

# بررسی رابطه بین مدیران چندشغله و مدیریت سود با تاکید بر نقش راهبردی شرکتی در صنایع تولیدی بورس اوراق بهادار تهران

\* آمنه بذرافشان      \*\*آیناز خراسانیان

\* استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران  
\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران

aynaz.kho@yahoo.com

bazrafshan\_63@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۸

## چکیده

پیرامون پیامدهای بکارگیری مدیران چندشغله در هیئت مدیره، به لحاظ نظری، دیدگاه‌های متناقضی وجود دارد. از اینرو هدف از انجام این پژوهش بررسی تجربی رابطه بین مدیران چندشغله و مدیریت سود با تاکید بر نقش راهبری شرکتی است. داده‌های مورد نیاز این تحقیق شامل ۹۰ شرکت تولیدی پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ می‌باشد. نتایج مبتنی بر مدل‌های رگرسیونی، نشان می‌دهد که مدیران چندشغله تاثیر منفی و معناداری بر مدیریت سود واقعی دارند. بدین ترتیب بکارگیری مدیران چندشغله در هیئت مدیره موجب کاهش مدیریت سود واقعی و بالتبع افزایش کیفیت سود می‌گردد. این درحالی است که رابطه معناداری بین چند شغله بودن هیئت مدیره و مدیریت سود تعهدی مشاهده نشده است. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن است که راهبری شرکتی بر رابطه بین مدیران چندشغله با مدیریت سود تاثیر معناداری ندارد. در مجموع یافته‌ها شواهد تجربی پیرامون سیاست‌های کلی اشتغال فراهم می‌آورد.

**واژه‌های کلیدی:** مدیران چندشغله، مدیریت سود، راهبری شرکتی، سیاست‌های کلی نظام

## نوع مقاله: ترویجی

### ۱- مقدمه

رفتارهای منفعت طلبانه مدیریت را خنثی نمایند. یک نمونه از این قوانین و مقررات که معطوف اعضای هیئت مدیره می‌باشد محدود کردن تعدد عضویت اعضای هیئت مدیره به عنوان عضو هیئت مدیره در سایر شرکت‌ها می‌باشد. برای مثال، انجمن ملی مدیران شرکت‌ها (۱۹۹۶) توصیه می‌کند که مدیران شرکت‌های بزرگ نباید در بیش از سه شرکت عضو هیئت‌مدیره باشند. همچنین شورای سرمایه‌گذاران نهادی<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) بیان می‌کند که در غیاب شرایط غیرمعمول و بسیار خاص، مدیران تمام‌وقت نباید در

گزارشگری مالی یکی از مهمترین محصولات سیستم حسابداری است که از اهداف عمده آن فراهم نمودن اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری اقتصادی استفاده کنندگان پیرامون ارزیابی عملکرد و توانایی سودآوری بنگاه اقتصادی است. مدیریت مسئولیت اصلی کیفیت گزارشگری مالی را بر عهده می‌باشد. از آنجا که منافع مالکان و مدیران الزاما همسو نمی‌باشد، لذا مدیران می‌توانند با اتخاذ روش‌ها و برآورد های حسابداری سود مورد نظر خود را گزارش کنند. با اینحال، فعالان بازار سرمایه با وضع قوانین و مقرراتی نظیر دستورالعمل راهبری شرکتی سعی نمودند

<sup>1</sup> Council of Institutional Investors

## ۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

بررسی ادبیات نظری و تجربی پیرامون پیامدهای مدیران چندشغله حاکی از نتایج متفاوتی است. از یک سو در راستای پیامدهای مثبت مدیران چندشغله می‌توان اینگونه عنوان کرد که در محیط‌های رقابتی و در شرایط عدم اطمینان، که نیازمند انتخاب بین اهداف مخالف است، علم جامعه‌شناسی بیان می‌دارد زمانی که یک سازمان در زمینه کاری خود موفق باشد یا به عنوان یک سازمان پیشگام شناخته شود، سازمان‌های دیگر بیشتر به پیروی از این سازمان مبادرت می‌ورزند. با توجه به اینکه سازمان‌های دیگر به دنبال افزایش منافع سازمانی و یا مقبولیت اجتماعی هستند، سازمان‌ها تمایل دارند که از سازمان پیشگام پیروی نموده و خودشان را طبق این سازمان‌ها مدل سازی کنند [۲۸]. فرآیند تقلید بین سازمانی منجر می‌شود که سازمان‌ها به تقلید از فعالیت‌ها و ایده‌های سازمانی نوآورانه و جدید یکدیگر بپردازند و این باعث می‌شود که سازمان‌ها به هم شبیه‌تر شوند. تقلید سازمان‌ها از هم، به آنها در جهت انجام معامله معقولانه‌تر در شرایط ابهام و محدودیت کمک می‌کند [۱۱]. تقلید سازمان‌ها از یکدیگر از طریق ارتباطاتی که در بین سازمان‌ها وجود دارد صورت می‌گیرد. ارتباطات بین سازمانی یکی از ارزش‌ترین منابع سازمان تلقی شده به گونه‌ای که بخش قابل توجهی از عوامل موفقیت یا شکست سازمان‌ها مربوط به کیفیت روابطی می‌شود که با سایر سازمان‌ها برقرار کرده‌اند [۱]. بهره‌گیری از مدیران چندشغله، یکی از راهکارها جهت برقراری ارتباطات بیشتر است. وجود این ارتباطات درون سازمانی که از طریق عضو چندشغله هیئت مدیره انجام می‌گیرد فوایدی برای شرکت‌ها دارد. از جمله فواید به وجود آمده از طریق ارتباطات درون سازمانی اطلاعات مفیدی است که جهت کاهش ریسک در تصمیم‌گیری برای مدیران فراهم می‌شود. با توجه به اینکه اعضای چندشغله در شرکت‌های مختلف عضو هیئت مدیره هستند می‌توانند از تجربیات خود در مواجهه با مشکلات مشابه استفاده کرده و تصمیم مناسب‌تری اتخاذ کنند. علاوه بر آنچه گفته شد، اعضای چند شغله این امکان را به مدیران شرکت می‌دهند که از طرح‌های جدید و سودآوری که در شرکت‌های دیگر اجرا شده‌اند اطلاع یابند و به روشن شدن این موضوع که چگونه و تحت چه شرایطی این روش‌های جدید، می‌توانند برای فرصت‌ها و نیازهای سازمانی مفید واقع شوند، کمک کنند. با توجه به مزایای گفته شده وجود عضو چندشغله در هیئت مدیره

بیشتر از دو شرکت دیگر در نقش هیئت‌مدیره دیگر فعالیت کنند. در ایران نیز طبق ماده ۴ دستورالعمل راهبری شرکتی مصوب سال ۱۳۹۷ سازمان بورس و اوراق بهادار، اعضای موظف هیئت‌مدیره نمی‌توانند در شرکتی دیگر، مدیرعامل یا عضو موظف هیئت‌مدیره باشند. هیچ‌یک از اعضای هیئت‌مدیره نباید اصالتاً یا به نمایندگی از شخص حقوقی همزمان در بیش از سه شرکت به عنوان عضو غیرموظف هیئت‌مدیره انتخاب شوند. همچنین در بخش اشتغال سیاست‌های کلی نظام به ارتقاء توان کارآفرینی ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید بر استفاده از توسعه فناوری و اقتصاد دانش بنیان، بهبود محیط کسب و کار و برقراری حمایت‌های مؤثر از بیکاران برای افزایش توانمندی‌های آنان در جهت دسترسی آنها به اشتغال پایدار توصیه شده است.

این مفاد قانونی حاکی از نگرانی قانونگذاران از ناتوانی مدیران چندشغله در انجام وظایف خود به دلیل مشغله زیاد می‌باشد. با اینحال، نتایج تحقیقات نظری و تجربی پیرامون پیامدهای بکارگیری مدیران چندشغله متناقض است. از یک سو برخی محققان معتقدند اعضای هیئت‌مدیره‌ای که در چندین شرکت خدمت می‌کنند از تجربه و اطلاعات بیشتری برخوردار هستند و آشنایی بیشتری با انواع مشکلات داشته و لذا در حل بحران‌های موجود در سازمان تواناتر هستند به اعتقاد این محققان، شرکت‌ها از استخدام و بکارگیری مدیران چندشغله منفعت حاصل می‌کنند [۶، ۱۶ و ۲۵]. در مقابل، برخی دیگر معتقدند که مدیران چندشغله به لحاظ زمانی با محدودیت روبرو هستند و ممکن است زمان کافی برای انجام وظایف خود در سازمان را نداشته باشند. بنابراین افزایش حجم کاری اینگونه مدیران می‌تواند تاثیر منفی بر عملکرد نظارتی آنها از جمله گزارشگری مالی داشته باشد [۲۶].

این تحقیق در صدد پاسخ به این سوال است که آیا بین وجود مدیران چند شغله در هیئت مدیره با کیفیت گزارشگری مالی و بطور خاص با مدیریت سود واقعی و تعهدی رابطه معنا داری وجود دارد؟ بعلاوه در این تحقیق به این موضوع نیز پرداخته می‌شود که آیا راهبری شرکتی بر رابطه مذکور موثر است یا خیر؟

چندشغله نظارت موثرتری بر سایر مدیران اعمال کرده که این امر کاهش مدیریت سود را به همراه داشته است. از سوی دیگر عنوان می‌شود که اعضای هیئت‌مدیره برای انجام درست وظیفه خود نیاز به زمان و انرژی کافی دارند و لذا اعضای هیئت‌مدیره‌ای که در چندین شرکت خدمت می‌کنند زمان و انرژی محدودی دارند و این به نوبه خود بر توانایی آن‌ها تأثیر منفی خواهد گذاشت [۵]. کاشمن و همکاران [۷] به این نکته دست یافتند که مدیران چندشغله بر عملکرد شرکت تأثیر منفی دارند. فیچ و شیودسانی [۱۵] بیان می‌کنند که حضور مدیران پرمشغله برای ارزش شرکت زیان‌آور است. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که شرکت‌هایی که در آن‌ها اکثریت مدیران غیرموظف آن‌ها در سه شرکت دیگر نیز عضو هیئت‌مدیره هستند عملکرد ضعیفی دارند. این شرکتها دارای ارزش بازار پایین، سود دهی ضعیف و حساسیت کمتر مدیران ارشد به عملکرد شرکت هستند. آن‌ها عنوان کردند که اعضای غیر موظف هیئت‌مدیره، که چندشغله هستند به احتمال زیاد اخراج خواهند شد زیرا بر عملکرد شرکت تأثیر منفی می‌گذارند. همچنین، هوسر [۱۷] دریافت کاهش در انتصاب مدیران پرمشغله سبب افزایش سود عملیاتی و نسبت ارزش بازار به دفتری می‌شود.

علاوه بر این تحقیقات نشان می‌دهد که وجود اعضای چندشغله در شرکت‌ها باعث ایجاد تبانی بین مدیران می‌شود و در شرکت‌هایی که مدیر چندشغله داشته‌اند روش‌های انجام مدیریت سود به سایر شرکت‌ها منتقل می‌شود. چپو و همکاران [۹] دریافتند زمانیکه فردی همزمان در چندین شرکت، عضو هیئت‌مدیره می‌باشد احتمال انتقال روش‌های گزارشگری مالی متقلبانانه به منظور مدیریت سود افزایش می‌یابد. لوکس و لوکس [۲۱] بیان می‌کنند که انگیزه‌های مدیران چندشغله برای کیفیت نظارت بر عملکرد شرکت می‌تواند تحت تأثیر عضویت آن‌ها در چند شرکت قرار گیرد. همچنین طبق مطالعات هوتیش و هوتیش [۱۸] مدیران چندشغله ممکن است مسولیت‌هایی را برعهده بگیرند که با یکدیگر تضاد منافع داشته باشد و این موضوع می‌تواند بر کیفیت عملکرد آن‌ها تأثیر بگذارد.

فروغی و شمس‌آبادی [۴] به بررسی تأثیر هیئت‌مدیره مشترک بر افشای اختیاری اطلاعات و کیفیت سود پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هیئت‌مدیره مشترک با کیفیت سود رابطه مثبت دارد به گونه‌ای که وجود هیئت‌مدیره

شرکت‌ها، اعتبار شرکت‌ها را در نظر سهامداران بالا می‌برد و علائم مثبتی را برای آنها ایجاد می‌کند [۱۰]. اعتقاد بر این است که اعضای چندشغله هیئت‌مدیره تجربیات خود را بین سازمان‌هایی که عضو آنها هستند انتقال می‌دهند، که این کار باعث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی می‌شود. افرادی که به طور هم‌زمان عضو هیئت‌مدیره چند شرکت هستند می‌توانند مدیران باتجربه و کارآمدی برای سازمانها باشند. مدیران چندشغله نوعی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شوند که دسترسی به اطلاعات بسیاری را برای شرکت‌ها میسر می‌کنند. فاما و جنسن [۱۲] شواهدی مشاهده نمودند مبنی بر اینکه به مدیران معتبر و مشهور با انتصاب‌های بیشتر در پست‌های مدیریتی، پاداش داده می‌شود. آن‌ها دریافتند انتصاب‌های اضافی مدیر نتیجه عملکرد عالی شرکتی است که فرد در سمت‌های مدیریتی و اجرایی آن خدمت می‌کرده است. فریز و همکاران [۱۴] یک رابطه مثبت و معنادار بین عملکرد گذشته شرکت و تعداد انتصاب‌های بعدی مشاهده نمودند. این شواهد حاکی از آن است که بازار به وجود مدیران چندشغله واکنش مثبت نشان می‌دهد. در این راستا فیچ و شیودسانی [۱۵] مشاهده نمودند مدیران چندشغله‌ای که در خدمت شرکت‌های متقلب بوده‌اند بعد از افشای تقلب شرکت‌ها، تعداد عضویت در هیئت‌مدیره آن‌ها کاهش یافته است.

هاریس و شیمزو [۱۶]، در پژوهشی به این مهم دست یافتند که مدیران چندشغله منبع مهمی از دانش و تجربه در هیئت‌مدیره هستند و استفاده از آنها نقش مهمی در بهبود عملکرد شرکت دارد. همچنین می‌توان از مدیران چندشغله به عنوان مکملی برای مدیران داخل یا خارج از هیئت‌مدیره استفاده کرد. جیمز و همکاران [۱۹] دریافتند که مدیران پرمشغله شرکت‌های کلان‌شهر به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشند. فالی و همکاران [۱۳] دریافتند که مدیران چندشغله تأثیر مثبتی بر روی عملکرد نظارتی هیئت‌مدیره می‌گذارند.

لوپز و موروس [۲۴] مشاهده نمودند که در بازار اسپانیا استفاده از مدیران چندشغله در ابتدای عملکرد شرکت سودمند است اما بعد از یک نقطه آستانه خاص زیان‌بار می‌شود. مندز و همکاران [۲۶] دریافتند در شرکت‌های با مدیران چندشغله احتمال گزارش غیرمقبول حسابرسان کاهش می‌یابد. آن‌ها همچنین مشاهده نمودند مدیران

مشترک باعث بهبود کیفیت سود در شرکت‌های نمونه می‌شود. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هیئت مدیره مشترک بر افشای اختیاری اطلاعات تاثیر مثبت دارد. به طوری که عضو مشترک هیئت مدیره باعث ترغیب مدیران به افشای داوطلبانه اطلاعات می‌شود. صمدی [۳] دریافت بین وجود عضو هیئت مدیره مشترک با حق الزحمه حسابرسی آتی رابطه معناداری وجود دارد در حالی که این رابطه برای حق الزحمه حسابرسی سال جاری معنادار نمی‌باشد.

با توجه به مطالب مذکور فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر تدوین می‌شود:

فرضیه ۱: بین هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود واقعی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود تعهدی رابطه معناداری وجود دارد.

نظام راهبری شرکتی، ساز و کاری است که موجب برقراری روابط بین ذی‌نفعان می‌شود تا منافع آنها به حداکثر برسد و از تضاد منافع و ضایع شدن حقوق یکی به نفع دیگری جلوگیری کند. به عبارت دیگر نظام راهبری شرکتی مجموعه‌ای از روابط میان مدیریت شرکت، هیات مدیره، سهامداران و سایر گروه‌های ذینفع است که از طریق آن اهداف بنگاه تنظیم و وسایل دستیابی به هدفها و نظارت بر عملکرد تعیین می‌شود (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۴). این مکانیزم در واکنش به رفتارهای فرصت طلبانه مدیران که ناشی از مشکلات نمایندگی و تفکیک مدیریت از مالکیت است مطرح شده است. انتظار بر این است که اثرات مدیران چندشغله بر مدیریت سود متاثر از میزان راهبری شرکتی باشد. لویت و مالنکو [۲۲] معتقدند در محیطی که مکانیزم‌های شدید راهبری شرکتی حکمفرما است مدیران تعهد بیشتری به انجام وظایف نظارتی خود دارند. چن [۸] معتقد است رابطه بین تعدد عضویت اعضای هیئت مدیره در هیئت مدیره سایر شرکت‌ها و پیامدهای مختلف از جمله کیفیت گزارشگری مالی، به میزان نیاز به هر یک از کارکردهای مشاوره بیشتر در مقابل نظارت بیشتر کاملاً حساس است. چراکه مدیران پرمشغله از یکسو به دلیل تخصص بالا مشاوران خوبی هستند اما از دیگر سو به دلیل محدودیت‌های زمانی، قادر به نظارت کافی نیستند. در این

راستا، وی دریافت در شرکت‌هایی با فرصت‌های رشد بالا (نیازمند به مشاوره بیشتر) و تضاد منافع کم (احتمال نیاز به نظارت کم)، تعدد عضویت اعضای هیئت مدیره در هیئت مدیره سایر شرکت‌ها منبعی مفید برای مشاوره را ایجاد می‌کند که عملکرد هیئت مدیره و عملکرد شرکت را بهبود می‌دهد. لی و لی [۲۳] دریافتند انتصاب مدیران چندشغله در شرکت‌هایی با نیازهای مشاوره‌ای بالا به سبب تسهیل در انتقال تجربه، تخصص، اطلاعات و دانش مفید است و به مدیران در یادگیری بهترین شیوه‌های مدیریت کمک می‌کند. جیراپورن [۲۰] دریافت مدیرانی که در چندین شرکت عضو هیئت مدیره هستند تمایل بیشتری به غیبت در جلسات هیئت مدیره دارند. اما تصویب قانون ساربینزاکسلی تاثیر بااهمیتی بر حضور در جلسات داشته است. به این ترتیب فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۳: راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود واقعی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۴: راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود تعهدی تاثیر معناداری دارد.

### ۳- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود و روش انجام پژوهش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. در پژوهش حاضر به دلیل اینکه داده‌های مورد مطالعه آن در فاصله زمانی در طی یک دوره ۸ ساله گردآوری و بررسی می‌شوند، از نظر افق زمانی طولی می‌باشد و از نظر ماهیت داده‌ها (به علت به کارگیری اطلاعات واقعی و تاریخی) پس رویدادی محسوب می‌شود. همچنین پژوهش حاضر به روش قیاسی-استقرایی انجام شده است. داده‌های مرتبط با متغیرهای پژوهش از صورت‌های مالی حسابرسی شده شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران مندرج در سایت کدال (سامانه جامع اطلاع رسانی ناشران) و نرم افزار ره‌آورد نوین گردآوری شده است. برای آزمون و تحلیل رابطه بین متغیرها از نرم افزارهای Excel و Eviews استفاده شده است.

### ۳-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته شده در سازمان بورس اوراق بهادار تهران، طی سال‌های ۱۳۹۰ الی

$$DISEt / At-1 = \beta_0 + \beta_1 1/A t-1 + \beta_2 Salest / At-1 + \varepsilon$$

که در آن:

CFO: جریان نقد عملیاتی.

CGS: بهای تمام شده کالای فروش رفته.

Sales: فروش.

A: کل دارایی‌ها.

DISE: هزینه‌های عمومی و اداری.

به این ترتیب میزان مدیریت سود واقعی از فرمول زیر بدست می‌آید:

( $\varepsilon$  های رابطه سوم  $\times -1$ ) + ( $\varepsilon$  های رابطه دوم) + ( $\varepsilon$  های

رابطه اول  $\times -1$ ) = شاخص یکپارچه مدیریت سود واقعی

Busy: نسبت تعداد مدیران غیر موظف چند شغله به کل

اعضای هیئت مدیره (اگر مدیر هم زمان عضو هیئت مدیره

شرکت دیگری باشد چند شغله محسوب میشود)

Large: درصد سهام در مالکیت بزرگترین سهامدار.

INDE: درصد اعضای غیرموظف هیئت‌مدیره به کل اعضا.

MANOWN: درصد مالکیت هیئت‌مدیره.

CEO chair: اگر مدیر عامل رییس یا نایب رییس هیئت

مدیره باشد عدد یک و در غیر این صورت عدد صفر را اختیار

می‌کند.

Size: لگاریتم طبیعی متوسط درآمد فروش و دارایی.

LEV: نسبت بدهی که حاصل تقسیم کل بدهی بر کل

دارایی است.

ROA: نسبت سود عملیاتی به کل دارایی.

Audfee: لگاریتم طبیعی حق الزحمه حسابرسی.

Big: اگر شرکت توسط سازمان حسابرسی یا موسسه مفید

راهبر حسابرسی شده باشد عدد یک و در غیر این صورت

عدد صفر را اختیار میکند.

Switch: اگر موسسه حسابرسی شرکت در سال مورد نظر

نسبت به سال قبل تغییر یافته باشد عدد یک و در غیر این

صورت صفر خواهد بود.

Year: سال مورد بررسی.

IND: صنعت مورد بررسی.

جهت آزمون فرضیه دوم یعنی وجود رابطه معنادار بین

هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود تعهدی از مدل زیر

استفاده می‌شود:

$$REM = \alpha_0 + \alpha_1 Busy + \alpha_2 Large1 + \alpha_3 INDE + \alpha_4 MANOWN + \alpha_5 CEO chair + \alpha_6 Size$$

۱۳۹۶ (دوره ۷ ساله) است که با دارا بودن شرایط زیر انتخاب شده‌اند.

۱- به لحاظ افزایش قابلیت مقایسه، پایان سال مالی شرکت‌ها ۲۹ اسفند باشد.

۲- شرکت‌ها در طی دوره مورد نظر سال مالی خود را تغییر نداده باشند.

۳- شرکت‌های عضو صنایع واسطه‌گری مالی، هلدینگ و بانک‌ها، بیمه و سرمایه‌گذاری نباشند. علت این امر از این جهت است که چنین شرکت‌هایی از نظر ماهیت فعالیت و طبقه بندی اقلام صورت‌های مالی با دیگر شرکت‌ها دارای تفاوت‌هایی می‌باشند.

۴- شرکت‌ها حداقل از ابتدای سال ۹۰ در بورس اوراق بهادار تهران پذیرفته شده باشند.

۵- معاملات شرکت‌ها نباید طی دوره‌ی پژوهش به طور کامل متوقف شده باشد (نماد شرکت از بورس حذف شده باشد).

۶- کلیه داده‌های مورد نیاز پژوهش برای آن شرکت‌ها، در طی دوره زمانی پژوهش، موجود و در دسترس باشد.

با در نظر گرفتن شرایط فوق تعداد ۹۰ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شدند.

### ۳-۲- مدل‌های پژوهش و اندازه‌گیری متغیرها

جهت آزمون فرضیه اول یعنی وجود رابطه معنادار بین هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود واقعی از مدل زیر استفاده می‌شود:

$$AEM = \alpha_0 + \alpha_1 Busy + \alpha_2 Large1 + \alpha_3 INDE + \alpha_4 MANOWN + \alpha_5 CEO chair + \alpha_6 Size + \alpha_7 LEV + \alpha_8 ROA + \alpha_9 AUDFEE + \alpha_{10} BIG + \alpha_{11} Switch + \sum year + \sum IND$$

که در آن:

REM: مدیریت سود واقعی است که با بهره‌گیری از مدل

روی‌چاوداری (۲۰۰۶) به شرح زیر محاسبه می‌شود.

روی‌چاوداری (۲۰۰۶) برای عملیاتی کردن مدیریت سود

واقعی مدلی سه بخشی به شرح زیر معرفی نمود:

رابطه اول:

$$CFOt / A t-1 = \beta_0 + \beta_1 1/At-1 + \beta_2 Salest / At-1 + \beta_3 \Delta Salest / At-1 + \varepsilon$$

رابطه دوم:

$$CGSt / At-1 = \beta_0 + \beta_1 1/A t-1 + \beta_2 Salest / At-1 + \beta_3 \Delta Salest / At-1 + \beta_4 \Delta Salest-1 / At-1 + \varepsilon$$

رابطه سوم:

۱۸ تقسیم می‌شود و میانه این اعداد محاسبه می‌شود. اگر اعداد حاصله در هر شرکت از میانه اعداد کل شرکت‌ها بزرگتر باشد عدد یک و در غیر این صورت، عدد صفر را اختیار می‌کند.

جهت آزمون فرضیه چهارم یعنی بررسی تاثیر معنادار راهبری شرکتی بر رابطه هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود تعهدی از مدل زیر استفاده می‌شود:

$$\text{REM} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ Busy} + \alpha_2 \text{ CGI} + \alpha_3 \text{ Busy} * \text{CGI} + \alpha_4 \text{ Large1} + \alpha_5 \text{ INDE} + \alpha_6 \text{ MANOWN} + \alpha_7 \text{ CEO chair} + \alpha_8 \text{ Size} + \alpha_9 \text{ LEV} + \alpha_{10} \text{ ROA} + \alpha_{11} \text{ AUDFEE} + \alpha_{12} \text{ BIG} + \alpha_{13} \text{ Switch} + \sum \text{ year} + \sum \text{ IND}$$

#### ۴- یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱- آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود متوسط نسبت اعضای غیر موظف هیئت مدیره، به کل اعضا ۰/۶ می‌باشد. به طور میانگین نسبت بازده دارایی‌های شرکت‌های مورد مطالعه ۱۳٪ است. حدود ۶۵٪ از سهام شرکت‌ها در اختیار هیئت مدیره و حدود ۵۳٪ از سهام در اختیار بزرگترین سهامدار می‌باشد. به طور متوسط نسبت بدهی‌ها به دارایی‌های شرکت‌های مورد مطالعه ۶۵٪ می‌باشد. همچنین، به طور متوسط، در ۲۵٪ از مشاهدات مدیر عامل شرکت، رئیس یا نایب رئیس هیئت مدیره بوده است. در ۲۳٪ از مشاهدات موسسه حسابرسی شرکت، نسبت به سال قبل تغییر کرده است و به طور میانگین ۳۲٪ از مشاهدات توسط سازمان حسابرسی و مفید راهبر حسابرسی شده‌اند.

$$+ \alpha_7 \text{ LEV} + \alpha_8 \text{ ROA} + \alpha_9 \text{ AUDFEE} + \alpha_{10} \text{ BIG} + \alpha_{11} \text{ Switch} + \sum \text{ year} + \sum \text{ IND}$$

که در آن:

REM: مدیریت سود تعهدی است که با بهره‌گیری از مدل

جونز تعدیل شده (۲۰۰۲) به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{TACC}t-1 = \beta_0 + \beta_1 \text{ 1/TA } t-1 + \beta_2 (\Delta \text{REV}t - \Delta \text{RECT}) + \beta_3 \text{ PPE } t + \varepsilon$$

TACC: کل اقلام تعهدی است که حاصل تفاضل سود عملیاتی و جریان نقد عملیاتی می‌باشد.

TA: کل دارایی‌ها.

REV: فروش شرکت.

REC: حساب‌های دریافتی.

PPE: دارایی‌های ثابت مشهود.

در این مدل قدر مطلق خطاهای حاصل از برازش مدل بیانگر اقلام تعهدی اختیاری و معیاری از مدیریت سود تعهدی می‌باشد.

جهت آزمون فرضیه سوم یعنی بررسی تاثیر معنادار راهبری شرکتی بر رابطه هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود واقعی از مدل زیر استفاده می‌شود:

$$\text{AEM} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ Busy} + \alpha_2 \text{ CGI} + \alpha_3 \text{ Busy} * \text{CGI} + \alpha_4 \text{ Large1} + \alpha_5 \text{ INDE} + \alpha_6 \text{ MANOWN} + \alpha_7 \text{ CEO chair} + \alpha_8 \text{ Size} + \alpha_9 \text{ LEV} + \alpha_{10} \text{ ROA} + \alpha_{11} \text{ AUDFEE} + \alpha_{12} \text{ BIG} + \alpha_{13} \text{ Switch} + \sum \text{ year} + \sum \text{ IND}$$

CGI: شاخص راهبری شرکتی می‌باشد که جهت اندازه‌گیری این شاخص از شاخص ارائه شده توسط صفرزاده

و همکاران (۱۳۹۳) استفاده می‌شود. این شاخص برگرفته از ۱۸ معیار است که به هریک از معیارها کد یک یا صفر اختصاص داده می‌شود. در نهایت مجموع امتیازات بر عدد

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای پیوسته تحقیق					
۰/۰۸۸	۰/۰۰۰	۰/۴۱۱	۰/۰۸۶	۰/۱۰۶	AEM
۰/۱۶۴	۰/۰۰۰	۰/۸۹۱	۰/۱۴۴	۰/۱۸۹	REM
۰/۸۷۱	۱۸/۹۲۸	۲۳/۱۰۲	۲۰/۴۳۵	۲۰/۵۵۸	AUDFEE
۰/۱۶۳	۰/۰۰۰	۰/۶۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۲۵	BUSY
۰/۱۴۹	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۶۰۰	۰/۶۲۴	INDE
۰/۲۰۲	۰/۱۱۴	۰/۹۵۱	۰/۵۱۰	۰/۵۳۸	LARGE
۰/۳۴۱	۰/۱۰۸	۲/۲۱۵	۰/۶۳۲	۰/۶۵۴	LEV
۰/۲۵۰	۰/۰۰۹	۰/۹۸۹	۰/۷۱۴	۰/۶۵۴	MANOWN
۰/۱۵۵	-۰/۲۸۱	۰/۴۹۹	۰/۱۰۴	۰/۱۳۵	ROA
۱/۳۳۶	۱۰/۹۹۹	۱۸/۱۲۵	۱۴/۰۹۴	۱۴/۰۸۳	SIZE
متغیرهای دوگانه تحقیق					
۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۲۰	BIG
۰/۴۳۵	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۳	CEO
۰/۴۶۸	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۶۷۸	CGI
۰/۴۱۹	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	SWITCH

دارای مقدار  $۲/۰۴۱$  و معناداری آن نیز کمتر از  $۰/۰۵$  است. در نتیجه کلیت مدل رگرسیون پذیرفته می‌شود و مدل معنادار است. بعلاوه حدود ۱۶ درصد از تغییرات مدیریت سود واقعی توسط متغیرهای توضیحی، توضیح داده می‌شود.

ضریب متغیر هیئت مدیره چند شغله دارای مقداری منفی و برابر با  $-۰/۰۲۸$  و آماره  $t$  مربوط به آن برابر با  $-۲/۰۸۲$  است. از آن جایی که سطح معناداری این آماره کمتر از  $۰/۰۵$  ( $۰/۰۰۸$ ) است، می‌توان وجود رابطه منفی و معنادار بین مدیران چند شغله و مدیریت سود واقعی را پذیرفت و در نتیجه فرضیه اول تحقیق پذیرفته می‌شود. بعلاوه بین بازده دارایی‌ها و مدیریت سود واقعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

## جدول ۲. آزمون‌های برازش مدل

شماره فرضیه	نوع آزمون	مقدار آماره	معناداری	نوع برازش مدل
اول	اف لیمر	۳/۵۴۹	۰/۰۰۰	پانل با اثرات تصادفی
	هاسمن	۱۵/۱۱۰	۰/۱۷۸	تصادفی
دوم	اف لیمر	۱۷/۷۸۹	۰/۰۰۰	پانل با اثرات تصادفی
	هاسمن	۱۳۴/۹۱۰	۰/۰۸۷	تصادفی
سوم	اف لیمر	۳/۵۱۷	۰/۰۰۰	پانل با اثرات تصادفی
	هاسمن	۱۵/۹۱۷	۰/۱۹۵	تصادفی
چهارم	اف لیمر	۱۹/۸۷	۰/۰۰۰	پانل با اثرات تصادفی
	هاسمن	۲۰/۳۰۲	۰/۰۶۲	تصادفی

در جدول ۳، نتایج حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه اول نشان داده شده است. در این مدل، رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود واقعی مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود که آماره  $F$  والد

## جدول ۳. نتایج تخمین مدل تحقیق

عنوان	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره $t$	معناداری	VIF
عرض از مبدا	C	-۰/۰۴۱	۰/۵۴۴	-۰/۰۷۶	۰/۹۴۰	
هیئت مدیره چند شغله	BUSY	-۰/۰۲۸	۰/۰۱۳	-۲/۰۸۲	۰/۰۳۸	۱/۰۹۷
سهام در اختیار بزرگترین سهامدار	LARGE	-۰/۰۲۱	۰/۰۶۸	-۰/۳۰۶	۰/۷۶۰	۱/۰۸۶
استقلال هیئت مدیره	INDE	۰/۰۵۷	۰/۰۶۵	۰/۸۷۹	۰/۳۸۰	۱/۰۶۷
مالکیت هیئت مدیره	MANOWN	۰/۰۴۶	۰/۰۴۵	۱/۰۲۶	۰/۳۰۶	۱/۱۳۷
دوگانگی مدیر عامل	CEO	۰/۰۰۷	۰/۰۱۹	۰/۳۸۲	۰/۷۰۳	۱/۰۸۰
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۱۶	۰/۰۳۳	۰/۴۸۹	۰/۶۲۵	۱/۳۹۲
نسبت بدهی	LEV	-۰/۰۰۲	۰/۰۵۰	-۰/۰۳۷	۰/۹۷۱	۱/۴۶۲
بازده دارایی	ROA	۰/۱۸۱	۰/۰۸۷	۲/۰۹۰	۰/۰۳۷	۱/۲۶۹
حق الزحمه حسابرسی	AUDFEE	-۰/۰۰۳	۰/۰۱۲	-۰/۲۷۶	۰/۷۸۳	۱/۰۷۸
اندازه حسابرس	BIG	۰/۰۰۸	۰/۰۳۸	۰/۱۹۶	۰/۸۴۴	۱/۰۹۹
تغییر حسابرس	SWITCH	۰/۰۱۶	۰/۰۱۲	۱/۳۸۱	۰/۱۶۸	۱/۰۸۶
آماره $F$ والد	معناداری $F$	$R^2$ مدل	$R^2$ تعدیل شده	دوربین واتسون		
۲/۰۴۱	۰/۰۰۰	۰/۳۱۱	۰/۱۵۹	۲/۰۸۴		



## جدول ۴. نتایج تخمین مدل تحقیق

عنوان	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره t	معناداری	VIF
عرض از مبدا	C	-۰/۶۲۷	۰/۲۵۷	-۲/۴۳۷	۰/۰۱۵	
هیئت مدیره چندشغله	BUSY	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۸	-۰/۳۸۴	۰/۷۰۱	۱/۰۹۷
سهام در اختیار بزرگترین سهامدار	LARGE	۰/۰۴۵	۰/۰۴۳	۱/۰۵۰	۰/۲۹۴	۱/۰۸۶
استقلال هیئت مدیره	INDE	-۰/۰۰۸	۰/۰۳۵	-۰/۲۱۵	۰/۸۳۰	۱/۰۶۷
مالکیت هیئت مدیره	MANOWN	۰/۰۲۵	۰/۰۲۴	۱/۰۵۳	۰/۲۹۳	۱/۱۳۷
دوگانگی مدیر عامل	CEO	۰/۰۲۵	۰/۰۱۳	۱/۹۱۰	۰/۰۵۷	۱/۰۸۰
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۴۱	۰/۰۱۵	۲/۷۲۷	۰/۰۰۷	۱/۳۹۲
نسبت بدهی	LEV	۰/۰۷۵	۰/۰۲۸	۲/۶۷۹	۰/۰۰۸	۱/۴۶۲
بازده دارایی	ROA	۰/۰۰۶	۰/۰۵۵	۰/۱۱۴	۰/۹۰۹	۱/۲۶۹
حق الزحمه حسابرسی	AUDFEE	۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۳۷۷	۰/۷۰۷	۱/۰۷۸
اندازه حسابرسی	BIG	۰/۰۳۲	۰/۰۲۴	۱/۳۰۲	۰/۱۹۴	۱/۰۹۹
تغییر حسابرسی	SWITCH	۰/۰۱۴	۰/۰۰۸	۱/۷۱۴	۰/۰۸۷	۱/۰۸۶
آماره F والد	معناداری F	$R^2$ مدل	$R^2$ تعدیل شده	دوربین واتسون		
۲/۰۴۱	۰/۰۰۰	۰/۳۱۱	۰/۱۵۹			۲/۰۸۴

در جدول ۴، نتایج حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه دوم نشان داده شده است. در این مدل، رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود تعهدی مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود آماره F والد دارای مقدار ۲/۰۴۱ و معناداری آن نیز کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه کلیت مدل رگرسیون پذیرفته می‌شود. بعلاوه حدود ۱۶ درصد از تغییرات مدیریت سود تعهدی توسط متغیرهای توضیحی، توضیح داده می‌شود.

ضریب متغیر هیئت مدیره چند شغله دارای مقداری منفی و برابر با -۰/۰۰۳ و آماره t مربوط به آن برابر با -۰/۳۸۴ است. از آن جایی که سطح معناداری این آماره بیش از ۰/۰۵ (۰/۷۰۱) است، نمی‌توان وجود رابطه معنادار بین مدیران چند شغله و مدیریت سود تعهدی را پذیرفت و در نتیجه فرضیه دوم تحقیق پذیرفته نمی‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بین اندازه و اهرم شرکت با مدیریت سود تعهدی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در جدول ۵، نتایج حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه سوم نشان داده شده است. در این مدل، تاثیر راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود واقعی مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود که آماره F والد دارای

مقدار ۴/۴۸۲ و معناداری آن نیز کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه کلیت مدل رگرسیون پذیرفته می‌شود. ضریب اثر تعاملی هیئت مدیره چند شغله و حاکمیت شرکتی دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۰۱۲ و آماره t مربوط به آن برابر با ۰/۶۵۵ است. از آن جایی که سطح معناداری این آماره بیش از ۰/۰۵ (۰/۵۱۳) است، فرضیه سوم تحقیق پذیرفته نمی‌شود.

در جدول ۶، نتایج حاصل از برازش مدل مربوط به فرضیه چهارم نشان داده شده است. در این مدل، تاثیر راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود تعهدی مورد بررسی قرار می‌گیرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود آماره F والد دارای مقدار ۲/۰۲۳ و معناداری آن نیز کمتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه مدل معنادار است.

ضریب اثر تعاملی هیئت مدیره چند شغله و حاکمیت شرکتی دارای مقداری مثبت و برابر با ۰/۰۰۸ و آماره t مربوط به آن برابر با ۰/۶۷۳ است. از آن جایی که سطح معناداری این آماره بیش از ۰/۰۵ (۰/۴۵۴) است، نمی‌توان اثر راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چند شغله و مدیریت سود تعهدی را پذیرفت و در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق پذیرفته نمی‌شود.

جدول ۵. نتایج تخمین مدل تحقیق

عنوان	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره t	معناداری	VIF
عرض از مبدا	C	-۰/۰۳۷	۰/۵۴۸	-۰/۰۶۷	۰/۹۴۷	
اثر تعاملی	CG*BUSY	۰/۰۱۲	۰/۰۱۹	۰/۶۵۵	۰/۵۱۳	۱/۷۸۵
هیئت مدیره چندشغله	BUSY	-۰/۰۳۶	۰/۰۱۶	-۲/۲۰۵	۰/۰۲۸	۱/۶۵۶
سهام در اختیار بزرگترین سهامدار	LARGE	-۰/۰۲۲	۰/۰۶۸	-۰/۳۲۰	۰/۷۴۹	۱/۰۴۳
استقلال هیئت مدیره	INDE	۰/۰۵۷	۰/۰۶۵	۰/۸۷۰	۰/۳۸۵	۱/۱۳۱
مالکیت هیئت مدیره	MANOWN	۰/۰۴۸	۰/۰۴۵	۱/۰۶۶	۰/۲۸۷	۱/۰۴۲
دوگانگی مدیر عامل	CEO	۰/۰۰۷	۰/۰۱۹	۰/۳۵۰	۰/۷۲۷	۱/۰۹۴
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۱۶	۰/۰۳۳	۰/۴۸۲	۰/۶۳۰	۱/۶۵۷
نسبت بدهی	LEV	۰/۰۰۰	۰/۰۵۰	-۰/۰۰۶	۰/۹۹۵	۱/۳۵۰
بازده دارایی	ROA	۰/۱۸۵	۰/۰۸۷	۲/۱۳۴	۰/۰۳۳	۱/۵۳۶
حق الزحمه حسابرسی	AUDFEE	-۰/۰۰۳	۰/۰۱۲	-۰/۲۹۴	۰/۷۶۹	۱/۱۹۵
اندازه حسابرسی	BIG	۰/۰۰۸	۰/۰۳۸	۰/۲۰۸	۰/۸۳۵	۱/۱۰۰
تغییر حسابرسی	SWITCH	۰/۰۱۷	۰/۰۱۲	۱/۴۰۷	۰/۱۶۰	۱/۰۹۸
آماره F والد	معناداری F	$R^2$ مدل	$R^2$ تعدیل شده		دوربین واتسون	
۴/۴۸۲	۰/۰۰۰	۰/۵۰۱	۰/۳۸۹		۱/۷۵۵	

جدول ۶. نتایج تخمین مدل تحقیق

عنوان	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره t	معناداری	VIF
عرض از مبدا	C	-۰/۶۲۴	۰/۲۵۷	-۲/۴۲۴	۰/۰۱۶	-
اثر تعاملی	CG*BUSY	۰/۰۰۸	۰/۰۱۱	۰/۷۴۶	۰/۴۵۶	۲/۰۰۲
هیئت مدیره چندشغله	BUSY	-۰/۰۰۸	۰/۰۱۱	-۰/۷۴۹	۰/۴۵۴	۱/۹۱۵
سهام در اختیار بزرگترین سهامدار	LARGE	۰/۰۴۵	۰/۰۴۳	۱/۰۳۵	۰/۳۰۱	۱/۰۹۷
استقلال هیئت مدیره	INDE	-۰/۰۰۸	۰/۰۳۵	-۰/۲۲۰	۰/۸۲۶	۱/۰۷۰
مالکیت هیئت مدیره	MANOWN	۰/۰۲۷	۰/۰۲۴	۱/۰۹۲	۰/۲۷۵	۱/۱۶۵
دوگانگی مدیر عامل	CEO	۰/۰۲۵	۰/۰۱۳	۱/۸۷۳	۰/۰۶۲	۱/۰۸۹
اندازه شرکت	SIZE	۰/۰۴۱	۰/۰۱۵	۲/۷۱۹	۰/۰۰۷	۱/۴۰۰
نسبت بدهی	LEV	۰/۰۷۶	۰/۰۲۸	۲/۷۳۱	۰/۰۰۷	۱/۴۷۲
بازده دارایی	ROA	۰/۰۰۹	۰/۰۵۵	۰/۱۵۸	۰/۸۷۴	۱/۳۰۲
حق الزحمه حسابرسی	AUDFEE	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۳۵۱	۰/۷۲۵	۱/۰۸۵
اندازه حسابرسی	BIG	۰/۰۳۲	۰/۰۲۴	۱/۳۱۲	۰/۱۹۰	۱/۱۰۱
تغییر حسابرسی	SWITCH	۰/۰۱۵	۰/۰۰۸	۱/۷۳۵	۰/۰۸۳	۱/۱۱۱
آماره F والد	معناداری F	$R^2$ مدل	$R^2$ تعدیل شده		دوربین واتسون	
۲/۰۲۳	۰/۰۰۰	۰/۳۱۲	۰/۱۵۸		۲/۰۸۵	

**۵. بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها**

همواره نگرانی‌هایی پیرامون کیفیت اطلاعات ارائه شده از سوی مدیریت وجود داشته است و موضوع مدیریت سود و شناسایی عوامل موثر بر آن مورد علاقه بسیاری از محققان و صاحب‌نظران قرار گرفته است. یکی از این عوامل که تحقیقات اندکی پیرامون آن صورت گرفته است چندشغله بودن مدیران می‌باشد. این در حالی است که به لحاظ نظری و تجربی پیامدهای متضادی پیرامون این ویژگی مدیران مورد انتظار است. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین مدیران چندشغله با مدیریت سود واقعی و تعهدی و نیز بررسی تاثیر راهبری شرکتی بر رابطه مذکور است. در این راستا، تعداد ۹۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۶ مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد مدیران چندشغله تاثیر منفی بر مدیریت سود واقعی دارد. بدین معنا که با افزایش

مدیران چندشغله در هیئت مدیره، مدیریت سود واقعی کاهش می‌یابد. این نتیجه ناسازگار با پژوهش مندوز و همکاران (۲۰۱۷) است. همچنین طبق یافته‌ها مدیران چندشغله تاثیر معناداری بر مدیریت سود تعهدی ندارد. به این معنا که افزایش یا کاهش تعداد مدیران چندشغله در هیئت مدیره تاثیری در افزایش یا کاهش مدیریت سود تعهدی ندارد. این نتیجه ناسازگار با پژوهش مندوز و همکاران (۲۰۱۷) است. همچنین نتایج نشان می‌دهد راهبری شرکتی بر رابطه بین هیئت مدیره چندشغله و مدیریت سود واقعی و تعهدی تاثیر معناداری ندارد.

با توجه به پذیرفته شدن فرضیه اول پژوهش می‌توان به قانون‌گذاران توصیه کرد که در محدود نمودن مدیران چندشغله احتیاط بیشتری بنمایند و از منظرهای مختلف این پدیده را مورد کنکاش قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که نقش مدیران چندشغله بر عملکرد شرکت‌ها، کیفیت حسابرسی و ... بررسی شود.

**منابع**

۱. زارعی، بهروز و زارعی، عظیم. (۱۳۸۵). پارادایم‌های تئوریک تبیین‌کننده ارتباطات بین‌سازمانی، فصلنامه دانش مدیریت، دوره ۲۰، شماره ۷۸، صص ۴۵-۶۲.
۲. صفرزاده، محمدحسین. (۱۳۹۳). نقش راهبری شرکتی در توضیح چسبندگی هزینه‌ها، فصلنامه حسابداری مالی، جلد ۶، شماره ۲۳، صص ۱-۲۱.
۳. صمدی، علی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر انگیزه‌ها و مشوق‌های هیئت مدیره و اعضای مشترک هیئت مدیره بر حق الزحمه حسابرسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام رضا(ع).
۴. فروغی، داریوش و شمس‌آبادی، جمال. (۱۳۹۶). تاثیر هیئت‌مدیره مشترک بر افشای اختیاری اطلاعات و کیفیت سود، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال نهم، شماره ۴۳، صص ۱۶-۴۳.
5. Ahn, S., Jiraporn, P., & Kim, Y. (2010). Multiple directorships and acquirer returns. *Journal of Banking & Finance*, 34(9), 2011-2026.
6. Brickley, J., Linck, J., & Coles, J. (1999). What happens to CEOs after they retire? New evidence on career concerns, horizon problems, and CEO incentives. *Journal of Financial Economics*, 52(3), 341-377.
7. Cashman, G. D., Gillan, S. L., & Jun, C. (2012). Going overboard? On busy directors and firm value. *Journal of Banking & Finance*, 36(12), 3248-3259.
8. Chen, Ch. Lin, J. Yi, B. (2008), Two Faces of Busy Outside Directors, *Corporate Ownership & Control*, Vol. 6 Issue. 2-4, 467-474.
9. Chiu, P.C., Teoh, S. H. & Tian, F. (2013), Board Interlocks and Earnings Management Contagion, *The Accounting Review*, forthcoming.
10. Connelly, B. L., Johnson, J. L., Thhanyi, L, & Ellstrand. A.E., (2011), More than adopters: Competing influences in the interlocking directorate. *Organization science*, 22(3), 688-703.
11. Dimaggio, P.J., & Powell, W.W. (1983). Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields.
12. Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The Journal of Law and Economics*, 26(2), 301-325.
13. Faleye, O., Hoitash, R., & Hoitash, U. (2011). The costs of intense board monitoring. *Journal of Financial Economics*, 101(1), 160-181.
14. Ferris, S., Jagannathan, M., &

21. Laux, C., & Laux, V. (2009). Board committees, CEO compensation, and earnings management. *The Accounting Review*, 84(3), 869–891.
22. Levit, D., & Malenko, N. (2013). The labor market for directors and externalities in corporate governance. (SSRN working paper, viewed 28 January, 2014). <http://ssrn.com/abstract=2101874>
23. Lee, K. Lee, C (2014), Are MD Beneficial in East Asia, *Accounting and Finance*, Vol. 54 Issue. 3, 999-1032.
24. López-Iturriaga, F., & Morrós, I. (2014). Boards of directors and firm performance: The effect of multiple directorships. *Spanish Journal of Finance and Accounting /Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 43(2), 177–192.
25. Masulis, R. W., & Mobbs, S. (2011). Are all inside directors the same? Evidence from the external directorship market. *The Journal of Finance*, 66(3), 823–872.
26. Mendez, C. Garcia, R. Pathan, Sh. (2017), Monitoring by busy and overlap directors: an examination of executive remuneration and financial reporting quality, *Spanish Journal of Finance and Accounting*, Vol. 46 Issue. 1, 28-62.
27. Oliver. C, (1991), Strategic Responses to Institutional Processes, *The Academy of Management Review*, Vol. 16, No. 1, 145-177.
- Pritchard, A. (2003). Too busy to mind the business? Monitoring by directors with multiple board appointments. *The Journal of Finance*, 58(3), 1087–1111.
15. Fich, E., & Shivdasani, A. (2006). Are busy boards effective monitors? *The Journal of Finance*, 61(2), 689–724.
16. Harris, I. C., & Shimizu, K. (2004). Too busy to serve? An examination of the influence of overboarded directors. *Journal Of Management Studies*, 41(5), 775–798.
17. Hauser, R. (2018), Busy directors and firm performance: Evidence from mergers, *Journal of Financial Economics*, Vol. 128 Issue. 1, 16-37.
18. Hoitash, R., & Hoitash, U. (2009). The role of audit committees in managing relationships with external auditors after SOX: Evidence from the USA. *Managerial Auditing Journal*, 24(4), 368–397.
19. James, H.L. Wang, H. Xie, Y. (2018), Busy directors and firm performance: Does firm location matter? *North American Journal of Economics and Finance*, Vol. 45 Issue. 3, 1-37.
20. Jiraporn, P., Davidson, W. N., DaDalt, P., & Ning, Y. (2009). Too busy to show up? An analysis of directors absences. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 49(3), 1159–1171.