

أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح
"دراسة تطبيقية على قطاع البنوك السعودية"

**The effect of CEO incentives on profit management practice
An Empirical study on the Saudi banking sector**

فاطمة الحارثي*، نجلاء عبد الرحمن

¹ جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية ، fharthy@taibahu.edu.sa

² جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية، dr.njlal@hotmail.com

تاريخ التسليم: 2020/02/26 تاريخ المراجعة: 2020/04/01 تاريخ القبول: 2020/05/02

Abstract

The study aimed to measure the impact of CEO incentives on the practice of profit management, as 60 views were chosen from the Saudi banking sector for the period from 2014 CE to 2018 CE. The value of bonuses and incentives was used in the annual report presented to executives as an indicator of management incentives. Whereas, the market value to the book value was used as a measure of profit management. In order to test the study hypotheses, the multiple and simple linear regression test was used. The study concluded that the incentives of the executive managers are the most important and positive impact on the practice of profit management, followed by the bank's indebtedness, and then the executive managers' remuneration, and there is no impact of the bank's profitability on the practice of profit management. The researchers recommended that it be applied to other joint stock companies in various sectors that suffer from high value for bonuses and incentives.

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح، حيث تم اختيار 60 مشاهدة من القطاع البنكي السعودي للفترة من عام 2014م إلى 2018م. تم استخدام قيمة المكافآت والحوافز في التقرير السنوي التي تقدم للمدراء التنفيذيين كمؤشر لحوافز الإدارة. في حين استخدمت القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية كمقياس لإدارة الأرباح. ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد والبسيط. وتوصلت الدراسة إلى أن حوافز المدراء التنفيذيين هي الأكثر أهمية وتأثيراً إيجابياً على ممارسة إدارة الأرباح، يليها مديونية البنك، ومن ثم مكافآت المدراء التنفيذيين، ولا يوجد أثر لربحية البنك على ممارسة إدارة الأرباح. أوصت الباحثتان بضرورة تطبيقها على الشركات المساهمة الأخرى في مختلف القطاعات والتي تعاني من ارتفاع قيمة المكافآت والحوافز.

Key words: profit management, incentives, rewards, executives.

الكلمات المفتاحية: إدارة الأرباح، الحوافز، مكافآت، المدراء التنفيذيين.

المؤلف المراسل: فاطمة الحارثي، الإيميل: fharthy@taibahu.edu.sa

1. مقدمة :

يتمثل الهدف الرئيسي للشركات بشكل عام بالسعي وراء تعظيم أرباحها لتعظيم قيمتها السوقية على المدى الطويل، ومن ثم تبدأ الشركات بوضع الخطط الاستراتيجية ورسم خطط طويلة الاجل تحقيقاً لأهدافها. ويُعد تحفيز المدراء التنفيذيين من أهم الأفكار الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية حيث يساعد على رفع إنتاجية العمل من خلال المكافآت سواء كانت مبالغ مالية أو منافع عينية أو مزايا. وهذا حق مشروع للشركة طالما أن تلك المكافآت مرتبطة بمحددات معينة واضحة بتقرير مجلس الإدارة السنوي بناء على المادة الثانية والتسعون من نظام حوكمة البنوك السعودي. (مؤسسه النقد العربي السعودي، 2014، ص70).

وفي حال ارتبطت مكافآت المدراء التنفيذيين بالأرباح السوقية للشركة فإن هذا قد يكون أحد دوافع المدراء التنفيذيين لممارسة إدارة الأرباح أو ما يعرف بالمحاسبة الإبداعية، حيث أن الأكاديميين والمهنيين اعتبروا أن المكافآت والحوافز المادية للمدراء التنفيذيين ثاني أهم دافع من دوافع ممارسة المحاسبة الإبداعية في المملكة العربية السعودية (القري، 2010، ص92). ومن المعروف أن إدارة الأرباح تتم من خلال ممارسات تقوم بها الإدارة العليا بهدف الحصول على مكاسب خاصة، وعلى الرغم من دراية المدراء التنفيذيين بعواقب تلك الممارسات على المدى الطويل الذي سببت انهيارات كبيرة للعديد من الشركات إلا أنهم يمارسونها تحقيقاً لمنافعهم الذاتية.

وفي هذا الإطار يتضح جهود المملكة العربية السعودية ممثلة في هيئة السوق المالية ومؤسسة النقد العربي السعودي في وضع الأنظمة واللوائح ومراقبة تطبيقها في القطاع البنكي السعودي للحد من هذه الممارسات.

مما سبق ذكره أعلاه، فإن مشكلة الدراسة الرئيسية تتمثل في التساؤل التالي:

ما أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح لشركات المساهمة السعودية؟ وذلك من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح؟
- ما أثر مكافآت المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح؟
- ما أثر ربحية الشركات على ممارسة إدارة الأرباح؟
- ما أثر مديونية الشركات على ممارسة إدارة الأرباح؟

1.1 أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

- تتمثل الأهمية المعرفية في مدى تطبيق القطاع البنكي السعودي لسياسة حوافز المدراء التنفيذيين حسب نظام حوكمة البنوك.
- تتمثل الأهمية العلمية في كون هذا الموضوع لم يلق الاهتمام الكافي من قبل الباحثين في المملكة العربية السعودية، حيث اكتفى الباحثين في السوق السعودي بدراسة دوافع ممارسة إدارة الأرباح بشكل عام (السهلي، 2006، صفحة: 07).
- تتمثل الأهمية العملية في كونه يركز على دافع معين بحيث يبين أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح في البنوك السعودية، من خلال تحديد أثر المكافآت وربحية ومديونية البنوك على ممارسة إدارة الأرباح.

2.1 أهداف الدراسة:

يهدف هذا الدراسة إلى معرفة أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- معرفة أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح.
- معرفة أثر مكافآت المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح.
- معرفة أثر ربحية البنوك على ممارسة إدارة الأرباح.
- معرفة أثر مديونية البنوك على ممارسة إدارة الأرباح.

3.1 فرضيات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوافز المدراء التنفيذيين وإدارة الأرباح لشركات المساهمة السعودية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين حوافز المدراء التنفيذيين وإدارة الأرباح.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مكافآت المدراء التنفيذيين وإدارة الأرباح.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ربحية البنك وإدارة الأرباح.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مديونية البنك وإدارة الأرباح.

2. الدراسات السابقة والتعليق عليها

1.2 الدراسات السابقة ذات الصلة:

- دراسة (عسيري، 2002): هدفت هذه الدراسة إلى اختبار ممارسة الشركات السعودية لتمهيد الدخل، وافترضت الدراسة أن الشركات المساهمة السعودية تمارس تمهيد الدخل، وأن تلك الممارسات تتأثر بنوع القطاع وحجم الشركة. تمثلت فترة الدراسة من 1995م إلى 2000م. واستخدمت لذلك استبانة تهتم بأراء المراجعين المرخصين في المملكة حول مجموعة من المتغيرات المحاسبية التي تقوم الشركات من خلالها بتنفيذ إجراءات المحاسبة الإبداعية. توصلت إلى أن نسبة (56 %) من شركات المساهمة السعودية تمارس تمهيد الدخل، ولا يوجد أثر لنوع القطاع أو حجم الشركة على ممارسة الشركة لتمهيد الدخل.
- دراسة (Bergstresser & Philippon, 2006): هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد علاقة بين حوافز الإدارة من حيازة الأسهم وممارسة إدارة الأرباح في سوق نيويورك الأمريكي للفترة من عام 1993م إلى عام 2000م. حيث استخدمت نموذج جونز بتحليلهم للقوائم المالية. توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الحوافز وإدارة الأرباح وذلك بسبب أن يتماشوا مع توقعات المحللين الماليين.
- دراسة (السهلي، 2006): هدفت إلى دراسة ظاهرة إدارة الأرباح في شركات المساهمة السعودية من خلال تقدير الاستحقاق الاختياري، واستدل الباحث على أهم الدوافع التي تجعل الإدارة تمارس إدارة الأرباح وخاصة تلك التي تتعلق بالأرباح المتوقعة وزيادة رأس المال ونسبة المديونية. ومن خلال التحليل القطاعي للشركات السعودية على مدى الفترة (2001-2004م)، توصلت الدراسة أن الشركات تمارس إدارة الأرباح من خلال الاستحقاق الاختياري لزيادة الأرباح في حال انخفاضها أو وجود خسائر، وكذلك لتخفيض الأرباح في حال ارتفاعها مقارنة بالسنوات السابقة. أما دوافع الممارسة فكانت المحافظة على مستوى الأرباح، وزيادتها في السنوات التي يتم فيها زيادة رأس المال، بينما لا تؤثر الدوافع المتعلقة بمديونية الشركة،
- دراسة (القرني، 2010): هدفت الدراسة إلى معرفة دوافع وأساليب المحاسبة الإبداعية في شركات المساهمة السعودية من وجهة نظر الأكاديميين والمهنيين ومدى تعارضها مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها. توصلت الدراسة باستخدام الاستبيان لتحليل البيانات إلى وجود عشرة دوافع على الأقل لدى إدارات شركات المساهمة السعودية لممارسة المحاسبة

الإبداعية ومن أهمها دافع الحصول على المنافع الإدارية. كما استنتجت أن إدارات شركات المساهمة تمارس أساليب المحاسبة الإبداعية وغالبيتها تتعارض مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

- دراسة (Chen & Li, 2010): هدفت هذه الدراسة الى البحث في سلوك إدارة الأرباح للشركات المدرجة في تايوان. حيث طبقت هذه الدراسة على سوق ناشئ وفرص نمو اقل ودراسة التغييرات التنظيمية مثل حوكمة الشركات. تم اختيار العينة على البيانات المالية لشركات قبل وبعد تطبيق الحوكمة واستنتجت أن الشركات ذات النمو المرتفع ذات مجالس إدارة الشركات المستقلة بعد الحوكمة ترتبط بإدارة أرباح أقل، وأوصت الدراسة بأهمية إصلاحات حوكمة الشركات في تخفيف سلوك إدارة الأرباح الانتهازية في السوق الناشئة حيث تسود الصناعات الغنية بخيار النمو.
- دراسة (Schran and Zechma, 2012): هدفت الدراسة إلى قياس أثر الثقة المفرطة للمدراء التنفيذيين على 49 شركة أمريكية، حيث استنتج الباحثان ان 25% من الشركات قامت باحتيال محاسبي وذلك بسبب ما يسمى بالتفاؤل المتحيز الناتج عن الثقة الزائدة بدون حساب، وأيضاً عن وجود علاقة ايجابية بين الثقة المفرطة للمدراء التنفيذيين والتفاؤل المتحيز لهؤلاء المدراء.
- دراسة الزيدانه (2019): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر مكافآت المدراء التنفيذيين على الأداء المالي في البنوك الأردنية والتي كان عددها (13) بنكا خلال الفترة من (2006-2017) م، وتوصلت الدراسة أنه يوجد أثر للمكافآت والرواتب وحجم المشروع على العائد على الأصول. وهناك أثر ذو دلالة إحصائية للمكافآت والرواتب وحجم البنك والرفع المالي على العائد على حقوق الملكية، بينما لا يوجد أثر للمكافآت والرواتب على ربحية السهم الواحد.

2.2 التعليق على الدراسات السابقة:

لوحظ من الدراسات السابقة كدراسة (Bergstresser and Philippon, 2006) أن هناك علاقة طردية بين إدارة الأرباح وحوافز المدراء التنفيذيين سواء كانت نتيجة لحيازة اسهم او مكافآت، وهذا يتفق مع ما تفترضه هذه الدراسة الا انه مختلف عنها في تخصيص هذه الدراسة لقطاع البنوك، وركزت دراسة (Chen and Liu, 2010) على الأسواق الناشئة قبل وبعد الحوكمة واستنتجت بأن الشركات تمارس إدارة الأرباح في تلك الأسواق وأثر الحوكمة في الحد منها وركزت دراسة

(Schran and Zechman, 2012) على أثر الثقة المفرطة للمدراء التنفيذيين وعدم محاسبتهم باستغلال الوضع لإدارة الأرباح.

كما تناولت بعض الدراسات السابقة عما إذا كانت الشركات المساهمة السعودية قد مارست إدارة الأرباح كدراسة (عسيري، 2002 م) الذي استنتجت بأن أكثر من النصف مارست إدارة الأرباح وركزت دراسة (القرى، 2010م) عن آراء المهنيين والأكاديميين في ماهية أهم الدوافع والممارسات المحاسبية الإبداعية وتوصلت إلى أن الدوافع الإدارية تعتبر من ثاني أهم الدوافع لممارسة المحاسبة الإبداعية. وأكدت دراسة (السهلي، 2006) على ممارسة إدارة الأرباح بالشركات السعودية ودرست الدوافع لتلك الممارسات إلا أنها لم تركز على الدوافع الإدارية. على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الحديث عن إدارة الأرباح إلا أن هناك شح في الدراسات في المملكة العربية السعودية -على حد علم الباحثان- التي تربط بين إدارة الأرباح والجهة المنفذة لها وهي الإدارة العليا عن طريق المدراء التنفيذيين ومعرفة العلاقة بينهما في قطاع البنوك. لذلك جاءت هذه الدراسة لألقاء الضوء على الجانب المهم وهو أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح في البنوك السعودية للوقوف على نتائجها لتقادي الوقوع في نفس الأخطاء مستقبلاً.

3. الإطار النظري للدراسة:

1.3 حوافز المدراء التنفيذيين:

1.1.3 مفهوم الحوافز:

يعد موضوع الحوافز والمكافآت من المواضيع المهمة بالنسبة للعاملين في المؤسسات بأنواعها، وذلك لتأثيرها على الأداء وتحسين الإنتاجية. لذلك فإن الحافز هو "ما يدفع العامل للعمل وتعتبر الحوافز إحدى العناصر الأساسية المهمة للتأثير على سلوك الفرد وتحسن من أدائه" (أبو كشك، 2006، 133). ويعرف (Kim, 2010, P: 40) للحوافز على أنها "القدرة على مكافأة المرؤوسين (الأفراد) مقابل ما انجزوه من أعمال والتزامهم بالقواعد والإجراءات والتعليمات". لذلك نعرف الحوافز بأنها تمثل العوامل الخارجية المؤثرة التي تشجع الفرد على زيادة أدائه وتقدمة وتؤدي إلى زيادة الرضا وولاءة للمؤسسة ومن ثم زيادة أدائه وإنتاجه مرة أخرى. وللحوافز العديد من المسميات المختلفة حيث تركز على هدف واحد هو تشجيع الموظفين على القيام بأعلى جهد للمؤسسة الذين يعملون فيها، وزيادة ولائهم إليها.

2.1.3 أنواع الحوافز: تتمثل في الأساليب التي يعتمد عليها أصحاب الشأن في التأثير على سلوك العاملين لتحقيق النتائج المطلوبة ومن أنواعها:

- الحوافز المادية: يحتل موقع الصدارة في الحوافز وهو ذو طابع نقدي اقتصادي حيث هو الأساس الذي يستند إليه الافراد لإشباع حاجاتهم الأساسية، وينقسم إلى نوعان حسب الهدف:

1. الحوافز الإيجابية: هي المؤثرات التي تؤثر على سلوك الافراد عن طريق إشباع رغباتهم بالعطاء

2. الحوافز السلبية: هي المؤثرات التي تؤثر على سلوك الافراد عن طريق التهديد بالحرمان من الامتيازات.

- الحوافز المعنوية: ما تبذله المنظمة من جهود لسعادة العاملين بها وإشعارهم بالأهمية والمكانة والانتماء وإحساسهم بالتقدير واحترام آرائهم ومقترحاتهم لذا فتقدم أشياء غير مادية لهم من فرص التقدم والتعليم والإبداع والانتماء كأوسمة النجاح وشهادات التقدير ونشر أسماءهم وهكذا، فوجود الحوافز المعنوية يخلق الروح المعنوية العالية لدى العاملين التي تنعكس على الأداء.

3.1.3 الإفصاح عن الحوافز حسب لائحة حوكمة البنوك السعودية :

في ضوء اهتمام المملكة العربية السعودية بالحوكمة أصدرت مؤسسة النقد العربي السعودي بصفتها البنك المركزي، والجهة المعنية بالرقابة على البنوك في عام 2012م المبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة المملكة العربية السعودية والتي حدثت في 2014م. وتعد هذه المبادئ مكملة للوائح والتعليمات الصادرة عن هيئة السوق المالية، وتعددت لجانها أهمها ما يلي:

- لجنة الترشيح والمكافآت:

1. تكون لجنة الترشيح والمكافآت معنية بالدراسة واقتراح مرشحين لاختيارهم أعضاء تنفيذيين وغير تنفيذيين وتحديد نظام حوافز واعتماد المكافآت وفق تعليمات المؤسسة بهذا الشأن، وعلى مجلس الإدارة تعيين ثلاثة أعضاء للعمل باللجنة حداً أدنى، على أن يكون من ضمن الأعضاء المعيّنين عضوان مستقلان. ولا يمكن أن يرأس هذه اللجنة رئيس مجلس الإدارة، ولا تقل اجتماعاتها عن اجتماعين في العام الواحد يتم خلالها دراسة أداء الأعضاء وتقييمهم وترشيح أعضاء جدد ومناقشة سياسة المكافآت والحوافز.

2. على اللجنة التنسيق مع إدارة الموارد البشرية لتطوير سياسة الإحلال والتأكد من الالتزام بها من الإدارة التنفيذية
3. على اللجنة وضع سجل يحتوي على معلومات عن مؤهلات ومهارات أعضاء المجلس بهدف التعرف على المهارات الإضافية المطلوبة لتفعيل دور المجلس وقيامه بمهامه ومسؤولياته.
4. على اللجنة التأكد من أن حجم المكافآت يتفق مع الأعراف السائدة المحلية والأنظمة الرقابية ومرتبطة بتحقيق مصالح المودعين والمساهمين وتحقيق أهداف البنك الاستراتيجية طويلة المدى والتأكد من أن نظام الحوافز يتم مراجعته دورياً ولا يشجع المشاركة في عمليات ذات مخاطر عالية لتحقيق أرباح قصيرة المدى ويتفق مع سياسة مخاطر البنك المعتمدة من المجلس.
5. ينبغي الإفصاح في التقرير السنوي للبنك عن آلية تحديد مكافآت الأعضاء حسب ما جاء في تعليمات المؤسسة بها الشأن، مع إيضاح آلية تحديد مكافآت الأعضاء التنفيذيين وكذلك مكافآت الأعضاء غير التنفيذيين (مفصلة حسب كل بند مثل مبلغ الراتب، المكافآت، العلاوات، وخيارات من الأسهم).
- المبادئ المرتبطة بالمكافآت والحوافز: تعتبر أحد المبادئ المهمة المرتبطة بالمكافآت والحوافز مبدأ الإفصاح والشفافية حيث ينبغي أن تشمل عملية الإفصاح في جميع الأحوال التالي:
1. الجهات والأطراف التي تملك حصة في البنك
2. مجلس إدارة البنك واللجان التابعة له.
3. معلومات مفصلة عن حجم المكافآت المالية المدفوعة إلى الرئيس وأعضاء مجلس الإدارة إضافة إلى الموظفين التنفيذيين الذين يتطلب تعيينهم الحصول على عدم ممانعة المؤسسة دون ذكر أسمائهم
4. معلومات عن نظام المكافآت المالية وسياسة الحوافز.
5. الإطار العام لأنظمة الرقابة الداخلية.
6. المبادئ الأخلاقية والأسس المهنية لموظفي البنك.
7. معلومات عن أي عملية مع طرف ذي علاقة وأي عملية فيها تضارب المصالح (إن وجدت) والسياسات المنظمة لها.
8. الخطط والتوجهات الاستراتيجية للبنك، ولاسيما أبرز التطورات من تملك واندماج وإنشاء شركات تابعة.

9. المبادئ التي يطبقها البنك في مجال الحوكمة.
10. التصنيفات الائتمانية الممنوحة من وكالات التصنيف الدولية. (مؤسسة النقد العربي السعودي، 2014، ص 23-51).
- ويتمشى الإفصاح عن حوافز المدراء التنفيذيين في الشركات المدرجة مع الممارسات الدولية حيث ساهم تبني سياسة الإفصاح الفردي عن مكافآت المدراء التنفيذيين في الشركات المدرجة في لائحة حوكمة الشركات في تقدم المملكة إلى المركز العاشر عالمياً في مؤشر حماية المستثمرين الأقلية. ومن خلال ما سبق، ترى الباحثتان بأن البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية يجب أن تطبق نظام البنوك العاملة الصادر عن مؤسسة النقد العربي السعودي كجهة مسئولة عما يدور في أنظمتها البنوك. وتفعيل دور لجنة المكافآت بما يتوافق مع الأنظمة الصادرة.

2.3 إدارة الأرباح:

1.2.3 مفهوم إدارة الأرباح:

زاد الاهتمام بموضوع إدارة الأرباح بعد سقوط الشركات كبيرة مثل (ENRON) و (WorldCom) والتي يُعزى غالبيتها إلى الفساد الإداري والمالي وافتقار إدارة تلك الشركات للممارسة الصحيحة وضعف الاهتمام بتطبيق المعايير المحاسبية، فضلاً عن عدم إظهار المعلومات الصحيحة للوضع المالي لها.

يتفق أغلب المحاسبين أن عنصر الربح من أهم العناصر التي يُنظر إليها في القوائم المالية حيث توضح الوضع المالي للشركة ويركز أغلب المستفيدين عليها، وأن أفضل المقاييس الاقتصادية هو مقياس الربحية اتباعاً لنظام الاستحقاق إلا أن الحرية المسموحة للإدارة قد تُستغل في تشويه هذا العنصر. وقد عرف (عبد الحميد، 1999، صفحة: 19) إدارة الأرباح بأنها "سعي الإدارة إلى تقليل حجم التقلبات في الدخل عما هو متوقع أو غير عادي أو مماثل في الوحدات الاقتصادية المثيلة إلى أقل حد ممكن، وتسلك الإدارة في سبيل تحقيق ذلك أساليب محاسبية وعمليات حقيقية". وأن أحد أهم أهداف ذلك:

- تشجيع المستثمرين على شراء الأوراق المالية للوحدة الاقتصادية.
- زيادة القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية على المدى الطويل.
- زيادة المكافآت والحوافز الإدارية.

أما (5: P Healy and Wahlen, 1999) عرفها بأنها "تحدث عندما يستعمل المدراء أحكاماً شخصية في أعداد التقارير المالية والإبلاغ المالي، ليضلوا المساهمين حول الأداء الاقتصادي

الكامن وراء نشاط الشركة أو التأثير على النتائج التعاقدية التي تعتمد على الأعداد المحاسبية المنشورة."

وترى الباحثتان هناك اتفاق بين الباحثين أن ممارسة إدارة الأرباح تتم من قبل الإدارة التنفيذية لتضليل الوضع المالي للشركة. لذلك عرفت الباحثتان إدارة الأرباح هي عبارة من مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها إدارة البنوك لتضليل القوائم المالية، بهدف تحقيق مصالحها الخاصة سواء كانت مكافآت ادارية او رفع أسعار الأسهم في السوق او غير ذلك.

2.2.3 دوافع ممارسة إدارة الأرباح:

تتلخص وظيفة المحاسبة في توصيل المعلومات المالية إلى متخذي القرارات سواء من الأطراف الداخلية أو الخارجية، أما إذا كانت هذه المعلومات غير صحيحة فلا بد من التركيز حول ماهي دوافع ممارستهم لهذه التصرفات. ويمكن تقسيم دوافع ممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية تبعاً لاعتبارات مختلفة، لذلك تستجيب الباحثتان أن اهم الدوافع التي تلجأ الإدارة إلى ممارسة إدارة الأرباح هي كالتالي:

- رغبة الإدارة في تحسين القوائم المالية التي تعبر عن أدائها.
- الرغبة في الحصول على مكافآت او حوافز نتيجة أداء الإدارة التنفيذية الجيد أمام مجلس الإدارة.
- الرغبة في رفع الأسهم في السوق من ناحية الكمية وبالتالي العمل على تخفيض مستوى الإقراض وإصدار أسهم جديدة.
- الرغبة في رفع أسعار الأسهم في السوق عندما يتحدد تعويضات الإدارة بناءً عليها.
- الحصول على التمويل لذلك لابد ان تحسن صورتها أمام البنوك التي ترغب الاقتراض منها.
- تجميل الوضع المالي للشركة وذلك لتحقيق توقعات المحللين الماليين او تحقيق رغبات المستثمرين على المدى القصير.
- العمل على إخفاء الالتزامات وذلك لتحسين الوضع المالي للشركة.
- التهرب الضريبي من خلال التلاعب بالتدفقات النقدية التشغيلية.
- التهرب الزكوي من خلال التلاعب بالعناصر الداخلة في الوعاء الزكوي وتقليلها.

4. تحليل النتائج:

1.4 منهاج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة التي سبق عرضها، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي فعلى الصعيد المنهج الوصفي أُجري المسح المكتبي والاطلاع على ما يمكن الوصول إليه من الدراسات السابقة بهدف بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري، وتم تطبيق المنهج التحليلي للقوائم المالية في الجانب العملي للتعرف على أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح للشركات المساهمة السعودية" حيث أن:

- **مجتمع الدراسة:** شركات المساهمة السعودية المدرجة بقطاع البنوك كما في الجدول (1)، وتم اختياره بناء على أنه القطاع الذي يقدم أعلى رواتب مدراء تنفيذيين خلال فترة الدراسة.

- **الأداة:** تحليل القوائم المالية للقطاع البنكي.

- **الأسلوب الإحصائي المستخدم:** البرنامج الإحصائي SPSS .

- **حدود الدراسة وإبعاده:**

البعد الزمني: يتم تحليل القوائم المالية عن فترة خمس سنوات من عام 2014م إلى عام 2018م.

البعد الجغرافي: تتم الدراسة على القطاع البنكي السعودي.

الجدول (1): مجتمع العينة

البنك السعودي للاستثمار	البنك السعودي الفرنسي
مصرف الراجحي	البنك العربي الوطني
بنك الرياض	البنك السعودي البريطاني
بنك الجزيرة	مجموعة سامبا المالية
مصرف الإنماء	بنك البلاد
البنك الأهلي التجاري	البنك الأول

المصدر: إعداد الباحثان.

2.4 متغيرات الدراسة: يظهر الجدول (2) المتغير التابع والمتغيرات المستقلة المستخدمة في هذه الدراسة والتي تعتبر من البنود الهامة في القوائم المالية والتي يمكن من خلالها الاستدلال على إدارة الأرباح.

جدول (2): متغيرات الدراسة.

المتغير	رمزه
إدارة الأرباح	M/B.V
الحوافز	Incentive
المكافآت	Reward
الحجم	TA
الربحية	ROA
المديونية	Debt

المصدر: إعداد الباحثان.

- إدارة الأرباح (M/B. V): يتم قياسها من خلال نسبة القيمة السوقية للبنك إلى القيمة الدفترية للبنك، حيث تقيس هذه النسبة الوضع الاقتصادي للبنك بشكل أوسع وتوفر المعلومات التي تحتاجها الإدارة عما يفكر فيه المستثمرون عن أداء البنك وتوقعاتهم المستقبلية، فقد استخدمت هذه النسبة في الدراسة كما هو الحال في دراسة (Zhang et al,2013).
 - الحوافز (Incentive): التعويضات الثابتة وتمثل رواتب أو أجور منافسة تتماشى مع السوق وتشتمل على الراتب الأساسي والسكن والمواصلات وبدلات ثابتة طبقاً لعقود عمل الموظفين.
 - المكافآت (Reward): التعويضات المتغيرة وتأخذ بعين الاعتبار المخاطر المتعلقة بأداء البنك وتقييم أداء الموظفين المعنيين. يتم تقييم كافة هذه العوامل دورياً ويتم تقاسم النتائج مع الجهات المستفيدة وبموجبها يتم الإعلان عن المكافآت في نهاية كل فترة محاسبية تشتمل على خيارات الأسهم التي قد تستحق في نهاية البرنامج.
 - الحجم (TA): اللوغاريتم الطبيعي لأجمالي الأصول.
 - الربحية (ROA): نسبة صافي الربح إلى إجمالي الأصول.
 - المديونية (Debt): نسبة الالتزامات إلى إجمالي الأصول.
- 3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

جدول (3): التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

البيان	أقل مشاهدة	أعلى مشاهدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحجم	45229914	453389897	182899969.30	111606760.680

0.03	0.84	0.90	0.68	المديونية
0.000004	0.00001	0.00002	0.000008	الربحية
19624.392	27800.03	95621	8092	المكافآت
12175.420181	30376.84752	49466.000	29.030	الحوافز
0.51	1.44	3.02	0.70	إدارة الأرباح

يعرض الجدول (3-3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأعلى مشاهدة وأقل مشاهدة للمتغيرات خلال فترة الدراسة، حيث نلاحظ ان الوسط الحسابي للمتغير التابع (إدارة الأرباح) قد بلغت (1.44) بانحراف معياري بلغ (0.51)، وبالنسبة للمتغير المستقل (الحجم) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (182899969.30) بانحراف معياري بلغ (111606760.680)، وبالنسبة للمتغير (المديونية) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (0.84) بانحراف معياري (0.03)، وبالنسبة للمتغير (الربحية) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (0.00001) بانحراف معياري (0.000004)، وبالنسبة للمتغير (المكافآت) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (27800.03) بانحراف معياري (19624.392)، وبالنسبة للمتغير (الحوافز) فقد بلغ المتوسط الحسابي له (30376.84752) بانحراف معياري (12175.420181).

4.4 اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لحوافز المدراء التنفيذيين على إدارة الأرباح في البنوك التجارية السعودية.

جدول (4): نتائج الفرضية الفرعية الأولى

النتيجة	معامل التحديد (R^2)	الارتباط (R) ط	F. Test		T. Test		معامل الانحدار بيتا	اسم البنك
			قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T		
لا يوجد	0.043	-0.207	0.738	0.135	0.367	0.738	B_1 0.00002-	بنك A
يوجد	0.481	0.693	0.047	11.851	0.047	4.03	B_1 0.002	بنك B
لا يوجد	0.016	0.125	0.841	0.048	0.841	0.218	B_1 - 0.000003	البنك C

بنك D	B_1 0.0001-	4.963	0.024	15.853	0.024	0.750	0.562	يوجد
البنك E	B_1 0.0001-	0.911	0.429	0.830	0.429	0.466	0.217	لا يوجد
البنك F	B_1 0.00003-	0.811	0.477	0.658	0.477	0.424	0.180	لا يوجد
بنك G	B_1 0.000018	0.954	0.410	0.910	0.410	0.482	0.233	لا يوجد
بنك H	B_1 0.00005-	0.510	0.645	0.260	0.645	0.283	0.080	لا يوجد
بنك I	B_1 0.000040	0.531	0.632	0.282	0.632	0.293	0.086	لا يوجد
بنك J	B_1 0.00004-	1.128	0.341	1.273	0.341	0.546	0.298	لا يوجد
بنك K	B_1 0.000008	0.278	0.799	0.077	0.799	0.158	0.025	لا يوجد
بنك L	B_1 0.0075-	0.655	0.559	0.430	0.559	0.354	0.125	لا يوجد

المصدر: إعداد الباحثان.

يوضح الجدول السابق أنه لا يوجد أثر لحوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح في جميع البنوك التجارية السعودية باستثناء B، وبنك D، وذلك لأن الدلالة الإحصائية لهذا البنوك أقل من 0.05 بينما كانت الدلالة الإحصائية لبقية البنوك أعلى من 0.05.

ويوضح الجدول أيضاً إلى أن قيم معامل الارتباط R تراوحت (0.125-0.750) بينما كانت قيم معامل التفسير R² تتراوح (0.016 - 0.562) لجميع البنوك، وأن قيم T المحسوبة (-0.218-4.963) بدلالة إحصائية تراوحت ما بين (0.024-0.799) ويشير الجدول أن حوافز المدراء التنفيذيين في البنك B، وبنك D تؤثر على إدارة الأرباح، حيث أن قيمة F المحسوبة تساوي (0.024-0.047) على التوالي وهي دالة إحصائياً لأن قيمة الدلالة أقل من (0.05).

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ لمكافآت المدراء التنفيذيين على إدارة الأرباح في البنوك التجارية السعودية.

جدول (5): نتائج الفرضية الفرعية الثانية

النتيجة	معامل التحديد (R^2)	الارتباط (R)	F. Test		T. Test		معامل الانحدار بيتا	اسم البنك
			قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T		
لا يوجد	0.186	0.431	0.468	0.686	0.468	0.828	B ₁ 0.0001	بنك A
لا يوجد	0.292	0.540	0.347	1.236	0.347	1.112	B ₁ 0.000042-	بنك B
لا يوجد	0.000	0.020	0.975	0.001	0.975	0.034	B ₁ 0.0000002	البنك C
يوجد	0.549	0.741	0.035	15.052	0.035	4.801	B ₁ 0.0001-	بنك D
لا يوجد	0.058	0.240	0.697	0.184	0.697	0.429	B ₁ 0.00002	البنك E
لا يوجد	0.143	0.378	0.531	0.499	0.531	0.707	B ₁ 0.00003-	البنك F
لا يوجد	0.169	0.412	0.491	0.612	0.491	0.782	B ₁ 0.00002-	بنك G
يوجد	0.448	0.669	0.031	12.437	0.031	3.561	B ₁ 0.00014	بنك H
يوجد	0.660	0.813	0.045	10.832	0.045	3.415	B ₁ 0.00007	بنك I
لا يوجد	0.174	0.417	0.485	0.630	0.485	0.794	B ₁ 0.00001-	بنك J
لا يوجد	0.003	0.053	0.932	0.009	0.932	0.093	B ₁ 0.000002-	بنك K
يوجد	0.415	0.644	0.044	11.127	0.044	3.845	B ₁ 0.000014	بنك L

المصدر: إعداد الباحثتان.

يوضح الجدول السابق أنه لا يوجد أثر لمكافآت المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح في جميع البنوك التجارية السعودية باستثناء بنك D، بنك H، بنك I وبنك L، وذلك لأن الدلالة الإحصائية لهذا البنوك أقل من 0.05 بينما كانت الدلالة الإحصائية لبقية البنوك أعلى من 0.05.

يوضح الجدول أيضا إلى أن قيم معامل الارتباط R تراوحت (0.020-0.813) بينما كانت قيم معامل التفسير R² تتراوح (0.000-0.660) لجميع البنوك، وأن قيم T المحسوبة (-0.034-4.801) بدلالة إحصائية تراوحت ما بين (0.035-0.975) ويشير الجدول أن مكافآت بنك D، بنك H، بنك I، وبنك L تؤثر على إدارة الأرباح، حيث أن قيمة F المحسوبة تساوي (0.035-0.031-0.045-0.044) على التوالي وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة أقل من (0.05).

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لربحية البنك على إدارة الأرباح في البنوك التجارية السعودية.

جدول (6): نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

النتيجة	معامل التحديد (R^2)	الارتباط ط (R)	F. Test		T. Test		معامل الانحدار بيتا	اسم البنك
			قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T		
يوجد	0.736	0.858	0.031	13.09	0.031	4.893	B ₁ 127627.6	بنك A
لا يوجد	0.096	0.310	0.612	0.319	0.612	0.565	B ₁ 106673.30	بنك B
لا يوجد	0.072	0.268	0.663	0.232	0.663	0.482	B ₁ 20691.1	البنك C
لا يوجد	0.343	0.586	0.300	1.565	0.300	1.251	B ₁ 62380.39-	بنك D
يوجد	0.440	0.663	0.033	12.355	0.033	4.535	B ₁ 65008.82	البنك E
لا يوجد	0.041	0.203	0.744	0.128	0.744	0.358	B ₁ 29468.44	البنك F
لا يوجد	0.224	0.473	0.421	0.866	0.421	0.930	B ₁ 46291.89	بنك G
يوجد	0.825	0.908	0.033	14.169	0.033	3.764	B ₁ 276388.5	بنك H
يوجد	0.779	0.882	0.048	10.547	0.048	3.248	B ₁ 152643.5	بنك I
لا يوجد	0.018	0.134	0.829	0.055	0.829	0.235	B ₁ 34650.97	بنك J
يوجد	0.382	0.618	0.046	10.858	0.046	3.363	B ₁ 61003.27	بنك K
يوجد	0.526	0.726	0.046	10.538	0.046	3.826	B ₁ 127805.6	بنك L

المصدر: إعداد الباحثان

يوضح الجدول السابق أنه لا يوجد أثر لربحية البنوك على ممارسة إدارة الأرباح في جميع البنوك التجارية السعودية باستثناء بنك A، وبنك E، وبنك H، وبنك I، وبنك K، وبنك L، وذلك لأن

الدلالة الإحصائية لهذا البنوك أقل من 0.05 بينما كانت الدلالة الإحصائية لبقية البنوك أعلى من 0.05.

ويوضح الجدول أيضا إلى أن قيم معامل الارتباط R تراوحت (0.134- 0.908) بينما كانت قيم معامل التفسير R^2 تتراوح (0.018- 0.825) لجميع البنوك، وأن قيم T المحسوبة (-0.235- 4.893) بدلالة إحصائية تراوحت ما بين (0.031- 0.829) ويشير الجدول أن ربحية بنك A، وبنك E، وبنك H، وبنك I، وبنك K، وبنك L تؤثر على إدارة الأرباح، حيث أن قيمة F المحسوبة تساوي (0.031- 0.048 - 0.046 - 0.046) على التوالي وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة أقل من (0.05).

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لمديونية البنك على إدارة الأرباح في البنوك التجارية السعودية.

جدول (7): نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

النتيجة	معامل التحديد (R^2)	الارتباط (R)	F. Test		T. Test		معامل الانحدار بيتا	اسم البنك
			قيمة المعنوية	F	قيمة المعنوية	T		
يوجد	0.554	0.744	0.039	12.13	0.039	4.19	B_1 30.228	بنك A
يوجد	0.386	0.622	0.032	13.02	0.032	4.23	B_1 14.321	بنك B
لا يوجد	0.248	0.498	0.393	0.991	0.393	0.996	B_1 7.136	البنك C
يوجد	0.384	0.620	0.039	11.87	0.039	4.69	B_1 12.168	بنك D
يوجد	0.440	0.663	0.032	12.353	0.032	4.534	B_1 2.789	البنك E
يوجد	0.384	0.619	0.033	11.867	0.033	4.366	B_1 13.728	البنك F
لا يوجد	0.050	0.224	0.717	0.159	0.717	0.398	B_1 2.593-	بنك G
لا	0.029	0.171	0.784	0.090	0.784	0.300	B_1	بنك H

يوجد							3.227-	
لا يوجد	0.043	0.208	0.737	0.136	0.737	0.369	B ₁ 3.816	بنك أ
لا يوجد	0.043	0.206	0.739	0.133	0.739	0.365	B ₁ 7.806	بنك ج
لا يوجد	0.164	0.406	0.498	0.591	0.498	0.769	B ₁ 6.332	بنك ك
يوجد	0.439	0.663	0.048	10.351	0.048	3.533	B ₁ 25.084	بنك ل

المصدر: إعداد الباحثان.

يوضح الجدول السابق أنه يوجد أثر لمديونية البنوك على ممارسة إدارة الأرباح بنسبة 50% من البنوك التجارية السعودية باستثناء بنك C، وبنك G، وبنك H، وبنك I، وبنك J، وبنك K، وذلك لأن الدلالة الإحصائية لهذا البنوك أكبر من 0.05 بينما كانت الدلالة الإحصائية لبقية البنوك أقل من 0.05.

يوضح الجدول أيضا إلى أن قيم معامل الارتباط R تراوحت (0.171 - 0.744) بينما كانت قيم معامل التفسير R² تتراوح (0.029 - 0.554) لجميع البنوك، وأن قيم T المحسوبة (-0.300 - 4.69) بدلالة إحصائية تراوحت ما بين (0.032 - 0.784) ويشير الجدول أن مديونية بنك C، وبنك G، وبنك H، وبنك I، وبنك J، وبنك K لا تؤثر على إدارة الأرباح حيث أن قيمة F المحسوبة تساوي (0.393 - 0.717 - 0.784 - 0.498 - 0.739 - 0.737) على التوالي وهي دالة إحصائية لأن قيمة الدلالة أعلى من (0.05).

- نموذج الانحدار الخطي المتعدد: تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (حوافز المدراء التنفيذيين، مكافآت المدراء التنفيذيين، الربحية، المديونية) كمتغيرات مستقلة على إدارة الأرباح كما في جدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار أثر العوامل المستقلة الأربعة على المتغير التابع إدارة الأرباح

المتغير المستقل	معامل الانحدار	T. Test	F. Test	الارتباط (R)	Adjusted R Square	التعدد الخطي Collinearity Statistics	Durbin-Watson
-----------------	----------------	---------	---------	--------------	-------------------	--------------------------------------	---------------

	Toler.	VIF			القيمة المعنوية	F	القيمة المعنوية	T		
1.866	0.916	1.092					0.037	2.13	B1 3.136	مديونية البنك
	0.650	1.538					0.089	1.73	B2 24911.0	ربحية البنك
	0.682	1.467	0.471	0.712	0.000	14.152	0.041	2.084	B3 0.00001	مكافآت المدراء التنفيذيين
	0.786	1.272					0.000	5.121	B4 0.00002	حوافز المدراء التنفيذيين
							0.398	0.850	B0 1.15-	المقدار الثابت

المصدر: إعداد الباحثتان.

نجد أنه لا يوجد ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة؛ حيث أن $(VIF < 10, Tolerance > 0.1)$ بالنسبة لكل المتغيرات المستقلة. وأن التحقق من شرط عدم وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء العشوائية. فمن اختبار (Durbin-Watson) نجد أن قيمته = 1.866 تقريباً تساوي 2.0 وهذا معناه أنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين الأخطاء العشوائية. أما التحقق من شرط أن يكون متوسط البواقي يساوي أو قريب من الصفر، فمن النتائج نجد أن متوسط البواقي $= 4.22E-16 = 16-10 \times 4,22$ وهو رقم صغير جداً قريب من الصفر وبهذا يكون قد تحقق الشرط. ولذلك فالتحقق من شرط أن يكون تباين حد الخطأ ثابت (Homoscedasticity Tests). فمن نتائج اختبار Breusch-Pagan & Koenker Test. نجد أن قيمة اختبار $BP = 0.842$ و $Sig. = 0.656$ & قيمة اختبار $Koenker = 0.631$ و $Sig. = 0.729$. فنجد أن كلا الاختبارين غير معنوي أي نقبل الفرض الصفري، أي ثبات تباين حد الخطأ (Homoscedasticity is present). وبهذا يكون قد تحقق الشرط. لذلك نستنتج التالي:

- يتضح من (اختبار F) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل المستقلة الأربع وإدارة الأرباح. حيث أن قيمة اختبار " F " تساوي (14,152)، وهي دالة إحصائياً حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.00 وهي أقل من ($\alpha = 0.001$)، مما يدل على جودة نموذج الانحدار المتعلق بتأثير العوامل المستقلة على إدارة الأرباح كمتغير تابع، وأنه يمكن الاعتماد عليه.
- يتضح من قيمة معامل الارتباط (R) بين العوامل المستقلة وبين إدارة الأرباح يساوي 0.712، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية قوية بين العوامل المستقلة الأربع وبين إدارة الأرباح، وهو ارتباط معنوي حيث أن قيمة معنوية الاختبار = 0.00 وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.001$).
- يتضح من قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted R2) يساوي (0.471)، وهو يعني أن العوامل المستقلة الأربع يؤثرها بنسبة (47.1%) على ممارسة إدارة الأرباح. أو أن 47.1 % من التغيرات الإيجابية التي تحدث في ممارسة إدارة الأرباح تُعزى إلى العوامل المستقلة الأربع.
- يتضح من معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة جميعها معنوية وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). ما عدا المتغير المستقل (ربحية البنك) فهو غير معنوي. ونجد أن معاملات الانحدار إشارتهم موجبة وهذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة لها تأثير إيجابي على ممارسة إدارة الأرباح.

5. خاتمة:

1.5 نتائج الدراسة: هدفت الدراسة إلى الاطلاع على حيثيات أزمة إدارة الأرباح والتلاعب بها، وفحص مدى صحة الاتهام الموجه للمدراء التنفيذيين من خلال الثقة الممنوحة لهم، وبأنهم أحد الأسباب الرئيسة وراء حدوثها، من خلال استغلال المزايا الممنوحة لهم كالحوافز والمكافآت. وباستناد إلى ما سبق تم بناء منهجية الدراسة على أساس المنهج الوصفي التحليلي، حيث تناولت الباحثتان البيانات المالية والتقارير السنوية المنشورة الخاصة بالبنوك السعودية. وتم التوصل إلى وجود أثر للحوافز الممنوحة للمدراء التنفيذيين على إدارة الأرباح، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (Bergstrem and Philippin, 2006 , Erkin et al 2004) ، وأظهرت الدراسة وجود علاقة بين المكافآت الممنوحة للمدراء التنفيذيين وبين إدارة الأرباح وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Bigtresser and Philippn 2004) ، ويعود ذلك لعدم تقييد راتب المدير بقيود عليا في حالة المشاركة بالحوافز وامتلاك الأسهم ومزايا عديدة نستنتج مما سبق ما يلي:

- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للحوافز على إدارة الأرباح. وهو الأكثر أهمية وتأثيراً إيجابياً.
 - أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) لمكافآت المدراء التنفيذيين على إدارة الأرباح، ويأتي بالمركز الثالث من ناحية التأثير على إدارة الأرباح بين العوامل المستقلة.
 - ظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للربحية على إدارة الأرباح.
 - أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) للمديونية على إدارة الأرباح، مما يدل على أن تراكم الديون في البنك يجعل البنك تتلاعب بأرباحها لتحسن مظهرها في السوق. وهي بالمركز الثاني تأثيراً من بين جميع المتغيرات المستقلة.
- 2.5 التوصيات :** في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، نقترح مجموعة من التوصيات أهمها :
- توصي الدراسة بضرورة إعداد دراسات مشابهة وخاصة في الشركات العائلية لدراسة أثر ارتفاع الحوافز والمكافآت على إدارة الأرباح.
 - توصي الدراسة باستخدام مقاييس أخرى مثل نموذج جونز لقياس إدارة الأرباح. كما توصي الدراسة بالتطبيق على قطاعات أخرى لمعرفة أثر حوافز المدراء التنفيذيين على ممارسة إدارة الأرباح في القطاعات الأخرى.
 - تنمية الحس الأخلاقي (الصدق، الأمانة، العدالة) والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لدى المدراء التنفيذيين في الشركات من خلال إصدار مدونة سلوك لكل بنك.
 - ضرورة تعاون جهات الرقابة والإشراف، مثل البنك المركزي، وهيئة السوق المالي السعودي، لتفعيل نظام الحوكمة في البنوك، خصوصاً ما يتعلق بقواعدها التي تنص على الإفصاح عن مكافآت المدراء التنفيذيين كلا على حده.
 - ضرورة استكمال الدراسة مع متغيرات جديدة مثل مستوى التعليم، الجنس، العمر، فتره توليه لمنصبه (قياس الأرباح قبل توليه المنصب وبعد توليه لمنصبه بسنة إلى سنتين على الأقل).
 - ضرورة دراسة الطابع الشخصي في حياة المدراء التنفيذيين والتركيز على الجوانب النفسية.

6. قائمة المراجع:

1.6 المراجع العربية:

- 1 - أبو الكشك، محمد. (2006). الإدارة المدرسية المعاصرة .عمان: دار جديد للنشر والتوزيع
- 2 - القرني، ميسون محمد.(2010). دوافع وأساليب المحاسبة الإبداعية في شركات المساهمة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعه الملك عبد العزيز.
- 3 - الزيدان، لارا وصفي. عباد، جمعه محمود. (2019).. رسالة ماجستير. جامعة آل البيت.
- 4 - الداوور، جبر إبراهيم، (2013). أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في الحد من إدارة الأرباح: دراسة ميدانية-1, 5(2044), IUG Journal of Economics and Business Studies . 122.
- 5 - با عجاجة، سالم بن سعيد، & خليفة، محمود البديري شاكر. (2015). أثر استخدام المحاسبة الإبداعية على متخذي القرارات الاستثمارية في سوق رأس المال السعودي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة. 105(3205)، 60-1.
- 6 - عبد الحميد؛ ممدوح. (1999). "أثر السياسات المحاسبية لإدارة الأرباح على أسعار الأسهم بالتطبيق على الأسهم المتداولة في سوق الأوراق المالية المصرية". مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة جامعة عين شمس، القاهرة، العدد الثاني، ص406-449 .
- 7 - عسيري، ع. ع. (2002). تمهيد الدخل من قبل الشركات المساهمة السعودية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية. 29(2). 225-287.
- 8 - مؤسسة النقد العربي السعودي. (2014). المبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة بالمملكة العربية السعودية، على الموقع <http://www.sama.gov.sa> .
- 9 - السهلي، م. ب. س. (2006). إدارة الربح في الشركات السعودية. دورية الإدارة العامة. (3). 513-545.
- 10 - هيئة السوق المالية السعودية. (2018). الإفصاح عن مكافآت المديرين التنفيذيين في الشركات، على الموقع <https://cma.org.sa>

2.6 المراجع الأجنبية:

- 1 - Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. Accounting horizons, 13(4), 365-383.
- 2 - Dechow, Patricia M; Sloan, Richard G; Sweeney, Amy P , (1995),"Detecting earnings management " The Accounting Review , Vo:70, No:2, p:193-225.
- 3 - Bergstresser, D., & Philippon, T. (2006). CEO incentives and earnings management. Journal of financial economics, 80(3), 511-529.

- 4 - Iatridis, G., & Kadorinis, G. (2009). Earnings management and firm financial motives: A financial investigation of UK listed firms. *International Review of Financial Analysis*, 18(4), 164-173.
- 5 - Chen, K., & Liu, J. L. (2010). Earnings management, CEO domination, and growth opportunities: Evidence from Taiwan. *International Journal of Public Information Systems*, 6(1), 43-69
- 6 - Schrand, C. M., & Zechman, S. L. (2012). Executive overconfidence and the slippery slope to financial misreporting. *Journal of Accounting and Economics*, 53(1), 311-329.
- 7 - Habbash, M., & Alghamdi, S. (2015). The perception of earnings management motivations in Saudi public firms. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 5(1), 122-147.
- 8 - Kim, Jungin, "Strategic Human Resource Practices: Introducing Alternatives for Organizational Performance Improvement in the Public Sector", *Public Administration Review*, 2010 p. 38-4.