

تأثیر سنوات حسابرسی و انگیزه‌های پرداخت پاداش به اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود بانک‌ها

زهرة كاهه^۱، فرزین رضایی^۲

^۱ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، ایران.

^۲ دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

پاداش مدیران سبب ایجاد انگیزه در مدیران برای بهبود عملکرد ضعیف و از طرفی دست‌کاری ارقام تعهدی و فعالیت‌های واقعی می‌شود. در این راستا حسابرسی به دنبال شهرت و حفظ موقعیت خود است و از ثبت خطا از جانب صاحب‌کار کوتاهی نمی‌کند [پس سنوات حسابرسی می‌تواند بر انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود تأثیر داشته باشد]. سنوات حسابرسی طولانی‌مدت حسابرسی در بنگاه، ممکن است منجر به نزدیکی روابط حسابرسی با مدیریت سود و لذا حسابرسی، دست‌کاری‌های مدیریت را نادیده بگیرد. برای این منظور نمونه‌ای شامل ۱۱ بانک از بین بانک‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ انتخاب و بر اساس رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که انگیزه‌های پاداش (پاداش مدیران و درصد مالکیت مدیران) بر مدیریت سود در بانک‌ها اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین افزایش سنوات حسابرسی نقش درصد مالکیت مدیران بر مدیریت سود را تقویت می‌کند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت سود در بانک‌ها، انگیزه‌های پاداش مدیران، سنوات حسابرسی.

مقدمه

اهداف اساسی از وضع استانداردهای حسابداری عبارت است از آنکه استفاده‌کنندگان بتوانند با اتکا بر صورت‌های مالی تصمیم‌های آگاهانه اتخاذ کنند؛ بنابراین نیاز حرفه حسابداری به شیوه‌ای از گزارشگری می‌باشد که منافع گسترده‌ای از استفاده‌کنندگان به صورتی مطلوب رعایت شود؛ اما همان‌طور که از تعریف مدیریت سود با انگیزه فرصت‌طلبانه برمی‌آید، مدیران برای رسیدن به اهداف خاصی که منطقاً منافع عده‌ای خاص را تأمین می‌کند، سود را طوری گزارش می‌کنند که باهدف تأمین منافع عمومی استفاده‌کنندگان مغایرت داشته باشد (هاگا و همکاران^۱، ۲۰۲۱). از طرفی دیگر امروزه سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی، جهت ارزیابی عملکرد واحدهای تجاری، توجه و تمرکز خود را بر گزارش مالی و به‌خصوص رقم سود خالص گزارش‌شده، معطوف می‌کنند. سرمایه‌گذاران به اطلاعات بااهمیت، در قالب‌هایی که به‌راحتی قابل تجزیه و تحلیل باشد، نیاز دارند. حال با توجه به این‌که صورت‌های مالی، اطلاعات باارزشی را برای گروه‌های برون‌سازمانی فراهم می‌کنند، اتکای شدید بر اعداد حسابداری و به‌ویژه سود، انگیزه‌های قدرتمندی را برای مدیران ایجاد می‌کند تا سود را به نفع خودشان دست‌کاری کنند و در نتیجه باعث قضاوت نادرست سهامداران و سرمایه‌گذاران در مورد عملکرد و یا ارزش شرکت می‌شود (کویب و آلموهیم^۲، ۲۰۱۹).

نکته حائز اهمیت این است که سود متشکل از اقلام نقدی و تعهدی است و اقلام تعهدی سود تا حدود زیادی در کنترل مدیران هستند و آن‌ها می‌توانند برای بهتر جلوه دادن عملکرد شرکت و افزایش قابلیت پیش‌بینی سودهای آینده از طریق اقلام تعهدی، سود را مدیریت کنند. مدیریت سود به‌عنوان یکی از روش‌های مورد استفاده توسط مسئولان تجارت است تا علیرغم توازن‌ها و بررسی‌ها (مثل نظامنامه نظارت بر شرکت‌ها)، سهامداران شرکت را با گزارش ارقام غیرواقعی در مورد فرایند، گمراه کند. لذا مجموعه‌ای از رسوایی‌های شرکتی در سراسر دنیا باعث شد تا اطمینان به‌صورت حساب‌های مالی خدشه‌دار شده و تردید را در ذهن سرمایه‌گذاران برجای بگذارد؛ که این امر باعث از دست رفتن اعتماد سرمایه‌گذاران در شرکت‌های مختلف شده است (تای و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

طبق تئوری نمایندگی، مدیران در قبال دریافت منافع و پاداش از سهامداران در جهت کسب اهداف سهامدار که همانا افزایش ثروتش می‌باشد، تلاش می‌کنند. میزان اعطای پاداش به مدیران تعیین‌کننده رفتار و عملکرد آنان خواهد بود (لی و هوانگ^۴، ۲۰۱۹). لوبو و همکاران^۵ (۲۰۱۳) استدلال می‌کنند که کاهش پاداش مدیران سبب ایجاد انگیزه در مدیران برای بهبود عملکرد ضعیف و از طرفی دست‌کاری اقلام تعهدی و فعالیت‌های واقعی می‌شود. از این‌رو انتظار بر این است که انگیزه پاداش مدیران منجر به تحریف صورت‌های مالی و به‌تبع آن مدیریت سود را به دنبال داشته باشد.

در این راستا، به‌منظور نظارت بر مدیریت و کاهش تضاد منافع بین مدیر و مالک، حرفه حسابرسی مستقل نقش مهمی ایفا می‌کند. خدمات حسابرسی اگرچه دارای اهمیت است، به دلیل عدم امکان مشاهده مستقیم کیفیت حسابرسی، جستجو و معرفی روشی اثربخش برای کنترل کیفیت حسابرسی، می‌تواند مؤثر و مفید باشد. در واقع حسابرسی یک جزء مهم از حاکمیت شرکتی قوی است که می‌تواند به‌عنوان ابزار کنترل‌کننده‌ای محسوب شود که انگیزه‌های مدیریت را برای دست‌کاری سود محدود کند. در نتیجه کیفیت حسابرسی نقش مهمی در کاهش مدیریت سود دارد (لی و هوانگ، ۲۰۱۹). همچنین حسابرسی

¹ Haga et al

² Kouaib & Almulhim

³ Tai et al

⁴ Lee & Hwang

⁵ Lobo et al

باکیفیت، موجب دفاع از سرمایه‌گذار و افزایش ارزش شرکت می‌شود. حسابرسان می‌خواهند نظارت مدیران را ارزیابی کنند و بررسی نمایند آن‌ها چقدر محافظ منافع سهامداران هستند. کنترل‌های حسابرسی که مستقل و مطابق با ضوابط اخلاقی هستند، احتمال قصور و سهل‌انگاری در حسابرسی را کاهش می‌دهند و نیز اعتبار حسابرسان را بالا خواهند برد (بگری، ۱۳۹۸). ارزش حسابرسی باکیفیت این است که حسابرسان مستقل، محدودیت‌هایی را در انجام رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیران و آزادی عمل در فرآیند گزارشگری مالی ایجاد کرده و باعث کاهش ریسک اطلاعاتی می‌شود (گرد و کردستانی، ۱۳۹۵). رابطه طولانی‌مدت حسابرس در بنگاه نیز ممکن است منجر به نزدیکی روابط حسابرس با مدیریت شود. لذا حسابرس احتمالاً دست‌کاری‌های انجام‌شده توسط مدیریت را نادیده بگیرد (لی و هوانگ، ۲۰۱۹). انتظار می‌رود سنوات حسابرس بتواند بر انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود تأثیر داشته باشد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا سنوات حسابرسی و انگیزه‌های پرداخت پاداش به اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود بانک‌ها تأثیر دارد؟

مروری بر پیشینه

انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود

از آنجایی که صورت سود و زیان در زمینه سودآوری بنگاه اطلاعات مفیدی در اختیار استفاده‌کنندگان قرار می‌دهد و جزو مهم‌ترین اقلامی است که عملکرد مالی بنگاه‌ها با استفاده از آن سنجیده می‌شود؛ بنابراین ارائه سود و زیان به صورت نادرست توسط بنگاه‌ها منجر به اخذ تصمیمات اقتصادی نامناسب شده و نتایج زیان‌باری را برای سرمایه‌گذاران به دنبال دارد. به همین جهت با توجه به اهمیت سود حسابداری، مدیریت بنگاه‌ها در تهیه و ارائه آن توجه ویژه‌ای دارند. برخی مدیران جهت رسیدن به منافع شخصی خود به دست‌کاری سود بنگاه می‌پردازند که این خود یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها در حال حاضر می‌باشد. سجادی و همکاران (۱۳۹۳) بیان می‌کنند برای کنترل نمایندگی مدیران در بنگاه‌ها و اطمینان از ایفای مسئولیت و پاسخگویی آنان در بنگاه‌های سهامی بزرگ و حمایت از حقوق سهامداران باید راهکارهایی اندیشیده شود. یکی از این راهکارها، مکانیزم پرداخت پاداش به مدیران بر اساس عملکرد است.

پاداش به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان به جهت نیل به اهداف سازمان صرف می‌کند و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به‌کارگیری رویه‌ها و روش‌های کاری جدیدتر و بهتر اطلاق می‌شود (آرمسترانگ و مورلیس^۱، ۲۰۰۷). پاداش در واقع وسیله‌ای است که با استفاده از آن سازمان از کارکنان خود به علت شایستگی آنان سپاسگزاری می‌کند و با این قدرشناسی و ادای احترام آنان را به ادامه کار خود تشویق می‌کند (اخگر و ابراهیمی، ۱۳۹۵). از طرفی، فرضیه پاداش مدیریت پیش‌بینی می‌کند که اگر بر حسب یکی از معیارهای عملکرد، نظیر سود حسابداری به مدیر پاداش داده شود، آنگاه وی تلاش خواهد کرد تا از روش‌های حسابداری استفاده کند که سود و در نتیجه پاداش او افزایش یابد (امینی فرد و صالحی، ۱۳۹۸).

اندرسون و همکاران^۲ (۲۰۰۰) به‌طور تجربی اثبات کردند که پاداش‌های نقدی سبب می‌گردد که مدیران به دلیل وجود پاداش، بنگاه را به‌طور مطلوب اداره نمایند. هنگامی که دریافت پاداش بر مبنای عملکرد حسابداری یا همان سودآوری باشد به احتمال زیاد مدیران سعی در دست‌کاری اقلام برآوردی و تعهدی برای دستیابی به سود بالاتر را دارند زیرا می‌خواهند ارزش

¹ Armstrong & Murlis

² Anderson et al.

پاداش خود را حداکثر سازند (جیانگ و همکاران^۱، ۲۰۰۹). لیو و هوانگ (۲۰۱۹) بیان داشتند پاداش مدیریت بر مدیریت سود تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین تای و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که پاداش هیئت‌مدیره تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود شرکت دارد. این نتیجه بیانگر این است که هرچقدر پاداش پرداختی شرکت‌ها به مدیران بیشتر باشد احتمال مدیریت سود در شرکت افزایش می‌یابد. مدیران علاقه‌مندند در راستای حداکثر کردن منافع شخصی، رفاه اجتماعی و تثبیت موقعیت شغلی خود تصویر مطلوبی از وضعیت مالی واحد تجاری به سهامداران و سایر افراد ذینفع ارائه نمایند. بنابراین مدیران واحدهای تجاری می‌کوشند تا از طریق روش‌های گوناگون حسابداری سود دوره مالی را دست‌کاری نمایند.

اما یک راه‌کار دیگر نیز مطرح شد. گنگ^۲ (۲۰۱۱) یک راهکار جهت تطابق تابع مطلوبیت مدیران با مالکان مطرح کرد آن راهکار اشاره می‌کند که مدیران در بنگاه مالک شوند، نتایج اکثر پژوهش‌های تجربی نشان داد که طرح‌های پاداش مدیران مخصوصاً آن‌هایی که به‌نوعی سهام‌سهم کردن مدیران در مالکیت بنگاه را به‌طور واقعی یا به‌طور شبیه‌سازی در بردارد باعث افزایش ثروت سهامداران می‌گردد اگرچه ممکن است نتایج مختلف این طرح‌ها در جوامع و موقعیت‌های مختلف متفاوت باشد. در بیشتر این مطالعات به اثبات رسیده است که هر چه میزان مالکیت مدیران در بنگاه بیشتر باشد انگیزش مدیران بیشتر و این باعث افزایش ارزش بانک می‌گردد (فریدمن و جنتر^۳، ۲۰۱۰). چن و یو^۴ (۲۰۱۲) به بررسی بین مالکیت مدیران و عملکرد بنگاه پرداخته و نتیجه گرفتند که با افزایش مالکیت مدیران عملکرد بنگاه بهبود می‌یابد. در نتیجه بین این دو رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول این مطالعه به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه اصلی اول، انگیزه‌های پرداخت پاداش مدیریت تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد.

فرضیه ۱-۱، مبالغ نقدی پرداختی پاداش مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد

فرضیه ۱-۲، درصد مالکیت سهام مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد.

سنوات حسابرسی، انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود

رسوایی‌های مالی شرکت‌های بزرگ، قانون‌گذاران را بر آن داشت تا با تدوین قوانین جدید، استقلال حسابرس و کیفیت حسابرسی را بهبود بخشند. قانون چرخش اجباری حسابرس یک نمونه بارز از این قوانین بود. این قانون علاوه بر موافقان خود مخالفان زیادی نیز به همراه داشت.

حامیان تغییر حسابرس بر این باور هستند که در صورت عدم حضور طولانی‌مدت حسابرس در سازمان، حسابرسان در موقعیتی قرار می‌گیرند که قادر خواهند بود در مقابل فشارها و خواسته‌های مدیران مقاومت کرده و قضاوت بی‌طرفانه‌تری را اعمال نمایند. آن‌ها معتقدند طولانی شدن روابط بین صاحب‌کار و حسابرس، باعث نزدیکی بیشتر حسابرس و صاحب‌کار می‌شود و با ایجاد یک رابطه صمیمانه بین این دو، استقلال حسابرس از بین می‌رود. در این راستا، حضور سال‌های بیشتر حسابرس در بنگاه منجر به همکاری حسابرس با مدیران می‌شود و همچنین ممکن است از بیشتر خطاهای مدیران چشم‌پوشی کنند پس رابطه مثبت بین انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود بانک‌ها را تقویت می‌کند (لیو و هانگ، ۲۰۱۹).

¹ Jiang et al.

² Gong

³ Frydman & Jenter

⁴ Chen, & Yu

در مقابل مخالفان عدم حضور طولانی مدت حسابرس معتقدند که عوامل دیگری وجود دارند که حسابرسان را وادار به حفظ استقلال می‌کنند. به عنوان مثال تلاشی که حسابرسان در جهت حفظ اعتبار و شهرت بکار می‌گیرند و یا ترس از احتمال طرح دعوی حقوقی علیه آن‌ها، مکانیزم‌هایی هستند که مانع از رفتارهای نامناسب حسابرسان می‌شود. آن‌ها معتقدند حسابرسان با گذشت زمان شناخت بهتری از فعالیت‌های صاحب‌کار به دست آورده و تجربه بیشتری کسب می‌کنند و به این ترتیب توانایی‌شان در مورد مناسب بودن یا نبودن رویه‌های 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 سرمایه‌گذاران به اتکاپذیری صورت‌های مالی کاهش یافته و از این رو اعتبار حسابرسی کاهش یابد. از طرف دیگر هزینه‌های حسابرسی چه برای حسابرس و چه برای صاحب‌کار افزایش خواهد یافت (کرمی و بذرافشان، ۱۳۸۸). در این راستا، حضور سال‌های بیشتر حسابرس در بانک، منجر به تضعیف رابطه مثبت بین انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود بانک‌ها می‌شود. دلیل پسند جانگیری (۱۳۹۹) نیز نشان دادند که بین اندازه موسسه حسابرسی و مدیریت سود تعهدی رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشته و با بزرگ شدن اندازه مؤسسات حسابرسی و یا به عبارتی افزایش کیفیت حسابرسی، مدیریت سود تعهدی کاهش می‌یابد. همچنین نتایج حاکی از آن است که اندازه موسسه حسابرسی با مدیریت سودهای واقعی نیز رابطه منفی و معنی‌داری دارد. جسپر و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند که کیفیت حسابرسی (اندازه موسسه حسابرسی، دوره تصدی حسابرس و تخصص حسابرس در صنعت) در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بوری اوراق بهادار هند تأثیر معنی‌داری بر مدیریت سود و مدیریت جریان‌های نقد دارد.

در برخی مطالعات نیز نقش معناداری برای حسابرس و دوره تصدی آن تصور نشده است. به طوری که الفیان (۱۳۹۸) نشان داد که حسابرسی نخستین بر ارتباط بین فشار کاری حسابرسی و مدیریت سود در سطح اطمینان ۹۵ درصد بی‌تأثیر است. پسندیده یکتا اباتری (۱۳۹۶) نیز بیان کرد که تنها اندازه موسسه حسابرسی و اظهار نظر حسابرس رابطه معنی‌داری با مدیریت سود دارد. بنابراین فرضیه اصلی دوم بدون جهت تدوین می‌گردد:

فرضیه اصلی دوم: سنوات حسابرسی رابطه بین انگیزه‌های پرداخت پاداش به هیئت‌مدیره و مدیریت سود بانک‌ها را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۱-۲: سنوات حسابرسی رابطه بین مبالغ نقدی پرداختی پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود بانک‌ها را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۲-۲: سنوات حسابرسی رابطه بین درصد مالکیت سهام مدیران مدیره و مدیریت سود بانک‌ها را تعدیل می‌کند. با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی می‌توان دریافت که شواهد تجربی بسیار ناچیزی در ارتباط با موضوع تأثیر سنوات حسابرسی و انگیزه‌های پرداخت پاداش به اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود بانک‌ها وجود دارد. در ایران نیز تاکنون موضوع تأثیر سنوات حسابرسی و انگیزه‌های پرداخت پاداش به اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود بانک‌ها بررسی نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر به منظور پوشش شکاف موجود در متون حسابداری داخلی و با توجه به شواهد تجربی بسیار کم موجود در سطح بین‌المللی در این حوزه، به دنبال تأثیر کاهش انگیزه‌های پرداخت پاداش به اعضای هیئت‌مدیره بر مدیریت سود بانک‌ها در ایران است.

روش تحقیق

جامعه آماری پژوهش کلیه بانک‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران است. در همین راستا اطلاعات مربوط به تمامی بانک‌های جامعه موردنظر که شامل ۱۱ بانک بود برای دوره زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ جمع‌آوری شده است. در مجموع ۱۰۷ مشاهده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین تجزیه و تحلیل نهایی داده‌ها به کمک نرم‌افزار Eviews انجام شده است. بر اساس مطالعات لی و هوانگ (۲۰۱۹)، از دو مدل رگرسیونی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود.

رابطه ۱:

$$ALLP_{if} = \beta_0 + \beta_1 COMP_{it} + \beta_2 CONS_{it} + \beta_3 TAIL_{it} + \beta_4 LOSS_{it} + \beta_5 EBT_{it} + \beta_6 BANK_{it} + \beta_7 TIER_{it} + \varepsilon_{it}$$

رابطه ۲:

$$ALLP_{if} = \beta_0 + \beta_1 COMP_{it} + \beta_2 CONS_{it} + \beta_3 AUDC_{it} * COMP_{it} + \beta_4 AUDC_{it} * CONS_{it} + \beta_5 AUDC_{it} + \beta_6 TAIL_{it} + \beta_7 LOSS_{it} + \beta_8 EBT_{it} + \beta_9 BANK_{it} + \beta_{10} TIER_{it} + \varepsilon_{it}$$

در روابط ۱ و ۲، متغیرهای پژوهش به شرح زیر است:

مدیریت سود (ALLP): در این پژوهش برای برآورد مدیریت سود بانکی بر اساس ارقام اختیاری از الگوی رگرسیونی ذخیره مطالبات سوخت شده تسهیلات استفاده می‌شود که در بسیاری از پژوهش‌ها (کاناگرتنام و همکاران، ۲۰۱۰؛ صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۹) به کار گرفته شده است. ذخیره سوخت تسهیلات در این برآورد، تابعی از مانده ذخیره تسهیلات غیر جاری در ابتدای دوره، تغییر در تسهیلات معوق، خالص تسهیلات اعطایی طی دوره، تغییر در جمع تسهیلات ویژه، جمع تسهیلات ویژه و ترکیب تسهیلات تعریف شده است. در این راستا از الگوی رگرسیونی تعریف شده به صورت رابطه ۳، بهره گرفته شده است:

رابطه ۳:

$$LLP_{if} = \beta_0 + \beta_1 CHO_{it} + \beta_2 NPL_{it} + \beta_3 HOM_{it} + \beta_4 COM_{it} + \beta_5 SIZE_{it} + \beta_6 CAPRANTIO_{it} + \beta_7 GLAN_{it} + \beta_8 EBTP_{it} + \varepsilon_{it}$$

ذخیره مطالبات مشکوک الوصول (LLP_{if})، ذخیره م. م. و در پایان سال مالی که بر اساس کل مبلغ تسهیلات مقیاس بندی می‌شود.

هزینه سوخت (CHO_{it})، هزینه سوخت مطالبات طی دوره که بر اساس کل مبلغ تسهیلات مقیاس بندی می‌شود.

وام‌های ناکار (NPL_{it})، مانده تسهیلات غیر جاری که بر اساس کل مبلغ تسهیلات مقیاس بندی می‌شود.

وام‌های رهنی (HOM_{it})، مانده تسهیلات رهنی که بر اساس کل مبلغ تسهیلات مقیاس بندی می‌شود.

وام‌های تجاری (COM_{it})، مانده تسهیلات جعاله و تجاری که بر اساس کل مبلغ تسهیلات مقیاس بندی می‌شود.

اندازه بانک ($SIZE_{it}$)، لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های بانک در پایان دوره مالی

نسبت کفایت سرمایه ($CAPRANTIO_{it}$)، لایه اول سرمایه بر اساس لایه یک سرمایه در پایان دوره مالی

رشد تسهیلات ($GLAN_{it}$)، افزایش در تسهیلات تقسیم بر مانده ابتدای دوره تسهیلات

سود ($EBTP_{it}$)، سود خالص بانک قبل از مالیات و هزینه مطالبات مشکوک الوصول تقسیم بر مجموع دارایی

انگیزه پاداش هیئت‌مدیره: برای محاسبه انگیزه پاداش مدیران از دو روش زیر استفاده می‌شود.

پاداش مدیران ($COMP_{it}$)، برای محاسبه آن از لگاریتم میزان پاداش هیئت‌مدیره

درصد مالکیت مدیریت ($CONS_{it}$)، درصد سهام در دست مدیران.

سنوات حسابرسی ($AUDC_{it}$): لگاریتم تعداد سال‌هایی که یک موسسه حسابرسی خاص، انجام امور حسابرسی بانک را بر عهده داشته است.

متغیرهای کنترلی نیز طبق مطالعات لی و هوانگ (۲۰۱۹) به صورت زیر است:

اندازه بانک ($TAIL_{it}$)، لگاریتم مجموع دارایی‌های بانک در پایان دوره مالی

زیان‌دهی ($LOSS_{it}$)، اگر بانک زیان خالص گزارش کند امتیاز یک و در غیراینصورت امتیاز صفر مبنای محاسبات خواهد بود.

سود (زیان) قبل از بهره و مالیات (EBT_{it})، سود خالص بانک قبل از مالیات و بهره تقسیم بر مجموع دارایی

نوع بانک ($BANK_{it}$)، اگر بانک نمونه؛ در زمره بانک‌های با بنیان دولتی باشد امتیاز یک و در غیراینصورت امتیاز صفر مبنای

محاسبات خواهد بود. بانک بنیان دولتی، بانکی است که در اولین مرحله به وجود آمدن بنیان دولتی داشته و بعد انتشار سهام

عمومی داشته‌اند (مثل ملت و صادرات). بانک بنیان خصوصی نیز بانکی که در ابتدا بنیان خصوصی داشته و در ابتدا سهامدار

عمومی داشته است (مثل پارسیان و ایران زمین).

کفایت سرمایه ($TIER_{it}$)، از تقسیم تفاوت سرمایه خالص بانک در ابتدا و انتهای سال به کل دارایی‌ها

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مشاهدات مورد استفاده در پژوهش، در جدول (۱) آورده شده است.

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش (تعداد مشاهدات: ۹۱۰)

| متغیر | نماد | میانگین | میانه | بیشینه | کمینه | انحراف معیار |
|---------------------------------|------|---------|-------|--------|--------|--------------|
| مدیریت سود | ALLP | 0.009 | 0.006 | 0.031 | 0.001 | 0.009 |
| پاداش مدیران | COMP | 5.021 | 7.601 | 9.446 | 0.000 | 4.173 |
| درصد مالکیت مدیریت | CONS | 0.200 | 0.170 | 0.662 | 0.000 | 0.209 |
| سنوات حسابرسی | AUDC | 0.568 | 0.602 | 1.079 | 0.000 | 0.349 |
| اندازه بانک | TAIL | 8.562 | 8.582 | 9.514 | 7.468 | 0.567 |
| زیان‌دهی | LOSS | 0.150 | 0.000 | 1.000 | 0.000 | 0.358 |
| سود (زیان) قبل از بهره و مالیات | EBT | 0.019 | 0.016 | 0.049 | -0.006 | 0.016 |
| نوع بانک | BANK | 0.355 | 0.000 | 1.000 | 0.000 | 0.481 |
| کفایت سرمایه | TIER | 0.007 | 0.000 | 0.042 | 0.000 | 0.012 |

بر اساس آنچه در جدول ۱ مشاهده می‌گردد میانگین مدیریت سود بر اساس برابر با ۰۰۹/۰ است. در واقع این عدد بیانگر آن است که اکثر مشاهدات حول این نقطه متمرکز هستند. میانه این متغیر نیز ۰۰۶/۰ است که نشان می‌دهد برای نیمی از شرکت‌ها میزان مدیریت سود بیشتر از ۰۰۶/۰ بوده و برای نیمی دیگر کمتر از این میزان است. بیشتر بودن این نسبت بیانگر

افزایش مدیریت سود است و هرچه این شاخص به صفر نزدیکتر نشان‌دهنده کاهش مدیریت سود است. در واقع مدیریت سود بر اساس قدر مطلق جزء خطای مدل اندازه‌گیری شده است. در همین راستا بیشترین میزان متغیر $0.31/0$ و کمترین میزان $0.01/0$ است. میانگین پاداش مدیران که بر اساس لگاریتم میزان پاداش هیئت‌مدیره اندازه‌گیری شده است برابر با $0.21/5$ است. همچنین درصد مالکیت مدیریتی به‌طور متوسط در بانک‌های مورد بررسی 20 درصد است. بیشترین و کمترین مالکیت به ترتیب $2/66$ درصد و صفر است. با بررسی متغیر سنوات حسابرسی نیز مشاهده می‌شود که میانگین آن $568/0$ است. با آنتی لگاریتم گرفتن از میانگین می‌توان دریافت که تعداد سال‌های حسابرسی پیوسته $7/3$ و تقریباً می‌توان گفت 4 سال است. کمترین میزان صفر به دلیل لگاریتم عدد یک است.

با بررسی سایر متغیرها مشاهده می‌شود که میانگین اندازه بانک‌ها $562/8$ است. در بانک‌ها به دلیل بیشتر بودن دارایی‌ها اندازه آن‌ها نسبت به شرکت‌ها بزرگ‌تر است. به همین ترتیب 15 درصد از بانک‌های نمونه در هر سال زیان داشته‌اند. همچنین نسبت سود قبل از بهره و مالیات که بر اساس مجموع دارایی‌ها تعدیل شده است $0.19/0$ بوده، که عدد به نسبت کوچکی است. در همین راستا $5/35$ درصد از بانک‌های نمونه دولتی بوده و مابقی بانک‌های خصوصی هستند. میزان نسبت کفایت سرمایه بانک‌ها نیز $0.07/0$ است. بیشترین و کمترین میزان این متغیر نیز $0.42/0$ و $0.00/0$ است. لازم به ذکر است، متغیرهای پژوهش پیش از ارائه آمار توصیفی در سطح خطای 5 درصد نرمال شده‌اند.

در ابتدا به‌منظور بررسی انتخاب داده‌های تابلویی در برابر داده‌های تلفیقی از آزمون اف-لیمر استفاده می‌شود. نتیجه آزمون مذکور در جدول ۲، نشان داده شده است. به لحاظ آنکه احتمال آماره آزمون F لیمر، در دو مدل بیشتر از سطح خطای 5% است، لذا استفاده از داده‌های تلفیقی به‌جای داده‌های ترکیبی تأیید می‌گردد. با توجه به نتایج حاصله و با توجه به تأیید داده‌های تلفیقی، انجام آزمون هاسمن جهت تعیین اثرات تصادفی و اثرات ثابت ضرورت پیدا نمی‌کند.

جدول (۲): نتایج آزمون F لیمر

| مدل | آماره آزمون F | احتمال آماره آزمون |
|---------|-----------------|--------------------|
| مدل اول | 1.397 | 0.194 |
| مدل دوم | 1.224 | 0.287 |

همچنین پیش از برآورد مدل‌های پژوهش، در مدل‌های مورد بررسی با پیش‌فرض وجود مشکلات ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی، بر اساس روش خطای استاندارد مقاوم به رفع چنین مشکلاتی اقدام شد. علاوه بر این نتایج آزمون هم خطی در جدول ۳ آورده شده است. که بیانگر عدم وجود هم خطی در مدل‌های پژوهش می‌باشد. البته باید گفت که در مدل دوم مشکل هم خطی وجود داشت و بر اساس روش تمرکززایی این مشکل رفع گردید.

جدول (۳): نتایج هم خطی در مدل‌های پژوهش بر اساس روش VIF

| متغیرها | نماد | مدل اول | مدل دوم | مدل دوم پس از رفع هم خطی |
|----------------------------------|-----------|---------|---------|--------------------------|
| پاداش مدیران | COMP | 1.577 | 4.514 | 4.514 |
| درصد مالکیت مدیریت | CONS | 1.204 | 8.679 | 8.679 |
| پاداش مدیران*سنوات حسابرسی | COMP*AUDC | | 5.164 | 5.164 |
| درصد مالکیت مدیریت*سنوات حسابرسی | CONS*AUDC | | 10.881 | 8.220 |
| سنوات حسابرسی | AUDC | | 3.218 | 3.534 |
| اندازه بانک | TAIL | 1.350 | 1.382 | 1.382 |
| زیان‌دهی | LOSS | 1.540 | 1.453 | 1.453 |
| سود (زیان) قبل از بهره و مالیات | EBT | 1.577 | 1.564 | 1.564 |
| نوع بانک | BANK | 1.178 | 1.362 | 1.362 |
| کفایت سرمایه | TIER | 1.074 | 1.131 | 1.131 |

در راستای بررسی فرضیات پژوهش در جدول ۴، نتایج مدل اول پژوهش، آورده شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون مدل اول پژوهش

$$ALLP_{if} = \beta_0 + \beta_1 COMP_{it} + \beta_2 CONS_{it} + \beta_3 TAIL_{it} + \beta_4 LOSS_{it} + \beta_5 EPB_{it} + \beta_6 BANK_{it} + \beta_7 TIER_{it} + \varepsilon_{it}$$

| متغیر | نماد | ضرایب رگرسیونی | خطای استاندارد | آماره t | احتمال آماره t |
|---------------------------------|------|----------------|----------------|---------|----------------|
| پاداش مدیران | COMP | 0.0004 | 0.0001 | 3.318 | 0.009 |
| درصد مالکیت مدیریت | CONS | 0.004 | 0.002 | 2.041 | 0.072 |
| اندازه بانک | TAIL | 0.004 | 0.001 | 2.980 | 0.016 |
| زیان‌دهی | LOSS | 0.011 | 0.002 | 4.444 | 0.002 |
| سود (زیان) قبل از بهره و مالیات | EBT | 0.059 | 0.048 | 1.249 | 0.243 |
| نوع بانک | BANK | -0.001 | 0.001 | -0.640 | 0.538 |
| کفایت سرمایه | TIER | -0.104 | 0.028 | -3.690 | 0.005 |
| ضریب ثابت | C | -0.026 | 0.010 | -2.573 | 0.030 |
| آماره F | | | 5.357 | | |
| احتمال آماره F | | | 0.000 | | |
| ضریب تعیین | | | 0.275 | | |
| ضریب تعیین تعدیل شده | | | 0.223 | | |

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، آماره F برای الگوی پژوهش ۳۵۷/۵ است. همچنین احتمال آماره F برابر با صفر بوده که بیانگر معناداری کلی مدل پژوهش است. ضریب تعیین برابر با ۲۷۵/۰ است. که نشان می‌دهد ۵/۲۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی توضیح داده می‌شود. به همین ترتیب ضریب تعیین تعدیل‌شده که از اعتبار بالاتری برخوردار است نشان می‌دهد که ۳/۲۲ درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای طرف راست معادله توضیح داده می‌شود. با توجه به معناداری کلی مدل پژوهش می‌توان در رابطه با معناداری تک‌تک متغیرها اظهار نظر کرد. در همین راستا ضریب پاداش مدیران ۰۰۰۴/۰ است. این ضریب بر اساس آماره t در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار است. در واقع می‌توان گفت که با افزایش پاداش مدیران، مدیریت سود افزایش پیدا می‌کند. لذا فرضیه اول (۱-۱) مبنی بر اینکه "مبالغ نقدی پرداختی پاداش مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد"، تأیید می‌شود. ضریب درصد مالکیت مدیریت نیز در این مدل برابر با ۰۰۴/۰ است. این ضریب نیز بر اساس آماره t در سطح احتمال ۹۰ درصد معنادار است. به بیان دیگر با افزایش درصد مالکیت مدیران نیز مدیریت سود در بانک‌ها بیشتر می‌شود. لذا فرضیه ۲-۱، نیز تأیید می‌شود. این فرضیه بیان می‌کند که درصد مالکیت سهام مدیران تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد. بنابراین در حالت کلی می‌توان گفت که انگیزه‌های پاداش مدیران منجر به افزایش مدیریت سود در بانک‌ها می‌شود. با بررسی سایر متغیرهای پژوهش نیز مشاهده می‌شود که اندازه بانک و زیان‌دهی منجر به افزایش مدیریت سود می‌شود و کفایت سرمایه منجر به کاهش مدیریت سود خواهد شد. در جدول ۵، نتایج مدل دوم پژوهش آورده شده است.

جدول (۵): نتایج آزمون مدل دوم پژوهش

$$ALLP_{it} = \beta_0 + \beta_1 COMP_{it} + \beta_2 CONS_{it} + \beta_3 AUDC_{it} * COMP_{it} + \beta_4 AUDC_{it} * CONS_{it} + \beta_5 AUDC_{it} + \beta_6 TAIL_{it} + \beta_7 LOSS_{it} + \beta_8 EPB_{it} + \beta_9 BANK_{it} + \beta_{10} TIER_{it} + \varepsilon_{it}$$

| متغیر | نماد | ضرایب رگرسیون | خطای استاندارد | آماره t | احتمال آماره t |
|----------------------------------|-----------|------------------|-------------------|---------|-------------------|
| پاداش مدیران | COMP | 0.0005 | 0.0001 | 3.461 | 0.001 |
| درصد مالکیت مدیریت | CONS | 0.015 | 0.007 | 2.043 | 0.044 |
| پاداش مدیران*سنوات حسابرسی | COMP*AUDC | 0.001 | 0.002 | 0.612 | 0.542 |
| درصد مالکیت مدیریت*سنوات حسابرسی | CONS*AUDC | 0.030 | 0.012 | 2.632 | 0.010 |
| سنوات حسابرسی | AUDC | -0.003 | 0.013 | -0.240 | 0.811 |
| اندازه بانک | TAIL | 0.003 | 0.001 | 3.161 | 0.002 |
| زیان‌دهی | LOSS | 0.009 | 0.003 | 3.074 | 0.003 |
| سود (زیان) قبل از بهره و مالیات | EBT | 0.033 | 0.049 | 0.666 | 0.507 |

| | | | | | |
|-------|------------|-------|--------|------|----------------------|
| 0.238 | -1. 189 | 0.001 | -0.001 | BANK | نوع بانک |
| 0.084 | -1. 749 | 0.037 | -0.066 | TIER | کفایت سرمایه |
| 0.011 | -2. 610 | 0.009 | -0.024 | C | ضریب ثابت |
| | | | | | آماره F |
| | | | | | احتمال آماره F |
| | | | | | ضریب تعیین |
| | | | | | ضریب تعیین تعدیل شده |

بر اساس آنچه در جدول ۵ مشاهده می‌شود که مدل پژوهش در حالت کلی معنادار است. در همین راستا نتایج نشان می‌دهد که دو متغیر پاداش مدیران و درصد مالکیت مدیران همانند الگوی اول اثر مثبت و معنادار بر مدیریت سود دارد. با بررسی ضریب اثرات متقابل پاداش مدیران و سنوات حسابرسی مشاهده می‌شود که ضریب موردنظر ۰/۰۱/۰ است. این ضریب بر اساس آماره t در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار نیست. لذا می‌توان چنین بیان کرد که سنوات حسابرسی نقش تعدیلگر در رابطه پاداش مدیران و مدیریت سود ندارد. لذا فرضیه ۱-۲ رد می‌شود. این فرضیه بیان می‌کند که سنوات حسابرسی رابطه بین مبالغ نقدی پرداختی پاداش هیئت‌مدیره و مدیریت سود بانکها را تعدیل می‌کند. اما در راستای بررسی فرضیه ۲-۲، نتایج نشان می‌دهد که ضریب اثرات متقابل درصد مالکیت مدیریت و سنوات حسابرسی ۰/۳/۰ است. این ضریب بر اساس آماره t در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به اینکه ضریب درصد مالکیت مدیریتی مثبت و ضریب اثرات متقابل نیز مثبت است لذا می‌توان گفت که با افزایش سنوات حسابرسی، نقش درصد مالکیت مدیران بر مدیریت سود، تقویت می‌شود. در واقع می‌توان گفت که سنوات حسابرسی در رابطه درصد مالکیت مدیران و مدیریت سود نقش تعدیلگر دارد. لذا فرضیه ۲-۲ مبنی بر اینکه "سنوات حسابرسی رابطه بین درصد مالکیت سهام مدیران مدیره و مدیریت سود بانکها را تعدیل می‌کند" تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

طبق تئوری نمایندگی، مدیران در قبال دریافت منافع و پاداش از سهامداران در جهت کسب اهداف سهامدار که همانا افزایش ثروت آن‌ها می‌باشد، تلاش می‌کنند. میزان اعطای پاداش به مدیران تعیین‌کننده رفتار و عملکرد آنان خواهد بود. در این راستا، خدمات حسابرسی اگرچه دارای اهمیت است اما به دلیل عدم امکان مشاهده مستقیم کیفیت حسابرسی، پیدا کردن روشی اثربخش برای کنترل کیفیت حسابرسی، می‌تواند مؤثر و مفید باشد. در واقع حسابرسی یک جزء مهم از حاکمیت شرکتی قوی است که می‌تواند به‌عنوان ابزار کنترل‌کننده‌ای محسوب شود که انگیزه‌های مدیریت را برای دست‌کاری سود محدود می‌کند. اما رابطه طولانی‌مدت حسابرسی در بنگاه نیز ممکن است منجر به نزدیکی روابط حسابرسی با مدیریت شود و دست‌کاری‌های مدیریت را نادیده بگیرد.

نتایج نشان داد که با افزایش پاداش مدیران، مدیریت سود افزایش پیدا می‌کند. همچنین با افزایش درصد مالکیت مدیران نیز مدیریت سود در بانک‌ها بیشتر می‌شود. بنابراین در حالت کلی می‌تواند چنین بیان کرد که انگیزه‌های پرداخت پاداش مدیریت تأثیر مثبت و معناداری بر مدیریت سود بانک‌ها دارد. با توجه به نتایج باید گفت که فرضیه پاداش مدیریت پیش‌بینی می‌کند که اگر بر حسب یکی از معیارهای عملکرد، نظیر سود حسابداری به مدیر پاداش داده شود، آنگاه وی تلاش خواهد کرد تا از روش‌های حسابداری استفاده کند که سود و در نتیجه پاداش او افزایش یابد. در این راستا مطالعات امینی فرد و صالحی (۱۳۹۸) نیز بر همین مسئله تأکید داشت. همچنین هنگامی که دریافت پاداش بر مبنای عملکرد حسابداری یا همان سودآوری باشد به احتمال زیاد مدیران سعی در دست‌کاری اقلام برآوردی و تعهدی برای دستیابی به سود بالاتر را دارند زیرا می‌خواهند ارزش پاداش خود را حداکثر سازند. در مطالعات جیانگ و همکاران (۲۰۰۹) نیز به این مسئله اشاره شده است. در همین راستا گنگ (۲۰۱۱) بیان کرد که با افزایش مالکیت مدیریتی، مدیران به جهت افزایش ثروت خود، اقدام به مدیریت سود می‌کنند. در واقع با افزایش سهم مدیریتی، مدیران قدرت بیشتری در شرکت خواهند داشت، لذا تلاش بیشتری در جهت منافع شخصی خود انجام می‌دهند. لیو و هوانگ (۲۰۱۹) و تای و همکاران (۲۰۲۰) نیز نتایج مشابهی نشان دادند. این نتیجه بیانگر این است که هرچقدر پاداش پرداختی شرکت‌ها به مدیران بیشتر باشد احتمال مدیریت سود در شرکت افزایش می‌یابد. مدیران علاقه‌مندند در راستای حداکثر کردن منافع شخصی، رفاه اجتماعی و تثبیت موقعیت شغلی خود تصویر مطلوبی از وضعیت مالی واحد تجاری به سهامداران و سایر افراد ذینفع ارائه نمایند. بنابراین مدیران واحدهای تجاری می‌کوشند تا از طریق روش‌های گوناگون حسابداری سود دوره مالی را دست‌کاری نمایند.

با بررسی نتایج تأثیر اثرات متقابل پاداش مدیران و سنوات حسابرسی مشاهده شد که سنوات حسابرسی نقش تعدیلگر در رابطه پاداش مدیران و مدیریت سود ندارد. در راستای این نتایج، دلیل عدم معناداری می‌تواند دوراهی افزایش روابط مدیران و حسابرسان به دلیل افزایش سنوات و از طرفی حفظ شهرت حسابرس باشد. در این راستا الفیان (۱۳۹۸) و پسندیده یکتا اباتری (۱۳۹۶) نیز به نتایج مشابه در عدم تأثیر معنادار دوره تصدی حسابرس بر مدیریت سود دست یافتند.

علاوه بر این نتایج نشان داد که با افزایش سنوات حسابرسی، نقش درصد مالکیت مدیران بر مدیریت سود، تقویت می‌شود. چنین نتیجه‌ای را می‌توان در رابطه طولانی‌مدت مدیر و حسابرس توجیه کرد. در صورت عدم حضور طولانی‌مدت حسابرس در سازمان، حسابرسان در موقعیتی قرار می‌گیرند که قادر خواهند بود در مقابل فشارها و خواسته‌های مدیران مقاومت کرده و قضاوت بی‌طرفانه‌تری را اعمال نمایند. طولانی شدن روابط بین صاحب‌کار و حسابرس، باعث نزدیکی بیشتر حسابرس و صاحب‌کار می‌شود و با ایجاد یک رابطه صمیمانه بین این دو، استقلال حسابرس از بین می‌رود. در این راستا، حضور سال‌های بیشتر حسابرس در بنگاه منجر به همکاری حسابرس با مدیران می‌شود و همچنین ممکن است از بیشتر خطاهای مدیران چشم‌پوشی کنند پس رابطه مثبت بین انگیزه پاداش مدیران و مدیریت سود بانک‌ها را تقویت می‌کند. این نتایج مطابق با یافته‌های هاگا و همکاران (۲۰۲۱) است.

بر اساس نتایج پیشنهاد می‌شود که در صورت ارائه پاداش به مدیران بر اساس عملکرد، مکانیزم‌هایی در جهت عودت پاداش (در صورت مشاهده مدیریت سود توسط مدیران) در شرکت‌ها اتخاذ گردد. چنین مکانیزم‌هایی می‌تواند توسط سازمان بورس اوراق بهادار در قوانین نظارت بر بانک گنجانده شود. همچنین هیئت‌مدیره در شرایط پرداخت پاداش بر اساس عملکرد، باید به مکانیزم‌های گزارشگری مالی شرکت توجه بیشتری نمایند تا از فعالیت‌های مدیریت سود جلوگیری شود. به تحلیل‌گران و سرمایه‌گذاران نیز پیشنهاد می‌شود که به پاداش مدیران و میزان مالکیت مدیریت آن‌ها، در بانک‌ها، توجه نمایند و در

تصمیمات سرمایه‌گذاری خود چنین مسئله‌ای را مورد توجه قرار دهند. با توجه به اینکه سنوات طولانی مدت حسابرس، اثر مالکیت مدیریتی بر مدیریت سود را افزایش می‌دهد لذا هیئت‌مدیره بانک‌ها باید، در دوره‌های زمانی کوتاه‌تری، حسابرس بانک را تعویض نمایند. به سازمان بورس و اوراق بهادار نیز پیشنهاد می‌شود که در رتبه‌بندی مؤسسات حسابرسی، عدم کشف مدیریت سود در بانک‌ها را نیز مورد توجه قرار دهد.

منابع

۱. اخگر، محمد امید، ابراهیمی، جمیل. (۱۳۹۵). تأثیر انگیزه‌های پاداش کوتاه‌مدت و بلندمدت بر اقلام تعهدی اختیاری جاری و غیر جاری با تأکید بر نقش سهامداران نهادی. بررسی‌های حسابداری، ۴ (۱۳)، ۱-۲۰.
۲. الفیان، مهسا. (۱۳۹۸). تأثیر حسابرسی نخستین بر ارتباط بین استرس کاری حسابرسان مستقل و مدیریت سود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی راه دانش- بابل، گروه حسابداری و امور بانکی.
۳. امینی فرد، زینب و صالحی، مهدی. (۱۳۹۸). تأثیر تمرکز مشتری بر پاداش مدیران در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. پژوهش حسابداری، ۹ (۱)، ۱۴۰-۱۲۱.
۴. بگلری، زهرا. (۱۳۹۸). مدیریت سود و پاداش مدیرعامل؛ مطالعه نقش تنوع جنسیتی هیئت‌مدیره. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی باختر ایلام، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۵. پسندیده یکتا اباتری، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین کیفیت حسابرسی و مدیریت سود. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی قدیر - لنگرود.
۶. دلیل پسند جانکبری، مهتاب. (۱۳۹۹). بررسی اثر کیفیت حسابرسی بر مدیریت سودهای تعهدی و واقعی. پارسای داخل کشور کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی کوشیار، گروه حسابداری.
۷. سجادی، سید حسین؛ رشیدی باغی، محسن؛ ابوبکری، عبدالرحمان و سرعلی زاده، محسن. (۱۳۹۳). رابطه بین حقالزحمه حسابرسی و پاداش هیئت‌مدیره. پژوهش‌های تجربی حسابداری ۳ (۱۱)، ۳۹-۵۸.
۸. کرمی، غلامرضا و بذرافشان، آمنه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه دوره تصدی حسابرس و گزارشگری سودهای محافظه‌کارانه در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه بورس اوراق بهادار، ۲ (۷)، ۵۵-۸۰.
۹. گرد، عزیز، کردستانی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی میزان اتکای حسابرسان مستقل بر انواع شواهد حسابرسی در گزارش حسابرسی دستگاه‌های دولتی. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۶ (۴)، ۴۵-۶۸.

10. Anderson, M. C. , Banker, R. D. , & Ravindran, S. (2000). Executive compensation in the information technology industry. *Management Science*, 46 (4) , 530-547.
11. Armstrong, M. , & Murlis, H. (2007). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. Kogan Page Publishers.
12. Chen, C. J. , & Yu, C. M. J. (2012). Managerial ownership, diversification, and firm performance: Evidence from an emerging market. *International Business Review*, 21 (3) , 518-534.
13. Frydman, C, Jenter, D. (2010). CEO Compensation, Annual. *Review of Financial Economics*, 2 (3) , 1-42.
14. Gong, J. J. (2011). Examining shareholder value creation over CEO tenure: A new approach to testing effectiveness of executive compensation. *Journal of Management Accounting Research*, 23 (1) , 1-28.
15. Haga, J. , Huhtamäki, F. , & Sundvik, D. (2021). Employee effort and earnings management. *Global Finance Journal*, 100622.
16. Jiang, J. X. , Petroni, K. R. , & Wang, I. Y. (2010). CFOs and CEOs: Who have the most influence on earnings management?. *Journal of Financial Economics*, 96 (3) , 513-526.
17. Kouaib, A. , & Almulhim, A. (2019). Earnings manipulations and board's diversity: The moderating role of audit. *The Journal of High Technology Management Research*, 30 (2) , 100356.
18. Lee, M. , & Hwang, I. T. (2019). The effect of the compensation system on earnings management and sustainability: Evidence from Korea banks. *Sustainability*, 11 (11) , 3165.
19. Lobo, G. J. , Manchiraju, H. , & Sridharan, S. S. (2013). *Do CEO pay cuts really work?*. American Accounting Association.
20. Tai, V. W. , Lai, Y. H. , & Yang, T. H. (2020). The role of the board and the audit committee in corporate risk management. *The North American Journal of Economics and Finance*, 54, 100879.

The Impact of Audit Tenure and Remuneration Incentives for Board Members on Banks' Earnings Management

Zohreh Kahe¹, Farzin Rezaei²

1- MSc, Islamic Azad University, Qazvin, Iran,

2- Associate Prof., Department of Accounting, Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Managers' rewards motivate managers to improve poor performance and manipulate accruals and actual activities. In this regard, the auditor seeks to maintain his reputation and position and does not fail to record any errors by the client. Therefore, auditor years can affect managers' remuneration motivation and earnings management. However, the auditor's long audit years in the firm may lead to a closer relationship between the auditor and management, and therefore the auditor ignores management manipulations. Therefore, the purpose of this study is to investigate the effect of audit years and the incentives to pay bonuses to board members on the management of banks' profits. For this purpose, a sample of 11 banks was selected from the banks listed on the Tehran Stock Exchange in the period 2011 to 2020 (107 observation) and was analyzed based on multivariate regression with panel data. The results showed that reward incentives (managers' rewards and managers' ownership percentage) have a positive and significant effect on banks' earnings management. Increasing audit years also strengthens the role of managers' ownership percentage in earnings management.

Keywords: Earnings Management, Managers' Remuneration Incentives, Audit Years, Bank.
