

Firms' Political Connections and Payment Policies to Board of Directors

Mohammadreza Mehrabanpour^{1*}, Mohammad Jandaghi Ghomi²

1. Assistant Professor in Accounting, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus of University of Tehran, Qom, Iran.
2. Ph.D. Student in Accounting, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus of University of Tehran, Qom, Iran, m.jandaghighomi@yahoo.com

ARTICLE INF	ABSTRACT
<i>Article history:</i> Received: 2019/08/23 Accepted: 2019/12/16	The purpose of this study is to investigate the impact of corporate political connections on the compensation policies of board of directors. The sample of this research includes 207 companies listed in Tehran Stock Exchange for the years 2008 to 2019. Also, multivariate regression models with Feasible Generalized Least Squares (FGLS) method have been used to test the research hypothesis in a panel data set. The results showed that the political connections of the companies have a significant and negative effect on the level of pay of the board of directors, but have no significant effect on the performance-payment relationship of the board of directors. It was also found that corporate political connections significantly reduce the payment gap between the board of directors and employees.
* Corresponding author: Mohammadreza Mehrabanpour Assistant Prof of Accounting, Farabi Campus of University of Tehran, Qom, Iran E-Mail: mehrabanpour@ut.ac.ir	

1- Introduction

In developing countries like Iran, political figures have a large presence in the capital market. According to existing literature, political connections can affect the corporate policies of business units. The purpose of the present research is to investigate the effect of corporate political connections on the payment policies to the board of directors from the three dimensions of the amount paid to the board of directors, the effect on the relationship between the performance and the payment of the board and the dispersion of payments in the organization. In order to explain the effect, four theories in the literature of accounting and payment policies in the organization have

been used including theories of social comparison, government governance, political costs and agency. The theory of social comparison states that the presence of political figures in companies will be accompanied by safeguarding of social values and conventions, and in this regard the political companies will reduce the level of payment to the board, weakening the relation between performance and payment, and reducing the payment dispersion in the organization. Based on the theory of government governance, the goal of political figures is to fill the pillars of corporate governance with the goals of government governance, by increasing the payment to the board, weakening the relationship between performance and payment to the board, and increasing the pay dispersion in the organization. Based on the theory of political costs it has been stated that political firms have the potential opportunity to make more unusual payments to the board, because they are supported by government political power. Hence, it is expected that unusual payment to the board, strong relationship between firm performance and the board payment and much payment dispersion will be more likely in the organization. Finally, the agency theory states that the presence of political figures in the company is accompanied by a reduction of unconventional payments to the board of directors, the strengthening of the relationship between the firm performance and the payment of the board of directors, and the increase in payment dispersion in the company.

2- Hypothesis

Due to the existence of competing theories, the influence of corporate political connections on the payment policies to the board is studied by three without direction hypothesis as follows:

H1: *The political connections of companies have a significant effect on the level of payment of the board.*

H2: *The political connections of companies have a significant effect on the relationship between firm performance and board payment.*

H3: *The political connections of companies have a significant effect on the dispersion of payments of the board of directors and employees.*

3- Methods

The statistical population of the present study is all companies listed in the Tehran Stock Exchange between 2008 and 2019. In order to select the companies under study, such criteria as admission to Tehran Stock

Exchange, lack of presence in the financial and investment industries, the end of the fiscal year ending to March and the availability of information have been considered. Accordingly, 207 companies were selected as study samples. Data needed for research is collected from information banks affiliated with Tehran Stock Exchange and official website of the companies. The research hypothesis has been tested by multivariate regression model with Feasible Generalized Least Squares (FGLS) method on a panel data set. In order to analyze the data, Excel, EViews and Stata software have been used.

4- Results

The first hypothesis of the research was confirmed at a significant level of 5%. In other words, the political connections of the companies have a negative and significant effect on the amount paid to the board.

The second hypothesis of the research was not approved at any level of statistical significance. In other words, based on the empirical evidence, it cannot be verified that political connections have a significant impact on the relationship between the performance and payment of the board of directors. The third hypothesis of the research was confirmed at a significant level of five percent. In other words, the political connections of the companies have a positive and significant effect on the compression of payment in the company.

5- Discussion and Conclusion

The results of the first hypothesis test showed that the political connections of the companies had a negative and significant effect on the board's payment. This evidence is consistent with the prediction of social comparison. In other words, the presence of political connections in Tehran Stock Exchange companies will be significantly related to controlling the level of payment to the board of directors. In contrast, in private companies due to the lack of supervision of political figures, they provide higher levels of payment to their board of directors.

Also, by testing the second hypothesis of the research, it was found that the political connections of the companies did not have a significant effect on the relationship between the firm's performance and the payment of the board. In this regard it can be stated that in compliance with the prediction of agency theory, management's compensation in TSE's companies has

strong connection with performance as the presence of political figures cannot create any significant effect on the circumstance.

By examining the third hypothesis of the research, it was observed that the political relationships of the companies have a positive and significant effect on the compression of the board and staff pay. As a result, based on the forecast of social comparison theory, it can be argued that the presence of political figures increases the equality of payment in the firm so that they can meet the social values of Iranian people.

Keywords: Compensation of Board of Directors, Social Comparison Theory, Payment Dispersion, Political Connections, Corporate Governance.

مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز

دوره یازدهم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۸، پیاپی ۷۷/۳، صفحه‌های ۳۵۵-۳۸۶

(مجله علوم اجتماعی و انسانی پیشین)

روابط سیاسی شرکت‌ها و سیاست‌های پرداخت به هیئت‌مدیره

دکتر محمدرضا مهربان‌پور* محمد جندقی قمی**

پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم

چکیده

سیاست‌های پرداخت در واحدهای تجاری به‌عنوان یکی از سازوکارهای بسیار مهم راهبری شرکتی می‌تواند تحت تأثیر بایدها و نبایدهای سیاسی و اجتماعی قرار گیرد. در این راستا، هدف مطالعه حاضر بررسی تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های جبران خدمات هیئت‌مدیره است. نمونه این پژوهش شامل ۲۰۷ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۷ است. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل رگرسیون چندمتغیره به روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته عملی (FGLS) در مجموعه داده‌های ترکیبی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد روابط سیاسی شرکت‌ها اثر منفی و معناداری بر سطح پرداختی هیئت‌مدیره دارد؛ اما اثر معناداری بر رابطه عملکرد-پرداخت هیئت‌مدیره ندارد؛ همچنین مشاهده شد روابط سیاسی شرکت‌ها به‌طور معناداری شکاف پرداختی بین هیئت‌مدیره و کارکنان را کاهش می‌دهد؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد تئوری مقایسه اجتماعی پیرامون سیاست‌های جبران خدمات در بافت بازار سرمایه ایران از توان توضیح‌دهندگی برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: جبران خدمات هیئت‌مدیره، تئوری مقایسه اجتماعی، سیاست پراکنندگی پرداخت در سازمان، روابط سیاسی شرکت، راهبری شرکتی.

mehrabanpour@ut.ac.ir

* استادیار حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، (نویسنده مسئول)

m.jandaghghomi@yahoo.com

** دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۶/۱

۱. مقدمه

طی سی سال اخیر، به نقش سیاست‌های پرداخت در شرکت‌ها به‌عنوان عنصری اساسی در نظام راهبری شرکتی به‌طور فزاینده‌ای در پیشینه حسابداری و مدیریت توجه شده است (بوریسوا و همکاران،^۱ ۲۰۱۹؛ چن، ایزامل و همکاران،^۲ ۲۰۱۱؛ ۱۱۷۶). سیاست‌های پرداخت که تحت عناوین سیاست‌های جبران خدمات یا سیاست‌های حقوق و مزایا نیز نامیده می‌شود، بیانگر مجموعه منافع مالی و غیرمالی است که به مدیران و کارکنان سازمان‌ها در قبال انجام وظایف سازمانی خود تعلق می‌گیرد. دو مفهوم مهم در سیاست‌های پرداخت سازمان‌ها، تصمیم‌گیری در مورد چگونگی رابطه پرداخت و عملکرد و چگونگی تفاوت میان پرداخت‌های کارکنان است (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). از دیدگاه تئوری‌های عدالت و برابری، تفاوت در پرداختی کارکنان موجب احساس نابرابری و بر اساس تئوری رقابت، موجب افزایش انگیزه و ارتقای عملکرد در سازمان می‌شود. در پیشینه موجود، پژوهش‌های متعددی وجود رابطه مثبت میان سیاست‌های پرداخت و پراکندگی پرداخت‌ها را با عملکرد واحدهای تجاری تأیید کرده‌اند (چیزما و همکاران،^۳ ۲۰۱۵؛ نظری و همکاران، ۱۳۹۴). سیاست‌های پرداخت و پراکندگی پرداخت‌ها از سازمانی به سازمان دیگر تحت تأثیر عوامل راهبردی و عملیاتی مختلف، متفاوت خواهد بود. روابط سیاسی شرکت‌ها یکی از عواملی است که می‌تواند سیاست‌های پرداخت واحدهای تجاری را تحت تأثیر قرار دهد (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵).

روابط سیاسی شرکت‌ها به معنای وجود رابطه مالکانه میان دولت و واحد گزارشگر است، به‌طوری‌که شخصیت‌های وابسته به دولت به‌وسیله خرید سهام واحدهای تجاری، امکان تأثیرگذاری بر سیاست‌ها راهبردی شرکت‌ها را برای دولت فراهم می‌آورند. تأثیرپذیری منافع اقتصادی سهامداران و رفتارهای راهبری و عملیاتی شرکت‌ها از روابط سیاسی، در پژوهش‌های متعددی تأیید شده است (مانند چن، سان و همکاران،^۴ ۲۰۱۱؛ حبیب و همکاران،^۵ ۲۰۱۷؛ بوریسوا و همکاران، ۲۰۱۹). به‌منظور تبیین تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های پرداخت مدیران چهار دیدگاه شامل تئوری نمایندگی،^۶ تئوری مقایسه اجتماعی،^۷ تئوری حاکمیت دولت^۸ و تئوری هزینه‌های سیاسی^۹ مطرح است. بر اساس پژوهش‌های تئوری نمایندگی، وجود مالکیت نهادی در شرکت‌ها می‌تواند با تقویت نظارت و تدوین سیاست‌های پرداخت مؤثرتری در شرکت همراه بوده و همسویی بهتری میان منافع مدیران و سهامداران

ایجاد کند؛ بنابراین دیدگاه، وجود مالکیت دولتی و روابط سیاسی می‌تواند بر ساماندهی سطوح پرداخت مدیران متناسب با عملکرد شرکت مؤثر باشد (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹). از دیدگاه تئوری مقایسه اجتماعی، روابط سیاسی شرکت‌ها موجب می‌شود تا سیاست‌های واحدهای تجاری متناسب با اهداف و منافع عمومی تدوین شوند. در این راستا، شخصیت‌های سیاسی تلاش دارند تا ضمن برآورده کردن رفاه اقتصادی جامعه، نسبت به رعایت ارزش‌ها و موازین اجتماعی از قبیل عدالت و برابری نیز اطمینان حاصل نمایند (چنگ و وونگ، ۲۰۰۴؛ چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). از دیدگاه تئوری حاکمیت دولت، شخصیت‌های سیاسی به منظور اعمال نفوذ بیشتر بر شرکت‌ها و حفظ توان حاکمیتی دولت در جامعه، تلاش می‌کند تا با حمایت از افزایش سطوح پرداختی مدیران، خواسته‌های خود را بر ارکان راهبری شرکت‌ها تحمیل کنند (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، بر اساس دیدگاه هزینه‌های سیاسی شرکت‌ها تلاش می‌شود از سیاست‌هایی پیروی کنند که سود واحد تجاری را کمتر از حد واقع نمایش دهند تا به این ترتیب، مشمول هزینه‌های سیاسی از قبیل مالیات‌های سنگین نشوند (واتس و زیمرمن، ۱۹۸۶). در همین راستا، احتمالاً شرکت‌های خصوصی تمایل دارند تا سیاست‌های پرداخت خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که کمتر موجب جلب توجه دولت و عموم مردم شود. در مقابل، شرکت‌هایی که از روابط سیاسی برخوردار هستند، به دلیل بهره‌مندی از حمایت دولت، کمتر تحت تأثیر نگرانی‌های ناشی از هزینه‌های سیاسی قرار می‌گیرند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵).

هدف پژوهش حاضر، تبیین تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های پرداخت هیئت‌مدیره است. به بیانی دیگر، سؤال مدنظر در این مطالعه آن است که آیا روابط سیاسی شرکت‌ها تغییر معناداری در سیاست‌های جبران خدمات هیئت‌مدیره به وجود می‌آورد یا خیر. در جوامع در حال توسعه مانند ایران، به دلیل مشکلات اجتماعی، اقتصادی و ساختاری، حجم سرمایه بخش خصوصی بسیار ناچیز بوده و دولت از سهم عمده‌ای در اقتصاد و بازار سرمایه برخوردار است. باین حال، علی‌رغم اهمیت زیاد مطالعه چگونگی تأثیرپذیری سیاست‌های راهبری واحدهای تجاری از روابط سیاسی و مالکیت دولتی، تاکنون در پژوهش‌های داخلی مطالعه سیاست‌های پرداخت در شرکت‌های سیاسی کمتر توجه پژوهشگران را جلب کرده است؛ از این رو پژوهش حاضر با بررسی و تبیین چگونگی تأثیرپذیری سیاست‌های پرداخت

شرکت‌ها از حضور شخصیت‌های سیاسی، می‌تواند برای ادبیات موجود دانش‌افزایی داشته باشد. در ادامه پژوهش حاضر، به مبانی نظری و پیشینه موضوع پرداخته شده و فرضیه‌های پژوهش تدوین می‌شوند. در بخش بعد، روش‌شناسی معرفی می‌شوند؛ سپس با تجزیه و تحلیل‌های آماری و استخراج شواهد تجربی، فرضیه‌ها آزموده شده و در نهایت نتیجه‌گیری کلی و پیشنهادها ارائه می‌شود.

۲. مبانی نظری پژوهش

در حوزه راهبری شرکتی، پژوهش پیرامون سیاست‌های پرداخت در سازمان و جبران خدمات مدیریت، همواره به‌طور گسترده توجه محافل دانشگاهی و نظارتی را جلب کرده است (بوریسوا و همکاران، ۲۰۱۹؛ ۳؛ چن، ایزامل و همکاران، ۲۰۱۱؛ ۲۰۱۶). بر اساس تئوری نمایندگی، سیاست‌های پرداخت واحدهای تجاری از نقشی اساسی در همسو کردن منافع مدیریت و مالکان برخوردار است. سیاست‌های پرداخت به‌عنوان یکی از سازوکارهای مهم در ساختار راهبری شرکتی اثربخش موجب می‌شود پرداختی مدیریت متناسب با عملکرد شرکت سازمان‌دهی شود تا به‌این ترتیب، مدیریت برآورده شدن منافع خود را درگرو تأمین انتظارات مالکان در مورد عملکرد واحد تجاری ببیند (یو، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، مدیران به‌عنوان قشری از نیروی کار سازمان، بر اساس عملکرد فردی و سازمانی، جبران خدمات خود را دریافت می‌کنند و میزان پرداختی مدیران به‌وسیله مشارکت‌کنندگان بازار نیروی کار رصد می‌شود. چنانچه سیاست‌های پرداخت واحد تجاری به‌طور متناسب تلاش مدیران را جبران نکند، سرمایه انسانی سازمان‌ها از سوی شرکت‌های رقیب تعقیب و تصاحب می‌شود. بر اساس ادبیات مدیریت منابع انسانی، سیاست‌های پرداخت واحدهای تجاری می‌تواند بر اساس تئوری‌های عدالت و برابری یا تئوری رقابت تبیین شود. به سیاست‌های پرداخت به مدیریت، بسیاری از پژوهشگران، سیاستمداران و مشارکت‌کنندگان بازار سرمایه توجه کرده‌اند؛ اما ادبیات موجود در این زمینه نسبت به عوامل اثرگذار بر این سیاست‌ها و پیامدهای حاصل از آن‌ها پیشرفت اندکی داشته‌اند و همچنان چگونگی سیاست پرداخت مدیریت به‌عنوان یک سازوکار ضروری در ساختار راهبری شرکتی، منفعل و ناکارا باقی مانده است (چیما و همکاران، ۲۰۱۵).

در کشورهای در حال توسعه از قبیل ایران، بخش عمده فعالیت‌های اقتصادی در اختیار

دولت قرار دارد. از مصادیق بارز آن، حضور گسترده شخصیت‌های وابسته به دولت در بازار سرمایه است. دولت به معنای مجموعه‌ای از افراد و سازمان‌ها هستند که قدرت خود را از قانون حاکم بر جامعه اخذ می‌کنند؛ از این رو مشارکت آنان در فعالیتهای اقتصادی توأمان با تأکید بر پاسداری از انتظارات عمومی و ارزش‌های اجتماعی است. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند مالکیت دولتی و روابط سیاسی می‌تواند سیاست‌های راهبردی و عملیاتی شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹؛ چن و همکاران، ۲۰۱۴). در پژوهش حاضر، روابط سیاسی شرکت‌ها به‌عنوان حضور شخصیت‌های غیرموظف وابسته به دولت در هیئت‌مدیره تعریف می‌شود. مطالعات پیشین شواهد متعددی پیرامون تأثیرپذیری رفتار شرکت‌ها از حضور اعضای هیئت‌مدیره غیرموظف دارای وابستگی به دولت گزارش کرده‌اند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵؛ شین و همکاران، ۲۰۱۷؛ هو و همکاران، ۲۰۱۸؛ شی و همکاران، ۲۰۱۸).

در این راستا، یکی از سیاست‌های مهم راهبردی واحدهای تجاری که می‌تواند تحت تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها قرار گیرد، سیاست‌های مربوط به پرداخت یا جبران خدمات مدیران است. در سال‌های اخیر، به سیاست‌های پرداخت در واحدهای تجاری دولتمردان و عموم مردم بسیار توجه کرده‌اند. در مطالعات پیشین، رابطه سیاست‌های پرداخت و عملکرد به‌طور گسترده تأیید تجربی شده است؛ اما پژوهشگران به بررسی عوامل مؤثر بر سیاست‌های پرداخت تاکنون کمتر توجه کرده‌اند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). در کشورهای با اقتصاد تحت کنترل دولت مانند ایران، حضور شخصیت‌های وابسته به دولت در حوزه کسب‌وکار می‌تواند با تأثیرپذیری سیاست‌های راهبردی شرکت‌ها، از قبیل سیاست‌های پرداخت مدیران از ایدئولوژی‌های سیاسی همراه باشد. در این راستا، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های جبران خدمات هیئت‌مدیره است. به بیان دیگر، مسئله مطرح در این مطالعه آن است که آیا روابط سیاسی شرکت‌ها، به تغییر معناداری در رفتار شرکت‌ها از لحاظ سیاست پرداخت به هیئت‌مدیره می‌انجامد یا خیر.

۲-۱. روابط سیاسی و جبران خدمات مدیریت

بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی، مشارکت‌کنندگان در امور اقتصادی و تصمیم‌گیرندگان

همواره از مبانی مقایسه اجتماعی استفاده می‌کنند تا از رعایت عدالت و برابری در مورد حقوق خود اطمینان حاصل کنند. در تفسیر تئوری مقایسه اجتماعی در حوزه کسب‌وکار، مدیران ارشد شرکت‌ها حقوق و منافع خود را با مدیران دیگر واحدهای تجاری مقایسه می‌کنند و تصمیم‌گیرندگان در مورد پرداختی مدیریت نیز به جمع‌آوری اطلاعات در مورد سوابق مدیران و بررسی شرایط پرداخت مدیران سایر شرکت‌ها می‌پردازند و از میانگین مشاهدات موجود به‌عنوان بهترین مبنا استفاده می‌کنند. این فرآیند به‌صورت سلسله‌مراتبی در تمامی سطوح سازمانی اجرا شده و پرداختی کارکنان بر اساس میانگین مشاهدات حاصل از سازمان‌های مشابه تعیین می‌شود تا به این ترتیب از ایجاد احساس نارضایتی و نابرابر اجتماعی در سازمانی جلوگیری شود (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). از دیدگاه این تئوری می‌توان استدلال کرد حضور شخصیت‌های سیاسی در شرکت‌ها می‌تواند با تأمین خواست دولت در مورد بایدها و نبایدها در پرداخت حق‌الزحمه مدیران همراه باشد (منگیستایی و شو، ۲۰۰۴^{۱۸}). این بایدها و نبایدها ریشه در ارزش‌های اجتماعی و ایدئولوژی سیاسی کشور دارد و مبتنی بر رعایت برابری و توزیع عادلانه درآمد در جامعه است؛ در نتیجه پرداخت‌های نامتعارف به مدیران در شرکت‌ها به‌عنوان مصادیق عدول از هنجارهای مورد انتظار دولت، می‌تواند تحت تأثیر حضور شخصیت‌های وابسته به دولت در واحدهای تجاری قرار گیرد (مارکوکزی و همکاران، ۲۰۱۳^{۱۹}). با این وجود، در بخش خصوصی حساسیت به تأمین انتظارات دولتی و برقراری شرایطی مشابه با سایر شرکت‌ها کمتر است؛ زیرا این قبیل شرکت‌ها تحت نظارت شخصیت‌های سیاسی قرار ندارند و می‌توانند سیاست‌های منعطف‌تر از هنجارهای دولتی و متفاوت از سایر واحدهای تجاری را دنبال نمایند (چان و ما، ۲۰۱۱^{۲۰}؛ منگیستائه و شو، ۲۰۰۴). در این راستا، چیزما و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی پیرامون ۹۶۴ شرکت پذیرفته‌شده در بورس شانگهای و شنزن چین طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۸ نشان دادند مطابق با پیش‌بینی تئوری مقایسه اجتماعی، بین روابط سیاسی شرکت و پرداختی مدیریت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بوریسا و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود با عنوان «جبران خدمات مدیریت و مالکیت دولتی» بر اساس نمونه‌ای از شرکت‌های کشورهای مختلف نتیجه‌گیری کردند جبران خدمات مدیریت ارشد در شرکت‌های خصوصی‌سازی شده نسبت به شرکت‌های خصوصی بدون پیشینه مالکیت دولتی کمتر است.

در ادبیات تئوری نمایندگی نیز مطالعات متعددی تلاش نموده‌اند تا بین سیاست‌ها

پرداخت مدیریت و ارکان نظارتی و راهبری شرکت ارتباط برقرار کنند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). تئوری نمایندگی از ادبیات تسهیم ریسک در علم اقتصاد تکامل یافته و می‌تواند در تحلیل و تبیین روابط بین کارگمار و کارگزار و علت‌ها و پیامدهای این روابط برای هر دو سوی قرارداد سودمند باشد. بر اساس این تئوری، زمانی که منافع و اهداف کارگزار در تضاد با منافع کارگمار قرار گیرد، کارگزار از این انگیزه برخوردار است که حتی به زیان کارگمار، به‌منظور حداکثر کردن منافع خود عمل کند (بوید، ۱۹۹۴^{۲۱}؛ زاجاک، ۱۹۹۰^{۲۲}؛ نمازی و سیرانی، ۱۳۸۳). در این راستا، هیئت‌مدیره نقشی کلیدی در تأمین منافع سهامداران و تحدید رفتار منفعت‌طلبانه مدیریت ارشد شرکت ایفا می‌کند. به بیانی دیگر، بر اساس ادبیات تئوری نمایندگی، هیئت‌مدیره به‌طور خاص بر نظارت اثربخش بر سیاست‌های جبران خدمات در سازمان تمرکز دارد (هوانگ و کیم، ۲۰۰۹^{۲۳}؛ یو، ۲۰۱۰). از دیدگاه این تئوری سرمایه‌گذاران وابسته به دولت به‌عنوان یکی از ارکان نظارتی مؤثر در شرکت‌ها، با به‌کارگیری هم‌زمان نظارت و ساماندهی جبران خدمات مبتنی بر عملکرد برای مدیریت می‌توانند خطر اخلاقی مدیران را کاهش دهند و نسبت به استفاده کارا از منابع اقتصادی واحد تجاری اطمینان حاصل کنند (هارتزل و استارکس، ۲۰۰۳^{۲۴}؛ یو، ۲۰۱۰؛ ستایش و همکاران، ۱۳۹۳). مطابق با این دیدگاه، هارتزل و استارکس (۲۰۰۳) با مطالعه ۱۹۱۴ شرکت از پایگاه داده استاندارد اند پورز طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۳ دریافتند تمرکز مالکیت نهادی دارای رابطه مثبت و معناداری با اعمال سازوکار عملکرد- پرداخت برای مدیریت و دارای رابطه منفی و معناداری با سطح جبران خدمات وی است. آن‌ها نتیجه‌گیری کردند این شواهد نشان‌دهنده نقش نظارتی سرمایه‌گذاران نهادی در بهبود مسائل نمایندگی میان سهامداران و مدیران است. باسو و همکاران^{۲۵} (۲۰۰۷) با بررسی ۱۷۴ شرکت از ژاپن طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۶ دریافتند پرداختی مدیریت ارشد در شرکت‌های با سازوکارهای راهبری شرکتی ضعیف‌تر، بیشتر است. آن‌ها نتیجه‌گیری کردند این پرداختی بیش‌ازحد حاکی از وجود مشکل نمایندگی است. دینگ و همکاران^{۲۶} (۲۰۱۵) با مطالعه تمامی شرکت‌های دو بورس اوراق بهادار چین طی سال‌های ۲۰۰۵ و ۲۰۰۶ نشان دادند مدیریت دارای روابط سیاسی از شرکت‌های غیردولتی جبران خدمات بیش‌ازحد کمتری دریافت می‌کنند. آن‌ها افزودند این شواهد حاکی از نقش تعدیل‌گر روابط سیاسی در حل تضاد منافع مطرح در ادبیات تئوری نمایندگی و راهبری شرکتی است. پالتا و علیمهتی^{۲۷} (۲۰۱۶) با

بررسی ۱۵۹۳ شرکت طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۰ به این نتیجه رسیدند شرکت‌های با سیستم‌های کنترل داخلی ناکارآمد، با مسائل نمایندگی بیشتری مواجه بوده که به پرداخت جبران خدمات بیشتر به مدیریت می‌انجامد.

اگرچه بر اساس ادبیات تئوری مقایسه اجتماعی و تئوری نمایندگی می‌توان انتظار داشت سطح پرداختی هیئت‌مدیره در شرکت‌های دارای روابط سیاسی به‌طور معناداری کمتر از سایر شرکت‌ها باشد؛ اما تئوری‌های حاکمیت دولت و هزینه‌های سیاسی به‌عنوان دیدگاه‌های نظری رقیب، تبیین‌های متفاوتی در مورد تأثیر روابط سیاسی بر سیاست‌های جبران خدمات شرکت‌ها ارائه می‌دهند. بر اساس تئوری حاکمیت دولت، وظایف دولت در جامعه به دو دسته امور حاکمیتی و فعالیت‌های تصدی‌گری قابل تقسیم بوده و با هدف ارتقای رفاه اقتصادی و اجتماعی عموم اجرا می‌شوند. وظایف حاکمیتی دولت شامل برنامه‌ریزی و راهبری اهداف کلان کشور شامل مدیریت امور اقتصادی و اجتماعی و وظایف تصدی‌گری دولت به معنای در دست داشتن مالکیت و مدیریت بنگاه‌های اقتصادی است. باین‌وجود وظایف تصدی‌گری دولت می‌تواند در راستای جامعه عمل پوشاندن به اهداف حاکمیتی مانند عدالت اقتصادی و اجتماعی به‌کار گرفته شود (صادقی و همکاران، ۱۳۸۸). در محیط بازار سرمایه، ورود شخصیت‌های وابسته به دولت در حوزه کسب‌وکار و تحقق مالکیت دولتی و روابط سیاسی در شرکت‌ها می‌تواند فواید متعددی از قبیل سهولت تأمین مالی و دستیابی به منابع اقتصادی موردنیاز، قراردادهای سودآوری دولتی، برخورداری از حمایت‌های سیاسی و رقابت نابرابر در فضای کسب‌وکار را برای واحدهای تجاری سیاسی به دنبال داشته باشد. از سوی دیگر، دولت نیز برای انجام وظایف حاکمیتی خود از قبیل اداره نیازهای کلان جامعه، خودکفایی ملی، نوسازی صنایع، ایجاد اشتغال و اجرای سیاست‌های اقتصادی خود به حمایت واحدهای تجاری نیازمند است (حبیب و همکاران، ۲۰۱۷؛ مهربان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶). در این راستا، یکی از امور موردتوجه دولتمردان، مدیریت مؤثر سیاست‌های پرداخت است تا به‌این‌ترتیب بتوانند زمینه تحقق اهداف کلان دولت در ابعاد اقتصادی و اجتماعی فراهم کنند (صادقی و همکاران، ۱۳۸۸). تئوری پردازان علوم سیاسی معتقدند در شرکت‌های سیاسی افزایش پرداختی مدیران به‌منظور تشویق آنان به برآورده کردن انتظارات سهامداران صورت نمی‌گیرد، بلکه ابزاری برای تطمیع و در اختیار گرفتن ارکان تصمیم‌گیری واحدهای تجاری با هدف اعمال حاکمیت دولت در فضای کسب‌وکار

است. بر اساس این دیدگاه انتظار می‌رود سطوح پرداختی به مدیران در شرکت‌های سیاسی بیشتر از سایر شرکت‌ها باشد (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹). بر اساس تئوری هزینه‌های سیاسی نیز استدلال می‌شود که سیاست‌ها و رفتارهای اجتماعی واحدهای تجاری از سوی سازمان‌های دولتی، تشکل‌های مردم‌نهاد و رسانه‌ها مورد رصد و کاوش قرار می‌گیرد و چنانچه با معیارها قانونی و عرف اجتماعی هم‌خوانی نداشته باشد، از سوی دستگاه‌های سیاست‌گذار و اجرایی کشور قانون بر آن‌ها اعمال شده و هزینه‌های سیاسی سنگینی به آن‌ها تحمیل می‌شود (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). در این راستا، تئوری هزینه‌های سیاسی پیش‌بینی می‌کند شرکت‌ها به‌گونه‌ای سیاست‌های خود را راهبری می‌کنند که موجب جلب توجه دولت و عموم و تحمل هزینه‌های سیاسی نشوند. با این وجود بر اساس ادبیات اقتصاد سیاسی، مشارکت شخصیت‌های سیاسی در واحدهای تجاری می‌تواند در برخورداری شرکت از حمایت‌های سیاسی، کاهش نظارت و تحمیل هزینه‌های سیاسی مؤثر باشد؛ از این رو شرکت‌های خصوصی نسبت به شرکت‌های سیاسی به میزان بیشتری در معرض تحمیل هزینه‌های سیاسی قرار دارند؛ بنابراین انتظار می‌رود سیاست‌های پرداختی خود را به صورت محافظه‌کارانه‌تر مدیریت کرده و به میزان بیشتری به رعایت برابری پرداخت کارکنان خود توجه داشته باشند (آدیشیپیانگکول و همکاران، ۲۰۱۱^{۲۸}؛ مارکوکزی و همکاران، ۲۰۱۳).

مطابق با تئوری‌های حاکمیت دولت و هزینه‌های سیاسی، فاسیو و همکاران^{۲۹} (۲۰۰۶) با مطالعه ۴۵۰ شرکت دارای روابط سیاسی از ۳۵ کشور طی سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۲ نشان دادند شرکت‌های دارای روابط سیاسی نسبت به شرکت‌های مشابه به‌طور معناداری از حمایت بیشتری از سوی دولت برخوردارند؛ با این وجود شرکت‌های دارای روابط سیاسی پس از بهره‌مندی از حمایت‌های دولت نسبت به شرکت‌های مشابه عملکرد ضعیف‌تری دارند. در این راستا، فاسیو و همکاران به این نتیجه رسیدند که روابط سیاسی شرکت‌ها سازوکارهای تخصیص منابع مالی را دستخوش تغییر می‌کند. وو و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۸) با بررسی تمامی شرکت‌های چینی خصوصی پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار شنزن و شانگهای طی سال‌های ۲۰۰۵ و ۲۰۱۲ دریافتند مدیریت ارشد دارای روابط سیاسی، هم بر عملکرد شرکت و هم بر پرداختی مدیریت تأثیر مثبت دارد و اثر مذکور در مناطق کمتر توسعه‌یافته قوی‌تر است.

بنا بر مبانی نظری و پیشینه فوق، انتظار می‌رود بین روابط سیاسی شرکت‌ها و جبران

خدمات مدیریت رابطه معناداری وجود داشته باشد. با این وجود، به دلیل وجود دیدگاه‌های نظری رقیب، فرضیه اول پژوهش به صورت عاری از جهت و به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: روابط سیاسی شرکت‌ها دارای اثر معناداری بر سطح پرداختی هیئت‌مدیره است.

۲-۲. نقش تعدیل‌گر روابط سیاسی بین عملکرد و پرداخت

تئوری مقایسه اجتماعی مبنای بسیاری از مطالعات در زمینه حقوق و عدالت سازمانی را شکل می‌دهد (چیما و همکاران، ۲۰۱۵). اوریلی و همکاران^{۳۱} (۱۹۸۸) معتقدند پرداختی مدیریت بیش از عواملی از قبیل عملکرد و سرمایه انسانی، به مقایسه پرداختی با سایر مدیران بستگی دارد. به بیان دیگر، پرداختی مدیریت پدیده‌ای است که می‌توان تغییرات آن را از طریق دیدگاه فرآیند مقایسه اجتماعی توصیف کرد. از دیدگاه تئوری مقایسه اجتماعی، شخصیت‌های سیاسی خدمات مدیران سایر شرکت‌ها را با پرداختی آنان مقایسه می‌کنند و بر این اساس به شناختی در زمینه حقوق متعارف مدیران شرکت‌ها دست یافته و روش پرداختی مشابه با سایر شرکت‌ها و مبتنی بر عملکرد واحد گزارشگر ارائه می‌دهند. از سوی دیگر، مدیران نیز به بررسی وضعیت کسب‌وکار هم‌پیشگان خود در بازار کار مدیران می‌پردازند و انتظار دارند واحدهای تجاری وضعیت پرداختی مشابه با سایر شرکت‌ها برای آن‌ها فراهم کنند (لازیر، ۱۹۸۹). بر اساس تئوری مذکور می‌توان ادعا کرد توجه شخصیت‌های سیاسی به رعایت انتظارات دولت و جامعه در سیاست‌های پرداخت شرکت، احتمالاً موجب خواهد شد رابطه عملکرد مدیریت و پرداختی آنان تضعیف شود؛ زیرا در شرکت‌های سیاسی به سبب نظارت مؤثر رسانه‌ها و عموم مردم، حتی در صورت وجود عملکردهای مطلوب اقتصادی مدیریت، امکان انجام پرداخت‌های نامتعارف کمتر از سایر شرکت‌ها است. در مقابل، شرکت‌های خصوصی که با فشار بیشتری از سوی بازار کسب‌وکار و نیز قدرت چانه‌زنی مدیریت مواجه هستند، ناچارند تا عملکرد مطلوب مدیران خود را با پرداخت‌های نامتعارف جبران کنند تا بدین وسیله امکان تداوم موفقیت‌های اقتصادی پیشین و حفظ مدیران کلیدی خود را داشته باشند. این نکته در حالی است که برای شرکت‌های سیاسی، پاس داشتن انتظارات دولت و ارزش‌های اجتماعی از اهمیت بیشتری نسبت به جبران مطلوب خدمات مدیریت و حفظ عملکرد اقتصادی سازمان برخوردار است و در

این شرایط تضعیف رابطه عملکرد و پرداختی مدیران بسیار محتمل است (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، تئوری حاکمیت دولت نیز از استدلال نظری فوق پشتیبانی می‌کند. بر اساس این تئوری ادعا می‌شود هدف از نفوذ شخصیت‌های وابسته به دولت در شرکت‌ها، تحقق اهداف حاکمیتی دولت از قبیل خودکفائی ملی، نوسازی صنایع، ایجاد اشتغال، اجرای سیاست‌های اقتصادی دولت و ... است. تحمیل اهداف حاکمیتی دولت بر واحدهای تجاری موجب می‌شود سیاست‌های پرداخت در شرکت در جهت تأمین نیازهای حاکمیتی دولت شکل گرفته و نسبت به افزایش ثروت و منافع اقتصادی سهامداران نامربوط باشد (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹)؛ بنابراین انتظار می‌رود در این قبیل شرکت‌ها، روابط سیاسی به تضعیف رابطه سیاست‌های پرداخت و عملکرد منجر شود (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹). مطابق با این پیش‌بینی، چن، سان و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند روابط سیاسی موجب کاهش کارایی سرمایه‌گذاری شرکت‌ها می‌شود. چیزما و همکاران (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که روابط سیاسی شرکت به تضعیف رابطه عملکرد- پرداخت مدیریت منجر می‌شود. جیسوال و بهاتاچاریا^{۳۳} (۲۰۱۶) با مطالعه نمونه‌ای بزرگ از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس بمبئی هند دریافتند در شرکت‌های خصوصی، جبران خدمات مدیریت دارای رابطه مثبتی با عملکرد آتی شرکت است. شی و همکاران (۲۰۱۸) با مقایسه تأثیر اعضای غیرموظف دارای روابط سیاسی هیئت‌مدیره، نسبت به اعضای غیرموظف فاقد روابط سیاسی در خلق یا تخریب ارزش شرکت به این نتیجه رسیدند که مدیران سیاسی غیرموظف و به‌خصوص، حضور آن‌ها در سطوح بالای هیئت‌مدیره، نسبت به مدیران غیرموظف غیرسیاسی به تخریب ارزش شرکت منجر می‌شود. بوریسوا و همکاران (۲۰۱۹) بیان کردند جبران خدمات مدیرعامل در شرکت‌های خصوصی‌سازی شده نسبت به شرکت‌های خصوصی بدون پیشینه مالکیت دولتی کمتر است؛ همچنین نتایج آن‌ها نشان داد منافع مالکانه مدیرعامل در شرکت‌های خصوصی‌سازی شده حساسیت کمتری به عملکرد سهام شرکت دارند و مالکیت دولتی با جبران خدمات مالکانه رابطه منفی دارد. به‌علاوه، نویسندگان اذعان کردند شرکت‌های خصوصی‌سازی شده نسبت به شرکت‌های غیر خصوصی‌سازی شده از ریسک‌پذیری کتری برخوردار هستند که شاهدهی است بر تأثیر ریسک‌گریزی دولت بر جبران خدمات مدیرعامل.

در مقابل، بر اساس تئوری‌های نمایندگی و هزینه‌های سیاسی می‌توان تبیین متفاوتی از

نقش تعدیل‌گر روابط سیاسی بر رابطه عملکرد و پرداخت در شرکت‌ها ارائه کرد. تئوری نمایندگی به‌عنوان پارادایم غالب در ادبیات کسب‌وکار، رابطه مثبت و معناداری را بین عملکرد شرکت و پرداختی به مدیران پیش‌بینی می‌کند (روست و اوسترلوه، ۲۰۰۹^{۳۴}؛ جنسن و مورفی، ۲۰۱۰^{۳۵}). بر اساس این مکتب نظری، مدیران افرادی منفعت‌طلب بوده و جبران خدمات آنان از سوی مالکان به ایجاد همسویی منافع مدیران و کارگزاران منتج می‌شود (جنسن و مورفی، ۲۰۱۰). در این راستا، میزان برطرف شدن مشکل نمایندگی و خودمنفعتی مدیران بستگی به میزان ارتباط پرداختی آنان با عملکرد شرکت دارد (فاما و جنسن، ۱۹۸۳^{۳۶}). به همین ترتیب، زاجاک (۱۹۹۰) بیان کرد جبران خدمات مبتنی بر عملکرد موجب تحریک انگیزه مدیریت به سوی عملکرد بهتر می‌شود. به بیان دیگر، چنانچه جبران خدمات مدیریت بر اساس متغیر عملکرد شرکت ساماندهی شده باشد، موجب می‌شود مدیران تأمین منافع خود را در گرو برآورده کردن انتظارات مالکان در مورد ارزش واحد تجاری بدانند. به این ترتیب، با ایجاد همسویی منافع مالکیت و مدیریت، زمینه بهبود عملکرد واحد گزارشگر فراهم می‌شود (زاجاک، ۱۹۹۰)؛ بنابراین انتظار می‌رود حضور شخصیت‌های سیاسی در شرکت‌ها موجب تدوین سیاست‌های انگیزشی بهتری برای مدیران شده و با تغییرات معنادار سطوح پرداخت‌ها متناسب با عملکرد شرکت، رابطه عملکرد- پرداخت قوی‌تری نسبت به سایر واحدهای تجاری در شرکت‌های سیاسی برقرار باشد (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس تئوری هزینه‌های سیاسی نیز، شرکت‌های تحت حمایت دولت کمتر در معرض هزینه‌های سیاسی قرار داشته و می‌توانند با ایجاد سازوکارهای جبران خدمات کارآمد، رابطه عملکرد- پرداخت قوی‌تری برای شرکت‌های دارای روابط سیاسی ایجاد کنند، در حالی که شرکت‌های خصوصی احتمالاً با اعمال سیاست‌های محافظه‌کارانه در جبران خدمات و با هدف جلوگیری از هزینه‌های سیاسی، از رابطه عملکرد-پرداخت ضعیف‌تری برخوردار خواهند بود (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). در این راستا، بوید (۱۹۹۴) بیان کرد وجود نظارت مؤثر و سیاست‌های پرداخت مدون در شرکت موجب می‌شود از پرداخت‌های نامتعارف در شرکت جلوگیری شده و پرداخت‌ها متناسب با عملکرد شرکت انجام شود. نتیم و همکاران^{۳۷} (۲۰۱۷) با مطالعه ۲۹۱ شرکت غیرمالی آفریقای جنوبی طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۲ دریافتند رابطه مثبت و معناداری بین پرداختی مدیریت و عملکرد شرکت وجود دارد و این رابطه، تحت تأثیر سازوکارهای راهبری شرکتی، به‌طور مثبت

تعدیل می‌شود. وونگ و هوی^{۳۸} (۲۰۱۸) با بررسی ۴۹۳ شرکت از شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس مالزی طی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۱۶ نشان دادند روابط پایدار شرکت‌ها با شخصیت‌های وابسته به دولت، به‌طور معناداری عملکرد آن‌ها را بهبود می‌دهد. بنا بر مبنای نظری و پیشینه فوق، انتظار می‌رود روابط سیاسی شرکت‌ها بر رابطه عملکرد و جبران خدمات هیئت‌مدیره دارای تأثیر معناداری باشد. باین‌حال، به دلیل وجود دیدگاه‌های نظری رقیب، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت عاری از جهت و به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه دوم: روابط سیاسی شرکت‌ها دارای اثر معناداری بر رابطه عملکرد شرکت و پرداختی هیئت‌مدیره است.

۲-۲. روابط سیاسی و پراکندگی (تراکم) پرداخت

یکی از موضوعات مرتبط با سیاست‌های راهبری شرکت‌ها، مسئله پراکندگی یا شکاف پرداختی میان مدیران و سایر کارکنان واحد تجاری است. پراکندگی پرداختی کارکنان به معنای میزان نابرابری پرداخت‌ها در ساختار راهبری شرکت‌ها است (میلکوویچ و نیومن، ۱۹۹۹). در مقابل، یکسانی (تراکم) پرداخت‌ها بیانگر نابرابری کمتر پرداخت‌های مدیران و سایر کارکنان شرکت است. پژوهش‌های پیشین شواهد متناقضی پیرامون تأثیرات شکاف پرداختی در شرکت‌ها ارائه کرده‌اند. برخی از اندیشمندان بر اساس تئوری رقابت استدلال می‌کنند شکاف پرداختی بیشتر، در سازمان سودمند است؛ زیرا موجب افزایش رقابت میان کارکنان و تشویق مؤثر عملکرد مدیریت ارشد می‌شود. برخی دیگر از پژوهشگران از دیدگاه روانشناسی اجتماعی استدلال کرده‌اند افزایش شکاف پرداختی در سازمان موجب بیشتر شدن گردش کارکنان و افت عملکرد شرکت می‌شود (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵).

فریستینگر^{۴۰} (۱۹۵۴) بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی بیان می‌کند افراد نیاز دارند تصمیمات و تعهدات خود را ارزیابی کنند و در این زمینه از مقایسه خود با افراد مشابه استفاده می‌کنند. در واقع، تئوری مقایسه اجتماعی مبنای بسیاری از مطالعات در زمینه حقوق و عدالت سازمانی را شکل می‌دهد (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). مطابق با این دیدگاه، اوریلی و همکاران (۱۹۸۸) معتقدند افراد در مقایسه اجتماعی، حقوق و منافع خود را با افرادی نسبتاً بهتر یا متخصص‌تر از خود مقایسه می‌کنند. بر اساس ادبیات تئوری مقایسه اجتماعی استدلال می‌شود

حضور شخصیت‌های وابسته به دولت در شرکت‌ها می‌تواند بر سیاست‌های پراکندگی پرداخت کارکنان تأثیرگذار باشد؛ زیرا در ایران به‌عنوان کشوری اسلامی، به سبب غنای زیاد ارزش‌ها و فرهنگ اجتماعی مبتنی بر عدالت و برابری در جامعه، انتظار می‌رود شخصیت سیاسی نقش مؤثری در نهادینه کردن آموزه‌های اسلامی در حوزه کسب‌وکار ایفا کنند؛ از این‌رو در شرکت‌های دارای روابط سیاسی همگونی بیشتری بین پرداخت‌های مدیران و سایر کارکنان وجود داشته باشد (آدیثیپیانگکول و همکاران، ۲۰۱۱؛ کروسلند و همبریک، ۲۰۱۱)؛ بنابراین انتظار می‌رود در شرکت‌های دارای روابط سیاسی، مدیران شرکت‌ها تحت تأثیر نظارت دولتی و فشارهای اجتماعی، حساسیت و مراقبت بیشتری برای رعایت برابری در سیاست‌های پرداخت مدیران و کارکنان مبذول کنند. مطابق با این پیش‌بینی، چیزما و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند روابط سیاسی شرکت‌ها بر پراکندگی پرداخت کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد.

از سوی دیگر، تئوری‌های نمایندگی، حاکمیت دولت و هزینه‌های سیاسی به‌عنوان مکاتب نظری رقیب، تبیین‌های متفاوتی از تأثیر روابط سیاسی بر سیاست‌های پراکندگی پرداخت در شرکت‌ها ارائه می‌دهند. بر اساس تئوری نمایندگی پیش‌بینی می‌شود روابط سیاسی شرکت‌ها موجب افزایش نابرابری پرداخت میان کارکنان و مدیران شود؛ زیرا تقویت نظارت و سازوکار پرداخت مبتنی بر تشویق و تنبیه موجب افزایش رقابت درون‌سازمانی شده و شرکت به‌منظور ایجاد انگیزه بیشتر در مدیران و کارکنان موفق، سطوح پرداختی متفاوتی برای آنان تعیین می‌کند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس تئوری حاکمیت دولت نیز انتظار می‌رود تمرکز اعضای سیاسی هیئت‌مدیره به تطمیع مدیران ارشد سازمان و تحقق اهداف حاکمیتی دولت، نابرابری بیشتری میان پرداختی مدیران و کارکنان در شرکت‌های سیاسی نسبت به سایر شرکت‌ها حاکم شود (عبدالوهاب و عبدالرحمان، ۲۰۰۹). افزون بر آن، تئوری هزینه‌های سیاسی نیز از تأثیر مذکور پشتیبانی می‌کند. در این راستا، استدلال می‌شود شرکت‌های دارای روابط سیاسی، به دلیل برخورداری از حمایت سیاسی دولت کمتر در معرض هزینه‌های سیاسی قرار دارند؛ از این‌رو می‌توانند نابرابری بیشتری در جبران خدمات کارکنان با مقاصد افزایش کارایی یا تطمیع مدیران ارشد به‌کار گیرند (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵). مطابق با پیش‌بینی‌های رقیب، سونگ و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند تشکیل اتحادیه‌های کارگری به افزایش قدرت چانه‌زنی کارکنان و افزایش سطح حقوق آنان می‌شود. باوجوداین روابط سیاسی شرکت‌ها

موجب تضعیف قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌های کارگری می‌شود. بر اساس مبانی نظری و ادبیات فوق، انتظار می‌رود روابط سیاسی، سیاست‌های پراکندگی پرداخت در شرکت‌ها را به‌طور معناداری تحت تأثیر قرار دهد. باین‌حال، به دلیل وجود تئوری‌های رقیب، فرضیه سوم پژوهش به‌صورت عاری از جهت و به شرح زیر تدوین شده است: فرضیه سوم: روابط سیاسی شرکت‌ها دارای اثر معناداری بر پراکندگی (تراکم) پرداختی هیئت‌مدیره و کارکنان است.

۳. روش پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران در بین سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۷ است. به‌منظور انتخاب شرکت‌های این مطالعه، به معیارهایی از قبیل پذیرش در بورس اوراق بهادار تهران، حضور نداشتن در صنایع مالی و سرمایه‌گذاری، پایان سال مالی منتهی به اسفندماه و در دسترس بودن اطلاعات توجه شده است. بر این اساس، تعداد ۲۰۷ شرکت به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده و بررسی شدند. داده‌های لازم پژوهش از پایگاه‌های اطلاعاتی وابسته به سازمان بورس اوراق بهادار تهران و تارنمای رسمی شرکت‌ها جمع‌آوری شده است. فرضیه‌های پژوهش نیز به‌وسیله مدل رگرسیون چندمتغیره به روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته عملی (FGLS)^{۴۳} در مجموعه داده‌های ترکیبی آزمون شده‌اند. به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، از نرم‌افزارهای اکسل، ایویوز و استاتا استفاده شده است.

به‌منظور آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، مطابق با مطالعه چیزما و همکاران (۲۰۱۵) به ترتیب از مدل‌های ۱ و ۲ به شرح زیر استفاده می‌شود:

$$BP = \beta_0 + \beta_1 PC + \beta_2 Q + \beta_3 GOWN + \beta_4 FOWN + \beta_5 BSIZE + \beta_6 BCH + \beta_7 DE + \beta_8 SIZE + \beta_9 AGE + \beta_{10} BOWN + INDS Dummies + YRS Dummies + \varepsilon \quad (1)$$

$$BP = \beta_0 + \beta_1 PC + \beta_2 Q + \beta_3 PC \times Q + \beta_4 GOWN + \beta_5 FOWN + \beta_6 BSIZE + \beta_7 BCH + \beta_8 DE + \beta_9 SIZE + \beta_{10} AGE + \beta_{11} BOWN + INDS Dummies + YRS Dummies + \varepsilon \quad (2)$$

متغیرهای مدل‌های فوق به شرح زیر تعریف و اندازه‌گیری می‌شوند:

پرداختی هیئت‌مدیره (BP): لگاریتم میانگین پرداختی به یک عضو هیئت‌مدیره (مجموع حق حضور و پاداش هیئت‌مدیره تقسیم بر تعداد اعضاء آن).

روابط سیاسی شرکت (PC): مطابق با چیزما و همکاران (۲۰۱۵) به وسیله نسبت اعضای هیئت‌مدیره وابسته به دولت غیرموظف به کل اعضای هیئت‌مدیره اندازه‌گیری می‌شود. در واقع هیئت‌مدیره نقشی کلیدی در تعیین سیاست‌های پرداخت در سازمان ایفا می‌کند و انتظار می‌رود اعضای غیرموظف وابسته به دولت، در برآورده کردن انتظارات اجتماعی (دولت) از استقلال و نفوذ زیادی در شرکت‌ها برخوردار باشند (بوید، ۱۹۹۴؛ شین و همکاران، ۲۰۱۷؛ هو و همکاران، ۲۰۱۸؛ شی و همکاران، ۲۰۱۸).

عملکرد (Q): به وسیله کیو توبین اندازه‌گیری می‌شود که عبارت است از نسبت ارزش بازار حقوق صاحبان سهام به علاوه ارزش دفتری بدهی‌ها به ارزش دفتری کل دارایی‌های شرکت. انتظار می‌رود کیو توبین با جبران خدمات هیئت‌مدیره رابطه مثبت داشته باشد؛ زیرا قرارداد جبران خدمات به طور معمول بر اساس عملکرد مالی و قیمت سهام شرکت تدوین می‌شود (نمازی و سیرانی، ۱۳۸۳؛ چیزما و همکاران، ۲۰۱۵).

متغیر تداخلی روابط سیاسی در عملکرد ($PC \times Q$): حاصل ضرب روابط سیاسی در عملکرد شرکت است.

مالکیت دولتی ($GOWN$): درصد مالکیت دولتی. انتظار می‌رود که سطوح متفاوت مالکیت دولتی، چگونگی نقش آفرینی شخصیت‌های وابسته به دولت در ارکان راهبری شرکتی را تحت تأثیر قرار دهد.

سهامداران خارجی ($FOWN$): درصد مالکیت سهامداران غیر ایرانی. انتظار می‌رود حضور سرمایه‌گذاران خارجی در شرکت با بهبود راهبری شرکتی و به تبع آن، سیاست‌های جبران خدمات همراه باشد.

اندازه هیئت‌مدیره ($BSIZE$): لگاریتم تعداد اعضای هیئت‌مدیره. اندازه هیئت‌مدیره می‌تواند اثر بخشی نقش نظارتی و کارایی تصمیم‌گیری آن را تحت تأثیر قرار دهد.

تغییرات در هیئت‌مدیره (BCH): متغیر مجازی به طوری که اگر تغییری در اعضای هیئت‌مدیره رخ داده باشد، مقدار یک و در غیر این صورت مقدار صفر اعمال می‌شود. انتظار

می‌رود تغییرات در هیئت‌مدیره، سیاست‌گذاری و اعمال نظارت پیرامون قراردادهای جبران خدمات را تحت تأثیر قرار دهد.

ساختار سرمایه (DE): نسبت کل بدهی‌ها به حقوق صاحبان سهام. ساختار سرمایه به دلیل تأثیر اهرمی آن می‌تواند بر عملکرد شرکت و به تبع آن، جبران خدمات مدیریت تأثیر بگذارد.

اندازه شرکت ($SIZE$): لگاریتم کل دارایی‌های شرکت. انتظار می‌رود اندازه شرکت تأثیر مثبتی بر جبران خدمات مدیریت داشته باشد.

سن شرکت (AGE): لگاریتم سن شرکت از زمان ورود به بورس اوراق بهادار تهران. انتظار می‌رود که شرکت‌های با عمر بیشتر، به دلیل ثبات عملیاتی بیشتر نسبت به سایر شرکت‌ها، از جبران خدمات بهتر و باثبات‌تری برخوردار باشند.

مالکیت سهام هیئت‌مدیره ($BOWN$): درصد مالکیت اعضای هیئت‌مدیره. تمرکز مالکیت بیشتر در هیئت‌مدیره، به‌عنوان سازوکار راهبری شرکتی می‌تواند سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری پیرامون جبران خدمات را تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج مدل ۱ و ۲ بر حسب عوامل صنعت ($INDS Dummies$) و سال ($YRS Dummies$) نیز به‌وسیله متغیرهای مجازی کنترل می‌شود (چیزما و همکاران، ۲۰۱۵).

به‌منظور آزمون فرضیه سوم پژوهش، مطابق با مطالعه چیزما و همکاران (۲۰۱۵) از مدل ۳ به شرح زیر استفاده شده است:

$$PCOM = \beta_0 + \beta_1 PC + \beta_2 Q + \beta_3 GOWN + \beta_4 FOWN + \beta_5 BSIZE + \beta_6 BCH + \beta_7 DE + \beta_8 SIZE + \beta_9 AGE + \beta_{10} BOWN + IND S Dummies + YRS Dummies + \varepsilon \quad (3)$$

در مدل فوق، متغیر وابسته تراکم پرداخت هیئت‌مدیره و کارکنان ($PCOM$) است که به‌وسیله نسبت میانگین پرداختی به یک نفر از کارکنان (مجموع پرداخت‌ها برای کارکنان - شامل دستمزد مستقیم، دستمزد غیرمستقیم، دستمزد کارکنان اداری، عمومی و فروش به انضمام هزینه مزایای پایان خدمت و هزینه‌های رفاهی کارکنان از قبیل ایاب و ذهاب، غذا، بیمه عمر، بهداشت و درمان - تقسیم بر تعداد کارکنان) به میانگین پرداختی به یک نفر از اعضای

هیئت مدیره اندازه‌گیری می‌شود. مقدار بیشتر (کمتر) از یک این شاخص بیانگر فزونی (کسری) پرداختی کارکنان بر پرداختی هیئت‌مدیره به‌طور میانگین است. سایر متغیرهای مدل ۳ همانند مدل‌های ۱ و ۲ اندازه‌گیری می‌شوند؛ همچنین به‌منظور آزمون آماری مدل‌های فوق، از روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته عملی (FGLS) استفاده می‌شود.

۴. یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در نگاره ۱ ارائه شده است. بر اساس شواهد به‌دست‌آمده، میانگین جبران خدمات سالانه هیئت‌مدیره ۲/۳۹۳ (۲۷۴ میلیون ریال) است. بعلاوه، بر اساس چارک سوم این مشاهدات می‌توان بیان کرد یک‌چهارم از هیئت‌مدیره شرکت‌های مورد مطالعه از جبران خدماتی معادل یا بیش از ۲/۶۸۴ (۴۸۳ میلیون ریال) در سال برخوردار هستند. متغیر پراکندگی (تراکم) پرداخت (PCOM) نشان می‌دهد به‌طور میانگین نسبت پرداختی به یک نفر از کارکنان به یک نفر از اعضای هیئت‌مدیره، ۱/۹۹۷ است. برای این پدیده دست‌کم دو دلیل می‌توان ذکر کرد. نخست، در شرکت‌هایی که وضعیت و عملکرد مالی مطلوبی وجود ندارد، جبران خدمات پایینی به هیئت‌مدیره تعلق می‌گیرد، درحالی‌که پرداختی کارکنان در مقایسه با هیئت‌مدیره کمتر تحت تأثیر وضعیت مالی و عملکرد مالی شرکت قرار می‌گیرد. دلیل دوم، حضور گسترده سرمایه‌گذاران سیاسی در بورس اوراق بهادار تهران است. همان‌طور که میانگین متغیر روابط سیاسی (PC) نشان می‌دهد، به‌طور میانگین ۰/۵۵۶ اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های مطالعه‌شده را اعضای غیرموظف دارای رابطه سیاسی تشکیل می‌دهد. بر اساس مشاهدات پژوهش حاضر، در این قبیل شرکت‌ها به‌طور معمول صرف‌نظر از عملکرد شرکت، مزایای و هزینه‌های رفاهی باثبات و مطلوبی برای کارکنان فراهم می‌شود، درحالی‌که حق حضور و پاداش مدیران سیاسی اندک بوده و به عملکرد حساس است. اطلاعات حاصل پیرامون میانگین متغیر سرمایه‌گذار خارجی (FOWN) با مقدار ۰/۰۰۰ حاکی از حضور ناچیز آن‌ها در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران است. از لحاظ سن حضور شرکت در بورس اوراق بهادار تهران (AGE) مشاهدات به‌دست‌آمده مقدار میانگین ۱/۱۶۹ (حدود ۱۵ سال) را نشان می‌دهند.

نگاره ۱: آمار توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چارک اول	میانه	چارک سوم
<i>BP</i>	۲/۳۹۳	۰/۳۹۵	۲/۱۱۵	۲/۴۰۱	۲/۶۸۴
<i>PCOM</i>	۱/۹۹۷	۱/۸۳۷	۰/۷۰۴	۱/۲۳۱	۲/۸۲۵
<i>PC</i>	۰/۵۵۶	۰/۳۰۵	۰/۴	۰/۶	۰/۸
<i>Q</i>	۱/۶۲۳	۰/۶۸۲	۱/۱۵۷	۱/۴۲۷	۱/۹۰۴
<i>GOWN</i>	۰/۶۳۴	۰/۳۳۱	۰/۵۱۰	۰/۷۶۰	۰/۸۹۰
<i>FOWN</i>	۰/۰۰۰	۰/۰۰۵	۰	۰	۰
<i>BSIZE</i>	۰/۷۰۰	۰/۰۱۵	۰/۶۹۸	۰/۶۹۸	۰/۶۹۸
<i>BCH</i>	۰/۳۵۳	۰/۴۷۸	۰	۰	۱
<i>DE</i>	۱/۷۰۹	۲/۷۴۲	۰/۷۰۴	۱/۳۴۰	۲/۳۰۳
<i>SIZE</i>	۶/۱۸۳	۰/۶۷۳	۵/۷۳۹	۶/۰۶۸	۶/۵۲۴
<i>AGE</i>	۱/۱۶۹	۰/۲۴۰	۱/۰۴۱	۱/۲۰۴	۱/۳۲۲
<i>BOWN</i>	۰/۶۶۰	۰/۲۳۶	۰/۵۵۰	۰/۷۱۰	۰/۸۴۰

نتایج حاصل از آزمون مانایی لوین، لین و چو^{۴۴} (نگاره ۲) نشان می‌دهد تمامی متغیرها به جز سرمایه‌گذار خارجی (*FOWN*) مانا بوده و در تمامی سه مدل پژوهش حالت هم‌انباشتگی وجود دارد (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۶).

نگاره ۲: نتایج آزمون مانایی

متغیر	آماره	معناداری	متغیر	آماره	معناداری
<i>BP</i>	-۲۰۴۵/۴۲	۰/۰۰۰	<i>BCH</i>	-۳۴/۶۱۶	۰/۰۰۰
<i>PCOM</i>	-۱۱۸/۸۵۳	۰/۰۰۰	<i>DE</i>	-۱۳/۸۸۳	۰/۰۰۰
<i>PC</i>	-۹/۲۲۹	۰/۰۰۰	<i>SIZE</i>	-۲/۸۵۱	۰/۰۰۲
<i>Q</i>	-۱۱/۹۱۴	۰/۰۰۰	<i>AGE</i>	-۱۱۷/۸۷۰	۰/۰۰۰
<i>QPC</i> ×	-۱۶/۸۲۶	۰/۰۰۰	<i>BOWN</i>	-۳۶/۵۶۲	۰/۰۰۰
<i>GOWN</i>	-۱۰/۲۶۲	۰/۰۰۰	باقیمانده مدل ۱	-۲۴/۵۶۶	۰/۰۰۰
<i>FOWN</i>	-۱/۰۹۵	۰/۱۳۶	باقیمانده مدل ۲	-۱۸/۴۵۲	۰/۰۰۰
<i>BSIZE</i>	-۱۱/۵۹۵	۰/۰۰۰	باقیمانده مدل ۳	-۳۱/۸۱۰	۰/۰۰۰

شواهد حاصل در مورد ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش (نگاره ۳) نشان می‌دهد که بین جبران خدمات اعضای هیئت‌مدیره (*BP*) و روابط سیاسی شرکت (*PC*) همبستگی مثبت (۰/۱۶۵) و معناداری وجود دارد. در مقابل، بین پراکندگی پرداخت در سازمان (*PCOM*) و روابط سیاسی شرکت (*PC*) همبستگی منفی (۰/۰۵۲-) و معناداری مشاهده می‌شود. افزون بر آن، بین جبران خدمات اعضای هیئت‌مدیره (*BP*) و عامل تداخلی روابط سیاسی در عملکرد همبستگی مثبت و معناداری (۰/۲۴۱) و معناداری دیده می‌شود. سایر روابط همبستگی بین متغیرها در نگاره ۳ ارائه شده است.

در ادامه، قبل از برازش مدل‌های رگرسیونی پژوهش، ابتدا به بررسی مفروضات کلاسیک روش حداقل مربعات معمولی شامل همسانی واریانس و عدم خودهمبستگی خطاهای باقیمانده پرداخته شد. در این راستا، از آزمون ناهمسانی واریانس بروش-پاگان/کوک-ویسبرگ^{۴۵} و آزمون خودهمبستگی وولدریدج^{۴۶} استفاده شد. شواهد حاصل (نگاره ۴) حاکی از وجود مشکل ناهمسانی واریانس در مدل ۳ و مشکل خودهمبستگی در هر سه مدل پژوهش است (افلاطونی، ۱۳۹۵؛ بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۵).

نگاره ۳: ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	BP	PCOM	PC	Q	PC × Q	GOWN	FOWN	BSIZE	BCH	DE	SIZE	AGE	BOWN
BP	۱												
PCOM	-۰/۶۵۱***	۱											
PC	۰/۱۴۵***	-۰/۰۵۲**	۱										
Q	۰/۲۳۱***	-۰/۰۴۳*	-۰/۰۱۱	۱									
PC × Q	۰/۲۴۱***	-۰/۰۵۳**	۰/۷۷۳***	۰/۴۹۷***	۱								
GOWN	۰/۱۹۶***	-۰/۰۵۷**	۰/۷۲۹***	۰/۰۰۶	-۰/۰۵۹۷***	۱							
FOWN	-۰/۰۲۹	۰/۰۱۱	۰/۰۳۶	-۰/۰۴۹**	-۰/۰۰۷	۰/۰۲۸	۱						
BSIZE	۰/۰۰۱	۰/۰۲۶	-۰/۰۴۹**	-۰/۰۱۲	-۰/۰۵۶**	-۰/۰۵۱**	-۰/۰۰۰	۱					
BCH	۰/۰۲۹	-۰/۰۰۲	-۰/۰۷۲**	-۰/۰۱۱	-۰/۰۴۷**	-۰/۰۰۳***	۰/۰۴۴*	۰/۰۵۹**	۱				
DE	-۰/۱۴۹***	۰/۰۶۳***	-۰/۰۵۴*	-۰/۱۵۱***	-۰/۰۱۰۴***	۰/۰۱۹	۰/۰۶۳***	-۰/۰۰۲	-۰/۰۱۴	۱			
SIZE	۰/۵۴۵*	-۰/۱۱۱**	۰/۲۸۰***	-۰/۰۳۰	۰/۲۰۵***	۰/۳۳۵***	۰/۰۲۹	۰/۰۷۷***	۰/۰۵۱**	۰/۰۳۲	۱		
AGE	-۰/۲۰۰***	۰/۲۰۰***	-۰/۱۳۳***	-۰/۰۱۶	-۰/۱۱۲***	-۰/۱۶۳***	۰/۱۲۱***	۰/۰۰۲	-۰/۰۳۲	-۰/۰۶۸***	-۰/۲۱۱***	۱	
BOWN	۰/۰۷۹**	-۰/۰۳۱	۰/۳۲۶***	۰/۰۶۴***	۰/۲۹۸***	۰/۵۲۶***	-۰/۰۴۸**	-۰/۰۶۴**	-۰/۱۴۶***	۰/۰۱۷	۰/۱۵۳***	-۰/۱۴۱***	۱

* معناداری در سطوح ۰/۱، ۰/۰۵ و ۰/۰۱ به ترتیب با نشانه‌های *، ** و *** مشخص شده است.

نگاره ۴: آزمون‌های پیش از برازش مدل‌ها

مدل	آزمون ناهمسانی واریانس		آزمون خودهمبستگی	
	آماره	معناداری	نتیجه	معناداری
۱	۰/۲۶۰	۰/۶۰۸	همسانی واریانس	۱۰۷۰/۶۷۲
۲	۰/۲۹۰	۰/۵۹۲	همسانی واریانس	۱۰۶۰/۴۹۹
۳	۱۷۴/۰۹۰	۰/۰۰۰	ناهمسانی واریانس	۸۸/۷۲۲

از سوی دیگر، بنا بر ادعای چیزما و همکاران (۲۰۱۵) متغیرهای پرداختی هیئت‌مدیره و عملکرد (مدل‌های ۱ و ۲) می‌توانند از خاصیت درون‌زایی^{۴۷} برخوردار باشند. اگر مدل دارای مشکل متغیر درون‌زا به روش حداقل مربعات معمولی برازش شود، پارامترها چندان سازگار نبوده و نمی‌توان به آماره‌ها اعتماد کرد (افلاطونی، ۱۳۹۵؛ سوری، ۱۳۹۶). به‌منظور بررسی وجود این مشکل، مدل‌های ۱ و ۲ به روش حداقل مربعات دومرحله‌ای^{۴۸} برازش شده و تحت آزمون‌های دوربین^{۴۹}، وو-هاسمن^{۵۰} و سارگان^{۵۱} قرار گرفتند. بنا بر شواهد حاصل (نگاره ۵) مشخص شد وجود مشکل درون‌زایی در مدل‌های پژوهش از توجیه کافی برخوردار نیست؛ بنابراین به‌منظور رفع مشکل‌های مذکور پیرامون فروض کلاسیک ناهمسانی واریانس و خودهمبستگی، از روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته عملی استفاده شده است (افلاطونی، ۱۳۹۵؛ بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۵؛ سوری، ۱۳۹۶).

نگاره ۵: آزمون‌های تشخیص درون‌زایی مدل‌های ۱ و ۲

مدل	آزمون دوربین		آزمون وو-هاسمن		آزمون سارگان	
	آماره	معناداری	آماره	معناداری	آماره	معناداری
۱	۳/۰۱۵	۰/۰۸۲	۳/۰۱۳	۰/۰۸۲	۵۵/۳۱۹	۰/۰۱۵
۲	۰/۵۲۲	۰/۴۶۹	۰/۵۱۸	۰/۴۷۱	۶۵/۹۴۰	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش در نگاره ۶ ارائه شده است. شواهد تجربی حاصل از برازش مدل ۱ نشان می‌دهند متغیر روابط سیاسی شرکت (PC) دارای اثری منفی ($-0/064$) و با معناداری ۵ درصد بر جبران خدمات هیئت‌مدیره است؛ بنابراین حضور اعضای هیئت‌مدیره غیرموظف دارای روابط سیاسی به پرداخت جبران خدمات کمتری به هیئت‌مدیره منتج می‌شود. بر این اساس، پیش‌بینی فرضیه اول پژوهش مبنی بر وجود تأثیر معنادار روابط سیاسی شرکت بر پرداختی هیئت‌مدیره در سطح معناداری آماری ۵ درصد تأیید می‌شود. سایر شواهد حاصل از برازش مدل ۱ نشان می‌دهند عملکرد شرکت (Q) دارای اثری مثبت ($0/071$) و با معناداری ۱ درصد بر پرداختی هیئت‌مدیره است؛ از این رو می‌توان ادعا کرد در بورس اوراق بهادار تهران، جبران خدمات هیئت‌مدیره به شدت از عملکرد واحد تجاری تأثیر می‌پذیرد؛ همچنین مشاهده می‌شود مالکیت دولتی ($GOWN$) و مالکیت خارجی ($FOWN$) دارای تأثیری منفی، اما نامعنادار بر پرداختی هیئت‌مدیره هستند. این شواهد می‌توانند بیانگر عدم تأثیر معنادار مالکیت دولتی غیراثر بخش (عدم حضور اشخاص سیاسی غیرموظف در هیئت‌مدیره) بر سطوح پرداختی هیئت‌مدیره باشد. از سوی دیگر، در حالی که انتظار می‌رود حضور سرمایه‌گذاران خارجی در بورس اوراق بهادار تهران به سبب تقویت ارکان نظارتی و راهبری شرکتی تأثیر معناداری بر پرداختی اعضای هیئت‌مدیره داشته باشد، کمبود این قبیل مالکیت‌ها در محیط بازار سرمایه ایران می‌تواند مانع از مشاهده تأثیر معناداری در مورد این متغیر شده باشد. باین وجود مشاهده می‌شود اندازه شرکت ($SIZE$) دارای تأثیری مثبت ($0/294$) و با معناداری ۱ درصد بر سطوح پرداختی هیئت‌مدیره است. به بیان دیگر، شرکت‌های بزرگ‌تر که مستعد ثبات و عملکرد مالی بهتری دارند، دارای سطوح پرداختی بالاتری به هیئت‌مدیره خود هستند.

آزمون فرضیه دوم پژوهش به وسیله برازش مدل ۲ نشان می‌دهد که متغیر تداخلی $PC \times Q$ دارای ضریبی منفی ($-0/032$) اما نامعنادار است. به بیان دیگر، پیش‌بینی فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر معنادار روابط سیاسی شرکت بر رابطه عملکرد شرکت و پرداختی هیئت‌مدیره ($PC \times Q$) در هیچ سطح از معناداری آماری تأیید نمی‌شود. این در حالی است که بر اساس شواهد مدل ۲ نیز عملکرد (Q) همچنان دارای تأثیر مثبت و معنادار در سطح ۱ درصد بر جبران خدمات هیئت‌مدیره است. باین وجود، آزمون فرضیه سوم به وسیله برازش مدل ۳ نشان می‌دهد

متغیر روابط سیاسی شرکت (PC) دارای ضریبی مثبت ($۰/۴۳۴$) و با معناداری ۵ درصد است. به بیانی دیگر، پیش‌بینی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر معنادار روابط سیاسی شرکت بر پراکندگی پرداخت هیئت‌مدیره و کارکنان تأیید می‌شود؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد روابط سیاسی شرکت‌ها به‌طور معناداری در کاهش شکاف پرداختی میان هیئت‌مدیره و کارکنان مؤثر است. نتایج حاصل از متغیرهای کنترلی مدل ۳ نشان می‌دهند متغیر عملکرد (Q) دارای ضریبی منفی ($-۰/۱۵۹$) و با معناداری ۱ درصد است. به بیانی دیگر، در شرکت‌های با عملکرد بهتر (ضعیف‌تر)، شکاف پرداخت کمتری (بیشتری) میان هیئت‌مدیره و کارکنان وجود دارد؛ همچنین مشاهده می‌شود اندازه هیئت‌مدیره ($BSIZE$) دارای تأثیری مثبت ($۴/۷۱۱$) و با معناداری ۱۰ درصد بر پراکندگی پرداخت در شرکت است. درنهایت یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند آماره والد برای هر سه مدل مطالعه به‌شدت معنادار بوده و اعتبار کلی نتایج آماری تأیید می‌شود. سایر نتایج در نگاره ۶ ارائه شده است.

نگاره ۶: نتایج برازش مدل‌های پژوهش

متغیرها	مدل ۱		مدل ۲		مدل ۳	
	ضریب	تورم واریانس	ضریب	تورم واریانس	ضریب	تورم واریانس
PC	$-۰/۰۶۴^{**}$ ($۰/۰۳۱$)	۲/۱۷۵	$-۰/۰۱۰$ ($۰/۰۵۳$)	۳/۳۰۹	$۰/۴۳۴^{**}$ ($۰/۱۸۲$)	۲/۱۵۸
Q	$۰/۰۷۱^{***}$ ($۰/۰۰۹$)	۱/۰۱۱	$۰/۰۹۱^{***}$ ($۰/۰۱۶$)	۲/۵۳۴	$-۰/۱۵۹^{***}$ ($۰/۰۵۳$)	۱/۰۱۱
$PC \times Q$	-	-	$-۰/۰۳۲$ ($۰/۰۲۶$)	۳/۶۲۰	-	-
$GOWN$	$-۰/۰۲۲$ ($۰/۰۳۴$)	۲/۷۹۶	$-۰/۰۱۵$ ($۰/۰۳۴$)	۲/۷۹۷	$۰/۰۹۸$ ($۰/۲۰۲$)	۲/۷۸۹
$FOWN$	$-۱/۷۲۴$ ($۱/۱۱۰$)	۱/۰۱۳	$-۱/۸۱۷$ ($۱/۱۰۵$)	۱/۰۱۳	$۵/۹۴۵$ ($۶/۲۸۱$)	۱/۰۱۳
$BSIZE$	$-۰/۳۴۹$ ($۰/۵۰۷$)	۱/۰۱۴	$-۰/۳۵۴$ ($۰/۵۰۷$)	۱/۰۱۴	$۴/۷۱۱^*$ ($۲/۵۷۱$)	۱/۰۱۴
BCH	$۰/۰۱۱$ ($۰/۰۰۹$)	۱/۰۳۲	$۰/۰۱۱$ ($۰/۰۰۹$)	۱/۰۳۳	$۰/۰۱۰$ ($۰/۰۵۴$)	۱/۰۳۳

متغیرها	مدل ۱		مدل ۲		مدل ۳	
	ضریب	تورم واریانس	ضریب	تورم واریانس	ضریب	تورم واریانس
<i>DE</i>	-۰/۰۰۹*** (۰/۰۰۱)	۱/۰۱۱	-۰/۰۰۹*** (۰/۰۰۱)	۱/۰۱۱	۰/۰۳۷*** (۰/۰۱۲)	۱/۰۱۲
<i>SIZE</i>	۰/۲۹۴*** (۰/۰۱۶)	۱/۱۷۶	۰/۲۹۷*** (۰/۰۱۶)	۱/۱۸۱	-۰/۷۲۲*** (۰/۰۹۶)	۱/۱۷۴
<i>AGE</i>	-۰/۰۶۱ (۰/۰۳۹)	۱/۰۷۴	-۰/۰۵۷ (۰/۰۳۹)	۱/۰۷۴	-۰/۱۷۹ (۰/۲۴۳)	۱/۰۶۹
<i>BOWN</i>	۰/۰۱۹ (۰/۰۳۸)	۱/۴۳۳	۰/۰۱۸ (۰/۰۳۷)	۱/۴۳۶	-۰/۰۲۷ (۰/۲۳۴)	۱/۴۵۱
<i>C</i>	۰/۹۱۲** (۰/۳۶۹)	-	۰/۸۰۲** (۰/۳۷۳)	-	۱/۲۲۱ (۱/۸۹۲)	-
Industry dummies	بله		بله		بله	
Year dummies	بله		بله		بله	
<i>Wald chi2(47)</i>	۱۴۱۷/۳۱۰		۱۴۵۰/۵۶۰		۵۲۶/۹۲۰	
<i>Prob > chi2</i>	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	
Observations	۱,۵۶۱		۱,۵۵۲		۱,۵۴۸	

* خطای استاندارد داخل پرنتر ارائه شده است.

* معناداری در سطوح ۰/۱، ۰/۰۵ و ۰/۰۱ به ترتیب با نشانه‌های *، ** و *** مشخص شده است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، به بررسی تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های پرداخت هیئت‌مدیره پرداخته شد. در این راستا، تأثیر روابط سیاسی شرکت‌ها بر سیاست‌های پرداخت در سازمان از سه بُعد میزان پرداختی به هیئت‌مدیره، تأثیر بر رابطه عملکرد و پرداخت هیئت‌مدیره و پراکندگی پرداختی هیئت‌مدیره و کارکنان مطالعه شد بر اساس شواهد حاصل از آزمون فرضیه نخست پژوهش مشاهده شد روابط سیاسی شرکت‌ها دارای تأثیر منفی و معناداری بر میزان پرداختی هیئت‌مدیره است. این شواهد با نتایج چیزما و همکاران (۲۰۱۵) و بوریسوا و همکاران (۲۰۱۹) مطابقت دارد؛ در نتیجه بر اساس پیش‌بینی تئوری مقایسه اجتماعی، حضور شخصیت‌های سیاسی در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران به‌طور

معناداری با کنترل سطح پرداختی به هیئت‌مدیره همراه خواهد بود. در مقابل، شرکت‌های خصوصی به سبب عدم نظارت شخصیت‌های سیاسی و نیز تلاش برای حفظ مدیران کلیدی خود در شرایط رقابتی بازار کار مدیریت، سطوح بالاتری از پرداخت را به هیئت‌مدیره خود ارائه می‌کنند.

با آزمون فرضیه دوم پژوهش مشخص شد درحالی‌که بین عملکرد و جبران خدمات مدیریت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، روابط سیاسی شرکت‌ها تأثیر معناداری بر رابطه عملکرد شرکت و پرداختی هیئت‌مدیره ندارد. این شواهد با نتایج بویید (۱۹۹۴) و نتیم و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد؛ اما با نتایج چیزما و همکاران (۲۰۱۵) سازگار نیست. در این راستا بر اساس تئوری نمایندگی می‌توان ادعا کرد در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران جبران خدمات هیئت‌مدیره از حساسیت زیادی به عملکرد برخوردار بوده و حضور شخصیت‌های سیاسی غیرموظف در هیئت‌مدیره شرکت‌ها نیز تأثیر چندانی بر شرایط موجود ندارد.

درنهایت با آزمون فرضیه سوم پژوهش مشاهده شد روابط سیاسی شرکت‌ها دارای تأثیر مثبت و معناداری بر تراکم پرداخت هیئت‌مدیره و کارکنان هستند. این شواهد با نتایج چیزما و همکاران (۲۰۱۵) سازگار است؛ درنتیجه بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی می‌توان ادعا کرد حضور اعضای سیاسی غیرموظف در هیئت‌مدیره شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران، به‌طور معناداری با نهادینه کردن ارزش‌های اجتماعی و اسلامی جامعه ایران در مدیریت واحدهای تجاری همراه است. بر اساس شواهد حاصل می‌توان بیان کرد شرکت‌های سیاسی با فراهم آوردن مزایا و امور رفاهی بیشتر برای کارکنان تلاش می‌کنند عدالت و برابری بیشتری میان جبران خدمات هیئت‌مدیره و کارکنان ایجاد کنند و بدین ترتیب، از شیوع شکاف پرداختی و به تبع آن نابرابری اقتصادی و طبقاتی در جامعه بکاهند.

۵-۱. پیشنهادهای پژوهش

درمجموع، بر اساس شواهد حاصل از پژوهش حاضر مشخص شد سیاست‌های پرداخت به هیئت‌مدیره در شرکت‌ها به‌طور معناداری از لحاظ میزان و پراکندگی تحت تأثیر روابط سیاسی قرار خواهد گرفت. این نتایج می‌تواند در راستای تدوین سیاست‌های اقتصادی دولت و نیز بخش خصوصی از ابعاد مختلف کارآمد و حائز اهمیت باشد. نخست، در پاسخ به نگرانی‌های

سال‌های اخیر پیرامون پرداخت‌های نامتعارف به مدیران، مشخص شد معضل پرداخت‌های کلان به هیئت‌مدیره در شرکت‌های خصوصی جدی‌تر از شرکت‌های دارای روابط سیاسی است که می‌تواند با دلایلی از قبیل عدم برخورداری شرکت‌های خصوصی از حمایت‌های دولت، فشار بازار رقابتی و تلاش برای حفظ مدیران کلیدی سازمان توجیه شود. دوم، در شرکت‌های سیاسی تراکم پرداخت بیشتری در سازمان وجود دارد که گویای سیاست‌های توجه این واحدهای تجاری به ارزش‌ها و آرمان‌های جامعه اسلامی ایران و توجه به ارتقای رفاه و رضایت کارکنان است. با این وجود، مشخص شد هیئت‌مدیره در شرکت‌های سیاسی از جنبه منفی پراکندگی پرداخت بهره‌مند می‌شوند که می‌تواند با از دست رفتن مدیران کلیدی این شرکت‌ها، ناکارایی و افت عملکرد همراه باشد؛ در نتیجه لازم است در شرکت‌های سیاسی نیز به عملکرد هیئت‌مدیره و سیاست‌های تشویقی آنان بیشتر بها داده شود.

۵-۲. محدودیت‌های پژوهش

در بافت پژوهش حاضر، از دو محدودیت می‌توان نام برد. محدودیت نخست، شفافیت ناکافی پیرامون جبران خدمات هیئت‌مدیره و مدیران ارشد شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران است. در اطلاعات موجود در این زمینه مشاهده می‌شود شرکت‌ها اغلب به افشای حق حضور ماهانه و پاداش جمعی هیئت‌مدیره اکتفا می‌کنند و اطلاعات خاصی در مورد پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی یا مالکانه بودن آن‌ها و نیز چگونگی جبران خدمات مدیران موظف و ارشد اجرایی ارائه نمی‌دهند که موجب می‌شود تا امکان مطالعه تأثیر روابط سیاسی بر انواع جبران خدمات هیئت‌مدیره و نیز جبران خدمات مدیران موظف و مدیران اجرایی با محدودیت مواجه شود. محدودیت دوم، دشواری موجود در شناسایی برخی از شخصیت‌های سیاسی است. به بیانی دیگر، در ساختار مالکیت برخی از شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران شخصیت‌هایی مشاهده می‌شوند که نتیجه‌گیری نسبت به سیاسی بودن یا نبودن آن‌ها بر اساس اطلاعات موجود با محدودیت مواجه است.

یادداشت‌ها

1. Borisova & et al.
2. Chen, Ezzamel & et al.
3. Chizema & et al.
4. Chen, Sun & et al.
5. Habib & et al.
6. Agency Theory

- | | |
|--|---------------------------------|
| 7. Social Comparison Theory | 8. Government Governance Theory |
| 9. Political Costs Theory | 10. Abdul Wahab & Abdul Rahman |
| 11. Chang & Wong | 12. Watts & Zimmerman |
| 13. Yu | 14. Chen & et al. |
| 15. Shin & et al. | 16. Hu & et al. |
| 17. Shi & et al. | 18. Mengistae & Xu |
| 19. Markoczy & et al | 20. Chan & Ma |
| 21. Boyd | 22. Zajac |
| 23. Hwang & Kim | 24. Hartzell & Starks |
| 25. Basu & et al. | 26. Ding & et al. |
| 27. Paletta & Alimehmeti | 28. Adithipyangkul & et al. |
| 29. Faccio & et al. | 30. Wu & et al. |
| 31. O'Reilly & et al. | 32. Lazear |
| 33. Jaiswall & Bhattacharyya | 34. Rost & Osterloh |
| 35. Jensen & Murphy | 36. Fama & Jensen |
| 37. Ntim & et al. | 38. Wong & Hooy |
| 39. Milkovich & Newman | 40. Festinger |
| 41. Crossland & Hambrick | 42. Song & et al. |
| 43. Feasible Generalized Least Squares | 44. Levin, Lin & Chu |
| 45. Breusch-Pagan / Cook-Weisberg | 46. Wooldridge Test |
| 47. Endogeneity bias | 48. 2 stages least squares |
| 49. Durbin Test | 50. Wu-Hausman Test |
| 51. Sargan Test | |

منابع

فارسی

- افلاطونی، عباس (۱۳۹۵). *تحلیل آماری در پژوهش‌های مالی و حسابداری با نرم‌افزار Stata*. تهران: ترمه.
- بنی مهد، بهمن؛ عربی، مهدی و حسن‌پور، شیوا (۱۳۹۵). *پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری*. تهران: ترمه.
- ستایش، محمدحسین؛ رضایی، غلامرضا و حسینی راد، سید داوود (۱۳۹۳). بررسی نقش ساختار مالکیت بر شیوه‌ی مدیریت وجوه نقد و موجودی‌های کالای شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. *پیشرفت‌های حسابداری*، ۶(۱)، ۲۹ - ۶۲.

- سوری، علی (۱۳۹۶). *اقتصادسنجی (پیشرفته)*. ج ۲، تهران: فرهنگ‌شناسی.
- صادقی شاهدانی، مهدی؛ ندری، کامران و قلیچ، وهاب (۱۳۸۸). اثرات نقش حاکمیتی و تصدی‌گری دولت در اقتصاد بر توزیع درآمد به روش ARDL: مطالعه موردی ایران. *فصلنامه اقتصاد مقداری*، ۶(۴)، ۷۳ - ۱۰۰.
- مهربان‌پور، محمدرضا؛ جندقی قمی، محمد و محمدی، منصور (۱۳۹۶). بررسی اثر روابط سیاسی شرکت‌ها بر به‌کارگیری معاملات غیرعادی با اشخاص وابسته. *حسابداری/ارزشی و رفتاری*، ۲(۳)، ۱۴۷ - ۱۶۸.
- نظری، محسن؛ دیواندری، علی و رایج، حمزه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد فردی و گروهی و تفاوت پرداخت بر عملکرد با روش مدل‌سازی خطی سلسله مراتبی (HLM) (مورد مطالعه: بانک ملت). *مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، ۱۳(۳)، ۹۴۵-۹۷۲.
- نمازی، محمد و سیرانی، محمد (۱۳۸۳). بررسی تجربی سازه‌های مهم در تعیین قراردادهای شاخص‌ها و پارامترهای پاداش مدیران عامل شرکت‌ها در ایران. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۱(۲)، ۶۵ - ۹۴.

References

- Abdul Wahab, E. A., & Abdul Rahman, R. (2009). Institutional investors and director remuneration: Do political connections matter? *Advances in Financial Economics*, 13, 139-169.
- Adithipyangkul, P., Alon, L., & Zhang, T. (2011). Executive perks: Compensation and corporate performance in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 28, 401-425.
- Aflatooni, A. (2016). *Statistical analysis in accounting and finance using Stata*. Tehran: Termeh. (in Persian)
- Banimahd, B., Arabi, M., & Hassanpour, S. (2016). *Empirical researches and methodology in accounting*. Tehran: Termeh. (in Persian)
- Basu, S., Hwang, L., Mitsudome, T., & Weintrop, J. (2007). Corporate governance, top executive compensation and firm performance in Japan. *Pacific-Basin Finance Journal*, 15, 56-79.
- Borisova, G., Salas, J. M., & Zagorchev, A. (2019). CEO compensation and government ownership. *Corporate Governance: An International Review*, 27(2), 120-143.

- Boyd, B. K. (1994). Board control and CEO compensation. *Strategic Management Journal*, 15, 335-344.
- Chan, H. S., & Ma, J. (2011). How are they paid? A study of civil service pay in China. *International Review of Administrative Sciences*, 77, 294-321.
- Chang, E. C., & Wong, S. M. (2004). Political control and performance in China's listed firms. *Journal of Comparative Economics*, 32(4), 617-636.
- Chen, J., Ezzamel, M., & Cai, Z. (2011). Managerial power theory, tournament theory, and executive pay in China. *Journal of Corporate Finance*, 17, 1176-1199.
- Chen, S., Sun, Z., Tang, S., & Wu, D. (2011). Government intervention and investment efficiency: Evidence from China. *Journal of Corporate Finance*, 17, 259-271.
- Chen, Y., Shen, C., & Lin, C. (2014). The benefits of political connection: Evidence from individual bank-loan contracts. *Journal of Financial Services Research*, 45, 287-305.
- Chizema, A., Liu, X., Lu, J., & Gao, L. (2015). Politically connected boards and top executive pay in Chinese listed firms. *Strategic Management Journal*, 36, 890-906.
- Crossland, C., & Hambrick, D. (2011). Differences in managerial discretion across countries: How nation-level institutions affect the degree to which CEOs matter. *Strategic Management Journal*, 32, 797-819.
- Ding, S., Jia, C., Wilson, C., & Wu, Z. (2015). Political connections and agency conflicts: The roles of owner and manager political influence on executive compensation. *Review of Quantitative Financial Accounting*, 45, 407-434.
- Faccio, M., Masulis, R. W., & McConnell, J. J. (2006). Political connections and corporate bailouts. *The Journal of Finance*, 61(6), 2597-2635.
- Fama, E., & Jensen, M. (1983). Agency problems and residual claims. *Journal of Law and Economics*, 26, 327-349.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Habib, A., Muhammadi, A., & Jiang, H. (2017). Political connections and related party transactions: Evidence from Indonesia. *The International Journal of Accounting*, 52, 45-63.
- Hartzell, J. C., & Starks, L. T. (2003). Institutional investors and executive compensation. *The Journal of Finance*, 58(6), 2351-2374.
- Hu, R., Karim, K., Lin, K. J., & Tan, J. (2018). Do investors want politically connected independent directors? Evidence from their forced resignations in

- China. *Journal of Corporate Finance*, <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2018.11.004>.
- Hwang, B., & Kim, S. (2009). It pays to have friends. *Journal of Financial Economics*, 93, 138–158.
- Jaiswall, S. S., & Bhattacharyya, A. K. (2016). Corporate governance and CEO compensation in Indian firms. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12, 159-175.
- Jensen, M., & Murphy, K. (2010). CEO incentives. It's not how much you pay, but how. *Journal of Applied Corporate Finance*, 22(1), 64-76.
- Lazear, E. P. (1989). Pay equality and industrial politics. *Journal of Political Economy*, 97, 561-580.
- Markoczy, L., Sun, S. L., Peng, M. W., Shi, W., & Ren, B. (2013). Social network contingency, symbolic management and boundary stretching. *Strategic Management Journal*, 34, 1367–1387.
- Mehrabanpour, M., Jandaghi Ghomi, M., & Mohammadi, M. (2017). Political connections and abnormal transactions by related parties. *Iranian Journal of Value & Behavioral Accounting*, 2(3), 147-168. (in Persian)
- Mengistae, T., & Xu, L. X. (2004). Agency theory and executive compensation: the case of Chinese state-owned enterprises. *Journal of Labor Economics*, 22(3), 615-637.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (1999). *Compensation*. Homewood, IL: Irwin.
- Namazi, M., & Seyrani, M. (2004). Empirical investigation of important structures in determining contracts, indicators and parameters of remuneration of companies' managers in Iran. *The Iranian Accounting and Auditing Review*, 11(2), 65-94. (in Persian)
- Nazari, M., Divandari, A., & Rayej, H. (2015). The effects of individual and group pay for performance and pay dispersion on performance: A hierarchical linear modeling approach (HLM) in Mellat Bank. *Organizational Culture Management*, 13(3), 945-972. (in Persian)
- Ntim, C. G., Lindop, S., Thomas, D. A., Abdou, H., & Opong, K. K. (2017). Executive pay and performance: The moderating effect of CEO power and governance structure. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2017.1282532.
- O'Reilly, C. A., Main, B. G., & Crystal, G. S. (1988). CEO compensation as tournament and social comparison: A tale of two theories. *Administrative Science Quarterly*, 33, 257-274.

- Paletta, A., & Alimehmeti, G. (2016). SOX disclosure and the effect of internal controls on executive compensation. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 33(2), 1-19.
- Rost, K., & Osterloh, M. (2009). Management fashion pay-for-performance for CEOs. *Schmalenbach Business Review*, 61(2), 119-149.
- Sadiqi Shahdani, M., Nadri, K., & Qelich, V. (2009). The effects of possessive and governing roles of government on income distribution via ARDL model: A case study on Iran. *Quarterly Journal of Quantitative Economics*, 6(4), 73-100. (in Persian)
- Setayesh, M., Rezaei, G., & Hosseini Rad, D. (2013). Extended abstract the role of ownership structure in the inventory and cash management practices in the companies listed on Tehran Stock Exchange. *Journal of Accounting Advances*, 6(1), 29-62. (in Persian)
- Shi, H., Xu, H., & Zhang, X. (2018). Do politically connected independent directors create or destroy value? *Journal of Business Research*, 83, 82-96.
- Shin, J. Y., Hyun, J., Oh, S., & Yang, H. (2017). The effects of politically connected outside directors on firm performance: Evidence from Korean chaebol firms. *Corporate Governance: An International Review*, 26(1), 23-44.
- Song, Y., Yang, J., & Yang, Q. (2016). Do firms' political connections depress the union wage effect? Evidence from China. *China Economic Review*, 38, 183-198.
- Souri, A. (2018). *Econometrics*. Tehran: Farhangshenasi. (in Persian)
- Watts, R. L., & Zimmerman, J. L. (1986). *Positive accounting theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wong, W., & Hooy, C. (2018). Do types of political connection affect firm performance differently? *Pacific-Basin Finance Journal*, 51(C), 297-317.
- Wu, H., Li, S., Ying, S. X., & Chen, X. (2019). Politically connected CEOs, firm performance, and CEO pay. *Journal of Business Research*, 91, 169-180.
- Yu, H. (2010). Politically-connected boards and the structure of chief executive officer compensation packages in Taiwanese firms. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 39, 578-606.
- Zajac, E. J. (1990). CEO Selection, succession, compendation and firm performance: A theoretical integration and empirical analysis. *Strategic Management Journal*, 11, 217-230.