

## تأثیر کوتاه بینی و اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره: نقش کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرس

امیر سلیمانی<sup>۱</sup>، فائزه آسایش پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد حسابداری - موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان - ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد حسابداری - موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان - ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر کوتاه بینی و اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره و همچنین نقش کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرس بر رابطه فوق در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۷ است. با استفاده از روش حذف سیستماتیک در مجموع ۱۴۹ شرکت (۱۰۴۳ سال - شرکت) جهت بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش بعنوان نمونه انتخاب شد. در این پژوهش از رگرسیون چندمتغیره و نرم افزار ایویوز ۱۰ جهت پیاده سازی و آزمون فرضیه ها استفاده شده است. نتایج این پژوهش نتایج نشان می دهد که نتایج نشان می دهد که کوتاه بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره تأثیر معناداری دارد. اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره تأثیر معناداری دارد. کیفیت حسابرسی رابطه بین کوتاه بینی مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند. دوره تصدی حسابرسی رابطه بین اعتماد بیش از حد مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند.

**واژه های کلیدی:** کوتاه بینی، اعتماد بیش از حد مدیران، پاداش هیئت مدیره، کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرس

## مقدمه

بیش اطمینانی یا اعتماد به نفس بیش از حد، یکی از مهمترین مفاهیم مدیریت مدرن است که هم در تئوری های مدیریت و هم روان شناسی جایگاه ویژه ای دارد. بیش اطمینانی سبب میشود انسان دانش و مهارت خود را بیش از حد و ریسک ها را کمتر از تخمین زده، احساس کند روی مسائل و رویدادها کنترل دارد، در حالی که ممکن است در واقع، این گونه نباشد. به منظور جبران خلاقیت و ابتکارات مدیریت در یافتن و بکارگیری رویه ها و روش های کاری جدیدتر و بهتر، غالباً سازمان به مدیریت پاداش می دهد. پاداش غالباً به خاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از استانداردهای عادی کاری صورت می گیرد. طرحهای انگیزشی و اختصاص پاداش به مدیران در همسوسازی منافع مدیران و سهامداران نقش مهمی را ایفا میکنند (ایزدی نیا، ۱۳۸۲). از اوایل قرن بیستم که مدیریت شرکت های سهامی از حاکمان و سهام داران آن ها تفکیک شد، مساله تعیین پاداش اعضای هیات مدیره جزو موارد اصلی تصمیمات سهام داران در مجمع عمومی صاحبان سهام شد. از ابتدا سهام داران به منظور تشویق و ایجاد انگیزه در مدیران برای حداکثر کردن ثروت سرمایه گذاران شرکت تمهیدات متفاوتی را تعبیه کردند. عادی ترین رویه، پرداخت پاداش بر مبنای درصدی از سود ویژه شرکت بوده است. طی دو دهه گذشته، مبنی بر تحقیقات انجام شده تجربی در کشورهای پیشرفته روش طرح های تشویقی جایگزین طرح پاداش سود ویژه شده است. بر اساس این طرح، به جای پاداش به مدیران، سهام شرکت داده می شود تا آنان نیز همچون سهام داران به دنبال حداکثر کردن ارزش بازار شرکت باشند تا منافع شخصی خود را حداکثر کنند. (سیفی و همکاران، ۱۳۹۵). فاما (۱۹۸۰) معتقد است، مدیران بخشی از بازار نیروی کار هستند و بر اساس عملکرد فردی و سازمانی که در آن کار میکنند، پاداش میگیرند و عملکرد آنان توسط بازار نیروی کار نظم میگیرد. بنابراین، در صورت عدم تناسب پاداش با عملکرد؛ مدیری که کمتر از عملکرد خود دریافت نماید، شرکت را ترک میکند. در نتیجه اعمال طرح های پاداش، مدیران در جهت منافع سهامداران کار میکنند، زیرا در غیر این صورت ارزش شرکت و ارزش مدیر در بازار کار کاهش مییابد. استفاده مفید و مؤثر از پدیده دوره تصدی در جهت افزایش کارایی و اثربخشی بازار سرمایه مستلزم شناسایی ابعاد وجودی آن و اتخاذ تمهیدات مناسب و اقتضایی در رابطه با این پدیده است. این مهم جز با انجام تحقیقات و ارزیابی عوامل مؤثر بر آن و همچنین پیامدهای احتمالی آن و استفاده از نتایج آنها در برنامه های اوراق بهادار و تدوین قوانین و مقررات در بورس انجام پذیر نخواهد بود. محافظه کاری تأییدپذیری متفاوت برای شناسایی درآمدها و هزینه ها است که منجر به کمنامی سود و داراییها میشود. بنابراین اتخاذ سیاست کارانه محافظه با ارائه تصویری نامناسب از وضعیت مالی و قدرت سودآوری واحد تجاری، از یک طرف فشارها و تهدیدات ناشی از رقابت را کاهش میدهد و از طرف دیگر انتظارات سهامداران و ن سرمایه گذاران از عملکرد آتی واحد تجاری را کاهش میدهد. مدیران با ارزیابی منافع و مخارج اتخاذ رویکرد کارانه محافظه یا جسورانه، به دنبال حداکثرسازی ثروت ذینفعان خود هستند و به نظر میرسد با افزایش

فشارهای رقابتی سطح کاری محافظه نیز افزایش یابد. این در حالی است که تورش کوتاه بینی مدیران یکی از گرایشهای رفتاری حائز اهمیت در مدیران میباشد. مدیرانی که بر اهداف کوتاه مدت متمرکز هستند، در یک فاصله زمانی کوتاه به نتایج و بازده سریع و البته موقت دست مییابند، اما در بلندمدت عملکرد آنان مطلوب و رضایت بخش نخواهد بود و به گفته ای، درگیر مدیریت کوتاه بین می شوند. این مطالعه بررسی می کند که آیا کوتاه بینی و اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر دارد آیا کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرس تاثیر فوق را تعدیل می کند یا خیر؟

### بیان مسئله

بدون شک یکی از اهداف اصلی تشکیل شرکتها افزایش سودآوری میباشد و بدیهی است که سودآوری هر شرکتی در گروه عملکرد آن در بازار است. لذا مالکان شرکتها در پی دستیابی به راه کارهایی جهت بهبود عملکرد شرکت خود میباشند. یکی از روشها، ایجاد انگیزه در مدیران برای افزایش بهره وری، بهبود عملکرد شرکت و حفظ منافع سهامداران، از طریق پرداخت پاداش به هیئت مدیره است. یک قرارداد مؤثر و کارا در زمینه پاداش، در مدیر این انگیزه را ایجاد میکند که ارزش شرکت را به حداکثر برساند. قرارداد و طرح پاداشی کاراست که منافع مدیران و سهامداران را هم جهت کند. ارتباط متقابل بین پاداش و عملکرد اساس رابطه نمایندگی را تشکیل میدهد. از طرفی ویژگیهای رفتاری و شخصیتی هیئت مدیره، بر تصمیمات مالی و در نهایت بر عملکرد و ارزش شرکت اثرگذار است؛ بنابراین همچنان که در تنظیم قراردادهای پاداش، عملکرد مدیران، ویژگیهای صنعت، اندازه و پیچیدگی یک شرکت و ... در نظر گرفته میشود، توجه به ویژگیهای رفتاری هیئت مدیره (در این تحقیق اعتماد به نفس بیش از حد مدیریتی) اولین مرحله برای ماکسیم کردن ارزش شرکت است؛ زیرا تعیین نوع و میزان پاداشی که ویژگیهای رفتاری هیئت مدیره را در نظر گرفته است، میتواند رفتار و تصمیمات مدیران را تغییر داده و با منافع سهامداران همسو نماید. رسواییهای مالی اخیر در سطح جهان، نگرانی هایی را در رابطه با قابلیت اتکای های صورت مالی ایجاد کرده است. درحالی که مسئولیت اصلی تهیه صورتهای مالی بر عهده مدیریت شرکت است اما در پی این وقایع انگشت اتهام به سوی حسابرسان نشانه رفته است تا جایی که عموماً از این وقایع به عنوان "شکست حسابرسی" یاد میشود. تلقی عموم این است که فقدان استقلال و کیفیت ضعیف حسابرسی موجب وقوع چنین وقایعی شده است. در پی این قانون گذاران و تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری سعی در تدوین قوانینی داشتند تا استقلال حسابرسان و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشند. به عنوان مثال؛ میتوان به تصویب قانون ساربینز- آکسلی در جولای اشاره کرد. بخش ۲۰۳ این قانون موسسات حسابرسی را ملزم میکند شرکا و مدیران خود را بعد از هر ۵ سال متوالی کار حسابرسی روی یک صاحبکار واحد تغییر دهند. حامیان تغییر حسابرس باور دارند در صورت تغییر اجباری، حسابرسان در موقعیتی قرار میگیرند که قادر خواهند بود در مقابل فشارها و خواسته های مدیران مقاومت کرده و قضاوت بیطرفانه تری را

اعمال نمایند حضور طولانی مدت حسابرس در کنار یک صاحبکار، موجب ایجاد تمایلاتی برای حفظ و رعایت نقطه نظرات مدیریت صاحبکار میشود، وضعیتی که استقلال و بیطرفی او را مخدوش میکند همچنین آنها تمایل حسابرسان را به حفظ صاحبکار از طریق حمایت از او دلیل دیگری برای تصویب قوانین محدود کننده مطرح میکنند؛ چرا که حسابرس در سالهای اولیه فعالیت برای صاحبکار جدید متحمل هزینه های اولیه می گردد که به منظور جبران آنها، به حفظ کار صاحب خود تمایل دارد. در مقابل، مخالفان تغییر اجباری حسابرس عقیده دیگری دارند. به اعتقاد آنها عوامل دیگری وجود دارند که حسابرسان را وادار به حفظ استقلال میکنند. به عنوان مثال، تلاشی که حسابرسان در جهت حفظ اعتبار و شهرت به کار میگیرند و یا ترس از احتمال طرح دعاوی حقوقی علیه آنها مکانیزم هایی هستند که مانع از رفتارهای نامناسب حسابرسان میشود. آنها معتقدند حسابرسان با گذشت زمان شناخت بهتری از فعالیتهای صاحبکار بهدست آورده و تجربه بیشتری کسب میکنند و به این ترتیب توانایی شان در مورد مناسب بودن یا نبودن رویه های حسابداری و گزارشگری افزایش مییابد. بنابراین رابطه طولانی مدت حسابرس و صاحبکار میتواند کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد. به اعتقاد آنها تغییر حسابرس باعث خواهد شد اعتماد سرمایه گذاران به اتکاپذیری صورتهای مالی کاهش یافته و از اینرو، اعتبار حسابرسی کاهش یابد. از طرف دیگر هزینه های حسابرسی، چه برای حسابرس و چه برای صاحبکار، افزایش خواهد یافت. روابط طولانی مدت بین حسابرس و صاحبکار موجب ایجاد یک رابطه دوستی بین آنها میگردد، بنابراین ممکن است قابلیت اتکای صورتهای مالی کاهش یابد. مدیران شرکتهای همواره به دنبال ایجاد توازن بین سرمایه گذاری بلندمدت و نامعلوم در پروژه ها و منافع بازده های مشخص و کوتاه مدت مخارج سرمایه ای هستند. انجام پروژه های بلندمدت میتواند هزینه های جاری شرکت را افزایش داده و در عین حال، منافع مشخصی در دوره جاری ایجاد نماید. لذا در صورت کوتاه بینی مدیران، انتظار میرود که در صورت کاهش سودآوری شرکت در دوره مالی گذشته، مدیریت از میزان مخارج سرمایه ای و بلندمدت که منافع مشخص و جاری ندارند، بکاهد و تلاش نماید که سودآوری دوره مالی جاری را افزایش دهد. این در حالی است که فرا اطمینانی مدیریت از جمله مهمترین مشخصات مدیران اجرایی است که بر سرمایه گذاری، تأمین مالی و سیاستهای تقسیم سود موثر است. با توجه به موارد فوق این پژوهش در پی پاسخ به این سوالات است که آیا کوتاه بینی و اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر دارد آیا کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرس تاثیر فوق را تعدیل می کند یا خیر؟

#### اهداف پژوهش

اهداف این تحقیق به شرح زیر می باشد:

۱. بررسی تاثیر کوتاه بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره
۲. بررسی تاثیر اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره

۳. بررسی تاثیر کیفیت حسابرسي بر رابطه بين كوته بيني مديران و پاداش هيئت مديره

۴. بررسی تاثیر دوره تصدی حسابرسي بر رابطه بين اعتماد بيش از حد مديران و پاداش هيئت مديره

### فرضیه‌ها

فرضیه های پژوهش به شرح زیر بیان می گردد:

فرضیه ۱: كوته بيني مديران بر پاداش هيئت مديره تأثير معناداري دارد.

فرضیه ۲: اعتماد بيش از حد مديران بر پاداش هيئت مديره تأثير معناداري دارد.

فرضیه ۳: كيفيت حسابرسي رابطه بين كوته بيني مديران و پاداش هيئت مديره را تعديل می کند.

فرضیه ۴: دوره تصدی حسابرسي رابطه بين اعتماد بيش از حد مديران و پاداش هيئت مديره را تعديل می کند.

### متغیرهای پژوهش های

تعريف تمام متغيرهای موجود درسه مدل فوق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱-۱) تعريف متغيرهای پژوهش

نام متغير	نماد	نوع	تعريف عملياتي
پاداش هيئت مديره	comp	وابسته	بر مبنای ماده ۱۳۴ قانون تجارت ايران مصوب ۱۳۴۷ در صورتی که در اساسنامه پيش بينی شده باشد، مجمع عمومي ميتواند مطابق با ماده ۲۴۱ همین قانون، نسبت معيني از سود خالص سالانه شرکت رابه عنوان پاداش به اعضای هیأت مديره تخصيص دهد؛ با اين شرط که میزان پاداش در نظر گرفته شده برای مديران نبايد در شرکت های سهامی عام از ۵ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت می شود و در شرکتهای سهامی خاص از ۱۰ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت میشود، تجاوز کند .همچنين، اعضای غير موظف هیأت مديره حق ندارند به جز آنچه در اين ماده پيش بينی شده است، در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غير مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند. برای استخراج اطلاعات مربوط به پاداش پرداختی به هیأت مديره، از گردش حساب سود (زیان) انباشته، تصمیمات مجمع عمومي عادی سالیانه صاحبان سهام و خلاصه تصمیمات مجمع عمومي عادی استفاده می شود .با توجه به اینکه شرکت ها تنها یک رقم را به عنوان پاداش اعلام می کنند و انواع پاداش از جمله پاداش غیرنقدی را افشا نمی کنند همان رقم به عنوان پاداش کل در نظر گرفته می شود.این مبلغ مستخرج از یادداشت های صورت های مالی می باشد.

اعتماد بیش از حد مدیران	overconf	مستقل	سرمایه گذاری بیش از حد در مخارج سرمایه ای می تواند نشانه ای از بیش اعتمادی مدیران باشد. جهت اندازه گیری این متغیر از مخارج سرمایه ای، میانه گرفته و برای مقادیر بزرگتر از میانه که بیانگر بیش اطمینانی است عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر در نظر گرفته می شود.												
کوتاه بینی مدیران	MYOPIA	مستقل	<p>به پیروی از اندرسون و سیانو (۱۹۸۲) از روابط ۱ تا ۲ استفاده شد:</p> $ROA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ROA_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t}$ <p>در این روابط: <math>ROA_{i,t}</math> و <math>Mktg_{it}</math> به ترتیب بازده دارایی ها (سود خالص تقسیم بر جمع دارایی ها) و هزینه بازاریابی توزیع و فروش برای شرکت است.</p> <table border="1"> <tr> <td></td><td><math>\varepsilon &gt; 0</math></td><td><math>\varepsilon &lt; 0</math></td><td><math>\frac{\varepsilon_{(MKT)}}{\varepsilon_{(ROA)}}</math></td></tr> <tr> <td></td><td>1</td><td>0</td><td><math>\varepsilon &lt; 0</math></td></tr> <tr> <td></td><td>0</td><td>0</td><td><math>\varepsilon &gt; 0</math></td></tr> </table> <p>۱: کوتاه بین ۲: غیر کوتاه بین</p> <p>در صورتی که مدیریت کوتاه بین باشد برابر با متغیر مجازی یک و در غیر این صورت برابر با عدد صفر می باشد.</p>		$\varepsilon > 0$	$\varepsilon < 0$	$\frac{\varepsilon_{(MKT)}}{\varepsilon_{(ROA)}}$		1	0	$\varepsilon < 0$		0	0	$\varepsilon > 0$
	$\varepsilon > 0$	$\varepsilon < 0$	$\frac{\varepsilon_{(MKT)}}{\varepsilon_{(ROA)}}$												
	1	0	$\varepsilon < 0$												
	0	0	$\varepsilon > 0$												
کیفیت حسابرسی	Quality	تعدیل کننده	متغیر ساختگی است در صورتی که حسابرسان سازمان حسابرسی باشد عدد ۱ و در غیر این صورت عدد ۰ را میگیرد.												
دوره تصدی حسابرسان	ATNURE	تعدیل کننده	برابر تعداد سالهای متوالی است که شرکت حسابرسان خود را حفظ کرده است												
اندازه هیئت مدیره	BSIZE	کنترلی	تعداد اعضای هیئت مدیره به تعداد کل مدیران است												
استقلال هیئت مدیره	BI	کنترلی	تعداد مدیران مستقل هیئت مدیره به کل مدیران است												
دوره تصدی مدیر عامل	Tenure	کنترلی	تعداد سالهایی در یک شرکت که مدیر عامل منصوب شده است.												
اندازه شرکت	SIZE	کنترلی	اندازه شرکت از طریق لگاریتم طبیعی جمع کل فروش شرکت استفاده می شود.												
اهرم مالی	LEV	کنترلی	نسبت بدهی ها به دارایی ها معرف اهرم مالی شرکت است												
بارده داراییها	ROA	کنترلی	بازده دارایی ها حاصل تقسیم سود خالص به کل دارایی های است												
ضرر و زیان	LOSS	کنترلی	متغیری مجازی که اگر شرکت در سال جاری زیانده باشد برابر یک و در غیر این صورت برابر ۰ خواهد بود.												
تجدید ارائه	REST	کنترلی	متغیر مزبور یک متغیر مجازی صفر و یک بوده که در صورت وقوع تجدید ارائه در صورت های مالی، مقدار آن یک و در غیر این صورت ۰ در نظر گرفته می شود.												

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع پژوهش های کاربردی است. از نظر زمانی مقطعی است. ارتباط بین متغیر ها از نوع توصیفی-همبستگی است و در آن از مدل رگرسیون برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های مطرح شده استفاده میشود. به منظور گردآوری داده ها، از صورتهای مالی شرکت ها شامل صورت سود و زیان شرکت و از صورت های مالی تاریخی به کمک نرم افزار ره آورد نوین و بانک اطلاعاتی سازمان بورس و اوراق بهادار (کدال) و پایگاه های اینترنتی بورس گردآوری خواهد شد. به منظور گردآوری داده های بخش تئوریک و ادبیات موضوع تحقیق، از روش کتابخانه ای (با سود بردن از ابزارهایی همچون کتابها، مقالات، پایان نامه ها و متون دیجیتالی) استفاده می شود آزمون فرضیه ها با روش رگرسیون چند متغیره (با استفاده از نرم افزار ایویوز) صورت خواهد گرفت.

## مدل های پژوهش

در این پژوهش برای بررسی فرضیه ها از مدل های زیر استفاده خواهد شد:

مدل ۱.

$$comp_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 MYOPIA_{i,t} + \beta_2 BSIZE_{i,t} + \beta_3 BI_{i,t} + \beta_4 MTB_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 SIZE_{i,t} + \beta_7 TENURE_{i,t} + \beta_8 LEV_{i,t} + \beta_9 ROA_{i,t} + \beta_{10} LOSS_{i,t} + \beta_{11} REST_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل ۲.

$$comp_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Overconf_{i,t} + \beta_2 BSIZE_{i,t} + \beta_3 BI_{i,t} + \beta_4 MTB_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 SIZE_{i,t} + \beta_7 TENURE_{i,t} + \beta_8 LEV_{i,t} + \beta_9 ROA_{i,t} + \beta_{10} LOSS_{i,t} + \beta_{11} REST_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل ۳.

$$COMP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 MYOPIA_{i,t} + \beta_2 QUALITY_{i,t} + \beta_3 MYOPIA_{i,t} * QUALITY_{i,t} + \beta_4 MTB_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 SIZE_{i,t} + \beta_7 TENURE_{i,t} + \beta_8 LEV_{i,t} + \beta_9 ROA_{i,t} + \beta_{10} LOSS_{i,t} + \beta_{11} REST_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مدل ۴.

$$COMP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 MYOPIA_{i,t} + \beta_2 ATENURE_{i,t} + \beta_3 MYOPIA_{i,t} * ATENURE_{i,t} + \beta_4 MTB_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 SIZE_{i,t} + \beta_7 LEV_{i,t} + \beta_8 ROA_{i,t} + \beta_9 LOSS_{i,t} + \beta_{10} REST_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

مبانی نظری

### کوتاه بینی مدیران:

کوتاه بینی مدیریت عبارت است از تمایل مدیران برای سرمایه گذاری کوتاه مدت و تغییر مسیر منابع از پروژه های با ارزش آفرینی در بلندمدت به پروژه های کوتاه مدت افزایش دهنده قیمت سهام که معمولاً این افزایش ارزش، موقتی است. کوتاه بینی مدیران نیز تصمیم های راهبردی مدیریت را تحت تأثیر قرار میدهد و دارای اثرهای مخرب بر عملکرد و ارزش شرکت در بلندمدت است؛ بدین ترتیب که مدیر با اتخاذ رویکردهای کوتاه بینانه، منافع زودگذر و اندک فعلی را به منافع بلندمدت شرکت ترجیح میدهد و به کاهش ارزش شرکت منجر می شود. اصطلاح کوتاه بینی، نخستین بار در سال ۱۹۶۰ توسط تئودور لویت با عنوان کوتاه بینی بازاریابی مطرح شد. در حوزه مالی، کوتاه بینی به معنای فعالیت مالی کوتاه مدت و به بیان دیگر کوتاه نگر تعریف میشود (مرچانت، ۱۹۹۰). در تصمیم گیری های راهبردی مدیریتی سه نوع کوتاه بینی (کوتاه بینی فاصله ای، کوتاه بینی زمانی، اعتماد به نفس کاذب) بر عملکرد و رفتار مؤثر است که به ترتیب عبارت اند از : تمایل به نادیده گرفتن، بی توجهی به اهداف بلندمدت و بی توجهی به شکست و نقص ها. کوتاه بینی مدیریتی منعکس کننده اقدامات فرصت طلبانه مدیران است که در جهت منافع سهامداران نیست و با بالابردن سودهای حسابداری جاری به وسیله کاهش هزینه های دارای منافع بلند مدت (مانند مخارج تحقیق و توسعه و بازاریابی) نشان داده می شود.

### کوتاه بینی ناشی از اعتماد به نفس کاذب:

کوتاه بینی ناشی از اعتماد به نفس کاذب، اطمینان بیش از حد و ناموجه در تواناییهای شخصی یا سازمانی تعریف می شود. تعریف فرهنگ لغت است وبستر از اعتماد به نفس کاذب " بالندگی یا اعتماد به نفس اغراق آمیز " است. اعتماد به نفس کاذب موجب میشود که مدیران ارشد برای تفسیر نتایج تاریخی، برآوردی بیشتر از توانایی خود در مدیریت و کنترل ریسک داشته باشند، آنها موفقیتها را به توانایی خودشان و شکست را به شانس یا عوامل خارجی نسبت میدهند. تصمیم های راهبردی و اقدام های مدیریتی تحت تأثیر کوتاه بینی مدیران قرار خواهند داشت که این به نوبه خود بر پیامدهای سازمان مؤثر خواهد بود. تا کنون چندین مطالعه تجربی در زمینه

رابطه کوتاه بینی مدیریتی و پیامدهای سازمانی انجام شده است و در مجموع میتوان گفت در تعداد محدودی از مطالعات مفهومی و پژوهش های تجربینتایج رابطه منفی را نشان می دهند که بیانگر برخی اشکال کوتاه بینی یا جهت گیریهای ماندگار است.

### اعتماد بیش از حد مدیران

بیش اطمینانی یکی از مهم ترین ویژگی های شخصیتی مدیران است که بر ریسک پذیری تأثیر می گذارد. بیش اطمینانی مدیران می تواند بر ارزیابی ریسک گزارشگری مالی حسابرسان اثرگذار باشد؛ چراکه مدیران بیش اطمینان، احتمال و تأثیر رویدادهای مطلوب را بر جریان های نقدی شرکت بیشتر از واقعیت تخمین می زنند و احتمال و تأثیر رویدادهای منفی را کمتر از واقعیت ارزیابی می کنند. یکی از ریشه های وقوع بیش اطمینانی و اصلاح نشدن آن در نتیجه یادگیری این است که افراد مسئولیت موفقیت های خود را به عهده می گیرند و مسئولیت شکست را به دیگران نسبت می دهند (مشایخ و بهزاد پور، ۲۰۱۵). بومن (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی بیش اطمینانی مدیریت و هموارسازی سود پرداخت. وی از تصمیمات سرمایه گذاری مدیران و اعمال اختیار خرید سهام به عنوان معیارهای بیش اطمینانی استفاده نمود. یافته های پژوهش نشان داد بین بیش اطمینانی مدیران و هموارسازی سود رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، مدیران بیش اطمینان نسبت به سایر مدیران بیشتر اقدام به هموارسازی سود می کنند. نتایج پژوهش (مشایخ و بهزاد پور ۱۳۹۳) نشان داد که بین بیش اطمینانی مدیران و تقسیم سود شرکت ارتباط منفی معناداری وجود دارد؛ به گونه ای که مدیران بیش اطمینان تقسیم سود کمتری دارند. علاوه بر این یافته های پژوهش آنان نشان داد، جدا از اینکه مدیر بیش اطمینان باشد یا منطقی، مدیر شرکت با فرصت های رشد بالاتر سود تقسیمی کمتری پرداخت می کند. در پژوهشی رامشه و ملانظری (۲۰۱۴) به بررسی ارتباط بین بیش اطمینانی و محافظه کاری حسابداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان می داد بین محافظه کاری شرطی و غیرشرطی با بیش اطمینانی مدیریت رابطه ای منفی و معنادار وجود دارد. به علاوه یافته های پژوهش آنان نشان داد که نظارت خارجی اثر منفی بیش اطمینانی بر محافظه کاری شرطی را کاهش داده، اما اثر مشابه در مورد محافظه کاری غیرشرطی نخواهد داشت. از سویی ارتباط مستقیم بین افزایش خطر تحریف صورت های مالی و بیش اطمینانی مدیران تأیید کرده اند و از سویی دیگر شواهد زیادی ندارند که نشان دهند ویژگی های تبیین کننده بیش اطمینانی مدیران با افزایش ریسک حسابرسی ارتباط دارد. اگر حسابرسان از ویژگی شخصیتی مدیران آگاه شوند، می توان انتظار داشت که آن را عامل ریسکی در برنامه ریزی حسابرسی بدانند و در کانون توجه قرار دهند و به دلیل تلاش های بیشتر برای کاهش خطر عدم کشف، حق الزحمه بیشتری مطالبه کنند. از این رو این پیامد را می توان اثر و پیامد ریسک گزارشگری مالی محسوب کرد. از دیدگاه نظری، فرضیه سلسله مراتب بالاتر (همبرینگ و مېسون، ۱۹۸۴) بیان می کند خصوصیات مدیران ارشد، سبک تصمیم گیری آنان را تحت تأثیر قرار می دهد. یکی از این ویژگی های جالب مدیریتی، اطمینان بیش از حد است. روان شناسان به این نتیجه رسیده اند افرادی که اطمینان بیش از حد دارند، امکان موفقیت خود را بیش از حد ارزیابی

می کنند، موفقیتشان را مدیون توانایی های خود می دانند و نقش شانس و عوامل خارجی را در این امر کمتر از حد ارزیابی می کنند (وان و همکاران، ۲۰۰۷).

اطمینان بیش از حد ویژگی شخصی است که می تواند به صورت داشتن اعتقادهای غیرواقعی (مثبت) در رابطه با هریک از جنبه های پیشامد در وضعیت بی اطمینانی تعریف شود، در این صورت در برآورد میانگین اغراق خواهد شد (اسکالا، ۲۰۰۸). چایز و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اطمینان بیش از حد مدیریتی و اجتناب مالیاتی به بررسی تأثیر اطمینان بیش از حد مدیریتی بر اجتناب مالیاتی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد اطمینان بیش از حد مدیریتی بر اجتناب مالیاتی تأثیر مثبت معناداری می گذارد. اطمینان بیش از حد مدیریتی، نرخ مؤثر مالیات نقدی را ۱٫۵ درصد می افزاید.

چن و همکاران (۲۰۱۰) سطح اجتناب مالیاتی شرکت های خانوادگی و غیر خانوادگی را با یکدیگر مقایسه کردند و به این نتیجه دست یافتند که شرکت های خانوادگی نسبت به رقبای خانوادگی، از پرداخت مالیات کمتر اجتناب می کنند. در این شرکت ها تضاد نمایندگی منحصربه فردی میان سهامداران عمده و خرد شکل می گیرد. هزینه نمایندگی از آنجا ناشی می شود که مالیات یکی از هزینه های مهم شرکت و سهامداران شمرده می شود و معمولاً انتظار می رود سهامداران اجتناب مالیاتی را ترجیح دهند، اما نتایج پژوهش مؤید آن است که مالکان خانوادگی بیشتر از دیگران نگران جریمه های بالقوه و لطمه به خوش نامی و اعتبار از ممیزی دولت هستند و انگیز کمتری برای اجتناب مالیاتی دارند.

پیرمرادی و همکاران (۲۰۱۳) بیش اطمینانی مدیران باعث ادامه درازمدت فعالیت شرکت آن ها شده و آن ها را به کاهش هزینه های سرمایه گذاری، خوش بین می کند؛ بنابراین بیش اطمینانی مدیران به احتمال زیاد منجر به دست کم گرفتن هزینه خواهد شد. این اعتماد به نفس کاذب مدیریتی در پیش بینی هزینه ها و فروش اعمال می شود. رول (۱۹۸۶) معتقد است که دلیل درگیر شدن مدیران در فعالیت های ادغام تحصیل نابودکننده ارزش شرکت، اعتماد بیش از حد مدیریتی است. اختلال در فعالیت های سرمایه گذاری، تأمین مالی سیاست های حسابداری می تواند هزینه بر باشد. از سوی دیگر، اعتماد بیش از حد مدیریتی می تواند تحت شرایطی منجر به ایجاد

---

Wan

Skala

Chyz

Chen

21 Roll

منافعی برای شرکت گردد. برای مثال، انگیزه ریسک‌پذیری به‌وسیله مدیران دارای اعتماد بیش‌ازحد نسبت به سایر مدیران دارای هزینه کمتری است.

در ادبیات موضوعی تاکنون معیارهای متفاوتی برای اندازه‌گیری بیش اطمینانی ارائه شده است. یکی از این معیارها، تصمیمات مدیران در خصوص اعمال اختیارترید سهام آن‌ها است؛ مدیران ریسک‌گریز تمایل دارند اختیار خرید سهام را زودتر اعمال کنند، اما مدیرانی که به‌صورت داوطلبانه اختیارهای ارزشمند خود را به مدت طولانی‌تری حفظ می‌کنند، احتمالاً نسبت به توانایی‌های خود و چشم‌انداز شرکت بیش اطمینان هستند (احمد و دوئلمن، ۲۰۱۳).

معیار دیگر بیش اطمینانی، خالص خرید سهام شرکت توسط مدیر است؛ مدیران بیش اطمینان نسبت به سایر مدیران، سهام شرکت خود را بیشتر می‌خرند. شهرت رسانه‌ای و پاداش نسبی مدیران معیار دیگری است که برای سنجش بیش اطمینانی مورد استفاده قرار گرفته است. انتظار بر این است مدیرانی که ارزیابی عملکرد بالایی دارند، پاداش زیادی دریافت می‌کنند و شهرت رسانه‌ای خوبی دارند، تمایل بیشتری به بیش اطمینانی داشته باشند. معیارهای دیگری که در ادبیات موضوعی برای سنجش بیش اطمینانی معرفی شده است، شامل سوگیری در پیش‌بینی سود مدیران (تفاوت بین سود پیش‌بینی شده و سود واقعی) و تصمیمات سرمایه‌گذاری شرکت است. بیش اطمینانی یا اعتماد بیش‌ازحد به خود در بیان کلی می‌تواند به‌عنوان یک اعتقاد بی‌اساس در مورد توانایی‌های شناختی، قضاوت‌ها و استدلال شهودی فرد خلاصه شود. مفهوم بیش اطمینانی در مجموعه وسیعی از بررسی‌ها و آزمایش‌های روانشناسان از نوع شناختی بررسی شده است که نشان می‌دهد افراد هم در مورد توانایی‌های خود در پیش‌بینی و هم در مورد دقت اطلاعاتی که در اختیار آنان قرار می‌گیرد، برآوردی بیش‌ازاندازه دارند. همچنین در تخمین احتمالات، عملکردی ضعیف دارند و رویدادهایی را که حتمی می‌دانند، غالباً دارای احتمال وقوع بسیار کمتر از صد در صد است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت که افراد خود را از آنچه واقعاً هستند، باهوش‌تر می‌پندارند و بر این باورند که اطلاعات بهتری نیز در اختیار دارند. به‌عنوان مثال، برای تصمیم سرمایه‌گذاری در یک شرکت خاص، اغلب انتظار زیان را نادیده می‌گیرند و بعداً در صورتی که شرکت عملکرد ضعیفی داشته باشد، احساس تعجب یا نارضایتی می‌کنند.

### ۳-۲-۲- کیفیت حسابرسی

از آنجا که کیفیت حسابرسی قبل از انجام حسابرسی ویا حین آن قابلیت مشاهده ندارد نیاز به متغیرهایی است تا بر اساس آن بتوان کیفیت واقعی حسابرسی را ارزیابی کرد. کیفیت حسابرسی، یکی از موضوعات بااهمیت در حوزه حسابرسی و بازار سرمایه است. به

منظور شناخت مفاهیم و ابعاد مختلف کیفیت حسابرسی، مطالعات گوناگونی توسط محققان انجام شده است تا رابطه بین کیفیت حسابرسی و متغیرهای دیگر کشف شود. به هر حال از آنجا که کیفیت حسابرسی در عمل به سختی قابل مشاهده است، تحقیقات در این زمینه همواره با مشکلات زیادی روبرو بوده است. هدف این پژوهش مرور ادبیات و مبانی نظری مرتبط با کیفیت حسابرسی با اشاره به برخی تحقیقات انجام شده است.

### ۱-۳-۲- تعریف کیفیت حسابرسی:

یکی از متداولترین تعریف ها درباره کیفیت حسابرسی تعریفی است که توسط دی آنجلو (۱۹۸۱) ارائه شده است. او کیفیت حسابرسی را اینگونه تعریف کرده است: ارزیابی بازار از احتمال اینکه حسابرس موارد تحریفات با اهمیت در صورتهای مالی و سیستم های حسابداری صاحب کار را کشف کند و تحریفات با اهمیت کشف شده را گزارش کند. تعریف دی آنجلو از کیفیت واقعی حسابرسی مبتنی بر برداشت استفاده کنندگان یا به اصطلاح، استنباط بازار از کیفیت حسابرسی است. استفاده از این تعریف در بیان کیفیت واقعی حسابرسی با این فرض اساسی صورت میگیرد که برداشت از کیفیت حسابرسی، منعکس کننده کیفیت واقعی حسابرسی است. تیمان و ترومن کیفیت حسابرسی را میزان صحت و درستی اطلاعاتی که پس از حسابرسی در اختیار سرمایه گذاران قرار میگیرد تعریف کرده اند. این تعریف مشابه تعریف پالمروس از کیفیت حسابرسی است. کیفیت حسابرسی را توانایی حسابرس در کشف و گزارش تحریفات با اهمیت و نیز درستکاری انجام شده در سود خالص میداند. کیفیت خدمات حسابرسی به جای آنکه یکجا مورد بررسی قرار گیرد، باید برای هر پروژه حسابرسی جداگانه بررسی شود. یک مشکل اساسی در تعریف کیفیت حسابرسی تمایز بین کیفیت حسابرسی و کیفیت حسابرسی است. بسیاری از تحقیقات، هیچ تفاوتی بین این دو اصطلاح قائل نشده و اغلب آنها را معادل یکدیگر به کار میگیرد. کیفیت حسابرسی به عنوان کیفیت کلی خدمات حسابرسی در تمام حسابرسی های موسسه حسابرسی تعریف میشود. کیفیت حسابرسی باید برای هر پروژه حسابرسی به طور جداگانه تعریف شود، زیرا موسسه حسابرسی ممکن است تمام حسابرسی های خود را در یک سطح کیفی مشابه اجرا نکند. به عبارت دیگر کیفیت حسابرسی مبتنی بر مفهوم (کیفی بودن حسابرسی های موسسه حسابرسی) است. در حالی که کیفیت حسابرسی مبتنی بر مفهوم (کیفیت واقعی هر یک از پروژه های حسابرسی) است. بنابراین تمایز قائل شدن بین این دو مفهوم در تحقیقات مربوط به کیفیت حسابرسی ضروری است. حسابرسی با کیفیت بالاتر، با احتمال بیشتری عملکردهای حسابداری مورد تردید را کشف میکند. زیرا موسسه حسابرسی با کیفیت دارای تخصص، منابع و انگیزه های بیشتری برای کشف اشتباه و تقلب هستند (حساس یگانه، ۱۳۸۹).

### ۳-۲) پیشینه داخلی

رضایی و یزدی (۱۳۹۸) به بررسی تاثیر کوتاه بینی مدیریت در رابطه بین رقابت در بازار محصول و ریسک تصمیمات عملیاتی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان می دهد که کوتاه بینی مدیریت بر رابطه بین رقابت در بازار محصول و ریسک تصمیمات عملیاتی مدیریت تاثیر منفی و معناداری دارد.

تهرانی و دلشاد (۱۳۹۷) به بررسی تاثیر کوتاه بینی مدیران بر عملکرد مالی آتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش تاثیر مثبت و معنادار کوتاه بینی مدیران بر عملکرد مالی آتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را نشان می دهد. به بیان دیگر در صورت وجود کوتاه بینی مدیران، عملکرد مالی آتی شرکت های نمونه بهبود یافته است.

عرب صالحی و هاشمی (۱۳۹۴) نشان دادند که اثر اطمینان بیش از حد مدیریتی بر اجتناب مالیاتی، مثبت و معنادار است. به بیان دیگر، اطمینان بیش از حد به مدیران ارشد سبب افزایش اجتناب مالیاتی در فرایند گزارشگری مالی می شود.

### ۴-۲) پیشینه خارجی

خوندکار و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت با نسبت پاداش مبتنی بر نقدینگی رابطه منفی معناداری دارد. در حالی که با نسبت پاداش بر مبنای ارزش سهام رابطه مثبت معناداری دارد.

چاودوری (۲۰۱۲) نشان داد که سن مدیران، شاخصی برای کوتاه بینی است به این صورت که هر چه سن مدیر بیشتر باشد، مدت زمان حضور در دفترش کمتر است و به طور متوسط انرژی کمتری را برای تحقیق و توسعه و هزینه های سرمایه ای اختصاص میدهد و همچنین احتمال اینکه دچار کوتاه بینی باشد، بیشتر است.

اریکسن و کوالوی (۲۰۱۱) نشان میدهد با تمرکز بر مخالفت کوتاه بینانه گذار افراد سرمایه، میتوان دریافت هنگامی که سرمایه گذارها به سمت دارایی های مالی با ریسک بالا حرکت میکنند، این عمل منجر به ارزیابی محدود سرمایه گذاران و اثر مثبت آن بر افزایش سرمایه گذاری میشود و هیچ اثری از کاهش مخالفت کوتاه بینانه دیده نخواهد شد.

### آمار توصیفی داده ها و متغیرهای تحقیق

آمار توصیفی: زمانی که انبوهی از اطلاعات کمی، به منظور تحلیل و تفسیر گردآوری می شوند، بایستی آن ها را به صورت روشن و قابل فهم، سازمان دهی و خلاصه نمود. اولین قدم در سازمان دهی داده ها، مرتب نمودن آن ها بر اساس یک ملاک منطقی است. در

ادامه پژوهشگر علاقه مند است تا ویژگی های یک دسته از داده ها را به صورت دقیق بیان نماید. برای بیان این ویژگی ها از یک سری داده های عددی استفاده می گردد. از این شاخص ها تحت عناوین کلی شاخص های مرکزی (میانگین، میانه، نما) و شاخص های پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس، انحراف معیار، چولگی) نام برده می شود. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از شاخص های آمار توصیفی، داده های جمع آوری شده را خلاصه و طبقه بندی می نماییم. آمار استنباطی: معمولاً هدف اصلی پژوهشگر کسب اطلاع در مورد گروه های کوچک نیست بلکه وی علاقه مند است تا از طریق این یافته ها، اطلاعات لازم در مورد جامعه ای که این گروه کوچک از آن انتخاب شده است را به دست آورد که برای انجام این کار از آمار استنباطی استفاده می شود. این نوع آمار از اوایل قرن بیستم مطرح شد. در این نوع آمار محقق با استفاده از مقادیر نمونه آمارها را محاسبه می کند. سپس به کمک تخمین و آزمون فرض آماری، آمارها به پارامترهای جامعه تعمیم داده می شود. به طور کلی در بحث آماری، هر جا سخن از استنباط و استنتاج باشد، آن را آمار استنباطی می خوانند. در این پژوهش سطح اطمینان در آزمون فرضیه ها، کمینه ۹۵٪ هست. یعنی در بررسی نتایج آزمون هر یک از فرضیه ها، حداکثر در سطح خطای  $\alpha = 0.05$  می توان اقدام به تأیید فرض پژوهش نمود در غیر این صورت باید فرض صفر را تأیید نمود.

### تشریح فرآیند آزمون فرضیه ها

از آنجاکه مدل های خطی مورد استفاده در این پژوهش شامل مدل های رگرسیونی است، لذا در این بخش به شرح مختصری پیرامون این نوع از مدل ها و مفروضات کلاسیک آن پرداخته می شود. تحلیل رگرسیون در واقع بدنه اصلی مطالعات اقتصادسنجی را تشکیل می دهد، به طور کلی، اقتصادسنجی درباره مدل های رگرسیون و نحوه ی برآورد آن ها بحث می کند. اقتصادسنجی، روش هایی برای شناسایی و تخمین مدل های با چند مجهول را ایجاد می کند که این روش ها به محقق اجازه می دهد که استنتاجی علی- معلولی در شرایطی غیر از شرایط آزمایشی کنترل شده ارائه دهد. به کمک تکنیک های اقتصادسنجی می توان ضرایب مجهول مدل ساخته شده را برآورد کرد و سپس (در صورت برقرار بودن تعدادی فرض) به استنتاج آماری درباره آن پرداخت. در اقتصادسنجی بیان می شود که علاوه بر متغیرهای مستقل (متغیرهای توضیح دهنده) موجود در مدل رگرسیون، عوامل دیگری وجود دارند که بیان کمی آن ها معمولاً دشوار است و در نتیجه، وارد کردن آن ها در مدل مقدور نیست. همچنین از طرف دیگر در دنیای واقعی همواره عناصر تصادفی غیرقابل پیش بینی وجود دارند که اساساً نمی توان آن را در مدل های ریاضی گنجانند. در نتیجه می توان استدلال کرد که مدل های ریاضی برای توضیح پدیده های اقتصادی دقیق نیستند و خطا دارند که به این خطا، اصطلاحاً جمله اخلاص می گویند، زیرا تعادل مدل ریاضی را مختل می کند. جهت هر تحلیل اقتصادسنجی باید به قابلیت دسترسی به داده های صحیح توجه نمود. انواع داده هایی که عموماً برای تحلیل های تجربی به کار می رود، در قالب داده های سری زمانی، مقطعی و

ترکیبی مطرح می‌گردند. در داده‌های سری زمانی، یک یا چند متغیر طی یک دوره زمانی موردبررسی قرار می‌گیرند. این دوره می‌تواند سالانه، فصلی، ماهانه، هفتگی یا حتی به صورت پیوسته باشد. داده‌های سری زمانی به‌طور کلی موضوع کار اقتصادسنجی کلان است که روش‌های اقتصادسنجی را در سطح کلان بررسی می‌کند. در اقتصاد کلان عموماً از سری زمانی‌های سالانه یا فصلی استفاده می‌شود چراکه جمع‌آوری اطلاعاتی مانند حساب‌های مالی در فواصل کوتاه‌تر با دشواری‌های زیادی همراه است؛ اما در اقتصادسنجی مالی که داده‌ها در هر زمان به آسانی قابل گزارش هستند، استفاده از سری‌های زمانی ساعتی یا حتی دقیقه‌ای نیز امری غیرمعمول نیست که معمولاً از اندیس  $t$  برای داده‌های سری زمانی استفاده می‌کنند. در داده‌های مقطعی، مقادیر یک یا چند متغیر برای چند واحد یا مورد نمونه‌ای در یک زمان یکسان جمع‌آوری می‌شود که معمولاً از اندیس  $i$  برای داده‌های مقطعی استفاده می‌کنند. در داده‌های ترکیبی (تلفیقی)، واحدهای مقطعی یکسان طی زمان موردبررسی قرار می‌گیرند؛ بنابراین حجم مشاهدات در داده‌های تلفیقی نسبتاً زیاد است. در سال‌های اخیر، کاربرد داده‌های تلفیقی در اقتصادسنجی افزایش بسیاری یافته است. معمولاً داده‌های تلفیقی و مقطعی در اقتصادسنجی خرد به کار می‌روند که موضوع آن بررسی روش‌های اقتصادسنجی در اقتصاد خرد است. در پژوهش حاضر، از داده‌های ترکیبی (تلفیقی)، جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

### تحلیل رگرسیون

تحلیل رگرسیون مبتنی بر چند فرض اساسی و ساده است و اگر یک یا چند مورد از این فرضیه‌ها برقرار نباشد، تفسیر مربوط به تحلیل رگرسیون نادرست بوده و پیش‌بینی‌های انجام‌شده بر اساس آن ضعیف خواهد بود. به دلیل اینکه در این پژوهش علاوه بر اینکه از رگرسیون ترکیبی برا آزمون فرضیه‌ها استفاده کردیم به دلیل اینکه در برخی از فرضیه‌ها متغیر وابسته یک متغیر مجازی بوده برای آزمون فرضیه‌ها رگرسیون لجستیک را نیز به کار گرفتیم.

### ضریب تعیین $R^2$

ضریب تعیین مشخص می‌کند که چگونه خط رگرسیون نمونه، داده‌ها را به خوبی برازش می‌کند. اگر تمامی مشاهدات روی خط رگرسیون باشند برازش کامل را به دست می‌آوریم که این حالت به ندرت اتفاق می‌افتد. عموماً اجزای باقی‌مانده  $e$  ها مثبت و بعضی دیگر منفی خواهند. آنچه انتظار داریم این است که این باقی‌مانده‌ها در اطراف خط رگرسیون تا حد ممکن کوچک باشند. حال ضریب تعیین  $R^2$  معیاری است که بیان می‌کند چگونه خط رگرسیون نمونه داده‌ها را به خوبی برازش می‌کند.

مقدار  $R^2$  از صفر تا یک خواهد بود  $(0 \leq R^2 \leq 1)$  که  $R^2=0$  نشان دهنده عدم وابستگی بین متغیر مستقل با متغیر وابسته است و  $R^2=1$  نشان دهنده همبستگی کامل بین متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته می باشد. از طرف دیگر ضریب تعیین  $R^2$  قدرت تشخیص دهنده مدل را نیز بیان می کند. به این ترتیب که نشان می دهد چه اندازه از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می شود (همان منبع).

فرمول کلی محاسبه  $R^2$  به شکل زیر است:

$$R^2 = \frac{\text{تغییرات تبیین شده در } Y}{\text{کل تغییرات در } Y}$$

به عبارت دیگر می توان گفت  $R^2$  نسبت یا درصد تغییرات کل در  $Y$  که به وسیله رگرسیون توضیح داده شده است را اندازه گیری کند که در قالب فرمول کلی به شکل زیر خواهد بود:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (y_i - \hat{y})^2}{\sum (y_i - \bar{y}_i)^2}$$

### آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

آمار توصیفی<sup>۷</sup> تنظیم و طبقه بندی داده ها، نمایش ترسیمی، و محاسبه مقادیری از قبیل نما، میانگین، میانه و ... می باشد که حاکی از مشخصات یکایک اعضای جامعه مورد بحث است. در جدول (۴-۱) اطلاعات مربوط به شاخص های مرکزی (میانگین، میانه، بیشینه و کمینه) و پراکندگی داده ها (انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) ارائه شده است.

#### آمار توصیفی متغیرها

متغیر	پاداش هیئت مدیره	کوتاه بینی مدیران	اعتماد بیش از حد مدیران	دوره تصدی حسابرسی	کیفیت حسابرسی	اندازه هیئت مدیره	استقلال هیئت مدیره
میانگین	1273.352	0.111218	0.495686	4.158198	0.229147	5.034516	0.676044
میانه	850.0000	0.000000	0.000000	3.000000	0.000000	5.000000	0.600000
ماکسیمم	17486.00	1.000000	1.000000	16.00000	1.000000	7.000000	1.000000

<sup>۷</sup> - Descriptive statistics

0.000000	5.000000	0.000000	1.000000	0.000000	0.000000	0.000000	مینیم
0.188172	0.260587	0.420485	4.047095	0.500221	0.314552	1597.661	انحراف معیار
-۰.۴۰۳۶۱۶	7.413636	1.288907	1.513235	0.017259	2.473159	2.760608	چولگی
3.115642	55.96201	2.661280	4.041880	1.000298	7.116514	17.69976	کشیدگی
1043	1043	1043	1043	1043	1043	1043	تعدادمشاهدات

متغیر	ارزش بازار به ارزش دفتری	جریان وجه نقد عملیاتی	اندازه شرکت	دوره تصدی مدیرعامل	اهرم مالی	سودآوری	ضرر و زیان	نجدید ارائه
میانگین	2.446779	0.117075	13.92230	3.488974	0.629202	0.095815	0.120805	0.713327
میانه	2.038978	0.103232	13.78602	3.000000	0.617199	0.082927	0.000000	1.000000
ماکسیمم	121.5096	0.642210	19.72257	14.00000	4.002704	0.626784	1.000000	1.000000
مینیمم	-۵۳.۲۱۷۹۳	-۰.۴۶۰۰۸۸	8.899731	1.000000	0.108494	-۱.۰۶۳۲۵۲	0.000000	0.000000
انحراف معیار	6.159527	0.126185	1.493342	2.794054	0.255608	0.144936	0.326057	0.452424
چولگی	8.239210	0.294716	0.778404	1.449673	3.456273	-۰.۵۲۶۲۵۵	2.327054	-۰.۹۴۳۴۹۱
کشیدگی	186.1944	4.709903	4.840376	4.673046	36.97431	9.996404	6.415182	1.890176
تعدادمشاهدات	1043	1043	1043	1043	1043	1043	1043	1043

### آزمون مانایی متغیرها

قبل از استفاده از این متغیرها لازم است نسبت به مانایی یا عدم مانایی آن‌ها اطمینان حاصل کرد. به‌منظور اطمینان از نتایج تحقیق و ساختگی نبودن روابط موجود در رگرسیون و معنادار بودن متغیرها، اقدام به انجام آزمون مانایی و محاسبه ریشه واحد متغیرهای تحقیق در مدل‌ها گردید. آزمون مزبور با استفاده از نرم‌افزار ایویوز و روش‌های آزمون لوین، لین و چو، آزمون ایم، پسران و شین، آزمون ریشه واحد فیشر-دیکی فولر تعمیم‌یافته و آزمون ریشه واحد فیشر-فیلیپس انجام گردید. در آزمون ریشه واحد فرضیه صفر بیانگر وجود ریشه واحد بوده و در صورتی که احتمال جدول کوچک‌تر از ۰/۰۵ باشد به‌احتمال ۰/۹۵ فرضیه صفر پذیرفته نمی‌شود. نتایج حاصل از آزمون ریشه واحد به شرح جدول (۴-۲) است.

### آزمون مانایی متغیرها

متغیر		لووین لین چو	
		آماره	احتمال

۰.۰۰۰۰	-۱۹.۶۴۹۱	پاداش هیئت مدیره
۰.۰۰۰۰	-۲۲.۴۴۶۲	کوتاه بینی مدیران
۰.۰۰۰۰	-۲۱.۸۰۰۳	اعتماد بیش از حد مدیران
۰.۰۰۰۰	-۷۰.۲۹۴۵	دوره تصدی حسابرسی
۰.۰۰۰۰	-۶.۲۸۷۴۸	کیفیت حسابرسی
۰.۰۰۰۰	-۲.۳۱۷۲۵	اندازه هیئت مدیره
۰.۰۰۰۰	-۲۰.۳۳۷۱	استقلال هیئت مدیره
۰.۰۰۰۰	-۸۲.۰۹۵۹	ارزش بازار به ارزش دفتری
۰.۰۰۰۰	-۳۰.۷۵۳۷	جریان وجه نقد عملیاتی
۰.۰۰۰۰	-۳۲.۵۵۷۷	اندازه شرکت
۰.۰۰۰۰	-۳۰.۰۴۵۷	دوره تصدی مدیرعامل
۰.۰۰۰۰	-۱۸.۵۵۸۸	اهرم مالی
۰.۰۰۰۰	-۳۷.۳۱۵۷	سودآوری
۰.۰۰۰۰	-۱۶.۰۰۸۴	ضرر و زیان
۰.۰۰۰۰	-۲۵.۰۹۳۸	تجدید ارائه

با توجه به نتایج حاصل از جدول مشخص گردید که مقدار احتمال آزمون‌ها برای کلیه متغیرها کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین متغیرهای فوق در سطح مانا قرار دارند.

عدم هم خطی متغیرها

قبل از برآورد مدل فرضیات لازم است تا عدم وجود هم خطی میان متغیرهای تحقیق آزمون شود. برای بررسی وجود یا عدم وجود هم خطی میان متغیرهای پژوهش از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول (۳-۴) ضرایب همبستگی پیرسون میان متغیرها را نشان می‌دهد.

ضرایب همبستگی متغیرها

	COMP	MYOPIA	OVERCO NF	ATNU RE	QUALIT Y	BSIZE	BI	MTB
COMP	۱	۰.۰۳۲	۰.۱۵۴	-۰.۰۱۸	۰.۰۹۶	۰.۱۸۳	۰.۱۲۷	۰.۰۱۶
MYOPIA	۰.۰۳۲	۱	۰.۰۳۹	۰.۰۴۲	۰.۰۷۵	۰.۰۲۳	-۰.۰۰۴	۰.۰۰۴
OVERCO NF	۰.۱۵۴	۰.۰۳۹	۱	-۰.۰۶۰	-۰.۰۷۵	-۰.۰۴۳	-۰.۰۵۱	۰.۰۷۴
ATNU RE	-۰.۰۱۸	۰.۰۴۲	-۰.۰۶۰	۱	۰.۷۸۳	-۰.۰۵۹	-۰.۱۹۱	۰.۰۳۷

QUALITY	۰.۰۹۶	۰.۰۷۵	-۰.۰۷۵	۰.۷۸۳	۱	-۰.۰۵۴	-۰.۱۶۸	۰.۰۴۲
BSIZE	۰.۱۸۳	۰.۰۲۳	-۰.۰۴۳	-۰.۰۵۹	-۰.۰۵۴	۱	۰.۰۹۹	-۰.۰۱۰
BI	۰.۱۲۷	-۰.۰۰۴	-۰.۰۵۱	-۰.۱۹۱	-۰.۱۶۸	۰.۰۹۹	۱	-۰.۰۰۶
MTB	۰.۰۱۶	۰.۰۰۴	۰.۰۷۴	۰.۰۳۷	۰.۰۴۲	-۰.۰۱۰	-۰.۰۰۶	۱

	CFO	SIZE	TENUR E	LEV	RO A	LOSS	RES T
CFO	۱	۰.۱۵۵	۰.۰۲۱	-۰.۲۷۶	۰.۴۹۲	-۰.۱۶۳	-۰.۰۱۵
SIZE	۰.۱۵۵	۱	-۰.۰۸۱	۰.۰۷۶	۰.۱۲۴	-۰.۰۷۲	۰.۰۳۴
TENUR E	۰.۰۲۱	-۰.۰۸۱	۱	-۰.۱۳۱	۰.۱۱۰	-۰.۱۰۷	-۰.۰۲۰
LEV	-۰.۲۷۶	۰.۰۷۶	-۰.۱۳۱	۱	-	۰.۴۱۴۸	۰.۰۷۸
ROA	۰.۴۹۲	۰.۱۲۴	۰.۱۱۰	-۰.۶۸۸	۱	-۰.۴۲۵	-۰.۰۶۶
LOSS	-۰.۱۶۳	-۰.۰۷۲	-۰.۱۰۷	۰.۴۱۴	-	۱	۰.۰۴۶
REST	-۰.۰۱۵	۰.۰۳۴	-۰.۰۲۰	۰.۰۷۸	-	۰.۰۴۶	۱

باتوجه به نتایج جدول (۳-۴) مشخص که مقادیر ضریب همبستگی خیلی زیاد یا خیلی کم (نزدیک به ۱+ و ۱-) که نتایج تحلیل رگرسیونی را تحت تأثیر قرار دهد، وجود ندارد، در نتیجه هم خطی ای میان متغیرهای مستقل پژوهش وجود ندارد.

آزمون همجمعی (انباشتگی) متغیرها

زمانی که متغیرهای مورد استفاده در رگرسیون مانا نباشند پدیده ای به نام رگرسیون کاذب به وجود می آید، ولی اگر تمام متغیرهای به کار رفته در مدل رگرسیونی باهم (جمعاً) مانا شوند یعنی باقیمانده های حاصل از مدل ایستا باشند، آن گاه پدیده هم انباشتگی یا هم جمعی به وجود می آید. از این رو این کلمه (هم انباشتگی) به مرور کاربرد خود را به دست آورد و هر سری زمانی که مانا باشد را هم انباشته می گوئیم. به طور کلی اگر دو متغیر (سری) انباشته از مرتبه یکسانی باشند مثلاً  $I(d)$  ترکیب خطی آن ها می تواند هم انباشته باشد. در چنین مواردی رگرسیون بر روی مقادیر دو متغیر معنی دار می باشد یعنی رگرسیون دیگر ساختگی نیست و هیچ گونه اطلاعات بلند مدتی را از دست نمی دهیم. به طور خلاصه در صورتی که تشخیص دهیم باقیمانده های حاصل از رگرسیون به صورت  $I(0)$  مانا هستند، متدولوژی سنتی رگرسیون شامل آزمون های  $F$  و  $t$  برای داده ها قابل استفاده می باشد. مفاهیم ریشه واحد، هم انباشتگی به ما کمک می کنند تا مانا بودن پسماند های رگرسیونی را تشخیص دهیم. از آزمون کائو برای بررسی هم انباشتگی استفاده می شود.

فرضیه H0: رابطه خطی بین متغیرها در بلند مدت دارای هم انباشتگی نیست.

فرضیه H1: رابطه خطی بین متغیرها در بلند مدت دارای هم انباشتگی است.

اگر سطح معناداری آزمون کائو کمتر از ۰,۰۵ باشد فرضیه H0 مبنی بر عدم وجود رابطه هم خطی رد می گردد در نتیجه رگرسیون کاذب نخواهد بود.

جدول آزمون هم انباشتگی بروش آزمون کائو

سطح معناداری	آزمون
0.0000	کائو
۰.۰۰۰۰	کائو
۰.۰۰۰۰	کائو
0.0000	کائو

#### ۴-۸) عدم خود همبستگی متغیرها

اگر یک متغیر به متغیرهای دوره یا دوره های قبل خودش وابسته باشد خود همبستگی می گویند که اگر به یک دوره قبل وابسته باشد خودهمبستگی مرتبه اول و اگر به دوره های قبل تر وابسته باشد همبستگی آن دوره یا سریالی گویند. به عبارت دیگر هر گاه دو مقدار متفاوت برای متغیرهای مستقل را در نظر بگیریم، فرض بر این است که جمله های اخلاص متناظر با آنها از یکدیگر مستقلند. در چنین حالتی می گوئیم که جمله های اخلاص خود همبستگی ندارند. آزمون دوربین واتسون از مشهورترین آزمون ها جهت تشخیص خودهمبستگی است. زمانی که آماره دوربین واتسون در حدود ۱,۵ تا ۲,۵ باشد، معرف آن است که خودهمبستگی وجود ندارد، ولی مقادیر بالاتر یا کمتر از ۱,۵ تا ۲,۵ معرف آن است که جملات خطا به صورت تصادفی اتفاق نمی افتند و بنابراین، نتایج غیرواقعی است.

جدول خودهمبستگی آزمون دوربین- واتسون

مدل	آزمون	آماره آزمون	نتیجه
۱	دوربین واتسون	۲.۰۶۴	عدم وجود خودهمبستگی
۲	دوربین واتسون	۱.۹۱۷	عدم وجود خودهمبستگی
۳	دوربین واتسون	۲.۰۴۸	عدم وجود خودهمبستگی
۴	دوربین واتسون	۱.۸۸۷	عدم وجود خودهمبستگی

مقدار آماره دوربین- واتسون بین ۱,۵ تا ۲,۵ است که این مقدار، عدم وجود خود همبستگی خطاها (مرتبه اول) را نشان می دهد.

## آزمون F لیمر

ابتدا به منظور انتخاب بین روش های داده های تابلویی و داده های تلفیقی از آزمون F لیمر استفاده می شود. اگر احتمال  $p$ -value محاسبه شده بیشتر از سطح خطای ۰,۰۵ باشد از داده های تلفیقی استفاده شده که دیگر نیازی به آزمون هاسمن نیست و در غیر این صورت از داده های تابلویی استفاده خواهد شد. در داده های تابلویی از آزمون هاسمن برای انتخاب روش آزمون فرضیه ها استفاده می گردد. اگر سطح معناداری آزمون هاسمن کمتر از ۰,۰۵ باشد از روش اثرات ثابت و در غیر این صورت از روش تصادفی استفاده می گردد. جدول (۴-۸) نتایج حاصل از آزمون F لیمر و هاسمن را برای مدل های پژوهش نشان می دهد.

جدول آزمون F لیمر

مدل	آماره	سطح معناداری	نتیجه
۱	آزمون F	۰.۸۰۰۳	تلفیقی
	آزمون هاسمن	-	-
۲	آزمون F	۰.۸۱۵۳	تلفیقی
	آزمون هاسمن	-	-
۳	آزمون F	۰.۷۷۵۹	-
	آزمون هاسمن	-	-
۴	آزمون F	۰.۷۲۷۱	-
	آزمون هاسمن	-	-

بر اساس جدول با توجه به سطح معناداری به دست آمده از آزمون F لیمر برای فرضیه ها، نوع داده ها و روش آزمون هر یک از فرضیه ها مشخص شده است

## تحلیل آزمون فرضیه های پژوهش

بعد از اینکه فروض کلاسیک مربوط به رگرسیون و مانایی متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و روش تخمین مدل هم مشخص گردید، حال نوبت آن است که مدل با توجه به نتایج آزمون F لیمر و هاسمن برآورد گردد. زمانیکه تعداد شرکت ها از مقاطع دوره زمانی بیشتر باشد ممکن است مشکل ناهمسانی واریانس رخ دهد. در این پژوهش برای تشخیص ناهمسانی واریانس ها از آزمون وایت و برای تشخیص وجود خود همبستگی بین متغیرها از آزمون دوربین- واتسون استفاده شده است. لازم به ذکر است که در مدل های مورد استفاده، وجود ناهمسانی واریانس ها تایید شده است و از آزمون GLS استفاده شده است. در نهایت نرم افزار ایویوز برای تشخیص رابطه موجود بین متغیرها به کار گرفته شده است. به منظور آزمون فرضیه ۱ از نتایج تخمین مدل تحقیق ارائه شده در جدول (۴-۹) بهره گرفته شده است. مقدار احتمال (یا سطح معنی داری) F برابر

۰,۰۰۰۰ بوده و چون این مقدار کمتر از ۰,۰۵ است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود، یعنی مدل معنی‌دار است. مقدار آماره دوربین- واتسون ۲,۰۶۴ می‌باشد که این مقدار، عدم وجود خود همبستگی خطاها (مرتبه اول) را نشان می‌دهد. در حالت کلی نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر کوتاه بینی مدیران منفی بوده که نشان دهنده تاثیر منفی کوتاه بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره می‌باشد. که با توجه به سطح معنی‌داری متغیر مستقل کوتاه بینی مدیران که برابر ۰,۰۰۵۳ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی‌دار می‌باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه اول تحقیق تایید می‌شود.

جدول نتایج تخمین مدل اول پژوهش

متغیر	ضریب برآوردی	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	-۵۹۸۹.۷۹۸	۱۰۵۲.۹۲۴	-۵.۶۸۸۷۲۵	۰.۰۰۰۰
کوتاه بینی مدیران	-۱۸.۸۶۰۸۳	۳۱.۹۶۰۵۵	-۵.۵۹۰۱۲۹	۰.۰۰۵۳
اندازه هیئت مدیره	۴۰۶.۳۳۷۵	۱۷۹.۳۸۵۸	۲.۲۶۵۱۶۰	۰.۰۲۳۷
استقلال هیئت مدیره	۱۱۳.۸۶۷۰	۹۰.۲۲۴۴۴	۱.۲۶۲۰۴۲	۰.۲۰۷۳
ارزش بازار به ارزش دفتری	۰.۳۷۲۹۹۲	۱.۶۸۳۹۱۰	۰.۲۲۱۵۰۴	۰.۸۲۴۸
جریان وجه نقد عملیاتی	۷۹.۵۵۹۲۹	۹۱.۸۳۴۱۹	۰.۸۶۶۳۳۶	۰.۳۸۶۵
اندازه شرکت	۳۱۵.۴۹۲۳	۳۹.۵۳۷۶۱	۷.۹۷۹۵۵۰	۰.۰۰۰۰
دوره تصدی مدیرعامل	۱۱.۰۵۴۹۶	۵.۲۰۶۶۳۶	۲.۱۲۳۲۴۴	۰.۰۳۴۰
اهرم مالی	۷۷.۱۵۸۱۵	۱۰.۱۶۵۳۷	۰.۷۵۹۰۳۰	۰.۴۴۸۰
سودآوری	۱۵۹۶.۷۵۴	۱۷۹.۱۲۸۵	۸.۹۱۴۰۱۴	۰.۰۰۰۰
ضرر و زیان	-۹.۶۵۰۵۰۹	۳۵.۵۹۰۹۳	-۰.۲۷۱۱۵۱	۰.۷۸۶۳
تجدید ارائه	-۲۴.۹۵۳۳۵	۲۶.۲۲۴۸۱	-۰.۹۵۱۵۱۷	۰.۳۴۱۶
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۷۹۴			
دوربین- واتسون	۲.۰۶۴			

سطح معناداری (آماره F)	۰.۰۰۰
------------------------	-------

به منظور آزمون فرضیه دوم از نتایج تخمین مدل تحقیق ارائه شده در جدول (۴-۱۰) بهره گرفته شده است. مقدار احتمال (یا سطح معنی داری)  $F$  برابر ۰.۰۰۰۰ بوده و چون این مقدار کمتر از ۰.۰۵ است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود، یعنی مدل معنی دار است. مقدار آماره دوربین- واتسون ۱.۹۱۷ می باشد که این مقدار، عدم وجود خود همبستگی خطاها (مرتبه اول) را نشان می دهد. در حالت کلی نتایج نشان می دهد که ضریب متغیر اعتماد بیش از حد مدیران مثبت بوده که نشان دهنده تاثیر مثبت اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره می باشد. که با توجه به سطح معنی داری متغیر مستقل اعتماد بیش از حد مدیران که برابر ۰.۰۰۰۲ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه دوم تحقیق تایید می شود.

#### نتایج تخمین مدل دوم پژوهش

متغیر	ضریب برآوردی	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	-۶۱۵۶.۱۸۶	۸۷۲.۴۸۶۰	-۷.۰۵۵۹۱۴	۰.۰۰۰۰
اعتماد بیش از حد مدیران	۱۲۹.۱۸۱۵	۳۴.۰۵۴۱۰	۳.۷۹۳۴۲۰	۰.۰۰۰۰۲
اندازه هیئت مدیره	۳۹۹.۷۲۷۶	۱۷۲.۱۲۹۰	۲.۳۲۲۲۵۶	۰.۰۲۰۴
استقلال هیئت مدیره	۳۳۶.۹۷۷۷	۹۴.۵۳۲۷۴	۳.۵۶۴۶۶۶	۰.۰۰۰۰۴
دوره تصدی مدیرعامل	۲۳.۴۳۱۶۲	۵.۴۴۷۵۴۸	۴.۳۰۱۳۱۴	۰.۰۰۰۰
جریان وجه نقد عملیاتی	۴۵۰.۴۶۶۲	۱۵۹.۳۰۰۵	۲.۸۲۷۷۷۷	۰.۰۰۰۴۸
اندازه شرکت	۳۳۲.۴۵۴۸	۱۵۰.۱۶۴۱	۲۲.۱۳۹۴۴	۰.۰۰۰۰
ارزش بازار به ارزش دفتری	۲.۱۰۲۸۰۹	۲.۹۰۱۳۵۰	۰.۷۲۴۷۶۹	۰.۴۶۸۸
اهرم مالی	-۲۶.۲۴۶۶۹	۱۱۱.۸۴۰۱	-۰.۲۳۴۶۸۱	۰.۸۱۴۵
سودآوری	۳۶۹۶.۲۷۲	۲۱۲.۶۰۶۲	۱۷.۳۸۵۵۳	۰.۰۰۰۰
ضرر و زیان	-۱۸۴.۰۵۶۵	۵۹.۰۲۲۵۰	-۳.۱۱۸۴۱۳	۰.۰۰۱۹

تجدید ارائه	-۱۷۹.۹۴۲۸	۳۹.۲۷۵۵۴	-۴.۵۸۱۵۴۹	۰.۰۰۰۰
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۵۹۸			
دوربین- واتسون	۱.۹۱۷			
سطح معناداری (آماره F)	۰.۰۰۰			

به منظور آزمون فرضیه سوم از نتایج تخمین مدل تحقیق ارائه شده در جدول (۴-۱۱) بهره گرفته شده است. مقدار احتمال (یا سطح معنی داری)  $F$  برابر ۰,۰۰۰۰ بوده و چون این مقدار کمتر از ۰,۰۵ است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می شود، یعنی مدل معنی دار است. مقدار آماره دوربین- واتسون ۲,۰۴۸ می باشد که این مقدار، عدم وجود خود همبستگی خطاها (مرتبه اول) را نشان می دهد. در حالت کلی نتایج نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری متغیر (کوته بینی مدیران\* کیفیت حسابرسی) که برابر ۰,۰۲۳۰ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه سوم تحقیق تایید می شود.

#### نتایج تخمین مدل سوم پژوهش

متغیر	ضریب برآوردی	خطای استاندارد	آماره $t$	سطح معناداری
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	-۳۹۴۸.۲۲۹	۵۷۰.۹۶۲۶	-۶.۹۱۵۰۴۰	۰.۰۰۰۰
کوته بینی مدیران	-۴۴.۱۶۱۲۱	۳۸.۹۸۵۲۶	-۱.۱۳۲۷۶۷	۰.۲۵۷۶
کیفیت حسابرسی	-۱۹.۵۹۱۱۰	۷۸.۳۹۷۸۶	-۰.۲۴۹۸۹۳	۰.۸۰۲۷
کوته بینی مدیران* کیفیت حسابرسی	۱۰۷.۴۱۵۶	۷۵.۱۰۵۸۸	۴.۴۳۰۱۸۹	۰.۰۲۳۰
ارزش بازار به ارزش دفتری	۰.۳۲۰۲۶۷	۱.۷۸۰۵۹۱	۰.۱۷۹۸۶۵	۰.۸۵۷۳
جریان وجه نقد عملیاتی	۷۲.۲۱۰۹۲	۹۲.۰۵۴۰۴	۰.۷۸۴۴۴۱	۰.۴۳۳۰
اندازه شرکت	۳۲۲.۳۰۶۲	۴۰.۳۸۴۵۵	۷.۹۸۰۹۲۸	۰.۰۰۰۰
دوره تصدی مدیرعامل	۹.۶۵۴۹۷۴	۵.۰۵۳۲۹۴	۱.۹۱۰۶۳۰	۰.۰۵۶۴
اهرم مالی	۶۰.۴۴۵۳۱	۹۹.۷۸۴۹۱	۰.۶۰۵۷۵۶	۰.۵۴۴۸

سودآوری	۱۵۶۱.۴۲۸	۱۷۶.۷۹۸۲	۸.۸۳۱۶۹۶	۰.۰۰۰۰
ضرر و زیان	-۱۰.۴۰۱۹۹	۳۵.۴۴۴۸۰	-۰.۲۹۳۴۷۰	۰.۷۶۹۲
تجدید ارائه	-۱۹.۹۹۴۹۴	۲۶.۶۶۹۷۱	-۰.۷۴۹۷۲۵	۰.۴۵۳۶
ضریب تعیین تعدیل شده			۰.۷۹۶	
دوربین - واتسون			۲.۰۴۸	
سطح معناداری (آماره F)			۰.۰۰۰	

به منظور آزمون فرضیه‌ها از نتایج تخمین مدل تحقیق ارائه شده در جدول (۱۲-۴) بهره گرفته شده است. مقدار احتمال (یا سطح معنی‌داری)  $F$  برابر ۰,۰۰۰۰ بوده و چون این مقدار کمتر از ۰,۰۵ است، فرض صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود، یعنی مدل معنی‌دار است. مقدار آماره دوربین-واتسون ۱,۸۸۷ می‌باشد که این مقدار، عدم وجود خود همبستگی خطاها (مرتبه اول) را نشان می‌دهد. در حالت کلی نتایج نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی‌داری متغیر (کوته بینی مدیران\*دوره تصدی حسابرس) که برابر ۰,۰۱۲۷ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی‌دار می‌باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه چهارم تحقیق تایید می‌شود.

#### نتایج تخمین مدل چهارم پژوهش

متغیر	ضریب برآوردی	خطای استاندارد	آماره $t$	سطح معناداری
مقدار ثابت (عرض از مبدأ)	-۳۷۶۹.۴۶۸	۱۹۷.۹۹۹۳	-۱۹.۰۳۷۷۹	۰.۰۰۰۰
کوته بینی مدیران	-۱۴۷.۱۳۷۱	۸۰.۴۵۵۳۳	-۱.۸۲۸۸۰۵	۰.۰۶۷۷
دوره تصدی حسابرس	-۲۴.۳۴۳۰۲	۴.۷۳۶۳۸۸	-۵.۱۳۹۵۷۴	۰.۰۰۰۰
کوته بینی مدیران*دوره تصدی حسابرس	۱۶.۱۸۲۳۵	۱۳.۲۶۲۲۳	۱.۲۲۰۱۸۴	۰.۲۲۲۷
دوره تصدی مدیرعامل	۲۱.۸۹۲۴۲	۵.۹۴۶۱۰۸	۳.۶۸۱۸۰۷	۰.۰۰۰۲
جریان وجه نقد عملیاتی	۵۴۱.۷۷۱۷	۱۶۳.۹۴۷۳	۳.۳۰۴۵۴۸	۰.۰۰۱۰
اندازه شرکت	۳۳۷.۶۶۷۰	۱۵.۹۸۹۴۴	۲۱.۱۱۸۱۳	۰.۰۰۰۰

اهرم مالی	۱۱۴.۰۷۴۱	-۱۲۲.۸۲۸۹	۰.۲۸۱۸
سودآوری	۲۱۸.۴۳۶۸	۳۷۲۴.۹۴۰	۰.۰۰۰۰
ضرر و زیان	۵۹.۲۷۲۵۶	-۱۷۹.۲۵۰۹	۰.۰۰۲۶
تجدید ارائه	۴۱.۲۲۴۷۹	-۱۸۶.۶۳۶۲	۰.۰۰۰۰
ضریب تعیین تعدیل شده	۰.۵۹۶		
دوربین - واتسون	۱.۸۸۷		
سطح معناداری (آماره F)	۰.۰۰۰		

### نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف این پژوهش بررسی تاثیر کوتاه بینی و اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره: نقش کیفیت حسابرسی و دوره تصدی حسابرسان است. این پژوهش در دوره زمانی ۷ ساله از ۱۳۹۱ الی ۱۳۹۷ انجام شده است و آزمون فرضیه ها با استفاده از نرم افزار ایویوز انجام شده است. نتایج پژوهش به شرح زیر است:

#### آزمون فرضیه اول:

**فرضیه ۱: کوتاه بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر معناداری دارد.**

نتایج نشان می دهد که ضریب متغیر کوتاه بینی مدیران منفی بوده که نشان دهنده تاثیر منفی کوتاه بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره می باشد. که با توجه به سطح معنی داری متغیر مستقل کوتاه بینی مدیران که برابر ۰.۰۰۵۳ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه اول تحقیق تایید می شود. آزمون فرضیه دوم:

**فرضیه ۲: اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر معناداری دارد.**

کلی نتایج نشان می دهد که ضریب متغیر اعتماد بیش از حد مدیران مثبت بوده که نشان دهنده تاثیر مثبت اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره می باشد. که با توجه به سطح معنی داری متغیر مستقل اعتماد بیش از حد مدیران که برابر ۰.۰۰۰۲ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه دوم تحقیق تایید می شود. آزمون فرضیه سوم:

**فرضیه ۳: کیفیت حسابرسی رابطه بین کوتاه بینی مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند.**

نتایج نشان می دهد که با توجه به سطح معنی داری متغیر (کوتاه بینی مدیران\*کیفیت حسابرسی) که برابر ۰.۰۲۳۰ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه سوم تحقیق تایید می شود.

## آزمون فرضیه چهارم:

فرضیه ۴: دوره تصدی حسابرسی رابطه بین اعتماد بیش از حد مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند. نتایج نشان می دهد با توجه به سطح معنی داری متغیر (کوته بینی مدیران\* دوره تصدی حسابرسی) که برابر ۰,۰۱۲۷ بوده که کمتر از ۵ درصد بوده، معنی دار می باشد. با توجه به موارد فوق، فرضیه چهارم تحقیق تایید می شود

## نتایج کل فرضیه های پژوهش

شماره فرضیه	عنوان فرضیه	تایید/رد
۱	کوته بینی مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر معناداری دارد.	تایید
۲	اعتماد بیش از حد مدیران بر پاداش هیئت مدیره تاثیر معناداری دارد.	تایید
۳	کیفیت حسابرسی رابطه بین کوته بینی مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند.	تایید
۴	دوره تصدی حسابرسی رابطه بین اعتماد بیش از حد مدیران و پاداش هیئت مدیره را تعدیل می کند.	تایید

## پیشنهادهای کاربردی تحقیق

پیشنهادهای زیر به عنوان راهبردهایی برای تحقیقات ارائه می گردد:

۱. بررسی مؤثر و دقیق کوته بینی مستلزم روش "همه دستها روی میز" است که در آن نه تنها کوته بینی از بین خواهد رفت، بلکه مدیران میتوانند در برابر فشارهای وارده از سهامداران مبنی بر تمرکز بیش از حد و مخرب بر اهداف کوتاه مدت، مقاومت کنند. در عمل این امر منجر به ایجاد یک روند شرکتی برای اولویت دهی به سهامداران دوراندیش شده و به یک هنجار تبدیل می شود. این هنجار، چارچوبی عرضه می کند که مدیران را از کوته بینی منصرف کرده و از آنها در مقابل فشار سهامداران برای انجام رفتار کوته بینانه محافظت می کند.

۲. با تمرکز بر مخالفت کوته بینانه افراد سرمایه گذار، میتوان دریافت هنگامی که سرمایه گذاریها به سمت دارایی های مالی با ریسک بالا حرکت می کند، این عمل منجر به ارزیابی محدود سرمایه گذاران و اثر مثبت آن بر افزایش سرمایه گذاری می شود و هیچ اثری از کاهش مخالفت کوته بینانه دیده نخواهد شد. این نتایج برای کنترل تأثیر بازده بازار بر سطوح سرمایه گذاری های با ریسک بالای افراد، مناسب است.

۳. یکی از پیامدهای ضمنی بیش اطمینانی، عدم وجود آینده نگری واقعی است؛ بنابراین، لازم است مدیران و تصمیم گیرندگان خود را در برابر بیش اطمینانی محافظت کرده و مشاوران مالی در این زمینه به آنها کمک کنند.

۴. انجام معاملات زیاد، غالباً منجر به بازدهی ضعیف در بلندمدت می شود. از آنجایی که متغیر بیش اطمینانی مدیریت به ویژگی های شخصیتی افراد بستگی دارد، لازم است دور زمانی مورد بررسی در حد امکان کوتاه باشد. در این صورت جابه جایی اعضای هیئت مدیره و مدیران سازمان، نتایج بهتر و قابل اتکاتری به دست می دهد. مدیران کم تجربه تر در مقایسه با مدیران

باتجربه تر از بیش اطمینانی بیشتر و رفتار توده وار کمتر برخوردار بوده، ریسک پذیرتر می باشند و بازده بالاتری کسب می نمایند.

#### ۴-۵) پیشنهادهای تحقیقات آتی

با توجه به نتایج تحقیق و همچنین سؤالاتی که طی انجام آن برای محقق مطرح شد، و علاوه بر آن علیرغم تحقیقات گسترده انجام شده در خارج از کشور، در داخل کشور تحقیقات زیادی در این زمینه انجام نشده است، بنابراین جهت انجام تحقیقات بیشتر در حوزه های مرتبط با این تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱. بررسی تاثیر جبهه گیری مدیریتی بر پاداش هیئت مدیره

۲. بررسی تاثیر مدیریت سود بر پاداش هیئت مدیره

۳. بررسی نقش استقلال هیئت مدیره بر رابطه بین کوتاه بینی مدیران و پاداش هیئت مدیره

#### منابع و مآخذ

ایزدی نیا، ن. (۱۳۸۲). رزשיایی واحدهای تجاری با استفاده از مدل های EVA و FCF (جریان های نقدی آزاد) و تعیین شکاف قیمت و ارزش سهام. پایان نامه دکتری حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی.

احمدپور، احمد؛ کاشانی پور، محمد؛ شجاعی محمد رضا. (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی و کیفیت حسابرسی بر هزینه تأمین مالی»، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۲، ۳۲-۶۲. ۳.

انواری رستمی، علی اصغر ؛ تجویدی، الناز ؛ جهانگرد، میثم. (۱۳۹۴). تاثیر ساختار سرمایه و پاداش هیئت مدیره بر کارایی سرمایه گذاری، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، دوره ۵، شماره ۲، صفحه ۱۰۹-۱۳۰.

ایرانی، مهرو؛ مهدی صفری گرایلی و علیرضا حسن ملکی، (۱۳۹۴). تاثیر ویژگی های هیئت مدیره بر پاداش مدیران در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دومین همایش ملی حسابداری، مدیریت و اقتصاد ایران، بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر گز.

بهار مقدم، م. (۱۳۹۴). بررسی اثر قرارداد های بدهی ، هزینه های سیاسی، طرح های پاداش و مالکیت و مدیریت سود در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" ، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی ، شماره ۳۶، صفحه ۴۷ تا ۶۳.

تهرانی، رضا و افسانه دلشاد، ۱۳۹۷، بررسی تاثیر کوتاه بینی مدیران بر عملکرد مالی آتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه پژوهش حسابداری و حسابرسی ۸ (۲).

حساس یگانه یحیی و حسنی القارمسعود و مرفوع محمد، (۱۳۹۴). بیش اطمینانی مدیریت و حق الزحمه حسابرسی، مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۲، شماره ۳، صفحه ۳۶۳-۳۸۴.

حساس یگانه یحیی و حسنی القارمسعود و مرفوع محمد، (۱۳۹۴). بیش اطمینانی مدیریت و حق الزحمه حسابرسی، مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۲، شماره ۳، صفحه ۳۶۳-۳۸۴.

حساس یگانه، یحیی و آذین فر، کاوه (۱۳۸۹). "رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی". بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۱ صص ۸۵ تا ۹۸.

خدای پور احمد، دری سده مصطفی، آزاده پور اسماعیلی، (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اطمینان بیش از حد مدیریت بر محافظه کاری؛ با در نظر گرفتن نظارت بیرونی، مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۲، شماره ۲، صفحه ۱۸۳-۲۰۲.

رضایی، فرزین و سحر یزدی، ۱۳۹۸، تأثیر کوتاه بینی مدیریت بر رابطه بین رقابت در بازار محصول و ریسک تصمیمات عملیاتی مدیریت، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ۳ (۱۳).

سجادی، سیدحسین و محمدصادق زارع زاده (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین طرح های پاداش مدیران و معیارهای اقتصادی ارزیابی عملکرد در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال سوم، شماره ۹، صص ۴۱-۵۴.

سیفی، ع؛ رحیمی، آ. و فتحی، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین پاداش هیات مدیره با اقلام تعهدی اختیاری در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، کوالالامپور-مالزی، موسسه سرآمد کارین.

عرب صالحی مهدی و هاشمی مجید، (۱۳۹۴). تأثیر اطمینان بیش از حد مدیریتی بر اجتناب مالیاتی، مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۲، شماره ۱، صفحه ۸۵-۱۰۴.

کردستانی، غ، (۱۳۹۴). بررسی و تبیین رابطه بین کیفیت سود و واکنش بازار به تغییرات سود نقدی"، بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۳۷، ۵۱-۷۸.

Ahmed, A.S. & Duellman, S. (2013). Managerial overconfidence and accounting conservatism. *Journal of Accounting Research*, 51(1): 1- 3۰.

Asker, J., Farre-Mensa, J., & Ljungqvist, A. (2010). *Does the stock market harm investment incentives? Working paper, Stern School of Business, New York University, US.*

Brodmann, J., Omer Unsal, M. Kabir Hassan. (2019). Political lobbying, insider trading, and CEO compensation, *International Review of Economics and Finance* 59 (2019) 548-5۶۵.

Bouwman, C. (2014). Managerial optimism and earnings smoothing. *Journal of Banking & Finance*, 41, 283-303.

- Chyz, J., Gaertner, F., Kausar, A. & Watson, L. (2014). Overconfidence and Aggressive Corporate Tax Policy. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2408236>.
- Chen, S., Chen, X., Cheng, Q. & Shevlin, T. (2010). Are family firms more tax aggressive than non-family firms. *Journal of Financial Economics*, 91(1): 41-61.
- Chowdhury, J. (2012). *Managerial Myopia: A New Look*. Available at: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1991429](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1991429)
- Deshmukh, S., Goel, A. and Howe, K. (2013). CEO overconfidence and dividend policy. *Journal of Finance Intermediation*, 22(3), 440-463.
- Dewayne Holder Alexey Petkevich Gary Moore , (2016), "Does managerial myopia explain Bowman's Paradox?", *American Journal of Business*, Vol. 31 Iss 3 pp. 102 – 122  
Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/AJB-04-2015-0008>.
- Eriksen, K.W. & Kvaloy, O. (2011). *Myopic risk-taking in tournaments*, Available at: <http://www.sv.uio.no/esop/english/research/news-and-events/events/2011/kvaloy.pdf>.
- Fama, Eugene F. (1980). "Agency Problems and Theory of Firm", *Journal of Political Economy*, pp. 228-307.
- GAO, M., & Huang, J. (2016). Capitalizing on Capitol Hill: Informed trading by hedge fund managers. *Journal of Financial Economics*, 121(3), 521–545.
- Hillman, A. J., & Hitt, M. A. (1999). Corporate political strategy formulation: A model of approach, participation, and strategy decisions. *Academy of Management Review*, 24(4), 825–842.
- Hambrick, D. & Mason, P. (1984). Upper echelons: the organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9 (2): 193-206.
- Khondkar, K., Lee, E., Suh, S.(2017). Corporate social responsibility and CEO compensation structure, *Advances in Accounting*, v(39),pp.1-19.
- Merchant, K. A. (1990). The effects of financial controls on data manipulation and management myopia. *Accounting, organizations and society*, 15(4), 297-313.
- Mashayekh, S. Behzadpur, S. (2015). The effect of managers' overconfidence on dividend policy in the firms listed in Tehran Stock Market, the *Iranian Accounting and Auditing Review*, 21(4), 485-504.
- Pirmoradi F. (2014). Impact of managerial overconfidence on the quality of earnings of the companies listed in Tehran Stock Exchange, the thesis of Master of Science, Islamic Azad University, Science and Research of Sirjan.
- Ramsheh, M. and Molanazari, M.(2014). Managerial overconfidence and accounting conservatism, *Journal of Accounting Knowledge*, 5(16), 55-79.
- Roll, R. (۱۹۸۶). "The Hubris Hypothesis of Corporate Takeovers", *The Journal of Business*, Vol. 19, 092-001.

Skala,D.(2008).Overconfidence is Psychology and Finance-An Interdisciplinary Literature Review 143-33-50.