

Analysis of Agency Theory in Explaining the Relationship Between Internal Control Weakness and CEO Recruitment

Mohammad Gholamrezapoor

MA in Accounting, Auditor of Amin Mohaseb Pars Institute, Tehran, Iran.

Mohammadali palangi Mazrae

MA in Accounting, Faculty Member of Golestan Institute of Higher Education, Gorgan, Iran.

Narjes Hosseini

Financial Manager, Nik Tabloo Negin Khorasan Industrial Company, Mashhad, Iran.

Rohollah Arab (Corresponding author)

Assistant Professor of Accounting Dept, Faculty Member of Golestan Institute of Higher Education, Gorgan, Iran.

arabroohollah@yahoo.com

Abstract:

According to agency theory, CEO can inefficiently use the firms assets to promote their personal interests at the expense of shareholders, leading to agency costs such as weak internal controls, which the CEOs Recruitment can serve as a strategy for the board to improve controls. Internal and reduce firm representation problems. Therefore, the purpose of this study is to investigate the relationship between the weakness of internal controls and the employment of CEOs in companies listed on the Tehran Stock Exchange with respect to agency theory. To test the research hypothesis, the financial information of firms listed on the Tehran Stock Exchange in the period between 2016 and 2020 has been used, so that after applying the restrictions in this study, the final sample consisting of 163 companies was selected. After measuring the research variables, multivariate linear logistic regression analysis was used to test the research hypothesis. Hypothesis testing was also performed using Eviews econometric software and statistical techniques of integrated data. The results of the statistical test of the research show that there is a positive and significant relationship between the internal controls weakness and the CEO Recruitment.

Keywords: Internal Control Weakness, CEO Recruitment, Agency Theory.

تاریخ دریافت مقاله:

۱۴۰۱/۰۳/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۴۰۱/۰۴/۱۸

واکاوی نظریه نمایندگی در تبیین رابطه ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل

محمد غلامرضا پور

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، حسابرس موسسه امین محاسب پارس، تهران، ایران.

محمد علی پلنگی مزرعه

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی گلستان، گرگان، ایران.

نرجس حسینی

مدیر مالی، شرکت صنعتی نیک تابلو نگین خراسان، مشهد، ایران.

روح اله عرب (نویسنده مسئول)

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی گلستان، گرگان، ایران.

arabroohollah@yahoo.com

چکیده

طبق نظریه نمایندگی، مدیران عامل می‌توانند به گونه‌ای ناکارا از دارایی‌های شرکت برای ارتقا منافع شخصی خود به هزینه سهامداران استفاده کنند که باعث وقوع هزینه‌های نمایندگی نظیر وجود ضعف در کنترل‌های داخلی می‌شود که استخدام مدیرعامل جدید می‌تواند به عنوان یک استراتژی از طرف هیئت‌مدیره برای بهبود کنترل‌های داخلی و کاهش مشکلات نمایندگی شرکت باشد. لذا، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با توجه به نظریه نمایندگی است. برای آزمون فرضیه پژوهش از اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در فاصله زمانی بین سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۹ استفاده شده است، به طوری که پس از اعمال محدودیت‌های موردنظر در این پژوهش، نمونه نهایی متشکل از ۱۶۳ شرکت انتخاب گردید. پس از اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از تجزیه تحلیل رگرسیون لجستیک خطی چند متغیره، برای آزمون فرضیه پژوهش استفاده شد. آزمون فرضیه نیز با استفاده از نرم‌افزار اقتصادسنجی Eviews و تکنیک‌های آماری داده‌های تلفیقی صورت پذیرفته است. نتایج حاصل از آزمون آماری پژوهش نشان می‌دهد که بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. **واژه‌های کلیدی:** ضعف کنترل‌های داخلی، استخدام مدیرعامل، نظریه نمایندگی.

۱. مقدمه

مدیرعامل تأثیرگذارترین کارمند در شرکت‌های بزرگ مدرن است (بالسمایر و همکاران، ۲۰۱۳). از این رو، جذب مدیرعامل، که هم مستلزم انتصاب و هم قرارداد با وی است، یکی از وظایف مهم هیئت‌مدیره یک شرکت محسوب می‌شود. در پژوهش حاضر به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا افشای ضعف کنترل‌های داخلی بر استخدام یک مدیرعامل با جدید برای رهبری سازمان و پیامدهای ناشی از آن تأثیر دارد یا خیر.

رسوایی‌های مالی و شکست‌های حسابرسی اخیر شرکت‌های بزرگی نظیر انرون، تاپکون و ورلدکام، قانون‌گذاران حرفه حسابرسی را بر آن داشت تا اثربخشی کنترل‌های داخلی شرکت‌ها را مورد بررسی قرار دهند (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). برای مثال، مقررات کمیسیون بورس اوراق بهادار آمریکا در قالب بخش ۴۰۴، مدیریت شرکت را ملزم می‌دارد تا تغییرات مهم در کنترل‌های داخلی گزارشگری مالی را که طی ۳ ماهه آخر سال رخ داده است، افشاء نماید و براساس بند ۳۰۲ این قانون، مدیریت باید در گزارش سه ماهه و سالانه تمام نقاط ضعف موجود در کنترل داخلی را افشاء کند. هدف خاص بخش‌های ۳۰۲ و ۳۰۴ قانون ساربینز-آکسلی اطلاع‌رسانی به سرمایه‌گذاران در مورد افشای نقاط ضعف سیستم کنترل داخلی است که ممکن است اشتباهات مالی و رفتار فرصت‌طلبانه مدیران را افزایش دهد (لامبرت و همکاران، ۱۹۸۷). در کشور ما نیز سازمان بورس و اوراق بهادار در سال ۱۳۹۱ و در راستای ماده ۱۸ دستورالعمل پذیرش بورس اوراق بهادار تهران، اقدام به انتشار دستورالعمل کنترل‌های داخلی برای ناشران پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران کرده است. طبق این ماده، مدیریت مسئول ارزیابی اثربخشی کنترل‌های داخلی است و باید در مورد نتایج ارزیابی کنترل‌های داخلی گزارش تهیه کند. حسابرس مستقل شرکت نیز موظف است در خصوص استقرار و به‌کارگیری سیستم کنترل‌های داخلی مناسب و اثربخش توسط شرکت با توجه به چهارچوب کنترل‌های داخلی اظهارنظر کند (حاجیها و همکاران، ۱۳۹۶).

از طرف دیگر، هنگامی که مدیریت و مالکیت یک سازمان از هم جدا می‌شوند، مشکل نمایندگی بوجود می‌آید (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶)، به این ترتیب که اهداف و خواسته‌های مالکان و مدیران در تضاد هستند و سهامداران نمی‌توانند کار مدیریتی را به طور مناسب نظارت کنند (آیزنهاردت، ۱۹۸۹). در این بین نقش هیئت‌مدیره این است که منافع مالکان را نمایندگی کند و از منافع سهامداران حمایت کند (هارت، ۱۹۹۳) و نقش مهمی در دسترسی بیشتر به نماینده بازی می‌کند (دالتون و همکاران، ۲۰۰۷). یکی از مسئولیت‌های هیئت‌مدیره شرکت تشکیل نظام کنترل داخلی اثربخش است و در این راستا مطابق با مفاد ماده ۱۲ دستورالعمل کنترل‌های داخلی (مصوب مورخ ۱۳۹۱/۰۲/۱۶ هیئت‌مدیره سازمان بورس اوراق بهادار)، هیئت‌مدیره موظف به کسب اطمینان نسبت به استقرار و به‌کارگیری کنترل‌های داخلی مناسب و اثربخش در جهت دستیابی به اهداف شرکت می‌باشد. بنابراین، در زمینه‌های مدیریت شرکت و کنترل‌های داخلی، هیئت‌مدیره یک عنصر اساسی است.

وقوع مشکلات نمایندگی به علت پیگیری شدن منافع شخصی مدیران عامل محتمل است. خصوصیات مدیران عامل به عنوان منبعی از مشکلات نمایندگی اثرگذار است. اگر منافع مدیران عامل به طور کامل با سهامداران همسو نباشد، می‌توانند باعث ایجاد مشکلات سنتی نمایندگی شوند (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶). مدیران عامل که برای مدت طولانی بر سر کار خود می‌مانند تمایل دارند با ایجاد روابط تاثیرگذار، توانایی نظارتی اعضای هیئت‌مدیره را تضعیف کنند (گویال و پارک، ۲۰۰۲؛ رایان و ویگینز، ۲۰۰۴؛ گراهام و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین، با افزایش دوره تصدی مدیرعامل تاثیرگذاری خود بر تصمیمات سرمایه‌گذاری و رویه‌های حسابداری را افزایش می‌دهد و درباره توانایی‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود دچار خوش‌بینی مفرط می‌شود که از ارزش شرکت نیز کاسته می‌گردد و آینده شرکت به خطر می‌افتد (همبریک و فاکوتومی، ۱۹۹۱). ضعف کنترل‌های داخلی قابلیت اطمینان اعداد گزارشگری مالی را کاهش می‌دهد، هزینه‌هایی را بر شرکت‌ها تحمیل می‌کند و بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد (خورانا و کیونگ، ۲۰۲۱). دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) دریافته‌اند که جایگزینی مدیران عامل با مدیران عامل توانمندتر، عملکرد بعدی شرکت را بهبود می‌بخشد.

بنابراین، زمانیکه شرکت دارای ضعف در کنترل‌های داخلی است هیئت‌مدیره در راستای مسئولیت‌های خود در قبال تشکیل نظام کنترل داخلی اثربخش، مدیرعامل جدیدی استخدام کند (خورانا و کیونگ، ۲۰۲۱).

بنابراین، طبق نظریه نمایندگی انتظار می‌رود وجود ضعف در کنترل‌های داخلی به دلیل مشکلات نمایندگی ناشی از همسو نبودن مدیران عامل با سهامداران و عدم تقارن اطلاعاتی بوده و استخدام مدیرعامل جدید به عنوان استراتژی برای کاهش ضعف در کنترل‌های داخلی و کاهش مشکلات نمایندگی توسط هیئت‌مدیره باشد. با این حال با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات مالی، حسابداری، حسابرسی و مدیریتی برای تحقیق در این باره وجود دارد که این خود، انگیزه‌ای جهت انجام پژوهش حاضر می‌باشد. از این رو، پژوهش حاضر در صدد است که رابطه ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل را بررسی کند. پرسش‌های اصلی تحقیق بدین ترتیب است: آیا بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

مطالعه حاضر به چندین روش مشخص، کمک کننده ادبیات مرتبط با کنترل‌های داخلی و مدیرعامل است. اول اینکه پژوهش حاضر از این حیث دارای اهمیت است که ادامه‌دهنده پژوهش‌های داخلی استخدام و تغییر مدیرعامل (ملایمنی و عبدی، ۱۳۹۶؛ خوش‌طینت و همکاران، ۱۳۹۷؛ اخگر و محمودی، ۱۳۹۷) است و از این رو، منجر به گسترش ادبیات در مورد مدیران عامل در کشورهای در حال توسعه از جمله بازار سرمایه نوظهور ایران می‌شود. دوم اینکه، با توجه به اینکه چنین موضوعی در ایران مورد بررسی قرار نگرفته، با بررسی مستقیم رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل، منجر به پر کردن خلا تحقیقات داخلی می‌گردد، سوم اینکه، تحقیق حاضر بینش مفیدی در خصوص نتایج اقتصادی اجرای رسمی "دستورالعمل کنترل‌های داخلی ناشران پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران" که در تاریخ ۱۳۹۱/۰۲/۱۶ به تصویب هیئت‌مدیره

سازمان بورس و اوراق بهادار رسید، ارائه می‌کند. چهارم اینکه، با بررسی رابطه ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل شرکت‌ها، درک جامع‌تری از استخدام مدیران عامل جدید به ما نشان می‌دهد. پنجم اینکه، نتایج حاصل از بررسی ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل به عنوان یک دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران بازار سرمایه، تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری قرار دهد. درنهایت، نتایج پژوهش می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی در حوزه سطح تحصیلات اعضای هیئت‌مدیره پیشنهاد نماید.

۲. مبانی نظری و تدوین فرضیه پژوهش

۲.۱. ضعف کنترل‌های داخلی

مطابق با تعریف کوزو (۲۰۱۳) فرایندی که مدیران و سایر کارکنان برای کسب اطمینان برای رسیدن به هدف‌های مربوط به فعالیت و گزارشگری به وسیله هیئت‌مدیره طرح‌ریزی شده را کنترل داخلی گویند. کنترل‌های داخلی اثربخش این اطمینان را می‌دهد که واحد تجاری می‌تواند به اهداف خود دست یافته و ابزاری مفید برای حل بسیاری از مشکلات بالقوه سازمان است (رضائی پیت‌نوئی و همکاران، ۱۳۹۸). کنترل‌های داخلی در سطح شرکت‌ها مربوط می‌شود به ارزیابی قابل اطمینان بودن گزارشات مالی شرکت‌ها و ارزیابی روند دستیابی به اهداف استراتژیک و عملیات شرکت و همچنین توانایی عمل کردن به مقررات و قوانین شرکت را ارزیابی می‌کند. کنترل داخلی، بخش مهمی از مدیریت یک سازمان است. بخشی که شامل برنامه‌ها، روش‌ها و رویه‌های مورد استفاده سازمان در دستیابی به رسالت وجودی و اهداف خرد و کلان خود است (GAO).

1 "Standards for Internal Control in the Federal Government", United States General Accounting Office (GAO)

کنترل‌های داخلی یکی از مکانیزم‌های متعددی است که واحدهای تجاری برای کنترل مساله نمایندگی مورد استفاده قرار می‌دهند (لاتریدیس، ۲۰۱۱). از این رو ضعف کنترل داخلی، منجر به تخصیص ناکارآمدی منابع از سوی مدیران میشود. ضعف کنترل داخلی صحت اطلاعات مالی را کاهش می‌دهد و در نتیجه شرایط فرصت طلبی و ارائه نادرست جریان نقدی را برای مدیران فراهم می‌کند (علی قادری آذر، ۱۴۰۱).

۲.۲. ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل

امروزه نقش مدیریت بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است. در دنیای رقابتی امروز فشار زیادی برای دستیابی سریع به نتایج مطلوب و به تبع آن تصمیم‌گیری‌های سریع وجود دارد که مدیران عامل در اجرای این مهم نقش حیاتی خواهند داشت و گاهی در اثر نرسیدن به نتایج مطلوب در زودترین زمان ممکن تغییر مدیران عامل در شرکت‌ها صورت می‌گیرد. چرا که مدیران پس از انتصاب به این سمت، بخاطر اینکه دوره تصدی بلندمدتی برای خود تصور نمی‌کنند در جهت رسیدن به منافع خود بجای در نظر گرفتن منافع سهامداران اقدام می‌کنند (دیانتی دیلمی و همکاران، ۱۳۹۲). مدیران عامل که برای مدت طولانی بر سر کار خود می‌مانند تمایل دارند با ایجاد روابط تاثیرگذار، توانایی نظارتی اعضای هیئت‌مدیره را تضعیف کنند (گویال و پارک، ۲۰۰۲؛ رایان و ویگینز، ۲۰۰۴؛ گراهام و همکاران، ۲۰۱۷).

پژوهش‌های گذشته نشان دادند که بعضی از عوامل شرکتی منجر به تغییر و استخدام مدیرعامل می‌شود. به طور مثال یو (۲۰۲۰) دریافت تحت چارچوب نمایندگی، هدف نهایی شرکت حداکثر رساندن ثروت سهامداران است. اثر گردش وجوه نقد فعالیت‌های اجتناب از مالیات می‌تواند به مدیران در رسیدن به این هدف کمک کند و سهامداران همچنین انتظار دارند که مدیران تصمیماتی بگیرند که منافع آنها را به حداکثر برساند. وقتی مدیرعامل از فعالیت‌های اجتناب از مالیات امتناع ورزد یا منفعلانه آن را اجرا کند، توسط سهامداران بی‌کفایتی تلقی می‌شود و از انجام وظایف

امانتداری خود کوتاهی خواهد کرد. در ارزیابی عملکرد اجرایی، عدم اجتناب از مالیات به عنوان عملکرد ضعیف مدیرعامل در نظر گرفته می‌شود و در نتیجه به تغییر مدیرعامل می‌انجامد. بنابراین، با در نظر گرفتن دیدگاه نمایندگی و گردش جریان‌های نقدی در مورد اجتناب از مالیات شرکت‌ها، می‌توان گفت کاهش فعالیت‌های اجتناب از مالیات شرکت‌ها منجر به تغییر مدیران عامل می‌شوند. همچنین، هو و لین (۲۰۱۵) دریافتند که هزینه حقوق صاحبان سهام اطلاعاتی را در مورد عدم قطعیت عملکرد شرکت می‌رساند که اطلاعاتی در مورد استعداد مدیرعامل است. در واقع احتمال جابه‌جایی مدیرعامل به طور مثبت با هزینه ضمنی حقوق صاحبان سهام، مرتبط است.

علاوه بر این، ضعف کنترل‌های داخلی برای یک شرکت مشکل‌ساز است زیرا ضعف کنترل‌های داخلی می‌تواند به عنوان یک شکست حاکمیتی تلقی شود که می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر عملکرد شرکت داشته باشد (عرب و همکاران، ۱۳۹۹). در عین حال، نظریه نمایندگی توضیح می‌دهد که مشکلات نمایندگی به نوع مدیرعامل بستگی دارد (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶). بر اساس مطالعه‌های پیشین، مدیران شرکت‌ها به دنبال حفظ شهرت خود در شرکت‌هایشان هستند (بووی و همکاران، ۲۰۱۲؛ سمدنی و همکاران، ۲۰۰۸). با توجه به اینکه مسئولیت استقرار و بکارگیری کنترل‌های داخلی با هیئت‌مدیره می‌باشد، اعضای هیئت‌مدیره ضمن تلاش برای انجام مطلوب مسئولیت‌های خود، درصدد اجرای هرچه مطلوب‌تر سیاست‌ها و رویه‌های کنترل داخلی هستند (عرب و همکاران، ۱۳۹۹) و استخدام مدیرعامل جدید در هنگام وجود ضعف کنترل‌های داخلی یکی از استراتژی‌های اعضای هیئت‌مدیره برای بهبود کنترل داخلی است (خورانا و کیونگ، ۲۰۲۱). بنابراین، با توجه به مطالب مطروحه و مطابق با نظریه نمایندگی فرضیه پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه: بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

۳,۱. جامعه آماری و شرایط انتخاب نمونه

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۹۵ الی ۱۳۹۹ است. نمونه آماری تحقیق با استفاده از روش حذف سیستماتیک شامل شرکت‌هایی است که حائز شرایط زیر باشند:

۱- شرکت‌هایی که تاریخ پذیرش آن‌ها در سازمان بورس اوراق بهادار قبل از سال ۱۳۹۵ بوده و تا پایان سال ۱۳۹۹ نیز در فهرست شرکت‌های بورسی باشند.

۲- به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفندماه باشد؛

۳- طی دوره مورد نظر، تغییر فعالیت و یا تغییر سال مالی نداده باشد؛

۴- جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشد (شرکت‌های سرمایه‌گذاری، به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت‌ها، در جامعه آماری منظور نشده اند)؛

۵- داده‌ها برای محاسبه متغیرهای پژوهش در دسترس نباشد

پس از اعمال محدودیت‌های فوق تعداد ۱۶۳ شرکت (طبق جدول ۱) به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند.

جدول ۱- روند انتخاب نمونه آماری

پنل اول: روند انتخاب نمونه آماری	
شرح	تعداد شرکت‌ها
کل شرکت‌هایی که تا پایان سال ۱۳۹۹ عضو بورس بودند.	۳۹۵

(۴۶)	کسر می شود: از ابتدای سال ۱۳۹۵ در بورس پذیرفته نشده باشد.		
(۳۰)	کسر می شود: سال مالی آن منتهی به پایان اسفند نباشد		
(۱۸)	کسر می شود: تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی داده باشد.		
(۱۱۲)	کسر می شود: جزء شرکت های سرمایه گذاری و واسطه گری مالی باشد.		
(۲۶)	کسر می شود: داده ها در دسترس نباشد.		
۱۶۳	تعداد نمونه آماری انتخاب شده		
پنل دوم: توزیع نمونه با توجه به صنعت و شرکت های خانوادگی			
ضعف کنترل های داخلی	استخدام مدیرعامل	صنعت	صنعت
۴۳٪	۳۷٪	۱۵٪	خودرو و قطعات
۲۲٪	۴۱٪	۱۳٪	دارویی
۴۳٪	۴۰٪	۸٪	شیمیایی
۶۷٪	۲۹٪	۹٪	غذایی
۳۷٪	۲۳٪	۴٪	فراورده های نفتی

کاشی و سرامیک	۴٪	۳۷٪	۶۰٪
کانی فلزات معادن	۲۰٪	۲۸٪	۳۶٪
لاستیک و پلاستیک	۴٪	۲۹٪	۳۱٪
ماشین آلات	۱۲٪	۱۸٪	۵۱٪
مصالح ساختمانی	۱۰٪	۳۹٪	۱۵٪

۳،۲. مدل و متغیرهای پژوهش و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها

به منظور آزمون فرضیه پژوهش مدل زیر بر مبنای مطالعه خورانا و کیونگ (۲۰۲۱) مورد استفاده قرار می‌گیرد.

$$NEWCEO_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ICW_{i,t-1} + \beta_2 SIZE_{i,t-1} + \beta_3 LEV_{i,t-1} + \beta_4 AGE_{i,t-1} + \beta_5 MTB_{i,t-1} + \beta_6 ROA_{i,t-1} + \beta_7 SUBS_{i,t-1} + \beta_8 CONOWN_{i,t-1} + \beta_9 SGRO_{i,t-1} + \beta_{10} DUAL_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

در مدل فوق:

متغیر وابسته

استخدام مدیرعامل (NEWCEO): مطابق با پژوهش‌های خوش‌طینت و همکاران (۱۳۹۷) و خورانا و کیونگ (۲۰۲۱) به صورت یک متغیر صفر و یک تعریف می‌شود؛ یعنی اگر مدیرعامل در سال جاری استخدام شده باشد متفاوت از مدیرعامل سال قبل باشد عدد یک و در غیر این صورت صفر در نظر گرفته می‌شود.

متغیر مستقل

ضعف کنترل‌های داخلی (ICW): طبق چک لیست کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی مصوب سازمان بورس و اوراق بهادار، از سال ۱۳۹۱ به بعد حسابرس شرکت مکلف شده است که کنترل‌های داخلی شرکت را بررسی نموده و مواردی که حاکی از عدم رعایت یا عدم اجرای مطلوب کنترل‌های داخلی می‌باشد را در گزارش حسابرسی افشا کند (حاجیها و همکاران، ۱۳۹۶). لذا، برای سنجش ضعف کنترل‌های داخلی، از نقاط ضعف با اهمیت کنترل‌های داخلی که از گزارش حسابرسان مستقل به دست می‌آید استفاده می‌شود. از این رو، چنانچه در گزارش حسابرس اشاره‌ای به ضعف کنترل داخلی شده باشد عدد ۱ و در غیراین صورت عدد ۰ به آن اختصاص داده می‌شود (ابراهیمی کردلر و همکاران، ۱۳۹۷؛ ایمانی برندقی و همکاران، ۱۳۹۷؛ عرب و همکاران، ۱۳۹۹).

متغیرهای کنترلی

مهم‌ترین متغیرهایی که بر مبنای مطالعات قبلی (لیندریانسری و هارنتو، ۲۰۱۱؛ یو، ۲۰۲۰؛ خورانا و کیونگ، ۲۰۲۱؛ خوش‌طینت و همکاران، ۱۳۹۷؛ اخگر و محمودی، ۱۳۹۷) به طور بالقوه بر تغییر مدیرعامل تأثیرگذارند، در مدل‌های پژوهش به عنوان متغیرهای کنترلی مدنظر قرار گرفتند که عبارتند از:

اندازه شرکت (SIZE): از لگاریتم طبیعی مجموع دارایی شرکت برای کنترل اندازه شرکت استفاده می‌شود.

اهرم مالی (LEV): در این پژوهش از نسبت مجموع بدهی‌ها به مجموع دارایی‌ها برای اندازه‌گیری اهرم مالی استفاده می‌شود.

سن شرکت (AGE): بر اساس فاصله زمانی بین تاریخ تاسیس تا پایان دوره زمانی پژوهش، اندازه‌گیری می‌شود.

فرصت‌های رشد (MTB): از طریق نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری حقوق صاحبان سهام، اندازه‌گیری می‌شود.

بازده دارایی (ROA): بازده دارایی از طریق نسبت سود خالص به دارایی‌های شرکت اندازه‌گیری می‌شود.

شرکت‌ها تابعه (SUBS): اگر شرکت دارای شرکت‌های تابعه و فرعی باشد برابر با عدد یک و در غیر یانصورت برابر با صفر است.

تمرکز مالکیت (CONOWN): برابر با درصد مالکیت سهام در اختیار بزرگترین سهامدار شرکت است.

رشد فروش (SGRO): رشد فروش شرکت از طریق فروش سال جاری منهای فروش ابتدای سال تقسیم بر فروش ابتدای سال بدست می‌آید.

دوگانگی وظیفه مدیرعامل (DUAL): دوگانگی وظیفه مدیرعامل یعنی اینکه رئیس هیئت مدیره یا نایب رئیس هیئت مدیره، مدیرعامل شرکت نیز باشد. در این تحقیق اگر دوگانگی وظیفه مدیرعامل وجود داشته باشد عدد یک در غیر اینصورت عدد صفر در مدل در نظر گرفته می‌شود.

۴. یافته‌های تحقیق

۴.۱. آمار توصیفی

جدول (۲)، آمار توصیفی متغیرهای مورد آزمون که شامل برخی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی است که برای نمونه‌ای متشکل از ۸۱۵ شرکت - سال مشاهده در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۹۵ - ۱۳۹۹ نشان می‌دهد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

پنل اول: آمار توصیفی متغیرهای کمی							
متغیر	نماد	مشاهدات	کمترین	بیشترین	میانگین	میانه	انحراف معیار
اندازه شرکت	SIZE	۸۱۵	۱۱/۱۹۸	۲۰/۱۸۳	۱۴/۷۷۷	۱۴/۴۸۵	۱/۵۹۰
اهرم مالی	LEV	۸۱۵	۰/۰۳۷	۱/۳۴۳	۰/۵۶۵	۰/۵۶۶	۰/۲۰۰
سن شرکت	AGE	۸۱۵	۹	۷۰	۴۰/۰۱۲	۴۲	۱۳/۵۶۳
فرصت‌های رشد	MTB	۸۱۵	-۴/۹۲۴	۱۵/۸۵۳	۴/۶۰۹	۳/۳۹۹	۴/۰۶۲
بازده دارایی	ROA	۸۱۵	-۰/۳۶۲	۰/۵۶۷	۰/۱۲۰	۰/۰۹۹	۰/۱۳۸
تمرکز مالکیت	CONOWN	۸۱۵	۰/۰۲۱	۰/۹۵۴	۰/۵۰۵	۰/۵۱۰	۰/۲۰۷
رشد فروش	SGRO	۸۱۵	-۰/۴۴۹	۱/۷۰۴	۰/۲۶۱	۰/۱۹۳	۰/۴۰۸
پنل دوم: آمار توصیفی متغیرهای کیفی							
متغیر	نماد	مشاهدات	درصد فراوانی ۱		درصد فراوانی ۰		
استخدام مدیرعامل	NEWCEO	۸۱۵	٪۳۲/۲۷		٪۶۷/۷۳		

ضعف کنترل‌های داخلی	ICW	۸۱۵	٪۳۹/۱۴	٪۶۰/۸۶
شرکت‌های تابعه	SUBS	۸۱۵	٪۳۷/۴۲	٪۶۲/۵۸
دوگانگی وظیفه مدیرعامل	DUAL	۸۱۵	٪۲۹/۴۵	٪۷۰/۵۵

نتایج پنل اول و قسمت کمی جدول نشان می‌دهد، بر اساس میانگین اهرم مالی حدود ۵۶ درصد دارایی‌های شرکت‌های نمونه از طریق بدهی، تامین مالی شده است. همچنین نکته قابل توجه دیگر این جدول این است که با توجه به میانگین متغیر فرصت‌های رشد، ارزش بازار حقوق صاحبان سهام شرکت‌های نمونه حدود ۴/۶ برابر ارزش دفتری آن‌هاست. با توجه به میانگین تمرکز مالکیت حدود ۵۰ درصد شرکت‌های نمونه در اختیار بزرگترین سهامدار است.

در پنل دوم و قسمت کیفی جدول حسابرسی حدود ۳۲ مدیران عامل در دوره مورد بررسی استخدام شدند. همچنین به طور میانگین ۳۹ درصد شرکت‌های نمونه دارای ضعف در کنترل‌های داخلی هستند، حدود ۳۷ درصد شرکت‌های نمونه دارای شرکت‌های تابعه و فرعی هستند. ضمن اینکه حدود ۲۹ مدیران عامل شرکت‌های مورد بررسی همزمان رئیس یا نایب‌رئیس هیئت‌مدیره هستند.

۴,۲. آمار استنباطی

با توجه به اینکه در این پژوهش متغیر وابسته، پیوسته نبوده و فقط یکی از دو ارزش صفر و یک را دارا است؛ بنابراین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل رگرسیون لجستیک چند متغیره استفاده شده است. مهم‌ترین ویژگی مدل رگرسیون لجستیک این است که نیازی به برقراری فرض‌های نرمال بودن و همسانی ماتریس‌های کوواریانس ندارد. در مدل رگرسیون لجستیک جهت بررسی معناداری کلی مدل رگرسیون از آماره احتمال نسبت راستنمایی (LR) استفاده می‌شود. نیکویی برازش مدل رگرسیون لجستیک نیز با استفاده از آزمون هاسمر و لمشو بررسی می‌گردد. نتایج حاصل از آزمون مدل رگرسیون لجستیک پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. در مدل رگرسیون لجستیک، ملاحظه مقادیر آماره نسبت درست‌نمایی بیانگر معناداری کلی مدل رگرسیونی برازش شده در سطح خطای ۵ درصد است. همچنین با توجه به اینکه احتمال آماره آزمون هاسمر- لمشو بزرگ‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، بنابراین مدل برآورد شده از برازش مناسبی برخوردار است و متغیرهای توضیحی مدل، توانایی توضیح استخدام مدیرعامل را دارا می‌باشند. همچنین همان‌طور که در نگاره فوق نیز ملاحظه می‌شود، ضرایب برآوردی و آماره Z مربوط به متغیر ضعف کنترل‌های داخلی (ICW) مثبت و در سطح خطای ۵ درصد معنادار بوده که حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل می‌باشد. بر این اساس، فرضیه پژوهش در سطح خطای ۵ درصد پذیرفته می‌شود.

جدول ۳. نتایج آماری آزمون مدل پژوهش

متغیر	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره Z	معناداری
عرض از مبدأ	β_0	-۱/۶۳۵	۰/۸۷۱	-۱/۸۷۶	۰/۰۶۱
ضعف کنترل‌های داخلی	ICW	۰/۲۰۳	۰/۰۵۹	۳/۴۴۲	۰/۰۰۱
اندازه شرکت	SIZE	-۰/۰۵۵	۰/۰۵۷	-۰/۹۷۲	۰/۳۳۱
اهرم مالی	LEV	۰/۷۰۴	۰/۰۷۴	۹/۵۱۱	۰/۰۰۰

۰/۸۷۷	-۰/۱۵۵	۰/۰۰۶	-۰/۰۰۱	AGE	سن شرکت
۰/۸۸۱	-۰/۱۵۰	۰/۰۲۱	-۰/۰۰۳	MTB	فرصت‌های رشد
۰/۳۲۱	-۰/۹۹۳	۰/۸۳۵	-۰/۸۲۹	ROA	بازده دارایی
۰/۱۹۱	-۱/۳۰۸	۰/۱۸۶	-۰/۲۴۴	SUBS	شرکت‌های تابعه
۰/۰۰۰	-۴/۷۹۲	۰/۰۰۷	-۰/۰۳۲	CONOWN	تمرکز مالکیت
۰/۹۴۶	-۰/۰۶۸	۰/۲۱۰	-۰/۰۱۴	SGRO	رشد فروش
۰/۰۰۵	-۲/۷۸۲	۰/۰۰۶	-۰/۰۱۶	DUAL	دوگانگی وظیفه مدیرعامل
۰/۲۷۸					ضریب تعیین مک فادن
۳۷/۹۵۰					آماره نسبت درست‌نمایی
۰/۰۰۰					معناداری آماره نسبت درست‌نمایی
۳/۳۸۷					آماره هاسمر و لمشو
۰/۹۰۸					معناداری آماره هاسمر و لمشو

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل با توجه به نظریه نمایندگی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه پژوهش حاکی از آن است که بین ضعف کنترل‌های داخلی و استخدام مدیرعامل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ضعف کنترل‌های داخلی عاملی تاثیرگذار بر استخدام مدیرعامل جدید است. با توجه به اینکه مسئولیت استقرار و بکارگیری کنترل‌های داخلی با هیئت‌مدیره می‌باشد، اعضای هیئت‌مدیره ضمن تلاش برای انجام مطلوب مسئولیت‌های خود، درصدد اجرای هرچه مطلوب‌تر سیاست‌ها و رویه‌های کنترل داخلی هستند... زمانی که کنترل‌های داخلی شرکت دارای ضعف باشد اعضای هیئت‌مدیره توسط سهامداران بی‌کفایت تلقی می‌شوند و در انجام وظایف امانتداری خود کوتاهی کردند. استخدام مدیرعامل جدید در هنگام وجود ضعف کنترل‌های داخلی یکی از

استراتژی‌های اعضای هیئت‌مدیره برای بهبود کنترل داخلی است. نتیجه بدست آمده در این پژوهش با یافته پژوهش خورانا و کیونگ (۲۰۲۱)، مطابقت دارد.

با توجه به نتایج پژوهش، به سرمایه‌گذاران و تحلیلگران مالی پیشنهاد می‌گردد که هنگام ارزیابی شرکت‌ها، به ضعف کنترل‌های داخلی هر یک از شرکت‌ها توجه نموده و به عنوان عوامل تاثیرگذار بر استخدام مدیرعامل جدید در نظر بگیرند تا بتوانند پرتفوی مناسبی را برای سرمایه‌گذاری انتخاب نمایند. همچنین با در نظر گرفتن جایگاه کنترل داخلی در دیدگاه سهامداران به هیئت‌مدیره شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود که با مباحث مرتبط با کنترل داخلی بیشتر آشنا شده و در تصمیم‌گیری‌های خود، آن را مدنظر قرار دهند. ضمن اینکه، به اعضای هیئت‌مدیره پیشنهاد می‌شود در صدد اجرای هر چه مطلوب‌تر سیاست‌ها و رویه‌های کنترل داخلی باشند و منجر به کاهش نقاط ضعف در کنترل داخلی شوند..

در انتهای پژوهش، به برخی از موضوعات مهم برای بررسی در پژوهش‌های آتی اشاره می‌شود:

- ۱- انجام پژوهش حاضر با توجه به نقش تعدیلی ارتباطات سیاسی؛
- ۲- انجام پژوهش حاضر با توجه به نقش تعدیلی اجتناب مالیاتی؛
- ۳- بررسی رابطه مالکیت خانوادگی و استخدام مدیرعامل؛
- ۴- بررسی رابطه اظهارنظر و تاخیر گزارش حسابرسی با استخدام مدیرعامل؛
- ۵- بررسی رابطه استخدام مدیرعامل و گزارشگری پایداری؛
- ۶- بررسی رابطه خوانایی گزارش تفسیری مدیریت و استخدام مدیرعامل؛
- ۷- بررسی رابطه ضعف کنترل‌های داخلی و خوانایی گزارشگری مالی؛
- ۸- بررسی رابطه مدیریت سود واقعی و تعهدی و ضعف کنترل‌های داخلی؛

منابع

- ابراهیمی کردلر، علی؛ حسن بیگی، وحید و غواصی کناری، محمد، (۱۳۹۷). بررسی تأثیر نقاط ضعف کنترل‌های داخلی بر عملکرد و ارزش شرکت، دانش حسابداری مالی، ۵(۳): ۴۵-۶۸.
- اخگر، محمد امید؛ محمودی، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هموارسازی سود و ریسک غیرسیستماتیک و گردش مدیرعامل. دانش حسابداری مالی، ۵(۴): ۱۹۳-۲۲۴.
- ایمانی برندقی، محمد؛ کاظمی علوم، مهدی؛ عبدی، مصطفی، (۱۳۹۷). بررسی تأثیر تنوع جنسیتی در هیئت مدیره بر احتمال وجود ضعف در کنترل‌های داخلی، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۵): ۲۶۳-۲۸۵.
- حاجیه‌ها، زهره؛ اورادی، جواد؛ صالح آبادی، مه‌ری، (۱۳۹۶). ضعف در کنترل‌های داخلی و تأخیر گزارش حسابرسی، فصلنامه حسابداری مالی، ۹(۲۳): ۷۸-۹۶.
- خوش طینت، محسن؛ زمانیان فر، لیلا؛ دهقان نیری، محمود. (۱۳۹۷). ارتباط بین شاخص‌های مالی و تغییر مدیر عامل. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۰(۳۷): ۱۰۷-۱۳۰.
- دیانتی دیلمی، زهرا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ مظاهری، علی. (۱۳۹۲). اثر دوره تصدی مدیریت بر ارزش شرکت، هزینه‌های نمایندگی و ریسک اطلاعاتی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۳(۳): ۲۱-۳۹.
- رضائی پسته نوئی، یاسر؛ صفری گرایلی، مهدی؛ غلامرضا پور، محمد؛ (۱۳۹۸). کیفیت کارکنان و اثربخشی کنترل‌های داخلی: نقش تعدیلی نظارت خارجی، دانش حسابرسی، ۷۵(۷۵): ۱۲۳-۱۴۴.
- عرب، روح اله؛ رضایی منفرد، مریم؛ غلامرضا پور، محمد؛ امیرنیا، نرجس. (۱۳۹۹). واکاوی نظریه درونداد- فرآیند- برونداد در تبیین تأثیر سطح تحصیلات اعضای هیئت‌مدیره بر ضعف کنترل‌های داخلی. دانش حسابداری مالی، ۷(۲): ۱۰۹-۱۲۸.

قادری آذر، علی. (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین ضعف کنترل‌های داخلی و همزمانی قیمت سهام در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران: تبیین نقش تعدیلگر ویژگی‌های هیئت مدیره. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۸۴(۶)، ۳۰۴-۳۲۰.

ملایمی، وحید؛ عبدی، حامد. (۱۳۹۶). خبر خوب، خبر بد، تغییرات اعضای هیات مدیره و مدیر عامل. حسابداری، پاسخگویی و منافع جامعه، ۷(۳)، ۱۵۱-۱۶۸.

- Balsmeier, B., Buchwald, A., & Zimmermann, S. (2013). The influence of top management corporate networks on CEO succession. *Review of Managerial Science*, 7(3), 91-221.
- Boivie, S., Graffin, S., & Pollock, T. (2012). Time for me to fly: predicting director exit at large firms. *Academy of Management Journal*, 55, 1334-1359
- Coozo, J. (2013). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: Internal Control; Integrated Framework Mit Besonderer Berücksichtigung der Änderungen in der Neuauflage.
- Dalton, D. R., Hitt, M. A., Certo, S. T., & Dalton, C. M. (2007). The fundamental agency problem and its mitigation: independence, equity, and the market for corporate control. *The academy of management annals*, 1(1): 1-64.
- Demerjian, P., Lev, B., & McVay, S. (2012). Quantifying managerial ability: A new measure and validity tests. *Management Science*, 58(7), 1299-1248.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Making fast strategic decisions in high-velocity environments. *Academy of Management journal*, 32(3): 543-576.
- Goyal, P., & Park, C.W. (2002). Board Leadership Structure and CEO Turnover. *Journal of Corporate Finance*, 8(1), 49-66.
- Graham, J. R., Kim, H., & Leary, M. (2017). CEO Power and Board Dynamics. Working paper, Duke University.
- Hambrick, D.C, Fukutomi, G,D,S.(1991).The seasons of a CEO`s tenure.The academy of Management Review,16(4),719-742.
- Hart, O. (1993). An economist's view of fiduciary duty. (special issue on the corporate stakeholder debate: The classical theory and its critics). *University of Toronto Law Journal*, 43(3): 299-313.
- Hu, J., & Lin, Z. (2015). The implied cost of equity capital, corporate investment and chief executive officer turnover. *Accounting & Finance*, 55(4), 1041-1070.
- Iatridis, George Emmanuel. (2011). Accounting disclosures, accounting quality and conditional and unconditional conservatism. *International Review of Financial Analysis*, 20: 88-102.

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. In *Economics social institutions*, 163-231.
- Khurana, I. K., Kyung, H. (2021). Internal control material weakness and CEO recruitment. *Journal of Business Finance & Accounting*. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12560>.
- Lambert, R., & Larcker, D. (1987). An analysis of the use of accounting and market measures of performance in executive compensation contracts. *Journal of Accounting Research*, 25: 85–125.
- Lindrianasari, & Hartono, J, (2011), The Relationship between Accounting Performance and CEO Turnover: Evidence from Indonesia, *Journal of Accounting & Taxation*, 3(2), PP. 97-107.
- Liu, C., Lin, B., & Shu, W. (2017). Employee quality, monitoring environment and internal control. *China Journal of Accounting Research*, 10(1), 51-70.
- Ryan, H.E., & Wiggins, R.A. (2004). Who is in Whose Pocket? Director Compensation, Board Independence, and Barriers to Effective Monitoring. *Journal of Financial Economics*, 73, 497–524.
- Semadeni, M., Cannella, A., Fraser, D., & Lee, D. (2008). Fight or flight: managing stigma in executive careers. *Strategic Management Journal*, 29, 557–567
- Yu, T. (2020) Will Corporate Tax Avoidance Lead to Forced Executives Turnover? *American Journal of Industrial and Business Management*, 10, 262-285.