتایج این مطالعه بیانگر آن است که رابطه بلندمدت موجبات فرصتی برای ایجاد ریسک موقتی و سهمی شدن در نابرابری را فراهم می‌کند. گاتلیب و موریرا<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در مقاله خود مسئله مخاطره اخلاقی و انتخاب معکوس را در چارچوب یک مدل کارگزار-کارفرما مورد بررسی قرار می‌دهند. آن‌ها بیان می‌کنند که کارگزاران افرادی ریسک‌گریز می‌باشند که در شرایط عدم تقارن اطلاعات دارای اطلاعات خصوصی بیشتری درباره توزیع محصول و هزینه تلاش خود نسبت به طرف دیگر می‌باشند. با فرض این شرایط، آن‌ها مکانیسمی بهینه تحت عنوان یک قرارداد را ارائه می‌دهند که این قرارداد می‌تواند تحت هر شرایطی برای دو طرف قانع‌کننده باشد. البته در پایان نیز اشاره می‌کنند که این قرارداد در صورتی ممکن است بهینه باشد که فرصت بازی را نیز به کارگزار ارائه دهد.

طبق استاندارد جدید، قیمت معاملات (هم ثابت و هم متغیر) به‌طور کلی به تعهدات عملکرد در قرارداد بر اساس قیمت فروش نسبی آن‌ها اختصاص می‌یابد. به‌طور معمول نیاز به در نظر گرفتن برآورد متغیرهاست (نگاه کنید به مرحله ۳: تعیین قیمت معاملات) مگر اینکه راهنمایی مربوط به تخصیص مستقیم متغیر در نظر گرفته شده باشد. مدیران مالی هنگام تشخیص حق الزحمه مدیران، باید محدودیت را ارزیابی کنند. برخی از مدیران دارایی با مشتریان خود توافق دارند که به‌موجب آن هزینه‌هایی را شامل می‌شوند که شامل دو مؤلفه است: حق الزحمه پایه و تعدیلی مبتنی بر عملکرد که به‌عنوان درصد دارایی‌های تحت مدیریت محاسبه می‌شود. این هزینه اخیر اغلب به‌عنوان هزینه پایه در نظر گرفته می‌شود (US GAAP, 2018).

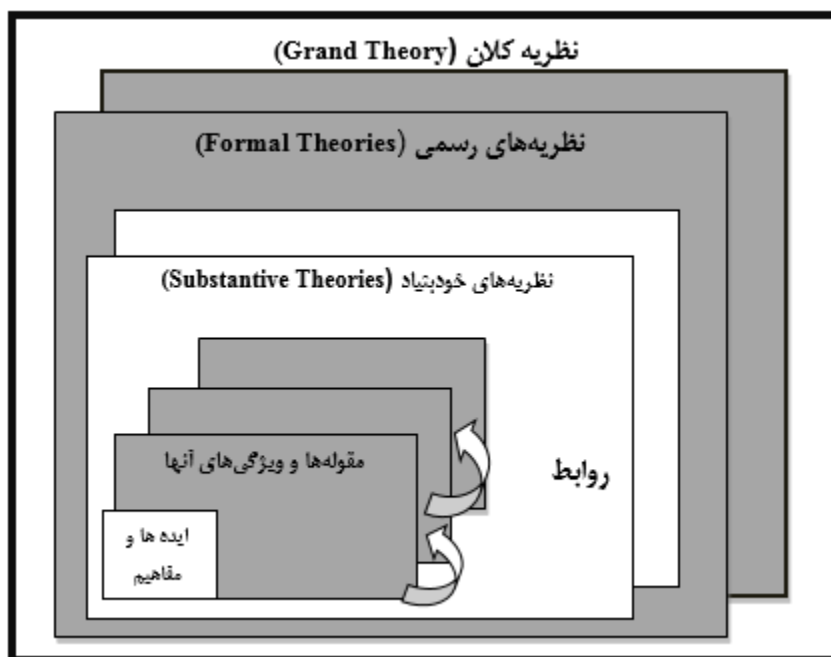
این هزینه جبران مدیر دارایی را به عملکرد صندوق نسبت به یک معیار خاص مرتبط می‌کند. اگر صندوق از معیار خود فراتر رود، مدیر دارایی علاوه بر مبلغ پایه، مبلغی از عملکرد را دریافت می‌کند. در مقابل، اگر صندوق معیار خود را تحت تأثیر قرار دهد، مدیر دارایی مجازات می‌شود و با تنظیم منفی مبتنی بر عملکرد، هزینه پایه کاهش می‌یابد. بنابراین، مدیر دارایی برای تعیین بخشی از هزینه‌ای که با نوسان بازار و عملکرد صندوق نسبت به معیار مربوطه محدود نمی‌شود، باید شرایط خاص این‌گونه تمهیدات را به‌دقت ارزیابی کند. حداقل هزینه (مبلغ پایه کمتر از حداکثر تعدیل عملکرد منفی) با همان روش هزینه مدیریت ارزیابی می‌شود. مؤلفه عملکرد مبتنی بر حق الزحمه پایه به همان روشی که هزینه‌های تشویقی مبتنی

<sup>2</sup> Grounded Theory (GT)

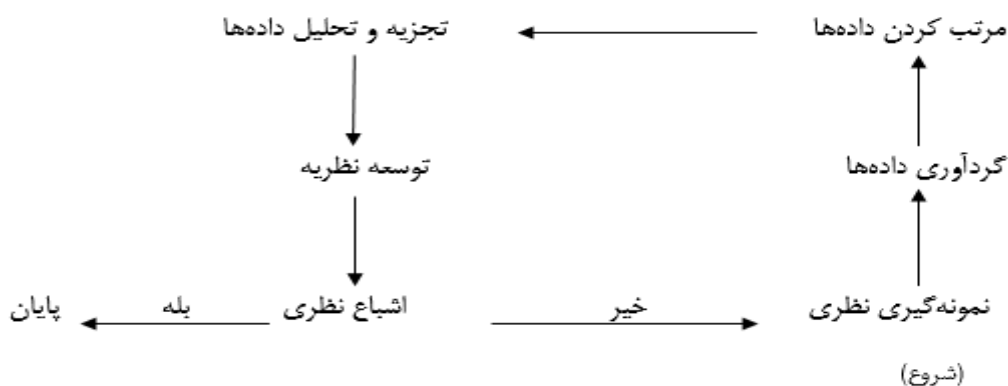
<sup>1</sup> Gottlieb and Moreira

نتیجه کار گراند تئوری از سه نوع نظریه یاد کرده‌اند. نظریه کلان، نظریه رسمی و نظریه خود بنیاد، را می‌توان انواع نظریه در دنیای علوم دانست. گراند تئوری به دنبال رسیدن به سومی است و در سطح خردتری از دوتای اول قرار دارد. تولید نظریه در گراند تئوری بر اساس کار با داده‌ها صورت می‌گیرد. در واقع از طریق دستورالعملی پژوهشگر (با پژوهشگر) به دل میدان تحقیق می‌روند و از دل داده‌ها نظریه‌ای را بیرون می‌کشند. نحوه کار با داده‌ها در گراند تئوری در «شکل ۲» (به نقل از پندیت) خلاصه شده است.

استقرایی از مطالعه پدیده‌ای به دست می‌آید و نمایانگر آن پدیده است. در گراند تئوری نظریه را باید کشف کرد، و از طریق گردآوری منظم اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌هایی که از آن پدیده برآمده است آن را اثبات کرد. به عبارتی در گراند تئوری تحقیق هرگز از یک نظریه مشخص شروع نمی‌شود که بعد به اثبات برسد، بلکه پژوهش از یک حوزه مطالعاتی آغاز می‌شود و از دل آن نظریه بیرون می‌آید. نظریه‌ای که گراند تئوری به آن می‌رسد تنها توصیف کننده حوزه‌ای است که مورد مطالعه قرار گرفته است و با آنچه به طور عمومی به آن نظریه می‌گوییم تفاوت دارد. برای واضح تر شدن



شکل ۱: انواع نظریه و رابطه آن‌ها با یکدیگر



شکل ۲: فرآیند کار با داده‌ها در گراند تئوری

در بخش کیفی این پژوهش از نظریه داده بنیاد با روش تحلیل مضمون با اتخاذ رویکردی ترکیبی متشکل از کدگذاری قیاسی و استقرایی استفاده شده است. تحلیل مضمون یکی از روش‌های بنیادین تحلیل کیفی است که به خوبی از آن می‌توان برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی استفاده کرد. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون، روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می‌رود (براون و کلارک ۲۰۰۶، به نقل از عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). با توجه به ماهیت پژوهش از راهبرد تئوری داده بنیاد استفاده شده است که هدف عمده آن، تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن پدیده است و در پنج مرحله طرح پژوهش، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها، تحلیل داده‌ها و مقایسه با متون انجام می‌شود (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

جامعه مورد بررسی به عنوان مجموعه‌ای از جمعیتی که پژوهشگر مایل است که تحقیق خود را روی آن‌ها اجرا و نتایج تحقیق خود را نیز به آن‌ها تعمیم دهد، تعریف شده است. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های تحقیق در بخش کیفی از روش گلوله برفی استفاده شده است. در فرآیند انتخاب یک نمونه، محققان کیفی می‌توانند از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده کنند که در آن یک شرکت‌کننده در پژوهش، ما را به شرکت-کنندگان دیگر یا گلوله برفی هدایت می‌کند. به این ترتیب پانل مذکور با مشارکت ۸ نفر صاحب‌نظر؛ به تفکیک ۳ نفر از نخبگان دانشگاهی - اعضای هیئت‌علمی و اساتید مدیریت دانشگاه‌ها - و ۵ نفر از مدیران مالی شرکت‌های بورس - مدیران مجرب و کاردان در حوزه حسابداری و حسابرسی - ایجاد گردید.

بعد از جمع‌آوری داده‌ها در روش تحقیق کیفی نوبت به تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌رسد. تحلیل مضمون اغلب با یک چارچوب واقع‌گرا یا اصول‌گرا، برای تشریح یا خلاصه کردن الگوهای موجود در داده‌ها استفاده می‌شود. از نظر براون و کلارک، یک تحلیل مضمون خوب شامل چیزی بیش از یک گزارش دهی ساده از این‌که چه چیزی در داده‌ها است، هست؛ این روش شامل بیان یک داستان تفسیری درباره داده‌ها در ارتباط با سؤال پژوهش هست.

روش‌های مختلفی برای تحلیل مضمون وجود دارد که هر یک از آن‌ها، فرایندهای خاصی را دنبال می‌کند. در این پژوهش، با ترکیب روش پیشنهادی کینگ و هاروکس، فرآیند گام‌به‌گام جهت تحلیل مضمون، استفاده می‌شود

نرم‌افزارهای رایانه‌ای، نقش بسزایی در توسعه کاربرد تحلیل مضمون در تحقیقات کیفی داشته‌اند. در سال‌های اخیر، پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه نرم‌افزارهای تحقیق کیفی، هم به لحاظ تنوع و هم به لحاظ کارایی آن‌ها صورت گرفته است. این امر باعث شده است پژوهشگران با سرعت و دقت بیشتر و زمان کمتری، تحقیقات را انجام دهند (ویکام و وودز، ۲۰۰۵). در این مطالعه نرم‌افزار Nvivo مورد استفاده قرار گرفته است. این نرم‌افزارها، امکانات و ابزارهای مختلفی در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهند. امکان کدگذاری متن، تخصیص کدها به مضامین، مرتبط کردن یادداشت‌های پژوهشگر با کدها، قابلیت جستجوی پیشرفته و عملیات بازخوانی داده‌های کدگذاشته از آن جمله است.

به علت کیفی بودن روش تحلیل مضمون، برای کنترل روایی و پایایی پژوهش حاضر از معیارهای کمی و رویکرد اثبات‌گرایانه استفاده نشد؛ بلکه همان‌گونه که گوبا و لینکلن بیان داشته‌اند، سنجه‌های باورپذیری، اطمینان‌پذیری، تأیید پذیری و انتقال‌پذیری مبنای قرار گرفت و مطابق با توصیه کینگ و هاروکز (۲۰۱۰)، از چهار رویه خود آزمون کدگذاری، استفاده از کدگذاران مستقل، دریافت بازخور از مصاحبه‌شوندگان ضمن ارائه توصیف غنی و ثبت جزئیات بررسی‌ها، استفاده شد. برای روایی تفسیری (بازنمایی دقیق مفهومی) از استراتژی بازخورد مشارکت‌کنندگان و برای روایی توصیفی (صحت در گزارش اطلاعات توصیفی) ۹ از استراتژی تکرار مشاهده گران استفاده شد. به منظور بررسی روایی بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر برای حصول اطمینان از روایی پژوهش اقدامات زیر انجام شد (کرسول و میلر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰):

**تطبيق توسط اعضا:** از طریق ارائه‌ی تحلیلهای داده‌های و نتایج آن به پاسخگویان تا از واکنشهای آنان در مرحله‌ی گزارش نوشته‌ها آگاهی حاصل آید.

**بررسی همکار:** تعدادی از خبرگان و کارشناسان آشنا با بحث فضاهای مجازی، پارادیم کدگذاری محوری را بررسی نمودند و نظرات آن‌ها در تدوین مدل به کار رفت.

**مشارکتی بودن پژوهش:** به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

**کثرت‌گرایی:** کثرت‌گرایی در این پژوهش شامل تکرار مکانی و کثرت مشارکت‌کنندگان در پژوهش است. تکرار مکانی به این معنی است که مصاحبه با افراد مختلف در مکان‌های مختلف انجام شد. تکرار مشارکت‌کنندگان نیز به این معنی است که مصاحبه با افراد در رده‌های سنی مختلف صورت گرفت.

<sup>1</sup> Creswell & Miller

که بین پژوهشگر و مصاحبه‌شوندگان صورت گرفت برخی از مقوله‌ها تعدیل و اصلاح گردید.

#### یافته‌ها

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه استفاده شد. سؤالات مصاحبه پیرامون حق‌الزحمه مدیران مطرح گردید که معیارهای تعیین حق‌الزحمه مدیران مالی چه معیارهایی هستند، چه کسانی در مورد حق‌الزحمه مدیران مالی اجازه اظهارنظر دارند، حق‌الزحمه مدیران مالی چه ساختاری دارد و کدام سیستم برای پرداخت حق‌الزحمه مدیران مالی مناسب‌تر است. پس از استخارج کدهای اولیه (۶۹ کد) در مرحله دوم کدهای زیر به دست آمد.

با توجه به اینکه روش پژوهش در این مطالعه مبتنی بر روش گرند تئوری است در ادامه کدهای ثانویه را بر اساس الگوی این روش مجدد نام‌گذاری کرده‌ایم که شبکه زیر بر اساس این رویکرد ترسیم شده است:

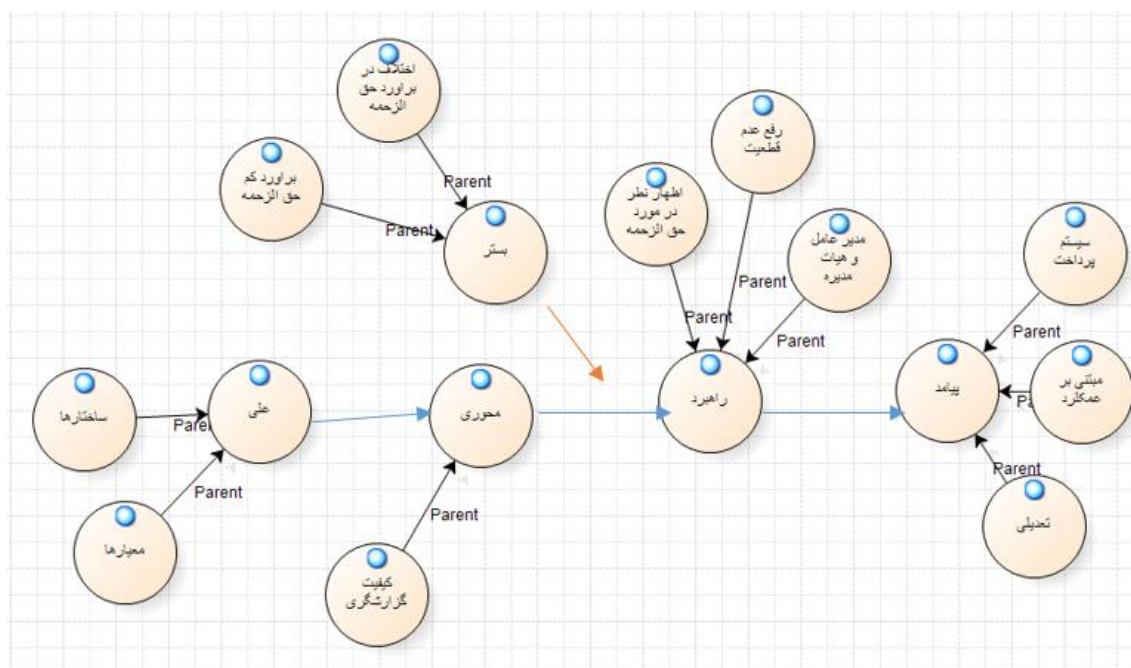
برای بررسی پایایی پژوهشگران حوزه‌ی حسابداری اغلب، نظرات افراد را از طریق پرسش‌های باز جویا می‌شوند و پاسخ‌های آن‌ها را به‌طور کامل یادداشت می‌کنند. نه تنها مصاحبه‌شونده در آنچه می‌گوید برداشتی از خود را منعکس می‌کند، بلکه زمینه، عواطف، ادراکات، ارزش‌ها و جهت‌گیری‌های پژوهشگر آنچه را می‌بیند و آنچه را می‌شنود چگونگی نتیجه‌گیری‌اش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا برای رسیدن به پایایی داده‌ها و متون مصاحبه و برای نشان دادن قابلیت اعتماد و صحت یافته‌ها در این پژوهش از اعتبار یابی یا بازبینی توسط مصاحبه‌شوندگان باید بهره‌مند گردید. اعتبار یابی یا بازبینی توسط مصاحبه‌شوندگان روشی است که به بررسی صحت یافته‌های پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان به‌منظور تعیین آنکه آیا این پژوهش به شکل صحیح دیدگاه‌های آنان را درباره موضوع پژوهش تحت پوشش قرار می‌دهد یا نه استفاده می‌شود. پژوهشگر برای تأمین این اعتبار، کلیه مقوله‌بندی‌هایی که از متون مصاحبه انجام داده بود را دوباره در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرارداد تا آن‌ها نظر خود را در مورد ثبت درست نظرات را بگویند. البته در حین این گفتگوها

جدول ۱: کدگذاری مفاهیم ثانویه

نقش مدیر مالی	معیارهای تعیین حق‌الزحمه مدیران
مبتنی بر عملکرد	
جهت جبران خدمات	
جهت انجام وظایف	
جبران هزینه حضور و ارائه خدمات	
برقراری ارتباط	
تأمین معیشت	
عملکرد درست	
بر اساس نوع صنعت	
بر اساس نوع فعالیت	
بر اساس ساختار منحصربه‌فرد	
بر اساس نوع و گستره فعالیت	
مبتنی بر اندازه شرکت	
ساختار سازمان	
اندازه و نوع شرکت	
بنا به شرح وظایف	دلیل اختلاف گسترده در حق‌الزحمه مدیران
بنا بر توانایی‌های مدیریت	
ساختار شرکت، نوع فعالیت شرکت، نظر مدیریت شرکت	
ساختار حق‌الزحمه مدیران مالی	
سطح فعالیت شرکت‌ها و خدمات آن‌ها	
منصفانه نباشد منجر به مسائل اخلاقی می‌شود	
تخصص مدیر مالی	
عدم تمایل مدیران به برآورد کم	کم برآورد کردن حق‌الزحمه مدیران مالی
تمایل مدیران به برآورد کم	
با توجه به موقعیت مدیر مالی	
بنا به سیاست شرکت	



تمایل مدیران به برآورد کم	اظهارنظر در مورد حق الزحمه مدیران مالی
هیئت مدیره	
مدیرعامل و هیئت مدیره	
سرمایه گذاران در مؤسسات خصوصی	
هیئت مالی	رفع عدم قطعیت مربوط به محاسبه هزینه های مدیران مالی
بستگی به شرح وظایف دارد	
برحسب نوع فعالیت فرق می کند و قطعیت ندارد	
عدم امنیت شغلی	
نباید عدم قطعیت وجود داشته باشد	
حداکثر کیفیت گزارش های مالی	سیستم برای پرداخت حق الزحمه مدیران مالی
بر اساس سود و زیان شرکت	
ترکیبی	
عملکرد	
تعدیلی	سیستم حق الزحمه مدیران مالی
تعدیلی مبتنی بر عملکرد	
تخصص مدیریت مالی	
تجربه وی	
دیدن کارکرد مدیر مالی	
تحصیلات مدیر	
تجربه مدیر مالی	
دستگاهی مبتنی بر شرح وظایف	
با توجه به سیاست های مدیرعامل	
تعیین حکم حقوقی بر اساس تجربه، تحصیلات، نحوه مدیریت و تعامل	
روشی به صورت دستگاهی	
مهارت های مدیر مالی	



شکل ۳: شبکه مضامین پژوهش

## بحث و نتیجه‌گیری

شرایط علی: این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله محوری می‌شوند. این شرایط را مجموعه‌ای از مقوله‌ها به همراه ویژگی‌هایشان تشکیل می‌دهند که بیشترین تأثیر را بر شکل-گیری مقوله محوری دارند که در این پژوهش معیارهای علی-شناسایی مؤلفه حق الزحمه مدیران مالی نیازمند شناخت معیارها و ساختارهای مناسب هر شرکت است. هزینه‌ها به‌طور خاص مربوط به تلاش‌های مدیر مالی برای انتقال خدمات مجزا به آن بخش‌ها است که از خدمات ارائه‌شده در سایر بخش‌ها متمایز است و تخصیص به‌دست‌آمده باهدف تخصیص کلی سازگار خواهد بود. در نتیجه، مدیر مالی درآمد خود را برای حق الزحمه مدیریت اختصاص یافته برای این دوره تشخیص می‌دهد. اگر بین سه‌ماهه پایان مدیر مالی و سه‌ماهه پایان صندوق، برای شروع سه‌ماهه صندوق از اول نوامبر) تفاوت وجود داشته باشد، مدیر مالی هزینه‌های مدیریت سه‌ماهه را در سه‌ماهه پایانی برآورد می‌کند و این محدودیت را در نظر می‌گیرد که آیا هر مقدار از حق الزحمه‌های مدیریت می‌تواند در آن تاریخ برای مدت‌زمان خدمات از تاریخ پس‌از آن در قیمت معامله‌شده درج شود (US GAAP, 2018). بنابراین برای هر سازمانی ساختار حق الزحمه مدیران مالی بر اساس نوع فعالیت مثل خدماتی یا تولیدی، منحصر به فرد هست. این هزینه جبران خدمت مدیر دارایی را به عملکرد صندوق نسبت به یک معیار خاص مرتبط می‌کند. اگر صندوق از معیار خود فراتر رود، مدیر دارایی علاوه بر مبلغ پایه، مبلغی از عملکرد را دریافت می‌کند. در مقابل، اگر صندوق معیار خود را تحت تأثیر قرار دهد، مدیر دارایی مجازات می‌شود و با تنظیم منفی مبتنی بر عملکرد، هزینه پایه کاهش می‌یابد. بنابراین، مدیر دارایی برای تعیین بخشی از هزینه‌ای که با نوسان بازار و عملکرد صندوق نسبت به معیار مربوطه محدود نمی‌شود، باید شرایط خاص این‌گونه تمهیدات را به‌دقت ارزیابی کند. حداقل هزینه (مبلغ پایه کمتر از حداکثر تعدیل عملکرد منفی) با همان روش هزینه مدیریت ارزیابی می‌شود. مؤلفه عملکرد مبتنی بر حق الزحمه پایه به همان روشی که هزینه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد ارزیابی می‌شود مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مدیران مالی یک انتخاب سیاسی حسابداری را به حساب می‌آورند تا سود به‌دست‌آمده را به‌عنوان غرامت برای خدمات تحت استاندارد جدید یا به‌عنوان یک بهره مالی حساب کنند. مدیران دارایی ممکن است ساختار عملکرد را مبتنی بر حق الزحمه‌ها به‌عنوان تخصیص سرمایه در یک مشارکت یا ساختار مشابه

(بهره حمل شده) ایجاد کنند. در نهایت حق الزحمه مدیریت توسط صندوق مذاکره می‌شود و برای هر طبقه سرمایه‌گذار از پیش تعیین می‌شود. سرمایه‌گذار توانایی مذاکره در مورد هزینه‌ها را یا کلاً ندارد یا به مقدار کمی دارد.

طبقه محوری: پدیده یا مقوله محوری عبارت است از ایده (انگاره، تصور) پدیده‌ای که اساس و محور فرآیند است. مقوله‌ای که به‌عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شود باید به‌قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد. در این پژوهش کیفیت گزارشگری مقوله‌ای بود که در تمام مصاحبه‌ها رد آن مشهود بود، یعنی بهبود کیفیت گزارشگری منوط به آن است که حق الزحمه مدیران مالی شرکت به‌درستی و بر اساس معیارها و ساختارهای درست تعریف شده باشد. افراد جهت تصمیم‌گیری نیاز به اطلاعات مالی دارند. یکی از منابع تأمین اطلاعات مالی، حسابداری است. در مبانی نظری گزارشگری مالی به نقش اطلاعات مالی و مفید بودن آن در تصمیم‌گیری افراد اشاره شده است. هیئت استانداردهای حسابداری مالی در بیانیه مفهومی شماره ۱ هدف گزارشگری مالی را به این صورت بیان می‌کند: گزارشگری مالی باید اطلاعاتی را که سرمایه‌گذاران فعلی و بالقوه، اعتباردهندگان و سایر استفاده‌کنندگان برای تصمیم‌گیری درباره سرمایه‌گذاری، تأمین مالی و تصمیمات مشابه لازم دارند را فراهم آورد. فراهم آوردن اطلاعات مربوط و قابل اتکا برای استفاده‌کنندگان برون‌سازمانی از دغدغه‌های اصلی مدیریت و دستگاه‌های اطلاعات حسابداری به شمار می‌رود از این رو توجه به کیفیت اطلاعات تهیه‌شده برای این افراد ضرورت خاصی دارد بنابراین سودمندی صورت‌های مالی یا سایر گزارش‌های مالی، تحت تأثیر کیفیت گزارشگری قرار می‌گیرد. در راستای کارهای پیشین (به‌عنوان مثال، گراهام و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ مرجنتالر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲)، مدیران مالی به‌عنوان عضوی از گروه ارشد اجرایی در تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند، درگیر استراتژی هستند و به‌عنوان شرکای تجاری مدیرعامل به فعالیت می‌پردازند و همچنین اغلب در جلسات هیئت‌مدیره حضور دارند. هم‌زمان به دلیل تخصص و دانش فنی منحصر به فرد مدیر مالی، بیش از مدیران عامل بر گزارش‌های مالی شرکت تأثیر می‌گذارند (به‌عنوان مثال، میان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱؛ آیر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵، گایگر و نورث<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶) و انتظار می‌رود که آن‌ها نگرهبانان دقت اطلاعات مالی باشند. این امر شبیه به توصیف نقش CFO به‌عنوان ترکیبی از وظایف معتبر بر گزارشگری مالی و دخالت مدیریتی در تصمیم‌گیری است (اینجکیان و ماتجکا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹).

<sup>4</sup> Aier et al

<sup>5</sup> Geiger and North

<sup>6</sup> Indjejikian and Matějka

<sup>1</sup> Graham et al.

<sup>2</sup> Mergenthaler

<sup>3</sup> Mian

فرآیندها نیز یاد می‌شود. راهبردهای معرفی شده در این پژوهش افرادی هستند که در مورد پرداخت حق الزحمه مدیران مالی اظهارنظر می‌کنند. با توجه به اینکه سرمایه‌گذاران اشخاص برون‌سازمانی هست نمی‌توانند تأثیر مستقیمی بر حق الزحمه مدیر مالی داشته باشند و هیئت‌مدیره که از طریق معاون اداری مالی نقش خود را ایفا می‌کند، می‌تواند به‌خوبی از مدیر مالی دفاع و منافع وی را تأمین کند بنابراین مدیر مالی فعال نقش راهبردی در شناسایی حق الزحمه مدیر مالی شرکت خواهد داشت. تحقیقات برنده جایزه نوبل، ویلیام شارپ<sup>۱</sup> نشان داده است که، بازده متوسط حق الزحمه مدیریتی که به‌طور فعال اداره می‌شود، کمتر از بازده حق الزحمه مدیریتی است که به‌طور منفعل مدیریت می‌شود نه به دلیل نقص در راهبردهای آن‌ها بلکه به دلیل قوانین حسابی. برای اینکه مدیران صندوق‌های فعال فقط ۱٪ بازار را شکست دهند، باید بیش از ۲٪ بازده را به دست آورند تا میانگین ۱.۱۹٪ حق الزحمه مدیریت را به خود اختصاص دهند.

پیامد: مقوله‌ای که در رابطه با آن تئوری ارائه شده و نتیجه راهبردهای تعامل و کنش است، پیامد خوانده می‌شود. این مقوله همان عنوانی (نام یا برچسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می‌شود که در این پژوهش طراحی سیستم پرداخت حق الزحمه مدیران مالی به‌عنوان مقوله پیامد مشخص گردیده است که دستگاهی تعدیلی سیستم مناسب پرداخت معرفی شده است. در تمام دنیا بر اساس کارکرد به مدیران مالی پرداخت می‌شود و مزایایی که علاوه بر حقوق پرداخت می‌شود به عملکرد مدیر مالی نیز بستگی دارد که در صورت منطقی بودن آن انگیزه مدیر مالی برای بالا بردن سود شرکت بیشتر می‌شود.

#### فهرست منابع

- \* بنی مهد، بهمن و نیکومرام، هاشم (۱۳۸۹)؛ تئوری حسابداری (مقدمه ای بر تئوریهای توصیفی)، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات ۴۹-۸۰
- \* رجبی، محسن (۱۳۹۰)؛ تئوری نمایندگی، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- \* نمازی، محمد (۱۳۸۴)؛ بررسی کاربردهای تئوری نمایندگی در حسابداری مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و دوم، شماره دوم.
- \* Mergenthaler, R., Rajgopal, S., Srinivasan, S., 2012. CEO and CFO career penalties to missing quarterly

این امر مطابق با تئوری سرمایه انسانی و در راستای نظریه نمایندگی است، شرکتها ممکن است نسبت به مدیرعامل برای ایجاد تشویق صحیح مدیر مالی برای حفظ تمرکز بر وظایف نگهدارنده وی نیاز به تأکید جدی داشته باشند، زیرا در واقع، استفاده از حق الزحمه جبران خدمت شبیه مدیران اجرایی به‌طور بالقوه به بهبود کیفیت گزارشگری مالی منجر می‌شود.

بستر: به شرایط خاصی که به راهبردها تأثیر می‌گذارد بستر گفته می‌شود. تمیز آن‌ها از شرایط علی مشکل است. در برابر شرایط علی که مجموعه‌ای از متغیرهای فعال است، این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند. اختلاف‌های موجود در حق الزحمه مدیران مالی که معمولاً منجر به برآورد کم حق الزحمه مؤلفه‌های مقوله بستر در شناسایی حق الزحمه مدیران مالی محسوب می‌شوند. مدیریت شرکت سهامی ممکن است موظف یا غیرموظف باشد. طبق ماده ۱۰۹ و ۱۱۰ قانون اشخاص حقوقی و شرکت‌های تجاری مجمع عمومی صاحبان سهام می‌تواند با توجه به ساعات حضور اعضاء غیرموظف هیئت‌مدیره در جلسات هیئت مزبور پرداخت مبلغی را به آن‌ها بطورمقنوع بابت حق حضور آن‌ها در جلسات تصویب کند. مجمع عمومی این مبلغ را با توجه به تعداد ساعات و اوقاتی که هر عضو هیئت‌مدیره در جلسات هیئت‌مدیره حضور داشته است تعیین می‌کند. طریق دیگر پرداخت حق الزحمه به مدیران به این صورت است که در اساسنامه پیش‌بینی شود مجمع عمومی حق دارد نسبت معینی از سود خالص سالانه شرکت را به‌عنوان پاداش به اعضاء هیئت‌مدیره اختصاص دهد. این روش موجب می‌شود که مدیران برای دریافت مزد بیشتر تلاش بیشتر نمایند. زیرا هر مقدار سود خالص سالانه بیشتر شود به نسبت همان مقدار دریافت مزد شرکت بالا می‌رود. ولی اعضاء غیرموظف هیئت‌مدیره حق ندارند به‌جز آنچه مجمع عمومی تصویب نموده است در قبال سمت مدیریت خود به‌طور مستمر یا غیرمستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند. ولی مطابق قسمت آخر ماده ۱۱۰ ق.ا.ج.ش.ت، حداکثر مبلغ پرداختی به هریک از مدیران به‌عنوان پاداش سالانه تحت هر عنوان نباید برای عضو غیرموظف از پنج برابر دریافتی وی و برای عضو غیرموظف از دو برابر دریافتی وی در طول سال مالی مورد رسیدگی بیشتر باشد.

راهبردهای تعامل و کنش: کنش‌ها و برهم‌کنش‌ها بیانگر رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که در پاسخ به مقوله محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر، اتخاذ می‌شوند. به این مقولات راهبرد نیز گفته می‌شود. البته از آن‌ها تحت عنوان

<sup>1</sup> William Sharpe

- analyst forecasts. Working Paper  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1152421>.
- \* 1152421.
  - \* Graham, J.R., Harvey, C., Rajgopal, S., 2005. The economic implications of corporate financial reporting. *J. Account. Econ.* 40 (1-3), 3-73.
  - \* Mian, S., 2001. On the choice and replacement of the Chief Financial Officer. *J. Financ. Econ.* 60 (1), 143-175.
  - \* Aier, J.K., Comprix, J., Gunlock, M.T., Lee, D., 2005. The financial expertise of CFOs and accounting restatements. *Account. Horizons* 19 (3), 123-136.
  - \* Geiger, M., North, D., 2006. Does hiring a new CFO change things? An investigation of changes in discretionary accruals. *Account. Rev.* 81 (4), 781-809.
  - \* Indjejikian, R., Matějka, M., 2009. CFO fiduciary responsibilities and annual bonus incentives. *J. Account. Res.* 47 (4), 1061-1093
  - \* Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
  - \* Cato, S. and Ebina, T. (2014); Inequality Aversion in Long-term Contracts, MPRA Paper, No. 59893.
  - \* Creswell, J.W. and Miller, D.L. (2000) Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Theory into Practice*, 39, 124-130.  
[http://dx.doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
  - \* Gottlieb, Daniel and Moreira, Humberto, Simple Contracts with Adverse Selection and Moral Hazard (February 21, 2015). The Wharton School Research Paper No. 78. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2568271>
  - \* Holmstrom, B. R. (1979); Moral Hazard and Observability, *The Bell Journal of Economics*, Spring, 74-91.
  - \* Wickham, M. & Woods, M. (2005), "Reflecting on the Strategic Use of CAQDAS to Manage and Report on the Qualitative Research Process", *The Qualitative Report*, Vol. 10, No. 4, Pp. 687-702, Retrieved From <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR10-4/wickham.pdf>
  - \* Jensen, M. C. (1998); Self-Interest, Altruism, Incentives of Agency Theory, *Foundation of Organizational Strategy*, Harvard University Press.
  - \* King, N., & Horrocks, C. (2010), *Interviews in qualitative research*, London: Sage.
  - \* Lincoln, YS. & Guba, EG. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
  - \* Richter, Philipp M. & Runkel, Marco & Schmidt, Robert C., 2019. "Strategic environmental policy and the mobility of firms," CEPIE Working Papers 02/19, Technische Universität Dresden, Center of Public and International Economics (CEPIE).
  - \* Strauss, A.L., Corbin, J.M., (1990). "Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques". Newbury Park, Calif.: Sage.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*

*Vol. 11 / No. 44 / Winter 2023*

## **Identifying Factors Affecting Financial Managers' Fees: grounded theory approach**

### **Davood vajdi kian**

Ph.D candidate. Department of Accounting, bandar e anzali, international Branch, Islamic Azad University.  
d.v.kiyan58@gmail.com

### **Mohammad reza vatan parast**

Assistant professor, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Ira  
vatanparast@alumni.ut.ac.ir

### **Mehdi Meshki Miavaghi**

Associate Professor, Finance, Payame Noor University, Rasht, Iran.  
mhd.meshki.pnu@gmail

### **Keyhan azadi**

Assistant professor, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.  
ka.cpa2012@yahoo.com

### **Abstract**

A management fee is a cost that is considered by the investment manager to manage the investment fund. Management fees are considered to compensate the time and expertise of the manager in stock selection and stock portfolio management. Despite the scope of accounting work, determining the fees for this service in our country is not based on a scientific model and cannot be based on a logical and defensible basis and we don't know "what is the reason for the differences in the payments of the financial managers"? The aim of this study was to identify the factors affecting the remuneration of financial managers, for which the data method of the foundation has been used. For this purpose, in-depth semi-structured interviews were conducted with 18 financial managers of listed companies. The textual data were analyzed after configuration using three consecutive stages of open, central and selective coding, and finally the paradigmatic model of the research was developed. The results show that the factors affecting the remuneration of financial managers are around the central category of improving the quality of reporting, which is formed under the influence of causal conditions. This process begins with causal conditions and leads to the formation of a central category that improves the quality of reporting, which is improved by using strategies thanks to the salaries of financial managers, and the result will be the creation of a proper payment system for financial managers.

**Key words:** financial management fee, grounded theory, reported quality, payment system

