

**أثر دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح:
دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية والخدمية في بورصة عمان
د. بسام خليل بقبيلة***

تاريخ وصول البحث: 2023/10/14م تاريخ قبول البحث: 2023/12/19م

الملخص

هدفت الدراسة لبيان أثر دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح، وتم قياس دوران الرئيس التنفيذي عن طريق أربعة مقاييس، (الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم، الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم، الرؤساء التنفيذيين الجدد في العام الأول من خدمتهم، الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم)، ومدى التأثير على إدارة الأرباح وذلك عن طريق نموذج جونز المعدل، كما تم دراسة الدور المعدل لاستقلالية مجلس الإدارة في تحديد أثر دوران الرئيس التنفيذي، في إدارة الأرباح على عينة مكونة من (35 و 28) شركة صناعية وخدمية مساهمة عامة مدرجة في بورصة عمان للفترة (2011-2021). لتحقيق أهداف الدراسة تمت الاختبارات الإحصائية المناسبة بالاعتماد على برنامج (STATA) بهدف اختبار فرضيات الدراسة.

أظهرت الدراسة، عدم وجود أثر لقيام الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح، عدم قيام الرؤساء التنفيذيين الجدد في الأعوام الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح، عدم قيام الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح، استقلالية مجلس الإدارة، لا تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح، استقلالية مجلس الإدارة لا تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح، وجود أثر لقيام الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح، وجود أثر في استقلالية مجلس الإدارة تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح.

الكلمات الدالة: دوران الرئيس التنفيذي، استقلالية مجلس الإدارة، إدارة الأرباح، الشركات الصناعية والخدمية الأردنية المساهمة العامة.

* أستاذ مساعد، قسم المحاسبة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

The impact of CEO Turnover on Earning Management Practices: An Empirical Study in Industrial and Service Companies listed on Amman S ABSTRACT

This purpose of this study is to explain the impact of CEO turnover on earnings management practices. CEO turnover was measured using four metrics (CEOs during their tenure, departing CEOs in the year preceding their replacement, new CEOs in their first year of service, and CEOs during the early stages of their tenure). The modified Jones model was used to investigate the impact on earnings management. Furthermore, the study examined the moderating role of board independence in determining the impact of CEO turnover on earnings management in a sample comprising 35 industrial and 28 service-related publicly listed Jordanian companies for the period 2011–2021. To assess the study's hypotheses, the appropriate statistical tests were conducted using the STATA software.

The results showed that there is no significant impact of CEOs during their tenure, new CEOs in their first year of service, or CEOs during the early stages of their tenure on earnings management. Furthermore, the independence of the board did not mitigate the effect of CEOs during their tenure or departing CEOs in the year preceding their replacement on earnings management. However, it did moderate the effect of departing CEOs in the year preceding their replacement on earnings management and had an effect on mitigating the impact of CEOs in their first year of service on earnings management.

Keywords: CEO turnover, board independence, earnings management, Jordanian industrial and service public companies.

المقدمة:

يعتبر الرئيس التنفيذي أيقونة وقدوة، حيث إنه يشغل أعلى منصب إداري في الشركة (Setyawan & Anggraita, 2017; Dierickx and Veneziano, 2008). ويشغل أيضاً أدواراً مهمة جداً نتيجة مسؤوليته عن العديد من الوظائف الاستراتيجية والاستثمارية، فهو المسؤول عن الإشراف على أنشطة الشركة بأكملها (Miller et al. 2011; Zhang & Rajagopalan 2010; Canals, 2010)، تمثل فترة عمل الرئيس التنفيذي في الشركة، سمه تساعد الرئيس التنفيذي في بناء سمعته، إذ إن طول المدة تعتبر مؤشراً على أن الرئيس التنفيذي قد نجح في تحقيق استراتيجيات الشركة، واتخاذ القرارات الإستراتيجية (Milbourn, 2003). وفي ضوء ذلك بين (Diamond, 1989) أن طول فترة خدمة الرئيس التنفيذي، تكسبه السمعة مما يجعله أقل ميلاً لإدارة الأداء المالي نظراً لخشيته من اكتشاف عدم تمتع التقارير المالية بالجودة، الأمر الذي يجعل المساهمين يشككون في مصداقية أداء الرئيس التنفيذي المُبلغ عنه مسبقاً. ونظراً لتطور السوق العالمي، أصبح من الصعب أن تكون قائداً ناجحاً ولفترة طويلة من الزمن (Andersson & Lilja, 2013). ونتيجة لذلك، زاد معدل دوران الرئيس التنفيذي منذ عام (1998)، كما ارتفعت معدلات المغادرة المرتبطة بالأداء ثلاث مرات (Paese, 2008).

أصبح دوران منصب الرئيس التنفيذي ظاهرة متكررة في الشركات (Altarawneh et al., 2022; Canals, 2010). حيث يعد دوران الرئيس التنفيذي مجالاً غنياً للبحث بشكل خاص لإدارة الأداء المالي، نظراً لما يترتب عليه من قرارات قد يتخذها كل من الرؤساء التنفيذيين المغادرين والجدد، وفقاً لحوافزهم في إدارة الأرباح. فقد يحاول الرئيس التنفيذي المغادر تضخيم الأرباح للحصول على مكافأة أعلى في السنوات الأخيرة من عمله، أو لتقلد مناصب أو عمل أفضل بعد التقاعد. في حين يرغب المدير التنفيذي الجديد في تخفيض الأرباح في الفترة الأولى في سبيل إلقاء اللوم على الأداء الضعيف للرؤساء التنفيذيين المغادرين (Choi et al., 2014).

وتعمل حوكمة الشركات كمصدر محتمل للحد من تأثير دوران الرئيس التنفيذي في إدارة الأرباح. حيث تقوم الشركات التي لديها مجالس إدارة قوية، بالحد من تلاعب الرؤساء التنفيذيين الجدد في الأرباح (Conyon & Florou, 2004; Faleye et al., 2011; Hazarika et al., 2012; Altarawneh et al., 2022; Huson et al., 2012). هذا يعني أن حوكمة الشركات ستحد من النزعة الشخصية للرؤساء التنفيذيين الجدد، في ممارسة إدارة الأرباح، في سبيل الحفاظ على قيمة الشركة وحقوق المساهمين. وبالرغم من ذلك لا يزال لدى الرؤساء التنفيذيين الجدد،

الحوافز لإظهار تحسن في الأداء سعياً منهم في تعزيز سمعتهم، وذلك من خلال زيادة الأرباح على المدى القصير (Kuang et al., 2014).

نظراً لشح الأبحاث المتعلقة بدور دوران الرئيس التنفيذي في إدارة الأرباح في السوق الأردنية، بالإضافة إلى وجود اختلافات وأدلة متضاربة في الدراسات السابقة (Setyawan and Anggraita; 2017; Cheng et al; 2020 Zhang, 2009)، فإن غاية الدراسة، هو سد هذه الفجوة من خلال توسيع نطاق المعرفة، حول فهم الانتهازية الإدارية المحيطة باللحظات الحرجة من دوران الرئيس التنفيذي.

أهمية الدراسة:

يمكن اعتبار الدراسة ذات أهمية كبيرة ومساهمة في هذا المجال، لما توفره من معرفة حول تأثير حوكمة الشركات على استخدام الرئيس التنفيذي، لإدارة الأرباح في الشركة، حيث يمكن بعد ذلك تعديل تعليمات حوكمة الشركات الأردنية من أجل تخفيف هذه الحوافز. بالإضافة إلى مساعدة المستثمرين المحتملين في عمليات اتخاذ القرارات السليمة للاستثمار. كما تهتم الدراسة أيضاً، الأكاديميين في مجال المالية والتدقيق، الذين يرغبون في استكشاف إدارة الأرباح بشكل أكبر، في السنوات التي تلي حدث دوران الرئيس التنفيذي. وفي القسم التالي من البحث نراجع الإطار النظري وتطوير فرضيات الدراسة، ثم نراجع الدراسات السابقة. بعد ذلك نصف طرق القياس ونماذج، وإجراءات اختيار العينات والبيانات. تلها نختبر الفرضيات ونقدم النتائج الرئيسية والاستنتاجات.

الإطار النظري وتطوير فرضيات الدراسة:

يعد الأداء المالي للشركة، مقياساً رئيسياً لقدرات الرئيس التنفيذي (Nuanpradit, 2019; Setyawan & Anggraita; 2017; Cella et al; 2017; Graham et al., 2005) ويمثل أيضاً ضعف الأداء المتراكم على مر السنين، من الأسباب الهامة التي تدفع مجلس الإدارة لتغيير الرئيس التنفيذي (Wells, 2002)، ونتيجةً للمخاوف المهنية لدى الرئيس التنفيذي، عند ربط تغيير الرئيس التنفيذي بالأداء، يلجأ الرؤساء التنفيذيين في كثير من الأحيان، لممارسة إدارة الأرباح كحافز قوي لتجنب مغادرتهم لشركاتهم (Fabrizi & Parbonetti., 2017). ويرى (Cheng et al., 2020) أن الرؤساء التنفيذيين الحاليين، لا يمكنهم التنبؤ بتوقيت واحتمال قرار التغيير الذي يتخذه مجلس الإدارة. ومع ذلك فهم يدركون وجود خطر التغيير نتيجة ضعف الأداء، لذلك فإن

الرؤساء التنفيذيين لديهم حوافز قوية لإدارة الأرباح لتجنب تغييرهم. من جانب آخر ذكر (Setyawan & Anggraita; 2017) أن الرؤساء التنفيذيين في الفترة الأخيرة من إدارتهم يسعون إلى تحسين أداء الشركة عن طريق إدارة الأرباح، ذلك لأن الرؤساء التنفيذيين أقل قلقاً بشأن فقدان سمعتهم، نظراً لأن الفوائد المترتبة على هذه السمعة بعد التقاعد تصبح ضئيلة، ومن المرجح أن يهتموا بتضخم الأرباح، بهدف الحصول على مزايا خاصة، مثل تعويض الفترة الحالية، وإي حوافز أخرى. ويجادل كل من (Zhang 2009; Kalyta 2009) أن الرؤساء التنفيذيين في الأعوام الأخيرة من فترة خدمتهم، يهتمون أكثر بالفوائد قصيرة الأجل، مثل تعويضات نهاية الخدمة ورواتب التقاعد.

ومن ناحية أخرى، فإن تغيير الرئيس التنفيذي بشكل منتظم نتيجة لانتهاء مدة خدمته في الشركة يجعل الحوافز والفرص المتاحة للرئيس التنفيذي المغادر لإدارة الأرباح منخفضة نسبياً (Choi et al., 2014). كما يسعى الرؤساء التنفيذيون الذين لديهم فترة أطول، إلى المحافظة على سمعتهم، مما يجعلهم أقل ميولاً لإدارة الأرباح، وذلك لاحتمالية استلام الرؤساء المغادرين وظائف أخرى بعد التقاعد، أو يتم تعيينهم كأعضاء في مجلس الإدارة داخل الشركة (Ali & Zhang, 2015). فيما أظهر (Hu et al., 2015) أن بقاء الرئيس التنفيذي في منصبه لفترة أطول، سيقطع الوقت والجهد المبذولين لإدارة الأرباح، ويعود ذلك للخبرة التي أصبح يتمتع بها الرئيس التنفيذي، ومعرفته بقضايا وأمر الشركة، مما يجعل مجلس الإدارة أكثر اعتماداً عليه وأقل احتمالاً لإقالته. من هنا فقد كانت نتائج الدراسات السابقة متناقضة، حيث لم تجد دراسة (Nuanpradit, 2019; Zhang, W. 2009) وجود أثر للرئيس التنفيذي خلال فترة خدمته في إدارة الأرباح، وعلى النقيض من ذلك، كانت نتائج دراسة (Ali & Zhang, 2015) التي أظهرت أن الرؤساء التنفيذيين يبالغون في تقدير الأرباح في السنوات الأولى (أول ثلاث سنوات من خدمة الرؤساء التنفيذيين)، مقارنة في السنوات اللاحقة من خدمة الرؤساء التنفيذيين، وهذه العلاقة تضعف بشكل كبير الشركات التي تتمتع بملكية مؤسسية أكبر من الشركات ذات الملكية المؤسسية الأصغر، مما يقلل من فرص المدراء التنفيذيين التلاعب بالأرباح. كما بينت نتائج الدراسة، أن الرؤساء التنفيذيين المنتهية ولايتهم، يبالغون في أرباحهم للتأثير بشكل إيجابي على رواتبهم في السنة الأخيرة، والمزايا الأخرى المرتبطة. كما وجدت (Khasandy & Adhariani, 2018) وجود تأثير للرؤساء التنفيذيين في إدارة الأرباح، وأتفق معه في الرأي دراسة (Kuangu et al., 2014)، التي بينت أن الرؤساء التنفيذيين يشاركون في إدارة الأرباح في فترة ولايتهم. وخالفهم في

الرأي دراسة (Amelia & Eriandani Rizky 2021) التي بينت عدم وجود تأثير كبير على دوران الرؤساء التنفيذيين في ممارسات إدارة الأرباح، وعدم وجود تأثير كبير بين طول فترة ولاية الرئيس التنفيذي، وحجم الشركة في ممارسات إدارة الأرباح. كما بينت دراسة (Oussii & Klibi 2023) عدم وجود تأثير كبير بين طول فترة ولاية الرئيس التنفيذي، وإدارة الأرباح، وجود تأثير كبير بين دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح.

بناءً على هذه الحجج، يعتقد الباحث، أن الرؤساء التنفيذيين لديهم حوافز قوية لإدارة الأرباح لتجنب تغييرهم، وبالتالي يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

H₁: يقوم الرؤساء التنفيذيون خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح.

H₂: يقوم الرؤساء التنفيذيون المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح.

يتعين على الرؤساء التنفيذيين الجدد، أن يثبتوا لمجلس الإدارة والمساهمين، أداءهم في بداية فترة ولايتهم، للحصول على الأمان الوظيفي، وتجنب تصنيفهم رؤساء ذوي خبرة ومهارة قليلة (geertsema et al ; 2020; nurmayantim & Rakhman, 2017)، مما يجعلهم يسعون في الفترة الأولى للإبلاغ عن الأداء الجيد للشركة، فإذا كان الأداء الفعلي لفترات أقل مما كان متوقعاً، فإن الرؤساء التنفيذيين الجدد، لديهم حوافز قوية لزيادة دخل الشركة من خلال إدارة الأرباح (Setyawan & Anggraita, 2017; Nuanpradit, 2019; Ali & Zhang, 2015). كما أن التوقعات الكبيرة من الرؤساء التنفيذيين الجدد، أن يتفوقوا على الرؤساء التنفيذيين المغادرين، وتشجعهم على إدارة الأرباح (Fabrizi & Parbonetti; 2017; Choi et al., 2014). وفي سياق ذلك يوثق (Alderson et al., 2014) أنه من المتوقع اعتماد سياسات أكثر خطورة، في الفترة الأولى من تعيين الرئيس التنفيذي الجديد، وذلك بسبب حساسية انخفاض أسعار الأسهم. علاوة على ذلك يتوقع مجلس الإدارة والمساهمين، أداءً أفضل للشركات من قبل الرؤساء التنفيذيين الجدد، الذين استلموا من رؤساء تنفيذيين ذوي الأداء الضعيف، وبالتالي، فإنه يوجد حافز لدى الرؤساء التنفيذيين الجدد، لحماية منصبهم من خلال تأخير الاعتراف بالخسائر (Jarva et al., 2019; Parichart et al., 2012).

يوضح (Oyer 2008, Axelson & Bond 2009) أن فقد الرئيس التنفيذي لوظيفته بسبب أدائه غير المرضي، على الرغم من أن ذلك قد يكون بسبب ظروف السوق السيئة، يبين أن الرئيس لديه قدرة مهنية منخفضة، والذي بدوره يؤثر على بقية حياته المهنية. مما يولد الدافع

لديه، في بداية فترة خدمته، للإبلاغ عن أداء جيد للشركة. علاوة على ذلك، ذكر (Zhang, 2009) أن الرؤساء التنفيذيين الذين يخططون لمغادرة شركاتهم بعد فترة قصيرة من توليهم مناصبهم، سيشاركون في إدارة الأرباح، نظراً لصعوبة اكتشافها قبل مغادرتهم، وغايتهم من ذلك، هو تعزيز تعويضاتهم ومخصصاتهم الأخرى خلال الفترة الحالية.

في واحدة من أولى الدراسات حول موضوع تأثير التغييرات الإدارية في مجال المحاسبة، وجد (Moore, 1973) أن الاجراءات المحاسبية في العام الذي يتم فيه التغيير في الإدارة العليا، تنخفض الأرباح بشكل ملحوظ أكثر، من الأعوام التي لا يكون فيها تغيير إداري، كما أن الأرباح تزيد في العام التالي بعد التغيير في الإدارة العليا، وذلك في سبيل إلقاء اللوم على أسلافهم (Visnevskaa, 2010). ويجادل كل من (Jordan, 2015; Choi et al., 2015; Geertsema et al., 2020; Pourciau 1993, Wells, 2002) أن لدى الرؤساء التنفيذيين الجدد، حافزاً أكبر للإبلاغ عن انخفاض للأرباح في وقت مبكر من فترة ولايتهم، مما يسهل الوصول إلى الأرباح المستهدفة في الفترات اللاحقة، وبشكل أكثر تحديداً، يمكن تبرير قرار الرئيس التنفيذي الجديد، إلى ضعف سمعة الإدارات السابقة. ولكن في المقابل يتساءل (Zhang, 2009) ما إذا كان الرؤساء التنفيذيون على ثقة بقدرتهم، بالمقارنة مع أقرانهم من الرؤساء الآخرين، وبما أنهم يعلمون قدرتهم على الأداء بشكل جيد على المدى الطويل، فلماذا يقدمون تقارير لا تتمتع بالجودة في بداية ولايتهم، ويتحملون خطر فقدان سمعتهم؟ وبناءً على ما سبق، نلاحظ أن بعض الدراسات السابقة توصلت إلى النتائج التالية، حيث بينت دراسة كل من (Geiger & North, 2011; Setyawan & Anggraita, 2017) عدم وجود أثر بين الرؤساء التنفيذيين الجدد، في ممارسة إدارة الأرباح خلال الفترة الأولى من خدمتهم. وخالفهم الرأي دراسة (Geertsema et al., 2020) التي وجدت وجود أثر للرؤساء التنفيذيين الخارجيين الجدد في ممارسة إدارة الأرباح. في حين بينت دراسة (Nuanpradit, 2019) أن هناك تأثير طردي للتفاعل بين الرؤساء التنفيذيين في إدارة الأرباح. في حين توصلت دراسة (Altarawneh, et al., 2022) إلى وجود تأثير عكسي لمدة بقاء المدير التنفيذي في منسبة في إدارة الأرباح، حيث إن طول فترة ارتباطه بالشركة، تمنحه المزيد من الخبرة مما يحفزه لبذل جهد كبير، وبالتالي يعمل على التقليل من ممارسات إدارة الأرباح. كما توصلت دراسة (Hemdan, et al., 2021) إلى وجود تأثير إيجابي لمدة بقاء المدير التنفيذي في منصبه، في ممارسات إدارة الأرباح.

بناء على ما سبق، يعتقد الباحث أن الرؤساء التنفيذيين الجدد، يحاولون المبالغة في تقدير أرباح الشركة بعد العام الأول من خدمتهم في الشركة، وبالتالي يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

H₃: يقوم الرؤساء التنفيذيون/الجدد في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح.

H₄: يقوم الرؤساء التنفيذيون خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح.

تعد حوكمة الشركات، واحدة من الآليات التي تحد من مشكلة الوكالة، التي نشأت نتيجة لتضارب المصالح بين الإدارة والمساهمين، وقد تدفع الإدارة العليا إلى ممارسات إدارة الأرباح، للحد من الضغوط التي تفرض عليهم من المساهمين (Mokarami et al., 2015). وللتغلب على إشكالية السلوك الانتهازي من قبل المديرين، ظهر مفهوم حوكمة الشركات لتوفيق بين مصالح المساهمين والإدارة العليا، والمحافظة على قيمة الشركة على المدى الطويل (Byrka-Kita 2019). وبالتالي من المتوقع أن تؤدي حوكمة الشركات، إلى ظهور إدارة تتمتع بثقة المستثمر (Mokarami et al., 2015). وواحدة من أدوات حوكمة الشركات، فهي قد تمنع رقابة مجلس الإدارة الرؤساء التنفيذيين الجدد من القيام بإدارة الأرباح (geertsema et al., 2020). وتستخدم العديد من الدراسات (Alipour et al., 2019; Khlif and Samaha, 2014; Neville et al., 2019; Meder et al., 2019)، استقلالية مجلس الإدارة لقياس حوكمة الشركات، ذلك لأن مجلس الإدارة يلعب دوراً هاماً في الإشراف والتوجيه، ويمثل تعيين أعضاء مستقلين عن الإدارة العليا، عاملاً هاماً للحد من تدخل الإدارة في إعداد التقارير المالية، مما يعزز من صدق وموثوقية التقارير المالية (Wu et al., 2019; Khlif & Samaha, 2014). وفي المقابل فإن نظرة الرؤساء التنفيذيين الجدد نحو تعويضات أعلى في المستقبل، وإعادة تعيينهم، وغيرها من الدوافع، التي تجعل الرؤساء التنفيذيين الجدد، يسعون إلى المبالغة في تقدير الأرباح للإبلاغ عن أداء جيد للشركة (Kuang et al., 2014). وبناءً على ما سبق نلاحظ أن بعض الدراسات السابقة توصلت إلى النتائج التالية، حيث بينت دراسة (Cheng et al. 2020)، أن الرقابة الفعالة لمجلس الإدارة تمثل أداة ردع للتلاعب بالأرباح. وكشفت دراسة (Renneboog, 2000) زيادة احتمالية دوران الرئيس التنفيذي، عندما تكون استقلالية مجلس الإدارة أعلى. فيما بينت دراسة (Rachpradit et al., 2012) أن هيكل مجلس الإدارة له تأثيرات على معدل دوران الرؤساء التنفيذيين. كما وجدت دراسة (Graham et al., 2020) أن استقلالية مجلس الإدارة تزداد، عند معدل دوران الرئيس

التنفيذي، وتنخفض الاستقلالية مع فترة عمل الرئيس التنفيذي، وعندما يتم تعيين رؤساء تنفيذيين خارجيين تنخفض استقلالية مجلس الإدارة. في حين بينت دراسة (Singla, 2016) أن تعيين الرئيس التنفيذي لفترة طويلة، قد يؤدي للمساس باستقلالية مجلس الإدارة، لأن وجود الرئيس التنفيذي في الشركة لسنوات طويلة يجعله يشعر في استقرار أكبر، وسلطة أوسع، وأن طول فترة تعيينه قد تؤدي إلى بناء علاقة مع أعضاء مجلس الإدارة، وهذا حتماً سيؤثر على استقلاليته. كما أظهرت دراسة (Mostafa, et al., 2023)، أن استقلالية مجلس الإدارة، يضعف بشكل كبير في تأثيرات ملكية الرئيس التنفيذي. وطول مدة ولاية الرئيس التنفيذي في إدارة الأرباح، وعدم وجود أثر لاستقلالية مجلس الإدارة لازدواجية الرئيس التنفيذي، وطول مدة ولايته في إدارة الأرباح.

وفي ضوء ذلك، يُعتقد أن تُحدَّ استقلالية مجلس الإدارة، -كإحدى أدوات حوكمة الشركات- من التلاعب في الأرباح من قبل الرؤساء التنفيذيين الجدد، وبالتالي يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

H₅: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح.

H₆: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح.

H₇: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح.

H₈: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح.

إجراءات الدراسة الميدانية:

تم استخدام عدد من الطرق والمناهج في تحديد عينة الدراسة، وهي الشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة عمان للأعوام (2011-2021)، وكذلك تحديد بيانات متغيرات دوران الرئيس التنفيذي، وحوكمة الشركات المستخدمة في الدراسة، وتحديد مدى تطبيقها لكل شركة من شركات عينة الدراسة، إضافة إلى تحديد بيانات إدارة الأرباح المتوفرة في كل شركة من هذه الشركات، حيث تم إجراء مسح شامل لشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة عمان للأعوام (2011-2021)، وذلك لتحديد عينة الدراسة وهي الشركات الصناعية والخدمية، من

خلال الرجوع إلى التقارير السنوية، والاطلاع على بند بيانات الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم، وبند الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم، وبند الرؤساء التنفيذيين الجدد في العام الأول من خدمتهم، وبند الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم، وبند الرؤساء التنفيذيين ما بعد الفترة الأولى من خدمتهم، وبند استقلالية مجلس الإدارة، ومتغير إدارة الأرباح لكل سنة من سنوات الدراسة.

وقد تبين أن عدد الشركات التي انطبقت عليها الشروط السابقة هي (35، 28) شركة صناعية وخدمية على التوالي من أصل (35، 41) شركة صناعية وخدمية على التوالي، مدرجة في بورصة عمان. وتوفرت لديها البيانات المالية خلال فترة الدراسة الممتدة من (2011-2021)، وبذلك بلغ عدد المشاهدات (693) مشاهدة. ومن ثم تم إجراء التحليل الإحصائي المناسب، وتمت الاختبارات العديدة المتعلقة بالإحصاء الوصفي، وذلك بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة.

جدول (1): متغيرات الدراسة.

المتغير المستقل (دوران الرئيس التنفيذي)	اسم المتغير	الرمز	الدراسة المعرفة للمتغير	طريقة القياس المعتمدة
	الرؤساء التنفيذيون خلال فترة خدمتهم	X1	(Kuang et al., 2014)	اللوغارتم الطبيعي لعدد سنوات عمل الرئيس التنفيذي في الشركة
	الرؤساء التنفيذيون المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم	X2	(Kuang et al., 2014)	إذا كان الرئيس التنفيذي في الشركة للسنة الحالية مختلف عن الرئيس التنفيذي في السنة القادمة يتم أخذ القيمة (1) أما إذا لم يتحقق الشرط فيتم أخذ القيمة (0).
	الرؤساء التنفيذيون الجدد في العام الأول من خدمتهم	X3	(Kuang et al., 2014)	إذا كان الرئيس التنفيذي في الشركة للسنة الحالية مختلف عن الرئيس التنفيذي في السنة السابقة يتم أخذ القيمة (1) أما إذا لم يتحقق الشرط فيتم أخذ القيمة (0).
	الرؤساء التنفيذيون خلال الفترة الأولى من	X4	(Kuang et al., 2014)	إذا كان الرئيس التنفيذي يعمل في الشركة أقل من (4) سنوات يتم أخذ القيمة (1) أما إذا لم يتحقق الشرط فيتم أخذ القيمة (0).

المتغير	المتغير	المتغير	المتغير	المتغير
Y1	(إدارة الأرباح)	Y1	et al., 2016) (Kothari	نموذج جونز المعدل من قبل (Kothari et al., 2016)*
M1	استقلالية مجلس الإدارة	M1	(Chen et al., 2018)	نسبة عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة إلى إجمالي أعضاء مجلس الإدارة.
C1	القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية	C1	(Ali & Zhang, 2015)	نسبة القيمة السوقية لحقوق الملكية إلى القيمة الدفترية لحقوق الملكية
C2	العائد على الأصول	C2	(Ali & Zhang, 2015)	نسبة صافي الدخل/إجمالي الأصول
C3	المديونية	C3	(khani et al., 2019)	نسبة إجمالي الالتزامات إلى إجمالي الأصول.
C4	حجم الشركة	C4	(Brockman et al., 2018)	اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول

*نموذج جونز المعدل (Kothari et al., 2016) حيث يتم احتسابه من خلال الخطوات الآتية:

- تقدير معالم النموذج $(\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4)$ من خلال نموذج الانحدار الآتي:

$$\frac{TACC_t}{A_{t-1}} = \beta + \beta_1 \frac{1}{A_{t-1}} + \beta_2 \frac{\Delta REV_t - \Delta REC_t}{A_{t-1}} + \beta_3 \frac{PPE_t}{A_{t-1}} + \beta_4 \frac{NetInc_t}{A_{t-1}} + \varepsilon_t$$

حيث تمثل، $TACC_t$: مجموع المستحقات للسنة t ، A_{t-1} : مجموع الأصول الشركة في السنة $t-1$ ، ΔREV_t : الفرق في إيرادات الشركة للسنة t والسنة $t-1$ ، ΔREC_t : الفرق في مستحقات الشركة بين السنة t والسنة $t-1$ ، PPE_t : العقارات والآلات والمعدات للمنشأة للسنة t ، $NetInc_t$: صافي الدخل للشركة للسنة t .

- قياس المستحقات غير الاختيارية (العادية) باستخدام $(\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4)$ المتوقعة التي تم استخراجها في المعادلة السابقة كما يلي:

$$NDACC_t = \beta_1 \frac{1}{A_{t-1}} + \beta_2 \frac{\Delta REV_t - \Delta REC_t}{A_{t-1}} + \beta_3 \frac{PPE_t}{A_{t-1}} + \beta_4 \frac{NetInc_t}{A_{t-1}}$$

حيث إن: $NDACC_t$: المستحقات غير الاختيارية للسنة t .

- بعد قياس المستحقات الكلية، والمستحقات غير الاختيارية؛ يتم استخراج قيمة المستحقات الاختيارية بالفرق بين المستحقات الكلية والمستحقات غير الاختيارية من خلال النموذج التالي:

$$Y1 = TACC_t - NDACC_t$$

حيث إن: $Y1$ المستحقات الاختيارية للسنة t . وللتخلص من تباين البيانات تم قسمة المستحقات الاختيارية على إجمالي الأصول.

تحليل نتائج الإحصاء الوصفي:

تم قياس دوران الرئيس التنفيذي عن طريق أربعة مقاييس (الرؤساء التنفيذيون خلال فترة خدمتهم، الرؤساء التنفيذيون المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم، الرؤساء التنفيذيون الجدد في العام الأول من خدمتهم، الرؤساء التنفيذيون خلال الفترة الأولى من خدمتهم)، وأثره على إدارة الأرباح، وذلك عن طريق نموذج جونز المعدل، كما تم دراسة الدور المعدل لاستقلالية مجلس الإدارة، في تحديد أثر دوران الرئيس التنفيذي في إدارة الأرباح؛ حيث تم قياسها بنسبة عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة، إلى إجمالي أعضاء مجلس الإدارة، وعلى هذا الأساس تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من إدارة الأرباح واستقلالية مجلس الإدارة عينة الدراسة

للسنوات (2011-2021)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد المشاهدات	المتغيرات
0.1074	-0.02611	693	Y1
*7.0371	7.9509	693	X1
0.3380	0.1313	693	X2
0.3574	0.1501	693	X3
0.4766	0.3478	693	X4
0.0758	0.9347	693	M1
0.1897	0.0194	693	C1
0.0851	0.0257	693	C2
0.2227	0.3271	693	C3
1.4070	17.341	693	C4

*للتخلص من تباين البيانات تم اخذ اللوغاريتم الطبيعي.

تبين من الجدول رقم (2) أن الوسط الحسابي لإدارة الأرباح ظهرت بالسالب (-0.02611)، هذا يتم تفسيره، إلى أن القوائم المالية للشركات الصناعية والخدمية الأردنية ذات إدارة أرباح منخفضة، حيث إن بيان قيمة الأرباح بالسالب يعني تمتع تلك الأرباح بالجودة، وهذا يساعد المستثمرين وأصحاب المصالح الأخرى في الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات. كما تشير النتائج أن الوسط الحسابي لتعيين الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم بلغ (7.9509)، وهذا يتم

تفسيره أن متوسط طول خدمة الرئيس التنفيذي، هي 8 سنوات وهو مؤشر جيد، إذا إن طول الفترة تمكن الرئيس التنفيذي من فهم أفضل للوضع الداخلي، والمنتج والسوق والمنافسه، وقرب العلاقات مع العملاء، وهذا يمكنه من الحصول على شبكات اجتماعية فضلى، والحصول على سمعة جيدة، كما أن طول المدة، هو مؤشر على أن الرئيس التنفيذي قد نجح في تحقيق أهداف واستراتيجيات الشركة، وبناء سمعة جيدة. كما تبين من نتائج الوسط الحسابي لتعيين الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم بلغ (0.1313) وهذا يعني أن الشركات تقوم بتعيين الرؤساء التنفيذيين بناءً على احتياجات الشركة، وتفضّل أن يتم تعيين الرئيس التنفيذي من داخل الشركة، لما يتمتع به من معرفة وخبرة بشركاتهم. كم تبين من النتائج أن الوسط الحسابي للرؤساء التنفيذيين الجدد في العام الأول من خدمتهم بلغ، (0.1501)، وهذه النسبة يمكن تفسيرها: إن الشركات ليست لديها رغبة في تعيين رؤساء جدد، بسبب المخاوف على ردة الفعل السلبية لإعلان دوران الرئيس التنفيذي، بالإضافة الى المزايا والتكاليف العالية، إذا تم تعيينه من خارج الشركة. فيما أكدت النتائج أن الوسط الحسابي للرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم بلغ (0.3478)، وهذه النسبة يمكن تفسيرها على شعور الرؤساء التنفيذيين الخارجيين بمزيد من الضغط، لإظهار الأداء الجيد في وقت مبكر من سنوات تعيينهم، مع العلم أن الرؤساء التنفيذيين في بداية فترة ولايتهم للمنصب، يكون لديهم الحافز للإبلاغ عن الأداء الجيد من أجل تجنب وصفهم بأنهم رؤساء تنفيذيون ذوو قدرات منخفضة.

اختبار الفرضيات:

بعد الحصول على البيانات اللازمة، واعتماداً على الدراسات السابقة، قام الباحث باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، بالاعتماد على برمجية (STATA)، بهدف اختبار فرضيات الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

اختبار صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي:

قبل البدء في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، يجب أولاً التعرف على خصائص البيانات للتحقق من مدى ملاءمتها لاختبار فرضيات الدراسة وذلك على النحو التالي:

- بينت نتائج اختبار (Skewness/Kurtosis) في الجدول (3) أن القيمة المحسوبة للبيانات الخاصة بإدارة الأرباح تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول (3)

نتائج اختبار (Skewness/Kurtosis) للمتغيرات التابعة

المتغير التابع		التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة
		Skewness/Kurtosis
	Ch ²	Sig
Y1	5.11	0.0776

تم اختبار بيانات المتغيرات المستقلة للتأكد من خلوها من ظاهرة الارتباط الخطي المتعدد من خلال طريقة عامل تضخم البيانات (VIF). يلاحظ من الجدول رقم (4) أن قيمة معامل التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن (5)، ذلك فإن نموذج الدراسة لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي.

جدول رقم (4) مدى صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي:

المتغير	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.2306	4.34
X2	0.9425	1.06
X3	0.5518	1.81
X4	0.2799	3.57
M1	0.9341	1.07
C1	0.9431	1.06
C2	0.7781	1.29
C3	0.7078	1.41
C4	0.6928	1.44

تم استخدام نماذج الدراسة من خلال (robust)، للحصول على قيم مقدرة منسقة وغير متحيزة خالية من مشكلتي الارتباط الذاتي وتجانس البيانات.

تقدير نماذج الدراسة:

لقياس نماذج الدراسة الأكثر صلاحية، أستخدم أساليب التقدير الخاصة بنماذج بيانات السلاسل زمنياً المقطعية (Panel data) الآتية: نموذج الانحدار المشترك، ونموذج الآثار الثابتة، ونموذج الآثار العشوائية. ولتحديد أكثرهم صلاحية، أكدت نتائج الاختبار (F) والمستخدم لاختبار أي النماذج أصلح بين نماذج الآثار الثابتة، والانحدار المشترك في الجدول (5) إنها ذات معنوية في النماذج جميعها، وذلك يرجع نموذج الآثار الثابتة. ولاختبار الأصلح بين نماذج الآثار الثابتة، والآثار العشوائية، بينت نتائج اختبار (Hausman) في الجدول (5) أن القيمة المحسوبة المستخرجة في جميع الفرضيات باستثناء الفرضية الثانية معنوية إحصائياً، أي أنه لصالح نموذج الآثار الثابتة. في حين بينت النتائج في الفرضية الثانية غير معنوية إحصائياً وعليه فإن أنموذج الآثار العشوائية هو الأصلح.

الجدول (5) نتائج اختبار (Hausman) واختبار (F) لتقدير نماذج بيانات السلاسل الزمنية المقطعية

النموذج الأكثر صلاحية	(Hausman)		(F)		الفرضية ت
	Ch ²	Sig	F	Sig	
نموذج الآثار الثابتة	16.39	*0.0058	2.78	*<0.001	H ₁
نموذج الآثار العشوائية	10.82	0.0552	2.92	*<0.001	H ₂
نموذج الآثار الثابتة	12.80	*0.0253	2.76	*<0.001	H ₃
نموذج الآثار الثابتة	16.44	*0.0057	2.79	*<0.001	H ₄
نموذج الآثار الثابتة	28.09	*<0.001	2.83	*<0.001	H ₅
نموذج الآثار الثابتة	19.97	*0.0056	2.77	*<0.001	H ₆
نموذج الآثار الثابتة	15.39	*0.0313	2.83	*<0.001	H ₇
نموذج الآثار الثابتة	21.09	*0.0036	2.68	*<0.001	H ₈

* (معنوية عند مستوى معنوية 0.05)

نتائج اختبار الفرضية الأولى

H₁: يقوم الرؤساء التنفيذيون خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (6).

الجدول (6) نتائج اختبار الفرضية الأولى (يقوم الرؤساء التنفيذيون خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح)

المتغير التابع إدارة الأرباح	ملخص النموذج		تحليل التباين		جدول المعاملات		
	R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T	Sig
	0.1443	51.34	* 0.001	X1	0.0447	0.94	0.352
				C1	-2.0046	-6.62	* 0.001
				C2	-3.1468	-6.53	* 0.001
				C3	0.0026	0.01	0.994
				C4	-0.1941	-1.48	0.144
*(معنوية عند مستوى معنوية 0.05≤α)							

يشير الجدول (6)، أن الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم، لا يقومون في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (6)، عدم معنوية قيام الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح، الذي يقودنا إلى عدم قبول الفرضية الأولى، إذ بلغت قيمة (T = 0.94) المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية الأولى التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

نتائج اختبار الفرضية الثانية:

H₂: يقوم الرؤساء التنفيذيون المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار العشوائية، وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (7).

الجدول (7) نتائج اختبار الفرضية الثانية (يقوم الرؤساء التنفيذيون المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح)

المتغير التابع إدارة الأرباح	ملخص النموذج			تحليل التباين		جدول المعاملات		
	R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T	Sig	
	0.1607	.8928	* <0.001	X2	-0.1705	-2.34	*0.022	
				C1	0.5164	0.44	0.663	
				C2	-3.3457	-7.16	* <0.001	
				C3	-0.0648	-0.20	0.841	
				C4	-0.1921	-1.57	0.122	
*(معنوية عند مستوى معنوية (α≤0.05))								

يشير الجدول (7)، إن الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم، يقومون بإدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (7) معنوية قيام الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح، الذي يقودنا إلى قبول الفرضية الثانية، إذ بلغت قيمة $T = -2.34$ المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أكبر من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي قبول الفرضية الثانية التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$. نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

H_3 : يقوم الرؤساء التنفيذيون الجدد في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (8).

الجدول رقم (8)

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين		جدول المعاملات			
		R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T
إدارة الأرباح	0.1426	44.58	*<0.001	X3	0.0163	0.22	0.828
				C1	-1.9938	-6.72	*<0.001
				C2	-3.1845	-6.61	*<0.001
				C3	-0.0340	-0.11	0.916
				C4	-0.1868	-1.46	0.149
*(معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$)							

يشير الجدول (8) عدم قيام الرؤساء التنفيذيين الجدد في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (8) عدم معنوية قيام الرؤساء التنفيذيين الجدد في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح. الذي يقودنا إلى عدم قبول الفرضية الثالثة، إذ بلغت قيمة $T = 0.22$ المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية الثالثة، التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$. نتائج اختبار الفرضية الرابعة:

H_4 : يقوم الرؤساء التنفيذيون خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (9).

الجدول رقم (9)

المتغير التابع إدارة الأرباح	ملخص النموذج	تحليل التباين		جدول المعاملات		
	R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T
	0.1443	47.30	* 0.001	X4	-0.0097	-0.97
				C1	-2.0240	-6.79
				C2	-3.1756	-6.67
				C3	-0.1687	-0.05
				C4	-0.1874	-1.43
* (معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$)						

يشير الجدول (9) عدم قيام الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (9) عدم معنوية قيام الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح. الذي يقودنا إلى عدم قبول الفرضية الرابعة، إذ بلغت قيمة ($T = -0.97$) المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية الرابعة التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

نتائج اختبار الفرضية الخامسة:

H_5 : تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (10).

الجدول رقم (10)

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين		جدول المعاملات		
		قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T
إدارة الأرباح	0.1610	33.93	* < 0.001	X1	0.0380	1.99
				M1	1.3478	1.75
				M1*X1	-0.1457	-1.42
				C1	-0.6883	-0.62
				C2	-3.0865	-6.87
				C3	0.1265	0.37
				C4	-0.2450	-2.00

*(معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$)

يشير الجدول (10) أن استقلالية مجلس الإدارة لا تُحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (10) عدم معنوية الحد لاستقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح. الذي يقودنا إلى عدم قبول الفرضية الخامسة، إذ بلغت قيمة $T = -1.42$ المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية الخامسة التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

نتائج اختبار الفرضية السادسة:

H_6 : تُحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة، وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (11).

الجدول رقم (11)

المتغير التابع إدارة الأرباح	ملخص النموذج	تحليل التباين		جدول المعاملات			
	R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T	Sig
	0.1676	29.15	* 0.001	X2	-0.1099	-1.79	0.079
				M1	1.1732	1.65	0.103
				M1*X2	-0.1840	-1.36	0.178
				C1	0.7546	0.62	0.539
				C2	-3.3444	-7.90	* 0.001
				C3	-0.333	-0.10	0.918
				C4	-0.1835	-1.42	0.160
*(معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ≤ α)							

يشير الجدول (11) أن استقلالية مجلس الإدارة لا تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين المغادرين، في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (11) عدم معنوية الحد لاستقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح. وهذا يقودنا إلى عدم قبول الفرضية السادسة، إذ بلغت قيمة $T = -1.36$ المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية السادسة التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

نتائج اختبار الفرضية السابعة:

H₇: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة، وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (12).

الجدول رقم (12)

التغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين		جدول المعاملات			
		R ²	قيمة F	Sig	المتغير	قيمة B	قيمة T
إدارة الأرباح	0.1997	46.01	*<0.001	X3	2.1262	11.14	*<0.001
				M1	1.9856	2.57	*0.012
				M1*X3	-2.2665	-12.78	*<0.001
				C1	2.2061	2.70	*0.009
				C2	-3.1565	-7.32	*<0.001
				C3	0.1099	0.35	0.728
				C4	-0.1709	-1.33	0.188
*(معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$)							

يشير الجدول (12) أن استقلالية مجلس الإدارة تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (12) معنوية استقلالية مجلس الإدارة في الحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح. وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية السابعة، إذ بلغت قيمة (T = -12.78) المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أكبر من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي قبول الفرضية السابعة التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

نتائج اختبار الفرضية الثامنة:

H₈: تحد استقلالية مجلس الإدارة من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الآثار الثابتة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (13).

الجدول رقم (13)

جدول المعاملات				تحليل التباين		ملخص النموذج	المتغير إدارة الأرباح
Sig	قيمة T	قيمة B	المتغير	Sig	قيمة F	R ²	
0.627	-0.49	-0.6327	X4	* 0.001	33.61	0.1487	
0.301	1.04	0.9701	M1				
0.674	0.42	0.5654	M1*X4				
0.238	-1.19	-1.0721	C1				
* 0.001	-7.28	-3.1851	C2				
0.929	-0.09	-0.0291	C3				
0.131	-1.53	-0.1982	C4				
*(معنوية عند مستوى معنوية 0.05≤α)							

يشير الجدول (13) أن استقلالية مجلس الإدارة لا تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح. حيث يبين الجدول رقم (13) عدم معنوية استقلالية مجلس الإدارة في الحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح. وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الثامنة، إذ بلغت قيمة (T= 0.42) المحسوبة تحت مستوى معنوية (0.05). وهي أقل من القيمة الجدولية. ومما سبق يقتضي عدم قبول الفرضية الثامنة التي أظهرت وجود معنوية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وذلك على النحو الآتي:

1. تعتبر أرباح الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان ذات جودة عالية، حيث تبين من نتائج التحليل الوصفي أن نسبة ممارسات إدارة الأرباح سالب (-0.02611)، وهي نسبة مرتفعة ومطمئنة. وهذا يدل على أن هذه الشركات لديها مجالس إدارة قوية، يحد من قيام الرؤساء التنفيذيين بممارسات إدارة الأرباح ويحد من الصراعات الشخصية في الشركة.
2. تبين أن هناك تأثيراً عاماً لمتغيرات دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح، وهذه المتغيرات، هي قيام الرؤساء التنفيذيين المغادرين في العام الذي سبق تغييرهم في إدارة الأرباح. واستقلالية مجلس الإدارة، تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين في العام الأول من خدمتهم في إدارة الأرباح، وهذا يدفع الباحث في القول: إن لدى كبار المديرين التنفيذيين المغادرين حافزاً على المبالغة في تقدير الأرباح، لأن تعويضاتهم مرتبطة بالأداء التشغيلي والأرباح المعلنة، وهذا يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على أجورهم في السنة النهائية، بالإضافة إلى معاشاتهم التقاعدية في حالة ربطها بأجورهم في السنة الأخيرة، بالإضافة إلى كسبة سمعة عالية خلال مدة خدمتهم. كما أن الفترة الأطول لمشاركة الرئيس التنفيذي في الشركة، تمنحه المزيد من الخبرة في ممارسة العناية المهنية، وبالتالي يقلل من ممارسات إدارة الأرباح. يمثل تعيين أعضاء مستقلين في مجلس الإدارة، عاملاً هاماً في الحد من تدخل الإدارة في إعداد التقارير المالية، مما يعزز من صدق وموثوقية التقارير

المالية، حيث إن استقلالية المجلس تحد من ممارسات إدارة الأرباح. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج كل من دراسات (Mostafa, et al., 2023 (Nuanpradit, 2019; Zhang, W. 2009). فيما تختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من دراسات (Khasandy & Adhariani, 2018; Kuangu et al., 2014; Setyawan & Anggraita Ali & Zhang, 2015; 2017; Amelia & Eriandani Rizky 2021).

3. على الرغم من أن هناك تأثيراً عاماً لمتغيرات أثر دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح، إلا أن هناك بعض الخصائص التي لم يكن لها تأثير على إدارة الأرباح. هذه الخصائص هي: قيام الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح، سواء كان الرؤساء التنفيذيون الجدد في العام الأول من خدمتهم، أم خلال الفترة الأولى من خدمتهم، حيث أظهرت الاختبارات الإحصائية أن تأثيرات أثر دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح ذات دلالة إحصائية. وهذا يدفع الباحث إلى القول: إن الشركات التي تتمتع مجالسها في إدارة قوية، تعمل على الحد من تلاعب الرؤساء التنفيذيين بممارسات إدارة الأرباح، والحد من النزعة الشخصية في الشركة، كما أن أداء الشركة في المستقبل يكون أفضل إذا تم ترشيح مدير تنفيذي من الداخل، حيث إن شخصية المدير التنفيذي وخبرته ومهارته، تؤثر على قرارات الشركة الاستراتيجية في المستقبل.

كما أظهرت الاختبارات إلى وجود دلالة إحصائية للاستقلالية لمجلس الإدارة لا تحد من تأثير الرؤساء التنفيذيين خلال فترة خدمتهم في إدارة الأرباح، سواء أكان المغادرون في العام الذي سبق تغييرهم، أم خلال الفترة الأولى من خدمتهم في إدارة الأرباح، وهذا يدفع الباحث إلى القول: إن الشركات التي تكون أغلبية تركيبة مجلس إدارتها من أعضاء المستقلين، تكون أقوى، إذ إن مجلس الإدارة القوي يمنع المدير التنفيذي الحرية لتلبية مصالحه الخاصة، بدلاً من مصالح المساهمين، كما أن ذلك يعزز من صدق البيانات وموثوقيتها، مما سينعكس على المستثمرين في قرار الاستثمار. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج كل من دراسات (Geiger & North, 2011) فيما تختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Geertsema et al., 2020; Oussii & Klibi 2023; Amelia & Eriandani Rizky 2021) Nuanpradit, 2019; Setyawan, & Anggraita 2017; Mostafa, et al., 2023.

وبناءً على الإستنتاجات التي تم الحصول عليها يوصي الباحث بما يلي:

1. يجب أن تولي الشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة عمان، مزيداً من الاهتمام عن اختيارها وتعيينها الرئيس التنفيذي، سواء كان الاختيار من داخل الشركة، أم من خارج الشركة، حيث إن اختيار الرئيس التنفيذي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي، أو سلبي على ممارسات إدارة الأرباح.
2. العمل على إصدار معايير وقوانين جديدة، والعمل على مراجعة المعايير الحالية لتضييق الفجوات التي تتيح للرؤساء التنفيذيين الانخراط في ممارسات إدارة الأرباح.
3. إجراء دراسات أخرى لقياس أثر دوران الرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح، باستخدام نماذج وطرق قياس أخرى، كما تقترح الدراسة أن يكون هناك أبحاث في المستقبل في القطاعات الأخرى، التي لم تشملها عينة الدراسة وفترات أحدث.
4. عدم الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي، أو أي منصب تنفيذي في الشركة للحد من التجاوزات وتضارب المصالح واستغلال النفوذ.

5. يجب قبل الاستثمار في أي شركة، قراءة البيانات المالية، ومعرفة مجلس إدارتها وخبراتهم وكفاءتهم، ورأي المدقق الخارجي ومدى استقلاليتها، وقراءة بنود الإفصاح عن تضارب المصالح بين الشركة، والأطراف ذوي العلاقة، فالأرقام من السهل التلاعب بها.

المراجع الأجنبية

- Alderson, M. J., Bansal, N. and Betker, B. L. (2014), "CEO turnover and the reduction of price sensitivity", *Journal of Corporate Finance*, Vol. 25 No. 1, pp. 376-386.
- Ali, A. & Zhang, W. (2015). CEO tenure and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 59(1), 60–79.
- Ali, A. & Zhang, W. (2015). CEO tenure and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 59(1), 60–79.
- Alipour, M., Ghanbari, M., Jamshidinavid, B., & Taherabadi, A. (2019). Does board independence moderate the relationship between environmental disclosure quality and performance? Evidence from static and dynamic panel data. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*. Vol. 19 No. 3, pp. 580-610.
- Altarawneh, M., Shafie, R., Ishak, R. & Ghaleb, B. A. A., (2022). Chief emerging economy. *cogent Business & Management*, Volume 9, pp. 1-20. executive officer characteristics and discretionary accruals in an
- Amelia and Eriandani Rizky (2021) characteristics and earnings management: evidence from Indonesia *Journal of Management and Business*, Vol. 20, No. 2
- Andersson, F., & Lilja, F. (2013). *Earnings Management in times of CEO turnover: A quantitative study with the attributes—Industry, Company Size, CEO Origin, and CEO Age on the Swedish market*. Master Thesis, 30 ECTS
- Axelson, U., Bond, P., (2009). *Investment banking career*. Working paper, Stockholm School of Economics, University of Pennsylvania.
- Brockman P., Campbell, J. L., Lee, H. S. G., & Salas, J. M, (2018). *CEO experience and financial reporting quality: Evidence from management forecasts*. Available at: <https://www.ucd.ie>.
- Byrka-Kita, K., Czerwiński, M., Ferris, S. P., Preś-Perepeczo, A., & Wiśniewski, T. (2019). Should They Stay or Should They Go? CEO Appointments and Performance in a Transitional Economy. Available at: <http://www.efmaefm.org>
- Canals, J. (2010), *Building Respected Companies*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Cella, C., Ellul, A., & Gupta, N. (2017). Learning through a smokescreen: Earnings management and CEO compensation over tenure. *Riksbank Research Paper Series Forthcoming*, Kelley School of Business Research Paper, (15-18), 15-02.
- Chen, J., Leung, W., & Evans, K. (2018). Female board representation, corporate innovation and firm performance. *Journal of Empirical Finance*, 48, 236-254.
- Cheng, J., Cummins, J. D., & Lin, T. (2020). Earnings management surrounding forced CEO turnover: evidence from the US property-casualty insurance industry. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 2021, vol. 56, issue 3, No 1, 819-847
- Choi, J. S., Kwak, Y. M., & Choe, C. (2014). Earnings Management Surrounding CEO Turnover: Evidence from Korea. *Abacus*, , **Accounting Foundation, University of Sydney**, vol. 50(1), pages 25-55,
- Conyon, M. J. and A. Florou (2004), 'Does Governance Quality Mitigate Horizon Effects? Investment Patterns Surrounding CEO Departures', **available at SSRN:**
- Diamond, D.W., (1989). Reputation acquisition in debt markets. *Journal of Political Economics* 97, 828-862.
- Dierickx, C. and Veneziano, J. (2008), Three Keys to CEO Succession: Expectations, Choices, and Integration, *People and Strategy*, 31(2): 36-43.
- Fabrizi, M. and Parbonetti, A. (2017), "CEO incentives and the trade-off among earnings game strategies", *Academy of Accounting & Financial Studies Journal*, Vol. 21 No. 1, pp. 1-25.
- Faleye, O., R. Hoitash, and U. Hoitash (2011), 'The Costs of Intense Board Monitoring', *Journal of Financial Economics*, Vol. 101, No. 1, pp. 160–81.
- Francis, J., Huang, A., Rajgopal, S., and Zang, A. (2008) CEO reputation and earnings quality Contemporary. *Accounting Research*. 25, 1, 109 -147.
- Geertsema, P. G., Lont, D. H., & Lu, H. (2020). Real earnings management around CEO turnovers. *Accounting & Finance*, 60(3), 2397-2426.
- Geiger, M., and D. North, (2011), Do CEOs and principal financial officers take a 'bath' separately or together? An investigation of discretionary accruals surrounding appointments of new CEOs and PFOS, *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 15, 1–30.
- Graham John R. Kim Hyunseob. Leary Mark. (2020) CEO-board dynamics, *Journal of Financial Economics* Volume 137, Issue 3, September, Pages 612-636
- Graham, J., Harvey, C., and Rajgopal, S., (2005). The economic implications of corporate financial reporting. *Journal of Accounting and Economics* 40, 3-73.

- Hazarika, S., J. M. Karpoff, and R. Nahata. (2012). Internal corporate governance, CEO turnover, and earnings management. **Journal of Financial Economics** 104 (1): 44–69.
- Hemdan, D. A. M., Hasnan, S. & Saif-Ur-Rehman, (2021). CEO Power Dynamics and Firms' Reported Earnings Quality in Egypt: Moderating Role of Corporate Governance. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, 15(1), pp. 1-30
- Hu, N., Hao, Q., Liu, L., & Yao, L. J. (2015). Managerial tenure and earnings management. **International Journal of Accounting & Information Management**. vol. 23(1), pages 42-59,
- Huson, M. R., Y. Tian, C. I. Wiedman, and H. A. Wier. (2012). Compensation committees' treatment of earnings components in CEOs' terminal years. **The Accounting Review** 87 (1): 231–259.
- Jarva, H., Kallunki, J. P., & Livne, G. (2019). Earnings performance measures and CEO turnover: Street versus GAAP earnings. **Journal of Corporate Finance**, 56, 249-266.
- Jordan, C E.& Clark S J. (2015)Do New CEOs Practice Big Bath Earnings Management Via Goodwill Impairments? **Journal of Accounting and Finance** Vol. 15(7) 2015 11
- Kalyta, P., 2009. Accounting discretion, horizon problem, and CEO retirement benefits. **The Accounting Review**, 84(5), 1553-1573.
- Khani, Z., Rajabdorri, H., & Sadri, N., (2019). The Relationship between the Tenure, the Power and Diligence of the CEO with Real Earnings Management. **International Journal of Management, Accounting and Economics**, 6(2), 129-145.
- Khasandy . M.R & Adhariani. D (2018) **CEO tenure period and earnings management in the banking industry in Indonesia Competition and Cooperation in Economics and Business** – Gani et al. (Eds)© 2018 Taylor & Francis Group, London, ISBN 978-1-138-62666-9
- Khlif, H. and Samaha, K. (2014), "Internal control quality, Egyptian standards on auditing and external audit delays: evidence from the Egyptian Stock Exchange", **International Journal of Auditing**, Vol. 18 No. 2, pp. 139–154.
- Kim K. and Yang J. S. (2014) Director tenure and financial reporting quality: : **Evidence from Korea .Review of Integrative Business and Economics Research**. 3,1,237 – 256.
- Kothari, S. P., Mizik, N., & Roychowdhury, S., (2016). Managing for the moment: The role of earnings management via real activities versus accruals in SEO valuation. **The Accounting Review**, 91(2), 559-586.: 334-346.
- Kothari, S.P., Mizik, N. and Roychowdhury, S. (2016). Managing for the moment: The role of earnings management via real activities versus accruals in SEO valuation. **The Accounting Review**, 91(2), 559–86.

- KuangYu Flora, Qin Bo, and Wielhouwer Jacco L. (2014) CEO Origin and ccrual-Based Earnings Management. **Accounting Horizons**, Vol. 28, No. 3, pp. 605-626.
- Meder, A. A., Schwartz, S. T., & Young, R. (2019). Cross-acceleration and the relationship between board independence and bond yield spreads. **Advances in accounting**, 44, 58-67.
- Milbourn, T., 2003. CEO Reputation and stock-based compensation. **Journal of Financial Economics** 68, 233–262.
- Miller, D., Le Breton-Miller, I., and Lester, R.H. (2011), Family and Lone FounderOwnership and Strategic Behaviour: Social Context, Identity, and Institutional Logics, **Journal of Management Studies**, 48(1): 1-25.
- Mokarami, M., Motefarres, Z., & Hendijani, I. A., (2015). The role of Chief Executive Officer (CEO) in Corporate Governance and Earnings Management. **Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi**, 36(3), 310-322.
- Moore, M.L. 1973. Management changes and discretionary accounting decisions. **Journal of Accounting Research** 11(1):100-107.
- Mostafa Dalia Ali and Ur-Rehman HemdanSaif- and Khan Faisal CEO Power, Corporate Governance Mechanisms and Earnings Quality. (2023). *Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*, 19(1), 181–215. <https://doi.org/10.21315/aamjaf2023.19.1.7>
- Neville, F., Byron, K., Post, C., & Ward, A. (2019). Board independence and corporate misconduct: A cross-national meta-analysis. **Journal of Management**, 45(6), 2538-2569.
- Nuanpradit, S. (2019). Real earnings management in Thailand: CEO duality and serviced early years. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. Vol. 11 No. 1, 2019 pp. 88-108
- Nurmayanti M, P., & Rakhman, F. A. (2017). CEO origin, CEO tenure, and earnings quality: empirical evidence from Indonesia. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 34) 1-6.
- Oussii, A.A. and Klibi, M.F. (2023), "Do CEO duality and expertise affect earnings management behavior? The moderating effect of family ownership", **Journal of Family Business Management**, Vol. 13 No. 4, pp. 1392-1409. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2023-0030>
- Oyer, P., (2008). The making of an investment banker: stock market shocks, career choice, and lifetime income. **Journal of Finance** LXIII, 2601-2628.
- Paese, M. J. (2008). Why succession planning is more important than ever. **The Conference Board Review**, 18-23.

- Parichart, R., John, C.S.T. and Do Ba, K. (2012), "CEO turnover and firm performance, evidence from Thailand", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, Vol. 12 No. 2, pp. 164-178.
- Pourciau, S., (1993). Earnings management and non-routine executive changes. *Journal of Accounting and Economics* 16, 317-336.
- Rachpradit Parichart, John C.S. Khang Tang and Do Ba (2012) CEO turnover and firm performance, evidence from Thailand VOL. 12 NO. 2 2012, pp. 164-178, Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701
- Renneboog, L. (2000), "Ownership, managerial control and the governance of companies listed on the Brussels Stock Exchange", *Journal of Banking and Finance*, Vol. 24 No. 12, pp. 1959-95.
- Setiawan, D., Phua, L. K., & Chee, H. K. (2013). CEO Turnover and Market Reaction in Indonesia. *Indonesian Capital Market Review*, 5(2). doi:10.21002/icmr.v5i2.1899
- Setyawan, M. B., & Anggraita, V. (2017). The Effects of CEO Tenure on Earnings Management: The Role of CEO Career Origin and Affiliated Relationships. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 55, 104-111.
- Singla, Chitra, 2016. "Impact of Board and CEO characteristics on Firms' Performance," IIMA Working Papers WP2016-03-35, Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department.
- Visnevskáá, O. (2010). *Earnings Management through Goodwill Impairment: CEO and CFO tenure impact*. he Erasmus School of Economics and is currently in completing her masters thesis on the topic of financial law at the Rotterdam School of Law.
- Wells, P. (2002). Earnings management surrounding CEO changes. *Accounting & Finance*, 42(2), 169-193.
- Wu, K., Sorensen, S., & Sun, L. (2019). Board independence and information asymmetry: family firms vs non-family firms. *Asian Review of Accounting*. 2019, vol. 27, issue 3, 329-349
- Zhang, W. (2009). CEO Tenure and earnings quality. *Working Paper, School of Management University of Texas, Dallas*.
- Zhang, Y. and Rajagopalan, N. (2010), Once an Outsider, Always an Outsider? CEO Origin, Strategic Change, and Firm Performance, *Strategic Management Journal*, 31(3)