

قياس أثر السلوك التنظيمي للإدارة على ممارسات ادارة الأرباح

- دراسة ميدانية على الشركات المسجلة بالبورصة السعودية

اعداد :

عبد الله بن ضيف الشيراري

فاتن سيد خميس عطية

أستاذ مساعد بقسم الإدارة العامة بكلية إدارة الاعمال وعميد كلية المجتمع بطريف جامعة الحدود الشمالية

أستاذ مساعد المحاسبة بجامعة الحدود الشمالية

ملخص البحث

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في محاولة قياس أثر السلوك التنظيمي للإدارة على ممارسات ادارة الأرباح، وذلك من خلال المديرين التنفيذيين بالمنظمة، وذلك من خلال اختبار مجموعة من الفروض التي تتعلق بالالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، وسلوك المديرين في تحقيق مصالح شخصية من خلال ممارسات ادارة الأرباح.

وقد اعتمدا لباحثان علي كل من المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي ، حيث تم استخدام المنهج الاستقرائي في إعداد الإطار النظري للدراسة و صياغة مشكلة البحث من خلال دراسة وتحليل ما ورد في الأدب الادارى والمحاسبى من مصادر مختلفة و مراجع علمية ، كما استخدم المنهج الاستنباطي في الدراسة الميدانية التي تمت بهدف اشتقاق و اختبار صحة أو عدم صحة فروض الدراسة، وذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية على الشركات المسجلة بالبورصة السعودية التطبيق باستقصاء آراء مجموعة من المتعاملين في مجال الموارد البشرية ومستخدمى التقارير والقوائم المالية (و هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، المحاسبين والمحللين الماليين ,وبعض المتخصصين في ادارة الموارد البشرية في بعض البنوك والمؤسسات المالية المسجلة بالبورصة بالمملكة العربية السعودية،مراجعين و محاسبين في مكاتب مراجعة بالمملكة، مراجعين ومراقبين ماليين متخصصين بديوان المحاسبة السعودى).

وقد تم تقسيم البحث إلى ستة أقسام، يتضمن القسم الأول الإطار العام للبحث موضوعاً مشكلة البحث وأهدافه وأهميته والفروض التي سيتم اختبارها، ومنهجية البحث وحدوده، وخطة البحث.

بينما يتضمن القسم الثاني الدراسات السابقة في مجال البحث، بينما جاءت الدراسة الميدانية في القسم الثالث، وفي القسم الرابع الخلاصة والنتائج والتوصيات والأخير تم عرض خلاصة البحث ونتائجه وتوصياته

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، العدالة المدركة، الأداء الوظيفي، الشفافية، النزاهة، أخلاقيات مهنة المحاسبة معايير المحاسبة، ادارة الأرباح

Abstract

The main objective of this research is try to measure the impact of organization commitment behavior on earning management practices through the organization's executive managers by testing a set of hypotheses related to regulatory compliance, organizational citizenship behavior, management behavior in personal interests and profit management practices.

The researchers relied on both the deductive approach and the inductive method. They used the inductive method to prepare the theoretical framework for the study and formulate the problem of research through studying and analyzing what is stated in the administrative and accounting literature from different sources and scientific references. The study was conducted in order to derive and test the validity or non-validity of the study hypotheses by conducting a field study on companies listed in the Saudi Stock Exchange. The application was conducted by surveying the opinions of a group of human resources, Dries in Egyptian universities, accountants and financial analysts, and some specialists in human resources management in some banks and financial institutions registered in the Kingdom of Saudi Arabia Stock Exchange, auditors and accountants in a review of the Kingdom of offices, auditors specialists at the Diwan of Saudi Arabia.(

The research was divided into six sections. The first section includes the general framework of the research, explaining the research problem, its objectives, importance, the hypotheses to be tested, the research methodology and limits, and the research plan.

While the second section includes the previous studies in the field of research, while the field study came in the third section, and in section IV Abstract, findings, recommendations and the last presentation of the research summary and its results and recommendations

Keywords: organization commitment, organizational citizenship, job satisfaction, perceived justice, job performance, transparency, integrity, accounting ethics, accounting standards, earning management

القسم الأول: الإطار العام للبحث.

1- المقدمة وطبيعة المشكلة

يستهدف البحث قياس أثر السلوك التنظيمي على أداء الإدارة وسلوكياتها عند قياس الدخل وهل هناك تأثير لأخلاقيات إدارة المنظمة على ممارسات إدارة الأرباح حيث أنه على الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة السلوك التنظيمي والمواطنة التنظيمية في منظمات الأعمال لتأثيرها على تطوير العاملين حيث تعد أخلاقيات الأعمال من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذا ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته فالالتزام بسلوك الإدارة التنظيمي سوف يؤثر على سمعة المنظمة (الريبيعي 2010) فالالتزام بالمبادئ والسلوك التنظيمي سواءً على صعيد الفرد في وظيفته أو في مهنة معينة أو مجموعة أفراد أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح ويبعد المنظمة عن أن ترى وتمارس ما هو في مصلحتها من حيث الاعتبارات المالية فقط والتي قد تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي على أعمالها ذات الأمد الطويل (السحيم 2018)، وقد تلاحظ في الآونة الأخيرة ظهور وانتشار ما يسمى بإدارة الأرباح. والتي عرفها البعض بأنها التدخل المتعمد للمديرين بقراراتهم لتنظيف الطرق المحاسبية أو لتوجيه الأنشطة التشغيلية بطريقة معينة للتأثير على الأرباح لتحقيق نتائج محددة يتم التقرير عنها في القوائم المالية (Cupertino et al. 2015). وقد كان لذلك العديد من التأثيرات على الايجابية والسلبية على النظم المحاسبية القائمة والمطبقة وبالتالي على قيمة الدخل (مخرجات النظم المحاسبية)، حيث يتم إظهار صافي الدخل حسب رغبات الإدارة، حيث تندر أو تكاد تتعدم الدراسات التي تبحث في سلوكيات الإدارة بممارسات إدارة الأرباح ويقوم الباحث من خلال هذا البحث بإجراء دراسة لقياس تأثيرات السلوك الأخلاقي لإدارة المنظمة في الحد من التأثيرات السلبية لممارسات إدارة الأرباح عند قياس الدخل بمنظمات

الأعمال اعتمادا على المنهج الاستقرائي لما ورد في الأدب المحاسبي بخصوص، السلوك الأخلاقي للإدارة ومحاولة الربط بينه والانتشار السريع في ممارسات ادارة الأرباح للإجابة على التساؤلات التي تمثل مشكلة البحث وأهمها: هل لأخلاقيات الأعمال والسلوك الأخلاقي للإدارة تأثير في الحد من قيامها بممارسات ادارة الأرباح وما هي مردودات ذلك على قياس الدخل بمنظمات الأعمال، ثم اجراء دراسة ميدانية لاختبار التأثيرات الايجابية والسلبية للسلوك الأخلاقي للإدارة لحد من ممارسات إدارة الأرباح بالتطبيق على عينة من الشركات المسجلة بالبورصة بالمملكة العربية السعودية ويمكن تحقيق أهداف البحث من خلال استخدام اسلوبين من أساليب البحث العلمي وهما المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي وذلك كما سيرد فيما بعد.

2-أهداف البحث:

تتمثل أهداف هذا البحث في بيان أثر السلوك التنظيمي وسلوك المواطننة التنظيمية للإدارة في الحد من تأثيرات اداة الأرباح عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال بالتطبيق على عينة من الشركات المسجلة بالبورصة السعودية و في سبيل تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة سنتناول بالدراسة والتحليل النقاط التالية:

- ماهية السلوك التنظيمي للإدارة والفرق بين السلوك التنظيمي والمواطننة التنظيمية.
- التعرف علي تأثير العوامل التنظيمية والسلوكية على اتجاهات ادارة المنظمات الملتزمة بتطبيق النظم المحاسبية القائمة على معايير المحاسبة
- تحديد أهم العوامل التنظيمية والسلوكية الي قد تؤثر على سلوك الادارة عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال
- تحديد العلاقة بين السلوك التنظيمي للإدارة وممارسات ادارة الارباح من قبل ادارة المنظمة.
- التوصل الي أهم العوامل التنظيمية والسلوكية للإدارة والتي قد يكون لها تأثير في الحد من ممارسات ادارة الارباح عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال.

3- أهمية البحث:

- يمكن تلخيص أهمية البحث في النقاط التالية :
- ندرة كتابات الأدب المحاسبي والادارى التي تناولت تأثيرات السلوك التنظيمى للإدارة على ممارساتها لإدارة الأرباح
- ندرة الدراسات الخاصة بدراسة العلاقة بين العوامل التنظيمية والسلوكية وسلوك الإدارة بمنظمات الأعمال الملزمة بتطبيق النظم المحاسبية القائمة على معايير المحاسبة
- محاولة من الباحثين للمساهمة في التوصل الى الشفافية والنزاهة عند الإفصاح المحاسبى عن نتائج أعمال المنظمات (قياس الدخل) من خلال رصد التأثيرات السلبية للسلوك التنظيمى للإدارة فى ممارسات إدارة الأرباح وتقديم مجموعة من المقترحات المناسبة للحد منها .
- المساهمة في التأكيد على أهمية السلوك التنظيمي للإدارة في الحد من ممارسات إدارة الأرباح عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال .

4-فروض البحث:

الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وقد تم تقسيم هذا الفرض الرئيسي إلي ثلاثة فروض فرعية وهي:

الفرض الفرعي الأول

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والعدالة المدركة لدى المديرين الماليين بمنظمات الأعمال

الفرض الفرعي الثاني

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بمنظمات الأعمال

الفرض الفرعي الثالث

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وحالة العمل (مؤقتة- دائمة)

الفرض الرئيسي الثاني

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين فى تحقيق مصالح شخصية

وقد تم تقسيم هذا الفرض الرئيسي إلي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي للمديرين بالقوانين والقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد وممارسات ادارة الأرباح

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة وممارسات ادارة الأرباح

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة معنوية بين مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة وممارسات ادارة الأرباح.

الفرض الفرعي الرابع:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام الاخلاقى للمديرين وممارسات ادارة الأرباح للمديرين التنفيذيين عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال.

الفرض الرئيسي الثالث

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح

وقد تم تقسيم هذا الفرض الرئيسي إلي الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة معنوية بين حالة العمل (مؤقتة- دائمة) وممارسات ادارة الأرباح

الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي وممارسات ادارة الأرباح.

الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة معنوية بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح.

5- منهج البحث:

اعتمدت الباحثتان علي المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي ، حيث قامت باستخدام المنهج الاستقرائي في إعداد الإطار النظري للدراسة و صياغة مشكلة البحث من خلال دراسة وتحليل ما ورد في الأدب الادارى والمحاسبى من مصادر مختلفة و مراجع علمية ، كما استخدم المنهج الاستنباطي في الدراسة الميدانية التي تمت بهدف اشتقاق و اختبار صحة أو عدم صحة فروض الدراسة ، وقد استخدمت الباحثتان قائمة استبيان كأداة للدراسة بجمع البيانات من الأفراد الذين يمثلون عينة الدراسة و هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، المحاسبين والمحللين الماليين ،وبعض المتخصصين فى ادارة الموارد البشرية في بعض البنوك والمؤسسات المالية المسجلة بالبورصة بالمملكة العربية السعودية،مراجعين و محاسبين في مكاتب مراجعة بالمملكة، مراجعين و مراقبين ماليين متخصصين بديوان المحاسبة السعودى وقد تم تقسيم الاستبيان لثلاثة محاور رئيسيه و هي:

المحور الأول : ويتعلق بمجموعه من الاستفسارات حول تأثير الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي

المحور الثاني: ويتعلق بمجموعه من الاستفسارات حول تأثير الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح

المحور الثالث: ويتعلق بمجموعه الاستفسارات حول تأثير الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين في ممارسات ادارة الأرباح عند قياس الدخل منظمات الأعمال

6- حدود البحث:

- الحدود المكانية:

عينة من الشركات المسجلة ببورصة الأوراق المالية بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود الزمنية:

تقتصر الدراسة علي الفترة من 2014 إلي 2019.

- الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة علي تأثير الالتزام التنظيمي للإدارة في الحد من ممارساتها لإدارة الأرباح وتأثيراتها عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال أي أن الدراسة ستقتصر على النواحي السلوكية للإدارة التنفيذية عند في ممارسات ادارة الأرباح ، ولم يتم التعرض بشكل موسع لمقاييس الالتزام التنظيمي أو للمعالجات المحاسبية التي قد تستخدمها الادارة عند قياس الدخل.

7- خطة البحث:

يتم تنظيم البحث للأجزاء التالية :-

القسم الأول : الإطار العام للبحث

القسم الثاني : الدراسات السابقة

القسم الثالث: الدراسة الميدانية لاختبار الفروض تقييم استجابات عينة الدراسة.

القسم الرابع: النتائج والتوصيات

القسم الخامس: قائمة المراجع

ملاحق البحث

القسم الثاني: الدراسات السابقة

فيما يلي عرض واستقراء لأهم الدراسات السابقة في مجال البحث مقسمة إلى ثلاث مجموعات وذلك وفقاً للجانب الذي تناولته من الهندسة المالية ، وهي كما يلي: أولاً: تحليل الدراسات التي تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة والرضا الوظيفي

ثانياً: تحليل الدراسات التي تناولت تأثير الالتزام التنظيمي على الاداء المهني وسلوك المديرين

ثالثاً: تحليل الدراسات التي تناولت العوامل السلوكية وتأثيرها على النظم المحاسبية

رابعاً: تحليل الدراسات التي تناولت تأثير الالتزام التنظيمي على ممارسات المديرين لادارة الأرباح

أولاً: تحليل الدراسات التي تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة والرضا الوظيفي

1/1 هانج وآخرون (Jen- Hung2004) والتي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة، وذلك باختبار قياس رضا العاملين في بعض المنظمات التي تقوم بتسويق وبيع بعض منتجات المنظمات الأخرى عبر الانترنت مقابل منافع مثل الحصول على نسبة من المبيعات، وهو ما يسمى بنظام المنفعة. وتوصلت الدراسة الى أن العاملين الذين يؤيدون ويتفاعلون مع نظام المنفعة يكونون أكثر مشاركة في نظام المواطنة اي أن رضا العاملين يزيد من مساهمتهم في سلوكيات المواطنة، واثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة، والرضا الوظيفي يتنبأ بسلوك المواطنة التنظيمية

2/1 دراسة كل من (Bruce & Audrey 2008) وقد هدفت الدراسة الى فهم العلاقة بين الرضا الوظيفية وسلوك المواطنة وأدخلت الدراسة متغير الاختلافات الفردية كمتغير معدل (وسيط) بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة ، وقد أثبتت الدراسة أن الاختلافات الفردية تؤثر في قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة فالأفراد الذين لديهم اهتمامات اخرى اقل ميلا الى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، بينما الافراد الذين ليس لديهم اهتمامات اخرى يكونون أكثر ميلا الى الاشتراك والتفاعل مع سلوكيات المواطنة التنظيمية

3/1 دراسة شوشي (Chuchai 2009) ،والتي هدفت الى الوصول الى مميزات السلوكيات الطوعية، متمثلة في كل من سلوك المواطنة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي، وركزت الدراسة على كل من الخصائص الشخصية، والرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية وتأثيرها على كل من سلوك المواطنة التنظيمية وسوء السلوك التنظيمي، وتوصلت الدراسة الى أن الخصائص الشخصية تقسر الاختلاف في السلوكيات الطوعية بوعياها، اكثر من الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية، كما اثبتت الدراسة وجود ارتباط موجب معنوي بين الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة، وتتحول العلاقة الى ارتباط سالب مع سوء السلوك التنظيمي.

4/1 دراسة الحوري (2011) وقد هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن، وقد اجريت الدراسة على عينة من العاملين في شركات الاتصالات الاردنية، وقد توصلت الدراسة الى أن هناك علاقة قوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي

5/1 دراسة يونس أحمد الشوايكة وحسن الطعاني 2013 لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد هدفت الدراسة الى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام للعاملين في المكتبات بثلاث جامعات اردنية رسمية، ومعرفة ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين درجة الرضا والالتزام التنظيمي ترجع لخمس متغيرات وهي الجنس، والوظيفة، والخبرة، والمؤهل العلمي، والراتب. وقد اشارت نتائج الدراسة الى ان درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة فيما كانت درجة الالتزام التنظيمي كبيرة، وأن هناك ارتباطا ذا دلالة احصائية بينهما، كما بينت النتائج أن درجة الرضا

الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين لاختلاف باختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، في حين انها تختلف باختلاف متغيرات الوظيفة، والراتب الشهري.

6/1 دراسة مرزوق(2018) لدراسة أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الادارى بجامعة كفر الشيخ، وقد توصلت الدراسة ارتفاع مستوى تطبيق المواطنة التنظيمية فى ادارة جامعة كفر الشيخ وكلياتها، وأن العاملين يدركون وجود درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي ويدركون أيضا توافر مستوى عالى من الثقة التنظيمية، كما توصلت الدراسة الى ان القيم السائدة بالجامعة هى الاكثر تأثيرا على سلوك المواطنة التنظيمية، يليها الابتكار وتحقيق الذات، ثم السياسات الادارية، وأخيرا كفاية المعلومات المتاحة. كما اثبتت الدراسة وجود علاقة ايجابية معنوية بين الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة، كما أظهرت وجود علاقة ايجابية ومعنوية بين كل من السياسات الادارية والابتكار والابداع، وتحقيق الذات والقيم السائدة، وكفاية المعلومات المتاحة وسلوك المواطنة التنظيمية، كما اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية ومعنوية الى وجود علاقة ايجابية ومعنوية الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة، ومن ناحية اخرى اظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية ومعنوية بين ابعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفى-الاستمرارى-المعيارى) وبين سلوك المواطنة التنظيمية. وتشير هذه النتائج الى أن الافراد الذين يشعرون أنهم مرتبطين عاطفيا بمنظمتهم يؤدون أعمال تطوعية فى منظماتهم اكثر من الذين ليس لديهم هذا الارتباط، واخيرا فان ترتيب التأثير على سلوك المواطنة هو الالتزام العاطفى، يليه الالتزام المعيارى، ويأتى فى المرتبة الأخيرة الالتزام المستمر من خلال تحليل الدراسات السابقة يستخلص الباحثان اجماع معظم الدراسات على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، مع التدرج فى درجة تأثير هذا الالتزام باختلاف بعد الالتزام

التنظيمي(العاطفي-الاستمراري-المعياري)، الا أن تطبيق هذه الدراسات كان قى بيئات عمل تختلف عن البيئة السعودية

ثانياً: تحليل الدراسات التي تناولت تأثير الالتزام التنظيمي على الاداء المهني وسلوك المديرين

1/2دراسة Lary & Coutts 2004 بعنوان تقييم أداء مراكز الشرطة فى بلديات كندا. وقد اجريت الدراسة على مجموعة من ضباط الشرطة فى بلديات كندا من رتب مختلفة. وكانت أهم نتائج الدراسة أن ضباط الشرطة لم يأخذوا الفرصة للتعبير عن آرائهم، وأن تقييم الأداء لم يمن له اى دور فى تحسين أدائهم، وأن الغالبية العظمى من الضباط المشرفين لم يحصلوا الا على القليل من التدريب

2/2دراسة الزغبى 2006 بعنوان أثر الالتزام بالقيم والثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فى القطاع العام بمحافظة الكرك.وقد اجريت الدراسة على عينة تمثل 50% من مجتمع الدراسة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة الى ان تأثير مستوى العاملين بالقيم الثقافية الفردية جاء بدرجة مرتفعة ، والالتزام بالقيم الثقافية التنظيمية وقيم العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، وأن مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين جاء بدرجة متوسطة جاء بدرجة متوسطة وكان ترتيب ابعاد الاداء الوظيفي تنازليا كما يلي:الولاء الوظيفي، التعامل مع الزملاء،انجاز المهام، علاقة الموظف مع الرؤساء، والانضباط. كما كشفت الدراسة أن هناك أثر ذا دلالة احصائية للالتزام بأبعاد القيم الثقافية الفردية، قيم الخيرية، قيم القيادة، وقيم الأمتثال على مستوى الأداء الوظيفي

3/2دراسة البقمي 2010 بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لموظفي امانة منطقة مكة المكرمة. وقد هدفت الدراسة الى التعرف على توجهات العاملين فى امانة مكة نحو المناخ التنظيمي،وعلاقة ذلك بادائهم الوظيفي السائد، والتعرف على واقع الاداء التنظيمي للعاملين بالادارة كأهداف فرعية. وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين توجهات العاملين بالامارة وادائهم الوظيفي،

حيث يتضح انه كلما تحسن المناخ التنظيمي، ارتفع مستوى اداء العاملين، وأيضا وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات افراد مجتمع الدراسة حول واقع الاداء الوظيفي للعاملين بامارة مكة المكرمة حسب المتغيرات الديموغرافية، وأيضا وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات افراد مجتمع الدراسة حول واقع المناخ التنظيمي للعاملين بامارة مكة المكرمة حسب المتغيرات الديموغرافية

4/2 دراسة Qaisar 2012 بعنوان قياس أثر الالتزام التنظيمي على اداء الموظفين:دراسة تطبيقية لاستراتيجية الموارد البشرية،وقد هدفت الدراسة الى التعرف على قياس أثر أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاث (الاستمراري، العاطفي، المعياري) على اداء منتسبي الشرطة في باكستان، وقد اجريت الدراسة على عينة من 200 فرد من شرطة العاصمة اسلام اباد من ذوى الرتب الدنيا،وقد استخدم الباحث اسلوب الاستقصاء بالاستبانةلجمع بياناته، وقد خلصت الدراسة الى هناك علاقة طردية بين أبعاد الالتزام التنظيمي واداء ضباط الشرطة،وان الالتزام العاطفي هو الاكثر تأثيرا على الاداء، يليه للالتزام المعياري، ثم الالتزام الاستمراري وأوصت الدراسة صناع القرار والمسؤولين عن تطبيق القانون بالاهتمام بتنمية الالتزام التنظيمي لدى منتسبيهم للارتقاء بمستوى الاداء

5/2 دراسة Neyshabor & Rashidi 2013 بعنوان دراسة العلاقة بي الاثراء الوظيفي والالتزام الوظيفي،وقد هدفت الى التعرف على علاقة الاثراء الوظيفي بالالتزام التنظيمي، واجريت الدراسة على عينة من 235 موظف يعملون لدى شركات صناعية إيرانية، وقد خلصت الدراسة الى وجود أثر ايجابي قوى للأثراء الوظيفي بابعاده الخمسة(تنوع المهام، وحدة العمل، أهمية العمل، الاستقلالية، المعلومات المرتدة)على درجة الالتزام لدى الموظفين

6/2 دراسة Zameer et al. 2014 بعنوان أثر التحفيز على الاداء الوظيفي في مجال صناعة المشروبات الغازية في باكستان. وقد استهدفت الدراسة الكشف على أثر التحفيز على الأداء في صناعة المشروبات، وقد تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في بعض هذه الشركات في خمس مدن تتكون من 150 عامل. وقد استنتجت

الدراسة أن التحفيز يلعب دورا مهما في تحسين اداء العاملين في صناعة المشروبات في باكستان.

7/2 دراسة Irafan & Atizaz 2014 بعنوان هل ممارسات الموارد البشرية تؤثر على الأداء الوظيفي. وقد هدفت الدراسة الاجابة على التساؤل المعنون لها، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، ودراسة العلاقة بين التعويضات المقدمة على أساس التمييز والأداء الوظيفي، وأيضا دراسة العلاقة بين الشفافية في الاختيار والتعيين والاداء الوظيفي للعاملين، وكذا العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، وأيضا وجود علاقة. وقد تم اجراء الدراسة على عينة مكوّنة من 92 فرع لأكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية بعينة حجمها 500 موظف. استنتجت الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية بين الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، ووجود علاقة ارتباط قوية بين الشفافية في توظيف واختيار العاملين وتعزيز الأداء الوظيفي لهم، وكذا وجود علاقة ارتباط قوية بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تحليل الدراسات السابقة أن هناك شبه اجماع على وجود علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي والمهني ، تتوقف أحيانا على درجة ونوعية الالتزام (العاطفي- المعياري- الاستمراري)، وان هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين توجهات العملي وادائهم الوظيفي، كما يتأثر اداء العاملين بالقيم الثقافية، والعدالة التنظيمية، ورتب احد الباحثين تأثر الاداء الوظيفي تنازليا بكل من: الولاء الوظيفي، التعامل مع الزملاء، انجاز المهام، علاقة الموظف مع الرؤساء، الانضباط)، كما يلعب التحفيز دورا هاما في تحسين أداء العاملين، وهناك علاقة ارتباط قوية بين الشفافية في توظيف واختيار العاملين وتعزيز الأداء الوظيفي لهم ووجود علاقة ارتباط قوية بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز الأداء الوظيفي

ثالثا: تحليل الدراسات التي تناولت العوامل السلوكية وتأثيرها على النظم المحاسبية
1/3 دراسة (2008) Francis et al., بعنوان CEO: reputation and earnings quality
وهدفنا الدراسة الى تقصى تأثير سمعة المدير التنفيذي على جودة الأرباح المحاسبية (من خلال عدد المقالات المنشورة فى جرائد الأعمال، التي تشيد بأداء كل مدير تنفيذى على حدة)، وقد تم التعبير عن جودة الأرباح المحاسبية باستخدام نموذج جودة المستحقات المحاسبية والقيمة المطلقة للمستحقات الاختيارية، من خلال نموذج جونز المعدل، ولقد اعتمدنا الدراسة على عينة مكونة من 2000 مشاهدة مقسمة حسب (الشركة- السنة) وذلك خلال الفترة من عام 1992 حتى عام 2001. وتوصلنا الدراسة الى وجود تأثير عكسى جوهري لسمعة المدير التنفيذي على جودة الأرباح المحاسبية، وحلصنا النتائج أن مجالس الادارة تقوم بتعيين مدراء محددى بسبب سمعتهم وخبرتهم فى ادارة الشركات التي تعمل فى ظل بيئة تشغيلية أكثر تعقيدا وتقلبا

2/3 دراسة (2011) Kevin Koh بعنوان Value or Glamour? An Empirical investigation Of the Effect of Celebrity CEOs on Financial Reporting: Practices and Firm Performance
وهدفنا الى دراسة تأثير السمعة الادارية على اجراءات اعداد التقارير المالية، المعبر عنها بالقيمة بالقيمة المطلقة للمستحقات الاختيارية من خلال نموذج جونز المعدل وأداء الشركات المعبر عنه من خلال معدل العائد على الاصول، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 189 مدير تنفيذى يتمتعوا بالشهرة (المديرين الذين حصلوا على جائزة تقديرية من أسواق رأس المال) وذلك خلال الفترة من 1987 حتى 2003 حيث تم المقارنة بين التغييرات فى اجراءات اعداد التقارير المالية، واداء الشركات قبل وبعد حصول كل مدير تنفيذى على الجائزة التقديرية. واستنتجت الدراسة أن المديرين

التنفيذيين الذين تم وصفهم بالمديرين التنفيذيين المشهورين يتبعوا سياسات محاسبية أكثر تحفظاً والتي تقلل من احتمالات استخدامهم لأساليب ادارة الأرباح الانتهازية لتحقيق أو التغلب على معايير تقييم الأرباح المحاسبية في الأجل القصير وتحسين اداء الشركات لعد حصول المديرين التنفيذيين على هذه الجائزة

3/3 دراسة Demerjian et al., 2013 بعنوان "Managerial ability and earnings quality" والتي هدفت الى دراسة تأثير القدرة الادارية للمدراء التنفيذيين على جودة الأرباح المحاسبية، حيث تم التعبير عن جودة الأرباح المحاسبية من خلال مقاييس جودة الأرباح وهي (اعادة قياس الأرباح- استمرارية الأرباح المحاسبية- أخطأ تقدير مخصص الديون المشكوك فيها- جودة المستحقات المحاسبية)، وقد اجريت الدراسة على عينة مكونة من 78423 مشاهدة مقسمة حسب (الشركة- السنة) من الشركات الأمريكية المقيدة ببورصة الأوراق المالية في الفترة من 1989 حتى 2009 وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة جوهرية موجبة بين القدرة الايجابية للمدراء التنفيذيين وجودة الأرباح المحاسبية، وقد خلصت الدراسة الى أن الشركات تستطيع أن تحسن من جودة أرباحها المحاسبية من خلال تعيين المديرين الأعلى قدرة على ذلك

4/3 دراسة الجيوري (2014) بعنوان التمويل السلوكي ودوره في القرارات المالية، وقد هدفت الدراسة لتحديد واختبار دور التمويل السلوكي من خلال انماط السلوك في المواقف المختلفة من خلال التفضيلات التي يتخذها المدراء ازاء المخاطر والتباين بين السلوك العقلاني والرشيد والسلوك غير العقلاني وانعكاس ذلك على القرارات التي يتخذها المدراء على مستوى الاستثمار والتمويل. واستنتجت الدراسة أن التمويل السلوكي يمثل تطوراً في النظرية المالية من خلال المساهمة مع العلوم الاجتماعية والنفسية، كما تؤثر نوعية المعلومات وتوافرها في تحديد سمات المدير السلوكية العقلانية وغير العقلانية في اتخاذ القرارات المالية على الاساس النفسى والعاطفى والآثار المترتبة عليها

5/3 دراسة عبد الرحمن رشوان(2018) بعنوان تأثير المحاسبة السلوكية على زيادة فاعلية المعلومات لترشيد اتخاذ القرارات

وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المحاسبة السلوكية على زيادة فاعلية المعلومات المحاسبية لترشيد اتخاذ القرارات في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية. وقد أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن دراسة العوامل السلوكية للمستثمرين من أهم العوامل التي تؤدي إلى جعل نظم المعلومات المحاسبية أكثر فاعلية وكفاءة في الشركة. كما أوصت الدراسة بضرورة تحديد احتياجات المستثمرين عند تصميم نظام المعلومات المحاسبية للشركات حتى يكون قادراً على تلبية هذه الاحتياجات وتوفير المعلومات بشفاافية ومصداقية عالية.

من خلال تحليل الباحثان للدراسات السابقة في مجال ربط العوامل السلوكية بالنظم المحاسبية يمكن القول بوجود أكثر من اتجاه وذلك كمايلي:

الاتجاه الأول: أن سمعة المديرين تؤثر على جودة الأرباح المحاسبية، وأن هناك علاقة جوهرية بين سمعة المديرين واستخداماتهم لأساليب ادارة الأرباح

الاتجاه الثاني: ان المديرين التنفيذيين المشهورين يتبعوا سياسات محاسبية أكثر تحفظاً تقلل من احتمالات استخدامهم لأساليب ادارة الأرباح الانتهازية، وهناك علاقة جوهرية موجبة بين القدرة الايجابية للمديرين التنفيذيين وجودة الأرباح المحاسبية، وأن الشركات تستطيع أن تحسن من جودة أرباحها من خلال تعيين المديرين الأعلى قدرة على ذلك الاتجاه الثالث: أن العوامل السلوكية للمستثمرين من أهم العوامل تؤدي الى جعل نظم المعلومات المحاسبية أكثر كفاءة وفاعلية، وذلك من خلال المديرين الاكثر كفاءة

رابعا: تحليل الدراسات التي تناولت تأثير الالتزام التنظيمي على ممارسات المديرين لادارة الأرباح

1/4 دراسة Merchant & Rokness (1994) بعنوان تقييم السلوك الأخلاقي

للادارة في اتباع أساليب تمهيد الدخل، وذلك من خلال اعداد استبيان تم توزيعه على المدراء والمراجعين الداخليين بشركتين متماثلتين، وقد استنتجت الدراسة بعض النتائج كان من أهمها: ان الاستناد على المبادئ المحاسبية لتبرير أساليب الادارة في تمهيد الدخل غير مقبول من الناحية الاخلاقية، وأن السلوك الاداري الذي يؤدي الى تعظيم المكاسب بصورة كبيرة غير مقبول من الناحية الأخلاقية، وأن تأثير السلوك الاداري

على تمهيد الدخل الذى يظهر قرب انتهاء السنة المالية غير مقبول أخلاقيا، وأن السلوك الأدارى الذى يسعى الى تحقيق مصالح ادارية ذاتية غير مقبول أخلاقيا
2/4 دراسة Gaver, et.al, (1995) بعنوان اثبات اضافى لعلاقة حوافز الادارة بادارة الدخل
وقد تمت عن طريق دراسة

ميدانية على عينة مكونة من 102 شركة خلال الفترة من عام 1980 حتى عام 1990،والتي أستخلصت وجود أدلة اثبات أن المديرين الذين يقومون بالتلاعب فى الدخل عن طريق تعمد زيادة الدخل فى سنوات الأداء الضعيف،وخفض الدخل فى سنوات الأداء المرتفع، اى أن سلوك الادارة يكون عكس مستوى الأداء محكوما بالحفاظ على مستوى الحوافز والمكافآت للادارة فى كل الظروف .

3/3 دراسة Micheldon,et al., (2000) بعنوان العلاقة بين تعديل (تمهيد) الدخل، ومخاطر تعديل العائد، وقد استهدفت الدراسة دراسة أثر تمهيد الدخل على عائد الأسهم فى الشركات المسجلة فى أسواق المال،واستنتجت الدراسة أن الشركات التى تقوم بتمهيد الدخل قد حققت عائد على اسهمها اعلى من تلك التى لم تقم بتمهيد الدخل وأن هناك علاقة بين تمهيد الدخل ونوع الصناعة التى تنتمى اليها الشركة

4/4 دراسة زيدان (2006) بعنوان السلوك الأخلاقى للادارة عند قياس الدخل المحاسبى بمنظمات الأعمال،والتي تناولت دور المنهج الأخلاقى فى مواجهة تمهيد الدخل من خلال الحد من التلاعب فى القوائم المالية والسياسات المحاسبية، فضلا عن الدوافع التى من شأنها اتاحة الفرصة امام الادارة للقيام لهذا التلاعب، والمداخل المعاصرة لقياس مستوى السلوك الأخلاقى فى المجال المحاسبى، ودور حوكمة الشركات فى هذا الصدد. وقد استنتجت الدراسة انه يمكن تصنيف الدوافع وراء قيام الادارة بالتلاعب فى القوائم المالية،ومن ثم تمهيد الدخل، الى دوافع داخلية نابعة من داخل المنشأة ودوافع خارجية من خارج نطاق المنشأة.وأن من أهم أسباب تمهيد الدخل فصل الملكية عن الادارة، وربط المنافع التى تحصل عليها الادارة بالدخل المفصح عنه بالقوائم المالية، فضلا عن اتاحة الفرصة امام المديرين للتمهيد الحقيقى للدخل من خلال حرية هؤلاء المسئولين فى اتخاذ القرارات التى قد تؤثر على توقيت حدوث بعض الأحداث المالية

5/4 دراسة Jiraporn,et al., (2008) بعنوان هل ادارة الأرباح فرص أم منافع في ضوء نظرية الوكالة، والتي بحثت ما اذا كانت ادارة الأرباح مفيدة أم انتهازية؟ وذلك من خلال منظور نظرية الوكالة ، وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة عكسية بين تكاليف الوكالة، وادارة الأرباح حيث أن الوحدات التي تقوم بادارة الأرباح بشكل كبير هي تلك الوحدات التي تعاني من تكاليف وكالة منخفضة، وعلى ذلك فأن ادارة الأرباح لاتظهر على انها تقدم منافع خاصة للادارة وبالتالي فهي ليست انتهازية بشكل دائم، كما أشارت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين ادارة الأرباح وقيمة الوحدة، اي أن ادارة الأرباح ليست ضارة بقيمة الوحدة، وانها قد تكون مفيدة

6/4 دراسة Mayhew& Murphy (2009) بعنوان تأثير برامج تعليم الاخلاقيات على سلوك المحاسب عند قيامه بتحضير التقارير المالية، وذلك من خلال استخدام مجموعتين من طلبة المحاسبة احدهما حضرت برامج لتعليم اخلاقيات العمل، والثانية لم تحضر، وخلصت الدراسة الى أن التعليم الأخلاقي ليس بالضرورة أن يؤدي الى خلق القيم الاخلاقية ولكنه يمكن أن يؤثر في السلوك الأخلاقي

7/4 دراسة طاهر وغزال (2013) بعنوان انعكاسات الالتزامات الاخلاقية لمراقب الحسابات على أساليب ادارة الأرباح، والتي بحثت في تأثير النواحي الاخلاقية لمراقبي الحسابات على أساليب ادارة الأرباح، لاسيما بعدالانهيارات المتواصلة للعديد من الشركات في الدول المتقدمة، والذي ارجعه البعض الى ضعف التزام ممارسي المهنة بأخلاقيات المهنة ولاسيما في ظل سعي الادارة الى التأثير على أرباح الشركات لتحقيق منافع ذاتية عن طريق التلاعب بالسياسات المحاسبية، وقد خلصت الدراسة أن ادارة الأرباح هي تحريف في الأداء الحقيقي للشركات لتحقيق مكاسب خاصة، كما اكدت على دور مراقبي الحسابات حال التزامهم بميثاق الاخلاق المهنية، في الكشف عن أساليب ادارة الأرباح

8/4 دراسة الزويلف، 2017 بعنوان مدى التزام المحاسبين بالقواعد الاخلاقية للمهنة واستخدام المحاسبة الخلاقة -دراسة ميدانية على الشركات العامة الادرنية، والتي استخدمت اسلوب الاستبانة لجمع البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة، وقد استنتجت الدراسة أن هناك التزام بدرجة مرتفعة من قبل المحاسبين المهنيين في قطاع

الأعمال الأردني بأخلاقيات مهنة المحاسبة، وأنه يمكن ترتيب التزام المحاسبين المهنيين بأخلاقيات المهنة بشكل تنازلي كالتالي: النزاهة والموضوعية، والسلوك المهني، والقاعدة الاخلاقية المتعلقة بتحضير المعلومات والتقرير عنها، والقاعدة الاخلاقية المتعلقة بالعمل وفق خبرة كافية، والقاعدة الاخلاقية المتعلقة بالمصالح المالية والمغريات، والقاعدة الاخلاقية المتعلقة بالتضاربات المحتملة، والكفاءة المهنية والعناية اللازمة، والسرية، وأن المحاسبون في قطاع الأعمال الاردني يستخدمون أساليب المحاسبة الخلاقة بدرجة ضعيفة، كما نتج عن الاختبارات الاحصائية لفرضيات الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التزام المحاسبين المهنيين في قطاع الأعمال بابعاد أخلاقيات مهنة المحاسبة واستخدام أساليب المحاسبة الخلاقة بشكل مجتمع وأيضا بشكل منفرد

ومن خلال استقراء الدراسات السابقة يمكن استخلاص النقاط التالية:

1. أن اتباع الادارة لأساليب ادارة الأرباح (تمهيد الدخل) الذي يظهر قرب انتهاء السنة المالية والذي يسعى لتحقيق مصالح ادارية ذاتية غير مقبول اخلاقيا.
2. ان سلوك الادارة في ممارسات ادارة الدخل (ادارة الأرباح) يكون عكس مستوى الأداء، ويكون محكوما بالحفاظ على مستوى الحوافز والمكافآت للادارة في كل الظروف.
3. ان الشركات التي تقوم بتمهيد الدخل (ادارة الأرباح) حققت عائدا أعلى على اسهمها من تلك التي لم تقم بتمهيد الدخل.
4. يمكن تصنيف دوافع الادارة لادارة الأرباح الى دوافع داخلية، ودوافع خارجية، وأن من أهم أسباب ادارة الأرباح فصل الملكية عن الادارة وربط المنافع التي تحصل عليها الادارة بالدخل المفصح عنه بالقوائم المالية، واتاحة الفرصة امام المديرين لادارة الأرباح من خلال حرية هؤلاء المديرين في اتخاذ القرار التي قد تؤثر على توقيت حدوث بعض الأحداث المالية
5. ادارة الأرباح تتم لأغراض تحقيق مكاسب خاصة وأن الالتزام الأخلاقي بمواثيق مهنة المحاسبة سواء من قبل الادارة (المحاسبين التنفيذيين بالشركة)، او مراقبي الحسابات الخارجيين يخفض من درجاتها

6. هناك اتجاه آخر لبعض الدراسات بوجود علاقة عكسية بين تكاليف الوكالة وادارة الأرباح وبيان عليه فأن ادارة الأرباح لاتظهر على انها تقدم منافع خاصة للادارة، وان هناك علاقة سلبية بين ادارة الأرباح وقيمة الوحدة
 7. كما أن معظم الدراسات أجريت في بيئات مغايرة للبيئة السعودية.
 8. بصفة عامة يمكن القول بأن هناك ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت الربط بين الالتزام بالسلوك التنظيمي والمواطنة التنظيمية، وممارسات الادارة التنفيذية بمنظمات الأعمال لادارة الأرباح
- وبناء على ما سبق تتمثل الفجوة البحثية لهذه الورقة في أنه في ظل الاستخدام المتزايد لابتكارات الهندسية المالية وفي ظل عدم قدرة النظام المحاسبي على التكيف والتعامل مع هذه الابتكارات ... فما هو التأثير المتوقع لتلك الابتكارات على جودة القوائم المالية من ناحية وبالتالي على جودة عملية المراجعة من ناحية أخرى ، وذلك في بيئة الأعمال المصرية.

القسم الثالث

الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستقصاء في جمع البيانات اللازمة لاختبار فروض البحث

حيث تم تصميمها واختبارها قبل توزيعها على عينة الدراسة.

وقد تم استخدام العبارات المغلقة للتيسير على المستقصى منهم وتوضيح اتجاهاتهم وآرائهم، كما تم الاعتماد على مقياس "ليكرت" الخماسي حيث تم تحديد خمسة بدائل للاختيار تتراوح بين عدم التأثير إلى التأثير المحدود وتنتهي بالتأثير القوي جداً.

وتضمن مجتمع البحث الفئات التالية : هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، المحاسبين والمحللين الماليين ،وبعض المتخصصين في ادارة الموارد البشرية في بعض البنوك والمؤسسات المالية المسجلة بالبورصة بالمملكة العربية السعودية،مراجعين و محاسبين في مكاتب مراجعة بالمملكة، مراجعين و مراقبين ماليين

متخصصين بديوان المحاسبة السعودي وقد تم استخدام قانون تحديد حجم العينة التالي (شكري،1995):

$$\frac{\text{الدرجة المعيارية}}{n} \sqrt{q(1-q)} = \text{الخطأ المعياري المسموح به}$$

ولقد تم وضع الافتراضات التالية:

- ن = حجم العينة

- ق = تعنى نسبة توافر الخصائص في مجتمع البحث وهي عادة يتم افتراضها بقيمة 50%.

- معامل الثقة 90% بحدود خطأ مسموح به بنسبة (+،-) 10 % .

- الدرجة المعيارية لمعامل الثقة 90% من الجداول الإحصائية = 2

وبتطبيق الافتراضات التالية، فيكون حجم العينة كما يلي:

$$\frac{0.5 \times 0.5}{n} \sqrt{2} = 0.01$$

حجم العينة = 100 مفردة، وتم تجميع (84) قائمة استبيان صالحة للتحليل

الإحصائي كما بالجدول التالي:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة

الجهة	القوائم المرسله	القوائم المقبولة
أعضاء هيئات التدريس	25	20
المحاسبين والمحللين الماليين في البنوك	25	24
مراجعين و محاسبين في مكاتب مراجعه	25	21
المحاسبين والمحللين الماليين في المؤسسات المالية	25	18

إجمالي	100	83
--------	-----	----

ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS Ver.20 لتحليل البيانات، باستخدام الأساليب التالية:

- معامل "كرونباخ ألفا" لقياس الثبات.
- التكرارات والنسب والمتوسطات لتوصيف عينة الدراسة.
- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس قوة واتجاه الارتباط بين المتغيرات.
- الانحدار الخطي البسيط لبيان العلاقات الانحدارية بين المتغيرات.

ثالثاً- اختبار ثبات قائمة الاستبيان باستخدام "معامل كرونباخ ألفا" :

تتراوح قيمة معامل "ألفا" بين صفر، وواحد صحيح، وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح دل ذلك على وجود ثبات أعلى، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة:

جدول (2) معاملات الثبات باستخدام "معامل كرونباخ ألفا"

المتغير	عدد العبارات	معامل α
الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية	7	72.2%
سلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية	13	93.1%
مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة	5	90.4%
ممارسات ادارة الأرباح	7	60.50%

يبين الجدول السابق ثبات مقبول لاستمارة الاستقصاء ويطمئن إلى استقرار آراء واتجاهات عينة البحث حيث كانت معاملات الثبات أعلى من 50% لكل متغيرات الدراسة الميدانية.

رابعاً: اختبار الفروض

1- اختبار الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي للمديرين.

يتضمن هذا الفرض على ثلاثة فروض فرعية ، سيتم اختبارها على النحو التالي:

• اختبار الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض على "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والعدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال"

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (3) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الأول

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية	0.000	0.986 (**)	العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية وبين العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.986، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما ازدادت العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال ازداد الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

ب- تحليل التباين :

جدول (4) تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	4099.471	4099.471	القيمة المعنوية
الخطأ	120.529	1.470	2789.004
			0.000

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال وبين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 2789.004 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (5) معامل التحديد للفرض الفرعي الأول

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.971	1.21238

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.971$ ، وهو يعني أن العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال تفسر مدى التزامهم التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية بنسبة 97.1%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (6) معامل التأثير للفرض الفرعي الأول

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.986	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.986) وهو يعني أن العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال تؤثر في الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 98.6%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول، أي أنه: توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والعدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بمنظمات الأعمال

• اختبار الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض على "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (7) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثاني

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية"	0.000	0.964 (**)	الرضا الوظيفي

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية"، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.964، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد الرضا الوظيفي لدى المديرين التنفيذيين زاد لديهم الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية"

ب- تحليل التباين :

جدول (8) تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	4174.022	4174.022	المعنوية

الخطأ	317.978	3.878	1.96921	0.000
-------	---------	-------	---------	-------

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 1.96921 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (9) معامل التحديد للفرض الفرعي الثاني

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.929	1.81519

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.929$ ، وهو يعني أن الرضا الوظيفي يفسر تعقد الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية 92.9% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (10) معامل التأثير للفرض الفرعي الثاني

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.964	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.964) وهو يعني أن استخدام الرضا الوظيفي يؤثر في الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 96.4%

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه:

توجد علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية" كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة طردية"

• اختبار الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض على " توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وحالة العمل للمديرين التنفيذيين "دائمة- مؤقتة"

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (11) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثالث

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية	0.000	0.963 (**)	حالة العمل للمديرين التنفيذيين "دائمة- مؤقتة"

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين "دائمة- مؤقتة" حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.963، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد استقرت حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة) زاد لديهم الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية.

ب- تحليل التباين :

جدول (12) تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	3409.816	3409.816	القيمة المعنوية
الخطأ	270.184	3.295	1034.869

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة) والالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 1034.869 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (13) معامل التحديد للفرض الفرعي الثالث

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.927	1.21238

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.927$ ، وهو يعني أن حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة) تفسر التزامهم بالسلوك التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية بنسبة 92.7%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (14) معامل التأثير للفرض الفرعي الثالث

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.963	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل $Beta(0.963)$ وهو يعني أن حالة العمل للمديرين التنفيذيين تؤثر في الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 96.3%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية وبين حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة) " كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة طردية"

من العرض السابق يتضح صحة جميع الفروض الفرعية للفرض الرئيسي الأول مما يعني تحقق الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على:

" توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي للمديرين

2- اختبار الفرض الرئيسي الثاني:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية يتضمن هذا الفرض أربعة فروض فرعية ، سيتم اختبارها على النحو التالي:

• اختبار الفرض الفرعي الأول

والذي ينص على "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي للمديرين والالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد".

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (27) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الأول

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي للمديرين	0.000	0.983 (**)	الالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين الالتزام التنظيمي للمديرين والالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد، حيث كانت قيمة معامل ارتباط -0.983، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي للمديرين والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية زاد الالتزام بالقواعد والمعايير الدولية لمكافحة الفساد

ب- تحليل التباين :

جدول (28) تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	6131.726	6131.726	القيمة المعنوية
الخطأ	220.274	2.686	0.000

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية الالتزام التنظيمي للمديرين والالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 2282.624 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (29) معامل التحديد للفرض الفرعي الأول

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.965	1.63898

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.965$ ، وهو يعنى أن الالتزام التنظيمي للمديرين

تفسر الالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد بنسبة 96.5% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (30) معامل التأثير للفرض الفرعي الأول

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.983	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.983) وهو يعني أن لالتزام التنظيمي للمديرين يؤثر في الالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد، حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 98.3% مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول، أي أنه:

" توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي للمديرين والالتزام بالقواعد والمعايير والاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد)"

كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة طردية "

• اختبار الفرض الفرعي الثاني

والذي ينص على " توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة "

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (31) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثاني

المتغير التابع	المعنوية	معامل ارتباط	المتغير المستقل
الالتزام التنظيمي للمديرين	0.000	-0.993 (**)	مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط عكسي معنوي بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة ، حيث كانت قيمة معامل ارتباط -0.993، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي قلت مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة ، ويرجع الباحثان السبب في ذلك

الى انه قد يكون بسبب انتماء المديرين التنفيذيين للمنظمة وحرصهم على احتفاظها بأعلى مستويات للاداء وأعلى مستويات للدخل.

ب- تحليل التباين :

جدول (32) تحليل التباين للفرض الفرعي الثاني

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	5045.038	5045.038	الانحدار
0.000	5593.289	0.902	73.962	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 5593.289 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (33) معامل التحديد للفرض الفرعي الثاني

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.986	0.94973

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.986$ ، وهو يعنى أن الالتزام التنظيمي للمديرين تفسر انخفاض التزامهم بمبادئ الشفافية والنزاهة 98.6% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (34) معامل التأثير للفرض الفرعي الثاني

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.993	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.993) وهو يعني أن الالتزام التنظيمي للمديرين يؤثر في الالتزام بمبادئ الشفافية والنزاهة ،حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 99.3%

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه:

" توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة "

كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة عكسية "

• اختبار الفرض الفرعي الثالث

والذي ينص على " توجد علاقة معنوية بين مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة وممارسات ادارة الأرباح" ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (35) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثالث

المتغير المستقل	معامل ارتباط	المعنوية	المتغير التابع
مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة	-0.971 (**)	0.000	ممارسات ادارة الأرباح

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط عكسي معنوي بين ممارسات ادارة الأرباح و مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة ، حيث كانت قيمة معامل ارتباط -0.971 ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة قلت ممارسات ادارة الأرباح.

ب- تحليل التباين :

جدول (36) تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	9669.690	9669.690	القيمة المعنوية
الخطأ	579.310	7.065	1368.723
			0.000

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة وممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 1368.723 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (37) معامل التحديد للفرض الفرعي الثالث

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.943	2.65796

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.943$ ، وهو يعنى أن مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة تفسر انخفاض ممارسات ادارة الأرباح بنسبة 94.3% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (38) معامل التأثير للفرض الفرعي الثالث

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.971	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.971) وهو يعني أن مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة يؤثر في ممارسات ادارة الأرباح ،حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 97.1%

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه:

" توجد علاقة معنوية بين مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة وممارسات ادارة الأرباح" كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة عكسية "

• اختبار الفرض الفرعي الرابع

ينص الفرض على " توجد علاقة معنوية بين الالتزام الاخلاقي للمديرين وممارسات ادارة الأرباح للمديرين التنفيذيين عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال. ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (15) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الرابع

المتغير المستقل	معامل ارتباط	المعنوية	المتغير التابع
الالتزام الاخلاقي للمديرين التنفيذيين	-0.981 (**)	0.000	ممارسات ادارة ارباح

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط عكسي معنوي بين الالتزام الاخلاقي للمديرين التنفيذيين و ممارسات ادارة ارباح، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.981، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد الالتزام الاخلاقي للمديرين التنفيذيين انخفضت ممارسات ادارة الأرباح من قبل هؤلاء المديرين

ب- تحليل التباين :

جدول (16) تحليل التباين للفرض الفرعي الرابع

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	9735.961	9735.961	القيمة المعنوية
الخطأ	375.039	4.574	2128.706
			0.000

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الالتزام الأخلاقي للمديرين التنفيذيين وبين ممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 2128.706 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (17) معامل التحديد للفرض الفرعي الرابع

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.963	1.21238

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.963$ ، وهو يعنى أن الالتزام الأخلاقي للمديرين التنفيذيين يفسر ممارسات ادارة الأرباح بنسبة 96.3% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (18) معامل التأثير للفرض الفرعي الرابع

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.981	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.981) وهو يعني أن الالتزام الاخلاقي للمديرين التنفيذيين يؤثر في ممارسات ادارة الأرباح حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 98.1%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع، أي أنه:

توجد علاقة معنوية بين الالتزام الاخلاقي للمديرين وممارسات ادارة الأرباح للمديرين التنفيذيين عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة عكسية"

من العرض السابق يتضح صحة جميع الفروض الفرعية للفرض الرئيسي الثاني مما يعني تحقق

صحة الفرض الرئيسي الثاني والذي ينص على "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية".

1- اختبار الفرض الرئيسي الثالث

والذي ينص على: "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح"

اختبار الفرض الفرعي الأول

والذي ينص على توجد علاقة معنوية بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين(دائمة- مؤقتة) وممارسات ادارة الأرباح

أ- معامل الارتباط:

جدول (39) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الأول

المتغير المستقل	معامل ارتباط	المعنوية	المتغير التابع
حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة)	0.981 (**)	0.000	ممارسات ادارة الأرباح

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة) و ممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.981، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما استقرت حالة العمل للمديرين التنفيذيين ازدادت المطانينة والانتماء للمنظمة وزادت ممارسات ادارة الأرباح لتحقيق المصالح المشتركة لهم مع المنظمة

ب- تحليل التباين :

جدول (40) تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	28981.813	28981.813	القيمة المعنوية
الخطأ	1194.187	13.832	2095.341

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين (مؤقتة- دائمة) و ممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 2095.341 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (41) معامل التحديد للفرض الرئيسي الثالث

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.962	3.71908

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.962$ ، وهو يعني أن حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة-مؤقتة) تقسر زيادة أو خفض ممارسات ادارة الأرباح بنسبة 96.2% ، أما النسبة الباقية فنفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (42) معامل التأثير للفرض الفرعي الأول

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.981	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.981) وهو يعني أن حالة العمل للمديرين التنفيذيين يؤثر في زيادة ممارسات ادارة الأرباح ،حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 98.1%.

• اختبار الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض على "توجد علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي وممارسات ادارة الأرباح" ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (19) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثاني

المتغير المستقل	معامل ارتباط	المعنوية	المتغير التابع
الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين	0.951 (**)	0.000	ممارسات ادارة الأرباح

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.951، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح

ب- تحليل التباين :

جدول (20) تحليل التباين للفرض الفرعي الثاني

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	969.331	969.331	الانحدار
0.000	781.805	1.240	101.669	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين الرضا الوظيفي وممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 781.805 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرياً العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (21) معامل التحديد للفرض الفرعي الثاني

الخطأ المعياري	R ²	البيان
1.11349	0.905	معامل التحديد

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.905$ ، وهو يعنى أن الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين يفسر ممارسات ادارة الأرباح بنسبة 90.5% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (22) معامل التأثير للفرض الفرعي الثاني

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.951	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.951) وهو يعني أنالرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين يؤثر في ممارسات ادارة الأرباح حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 95.1%

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه:

توجد علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح كما اتضح أن هذه العلاقة " علاقة طردية"

• الفرض الفرعي الثالث

ينص الفرض على " توجد علاقة معنوية بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح"

ولإثبات صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (23) مصفوفة الارتباط للفرض الفرعي الثالث

المتغير المستقل	معامل ارتباط	المعنوية	المتغير التابع
العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين	0.953 (**)	0.000	ممارسات ادارة الأرباح

** دال إحصائياً عند مستوى إحصائية 0.01

وفقاً للجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي معنوي بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح ، حيث كانت قيمة معامل ارتباط 0.953، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، وتشير إلي أنه كلما زاد احساس المديرين التنفيذيين بعدالة المنظمة في التعامل معهم زادت ممارسات ادارة الأرباح في

محاولة لاطهار الأداء المالى والمهنى للمنظمة بصورة ترضى الملاك والاطراف الأخرى المتعاملين معها
ب- تحليل التباين :

جدول (24) تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	7576.538	7576.538	الانحدار
0.000	820.208	9.237	757.462	الخطأ

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بالمنظمة وممارسات ادارة الأرباح، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 820.208 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهرية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (25) معامل التحديد للفرض الفرعي الثالث

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.909	3.03930

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0.909$ ، وهو يعنى أن العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بالمنظمة تفسر تباين سلوك المديرين التنفيذيين فى ممارسات ادارة الأرباح بنسبة 90.9% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

د- معامل التأثير:

جدول (26) معامل التأثير للفرض الفرعي الثالث

البيان	معامل Beta	المعنوية
معامل التأثير	0.953	0.000

يبين الجدول السابق أن معامل Beta (0.953) وهو يعني أن العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين بالمنظمة تؤثر في تباين ممارستهم لإدارة الأرباح حيث بلغت قيمة هذا التأثير وفقاً لمعامل بيتا 95.3%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه: "توجد علاقة معنوية معنوية بين العدالة المدركة لدى المديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح" مما سبق يتضح صحة الفرض الرئيسي الثالث، أي أنه: "توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح"، كما اتضح أن هذه العلاقة "علاقة طردية"

خامساً: التحليل الوصفي للنتائج:

1. التحليل الوصفي لنتائج الدراسة للمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية)

جدول (43) التحليل الوصفي للمتغير "الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية"

م	العبارات	المتوسط
1	الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين	4.1446
2	العدالة التنظيمية بالمنظمة	4.1566
3	العدالة المدركة من قبل المديرين التنفيذيين	4.1687
4	الاختلافات الديموجرافية للمديرين (الجنس- الوظيفة-الخبرة-المؤهل العلمي-الراتب)	4.4458
5	القيم الاخلاقية السائدة بالمنظمة	4.1446
6	حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة- مؤقتة)	4.4578
7	تحقيق مصالح شخصية للمديرين من خلال أنظمة الحوافز	4.5783

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكبر من 3 درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة بدرجة كبيرة و الموافقة، والمتوسطات بين (4.1446، 4.5783)، وكان من أكثر العبارات موافقة هي أن تحقيق مصالح شخصية للمديرين من خلال أنظمة الحوافز المبنية على ارتفاع

معدلات الأداء يزيد من الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية بمتوسط حسابي (4.5783).

2. التحليل الوصفي لنتائج الدراسة للمتغير التابع (سلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية)

جدول (44) التحليل الوصفي للمتغير "سلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية"

م	العبارات	المتوسط
1	درجة التزام المديرين بالقيم الثقافية والتنظيمية	3.5060
2	مدى التزام المديرين بقيم العدالة التنظيمية	3.5060
3	مستوى الالتزام التنظيمي العاطفي	3.5301
4	مستوى الالتزام التنظيمي المعياري	3.5301
5	مستوى الالتزام التنظيمي الاستمراري	3.2048
6	مدى تنوع المهام الموكلة للمديرين وتغييرها	3.2048
7	مدى شعور المديرين التنفيذيين بوحدة العمل	3.2865
8	مدى شعور المديرين التنفيذيين بأهمية العمل	3.2543
9	مدى شعور المديرين التنفيذيين بالاستقلالية وحرية اتخاذ القرار	3.6867
10	مدى جودة نظام المعلومات بالمنظمة (التغذية المرتدة)	3.4096
11	مستوى ومدى تنوع نظم وبرامج التطوير والتدريب وتعزيز الأداء الوظيفي	3.1807
12	نظم التحفيز المطبقة وإدارة الموارد البشرية	3.1807
13	كفاية ممارسات إدارة الموارد البشرية	3.1807

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكبر من 3 درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة بدرجة كبيرة و الموافقة، والمتوسطات بين (3.6867، 3.1807)، وكان من أكثر العناصر المؤثرة سلوكيات المديرين لتحقيق مصالح شخصية هو مدى شعور المديرين التنفيذيين بالاستقلالية وحرية اتخاذ القرار بمتوسط حسابي (3.6867).

3. التحليل الوصفي لنتائج الدراسة للمتغير التابع (مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة)

جدول (45) التحليل الوصفي للمتغير "مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة"

م	العبارات	المتوسط
1	مستوى الالتزام التنظيمي ورضا العاملين	4.2169
2	الالتزام بمواثيق وآداب السلوك المهني	4.1807
3	الالتزام بتطبيق المعايير المحاسبية والمعايير المهنية للصناعة	3.8434
4	الالتزام بتطبيق الاتفاقيات والقوانين الدولية للنزاهة والشفافية	3.9518
5	خفض ممارسات ادارة الأرباح من قبل المديرين التنفيذيين	3.7229

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكبر من 3 درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة بدرجة كبيرة و الموافقة، والمتوسطات بين (4.2169، 3.7229)، وكان من أكثر العناصر المؤثرة في مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة هو مستوى الالتزام التنظيمي ورضا العاملين بمتوسط حسابي (4.2169).

4. التحليل الوصفي لنتائج الدراسة للمتغير التابع (ممارسات ادارة الأرباح)

جدول (46) التحليل الوصفي للمتغير "ممارسات ادارة الأرباح"

م	العبارات	المتوسط
1	السلوك الأخلاقي للمديرين التنفيذيين	3.53012
2	استغلال المديرين التنفيذيين لدرابتهم بالبيئة التشغيلية وضعف البيئة القانونية	3.9627
3	زيادة الانتماء للمنظمة والحفاظ على مستوى معين من الأداء	3.8193
4	الحد من سلوك المديرين في اظهار أداء الشركات بصورة أقل	3.8313
5	الحد من سلوك المديرين في اظهار أداء الشركات بصورة أعلى	3.8554
6	التزام المديرين التنفيذيين بالقواعد الأخلاقية المهنية	3.6223
7	خفض ممارسات ادارة الأرباح وزيادة مصداقية القوائم المالية	3.4861

بالنظر في الجدول السابق نجد أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور أكبر من 3 درجات (المتوسط المرجح)، حيث تباينت درجة الموافقة بين الموافقة بدرجة كبيرة و الموافقة، والمتوسطات بين (3.53012، 3.9627)، وكان من أكثر العناصر المؤثرة

في ممارسات ادارة الأرباح هو استغلال المديرين التنفيذيين لدرابتهم بالبيئة التشغيلية وضعف البيئة القانونية بمتوسط حسابي (3.9627).

القسم الرابع: الخلاصة والنتائج والتوصيات

يهدف هذا البحث إلى قياس أثر السلوك التنظيمي للإدارة على ممارسات ادارة الأرباح وذلك من خلال اجراء دراسة ميدانية على الشركات المسجلة بالبورصة السعودية للتطبيق باستقصاء آراء مجموعة من المتعاملين في مجال الموارد البشرية ومستخدمي التقارير والقوائم المالية (و هم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، المحاسبين والمحللين الماليين ،وبعض المتخصصين في ادارة الموارد البشرية في بعض البنوك والمؤسسات المالية المسجلة بالبورصة بالمملكة العربية السعودية،مراجعين و محاسبين في مكاتب مراجعة بالمملكة، مراجعين و مراقبين ماليين متخصصين بديوان المحاسبة السعودى).

وقد تم تقسيم البحث إلى ستة أقسام ، يتضمن القسم الأول الإطار العام للبحث موضعاً مشكلة البحث وأهدافه وأهميته والفروض التي سيتم اختبارها ، ومنهجية البحث وحدوده ، وخطة البحث.

بينما يتضمن القسم الثاني الدراسات السابقة في مجال البحث في حين ، بينما جاءت الدراسة الميدانية في القسم الثالث ،وفي القسم الرابع الخلاصة والنتائج والتوصيات والأخير تم عرض خلاصة البحث ونتائجه وتوصياته.

وقد توصلت الدراسة إلى أنه:

- توجد علاقة معنوية طردية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي للمديرين، واخبرت الدراسة العلاقة أيضا من خلال متغير وسيط وهو حالة العمل للمديرين التنفيذيين(دائمة- مؤقتة)

- توجد علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين فى تحقق مصالح شخصية استخلصت هذه العلاقة من خلال علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي ومدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة،وعلاقة عكسية بين الالتزام الاخلاقى للمديرين التنفيذيين وممارسات ادارة الأرباح للمديرين التنفيذيين عند قياس الدخل بمنظمات الأعمال

- توجد علاقة معنوية طردية بين الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح وذلك من خلال وجود علاقات طردية معنوية بين حالة العمل للمديرين التنفيذيين (دائمة-مؤقتة) ، الرضا الوظيفي للمديرين التنفيذيين، والعدالة المدركة لدى الميرين التنفيذيين
- أن تحقيق مصالح شخصية للمديرين من خلال أنظمة الحوافز المبنية على ارتفاع معدلات الأداء يزيد من الالتزام التنظيمي والالتزام بسلوك المواطنة التنظيمية
- أن شعور المديرين التنفيذيين بالاستقلالية وحرية اتخاذ القرار من أهم العوامل المؤثرة في سلوكيات المديرين لتحقيق مصالح شخصية
- أن مستوى الالتزام التنظيمي ورضا العاملين هو من أهم العوامل المؤثرة في مدركات العاملين لمبادئ الشفافية والنزاهة
- أن من أكثر العناصر المؤثرة في ممارسات ادارة الأرباح هو استغلال المديرين التنفيذيين لدرابتهم بالبيئة التشغيلية وضعف البيئة القانونية وفي ضوء ما سبق فإننا نوصي بما يلي:
- أهمية أن يتم ترسيخ مفاهيم ومبادئ ومزايا الالتزام التنظيمي والالتزام بسلك المواطنة التنظيمية لدى العاملين وبصفة خاصة المديرين التنفيذيين بمنظمات العاملين والوصول الى درجة الرضا الوظيفي بهم .
- إصدار تشريعات وإصدارات مهنية منظمة محكمة لمبادئ الشفافية والنزاهة مع وجود عقوبات رادعة في حالات الحياد عنها مثل ممارسات ادارة الأرباح لتحقيق مصالح شخصية
- إمكانية إعداد أبحاث مستقبلية تتعلق بكيفية تطوير نظم الموارد البشرية لغرس قيم الالتزام التنظيمي لدى العاملين مما يقلل من المشاكل والمخاطر المرتبطة بممارسات ادارة الأرباح.
- إمكانية اعداد أبحاث مستقبلية لابتكار أساليب ودعم قدرات المراقبين الماليين ومراقبي الدولة للتقرير بصورة عادلة عن ممارسات ادارة الأرباح وكيفية الحد منها

القسم الخامس: مراجع البحث

أ- مراجع باللغة العربية:

- الزغبى، خالد (2008)، أثر الالتزام بلقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفى لدى العاملين فى محافظة الكرك،مجلة الاقتصاد والادارة،المجلد 22،(1).
- البقمى،صالح (2010)، المناخ التنظيمى وعلاقته بالاداء الوظيفى لموظفى امارة منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية
- الجبورى،(2014)،التمويل السلوكى ودوره فى القرارات المالية، مجلة العلوم الانسانية،جامعة بابل،المجلد (22)، العدد 2، ص:1-29
- الزويلف، انعام (2015)، اعلاقة بين مدى التزام المحاسبين بالقواعد الاخلاقية للمهنة واستخدام المحاسبة الاخلاقية- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة العامة الاردنية،
<https://www.researchgate.net/publication/297918703>
- الشوايكة، يونس أحمد اسماعيل والطعاني، حسن، الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمى للعاملين فى المكتبات الرسمية الاردنية،
Platform.almanhal.com,<https://www.platform.almanhal.com>
تاريخ الدخول 2019/4/26
- رشوان، عبد الرحمن (2018) تأثير المحاسبة السلوكية على زيادة فاعلية المعلومات لترشيد اتخاذ القرارات
Platform.almanhal.com,<https://www.platform.almanhal.com>
- زيدان، محمد ابراهيم،السلوك الاخلاقى للادارة عند قياس الدخل المحاسبى بمنظمات الأعمال-دراسة اختبارية،(2006)،مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية،جامعة المنوفية،unpan02639,unpan1.un.org تاريخ الدخول 2019/6/15

- طاهر، كبرى محمد، وغزال، سعاد سعيد، (2013)، انعكاسات الالتزامات الاخلاقية لمراقب الحسابات على أساليب ادارة الأرباح، تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد ، <http://search.Mandumah.com> ، تاريخ الدخول 2019/5/24

- مرزوق(2018) عبد العزيز على، دراسة أثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الاداري بجامعة كفر الشيخ،

[Platform.almanhal.com,http://platform.almanhal.com](http://platform.almanhal.com)

ب- مراجع باللغة الانجليزية

- Coutts, Lary & Schneider,(2004). Frank, Police office performance appraisal system: how good are they ,**Journal of Police Strategies and Management**,Vol.27,No.9,pp67-81,

- Chuchai Smithikrai,(2009):Antecedents of Voluntary Work Behavior In Thailand, **The Business Review** Vol.12,No.1,pp158-166

- Coutts, Lary & Schneider, Frank(2004), Police office performance appraisal system: how good are they, **Journal of police Strategies and management**, Vol.27,No.9,pp67-81,

- Demerjian,P., B.Lev,and S.McVay.(2013), Managerial ability and earning quality, **The Accounting Research**,25(1),pp:109-147

- Francis,J., A.Huang,, S. Rajgopal,& A. Zang.(2008).CEO reputation and earnings quality Contemporary, **Accounting Research**,,25(1),pp:109-147

- Gaver,J.,et al.,(1995) "Additional Evidence On Bonus Plans and Income Management" **Journal Of Accounting and Economics**,Vol.19

- Irfan, Saleem& Khurshid .(2014) "Do human Resource practices Affect Employee performance?" pp 669-688

- Jen-Hung, Bith Huang Jin, Chyan Yang, (2004). Satisfaction with business-to-employee benefit systems and organizational Citizenship Behavior, **International Journal of Manpower**, Vol.25 No.2, 195-210
- Jiraporn, P., Gary, M., & soon, Y., & young Kim., (2008), "Is Earning Management Opportunistic or Beneficial? An Agency Theory Perspective", **International Review of Financial Analysis** Vol.17, pp:622-634.
- Kevin, Koh. (2011), Value or Glamour? An Empirical Invesstigation of the effect of celebrity CEOs on Financial Reporting practices and firm performance. **Accounting and Finance**, 51(2), pp: 517-547
- Merchant & Rokness" (1994) The ethics of managing earning: An empirical investigation, **Journal of Accounting and public pohy**, Michelson, Jordan-Wagner, J & Wotton, C., "The relationship between the smoothing of Reported Income and Risk-Adjusted Returns", **Journal of economics and Faineance**, Vol., 24, No, 2, September, 2000 pp: 141-159
- Neyshabor, A. & Rashidi, P. (2013). An Investigation of the relationship between job Enrichment and organizational Commitment, **International Journal of Research in Organizational Behavior and human Resource Management**, 1(3), 57-65.
- Qaisar, M. (2012). Exploring Effects of Organization Commitment on Employee performance: Implications for human Resource Strategy Interdisciplinary, **Journal of Contemporary reseash in business**, 3 (11).
- Zameer, H (2014): The Impact of the Motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan,

الملاحق

قائمة الاستبيان

سعادة :

.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نتوجه لسعادتكم بفائق الاحترام والتقدير ونرجو منكم شاكرين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة والتي تتعلق بقياس أثر السلوك التنظيمي للإدارة على ممارسات ادارة الأرباح بمنظمات الأعمال ونأمل من سعادتكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في استكمال تعبئة الاستبيان وإعادته إلينا علما بان المعلومات التي سنحصل عليها هي لأغراض البحث العلمي فقط وسوف تحظي بالسرية التامة وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ضع علامة ✓ أمام الإجابة التي تفضلها

المحور الأول: الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي

يؤدي التزام المديرين بقواعد السلوك الاخلاقي والتنظيمي الي:	موافق بشدة	موافق	محايد	رافض	رافض بشدة
1. يزداد الالتزام التنظيمي للمديرين التنفيذيين بزيادة الرضا الوظيفي لهم					
2. يزداد الالتزام التنظيمي للمديرين بزيادة العدالة التنظيمية					
3. يزداد الالتزام التنظيمي للمديرين بزيادة العدالة المدركة من قبل المديرين					
4. يختلف الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمديرين باختلاف الجنس- الوظيفة- الخبرة- المؤهل العلمي- الراتب					
5. يختلف الالتزام التنظيمي للمديرين باختلاف القيم السائدة بالمنظمة					
6. يزداد الالتزام التنظيمي من قبل المديرين الذين في المنظمة بشكل دائم، والعكس للمديرين غير الدائمين					
7. يزداد الالتزام التنظيمي للمديرين بتحقيق مصالح شخصية لهم من خلال أنظمة الحوافز المرتبطة بكفاءة الأداء					

المحور الثاني: الالتزام التنظيمي وسلوكيات المديرين في تحقيق مصالح شخصية

يتأثر مستوى أداء المديرين بالعناصر التالية:	موافق بشدة	موافق	محايد	رافض	رافض بشدة
1. درجة التزام المديرين بالقيم الثقافية والتنظيمية					
2. مدى التزام المديرين بقيم العدالة التنظيمية					
3. مستوى الالتزام التنظيمي العاطفي					
4. مستوى الالتزام التنظيمي المعياري					
5. مستوى الالتزام التنظيمي الاستمراري					
6. مدى تنوع المهام الموكلة اليهم ومدى تنوعها وتغييرها					
7. مدى احساسهم بوحدة العمل					
8. مدى احساسهم بأهمية العمل					
9. مدى احساسهم بالاستقلالية وحرية اتخاذ القرار					
10. مدى تنوع وارتفاع جودة نظام المعلومات بالمنظمة(التغذية المرتدة)					
11. مستوى ومدى تنوع نظم وبرامج التطوير والتدريب وتعزيز الأداء الوظيفي					
12. نظم التحفيز المطبقة بالمنظمة وادارة الموارد البشرية					
13. كفاءة ممارسات ادارة الموارد البشرية					

المحور الثالث: مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة:

تؤثر مدركات المديرين لمبادئ الشفافية والنزاهة:	موافق بشدة	موافق	محايد	رافض	رافض بشدة
1. زيادة مستوى الالتزام التنظيمي ورضا العاملين					
2. زيادة الالتزام بمواثيق وأداب وسلوك مهنة المحاسبة					
3. زيادة الالتزام بتطبيق متطلبات المعايير المحاسبية					
4. زيادة الالتزام بتطبيق متطلبات الاتفاقيات والقوانين الدولية للنزاهة والشفافية					
5. خفض ممارسات ادارة الأرباح من قبل المدسرين التنفيذيين					

المحور الرابع: الالتزام التنظيمي وممارسات ادارة الأرباح

يؤثر الالتزام التنظيمي على ممارسات المديرين لادارة الأرباح كما يلي:					
1. ممارسات السلوك الاخلاقي للمديرين من خلال دورات السلوك الاخلاقي .					
2. تخفيض استغلال لمديري لدرابتهم بالبيئة التشغيلية وضعف البيئة القانونية.					
3. زيادة الانتماء للمنظمة والحفاظ على مستوى معين من الأداء					
4. الحد من سلوك المديرين في اظهار اداء الشركة بصورة أقل من الحقيقة في سنوات الدخل المرتفع					
5. الحد من سلوك المديرين في اظهار اداء الشركة بصورة أعلى من الحقيقة في سنوات الدخل المنخفض					
6. التزام المديرين التنفيذيين بالقواعد الاخلاقية والمهنية عند اعداد القوائم المالية للمنظمة					
6. خفض ممارسات ادارة الأرباح وزيادة مصداقية القوائم المالية					