

بررسی تأثیر حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری رضایت کارکنان در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

مریم زارعی اسفند آباد^۱

علیرضا بهروزنیا^{۲*}

سید موسی محمدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۲/۰۲

چکیده

نیروی انسانی از مهمترین منابع تولید و سرمایه اساسی سازمان محسوب می شود. راهبرد مدیریت یعنی پاداش، به تعالی عملکرد این نیروها کمک نموده و نقش مؤثری در جذب و ماندگاری آنها در سازمانها ایفا می کند و با انگیزه پاداش، تلاش بیشتری جهت انجام نقشهای شغلی صرف خواهند کرد و این نشانه رضایت نیروی کار می باشد و در نتیجه عملکرد موثرتری خواهد داشت. در این پایان نامه سعی شده است تأثیر حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری رضایت کارکنان در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار گیرد. پس از طراحی شاخصهای ارزیابی متغیرها، اطلاعات معاملات انجام شده در دوره پژوهشی پنج ساله ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ از سازمان بورس اوراق بهادار و نرم افزار ره آورد نوین و سایت Codal.ir جمع آوری گردید. نمونه آماری مشتمل بر ۲۲۳ شرکت می باشد که با روش حذف سیستماتیک انتخاب شده است که در مجموع ۱۱۱۵ سال - شرکت بودند. در این تحقیق برای بررسی فرضیات پژوهش از رگرسیون خطی و همبستگی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات تحقیق از نرم افزار Eviews استفاده شده است. آنچه در جمع بندی و نتیجه گیری کلی آزمون فرضیه های تحقیق میتوان عنوان کرد، این است که حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تأثیرگذار است اما رضایت کارکنان بر عملکرد شرکت تأثیرگذار نیست و نیز بر رابطه بین حقوق و مزایای مدیران و عملکرد شرکت تأثیرگذار نیست. نتایج به دست آمده در این پژوهش با مستندات اشاره شده در چارچوب نظری تحقیق و ادبیات مالی مطابقت دارد.

واژگان کلیدی

عملکرد شرکت، حقوق و مزایای مدیران، رضایت کارکنان، بورس اوراق بهادار تهران.

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرفسور حسابی، تفرش، ایران (m.zarei2703@gmail.com)

^۲ مربی گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفرش، تفرش، ایران. (* نویسنده مسئول: alirezabehrooznia@gmail.com)

^۳ مربی گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفرش، تفرش، ایران (mohamadi_moosa@yahoo.com)

۱. مقدمه

در جهان کسب و کار امروز، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عامل بسیار مهم در موفقیت هر سازمان به شمار می آید. علاوه بر این، چالش پیش روی بسیاری از سازمانها، حفظ و نگهداری منابع انسانی آنان است که میتواند مزیت رقابتی برای سازمان باشد. علیرغم اینکه برخی سازمانها سیستم منابع انسانی مشابهی دارند اما میزان اثربخشی این سیستم در این سازمانها به طور چشمگیری با یکدیگر متفاوت است. رمز مهم این تفاوت، ارتقاء از نقش سنتی به نقش استراتژیک منابع انسانی دانسته شده است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی نقطه اتصال مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک بوده و این موضوع، منابع انسانی را به عنوان یک رویکرد استراتژیک، یکپارچه و منسجم نشان داده و آن را در راستای مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مطرح میکند. فلسفه و مبنای اینکه مدیران ارشد سازمان میبایست در برنامه ریزی های خود کارکنان را در اولویت اصلی قرار دهند بر هیچ کس پوشیده نیست. سازمانهایی که محوریت اصلی توجه خود را به کارکنان معطوف می دارند بر این فرض میباشند که نگرشها و رفتارهای کارکنان آنها نقش اصلی را بر خلق و حفظ مزیت رقابتی برای سازمان به عهده خواهند داشت. این فلسفه همچنین نشأت گرفته از رویکردهای منطبق بر مدیریت منابع انسانی استراتژیک است که علاقه مندیها در آن بر مبنای طراحی مجموعه ای از اقدامات منابع انسانی با عنوان سیستمهای کاری با عملکرد بالا استوار است. سیستمهای کاری با عملکرد بالا به مجموعه ای از اقدامات منابع انسانی که برای ارتقای عملکرد سازمان از طریق ایجاد نگرش مثبت در کارکنان طراحی شده اند اشاره دارد. سیستمهای کاری با عملکرد بالا طبق مطالعات اسکات و اسنل، ترکیب ویژه ای از اقدامات منابع انسانی، فرایندها و سازماندهی کار است که در به حداکثر رساندن دانش، مهارت ها، تعهد و انعطاف پذیری کارکنان کمک میکند و این رویکرد سیستماتیک اقدامات منابع انسانی، بجای تمرکز بر اقدامات منفرد، بر نتایج مهم قابل اندازه گیری تأکید دارد. میکائیلز و واگنر (۲۰۱۴) ابعاد سیستمهای کاری با عملکرد بالا را شامل انتخاب نیروی انسانی، آموزش، مشارکت، ارزیابی عملکرد و شرح شغل شفاف در نظر میگیرند. علاوه بر این، بسیاری از تحقیقات مدیریت منابع انسانی نشان داده که شیوههای سیستمهای کاری عملکرد بالا تأثیری بر نگرش و رفتار کارکنان دارد و به این ترتیب منجر به عملکرد سازمانی بهتری میشود. رضایت شغلی به طور مستقیم و با نقش میانجی وفاداری سازمانی از جمله متغیرهای موثر بر عملکرد شغلی است. منابع انسانی، مهمترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می باشد. یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آنها با مسئولیت پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند (براتی و دیگران، ۱۳۹۲). منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می دهد عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می گردد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

بائو و همکاران (۲۰۲۰)، طی پژوهشی به بررسی رابطه بین حقوق و مزایای مدیران و عملکرد شرکت با نقش تعدیلگری رضایت کارکنان پرداختند. آنان دریافتند که رابطه غیر مستقیم و منفی بین حقوق و مزایای غیر اقتصادی مدیران و عملکرد شرکت وجود دارد.

کایسر و عثمان (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان "تأثیر پاداش در رضایت شغلی انگیزش شغلی" در پاکستان انجام دادند که هدف از این تحقیق تلاش برای پیدا کردن عوامل اصلی ایجاد انگیزه کارکنان و همچنین رابطه میان پاداش و انگیزه کارکنانی است که در یک سازمان کار می کنند. داده ها این پژوهش در سازمان ها مختلف جمع آوری شد و از میان ۲۵۰ پرسشنامه ای که در میان کارکنان توزیع شد، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه برگشت داده شده قابل استفاده بود که ۸۸ درصد از آن ها را شامل میشد. شرکت در این نظرسنجی توسط کارکنان داوطلبانه بود. تجزیه و تحلیل آمار نشان داد که ابعاد مختلف انگیزه کار و رضایت شغلی با یکدیگر ارتباط و همبستگی دارند و به طور قابل توجهی پاداش در انگیزه کارکنان تأثیر دارد.

جیانگ و همکاران (۲۰۰۹)، به بررسی تأثیر ساختار مالکیت بر رابطه پاداش مدیران و عملکرد شرکت پرداختند. این مطالعه بر روش شرکت های نیوزیلند طی سالهای ۲۰۰۵-۲۰۰۱ انجام شد. یافته های تحقیق حاکی از این است که در شرکت هایی که دارای ساختار مالکیت متمرکز هستند، رابطه بین پاداش مدیران و عملکرد شرکت منفی بوده و در شرکت هایی که دارای ساختار مالکیت متمرکز نیستند، رابطه بین پاداش مدیران و عملکرد شرکت مثبت است.

اندرسون و همکاران (1999)، نشان دادند که هم پاداش نقدی و هم پاداش مبتنی بر سهام، دارای همبستگی مثبتی با بازده حسابداری و بازده بازار است اما تأثیر نسبی بازده بازار در مقایسه با بازده حسابداری، بر پاداش مبتنی بر سهام، بسیار بیشتر از تأثیر آن بر پاداش نقدی پرداختی است. همچنین آنان نشان دادند که حساسیت عملکرد جاری شرکت نسبت به پاداش نقدی، بیشتر از حساسیت آن نسبت به پاداش مبتنی بر سهام است.

اکبری (۱۳۹۷)، در تحقیق خود به بررسی رابطه بین مدیریت سیستماتیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی پرداخته است. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که بین مولفه های مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق وکیلی (۱۳۹۶) نیز نشان می دهد که عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی باعث ارتقاء عملکرد شغلی می شود.

ابوالفتحی و رسولی (۱۳۹۷)، در تحقیقی به طراحی و تبیین مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد سیستمهای کاری عملکرد بالا در شرکتهای دانش بنیان پرداختند که نتایج آن نشان داد بسته سیستمهای کاری با عملکرد بالا بردستاوردهای منابع انسانی شامل سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و رضایتمندی آثار مثبت داشته و از طریق آنها نیز بر عملکرد سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

محمودشاهی و آرمان (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان تأثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا و شهرت سازمانی ادراک شده بر خروجیهای نگرشی منابع انسانی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی) عنوان کردند که تأثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر انگیزش شغلی و تعهد سازمانی مورد تأیید نیست.

اصیلی و همکاران (۱۳۹۵)، در نتیجه تحقیق خود بیان می کنند از آتجایی که ساختار مدیریت منابع انسانی نمی تواند برای سازمان ها و حتی یک نوع سازمان یکسان باشد، لازم است مدیران، تحلیلی درست از وضعیت ساختاری خود داشته باشند و سپس، نسبت به تدوین الگوی مناسب برای استقرار بهره گیری از کارشناسان و واحدهای منابع انسانی در سازمان اقدام نمایند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، یک پژوهش توصیفی با تأکید بر روابط همبستگی است، زیرا از یک طرف وضع موجود را بررسی می‌کند و از طرف دیگر، رابطه بین متغیرهای مختلف را با استفاده از تحلیل رگرسیون، تعیین می‌نماید. علاوه بر این، در حوزه مطالعات پس رویدادی (استفاده از اطلاعات گذشته) قرار می‌گیرد و مبتنی بر اطلاعات واقعی صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و سایر اطلاعات واقعی است که با روش استقرایی به کل جامعه آماری قابل تعمیم خواهد بود.

۳-۱. جامعه مطالعاتی و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش تعداد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در پایان سال ۱۳۹۷ می‌باشد که برابر ۸۱۰ شرکت بوده است. پیش فرض‌ها:

- ۱- تعداد شرکت‌هایی که اطلاعات مالی آنها ناقص است. (۲۹۳)
 - ۲- تعداد شرکت‌هایی که دوره مالی آنها تغییر کرده است. (۸)
 - ۳- به دلیل ماهیت متفاوت درآمدها و هزینه‌ها، تعداد شرکت‌هایی که سرمایه‌گذار بوده اند (۲۸)
 - ۴- تعداد شرکت‌هایی که جزو صنایع بانکی و بیمه هستند. (۳۹)
 - ۵- به منظور همگن شدن نمونه آماری، تعداد شرکت‌هایی که سال مالی آنها به ۱۲/۲۹ ختم نمی‌شود (۲۱۹)
- جمع جامعه مورد مطالعه: ۲۲۳

بنابراین با توجه به موارد بند ۱ الی ۵ تعداد ۲۲۳ شرکت به عنوان نمونه تحقیق و با روش حذف سیستماتیک انتخاب شدند و برای هر متغیر این پژوهش تعداد ۱۱۱۵ داده-سال، جهت آزمون فرضیه‌های آماری محاسبه شده است.

۳-۲. مدل و شیوه اندازه‌گیری متغیرها

در تحقیق حاضر با توجه به سوال اصلی تحقیق که عبارت است از اینکه آیا حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با نقش تعدیلگری رضایت کارکنان تاثیر معنادار دارد، فرضیه‌های زیر طراحی شده است:

فرضیه اصلی اول: حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه اصلی دوم: رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

فرضیه اصلی سوم: رضایت شغلی بر رابطه میان حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تاثیر دارد.

مدل رگرسیونی:

$$\text{PERFORMANCE}_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 \text{PAY Equity}_{it} + \gamma_2 \text{PAY Inequity}_{it} + \gamma_3 \text{SATISFICATION}_{it} + \gamma_4 \text{PAY Equity} * \text{SATISFICATION}_{it} + \gamma_5 \text{SIZE}_{it} + \gamma_6 \text{MTB}_{it} + \gamma_7 \text{ROA}_{it} + \gamma_8 \text{LEV}_{it} + \varepsilon_{it}$$

که در آن:

PAY Equity_{it} = حقوق و مزایای اقتصادی مدیران (مستقل)

PERFORMANCE_{it} = عملکرد شرکت (وابسته)

PAY Inequity_{it} = حقوق و مزایای غیراقتصادی مدیران (مستقل)

$SATISFICATION_{it}$ = رضایتمندی (مستقل)

$SIZE_{it}$ = اندازه شرکت (کنترلی)

MTB_{it} = نسبت ارزش بازار به دفتری (کنترلی)

ROA_{it} = بازده دارایی ها (کنترلی)

LEV_{it} = اهرم مالی (کنترلی)

ε_{it} = خطای مدل

شیوه اندازه گیری متغیرها

متغیر وابسته:

$PERFORMANCE_{it}$ = عملکرد شرکت (وابسته)

ارزش شرکت که به وسیله شاخص Q توین محاسبه شده و برای محاسبه عملکرد شرکت استفاده می شود. شاخص Q توین برابر است با ارزش دفتری بدهی بعلاوه ارزش روز سهام عادی، تقسیم بر ارزش دفتری دارایی (واعظ و همکاران، ۱۳۸۹).

$PAY Equity_{it}$ = حقوق و مزایای اقتصادی مدیران (مستقل)

لگاریتم مجموع حقوق و پاداش نقدی دریافتی توسط مدیران شرکت i طی سال t می باشد (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰).

$PAY Inequity_{it-1}$ = حقوق و مزایای غیراقتصادی مدیران (مستقل)

$$PAY Equity_t = \alpha_0 + \alpha_1 Leverage_t + \alpha_2 MTB_t + \alpha_3 FIRMAGE_t + \alpha_4 SIZE_t + \alpha_5 ROA_t + \varepsilon_t$$

باقی مانده رگرسیون فوق برابر با حقوق و مزایای غیر اقتصادی مدیران می باشد،

که در آن:

$PAY Equity_{it-1}$ = لگاریتم حقوق و مزایای اقتصادی مدیران شرکت i در سال t

Leverage = اهرم مالی شرکت

MTB = نسبت ارزش بازار به دفتری سهام شرکت

FirmAge = سن شرکت که برابر است با سالهای فعالیت شرکت از تاسیس تا سال مورد نظر.

Size = اندازه شرکت

ROA = نسبت بازده دارایی های شرکت

می باشند.

$SATISFICATION_{it}$ = رضایتمندی کارکنان (مستقل)

یک متغیر دامی است و اگر شرکت در بین رتبه های برتر شرکتهای بورس اوراق بهادار طی سال t قرار نگرفته باشد برابر ۱ قرار می گیرد و اگر بین سی درصد پایینی لیست باشد برابر ۲، اگر بین ۴۰ درصد میانی لیست باشد برابر ۳ و اگر بین ۳۰ درصد بالای لیست باشد برابر ۴ قرار می گیرد (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰).

* توضیح: همه ساله لیست ۵۰ شرکت برتر بورس اوراق بهادار تهران اعلام می شود.

متغیرهای کنترلی:

$SIZE_{it}$ = برابر است با اندازه شرکت i در سال t که برابر است با لگاریتم طبیعی کل دارایی ها (ادیبی و مرادی، ۱۳۹۶).

MTB_{it} = این متغیر شاخصی برای سنجش فرصت های رشد شرکت و معادل لگاریتم طبیعی نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری سهام در پایان سال مالی است (گونگ و همکاران، ۲۰۰۹).

ROA_{it} = بازده دارایی های شرکت i در سال t که برابر است با نسبت سود خالص به دارایی ها (ادیبی و مرادی، ۱۳۹۶).

LEV_{it} = اهرم مالی شرکت i در سال t که برابر است با نسبت بدهی ها به دارایی ها (ادیبی و مرادی، ۱۳۹۶).

۴-۳. روش جمع آوری داده ها

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق روش کتابخانه‌ای است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات؛ منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع آوری شده است. جمع آوری اطلاعات با استفاده از اطلاعات اولیه شرکت‌ها بوده است؛ یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای، با استفاده از نرم-افزار ره‌آوردنویس و با مراجعه به سازمان بورس اوراق بهادار تهران و مطالعه صورتهای مالی اساسی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در طی سالهای ۱۳۹۲-۱۳۹۷ بدست آمده‌اند. در این باره علاوه بر مطالعه صورتهای مالی اساسی، اطلاعات مربوط به صورتهای مالی از سایت اطلاعاتی بورس مورد استفاده قرار گرفته است.

۳-۵. روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده های اولیه تحقیق پس از استخراج در قالب نرم افزار اکسل مورد دسته بندی و مرتب سازی قرار می گیرد و در نهایت تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار ۱۰ EVIEWS انجام می شود.

۴. یافته های پژوهش

۴-۱. شاخص های توصیفی متغیرها

قبل از این که به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شود، متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه در جدول شماره (۱) مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۱. آمارتوصیفی متغیرهای مورد بررسی شرکت‌ها

عملکرد شرکت	حقوق و مزایای اقتصادی مدیران	حقوق و مزایای غیر اقتصادی	رضایتمندی	اقتصادی * رضایتمندی	اهرم مالی	نسبت ارزش بازار به نرخ بازده دارایی ها	اندازه شرکت
میانگین	6.466107	0.023502	1.102041	7.575732	0.616851	2.725271	14.48887
میانه	6.962977	0.036707	1.000000	6.992113	0.591354	2.324022	14.36148
ماکسیمم	13.33041	3.398209	4.000000	51.02528	2.462933	13.97405	19.05065
مینیمم	-1.386294	-3.196615	1.000000	-1.386294	0.123899	-9.702492	11.19027
انحراف معیار	3.413296	1.045052	0.444919	6.919921	0.270713	2.204325	1.439291
چولگی	-0.472711	-0.043924	4.567601	3.153515	2.219129	0.341697	0.478135
کشیدگی	2.455348	4.061939	23.67018	16.33076	13.27774	8.552148	3.330039
آزمون جارکو- برا	۴۸,۶۱۰۷۸	۴۶,۳۳۳۴۵	۲۰,۸۵۳,۹۱	۸۸۰,۷۴۸	۵۱۱۷,۶۴۱	۱۲۷۷,۸۱۳	۴۱,۷۸۷۸۶
سطح معنی داری	0/000000	0/000000	0/000000	0/000000	0/000000	0/000000	0/000000
مشاهدات	980	980	980	980	980	980	980

جدول (۱) دربردارنده اصلی ترین شاخص های مرکزی و پراکندگی است. میانگین که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع بوده و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده هاست، برای متغیر حقوق و مزایای اقتصادی مدیران برابر

۶/۴۶۶۱۰۷ و برای متغیر رضایتمندی کارکنان ۱/۱۰۲۰۴۱ است. میانه یکی دیگر از شاخص های مرکزی می باشد که وضعیت جامعه را نشان می دهد و نشان می دهد که نیمی از داده ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار هستند همچنین یکسان بودن مقدار میانگین و میانه نشان دهنده نرمال بودن این متغیر می باشد که برای متغیر حقوق و مزایای اقتصادی مدیران برابر ۶/۹۶۲۹۷۷ و برای متغیر رضایتمندی کارکنان ۱/۰۰۰۰۰۰ است. شاخص های پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آنها نسبت به میانگین است. انحراف معیار یکی از مهم ترین شاخص های پراکندگی است که برای متغیر حقوق و مزایای اقتصادی مدیران برابر ۳/۴۱۳۲۹۶ و برای متغیر رضایتمندی کارکنان ۰/۴۴۴۹۱۹ می باشد. میزان عدم تقارن منحنی فراوانی را چولگی می نامند. اگر ضریب چولگی صفر باشد، جامعه کاملاً متقارن است و چنانچه این ضریب مثبت باشد، چولگی به راست و اگر ضریب منفی باشد چولگی به چپ دارد. مقدار ضریب چولگی برای حقوق و مزایای اقتصادی مدیران منفی می باشد که نشان می دهد چوله به چپ می باشد و برای رضایتمندی کارکنان مثبت است که نشان دهنده چولگی به راست است. شاخص پراکندگی میزان کشیدگی یا پخی منحنی فراوانی نسبت به منحنی نرمال استاندارد را برجستگی یا کشیدگی می نامند. اگر کشیدگی حدود صفر باشد، یعنی منحنی فراوانی از لحاظ کشیدگی وضع متعادل و نرمالی دارد، اگر این مقدار مثبت باشد منحنی برجسته و اگر منفی باشد منحنی پهن می باشد. در این پژوهش برای تمام متغیرها کشیدگی مثبت می باشد.

۲-۴. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

در این پژوهش با استفاده از آزمون جارک - برا نرمال بودن متغیر وابسته آزمون شده است. از آن جایی که نرمال بودن متغیر وابسته به نرمال بودن باقیمانده های الگو می انجامد، لازم است قبل از برازش الگو، نرمال بودن آن کنترل شود. در این پژوهش با استفاده از آزمون جارک - برا نرمال بودن متغیر وابسته آزمون شده است. از آن جایی که نرمال بودن متغیر وابسته به نرمال بودن باقیمانده های الگو می انجامد، لازم است قبل از برازش الگو، نرمال بودن آن کنترل شود. فرض صفر و فرض مقابل آزمون نرمالیتی به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0: \text{ توزیع داده ها نرمال است} \\ H_1: \text{ توزیع داده ها نرمال نیست} \end{cases}$$

براساس مقادیر ارائه شده در جدول (۱) از آنجایی که مقادیر سطح معناداری متغیر حقوق و مزایای اقتصادی مدیران و رضایتمندی کارکنان کمتر از ۵٪ است، بنابراین فرض یک یعنی نرمال نبودن متغیر تایید می شود؛ بنابراین متغیر کیفیت گزارشگری مالی و قیمت گذاری اقلام تعهدی از توزیع نرمال برخوردار نمی باشند اما طبق قضیه حد مرکزی اگر تعداد داده ها زیاد باشد (بالای ۳۰ داده)، توزیع داده ها نرمال است و می توانیم از آزمون های پارامتریک استفاده کنیم.

۳-۴. آزمون مانایی متغیرهای پژوهش

قبل از تخمین الگو لازم است مانایی (پایانی) متغیرها مورد بررسی قرار بگیرد. یک متغیر، وقتی ماناست که میانگین، واریانس و ضرایب خودهمبستگی آن در طول زمان ثابت باقی بماند. به طور کلی اگر مبدا زمانی یک متغیر، تغییر کند و میانگین و واریانس و کواریانس آن تغییری نکند، در آن صورت متغیر ماناست و در غیر این صورت متغیر، نامانا خواهد بود. در پژوهش حاضر برای تشخیص مانایی از آزمون ADF فیشر استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون مانایی متغیرها

نتیجه	تفاضل مرتبه		آماره ADF فیشر	متغیرها
	اول سطح معنی داری	سطح معنی داری		
I(0)		۰,۰۰۰۰	۶۳۹,۴۱۰	عملکرد شرکت
I(0)		۰,۰۰۰۰	۶۳۴,۷۸۱	حقوق و مزایای اقتصادی مدیران
I(0)		۰,۰۰۰۰	۷۲۶,۰۸۴	حقوق و مزایای غیر اقتصادی مدیران
I(1)	۰,۰۰۰۰	۰,۰۹۳۷	۵۴,۴۸۷۴	رضایتمندی
I(0)		۰,۰۰۰۰	۶۶۷,۰۰۱	حقوق و مزایای اقتصادی * رضایتمندی
I(0)		۰,۰۰۰۱	۵۵۲,۱۲۵	اهرم مالی
I(0)		۰,۰۰۰۱	۵۴۴,۷۲۳	نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری سهام
I(1)	۰,۰۰۰۰	۰,۹۸۸۹	۳۷۴,۹۷۳	نرخ بازده دارایی ها
I(0)		۰,۰۰۰۰	۹۴۲,۸۲۷	اندازه شرکت

همان طور که ملاحظه می شود سطح معنی داری آزمون ریشه واحد در همه متغیرها غیر از بازده دارایی ها و رضایتمندی کارکنان کمتر از ۰/۰۵ و نشان می دهد که از مرتبه صفر I(0) و در سطح مانا هستند این بدان معنی است که میانگین و واریانس متغیرها در طول زمان و کوواریانس متغیرها بین سال های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷ ثابت بوده است و متغیرهای بازده دارایی ها و رضایتمندی با یک بار تفاضل گیری پایا می شوند. این متغیرها انباشته از مرتبه یک I(1) خواهد بود. در نتیجه استفاده از این متغیرها در مدل باعث به وجود آمدن رگرسیون کاذب نمی شود.

۴-۴. آزمون های تشخیصی در داده های ترکیبی

برای تعیین روش تخمین، آزمون F لیمر و هاسمن برای مدل کلی انجام شده است. نتایج آزمون به شرح زیر می باشد:

جدول ۳. نتایج آزمون F لیمر و هاسمن

آزمون اف لیمر	سطح معنی داری	نتیجه	آزمون هاسمن	سطح معنی داری	نتیجه
۴,۰۹۰۴۳۶	۰,۰۰۰۰	تابلویی	۴۸۳,۵۹۸۸۷۳	۰,۰۰۰۰	اثرات ثابت

همان طور که ملاحظه می شود آزمون F لیمر نشان می دهد مشاهداتی که احتمال آزمون آنها بیشتر از ۰/۵ باشد یا به عبارت دیگر آماره آزمون آنها کمتر از آماره جدول باشد، از روش تلفیقی استفاده می شود و برای مشاهداتی که احتمال آزمون آنها کمتر از ۰/۵ است، برای تخمین الگو از روش داده های تابلویی استفاده خواهد شد. با توجه به نتایج بدست آمده، روش داده های تابلویی برای مدل های کلی پذیرفته شده است. از طرفی آزمون هاسمن نشان می دهد مشاهداتی که احتمال آزمون آنها بیشتر از ۰/۵ باشد، اثرات تصادفی و برای مشاهداتی که احتمال آزمون آنها کمتر از ۰/۵ است، اثرات ثابت خواهد بود. با توجه به نتایج بدست آمده اثرات این مدل ثابت می باشد.

۴-۵. خلاصه تجزیه و تحلیل فرضیه

جدول ۴. خلاصه نتایج الگوی فرضیه ها با استفاده از روش پانل دیتا طی سال های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۷

نتیجه	سطح معناداری	آماره-t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیرها	
بی معنی	0.7969	-0.257423	0.436780	-0.112437	γ_0	عرض از مبدأ
منفی	0.0092	-2.611089	0.074210	-0.193770	Pay Equity	حقوق و مزایای اقتصادی
مثبت	0.0178	2.375386	0.074569	0.177131	Pay Inequity	حقوق و مزایای غیر اقتصادی
بی معنی	0.2070	-1.263072	0.061127	-0.077208	Satisfaction	رضایتمندی
بی معنی	0.5198	0.644014	0.005767	0.003714	Pequity*Satis	حقوق و مزایا*رضایتمندی
بی معنی	0.3512	-0.932834	0.050976	-0.047552	Leverage	اهرم مالی
منفی	0.0494	-1.968221	0.002445	-0.004813	Market To Book	نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری سهام
مثبت	0.0173	2.385867	0.068583	0.163631	ROA	بازده دارایی ها
مثبت	0.0137	2.471598	0.057852	0.142986	SIZE	اندازه شرکت
	۱۵,۸۱۷۸۹	آماره F		۰,۸۲۴۳۴۵		ضریب تعیین
	۰,۰۰۰۰۰۰	سطح معناداری		۰,۷۷۲۲۳۱		ضریب تعیین تعدیل شده
		۱,۷۱۴۱۵۴		دوربین واتسون		

نتایج حاصل از تخمین نشان می دهد که احتمال آماره t برای ضرایب متغیرهای حقوق و مزایای اقتصادی مدیران، حقوق و مزایای غیر اقتصادی مدیران، نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری سهام، نرخ بازده دارایی ها و اندازه شرکت کمتر از ۵٪ است؛ لذا ارتباط فوق از لحاظ آماری معنی دار می باشد و احتمال آماره t برای ضریب ثابت و ضرایب متغیرهای اهرم مالی و رضایتمندی کارکنان بیشتر از ۵٪ است. از این رو ضریب برآوردی متغیرهای فوق از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ این متغیرها در مدل رگرسیونی بی معنی می باشند. ضریب تعیین تعدیل شده قدرت توضیح دهندگی متغیر مستقل را نشان می دهد که قادر است به میزان ۷۷٪ تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهد. احتمال آماره F بیانگر این است که کل مدل از لحاظ آماری معنی دار می باشد. با توجه به فرضیه چون متغیرهای حقوق و مزایای اقتصادی مدیران و حقوق و مزایای غیر اقتصادی مدیران در مدل معنی دار می باشد بنابراین حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تأثیر گذار است.

۵. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال یافتن تأثیر حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت با نقش تعدیلگری رضایت کارکنان در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده است.

با توجه به نتایج رگرسیون نتایج زیر حاصل گردید:

- ۱- حقوق و مزایای مدیران بر عملکرد شرکت تأثیر گذار است.
- ۲- رضایتمندی کارکنان بر عملکرد شرکت تأثیر گذار نیست.
- ۳- رضایتمندی کارکنان بر رابطه بین حقوق و مزایای مدیران و عملکرد شرکت تأثیر گذار نیست.

۶. منابع و مآخذ

۱. ابوالفتحی، جمشید، رسولی، رضا، ضماهنی، مجید، استیری، مهرداد). ۱۳۹۷. (طراحی و تبیین مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی بارویکرد سیستمهای کاری با عملکرد بالا (مطالعه موردی: شرکتهای دانش بنیان). فصلنامه علمی مدیریت سازمانهای دولتی، ۶ (شماره ۴) پیاپی (۲۴). ۲۵-۳۶. Doi: 10.30473/ipom.2018.5031
۲. ادیبی، شیرین و مرادی، زهرا، (۱۳۹۶)، "بررسی تاثیر قابلیت مقایسه اطلاعات حسابداری بر مدیریت سود"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.
۳. اکبری، هادی، ۱۳۹۷، ارتباط سرمایه فکری با بازارگرایی در شرایط سرمایه گذاری مخاطره آمیز (مطالعه موردی صنعت بیمه ایران)، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران،،، <https://civilica.com/doc/784995>.
۴. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجبر، حمیدرضا (۱۳۹۲)، "تاثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید"، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴، ۱۹۷-۱۸۱.
۵. محمودشاهی، شهرزاد و موسوی، عباس و آرمان، مانی، ۱۳۹۵، تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا و شهرت سازمانی ادراک شده بر خروجی های نگرشی منابع انسانی (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی)، دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران،،، <https://civilica.com/doc/610978>.
6. Anderson. M. C, Banker. R. and S. Ravindran. (1999). "Interrelations between Components of Executives Compensation and Market and Accounting Based Performance Measures", Working Paper AIM-98-2, the University of Texas Dallas.
7. Jiang. H, Habib. A and Smallman. C. (2009). "The effect of ownership concentration on CEO compensation-firm performance relationship in New Zealand", Pacific Accounting Review, Vol. 21, No. 2, pp. 104-131.
8. M.X. Bao, X. Cheng and D. Smith, A path analysis investigation of the relationships between CEO pay ratios and firm performance media..., Advances in Accounting, <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100457>.

The Effect of CEO Pay Ratios on Firm Performance mediated by Employee Satisfaction in TSE

Maryam Zarei Esfand Abad¹

Alireza Behrooznia^{*2}

Moosa Mohammadi³

Date of Receipt: 2021/01/15 Date of Issue: 2021/02/20

Abstract

Manpower is one of the most important sources of production and basic capital of the organization. Management strategy, ie reward, contributes to the excellence of the performance of these forces and plays an effective role in attracting and retaining them in organizations. It will have a more effective performance. In this dissertation, an attempt has been made to examine the Effect of CEO Pay Ratios on the Firm Performance mediated by Employee Satisfaction in companies listed on the Tehran Stock Exchange (TSE). After designing the variables evaluation indicators, trading information conducted during the five-year research period from 1393 to 1397 From the Stock Exchange Organization and the software of Rahvard novin and Codal site was collected. The statistical sample consists of 223 companies that have been selected by the systematic removal method that were 1115 company – year overall. In this research, linear regression and correlation have been used to investigate the research hypotheses. Eviews software has been used to analyze the data and test the research hypotheses. What can be stated in the general conclusion of the research hypotheses test is that the CEO pay ratios affect the performance of the company, but employee satisfaction does not affect the firm performance, nor does it affect the relationship between CEO pay ratios and firm performance. The results achieved in this study corresponded to the documents mentioned in the theoretical framework and financial literature.

Keyword

CEO Pay Ratio, Firm Performance, Employee Satisfaction, Tehran Stoke Exchanges

1. Master student of Accounting, Islamic Azad University, Tafresh, Iran (m.zarei2703@gmail.com).
2. Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Tafresh, Iran (*Corresponding Author: alirezabehrooznia@gmail.com).
3. Department of Accounting, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Tafresh, Iran (mohamadi_moosa@yahoo.com).