

بررسی رابطه متقابل اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت: شواهدی از تحلیل متنی و داده‌های گزارشگری مالی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰

کد مقاله: ۳۴۲۱۹

نیما ریگی^{۱*}، بهناز رحیم زاده^۲

چکیده

این پژوهش به تبیین رابطه متقابل بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت می‌پردازد. برای اندازه‌گیری متغیر اعتماد به پیروی از آئودی و لوگران (۲۰۱۶)، از رویکرد تحلیل متنی گزارش فعالیت هیات مدیره استفاده می‌شود. همچنین، برای اندازه‌گیری توانایی مدیریت از مدل دمرجیان (۲۰۱۲) بهره گرفته می‌شود. نمونه آماری این پژوهش شامل ۸۰ شرکت پذیرفته شده در بازار بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸ می‌باشد. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های این پژوهش، حاکی از تاثیر متقابل اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت می‌باشد. افزون بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که اثر گذاری توانایی مدیریت بر اعتماد سازمانی قوی تر از اثر گذاری اعتماد سازمانی بر توانایی مدیریت است. آزمون‌های تحلیل حساسیت نشان می‌دهد که این یافته‌ها از استحکام کافی برخوردار است.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی، توانایی مدیریت، نظریه مبادلات اجتماعی، کارایی شرکت

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
۲- کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، موسسه حکمت، مشهد، ایران

امروزه با جهانی شدن کسب و کارها و تجارت جهانی، رقابت میان سازمان‌ها بیش از پیش شدت گرفته است. با این حال، منابع محدود، تغییرات مداوم الگوهای عرضه و تقاضا، و پیشرفت‌های سریع تکنولوژی از چالش‌هایی هستند که سازمان‌ها امروزه با آن روبرو هستند. بنابراین، شرکت‌ها برای موفقیت در این رقابت باید با استفاده حداکثری از فرصت‌ها و کاهش تهدیدها، موقعیت استراتژیک شرکت را بهبود ببخشند. برای ارزیابی این فرصت‌ها و تهدیدها، توجه صرف به بُعد مالی شرکت نمی‌تواند کارساز باشد. چرا که مطابق با مفهوم ارزیابی متوازن، شرکت‌ها برای بهبود عملکرد باید چهار بُعد مالی، فرآیند‌های داخلی، مشتریان و نوآوری و رشد را مد نظر قرار دهند. بُعد فرآیندهای داخلی شامل اقدامات موردنیاز برای انجام کار موثر سازمانی می‌باشد و دربردارنده معیارهای اساسی همانند طراحی تولید، گسترش تولیدات، خدمات فروش و کارایی می‌باشد (نمازی، ۱۳۸۲؛ کپلان^۱، ۲۰۰۴).

این پژوهش به طور کلی معیار کارایی و به طور خاص توانایی مدیریت به عنوان یکی از جنبه‌های اساسی اثرگذار بر توانایی مدیریت را مورد مطالعه قرار می‌دهد. دمرجیان^۲ (۲۰۰۲) توانایی مدیریت را به عنوان توان مدیران در تبدیل حداکثری داده‌ها به ستاندها تعریف می‌نماید. پژوهش‌های گذشته، عوامل و پیامدهای مهمی را برای توانایی مدیریت معرفی می‌نمایند. برای مثال پژوهش‌های گذشته عواملی نظیر مهارت‌های کسب شده، ویژگی‌های شخصیتی، هوش، سال‌های برخورداری از آموزش‌های رسمی و تجارب عمومی و حرفه‌ای را از عوامل مهم تعیین‌کننده توانایی مدیریت می‌دانند (یانگ^۳، ۲۰۰۲؛ کاوازوت^۴، ۲۰۱۲؛ دونگانا^۵، ۲۰۰۴؛ بینائیان؛ ۱۳۹۵). همچنین پژوهش‌های پیشین پیامدهایی نظیر محافظه‌کاری، رشد ارزش بازاری سهام، نوآوری‌های بنیادی، کاهش اثرات منفی مدیریت سود و افزایش ارزش شرکت را برای توانایی مدیریت شناسایی می‌کنند (حیدر، ۲۰۲۱؛ یونگ^۶، ۲۰۲۰؛ چن^۷، ۲۰۱۵؛ شرون^۸، ۲۰۱۷).

با این حال، پژوهش‌های گذشته رابطه بین اعتماد سازمانی، به عنوان یکی از عناصر اساسی سازمانی، با توانایی مدیریت را مورد مطالعه قرار نداده‌اند. این پژوهش به لحاظ نظری، انتظار دارد که رابطه متقابل بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت برقرار باشد. به عبارت دیگر، اعتماد سازمانی نه تنها به عنوان یک عامل اثرگذار بر توانایی مدیریت، بلکه همزمان به عنوان یکی از پیامدهای توانایی مدیریت، محسوب می‌شود. برای روشن‌تر شدن موضوع، این پژوهش به لحاظ نظری بحث می‌کند که از یکسو سطح بالای اعتماد سازمانی باعث بهتر شدن جنبه‌های مختلف عملکرد شرکت به خصوص توانایی مدیران می‌شود (لاپورتا^۹ و همکاران، ۱۹۹۷؛ فولنکمپ^{۱۰}، ۲۰۰۲؛ برون و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵). همچنین این پژوهش از دیگر سو استدلال می‌کند اعتماد سازمانی خود متأثر از توانایی مدیریت می‌باشد (دریکس^{۱۲}، ۲۰۰۱؛ گوزو، ۲۰۲۰). در ایران، از بعد نظری، پژوهش‌هایی مانند مظلومی و همکاران (۱۳۹۳) به رابطه اعتماد سازمانی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های خدمات بیمه مالی می‌پردازند. یکی از دلایل مهم نبود پژوهش‌های تجربی در حوزه بازار سرمایه را می‌توان در پیچیدگی و دشوار بودن اندازه‌گیری اعتماد دانست (چائو، ۲۰۱۹).

در این پژوهش، از شاخص آئودی^{۱۳} (۲۰۱۵) برای اندازه‌گیری اعتماد سازمانی استفاده می‌شود. شاخص آئودی، با استفاده از دیدگاه‌های زبان‌شناسانه و رویکرد تحلیل متنی، اظهارات و ادعاهای مدیریت در گزارش فعالیت هیات مدیره را مورد توجه قرار می‌دهد و از طریق شمارش کلمات منعکس‌کننده اعتماد، اعتماد سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. همچنین در این پژوهش، برای اندازه‌گیری توانایی مدیریت، از مدل دو مرحله‌ای دمرجیان^{۱۴} (۲۰۱۲) استفاده می‌گردد و ابتدا با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها کارایی شرکت محاسبه و سپس با احصای عوامل شرکتی، از طریق رگرسیون چندگانه، توانایی مدیریت محاسبه می‌شود. نتایج تجربی حاصل از این پژوهش حاکی از تاثیر متقابل اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت شرکت می‌باشد. این مطالعه، حداقل از سه منظر سبب دانش افزایی می‌شود. اول، این پژوهش برای اولین بار، ارتباط متقابل اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت را مورد مطالعه قرار می‌دهد. دوم، این پژوهش برای اولین بار، شاخص اندازه‌گیری اعتماد سازمانی آئودی را در یک بازار سرمایه نوظهور استفاده می‌کند و نشان می‌دهد که این شاخص می‌تواند با متغیرهای با اهمیتی نظیر توانایی مدیریت رابطه داشته باشد.

- 1 Kaplan
- 2 Demerjian
- 3 Young
- 4 Cavazotte
- 5 Dhungana
- 6 Yung
- 7 Chen
- 8 Xeurong
- 9 Laporta
- 10 Chami and Fullenkamp
- 11 Brown
- 12 Driks
- 13 Audi
- 14 Demerjian

سوم، این پژوهش، می‌تواند ادبیات تحلیل متنی و نیز ادبیات توانایی مدیریت را توسعه دهد. برای مثال، با بکارگیری داده‌های گسترده و در سطح شرکت‌های یک بازار سرمایه این پژوهش نشان داد که کلمات به کار برده شده در گزارش سالانه فعالیت هیئت مدیره، صرفاً یک سیگنال نادرست از طرف مدیران شرکت به ذینفعان نیست و می‌تواند منعکس‌کننده توانایی بالاتر مدیران باشد. در بخش دوم این مقاله، مبانی نظری و پیشینه پژوهش و بسط فرضیه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم به توصیف داده‌ها و روش‌شناسی مقاله پرداخته می‌شود. در بخش چهارم، نتایج پژوهش تشریح می‌گردد. در نهایت، در بخش پنجم به بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهاد برای مطالعات آینده پرداخته می‌شود.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کاناگارتنا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی نقش اعتماد سازمانی در ارتباطات بین همکاران در اتحادیه‌ها می‌پردازد. این پژوهش با ارائه یک مدل تحلیلی به بررسی نقش اعتماد و انصاف پرداختند و نشان دادند که سود پیمان و سود شرکت‌های خصوصی زمانی که شرکا به یکدیگر اعتماد و معامله منصفانه داشته باشند، به بیشترین مقدار میرسد. همچنین نشان دادند که وقتی شرکا به یکدیگر اعتماد نمی‌کنند، منافع اتحاد به مقدار زیادی کاهش می‌یابد. همچنین رفتارهای فرصت‌طلبانه و عدم وجود اعتماد بین همکاران، باعث از بین رفتن پتانسیل اتحاد خواهد گشت.

گوزو^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی توانایی مدیریت و اثرات آن بر اعتماد سازمانی و ارتباطات کارکنان پرداخت. نتایج این پژوهش بیانگر اثر مثبت تصمیمات مدیریت بر رضایت کارکنان و در نهایت بر اعتماد سازمانی در طول دوره‌ی اپیدمی کرونا می‌باشد.

براندل^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی اثرات اعتماد در میان کارکنان بر سودآوری شرکت می‌پردازد. این پژوهش بیان می‌کند که اعتماد اگر اعتماد متقابل و دو طرفه نباشد، بی‌اثر است و هیچ مزایایی برای سودآوری شرکت ندارد. فرضیه‌های این پژوهش با داده‌هایی از شرکت‌های اروپایی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان از رابطه مثبت و مستقیم اعتماد متقابل میان کارکنان بر سودآوری داشت. همچنین این نتایج بیان می‌کند که دیگر انواع اعتماد (به‌جز اعتماد متقابل) تأثیری بر سودآوری شرکت ندارد. آئودی و لوگران^۴ (۲۰۱۵) از یک معیار جدید برای اندازه‌گیری اعتماد استفاده می‌کنند. این معیار اعتماد را بر حسب تعداد کلمات اعتماد و همسان‌های آن را در گزارش فعالیت هیئت مدیره (گزارش تجزیه و تحلیل مدیریت) اندازه‌گیری می‌کند و از این طریق اعتماد در شرکت را اندازه‌گیری می‌کند. علاوه بر این آنها دو نتیجه قابل توجه از این پژوهش بدست آوردند که به شرح زیر است:

۱. شرکت‌های با اعتماد سازمانی اغلب از کلمات اعتماد بخش استفاده کرده‌اند و استفاده از این کلمات صرفاً یک سیگنال غلط برای توجه بیشتر به شرکت نبوده است.

۲. اعتماد رابطه مستقیم و مثبتی با نوسانات بازده سهام دارد.

دهمرد و ناستی‌زایی^۵ (۱۳۹۸) در پژوهش با عنوان "بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی" که با هدف بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی انجام گرفت. بر اساس یافته‌های آن‌ها اعتماد سازمانی بر تعهد و مشارکت سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین اعتماد سازمانی از طریق متغیر مشارکت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین مدیران میتوانند با افزایش اعتماد سازمانی موجبات افزایش مشارکت سازمانی کارکنان و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی آنان را فراهم کنند.

مرتضی‌رجوعی^۶ (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی اعتماد سازمانی با عملکرد برند و مدیران شرکت می‌پردازد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین اعتماد سازمانی مبتنی بر دانش و شناخت با حاکمیت شرکتی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما رابطه اعتماد سازمانی مبتنی بر عقلانیت با حاکمیت شرکتی منفی و معنادار است. رابطه مثبت و معنادار حاکمیت شرکتی با عملکرد برند نیز تأیید گردید. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که حاکمیت شرکتی دارای نقش میانجی بین انواع اعتماد سازمانی با عملکرد برند شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است.

امامی و همکاران^۷ (۱۳۹۲) در مقاله‌ای به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و خلاقیت سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران در شهر کرمانشاه پرداخت نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از این بود که اعتماد، یک عنصر سازمانی مهم برای موفقیت سازمان است. نتایج نشان می‌دهد که سطوح پایین اعتماد، سبب کاهش بهره‌وری و فقدان نوآوری و خلاقیت می‌شود. از سوی دیگر، سطوح بالای اعتماد، سبب افزایش روحیه کارکنان، افزایش خلاقیت و نوآوری سازمانی و کمک به مدیریت تغییر موثر می‌گردد.

۲-۱- مفهوم اعتماد سازمانی

1 Kanagaretnam
2 Guzzo
3 Brandl

تا کنون محققان زیادی به تبیین مفهوم "اعتماد سازمانی" پرداخته‌اند. در مجموع، آنان بر این باورند که در فرهنگ شرکت‌ها و سازمان‌ها اعتماد یعنی اطمینان خاطر کارکنان شرکت، سرمایه‌گذاران، اعتبار دهندگان و سایر ذینفعان نسبت به رفتارها و کنش‌های آینده‌ی مدیریت شرکت (چائو و کینسون، ۲۰۱۹). با توجه به پژوهش‌های ذکر شده می‌توان اینگونه بیان کرد که زمانیکه مدیریت شرکت مورد اعتماد کارکنان، سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان شرکت باشد تصمیماتی را اتخاذ خواهد کرد که به آنان منفعت خواهد رساند. بر این اساس، مارتینز (۲۰۰۲) معتقد است هنگامی که فرد، سازمان و یا گروهی مورد اعتماد ما هستند، ما انتظار هیچگونه آسیبی از طرف افراد نام برده شده نداریم و اطمینان داریم که فرد، گروه و یا سازمان مورد نظر ما در تصمیم‌گیری‌ها در نهایت گزینه‌هایی را انتخاب می‌کند که به ما منفعت می‌رساند. این ارتباط که بر پایه اعتماد پی ریزی شده با گذشت زمان قوی‌تر و مستحکم‌تر می‌شود و در شرکت‌ها موجب کاهش قابل توجه هزینه‌های نظارت و کنترل می‌گردد.

۲-۲- توانایی مدیریت

یکی از عواملی که می‌توان با آن عملکرد شرکت را اندازه‌گیری کرد کارایی شرکت است. به طور کلی، کارایی با ارزیابی تناسب میزان خروجی (ستانده)‌ها و میزان منابع مصرف شده تبیین می‌گردد. کارایی یک شرکت به شدت به توانایی مدیران آن شرکت ارشد وابسته است (کوشافر، ۱۳۹۶، دمرجیان، ۲۰۱۲). توانایی مدیر به معنای آن است که مدیر برای رسیدن به خروجی مورد نظر از منابع به مراتب کمتری استفاده نماید. مدیر توانا با صلاحیت فنی، دانش استراتژیک، درک بهتر روند صنعت، درک بهتر از محصولات و تکنولوژی لازم، پیش‌بینی صحیح‌تر تقاضا برای محصولات شرکت، توانایی شناخت فرصت‌های بالقوه سرمایه‌گذاری و ارزیابی مناسب‌تر سودآوری پروژه‌ها می‌تواند به صورت کاراتری سازمان را مدیریت کند (بزرگ اصل، ۱۳۹۷؛ دمرجیان و همکاران، ۲۰۱۲؛ لی و وانگ، ۲۰۱۸).

۳-۲- رابطه نظری بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت

نظریه‌های اعتماد ریشه در نظریه‌ی مبادلات اجتماعی دارند (گولدنر، ۱۹۶۰). قاعده‌ی عمل متقابل در نظریه‌ی مبادلات اجتماعی بیان می‌کند که ما کسانی را که به ما کمک می‌کنند، کمک می‌کنیم و به آن‌ها آزار نمی‌رسانیم (بلاو ۳، ۱۹۶۴). بر این اساس، انتظار می‌رود ارتقای اعتماد سازمانی باعث شود که انگیزه‌های دنباله‌روی و تحقق اهداف سازمانی افزایش یابد (تزافریر، ۲۰۰۵) و در مجموع، سیاست‌های مدیران، در عمل بهتر پیاده‌سازی گردد و در نتیجه توانایی مدیریت (در استخراج خروجی‌ها/ستانده‌ها از کمترین ورودی‌ها/آورده‌ها) بهبود یابد.

هارت و همکاران^۴ (۲۰۲۰) نشان دادند نوسانات بازده سهام در شرکت‌های برخوردار از اعتماد سازمانی بالا به شکل قابل ملاحظه‌ای کمتر است. پژوهش سیلوا و همکاران^۵ (۲۰۱۱) با بررسی ۲۳۲ شرکت بین‌المللی نشان دهنده رابطه‌ی مثبت و قوی بین اعتماد سازمانی و عملکرد شرکت‌ها است. برون و تایلور (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی اعتماد کارکنان به مدیر و تاثیر آن بر عملکرد آنها در محل کار می‌پردازند. نتایج آزمون تجربی آن‌ها رابطه‌ی مثبتی را میان سه معیار اندازه‌گیری عملکرد محل کار (شامل عملکرد مالی، بهره‌وری کارکنان و کیفیت محصولات و خدمات) و اعتماد کارکنان نشان می‌دهد. یافته‌های نودا^۶ (۲۰۲۰) نیز موید نقش مهم اعتماد در بهبود بهره‌وری شرکت‌ها می‌باشد. چامی و فولنکمپ^۷ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان "اعتماد و کارایی" نشان می‌دهند که کارکنان در شرکت‌های برخوردار از سطح بالای اعتماد سازمانی، رضایت شغلی بیشتری دارند و همچنین این شرکت‌ها متحمل مخارج نیروی کار کمتری می‌شوند. علاوه بر این، آنها معتقدند استفاده از اعتماد سازمانی می‌تواند هزینه نظارت و کنترل را کاهش دهد و باعث بهبود کارایی شرکت شود. از نتایج پژوهش‌های ذکر شده اینچنین برمی‌آید که اعتماد سازمانی باعث بهبود عملکرد شرکت در بخش‌های سودآوری و کارایی کارکنان می‌گردد. این بهبود عملکرد ناشی از اعتماد سازمانی شرکت را قادر به سرمایه‌گذاری بیشتر در بخش‌های تحقیق و توسعه و آموزش کارکنان می‌سازد (چائو و کینسون، ۲۰۱۹). از طرفی آموزش‌های رسمی و سرمایه‌گذاری‌های در بخش تحقیق و توسعه یکی از عوامل تاثیر گذار بر توانایی مدیریت است (بینائیان، ۱۳۹۴؛ دونگانا، ۲۰۰۴).

به لحاظ نظری، نه تنها (طبق مباحث پیش‌گفته) اعتماد سازمانی می‌تواند بر توانایی مدیریت اثرگذار باشد، بلکه توانایی مدیریت نیز می‌تواند بر اعتماد سازمانی تاثیر بگذارد. زیرا به لحاظ نظری، توانایی بالاتر مدیریت اغلب به عملکرد بهتر و سودآوری بیشتر شرکت منتهی می‌شود، و لذا شرکت قادر به سرمایه‌گذاری بیشتر در آموزش و پیشرفت کارکنانش خواهد شد. اصولاً انتظار بر آن است که وضعیت سازمانی بهتر حاصل از توانایی مدیریت، بستر و محیط مناسب‌تری برای کارکنان ایجاد نماید که در نتیجه، وضعیت

1 Martins
2 Lee and Wang
3 Blau
4 Englhardt
5 Silva
6 Noda
7 Chami and Fullencamp
8 Qiao and Kinsun

کارکنان بهبود یابد و طبق نظریه‌های اعتماد، اعتماد سازمانی ارتقا یابد (تزافریر، ۲۰۰۵). بر این اساس، چائو و کینسون (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه متقابل اعتماد و عملکرد شرکت پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از این بود که عملکرد مدیریت اثر مستقیمی بر درجه اعتماد شرکت می‌گذارد. گوزو (۲۰۲۰) به بررسی تاثیر ارتباط مدیران با کارکنان بر اعتماد سازمانی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان دهنده آن بود که ارتباط مدیران با کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رضایت کارکنان و اعتماد سازمانی دارد. مطالعات دیگر نشان داد داشتن مدیران مبتلا به مشکلات روانی می‌تواند تاثیر منفی روی اعتماد سازمان داشته باشد (حکیمی، ۱۳۹۹). تحقیقات یانگ و نگوین^۱ (۲۰۲۰) بیانگر این است که مدیران توانا هزینه‌های بیشتری را به تحقیق و توسعه مربوط به مخارج سرمایه‌ای اختصاص می‌دهند. به علاوه مطالعات آنها نشان داد توانایی مدیریت باعث بهبود ارزش شرکت در محیط رقابتی می‌شود. از طرفی چائو و کینسون (۲۰۱۹) معتقدند هزینه‌های تحقیق و توسعه و همچنین آموزش کارکنان باعث جلب اعتماد کارکنان نسبت به مدیریت شرکت می‌گردد.

۳- فرضیه‌ها یا سوالات پژوهش

فرضیه اول: اعتماد سازمانی تاثیر معناداری بر توانایی مدیریت شرکت دارد.

فرضیه دوم: توانایی مدیریت تاثیر معناداری بر اعتماد سازمانی دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار بین سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۸ می‌باشد. در انتخاب نمونه آماری با محدودیت‌های زیر که مطابق ادبیات پژوهش‌های انجام شده در این زمینه است (برای مثال، چائو، ۲۰۱۹؛ یونگ^۲، ۲۰۲۰؛ شرون، ۲۰۱۷؛ رضایی، ۱۳۹۹؛ علی نژاد و تارقی، ۱۳۹۶) روبرو بودیم:

جدول ۱. انتخاب نمونه‌های پژوهش

تعداد (سال-شرکت)	شرح
۲۵۳۶	جامعه آماری برای سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸
(۲۲۲)	شرکت‌های فاقد دوره مالی منتهی به ۲۹ اسفند
(۱۳۶۰)	مشاهدات فاقد اطلاعات
(۳۰۴)	موسسات مالی
۶۴۰	نمونه‌های نهایی

- مشاهدات فاقد اطلاعات مالی. (همانطور که قبلاً ذکر شده بود این پژوهش برای اندازه‌گیری اعتماد به شمارش کلمات اعتماد و نظیر در گزارش سالانه فعالیت هیات مدیره می‌پردازد. محدودیتی که در این زمینه با آن روبرو بودیم ناقص بودن یا غیر قابل استخراج بودن اطلاعات بسیاری از گزارش‌های فعالیت هیات مدیره منتشر شده از سوی شرکت‌ها بود).

- موسسات مالی

- سال مالی آن‌ها منتهی به ۲۹ اسفند نباشد

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید پس از اعمال محدودیت‌ها ۸۰ شرکت (معادل ۶۴۰ نمونه سال-شرکت) نمونه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند.

۴-۱- اندازه‌گیری اعتماد سازمانی

آئودی و لوگران (۲۰۱۶) معتقدند که اعتماد سازمانی در کلمات به کار رفته در گزارش فعالیت هیات مدیره که یک بخش مهم از گزارش‌های سالانه مدیریت است متبلور می‌شود. گزارش فعالیت هیات مدیره خلاصه‌ای از مهم‌ترین رویداد‌های سال مالی گذشته و همچنین برنامه‌های آینده شرکت ارائه می‌گردد. نتایج پژوهش آئودی و لوگران (۲۰۱۶) حاکی از آن است که استفاده از کلمه‌ی اعتماد و معادل‌های آن رابطه مستقیم و مثبتی با نوسانات بازده سهام شرکت دارد و صرفاً سیگنالی نادرست مدیریت برای جذب سرمایه‌ی سرمایه‌گذاران نیست. پیش از این تحقیقات دیگری هم از معیارهای مبتنی بر تحلیل متنی برای اندازه‌گیری اعتماد استفاده کردند که چند مورد در ادامه ارائه می‌شود: گوپسو و همکاران^۳ (۲۰۱۵) وب سایت‌های شرکت‌های آمریکایی را در ارتباط با استفاده از امانت‌داری و معادل‌های آن نظیر مسئولیت‌پذیری، اعتماد، یا صداقت را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که ارتباط معنی‌داری بین میزان بکارگیری این واژگان و فرهنگ سازمانی وجود دارد.

بر این اساس، این پژوهش به پیروی از پژوهش‌های پیشین (برای مثال، آئودی و لوگران، ۲۰۱۶) برای اندازه‌گیری اعتماد از رویکرد تحلیل متنی و تمرکز بر واژه‌های منعکس‌کننده اعتماد سازمانی بهره می‌برد. از این رو، با استفاده از نرم افزار Microsoft

1 Yung And Neguyen
2 Yong
3 Guiso

Edge تعداد فراوانی واژه های اعتماد و کلمه ی همسان آن نظیر معتمد، تعهد، متعهد، حقیقت، انصاف، منصفانه، صداقت، صادقانه، اخلاق، مسئولیت، پاسخگویی، احترام، مورد احترام، شفافیت، پاکدامنی، حسن نیت و امانتداری را محاسبه می کند.

۴-۲- اندازه گیری توانایی مدیریت

برای اندازه گیری توانایی مدیریت، به پیروی از دمرجیان (۲۰۱۲)، ابتدا کارایی شرکت با بهره گیری از تحلیل پوششی داده ها ۱ به شرح مدل (۱)، اندازه گیری می شود. سپس در مرحله دوم، با توجه به اینکه کارایی شرکتی تابع دو جزء عوامل شرکتی (نظیر اندازه شرکت، عمر شرکت، ارزش بازرش شرکت، جریان های نقدی آزاد و اهرم مالی) و توانایی مدیریت می باشد، با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه طبق مدل (۲)، عوامل مزبور احصا و در نتیجه باقیمانده رگرسیون (E) به عنوان توانایی مدیریت در نظر گرفته می شود. ارقام بدست آمده برای توانایی مدیریت در بازه صفر تا یک قرار دارند. هرچه ارقام بدست آمده به صفر (یک) نزدیک تر باشد نشان دهنده ی توانایی کمتر (بیشتر) مدیریت می باشد (دمرجیان، ۲۰۱۲).

$$MAX V = \frac{Sales}{v1COGS + v2SG\&A + v3FA + v4CA + v5IN} \quad \text{مدل (۱)}$$

در مدل بالا، متغیرها به صورت زیر تعریف می شوند:

Sales: درآمد فروش؛ COGS: بهای تمام شده کالای فروش رفته؛ SG&A: هزینه های عمومی، اداری و فروش؛ FA: دارایی ثابت؛ CA: دارایی جاری؛ IN: دارایی نامشهود.

مدل (۱) کارایی شرکتی را اندازه گیری کرده و سپس در مدل (۲)، بخش مرتبط با توانایی مدیریت که مقدار باقی مانده مدل (۲) منعکس می شود، به عنوان توانایی مدیریت در نظر گرفته می شود.

$$Firm\ Efficiency = c_0 + c_1 Firm\ Size + c_2 ROA + c_3 \log Firm\ Age + c_4 Free\ Cash\ Flow + c_5 Leverage + c_6 Market\ share + Year\ and\ Industry\ Effects + \varepsilon \quad \text{مدل (۲)}$$

با توجه به فرضیه ی اول پژوهش انتظار می رود که سطح اعتماد سازمانی به عنوان متغیر مستقل پژوهش با توانایی مدیریت به عنوان متغیر وابسته رابطه معناداری داشته باشد. همچنین با توجه به فرضیه ی دوم پژوهش انتظار می رود که توانایی مدیریت به عنوان متغیر مستقل با اعتماد سازمانی به عنوان متغیر وابسته رابطه معناداری داشته باشد. بنابراین، برای آزمون فرضیه ها و تخمین ضرایب از دو مدل رگرسیونی (۳) و (۴) زیر استفاده می شود:

$$Management\ Ability = c_0 + c_1 Trust + c_2 Leverage + c_3 Log\ Age + c_4 Size + c_5 ROA + Year\ and\ Industry\ Effects + \varepsilon \quad \text{مدل (۳)}$$

در مدل بالا، متغیرها به استثناء آنچه تعریف شد به صورت زیر تعریف می شوند:

Management Ability: توانایی مدیریت؛ Trust: اعتماد؛ Leverage: اهرم عملیاتی؛ Firm Age: سن شرکت؛ Size: اندازه شرکت (لگاریتم دارایی ها)؛ ROA: بازده داخلی دارایی ها؛ Year and Industry Effects: اثرات ثابت سال و صنعت.

$$Trust = c_0 + c_1 Management\ Ability + c_2 Log\ Audit + c_3 Firm\ Size + c_4 Log\ Length\ FHM + c_5 Firm\ Age + c_6 Leverage + Year\ and\ Industry\ Effects + \varepsilon \quad \text{مدل (۴)}$$

در مدل بالا، متغیرها به استثناء آنچه تعریف شد به صورت زیر تعریف می شوند:

Audit: تعداد کلمات حسابرسی و مشتقات آن که به پیروی از پژوهش های آئودی (۲۰۱۶) و چائو (۲۰۱۹) به عنوان متغیر کنترلی مدل انتخاب شدند؛ LengthFHM: تعداد کلمات گزارش هیات مدیره.

* شایان ذکر است در مدل های (۳) و (۴)، متغیرهای کنترلی بر اساس تحقیق چائو و کینسون (۲۰۱۹) و دمرجیان و همکاران (۲۰۱۲) انتخاب شده اند.

۵- یافته های پژوهش

جدول (۲) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. همانطور که جدول نشان می دهد میانگین اعتماد در این پژوهش ۱/۴۴۳ می باشد که این مقدار قابل مقایسه با مقدار بدست در آمده ادبیات پژوهش (برای مثال، چائو و کینسون، ۲۰۱۹) می باشد. همچنین، میانگین توانایی مدیریت بدست آمده در این پژوهش برابر ۰/۰۲۴ که این مقدار به مقادیر ۰/۰۰۰، ۰/۰۰۲ و ۰/۰۳۸ بدست آمده در پژوهش های داخلی (رضایی، ۱۳۹۹؛ القار، ۱۳۹۵؛ آقایی، ۱۳۹۷) و پژوهش های خارجی (برای مثال، دمرجیان، ۲۰۱۲)

نزدیک است. شایان ذکر است، در این پژوهش به تبعیت از ادبیات تحقیق، برای کاهش اثرات احتمالی وجود داده‌های پرت، داده‌های مندرج در جدول (۲)، در سطح ۱٪ وینسورایز شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شرح	نماد	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
اعتماد	Trust	۱/۴۴۳	۱/۳۸۶	۲/۷۳۷	۰/۰۰۰	۰/۷۶۲
توانایی مدیریت	Management Ability	۰/۰۲۴	۰/۰۳۱۶	۰/۵۳۲	-۰/۵۲۲	۰/۱۹۶
اندازه شرکت	Firm Size	۱۴/۸۱۳	۱۴/۵۴۵	۱۹/۵۰۷	۱۰/۴۹۲	۱/۵۸۲
سن شرکت	Firm Age	۳/۷۷۱	۳/۸۷۱	۴/۲۷۶	۲/۷۹۸	۰/۳۳۶
اهرم مالی	Leverage	۰/۵۹۵	۰/۵۸۱	۲/۹۶۷	۰/۰۰۷	۰/۲۳۶
بازده دارایی‌ها	ROA	۰/۱۳۳	۰/۱۲۰	۱/۰۴۰	-۵/۹۵۰	۰/۲۸۹
کلمات حسابرسی	Audit	۱/۲۰۸	۲/۱۹۷	۴/۴۱۸	۰/۰۰۰	۱/۴۹۰
تعداد کلمات	LenghtFMH	۹/۱۲۱	۹/۰۵۴	۱/۰۰۷	۶/۹۷۵	۰/۶۲۱

همانطور که پیش‌تر بیان شد، مطابق فرضیه‌ی اول، انتظار می‌رود که سطح اعتماد سازمانی به عنوان متغیر مستقل پژوهش با توانایی مدیریت به عنوان متغیر وابسته رابطه معناداری داشته باشد. همچنین بر اساس، فرضیه‌ی دوم پژوهش انتظار می‌رود که توانایی مدیریت به عنوان متغیر مستقل با اعتماد سازمانی به عنوان متغیر وابسته رابطه معناداری داشته باشد. نتایج حاصل از آزمون دو فرضیه مربوط در جدول‌های ۳ و ۴ نمایش داده شده است.

۵-۱- نتایج فرضیه‌ی اول

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه اول

متغیروابسته: توانایی مدیریت	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره t	معناداری
اعتماد	Trust	۰/۰۲۵***	۰/۰۱۰	۲/۳۲۳	۰/۰۲۰
اهرم مالی	Leverage	۰/۰۵۲*	۰/۰۳۰	۱/۷۳۲	۰/۰۸۳
سن شرکت	Firm Age	-۰/۰۰۳	۰/۰۰۶	-۰/۶۰۱	۰/۵۴۷
اندازه شرکت	Firm Size	۰/۰۰۴	۰/۰۰۵۶	۰/۸۸۴۷	۰/۳۷۳
بازده دارایی	ROA	۰/۱۹۰*	۰/۰۲۳۶	۶/۸۱۹	۰/۰۰۰
عرض از مبدا	C		لحاظ شده است		
اثرات ثابت سال	Year Effects		لحاظ شده است		
اثرات ثابت صنعت	Industry Effects		لحاظ شده است		
ضریب تعیین	R2		۰/۱۵۶		
آماره فیشر			۳/۸۹۲***		
معناداری کلی رگرسیون			۰/۰۰۰		

در جدول ۳ برای آزمون فرضیه اول، ضریب متغیر اعتماد (۰/۰۲۵) مثبت و به لحاظ آماری معنی‌دار (۰/۰۲۰) می‌باشد. این یافته نشان دهنده آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت برقرار است به این مفهوم که هرچه سطح اعتماد سازمانی بیشتر باشد توانایی مدیریت شرکت بیشتر می‌باشد. لذا فرضیه اول پژوهش، تایید می‌گردد. جدول یادشده در مجموع نشان می‌دهد که معنی‌داری کلی مدل در سطح مناسبی قرار دارد و ضریب تعیین با تحقیقات مشابه قابل مقایسه می‌باشد. بعلاوه متغیرهای کنترلی اهرم مالی و بازده دارایی‌ها می‌تواند تاثیر معنی‌داری بر توانایی مدیریت داشته باشد.

۵-۲- نتایج فرضیه‌ی دوم

همانطور که پیداست در جدول ۴ برای آزمون فرضیه دوم، ضریب متغیر توانایی مدیریت (۰/۳۶۲) مثبت و به لحاظ آماری معنی‌دار (۰/۰۰۹) می‌باشد. این یافته نشان دهنده آن است که توانایی مدیریت می‌تواند بصورت مثبتی، سطح اعتماد سازمانی را ارتقا دهد. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش، مورد تایید قرار می‌گیرد. جدول مزبور در مجموع نشان می‌دهد که معنی‌داری کلی مدل در سطح مناسبی قرار دارد و ضریب تعیین با تحقیقات مشابه قابل مقایسه می‌باشد. بعلاوه متغیرهای تعداد کلمات گزارش هیات

مدیره، کلمات حسابرسی، اندازه شرکت و عمر شرکت، رابطه معنی داری با اعتماد سازمانی دارد. مقایسه بین ضریب متغیر اعتماد در جدول ۳ (۰/۰۲۵) و ضریب توانایی مدیریت در جدول ۴ (۰/۳۶۲) حاکی از آن است که این دو ضریب، اختلاف معنی داری با یکدیگر دارد (اگرچه این اختلاف بسیار بزرگ است لکن این اختلاف با محاسبه آماره Z برای مقایسه معنی داری اختلاف، در سطح خطای پنج درصد معنی دار است). این یافته نشان می دهد که اثر گذاری توانایی مدیریت بر اعتماد سازمانی قوی تر از اثر گذاری اعتماد سازمانی بر توانایی مدیریت است.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه دوم

متغیر وابسته: اعتماد	نماد	ضریب	انحراف معیار	آماره t	معناداری
توانایی مدیریت	Management Ability	۰/۳۶۲***	۰/۱۳۹	۲/۶۰۷	۰/۰۰۹
تعداد کلمات گزارش هیات مدیره	LenghtFMH	۰/۸۴۲***	۰/۱۱۱	۷/۵۶۲	۰/۰۰۰
کلمات حسابرسی	Audit	-۰/۵۴۴***	۰/۰۸۵	۶/۳۵۸	۰/۰۰۰
اندازه شرکت	Firm Size	۰/۰۵۶***	۰/۰۱۹	۲/۸۱۳	۰/۰۰۵
عمر شرکت	Firm Age	۰/۰۰۸***	۰/۰۰۲	۳/۸۳۵	۰/۰۰۰
عرض از مبدا	C		لحاظ شده است		
اثرات ثابت سال	Year Effects		لحاظ شده است		
اثرات ثابت صنعت	Industry Effects		لحاظ شده است		
ضریب تعیین	R2		۰/۲۷۲		
آماره فیشر			۹/۶۴۷		
معنا داری کلی رگرسیون			۰/۰۰۰		

۶- آزمون های اضافی

در این بخش، اولاً به پیروی از ادبیات تحقیق و برای مقابله با ناهمسانی های بالقوه واریانس خطاهای رگرسیونی و نیز خود همبستگی آنها، مدل های آزمون فرضیه این پژوهش، پس از کلاستر کردن خطاهای استاندارد در سطح شرکت، مجدداً تخمین زده شده اند. نتایج در جدول ۵ به نمایش گذاشته شده است. همانطور که در جدول شماره ۵ ملاحظه می کنید نتایج بدست آمده پس از کلاستر کردن خطاها تغییر قابل توجهی با جداول شماره ۳ و ۴ در این پژوهش ندارد. مشابه نتایج اصلی، یافته ها حاکی از تاثیر متقابل اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت می باشد. همچنین یافته ها نشان می دهد که اثر گذاری توانایی مدیریت بر اعتماد سازمانی قوی تر از اثر گذاری اعتماد سازمانی بر توانایی مدیریت است.

جدول ۵. آزمون مجدد فرضیه ها پس از کلاستر کردن خطاهای استاندارد

متغیر وابسته: اعتماد		متغیر وابسته: توانایی مدیریت		نماد	شرح
معناداری	ضریب	معناداری	ضریب		
-	-	۰/۰۱۱	۰/۰۲۳**	Trust	اعتماد
۰/۰۰۰	۰/۳۳۸***	-	-	Management Ability	توانایی مدیریت
	لحاظ شده است		لحاظ شده است		متغیرهای کنترلی
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	C	عرض از مبدا
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	Year Effects	اثرات ثابت سال
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	Industry Effects	اثرات ثابت صنعت
۰/۲۷۲		۰/۱۳۶		R2	ضریب تعیین

جدول ۶. آزمون مجدد فرضیه ها پس از ایجاد یک وقفه زمانی بین متغیر مستقل و وابسته

متغیر وابسته: اعتماد		متغیر وابسته: توانایی مدیریت		نماد	شرح
معناداری	ضریب	معناداری	ضریب		
-	-	۰/۰۳۳	۰/۰۲۵**	Trust	اعتماد
۰/۰۱۷۳	۰/۳۷۵***	-	-	Management Ability	توانایی مدیریت
	لحاظ شده است		لحاظ شده است		متغیرهای کنترلی
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	C	عرض از مبدا
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	Year Effects	اثرات ثابت سال
	لحاظ شده است		لحاظ شده است	Industry	اثرات ثابت صنعت

		Effects	
۰/۲۷۴۷	۰/۱۱۶۸	R2	ضریب تعیین

ثانیا این پژوهش، این موضوع را بررسی می‌کند که آیا نتایج تحقیق تحت تاثیر وقفه زمانی قرار می‌گیرد یا خیر. به بیان دیگر آیا اعتماد سازمانی سال t می‌تواند بر توانایی مدیریت سال $t+1$ اثرگذار باشد. به طور مشابه، آیا توانایی مدیریت سال t می‌تواند بر اعتماد سازمانی سال $t+1$ اثرگذار باشد. نتایج در جدول ۶ به نمایش گذاشته شده است. همانطور که در جدول شماره ۶ پیداست نتایج بدست آمده مشابه نتایج اصلی است و نشان می‌دهد که نتایج یا یک وقفه زمانی نیز برقرار است.

۷- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به تبیین رابطه متقابل بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت پرداخت.

نتایج بدست آمده در این پژوهش به شرح زیر است:

۱. با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول سطح اعتماد سازمانی رابطه معنی‌داری با توانایی مدیریت دارد.
۲. نتایج آزمون فرضیه دوم بیانگر این مطلب است که توانایی مدیریت باعث جلب اعتماد سازمانی می‌شود. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که اثر گذاری توانایی مدیریت بر اعتماد سازمانی قوی‌تر از اثرگذاری اعتماد سازمانی بر توانایی مدیریت است.

نتایج فرضیه اول این پژوهش سازگار با نتایج خسروی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد. نتایج پژوهش آنها نشان داد که رضایت و اعتماد مشتریان بر عملکرد مالی بانک قوامین اثر معناداری دارد. همچنین، آودی و لوگران (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که اعتماد رابطه مثبت و مستقیمی با بازده نوسانات سهام دارد. نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش نیز با پژوهش گوزو (۲۰۲۰) مطابق است. در تحقیق گوزو نشان داده شد که کیفیت ارتباط مدیران با کارکنان رابطه مثبت و معناداری با رضایت کارکنان و اعتماد سازمانی دارد.

در مجموع، یافته‌های این پژوهش می‌تواند اهمیت و ارتباط بین اعتماد سازمانی و توانایی مدیریت را برای ذی‌نفعان سازمانی نظیر سهامداران و نیز نهادهای ناظر سرمایه برجسته تر سازد. بخصوص، تاثیرگذاری بیشتر توانایی مدیریت بر سطح اعتماد سازمانی، اهمیت انتخاب و پایش مدیران را در بهبود فضای سازمانی که خود نتایج مطلوبی را خواهد داشت، برای بازار سرمایه روشن تر می‌سازد.

پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها سعی داشته باشند تا در محیط و ارتباطات کاری، فرهنگ اعتماد سازمانی را به کار گیرند. از طرفی بر اساس نتایج فرضیه اول و دوم، اعتماد سازمانی می‌تواند از عوامل تاثیر گذار بر توانایی مدیریت باشد. به همین منظور پیشنهاد می‌شود مدیران به اعتماد و تاثیرات آن در شرکت و ارتباطات سازمانی توجه بیشتری داشته باشند.

با این وصف، پژوهش حاضر در معرض محدودیت‌هایی می‌باشد که نظر خوانندگان به آنها جلب می‌شود. اولاً، اندازه‌گیری متغیر اعتماد سازمانی در این تحقیق، اگرچه نوآورانه بوده و سبب انجام یک پژوهش تجربی گردید، لکن نمی‌تواند تمام ابعاد اعتماد سازمانی را احصا کند. بطور مشابه، معیار اندازه‌گیری توانایی مدیریت این پژوهش، اگرچه در زمره رایج‌ترین معیارهای اندازه‌گیری توانایی مدیریت است، لکن می‌تواند دارای یک خطای اندازه‌گیری ذاتی باشد. لذا تحقیقات آتی می‌تواند با انجام تحقیقات آزمایشی (سناریو محور)، پیمایشی و مورد کاوی، فرضیه‌های این پژوهش را مجدداً ارزیابی نمایند.

تشکر و قدردانی

در انتها تشکر داریم از خداوند عظیم که فرصت و توانایی اتمام این پژوهش را عطا فرمود. همچنین تشکر و سپاس خود از سردبیر محترم فصلنامه و داوران ارجمند، استاد گرامی دکتر رضا حصارزاده و دوست عزیزم محمد ابراهیمی که با ارایه کامنت، باعث بهبود این مقاله شدند، اعلام می‌داریم.

منابع

۱. آقایی، محمدعلی و حسنی، حسن. (۱۳۹۷). نقش توانایی مدیریت در اجتناب مالیاتی شرکت: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۴(۵۷)، ۴۷-۲۴.
۲. اسدی، صدیقه. (۱۳۹۵). بررسی نقش کیفیت مشارکت و اعتماد متقابل بر عملکرد شرکتهای خوشه صنعتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه گیلان.
۳. اسماعیلی، الهام و سامری، مریم. (۱۳۹۹). تحلیل نقش اعتماد سازمانی، همکاری میان معلمان و تصمیم‌گیری مشارکتی بر فعالیت تدریس معلمان با میانجگری خودکارآمدی معلمان. فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران، ۱۵(۶۵)، ۱۴۱-۱۶۶.
۴. افلاطونی، عباس. اقتصاد سنجی در پژوهش‌های مالی و حسابداری با نرم افزار EViews. تهران: انتشارات ترمه، ۱۳۹۷.

۵. القار، مسعود و مرفوع، محمد. (۱۳۹۵). تاثیر توانایی مدیریت بر سیاست تقسیم سود. پژوهش های تجربی حسابداری، ۶(۲۳)۱۰۳-۱۲۹.
۶. بزرگ اصل، موسی و محمدی، مهسا (۱۳۹۷). توانایی مدیریت و ناکارایی سرمایه گذاری شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۴(۵۷)۹۴-۷۳.
۷. بنائیان، اکرم؛ علی بیگی، امیرحسین؛ ملک حسینی، افسانه. (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر توانایی مدیریتی مدیران عامل و اعضای هیئت مدیره تعاونی های تولیدی کشاورزی. تعاون و کشاورزی، ۴(۱۵)، ۴۲-۶۲.
۸. حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). شکست اعتماد سازمانی بوسیله مدیران روان پریش: واکاوی سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۲)، ۷۵-۱۰۰.
۹. خسروی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین رضایت و اعتماد مشتریان بر عملکرد بانک قوامین. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دولتی. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۱۰. رجوعی، مرتضی. (۱۳۹۹). رابطه اعتماد سازمانی با عملکرد برند: تبیین نقش حاکمیت شرکتی. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲ (۴۴)، تابستان ۱۳۹۹.
۱۱. رضایی، فرزین و علیزاده، اکرم. (۱۳۹۹). رابطه توانایی مدیریت با اجزا مدیریت ریسک یکپارچه. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲(۴۸)۲۳-۴۱.
۱۲. علیزاده، مهدی و تارقی، ستاره. (۱۳۹۶). تاثیر توانایی مدیریت بر سیاست های مالی. انجمن حسابداری ایران، ۲(۸)، ۱۵۹-۱۸۰.
۱۳. کاظمی، مصطفی و رمضانی، یوسف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتماد به مدیریت و به اشتراک گذاشتن دانش و نقش میانجی ترس از دست دادن اعتبار و مستند سازی دانش. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴(۸).
۱۴. کردنائیج، اسدالله و فانی، علی اصغر؛ مسعودی، زهرا. (۱۳۹۳) فرهنگ سازمانی حلقه مقفوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۲)، ۱۷۳-۱۸۹.
۱۵. کوشافر، مصطفی، و نوروش، ایرج. (۱۳۹۶). سنجش توانایی مدیریت بر اساس معیارهای مالی. فصلنامه علمی پژوهشی، ۶(۲۳)۱۸۷-۲۰۳.
۱۶. فروغی، داریوش، و امیری، هادی. (۱۳۹۴). توانایی مدیریتی، کارایی سرمایه گذاری و کیفیت گزارشگری مالی. پژوهش های تجربی حسابداری، ۶(۱۲)، ۶۳-۸۹.
۱۷. دهمرده، محبعلی، و دکترناستانی زایی، ناصر. تابستان (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میان می مشارکت سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)۱۸۰-۱۵۵.
۱۸. مظلومی، نادر. (۱۳۹۳). رابطه یادگیری سازمانی، بهبود مستمر و اعتماد میان سازمانی با عملکرد سازمانی (شرکت های نمایندگی خدمات بیمه ای). پژوهشنامه بیمه، ۲۹(۲)، ۱۶۳-۱۸۲.
۱۹. نمازی، محمد. (۱۳۸۲) ارزیابی متوازن در حسابداری مدیریت، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز؛ دوره نوزدهم، شماره دوم، بهار.
۲۰. یگانه، حساس، و دیدار، حمزه. (۱۳۹۱). تدوین و تبیین مدل رابطه کیفیت گزارشگری مالی، عدم تقارن اطلاعاتی و کارایی سرمایه گذاری در سطح شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه دانش حسابداری، ۱۲(۴۸)۱۴۵-۱۶۷.
21. Audi, R., Loughran, T., And McDonald, B. (2016). Trust, but verify: MD&A language and the role of trust in corporate culture. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 551-561.
22. Brown, S., Gray, d., Taylor, K. (2015). Employee trust and workplace performance. *Jornal of Economic Behavior & Organization*. Vol 116. 361-378.
23. Blau, M. P. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
24. Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 443-455.
25. Chami, R., Fullenkamp, C. (2002). Trust and efficiency. *Journal of Banking & Finance*. Vol 26. 1785-1809.
26. Chen, yangyang., podolski, Edward. (2015). Does Managerial Ability Facilitate Corporate Innovative Success?. *Journal of Empirical finance*, 34, 313-326.
27. Demerjian, P., Lev, B., & McVay, S. (2012). Quantifying Managerial Ability: A New Measure and Validity Tests. *Management Science*, 58(7), 1229-1248. doi:10.1287/mnsc.1110.1487
28. Dhungana, B.R., Nuthall, P.L., & Nartea, G.V. (2004). Measuring the economic efficiency of Nepalese rice farms using data envelope analysis. *The Australian Journal of Agricultural and Resource Economics*, 48(1), 347-369.

29. Driks, k. (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 6, 1004-1012
30. Engelhardt, Nils., Krause, Miguel. (2020). Trust and stock market volatility during the COVID-19 crisis. *Finance Research Letters*. 38.101873.
31. Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-179.
32. Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The values of corporate culture. *Journal of Financial Economics* (forthcoming).
33. Guzzo, Renata., Xingyu, Wang. (2020). Organizational trust in times of COVID-19: Hospitality employees' affective responses to managers' communication. *International Journal of Hospitality Management*. 0278-4319.
34. Haider, Imran., Singh, Harjinder., Nigar, Sultana. (2021). Managerial ability and accounting conservatism. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, Vol. 17.
35. Kanagaretnam, kiridaran., Thevaranjan, alex. (2021). The value of trust and fairness in alliances: An economic perspective, *Theoretical Economics Letters*, 11, 166-185.
36. Lee, Chien-Chiang., Wang, Chih-Wei. (2018). Managerial ability and corporate investment opportunity. *International Review of Financial Analysis*, 57, 65-76.
37. Loughran, T., & McDonald, B. (2014). Measuring readability in financial disclosures. *The Journal of Finance*, 69 (4), 1643 -1671.
38. Martins, N., (2002), a model for managing trust), *International Journal of manpower*, Vol. 23, No. 8.
39. Noda, Tomohiko. (2020). Employee Trust in Management and Mutual Gains Hypothesis in Japanese Firms. *Journal of The Japanese and International Economies*.
40. Silva, S., Bradly, F., Carlos, M. P. S. Empirical test of the trust-performance link in an international alliances context. *International Business Review* 21. 293-306.
41. Huang, Xuerong., sun, li. (2017). Managerial ability and real earnings management. *Advances in Accounting*, 39, 91-104.
42. Tzafrir, S. S. (2005). The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 16, (9), 1600-1622.
43. Waber, B., Williams, M., Carroll, J. S., & Pentland, A. (2011). A voice is worth a thousand words: The implications of the micro-coding of social signals in speech for trust research. In F. Lyon, G. Molering, & M. Saunders (Eds.), *Handbook of Research Methods on Trust*. New York: Edward Elgar.
44. Xu, Qiao & Fernando, Guy D. & Tam, Kinsun, (2018). "Executive age and the readability of financial reports," *Advances in accounting*, Elsevier, vol. 43©, pages 70-81.
45. Xu, Qiao & Fernando, Guy D. & Tam, Kinsun, (2019). Trust and firm performance: A bi-directional study, *Advances in accounting*, Elsevier, vol. 47©.
46. Yung, Kenneth., Nguyen, Trung. (2020). Managerial ability, product market competition, and firm behavior. *International Review of Economics and Finance*. 70. 102-116.
47. Young, A.J., & Walters, J.L. (2002). Relationship between DHI production values and Myers-Briggs type indicator as a measure of management ability. *Journal of Dairy Science*, 85, 2046-2052.

Trust and managerial ability: Evidence from textual analysis

Abstract

This paper investigates the relationship between trust and managerial ability. We use Audi's (2016) Trust measure based on textual analysis. Also we use demerjian's(2012) model to examine managerial ability. The result of our main regressions indicates a positive relation between current level of trust and managerial ability, while current managerial ability is associated with trust too. Also, our results show that managerial ability effect on trust is much stronger than trust effect on managerial ability.

Keywords: Trust, Managerial ability, Social theory, Firm Efficiency