|  |
| --- |
| 2-1) بخش اول: تغییر حسابرس-عوامل و آثار |
| 2-1-1) مقدمه: |
| **2-1-2) تقاضا برای خدمات حسابرسی** |
| **2-1-3) انتخاب حسابرس** |
| **2-1-4) تغییر حسابرس** |
| 2-1-5) هزینه های تغییر در حسابرس |
| **2-1-6) دلایل تغییر حسابرس** |
| **2-1-6-1) کاهش هزینه حسابرسی یا کاهش حق الزحمه حسابرسی** |
| **2-1-6-2)ضعف کنترلهای داخلی** |
| **2-1-6-3)برقرار نبودن فرض تداوم فعالیت** |
| **2-1-6-4) ارائه مجدد صورتهای مالی** |
| **2-1-6-5)عدم توافق در مورد اصول حسابداری** |
| **2-1-6-6) اتکا نکردن به مدیریت** |
| **2-1-6-7)اظهارنظر مشروط** |
| **2-1-6-8)افزایش دامنه حسابرسی** |
| **2-1-6-9) تغییرات مدیریت** |
| **2-1-6-10) اقدامات غیر قانونی** |
| **2-1-6-11)محدودیت منابع** |
| **2-1-6-12) ورشکستگی** |
| **2-1-6-2) ادغام** |
| **1-13-6-1-2) ادغام صاحبکاران:** |
| **2-13-6-1-2)** ادغام موسسه های حسابرسی |
| **14-6-1-2) رشد شرکت** |
| **7-1-2) تاثیر تغییر حسابرس بر عملکرد شرکت** |
| **8-1-2) الزامات افشاء** در خصوص تغییر حسابرسان مستقل |
| **1-8-1-2) گروه آغاز کننده تغییر حسابرس** |
| **2-8-1-2) نبود توافق یا اختلاف نظر بین صاحبکار و حسابرس** |
| **3-8-1-2) رویدادهای قابل گزارش** |
| 9-1-2) انواع تغییر حسابرس بر اساس شیوه تغییر |
| 1-9-1-2) تغيير اجباري حسابرس |
| 2-9-1-2) تغيير اختياري حسابرس و عوامل موثر بر آن |
| 1-2-9-1-2) عوامل مرتبط با واحد مورد رسيدگي: |
| 10-1-2) دوره تصدی حسابرس و عوامل موثر |
| 1-10-1-2) دوره تصدي حسابرس و كيفيت حسابرسي |
| 2-10-1-2) دوره تصدي حسابرس و استقلال وي |
| 3-10-1-2) دوره تصدي حسابرس و هزينه هاي حسابرسي |
| 2-2) بخش دوم: حاکمیت شرکتی و ارزش آفرینی |
| 1-2-2) تعاریف حاکمیت شرکتی |
| 2-2-2) انواع سیستمهای حاکمیت شرکتی |
| 1-2-2-2) حاكميت شركتي درون سازماني (رابطه اي ) |
| 1-1-2-2-2) مکانیزمهای درون‌سازمانی (محاطی) |
| 2-2-2-2) حاكميت شركتي برون سازماني (محيطي) |
| 1-2-2-2-2) مکانیزمهای برون‌سازمانی (محیطی) |
| 3-2-2-2) سيستم درون سازماني در مقابل سيستم  برون سازماني |
| 3-2-2) تئوري هاي حاكميت شركتي |
| 1-3-2-2) تئوری هزینه معاملات |
| 2-3-2-2) تئوري نمايندگي |
| 3-3-2-2) تئوري ذينفعان |
| 4-3-2-2) تئوري ذينفعان در برابر تئوري نمايندگی |
| 1-4-2-2) مدل مالی |
| 2-4-2-2) مدل مباشرتی |
| 3-4-2-2) مدل تئوری ذینفع |
| 4-4-2-2) مدل سیاسی |
| 5-2-2) اصول حاکمیت شرکتی |
| 1-5-2-2) اصول حاکمیت شرکتی بر اساس دستورالعمل سازمان بورس |
| 1-1-5-2-2) ساختار هیات مدیره |
| 2-1-5-2-2) کمیته هاي هیات مدیره |
| 3-1-5-2-2) تعداد اعضاي هیات مدیره و گزینش آنها |
| 4-1-5-2-2) استقلال مدیر |
| 5-1-5-2-2) دبیر هیات مدیره |
| 6-1-5-2-2) اعضاي مشترك هیات مدیره |
| 7-1-5-2-2) تعهد مالکیت سهام |
| 8-1-5-2-2) بازنشستگی از هیات مدیره/ سقف دوره هاي عضویت در هیات مدیره |
| 9-1-5-2-2) حضور در جلسات |
| 6-2-2) الگوهای حاکمیت شرکتی |
| 1-6-2-2) الگوی مبتنی بر بازار |
| 2-6-2-2) الگوی مالکیت شرکتی مبتنی بر روابط |
| 3-6-2-2) الگوی حاکمیت شرکتی در حال گذار |
| 4-6-2-2) الگوی نو ظهور |
| 7-2-2) مکانیزم حاكميت شركتی |
| 8-2-2) ساختارهای مالکیتی حاکمیت شرکتی |
| 1-8-2-2) سرمایه‌گذاران نهادی |
| 2-8-2-2) سرمایه‌گذاران عمده |
| 1-2-8-2-2) سرمایه‌گذاران عمده در نگاه نظام حاکمیت شرکتی در بورس اوراق بهادار تهران |
| 3-8-2-2) مالکیت هیات‌مدیره |
| 4-8-2-2) دولتی و خصوصی |
| 5-8-2-2) سهام شناور آزاد |
| 9-2-2) ساختار های مدیریتی حاکمیت شرکتی |
| 1-9-2-2) تفکیک دقیق وظایف مدیریت اجرائی از مدیریت غیر اجرائی |
| 2-9-2-2) حقوق و مزایای مدیران |
| 3-9-2-2) تفکیک یا عدم تفکیک سمت مدیر عامل وریاست هیات‌مدیره |
| 4-9-2-2) اندازه هیات‌مدیره |
| 10-2-2) حاکمیت شرکتی و شفافیت در اطلاعات حسابداری |
| 1-10-2-2) اطلاعات حسابداري مالی |
| 2-10-2-2) تأثیر اطلاعات حسابداري مالی بر نتایج اقتصادي |
| 3-10-2-2) استفاده مستقیم از اطلاعات حسابداري در مکانیزم حاکمیت شرکت |
| 11-2-2) حاکمیت شرکتی، نقدشوندگی و ارزش آفرینی |
| 12-2-2) حاکمیت شرکتی، اطمینان بخشی و ارزش آفرینی |
| 3-2) بخش سوم: تغییر حسابرس، دوره تصدی و رفتارهای مدیران |
| 1-3-2) مقدمه |
| 2-3-2) دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري |
| 3-3-2) کیفیت حسابرسی، دوره تصدی حسابرس و ویژگی های کیفی سود |
| 4-3-2) دوره تصدی حسابرس و محافظه کاری سود |
| 5-3-2) دوره تصدی حسابرس و مربوط بودن سود |
| 6-3-2) دوره تصدی حسابرس و قابلیت اتکای سود |
| 7-3-2) سطوح تصدی و دیدگاه های متفاوت |
| 8-3-2) اثر متقابل دوره تصدی بر محافظه کاری و مدیریت سود |
| 4-2) بخش چهارم: پیشینه پژوهش |
| 1-4-2) پژوهش های داخلی |
| 2-4-2) پژوهش های داخلی |

**2-1) بخش اول: تغییر حسابرس و عوامل موثر بر دوره تصدی حسابرس**

**2-1-1) مقدمه:**

حسابرسی برون سازمانی از طریق اعتباردهی به صورتهای مالی منتشر شده برای عموم، عملیات کارای بازارهای سرمایه را تسهیل می کند. اما افزایش شمار و پیچیدگی قوانین گزارشگری و حسابداری. امکان تضاد بین حسابرسان و صاحبکاران را افزایش می دهد و اغلب ممکن است به کشانده شدن فرایند حسابرسی به چانه زنی بین دو گروه یاد شده بینجامد. با توجه به اینکه در زمینه حسابرسی، ترازوی قدرت تقریباً همیشه به طرف صاحبکاران است. در صورت وجود مجادله بین حسابرس و صاحبکار، مدیریت ممکن است از طریق تهدید به خاتمه کار با حسابرس ، وی را مجبور به پذیرش رویه های حسابداری کند. در صورتی که مدیریت در انجام این کار موفق نشود، با اعمال قدرت خود ممکن است حسابرس را برکنار کرده و حسابرس انعطاف پذیرتری جستجو کند. از این رو ، انتقادهایی وجود دارد مبنی بر اینکه افزایش تغییر حسابرس در سالهای اخیر ، به توانایی حسابرس در ایفای نقش مهم اعتباردهی به صورتهای مالی صدمه می زند(ناپ و الیکای، 1986). این انتقادها براساس این عقیده قرار دارد که تغییر حسابرس باعث کاهش استقلال حسابرس و صاحبکار و در نتیجه بی اعتبار شدن صورتهای مالی می شود. از سوی دیگر، مقامات قانونگذار نگران این هستند که افزایش فراوانی تغییر حسابرس، اعتماد استفاده کنندگان به کلیه صورتهای مالی و نه فقط صورتهای مالی شرکتهای تغییر دهنده حسابرس، را کاهش دهد. از این رو ، با توجه به اینکه این موضوع ، فلسفه وجودی حسابرسی را متزلزل می کند، بررسی پدیده تغییر حسابرس و دلایل آن از اهمیت خاصی برخوردار است. برای مطالعه و بررسی دلایل تغییر حسابرس، درک عوامل توجیه کننده تقاضا برای حسابرسی، عوامل و ویژگیهای موثر در انتخاب حسابرس و مزایای حاصل از حفظ حسابرس ضروری است(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-2) تقاضا برای خدمات حسابرسی**

والاس (1980) تقاضا برای خدمات حسابرسی در بازارهای آزاد و بازارهای تحت نظارت را مورد بررسی قرار داد و سه منبع تقاضای جداگانه اما مرتبط ، را برای خدمات حسابرسی شناسایی و انها را در چارچوب سه فرضیه زیر معرفی کرد:

**1- فرضیه مباشرت یا نمایندگی:** متون نمایندگی، تقاضا برای حسابرسی را ناشی از تضاد منافع بین مدیران (‌نماینده) و سهامداران ( موکل) ، بستانکاران ، اتحادیه های کارگری و غیره می داند. این فرضیه بیانگر این است که حسابرس به عنوان یک رابط می تواند هزینه های نمایندگی ناشی از رفتار خودسرانه نمایندگان را کاهش دهد(بیتی و فرنلی، 1995).

**2- فرضیه اطلاعات:** در حوزه فرضیه اطلاعات چنین استدلال  می شود که برهان پشتوانه تقاضای سرمایه گذاران به عنوان گروهی از استفاده کنندگان از صورتهای مالی حسابرسی شده این است که گزارشهای مالی مزبور، اطلاعات سودمندی را برای انجام تصمیمگیریهای مرتبط با سرمایه گذاری ارائه می‌کند(امیر ارصلانی، 1384).

**3- فرضیه بیمه:** براساس این فرضیه، سرمایه گذاران و بستانکاران از طریق مسئولیت حرفه‌ای حسابرس، در مقابل زیانهای مالی بیمه می شوند(بیتی و فرنلی، 1995).

**2-1-3) انتخاب حسابرس**

بیتی و فرنلی(1995) بر این باورند که باید با توجه به سه ویژگی زیر موسسه حسابرسی را انتخاب کرد:

**1-** **ویژگیهای صاحبکار**: عوامل مربوط به تقاضا برای خدمات حسابرسی بیانگر تعدادی از ویژگیهای صاحبکار است که بر انتخاب موسسه حسابرسی تاثیر خواهد گذاشت. این ویژگیها عبارتند از اندازه و مییزان اهرم مالی و حق مالکیت مدیریت(بیتی و فرنلی، 1995).

**2**- **ویژگیهای حسابرس بالقوه :** عوامل مربوط به عرضه خدمات حسابرسی، یعنی ویژگیهای حسابرس نیز بر انتخاب موسسه حسابرسی تاثیر می‌گذارد. دلویت و سلز (1978) در یک پژوهش پیمایشی نشان دادند که شایستگی فنی مهمترین معیار برای انتخاب حسابرس است. در پژوهش دیگری توسط ایچنسر و شیلدز (1983) نیز این نتیجه تکرار شد. ویلیامز (1988) شایستگی فنی را به اثربخشی حسابرس تعبیر می کند. او تخصص در صنعت و رابطه طولانی با صاحبکاران را به عنوان معیارهای مربوط به اثربخشی حسابرس معرفی می کند. بیتی و فرنلی(1995) نشان دادند که مهترین ویژگیهای حسابرس عبارتند از: شایستگی فنی موسسه، ارزش پولی خدمات حسابرسی، کیفیت ارتباط کاری با شرکای موسسه حسابرسی. براساس یافته های سندز و مک فایل (2003) دو معیار مهم در انتهاب حسابرس عبارتند از: شایستگی فنی و مشتری محوری.

**3- محیط حسابرسی:** در فرضیه نمایندگی رابطه صاحبکار- حسابرس در قالب شبکه‌ای از قراردادهای پیچیده در نظر گرفته می شود. تغییر در حسابرسان ممکن است نتیجه تغییر در قراردادهای نماینده موکل باشد. تغییر در مدیریت  عالی و رشد شرکت از جمله عواملی هستند که باعث تغییر در قراردادهای نماینده موکل می شوند(ویلیامز، 1988). اما گاهی اوقات تضاد منافع بین مدیر و سهامدار باعث می شود که انتخاب حسابرس با توجه به این معیارها انجام نشود. طبق فرضیه مباشرت، مدیریت در جستجوی حسابرسی است که نیاز سهامداران به اعتبار دهی به صورتهای مالی را تامین کند. سهامداران به حسابرسی نیاز دارند که در انجام حسابرسی مطابق با استانداردهای پذیرفته شده حسابرسی کارا باشد ، اشتباهات با اهمیت را کشف کند و در مورد امور مالی شرکت پیشنهادهای خردمندانه‌ای به نمایندگان ارائه کند. به طور خلاصه ، سهامداران به حسابرسی نیاز دارند که در انجام حسابرسی مطابق با استانداردهای پذیرفته شده حسابرسی کارا باشد، اشتباهات با اهمیت را کشف کند و در مورد امور مالی شرکت پیشنهادهای خردمندانه‌ای به نمایندگان ارائه کند. به طور خلاصه، سهامداران انتظار دارند که مدیران موسسه حسابرسی را انتخاب کنند که کیفیت کار آن بهتر است(ویلیامز، 1988).

**2-1-4) تغییر حسابرس**

انتخاب حسابرس یک تصمیم مهم در عمر شرکت است و تصمیم به تغییر حسابرس نباید با بی دقتی انجام شود(دیویدسون و همکاران، 2006). صاحبکار در صورتی تصمیم به تغییر حسابرس می گیرد که یکی (یا تعداد بیشتری) از ویژگیهای مربوط به انتخاب حسابرس تغییر کند. فرانسیس و ویلسن (1988) فرایند تغییر حسابرس را به دو مرحله تقسیم می کنند، زیرا دلایل مربوط به دو مرحله تقسیم می کنند، زیرا دلایل مربوط به کنارگذاری حسابرس قبلی ممکن است ربطی به معیارهای خاص مورد استفاده در انتخاب حسابرس جدید نداشته باشد. در مرحله اول ، شرکت تصمیم به تغییر حسابرس می گیرد ودر مرحله بعد ، حسابرس جدید را انتخاب می‌کند. تغییر حسابرس نتیجه تغییر در شرایط شرکت (یعنی عواملی که به عملکرد موسسه حسابرسی قبلی ندارد) مانند تغییر در مدیریت عالی یا عدم توافق و مسائل خاصی باشد. بنابراین،دلایل تغییر حسابرس الزاماً به ویژگیهای موسسه حسابرسی مربوط نمی شود و نیز الزاماً به انتخاب حسابرس جدید ربطی ندارد (بیتی و فرنلی، 1995).

**2-1-5) هزینه های تغییر در حسابرس**

اگر ویژگیها و معیارهای مربوط به انتخاب حسابرس تغییر نکند، تغییر حسابرس منطقی نیست زیرا هزینه تغییر حسابرس بسیار زیاد است. تغییر حسابرس، هم برای صاحبکار و هم برای حسابرس مستلزم تحمل هزینه هایی به شرح زیر است:

1**- هزینه هایی که صاحبکار متحمل می شود:** این هزینه ها نیز به دو دسته هزینه های مستقیم و غیر مستقیم ، تقسیم می شوند.

**هزینه های مستقیم** : هزینه هایی هستند که صاحبکار برای کمک به حسابرس جهت درک عملیات، صنعت و محیط او متحمل می‌شود؛ زیرا ناآشنایی با محیط صاحبکار منجر به عدم موفقیت حسابرسی می شود(ویلیامز، 1988). به بیان دیگر، هزینه‌های مستقیم مربوط به زمان و وقتی است که کارکنان و مدیریت ، برای آشنایی حسابرس جانشین با کنترل داخلی، سیستم‌های حسابداری و سایر رویه های خاص شرکت صرف می کنند(ویسنانت، 2003).

**هزینه های غیر مستقیم:** هزینه هایی هستند که از انتساب ریسک زیاد به صورتهای مالی توسط استفاده کنندگان ناشی می‌شوند، استفاده کنندگانی که نسبت به تغییر حسابرس مشکوک هستند و بر این باورند که صاحبکار برای دستکاری سود به دنبال یک حسابرس سازگارتر و انعطاف پذیرتر بوده است(فرید و شیف، 1981). انتساب ریسک بالا، ناشی از افشا نکردن دلایل تغییر حسابرس از سوی شرکت است. بنابراین، استفاده کنندگان چنین فرض می کنند که تغییر حسابرس الزاماً با هدف مدیریت سود یا حفظ جایگاه مدیریت یا پنهان کردن مشکلات شرکت انجام شده است. افزون بر این ، نبود اطمینان راجع به عملکرد آینده حسابرس جانشین، هزینه تغییر را افزایش می دهد(دی، 1991).

**2- هزینه هایی که حسابرس متحمل می شود**

حسابرس قبلی، نه تنها حق الزحمه دریافتی از صاحبکار قبلی را از دست می دهد بلکه هزینه هایی را نیز در ارتباط با جذب صاحبکاران جدید و تعیین مجدد مسئولیت تیم حسابرسی متحمل می شود. بنابراین ، به نظر ویسنانت (2003) تغییر حسابرس تنها زمانی متحمل است که منافع حاصل از تغییر، از هزینه های تحمل شده توسط صاحبکار یا حسابرس قبلی بیشتر باشد.

**2-1-6) دلایل تغییر حسابرس**

طی سه دهه گذشته، علاقه به بررسی و مطالعه پدیده تغییر حسابرس در میان دانشگاهیان و دست اندرکاران حرفه افزایش یافته است. انگیزه آنها از پژوهش در زمینه تغییر حسابرس ناشی از نیاز به درک بهتر تقاضا برای خدمات حسابرسی است؛ زیرا موضوع تغییر حسابرس در درک عوامل موثر تغییر حسابرس در درک عوامل موثر بر بازار خدمات حسابرسی و میزان رقابت در حرفه حسابرسی تاثیر دارد(مهدوی و ابراهیم، 1389). شاید بتوان با بررسی وضعیتهایی که منجر به قطع رابطه حسابرس – صاحبکار می‌شود، عواملی را که در انتخاب حسابرس حیاتی هستند ، شناسایی کرد و بدین وسیله مبنایی را برای ارزیابی اهمیت جنبه های گوناگون محصول حسابرسی فراهم آورد(شوارتز و منون، 1985). پژوهشهایی گستره ای در زمینه دلایل تغییر حسابرس انجام شده است. یافته های این پژوهشها حاکی از این است که شرکتها بنا به دلایل متعددی حسابرسان خود را تغییر می دهند.

**2-1-6-1 ) کاهش هزینه حسابرسی یا کاهش حق الزحمه حسابرسی**

در بیشتر پژوهشهایی که تا کنون انجام شده است، یکی از دلایل تغییر حسابرس ، کاهش هزینه حسابرسی بوده است؛ برای نمونه، بدینگفیلد و لوب (1974) و ایچنسر و شیلدز(1983) نشان دادند که کاهش حق الزحمه حسابرس یک دلیل با اهمیت در تغییر حسابرس بوده است. یکی از تفسیرهای این یافته این است که حق‌الزحمه کمتر از طریق کاهش مخارج شرکت، عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. از طرف دیگر اگر حسابرسی با هزینه کمتر، کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، انتخاب حسابرس با حق‌الزحمه کمتر، در درازمدت به عملکرد شرکت لطمه می‌زند(دیویدسون و همکاران، 2006).

**2-1-6-2) ضعف کنترلهای داخلی**

کنترلهای داخلی ضعیف باعث می شود که مدیریت، بستانکاران و سرمایه گذاران ، به علت اطلاعات مالی اتکاپذیر تصمیمهای نادرستی بگیرند. از طرف دیگر، کنترلهای داخلی ضعیف باعث افزایش میزان خطر کنترل و خطر حسابرسی می شود. اگر میزان خطر حسابرسی آن اندازه زیاد باشد که حسابرس به این نتیجه برسد که نمی تواند با جمع اوری شواهد کافی آن را کاهش دهد، نظر مشروط یا عدم اظهارنظر ارائه خواهد کرد(مهدوی و ابراهیمی، 1389). ارائه چنین اظهارنظرهایی ممکن است خوشایند مدیریت نباشد و منجر به تغییر حسابرس شود. حسابرسان ممکن است به علت افزایش ریسک حسابرسی از ادامه کار با این صاحبکاران خودداری کنند. موسسه های حسابرسی بزرگ با احتمال بیشتری مشکلات کنترلهای داخلی را شناسایی می کنند. همچنین احتمال کمتری وجود دارد که این موسسه ها بعد از افشای مشکلات کنترلهای داخلی ، کماکان به عنوان حسابرس آن شرکت باقی بمانند(تورنر و همکاران، 2005).

**2-1-6-3) برقرار نبودن فرض تداوم فعالیت**

زمانی که حسابرس اظهارنظر خود را بر اساس عدم برقراری تداوم فعالیت صادر می‌کند، بدان معناست که به نظر حسابرس، شرکت نمی تواند در 12 ماه اینده از ورشکسته شدن جلوگیری کند. تعدادی از مواد تغییر حسابرس به دلیل عدم برقراری فرض تداوم فعالیت رخ داده است. اغلب حسابرسان از ادامه کار با چنین شرکتهایی خودداری می‌کنند؛ زیرا تصور بر این است که در صورت برقرار نبودن فرض تداوم فعالیت ، ریسک افزایش می یابد. در مواردی نیز صاحبکاران به دلیل ناراضی بودن از چنین اظهارنظرهایی حسابرسان را تغییر می دهند و درواقع به دنبال اظهارنظر مطلوبتری هستند(تورنر و همکاران، 2005).

**4-6-1-4) ارائه مجدد صورتهای مالی**

ارائه مجدد صورتهای مالی ممکن است نشانه وجود مشکلات و مسائلی در بخش حسابداری شرکت باشد. اغلب چنین شرکتهایی کنترلهای داخلی ضعیفی دارند، معمولاً بعد از ارائه مجدد، حسابرس شرکت از ادامه کار خودداری کرده و انصراف می دهد، زیرا تصور حسابرس این است که ریسک شرکتهای با کنترل داخلی ضعیف ، زیاد است . یا حسابرس تغییر کرده است زیرا شرکت بر این باور است که عدم افشای ضعفهای کنترل داخلی توسط حسابرس منجر به ارائه مجدد صورتهای مالی شده است(تورنر و همکاران، 2005). بررسیهای والاس در این زمینه نشان داد که با افزایش دفعات ارائه مجدد صورتهای مالی توسط شرکت، تمایل به تغییر حسابرس افزایش می یابد(والاس، 2006).

**2-1-6-5) عدم توافق در مورد اصول حسابداری**

عدم توافق، اختلافاتی است که در سطح تصمیمگیری رخ می دهد و شامل اختلاف در مورد رویه ها یا اصول حسابداری و افشا در صورتهای مالی می شود. پژوهشهای تجربی نشان می دهد که صاحبکارانی که حسابرسانشان را بعد از عدم توافق تغییر می دهند، عملکرد آنها از نظر سودآوری ضعیفتر، بدهی های آنها بیشتر، میزان داراییهای جاری آنها کمتر و عملکرد قیمت سهام آنها از سایر شرکتهای موجود در همان صنعت و شرکتهایی که حسابرسان خود را بدون وجود عدم توافق تغییر می دهند، ضعیفتر است(دالیوال و همکاران، 1993). احتمال این که موسسه های حسابرسی بزرگ با صاحبکاران خود اختلاف نظر داشته باشند، بیشتر است. احتمال این که این موسسه ها پس از عدم توافق ، حسابرس جانشین باشند، نیز بسیار کم است(تورنر و همکاران، 2005).

**2-1-6-6) اتکا نکردن به مدیریت**

زمانی که حسابرس نتواند به اطلاعات ارائه شده توسط مدیریت اتکا کند . شک و تردید در مورد صداقت مدیریت و تمامیت صورتهای مالی افزایش می‌یابد. همچنین باعث مطرح شدن سوالات جدی در مورد انجام نشدن درست مسئولیت همچینن باعث مطرح نشدن درست مسئولیت کمیته حسابرسی می شود. از این رو، حسابرسان ممکن است دریابند که اطلاعات نادرست یا گمراه کننده به آنها ارائه شده است یا دریابند که برخی از اطلاعات به آنان ارائه نشده است(تورنر و همکاران، 2005).

**2-1-6-7) اظهارنظر مشروط**

مدیران به دو دلیل سعی می کنند که از ارائه اظهارنظر مشروط توسط حسابرسان جلوگیری کنند: 1) تاثیر آن بر روی قیمت بازار سهام عادی شرکت و 2) تایر آن بر روی پاداش مدیریت . اگر الف) اظهارنظر مشروط باعث کاهش قیمت اوراق بهادار و پاداش مدیریت شود و ب) انتخاب حسابرس تحت کنترل مدیریت باشد. در این صورت ، انتظار می رود که بعد از دریافت اظهارنظر مشروط، حسابرس تغییر کند(چو و رایس، 1982). نتایج پژوهشهای چاو و رایس(1982) در این زمینه نشان داد که: 1) شرکتها تمایل دارند پس از دریافت اظهارنظر مشروط ، حسابرسان خود را تغییر دهند. 2) این شرکتها الزاماً به موسسه‌های حسابرسی که نسبت اظهارنظر مشروط آنها کمتر است، مراجعه نمی کنند. 3) این شرکتها الزاماً بعد از تغییر حسابرس اظهارنظر مقبول دریافت نمی‌کنند(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-6-8) افزایش دامنه حسابرسی**

اگر محدودیت در رسیدگی وجود داشته باشد، ممکن است حسابرس تغییر کند، زیرا شرکت می خواهد از ریسک اضافی جلوگیری کند یا ممکن است حسابرس تغییر کند، زیرا شرکت می خواهد از ریسک اضافی جلوگیری کند یا ممکن است حسابرس از کار حسابرس از کار حسابرسی انصراف بدهد؛ زیرا می خواهد از مشاجره اضافی جلوگیری کند(ترنر و همکاران، 2005).

**2-1-6-9) تغییرات مدیریت**

زمانی که مدیریت تغییر می کند، مدیران اجرایی جدید می توانند به دلیل نارضایتی از کیفیت خدمات گذشته حسابرس قبلی، نارضایتی از هزینه حسابرسی یا وابستگی حسابرس قبلی به مدیریت سابق تقاضا کنند که حسابرس شرکت تغییر کند. مدیریت جدید ممکن است صرفاً به این دلیل که شرکت در جستجوی ایده های نوینی است که با رویه ها و سیاست های مدیریت پیشین ناسازگار است حسابرس جدیدی را انتخاب کند که با او در گذشته کارکرده است(شوارتز و منون، 1985).

**2-1-6-10) اقدامات غیر قانونی**

برخی از شرکتها حسابرسان خود را در دوره تقلب تغییر داده اند و در بیشتر این تغییرات یک موسسه حسابرسی کوچک جایگزین یک موسسه حسابرسی بزرگ شده است. حسابرسان ملزم هستند که اقدامات غیر قانونی بالقوه را به هیئت مدیره و کمیته حسابرسی گزارش کنند. لازم به ذکر است که طبق بخش 25 استانداردهای حسابرسی ایران، حسابرس باید در برخی شرایط خاص و پس از مشاوره با مشاور حقوقی خود، موضوع را به مقامات ذی‌صلاح قانونی و اجرایی گزارش کند. با توجه به اینکه در این گونه موارد نوع اظهارنظر حسابرس مقبول نیست. صاحبکار برای پیشگیری از ارائه اظهارنظر غیر مقبول، حسابرس خود را تغییر می دهد. همچنین، در صورت خودداری صاحبکار از انجام اصلاحات لازم درباره موارد عدم رعایت ، حسابرس ممکن است از کار حسابرسی انصراف بدهد(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-6-11) محدودیت منابع**

در برخی موارد، حسابرسان به دلیل محدودیت در منابع لازم برای انجام حسابرسی ، از انجام کار حسابرسی انصراف داده اند. احتمالاً ، با افزایش حجم کار حسابرسان برای شرکتهایی که الزامات مربوط به استقرار کنترلهای داخلی کافی را با تاخیر اجرا کرده اند، این نوع انصرافها افزایش می‌یابد(ترنر و همکاران، 2005).

**12-6-1-12) ورشکستگی**

شرکتهای ورشکسته نباید بنا به دلایل زیر تصمیم به تغییر حسابرس گیرند(شوارتز و منون، 1985):

1) اختلافات در مورد روشهای حسابداری؛ مدیران شرکتهای ورشکسته روشهای حسابداری را ترجیح می دهند که سود را بیشتر نشان دهد. 2) نارضایتی از نوع اظهارنظر حسابرس؛ بدتر شدن وضع مالی صاحبکار ممکن است منجر به این شود که حسابرس به ارائه اظهارنظر مشروط اصرار ورزد. 3)  نارضایتی از حسابرس به دلیل ناتوانی او در کشف ضعفهای با اهمیت در کنترلهای داخلی در حسابداری یا اشتباهات با اهمیت در سوابق شرکت، یافته های پژوهش شوارتز و منون (1985) نشان داد که شرکتهای ورشکسته نسبت به شرکتهای سالم تمایل بیشتری به تغییر حسابرس دارند.

**2-1-6-13) ادغام**

هم ادغام صاحبکاران و هم ادغام موسسه های حسابرسی، به تغییر حسابرس می‌انجامد(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-6-13-1) ادغام صاحبکاران:**

برخی از شرکتها در نتیجه ادغام با شرکتهای دیگر، حسابرسان خود را تغییر می‌دهند. در این حالت ، فقط اگر حسابرس قبلی شرکت اطلاعاتی را افشا کند که در مورد سیستم گزارشگری مالی شرکت شک و تردید ایجاد کند، سرمایه گذاران باید از چنین تغییراتی نگران باشند. هاسکینز و ویلیامز (1988) نشان دادند که ادغام شرکتها، باعث شده است که: 1) صاحبکاران، حسابرسان خود را از موسسه های حسابرسی کوچک به موسسه های بزرگ تغییر دهند؛ 2) موسسه های حسابرسی که در یک صنعت خاص تخصص و فعالیت داشته اند، بیشترین نفع را از ادغام شرکتها نصیب خود کرده‌اند(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-6-13-2) ادغام موسسه های حسابرسی:**

هلی و لیز (1986)در پژوهشی در مورد ادغام موسسه های حسابرسی بزرگ با موسسه های حسابرسی کوچک دریافتند که اگر صاحبکاران موسسه حسابرسی کوچک بتوانند از خدمات تخصصی موسسه حسابرسی بزرگ یا شهرت آن بهره مند شوند، موسسه حسابرسی بزرگ را به عنوان حسابرس خود حفظ می‌کنند. در غیر اینصورت ، به موسسه حسابرسی کوچکتری می‌پیوندند(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2-1-6-13-4) رشد شرکت**

صاحبکارانی که پی در پی واحدهای فرعی را خریداری می‌کنند، به بازارهای جدید راه می‌یابند، یا رشد بالایی را به دست می‌آورند، نیز می توانند قراردادهای جدیدی منعقد کنند؛ زیرا بخشهای جدید و مدیرانی جدید به آنها ملحق می‌شوند(ویلیامز، 1988).

**2-1-7) تاثیر تغییر حسابرس بر عملکرد شرکت**

بررسی اجمالی دلایل تغییر حسابرس، که در بالا بدان پرداخته شد، گویای این است که تغییر حسابرس همیشه به مشابه چراغ قرمز نیست. بلکه باید آن را به عنوان چراغ زردی تصور کرد که نشاندهنده رویدادی است که باید قبل از قضاوت در مورد اهمیت آن، با دقت بیشتری تجزیه و تحلیل شود سرانجام ، ممکن است این تجزیه و تحلیل های اضافی نشان دهد که تغییر حسابرس، چراغ سبزی است که حکایت از رویداد مثبتی دارد که ناشی از وجود یک مدیر کنشگر است(فوسکو، 2006). از این رو، دیوید سان و همکاران (2006) با توجه به تاثیر تغییر حسابرس بر عملکرد شرکت، دلایل تغییر حسابرس را در سه طبقه قرار می‌دهند.

**1- تغییراتی که تاثیر مثبت بر عملکرد شرکت دارد:** این نوع تغییر از تمایل مدیریت به بهبود عملیات شرکت سرچشمه می‌گیرد و علل زیربنایی آن عبارتند از:  تغییر در محیط قراردادی شرکت، به کار گماردن حسابرس اثر بخشتر ، نیاز به موسسه حسابرسی بزرگتر ، نیاز به موسسات حسابرسی چند ملیتی ، آگاهی بیشتر حسابرس جدید در مورد صنعت یا عملیات شرکت، نارضایتی از کیفیت حسابرسی( ناتوانی حسابرس در کشف مشکلات) ، رشد شرکت و غیره، زمانی که تغییر حسابرس براساس یکی از دلایل انجام می شود ، به طور کلی انتظار می رود که تغییر حسابرس به نفع سهامداران باشد(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**2- تغییراتی که تاثیر منفی بر عملکرد شرکت دارد؛** این نوع تغییر با هدف تحکیم جایگاه تیم مدیریتی سابق انجام می‌شود. در این حالت ، مدیریت ، موسسه حسابرسی با کیفیت پایین را انتخاب می‌کند. تا بتواند از الزامات گزارشگری ساده تر منتفع شد. حسابرسی با کیفیت پایین، کیفیت اطلاعات ارسالی به بازارهای مالی را کاهش می دهد و مدیریت امیدوار است که بتواند از افزایش اطلاعات نامتقارن به نفع خود استفاده کند. حسابرسی با کیفیت پایین، از طریق ایجاد تصویر بهتری از عملکرد مالی شرکت ، جایگاه مدیریت را مستحکم می کند. به بیانی دقیقتر، مدیران با افزایش سود گزارش شده و متورم کردن آن، احتمال برکناری خود را کاهش داده ، پاداش مبتنی بر سود خود را افزایش می‌دهند و مانع از فروش و ادغام شرکت به وسیله شرکتهای دیگر می‌شوند. این در حالی است که اگر حسابرسی با کیفیت بالاتری انجام شود، امکان دستکاری سود توسط مدیریت کاهش یافته و موقعیت مدیریت در معرض خطر قرار می‌گیرد. دلایل این نوع تغییر بیشتر عبارتند از: تحکیم جایگاه تیم مدیریت از طریق گزارش سود بیشتر ، افزایش در پاداش مبتنی بر سود مدیریت ، انجام حسابرسی با کیفیت پایین(مهدوی و ابراهیمی، 1389).

**3- تغییراتی که تاثیری بر عملکرد شرکت ندارند:** در این نوع تغییر، هدف مدیریت از تغییر حسابرس ، دستکاری سود نیست. بلکه در این حالت ، تغییر حسابرس در زمانی انجام می شود که شرکتها و حسابرسان آنها قانوناً با یکدیگر توافق ندارند و این نبود توافق ناشی از روشهای حسابداری محافظه کارانه ای است که حسابرسان ترجیح می‌دهند. در این موارد، مدیریت صرفاً الزامات گزارشگری را ترجیح می دهد که کمتر محافظه کارانه است و بنابر اعتقاد او عملکرد اقتصادی واقعی شرکت را بهتر منعکس می‌کند. از این رو، مدیریت موسسه حسابرسی را انتخاب می کند که خطرپذیر تر است(مهدوی و ابراهیمی، 1389).. تغییرات نوع دوم و سوم به خرید حسابرس موسوم هستند. خرید حسابرس به عمل تغییر حسابرس، به منظور دریافت یک اظهارنظر مطلوب در مورد یک رویه حسابداری یا در مورد صورتهای مالی اطلاق می شود(دیویدسون و همکاران، 2006). خرید حسابرس، معمولاً زمانی مشهود است که شرکت به صورت مکرر و پی در پی حسابرس خود را تغییر می‌دهد. در این موارد، شرکتها به حسابرسی رجوع می‌کنند که اخیراً تغییر داده اند. اغلب شرکتهای کوچک چنین کاری را انجام می‌دهند. لازم به ذکر است که تغییرات نوع سوم مساعدتر و متعادلتر از تغییرات نوع دوم هستند(ترنز و همکاران، 2005).

**2-1-8) الزامات افشاء در خصوص تغییر حسابرسان مستقل**

افزایش الزامات با این هدف انجام می‌شود که محیط گزارشگری ایجاد شود که در آن حسابرسان بهتر قادر خواهند بود استقلال خود را اعمال کنند و در صورت لزوم، اقداماتی را انجام دهند که مطابق با خواسته ها و اولویتهای صاحبکار نیستند. **نشریه گزارشگری مالی**[[1]](#footnote-1) **(FRR) شماره 31،** قوانین کمیسیون بورس اوراق بهادار در مورد اطلاعاتی را که باید راجع به تغییر حسابرسان به سرمایه گذاران ارائه شود، از طریق الزام به افشای سه دسته از اطلاعات عبارتند از:

**2-1-8-1) گروه آغاز کننده تغییر حسابرس**

با استفاده از دلایل ارائه شده توسط مدیران می توان تغییر حسابرس را براساس گروه آغاز کننده تغییر، طبقه بندی کرد. به بیان دقیقتر ، تغییر حسابرس توسط صاحبکاران ، حسابرسان یا عوامل بیرونی ( غیر از صاحبکار یا حسابرس) انجام می‌شود.

**الف- تغییراتی که صاحبکار آغاز کننده آن است**: نیاز به موسسه حسابرسی بزرگتر ، خدمات بهتر یا نزدیک بودن محل اقامت حسابرس به صاحبکار دلایلی هستند که صاحبکار برای تغییر حسابرس ارائه می‌کند.

**ب- تغییراتی که حسابرس آغاز کننده آن است:** فقط یک دلیل، نبود توافق و یا رویدادهای قابل گزارش ، منجر به تغییر حسابرس توسط حسابرس می‌شود.

**ج- تغییراتی که عوامل بیرونی منجر به آن می‌شود:** عواملی از قبیل ادغام و سیاست چرخش اجباری حسابرس در این طبقه قرار می‌گیرند.  نتایج پژوهش ویستانت (2003) نشان دادکه احتمال اینکه صاحبکاران ، آغاز کننده تغییر حسابرس باشند، سه برابر حالتی است که حسابرسان آغاز کننده آن باشند. یافته های پژوهش وی نشان داد که در 54 درصد موارد صاحبکاران آغاز کننده تغییر حسابرس هستند و در 16 درصد موارد حسابرسان از ادامه کار انصراف می‌دهند یا از نامزدشدن برای انتخاب مجدد خودداری می‌کنند، 30درصد باقیمانده مربوط به عواملی است که نمی توان به گونه ای اتکاپذیر آنها را در هیچ یک از دو گروه قبل قرار داد.

**2-1-8-2) نبود توافق یا اختلاف نظر بین صاحبکار و حسابرس**

در هنگان تغییر حسابرس بایستی دلایل تعویض حسابرس برای مالکان بنگاه بطور کاملا مشخص واضح باشد. این وضوح مخصوصا در مواردی که علت تعویض حسابرس ناشی از اختلاف نظر بین مدیریت و صاحبکار بر سر مسائل بنگاه باشد بایستی گزارش و شفاف گردد. زیرا مدیریت ممکن است به علت مقاومت حسابرس در برابر خواسته های مدیریت سود خود در تلاش است که حسابرس را تعویض نموده تا در نهایت به اهداف کنترلی خود در بنگاه دست یابد.

**2-1-8-3)رویدادهای قابل گزارش**

رویدادهای قابل گزارش عبارتند از: ضعف در کنترلهای داخلی، اتکاپذیر نبودن تاییدیه مدیریت و اتکاپذیر نبودن صورتهای مالی. یافته های ویستانت و همکاران(2003)نشان داد که افشای رویدادهای قابل گزارش، دارای محتوای اطلاعاتی است که پس از افشای چنین رویدادهایی ، قیمت سهام کاهش می‌یابد. تجزیه و تحلیل بیشتر یافته های آنها نشان داد که افشای اتکاپذیر نبودن صورتهای مالی نسبت به افشای ضعف در کنترل داخلی ، دارای محتوای اطلاعاتی بیشتری است و در مواردی که فقط ضعف در کنترلهای داخلی افشا شود. قیمت سهام کاهش می یابد . تجزیه و تحلیل بیشتر یافته های انها نشان داد که افشای اتکاپذیر نبودن صورتهای مالی نسبت به افشای اطلاعاتی بیشتری است و در مواردی که فقط ضعف در کنترلهای داخلی افشا شود،قیمت سهام کاهش نمی یابد. اخیراً ، شرکتها برخی از دلایل تغییر حسابرس را که طبق قوانین ملزم به افشای آنها نیستند، به طور داوطلبانه و اختیاری افشا می‌کنند. سانکاراگورو وامی و ویستانت (2004) برای بررسی اینکه ایا افشای این دلایل بریا سرمایه گذاران دارای محتوای اطلاعاتی استف دلایل تغییر حسابرسان را به دو دسته اثبات‌پذیر و اثبات ناپذیر طبقه بندی کردند.

الف- دلایل اثبات پذیر، دلایلی هستند که می توان با بررسی سایر منابع به وجود آنها پی برد و آنها را اثبات کرد؛ برای مثال، ادغام ، تلفیق و نیاز به موسسه حسابرسی بزرگتر، افشای این دلایل ، فاقد محتوای اطلاعاتی برای سرمایه گذاران است؛ زیرا این دلایل در سایر منابع نیز افشا می‌شود. افشای این دلایل صرفاً نبود اطمینان راجع به دلیل تغییر حسابرس را از بین می‌برد(مهدوی و ابراهیم، 1389).

ب- دلایل اثبات‌ناپذیر، دلایلی هستند که با بررسی سایر منابع اطلاعاتی نمی توان به وجود آنها پی برد و آنها را اثبات کرد؛ برای مثال ، دلایل مرتبط با خدمات (نیاز به خدمات خاص، نیاز به تخصص در یک صنعت خاص و غیره) و دلایل مرتبط با حق‌الزحمه حسابرس(نیاز به حسابرس با حق الزحمه کمتر ، اختلاف در مورد حق‌الزحمه حسابرس) آنها دریافتند که دلایل اثبات‌ناپذیر در تاریخ افشا با بازدهی غیر عادی همراه هستند(مهدوی و ابراهیم، 1389).

**2-1-9) انواع تغییر حسابرس بر اساس شیوه تغییر**

**2-1-9-1) تغيير اجباري حسابرس**

رسوايي هاي بزرگ گزارشگري مالي در سطح جهان و در راس آنها رسوايي شرکت انرون منجر به تدوين قوانين جديد گزارشگري مالي در قالب قانون ساربينز-اکسلي شد. مهم ترين موارد مندرج در اين قانون در ارتباط با استقلال حسابرس و کيفيت حسابرسي است. اين مقررات از جمله شامل محدوديت در ارائه خدمات غيرحسابرسي به صاحبکاران حسابرسي، افزايش مسووليت کميته حسابرسي، استقرار هيات نظارت بر حسابداري شرکت هاي سهامي عام و همچنين تغيير اجباري شرکاي اصلي هر کار حسابرسي پس از يک دوره متوالي پنج ساله بود.

موتز و شرف، در رساله فلسفه حسابرسي خود، اگرچه تغيير ادواري حسابرس را توصيه نکرده اند، لکن اذعان نموده اند که وجود رابطه طولاني، موجب بروز شک و ترديد در خصوص استقلال حسابرس مي شود. به اعتقاد هيلي و کيم، تغيير اجباري حسابرسان، منجر به افزايش استقلال آنها و در نتيجه افزايش اطمينان و اعتماد سرمايه گذاران مي شود. مور و همکاران و بازرمن نيز اذعان مي کنند که تغيير ادواري حسابرسان ابزاري در جهت حفظ استقلال و برطرف کننده تضاد منافع مالکيت و مديريت است. مساله ديگري که بايد به آن توجه نمود اين است که موضوع محدود نمودن دوره تصدي حسابرس از دو بعد قابل بررسي است. بعد اول مربوط به تغيير موسسات حسابرسي است و بعد ديگر شامل تغيير ادواري کادر حسابرسي خصوصا در رده مديران و سرپرستان مسوول کار حسابرسي و شريک مربوطه مي باشد. بررسي هاي متعدد صورت پذيرفته در اين خصوص حاکي از برتري سياست تغيير شريک مسوول کار و تيم حسابرسي مستقر بر تغيير موسسات حسابرسي است. ضمن آنکه مجامع حرفه اي همچون فدراسيون بين المللي حسابداران (IFAC 2005) نيز بر چرخش شرکا و اعضاي گروه رسيدگي کننده تاکيد نموده اند. با وجودي که بر طبق مفاهيم دانش تصميم گيري، هزينه هاي انجام شده در سال اول حسابرسي صاحبکار، از جمله هزينه هاي از دست رفته بوده و نمي بايست در فرآيند تصميم گيري حسابرسي سال هاي بعد مدنظر قرار گيرد، پژوهش هاي صورت پذيرفته توسط استاو (1976)، راس و استاو (1987) و کلينمن و پالمان (2000) حاکي از آن است که حسابرسان عمدتا اين هزينه ها را در تصميم گيري دخالت مي دهند و بنابراين تمايل دارند که صاحبکاران خود را حداقل تا جايي که بتوانند هزينه هاي سال اول را مستهلک نمايند، حفظ نمايند و چه بسا درآمد حسابرسان در سال اول همکاري با يک صاحبکار جديد از هزينه هاي مربوط به آن سال کمتر بوده و اين امر به اميد جبران زيان طي سنوات بعد صورت پذيرفته باشد. از اين نقطه نظر اقتصادي، به نظر مي رسد که مدت تصدي طولاني حسابرسي چندان مقبول نيست و تغيير ادواري حسابرسان منجر به افزايش بي طرفي و استقلال مي شود. برادي و موسکوف ادعا مي نمايند که تغيير اجباري حسابرس، حسابرسان را در موقعيت برتري قرار مي دهد تا در مقابل فشارها و خواسته هاي مديران مقاومت کنند و در عين حال به حسابرسان اجازه مي دهد تا قضاوت بي طرفانه تري داشته باشند. از ديدگاه ايشان، مدت تصدي طولاني حسابرس منجر به ايجاد تمايلاتي در وي جهت حفظ صاحبکار و اعمال نظرات مديريت صاحبکار در فرايند گزارشگري شده که اين امر منجر به مخدوش شدن استقلال و بي طرفي خواهد شد.

در ايران نيز در تاريخ 8/6/1386 دستورالعمل موسسات حسابرسي معتمد سازمان بورس به تصويب شوراي عالي بورس رسيد و جايگزين آيين نامه ضوابط موسسات حسابرسي معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران (مصوب جلسه 20/2/1380 شوراي بورس) و ضوابط موسسات حسابرسي و بازرس قانوني معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران(مصوب جلسه 3/3/1387) گرديد. بنابر تبصره 2 ماده 10 اين دستورالعمل، موسسات حسابرسي شرکاي مسوول کار حسابرسي هر يک از اشخاص حقوقي مجاز نيستند بعد از گذشت چهار سال، مجددا سمت حسابرس مستقل و بازرس قانوني شرکت مذکور را بپذيرند. ضمنا در صورت خروج شرکا از موسسه قبلي، شريک مسوول کار در دوره چهار سال قبل نمي تواند با حضور به عنوان شريک در موسسه حسابرسي ديگر سمت مزبور را قبول کند.

از ديدگاه طرفداران تغيير اجباري حسابرس، مدت تصدي طولاني حسابرس، منجر به کاهش سطح بي طرفي و خدشه دار شدن استقلال و کاهش کيفيت حسابرسي به دليل کاهش سطح دقت در اجراي آزمون هاي کنترل و محتوا ناشي از تطبيق پذيري حسابرس با شرايط حاکم بر محيط مورد حسابرسي مي باشد. از سوي ديگر مخالفان تغيير اجباري حسابرس بر اين اعتقاد هستند که تغيير حسابرس هزينه هاي زير را در پي دارد:

1. افزايش ريسک حسابرسي و در نتيجه کاهش اثربخشي فرآيند حسابرسي
2. افزايش هزينه هاي انجام حسابرسي
3. کاهش قابليت اعتماد به مديريت شرکت ناشي از تغييرات متوالي حسابرس
4. کاهش سطح اعتماد جامعه به حرفه حسابرسي، به دليل ايجاد شائبه مبني بر کمرنگ شدن ارزش هاي حرفه اي و اخلاقي حاکم بر حرفه حسابرسي.

**2-1-9-2)) تغيير اختياري حسابرس** و عوامل موثر بر آن

عوامل گوناگوني براي وقوع پديده تعويض اختياري حسابرس شناسايي شده است. عمده ترين اين عوامل در دو دسته عوامل مرتبط با حسابرس و عوامل مرتبط با واحد مورد رسيدگي قابل طبقه بندي مي باشد.

**2-1-9-2-1) عوامل مرتبط با ويژگي هاي حسابرس:**

حق الزحمه حسابرس: با وجود مسائل اقتصادي در برابر سطح مشخصي از کيفيت خدمات حسابرسي، انتظار مي رود صاحبکاران به دنبال موسسه اي باشند که حداقل هزينه را به آنها تحميل کند. جانسون و ليز (1990) بيان مي کنند زماني که حسابرس فعلي بيشتر از توان شرکت بر شرکت هزينه وارد مي کند اين احتمال که صاحبکار موسسه حسابرسي را تغيير دهد زياد مي شود. در تحقيقي که توسط بهرام محرمي (1378)، با هدف بررسي ويژگي هاي موسسات حسابرسي در فرآيند انتخاب حسابرس و انگيزه هاي تغيير حسابرس در بورس اوراق بهادار ايران انجام شده است محقق به اين نتيجه رسيده است که يکي از انگيزه هاي تغيير حسابرس در شرکت هاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار ايران بالابودن حق الزحمه هاي حسابرسي است. لذا، مطالبه حق الزحمه نامناسب از سوي حسابرس قبلي ممکن است دليل تغيير حسابرس توسط واحد تجاري شده باشد.

اظهارنظر حسابرس: نتايج تحقيقات چاو و رايس (1982) نشان مي دهد که بندهاي توضيحي گزارش حسابرسي تاثير منفي بر قيمت سهام دارد. آنها دريافتند يک رابطه مثبت بين تمايل شرکت براي تغيير حسابرس و دريافت اظهارنظر غير مقبول در سالهاي قبل از تغيير وجود دارد. بنابراين، اين احتمال وجود دارد شرکت هايي که در مورد آنها اظهارنظر مشروط صادر شده، اقدام به تغيير حسابرس خود نمايند. نتايج تحقيقات جانسون و لايز (1990) و وو و چايکو(2001) نيز نشان دهنده وجود رابطه معنادار بين اظهارنظر حسابرسي و تغيير حسابرس است.

کيفيت حسابرسي: به اعتقاد محققين، شرکت ها سطح معيني از خدمات حسابرسي را درخواست مي کنند که بستگي به ميزان نزديکي و همسويي منافع مالکيت و مديريت دارد. شرکت هايي که انگيزه بيشتري براي متعهد نشان دادن خود در قبال هرگونه سوء استفاده دارند، معمولاموسسات حسابرسي بزرگ تر و معتبرتر را انتخاب مي کنند. همچنين به طور معمول شرکت ها حسابرسان خود را از ميان موسساتي انتخاب مي کنند که در آن صنعت داراي شهرت باشد. در تحقيقي که توسط سيمونيک و استين (1986) انجام شد، بر اساس يافته هاي تحقيق، محققين چنين استدلال نمودند که شهرت موسسات حسابرسي در يک صنعت مبنايي با اهميت در انتخاب حسابرس محسوب مي شود. به اين ترتيب رابطه معکوسي ميان دانش تخصصي حسابرس و تغيير حسابرس وجود دارد.

دوفاند (1992) و بتی و فی ارنلی (1981) نشان دادند که عدم رضایت از خدمات حسابرسی یکی از دلایل اصلی تعویض حسابرسان است. دی انجلو (1981) نشان داد که موسسات حسابرسی بزرگتر با توجه به کیفیت بالاتر در دوره های زمانی طولانی مدت تری تعویض می گردند زیرا آنها برای ارائه سطح بالاتر خدمات بالاتر، انگیزه کمتری برای کاهش کیفیت خدمات حسابرسی برای حفظ یک صاحبکار دارند.گواهی صورت های مالی توسط موسسه حسابرسی معتبرتر، می تواند یکی از دلایل تعویض یک موسسه حسابرسی بدون کیفیت باشد. چرا که از یک سو مسئولیت تقلب مدیریت با سهل انگاری حسابرس قبلی را پوشش می دهد و از سوی دیگر آن را در برابر ادعاهای بالقوه مدیریت بیمه می کند. این توجیه با فرضیه بیمه ای که توسط وانداوالاس (1997) مطرح گردید همخوانی دارد.زیرا این امر توجیه مناسبی برای تقاضا برای حسابرس معتبرتر و همچنین جیب گشادتر محسوب می شود. لذا موسسات برتر ریسک را بین صاحبکاران بیشتری توزیع می کنند و در نتیجه کارکنان بخش مشاوره و بخش حقوقی آنها از توانایی های بالاتری برخوردارند. نتایج تحقیقات دیگر از جمله شوارتز منان (1985) نشان داد که انگیزه تعویض حسابرسان در شرکت هایی که مشکلات مالی دارند یا در حال ورشکستگی هستند، بیش از سایر شرکت های دیگر می باشد.

مشکل کیفیت و تقاضا برای آن در فعالیت حسابرسی به رابطه سه جانبه حسابرس، صاحبکار و جامعه مربوط می شود زیرا در ابتدا قرارداد بین صاحبکار و حسابرس منعقد می شود اما مصرف کننده نهایی محصول حسابرسی ضرورتا صاحبکار نیست بلکه ذینفعان بنگاه می باشد که شامل کلیه سهامداران، اعتباردهندگان، کارکنان، دولت و جامعه می باشد. لذا مصرف کننده نهایی محصول حسابرس کل جامعه است. محصول باکیفیت تر ممکن است صاحبکار را با تنبیه جامعه مواجه کند. این تنبیه می تواند در قالب قیمت سهام کمتر و یا هزینه تامین مالی بالاتر یا حتی سهم بازار محصول کمتر بروز نماید. بدین ترتیب منطق اقتصادی حکم می کند صاحبکار بدنبال جلب رضایت ذینفعان باشد در نتیجه حسابرسان بدون کیفیت را با حسابرسان با کیفیت تعویض می نماید.

**2-1-9-2-2) عوامل مرتبط با واحد مورد رسيدگی**

مديريت صاحبکار: زماني که مديريت يک شرکت تغيير مي يابد مديريت جديد امکان دارد مايل به استفاده از يکسري روش هاي حسابداري باشد که سود را بيشتر و هزينه را کمتر از واقع نشان دهد و به همين دليل به دنبال حسابرساني باشد که به راحتي به خواسته هايش تن دهد. اگر حسابرسان قبلي در مقابل خواسته هاي مديران جديد بي توجه باشند به احتمال زياد توسط مديريت جديد تعويض خواهند شد. از طرفي اين امکان نيز وجود دارد که مديريت جديد به خاطر عدم رضايت از خدمات حسابرسان قبلي يا عدم توافق در مورد حق الزحمه حسابرسي، حسابرسان خود را تغيير دهد. انگيزه ساده ديگر براي مديريت جديد در خصوص تغيير حسابرسان مي تواند تنها به دليل داشتن سابقه همکاري و رابطه با حسابرس ديگري در مديريت قبلي اش و تمايل به تداوم همکاري با آن حسابرس باشد.

اندازه شرکت: در تحقيقاتي که پالمروس در سال 1991 انجام داد مشاهده کرد هرچه اندازه شرکت ها بزرگ تر مي شود بر تعداد قراردادهاي کارگزاري و کارگماري نيز افزوده مي شود. او اعتقاد داشت اين موضوع مي تواند نظارت مالکيت بر مديريت و نظارت اعتباردهندگان بر مالکيت و مديريت را با دشواري بيشتري مواجه کند. در نتيجه استقلال حسابرسان ضرورت بيشتري پيدا کرده که پيامد آن مي تواند تغيير حسابرسان از سوي شرکت ها باشد. علاوه بر اين هرچه ميزان دارايي هاي شرکت افزايش مي يابد نياز به داشتن حسابرسان با اعتبارتر نيز افزايش يافته و احتمال تغيير حسابرس افزايش مي يابد.

پيچيدگي واحد مورد رسيدگي: مسلما هرچه پيچيدگي شرکت ها افزايش مي يابد نظارت بر عملکرد نيز دشوارتر شده و نياز بيشتري به حسابرسان مستقل احساس مي شود. با توجه به اينکه يکي از مصاديق پيچيدگي شرکت ها، داشتن شرکت هاي فرعي متعدد است، پالمروس (1991) اثبات کرد که بين تعداد واحدهاي تابعه و تغيير حسابرس رابطه معناداري وجود دارد.

وضعيت مالي واحد مورد رسيدگي: نتايج تحقيقات شوارتز (1985) نشان مي دهد شرکت هايي که از لحاظ مالي در وضعيت بدي به سر مي برند بيشتر تمايل دارند که از رويه هاي حسابداري سودافزا استفاده کنند تا به اين وسيله وضعيت مالي شرکت را خوب جلوه دهند. در اين وضعيت معمولامواضع اتخاذ شده توسط حسابرسان منطبق بر خواسته هاي مديران نبوده و حتي ممکن است باعث صدور اظهارنظر غيرمقبول توسط حسابرسان شود. از طرفي ديگر مديران بر اين نکته اشراف دارند که در صورت صدور گزارش غير مقبول امکان کاهش قيمت سهام و کاهش حمايت از سوي اعتبار دهندگان وجود دارد. بنابراين مديران به دنبال راه چاره در پي حسابرسان جديدي خواهند بود تا خواسته هايشان را برآنها تحميل کنند .

در نهايت مهم ترين عامل يعني فرصت هاي دستکاري سود: وجود فرصت هاي دستکاري سود مي تواند نشان دهنده وجود شرايط بالقوه اختلاف نظر با حسابرسان و در نتيجه زمينه ساز شروع ذهنيت تغيير حسابرس باشد. نتايج تحقيقات هيلي (1985)، دوفاند(1992) و وو و چايکو (2001) مهر تاييدي بر اين مطلب است. آنها وجود رابطه مثبت بين فرصت هاي دستکاري سود و تغيير حسابرسان را از سوي شرکت ها اثبات کردند. داي (1991) نيز نشان داد اختلاف بين صاحبکار و حسابرس مي تواند منجر به تغيير حسابرس به يک حسابرس با کيفيت مشابه يا با کيفيت پايين تر شود.

**2-1-10) دوره تصدی حسابرس و عوامل موثر**

حاميان تغيير حسابرس باور دارند در صورت تغيير اجباري، حسابرسان در موقعيتي قرار ميگيرند كه قادر خواهند بود در مقابل فشارها و خواسته هاي مديران مقاومت كرده و قضاوت بيطرفانه تري را اعمال نمايند.حضور طولاني مدت حسابرس در كنار يك صاحبكار، موجب ايجاد تمايلاتي براي حفظ و رعايت نقطه نظرات مديريت صاحبكار ميشود، وضعيتي كه استقلال و بيطرفي او را مخدوش ميكند(رجبي، 1385).

در مقابل، مخالفان تغيير اجباري حسابرس عقيده ديگري دارند. به اعتقاد آنها عوامل ديگري وجود دارند كه حسابرسان را وادار به حفظ استقلال ميكنند. به عنوان مثال تلاشي كه حسابرسان در جهت حفظ اعتبار و شهرت به كار ميگيرند و يا ترس از احتمال طرح دعاوي حقوقي عليه آنها مكانيزمهايي هستند كه مانع از رفتارهاي نامناسب حسابرسان ميشود. آنها معتقدند حسابرسان با گذشت زمان شناخت بهتري از فعاليتهاي صاحبكار بدست آورده و تجربه بيشتري كسب ميكنند و به اين ترتيب تواناييشان در مورد مناسب بودن يا نبودن رويه هاي حسابداري و گزارشگري افزايش مييابد. بنابراين رابطه طولاني مدت حسابرس و صاحبكار ميتواند كيفيت حسابرسي را بهبود بخشد(چن و همکاران، 2004). به اعتقاد آنها تغيير حسابرس باعث خواهد شد اعتماد سرمايه گذاران به اتكاپذيري صورتهاي مالي كاهش يافته و از اين رو اعتبار حسابرسي كاهش يابد. از طرف ديگر هزينه هاي حسابرسي، چه براي حسابرس و چه براي صاحبكار، افزايش خواهد يافت (سینت، 2004).

شايان ذكر است كه بحث محدود كردن دوره تصدي حسابرس شامل دو مقوله مجزا ميباشد. يكي تغيير در سطح كادر حسابرسي به خصوص در رده شركا و مديران و ديگري تغيير در سطح موسسه حسابرسي است (همیلتون و همکاران، 2005).كشورهايي نظير آمريكا و انگليس تنها به چرخش شركاي حسابرسي اكتفا كرده اند و كشورهايي نظير برزيل، كره، هند و سنگاپور شركتها را ملزم به تغيير موسسات حسابرسي بعد از طي يك دوره مشخص نموده اند. در اين بين، كشورهايي نظير اتريش، اسپانيا و كانادا نيز بعد از شكست در اجراي قانون تغيير اجباري موسسات حسابرسي، آن را بعد از مدتي كنار گذاشتند(لی، 2007). در ايران نيز بنابر تبصره 2 ماده 10 دستورالعمل موسسات حسابرسي معتمد سازمان بورس مصوب 8/5/6 8شوراي عالي بورس اوراق بهادار، موسسات حسابرسي مجاز نيستند بعد از گذشت 4 سال، مجدداً سمت حسابرس مستقل و بازرس قانوني شركت واحدي را بپذيرند. اين در حالي است كه قبل از اين تاريخ هيچگونه الزامي مبني بر چرخش اجباري موسسات حسابرسي وجود نداشت اما سازمان حسابرسي به عنوان يك مرجع در امر حسابرسي، از اوايل دهه هشتاد چرخش كادر حسابرسي را تجربه كرده بود.

كسب شناخت بيشتر پديده تغيير حسابرس و ارزيابي عوامل موثر بر آن و همچنين پيامدهاي احتمالي آن و در نتيجه استفاده بهينه از اين ابزار جز با انجام تحقيقات گسترده در اين زمينه حاصل نميشود. از آنجايي كه برخي محققين ادعا كرده اند كه محافظه كاري طبق تفاسير قراردادي، مالياتي، هزينه هاي سياسي و دعاوي حقوقي مزايايي براي استفاده كنندگان صورتهاي مالي به همراه دارد(واتز، 2003) و مطالعات تجربي نيز اين منافع گزارشگري محافظه كارانه چون هزينه سرمايه كمتر را مستند كرده اند(فرانسیس و همکاران، 2004؛ احمد و همکاران، 2002).

عليرغم اهميت استقلال حسابرس تاكنون تحقيقي در زمينه ارزيابي پديده تغيير حسابرس و يا رابطه دوره تصدي حسابرس و پيامدهاي آن در كشورمان انجام نشده است. از اينرو اين بخش صرفاً شامل تحقيقاتي است كه در خارج از كشور انجام شده است. محققان در جهت ارزيابي اين پديده به بررسي رابطه دوره تصدي حسابرس و كيفيت حسابرسي، استقلال حسابرس، هزينه هاي حسابرسي و محافظه كاري در حسابداري پرداخته اند که در ادامه به تفکیک این ارتباطات مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

**1-1-10-1) دوره تصدي حسابرس و كيفيت حسابرسي**

محققين به منظور اندازه گيري كيفيت حسابرسي از سه نوع معيار استفاده كردند: دسته اول معيارهاي مبتني بر گزارشات حسابرسي، شامل شكست هاي حسابرسي، گزارشگري متقلبانه و طرح دعاوي حقوقي عليه حسابرسان كه توسط محققاني نظير پير و اندرسون (1984) استفاده شد. دسته دوم معيارهاي مبتني بر دارايي هاي مندرج در صورت هاي مالي مانند اقلام تعهدي اختياري كه پژوهشگراني چون ميرز و همكاران (2003) از آن استفاده كردند. و بالاخره دسته سوم، معيارهاي مبتني بر بازار از قبيل هزينه سرمايه و ضريب واكنش سود كه افرادي نظير مانسي و همكاران (2003) در انجام تحقيقاتشان از آنها بهره بردند.

نتايج تحقيقات پير و اندرسون (1984) نشان مي دهد احتمال طرح دعاوي حقوقي عليه حسابرسان در سال هاي ابتدايي كار حسابرسان افزايش مي يابد. والكر و همكاران (2001) نيز مشاهده كردند كه نرخ شكستهاي حسابرسي در روابط طولاني حسابرس-صاحبكار كمتر است. گايگر و راگاناندان (2002) با بررسي شركت هايي كه طي سال هاي 1996 تا 1998 درخواست ورشكستگي داده بودند به اين نتيجه رسيدند رابطه مثبتي بين دوره تصدي حسابرس و احتمال اينكه شركت ورشكسته در سال قبل از ورشكستگي گزارش مشروط از بابت تداوم فعاليت دريافت كرده باشد وجود دارد. ناگي و كارسلو (2004) نيز دريافتند احتمال گزارشگري مالي متقلبانه در سال هاي ابتدايي كار حسابرسان بيشتر است.

درمقابل، چي و دوگار (2005) نشان دادند با افزايش دوره تصدي، تمايل حسابرسان به انتشار گزارش حاوي شرط تداوم فعاليت كاهش مي يابد. كاپلي و دوسه (1993) نيز دريافتند حسابرسي هاي زير استاندارد با افزايش دوره تصدي افزايش مي يابد. نتايج تحقيق وانسترالن (2000) حاكي از اين مطلب است كه همكاري هاي طولاني مدت حسابرس و صاحبكار، احتمال صدور گزارش مقبول از سوي حسابرسان را افزايش ميدهد. نتايج تحقيقات باتز و همكاران (1982) نشان ميدهد قضاوت حسابرسان تحت تاثير روابط بلندمدت حسابرس و صاحبكار است.

جانسون و همكاران(2002) طي تحقيقي به اين نتيجه رسيدند رابطه كوتاه مدت حسابرس و صاحبكار با كاهش در كيفيت گزارشات مالي همراه است. كيم و همكاران (2004) و چانگ (2004) طي تحقيقاتي كه در بازار كره انجام دادند دريافتند سطح اقلام تعهدي اختياري به دنبال تغيير حسابرس كاهش مي يابد. به اعتقاد آنها اعمال هرگونه محدوديت بر روابط حسابرس و صاحبكار، كيفيت حسابرسي را بهبود ميدهد.

استنلي و ديزورت(2007) مشاهده كردند با افزايش دوره تصدي احتمال تجديد ارائه صور تهاي مالي كاهش مي يابد. نتايج تحقيقات ميرز و همكاران (2003) نشان ميدهد با طولاني شدن همكاري حسابرس و صاحبكار، پراكندگي در توزيع تعهديهاي اختياري كاهش مييابد. به عبارت ديگر، روابط طولاني مدت ميتواند منجر به اعمال قدرت از سوي حسابرسان شده تا بدين وسيله دستكاري تعهدي ها توسط مديريت كاهش يابد. اليتزور و فالك(1996) و داي و ژيرو (1992) در تحقيقات خود به اين نتيجه رسيدند كيفيت حسابرسي بطور منفي تحت تاثير سياست چرخش اجباري حسابرس است. مانسي و همكارانش (2004) نيز در بررسي رابطه ويژگيهاي حسابرس(بويژه كيفيت حسابرسي و دوره تصدي) و هزينه سرمايه دريافتند كه با افزا يش دوره تصدي، هزينه سرمايه كاهش مييابد.

**2-1-10-2) دوره تصدي حسابرس و استقلال وي**

بارباديلو و اگولار (2002) در بررسي اثرات دوره تصدي حسابرس بر پديده گزارش فروشي فروش اظهارنظر مشاهده كردند ميانگين طول قرارداد حسابرسي در شركت هايي كه در آنها گزارش فروشي مشاهده شده كمتر است. آنها دريافتند هرچه دوره تصدي كوتاه تر است حسابرسان، بيشتر سعي دارند به منظور بازيافت سرمايه گذاري خود كه صرف شناخت صاحبكار كردهاند، از هرگونه عدم توافق با صاحبكار امتناع نمايند. بنابراين درسال هاي اوليه شروع به كار استقلال آنها كمتر است. گيتزمن و سن (2003) معتقدند زماني كه حسابرسان حق الزحمه هاي بالايي از صاحبكاران خود دريافت مي كنند تمايل بيشتري دارند كه قرارداد خود را با همان صاحبكار تمديد كنند كه اين موضوع مي تواند انگيزه حسابرس را در حفظ استقلال تحليل دهد. آنها اثبات كردند كه اگر در بازار، تعداد كمي صاحبكار بزرگ وجود داشته باشد تغيير اجباري ميتواند يك ابزار سياسي مطلوب باشد چرا كه در اين شرايط احتمال انتصاب مجدد حسابرس توسط يك صاحبكار بزرگ نامشخص است و حسابرسان در مورد اينكه آيا ميتوانند قرارداد خود را تمديد كنند يا خير؟، نگران هستند. بنابراين ريسك تباني با مديريت بالا ميرود و اين، تغيير اجباري است كه مي تواند برطرف كننده اين مشكل باشد. اما اگر در بازار حسابرسي، صاحبكاران بزرگ زيادي وجود داشته باشد تمايل حسابرسان در حفظ اعتبار و شهرتشان آن قدر زياد هست كه بتواند جلوي ريسك تباني را بگيرد و تغيير اجباري در اين حالت تنها باعث تحمل هزينه هاي غيرضروري ميشود. بنابراين تنها در صورت وجود بازار اشباع شده از صاحبكاران بزرگ، تغيير اجباري حسابرس مي تواند قابل توجيه باشد. نتايج مطالعات الري (1996)، سامر (1998)، دوپاچ و همکاران (2001) ووچان و همکاران (2002) و هاسی و لن (2003) نيز نشان مي دهد تعويض اجباري حسابرس، به جاي تقويت استقلال حسابرس آن را مخدوش مي كند. گول و همكاران(2007) دريافتند كه تاثير حق الزحمه هاي غير حسابرسي بر استقلال حسابرسان مشروط به دوره تصدي است . به عبارت ديگر حق الزحمه هاي بالاي غير حسابرسي تنها درصورتي كه دوره تصدي حسابرس كوتاه است مي تواند استقلال و بيطرفي حسابرسان را مخدوش كند.

**2-1-10-3) دوره تصدي حسابرس و هزينه هاي حسابرسي**

نتايج تحقيقات ارونادا و پازارس (1997) و ارونادا (2000) نشان مي دهد، تغيير اجباري حسابرس به دليل هزينه هاي گزافي كه بر دوش حسابرسان و صاحبكاران مي گذارد نمي تواند يك ابزار مناسب در جهت بهبود استقلال و كيفيت حسابرسي باشد.

**2-2) بخش دوم: حاکمیت شرکتی و ارزش آفرینی**

**1-2-2)تعاریف حاکمیت شرکتی**

از مسائل مهمی که به دلیل رسوایی های گسترده مالی دههای اخیر مورد توجه محققان قرارگرفته و به عنوان یکی از موضاعات مهم برای سرمایه گذاران مطرح شده موضوع حاکمیت شرکتی است که به بررسی لزوم نظارت برمدیریت و تفکیک واحد اقتصادی از مالکیت آن ودرنهایت حفظ حقوق سرمایه گذاران و ذی نفعان می پردازد. حاکمیت شرکتی یک مجموعه روابطی است بین سهامداران، مدیران و حسابرسان شرکت که متضمن برقراری نظام کنترلی بمنظور رعایت حقوق سهامداران جزء و اجرای درست مصوبات مجمع و جلوگیری از سوءاستفاده­های احتمالی می­باشد(سولومون و سولومون، 2004). این قانون که مبتنی بر نظام پاسخگوئی و مسئولیت اجتماعی استوارست مجموعه­ای از وظایف و مسئولیتهایی است که باید توسط ارکان شرکت صورت گیرد تا موجب پاسخگوئی و شفافیت گردد. هدف نهایی حاکمیت شرکتی دستيابی به چهار مورد زیر است: 1- پاسخگویی 2- شفافیت 3- عدالت 4- رعایت حقوق ذی‌نفعان. نظام حاکمیت شرکتی سیستمی نظارتی برای حفظ حقوق ذینفعان می باشد این نظام از طریق شفافیت و اعمال درستی گزارشات مالی شرکت ها در این راستا قدم می گذارد. از طرف دیگر مدیران و رفتارهای فرصت طلبانه آنها در گزارشدهی که معمولا از طریق مدیریت سود اعمال می گردد ممکن است حقوق ذینفعان را به خطر بیاندازد. كليد اصلي اجراي حاكميت شركتي فراهم آوردن كنترل هايي جهت افزايش اطمينان و اعتماد نسبت به سيستم گزارشگري مالي كه از طريق صورتهاي مالي ارائه مي شود تا وضعيت شركت را به طور منصفانه ارائه دهند(داويدسون و همكاران، 2005).

بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهدکه هیچ تعریف مورد توافقی در مورد حاکمیت شرکتی وجود ندارد. تفاوتهای چشمگیری در تعریف براساس کشور مورد نظر وجود دارد. حتی در امریکا یا انگلستان نیز رسیدن به تعریف واحد کار چندان آسانی نیست. تعریفهای موجود از حاکمیت شرکتی در یک طیف وسیع قرار می‌گیرند. دیدگاههای محدود در یک سو و دیدگاههای گسترده در سوی دیگر طیف قرار دارند. در دیدگاههای محدود، حاکمیت شرکتی به رابطه شرکت و سهامداران محدود می‌شود. این، ا لگویی قدیمی است که در قالب نظریه نمایندگی بیان می‌شود. در آن سوی طیف، حاکمیت شرکتی را می‌توان به صورت شبکه ای از روابط در نظر گرفت که نه تنهامیان شرکت و مالکان آنها (سهامداران) بلکه میان شرکت و تعداد زیادی از ذینفعان از جمله کارکنان، مشتریان، فروشندگان، دارندگان اوراق قرضه و... وجود دارد. چنین دیدگاهی در قالب نظریه ذینفعان دیده می‌شود. بیان چند تعریف از حاکمیت شرکتی از میان صدها تعریف مطرح شده خالی از فایده نیست و می‌تواند برای ارائه تعریفی جامع و کامل از حاکمیت شرکتی به کار آید. این تعریفها از نگاهی محدود و در عین حال توصیف کننده نقش اساسی حاکمیت شرکتی آغاز می‌شود (گزارش کادبری 1992)، در میانه بر یک دیدگاه انحصاراً مالی که به موضوع روابط سهامداران و مدیریت (پارکینسون، 1994) تاکید می کند، می رسد و سرانجام به تعریفی گسترده‌تر خاتمه می‌یابد که پاسخگویی شرکتی را در برابر ذینفعان و جامعه دربرمی‌گیرد (تریگر، 1984).

تا کنون تعاریف مختلفی از طرف پژوهشگران و نهادهای مرتبط تعاریف و چهارچوبهای متفاوتی از حاکمیت شرکتی ارائه گردید است که در ادامه به تعدادی از آنها اشاره می گردد:

صندوق بین‌المللی پول (IMF) و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD) در سال 2001 حاکمیت شرکتی را چنین تعريف کرده‌اند: ساختار روابط و مسوولیت‌ها در ميان یک گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هيات‌مدیره و مدیر عامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستيابی به هدف‌های اولیه مشارکت. همان‌طوری که از این تعریف معلوم می‌شود OECD تلاش دارد تا حاکمیت شرکتی را طوری توصیف کند تا حتی‌الامکان انواع سیستم‌های مختلف حاکمیت شرکتی را در بر گیرد.

فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC) در سال 2004 حاکمیت شرکتی را چنین تعریف کرده است: حاکمیت شرکتی (حاکمیت واحد تجاری) عبارت است از تعدادی مسوولیت‌ها و شیوه‌های به کار برده شده توسط هيات‌مدیره و مدیران موظف با هدف مشخص کردن مسیر استراتژیک که تضمین‌کننده دستيابی به هدف‌ها، کنترل ریسک‌ها و مصرف مسوولانه منابع است.

گزارش کادبری در سال 1992 حاکمیت شرکتی را  چنین بیان می‌کند: ..." سیستمی که شرکتها با آن، هدایت و کنترل می‌شوند". در گزارش کاردون در بلژیک، سال 1995 این تعریف در مورد حاکمیت شرکتی آمده است: "حاکمیت شرکتی مجموعه‌ای از قواعد ناظربر هدایت و کنترل شرکت است".

پارکینسون در سال 1994 می‌نویسد: "حاکمیت شرکتی عبارت است از فرایند نظارت و کنترل برای تضمین  عملکرد مدیر شرکت مطابق با منافع سهامداران". هاپب و همکاران (1998) پس از تحقیقی که در اکسفورد انجام دادند در تبیین حاکمیت شرکتی می‌نویسند:"حاکمیت شرکتی به تشریح سازماندهی داخلی و ساختار قدرت شرکت، نحوه ایفای وظایف هیئت مدیره، ساختار مالکیت شرکت و روابط متقابل میان سهامداران و سایر ذینفعان، بخصوص نیروی کار شرکت و اعتبار دهندگان به آن می‌پردازد". کیزی و رایت (1993) نوشته اند:"حاکمیت شرکتی عبارت است از: ساختارها، فرایندها، فرهنگها و سیستمهایی که عملیات موفق سازمان را فراهم کنند".

مگینسون (1994) حاکمیت شرکتی را چنین تعریف کرده است:"سیستم حاکمیت شرکتی را می‌توان مجموعه قوانین، مقررات، نهادها و روشهایی تعریف کرد که تعیین می‌کنند شرکتها چگونه و به نفع چه کسانی اداره می‌شوند. رابرت مانگز و نل مینو (1995)حاکمیت شرکتی را "ابزاری که هر اجتماع به وسیله آن جهت حرکت شرکت را تعیین می‌کند و یا به عبارت دیگر، حاکمیت شرکتی عبارت است از روابط میان گروههای مختلف در تعیین جهتگیری و عملکرد شرکت. گروههای اصلی عبارتند از: سهامداران، مدیرعامل و هیئت مدیره. سایر گروهها، شامل کارکنان، مشتریان، فروشندگان، اعتباردهندگان و اجتماع". بر اساس تعریف تری گر (1984)"حاکمیت شرکتی تنها مربوط به اداره عملیات شرکت نیست بلکه به هدایت، نظارت و کنترل اعمال مدیران اجرایی و پاسخگویی آنها به تمام ذینفعان شرکت (اجتماع)  نیز مربوط است".

تعریفهای  محدود حاکمیت شرکتی متمرکز بر قابلیتهای سیستم قانونی یک کشور برای حفظ حقوق سهامداران اقلیت است (مثلا‌ً IFAC 2004 و پارکینسون 1994.) این تعریفها اساساً برای مقایسه میان کشوری مناسبند و قوانین هر کشور نقش تعیین کننده‌ای در سیستم حاکمیت شرکتی دارد. بعلاوه تعریفهای گسترده‌تر حاکمیت شرکتی بر سطح پاسخگویی وسیعتری نسبت به سهامداران و دیگر ذینفعان تاکید دارند. تعریفهای تری گری (1984)، مگینسون (1994) و رابرت مانگز و نل مینو (1995) که به گروه بیشتری از ذینفعان تاکید دارند، از مقبولیت بیشتری نزد صاحبنظران برخوردارند. تعریفهای گسترده‌تر نشان می‌دهند که شرکتها در برابر کل جامعه، نسلهای آینده و منابع طبیعی (محیط‌زیست) مسئولیت دارند. در این دیدگاه، سیستم حاکمیت شرکتی موانع و اهرمهای تعادل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی برای شرکتهاست که تضمین می‌کند آنها مسئولیت خود را نسبت به تمام ذینفعان انجام می‌دهند و در تمام زمینه‌های فعالیت تجاری، به صورت مسئولا‌نه عمل می‌کنند. همچنین، استدلا‌ل منطقی در این دیدگاه آن است که منافع سهامداران را فقط می‌توان با درنظر گرفتن منافع ذینفعان برآورده کرد.

بررسی تعریفها و مفاهیم حاکمیت شرکتی و مرور دیدگاههای صاحبنظران، حکایت از آن دارد که حاکمیت شرکتی یک مفهوم چند رشته‌ای است و هدف نهایی آن دستیابی به چهار مورد زیر در شرکتهاست

* پاسخگویی،
* شفافیت،
* عدالت (انصاف)
* رعایت حقوق ذینفعان.

یکی از آخرین اصول منتشر شده در سطح جهانی، اصول سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در سال 2004 است که6 حوزه زیر را برای حاکمیت شرکتی دربر می‌گیرد:

* تامین مبنایی برای چارچوب موثر حاکمیت شرکتی،
* حقوق سهامداران و کارکردهای اصلی مالکیتی،
* رفتار یکسان با سهامداران،
* نقش ذینفعان در حاکمیت شرکتی،
* افشا و شفافیت،
* مسئولیتهای هیئت مدیره، شامل کنترلهای داخلی، حسابرسی داخلی و....

**2-2-2) انواع سیستمهای حاکمیت شرکتی**

تلا‌شهایی برای طبقه‌بندی سیستمهای حاکمیت شرکتی صورت گرفته که با مشکلا‌تی همراه بوده است. با این حال، یکی از بهترین تلا‌شها که از پذیرش بیشتری نزد صاحبنظران برخوردار است، طبقه‌بندی معروف به سیستمهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است(زیمرلی و همکاران، 2007). عبارت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تلا‌شهایی را برای توصیف دو نوع سیستم حاکمیت شرکتی نشان می‌دهند. در واقع، بیشتر سیستمهای حاکمیت شرکتی، بین این دو گروه قرار می‌گیرند و در بعضی از ویژگیهای آنها مشترکند. این دوگانگی حاکمیت شرکتی، ناشی از تفاوتهایی است که بین فرهنگها و سیستمهای قانونی وجود دارند. با این همه، کشورها تلا‌ش دارند تا این تفاوتها را کاهش دهند و امکان دارد که سیستمهای حاکمیت شرکتی در سطح جهانی  به هم نزدیک شوند.

**1-2-2-2) حاكميت شركتي درون سازماني (رابطه اي ):**

 حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی، سیستمی است که در آن شرکتهای فهرست‌بندی شده یک کشور تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند. این سهامداران ممکن است اعضای خانواده موسس (بنیانگذار) یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانکهای اعتباردهنده، شرکتهای دیگر یا دولت باشند(زیمرلی و همکاران، 2007). به سیستمهای درون سازمانی به دلیل روابط نزدیک رایج میان شرکتها و سهامداران عمدۀ آنها،   سیستمهای رابطه‌ای نیز می گویند.

هرچند در مدل حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی به واسطه روابط نزدیک میان مالکان و مدیران، مشکل نمایندگی کمتری وجود دارد، ولی مشکلا‌ت جدی دیگری پیش می‌آید. به واسطه سطح تفکیک ناچیز مالکیت و کنترل(مدیریت) در بسیاری از کشورها (مثلا‌ً به دلیل مالکیت خانواده‌های موسس) از قدرت سوءاستفاده می‌شود. سهامداران اقلیت نمی‌توانند از عملیات شرکت آگاه شوند. شفافیت کمی وجود دارد و وقوع سوءاستفاده محتمل به نظر می‌رسد. معاملا‌ت مالی،  مبهم و غیرشفاف است و افزایش سوءاستفاده از منابع مالی، نمونه‌هایی از سوء جریانها در این سیستمها شمرده می شوند. در واقع، در بسیاری از کشورهای آسیای شرقی، ساختارهای تمرکز افراطی مالکیت و نقاط ضعف مربوط به حاکمیت شرکتی به خاطر شدت بحران آسیایی در سال1997 مورد انتقاد قرار گرفته‌اند.

در زمان بحران آسیایی، سیستمهای حاکمیت شرکتی در کشورهای آسیایی شرقی به جای مدل برون‌سازمانی بیشتر در گروه درون‌سازمانی قرار داشتند. حمایت قانونی ضعیفتر از سهامداران اقلیت در بسیاری از کشورهای آسیای شرقی به سهامداران اکثریت امکان داد تا هنگام بحران به اختلا‌س و سوءاستفاده از ثروت سهامداران اقلیت بپردازند. بررسیهای بعدی نشان می‌دهد که چگونه چند کشور از آسیای شرقی، تلا‌ش کرده‌اند تا سیستمهای حاکمیت شرکتی خود را از طریق تغییر در قانون شرکتها از زمان بحران آسیایی اصلا‌ح کنند.

**1-1-2-2-2) مکانیزمهای درون‌سازمانی (محاطی):**

1. هیئت مدیره: انتخاب و استقرار هیئت مدیره توانمند، خوشنام و بیطرف.

2.مدیریت اجرایی: تقسیم مسئولیتها بین مدیریت اجرایی و استقرار نرم‌افزارهای مناسب.

3. مدیریت غیراجرایی: ایجاد کمیته‌های هیئت مدیره از مدیران مستقل و غیراجرایی (شامل کمیته حسابرسی، حقوق و ...)؛

4. کنترلهای داخلی: طراحی، تدوین و استقرار کنترلهای داخلی مناسب (مالی، حقوقی، مدیریت ریسک، حسابرسی داخلی و...)؛

5. اخلا‌ق سازمانی: تدوین و گسترش آیین رفتار حرفه‌ای و اخلا‌ق سازمانی.

هریک از مکانیزمهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، برفرایندها و فعالیتهای شرکتها نظارت   دارند و موجب ارتقای پاسخگویی و دستیابی به سایر هدفهای حاکمیت شرکتی می‌شوند. پس از فروپاشی شرکتهای بزرگ (مثل انرون و ورلدکام) در اوایل هزاره جدید، قانون سربینز-  اکسلی در آمریکا (2002) و گزارشهای هیگز و اسمیت (2003) در انگلستان موجب گسترش نقش مکانیزمهای مذکور در ارتقای سیستم حاکمیت شرکتی و پیشبینی حوزه‌های مسئولیت بیشتر و سخت‌تری برای مدیریت غیراجرایی، حسابرسان مستقل و حسابرسان داخلی شده است.

با عنایت به ویژگی های سیستم های حاکمیت شرکتی به نظر می‌رسد حاکمیت شرکتی در ایران بیشتر به سیستم درون‌سازمانی نزدیکتر است. با توجه به وجود بازار سرمایه و تلا‌شهای انجام شده در مورد گسترش آن، سیستم حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی در ایران مطرح است و موضوعیت دارد. در برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کشور، به خصوصی‌سازی عنایت ویژه‌ای شده است. بنابراین به نظر می‌رسد در صورت دستیابی به هدفهای خصوصی‌سازی دراین برنامه‌ها و افزایش سهامداران و ذینفعان شرکتها، سیستم حاکمیت شرکتی در کشور ما با توجه به تجربه سایر کشورها که به خصوصی‌سازی دست زده‌اند، به سمت سیستم برون‌سازمانی تغییر جهت دهد.

**2-2-2-2) حاكميت شركتي برون سازماني (محيطي):**

شرکتهای بزرگ توسط مدیران کنترل می‌شوند و تحت مالکیت سهامداران برون‌سازمانی یا سهامداران خصوصی قرار دارند. این وضعیت منجربه جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می‌شود که توسط برل و مینز (1932) مطرح شد. همان طور که بعدها جنسن و مک لینگ (1976) در نظریه نمایندگی مطرح کردند، مشکل نمایندگی مرتبط با هزینه‌های سنگینی است که به سهامدار و مدیر تحمیل می‌شود. اگرچه در سیستمهای برون‌سازمانی، شرکتها مستقیماً توسط مدیران کنترل می‌شوند، اما به طور غیرمستقیم نیز تحت کنترل اعضای برون‌سازمانی قرار دارند. اعضای مذکور، نهادهای مالی و همچنین سهامداران خصوصی هستند.

**1-2-2-2-2) مکانیزمهای برون‌سازمانی (محیطی):**

1. نظارت قانونی: تدوین، تصویب و استقرار قوانین نظارتی مناسب؛

2. نظام حقوقی: برقراری نظام حقوقی مناسب؛

3.کارایی بازار سرمایه: گسترش بازار سرمایه و تقویت کارایی آن؛

4. نظارت سهامداران عمده: ایجاد انگیزه در سهامداران به فعالیتهایی از قبیل خرید سهام کنترلی؛

5. نقش سرمایه‌گذاران نهادی: تشویق و گسترش سرمایه‌گذاری نهادی؛

6. سهامداران اقلیت: احترام به حقوق سهامداران اقلیت و مجاز بودن نظارت اقلیت بر فعالیت شرکت؛

7. الزامی کردن حسابرسی مستقل: با توجه به نقش برجسته نظارتی آن؛

8. فعالیت موسسات رتبه‌بندی: ایجاد تسهیلا‌ت برای فعالیت موسسات رتبه‌بندی.

**3-2-2-2) سيستم درون سازماني در مقابل سيستم  برون سازماني:**

در بیشترکشورهای اروپایی و در امریکا، بازار سرمایه گسترده است، مالکیت شرکتها در اختیار گروه کثیری از سرمایه‌گذاران انفرادی و سرمایه‌گذاران نهادی قرار دارد، مالکیت از مدیریت به طور محتوایی تفکیک شده و ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم زیادی وجود دارند. بنابراین سیستم حاکمیت شرکتی در آن کشورها به سیستمهای برون‌سازمانی نزدیکتر است. این موضوع موجب شده است که مکانیزمهای متعددی برای حاکمیت شرکتی مناسبتر، مطرح و مستقرشود و شرکتها مقررات و الزامات بسیار زیادی را در انجام وظایف، رعایت کنند و نهادهای مختلفی برحسن جریان فعالیتهای بنگاههای اقتصادی نظارت نمایند.

**3-2-2) تئوري هاي حاكميت شركتي:**

**1-3-2-2) تئوری هزینه معاملات :**

این تئوری یکی از مبانی اقتصاد صنعتی و تئوری های مالی است . در این تئری شرکت نه تنها به عنوان یک واحد اقتصادی عمومی (سهامی عام ) ، بلکه به عنوان یک سازمان متشکل از افراد با دیدگاه ها و اهداف متفاوت است . این تئوری بر این اساس استوار است که شرکت ها آن قدر بزرگ شده اند که در تخصیص منابع جانشین  بازار شوند . در واقع شرکت ها آن قدر گسترده و پیچیده اندکه با توجه به نوسانات قیمت در بازار ، تولید را هدایت کرده و بازار معاملات را متعادل می کنند. در درون شرکت ها ، برخی از معاملات حذف می شوند و مدیران شرکت تولید را با معاملاتی که خود ترجیح می دهند هماهنگ می کنند.

تئوری هزینه معاملات فرض می کند که افراد اغلب فرصت طلب هستند، در صورتی که تئوری نمایندگی خطر اخلاقی و هزینه های نمایندگی را مورد بحث قرار می دهد. تئوری نمایندگی فرض می کند که مدیران به دنبال عایدی های متفرقه هستند در صورتی که د رتئوری هزینه معاملات مدیران معاملات خود را به صورت فرصت طلبانه ترتیب می دهند. تفاوت دیگر این است که واحد بررسی و تحلیل تئوری نمایندگی ، نمایندگی فردی است ، در صورتی که در تئوری هزینه معاملات واحد بررسی و تحلیل ، معامله است. با این همه ، هر دو تئوری به یک مشکل می پردازند : چگونه مدیر را متقاعد کنیم تا منافع سهام داران و افزایش سود شرکت را در دراز مدت به جای منافع شخصی خود دنبال کند؟

**2-3-2-2) تئوري نمايندگي:**

آغاز مالکیت شرکتی از طریق مالکیت سهام، تاثیر چشمگیری بر روش کنترل شرکتها داشت. جدایی مالکیت از مدیریت منجر به یک مشکل سازمانی مشهور، به نام «مشکل نمایندگی» شد. جنسن و مک لینگ (1976) مبانی تئوری نمایندگی را مطرح ، شرکتها را به عنوان کارگزاران و سهامدار را بعنوان کارگمار تعریف کردند. در تحلیل آنها، یک سهامدار در برابر مدیران قرار دارد. یکی از فرضیات اصلی تئوری نمایندگی این است که کارگمار و کارگزاران تضاد منافع دارند. در این شرایط، مدیران برای دستیابی به عایدی کوتاه مدت و متفرقه تحریک می شوند که منجر به کاهش ارزش منافع و رفاه سهامداران می شود. در تئوری نمایندگی، کاهش رفاه سهامدار «زیان باقیمانده» نامیده می شود. این مشکل نمایندگی، ضرورت کنترل مدیریت شرکتها توسط سهامداران را نشان می دهد اگر مکانیزم بازار و توانایی سهامداران برای کنترل و مراقبت از رفتار مدیران، کافی نباشد، نیاز به نوعی نظارت با راهنمایی رسمی خواهد بود. مشکلات نمایندگی بین مدیران و سهامدارن در سراسر جهان وجود دارد و دولت ها با تهیۀ اسناد سیاسی و قوانین حاکمیت شرکتی، با سرعتی شگفت آور در این کار دخالت می کنند.

**3-3-2-2) تئوري ذينفعان:**

تئوری ذی نفعان به تدریج از دهۀ 1970 توسعه یافت. یکی از اولین توضیحات در مورد این تئوری در رشتۀ مدیریت، توسط فریمن (1984) ارائه گردید. وی تئوری عمومی شرکت را مطرح و پاسخگویی شرکتی را به گروه گسترده ای از ذی نفعان پیشنهاد کرد. در واقع تئوری ذی  نفعان بیشتر یک سنت پژوهشی گسترده است که فلسفه، اخلاق، تئوری سیاسی، اقتصاد، حقوق، علوم سازمانی و اجتماعی را در هم می آمیزد (ویلر و همکارن، 1995). اساس تئوری ذی نفعان این است که شرکتها بسیار بزرگ شده اند و تاثیر آنها بر جامعه آنچنان عمیق است که باید به جز سهامداران، به بخشهای بسیار بیشتری از جامعه توجه کرده و پاسخگو باشند. نه تنها ذی نفعان تحت تاثیر شرکتها هستند بلکه آنها نیز بر شرکتها تاثیر می گذارند. ذی نفعان شامل سهامداران، کارکنان، فروشندگان، مشتریان، بستانکاران، شرکتهای مجاور و عموم مردم می باشند. افراطی ترین حامیان تئوری ذی نفعان بر این باورند که محیط زیست، گونه های جانوری و نسلهای آینده نیز باید در زمره ذی نفعان گنجانده شوند. بر اساس چارچوب تحلیلی، می توان عموم را ذی نفعِ شرکتی در نظر گرفت، زیراکه عموم با پرداخت مالیات، زیر ساخت ملی را برای انجام عملیات شرکت ها فراهم کرده اند.

در سال 1975 طبق گزارش شرکتی بریتانیا ، شرکتها به افشای داوطلبانۀ تعدادی از گزارش های مورد نظر برای استفادۀ ذی نفعان، بعلاوۀ صورتهای سنتی سودوزیان و ترازنامه ترغیب شدند. صورتهای اضافی شامل صورت ارزش افزوده، گزارش استخدام و اشتغال، صورت مبادلات پولی با دولت، صورت معاملات ارزی، صورت مشتریان احتمالی آینده و صورت اهداف آتی، می گردید. کویم و جونز (1995) بحث های مستدلی ارائه دادند که تئوری نمایندگی در صورتی موثر و قابل قبول می شود که از چهار اصل اخلاقی پیروی گردد:

- اجتناب از لطمه زدن به دیگران، - احترام به آرای دیگران، - اجتناب از دروغگویی و - پذیرش توافق ها

**4-3-2-2) تئوري ذينفعان در برابر تئوري نمايندگي:**

از لحاظ نظری، تفاوتهای مشخصی بین دو الگوی تئوری وجودداردکه درنگاه اول این دوتئوری را سازش ناپذیر می سازد؛ ولی با بررسی دقیق تر می توان به شباهت های بین این دوتئوری پی برد. در هر دو تئوری، مدیرشرکت مسئول نهائی رفع نیازهاوانتظارات ذی نفعان می باشد. روابط «ذی نفع ـ کارگزار» و روابط «کارگمار ـ کارگزار» هر دو مستلزم یک قرارداد صریح یا ضمنی می باشد که هدف آن سازگاری بین منافع مختلف است؛ و هر دو رابطه، با ساختار حاکمیت شرکتی کنترل می شوند (هیل و جونز 1992).

فروپاشی اخیر شرکتها که ناشی از ضعف حاکمیت شرکتی و رفتار غیراخلاقی مدیران شرکتهایی مثل انرون در آمریکا است، نیاز به تلفیق این دو تئوری را نشان می دهد. پذیرش تئوری نمایندگی به تبیین بر اساس نفع شخصی منجر می شود؛ در حالیکه پذیرش تئوری ذی نفعان به تبیین تئوری بر اساس مسئولیت اجتماعی منجر می گردد. گسترش بازار سرمایه و پیشگیری از فروپاشی شرکت ها ممکن نیست مگر آن که بتوان به نحوی این دو دیدگاه را با هم ادغام کرد، در غیر این صورت نمی توان به حاکمیت شرکتی مناسبی دست یافت. حاکمیت شرکتی مناسب موجب پاسخ گویی مناسب و شفافیت مالی خواهد شد.

4-2-2) مدلهای نظری حاکمیت شرکتی

چارچوب نظری حاکمیت شرکتی بر حسب نوع دیدگاه­ها نیز متفاوت است. ویلیامسون[[2]](#footnote-2)(1999) چهار مدل کنترل شرکتی را بیان کرده­است: مدل مالی، مدل مباشرتی، مدل ذینفع و مدل سیاسی.

1-4-2-2) مدل مالی

در مدل مالی، مسئله اصلی بنا نهادن قواعد و دلایلی (در قراردادهای تلویحی یا تصریحی) است اثر بخش که همسو با رفتار مدیران (کارگزاران) با تصمیمات اصولی (مالکان) باشد. قواعد و دلایل در مدل مالی بیشتر از سیستم قانونی، سیاسی و فرهنگ اقتصادی یا مالکان ناشی شده است.

**2-4-2-2) مدل مباشرتی**[[3]](#footnote-3)

در مدل مباشرتی گفته می­شود که مدیران مباشران خوب شرکتها هستند زیرا تلاش می­کنند که سود شرکت و بازده سهامداران را به سطح بالایی برسانند(جانسون[[4]](#footnote-4)، 2004).

همچنین مدیران با نیاز به مسئولیت­پذیری برانگیخته می­شوند و این امر باعث کار بهتر آنها می­شود.

**3-4-2-2) مدل تئوری ذینفع**[[5]](#footnote-5)

رویکردی است که مسئولیت شرکت در برابر این اعضا (کسانی که از شرکت منفعت می­برند) بیان می­کند، همچنین گفته می­شود که هدف شرکت، آفرینش ثروت یا ارزش برای سهامداران به وسیله تبدیل سهامشان به کالاها و خدمات است. در مدل ذینفع، دیدگاه تئوری نمایندگی حاکم است، این نظریه مربوط به موردی است که یک نفر مسئولیت تصمیم­گیری در خصوص توزیع منابع مالی و اقتصادی و یا انجام خدمتی را طی قرارداد مشخصی به شخص دیگری واگذار می­کند. شخص اول را در اصطلاح، صاحبکار (مالک) و شخص دوم را نماینده (کارگزار) می­نامند. رابطه میان سهامدار و مدیر، مدیرعامل و مدیران دایره­های مختلف سازمان، نمونه­هایی ار تئوری نمایندگی هستند. دیدگاه تئوری نمایندگی راهبری شرکتی توسط مایکل جنسن[[6]](#footnote-6) و همکارانش با فرض تفویض اموال، در سال 1998 با تعریف جدید از شرکت سهامی رواج داده شد. نتیجه اصلی تفویض اموال شرکت­ها، تفکیک مالکان شرکت­ها از کسانی است که کنترل عملیات روزانه شرکت با آنهاست (نمایندگان و مدیران)؛ یعنی همه کسانی که در یک سازمان، دارای منافعی هستند مثل دارندگان سهام شرکت، کارکنان، عرضه کنندگان، مشتریان و کسانی که ار فعالیت سازمان تأثیر می­پذیرند.

اما مشکلاتی که از نمایندگی به وجود می­آید بشرح زیر است:

- وجود تضاد منافع بین سهامدار و مدیر؛ یعنی سهامدار به دنبال رسیدن به بالاترین ارزش سرمایه­گذاری بوده و مدیر نیز در وهله اول به دنبال افزایش ثروت خود است.

- ناتوانی سهامدار در ملاحظات اقدامات و عملیات مدیر

- اثرات انتخابات نا مطلوب

- خطر اخلاقی

- قرارداد میان سهامدار و مدیر، در شرایط نبود اطمینان نسبت به حالات طبیعت آینده منعقد می­شود.

با توجه به موارد بالا باید در دو مورد زیر اقدام شود:

الف) قرارداد مناسبی که میزان حقوق و مزایا، شرکت در ریسک و ... مدیر و سهم سهامداران از سود را مشخص می­سازد، بین آنها تنظیم می­شود.

ب) سیستم اطلاعات و حسابداری مناسبی که داده­های لازم را بر پایه قرارداد فراهم می­سازد، به طور مشترک توسط آنها انتخاب شود. اطلاعات این سیستم، به طور معمول باید برای هر دو طرف درخور ملاحظه و ارزیابی باشد.

4-4-2-2) مدل سیاسی[[7]](#footnote-7)

شناختهایی است که تخصیص قدرت، امکانات و سود شرکت را بین مالکان، مدیران و سایر سهامداران به وسیله دولتها مشخص می­کند.

ساختار مالکیت و چارچوبهای قانونی از اصلی­ترین و تعیین کننده­ترین عوامل سیستم راهبری شرکتی هستند. همچنین عوامل خارجی از قبیل میزان جریان سرمایه از خارج به داخل، وضعیت اقتصاد جهانی، عرضه سهام در بازار سایر شرکتها و سرمایه­گذاری نهادی بین مرزی، بر سیستم راهبری شرکتی یک کشور تأثیر دارند (وکیلی فرد و گودرزی، 1388).

5-2-2) اصول حاکمیت شرکتی

اصول حاکمیت شرکتی «سازمان همکاری و توسعه اقتصادی[[8]](#footnote-8)» در سال 1999 به تأیید کشورهای عضو رسید و همچنان آزمونی بین­المللی برای سیاستگزاران و سرمایه­گذاران شرکتها در عرصه جهانی محسوب می­شود. آنها حاکمیت شرکتی را توسعه داده و رهنمود خاصی برای قانونگذاری و پیشگامان مقررات، هم در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، هم در کشورهای دیگر فراهم کرده­اند. در سال 2002 اصول حاکمیت شرکتی توسط دست­اندرکاران سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، مورد بازبینی قرار گرفت. این بازبینی در بر گیرنده بررسی جامعی از چالش­های فراروی حاکمیت شرکتی بود و کمک شایانی به گروه­های مختلف کرد. پس از آن نیز این سازمان، توسعه اصول حاکمیت شرکتی را دنبال کرد.

هدف از برقراری این اصول کمک به کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی و سایر کشورها در بهبود ارزیابی چارچوب قانونی و سازمانی حاکمیت شرکتی و فراهم نمودن رهنمودها و پیشنهادهایی برای بورس­های اوراق بهادار، سرمایه­گذاران، شرکت­ها و سایر گروه­هاست که نقشی در فرآیند توسعه حاکمیت شرکتی مناسب دارند. اصول حاکمیت شرکتی، الزام آور نیستند و تناقضی با قوانین داخلی کشور ندارند و فقط روش­هایی برای رسیدن به هدف­های تعریف شده را پیشنهاد می­کنند، این اصول می­تواند به منظور توسعه قالبهای قانونی مورد استفاده سیاست گزاران قرار بگیرد. شرکت­ها نیز به منظور باقی ماندن در عرصه رقابت، باید با ابتکار و تطبیق خود با شرایط اجرای اصول حاکمیت شرکتی از فرصت­های جدید استفاده کنند، همچنین دولت­ها نقش مهمی در شکل­گیری قالب­های قانونی و اجرایی دارند به نحوی که بتواند انعطاف لازم را در جهت عملکرد کارآمد بازار و پاسخگویی به انتظارات سهامداران داشته باشد و بر عهده دولت­ها و فعالان بازار است که در رابطه با چگونگی اجرای این اصول تصمیم­گیری کند و هزینه و فرصت­های موجود را ارزیابی کنند(چرخا جاناتان، 2005). در 22 آوریل سال 2004، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، نسخه بازبینی شده اصول حاکمیت شرکتی را با تأیید30 کشور عضو منتشر کرد. در این نسخه، پاسخگویی در سطح ملی به عنوان راهی برای جلب اطمینان عمومی در نظر گرفته شده است. اصول بازبینی شده در سال 2004 سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نظیر ویرایش­های قبلی آن، خاص کشورهای عضو این سازمان نیست، بلکه برای تمامی اقتصادهای نو ظهور و در حال پیشرفت نیز سودمند است.

-اصول حاکمیت شرکتی به این شرح است:

اصل اول- ایجاد زیربنای لازم برای اجرای کارآمد اصول حاکمیت شرکتی: اصول حاکمیت شرکتی باید در راستای افزایش شفافیت و کارایی بازارها اجرا شود. همچنین باید با قوانین داخلی سازگار باشند و مسئولیتهای قانونگذار، مدیران و دستگاه­های اجرایی نیز از یکدیگر نفکیک شود.

اصل دوم- حقوق سهامداران عمده و جزء: اصول حاکمیت شرکتی باید از حقوق تمامی سهامداران حمایت کند. برای دستیابی به این هدف، توجه به یکسری نکات ضروری است:

1. حقوق اولیه سهامدار عبارت است از وجود نظام ثابت مالکیت، امکان نقل و انتقال سهام، دریافت اطلاعات دوره­ای شرکت سرمایه­پذیر، امکان اظهارنظر و حق رأی در مجامع عمومی، امکان انتخاب و تغییر اعضای هیأت مدیره و سهیم بودن در سود شرکت.
2. سهامداران حق دارند به طور کامل از اطلاعات و تصمیماتی که تأثیر بنیادی در شرایط و سودآوری شرکت دارند، مطلع شوند. این اطلاعات در برگیرنده اصلاحات در اساسنامه شرکت، افزایش سرمایه و معاملات سهام و تغییرات اساسی در دارایی­های شرکت است که می­تواند در فروش و سودآوری شرکت مؤثر باشد.
3. سهامداران باید امکان شرکت و رأی دادن در مجامع عمومی را داشته باشند که در این رابطه باید زمان و مکان و دستورات جلسه پیش از مجمع به اطلاع سهامداران برسد، به سهامداران باید فرصت سئوال از هیأت مدیره در رابطه با گزارش حسابرسی و عملکرد هیأت مدیره داده شود، تصمیم­گیری در مورد پاداش و حق حضور هیأت مدیره باید به تصویب اکثریت سهامداران برسد و حق رأی سهامداران به صورت حضوری یا واگذاری حق رأی باید محفوظ باشد.

اصل سوم- رفتار یکسان با سهامداران: حاکمیت شرکتی باید به نحوی باشد که با تمامی سهامداران نظیر سهامداران جزء و خارجی، مانند سهامداران عمده برخورد شود. همچنین تمام سهامداران می­توانند در صورت تجاوز به حقوق آنها نسبت به جبران خسارت خود اقدام کنند در این ارتباط، معاملات بر اساس اطلاعات نهایی و معاملات شخصی که می­تواند حقوق سهامداران دیگر را تضییع کند، ممنوع است. هم چنین معاملات با اشخاص و شرکت­های وابسته باید افشاء شود.

اصل چهارم- نقش کارمندان در حاکمیت شرکتی: اصول حاکمیت شرکتی باید حقوق قانونی کارمندان را بر اساس قراردادهای متقابل به رسمیت بشناسد و همکاری پویا بین شرکت و کارمندان را به منظور ایجاد ثروت، شغل و بهبود وضع مالی شرکت ترویج کند. در این ارتباط کارمندان باید بتوانند به عملکرد غیر قانونی هیأت مدیره اعتراض کنند و این موضوع نباید موقعیت آنها را تهدید کند.

اصل پنجم- شفافیت در افشای اطلاعات: شرکت­ها باید اطلاعات مالی و عملکرد هیأت مدیره را به صورت دوره­ای در اختیار سهامداران قرار دهند. این افشای اطلاعات باید در برگیرنده صورت­های مالی، فعالیت شرکت و تغییرات ترکیب سهامداران باشد. این اطلاعات باید بر اساس استانداردهای حسابداری و مالی تهیه شود. هم چنین حسابرسی سالیانه باید توسط حسابرس مستقل تهیه و در اختیار سهامداران و ذینفعان قرار داده شود. حسایرسان مستقل باید توسط سهامداران انتخاب شوند.

اصل ششم- مسئولیت­های هیأت مدیره: اصول حاکمیت شرکتی باید نحوه مدیریت شرکت، نظارت بر فعالیت اعضاء و مسئولیت­پذیری اعضای هیأت مدیره را تبیین کند. هیأت مدیره باید تمام تلاش خود را در راستای تعالی شرکت انجام دهد. تصمیم­های آنها نیز باید به گونه­ای باشد که حقوق همه سهامداران حفظ شود. همچنین هیأت مدیره باید راهبردهای شرکت­ها را مدنظر داشته و نسبت به بازبینی آنها اقدام کنند. این اصول برنامه­های آتی ریسک­پذیری، تهیه بودجه سنواتی، ساز و کارهای نظارتی و نحوه اداره سرمایه­های شرکت را در بر میگیرد. هم چنین پس از ابلاغ اعضای هیأت مدیره و ابلاغ حکم، باید اطلاعات مربوط به اعضاء به طور کامل افشاء شود و این افراد باید به منظور انجام مسئولیت­های خود، به اطلاعات میان دوره­ای و دقیق دسترسی داشته باشند(رسائیان و کاشانی­پور، 1388).

به طور مختصر،برخی ازروشهای مستقیم که از طریق آنها سهامداران می‌توانند مدیران را کنترل کنند و به حل و فصل تضادها بپردازند به شرح ذیل است.

-حق رای سهامداران و مجامع عمومی بر نحوه اداره شرکت تاثیر می گذارد. حق رای مذکور بخش با اهمیت از دارایی مالی سهامداران است، یکی از موارد استفاده از حق رای مذکور رای به تغییر مدیران است.این موضوع یک ابزار انظباطی برای مدیران است.

-قراردادهای فی مابین سهامداران و مدیران نیز یکی از راهکارهاست، اگرچه با اصلاح وبهبود حاکمیت شرکتی، منافع خود را از دست می دهند.

-یک راهکار نهایی: راه حل خروج است. واضح است که خروج سهامداران اصلی موجب نگرانی بازار سرمایه می شود و در پی آن سهامداران بیشتری نگران افت شدید قیمت شده و با فروش سهام خود، کاهش شدید قیمت سهام راموجب خواهد شد. در نتیجه منافع مدیران متاثر خواهد بود. بنابراین،اگرسازو کاربازار وتوانایی سهامدارن برای کنترل، ومراقبت از مدیران کافی نباشد، نیاز به نوعی نظارت با راهنمایی رسمی خواهد شد.

**1-5-2-2) اصول حاکمیت شرکتی بر اساس دستورالعمل نظام راهبری سازمان بورس**

ساز و کارهاي راهبري شرکتی را میتوان به دو گروه داخلی و بیرونی طبق نمودار زیر طبقه بندي کرد. ساز و کار داخلی راهبري شرکت شامل: 1) تمرکز مالکیت، 2) هیات مدیره، 3) روش جبران خدمات مدیران، و 4) ساختارهاي سازمانی چند بخشی است. ساز و کار بیرونی به بازار کنترل شرکتی اشاره دارد که در ایران متدوال نیست.



نمودار (2-1): سازو کار راهبری شرکتی

بانک جهانی نیز چارچوبی را براي مطالعه راهبري شرکتی به شرح نمودار زیر ارائه نموده است. درون این چارچوب نیروهاي داخلی و بیرونی وجود دارد که مواجهه آن با یکدیگر بر رفتار و فعالیت شرکتهاي موجود تاثیر میگذارد. نیروهاي داخلی روابط بین بازیگران اصلی شرکت را تعریف میکند و نیروهاي بیرونی رفتار عوامل داخلی را نظم میبخشد. در اقتصاد بازار این نیروها، نهادها و سیاستهایی است که از شفافیت، نظارت و انضباط بیشتر شرکت اطمینان میدهد. نمونه هاي مشخصی از این نیروهاي بیرونی شامل چارچوب قانونی سیاستهاي رقابت، حقوق سهامداران و نحوه اعمال آن، سیستم حسابداري و حسابرسی، سیستم ورشکستگی و بازار کنترل شرکتی است. ویژگیهاي نیروهاي داخلی و بیرونی در مجموع روشهاي مختلفی را براي ایجاد دامنهاي از سیستمهاي راهبري شرکتی فراهم میکند که انعکاسی از ساختارهاي بازار، سیستمهاي قانونی، سنتها، مقررات و ارزشهاي اجتماعی و فرهنگی است.

با توجه به عوامل موثر بر راهبري شرکتی، در نظام راهبري شرکت بورس اوراق بهادار تهران تاکید اصلی باید بر متغیرهاي تحت کنترل داخلی قرار گیرد. در این میان هیات مدیره، نحوه سازماندهی، پذیرش مسئولیت و ایفاي آن بسیار حائز اهمیت است. عموما تًمرکز اصلی دستورالعملها، رهنمودها و منشورهاي راهبري شرکتی نیز افزایش اثربخشی و کارآمدي هیات مدیره می باشد.



نمودار (2-2): عوامل داخلی و بیرونی نظم دهنده شرکت های جدید

**1-1-5-2-2) ساختار هیات مدیره**

هیات مدیره در حال حاضر شامل 7 نفر میباشد که معادل حداقل تعداد مقرر در پیشنویس آیین نامه حاکمیت شرکتی سازمان بورسو اوراق بهادار است. هیات مدیره در صورت تشخیص ضرورت افزایش تعداد اعضا میتواند با ارائه دلایل توجیه به مجمع فوق العاده صاحبان سهام، تقاضاي افزایش تعداد اعضا را بنماید. افزایش تعداد اعضاي غیرموظف به خصوص براي عضویت در کمیته هاي هیات مدیره مناسب میباشد، ولی پیش بینی شده است که در مراحل اولیه استقرار نظام راهبرد شرکتی از کارشناسان مستقل نیز در کمیته ها استفاده شود. هیات مدیره مسئول نهایی عملیات و سلامت مالی شرکت است و اعضاي آن میتوانند با رعایت موارد زیر به راهبري شرکتی، قدرت و استحکام بیشتري دهند:

1. نقش نظارتی خود را درك و اجرا نمایند، از جمله دركوضعیت ریسک؛
2. استراتژي تجاري کلی شرکت را تصویب نمایند، از جمله تصویب سیاست کلی ریسک و روشهاي اجرایی مدیریت ریسک؛
3. در فعالیتهاي خود با سایر سازمانها و همچنین ایفاي تعهدات خود نسبت به آنها از تضاد منافع یا بروز تضاد منافع اجتناب کنند؛
4. هنگام بروز تضاد منافع که مانع انجام درست وظایفشان در قبال شرکتمیشود، از تصمیمگیري اجتناب نمایند؛
5. براي انجام وظایف و مسئولیتهاي خود زمان و انرژي کافی صرف کنند؛
6. خود را (به عنوان یک هیات) به گونهاي سازماندهی کنند که به تبادل نظر استراتژیک واقعی و کارآمد کمک کند؛
7. زمانی که اندازه و پیچیدگی شرکت رشد پیدا میکند، سطوح مناسب تخصصرا نیز به طور مستمر افزایشداده و آن را حفظ نمایند؛
8. به طور دورهاي اثربخشی رویه هاي راهبري خود را ارزیابی نمایند، از جمله انتصاب و انتخاب اعضاي هیات مدیره و مدیریت تضاد منافع و تعیین نقاط ضعف موجود، و در صورت نیاز ایجاد تغییر و تحول؛
9. مدیران اجرایی کلیدي را انتخاب کنند و بر کار آنها نظارت داشته باشند و در صورت نیاز آنها را تعویض نمایند و در عین حال
10. اطمینان حاصل کنند که شرکت برنامه درستی براي موفقیت برنامههاي اجرایی خود دارد و همچنین مطالعه و بررسی نمایند
11. که آیا جانشینان در نظر گرفته شده داراي صلاحیتبوده و براي اداره امور شرکت شایستگی دارند یا خیر؛
12. با اعمال مسئولیت و اختیارات خود براي پرسش و پافشاري بر ارائه توضیحات صریح و صادقانه از سوي مدیریت، بر نحوه عملکرد مدیریت ارشد شرکت نظارت داشته باشند و اطلاعات کافی و به موقع براي قضاوت در مورد عملکرد مدیریت دریافت کنند؛
13. به طور منظم با مدیریت ارشد و حسابرسی داخلی براي بازنگري خط مشیها ملاقات داشته باشند و همچنین خطوط ارتباطی ایجاد کنند و بر حرکت به سوي اهداف شرکتی نظارت کنند؛
14. امنیت و سلامت شرکت را افزایش دهند، فضاي مقرراتی را درك نمایند و اطمینان حاصل کنند که شرکت با ناظران ارتباطی موثر و مطلوب دارد؛
15. توصیه هاي مناسبارائه دهند و با بهرهگیري از نتایج به دست آمده از سایر موقعیتها، رویه هاي مناسب پیشنهاد نمایند؛
16. به عنوان هیات مدیره در مدیریت روزانه، مشارکت نکنند؛
17. با جدیت و هوشیارانه در زمینه به کارگیري و نظارت بر حسابرسان مستقل فعالیت داشته باشند.

ایفاي مسئولیت هاي فوق ایجاب میکند که هیات مدیره کمیته هاي تخصصی ایجاد کند. این نحوه عمل با فرآیند تصمیم گیري در مجلس شوراي اسلامی قابل قیاس است. در واقع کمیته هاي تخصصی بر روي موضوعات ارجاعی طبق منشور هر کمیته کار میکنند و نتیجه جهت تصمیم گیري نهایی به هیات مدیره گزارش میشود.

**2-1-5-2-2) کمیته هاي هیات مدیره**

با توجه به شرایط فعلی، هیات مدیره چهار کمیته تخصصی به شرح زیر تشکیل می دهد:

کمیته حسابرسی: این کمیته مسئول اجراي نظارت بر کار حسابرسان داخلی و مستقل، پیشنهاد حسابرسان مستقل به هیات مدیره یا سهامداران به منظور انتصاب، تعیین حق الزحمه و عزل حسابرسان مستقل، بازنگري و تایید حوزه حسابرسی و دفعات حسابرسی، دریافت گزارش حسابرسی و نیز کسب اطمینان از انجام اقدامات اصلاحی به موقع و صحیح توسط مدیریت براي کنترل ضعفها و کاستیها، عدم تطابق با سیاستها، قوانین و مقررات و سایر مشکلات شناسایی شده از سوي حسابرسان است.

کمیته مدیریت ریسک: این کمیته مسئول نظارت بر اقدامات مدیریت در زمینه مدیریت ریسک بازار، نقدینگی، عملیاتی، رعایت، حسن شهرت و سایر ریسکهاي شرکتاست.

کمیته جبران خدمات یا حقوق و مزایا: نظارت بر حقوق و مزایاي مدیر عامل و معاونان مدیر عامل و اطمینان از این که پرداختها مطابق با فرهنگ، اهداف، استراتژي و فضاي نظارتی شرکت که در خط مشی پرداخت حقوق آمده است، میباشد.

مدیران غیراجرایی (غیرموظف) و همینطور مدیرانی با مهارتها و دانش مرتبط میتوانند نقش بسیار مهمی در چنین کمیته هایی داشته باشند.

**3-1-5-2-2) تعداد اعضاي هیات مدیره و گزینش آنها**

هیات مدیره بر اساس اساسنامه توسط مجمع عمومی عادي صاحبان سهام انتخاب میشود. به جهت امکان دسترسی به نامزدهاي برجسته یا تغییر نیازها و شرایط هیات مدیره، امکان افزایش تعداد اعضا نیز وجود دارد. هیات مدیره همچنین میتواند مدیران افتخاري منصوب نماید. مدیران افتخاري به جلسات هیات مدیره دعوت میشوند، اما در مورد مسائل مطرح شده در هیات راي نمیدهند. اعضاي هیات مدیره توسط سهامداران در مجمع عمومی عادي سالیانه شرکت براي دوره دو ساله انتخاب میشوند.

**4-1-5-2-2) استقلال مدیر**

اعضاي هیات مدیره باید مستقل و غیرموظف باشند. هیات مدیره به منظور کمک به تصمیم گیري راجع به تعیین که استقلال افراد از استانداردهاي استقلال مدیر استفاده میکند (ارائه شده در پیوست دستورالعمل). استانداردهاي استقلال مدیر هم سو با قوانین حاکمیت شرکتی بورس اوراق بهادار و کلیه قوانین، مقررات وآیین نامه هاي مربوط به استقلال مدیر است که بر اساس شرایط زمانی لازمالاجرا میباشد. در صورتی که هیات مدیره تشخیص دهد یک مدیر، براساس آنچه در استانداردهاي استقلال مدیر تعریف شده است، ارتباط با اهمیتی با شرکت ندارد، واجد شرایط استقلال براي خدمت در هیات مدیره و کمیته هاي آن خواهد بود.

**5-1-5-2-2) دبیر هیات مدیره**

هیات مدیره یک نفر را به عنوان دبیر هیات مدیره انخاب میکند. شرح وظایف و مسئولیتهاي وي و گردشکار دبیرخانه بر اساس دستورالعملی است که به تائید هیات مدیره میرسد.

**6-1-5-2-2) اعضاي مشترك هیات مدیره**

هیچ یک از معاونان، مدیران اجرائی یا کارشناسان ارشد شرکت نمی توانند به عنوان عضو هیات مدیره شرکتی خدمت کنند که یک عضو غیرموظف هیات مدیره، مدیر اجرایی آن است.

**7-1-5-2-2) تعهد مالکیت سهام**

هیات مدیره مشمول تعهد مالکیت سهام طبق قانون تجارت و اساسنامه هستند که براساس تمهیدات درنظر گرفته شده در آن، به مح ضاجراي دستورالعملهاي معین و به شرط حصول شرایط تعهد، در طول مدتی که عضو هیات مدیره یا مدیریت ارشد میباشند، باید تعداد سهام عادي لازم را تا تاریخی که مشمول تعهد می شوند در اختیار داشته باشند. به منظور افزایش کارآمدي کارکنان و مدیران و شرکتهاي تابعه، هیات مدیره تمهیداتی خواهد اندیشید که کارکنان و مدیران تعداد معینی از سهام را در اختیار داشته باشند. این حداقل تعداد سهام تا تاریخ همکاري کارکنان و مدیران با باید حفظ شود.

**8-1-5-2-2) بازنشستگی از هیات مدیره/ سقف دوره هاي عضویت در هیات مدیره**

مدیران میتوانند تا نشست سالانه اي که بعد از سالروز تولد 72 سالگیشان برگزار میشود، در هیات مدیره خدمت کنند و نمیتوانند پس از 72 سالگی مجدداً انتخاب شوند، مگر این که براساس استدلالهاي منطقی و معتبر، هیات مدیره از این شرط صرف نظر نماید. شرکت در خصوص تعداد دوره هاي عضویت در هیات مدیره سقفی نگذاشته است.

**9-1-5-2-2) حضور در جلسات**

از مدیران انتظار میرود در مجمع عمومی سالیانه سهامداران، جلسات هیات مدیره و همینطور جلسات کمیته و کمیته هاي فرعی که عضو آن هستند، شرکت کنند و زمان کافی براي کار خود اختصاص دهند و به دفعاتی که براي انجام درست و کامل وظایف خود لازم است تشکیل جلسه دهند. اطلاعات و مطالبی که براي درك هیات مدیره از نحوه اداره کسب و کار در جلسات هیات مدیره یا کمیته اهمیت دارد، باید قبل ازجلسه بین مدیران توزیع شود تا فرصتی براي بررسی آن فراهم شود. رئیس جلسه ملزم است یکبرنامه زمان بندي براي موارد دستور جلسات استاندارد که قرار است در طول سال آینده به آنها پرداخته شود تهیه کند، و همینطور دستور جلسه هر یکاز جلسات هیات مدیره را نیز تنظیم نماید. هر یکاز اعضاي هیات مدیره می توانند مواردي را براي درج در دستور جلسه پیشنهاد دهند یا موضوعی را که در دستور آن جلسه نیست مطرح نمایند

6-2-2) الگوهای حاکمیت شرکتی

در گذشته رفتار شرکتها بر اساس مبانی نئوکلاسیک الگو برداری می شد. در این الگو شرکتها فقط واحدهای تولید کننده فرض می شدند و تمام فعالیت های شرکت در حداکثر کردن سود خلاصه می شد. ادبیات مدیریت مالی به شرح تئوری های مختلف شرکت ها و رفتارهای مربوط به آن ها می پردازد. اما با افزایش این باور که فقط مبانی اقتصادی و تولیدی قادر به توضیح انگیزه های حاکمیت شرکت نمی باشند پژوهش ها بر بخش رفتاری عملکرد شرکت و در راستای توجیه منطق اقتصادی رفتارهای خاص مدیریت و نحوه ی کنترل آن متمرکز شد. این تحقیقات منجر به شناخت چهار نوع حاکمیت شرکتی به شرح ذیل گردید:

**1-6-2-2) الگوی مبتنی بر بازار**

ویژگی الگوی مبتنی بر بازارآن می باشد که حقوق مالکیت بین سهامداران مقطعی پخش گردیده است. بازارهای سرمایه قوی شده اند و نقدینگی در بازار سرمایه زیاد است. نظام حمایت از سرمایه گذاران باعث شده اند تا سهامداران پرتفوی خود را متنوع سازند و هیچکدام از آن ها در موقعیتی قرار نگیرند که خود شرکت را اداره نمایند. پس مدیران حرفه ای به نمایندگی از سهامداران جهت اداره ی شرکت به استخدام در می آیند مزیت اصلی این الگو سهولت جمع آوری سرمایه و توزیع ریسک سرمایه گذاران است. این الگوی حاکمیت شرکتی به رغم مشکلات زیاد توسط بسیاری از محققین موفق شمرده می شود. رسوایی بوجود آمده در شرکت های بزرگی نظیرانرون، ورلدکام، جنرال الکتریک... مشکلات این الگورا نمایان می کند. از یک طرف این الگو دارای مزیت بازار سرمایه قوی برای کنترل شرکت و بازار کار آماده مدیریت می باشد و از سوی دیگر مشکلاتی نظیر معاملات درونی و پاداش های کلان مدیریت نیاز به مقررات گذاری در این زمینه ها را ایجاب می کند. مشکلات حاکمیت شرکتی زمانی رخ می دهد که مدیران باعث ایجاد و عدم تقارن اطلاعاتی و در نتیجه از دست دادن ارزش توسط سهامداران می شوند. ازآنجا که سهامدار جزء به علت میزان کم مالکیت از مدیریت فاصله گرفته است، مدیرانی که به طور روزمره عملیات شرکت را ملاحظه می کنند، در موقعیتی قرار می گیرند که عدم تقارن اطلاعاتی را ایجاب نماید. آنها اطلاعاتی را که برای آنها دارای منفعت می باشد به طور محرمانه نگهداری می کنند و اطلاعات بی اهمیت را برای سهامداران و سایرین منتشر می کنند. لذا برای همسو کردن منافع مدیران و سهامداران هزینه های نمایندگی رخ می دهد. مدیران برای حداکثر کردن منافع خود دارای افق دید کوتاه مدت می باشند. از آنجا که آنها بر اساس افق کوتاه مدت پاداش می گیرند لذا کوتاه مدت نگر میشوند. این کوتاه مدت نگری تا حدودی ناشی از عملکرد بازار سرمایه است. زیرا بازار سرمایه بر اساس عملکرد مناسب کوتاه مدت به آنان پاداش می دهد. لذا مدیران منافع بلند مدت را فدای منافع کوتاه مدت می نمایند(رضایی، 2007). در نتیجه اقداماتی در جهت خلاف ایجاد ارزش برای سهامداران انجام می دهند.

2-6-2-2) الگوی مالکیت شرکتی مبتنی بر روابط

الگوی دوم مالکیت شرکتی مبتنی بر تمرکز مالکیت و بازار سیال سرمایه می باشد. و در این الگو سهامداران شرکت ها به طور طولانی مدت دارای سهام بوده ودر موقعیتی قرار می گیرند که می توانند رفتار مدیریت را نظارت نمایند، لذا هزینه های نمایندگی رخ نمی دهد. دراین الگو بانک ها با نگهداری بخش عمده ای از سهام شرکتها بر مالکیت آنها مسلط می شوند و به طور مستقیم در عملیات شرکت ها شامل نظارت و تصمیم گیری، مشارکت می کنند. حاکمیت شرکتی در این الگو مبتنی بر روابط می باشد. هم چنین سرمایه گذاری های درون گروهی از ویژگی های الگوی مذکور به شمار می آید. ژاپن، کره، فرانسه، آلمان :مثال هایی از این نوع حاکمیت شرکتی می باشند. ابتدا به نظر میرسد که این الگو کاراترین الگوی حاکمیت مشارکتی است ولی این الگو نیز با مشکلاتی مواجه می باشد. تسلط بانک ها بر فرآیند تصمیم گیری شرکتها باعث می شود که مدیریت متخصص تربیت نشود(رضایی، 2007).. مداخله پیش از حد دولت از طریق قوانین و افراد، خود در امور شرکت ها، به عنوان مانعی برای پیشرفت شرکت محسوب می شود. به طور مثال در فرانسه کنترل دولت بر شرکت ها به دو شکل مستقیم و غیر مستقیم صورت می گیرد. دولت به طور مستقیم در خیلی از فعالیت های تجاری سرمایه گذاری می نماید و به طور غیر مستقیم از طریق کنترل بانک ها و موسسات مالی که به بخش خصوصی وام می دهند و انتصاب مدیران بازنشسته دولتی در بخش خصوصی، به کنترل شرکت ها می پردازد.

**3-6-2-2) الگوی حاکمیت شرکتی در حال گذار**

کشورهای اروپای مرکزی و شرقی و کشورهای تازه استقلال یافته شوروی سابق، دارای اقتصادهایی از این نوع حاکمیت شرکتی می باشند. اگر چه علاقه شدیدی در این کشورها برای فعال کردن بازارهای سرمایه وجود دارد، ولی چنین الگویی از حاکمیت شرکتی را بر اقتصاد خود تحمیل کرده اند. در این الگو بازارهای سرمایه ضعیف و غیر فعال می باشد و شرکتها از شکل دولتی به تدریج به شرکتهای دارای سهامداران جزیی تبدیل می شوند. در این کشورها نظامهای حقوقی به سوی نظامهای رقابتی در حال حرکت است، شکیلات مقابله با حاکمیت شرکتی ضعیف می باشد، سازوکارهای حمایت از سرمایه گذاری چندان قوی نیست، عدم انضباط مالی باعث شده تا دولت شرکتهای زیان ده را پشتیبان نکند و هم چنین سرمایه گذاران نهادی قوی وجود ندارد. اقتصادهای در حال گذار، مشکلات زیادی را در را در طی دوران تبدیل شرکتهای دولتی به خصوصی پشت سر گذاشته اند(رضایی، 2007).. شرکتهای خصوصی سازی شده، همان مشکلات دیوان سالاری قبل از واگذاری را دارند، چرا که کارکنان این شرکت ها تغییر نکرده اند و فقط مالکیت تغییر کرده است. در کشورهایی نظیر جمهوری چک، روسیه و مجارستان، خصوصی سازی با هزینه های زیادی همراه بوده است.

**4-6-2-2) الگوی نو ظهور**

در ادبیات حاکمیت شرکتی، تاکنون به این الگو کمتر پرداخته شده است. بر خلاف الگوی سوم که تجربه ای از مشکلات الگوهای اول و دوم می باشد، الگوی چهارم که سعی دارد الگوی حاکمیت را از اقتصادهای موفق اقتباس کند، به نسبت موفق بوده است ویژگی های این الگو عبارت اند از: بازار سرمایه فعال، تبدیل موفق شرکتهای دولتی به خصوصی، وجود الگوهای مبتنی بر روابط و هم چنین الگوهای مبتنی بر بازار، وجود بازارهای نوظهور مدیریت، نظامهای حقوقی رسمی و کار کردی و وجود شرکت های خانوادگی وشرکت های عمومی. الگوی چهارم الگوی منحصر به فردی است که بین الگوهای اول و دوم قرار می گیرد. در این الگوی اقتصادی، گروههای تجاری حاکم هستند و خانواده هایی وجود دارند که میزان زیادی از کنترل و مالکیت را در اختیار دارند. همچنین سرمایه گذاریها در بین صنایع مختلف تقسیم شده است. خانواده هایی که به طور اجدادی دارای مالکیت بوده اند، اکنون خود را به صورت پیشتازان اقتصاد ملی مشاهده می نمایند(رضایی، 2007).. خانواده هایی که در یک نوع تجارت سرمایه گذاری کرده اند، با افزایش سود به سمت تنوع بخشی سرمایه گذاری خود رفته و بخش عمده ای از سهام را در اختیار گرفته اند. این گروههای تجاری، الگوی کنترل مدیریتی خود را از الگوی روابط اقتباس کرده اند اما بر خلاف آن و از طریق مشارکت در بازارهای سرمایه، الگوی مبتنی بر بازار را نیز تا حدودی مد نظر قرار داده اند.

**7-2-2)مکانیزم حاكميت شركتی:**

حاكميت شركتي مبتني بر مفاهيم “ پاسخگويي “ و “ مسئوليت پذيري “ است. مشاركت كنندگان در حاكميت شركتي شامل هيات مديره ، كميته حسابرسي ، مديريت ارشد ، حسابرسان داخلي ، حسابرسان خارجي (مستقل) و ارگانهاي نظارتي ميباشند كه منافع سرمايه گذاران را ازطريق نظارت بر فرايند گزارشگري مالي ، وظيفه حسابرسي و ساختار كنترل داخلي و ريسك در مركز توجه خود قرار ميدهند .

نمودار (2-3): ارکان حاكميت شركتي

حاكميت شركتي برتعامل بين وظائف مشاركت كنندگان مختلف در حاكميت شركتي ، از جمله وظيفه مديريتي   
(مديريت اجرايي) وظيفه نظارتي (هيات مديره و كميته حسابرسي) وظيفه حسابرسي (حسابرسان داخلي و حسابرسان خارجي) وظيفه كنترلي (كميسيون بورس اوراق بهادار ، مراجع تدوين استانداردها و مقررات گذارا) و وظيفه استفاده كنندگان (سرمايه گذاران اعتباردهندگان و ساير ذينفعان) تاكيد دارد.

حاكميت شركتي دربرگيرنده دو مكانيزم داخلي و خارجي بمنظور مديريت ، هدايت و كنترل فعاليتهاي شركت جهت خلق ارزش براي سهامداران است . هيات مديره ، كميته حسابرسي و حسابرسان داخلي ابزار و مثالهايي از مكانيزم داخلي محسوب مي شوند . همچنين حسابرسان خارجي (مستقل) ، مقررات گذاران ، مراجع تدوين استانداردها ، مشاركت كنندگان در بازار سرمايه اعم ازسرمايه گذاران، اعتباردهندگان و ساير استفاده كنندگان از گزارشهاي شركت ، ابزار ومثالهايي ازمكانيزم خارجي محسوب ميشوند. يك حاكميت شركتي خوب ارتباطات پاسخگويي بين مشاركت كنندگان اصلي اين فرايند را درتقويت عملكرد شركت بهبودمي بخشد. مكانيزم حاكميت شركتي مديريت اجرائي را در مقابل هيات مديره و هيات مديره را در مقابل سهامداران پاسخگو مي سازد.

مكانيزم حاكميت شركتي مي تواند نسبت به موارد زير اطمينان دهد:

1. استفاده كارآمد و اثربخش منابع در شركت ،
2. رعايت كليه قوانين و مقررات ، بويژه مقرراتي كه حاكم بر امور شركت و فرايند گزارشگري مالي است ،
3. بهبود مستمر عملكرد شركت از طريق برنامه ريزي براي مديريت بهينه تحصيل و مصرف منابع ،
4. پاسخگويي صحيح هيات مديره و مديران و ايفاي مؤثر مسئوليتهايشان در دستيابي به هدف خلق ارزش براي سهامداران و

5) ايجاد اعتماد لازم نسبت به فعاليتهاي شركت از طريق استقرار ارتباطات منصفانه بين شركت ، سهامداران و جامعه در مقياس وسيع .

حاكميت شركتي با اثرگذاري بركارآيي و اثربخشي عمليات و دستيابي به اهداف شركت ، رشد سود ، ايجاد اشتغال ، ارتقاء كيفيت گزارشهاي مالي و ايجاد اطمينان درسرمايه گذاران ، نقش اساسي در كاهش ريسك و بهبود كارايي بازار سرمايه دارد. نمودار زير تعامل بين مشاركت كنندگان در مكانيزم حاكميت شركتي و وظائف آنان را نشان مي دهد:

###### هدف حاكميت شركتي: تامين منافع سرمايه گذاران

**(آفرينش و افزودن ارزش)**

استفاده از مکانیزم های حاکمیت شرکتی جهت اطمینان از:

سيستم كنترل داخلي و مديريت ريسك مناسب

فرايند گزارشكري مالي قابل اعتماد

وجود حسابرسي اثربخش

مكانيزم حاكميت شركتي و مشارکت کنندگان

مكانيزمهاي خارجي

مكانيزمهاي داخلي

وظيفه استفاده كنندگان

وظيفه كنترلي

وظيفه حسابرسي

حسابرسی خارجی

وظيفه حسابرسي

وظيفه نظارتي

وظيفه مديريتي

سرمایه گذاران

حسابرسی داخلی

مدیریت

هيات مديره

مرجع تدوین استانداردها

مقررات گذاران-دولت

سازمان بورس و اوراق بهادار

سایر کاربران

اعتباردهندگان

کمیته حسابرسی

نمودار(2-4): مکانیزم عمل حاکمیت شرکتی

8-2-2) ساختارهای مالکیتی حاکمیت شرکتی

دراین بخش به ساختارهای مالکیتی حاکمیت شرکتی که شامل سرمایه‌گذاران نهادی،سرمایه‌گذاران عمده،مالکیت هیات‌مدیره، مالکیت دولتی ومالکیت سهام شناور آزاد می باشد می پردازیم که هر کدام می‌توانند از مکانیزم های مهم در یک ساختار مطلوب حاکمیت شرکتی محسوب گردند وطبعا کیفیت بالای مکانیزم های حاکمیتی منجر به ایجاد ارتباط مطلوبتر و کاهش تعارضات بین بخش های مختلف می گردد.ولذا بررسی های بشتر در ارتباط با این ساختارها باعث شناخت ویا حداقل نزدیکترشدن به یک ساختار بهینه می گردد.

1-8-2-2) سرمایه‌گذاران نهادی

با توجه به اینکه سهام داران نقش اساسی در مکانیزم های حاکمیت شرکتی دارند(بلاک[[9]](#footnote-9)،371،2006).لذا ترکیب مختلف آنها درشرکت‌ها می‌تواند اثرهای متفاوتی را بر عملکرد شرکت‌ها و همچنین نحوه انعکاس اطلاعات شرکت در بازار داشته باشند.سهامداران نهادی به حاکمیت شرکتی به صورت کاملا متفاوت از سهامداران حقیقی می نگرند زیرا موسسه ها ملاک های ارزشمند تری نسبت به اشخاص حقیقی داشته و انگیزه های لازم،برای توسعه،کنترل و نظارت بر سرمایه‌گذاری را با منظری کارشناسانه دارند،لذا باید نقش فعال تری را در حاکمیت شرکتی نسبت به سهامداران جزء ایفا نمایند. دسترسی بیشترشان به اطلاعات شرکت همواره با قدرت مشارکت شان در تصمیم‌گیری های حساس شرکت،باید آنها را قادر سازد تا به صورت فعال تر بر عملکرد شرکت نظارت نمایندو وقتی که احساس نمایند عملکردشرکت رو به افول است،تغییراتی را در هیات‌مدیره به وجودآورند.در عمل،دراوایل دهه1990سهامداران نهادی به طرز فزاینده ای بر بازار های آمریکا تسلط یافتند،آنها نقش فعالتری را در حاکمیت شرکتی نسبت به دوره های پیش به عهده گرفتند.اما درسایر بازارها همچنان که برخی از تحقیقات نشان دادند،حتی فعالترین سهامداران نهادی در مورد اجرای سازو کارهای حاکمیت شرکتی تلاش ننمودند( بانبریدج،2000،25). سیاست های پاداش،این را برای مدیران فراهم می آورد که در پی اطلاعات خصوصی برای بهبود عملکرد خود باشند.جستجوی اطلاعات خصوصی به وسیله سرمایه‌گذاران نهادی،امری مهم تلقی می‌شود چرا که،مزایای بالقوه ای در مورد این امردر واحد تجاری وجود دارد، علاوه بر این،مدیران با شرکت‌های بامالکیت سهامداران نهادی،مجبورند جهت کسب رضایت مالکان اطلاعات بیشتری را افشاء نمایند( میترا[[10]](#footnote-10)،138،2002 ).گزارشات حاکمیت شرکتی حاکی از این است که سهامداران نهادی،به علت درصد بالای مالکیت خود،توانایی اعمال کنترل بر اقدامات مدیران شرکت‌ها را دارند با وجود اینکه در گزارشهای چهار کمیته کلیدی (کادبری،گرین بری[[11]](#footnote-11)، هامپل،هیگز[[12]](#footnote-12))به نقش با اهمیت سهامداران نهادی در کنترل رفتار مدیران واحدهای تجاری تاکید شده است (مهرانی ودیگران ،1390،81 ). سرمایه‌گذاران نهادی موسساتی هستند که به خرید و فروش حجم بالای از اوراق بهادار می پردازند،مطابق با ادبیات موجود، بانکها،شرکت‌های بیمه،و صندوق های بازنشستگی،شرکت‌های سرمایه‌گذاری و...جرء سرمایه‌گذاران نهادی قلمداد می شوند،سرمایه‌گذاران نهادی با استفاده ازحق رای،در تصمیم‌گیریها و ساختار هیات‌مدیره نفوذ کرده و لذا می‌توانند یکی از منابع نظارت بر عملکرد مدیریت شرکت باشند(نوروش،6،1388).برکلی[[13]](#footnote-13)ودیگران(1988)،درتحقیقی دریافتند که سرمایه‌گذاران نهادی به احتمال بیشتری با طرح های پیشنهادی مدیران که به نظر می رسد به منافع مالکان صدمه می زند،مخالفت می نمایند.مک کنل[[14]](#footnote-14)و دیگران(1990) رابطه مثبت بین عملکرد شرکت و سطوح مالکیت نهادی و مالکان عمده بیرونی را مشاهده نمودند. باتالا[[15]](#footnote-15)ودیگران(1994)با بررسی تاثیر مالکیت نهادی بر مالکیت مدیران و نسبت بدهی دریافتند که مالکیت نهادی می‌تواند به صورت جایگزین مناسبی بر مالکیت مدیران و نسبت بدهی به عنوان سازوکارهای کنترل هزینه‌های نمایندگی عمل کند.بر مبنای فرضیه نظارت موثر،پوند[[16]](#footnote-16)( 1988 )عنوان می نماید که سرمایه‌گذاران نهادی،دارای منابع و تخصص بالایی هستندومی‌توانند با هزینه ای کمتر از میانگین،نسبت به سایر سرمایه‌گذاران خصوصی و ناآگاه تر،به نظارت بر مدیریت بپردازد.تئوری نمایندگی پیشنهاد می دهد که سهامداران بلوکی انگیزه وهمچنین قدرت دارند تا بر مدیریت نظارت کنند و اطمینان یابند که آنها شرکت را به صورت کارآ هدایت می کنند. اگر مدیریت بر خلاف منافع سهامداران عمل کند،آنها با اختیار رای خود می توانند ترکیب هیات مدیره را تغییر دهند. سرمایه گذاران نهادی نیز انگیزه و قدرت برای همسو کردن منافع مدیریت و سهامداران را دارند. به همین دلیل سهامداران نهادی یک نقش اصلی در نظارت شرکت بازی می کنند. سرمایه گذاران با سهام بلوک شده بزرگ ممکن است بر مدیران نظارت کنند آنها مدیران را از طریق نقش خود به عنوان اعضای هیئت مدیره (اگر قابل اجرا باشد) و یا فروش سهام خود که موجب کاهش قیمت سهام می شود و شرکت را در معرض مالکیت دیگران قرار می دهد کنترل می کند(دمستز[[17]](#footnote-17)،382،1983).

2-8-2-2) سرمایه‌گذاران عمده

وجود سرمایه‌گذاران عمده هزینه نمایندگی را کاهش می‌دهد،چرا که با این وجود تمایل مدیران در جهت گام برداشتن در راستای منافع سهام داران افزایش می‌یابد و به تبع آن،تقلب در گزارشگری مالی به واسطه دستکاری سود حسابداری به نحو چشم گیری کاهش خواهد یافت.رویکنرگ[[18]](#footnote-18)(2006)معتقد است که،موثر ترین روش برای کسب اطمینان از مدیریت مناسب با یک شرکت در بازار های نو ظهور ممکن است تمرکز مالکیت باشد،چرا که سهامداران عمده،که بر مدیریت شرکت با دقت نظارت می کنند،خودشان در خصوص نحوه اداره شرکت با مدیران مذاکره می نمایند،در فضائی که هنوز اجرای آیین نامه حاکمیت شرکتی در بسیاری از بازارهای نو ظهور به صورت داوطلبانه اجراء می‌شود.

1-2-8-2-2) سرمایه‌گذاران عمده در نگاه نظام حاکمیت شرکتی در بورس اوراق بهادار تهران

هرکشور با توجه به نوع فرهنگ،زمینه تاریخی،فضایی حقوقی و نهادهای حاکم بر آن دارای چارچوب خاصی برای حکمرانی می‌باشد.در کشور ما طی چند سال اخیر،کوشش های برای شناساندن ماهیت نظام حاکمیت شرکتی و اهمیت آن از بعد نظارت بر بنگاه های اقتصادی صورت پذیرفته است.در سازمان بورس اوراق بهادار در ایران،صرفا آیین نامه ای تحت عنوان "نظام راهبری شرکت"تهیه و ارائه شده است و لیکن از بعد قوانین و مقررات،فعالیت و اقدامات خاصی برای نهادینه کردن این مقوله در سطح شرکت‌ها و اعمال آن در بازار سرمایه صورت نگرفته است .طبق آیین نامه اصول راهبری شرکت‌ها در بورس اوراق بهادار ایران که متن اطلاعیه نهایی اسفند ماه 1384پذیرفته شد،سهامدارعمده و سهامدار جزء به این گونه تعریف شده اند.

*سهامدار عمده*:سهامداری است که به طور مستقیم بتواند حداقل یک عضو هیات‌مدیره ویا بیش از یک عضو هیات‌مدیره را به طور مستقیم منصوب کرده و دارای بیشترین کنترل برهیات‌مدیره است.

*سهامداران جزء:*سهامداری است که بطور مستقیم نمی‌تواند یک عضو هیات‌مدیره را منصوب نماید و دارای کمترین قدرت نفوذ و کنترل بر شرکت و هیات‌مدیره است.

3-8-2-2) مالکیت هیات‌مدیره

طبق محاسبات کپلن[[19]](#footnote-19)(1990)،سرمایه‌گذاران (شامل مدیران )سهام سهامداران عام را به طور متوسط 40% بیش از ارزش بازار آن سهام خریده اند، البته،علت افزایش شدید بهای سهام این شرکت‌ها، اعلام تملک بوده است،بنابران اعتقاد کلی براین است که افزایش درصد مالکیت مدیران از طریق کاهش عدم تقارن اطلاعات موجب کاهش تضاد منافع بین مدیران و سهامداران می‌شود.مالکیت مدیریت موجب ایجاد همسوئی بیشتر منافع مدیران و سهامداران شده ومشکل نمایندگی را بین طرفین کاهش می‌دهد(جنسن و همکاران[[20]](#footnote-20)،336،1976).زمانی که در صد مالکیت مدیران بالاست،هرچند بیش نمای سود جاری منجر به دریافت پاداش بیشتر توسط مدیر می گردد،لیکن به دلیل معکوس شدن این ارائه بیش ازواقع درآینده،ارزش شرکت (و ثروت مدیر به عنوان سهامدار )در آینده کاهش خواهد یافت،مبنای این استدلال این است که انتظار می رود مدیران بادرصد مالکیت بالا،طی دوره بلند مدتی در شرکت باقی بمانند(لافوندودیگران[[21]](#footnote-21)،128،2008).در نتیجه،باافزایش مالکیت مدیران،انگیزه و منافع آنها،با دیگر سهامداران همسوترشده وشدت مسئله نمایندگی کاهش خواهد یافت.لافورد ودیگران(2008) نشان دادند که واحد تجاری با مالکیت مدیریتی کمتر سود محافظه کارانه بیشتری گزارش می کنند که این موضوع با تقاضای سهامداران برای کاهش هزینه نمایندگی مطابقت دارد.

آنلین چن وهمکاران[[22]](#footnote-22)(2005)در تحقیقات خود با تمرکز بر ساختار مالکیت مدیریتی دریافتند که وجود مدیران وروسای هیات‌مدیره در ترکیب مالکیت،بر عملکرد بازده سهام (PE/) اثر کاهنده دارد و این حالت در تضاد با تئوری نمایندگی است. تسی و گمز (1997)،خاطر نشان کردند که میزان مالکیت مدیران بر میزان تضاد و یا توافق بین مدیران و سهامداران تاثیر می گذارد.زمانی که مالکیت مدیریتی افزایش می‌یابد در این صورت مدیران دارای نفوذ بیشتریدرتصمیمات شرکت و نیز تصمیمات مرتبط بامنافع سهامداران می باشند.مک کانل و دیگران[[23]](#footnote-23) (1990)طی تحقیقی دریافتندکه باافزایش درصد مالکیت سهام اعضای هیات‌مدیره،کنترل ازسهامداران خارجی (سهام شناور آزاد)به مدیران و مالکان مدیریتی سهام تغییر پیدا می کند و عملکرد شرکت تضعیف می گردد و این بخاطر افزایش هزینه‌های نمایندگی مدیریت است.با این حال جنسن (1993)بیان کردافزایش درصد مالکیت مدیران کمک می کند تا منافع سهامداران و مدیران یک جهت شود به طوری که وقتی در صد مالکیت سهام اعضای هیات‌مدیرهافزایش پیدا می کند عملکرد شرکت نیزاز طریق کاهش هزینه‌های نمایندگی افزایش پیدا می کند.مجتهدزاده(1389)،طی تحقیقی به این نتیجه رسید که بین مالکیت مدیریت و هزینه‌های نمایندگی،حسابرسی مستقل و حق الزحمه مدیران رابطه ای وجود ندارد.مطالعات مختلف نشان می دهد چنانچه مدیران، سهامداران شرکت خود نیز باشند، انگیزه آنها برای نظارت بیشتر می شود. زیرا هرچه سهم مالکیت بیشتر شود، برای افزایش ارزش شرکت بیشتر تلاش می کند. زمانی که مدیر مالک 100%سهام شرکت است، هزینه های نمایندگی سهامداران صفر می شود ویک رابطه مثبت بین هزینه های نمایندگی سهامداران و جدایی مالکیت از کنترل به وجود می آید. اما وقتی درصد مالکیت مدیران به زیر 100%می رسد سهم مالکیت سهامداران به طورنسبی بین آنها پخش می شود. در این شرایط مدیر بیشترین انگیزه برای از زیر کار شانه خالی کردن و یا مصرف عایدات اضافی را دارد(فریر[[24]](#footnote-24)،241،1998).

4-8-2-2) دولتی و خصوصی

آخرین تئوری که استار[[25]](#footnote-25) (1988) در توجیه خصوصی سازی مطرح می کند، تئوری کاهش اضافه بار دولت است. در دهه 1970بسیاری از منتقدین،دولت های غربی رابزرگ و با عملکرد اقتصادی ضعیف معرفی می کردند (وایلی[[26]](#footnote-26)، 1969، صص68و 67). با چنین تفکری،خصوصی سازی به عنوان راهکاری برای کاهش انتظارات از دولت پیشنهاد می شود. باتلر[[27]](#footnote-27)(1985)، استدلال می کند که خصوصی سازی می‌تواند با هدایت اقتصاد به سمت بازار وتشویق ریسک پذیری،علاجی برای کسری بودجه دولت تلقی شود. کشور ایران از جمله کشورهای است که حضور دولت در صنایع مختلف آن مشهود است وبسیاری از صنایع علی رغم تلاش های صورت گرفته درراستای خصوصی سازی کماکان زیر نظر دولت هستند و اعمال کنترل های دولت بر سیاست های مالی و عملیاتی آنها دیده می شوند.استار سرچشمه تئوری های هنجاری توجیه کننده خصوصی سازی را در دیدگاه های مختلف می داند. یکی از این دیدگاه ها نظریه بازار آزاد است که دعا می کند هرچه دولت کوچک تر و حق انتخاب افراد بیشتر باشد، به شرط آنکه منجر به گسترش دامنه حقوق مالکانه و نیروهای بازار شود،اقتصاد کاراتر خواهد بود.این دیدگاه به دو شاخه تقسیم می شود،شاخه نخست که دیدگاه رادیکالتری محسوب می شود خصوصی سازی را بازگرداندن حق مالکیت می داند.حق مالکیت،حق استفاده از یک دارایی، حق تغییرشکل،محتوا ومحل آن دارایی و حق انتقال تمام این حقوق است. اولین پرسشی که در این رابطه مطرح می شود،این است که این حقوق به چه کسی یا کسانی باید واگذار شود؟طرفداران این دیدگاه معتقدند که در صورتی که دولت حق مالکیت را محدود کند،افراد را تضعیف نموده است و افراد انگیزه کمتری برای استفاده از این دارایی ها را خواهند داشت(خواجوی و دیگران ،48،1389).از دهه های گذشته چین و هند برنامه های جامعی را برای خصوصی سازی شرکت های دولتی شروع کردند. داروادکارو[[28]](#footnote-28) دیگران(2000)اظهار می کنند که این برنامه ها موجب شده است حجم خصوصی سازی از 8 میلیارد دلار در سال 1990به حدود 65میلیارد دلار در سال 1997 افزایش یابد. در نتیجه آن مالکیت ازدولت به بخش خصوصی و مالکان عمومی انتقال پذیرد.البته دولت درصد خاصی را برحسب خط مشی های اقتصادی در مالکیت خود نگه می دارد. این ساختار مالکیت جدید نظام راهبری را به عنوان یک پیامد مهم در اقتصاد های نو ظهور مطرح کرده است. با وجود این پیامد ساختار جدید دو مشکل اساسی ایجاد کرده است: یکی وجود سهامداران فراوان و لزوم جدایی مالکیت از مدیریت و ایجاد مشکل نمایندگی و دیگری کنترل شرکت توسط سهامداران اکثریت و سوء استفاده احتمالی از حقوق سهامداران اقلیت است.وجود این دو مشکل، طراحی و اصلاح ساز وکار مناسب را برای حفظ حقوق سهامداران در برابر مدیران(مشکل نمایندگی) و همچنین رعایت حقوق کلیه ذینفعان ضروری می سازد. در صورت عدم وجود چنین سیستمی فرایند جذب سرمایه گذاری کند و یا حتی متوقف شده و سرمایه گذاران انگیزه کافی برای سرمایه گذاری نخواهند داشت.

5-8-2-2) سهام شناور آزاد

هرچند تعريف دقيق و يكساني از سهام شناورآزادو نحوه محاسبه آن دردنيا ارائه نشده است اما قانونگذاران بورس هاي مختلف آن بخش از سهام هر شركتي را سهام شناور آزاد ميدانند كه احتمال بيشتري براي حضور در فرايند معاملات داشته باشد.موسسه مورگان استانلي سهام شناور آزاد را چنين تعريف نموده است:نسبتي از سهام يك شركت كه در بازارقابل معامله بوده وبااهداف مديريتي توسط سهامداران استراتژيك نگهداري نشود.بنابراين دريك تقسيم بندي كلي سهامداران به دو دسته سهامداران استراتژيك و غير استراتژيك تقسيم ميشوند.درصد سهام شناورآزادهر شركت بر اساس اطلاعات موجود در تركيب سهامداران درآخرين مجمع عمومي ساليانه محاسبه مي گرددودرطول سال تغييرات ساختار مالكيت آن با اطلاعات زير تعديل مي گردد:

* عرضه عمومي سهام جديدالانتشار به عنوان سهام شناورآزاد و عرضه اختصاصي آن به عنوان سهام استراتژيك تلقي ميگردد.
* تغييرات در هيات مديره يا مديراني كه سهامدار هستند.
* به فروش رسيدن سهام متعلق به سهامداران استراتژيك از طريق عرضه عمومي و...

دربورس اوراق بهادار تهران در صورتي كه سهام يك شركت اجازه تغيير 5% راخواهد داشت كه حداقل 8000/0آن در يك روز معامله شود. طبق ماده 17 آیین نامه معلاملات در شرکت بورس اوراق بهادار تهران سهام شناور هر شرکت،بخشی از سهام آن شرکت است که دارندگان آن آماده عرضه وفروش آن سهام هستند وقصد ندارند با حفظ آن قسمت ازسهام،در مدیریت شرکت مشارکت نمایند.یکی از کارکردهای مهم بورس افزایش نقد شوندگی سهام است.اگر بازار سهام بازاری نقد و روان نباشد،انگیزه ای برای جذب سرمایه‌گذاری ایجاد نخواهد کرد.برای افزایش نقد شوندگی سهام لازم است درصد سهام شناور آزاد شرکت‌ها افزایش یابد.اهمیت سهام شناور آزاد تا جایی است که امروزه اغلب کشورها از این ضریب برای تعدیل شاخص بازار استفاده می کند. می توان گفت سهامی که متعلق به سهامداران استراتژیک نباشد سهام شناورآزاد محسوب می شوند. گروه های اصلی سهامداران استراتژیک با کمی تفاوت در شاخص های مختلف عبارتند از:

* دولت: سهام شرکت ها وآژانس های دولتی.
* شرکت ها: سهام شرکت هایی که توسط خودشان نگهداری می شود یعنی عمدتا سهام خزانه.
* سهام سایرین، شامل سهام اعضای هیئت مدیره، مدیران و اعضای خانواده های که در شرکت نقش مدیریتی دارند و یا افراد و مدیرانی که به آن وابسته اند.
* سهام کارمندی و کارگری.
* سهام در اختیار بنیادها.
* سهام در اختیار صندوق های بازنشستگی (گاهی در تعریف سهام شناورآزاد در نظرگرفته می شود).
* سهام در اختیار شرکت های بیمه (گاهی در تعریف سهام شناورآزاد در نظرگرفته می شود).
* سهام در اختیار بانک ها (گاهی در تعریف سهام شناورآزاد در نظرگرفته می شود).
* سهام داران ضربدری.

باتوجه به تقسیم بندی های فوق در صدسهام شناورآزاد هر شرکت بر اساس اطلاعات موجود در ترکیب سهامداران درآخرین مجمع عمومی سالیانه محاسبه می گردد(جمالی حسن جانی،1387،17). ترکیب سرمایه گذاران نیز بر نقد شوندگی سهام تاثیر دارد. نبود تنوع در بین سرمایه گذاران موجب می شود آنها قادر به اتخاذ موقعیت های متقابل در معاملات نباشند. در چارچوب ترکیب مالکیت، رابطه میزان سهام شناورآزاد شرکت ها با متغیرهای گوناگونی می تواند مورد توجه قرار گیرد(جمالی حسن جانی،1387،18).

9-2-2) ساختار های مدیریتی حاکمیت شرکتی

در این پژوهش به بررسی ساختار های مدیریتی شامل،مدیران غیرموظف(استقلال)، دوگانگی مسئولیت مدیر عامل وریاست هیات‌مدیره واندازه هیات‌مدیره می پردازیم وبا توجه به این که هر یک از مکانیزم ها می تواندساختارهای متفاوتی داشته باشند طبعا بررسی این تفاوت ها منجر به شناسایی شرایط و ترکیبات بهینه آنها میگردد وشناسایی این مطلوبیت ها می‌تواندتحولی بسیار مهم در روند بهبود محیط های اقتصادی وخصوصا بازار سرمایه گردد که لازمه ایجاد محیط های امن اقتصادی وجلب اعتماد هرچه بیشترسرمایه‌گذاران و...شناسایی مطلوب هر یک از این مکانیزم ها می‌تواند باشد.

1-9-2-2) تفکیک دقیق وظایف مدیریت اجرائی از مدیریت غیر اجرائی

برجسته تر شدن نقش نظارتی مدیریت غیر اجرائی وتعیین حوزه مسئولیت آنها در ضرورت داشتن دانش حسابداری و مالی به عنوان یکی از شرایط احراز پست در مورد حداقل یک نفر از مدیران غیر اجرائی،وآگاهی بقیه اعضا از مسائل حسابداری و مالی وبرخی از تحولات اخیر است.افزون بر این،نقش کمیته های هیات‌مدیره (شامل مدیران غیر اجرائی) در مورد کنترل های داخلی،ارتباط حسابرسان داخلی و مستقل و...بسیار برجسته شده واز وظایف مدیران اجرائی کاملا تفکیک گشته است.از دیدگاه تئوری نمایندگی،مدیران غیرموظف در هیات‌مدیره شرکت‌ها و عملکرد نظارتی آنها به عنوان افراد مستقل به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران ومدیران شرکت در جلسات هیات‌مدیر، کمک شایانی می کند،مدیران غیرموظف با دیدگاهی حرفه ای وبی طرفانه، در مورد تصمیم‌گیری های مدیران مذکور به قضاوت می نشینند.بدین ترتیب،هیات‌مدیره شرکت با دارا بودن تخصص،استقلال وقدرت قانونی لازم،یک سازوکار بالقوه توانمند شرکت به حساب می آید (مارکچی و دیگران[[29]](#footnote-29)،2004،127). بخش قابل توجه ای از تحقیقات به تشریح لزوم برقراری توازن بین اعضای موظف وغیرموظف در هیات‌ مدیره پرداخته اند.هیات‌مدیره بالاترین مرجع تصمیم‌گیری در سازمان ها،اعم از بزرگ و کوچک است که بخش عمده ای از پیامد تصمیمات متخذه توسط آنها بر ثروتشان تاثیر گذار نخواهد بود.انتخاب و کنار گذاری بالاترین مقام اجرائی سازمان،هچنین تصویب بسیاری از تصمیمات مهم سازمان و نظارات بر اجرای آن،توسط آنها صورت می پذیرد و اعمال این حق کنترل توسط یک گروه (هیات‌مدیره )به اطمینان از تفکیک اثر بخش تصمیم‌گیری و کنترل بالا ترین سطح سازمان کمک می کند(فاما[[30]](#footnote-30)،1983، 296). از آنجایی که مسئولیت اعضای غیرموظف هیات‌مدیره دارای ارتباط نزدیکی به مدیر عامل است،انتظار می رود وظیفه نظارت برمدیریت عمدتا برعهده اعضای غیرموظف هیات ‌مدیره قرارگیرند؛بنابراین اعضای غیرموظف هیات‌مدیره از جایگاه مهمی در حل مشکل نمایندگی بین مدیران و مالکان بر خوردارند( فاما،297،1980). پوپ[[31]](#footnote-31)ودیگران (2003) نشان دادند در صورتی که اکثریت اعضای هیات‌مدیره با مدیران مستقل غیرموظف باشد،هیات‌مدیره از کارایی بسیار بیشتری برخوردار خواهد بود.فاما و جنسن (1983) افزایش درصد اعضای غیرموظف هیات‌مدیره را موجب افزایش اثربخشی تفکیک وظایف، تصمیم‌گیری و کنترل بیان نمودند اعضای غیرموظف هیات‌مدیره تصمیمات مدیران را نظارت و کنترل نموده در نتیجه باعث کاهش هزینه‌های نمایندگی می کردد.یکی از مباحث طرح شده در زمینه ی موضوع هیات‌مدیره،برمساله ی ترکیب هیات‌مدیره تمرکز دارد.ترکیب هیات‌مدیره به عنوان اعضای غیرموظف هیات‌مدیره به کل تعداد اعضای هیات‌مدیره نگریسته میشود.هرچه ترکیب هیات‌مدیره از اعضای مستقل تری تشکیل شده باشد،مشکل نمایندگی کمتر می گردد(هرمالین[[32]](#footnote-32)و دیگران،1991،103). آنگ [[33]](#footnote-33)و دیگران (2000) مشکل نمایندگی را در شرکت‌های کوچک،مورد بررسی قراردادند ودریافتند که هیات‌مدیره مستقل باعث افزایش هزینه‌های نمایندگی می‌شود.

2-9-2-2) حقوق و مزایای مدیران

در اوایل دهه 1990،مردم با اصطلاح حاکمیت شرکتی به اندازه امروز آشنا نبودند.اکنون حتی دردانشکده های معروف مدیریت،موضوع حقوق و مزایای مدیران به کانون مباحث مربوط به حاکمیت شرکتی تبدیل شده است. البته،این موضوع از جنبه های بسیار با اهمیت حاکمیت شرکتی به شمار می آید؛هر چند،اکنون هم می دانیم که دامنه این بحث،به مراتب فراتر از مسئله حقوق و مزایای مدیران است.موضوع لزوم تعیین حقوق و مزایای مدیران غیرموظف،در سطحی که آنان را در پیشگیری و حمایت از حقوق و منافع سهامداران ترغیب نماید،در متون علمی مورد تاکید قرار گرفته است (جنسن،1993،871).از این دیدگاه،حقوق ومزایای مدیران سازوکار دیگری است که می‌تواند به کمک اصطلاح و بهبود آن سطح حاکمیت شرکتی را ارتقاء بخشید.

3-9-2-2) تفکیک یا عدم تفکیک سمت مدیر عامل وریاست هیات‌مدیره

در گزارش کادبری (1992)توصیه شده است که بین اعضای هیات‌مدیره،باید توازن قوا وجود داشته باشد تا هیچ کس قادر به کنترل "بی قید وشرط"فرایند تصمیم‌گیری درشرکت نباشد افزون بر این،تقسیم مسئولیت ها در سطح عالی شرکت،باید به روشنی مشخص شده باشد تا از توازن قوا وحدود امتیاز اعضاء هیات‌مدیره،اطمینان کافی حاصل شود،در گزارش مذکور قید شده است که اگر سمت های ریاست هیات‌مدیره و مدیر عامل بر عهده دو شخص مجزا نباشد،آن گاه یکی از اعضای ارشد هیات‌مدیره باید اعلام کند که شخص مستقل کیست.عدم وجود مدیر عامل شرکت در سمت ریاست هیات‌مدیره نقش مهمی در اثر بخشی عملکرد هیات‌مدیره ایفا می کند(ستایش و دیگران،1389،47).رئیس هیات‌مدیره نقش اساسی بر کار مدیر عامل دارد(جنسن،1993،852).از منظر جنسن اگر دو موقعیت شغلی ریاست هیات‌مدیره و مدیر عامل همزمان به فرد واحدی واگذار گردد نظارت هیات‌مدیره بر مدیرعامل به صورت موثری اعمال نشده حق نظارت و حاکمیت هیات مذبور مورد مصالحه قرار خواهد گرفت.سپردن این نقش ها به یک فرد واحد باعث خواهد شد نقش نظارتی (به عنوان رئیس هیات‌مدیره )تحت تاثیر نقش اجرائی (به عنوان مدیرعامل)قرار گیرد.خدشه وارد شدن به استقلال هیات‌مدیره،انگیزه اعضای آن برای کسب اطمینان از این موضوع را که مدیریت اجرائی شرکت به دنبال انجام فعالیت‌های افزاینده ثروت سهامداران است کاهش می دهد.یرماخ (1996)نشان داد که شرکت‌ها هنگامی ارزش بیشتری دارند که پست مدیرعامل از ریاست هیات‌مدیره جدا باشد.براساس پژوهش‌های علمی انجام شده،تفکیک وظایف رئیس هیات‌مدیره از مدیر عامل،از جمله محرک های به شمار می آیند که به دلیل اعطای استقلال بیشتردر تصمیم‌گیری،موجب کاهش هزینه‌های نمایندگی و بهبود عملکرد شرکت می‌شود(دیویس[[34]](#footnote-34)و دیگران، 1997، ص36). پس از گزارش کادربری،درگزارش هیگز[[35]](#footnote-35)(2003) دوباره بر اهمیت تفکیک وظایف رئیس هیات‌مدیره و مدیر عامل در شرکت‌های انگلیسی تاکید شده است (حساس یگانه ،1385،26). وظیفه برگزاری و هدایت جلسات هیات‌مدیره بر عهده رئیس هیات‌مدیره است.در بسیاری از کشورها،مدیرعامل همزمان در نقش رئیس هیات‌مدیره قرار دارد.به عنوان مثال،در70% تا80% از شرکت‌های آمریکائی،مدیرعامل و رئیس هیات‌مدیره شخص واحدی هستند (رادرس[[36]](#footnote-36) و دیگران،2001،314).اما رویه های رایج در اروپا،این دو نقش را تفکیک کرده اندو تنها 10% از شرکت‌های انگلیسی،مدیر عامل همزمان رئیس هیات‌مدیره است(مک[[37]](#footnote-37)و دیگران ،2001،247). براساس ماده 124 قانون تجارت،مدیرعامل شرکت نمی‌تواند در عین حال ریاست هیات‌مدیره ی آن شرکت را نیز به عهده داشته باشد.مگر این که این موضوع با سه چهارم آراء حاضر به تصویب برسد همچنین بر اساس مصوبه شورای پول و اعتبار،تصدی همزمان پست مدیرعامل و ریاست هیات‌مدیره توسط یک نفر در بانک ها و موسسات اعتباری غیر بانکی ممنوع شده است. رودیگر[[38]](#footnote-38)و دیگران (2010)،درپژوهشی نشان دادند جدائی ترکیب نقش ریاست هیات مدیره و مدیرعامل شرکت،رابطه معناداری با عملکرد شرکت ندارد.

4-9-2-2) اندازه هیات‌مدیره

ادبیات تئوریک دو دیدگاه متضاد پیرامون نقش اندازه هیات‌مدیره بر عملکرد شرکت ارائه نموده است.دیدگاه اول بیان می دارد که هیات مدیره کوچک تر باعث ارتقاء عملکرد شرکت می گردد.هنگامی که هیات‌مدیره از تعداد زیادی از اعضا تشکیل شده باشد،مشکل نمایندگی افزایش می‌یابد؛زیرا تعدادی از اعضای هیات‌مدیره ممکن است به عنوان افراد بی منفعت عمل کنند (هرمالین[[39]](#footnote-39)ودیگران،106،2003).همچنین زمانی که تعداد اعضای هیات‌مدیره بیش از اندازه باشد،کنترل و نظارت بر مدیر عامل به صورت کارآ انجام نمی پذیرد(لیپتین[[40]](#footnote-40)ودیگران،1992،65).ضمن آنکه طرح ریزی،هماهنگی تیمی،تصمیم‌گیری و برگزاری جلسات منظم برای هیات‌مدیره بزرگ تر دشوار است (جنسن ،1993،849).یک هیات‌مدیره بیش از اندازه بزرگ توانایی ایفای وظایف خود را به نحو احسنت از دست می دهندو بیشتر در یک جایگاه سمبلیک قرار می گیرند (هرمالین و دیگران،112،2003). از سوی دیگر دیدگاه دوم بیان می دارد که هیات‌مدیره کوچک تر، از مزیت ها و منافع،نظرات و پیشنهادهای تخصصی و متنوع که در هیات‌مدیره بزرگتر وجود دارد،محروم است.به علاوه هیات‌مدیره بزرگتر در زمینه های از قبیل تجربه،مهارت، جنسیت، ملیت و غیره مزیت دارند (دالتون[[41]](#footnote-41) ،94،2005).ضمن اینکه هیات‌مدیره کوچکتر در ترکیب خود ازمدیران غیرموظف کمتری استفاده می کند و زمان اندکی برای ایفای وظایف نظارتی و تصمیم‌گیری خود دارد.

# **10-2-2) حاکمیت شرکتی شفافیت و ارزش آفرینی**

امروزه بازارهاي پرتلاطم و رو به رشد اوراق بهادار در دنیا متکی بر سیستمهاي پیچیده حمایت کنندهاي هستند که نظام راهبري را در شرکتهاي سهامی عام بهبود می بخشند. ویژگیهاي اصلی این نظام راهبري عبارتند از: 1) به سهامداران اقلیت این اطمینان را میدهند که اطلاعاتی قابل اتکاء در رابطه با ارزش شرکت دریافت کردهاند و از جانب مدیران شرکت و سایر سهامداران بزرگ مورد خیانت و سوء استفاده قرار نگرفتهاند و 2) مدیران را اینگونه تشویق میکنند که به جاي پرداختن به اهداف شخصی خود، به دنبال حداکثر کردن ارزش و منافع شرکت باشند. از جمله سیستمها (یا سازمانهای) ارتقاء دهنده نظام راهبري شرکتی میتوان به واسطه هاي معتبري در بازارهای سرمایه همچون بانک هاي سرمایه گذاري، مؤسسات حسابداري، قوانین و مقررات اوراق بهادار (مثل آمریکا) و انواع شیوه ها (رژیم) افشاء و ارائه شفاف اطلاعات اشاره کرد که در حقیقت تولید کننده اطلاعاتی قابل اتکاء براي شرکتهاي سهامی عام میباشد. نقش راهبري اطلاعات حسابداري مالی در شرکتهاي سهامی عام و به تبع آن ویژگی شفافیت اطلاعات، دارای اهمیتی حیاتی در بازارها می باشند.

**1-10-2-2 ) اطلاعات حسابداري مالی**

اطلاعات حسابداري مالی محصول حسابداري شرکتها و سیستمهاي گزارشگري خارجی است که در آنها، داده هایی مقداري به صورت حسابرسی شده و به طور دورهاي و منظم در خصوص وضعیت مالی و عملکرد شرکتهاي سهامی عام ارائه می شود. در واقع، ترازنامه، صورت سود و زیان و صورت جریانات نقدي حسابري شده به همراه سایر اطلاعات مندرج در یادداشت هاي همراه صورتهاي مالی، ساختار اطلاعاتی خاص هر شرکت را شکل داده و در اختیار سرمایه گذاران و قانونگذاران می نهند. البته ایجاد یک سیتم پیچیده افشاء به هیچ وجه ارزان نیست. کشورهایی که بازارهاي اوراق بهادار پیشرفته اي دارند، منابع قابل توجهی را به تولید سیستمهاي حسابداري و وضع مقررات جهت استفاده از این سیستمها و تعیین قواعد افشاء اختصاص میدهند، قواعد و قوانینی که شرکت هاي سهامی عام ملزم به تبعیت از آنها میباشند. این منابع صرف شده الزاماً مالی نمی باشند چرا که اقلام دیگري چون هزینه هاي فرصت مربوط به سرمایه انسانی فرهیخته[[42]](#footnote-42) از جمله حسابداران، حقوقدانان، دانشگاهیان و سیاستمداران را نیز در بر میگیرند(حساس یگانه و نادی قمی، 1385).

در ایالات متحده آمریکا، کمیسیون بورس اوراق بهادار (SEC)، تحت نظارت پارلمان آمریکا، ، مسئول نگهداري و تعیین قواعد مورد نیاز بابت حسابداري و اصول افشاء می باشد که البته کلیه شرکتها ملزم به تبعیت از این قواعد هستند این قواعد بعضا تًوسط خود SEC و گاهی توسط سایرین که تحت نظارت SEC هستند(مثل هیأت تدوین استانداردهاي حسابداري FASB) تدوین و ابلاغ می گردد. در حال حاضر، علاوه بر آنکه در همه کشورها استانداردگذاران به طور مجزا به این امر اشتغال دارند هیأت تدوین استانداردهاي حسابداري بین الملی (IASB)، نیز یکسري استانداردهایی را تدوین نموده تا در نهایت بتوانند قابل کاربرد در تمامی کشورهاي دنیا باشند.

در پس تحقیقاتی که در زمینه نظام راهبري شرکتی در حوزه حسابداري صورت گرفته است یک فرض منطقی وجود دارد و آن این است که سهم قابل توجهی از بازده سرمایه گذاري طبق روش هاي حسابداري از بهبود در نظام راهبري شرکتی نشأت گرفته است. در واقع مطابق این فرض با یک نظام راهبري مؤثر، عملکرد صحیح بازار اوراق بهادار تسهیل شده و جریان کارایی سرمایه هاي مالی و انسانی کمیاب به سوي فرصتهاي سرمایه گذاري را موجب می شود. این موضوع بیانگر ارزشی است که نظام راهبري براي شرکتها به همراه دارد که بعضا بًه عنوان ارزشهاي راهبري در نظر گرفته می شود. طراحی سیستمی که افزایش در ارزش هاي راهبري را براي شرکتها به دنبال داشته باشد، درگیر مسائلی چون انتخاب[[43]](#footnote-43) بین ویژگی قابل اتکاء بودن یا مربوط بودن اطلاعات حسابداري قابل گزارش می شود. با وجود این که مسئله قضاوت و انتظارات مدیران شرکتها مسئله اي غیرقابل حل (غیرقابل حذف) در هر مدل جدي گزارشگري مالی محسوب میشود، ولی ارزش راهبري اطلاعات حسابداري از همان گزارشات بیطرف (عینی) و قابل رسیدگی حاصل خواهد شد. نتایجی که قابل رسیدگی باشند در یک سیستم گزارشگري به متغیرهایی منجر خواهد شد که در نهایت به عنوان مبنایی براي نظارت برون سازمانیها و ایجاد نظم در عملکرد درون سازمانیها لحاظ خواهد گردید(هرمالین و ویسباخ، 2007).

همانطور که از این مطالب برداشت می شود، وقتی که اطلاعات مالی حسابداري در اقتصاد از اهمیت زیادي برخوردارند و لذا تبعات زیادي بر عملکرد اقتصادي خواهند داشت (همانطور که در بخشهاي بعدي ملاحظه خواهد شد)، مسئله شفافیت نیز اعتبار و اهمیت ویژهاي کسب خواهد کرد. در واقع شفافیت که در برگیرنده اطلاعات حسابداري مالی به عنوان یکی از اجزاي پیچیده ساختار اطلاعاتی شرکت هاست، در این مبحث نمود ویژهاي خواهد یافت. در بخشهاي بعدي و پس از بررسی تأثیر اطلاعات حسابداري مالی بر عملکرد اقتصادي، به ویژگی شفافیت پرداخته خواهد شد.

**2-10-2-2) تأثیر اطلاعات حسابداري مالی بر نتایج اقتصادي**

کواث (1973) هر شرکت را به عنوان محل تلاقی قراردادهاي ذینفعان مختلفی در نظر میگیرد که هر یک به دنبال حداکثر نمودن منافع خویش هستند و البته حداقل کردن هزینه قراردادها نیز به عنوان یک فاکتور مهم در نظر گرفته می شود. اطلاعات در این قراردادها نقش مهمی بازي می کنند، اطلاعاتی که نه تنها مبین توانایی شرکت در انجام تعهدات خود مطابق قرارداد است، بلکه در نهایت نشاندهنده رعایت تعهدات توسط شرکت می باشد (از جمله این قراردادها میتوان به قرارداد پاداش مدیران اشاره کرد). در این میان اطلاعات حسابداري مالی از اهمیت چشمگیري برخوردارند. این اطلاعات با نظم بخشیدن به موارد افشاء شده توسط مدیران، محیط اطلاعاتی شرکت را بهبود بخشیده و وروديهاي مربوط به فعالیتهاي شرکت را در قالب گزارشاتی قابل فهم به افراد برون سازمانی ارائه میدهد. این اطلاعات افشاء شده از کیفیت مشخصی برخوردارند که کیفیت مذکور میتواند مستقیماً هم بر جریانات نقدي شرکت و هم نرخ هزینه سرمایه اي که در تنزیل این جریانات نقدي مورد استفاده قرار میگیرد، تأثیر بگذارد(حساس یگانه و نادی قمی، 1385). به عبارت کلیتر، اطلاعات حسابداري مالی میتوانند بر عملکرد اقتصادي شرکتها تأثیر گذاشته و آنرا بهبود بخشد (به شرط با کیفیت بودن اطلاعات) که این تأثیر میتواند از طرق مختلفی صورت گیرد. در این بخش از مقاله به سه طریقی که اطلاعات حسابداري میتوانند عملکرد اقتصادي شرکتها را بهبود ببخشند اشاره مختصري شده است. نمودار (2-5) این سه طریق را به طور خلاصه توصیف میکند.

طریقه اول این تأثیر به این شکل است که اطلاعات حسابداري مالی شرکتها و رقباي آنها، مدیران و سرمایه گذاران را در شناسایی و ارزیابی فرصتهاي سرمایه گذاري یاري میرساند. عدم وجود اطلاعات قابل اتکاء و در دسترس در یک اقتصاد، مانع از جریان سرمایه هاي مالی و انسانی به سوي بخشهاي پربازده شده و جهت حرکت آنها را به سوي بخشهاي ضعیف منحرف می سازد. حتی اگر از تضاد نمایندگی [[44]](#footnote-44)بین مدیران و سرمایه گذاران چشم پوشی شود، باز هم داده هاي حسابداري مالی با کیفیت بالا از طریق کمک به مدیران و سرمایه گذاران در شناخت فرصتهاي ارزشمند سرمایه گذاری (حتی با ریسک کمتر)، کارایی را در شرکت افزایش خواهند داد و البته این مسئله خود منجر به تخصیص صحیح تر سرمایه به با ارزشترین نوع مصرف موجود خواهد شد.(پیکان، A1 در نمودار 2-5). همچنین با شناسایی این فرصتها و نیز برآورد با ریسک کمتر، از طریق کاهش هزینه سرمایه.(پیکان، B1 در نمودار 2-5). عملکرد اقتصادي را بهبود خواهد بخشید.

سیستمهاي حسابداري مالی میتوانند اطلاعات شفاف و روشنی در رابطه با فرصتهاي سرمایه گذاري ارائه نمایند. به عنوان مثال مدیران و یا افراد تازه وارد به بازار سرمایه می توانند فرصتهاي جدید سرمایه گذاري را بر مبناي اطلاعات حسابداري چون حاشیه سود گزارش شده توسط سایر شرکتها ارزیابی نمایند. همچنین، سیستمهاي حسابداري مالی قادر به پشتیبانی اطلاعات ارائه شده توسط قیمت بازار سهام می باشند. مطابق تحقیقات بلک (2000) و بال (2001) لازمه بازارهاي پر رونق اوراق بهادار وجود یک شیوه (سیستم) افشای حسابداري مالی قوي است. که معتبربودن و پاسخگو بودن اطلاعات، عامل کلیدي در آن محسوب می شود. در یک بازار کاراي اوراق بهادار که هم اطلاعات عمومی بازار و هم اطلاعات خاص هر نوع سرمایه گذاري در قیمت آن منعکس است، احتمالاً این اطلاعات به درستی و به موقع به مدیران و سرمایه گذاران بالفعل و بالقوه ارائه خواهد شد.

طریقه دوم که انتظار می رود اطلاعات حسابداري مالی عملکرد اقتصادي را بهبود بخشند، در نقش راهبري اطلاعات نهفته است. شناسایی فرصتهاي سرمایه گذاري لازم است ولی جهت اطمینان از تخصیص بهینه منابع کافی نیست. با توجه به وجود عدم تقارن اطلاعاتی و رفتار سودجویانه مدیران، مطابق تئوريهاي نمایندگی باید مدیران از سوي سرمایه گذاران برون سازمانی تحت فشار قرار گرفته و به حداکثر کردن منافع سرمایه گذاران خارجی (و شرکت در کل) تشویق شوند. البته وجود اطلاعات حسابداري مالی که صادقانه (عینی) بوده و قابل رسیدگی باشند، عملکرد نظارت و تامین حقوق سهامداران مطابق با قوانین اوراق بهادار را تسهیل می نمایند. همچنین این اطلاعات مدیران را در اخذ تصمیمات به نفع سرمایه گذاران و در راستاي افزایش ارزش شرکت کمک می کند. به عبارتی دیگر، اطلاعات حسابداري مالی ضمن نظم دادن به رفتار مدیران در انتخاب پروژه ها و فرصتهاي سرمایه گذاري، مانع استفاده نادرست آنان از منابع سرمایه گذاران میشود. همچنین، این اطلاعات از عملکرد مطلوب بازار سرمایه حمایت خواهند کرد. اطلاعات حسابداري مالی را میتوان به عنوان معیار مناسبی در بسیاري از قراردادها(مثلا قًرارداد پاداش مدیران یا طرحهاي انگیزشی کارکنان) در نظر گرفت. بنابراین نقش راهبري اطلاعات حسابداري مالی با نظم دادن به مدیریت موثر داراییها و کمک پروژه ها می تواند به طور مستقیم بر عملکرد اقتصادي تاثیر بگذارد.(پیکان، A2 در نمودار 2-5). همچنین، نقش راهبري این اطلاعات با تاثیر غیرمستقیم بر صرف ریسک مورد نظر سرمایه گذاران با کاهش هزینه هاي تامین مالی شرکت به طور غیرمستقیم بر بهبود عملکرد اقتصادي شرکت تأثیر خواهد گذاشت.(پیکان، 2B در نمودار 2-1).



نمودار(2-5): شیوه های تاثیر اطلاعات حسابداری بر عملکرد

طریقه سومی که انتظار میرود از طریق آنها اطلاعات حسابداري مالی بتوانند عملکرد اقتصادي را بهبود بخشند، کاهش در انتخاب نادرست و ریسک نقدشوندگی می باشد.(پیکان 3 در نمودار 2-1). آمیهود و مندلسون (2000) در تحقیق خود نشان دادند که میزان نقدشوندگی اوراق بهادار شرکت بر هزینه سرمایه شرکت تاثیر می گذارد. تعهد شرکت در افشاي به موقع و با کیفیت بالا خطر زیان سرمایه گذاران را کاهش میدهد چرا که منجر به افزایش سرمایه گذاران مطلع می گردد و بنابراین وجوه بیشتري جذب بازار سرمایه شده و بدین ترتیب ریسک نقدشوندگی بازار کاسته می شود و این امر نهایتا به کاهش هزینه سرمایه شرکت منجر میگردد. در بازارهاي سرمایه با ریسک نقدشوندگی پائین، سرمایه گذاري در پروژه هاي پربازده و بلندمدت (غیرنقدشونده) افزایش مییابد. در این بازارهاي توسعه یافته (با نقدشوندگی بالا) رشد اقتصادي افزوده می شود و سرمایه گذاري در پروژه هاي با فن آوريهاي نوظهور افزایش مییابد و در عین حال شیوه هاي حسابداري مالی در حمایت این عملکرد در بازار سرمایه نقش مهمی را بدنبال خواهد داشت. به طور خلاصه اینطور انتظار میرود که اطلاعات حسابداري مالی بر بهبود عملکرد اقتصادي حداقل به یکی از طرق فوق کمک کنند که البته نقش راهبري اطلاعات مالی از مهمترین آنها میباشد. بررسی اثر زیرساختهاي اطلاعاتی هر کشور بر تخصیص بهینه سرمایه میتواند موضوعی جالب و مهم براي تحقیقات آتی باشد.

**3-10-2-2) استفاده مستقیم از اطلاعات حسابداري در مکانیزم حاکمیت شرکت**

ریشه تحقیقات مرتبط با نظام حاکمیت شرکتی را میتوان در تحقیق برل و مینز (1992 ) یافت. طبق یافته هاي این تحقیق کنترل مؤثر بر شرکت هاي سهامی عام توسط سهامداران قانونی و سهامداران عادي شرکت صورت نمی پذیرد، بلکه این کنترل در اختیار مدیران حرفه اي است که نه صاحب شرکت، بلکه در استخدام شرکت میباشند. این مسئله خود منجر به ظهور مبحث جدایی مدیریت از مالکیت شرکتها شده و لذا اغلب تحقیقات مرتبط با نظام راهبري شرکتی در رابطه با مکانیسم هایی انجام شده اند که براي حل مسئله نمایندگی و حمایت از سازمانهاي اقتصادي طراحی گردیده اند. البته جدا از این مکانیسم ها، در بازار نیروهایی وجود دارد که به رفتار مدیران در جهت حفظ منافع سهامداران نظم میبخشد. از جمله فشارهاي بازار که در این بخش ذکر گردید میتوان به فشار ناشی از رقابت در بازار محصول، رقابت براي به دست آوردن کنترل شرکت، و فشار بازار کار اشاره کرد (آرچیان، 1950؛ استیلگر، 1958؛ ماده، 1965؛ فاما؛ 1980) با این وجود و به رغم وجود این عوامل نظم دهنده باز هم تقاضا براي مکانیسم هاي راهبري شرکتها وجود دارد. تحقیقات مرتبط با ساختار هیات مدیره، قراردادهاي پاداش مدیران، ساختارهاي مالکیت متمرکز، قراردادهاي بدهی و قوانین اوراق بهادار، وجود این تقاضا را مورد تائید قرار داده اند. در تحقیقات مرتبط با نظام راهبري شرکتی، نقش اطلاعات حسابداري به عنوان یک منبع اطلاعاتی معتبر که نقش حمایتی در قراردادهاي لازم الاجرا دارد، مورد تاکید قرار گرفته است که از جمله این قراردادها میتوان به قراردادهاي پاداش، نظارت بر مدیران توسط هیأت مدیره و سرمایه گذاران برون سازمانی و قانونگذاران، و یا اعمال حقوق سرمایهگذاران مطابق با قوانین اوراق بهادار اشاره کرد.

استفاده گسترده از ارقام حسابداري در طرحهاي پاداش مدیران شرکتهاي سهامی عام در ایالات متحده آمریکا به تأیید رسیده است. به عنوان مثال، مورفی (1999) در تحقیقی نشان داد که طی سالهاي 1966-1997 از 177 شرکت نمونه، 68 شرکت از یک معیار عملکرد در طرحهاي پاداش سالانه خود استفاده میکردند که تعداد 65 شرکت از این گروه از معیار سود حسابداري استفاده کرده بودند. در تحقیقی دیگر، ایتنر و همکاران (1997) نشان دادند که 312 شرکت از 317 شرکت نمونه آمریکایی طی سالهاي 1993-1994 حداقل از یک معیار حسابداري مالی در طرحهاي پاداش سالانه خود استفاده کرده بودند که سود هر سهم، سود خالص و سود عملیاتی از معمولترین این معیارها بوده اند. در گروهی دیگر از تحقیقات رابطه اي معکوس بین مسئله جابجایی مدیران و عملکرد شرکتها مشاهده شده است (ویسباچ، 1988؛ مورفی و زیمرمن، 1988؛ لن و ماخیا، 1994؛ دفوند و پارک، 1999) این پدیده در کشورهاي دیگري چون ژاپن و آلمان نیز تائید شده است (کاپلان، 1994) نقش نظم دهنده اطلاعات حسابداري مالی در معاملات محرمانه اوراق بهادار نیزتأیید شده است (کاپلان و استرامبرگ، 2000). در حالی که شواهد موجود حاکی از کاربرد ارقام حسابداري در تعیین پاداشهاي نقدي میباشند، به لحاظ زمانی روند با اهمیتی در رفتار عوامل تعیینکننده پاداش و اهمیت پاداشهاي نقدي به عنوان عوامل انگیزشی مهم مشاهده شده است (بوشمن و اسمیت، 2003).

11-2-2) ساختار حاکمیت شرکتی، نقد شوندگی و ارزش آفرینی

تفکیک مالکیت از مدیریت منجر به ایجاد عدم تقارن اطلاعاتی، مشکلات نمایندگی و به تبع آن هزینه های نمایندگی شده است (25). سازمان توسعه و همکاریهای اقتصادی (OECD) در سال 2001 حاکمیت شرکتی را به عنوان راهکاری برای تعدیل هزینه های نمایندگی و معاملات، مجموعه ساختارهای نظام مند شرکتی می داند که موجب می شوند تا دستیابی به اهداف شرکت تسهیل شود. تقویت سازوکارهای حاکمیت شرکتی منجر به آگاهی بازار از کیفیت سهام شرکت ها و به تبع آن افزایش ارزش شرکت و یا کاهش هزینه می گردد (21و13و8). ویمن (2005) معتقد است، نقدشوندگی عبارت است از توانایی معامله حجم بالایی از اوراق بهادار به هزینه پائین و تاثیر قیمتی ناچیز، به این معنی که دارایی در فاصله میان سفارش تا خرید، تغییر چندانی نداشته باشد. بنابراین کاهش هزینه های معاملات در گرو بهبود فعالیت هایی است که به رشد و تقویت سازوکارهای نظارتی بیانجامد. تحقیقات گذشته، به بررسی رابطه بین حاکمیت شرکتی و نقدشوندگی بازار با استفاده از شاخص ها و معیارهای مختلفی از ویژگی های موثر بر شفافیت فعالیتهای مالی و عملیاتی پرداختند (15و14و10و6). نتایج نشان می دهد، شرکت هایی با سازوکارهای راهبردی بهتر، شکاف قیمتی باریکتر، کیفیت بالاتر سهام، کمترین تاثیر قیمت از حجم معاملات و کاهش احتمال معامله بر پایه اطلاعات را بدنبال دارند. در این پژوهش ها، معیارهای ارتقاء سیاست های مرتبط با افشاء و شفافیت گزارشها مالی شرکت، باعث دقت بیشتر سرمایه گذاران گردیده و سبب می گردد تا افراد بیشتری بدنبال سهام شرکت باشند.بر هیمن اساس در پژوهش حاضر نیز پژوهشگر بدنبال شناسایی ارتباط بین نقدشوندگی و حاکمیت شرکتی و ارتباطی که حاکمیت شرکتی بر نقدشوندگی و اطمینان سرمایه گذاران می گذارد، می باشد.

ساختارهای مالکیتی در بازارهاي اوراق بهادار اروپا و امريكا رشد چشمگيري را نشان مي دهد. در ايران نيز، شاهد حضور سازمان ها و مؤسساتي با عنوان سرمايه گذاران نهادي هستيم كه شامل مؤسسه هاي بيمه اي اعم از سازمان هاي تأمين اجتماعي، صندوق هاي بازنشستگي، شركت هاي بيمه بازرگاني و همچنين شركت هاي سرمايه گذاري و نهادهاي بخش عمومي و شبه دولتي هستند. يكي از ويژگي هاي بازارهاي كارا و بسيار مطلوب، نبود هزينه هاي معاملاتي و درنتيجه قابليت نقدشوندگي بالاست .هزينه هاي معاملاتي طيف وسيعي از هزينه هاي آشكار شامل هزينه ماليات و كارگزاري و غيرآشكار ناشي از ناكارايي اطلاعاتي را دربر مي گيرد .بنابراين نقدشوندگي سهام مي تواند معياري براي كارايي بازار مطرح شود. علاوه بر جنبه تئوري به لحاظ عملي و با توجه به واقعيت هاي موجود مانند پديده صف هاي خريد و فروش و مشكلات بسيار ديگر، توجه به نقد شوندگي و تلاش براي حل اين مشكل ضروري مي رسد. افزايش نقد شوندگي مي تواند موجب توزيع هرچه بيشتر ريسك مالي از طريق كاهش هزينه هاي پورتفوي گرداني و انگيزش بيشتر سرمايه گذاران در تصميم گيري هاي معاملاتي شود .با افزايش نقدشوندگي هزينه معاملات به شكل چشمگيري پايين خواهد آمد. نقدشوندگي همچنين نقش مهمي را در فرآيند كشف قيمت بازي مي كند. رحمانی و همکاران (1389) در مقاله ای تحت عنوان "رابطه مالكيت نهادي و نقدشوندگي سهام در ايران" به این نتیجه رسیدند که افزايش در ميزان مالكيت نهادي در شركتها سبب بيشتر شدن نقدشوندگي سهام آنها مي شود. اين مسئله بيانگر فرضيه هاي كاركرد نظارتي مالكان نهادي است فرضيه نظارتي معتقد است، مالكان نهادي به دليل ويژگي هاي ذاتي خود می توانند نفوذ بيشتري در شركت داشته باشند و به دليل صرفه ناشي از مقياس، عملكرد مديريت را در جهت منافع سرمايه گذاران، هدايت نمايند. اگاروال[[45]](#footnote-45) (2008) به بررسي رابطه بين نقدشوندگي و مالكيت نهادي از دو منظر كژگزيني و كارايي اطلاعاتي پرداخت .او به رابطه اي غيرخطي بين مالكيت نهادي و نقدشوندگي دست يافت. در سطوح مالكيت پايين تر فرضيه كژگزيني حاكم است؛ درحاليكه با افزايش سطح مالكيت نهادها نقدشوندگي افزايش مي يابد. به اين معني كه هر دو كاركرد ايجاد كژگزيني و كارايي اطلاعاتي نهادها وجود دارد و در تعامل با يكديگر هستند.

**12-2-2) حاکمیت شرکتی، اطمینان بخشی و ارزش آفرینی**

بر اساس چهارچوبهای تئوریکی بهبود راهبری شرکتی در بنگاه منجر به اطمینان بیشتر سرمایه گذاران به سهام شرکت گردیده و با توجه به افزایش ارزشی که سهام از منظر سرمایه گذاران پیدا می کنند، سفارشات خرید سهام بیشتر گردیده و در نهایت میزان تقاضا برای فروش افزایش یافته که منجر به بالا رفتن نقدشوندگی سهام می گردد. در ادامه بر اساس تحقیقات صورت پذیرفته شیوه تاثیرگذاری حاکمیت شرکتی بر نقدشوندگی و ارتباط بین این دو مفهوم لازم و ملزوم برای همدیگر تبیین می شود.

حاکمیت شرکتی با ایجاد ساختارهای مناسب افشا و شفافیت ساز در داخل بنگاه ها منجر به افزایش کیفیت گزارشات ارائه شده به ذینفعان خارج از بنگاه می گردد. ریان و کولینس[[46]](#footnote-46) (2004) در تحقیقی به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر هزینه سرمایه شرکت پرداختند که نتایج تحقیق نشان می­دهد که وجود اقلام تعهدی غیر­عادی بزرگ باعث شفافیت سود و در نتیجه افزایش هزینه سرمایه شرکت می­گردد. همچنین شرکت­های با کمیته حسابرسی مستقل­تر، دارای هزینه سرمایه پایین­تری می­باشند. بعلاوه ویشواناتان[[47]](#footnote-47) (2008) طی پژوهشی به این نتیجه رسید که تعداد اعضای هیأت مدیره عامل مهمی در محدود ساختن مدیریت سود واقعی تلقی نمی‌شود، همچنین تفکیک وظایف در رده های بالای مدیریتی بر مدیریت واقعی اثرگذار نیست. افزون بر این استقلال هیأت مدیره اثر محدود کننده ای برمدیریت سود حقیقی دارد

علاوه بر تاثیری که حاکمیت شرکتی بر بهبود افشا و شفافیت در بنگاه می گذارد که منجر به بهبود کیفیت گزارشات ارائه شده شرکت ها می گردد، مکانیزم های درونی و بیرونی حاکمیت شرکتی با کنترل رفتار مدیران می توانند مستقیم و غیر مستیم بر عملکرد مدیران و در نهایت عملکرد و بازده نهایی بنگاه نیز تاثیر بگذارد. اصول حاکمیت شرکتی قادر است رفتارها و تصمیمات فرصت طلبانه مدیران که به نفع مالکان نمی باشد را کنترل و در راستای بهبود عملکرد بنگاه اقدام نماید.سامی و همکاران[[48]](#footnote-48)(2011)، به بررسی تاثیر حاکمیت شرکتی بر ارزیابی عملکرد شرکت های(تولیدی) چینی پرداختند، در این مطالعه یک معیار ترکیبی برای حاکمیت شرکتی معرفی می شود که میزان همبستگی بین حاکمیت شرکتی و ارزیابی عملکرد شرکت را اندازه می گیرد. از آنجا که تئوری نمایندگی بر این است که شرکت های که استانداردهای حاکمیت بهتری دارند بهتر عمل می کنند، آنها فرض را براین گذاشتند که شرکت های چینی با حاکمیت بهتر عملکرد بهتری نیز دارند، نتایج نشان داد که شاخص ترکیبی حاکمیت شرکتی ارائه شده یک رابطه مثبت و ممتازی با ارزیابی و عملکرد شرکت ها دارد. بروچ[[49]](#footnote-49)(2011)، در تحقیق خود به بررسی تاثیر مکانیزم های حاکمیت شرکتی بر عملکرد شرکت در شرکت های آفریقای جنوبی پرداخت، دراین تحقیق یکسری راهکارهای مدیریتی مانند، جدایی نقش مدیریت اجرایی از ریاست هیأت مدیره، واگذاری مدیریت موسسان واندازه هیأت مدیره ارائه گردید و همچنیین معیارهای حفظ مالکیت هیأت مدیره وارتباط آن با کاهش قیمت سهام شرکت مورد مطالعه قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق37 شرکت محلی لیست شده در آفریقای غربی می باشد. که نتایج حاکی از تاثیر مرکب مکانیزم های حاکمیت شرکت و مدیریت شناخته شده جهانی می باشد. و سطوح بالای مالکیت هیات مدیره برخلاف مالکیت موسسین باعث افزایش قیمت می گردد. بهبود عملکرد از طریق اخبار مثبتی که به بازار ارائه می دهد منجر به بهبود بازده مالکان و سرمایه گذاران بازار سرمایه می شود. دیتمار و مارت اسمیت[[50]](#footnote-50) (2007) با بررسی دو معیار از حاکمیت شرکتی (سهامداران نهادی و ترکیب هیأت مدیره) و رابطه آن با بازده سهامداران به این نتیجه رسیدند که در شرکت­های با حاکمیت ضعیف هر 1 دلار تغییر در وجه نقد باعث تغییری در حدود 42% تا 88% دلار در بازده سهامداران خواهد شد در حالی که این مبلغ در شرکت­های با حاکمیت خوب دو برابر است. بایر و دیگران[[51]](#footnote-51) (2009) در تحقیقی تحت عنوان شواهد تجربی حاکمیت شرکتی در اروپا به بررسی تأثیرات مکانیزم­های حاکمیت شرکتی بر روی بازده سهام شرکت­های اروپایی در سال­های 2006 و 2007 در بین 300 شرکت اروپایی پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد که شـرکت­های با سـاختار حاکمیت قوی بازده­های بیشتری نسبت به شرکت­های با ساختار حاکمیت ضعیف دارند.

لذا پس از تاثیر گذاری حاکمیت شرکتی بر افشا و شفافیت وبدنبال ایجاد تاثیر مثبت در عملکرد و بازده، سرمایه گذاران تمایل بیشتری به خرید و فروش این سهام به عنوان سهامی مناسب برای سرمایه گذاری دارند. این مسئله با اطمینان خاطری نیز همراه است که ساختارهای حاکمیت شرکتی برای سرمایه گذاران فراهم آورده اند، مبنی بر اینکه عدم تقارن اطلاعاتی در بنگاه اتفاق نیافتاده است، مدیران در راستای منافع مالکان گام برداشته اند و چهارچوبهای راهبری شرکتی رعایت گردید است.روبين[[52]](#footnote-52) (2007) دريافت ميزان مالكيت، شاخصي براي فعاليت معاملاتي است و تمركز مالكيت شاخصي براي كژگزيني و عدم تقارن اطلاعاتي است. او به اين نتيجه رسيد كه نقدشوندگي به شكل با اهميتي به مالكيت سهامداران نهادي مرتبط است. نقدشوندگي با افزايش سطح مالكيت بيشتر مي شود و با افزايش تمركز مالكيت كاهش مي یابد.چانگ و ديگران[[53]](#footnote-53) (2008) به بررسي آثار راهبري شركتي و همچنين ساختار مالكيتي بر نقدشوندگي پرداختند. آن ها دريافتند مالكان نهادي سبب ايجاد نقدشوندگي بيشتر شده اند. اگاروال[[54]](#footnote-54) (2008) به بررسي رابطه بين نقدشوندگي و مالكيت نهادي از دو منظر كژگزيني و كارايي اطلاعاتي پرداخت او به رابطه اي غيرخطي بين مالكيت نهادي و نقدشوندگي دست يافت .در سطوح مالكيت پايين تر فرضيه كژگزيني حاكم است؛ درحاليكه با افزايش سطح مالكيت نهادها نقدشوندگي افزايش مي يابد. به اين معني كه هر دو كاركرد ايجاد كژگزيني و كارايي اطلاعاتي نهادها وجود دارد و در تعامل با يكديگر هستند.كوئتو[[55]](#footnote-55) (2009) به رابطه بين ساختار مالكيتي و نقدشوندگي بازار در كشورهاي برزيل و شيلي پرداخته است. او نشان داده است دارندگان بلوك هاي بزرگ سهام موجب كاهش قابليت دسترسي به سهام شناور در بازار و درنتيجه كاهش نقدشوندگي بازار مي شوند.

**3-2) بخش سوم: تغییر حسابرس، دوره تصدی و رفتارهای مدیران**

**1-3-2) مقدمه**

تعویض حسابرس و تغییر آن در بسیاری از بنگاه های اقتصادی اتفاق می اتد. این اتفاق منجر به ایجاد تغییراتی در بنگاه شده این تغییرات هم بر رفتار مدیران و هم بر رفتار حسابرسان تاثیر گذار است. این تاثیر گذاری می تواند بر کیفیت حسابرسی، کیفیت گذارشگری مالی و همچنین قابلیت اطمینان و اتکای اطلاعات تاثیرگذار است. مدیران چه در هنگام تغییر حسابرسان و چه هنگام عدم تغییر آنها و طولانی شدن دوره های تصدی حسابرس، محافظه کاری، مدیریت سود و رفتارهای تضاد منافع با ذینفعان را تا حدی تغییر می دهند. این رفتار ها تحت تاثیر حسابرسان جدید و شیوه حسابرسی آنها و یا ماندگاری حسابرسان قبلی و معادلات مرتبط با ارتباط با حسابرسان قرار می گیرد. در ادامه به تحلیل تاثیر تغییر حسابرسان و دوره تصدی حسابرسان بر رفتار مدیران که شامل محافظه کاری و مدیریت سود می باشد، می پردازیم.

**2-3-2) دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري**

در خصوص رابطه دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري عده اي معتقدند با افزايش دوره تصدي، محافظه كاري كاهش مي يابد. به اعتقاد اين گروه در سا ل هاي ابتدايي كار حسابرسان با صاحبكاران جديد، حسابر س ان ممكن است به دليل ترس از طرح دعاوي حقوقي عليه آنها كه ممكن است در پي عدم شناخت كافي از فعاليت هاي صاحبكار پديد آيد رويه هاي محافظه كارانه تري از سوي صاحبكاران خود درخواست كنند اما با گسترش روابط و احتمالاً كاهش استقلال، تمايلي براي مقاومت در برا بر خواسته هاي مديريت صاحبكار نداشته و به اين ترتيب مديران به گونه اي خوش بينانه به گزارشگري بپردازند. يافته هاي هميلتون و ديگران (2005) و لی (2007) سازگار با اين ديدگاه است. در حالي كه گروهي ديگر بر اين باورند تعاملات طولاني مدت حسابرس و صاحبكار منجر به افزايش بكارگيري رويه هاي محافظه كارانه توسط صاحبكار مي شود. به اعتقاد اين گروه از صاحبنظران، از آنجايي كه حسابرسان جديد معمو لا فاقد شناخت كافي درباره فعاليت هاي تجاري و سيستم هاي كنترل داخلي صاحبكار هستند مجبور مي شوند بيشتر روي تصميمات مديران در رابطه با گزارشگري مالي اتكا كنند و در نتيجه احتمال بيشتري وجود دارد كه با رويه هاي فرصت طلبانه مديران موافقت كنند. اين امر مي تواند منجر به كاهش استفاده از رويه هاي محافظه كارانه شود. اما با افزايش دوره تصدي و بدست آوردن شناخت بيشتر، هوشياري آنها نسبت به كار بيشتر شده و از هرگونه ريسك حسابرسي بالقوه اجتناب مي كنند مثلاً درخواست استفاده از رويه هاي محافظه كارانه تري را از مديريت خواهند داشت. حسابرسان از محافظه كاري به عنوان يك استراتژي مديريت ريسك، بهره مي گيرند. شناسايي سريع تر اخبار بد درباره جريان هاي نقد آتي نسبت به اخبار خوب (محافظه كاري) ميتواند به عنوان اولين ابزار حفاظتي در برابر طرح دعاوي حقوقي بالقوه عليه حسابرسان مطرح شود. ساير استراتژي ها نظير افزايش در حق الزحمه حسابرسي به منظور جبران افزايش ريسك دعاوي حقوقي يا حتي كناره گيري از حسابرسيهاي پرريسك مي تواند هزينه بر و ناكارامد باشد (جنکینز و لوری، 2006).

**3-3-2) کیفیت حسابرسی، دوره تصدی حسابرس و ویژگی های کیفی سود**

بر طبق بيانيه مفهومي شماره يك حسابداري مالي، صورتهاي مالي اغلب با هدف بالا بردن اطمينان در مورد قابليت اتكاي آنها توسط حسابداران مستقل حسابرسي مي شوند(بيانيه مفهومي حسابداري مالي، شماره يك). بنابراين براي اظهار نظر در مورد كيفيت اقلام صورتهاي مالي از جمله سود، كيفيت حسابرسي انجام شده شاخص با اهميت مي باشد. اين بحث كه كيفيت حسابرسي با كيفيت سود ارتباط مثبت دارد جديد نبوده و بصورت گسترده در ادبيات حسابداري وحسابرسي مستند شده است،در چندين مطالعه كه قبلا صورت گرفته است ارتباط ميان اندازه گيري كيفيت بالاي حسابرسي و كيفيت بالاي ، گزارشگري مالي اثبات شده است(گل و همكاران، 2009، 267). پس كيفيت سود مي تواند نشانه اي بر كيفيت حسابرسي باشد. زمانيكه كيفيت حسابرسي پايين باشد، نظارت موثر ازطرف حسابرس براي كشف روش هاي حسابداري مشكوك صاحبكار اعمال نمي شود در نتيجه اعداد و ارقام سود گزارش شده به احتمال زياد شامل اقلامي خواهد بود كه درستي وضعيت مالي و نتايج عمليات را پنهان خواهد كرد، در اين حالت كيفيت پايين سود به احتمال زياد منجر به شكست حسابرسي و دعوي حقوقي عليه حسابرسان مي شود و اقلام تعهدي بزرگتري يافت مي شود كه ارتباط مثبت با شكست هاي حسابرسي و دعوي حقوقي عليه حسابرسان بعد از آن خواهد داشت (چن و همکاران، 2005، 5). در اين حالت حسابرس ممكن است حتي مديريت را براي خروج از چارچوب استاندارد هاي پذيرفته شده حسابداري ترغيب كند. بنابراين كيفيت سود كيفيت كار حسابرسي را منعكس مي كند و از اين منظر كيفيت گزارشگري مالي (كيفيت سود) ممكن است به عنوان محصول مشترك مديريت و ، تلاشهاي حسابرس تلقي گردد (گول و همکاران، 2009، 267).

اين موضوع كه اگر حسابرس صاحبكاري را براي مدتي طولاني حسابرسي كند، در مورد استقلال خود مصالحه مي كند ، براي مدتي طولاني موضوع بحث ها در ايالات متحده بوده است، كه آن مي تواند حداقل در 50 سال گذشته رديابي گردد(شافي و همكاران، 2009، 99). رسوايي هاي حسابداري در ابتداي قرن اخير در سرتاسر دنيا نگراني هاي عمومي را در مورد استقلال حسابرس افزوده و توجهات عمومي را به سمت كيفيت حسابرسي و كيفيت سود جلب كرده است تا جايي كه از وقايع ياد شده به عنوان شكست حسابرسي ياد مي شود و عموما ادعا بر این است که ضعف استقلال و کیفیت پائین حسابرسي موجب بروز شكست هاي ياد شده مي باشد.

در سرتاسر اين سالها شكست هاي سازماني به كيفيت پايين حسابرسي نسبت داده شده است، كه آن هم به نبود استقلال حسابرس بر مي گردد. اين موارد به اين دليل شكست حسابرسي تعبير مي شود كه حسابرسان براي تعيين يا گزارش اشتباهات اساسي در صورت هاي مالي شكست خورده اند(كاتانچ و والكرر، 1999، 44). انتقادات با مطرح كردن سئوالاتي در مورد استقلال حسابرسان به اين دليل روند افزايشي گرفته است كه حسابرسان، صاحبكاران خود را براي مدت طولاني حسابرسي مي كنند، متعاقبا آنها به جاي خدمات حسابرسي بيشتر بر خدمات غير حسابرسي متمركز مي شوند، براي مثال در مورد شركت انرون، موسسه حسابرسي اندرسون از بدو تاسيس تا ورشكستگي، حسابرس آن شركت بوده است(شافي و همكاران، 2009، 99). همچنين استاندارد گذاران از اين جهت نگران بودند كه اگر طول دوره ارتباط حسابرس- صاحبكار طولاني شود، حسابرسان به احتمال زياد با صاحبكاران در مورد انتخابهاي حسابداري و گزارشگري مالي به منظور حضور دوباره در شركت مصالحه مي كنند، بر اين اساس طولاني شدن دوره تصدي، استقلال حسابرس را خدشه دار نموده و منجر به كاهش كيفيت حسابرسي مي گردد كه كيفيت پائين حسابرسي نيز كيفيت پائين سود و اطلاعات مالي ارائه شده را به همراه خواهد داشت.

علي الخصوص در مورد شركتهايي كه در بحران بسر مي برند گزارشگري خيلي جسورانه صاحبكار كه در نتيجه تضعيف استقلال حسابرس حاصل مي شود منجر به پنهان كاري در مورد زوال سودآوري شركتهاي ياد شده مي گردد (همیلتون و همکاران، 2005،5). بنابراين درخواستهايي مبني بر تغييرات سريع در حرفه حسابرسي به منظور اطمينان بخشي در مورد استقلال حسابرس و كيفيت حسابرسي مطرح شد. لذا در پي كاهش اعتبار گزارشگري مالي، كنگره و استانداردگذاران در آمريكا بر آن شدند كه اصلاحات عميقي به صورت ذيل در حرفه حسابرسي اعمال كنند (چی و هانگ، 2005، 66).

1. تقويت استقلال حاكم بر كميته هاي حسابرسي
2. محدود كردن دامنه خدمات غير حسابرسي
3. نياز به چرخش اجباري حسابرسان

چرخش اجباري حسابرس براي استحكام استقلال حسابرس و كاهش در وقوع شكست هاي حسابرسي مكررا پيشنهاد شده است. حسابداران ودانشگاهيان در مورد نياز به چرخش اجباري حسابرسان دهها سال بحث كرده اند (كاتانچ و والكرر، 1999، 43-44). ابتدا تنها حسابداران و دانشگاهيان درباره موضوع چرخش حسابرسان به بحث و گفتگو مي پرداختند اما پس از كشف تقلب هاي عمده ورسوايي هاي مالي اخير ضرورت چرخش حسابرسان و موسسات حسابرسي مورد توجه بسياري از دولت ها و نهاد هاي ديگر مانند كميسيون اتحاديه اروپا، انجمن حسابداران رسمي آمريكا و كميسيون بورس و اوراق بهادار آمريكا قرار گرفت.

**4-3-2) دوره تصدی حسابرس و محافظه کاری سود**

محافطه كاري همواره مورد تاكيد استاندارد گذاران بوده است و براساس الزامات استاندارد هاي حسابداري از كاربردهاي عملي فراواني برخوردار مي باشد(مشايخي و همکاران، 1388، 108). در مورد ارتباط بين دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري تحقيقات زيادي صورت گرفته است كه يافته هاي بيشتر تحقيقات ارتباط مستقيم بين دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري سود را نشان ميدهد این مسئله نشان می دهد که افزایش دوره تصدی حسابرس و عدم تغییر آنان باعث می گردد که فرایند مدیریت سود در بنگاه ها تعدیل یابد این مسئله با اعمال محافظه کاری بیشتر توسط مدیران صورت می پذیرد.

**5-3-2) دوره تصدی حسابرس و مربوط بودن سود**

رويكرد سودمندي براي تصميم گیری اهميت مربوط بودن سود را مي رساند، سرمايه گذاران مربوط بودن سود را مهم تلقي مي كنند، آنها با استفاده از اطلاعات ياد شده بازده مورد انتظار خود را پيش بيني كرده و گذشته شركت را ارزيابي مي كنند. استدلال بعضي از صاحب نظران اين است كه ارتباط طولاني مدت حسابرس و صاحبكار منجر به خدشه دار شدن استقلال حسابرس شده و در نتيجه آن سود نامربوط از سوي صاحبكار ارائه مي گردد و سرمايه گذاران در ارزيابي گذشته و پيش بيني آينده شركت با مشكلات عمده اي روبرو مي شوند(خلیل زاده و همکاران، 1391).

**6-3-2) دوره تصدی حسابرس و قابلیت اتکای سود**

استفاده كنندگان و تحليل كنندگان صورت هاي مالي در بررسي وضعيت مالي و پيش بيني آينده شركت ها توجه ويژه اي به نوسانات سود داشته و آنرا در تصميم گيري هاي اقتصادي خود دخالت مي دهند. از ديدگاه آنها سودي كه از قابليت دوام و تكرار پذيري بيشتري برخوردار باشد، با مفهوم كيفيت سود سازگار بوده و تصميم گيري در مورد جريانات نقدي آتي شركت را تسهيل مي كند(خلیل زاده و همکاران، 1391). عدم تغییر حسابرس در دوره کوتاه مدت فلذا افزاش دوره تصدی حسابرسی بااعث می گردد که کیفیت سود تحت تاثیر قرار گیرد این مسئله با تحت تاثیر قرار دادن قابلیت اتکای سود، اطمینان سرمایه گذاران و سهامداران را در خصوص پیش بینی های خود فراهم می آرود. تحقيقات خارجي زيادي در مورد ارتباط ميان دوره تصدي حسابرس و قابلیت اتکای سود صورت گرفته است كه نتايج برخي از تحقيقات حاكي از ارتباط مثبت و نتايج برخي ديگر حكايت از ارتباط منفي بين دوره تصدي حسابرس و ويژگي كيفي قابلیت اتکاری سود دارد. این واقعیت دو طرفه بودن تصدی حسابرس و تغییر حسابرس را نشان می دهد شاید عوامل دیگری مانند شرایط اقتصادی، وضعیت سیاسی، شریط فرهنگی و ... باشد که جهت تاثیرگذاری دوره تصدی حسابرس یا تغییر حسابرس بر قابلیت اتکای سود را مشخص نماید.

**7-3-2) سطوح تصدی و دیدگاه های متفاوت**

موضوع چرخش اجباري حسابرس خود به دو مقوله مجزا تفکیک میشود. یکی تغییر در سطح تیم حسابرسی به خصوص در رده شرکا و مدیران و دیگري تغییر در سطح مؤسسه حسابرسی است (کیم و همکاران، 2004). کشورهایی نظیر آمریکا و انگلیس تنها به چرخش شرکاي حسابرسی اکتفا کرده اند، حال آنکه در برخی کشورها نظیر ایتالیا، برزیل، کره، هند و سنگاپور شرکت ها ملزم به تغییر مؤسسات حسابرسی بعد از طی یک دوره مشخص هستند. در این بین، کشورهایی نظیر اتریش، اسپانیا و کان ادا نیز بعد از شکست در اجراي قانون تغییر اجباري، آن را بعد از مدتی کنار گذاشتند (دچو و همکاران، 1996؛ کیم و همکاران، 2004). در ایران نیز بنا بر تبصره 2 ماده 10 دستورالعمل مؤسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس مصوب مورخ 8/5/1386 شوراي عالی بورس، مؤسسات حسابرسی مجاز نیستند بعد از گذشت 4 سال، مجدداً سمت حسابرس مستقل و بازرس قانونی شرکت واحدي را بپذیرند لذا بر اساس این مصوبه دوره تصدی حسابرس در شرکت های پذیرفته شده نهایت می تواند چهار سال باشد. با این اوصاف از سال 1390 چرخش اجباري حسابرسان در کشورمان لازم الاجرا شده است.

این در حالی است که در ادبیات موضوع دو دیدگاه متضاد در مورد رابطه بین دوره تصدي حسابرس و کیفیت حسابرسی و به تبع آن کیفیت گزارشگري مالی وجود دارد. یک دیدگاه بیان می دارد که به دلایلی نظیر دانش کمتر حسابرس در سال هاي اولیه ارتباط با مشتري، کیفیت حسابرسی پایینتر از سال هاي بعدي است. از این رو این دیدگاه چرخش حسابرسان را مفید به فایده نمی داند. در مقابل، دیدگاه دوم بیان می کند به دلایلی نظیر بی طرفی (استقلال) بیشتر حسابرس در سال هاي اولیه، کیفیت حسابرسی بالاتر است. زیرا این امکان وجود دارد که در بلندمدت استقلال حسابرس دستخوش روابط با صاحبکار شود (دچو و شرند، 2010). بنابر این براي جلوگیري از این امر چرخش حسابرسان ضرورت دارد. با این اوصاف، این که چرخش اجباري حسابرس سبب ارتقاي کیفیت سود (کیفیت گزارشگري مالی) میشود در هاله اي از ابهام قرار دارد.

چرخش اجباري حسابرسان، پس از شکست هاي اخیر حسابرسی، توجه بسیاري را به خود معطوف کرده است (مک نیکلاس، 2000). دوره تصدي حسابرس عبارت است از تعداد سال هایی که شرکت، حسابرس را حفظ می کند و به محدود کردن دوره تصدي حسابرس، چرخش اجباري حسابرس اطلاق می شود (والری و جنکینز، 2006). هما نطور که پیش از این عنوان شد در ارتباط با دوره تصدي حسابرسان و کیفیت گزارشگر ي مالی دو دیدگاه متفاوت وجود دارد. دیدگاه اول بیان می دارد که هر چه دوره تصدي حسابرس کمتر باشد، کیفیت سود نیز پایین تر خواهد بود. بنابراین چرخش اجباري حسابرس را مفید تلقی نمی کند. تحقیقاتی نظیر جانسون و همکاران (2002)، مایرز و همکاران (2003) و قوش و مون (2005) به این دیدگاه صحه میگذارند. سه تفسیر متفاوت در این ارتباط وجود دارد. اولین تفسیر بر مبناي این ادعاست که حسابرسان با دوره تصدي کوتاه، دانش تخصصی ضروري براي دستیابی به حسابرسی با کیفیت بالا را ندارند. علاوه بر این، حرفه حسابداري بیان می دارد که دوره تصدي کوتاه ممکن است ریسک بیشتري را براي قصور حسابرسی داشته باشد زیرا این حسابرسان با دانش تخصصی غیر کافی مجبور هستند تا با شدت بیشتري بر برآوردها و تجدید ارائه هاي انجام شده توسط شرکت مشتري تکیه کنند (هاتفیلد و همکاران، 2007). دومین تفسیر مبتنی بر این ادعا است که حسابرسان براي جذب و حفظ مشتري حق الزحمه کمی را دریافت می کنند و انتظار دارند تا در سال هاي بعدتر از طریق افزایش این حق الزحمه، زیان سال هاي اول حسابرسی را جبران کنند. بر این اساس، حسابرسان با دوره تصدي کوتاه ممکن است در سال هاي اول حسابرسی سهل انگارتر باشند. این امر سبب کیفیت کمتر حسابرسی و کیفیت کمتر سود می شود (هاتفیلد و همکاران، 2007). سومین تفسیر بر این مبنا استوار است که شرکت هاي با کیفیت سود بالاتر براي علامت به بازار با احتمال بیشتري حسابرس خود را حفظ میکنند (هامیلتون و همکاران، 2005).

در مقابل دیدگاه دوم بیان میدارد که هر چه دوره تصدي حسابرس بیشتر باشد، کیفیت سود نیز پایین تر خواهد بود. بنابراین از چرخش اجباري حسابرس طرفداري می کنند. حامیان تغییر حسابرس بر این باورند در صورت چرخش اجباري، حسابرسان بیشتر میتوانند در مقابل فشارهاي مدیریت صاحبکار مقاومت کرده و قضاوت بیطرفانه تري داشته باشند .

حضور طولانی حسابرس در یک شرکت، موجب ایجاد تمایلاتی براي رعایت نقطه نظرات صاحب کار گشته، ممکن است استقلال و بی طرفی او را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، حسابرسان در بلندمدت سهل انگار شده، این امر به شایستگی آنها لطمه میزند (مک نیکلاس، 2000). با این اوصاف چرخش اجباري سبب افزایش استقلال و بی طرفی و در نتیجه افزایش کیفیت حسابرسی می شود(دچو و همکاران، 1996). برخی تحقیقات نشان داده اند که افزایش طول دوره تصدي سبب کاهش کیفیت حسابرسی می شود. طرفداران چرخش اجباري معتقدند که این امر سبب کاهش شکست هاي حسابرسی میشود، مشتري را وادار به پذیرش رویه هاي حسابداري محافظه کارانه می کند و سبب افشاي بیشتر اطلاعات حسابداري میشود(کرمی و همکاران، 1390).

**8-3-2) اثر متقابل دوره تصدی بر محافظه کاری و مدیریت سود**

حاميان تغيير حسابرس بر اين باورند كه در صورت تغيير اجباري، حسابرسان در موقعيتي قرار ميگيرند كه خواهند توانست در مقابل فشارها و خواسته هاي مديران مقاومت، و قضاوت بيطرفانه تري را اعمال كنند. حضور طولاني مدت حسابرس در كنار صاحبكار، موجب ايجاد تمايلاتي براي حفظ و رعايت نظر مديريت صاحبكار ميشود؛ وضعيتي كه استقلال و بيطرفي او را مخدوش ميكند(رجبي، 1385). هم چنين آنها تمايل حسابرسان را به حفظ صاحبكار از طريق حمايت از او دليل ديگري براي تصويب قوانين محدود كننده مطرح ميكنند؛ چرا كه حسابرس در سالهاي اوليه فعاليت براي صاحبكار جديد متحمل هزينه هاي اوليه اي مي گردد كه به منظور جبران آنها، به حفظ صاحبكار خود تمايل دارد(ديويس و ديگران، 2000). در مقابل، مخالفان تغيير اجباري حسابرس عقيده ديگري دارند. به اعتقاد آنها عوامل ديگري هست كه حسابرسان را به حفظ استقلال وادار ميكند؛ به عنوان مثال تلاشي كه حسابرسان در جهت حفظ اعتبار و شهرت به كار مي گيرند و يا ترس از احتمال طرح دعاوي حقوقي عليه آنها ساختارهايي است كه مانع رفتارهاي نامناسب حسابرسان مي شود. آنها معتقدند حسابرسان با گذشت زمان، شناخت بهتري از فعاليتهاي صاحبكار ب هدست آورده و تجربه بيشتري كسب ميكنند و به اين ترتيب توانايي آنها در مورد مناسب بودن يا نبودن روشهاي حسابداري و گزارشگري افزايش مي يابد. بنابراين رابطه طولاني مدت حسابرس و صاحبكار مي تواند كيفيت حسابرسي را بهبود بخشد(چن و ديگران، 2004). به اعتقاد آنها تغيير حسابرس باعث خواهد شد اعتماد سرمايه گذاران به اتكاپذيري صورتهاي مالي كاهش، و از اين رو اعتبار حسابرسي كاهش يابد. از سوي ديگر هزينه هاي حسابرسي، چه براي حسابرس و چه براي صاحبكار، افزايش خواهد يافت(ساینت، 2004).

مخالفان چرخش اجباري هم چنين بيان ميكنند كه استانداردها و روشهاي جاري، منافع مطرح شده در ديدگاه حاميان چرخش اجباري را فراهم مي كند و چرخش عادي كاركنان و مديريت صاحبكار، بررسيهاي شريك دوم و بررسي همپيشگان همانند چرخش اجباري عمل مي كند. در همين راستا، باتز و همكاران(1982) در تحقيق خود شواهدي ارائه مي كنند كه همان طور كه چرخش حسابرس مي تواند به سطوح پايين تر اهميت منجر گردد، چرخش كاركنان نيز مي تواند تأثيرات مشابهي داشته باشد.

نتايج تحقيقات پير و اندرسون (1984) نشان ميدهد احتمال طرح دعاوي حقوقي عليه حسابرسان در سالهاي ابتدايي كار حسابرسان افزايش مييابد. والكر و همكاران (2001) نيز مشاهده كردندكه ميزان شكستهاي حسابرسي در روابط طولاني حسابرس صاحبكار كمتر است. گايگر و راگاناندان (2002) با بررسي شركتهايي كه طي سالهاي 1996 تا 1998 درخواست ورشكستگي داده بودند به اين نتيجه رسيدند رابطه مثبتي بين دوره تصدي حسابرس و احتمال اينكه شركت ورشكسته در سال قبل از ورشكستگي، گزارش مشروط از بابت تداوم فعاليت دريافت كرده باشد، وجود دارد.

چي و دوگار (2005) نشان دادند با افزايش دوره تصدي، تمايل حسابرسان به انتشار گزارش حاوي شرط تداوم فعاليت كاهش مييابد. كاپلي و دوسه (1993) نيز دريافتند حسابرسيهاي با كيفيت ضعيف با افزايش دوره تصدي افزايش مي يابد. نتايج تحقيق وانسترالن (2000) حاكي از اين است كه همكاريهاي طولاني مدت حسابرس و صاحبكار، احتمال صدور گزارش مقبول از سوي حسابرسان را افزايش مي دهد. نتايج تحقيقات باتز و همكاران (1982) نشان مي دهد قضاوت حسابرسان تحت تأثير روابط بلندمدت حسابرس و صاحبكار است.

در مورد استفاده از اقلام تعهدي اختياري به منظور مديريت سود، ديدگاههاي متفاوتي هست كه يكي از آنها بيان ميكند كه مديران با استفاده از اقلام تعهدي اختياري، ارزش شركت را براي سرماي هگذارن بيشتر از واقع نشان ميدهند كه همان هموارسازي سود است، يعني از طريق افزايش و يا كاهش سود، سعي در هموار نمودن آن دارند. حال اگر حسابرسي مستقل به عنوان ابزار كنترلي مناسب بر كاهش مديريت سود از طريق اقلام تعهدي اختياري به خدمت گرفته شود، دليلي نيست كه از پيش انتظار داشته باشيم ميان مدت زمان رابطه حسابرس با صاحبكار و سطح اقلام تعهدي اختياري رابط هاي باشد. با وجود اين، اگر افزايش دوره تصدي، توانايي مديريت را در استفاده از اقلام تعهدي اختياري به منظور مديريت سود افزايش دهد، بايد ميان قدرمطلق اقلام تعهدي اختياري و دوره تصدي حسابرس رابطه مثبتي وجود داشته باشد.قدر مطلق اقلام تعهدي هم به اين دليل در نظر گرفته ميشود كه افزايش يا كاهش در سود به طور همزمان در نظر گرفته شود.

جانسون و همكاران (2002) طي تحقيقي به اين نتيجه رسيدند رابطه كوتاه مدت حسابرس و صاحبكار با كاهش در كيفيت گزارشهاي مالي همراه است. كيم و همكاران (2004) و چانگ (2004) طي تحقيقاتي كه در بازار كره انجام دادند، دريافتند سطح اقلام تعهدي اختياري در پي تغيير حسابرس كاهش مييابد. به اعتقاد آنها اعمال هرگونه محدوديت بر روابط حسابرس و صاحبكار، كيفيت حسابرسي را بهبود مي دهد.

استنلي و ديزورت (2007) مشاهده كردند با افزايش دوره تصدي احتمال تجديد ارائه صورتهاي مالي كاهش مييابد. نتايج تحقيقات ميرز و همكاران (2003) نشان مي دهد با طولاني شدن همكاري حسابرس و صاحبكار، پراكندگي در توزيع اقلام تعهدي اختياري كاهش مي يابد؛ به عبارت ديگر، روابط طولاني مدت مي تواند به اعمال قدرت از سوي حسابرسان منجر شود تا بدين وسيله دستكاري اقلام تعهدي توسط مديريت كاهش يابد.

اليتزور و فالك (1996) و داي و ژيرو (1992) در تحقيقات خود به اين نتيجه رسيدند كيفيت حسابرسي به طور منفي تحت تأثير سياست چرخش اجباري حسابرس است. گوش و مون (2005) مشاهده كردند كيفيت حسابرسي با افزايش دوره تصدي بهبود مييابد. لنوكس (1998) در تحقيقات خود به اين نتيجه رسيد كه تغيير حسابرس، دقت و صحت گزارشهاي حسابرس را كاهش مي دهد. مانسي و همكارانش (2003) نيز در بررسي رابطه ويژگيهاي حسابرس(بويژه كيفيت حسابرسي و دوره تصدي) و هزينه سرمايه دريافتند كه با افزايش دوره تصدي، هزينه سرمايه كاهش مي يابد.

ديدگاه بعدي در مورد محافظه كارانه نشان دادن سود است. در خصوص رابطه دوره تصدي حسابرس و محافظه كاري عد هاي معتقدند با افزايش دوره تصدي، محافظه كاري كاهش مي يابد. به اعتقاد اين گروه در سالهاي ابتدايي كار حسابرسان با صاحبكاران جديد، حسابرسان ممكن است به دليل ترس از طرح دعاوي حقوقي عليه آنها، كه ممكن است در پي عدم شناخت كافي از فعاليتهاي صاحبكار پديد آيد روشهاي محافظه كارانه تري از سوي صاحبكاران خود درخواست كنند اما با گسترش روابط و احتمالاً كاهش استقلال، تمايلي براي مقاومت در برابر خواسته هاي مديريت صاحبكار نداشته باشند و به اين ترتيب مديران به گونهاي خو شبينانه به گزارشگري بپردازند. يافته هاي هميلتون و ديگران (2005) و لي (2007) سازگار با اين ديدگاه است در حالي كه گروهي ديگر بر اين باورند تعاملات طولاني مدت حسابرس و صاحبكار به افزايش به كارگيري روش هاي محافظه كارانه توسط صاحبكار منجر مي شود. به اعتقاد اين گروه از صاحبنظران از آنجا كه حسابرسان جديدمعمولاً فاقد شناخت كافي درباره فعاليتهاي تجاري و سامانههاي كنترل داخلي صاحبكار هستند، مجبور مي شوند بيشتر به تصميمات مديران در مورد گزارشگري مالي اتكا كنند و در نتيجه احتمال بيشتري هست كه با روشهاي فرصت طلبانه مديران موافقت كنند. اين امر ميتواند به كاهش استفاده از روش هاي محافظه كارانه منجر شود. اما با افزايش دوره تصدي و به دست آوردن شناخت بيشتر، هوشياري آنها نسبت به كار بيشتر ميشود و از هرگونه خطرپذيري حسابرسي بالقوه پرهيز مي كنند؛ مثلاً درخواست استفاده از روشهاي محافظه كارانهتري را از مديريت خواهند داشت. حسابرسان از محافظه كاري به عنوان استراتژي مديريت ريسك، بهره مي گيرند. شناسايي سريع تر اخبار بد درباره جريانهاي نقد آتي نسبت به اخبار خوب (محافظه كاري) مي تواند به عنوان اولين ابزار حفاظتي در برابر طرح دعاوي حقوقي بالقوه عليه حسابرسان مطرح شود. ساير استراتژيها نظير افزايش در حق الزحمه حسابرسي به منظور جبران افزايش ريسك دعاوي حقوقي يا حتي كنار هگيري از حسابرسيهاي پرريسك ميتواند هزينه بر و ناكارامد باشد. نتايج تحقيقات جنكينز و ولوري (2006) با اين ديدگاه سازگار است.

**4-2) بخش چهارم: پیشینه پژوهش**

حاکمیت شرکتی به عنوان یکی از مکانیزهای محافظت کننده حقوق ذینفعان از جنبه ها و چهارچوبهای مختلفی مورد پژوهش و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در پژوهش حاضر تاثیر مکانیزمهای حاکمیت شرکتی بر تعویض حسابرس مستقل شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار مورد بررسی قرار می گیرد. لذا در این بخش پژوهشهای صورت پذیرفته در خصوص موضوع فوق در دو طبقه پژوهش های خارجی و پژوهش های داخلی ارائه می گردد.

**1-4-2) پژوهش های خارجی**

لین و لیو (2010) طی پژوهشی به بررسی ارتباط بین مکانیزم های حاکمیت شرکتی و تغییر حسابرس پرداخت. آنها تمرکز مالکیت، هیات نظارت بر مدیریت و جدایی پست های مدیر عاملی و ریاست هئیت مدیره را به عنوان مکانیزمهای حاکمیت شرکتی معرفی نمودند و پژوهش خود را برای دوره 2001-2004 در بورس چین به انجام رساندند. نتایج حاصل از نشان داد که در شرکت هایی که تمرکز مالکیت بالاست و اعضای هئیت نظارت مدیر عامل شرکت می باشد و بین پستهای مدیرعاملی و ریاست هئیت مدیره تفکیکی وجود ندارد، تمایل به تعویض حسابرس به حسابرسان کوچکتر وجود دارد تا آنها بتوانند فرآیندهای حاکمیت شرکتی را ضعیف نموده و شفافیت و نظارت را کم رنگ نمایند.

رید و همکاران (2000) در پژوهشی نشان دادند که مدیریت شرکت هایی که دارای اهرم مالی بالا و نزدیک به ورشکستگی دارند؛ تمایل دارند که حسابرسان بزرگ خود را با حسابران کوچکتر تعویض نمایند. آنها نشان دادند که شرکتهای با وضعیت نامناسب مالی و اهرمی انگیزه دارند تا حسابرسانی را بکار گیرند تا عملکرد خود در بازارهای سرمایه را بخوبی نمایان کنند.

کمران و همکاران (2008) در تحقیقی رابطه مدیریت سود وتغییر حسابرس را بااین سوال که آیا الزام تغییر حسابرس باعث ارتقای کیفیت حسابرسی میشود، بررسی نمودند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که در وضعیت داوطلبانه بودن تغییر حسابرس، تغییر باعث افزایش کیفیت حسابرسی می­شود و تا زمانی که تغییر حسابرس اجباری است، کاهش کیفیت حسابرسی را به دنبال دارد.

آندرو جکسون و همکاران (2008) به بررسی تاثیر تغییر اختیاری موسسات حسابرسی بر کیفیت حسابرسی پرداختند. معیارهای مورد بررسی محققان اقلام تعهدی اختیاری و وجود بند تداوم فعالیت در گزارش حسابرسی می باشد. نتایج نشان داد که چرخش موسسات حسابرسی نیست که بر کیفیت حسابرسی تاثیر گذار است بلکه افزایش طول دوران حسابرسی بر این مسئله موثر است.

ماگینا (2008) تغییرات حسابرس را با توجه بهZ آلتمن در خصوص دو متغیرهاي مدل ورشکستگی گروه از شرکتهایی که تغییر حسابرس داده بودند و شرکتهایی که تغییر حسابرس نداده بودند ، مورد تحقیق قرار دارد.نتایج تحقیق بیانگر این بود که نسبت ارزش بازار حقوق صاحبان سهام به ارزش دفتري کل بدهیها شرکتهایی که حسابرس را تغییر داده بودند، به طور معناداري بیشتر از شرکتهایی که حسابرس را تغییر نداده بودند، می باشد.

لاندزمن و همکاران (200.9) در تحقیق خود موضوع تغییر حسابرس را در دوران قبل و بعد از ورشکستگی انرون بررسی کردند. آنها دریافتند که با تغییر حسابرس، موسسات حسابرسی خواهان رعایت قانون ساربنیتز اکسلی هستند و به عبارتی به دنبال همسویی منافع خود با منافع صاحبکار نیستند. اما این موضوع در مورد موسسات حسابرسی بزرگ مصداق ندارد.

دیویس و همکاران (2009) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که شرکتهای داراي ارتباط طولانی با حسابرس، به احتمال زیاد براي رسیدن به سودهاي پیش بینی شده، بیشتر از اقلام تعهدي اختیاري استفاده می کنند. مارتينز و مندز (2010) به بررسي ارتباط بين تغيير حسابرس و مديريت سود شرکت ها در بورس کشور برزيل پرداختند. آنها با بکارگيري روش اقلام تعهدي سرمايه در گردش (AWCA)، اثرات تغيير حسابرس را بر روي مديريت سود با تاکید بر روي دليل تغيير حسابرس(اجباري يا اختياري) تجزيه و تحليل کردند. نتايج مبين اين مطلب بود که ارتباط معناداري بين تغيير حسابرس و مديريت سود شرکت ها وجود ندارد.

ژانگ و همکاران (2010) با بررسی اثرات تغییر سهامداران اصلی و مدیریت بر تغییرات حسابرس نشان دادند که تغییرات مدیریت، و نه تغییرات سهام­داران اصلی، منجر به تغییرات حسابرس می شود.

تو (2012) پس از تحقیق برروی اطلاعات شرکت­های پذیرفته شده در بازار سرمایه چین دریافت که تغییرات در ارکان حاکمیتی شرکت رابطه مثیتی با تغییر حسابرس داشته است. وی همچنین نشان داد که هرچه میزان تغییرات در ارکان حاکمیت شرکت وسیع تر باشد تغییرات حسابرس نیز بیشتر خواهدشد.

جنکینز و ولوری (2008) به بررسی ارتباط بین دوره تصدی حسابرس با سطح محافظه کاری پرداختند. نتایج نشان داد که یک ارتباط مثبت و معنی داری بین طول دوره تصدی حسابرس و محافظه کاری وجود دارد همچنین نتایج مشخص نمود که محافظه کاری در دوره های تصدی کوتاه مدت و میان مدت افزایش می یابد به گونه ای که در دوران تصدی بلند مدت محافظه کاری کاهش نمی یابد.

بال و شيواكومار (2005) تفاوت ميزان محافظه كاري در ميان شركت هاي سهامي خاص و عام را بررسي نمودند و دريافتند كه در شركتهاي سهامي خاص، محافظه كاري كمتر از شركت هاي سهامي عام است. آنها اين تفاوت در محافظه كاري را به تفاوت در ساختار راهبري و ساز و كار كنترلي بين شركت هاي سهامي خاص و عام نسبت دادند.

جانسون و همکاران (2002) نشان دادند که صاحبکارانی که دوره تصدی حسابرسان آن کوتاه است (بین دو یا سه سال) کیفیت گزارشگری پائین دارند در حالی که شرکتهایی با حسابرسانی با دوره تصدی بین چهار تا هشت سال، دارای اقلام تعهدی پائین تر و کیفیت گزارشگری بالاتری هستند.

کمران و همکاران (2008) در تحقیقی رابطه مدیریت سود وتغییر حسابرس را بااین سوال که آیا الزام تغییر حسابرس باعث ارتقای کیفیت حسابرسی میشود، بررسی نمودند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که در وضعیت داوطلبانه بودن تغییر حسابرس، تغییر باعث افزایش کیفیت حسابرسی میشود و تا زمانی که تغییر حسابرس اجباری است، کاهش کیفیت حسابرسی را به دنبال دارد. ژانگ و همکاران (2010) با بررسی اثرات تغییر سهامداران اصلی و مدیریت بر تغییرات حسابرس نشان دادند که تغییرات مدیریت، و نه تغییرات سهام­داران اصلی، منجر به تغییرات حسابرس میشود.

گیگر و راقوناندان (2002) به این نتیجه دست یافتند که حسابرسان در سالهای اولیه ارتباط کاری، به صاحبکارانی گزارش مقبول ارائه می کنند که خطر ورشکستگی آنها را تهدید نمی کند. از طرف دیگر مایرز و همکاران (2003) به این نتیجه رسیدند که همزمان با افزایش دوره تصدی حسابرس، آنان محدودیت های بیشتری را برای درج اقلام تعهدی اختیاری و جاری اعمال می کنند که مدیران اجازه استفاده از آنها را دارند در نهایت نتایج نشان داد که چرخش اختیاری موسسات حسابرسی تاثیر معکوسی بر کیفیت حسابرسی دارد، زیرا حسابرسان در سالهای اولیه حسابرسی در راستای حفظ تمایلات مدیران کار می کنند و کیفیت حسابرسی در این سال ها پائین است.

کري و سیمنت (2006) اثرات دوره تصدي حسابرسان در شرکت صاحبکار را مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که کیفیت حسابرسی با افزایش دوره تصدي حسابرس در شرکت صاحبکار کاهش می یابد. نتیجه تحقیق آن ها نشان می دهد که بیطرفی حسابرسان به واسطه روابط بلندمدت با صاحبکار کاهش می یابد. در مقابل، چن و همکاران (2008) به شواهدي در این خصوص در تایوان دست نیافتند

لنکس (2000) در یافت که تغییر حسابرس موجب تغییر در متن گزارش حسابرسی خواهد شد.در تحقیقی دیگر که توسط وو و کو[[56]](#footnote-56) (2001) تحت عنوان بررسی عوامل مرتبط با تغییر حسابرس در سنگاپور انجام شده نتایج تحقیق مذکور حاکی از وجود ارتباط مستقیم بین اهرم مالی و تغییر حسابرسی، عدم ارتباط بین اهرم مالی شرکت و تغییر حسابرس به سطح حسابرسی با کیفیت بالاتر و عدم ارتباط وضعیت مالی شرکت ها با تغییر حسابرس می باشد. وو چای کو(2001) به بررسی رابطه بین تغییر در مدیریت و تغییر در حسابرس می پردازد. نتایج نشان داد که تغییر در مدیریت تاثیری مثبت بر تغییر در حسابرس دارد.

اسماعیل[[57]](#footnote-57) و همکاران (2008) در یک تحقیق درباره تعیین عوامل تاثیرگذار بر تغییر حسابرس در کشور مالزي دریافتند که از میان متغیرهاي تغییر مدیریت، تغییر در ریاست کمیته حسابرسی، تغییر نام شرکت، صدور گزارش حسابرسی غیر مقبول در سال قبل از تغییر حسابرس، تغییر مالکیت، تغییر در حق الزحمه حسابرسی، مدت زمانی که حسابرس ، حسابرسی شرکت را به عهده داشته است، سطح نقدینگی شرکت، ریسک مالی شرکت (نسبت اهرمی)، رشد فروش و سودآوري شرکت در میان شرکت هاي پذیرفته شده در تابلوي دوم بورس اوراق بهادار کوآلا لامپور تنها متغیرهاي نسبت اهرمی، رشد فروش ، حق الزحمه حسابرسی و مدت زمانی که حسابرس حسابرسی شرکت را به عهده داشته است، از عوامل تعیین کننده تغییر حسابرس می باشد.

مارتينز و مندز[[58]](#footnote-58) (2010) به بررسي ارتباط بين تغيير حسابرس و مديريت سود شرکت ها در بورس کشور برزيل پرداختند. آنها با بکارگيري روش اقلام تعهدي سرمايه در گردش (AWCA)، اثرات تغيير حسابرس را بر روي مديريت سود با تمرکز بر روي دليل تغيير حسابرس(اجباري يا اختياري) تجزيه و تحليل کردند. نتايج مبين اين مطلب بود که ارتباط معناداري بين تغيير حسابرس و مديريت سود شرکت ها وجود ندارد.

**2-4-2) پژوهش های داخلی**

رضازاده و همكاران (1386) عوامل مؤثر بر تغيير حسابرسان در شركتهاي ايراني را مورد بررسي قرار دادند. نمونه مورد مطالعه شامل 74 شركت مشتمل بر دو گروه 37 شركتي با تغيير حسابرس و بدون تغيير حسابرس طي سال 1381 بود. نتايج اين پژوهش حاكي از آن است كه حق الزحمه حسابرسي، كيفيت كار حسابرسان، تغيير تركيب مديران شركت و اندازه شركتهاي مورد بررسي، بر تغيير حسابرسان تأثير مثبت و معني داري دارد.

حدادی و همکاران (1391) طی تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت سود و تغییر حسابرسی پرداختند. جامعه آماري مورد مطالعه 72 شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی 1379 تا 1388 انتخاب و براي آزمون فرضیه هاي تحقیق از رگرسیون لجستیک استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین مدیریت سود و تغییر حسابرسی، رابطه معنی داري وجود دارد. همچنین بین مدیریت سود و دوره تصدي گری حسابرس (دوره تداوم حسابرس) و مدیریت سود و تجربه حسابرس ارتباط وجود دارد.

روحی و ایمان زاده (1388) به بررسی دلایل تغییر حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق آن­ها نشان داد که حق الزحمه حسابرسی، کیفیت حسابرس، تغییر مدیران شرکت، اندازه شرکت و نرخ بازگشت سرمایه بر تغییر حسابرس از سوی شرکت ها تاثیرگذار است.

حساس یگانه و جعفری (1388) طی پژوهشی به بررسی تغییر موسسات حسابرسی بر کیفیت گزارش حسابرسی پرداختند. كيفيت حسابرسي حاصل جمع شايستگی (توانايي كشف اشتباهات) و استقلال حسابرسان (انگيزه گزارش موارد كشف شده) برای 167 شرکت بین سالهای 1385 لغایت 1387 مي باشد. نتايج حاصل از تجزيه و تحليل اطلاعات جمع آوري شده نشان مي دهد كه تغییر موسسات حسابرسي موجب افزايش كيفيت حسابرسي نمي شود.

زارعی مروج (1384) تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر تغییر حسابرس در ایران انجام داد و به این نتیجه رسید که حق الزحمه حسابرسی، کیفیت کارحسابرس، تغییر مدیران شرکت، اندازه شرکت در سطح اطمینان 95 درصد بر تغییرحسابرسان از سوی شرکت­ها تاثیر دارد.

پوربهبهانی (1387) در تحقیقی به بررسی رابطه حسابرس-صاحبکار با تاکید بر مدت تصدی حسابرس و تغییر حسابرس در ایران پرداختند. تحقیق ایشان نشان می دهد که تغییر حسابرس با اندازه حسابرس، اندازه صاحبکار و وضعیت مالی صاحبکار دارای رابطه معنادار بوده ولی فاقد رابطه معنادار با رشد صاحبکار است. همچنین افزایش مدت تصدی حسابرسی باعث بهبود حسابرسی بین موسسات حسابرسی کوچک می گردد.

باقرآبادی و طیبی (1390) به بررسی اثر تغییر حسابرس مستقل در شرکت‌های بورسی پرداختند، یافته ها نشان داد که تغییر اختیاری حسابرس طی دوره تحقیق (1383-1387) در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران با مدیریت سود شرکت‌ها دارای رابطه معناداری نمی‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت در ایران، عوامل دیگری زمینه ساز تغییر حسابرس در شرکت‌ها می‌باشند.

بولو و همکاران (1389) رابطه میان تغيير حسابرس مستقل و شفافيت اطلاعاتي شركت­هاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی نمودند. آن­ها نشان دادند که تغيير حسابرس مستقل هیچ تاثیری بر شفافيت اطلاعاتي شركت­ها ندارد.

کرمی و همکاران (1390) در پژوهشی به بررسی رابطه بین دوره تصدی حسابرسی(تغییر حسابرس) و مدیریت سود در 133 شركت از شركتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طي سالهای 1379 لغایت 1385 پرداختند. نتايج نشان داد که با افزايش دوره تصدي حسابرس و عدم تغییر حسابرس، انعطاف پذيري مديريت در استفاده از اقلام تعهدي اختياري افزايش و مدیران از این مدیریت سود برای اهداف منفی استفاده می کنند لذا وجود رابطه طولاني مدت ميان صاحبكار و حسابرس و عدم تغییر حسابرس، باعث افزايش انعطاف پذيري مديريت در استفاده از اقلام تعهدي اختياري ميگردد، اما اين استفاده بيشتر برای كاهش سود (محافظه كارانه) است.

کاشانی پور و همکاران (1391) به بررسی رابطه بین دوره تصدی حسابرس و تغییر حسابرس را با اقلام تعهدی اختیاری پرداختند. جامعه آماري پژوهش شرکت هاي پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بوده که بر اساس شرایط در نظر گرفته شده براي انتخاب نمونه، 260 سال-شرکت طی دوره 1385 تا 1389 انتخاب گردید. براي تجزیه و تحلیل اطلاعات از تجزیه و تحلیل پانلی استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می دهد که بین اقلام تعهدي اختیاري و دوره تصدي حسابرس در کلیه شرکت هاي مورد مطالعه رابطه مثبت و معنی داري وجود دارد، لذا تغییر موسسات حسابرسی منجر به کاهش اقلام تعهدی و افزایش کیفیت حسابرسی نمی گردد.

**منابع فارسی :**

1. آقايي، محمد علي؛ اعتمادي، حسين؛ آذر، عادل و چالاکي، پري. (1388)، "**ويژگيهاي حاکميت شرکتي و محتواي اطلاعاتي سود در بورس اوراق بهادار تهران با تاکيد بر نقش مديريت سود**"، فصلنامه علوم مديريت ايران، سال چهارم، شماره ١٦.
2. اثنی عشری، حمیده، (1389)."*تاثیر گردش موسسات حسابرسی بر کیفیت اطلاعات حسابرسی*"، رساله دکتری حسابداری، دانشگاه الزهرا، دانشکده مدیریت و اقتصاد.
3. احمدي، موسي و عباسي، مجيد. (1390)، "**بررسي تأثير دوگانگي وظيفه مديرعامل بر ارزش شرکتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران**"، فصلنامه روند پژوهش هاي اقتصادي، سال نوزدهم، شماره ٦٠ ، زمستان، صص 113-150.
4. اسماعیل زاده مقري، علی، جلیل، محمد و عباس زند عباس زاده، (1389)،"بررسی تاثیر حاکمیت شرکتی بر کیفیت سود در بورس اوراق بهادار تهران"، مجله حسابداری مدیریت، سال سوم، شماره هفتم، زمستان، صص 79-91.
5. اعتمای، حسین؛ رسائیان، امیر و کردتبار، حسین. (1389). "رابطه برخی از ابزارهای حاکمیت شرکتی و نقدشوندگی سهام"، مجله توسعه و سرمایه، شماره 5، بهار و تابستان، صص 31-59.
6. امیر ارسلانی، حامی. (1384) نقش اقتصادي حسابرسي در بازارهاي آزاد و بازارهاي تحت نظارت، چاپ دوم، مدیریت تدوین استانداردها،سازمان حسابرسي.
7. جهانخانی، علی و پارسائیان، علی (1387) **مديريت مالي**، انتشارات سمت.
8. حساس یگانه، یحیی و آذینفر، کاوه. (1389). " رابطه بين كيفيت حسابرسي و اندازه موسسه "، بررسي هاي حسابداري و حسابرسي، دوره 17، شماره 61، صص 85-98.
9. حساس يگانه، يحيي؛ مرادي، محمد و اسکندر، هدي. (1386)، "**بررسي رابطه بين سرمايهگذاران نهادي و ارزش شرکت**"، فصلنامه بررسيهاي حسابداري و حسابرسي، شماره 32
10. خاکی، غلامرضا، (1384)، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب.
11. خاکی، غلامرضا، (1384)، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب.
12. زند عباس آبادي، عباس. (1389)، بررسي تأثير حاکميت شرکتي بر کيفيت سود در شرکتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پايان نامه کارشناسي ارشد، دانشگاه آزاد اسلامي واحد همدان
13. صديقيان، اميرحسين. (1388)، اثر ساختار مالكيت و هيأت مديره به عنوان مكانيزمهاي حاكميت شركتي بر ارزش شركتها. پايان نامه کارشناسي ارشد. دانشكده مديريت و اقتصاد دانشگاه صنعتي شريف تهران.
14. كاشاني پور، محمد؛ مهراني،ساسان و پاشانژاد، يوسف (1389)،" **بررسي ارتباط برخي از مكانيزم هاي نظام راهبري شركتي با نقدشوندگي بازار**"، مجله پژوهشهاي حسابداري مالي، سال دوم ، شماره دوم، شماره پياپي(4)، تابستان ، صص61-76.
15. محمدي، شاپور؛ قاليباف اصل، حسن و مشكي، مهدي. (1388)،"**بررسي اثر ساختار مالكيت (تمركز و تركيب) بر بازدهي و ارزش شركتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار**"، تهران، تحقيقات مالي، دوره ١١ ، شماره ٢٨.
16. مشايخی، بيتا، محمدآبادی مهدی. (1390)، "رابطه مکانيزم‌های حاکميت شرکتی با کيفيت سود" مجله پژوهش های حسابداری مالی، سال 3، شماره 2، صص17-32.
17. منصورفر ، كريم ، 1385 ، روش هاي آماري ، انتشارات دانشگاه تهران ، چاپ پنجم.
18. مولودي، عبداله. (1388)، رابطه حاکميت شرکتي و ارزش ايجادشده براي سهامداران، پايان نامه کارشناسي ارشد، دانشکده علوم اقتصادي تهران.
19. نمازي، محمد و كرماني، احسان. (1387)، "**تأثير ساختار مالكيت بر عملكرد شركتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران**"،فصلنامه بررسيهاي حسابداري حسابرسي، شماره 35.
20. نوروش، ايرج؛ كرمي، غلامرضا و وافي ثاني، جلال. (1388)، "**بررسي رابطه ساز و كارهاي نظام راهبري شركت و هزينه هاي نمايندگي شركتهاي پذيرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران**"، تحقيقات حسابداري، شماره اول.

**منابع غیر فارسی :**

1. Agrawal A., Knoeber C. R. (1996), "Firm Performance and Mechanisms to Control Agency Problems between Managers and Shareholders. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 31(3): 377–397.
2. Anderson, U., Kadous, K., & Koonce, L. (2004). The role of incentives to manage earningsپ and quantification in auditors' evaluations of management-provided information. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 23(1), 11−27.
3. Andrew, B. Jackson., Michael, M., Peter, Roebuck. (2008), “Mandatory audit firm rotation and audit quality”, Managerial Auditing Journal, Vol. 23, No.5, pp.420-437.
4. Arruñada, B., Paz-Ares, C. (1997), "Mandatory rotation of company auditors: a critical examination", *International Review of Law and Economics*, Vol. 17 No.1, pp.31-61.
5. Bai, C., Q, Liu, J. Lu, F., Song, and J. Zhang, (2004), "Corporate governance and market valuation in China. **Journal of Comparative Economics** 32, 599-616.

1. - Financial Reporting Release [↑](#footnote-ref-1)
2. - Williamson [↑](#footnote-ref-2)
3. - The Stewardschip model [↑](#footnote-ref-3)
4. - Johnston [↑](#footnote-ref-4)
5. - The Stakeholder Model [↑](#footnote-ref-5)
6. - Michael Jensen [↑](#footnote-ref-6)
7. - The Political Model [↑](#footnote-ref-7)
8. - OECD [↑](#footnote-ref-8)
9. black [↑](#footnote-ref-9)
10. Mitra [↑](#footnote-ref-10)
11. Greenbury [↑](#footnote-ref-11)
12. Higgs [↑](#footnote-ref-12)
13. Brickley [↑](#footnote-ref-13)
14. McConnell [↑](#footnote-ref-14)
15. Bathala & Rao [↑](#footnote-ref-15)
16. Pound [↑](#footnote-ref-16)
17. Demsets [↑](#footnote-ref-17)
18. Roy Kouwenberg [↑](#footnote-ref-18)
19. Kaplan [↑](#footnote-ref-19)
20. Jense&،Meckling [↑](#footnote-ref-20)
21. LaFond&،Roycnowhury، [↑](#footnote-ref-21)
22. Anlin Chen & Lanfeng Kao [↑](#footnote-ref-22)
23. McCnnell & servaes [↑](#footnote-ref-23)
24. Farrer [↑](#footnote-ref-24)
25. Starr [↑](#footnote-ref-25)
26. Willey(1969) [↑](#footnote-ref-26)
27. Butler [↑](#footnote-ref-27)
28. Dharwadkar. [↑](#footnote-ref-28)
29. Marrakchi&،jean&،Lucie [↑](#footnote-ref-29)
30. Fama [↑](#footnote-ref-30)
31. Pope &Young [↑](#footnote-ref-31)
32. Hermalin, B. E. and Weisbach, [↑](#footnote-ref-32)
33. Ang [↑](#footnote-ref-33)
34. Davis, & Donaldson [↑](#footnote-ref-34)
35. Heggs [↑](#footnote-ref-35)
36. Rhoders,. and sundaramurthy [↑](#footnote-ref-36)
37. Mak & Li [↑](#footnote-ref-37)
38. Rüdiger, and René [↑](#footnote-ref-38)
39. Hermalin, and Weisbach [↑](#footnote-ref-39)
40. Lipton, and Lorsch [↑](#footnote-ref-40)
41. Daltonand Dalton [↑](#footnote-ref-41)
42. - educated [↑](#footnote-ref-42)
43. - Trade off [↑](#footnote-ref-43)
44. - agency conflict [↑](#footnote-ref-44)
45. -Agarwal [↑](#footnote-ref-45)
46. - Riyan & Kolins [↑](#footnote-ref-46)
47. -Vishvanatan [↑](#footnote-ref-47)
48. -sami et all [↑](#footnote-ref-48)
49. -Bruch [↑](#footnote-ref-49)
50. - Ditmart & marth smith [↑](#footnote-ref-50)
51. -Bauer et al [↑](#footnote-ref-51)
52. -Roobin [↑](#footnote-ref-52)
53. -Chang et al [↑](#footnote-ref-53)
54. -Agarwal [↑](#footnote-ref-54)
55. -coeto [↑](#footnote-ref-55)
56. Woo ES, Koh [↑](#footnote-ref-56)
57. Ismail [↑](#footnote-ref-57)
58. martines [↑](#footnote-ref-58)