

پژوهش‌های تجربی حسابداری

سال سوم، شماره ۱۱، بهار ۱۳۹۳، جلد دوم، صص ۳۹-۵۸

## رابطه‌ی بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی و پاداش

### هیئت‌مدیره

سید حسین سجادی\*، محسن رشیدی باغی\*\*، عبدالرحمن ابوبکری\*\*\*،

محسن شیرعلی زاده\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۱/۱۴

### چکیده

هدف تحقیق، بررسی رابطه‌ی بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسان مستقل و پاداش هیئت‌مدیره است. نمونه‌ی آماری تحقیق شامل ۷۲ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره‌ی زمانی ۱۳۸۴ الی ۱۳۸۸ است که سهام آن‌ها به طور فعال در بورس معامله شده است. نتایج حاکی از این است بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی و پاداش هیئت‌مدیره رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. افزایش پاداش پرداختی به مدیران به علت افزایش پیچیدگی‌ها و عملیات شرکت است که نیازمند حسابرسی با کیفیت بالاتر و در نتیجه حق‌الزحمه‌ی پرداختی بالاتری نیز می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** حق‌الزحمه‌ی حسابرسی، پاداش هیئت‌مدیره، مدیریت سود و اقلام تعهدی طبقه‌بندی موضوعی: M41, M42

\* استاد گروه حسابداری دانشگاه شهید چمران اهواز، (SAJADI@SCU.AC.IR)

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه شهید چمران اهواز، (نویسنده مسئول)، (Mohsen.rb67@yahoo.com)

\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه شهید چمران اهواز، (rahmanabobakri@yahoo.com)

\*\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه شهید چمران اهواز، (Mohsen.rb67@yahoo.com)

## (۱) مقدمه

رشد و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و توسعه‌ی شرکت‌های سهامی موجب شده است سهامداران و وظیفه‌داره و کنترل دارایی‌های خود را (شرکت) به مدیران حرفه‌ای واگذار کنند. این مدیران در صورتی تمام تلاش، کوشش، تجربه و تخصص خود را به کار می‌گیرند که بابت تلاش‌هایشان پاداش مناسبی دریافت کنند. در دو دهه‌ی گذشته، تحقیق‌های فراوانی عوامل تعیین‌کننده‌ی خط‌مشی‌های پاداش مدیران، شیوه‌های انتخاب حسابرسان و حق الزحمه‌ی خدمات حسابرسی را بررسی کرده‌اند. اما، در مورد ارتباط بین پاداش هیئت مدیره و حق الزحمه‌ی حسابرسان تحقیق‌های بسیار اندکی انجام شده است.

انگل و دیگران (۲۰۱۰) با بررسی ارتباط بین پاداش کمیته‌ی حسابرسی و حق الزحمه‌ی حسابرسی مستقل شرکت، اولین گام را در این مورد برداشتند. آن‌ها استدلال کردند میزان پاداش پرداختی به اعضای کمیته‌ی حسابرسی در طول زمان و در شرکت‌های مختلف، بر اساس تغییر در تقاضای ذی‌نفعان برای نظارت بیشتر و با کیفیت‌تر بر فعالیت‌های گزارشگری مالی شرکت، تغییر خواهد کرد. در این تحقیق سعی شده است که عملکرد مدیران از زاویه دید حسابرسان مدنظر قرار گیرد به نحوی که حق الزحمه حسابرسان به عنوان معیاری از میزان پاداش پرداختی به مدیران مورد توجه قرار گرفته است.

حق الزحمه‌ی حسابرسی مستقل را می‌توان به عنوان معیاری از پیچیدگی گزارشگری مالی شرکت‌ها بکار گرفت. در این تحقیق با بررسی تأثیر حق الزحمه حسابرسی بر پاداش هیئت مدیره به دنبال بیان این حقیقت هستیم که سرمایه‌گذاران، سهامداران و سایر افراد ذینفع به دنبال اطلاعات با کیفیت همزمان با ریسک محدودتر می‌باشند و مدیران به عنوان نمایندگان آن‌ها با بهبود برنامه‌ها و عملکرد خود و نیز کاهش ریسک عدم اطمینان اطلاعاتی به دنبال دریافت حداکثر پاداش ممکن می‌باشند و حسابرسی به عنوان پل ارتباطی بین این گروه‌ها نقش با اهمیتی را ایفا می‌کند به نحوی که دریافت حق الزحمه حسابرسی بالاتر بیانگر نوعی اطمینان نسبت به عملکرد مدیریت و پاداش‌های دریافتی توسط مدیر است.

در بخش بعدی، مروری کلی بر حق الزحمه حسابرسی و ارتباط آن با پاداش هیئت مدیره را در طول این سال‌ها خواهیم داشت. سپس، عوامل تأثیرگذار بر این روابط و تحقیقات پیشین را عنوان می‌کنیم. در نهایت، با شناسایی فعالیت‌ها و فرصت‌های مطالعاتی که برای بهبود

توانایی‌های سرمایه‌گذاران، تحلیل‌گران و محققان در شناسایی عوامل موثر بر پاداش هیئت مدیره بکار می‌روند، نتیجه‌گیری خود را به اتمام می‌رسانیم.

## ۲) مبانی نظری تحقیق

از مهم‌ترین ویژگی‌های شرکت‌های سهامی، تفکیک مالکیت از مدیریت آن‌هاست. بنابراین بخشی از اطلاعات فقط در انحصار مدیریت بوده و سرمایه‌گذاران و سایر افراد ذینفع، تنها به اطلاعات مالی منتشر شده توسط مدیریت شرکت دسترسی دارند. اهداف حسابداری و گزارشگری مالی عمدتاً برخاسته از نیازها و خواسته‌های اطلاعاتی استفاده‌کنندگان بیرون سازمانی است. هدف اصلی گزارشگری مالی، بیان وضعیت مالی و عملکرد واحد تجاری برای اشخاص بیرون از واحد تجاری، جهت کمک به آن‌ها در تصمیم‌های مالی و سرمایه‌گذاری است. ابزار اصلی انتقال اطلاعات به اشخاص مزبور، صورت‌های مالی اساسی می‌باشد (خوش‌طینت و خانی، ۱۳۸۲). ضمناً قابل ذکر است که جدایی مالکیت از مدیریت باعث ایجاد مشکلات نمایندگی شده است، زیرا مدیران با سهامداران و سرمایه‌گذاران خارج از شرکت در تضاد منافع هستند (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶).

از طرفی، یکی دیگر از اهداف صورت‌های مالی، انعکاس وظیفه‌ی مباشرت مدیریت یا حسابدهی آن‌ها در قبال منابعی می‌باشد که در اختیار آن‌ها قرار گرفته است. استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی برای اتخاذ تصمیم‌های اقتصادی غالباً خواهان ارزیابی وظیفه‌ی مباشرت یا حسابدهی مدیریت هستند. این گونه تصمیم‌ها شامل مواردی نظیر فروش یا حفظ سرمایه‌گذاری در واحد تجاری و انتخاب مجدد یا جایگزینی مدیران است (پورحیدری و همتی، ۱۳۸۳).

زمانی که سهامداران یک شرکت وظیفه‌ی تصمیم‌گیری را به مدیریت محول می‌کنند، مدیریت انگیزه‌هایی جهت فعالیت‌هایی دارد که منافع مورد انتظارش را حداکثر کند، حتی اگر این فعالیت‌ها در جهت منافع سهامداران نباشد. مدیریت سود زمانی اتفاق می‌افتد که مدیران جهت گمراه کردن بعضی ذینفعان (شامل سهامداران، اعتبار دهندگان، کارکنان، دولت، سرمایه‌گذاران و...)، درباره‌ی عملکرد شرکت یا تحت تأثیر قرار دادن نتایج قراردادهایی که به

ارقام حسابداری گزارش شده وابسته است، با اعمال قضاوت خود در گزارشگری مالی و ساختار مبادلات، تغییر ایجاد کنند (رائو و داندال، ۲۰۰۸).

در واقع مدیریت سود نوعی اقدام آگاهانه با هدف طبیعی نشان دادن سود شرکت جهت رسیدن به یک سطح مطلوب و مورد نظر می‌باشد. از جمله انگیزه‌هایی که موجب این اقدام می‌شود می‌توان به تأثیر بر قیمت سهام، افزایش حقوق و مزایای مدیریت و جلوگیری از نقض قراردادهای وام اشاره کرد. اکثر این انگیزه‌ها به منافع آتی مانند پاداش مربوط می‌شود (داینیک، ۲۰۰۸).

پیچیدگی شرکت یکی از عوامل افزایش در حق‌الزحمه‌ی حسابرسان است. شرکت‌هایی که دارای عملیات و ساختاری پیچیده هستند، برای اداره‌ی عملیات شرکت دستمزد بیشتری را به مدیران پرداخت می‌کنند. از سویی، مدیرانی که حاشیه سود بیشتری را برای شرکت ایجاد می‌کنند مستحق دریافت پاداش بیشتری هستند (فاما، ۱۹۸۰). زمانی که عملیات شرکت گسترده و پیچیده باشد، تقاضا برای نظارت بر فرایند گزارشگری مالی افزایش می‌یابد. شرکت‌های با عملیات پیچیده، نیازمند خدمات حسابرسی زیادی هستند. در نتیجه، حق‌الزحمه‌ی بیشتری را نیز به این مؤسسات حسابرسی پرداخت می‌کنند. همچنین، این شرکت‌ها به مدیران غیر موظف نیز برای نظارت بر فرایند حسابرسی نیاز دارند؛ لذا پاداش بیشتری نیز به مدیرانی پرداخت می‌شود که عضو کمیته‌ی حسابرسی هستند. به بیان دیگر، می‌توان چنین پیش‌بینی کرد که با افزایش پیچیدگی عملیات شرکت، میزان پاداش مدیران نیز افزایش پیدا خواهد کرد. این افزایش در پاداش ناشی از افزایش حاشیه سود و افزایش در پیچیدگی سیستم‌های گزارشگری مالی است (ویسوک، ۲۰۱۰).

با وجود اختلاف نظرهایی که در مورد ارتباط بین ریسک و ساختار پاداش هیئت مدیره وجود دارد، اجماع عمومی بر این است در صورت مساوی بودن سایر شرایط، با افزایش ریسک غیر قابل کنترل شرکت، میزان پاداش پرداختی به مدیران نیز به خاطر پذیرش سطح بالاتری از ریسک، افزایش می‌یابد. در بخش حسابرسی این افزایش در ریسک را می‌توان با افزایش نرخ حق‌الزحمه جبران کرد. به این معنی که مؤسسات حسابرسی به منظور تعدیل ریسک، حق‌الزحمه‌ی حسابرسی بیشتری را درخواست خواهند کرد (سیمونیک، ۱۹۸۰؛ پالماس، ۱۹۸۶؛ سیمونیک و استین، ۱۹۹۶). باید توجه داشت میزان پاداش هیئت مدیره

می‌تواند تصمیم‌های سرمایه‌گذاری مدیریت را که بر ریسک نیز تأثیر دارند، تحت‌الشعاع قرار دهد. با توجه به شکل پاداشی که به مدیریت تعلق می‌گیرد می‌توان ریسک را محدود کرد (جین، ۲۰۰۲؛ کالس و همکاران، ۲۰۰۶).

هرمالین (۲۰۰۵) معتقد است افزایش‌های سیستماتیک در پاداش مدیران ارشد ناشی از استحکام حاکمیت شرکتی و راهبری مدیریتی بالاتر نسبت به دوره‌های مشابه است. زیرا، تقویت نظام حاکمیت شرکتی این احتمال را به وجود می‌آورد که چنانچه عملکرد مدیری ضعیف باشد، از شرکت حذف خواهد شد. با توجه به این دیدگاه، مدیران ریسک‌گریز برای پوشش این احتمال پاداش بیشتری را درخواست می‌کنند. نمونه‌ای از این نوع حاکمیت شرکتی را می‌توان به کارگیری حسابرسان متخصص در صنعت و انجام مستمر و به موقع حسابرسی عنوان کرد.

بعضی از مدیران برای کسب پاداش بیشتر و حفظ موقعیت شغلی خود، تصمیم‌های سرمایه‌گذاری را به نحو بهینه اتخاذ می‌کنند. در برخی مواقع نیز با برقراری ارتباط دوستانه با اعضای هیئت مدیره از جایگاه خود محافظت کرده و پاداش بیشتری را نیز دریافت می‌کنند. این دسته از مدیران برای محافظت از جایگاه خود، از حسابرسانی دعوت به عمل می‌آورند که اظهار نظری مطابق با خواست آن‌ها ارائه دهند. به عبارتی مدیر با به کارگیری اقلام تعهدی بیشتر سعی در پنهان کردن عملکرد ضعیف خود دارد و سپس با پرداخت حق‌الزحمه‌ی بالاتر به حسابرس (نوعی رشوه) آن‌ها را متقاعد به پذیرفتن این اقلام تعهدی سوال برانگیز می‌نماید (بیچاک و فرید، ۲۰۰۴).

پاداش مدیران تأکید بر پرداخت‌های کوتاه مدت (سالانه) دارد که ممکن است مشکلاتی را برای شرکت ایجاد کند. با تأکید بر نتایج کوتاه مدت تصمیم‌های سرمایه‌گذاری مدیر نیز بر اساس طرح‌های سالانه صورت می‌گیرد و ممکن است مدیر سایر طرح‌ها را به خاطر بازدهی آن‌ها در بلندمدت رد کند، به عبارتی برای رسیدن به هدف خود سود را دست‌کاری کند و این عاملی برای افزایش حق‌الزحمه‌ی حسابرس در جهت کاهش انگیزه‌های دست‌کاری سود مدیران برای دریافت پاداش بالاتر، می‌باشد. یک دلیل برای فرض رابطه مثبت بین پاداش مدیر و حق‌الزحمه‌ی حسابرس می‌تواند این باشد که حسابرسان مستقل انتظار دارند مدیرانی که درصد بالایی پاداش به صورت سالانه دریافت می‌کنند، انگیزه‌های بیشتری نیز برای

دست‌کاری سود داشته باشند. با افزایش پیچیدگی‌ها و ریسک شرکت، حساب‌برسان نیز حق‌الزحمه‌ی بالاتری را درخواست می‌کنند. دلیل دیگر می‌تواند این باشد که هیئت مدیره حساب‌برسان مستقل با کیفیت کار بالا را برای محدود کردن دست‌کاری سود توسط مدیر انتخاب می‌کند. بنابراین، افزایش در مدیریت سود که منجر به افزایش پاداش مدیران می‌شود، حق‌الزحمه‌ی بالاتری را نیز برای حساب‌برسان به دنبال خواهد داشت (ویساک، ۲۰۱۰).

دیدگاه دیگر این است که اگر توافقاتی مربوط به پاداش به نحو مناسبی تعیین و تدوین شده باشد، مدیران برای انجام درست وظیفه راهبریشان در شرکت دارای انگیزه می‌شوند و ممکن است نیاز به خدمات حسابرسان مستقل برطرف شود. با این توصیف می‌توان رابطه‌ی معکوسی را بین پاداش و حق‌الزحمه متصور شد. تنوع در طرح‌های پاداش می‌تواند راهبردی دیگر برای ایجاد انگیزه در مدیران باشد و با کاهش انگیزه مدیر برای دست‌کاری سود هزینه کمتری صرف حسابرسی خواهد شد (ویساک، ۲۰۱۰).

در شرکت‌هایی که مدیران از جایگاه بالاتری برخوردار هستند، توانایی ترغیب هیئت مدیره برای بکارگیری حساب‌برسان با کیفیت حسابرسی پایین‌تر را دارند و از طرفی، سهامداران این شرکت‌ها نیز مایل به کاهش نظارت خارجی بر تصمیمات اتخاذ شده در درون شرکت می‌باشند. بنابراین، کاهش کیفیت حسابرسی انجام شده توسط حساب‌برسان یکی از راه‌های کاهش این نظارت است (خواجوی و زارع، ۱۳۹۰). در شرکت‌های ایرانی مدیران مایل به انتخاب حسابرسانی هستند که دیدگاه‌های هماهنگ با آن‌ها را داشته باشند و با توجه به نبود قوانین محکم حسابرسی، در صورت مخالف بودن دیدگاه‌های حساب‌برسان، هیئت مدیره در سال‌های بعد همکاری خود را با آن‌ها قطع می‌کنند. زیرا، شرکت‌ها برای کنارگذاری حساب‌برسان نساخ به پاسخگویی ندارند.

مدیرانی که متمایل به استفاده از روش‌های حسابداری سودافزا هستند به دنبال کسب همکاری حسابرسانی برای تایید روش مذکور می‌باشند (رجبی، ۱۳۸۳).

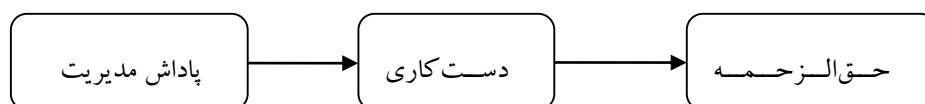
دیدگاه مقابل بیان می‌کند شرکت‌هایی که انگیزه بیشتری برای متعهد نشان دادن خود و برائت از هرگونه سو استفاده دارند، معمولاً موسسات حسابرسی بزرگ‌تر و مشهورتر را انتخاب می‌کنند (رضازاده و زارعی، ۱۳۸۸).

زمانی که پاداش مدیران بر اساس عملکرد آن‌ها باشد، مدیران تمایل دارند در طرح‌های سرمایه‌ای و بلند مدت سرمایه‌گذاری کنند. زمانی که اهداف مدیریت بلندمدت باشند انگیزه او برای دست‌کاری سود کاهش یافته و نیاز به خدمات اضافی حسابرسان کاهش می‌یابد. در نهایت اگر به مدیران طرح‌های پاداشی مثل اختیار خرید سهام اعطا شود می‌توان انتظار داشت که دست‌کاری سود و پرداخت اضافی به حسابرسان کاهش می‌یابد (وافیس و ویگلین، ۲۰۰۷).

هنگامی که دریافت پاداش بر مبنای عملکرد حسابداری یا همان سودآوری باشد به احتمال زیاد مدیران سعی در دست‌کاری ارقام برآوردی و تعهدی برای دستیابی به سود بالاتر را دارند زیرا، می‌خواهند ارزش پاداش خود را حداکثر سازند (جیانگ و همکاران، ۲۰۰۹). انتظار می‌رود ارتباط مثبتی بین ارقام تعهدی و حق‌الزحمه‌ی حسابرسی وجود داشته باشد و این ارتباط در سطوح بالای پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد حسابداری، معنادارتر می‌شود (گال و همکاران، ۲۰۰۳). پاداش انگیزه‌ای می‌شود که مدیران، گزارش‌های مالی را با کیفیت بالاتری ارائه کرده و نیز مؤسسات حسابرسی با کیفیت کار بالا را برای کشف اشتباهات و ضعف‌های بااهمیت بکار گیرند (هویتاش، ۲۰۰۹).

فرانسیس و کریشنان (۱۹۹۹) بیان می‌کنند حسابرسان چندین راه برای مدیریت ریسک بالقوه ناشی از دست‌کاری سود دارند که از جمله آن‌ها می‌توان افزایش تلاش، حق‌الزحمه و نوع اظهارنظر آن‌ها عنوان کرد.

زمانی که پرداخت پاداش بر اساس سودآوری باشد علی‌رغم مزایای بالای آن ممکن است که موجب دست‌کاری سود شود. با دست‌کاری سود، حسابرسان با برای کشف موارد دست‌کاری شده ریسک بالاتری مواجه می‌شوند (هنینگر، ۲۰۰۱؛ پالمروس و شولز، ۲۰۰۴). به دلیل ریسک مدیریت سود و تأثیر آن بر پاداش مدیریت، استانداردهای پذیرفته شده حسابرسی آمریکا بیان می‌کند حسابرسان باید پاداش‌های مدیران را بررسی کنند. هدف از این شناخت تعیین ریسک اشتباهات بااهمیت است. بنابراین، حسابرس باید تلاش خود را بر مبنای تجزیه و تحلیلش از ماهیت پاداش تعدیل کند (ویتینگتون و پانی، ۲۰۰۴). مدل زیر بیانگر این ارتباط است:



مدیران ممکن است برای دست‌یابی به دارایی‌ها و ایجاد ساختار حاکمیتی دارای انگیزه‌های مالی یا غیر مالی باشند. برخی از مدیران می‌توانند برای ریاست سازمان‌های گسترده درخواست پاداش بیشتری کنند. در جریان ایجاد این ساختار حاکمیتی، پیچیدگی سازمان ممکن است که بیشتر شود. این ساختار بیان می‌کند که پیچیدگی سازمان نتیجه‌ی مشکلات نمایندگی مدیریت است که از درون شرکت نشأت می‌گیرد. صرف نظر از جایگاه ایجاد ساختار حاکمیتی، حق‌الزحمه‌های حسابرسی نیز به خاطر افزایش پیچیدگی‌های شرکت افزایش می‌یابد. بنابراین، ساختار حاکمیتی مدیریت باعث ایجاد این ذهنیت می‌شود که پاداش مدیر با حق‌الزحمه‌ی حسابرس مرتبط است (ویسوکی، ۲۰۱۰).

### ۳) پیشینه‌ی تحقیق

پاداش ممکن است مدیران را به دستکاری سود تحریک کند. بنابراین امکان دارد، رابطه مثبتی بین افزایش پاداش مدیران و تلاش (حق‌الزحمه) حسابرسان وجود داشته باشد. هیلی (۱۹۸۵) به این نتیجه رسید پاداش بر مبنای درآمد سالانه مدیران را تحریک به دست‌کاری سود می‌کند؛ زیرا آن‌ها می‌خواهند ارزش پاداش دریافتی خود را حداکثر سازند.

گاور و همکاران (۱۹۹۵) و هولثاوسن و همکاران (۱۹۹۵) شواهدی یافتند که مدیران در دوره‌ای که پاداش بالایی دریافت می‌کنند سود را در جهت کاهش آن دست‌کاری می‌کنند و از این طریق می‌توانند برای دوره‌های بعدی نیز پاداش را حفظ کنند.

گال و همکاران (۲۰۰۳) دریافتند با افزایش پاداش پرداختی به مدیران، انگیزه آن‌ها برای دست‌کاری ارقام تعهدی و به عبارتی سود بیشتر شده است که حسابرسی با کیفیت بالاتر و در نتیجه حق‌الزحمه‌ی پرداختی بالاتری را ایجاد می‌کند.

فاتیما (۲۰۱۱) به این نتیجه رسید ارقام تعهدی تنها در صورتی حق‌الزحمه‌ی حسابرسی را افزایش می‌دهند که باعث افزایش سود شرکت شوند.

شرکت‌هایی که حق‌الزحمه‌ی حسابرسی مستقل بیشتری دارند (که نشان از تقاضای بیشتر برای نظارت بر گزارشگری مالی توسط افراد متخصص است)، دستمزد و پاداش بیشتری به کمیته‌ی حسابرسی پرداخت کرده‌اند (انگل و همکاران، ۲۰۱۰).



برگسترش و فیلپون (۲۰۰۶) نتیجه‌گیری می‌کنند که استفاده از اقلام تعهدی برای دستکاری سود گزارش شده در شرکت‌هایی که حقوق و مزایای مدیران اجرایی تابعی از ارزش سهام است، بیشتر می‌باشد.

هیلی (۱۹۸۵) به این نتیجه رسید طرح‌های پاداش بر مبنای عملکرد کوتاه مدت (در فاصله یک ساله) بر تصمیمات سرمایه‌گذاری مدیر تأثیر دارد. به نحوی که مدیران در تلاش برای به دست آوردن حداکثر پاداش در آن سال هستند.

آشباق و همکاران (۲۰۰۳) به این نتیجه رسیدند که به کارگیری حسابرس با کیفیت‌تر هنگامی که سهام شرکت در اختیار سهامداران با درصد مالکیت بالا است، کاهش می‌یابد.

کارپف و همکاران (۱۹۹۶) دریافتند که شرکت‌های دارای سهامداران کنترل‌کننده به منظور پنهان کردن اقدامات فرصت طلبانه خود در جهت دریافت سود و پاداش بالاتر، تمایل بیشتری به موسسه‌های حسابرسی با کیفیت پایین‌تر دارند.

بدارد و جانسون (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند با افزایش پاداش پرداختی به مدیران بر مبنای حاشیه سود شرکت، احتمال دست‌کاری سود افزایش یافته و حسابرسان نیز برای انجام حسابرسی با کیفیت بالا و کشف موارد دست‌کاری حق‌الزحمه‌ی بالاتری را درخواست می‌کنند.

#### ۴) فرضیه تحقیق

با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق مبنی بر این که با افزایش ریسک غیر قابل کنترل شرکت، میزان پاداش پرداختی به مدیران نیز به خاطر پذیرش سطح بالاتری از ریسک، افزایش می‌یابد. در بخش حسابرسی این افزایش در ریسک را می‌توان با افزایش نرخ حق‌الزحمه جبران کرد. به این معنی که مؤسسات حسابرسی به منظور تعدیل ریسک، حق‌الزحمه‌ی حسابرسی بیشتری را درخواست خواهند کرد، فرضیه تحقیق به شکل زیر تدوین شده است:

حق‌الزحمه‌ی حسابرس با پاداش هیئت مدیره رابطه معنی‌داری دارد.

## ۵) روش تحقیق

این تحقیق با توجه به عدم امکان کنترل کلیه متغیرهای مربوط نمی‌تواند از نوع تحقیقات تجربی محض باشد اما، با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات گذشته، از نوع تحقیقات شبه تجربی است. همچنین، با توجه به اینکه نتایج بدست آمده از تحقیق به حل یک مشکل یا موضوع خاص می‌پردازد، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش نیز از نوع تجزیه و تحلیل همبستگی- رگرسیونی است.

### ۵-۱) جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری تحقیق، کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و بازه زمانی تحقیق ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ می‌باشد. در این تحقیق، برای تعیین نمونه‌ی آماری از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد؛ بدین صورت که در هر مرحله، از بین کلیه‌ی شرکت‌های موجود، شرکت‌هایی که دارای شرایط زیر نبوده‌اند، حذف شده و شرکت‌های باقی مانده برای انجام آزمون انتخاب شدند:

- شرکت‌ها باید در طول دوره‌ی مورد بررسی تداوم فعالیت داشته باشند.
  - نمونه‌ی آماری شامل شرکت‌های تولیدی و صنعتی باشد.
  - شرکت‌هایی که سال مالی آن‌ها به انتهای اسفند ماه ختم می‌شود.
- در نهایت، نمونه‌ای به تعداد ۷۲ شرکت برای انجام آزمون فرضیه‌های تحقیق انتخاب شدند.

### ۵-۲) روش گردآوری داده‌ها

در این تحقیق گردآوری اطلاعات در دو مرحله انجام شده است. در مرحله‌ی اول برای تدوین مبانی نظری تحقیق از روش کتابخان‌های و در مرحله‌ی دوم، برای گردآوری داده‌های مورد نظر از ماهنامه‌های بورس و سایت‌های بورس و نرم افزارهای اطلاعات مالی شرکت‌ها استفاده شده است. سپس، برای آماده سازی اطلاعات از نرم افزار اکسل استفاده شده است، به این ترتیب که پس از استخراج اطلاعات مربوط به متغیرهای مورد بررسی از منابع ذکر شده، این اطلاعات در کاربرگ‌های ایجاد شده در محیط این نرم افزار وارد شده و سپس، محاسبات لازم برای دست‌یابی به متغیرهای مورد بررسی انجام شده است.

### ۳-۵) تجزیه و تحلیل اطلاعات

در بخش آمار توصیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی همچون میانگین، میانه و شاخص‌های پراکندگی انحراف معیار انجام شده است. همچنین، برای آزمون فرضیه‌ها از الگوی رگرسیون داده‌های ترکیبی استفاده شده است. برای انتخاب از بین روش‌های الگوهای رگرسیونی ترکیبی و الگوی داده‌های تابلویی با اثرات ثابت از آزمون F لیمر استفاده شده است. اگر در آزمون F لیمر روش داده‌های ترکیبی انتخاب شود، کار به انجام می‌رسد. اما اگر روش داده‌های تابلویی با اثرات ثابت انتخاب شد لازم است تا آزمون هاسمن نیز انجام شود. از آزمون هاسمن برای تعیین استفاده از الگوی اثرات ثابت در مقابل الگوی اثرات تصادفی استفاده می‌شود. (افلاطونی و نیکبخت، ۱۳۸۹).

به علاوه با توجه به اینکه شرکت‌های مورد استفاده در این تحقیق مربوط به صنایع مختلف بوده و از روش داده‌های ترکیبی استفاده شده است. امکان وجود ناهمسانی واریانس وجود دارد که برای رفع این مشکل از روش رگرسیون کم‌ترین مربعات تعمیم یافته برای برازش الگو استفاده شد. افزون بر این، پس از برازش الگو به منظور بررسی عدم وجود خود همبستگی در باقی مانده‌های الگو، از آماره، دوربین واتسون استفاده شد.

### ۴-۵) الگوی تحقیق

مطالعه‌ی حاضر با به کارگیری روش داده‌های تابلویی، به بررسی رابطه بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی و پاداش هیئت مدیره پرداخته است. مدل بکار گرفته برای این منظور به صورت زیر است:

$$TotalComp_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 AuditFee_{i,t} + \alpha_2 Ret_{i,t} + \alpha_3 Size_{i,t} + \alpha_4 B/M_{i,t} + \epsilon_{i,t}$$

### ۵-۵) متغیرهای تحقیق

#### ۱-۵-۵) متغیر وابسته

TotalComp: عبارت است از مبلغ پاداش هیئت مدیره مستخرج از یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی می‌باشد.

**۵-۵-۲) متغیر مستقل تحقیق**

AuditFee: حق‌الزحمه‌ی حسابرس مستقل است که برای اندازه‌گیری آن از لگاریتم طبیعی هزینه‌ی حسابرسی استفاده شده است (نیکبخت و تنانی، ۱۳۸۹؛ رجبی و محمدی خشوئی، ۱۳۸۷؛ فرگوسن و تیلور، ۲۰۰۷ و گرینفین و همکاران، ۲۰۰۹).

**۵-۵-۳) متغیرهای کنترل تحقیق**

متغیرهای کنترل تحقیق به شرح زیر هستند.

Ret: بازده قیمتی سهام از ابتدای سال  $t-1$  تا پایان سال  $t$  می‌باشد. بازده سهام به این دلیل برای دو سال در نظر گرفته شده است که پاداش پرداختی به هیئت مدیره از عملکرد گذشته شرکت نیز تأثیر می‌پذیرد (ویسوکی، ۲۰۱۰).

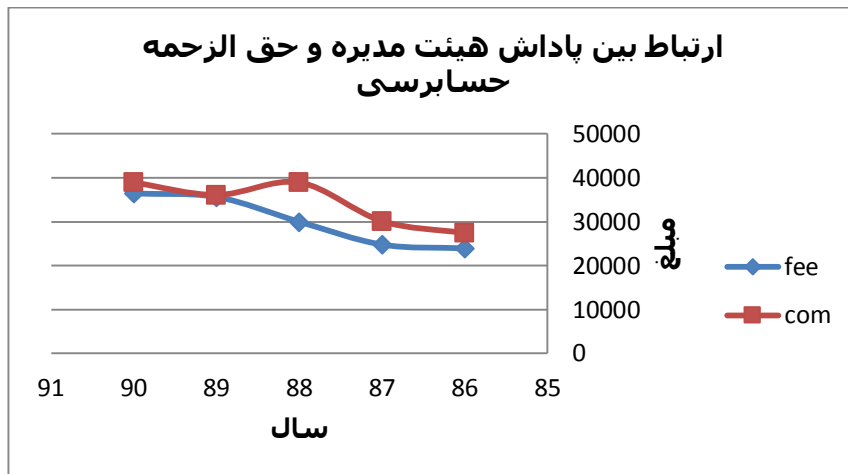
Size: برای اندازه‌گیری اندازه شرکت از لگاریتم طبیعی دارایی‌های شرکت استفاده شده است.

B/M: نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار حقوق صاحبان سهام است. به عنوان معیاری برای بیان فرصت‌های سرمایه‌گذاری مدنظر قرار می‌گیرد.

**۶) نتایج تحقیق**

ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه به صورت نمودار زیر می‌باشد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در نگاره‌ی شماره (۱) نشان داده شده است.

نگاره (۱): آماره‌های توصیفی متغیرهای الگو

متغیر	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
پاداش مدیریت	۲/۱۳۲	۰/۵۸	۳۲۷/۸	۰	۱۸/۰۸۶
حق الزحمه‌ی حسابرسی	۲/۴۹	۲/۴۴	۳/۴۷	۱/۳۰	۰/۲۹
بازده سهام	-۰/۰۰۱۷	-۰/۱۶۶	۲/۹۵	-۱/۵۱	۰/۷۸
اندازه شرکت	۵/۵۷	۵/۵۵	۷/۶۵	۴/۲۵	۰/۵۶
نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار	۰/۶۵	۰/۵۴	۲/۵۷	-۰/۵۵	۰/۴۹

میانگین استفاده پاداش برابر با ۲/۱۳۲ می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی این است که پاداش پرداختی بیشتر از حق الزحمه پرداختی به حساب‌برسان می‌باشد. نگاره فوق بیانگر ارزش ۲/۴۹ برای حق الزحمه حساب‌برسی می‌باشد. ارزش میانگین برای نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار ۰/۶۵، اندازه شرکت ۵/۵۷ و برای بازده سهام ۰/۰۰۱۷- می‌باشد.

آماره‌های ضریب کشیدگی و چولگی نیز به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. با بررسی ضریب کشیدگی داده‌ها می‌توان اظهار داشت که داده‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته از توزیع نرمال برخوردار هستند زیرا، متغیرها دارای حداقل فاصله از

ارزش ارایه شده برای کشیدگی می‌باشند. با توجه به نتایج بدست آمده از آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق می‌توان بیان کرد که کلیه متغیرها از توزیع مناسبی برخوردار هستند. متغیر پاداش مدیریت نیز متناسب با افزایش در حق‌الزحمه حسابرسی افزایش یافته است ولی میزان پراکندگی پاداش نسبت به دیگر متغیرها از نوسان پذیری بیشتری برخوردار است. سایر متغیرها یکنواختی بیشتری دارند.

### ۲-۶) آمار استنباطی

قبل از تخمین الگو لازم است آزمون F لیمر به منظور بررسی استفاده از روش داده‌های تابلویی با اثرات ثابت در مقابل روش داده‌های ترکیبی برای الگوی بالا انجام شود. فرضیات این آزمون به صورت زیر است:

$H_0$ : داده‌های ترکیبی معمولی

$H_1$ : داده‌های تابلویی با اثرات ثابت

نتایج حاصل از آزمون F لیمر در نگاره‌ی شماره (۲) نمایش داده شده است.

نگاره (۲): نتایج آزمون F لیمر

آماره	سطح خطا	روش پذیرفته شده
۲/۳۶	۰/۰۴۲۲	روش داده‌های تابلویی با اثرات ثابت

نتایج حاکی از رد فرض  $H_0$  است. در نتیجه الگوی، داده‌های تابلویی با اثرات ثابت روش ارجح است. در ادامه از آزمون هاسمن نیز به منظور انتخاب از میان روش‌های داده‌های تابلویی با اثرات ثابت در مقابل روش داده‌های تابلویی با اثرات تصادفی نیز انجام شود. فرضیه‌های این آزمون به صورت زیر است:

$H_0$ : داده‌های تابلویی با اثرات تصادفی

$H_1$ : داده‌های تابلویی با اثرات ثابت

نتایج حاصل از آزمون هاسمن در نگاره‌ی شماره (۳) نمایش داده شده است.

## نگاره (۳): نتایج آزمون هاسمن

روش پذیرفته شده	سطح خطا	آماره
روش داده‌های تابلویی با اثرات ثابت	۰/۰۱۳۳	۱۲/۶۲

نتایج حاکی از رد فرض  $H_0$  است؛ در نتیجه الگوی، داده‌های تابلویی با اثرات ثابت روش ارجح است. در ادامه نتایج تخمین الگوی تحقیق در نگاره‌ی (۴) با روش داده‌های تابلویی با اثرات ثابت نشان داده شده است.

## نگاره (۴): نتایج تخمین الگوی تحقیق

آزمون داده‌های ترکیبی			متغیر توضیحی
معناداری	آماره t	ضریب	
۰/۰۰۳۶	۲/۹۳۴۸۶۳	۳۹۰/۳۲۱۴	حق‌الزحمه‌ی حسابرسی
۰/۰۰۱۳	۳/۲۵۸۹۶۷	۱۲۴/۷۶۰۰	بازده سهام
۰/۰۰۰۰	۶/۰۰۲۱۲۴	۹۲۱/۴۱۰۷	اندازه شرکت
۰/۰۰۰۲	۳/۷۳۷۲۹۴	۲۳۳/۸۳۰۴	نسبت ارزش دفتری به ارزش بازار
۰/۰۰۰۰	-۶/۴۹۴۳۵۶	-۵۱۹۸/۰۰۰	عرض از مبدأ
۹/۲۱۴۱۸۰			آماره F
۰/۰۰۰۰			معناداری
۰/۷۰۸۷۳۷			ضریب تعیین
۰/۶۳۱۸۱۹			ضریب تعیین تعدیل شده
۱/۶۲۱۴۰۲			آماره‌ی دورین واتسون

با استفاده از آماره‌ی فیشر (F) می‌توان معناداری کل مدل را تعیین کرد. بر اساس نتایج تخمین مدل ارائه شده در نگاره (۳)، مدل تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است؛ زیرا مقدار احتمال مربوط به آماره‌ی F برابر ۰/۰۰۰۰ است که کمتر از پنج درصد است. همچنین، به منظور بررسی خودهمبستگی در باقی مانده‌های الگو از آماره‌ی دورین واتسون استفاده شده است که نتایج بیانگر عدم وجود خودهمبستگی در باقی مانده‌ها است.

با توجه به نتایج نگاره‌ی (۴) در سطح خطای قابل پذیرش ۵ درصد، متغیر حق‌الزحمه‌ی حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری با پاداش مدیریت دارد.

حسابرسان مستقل انتظار دارند مدیرانی که درصد بالایی پاداش دریافت می‌کنند، انگیزه‌های بیشتری نیز برای دست‌کاری سود دارند. با افزایش پیچیدگی‌ها و ریسک شرکت، حسابرسان نیز حق‌الزحمه‌ی بالاتری را درخواست می‌کنند. همچنین، هیئت مدیره، حسابرسان مستقل با کیفیت کار بالا را برای محدود کردن دست‌کاری سود توسط مدیر انتخاب می‌کند. بنابراین، افزایش در مدیریت سود که منجر به افزایش پاداش مدیران می‌شود، حق‌الزحمه‌ی بالاتری را نیز برای حسابرسان به دنبال خواهد داشت (ویساک، ۲۰۱۰). هنگامی که دریافت پاداش بر مبنای عملکرد حسابداری یا همان سودآوری باشد به احتمال زیاد مدیران سعی در دست‌کاری ارقام برآوردی و تعهدی برای دست‌یابی به سود بالاتر را دارند زیرا، به دنبال حداکثر نمودن پاداش خود هستند (جیانگ و همکاران، ۲۰۰۹). با افزایش ارقام تعهدی در شرکت صاحبکار، ریسک تقلب و هموارسازی منفی سود افزایش می‌یابد، حسابرسان نیز برای تعدیل ریسک و رساندن آن به سطحی معقول و نیز جلوگیری از اقامه‌ی دعاوی احتمالی در آینده علیه آن‌ها، کار حسابرسی را با دقت و سرپرستی بیشتری انجام داده است. ساعات کار بیشتری را صرف بررسی حساب‌ها و صورت‌های مالی صاحبکار می‌کنند در نتیجه حق‌الزحمه‌ی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

## ۷) نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق بررسی رابطه‌ی بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی مستقل و پاداش هیئت مدیره شرکت بود. نتایج تحقیق نشان داد بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی مستقل و پاداش هیئت مدیره رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. پاداش، مدیران را برای دست‌کاری سود تحریک می‌کند (گوردون، ۲۰۰۲). بنابراین، با افزایش پاداش پرداختی به مدیران انگیزه آن‌ها برای دست‌کاری ارقام تعهدی و به عبارتی سود بیشتر شده که نیازمند حسابرسی با کیفیت بالاتر و در نتیجه حق‌الزحمه‌ی پرداختی بالاتری می‌باشد. از طرفی، برگسترسر و فیلیپون (۲۰۰۶) نتیجه‌گیری می‌کنند که استفاده از ارقام تعهدی برای دست‌کاری سود گزارش شده در شرکت‌هایی که حقوق و مزایای مدیران اجرایی تابعی از ارزش سهام است، بیشتر می‌باشد. در نتیجه رابطه‌ی معنادار بین حق‌الزحمه‌ی حسابرسی و پاداش تأیید شد.



## ۸) پیشنهادات

۱) پیشنهاد می‌شود برای کاهش ریسک تقلب در شرکت و ایجاد اطمینان در سرمایه‌گذاران نسبت به اتخاذ تصمیمات کارا و بهینه توسط مدیریت، طرح‌های پاداشی مبتنی بر عملکرد بلند مدت برای مدیران در نظر گرفته شود.

۲) افشای اطلاعات مرتبط با حق الزحمه حسابرسی در یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی به منظور فراهم آوردن امکان پیش‌بینی ریسک اطلاعاتی شرکت توسط سرمایه‌گذاران و سایر افراد ذینفع.

## پیشنهاد برای تحقیق‌های آینده

۱) پیشنهاد می‌شود برای بررسی پاداش معیارهای دیگری از جمله ریسک، محدودیت‌های قانونی، انگیزه‌ها و سازوکارهای مدیریتی نیز مدنظر قرار گیرد.

۲) در این مقاله محور اصلی مبلغ پاداش است بنابراین می‌توان با تفکیک انواع طرح‌های پاداشی تأثیر آن را بر حق الزحمه‌ی حسابرسی ارزیابی کرد.

۳) برای بررسی پاداش می‌توان از متغیرهای دیگری از جمله پیچیدگی سازمان و کیفیت گزارشگری مالی نیز استفاده کرد.

## ۱۰) محدودیت‌های تحقیق

الف) عدم افشای جداگانه حق الزحمه حسابرسی در یادداشت‌های همراه صورت‌های مالی  
ب) ساختار حاکمیت شرکتی مانند توزیع سهامداران یا تعداد اعضای غیر موظف و... نیز بر پاداش هیئت مدیره اثرگذار است ولی در این مقاله از دیگر معیارها استفاده شده است.

## منابع

پورحیدری، امید و داوود همتی. (۱۳۸۳). "بررسی اثر قراردادهای بدهی، هزینه‌های سیاسی، طرح‌های پاداش و مالکیت بر مدیریت سود در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال یازدهم، شماره ۳۶، صص ۶۳-۴۷.

خواجوی، شکراله و زارع، غلامحسین. ۱۳۹۱، بررسی رابطه بین سازوکارهای راهبری شرکتی و انتخاب حسابرس در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، سال چهارم، شماره ۱۴.

خوش طینت، محسن و عبدالله خانی. (۱۳۸۲). "مدیریت سود و پاداش مدیران: مطالعه‌ای جهت شفاف-سازی اطلاعات مالی"، مطالعات حسابداری، شماره ۳، صص ۱۵۴-۱۲۷.

رجبی روح اله، ۱۳۸۳، عوامل موثر بر قدرت حرفه‌ای حسابرسان مستقل، پایان نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.

رجبی، روح الله و رجبی خشوئی، (۱۳۸۷)، هزینه‌های نمایندگی و قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی مستقل، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی. دوره ۱۵، شماره ۵۳، صص ۳۵-۵۲.

رضازاده، جواد و زارعی مروج، کمال. ۱۳۸۸، عوامل موثر بر تغییر حسابرسان در شرکت‌های ایرانی، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، شماره ۲۰.

نیکبخت، محمد و تنانی، محسن (۱۳۸۹)، آزمون عوامل موثر بر حق الزحمه حسابرسی صورت‌های مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی، دوره دوم، شماره ۴، صص ۱۱۱-۱۳۲.

Ashbaugh, H. and T. D. Warfield, (2003) , "Audits as a Corporate Governance Mechanism: Evidence from the German Market", Journal of International Accounting Research, Vol. 2, PP. 1-21.

Bebchuk, L, Fried, J, (2004) , In: Pay Without Performance, Harvard University Press, Boston.

Bedard JC, Johnstone KM, (2004) , Earnings manipulation risk, corporate governance risk, and auditors planning and pricing decisions, Account Rev 79 (2): 277° 304.

Bergstresser, D. , and T. Philippon. (2006). CEO incentives and earnings management , Journal of Financial Economics, 80: 511-529.

Coles, J, Daniel, N, Naveen, L, (2006) , Managerial incentives and risk-taking, Journal of Financial Economics 79, 431° 468.

Doupnik, S. T. (2008). Influence of Culture on Earnings Management: A Note , Journal of Accounting, Finance and Business Studies, Vol. 44, No. 3, pp. 317-340.

Engel, E. M, Hayes, R. M, Wang, X, (2010) , Audit committee compensation and the demand for monitoring of the ifnancial reporting□ process, Journal of Accounting and Economics, this issue, doi: 10. 1016/j. jaccoco. 2009. 08. 001.

Fama, E, (1980) , agency problems and the theory of the ifrm, The Journal□□ of Political Economy 88, 288□307.

Fatima Alali, (2011) , "Audit fees and discretionary accruals: compensation structure effect", Managerial Auditing Journal, Vol. 26 Iss: 2 pp. 90 □ 113.

- Ferdinand, A. Gul; Charles Chen and Judy s. Tsui, (2003) , Discretionary Accounting Accruals, Managers' Incentives, and Audit Fees, Contemporary Accounting Research Vol. 20 No. 3 (Fall 2003) pp. 441-64 © CAAA.
- Ferguson, A, and S. Taylor, (2007) , free cash flow, debt monitoring and audit fees: A re-examination, Working Paper (University of New South Wales, Sydney, NSW).
- Francis, J. R and J. Krishnan, (1999) , accounting accruals and auditors reporting conservatism, Contemporary Accounting Research 16 (1): 135-65.
- Gaver J, Gaver K, Austin J, (1995) , Additional evidence on bonus plans and income management, J Account Econ 19: 3° 28.
- Gordon, J, (2002) , what enron means for the management and control of the modern business corporation: Some initial reflections, Univ Chi Law Rev 69: 1233°250.
- Griffin, P, D. Lont, and Y. Sun, (2009) , Agency Problems and Audit Fees: Further Tests of the Free Cash Flow Hypothesis, working paper series, Available in [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com).
- Gul F, Chen C, Tsui J, (2003) , Discretionary accounting accruals, managers incentives, and audit fees, Contemp Account Res 20 (3): 441° 464.
- Healy P, (1985) , the effect of bonus schemes on accounting decisions, J Account Econ 7: 85° 107.
- Heninger,W, (2001) , The Association between Auditor Litigation and Abnormal Accruals, Accounting Review, 76 (1) , 111-126.
- Hermalin, B, (2005) , Trends in corporate governance, Journal of Finance 60, 2351° 2384.
- Holthausen R; Larcker D; Sloan R, (1995) , annual bonus schemes and the manipulation of earnings, J Account Econ 19: 29° 74.
- Jensen, M. , and W. Meckling, Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure , Journal of Financial Economics, Vol. 3, 1976.
- Jiang, J, Petroni, K and Wang, I. (2009) , CFOs and CEOs: who has the most influence on earnings management? , Journal of Financial Economics, pp. 513-26.
- Jin, L. , (2002) , CEO compensation, diversification, and incentives, Journal of Financial Economics 66, 29°63.
- Karpoff, J. M. Malatesta, P. H. and Walkling, R. A. , (1996) , "Corporate Governance and Shareholder Initiatives: Empirical Evidence", Journal of Financial Economics, Vol. 42, PP. 365°395.
- Palmrose, Z, (1986) , the effect of nonaudit services on the pricing of audit services: further evidence, Journal of Accounting Research 24, 405° 411.

- Palmrose, Z; Scholz, S, (2004) , the Circumstances and Legal Consequences of Non- GAAP Reporting: Evidence from Restatements, *Contemporary Accounting Research*, 21 (1) , 139-180.
- Rao, S. , and S. Dandale. (2008). Earnings Management: A Study of Equity Rights Issues in India , *The Icfai Journal of Applied Finance*, Vol. 14, No. 11, pp. 20-34.
- Simunic, D, (1980) , the pricing of ifnancial audit services: theory and evidence, *Journal of Accounting Research* 18, 161-190.
- Simunic, D, Stein, M, (1996) , the impact of litigation risk on audit pricing: a review of the economics and the evidence, *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 15, 119-134.
- Vafeas, N and Waegelein, J, (2007) , the association between audit committees, compensation incentives, and corporate audit fees, *Review of Quantitative Finance & Accounting*, 28 (3) , 241-255.
- Whittington, R and PANY, K, (2004) , *Principles of Auditing* (14 ed) , New York: Irwin McGraw Hill.
- Wysochi, Peter, (2010) , corporate compensation policies and audit fees, *journal of accounting and economics*, 49, 155-160.

