



العلاقة بين خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح

'دراسة إمبريقية فى البيئة المصرية''

إعداد

د. ألفت على مندور

أستاذ المحاسبة المساعد

كلية التجارة - جامعة الزقازيق

olfatmandour171250@gmail.com

د. جيهان السيد منصور

مدرس المحاسبة

كلية التجارة - جامعة الزقازيق

nglaamohamed1900@gmail.com

نجلاء محمد عبد الفتاح محمد

باحث ماجستير محاسبة

كلية التجارة جامعة الزقازيق

nagm18@commerce.zu.edu.eg

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الثالث يونية 2024

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

المستخلص (abstract)

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين خصائص العنصر النسائي وهى (اختلاف عدد العنصر النسائي ، الاستقلالية ، التأهيل العلمي ، و خبرة العنصر النسائي) كمتغير مستقل ويتم قياس كل خاصية كمتغير وهى وإدارة الأرباح كمتغير تابع ، ويتم قياس إدارة الأرباح بنموذجين هم الأول الإستحقاقات الإختيارية بنموذج جونز المعدل (Dechow et al ., 1995) والثاني بالأنشطة الحقيقية (Roychowdhury, 2006) ، و ذلك لعينة من الشركات المساهمة المقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية تتكون من 123 شركة وموزعة علي 14 قطاع اقتصادي مختلف ، بإجمالي (861) مشاهدة خلال الفترة الزمنية (2016 الى 2022) ، وأشارت النتائج الى عدم وجود علاقة ذات دلالة لإخلاف عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإستقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وبين إدارة الأرباح بالإستحقاقات ، وأشارت أيضا الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية لكل من التأهيل العلمي وخبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وبين إدارة الأرباح بالإستحقاقات ، فى حين وجد علاقة ذات دلالة لكلا من إختلاف عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة والتأهيل العلمي للعنصر النسائي وبين إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية ، وأيضا عدم وجود علاقة ذات دلالة لاستقلالية العنصر النسائي وخبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة وبين إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية .

المصطلحات الرئيسية: إختلاف عدد العنصر النسائي ، استقلالية العنصر النسائي ، التأهيل العلمي للعنصر النسائي ، خبرة العنصر النسائي ، إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية .

مقدمة ومشكلة الدراسة:

يعتبر صافي الربح من الأرقام المحاسبية الهامة التي تعبر عن الأداء الفعلي للشركة والذي يستخدم للحكم على كفاءة الإدارة في استغلال الموارد المتاحة والقرارات التي تتخذها الإدارة لتحقيق الربح المستهدف (7 : 2016 , Zalata and Roberts) .

لذلك اهتمت الإدارة بزيادة الربح المحقق من خلال استغلال المرونة المتاحة في المعايير المحاسبية وتعدد الأساليب والطرق المحاسبية المتاحة لمعالجة البيانات وإعداد القوائم المالية واتخاذ قرارات تخص العمليات الحقيقية للشركة (حماد، 2005: 55) ، (Almaleeh ,2019 : 123) واهتمت الدراسات بإدارة الأرباح من خلال الاستحقاقات أو بالأنشطة الحقيقية للتلاعب في التدفقات النقدية التشغيلية وزيادة صافي الربح للشركة (Healy and Wahlen, 1999: 368) ولقد تضمن الفكر المحاسبي العديد من النظريات التي تناولت بعض العوامل وانعكاسها على أداء الشركات وممارسات إدارة الأرباح، وأحد هذه العوامل التي تقدمها تلك النظريات أن التشكيل النوعي لمجلس الإدارة اي توافر العنصر النسائي في مجلس الإدارة قد يؤثر على الطريقة التي يؤدي بها مجلس الإدارة وظائفه والتي ربما تكون محددا لجودة التقارير المالية، (محمود ، 2017 : 648) على اعتبار أن توافر العنصر النسائي في مجلس الإدارة يفرض طرق وأساليب مختلفة للرقابة على أداء وتصرفات مديري الشركة مما ينعكس على الأداء .

وأشارت بعض الدراسات لوجود تأثير للعنصر النسائي في مجلس الإدارة حيث يرتبط بشكل إيجابي بجودة الأرباح، وقد تم دراسة العلاقة بين توافر العنصر النسائي في مجلس الإدارة و إدارة الأرباح من قبل العديد من الباحثين مثال : (Deruvensia and Kristiantib ., 2022) وكانت النتائج أن وجود العنصر النسائي في مجلس الإدارة يحد من ممارسات إدارة الأرباح ، ويزيد من وظيفة المراقبة في المجلس وبالتالي يزيد من جودة الأرباح ،

ومن الدراسات السابقة (محمد ، 2020 : 28) تبين أن تطبيق التمثيل النسائي يدعم من كفاءة وفاعلية مجالس إدارات الشركات في عملية اتخاذ القرار ودعم الابتكار والرقابة وتحقيق مزيد من الثقة في سياسات المجلس نحو حماية حقوق المساهمين وكافة أصحاب المصالح والمتعاملين مع الشركة ، وتشير الدراسات السابقة عموماً إلى أن وجود العنصر النسائي في مجالس إدارة الشركات يؤدي إلى تحسين جودة الأرباح ، بسبب أن النساء تميل إلى تجنب المخاطر مما يعزز قدراتها الرقابية في مجلس الإدارة ومع ذلك ، ليس من الواضح ما هي خصائص ومهارات العنصر النسائي

في مجلس الإدارة التي تقود إلى تحسين جودة الأرباح وبالتالي الحد من ممارسات إدارة الأرباح
(Martinez- Jimenez et al ., 2022: 3) .

ومما سبق، تركز هذه الدراسة على دراسة خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة على ممارسات إدارة الأرباح في الشركات المساهمة المصرية، مع إجراء دراسة اختبارية على الشركات المساهمة التي تتداول أسهمها في البورصة المصرية، وذلك في ظل ندرة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة – في حدود علم الباحثة – وبناءً على ماسبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل يوجد علاقة بين خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة كمتغير مستقل وممارسات إدارة الأرباح كمتغير تابع .
ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة من خلال الأهداف الفرعية التالية :

- دراسة العلاقة بين استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح.
- دراسة العلاقة بين اختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح.
- دراسة العلاقة بين التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح.
- دراسة العلاقة بين خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح.

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من النقاط التالية:

- 1- تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية الخصائص المميزة للعنصر النسائي في مجالس الإدارة وانعكاس ذلك على ممارسات إدارة الأرباح.
- 2- تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة، كونها تهتم بدراسة الخصائص المميزة للعنصر النسائي في مجالس الإدارة كموضوع تناولته العديد من الدراسات في الدول المتقدمة والتي تختلف عن البيئة المصرية في العديد من الجوانب.
- 3- ندرة الدراسات السابقة – في حدود علم الباحثة – التي اهتمت بدراسة الخصائص المميزة للعنصر النسائي في مجلس الإدارة على ممارسات إدارة الأرباح في البيئة المصرية.

خطة البحث :

تماشياً مع طبيعة مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها تسير خطة البحث على النحو التالي :

الاطار العام للدراسة :

- مقدمة ومشكلة الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- خطة الدراسة .

الفصل الأول : خلفية نظرية لمتغيرات الدراسة .

مقدمة .

المبحث الأول : خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة .

المبحث الثاني : إدارة الأرباح .

المبحث الثالث : خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

خلاصة الفصل الأول .

الفصل الثاني : الدراسات السابقة والتعليق عليها واشتقاق فروض الدراسة .

المقدمة .

المبحث الأول : الدراسات السابقة والتعليق عليها .

المبحث الثاني : اشتقاق فروض الدراسة .

الفصل الثالث : الدراسة الاختبارية .

المبحث الأول : تصميم الدراسة الاختبارية .

المبحث الثاني : الاحصاءات الوصفية واختبار فرضيات الدراسة .

المبحث الثالث : خلاصة الدراسة والتوصيات والدراسات المستقبلية .

المراجع .

المراجع العربية

المراجع الأجنبية

الفصل الأول : الإطار النظري لمتغيرات الدراسة .

المبحث الأول : خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة .

يعرف التنوع بين الجنسين بشكل عام بالمساواة بين الجنسين في بيئة العمل اي المساواة في الحقوق والواجبات والفرص بين الرجل المرأة (أبا الخيل ، 2021 : 143) ، وكذلك توافر العنصر النسائي في مجلس الإدارة يساعد على تنوع الأفكار والخبرات في مجلس الإدارة مما يزيد من ثقة المستثمرين والمتعاملين مع الشركة ويزيد من دعم الابتكار، وكذلك تقريب وجهات النظر المختلفة وفض المنازعات والتواصل مع بيئة العمل والتطوير المهني وذلك لان الإناث تتمتع بمقومات الذكاء العاطفي مما يضيفي بعدا مجتمعيًا وتميزها بالمهارات الإدراكية اللازمة لقيادة الشركات ومن الخصائص التي أشارت لها الدراسات السابقة مثل دراسة (محمود ، 2017) ، (محمد ، 2020) ، (Zalata et al., 2021) ، **الخاصية الأولى** : اختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة ، إن الشركة التي تضم عدداً أكبر من النساء في مجلس ادارتها قد تزيد من المزايا التنافسية للشركة ، **والخاصية الثانية** : هي التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة، و تميل الشركات التي يتم تشكيل مجالس إدارتها من قبل المديرين ذوي التأهيل العلمي إلى الأداء بشكل أفضل من تلك التي يديرها مديرين غير مؤهلين علمياً، وجدت بعض الدراسات علاقة إيجابية بين مؤهل المدير وأداء الشركة ، **والخاصية الثالثة** : هي خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة ، إن زيادة فترة الخدمة في مجلس الإدارة ولجانه يزيد من خبرة العنصر النسائي، وقد تصبح العضوات اللاتي يتمتعن بفترة بقاء أطول في مجالس الإدارات أكثر دراية بممارسات الشركات المختلفة ، **والخاصية الرابعة والأخيرة** : هي استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة ، أن وجود عناصر نسائية مستقلة في مجلس الإدارة يزيد من ثقة أصحاب المصالح من المساهمين بما في ذلك مساهمي الأقلية وأصحاب المصالح من غير المساهمين.

المبحث الثاني: إدارة الأرباح.

يعد مفهوم إدارة الأرباح أحد أهم اتجاهات البحث المحاسبي المعاصر، وفي ظل عدم الاتفاق على تعريف محدد لمفهوم إدارة الأرباح وتعدد التعريفات التي وردت في الأبحاث المحاسبية ، والتي تحمل في طياتها وجهات نظر مكملة لبعضها البعض مما يساعد على وصف سلوك إدارة الأرباح وصفاً جيداً ومن مختلف النواحي ، وأشارت دراسة (علي، 2013: 22) إلى أن المقصود " بإدارة الأرباح هي التدخل المتعمد من قبل الإدارة للتأثير على الربح المحاسبي

الحقيقي بالزيادة أو بالنقص، لتحقيق منافع خاصة بها (الدافع الانتهازي)، (دافع الكفاءة)، أو الإثنيين معاً، ومن أشكال ومداخل إدارة الأرباح: الأول: إدارة الأرباح بالاستحقاقات (التسويات المحاسبية)، وتنقسم إلى جزئين هما (الإستحقاقات الإجبارية و الاستحقاقات الاختيارية)، والثاني : إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية ، قد تتم إدارة الدخل من خلال إحداث تغييرات اقتصادية حقيقية فى الأنشطة الرئيسية للشركة لإظهار الأداء الاقتصادي للشركة خلال الفترة المحاسبية بصورة مغايرة للواقع ، وتتعدد صور ممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية على النحو التالي (خميس ، 2018 : 9)، (على ، 2019 : 60) ، (محمود ، 2019 : 184) . (الاستحقاقات الاختيارية للإنفاق الاختياري) ، (الاستحقاقات الاختيارية للتدفقات النقدية)، (الاستحقاقات الاختيارية لتكاليف الإنتاج). والثالث : إدارة الأرباح من خلال إعادة تصنيف بنود قائمة الدخل، لقد ظهر في الوقت الراهن شكلاً جديداً من أشكال إدارة الأرباح التي تم ممارستها ألا وهو سوء التبويب المتعمد في بنود قائمة الدخل ، وتشير دراسة (McVay, 2006: 501) مثل (تكلفة البضاعة المباعة والمصروفات البيعية والإدارية) وإدراجها ضمن بنود المصروفات غير المتكررة.

المبحث الثالث : خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة و إدارة الأرباح.

إن تأثير الإناث على مجلس الإدارة حتى يكون أكثر وضوحاً عندما يصل عددهن إلى مستوى معين أو كتلة حرجة (نظرية الكتلة الحرجة) ما يمكن أن يؤدي إلى تحول كبير في السلوك العام للمجموعة، ولتحقيق الربط بين خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح(محمود ، 2017) ، (Zalata et al., 2021) ، تم التعرض لخصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، وهى أربع خصائص ، الخاصة الأولى اختلاف عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة فكلما زاد عدد النساء فى مجلس الإدارة من المحتمل أن يقلل او يحد من ممارسات إدارة الأرباح (محمد ، 2020) ، والخاصية الثانية استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وقد أكدت العديد من الدراسات أن استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة يقلل او يحد من ممارسات إدارة الأرباح ، والخاصية الثالثة خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وقد تصبح العضوات اللاتي يتمتعن بفترة بقاء أطول فى مجالس الإدارات أكثر دراية بممارسات الشركات المختلفة ، وبالتالي يصبحون أكثر قدرة على التعامل مع قرارات إعداد التقارير المعقدة ، بما فى ذلك ممارسات إدارة الأرباح والحد منها ، والخاصية الرابعة التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى

مجلس الإدارة (الخبرة المالية) (محمود ، 2017) وقد أكدت العديد من الدراسات أن النساء من ذوى التأهيل العلمي والمهني قدرات على التقليل او الحد من إدارة الأرباح حيث أنها قادرة على فهم وتحليل التقارير المالية وطريقة إعدادها وبناء على ذلك يمكن الحد او التقليل من ممارسات إدارة الأرباح .

الفصل الثاني : الدراسات السابقة والتعليق عليها واشتقاق فروض الدراسة .

المبحث الأول : الدراسات السابقة والتعليق عليها .

جدول رقم (1) : عرض الدراسات السابقة

-1 الدراسة (Faten Lakhali , et . al ; 2015)	
العنوان	Do Women On Boards And In Top Management Reduce Earnings Management? Evidence In France هل النساء في المجالس وفي الإدارة العليا يقللن من إدارة الأرباح؟ دليل في فرنسا
الهدف	دراسة تأثير التنوع بين الجنسين على مجلس الإدارة وفي المناصب الإدارية العليا على إدارة الأرباح .
المنهجية	تمت هذه الدراسة في البيئة الفرنسية بناء على عينة تشمل العينة الشركات الفرنسية المدرجة في مؤشر أسهم CACALL من عام 2008 إلى عام 2011 وتم استبعاد الشركات المالية غير النمطية في إعداد التقارير المالية وتشمل العينة النهائية لدينا 170 شركة . متغيرات الدراسة: المتغير المستقل: التنوع بين الجنسين وتم قياسه بالخمسة مقاييس التالية: <ul style="list-style-type: none"> • النسبة المئوية للنساء في مجلس الإدارة مقيسة بعدد النساء في المجلس إلى إجمالي عدد أعضاء المجلس. • في حالة وجود (3) نساء تأخذ القيمة (1) وتأخذ (0) بخلاف ذلك. • في حالة وجود (Wom CEO) تأخذ القيمة (1) إذا كان هناك عنصر نسائي في منصب الرئيس التنفيذي وتأخذ (0) بخلاف ذلك. • في حالة وجود (Wom CFO) تأخذ قيمة (1) إذا كان هناك عنصر نسائي في منصب مدير مالي (CFO) ويأخذ (0) بخلاف ذلك. • في حالة وجود (Wom Chair) تأخذ قيمة (1) إذا كان هناك العنصر النسائي هي رئيسة المجلس وتأخذ (0) بخلاف ذلك. المتغير التابع: إدارة الأرباح. وتم قياسها بنموذج جونز المعدل 1995. بالإستحقاقات التقديرية (Dechow et al ., 1995) .
النتائج	انتهت الدراسة الى أن: يوجد علاقة بين وجود ثلاث نساء على الأقل في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح هي علاقة سلبية مما يشير إلى أنه من خلال زيادة عدد النساء في مجلس الإدارة من خلال اللوائح والتشريعات، فمن المرجح أن تعزز الشركات الفرنسية فعالة مجلس الإدارة لتحسينها. كشف إدارة الأرباح. ومع ذلك، لا تؤثر النساء اللاتي يشغلن مناصب الرئيس التنفيذي والمدير المالي على ممارسات إدارة الأرباح. وتشير النتائج إلى أن توافر العنصر النسائي في مجالس الإدارة مفيد للشركات المدرجة في البورصة الفرنسية من خلال الحد من ممارسات إدارة الأرباح .

2- دراسة (Arun and Aribi, 2015)	
العنوان Female directors and earnings management Evidence from UK companies . المديرات وإدارة الأرباح . أدلة من الشركات البريطانية	
الهدف كيفية تأثير وجود عضوات في مجالس إدارة الشركات على الحد من ممارسات إدارة الأرباح . وأيضاً دراسة بشكل أكبر ما إذا كان جنس المدير المالي (CFO) يؤثر على مستوى إدارة الأرباح .	
المنهجية تمت هذه الدراسة في البيئة البريطانية ، وتتكون عينة الدراسة من 350 شركة خلال الفترة 2005 إلى 2011 ، ويتم استخدام نموذج الانحدار المقطعي ، وتتكون العينة النهائية من 1217 ملاحظة سنة ثابتة خلال فترة الدراسة . متغيرات الدراسة : المتغير المستقل : عدد النساء في مجلس الإدارة ولقياس عدد النساء في مجلس الإدارة يتم استخدام اللوغاريتم الطبيعي . ● إذا كان العنصر النسائي يشغل منصب مدير مالي يأخذ قيمة (1) وقيمة (0) بخلاف ذلك . ● إذا كان العضوات مستقلات تأخذ القيمة (1) وقيمة (0) بخلاف ذلك . المتغير التابع : إدارة الأرباح ويتم استخدام نموذج جونز المعدل لقياس إدارة الأرباح (الإستحقاقات التقديرية) (Dechow et al ., 1995).	
النتائج انتهت الدراسة الى أن : وجد ان الشركات التي لديها عدد أكبر من المديرات والمستقلات تتبنى ممارسات مقيدة لإدارة الأرباح في المملكة المتحدة وكشفت النتائج أن المديرات لهن أثر إيجابي على إدارة الأرباح في الشركات .	
3- دراسة (محمود، 2017)	
العنوان أثر نوع أعضاء مجلس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح	
الهدف يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو دراسة العلاقة بين التنوع الجنسي في مجالس الإدارة ولجان المراجعة كمتغير مستقل وممارسات إدارة الأرباح كمتغير تابع ، بغية التعرف على أثر النوع الاجتماعي للمشاركين في مجالس الإدارة ولجان المراجعة على جودة التقارير المالية من خلال استنباط ممارسات إدارة الأرباح .	
المنهجية تمت هذه الدراسة في البيئة المصرية ، وتم استخدام نموذج الانحدار المتعدد ، ويتكون مجتمع وعينة الدراسة من الشركات المصرية التي تعمل في مجال الإستثمارات العقارية وعددها 25 شركة وذلك خلال الفترة من عام 2008 حتى عام 2016 ، وذلك في السنوات التي يوجد أحد أعضاء مجلس الإدارة أو لجنة المراجعة وكذلك رئيس مجلس الإدارة أو رئيس لجنة المراجعة من الإناث وبالتالي يكون إجمالي مجتمع الدراسة مكون من 225 مفردة ، متغيرات الدراسة : المتغير المستقل : تنوع أعضاء مجلس الإدارة وتقاس كالاتي : ● نسبة المديرات التنفيذيات من الإناث في لجنة المراجعة وتقاس عدد الإناث في لجنة المراجعة الى إجمالي عدد المديرين في لجنة المراجعة . ● نسبة المديرات التنفيذيات في مجلس الإدارة وتقاس عدد الإناث في مجلس الإدارة الى إجمالي عدد المديرين في مجلس الإدارة .	

<ul style="list-style-type: none"> • نسبة المديرات المستقلات فى لجنة المراجعة وتقاس عدد المديرات المستقلات فى لجنة المراجعة إلى إجمالى عدد المديرين المستقلين فى لجنة المراجعة . • نسبة المديرات المستقلات فى مجلس الإدارة وتقاس عدد المديرات المستقلات فى مجلس الإدارة إلى إجمالى عدد المديرين المستقلين فى مجلس الإدارة . • رئاسة لجنة المراجعة بواسطة الإناث متغير وهمى يأخذ القيمة (1) إذا كان يرأس لجنة المراجعة إناث ويأخذ القيمة (صفر) بخلاف ذلك . • رئاسة مجلس الإدارة بواسطة الإناث متغير وهمى يأخذ القيمة (1) إذا كان يرأس مجلس الإدارة إناث ويأخذ القيمة (صفر) بخلاف ذلك . <p>المتغير التابع: ممارسات إدارة الأرباح ويتم قياسها بنموذج جونز المعدل (الاستحقاقات التقديرية) (Dechow et al ., 1995).</p>	
<p>انتهت الدراسة الى أن :</p> <ul style="list-style-type: none"> • يوجد علاقة عكسية بين زيادة عدد الإناث فى مجلس الإدارة والحد من أو تقييد ممارسات إدارة الأرباح فى الشركات المساهمة المصرية . • عدم وجود علاقة بين تمثيل الإناث فى لجان المراجعة أو قيامها برئيس لجنة المراجعة وممارسات إدارة الأرباح فى الشركات المساهمة المصرية * - نسبة عدد الإناث فى مجلس الإدارة على إجمالى عدد أعضاء مجلس الإدارة هو المتغير الذى يربط بجنس أعضاء مجلس الإدارة ذا تأثير جوهري على ممارسات إدارة الأرباح فى الشركات المساهمة المصرية. 	النتائج
4- دراسة (Schalken ، 2019)	
<p>The Effect of Female Board Presence on Earnings Quality أثر حضور الإناث في مجالس الإدارة على جودة الأرباح</p>	العنوان
<p>الإجابة على سؤال البحث وهو ما تأثير حضور مجلس إدارة نسائي على جودة الأرباح ؟</p>	الهدف
<p>تمت هذه الدراسة فى الولايات المتحدة الأمريكية وتم استخدام التحليلات الإحصائية واستخدام معادلة الإنحدار المتعدد وتم جمع البيانات المطلوبة يتم استخدام ثلاث قواعد بيانات وهى (Compustat و Audit Analytics , ISS) وتتراوح فترة الدراسة بين 2007 الى 2018 وتغطى قواعد البيانات الثلاثة هذه الفترة الزمنية بعد دمج قواعد البيانات الثلاثة معا ، تتكون العينة الكاملة من 9172 ملاحظة ثابتة لسنة وبعد حذف القيم المفقودة واستبعاد القطاع المالى تكون العينة النهائية 8327 ملاحظة سنة ثابتة .</p> <p>متغيرات الدراسة :</p> <p>المتغير المستقل :وجود الإناث فى مجلس الإدارة وتقاس بعدد الإناث فى مجلس الإدارة الى إجمالى عدد اعضاء مجلس الإدارة .</p> <p>المتغير التابع : يتم قياس جودة الأرباح باستخدام خمس أبعاد لجودة الأرباح (إدارة الأرباح ، التقارير المالية ، ورسوم المراجعة غير المبررة ، وأوجه القصور فى الرقابة الداخلية ، ونسبة التدفق النقدى) .</p>	المنهجية
<p>انتهت الدراسة الى أن :</p> <p>أظهرت النتائج أن حضور المرأة فى مجلس الإدارة ليس له تأثير على إدارة الأرباح وأوجه القصور فى الرقابة الداخلية وأتعب المراجعة غير المبررة ونسبة التدفق النقدى ومع ذلك ،فأن وجود الإناث فى مجلس الإدارة يرتبط بجودة التقارير المالية ، مما يعنى زيادة جودة الارباح لذلك فإن التأثير الصافي المشترك لوجود النساء فى مجلس الإدارة على جودة</p>	النتائج

الأرباح إيجابي ، مما يعني أن ارتفاع عدد المديرات في المجلس يؤدي إلى جودة أعلى للأرباح .	
5- دراسة (Zalata et al., 2021)	
"Gender diversity and earnings management" "التنوع بين الجنسين وإدارة الأرباح"	العنوان
هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة وأثر ذلك على الحد من ممارسات إدارة الأرباح وهل العنصر النسائي ذو الخلفية المالية له تأثير على الحد من ممارسات إدارة الأرباح ؟	الهدف
تمت هذه الدراسة في البيئة البريطانية ، وكانت فترة الدراسة من 2007 إلى 2013 وتم الحصول على البيانات المالية المطلوبة من Compustat السنوي نظرا للاختلافات في متطلبات إعداد التقارير المالية بين القطاعات المالية وغير المالية ، وتم استبعاد الشركات المالية من العينة ، وقام الباحث بدمج البيانات المالية مع حوكمة الشركات وبيانات الخبراء الماليين التي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات ISS وتم ايضا استبعاد الشركات التي تفتقد إلى بيانات حوكمة الشركات وكانت العينة النهائية هي 5398 ملاحظة سنة ثابتة . متغيرات الدراسة : المتغير المستقل : العنصر النسائي في مجلس الإدارة وتم قياسه كالآتي : • العنصر النسائي ذوات الخلفية المالية وتم قياسها بنسبة المديرات ذو الخلفية المالية في مجلس الإدارة . • العنصر النسائي في لجنة المراجعة وتم قياسها بنسبة العنصر النسائي في لجنة المراجعة . المتغير التابع : إدارة الأرباح وتم قياسه بالاستحقاقات التقديرية كبديل لممارسات ادارة الأرباح وتم الاعتماد على نموذج جونز المعدل (1991) في قياس الاستحقاقات التقديرية	المنهجية
انتهت الدراسة إلى : تظهر النتائج أن مشاركة المديرات ذوات الخلفية المالية ذات الصلة يحسن من جودة الأرباح أكثر من مشاركة المديرات من دون هذه الخلفية فضلا عن ذلك تشير النتائج إلى أن المديرات الإناث فقط اللواتي لديهن تأهيل علمي ذات صلة ولديهن عدد أقل من أعضاء مجلس الإدارة الخارجيين قادرات على التخفيف من إدارة الأرباح .	النتائج

ثانياً التعليق على الدراسات السابقة :

في ضوء ما تم استعراضه من دراسات سابقة، يمكن الإشارة إلى الملاحظات التالية:

1. بعض الدراسات اثبتت أن هناك علاقة إيجابية بين خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح مثل دراسة (Krishnan et al ., 2008) ، (Arun and) (Aribi , 2015) ، (Na and Hong ., 2017) (محمود ، 2017) ، (الجوهري وسليمان . ، 2021) ، (Zalata et al., 2021) .

2. البعض الآخر اثبت أن هناك علاقة سالبة بين خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح مثل دراسة (Faten Lakhel , et . al ; 2015) ، (2017 , . Overmans) .
3. وبعض الدراسات اثبتت أنه لا تأثير لخصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح مثل دراسة (Peni et al .,2010) ، (Zalata1.et . al , 2018) ، (2019) ، (Schalken ، (Deruvensia and Kristiantib ., 2022) .
4. اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول ما هى خصائص العنصر النسائي فى مجلس إدارة الشركات وأثرها على إدارة الأرباح ، مثل دراسة (Zalata1.et . al , 2021) .
5. أغلب الدراسات السابقة استخدمت نموذج جونز (الإستحقاقات الاختيارية) لقياس جودة الأرباح ، (ممارسات إدارة الأرباح) ولم تستخدم قياسها بالأنشطة الحقيقية ، لذلك تقوم هذه الدراسة باستخدام القياس (الأنشطة الحقيقية والاستحقاقات الاختيارية).
6. تعد الدراسة الحالية امتداداً لهذه الدراسات السابقة، وتأتي مساهمة الدراسة الحالية من خلال دراسة العلاقة بين خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح فى شركات المساهمة المصرية، وخاصة فى ظل ندرة الدراسات التي تعرضت لاختبار العلاقة بين خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح فى البيئة المصرية على حد علم الباحثة .
- المبحث الثاني : اشتقاق فروض الدراسة .**

1- إختلاف عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة:

فى الآونة الأخيرة كان عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة يتزايد ببطء ، على الرغم من أنه لا يزال منخفضاً نسبياً ، وفى الوقت الحالى ، يوجد فى معظم الشركات نساء فى مجلس إدارتها (Arun and Aribi , 2015 :138) و (Gul , et al, 2011: 193) مدى تأثير وجود العنصر النسائي فى مجلس إدارة الشركة على ممارسات إدارة الأرباح للأنشطة الحقيقية المطبقة على عملية إعادة شراء الأسهم كأحد الأنشطة التمويلية لعينة مكونة من 601 شركة من الشركات الماليزية خلال الفترة (2010: 2015) ونتج عن هذه الدراسة أن وجود عضوات من النساء فى مجلس الإدارة أدى لانخفاض أنشطة إعادة شراء الأسهم كأداة لإدارة الأرباح عن طريق الأنشطة الحقيقية ، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة الفرض الأول فى صورة النفي (العدم) كما يلي:

H1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح.

2- استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة:

يعد استقلالية مجلس الإدارة من أكثر آليات الرقابة أهمية ، وأكدت دراسة (Arun ,et al : 2015) لعينة من الشركات في إنجلترا مدى تأثير وجود عضوات من النساء في مجلس إدارات الشركات على ممارسات إدارة الأرباح ، وكانت من أهم النتائج أن وجود نسبة كبيرة من النساء في مجالس الإدارة الشركات بالإضافة لارتفاع نسبة العناصر المستقلة من النساء في مجلس الإدارة يؤدي إلى الحد من ممارسات إدارة الأرباح السلبية ، (Green and Homroy 2018 : 3) . وبناءً على ما سبق يمكن صياغة الفرض الثاني في صورة النفي (العدم) كما يلي:

H2 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح.

3- التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة:

تشير نتائج بعض الدراسات السابقة إلى أن العنصر النسائي في مجلس الإدارة الحاصل على مؤهلات علمية تساعد على زيادة التأثير الإيجابي على نتائج الشركات ، مثل إدارة الأرباح والأداء . (Nguyen , et , al, 2020: 8) و (Gul , et , al 2011: 194) و من نتائج الدراسات السابقة التي تم إجراؤها مثل دراسة (محمود ، 2017 : 661) على مجتمع الشركات المقيدة في البورصة المصرية والتي رصدت تحقيق الشركات ذات التمثيل الأعلى للمرأة المؤهلة علمياً معدلات ربحية أعلى وقوة مالية أفضل ، وتحقيق الشركات التي تضم نساء ذات تأهيل علمي متقدم في مجالس إدارتها معدلات نمو أكبر في العائد على حقوق المساهمين ، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة الفرض الثالث في صورة النفي (العدم) كما يلي :

H3 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح.

4- العنصر النسائي ذو خبرة في مجلس الإدارة :

تشير النتائج التي توصلت إليها الدراسات مثل (Yang and Krishnan, 2005 : 8) ، إلى أن شغل المزيد من العناصر النسائية ذات الخبرة في مجلس الإدارة سيؤثر سلباً على ممارسات إدارة الأرباح ، قد تساعد فترة الخدمة الطويلة في مجلس الإدارة ولجنة المراجعة المديرين على أن يصبحوا آلية مراقبة فعالة وحماية لمصالح المساهمين . وذلك لأن فترة العمل الطويل في المجلس

وفى اللجنة ستزيد من معرفة وخبرة أعضاء مجلس الإدارة ، لذلك قد يصبحون على دراية بموارد مؤسستهم ، وأساليب عملها وتقنياتها ، وثقافتها (Jiraporn et al ., 2019 :2949) . وبناءاً على ما سبق يمكن صياغة الفرض الرابع فى صورة النفي (العدم) كما يلي:

H4 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنصر النسائي ذو خبرة فى مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح .

الفصل الثالث : الدراسة الإختبارية .

المبحث الأول : تصميم الدراسة الإختبارية .

أولاً : نموذج الدراسة .

سوف يتم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لاختبار تأثير الخصائص المميزة للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة كمتغير مستقل على إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختبارية وبالأنشطة الحقيقية كمتغير تابع، وفى سبيل اختبار هذه العلاقة سوف يتم صياغة نموذج الانحدار على النحو التالي:

$$Emit = \beta_0 + \beta_1 WOB_{it} + \beta_2 BIND_{it} + \beta_3 FEMINEX_{it} + \beta_4 FEMEX_{it} + \beta_5 ACEX_{it} + \beta_6 NNBit + \beta_7 TNBit + \beta_8 SIZE_{it} + \beta_9 LEV_{it} + \varepsilon_{it}$$

حيث أن :

$Emit$ = متغير التابع والمتمثل فى إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختبارية (بالتسويات المحاسبية) وبالأنشطة الحقيقية (التغير فى المبيعات ، تكلفة البضاعة المباعة ، والتغير فى المخزون والمصروفات الإختبارية) للشركة (i) خلال الفترة (t) .

WOB_{it} = متغير مستقل والمتمثل فى عدد الإناث فى مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$BIND_{it}$ = متغير مستقل والمتمثل فى استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$FEMINEX_{it}$ = متغير مستقل والمتمثل فى التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$FEMEX_{it}$ = متغير مستقل والمتمثل فى العنصر النسائي ذو خبرة فى مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$ACEX_{it}$ = متغير ضابط والمتمثل فى استقلالية مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$TNBit$ = متغير ضابط والمتمثل فى حجم مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$NNBit$ = متغير ضابط والمتمثل فى تركيز الملكية فى مجلس الإدارة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

$SIZE_{it}$ = متغير ضابط والمتمثل فى حجم الشركة للشركة (i) خلال الفترة (t) .

LEV_{it} = متغير ضابط والمتمثل فى الرفع المالى للشركة (i) خلال الفترة (t) .

ε_{it} = بند الخطأ للشركة (i) في الفترة (t) .

ثانياً : التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة :

سوف يتبين من الجداول (2) و (3) و(4) وصفاً لمتغيرات الدراسة والتعريف الاجرائي لها .

جدول (2)

التعريف الإجرائي للمتغير التابع

التعريف الإجرائي للمتغير	المتغير التابع	
	رمز المتغير	اسم المتغير
<p>وسيتم قياسه من خلال مقاييسين :</p> <p>الاول: إدارة الأرباح من خلال التسويات المحاسبية (ABSABNACC it) ويتم قياسها بالقيمة المطلقة للاستحقاقات الاختيارية المقدرة بواسطة نموذج (Jones) المعدل ، على النحو التالي (Dechow et al ., 1995) : يتم أولاً تقدير إجمالي الاستحقاقات (TAit) Total Accruals من خلال المعادلة التالية : a1 إجمالي الاستحقاقات = صافي الدخل قبل البنود غير المنتظمة (الاستثنائية) - التدفقات النقدية التشغيلية . ثم بعد ذلك تقدير الاستحقاقات الاختيارية (Discretionary Accruals) عن طريق طرح الاستحقاقات غير الاختيارية (Nondiscretionary Accruals) من إجمالي الاستحقاقات (TAit) .</p> $\frac{TAit}{Ait - 1} = a1 \left(\frac{1}{Ait - 1} \right) + a2 \left(\frac{\Delta REVit - \Delta RECit}{Ait - 1} \right) + a3 \left(\frac{PPEit}{Ait - 1} \right) + \varepsilon_{it}$ <p>حيث إن :</p> <p>TAit = إجمالي الاستحقاقات للشركة (i) في نهاية الفترة (t) .</p> <p>$\Delta REVit$ = التغير في إيرادات الشركة (i) في نهاية الفترة (t) .</p> <p>$\Delta RECit$ = التغير في المدينين للشركة (i) في نهاية الفترة (t) .</p> <p>PPEit = إجمالي الآلات والمعدات والتجهيزات للشركة (i) في نهاية الفترة (t) .</p> <p>$Ait - 1$ = إجمالي أصول الشركة (i) في نهاية الفترة (t-1) .</p> <p>ε_{it} = حجم الاستحقاقات الاختيارية (المتبقي إحصائياً من تقدير النموذج) للشركة (i) في نهاية الفترة (t) .</p>	Emit	إدارة الأرباح
<p>الثاني : إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية :</p> <p>سوف يتم قياس إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية من خلال نموذج (Roychowdhury,2006) وذلك اتفاقاً مع غالبية الدراسات السابقة في هذا المجال مثل (Beckmann. et al ; e. g, 2019) وتتمثل متغيرات نموذج (Roychowdhury,2006) في القرارات التشغيلية التي يتخذها المدبرون والتي تشمل كل من :</p> <p>المبيعات : يمكن الاستدلال على إدارة الأرباح الخاصة بالمبيعات من خلال التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية كدالة في المبيعات ، والتغير في المبيعات عن السنة الحالية ،</p>		

باستخدام النموذج رقم (1) :

$$CFO_t / A_t - 1 = \beta_0 + \beta_1 (1 / A_{t-1}) + \beta_2 (St / A_{t-1}) + \beta_3 (\Delta St / A_{t-1}) + \varepsilon_t$$

حيث إن :

CFO_t = التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية خلال الفترة (t).

$A_t - 1$ = إجمالي الأصول في نهاية الفترة السابقة (t-1).

St = المبيعات خلال الفترة (t).

ΔSt = التغير في المبيعات في السنة الحالية مقارنة بالسنة السابقة : الفرق بين مبيعات الفترة (t) ومبيعات الفترة السابقة (t-1) .

الإنتاج والمخزون : ويمكن الاستدلال على إدارة الأرباح الخاصة بالإنتاج والمخزون من خلال تقدير المستوى العادي لتكاليف الإنتاج (والتي تتمثل في مجموع تكلفة البضاعة المباعة والتغير في المخزون) كدالة في المبيعات ، والتغير في المبيعات عن السنة الحالية وعن السنة السابقة باستخدام النموذج رقم (2) .

$$PRODt / A_{t-1} = \beta_0 + \beta_1 (1 / A_{t-1}) + \beta_2 (St / A_{t-1}) + \beta_3 (\Delta St / A_{t-1}) + \beta_4 (\Delta St-1 / A_{t-1}) + \varepsilon_t$$

حيث إن :

$PRODt$ = تكاليف الإنتاج خلال الفترة (t) .

$\Delta St-1$ = التغير في المبيعات في السنة السابقة مقارنة بالسنة التي قبلها : الفرق بين

مبيعات الفترة (t-1) ومبيعات الفترة (t-2) .

وباقى المتغيرات كما سبق تعريفها .

المصروفات الاختيارية :ويمكن الاستدلال على إدارة الأرباح الخاصة بالمصروفات الاختيارية

من خلال تقدير المستوى العادي لتلك المصروفات (المصروفات الإدارية والبيعية ، ومصروفات البحوث والتطوير) كدالة في مبيعات الفترة السابقة باستخدام النموذج رقم (3) .

$$DISEXP_t / A_{t-1} = \beta_0 + \beta_1 (1 / A_{t-1}) + \beta_2 (St-1 / A_{t-1}) + \varepsilon_t$$

حيث إن :

$DISEXP_t$ = إجمالي المصروفات الاختيارية خلال الفترة (t).

وباقى المتغيرات كما سبق تعريفها

المقياس المجمع لإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية :

اقترحت بعض الدراسات نموذج لتقدير الحجم الإجمالي لممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية من خلال المعادلة الآتية: (Moradi .et al ,2015) و(Ferentinou .)

<p style="text-align: right;">(2016).</p> <p>REM it = AB_CFO it + AB_PROD it + AB_DISEX it</p> <p style="text-align: right;">حيث إن :</p> <p>REM it = المقاس المجمع لممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية للشركة (i) خلال الفترة (t) .</p> <p>AB_CFO it = حجم التدفقات النقدية غير العادية للشركة (i) خلال الفترة (t) .</p> <p>AB_PROD it = حجم تكاليف الإنتاج غير العادية للشركة (i) في الفترة (t)</p> <p>AB_DISEX it = مجموع النفقات الإختيارية غير العادية للشركة (i) خلال الفترة (t) .</p>	
--	--

جدول رقم (3)

التعريف الإجرائي للمتغيرات المستقلة

التعريف الإجرائي للمتغير	المتغيرات المستقلة	
	رمز المتغير	اسم المتغير
عدد الأعضاء الإناث بمجلس الإدارة إلى إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة خلال الفترة .	WOBit	إختلاف عدد العنصر النسائي
متغير وهمي يأخذ القيمة (3) في حالة كل الإناث بمجلس الإدارة من المستقلين فقط ويأخذ قيمة (2) في حالة ما إذا كانت العضوية ناتجة عن تمثيل الملاك فقط ويأخذ قيمة (1) إذا توافرت الحالتين معا ويأخذ قيمة (0) في حالة عدم وجود تمثيل النسائي خلال الفترة .	BINDit	إستقلالية العنصر النسائي
متغير وهمي يأخذ قيمة (4) في حالة كون كل الإناث بالمجلس حاصلين على دكتوراه ويأخذ قيمة (3) في حالة كون كل الإناث بمجلس الإدارة حاصلين على ماجستير ويأخذ قيمة (2) في حالة كون كل الإناث حاصلين على مؤهل عالي ويأخذ قيمة (1) في حالة تنوع المؤهلات بالمجلس ويأخذ قيمة (0) في حالة عدم وجود تمثيل نسائي في المجلس .	FEMINEXit	التاهيل العلمي للعنصر النسائي
يقاس بعدد سنوات عضوية العنصر النسائي في مجلس الإدارة	FEMEXit	العنصر النسائي ذو خبرة في المجلس

جدول رقم (4)
التعريف الإجرائي للمتغيرات الضابطة

التعريف الاجرائي للمتغير	المتغيرات الضابطة	
	اسم المتغير	رمز المتغير
نسبة الأعضاء المستقلين من ذوي الخبرة إلى إجمالي الأعضاء خلال الفترة المالية .	ACEXit	استقلالية مجلس الإدارة
إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة خلال الفترة المالية	TNBit	حجم مجلس الإدارة
اجمالي الاسهم العادية التي يمتلكها مساهمين بنسبة أكثر من 5% على إجمالي عدد الأسهم في نهاية العام .	NNBit	تركز الملكية
اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة في نهاية العام.	SIZE _{it}	حجم الشركة
يتم قياسها بقسمة إجمالي الإلتزامات إلى إجمالي الاصول في نهاية العام.	LEV _{it}	الرفع المالي للشركة

ثالثاً : مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في الشركات المساهمة المقيدة في سوق الأوراق المالية المصرية وذلك عن الفترة من عام 2016 حتى عام 2022 ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية تناسبية (عينة طبقية تناسبية) ممثلة في 123 شركة موزعة على أربعة عشر قطاعاً اقتصادياً غير مالياً .

رابعاً : مصادر الحصول علي البيانات.

اعتمدت الباحثة في الحصول علي كافة البيانات اللازمة؛ لإتمام الدراسة الحالية على موقع مصر مباشر لنشر المعلومات ، حيث يوفر هذا المصدر كافة البيانات الأساسية الخاصة بكافة شركات العينة (عينة الدراسة) ،

- القوائم المالية والتقارير المالية للشركات عينة الدراسة .
- تقرير مجلس الإدارة السنوي المرفق بالقوائم المالية .

خامساً : حدود الدراسة .

يقتصر تطبيق الدراسة الاختبارية علي عينة عشوائية تناسبية من الشركات المقيدة في بورصة الأوراق المالية المصرية، والتي تنتمي إلي (14) قطاع اقتصادي مختلف بعد استبعاد الشركات التي تنتمي إلي (4) قطاعات اقتصادية مختلفة، وذلك للأسباب التالية:

- تم استبعاد قطاعي البنوك والخدمات المالية نظراً لاختلاف طبيعة ممارستها المحاسبية مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى .

- تم استبعاد قطاعين آخرين ، وهما (الغاز والبتترول) نظراً لأن كل قطاع من هذه القطاعات لا تصل عدد الشركات به إلي 5 شركات، وهو الحد الأدنى لإمكانية تقدير حجم الاستحقاقات الاختيارية باستخدام نموذج (Jones) المعدل ونموذج الأنشطة الحقيقية (Roychowdhury,2006) بشكل دقيق .

- الشركات التي تم شطبها ولم يستمر قيدها خلال فترة الدراسة .

المبحث الثاني : الإحصاءات الوصفية واختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: الإحصاءات الوصفية ومصفوفة الارتباط لمتغيرات الدراسة.

(أ) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

يعرض الجدول رقم (5) بعض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة بهدف إظهار الخصائص التي تنسم بها علي مستوي شركات عينة الدراسة. وتتضمن تلك الإحصاءات الوصفية كل من المشاهدات، المتوسط ، الانحراف المعياري واكبر قيمة وأقل قيمة لقيم متغيرات الدراسة.

جدول رقم (5)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

نوع المتغير	المتغيرات	عدد المشاهدات	الحد الأدنى	الحد الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري
المتغير التابع	إدارة الأرباح بالاستحقاقات	861	,0008529	,191043	,03772	.0523504
	إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية (المبيعات)	861	-,206849	,040288	-,046242	,063553
	إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية (الإنتاج والمخزون)	861	,0024095	1,69747	,504614	,4675835
	إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية (المصروفات الاختيارية)	860	-,160664	-,00247	-,04772	,0439947
	المقياس المجمع للأنشطة الحقيقية	861	-,030792	1,59755	,41181	,4382287
المتغيرات المستقلة	عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة	861	0	,333333	,12601	,1065775
	استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة	861	0	3	,39257	,8458603
	التأهيل العلمي للعنصر النسائي	861	0	4	1,51103	1,162968
	خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة	861	0	10	4,11150	3,387614
المتغيرات الضابطة	حجم مجلس الإدارة	861	5	13	7,95819	2,325914
	استقلالية مجلس الإدارة	861	0	,42857	,14219	,1455587
	تركز الملكية	861	,3264	,9709	,66521	,1828937
	حجم الشركة	861	17,50481	23,7329	20,4936	1,648872
	الرفع المالي للشركة	861	,0310639	1,044269	,46498	,2658562

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي :

- وجود مدي واسع لقيم المتغير التابع فيما بين شركات عينة الدراسة، إذ نجد أن أكبر قيمة مطلقة للاستحقاقات الاختيارية تم الحصول عليها هي (0,191043) في حين نجد أن أقل قيمة مطلقة للاستحقاقات الاختيارية تم الحصول عليها (0,0008529)، وهو ما يعني وجود تفاوت كبير بين شركات العينة في القيام بممارسات إدارة الأرباح بالاستحقاقات الاختيارية.

- وجود مدي واسع لقيم المتغير التابع فيما بين شركات عينة الدراسة، إذ نجد أن أكبر قيمة للإدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية المجمعة تم الحصول عليها هي (1,59755) في حين نجد أن أقل قيمة للإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية تم الحصول عليها (-0,030792)، وهو ما يعني وجود تفاوت كبير بين شركات العينة في القيام بممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية.

- ارتفاع ممارسات إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية مقارنة بالاستحقاقات الاختيارية، حيث بلغ متوسط القيمة المطلقة لإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية (0,41181)، بينما بلغ متوسط القيمة المطلقة لإدارة الأرباح من خلال الاستحقاقات الاختيارية (0,03772) وذلك على مستوى شركات العينة محل الدراسة خلال الفترة المختارة، ومن هنا نرى انخفاض دوافع شركات العينة نحو تطبيق ممارسات إدارة الأرباح من خلال الاستحقاقات الاختيارية

(ب) مصفوفة الارتباط .

تساهم مصفوفة ارتباط بيرسون في توضيح طبيعة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة التي ينطوي عليها نموذج البحث الحالي، والكشف بشكل مبدئي عن مدى وجود مشكلة الازدواج الخطي، حيث ينبغي ألا تتعدى قيمة معامل الارتباط (0,8) (Gujarati, 2003) توضح مصفوفات الارتباط التالية معاملات ومعنويات الارتباط المختلفة لبيرسون بين جميع متغيرات البحث في الفترة من 2016-2022 كما يلي جدول الارتباط .

الجدول رقم (6)
مصفوفة الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	استحقاقات اختيارية	الانشطة الحقيقية 1	الانشطة الحقيقية 2	الانشطة الحقيقية 3	الانشطة الحقيقية مجمعة	عدد العنصر النسائي	استقلالية العنصر النسائي	التأهيل العلمي	خبرة العنصر النسائي	حجم مجلس الإدارة	استقلالية مجلس الإدارة	تركيز الملكية	حجم الشركة	الرفع المالي للشركة
استحقاقات اختيارية	1.0000													
الانشطة الحقيقية 1	***	1.0000												
الانشطة الحقيقية 2	***	***	1.0000											
الانشطة الحقيقية 3	***	***	***	1.0000										
الانشطة الحقيقية مجمعة	**	***	***	***	1.0000									
عدد العنصر النسائي	**	***	***	**	***	1.0000								
استقلالية العنصر النسائي	***	**	**	**	***	***	1.0000							
التأهيل العلمي	***	***	***	**	***	***	***	1.0000						
للعنصر النسائي	***	***	***	**	***	***	***	***	1.0000					
خبرة العنصر النسائي	**	**	**	**	***	***	***	***	***	1.0000				
حجم مجلس الإدارة	-0.002	0.0296	-0.0508	***	-0.0310	-0.0288	-0.074	0.1085	0.2044	1.0000				
استقلالية مجلس الإدارة	**	**	**	**	***	***	***	***	***	***	1.0000			
تركز الملكية	0.0355	-0.0900	0.1838	***	***	0.1848	-0.024	0.0423	0.0559	0.0916	***	1.0000		
حجم الشركة	***	***	**	***	***	***	**	**	***	***	***	***	1.0000	
الرفع المالي للشركة	**	0.0685	0.0266	***	-0.1118	0.2539	0.0467	-0.0474	0.0393	-0.037	-0.049	0.1329	0.1430	1.0000

*** ، ** ، * تشير إلى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية 10% ، 5% ، 1% على الترتيب

ثانياً : نتائج تحليل الانحدار لفرضيات الدراسة.

تم الإعتماد على نموذج (PANEL DATA) لاختبار العلاقة بين التابع والمتغيرات المستقلة ، والتي تتناسب مع طبيعة بيانات الدراسة لاحتوائها على مجموعة من الشركات فى عدة سنوات مختلفة بهدف الوصول إلى أهم المتغيرات المؤثرة فى المتغير التابع ، وتوجد ثلاث نماذج يمكن أن تستخدم فى بيانات (PANEL DATA) ، أول هذه النماذج هو النموذج التجميعي (POOLED OLS) وهذا النموذج يفترض التجانس بين وحدات القطاع المستعرض (الشركات) وداخلها ويتجاهل جميع التأثيرات الفردية (Individual Specific effects) ، وثاني هذه النماذج نموذج التأثيرات الثابتة (FE) أو (OLS) مع المتغيرات الوهمية التى تفترض عدم التجانس بين وداخل وحدات القطاع المستعرض (الشركات) ويأخذ فى اعتباره الاختلافات الفردية بين وحدات القطاع المستعرض (الشركات) أما النموذج الثالث فهو نموذج التأثيرات العشوائية (RE) والذي تم تقديره باستخدام طريقة المربعات الصغرى المعممة (GLS) ، كما أنها تفترض عدم التجانس مثل (FE) ولكنها تختلف عن (FE) من خلال معالجة التأثيرات الخاصة بكل وحدة من وحدات القطاع المستعرض (الشركات) على إنها عشوائية وغير مرتبطة بالمتغيرات المستقلة ، وتعتبرها جزء من مكونات الخطأ العشوائي ، (عنانى ، 2011) وتم الاعتماد على أفضل تلك النماذج ملائمة لطبيعة البيانات وذلك للحصول على نتائج أقل تحيزاً وأكثر ثباتاً .

وتعتمد النماذج الثلاثة على طريقة المربعات الصغرى ، والتي تتطلب مجموعة من الافتراضات حتى نحصل على تقديرات جيدة ولذلك قامت الباحثة بدراسة أهم مشاكل القياس التى يمكن أن تترتب على تخلف بعض الافتراضات الخاصة بنموذج الانحدار الخطى وهي :

- مشكلة اعتدالية الأخطاء العشوائية Normality :

قامت الباحثة بالتحقق من فرض هام من فروض تطبيق طريقة المربعات الصغرى المستخدمة فى التقدير ألا وهو أن تتبع الأخطاء العشوائية لنماذج الانحدار المقدر التوزيع الطبيعي ، وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (Shapiro- Wilk) ، ولوحظ أن الفرض غير متحقق أن الأخطاء العشوائية لا تتبع التوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة (P-value < 0,05) فى جميع نماذج الدراسة ، وبالتالي فقدت طريقة المربعات الصغرى أهم شرط من شروط استخدامها ، ولحل هذه المشكلة قامت الباحثة باستخدام أسلوب Winsorizing لتحويل القيم الشاذة الى أقرب قيم مقبولة من ثم اختبارها باستخدام طريقة المربعات الصغرى كما فى دراسة (Veprauskaite and Adams, 2007; Larker et al., 2013) ، ويبين جدول (نتائج اختبار Shapiro- Wilk) .

اختبار Shapiro - Wilk لإختبار مشكلة التوزيع الطبيعي

Normality	Shapiro- Wilk test		
	p-value	Z	model
NO	0,00000	14,615	Accruals
NO	0,00000	13,227	Real

- مشكلة الازدواج الخطي Multicollinearity :

يقصد بالازدواج الخطي وجود ارتباط مؤثر ما بين المتغيرات المستقلة بعضها البعض ، وتم التحقق من مدى وقوع النماذج المقدره فى مشكلة الازدواج الخطي من خلال قياس معامل التضخيم " VIF " ولوحظ أن جميع قيم معاملات التضخيم " VIF " لمتغيرات نماذج الانحدار لم تتجاوز 10، حيث بلغت اقصى قيمة لمعامل التضخيم فى النماذج المقدره (2,47) ، وهو ما يعنى عدم وقوع نماذج الدراسة المقدره فى هذه المشكلة من مشاكل القياس (عنانى ، 2011) .

- مشكلة اختلاف التباينات Heteroscedasticity :

للتحقق من صحة فرض ثبات التباينات ، قامت الباحثة باستخدام اختبار Weisberg-COOK وبحسابهما تبين عدم تحقق هذا الشرط ايضا فى نماذج الدراسة ، حيث كانت قيمة (P- Value < 0,5) ، ولحل هذه المشكلة قامت الباحثة بتطبيق اسلوب (Robust Standard Error) ، والذي يصحح الأخطاء المعيارية من أثر مشكلتي عدم ثبات التباينات والارتباط الذاتي (Hoechle, 2007; Holzacker et al., 2015) ويبين الجدول نتائج الاختبار.

اختبار COOK- Weisberg

Heteroscedasticity	test		Accruals	Real
	Breusch-pagan	value 2Chi		46,67
prob			0,000	0,000

- مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء Autocorrelation :

تعتبر من أخطر وأهم المشاكل التي تواجه الباحث فى تقدير نماذج الانحدار والتي لو وقع فيها النموذج لا نستطيع الاعتماد على نتائجه وهي تنشأ عن طريق وجود علاقة ارتباطية بين أخطاء نموذج الانحدار، وقامت الباحثة باستخدام اختبار (Wooldridge) للكشف عن مدى وقوع النموذج فى مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء أم لا ، وبحسابه توصلت الباحثة من هذا الاختبار إلى أنه لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي بين الأخطاء فى متغيرات الدراسة فى النموذج حيث كانت قيمة (P-value = 50.724) للنموذج الأول و (P-value=1072,565) عند مستوى المعنوية 1% ويبين الجدول نتائج الاختبار ، (عنانى ، 2011).

الجدول رقم (7)
إدارة الأرباح بالإستحقاقات

احصاءات اختبار الازدواج الخطي	اختبار معنوية معاملات الانحدار		الخطأ العشوائي Robust std. .err	معامل الانحدار coefficient	المتغيرات	
	P>t	t			الرمز	التصنيف
-----	***0.000	4.12	,0221518	,0911666	cons	الثابت
2.13	0.262	1.12	,0246846	,0277336	WOB	مستقل
1,24	0.123	-1.54	,0019581	-,0030245	BIND	
1.88	***0.000	4.72	,0023447	,0110699	FEMINEX	
2,47	**0.021	-2.31	,0008896	-,0020545	FEMEX	
1.32	**0.018	2.37	,0007716	,0018279	TNB	ضابط
1,8	**0.021	2.31	,0106494	,0246454	ACEX	
1.06	**0.025	2.25	,0078435	,0176296	NNB	
1,37	***0.000	-4.44	,001121	-,0049728	SIZE	
1.03	***0.000	5.59	,0024838	,0138908	LEV	
دالة اختبار (F) = 0.000*** عدد المشاهدات (N) = 861					معامل التحديد (R2) = 0.1251 قيمة (F) المحسوبة = 12.26	

*** ، ** ، * تشير إلى الدلالة الإحصائية عند مستوي معنوية 10% ، 5% ، 1% على الترتيب

- وتبين من نتائج تحليل الانحدار العام والموضحة في الجدول السابق معنوية الانحدار الخطي بين المتغير التابع (القيمة المطلقة للإستحقاقات الاختيارية) ومجموعة المتغيرات المستقلة (خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة ، المتغيرات الضابطة)، وهو ما يستدل عليه من مقارنة قيمة الاحتمال (P- Value) بمستوي المعنوية المقبول في العلوم الاجتماعية وهو (5%)، حيث نجد أن (5% < P-value = Sig =0,000) وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة .

- يتبين أيضاً من نتائج تحليل الانحدار العام والموضح بالجدول السابق أن هناك علاقة موجبة غير معنوية بين عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، كما تبين وجود علاقة سالبة غير معنوية بين استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة و إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، ويتبين وجود علاقة موجبة معنوية بين التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة و إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، وعلاقة سالبة معنوية بين خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، ويوجد علاقة موجبة معنوية بين المتغيرات الضابطة (حجم مجلس الإدارة ، الأعضاء المستقلين ، تركيز الملكية ،

والرفع المالى للشركة) وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، وعلاقة سالبة معنوية بين حجم الشركة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية .

- كما يتبين من نتائج تحليل الانحدار العام أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0.1251 وهو ما يعني أن المتغيرات المستقلة (خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، والمتغيرات الضابطة) قادرة على تفسير بنسبة 12,51% من إجمالي التغيرات التى تحدث فى المتغير التابع (إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية) لعينة الدراسة والباقي يرجع للخطأ العشوائى .

جدول رقم (8)

إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية

احصاءات اختبار الأزواج الخطي	اختبار معنوية معاملات الإنحدار		الخطأ العشوائى Robust std. err	معامل الإنحدار coefficient	المتغيرات	
	P>t	t			الرمز	التصنيف
معامل تضخم التباين (VIF)						
-----	**0.012	2.52	.1504757	.3786895	cons	الثابت
2.13	**0.002	3.06	.1586136	.4853868	WOB	مستقل
1.24	0.462	-0.74	.0171774	-.0126288	BIND	
1.88	**0.049	-1.97	.013927	-.027396	FEMINEX	
2.47	0.444	-0.77	.0059502	-.0045603	FEMEX	ضابط
1.32	0.388	0.86	.005649	.004877	TNB	
1.08	0.783	-0.28	.0946323	-.0260811	ACEX	
1.06	***0.000	5.81	.0675132	.3924636	NNB	
1.37	***0.009	-2.61	.0084552	-.0220919	SIZE	
1.03	***0.000	7.17	.0577733	.4141257	LEV	
دالة اختبار (F) = ***0.000				معامل التحديد (R^2) = 0,1096		
عدد المشاهدات (N) = 861				قيمة (F) المحسوبة = 13,76		

* ، ** ، *** تشير إلى الدلالة الإحصائية عند مستوي معنوية 10% ، 5% ، 1% على الترتيب

- وتبين من نتائج تحليل الانحدار العام والموضحة فى الجدول السابق معنوية الانحدار الخطي بين المتغير التابع (إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية) ومجموعة المتغيرات المستقلة (خصائص العنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، المتغيرات الضابطة)، وهو ما يستدل عليه من مقارنة قيمة الاحتمال (P- Value) بمستوي المعنوية المقبول في العلوم الاجتماعية وهو (5%)، حيث نجد أن ($P\text{-value} = \text{Sig} = 0,000 < 5\%$) وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة .

- يتبين أيضاً من نتائج تحليل الانحدار العام والموضح بالجدول السابق أن هناك علاقة موجبة معنوية بين عدد العناصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، كما تبين وجود علاقة سالبة غير معنوية بين استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، ويتبين وجود علاقة سالبة معنوية بين التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، وعلاقة سالبة غير معنوية بين خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، ويوجد علاقة موجبة غير معنوية بين المتغير الضابط (حجم مجلس الإدارة) وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، ويوجد علاقة سالبة غير معنوية بين المتغير الضابط (الأعضاء المستقلين) وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، وتبين أيضاً وجود علاقة موجبة معنوية بين المتغيران الضابطان (تركز الملكية، والرفع المالي للشركة) وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، وعلاقة سالبة معنوية بين حجم الشركة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية.

- كما يتبين من نتائج تحليل الانحدار العام أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0,1096 وهو ما يعني أن المتغيرات المستقلة (خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة، والمتغيرات الضابطة) قادرة علي تفسير بنسبة 10,96% من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية) لعينة الدراسة والباقي يرجع للخطأ العشوائي .

جدول رقم (9)

تلخيص العلاقة بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع

المتغيرات المستقلة	الأثر على المتغير التابع (إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية)	الأثر على المتغير التابع (إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية)
اختلاف عدد العناصر النسائي في مجلس الإدارة	لا يوجد علاقة	يوجد علاقة طردية***
إستقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة	لا يوجد علاقة	لا يوجد علاقة
التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة	يوجد علاقة طردية***	يوجد علاقة عكسية**
خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة	يوجد علاقة عكسية**	لا يوجد علاقة

الفروق دالة عند مستوى معنوية 5%، حيث أن ($P < 0.05$) .

ثالثاً : تفسير نتائج الدراسة الإختبارية.

يمكن اختبار فروض الدراسة في ضوء نتائج تحليل الانحدار السابق عرضها علي النحو التالي:

أولاً : علاقة اختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح :

أشارت النتائج الى عدم وجود علاقة (التأثير غير معنوي) بين عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية وهذا ما يتفق مع الدراسات السابقة مثل (Zalata1.et . al , 2018) ، (Schalken ، 2019) وتري الباحثة أن هذه النتيجة ترجع إلى أن تمثيل العنصر النسائي في مجالس إدارة الشركات ضعيف وإلزامي (عنصر واحد فقط) وبالتالي ليس لها تأثير في مجلس الإدارة، وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح .

بينما اشارت النتائج في نموذج إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية الى وجود علاقة موجبة معنوية اي كلما زاد عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة كلما زادت إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية وهذا يختلف مع نتيجة دراسة (Na and Hong ., 2017) وجاءت تلك النتيجة مخالفة تماما للتوقعات الباحثة وتفسر الباحثة هذه النتائج بأن استخدام إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية بدلا من إدارة الأرباح بالإستحقاقات عندما تكون الأرباح تكاد تنعدم أو تصل الى الصفر فيقومون بإدارة الأرباح بهدف تجنب الخسائر وتري أيضا أن العنصر النسائي يميل الى إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية لصعوبة كشف ممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية لأنها تختص بالأنشطة نفسها وليس بطريقة تسجيلها بينما إدارة الأرباح بالإستحقاقات فتتعلق بطريقة تسجيل معاملاتها مما يجعل الفرصة أكبر لكشفها من قبل المراجعين والمحللين الماليين فتفقد الشركة سمعتها ويفقد مجلس ادارة الشركة ثقة أصحاب المصالح والتعرض للمساءلة القانونية وهذا ما تتجنبه العناصر النسائية في مجلس الإدارة ، وأيضا إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية أقل تكلفة من إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية. وبالتالي يتم رفض فرضية الدراسة القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح .

ثانياً : علاقة إستقلالية العنصر النسائي مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

أشارت النتائج الى عدم وجود علاقة (التأثير غير معنوي) بين استقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية ، وأيضا يوجد علاقة سالبة غير معنوية لاستقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية أى أن نماذج القياس تتفق على عدم وجود علاقة لاستقلالية العنصر النسائي في مجلس الإدارة ، وهذه النتيجة لا تتفق مع الدراسة السابقة (Arun and Aribi , 2015) أي يوجد علاقة عكسية غير معنوية ، وتري

الباحثة أن هذه النتيجة سببها إنخفاض عدد العناصر النسائية المستقلة فى مجلس الإدارة مما يفقد تأثيرها فى إتخاذ القرارات اي أنه كلما زاد عدد النساء المستقلات فى مجلس الإدارة يؤدي ذلك الى زيادة وفاعلية الرقابة وبالتالي الحد ممارسات إدارة الأرباح ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (محمود ،2017)، وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة القائلة لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

ثالثاً : علاقة التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

أشارت النتائج الى وجود علاقة موجبة معنوية بين التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الاختيارية ، وهذه النتيجة جاءت مخالفة لكل التوقعات ومخالفة لدراسة (Zalata et al., 2021) وترى الباحثة أن هذه النتيجة سببها عدم امتلاك العنصر النسائي عوامل اخرى مثل الخبرات العملية والعضوية فى المنظمات المهنية والعلاقات السياسية والتجارية ، وسجل من الانجازات ، ولا بد أن يكون المؤهل العلمى فى المحاسبة والمراجعة والاقتصاد وبخلاف ذلك يصعب على العنصر النسائي كشف ممارسات إدارة الأرباح بالإستحقاقات لعدم فهمها الطرق المحاسبية ولا المعايير المحاسبية المستخدمة فى إدارة الأرباح بالإستحقاقات ، وبالتالي يتم رفض فرضية الدراسة والقائلة لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

وأيضاً يوجد علاقة سالبة معنوية بين التأهيل العلمى للعنصر النسائي وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية، وتتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة مثل (Li et al.,2012 : 13) و(Zalata 118 et al., 2021) ، وهو ما يشير إلي وجود علاقة معنوية عكسية للتأهيل العلمى للعنصر النسائي و إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية اي كلما زاد مستوى التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة كلما قلت ممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية والحد من التصرفات الانتهازية التي تقوم بها الإدارة التنفيذية من أجل إدارة رقم الربح المعلن عنه، وهذه النتيجة تختلف مع فرضية الدراسة وبالتالي يتم رفض فرضية الدراسة والقائلة لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح .

رابعاً : علاقة خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح.

وأشارت النتائج الى وجود علاقة سالبة معنوية بين خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Zalata and Roberts, 2018) اي كلما زادت خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة كلما قلت ممارسات إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية وترى الباحثة انه عندما تطول فترة بقاء العنصر النسائي فى مجلس الإدارة كلما تمتع العنصر النسائي بالخبرات اللازمة لفهم التقارير المالية واحكام الرقابة الفعالة على المديرين التنفيذيين ، وبالتالي يتم رفض فرضية الدراسة القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح .

وايضا عدم وجود علاقة (التأثير غير معنوي) بين خبرة العنصر النسائي وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية وجاءت تلك النتيجة مخالفة تماما للتوقعات الباحثة ومناقضة لنتائج معظم الدراسات مثل (Yang and Krishnan, 2005) ، و (Jiraporn et al ., 2019) ، وترى الباحثة رجوع تلك النتائج الي سهولة الكشف عن إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية أما إدارة الربح بالأنشطة الحقيقية تعتبر مجالاً خصباً للتأثير على أرقام القوائم المالية نظراً لتعدد هذه البنود وخضوع توقيت الاعتراف بها لحرية الإدارة التنفيذية إذ تستطيع الإدارة التأثير على التدفقات النقدية والمبيعات من خلال العديد من الممارسات مثل منح خصومات قرب نهاية العام المالى وتقديم تسهيلات ائتمانية أكثر مرونة ، وبالتالي يتم قبول فرضية الدراسة القائلة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح.

المبحث الثالث : الخلاصة والتوصيات والدراسات المستقبلية.

تسعى الحكومات الرشيدة جاهدة إلى دعم مكتسبات المرأة فى جميع حقوقها المدنية ولا سيما فى توليها للمناصب القيادية بالشركات ، ومن ثم استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين خصائص العنصر النسائي وهى (اختلاف عدد العنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، التأهيل العلمى للعنصر النسائي فى مجلس الإدارة ، وخبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة) كمتغير مستقل وإدارة الأرباح كمتغير تابع ، ويتم قياس إدارة الأرباح بنموذجين هم الأول الإستحقاقات الإختيارية بنموذج جونز المعدل (Dechow et al ., 1995) والثاني بالأنشطة الحقيقية (Roychowdhury, 2006) وذلك بجانب المتغيرات الضابطة وتمثل فى (حجم مجلس الإدارة ، الأعضاء المستقلين ، تركيز الملكية ، حجم الشركة ، والرافعة المالية) ، و

ذلك لعينة من الشركات المساهمة المقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية تتكون من 123 شركة وموزعة علي 14 قطاع اقتصادي مختلف ، بإجمالي (861) مشاهدة خلال الفترة الزمنية (2016 الى 2022) .

ويمكن تلخيص النتائج التي توصل إليها الباحث على النحو التالي :

- 1- ضعف مستوى توافر العنصر النسائي في مجالس إدارة الشركات المصرية وهو ما يعني أنه ما زالت الإدارات المصرية ليست على وعى كامل بأهمية توافر العنصر النسائي في مجالس الإدارة والدور الذى تقوم به في فعالية الدور الرقابي في مجلس الإدارة وابتكار أفكار جديدة للحفاظ على سمعة الشركة والحد من ممارسات إدارة الأرباح والحفاظ على حقوق أصحاب المصالح من ناحية أخرى .
- 2- توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لاختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة على إدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية .
- 3- توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية لاختلاف عدد العنصر النسائي في مجلس الإدارة على إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية .
- 4- وتوصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقلالية العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية وبالأنشطة الحقيقية .
- 5- توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل العلمي للعنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية .
- 6- وأيضا توصلت الدراسة الى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل العلمى للعنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية .
- 7- توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عكسية بين خبرة العنصر النسائي في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية .
- 8- وتوصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة العنصر النسائي فى مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية .
- 9- توصلت الدراسة الى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين حجم الشركة وإدارة الأرباح .

10- توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين (تركيز الملكية والرفع المالي) وإدارة الأرباح .

11- وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين (حجم مجلس الإدارة و الاعضاء المستقلين) وإدارة الأرباح بالإستحقاقات الإختيارية .

ثانيا : التوصيات والدراسات المستقبلية :

(أ) التوصيات :

- توصى الباحثة أن تتخذ الهيئة العامة للرقابة المالية القرارات اللازمة لتطبيق كل صور التنوع في مجالس الإدارة مثل العمر والجنسية والتوزيع الجغرافي بحيث يتم الاختيار بين أفضل العناصر من حيث التأهيل العلمي والخبرة المهنية المطلوبة وفقا للتخصص الصناعي لكل شركة .

- توصى الباحثة بزيادة نسبة التمثيل النسائي في مجالس إدارة الشركات لضمان وجود تأثير فعال وجوهري في الرقابة والإبتكار وفي استراتيجيات وقرارات مجلس الإدارة .

- توصى الباحثة الشركات المقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية بالحرص على أن يتضمن توافر العنصر النسائي بمجالس الإدارات غير تنفيذيين (مستقلين) ومن ذوي الخبرة المالية والإقتصادية لضمان توافر تنوع في الخبرات المهنية بما ينعكس على كفاءة وفاعلية المجالس في عملية صناعة القرارات .

- توصى الباحثة بالاستعانة بجهود الأكاديمية الوطنية للتدريب في تقديم التدريب والتأهيل اللازم لتخريج عناصر نسائية مؤهلة لعضوية ورئاسة مجالس إدارات الشركات .

(ب): الدراسات المستقبلية :

- 1- أثر توافر العنصر النسائي في مجلس الإدارة ومخاطر انهيار الأسهم .
- 2- أثر خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة والإحتفاظ بالنقدية .
- 3- أثر خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة وكفاءة رأس المال الفكري .
- 4- أثر خصائص العنصر النسائي في مجلس الإدارة وممارسات التهرب والتجنب والتخطيط الضريبي .

5- أثر خصائص العنصر النسائي بمجلس الإدارة على العلاقة بين جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح وبين الأداء السوقي للشركات .

المراجع العربية :

- 1- أبا الخيل ، جوهرة بنت محمد عبدالله. (2021) . " التنوع بين الجنسين في مجلس إدارة الشركات " دراسة ميدانية على الشركات المسجلة في السوق المالية السعودية . *مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإداري ، مج29، ع2 ، 139 - 166.*
- 2- الطحان ، إبراهيم محمد، و نخال ، أيمن محمد صبرى . (2020) . أثر تنوع مجلس الإدارة وفقاً للجنس على الأداء المالى للشركات : دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بسوق الأوراق المالية المصرية" *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع" 10 589 – 553 .*
- 3- القثامي، فواز سفير والخيال، توفيق بن عبد المحسن، 2010 ، "إدارة الأرباح فى الشركات المساهمة السعودية- دراسة تطبيقية " ، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، جامعة الإسكندرية ، العدد رقم (1) ، المجلد رقم (47) ، يناير 2010.*
- 4- حماد ، أحمد هاني بحيري حسين . (1993) . دراسة تحليلية اختبارية لمتطلبات الاستراتيجية الإدارية للخيارات المحاسبية في مصر . *مجلة البحوث التجارية ، مج 15، ع 1 ، 1 - 61.*
- 5- حماد، طارق عبد العال (2005)، حوكمة الشركات- المفاهيم والمبادئ والتجارب، *الدار الجامعية، الإسكندرية.*
- 6- خميس، فانتن السيد ، 2018 ، " دور المراجعة الخارجية فى الحد من ممارسات إدارة الأرباح بالأنشطة الحقيقية " ، *مجلة الفكر المحاسبى ، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثانى – الجزء الأول ، ص ص ، 791 – 829 .*
- 7- على ، مصطفى السيد مصطفى (2013)، العلاقة بين جودة المراجعة الداخلية وإدارة الدخل دراسة إمبريقية، *رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.*
- 8- _____، (2019) " العوامل المؤثرة على دقة وتشتت تنبؤات المحللين الماليين للقيمة العادلة للسهم " رسالة دكتوراه غير منشورة – *كلية التجارة – جامعة الزقازيق.*
- 10- محمد ، أحمد سليم .2020، " أثر التمثيل النسائي بمجالس الإدارات على العلاقة بين كل من جودة المراجعة وسياسات توزيع الأرباح و المسؤولية الاجتماعية وبين الأداء السوقي للشركات المقيدة المصرية"- *كلية التجارة ، جامعة عين شمس .*
- 11- محمود ، عبد الحميد العيسوي ، 2017 ، " أثر نوع أعضاء مجالس الإدارة ولجان المراجعة على ممارسات إدارة الأرباح: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية ،، المعهد العالي للإدارة و تكنولوجيا المعلومات ، كفر الشيخ . عدد 7 ص 626-693 .

12- ————— (2020) "أثر ممارسات إدارة الأرباح من خلال إدارة عرض بنود قائمة

الدخل على جودة الأرباح المحاسبية" ، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة المصرية، المعهد العالي للإدارة وتكنولوجيا المعلومات، كفر الشيخ .

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Agag, Amira El-Saeed, and El-Ansary, Osama (2011) The Impact of Board Gender Diversity in the Egyptian Publicly Traded Companies, a research pape presented at: The Annual.
- 2- Almaleeh, N. M. S., (2019), "Motivations for Classification Shifting: A Systematic Review", Asian Journal of Finance and Accounting, 11(1): 29-40.
- 3-Arun , Aribi , " Female directors and earnings management " International Review of Financial Analysis Evidence from UK companies . , 2015.
- 4-Dechow, M. P., Weili Ge, and C. Schrand, (2010), "Understanding Earnings Quality: A Review of The Proxies, Their Determinants and Their Consequences ", Journal of Accounting and Economics, vol. 50, pg. 344–401
- 5- Dechow, P. M., and R. G. Sloan. 1991. Executive incentives and horizon problem: An empirical investigation. Journal of Accounting and Economics 14: 51–89.
- 6-Dechow, P.M., R.G. Sloan, and A. P. Sweeney, 1995, Detecting Earnings Management, The Accounting Review, 70 (2): 193-226.
- 7-Dechow, P., and L.Dichev, 2002 , The Quality of Accruals and Earnings: The Role of Accruals Estimation Errors, The Accounting Review, 77 (1): 35 - 59.
- 8-Deruvensi, G., & Kristianti, I. (2022). Top management gender and earnings management. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 25(1), 1-15.
- 9-Elzahar, H., Hussainey, K. (2012). Determinants of narrative risk disclosures in UK interim reports, Journal of Risk Finance, Volume (13), Number (2), PP.133-147 .

- 10-Healy, P.M., and J.M. Wahlen, 1999, A Review of The Earnings Management Literature and its Implications for Standard Setting, *Accounting Horizons*, 13 (4): 365-383.
- 11-JiaAporn, P., Bouattour, M., HAMROUNI, A. & UYAR, A. 2019. Does board gender diversity influence dividend policy? Evidence from France. *Economics Bulletin*, 39, 2942-2954 .
- 12-Jones, J., 1991, Earnings Management During Import Relief Investigations, *Journal of Accounting Research*, 29 (2): 193-228.
- 13- ——— J., (1993), "Earnings Management during Import Relief Investigations", *Journal of Accounting Research*, Vol. 29, pp.193-228.
- 14-Klein, M., and Trezevant, R. (1998), "The Use of special Items to manage earnings and perceptions", *Journal of Financial Statement Analysis* 3(1), 45– 53,.
- 15-Konrad A. Kramer ,V ., and Erkut S .,(2008) , Critical Mass: The Impact of Three or More Women on Corporate Boards. *Organizational Dynamics* 37(2):145–164 .
- 16-Martinez, JIMENEZ, R., HERNÁNDEZ-ORTIZ MARÍA, J. & CABRERA FERNÁNDEZ ANA, I. 2020. Gender diversity influence on board effectiveness and business performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 20, 307-323.
- 17- Na , and., Hong , .2017, " CEO Gender And Earnings Management " *The Journal of Applied Business Researc*(JABR), 33(2), 297–308.
- 18-Peni , E . and S . Vahama . 2010 " Female Executive and Earnings Management " *Journal Of Managerial Finance* 36 (7) 629 – 645.
- 19-Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics*, 42(3), 335.
- 20-Shin, Chang , Jeon , Kim,2019 Received: 31 July 2018 / Revised: 5 April 2019 / Accepted: 9 April 2019 / Published online: 26 April 2019 © The Author(s) 2019 .

Abstract:

This study aims to test the relationship between the characteristics of the female component, which are (the difference in the number of female components, independence, educational qualifications, and the experience of the female component) as an independent variable. Each characteristic is measured as a dummy variable and earnings management as a dependent variable. Earnings management is measured with two models, the first of which is optional benefits with the Jones model. The average (Dechow et al., 1995) and the second with real activities (Roychowdhury, 2006), for a sample of joint stock companies listed on the Egyptian Stock Exchange consisting of 123 companies distributed over 14 different economic sectors, with a total of (861) observations during the time period (2016). (until 2022), and the results indicated that there was no significant relationship between the number of women in the Board of Directors and the independence of the women in the Board of Directors and between earnings management and benefits. They also indicated that there was a significant relationship for both the academic qualification and experience of the women in the Board of Directors and earnings management. With entitlements, while a significant relationship was found for both the difference in the number of women in the board of directors and the academic qualifications of the women and between managing profits and real activities, and also the absence of a significant relationship for the independence of the women and the experience of the women in the board of directors and managing profits with real activities.

Key terms: the difference in the number of women, the independence of the women, the academic qualifications of the women, the experience of the women, earnings management with optional benefits, earnings management with real activities.