مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: مدى تأثير الأداء المالي في مكافآت مجلس الإدارة "دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية"
اسم الكاتب: د. ديما المحاميد، د. عطا الله خليل
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3021
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 15:16 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

المجلد 39- 3- 2023: 84-101

Damascus University Journal
For The Economic And Political Sciences
Vol 39 -3-2023: 84-101

مدى تأثير الأداء المالي في مكافآت مجلس الإدارة
"دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية"

د. ديما المحاميد[1]، د. عطا الله خليل[2]

[1] طالبة دكتوراه في قسم المحاسبة – كلية الاقتصاد – جامعة دمشق.

الملخص

تناولت الدراسة مدى تأثير الأداء المالي في مكافآت مجلس الإدارة من منظور شركات التأمين. حيث هدفت إلى اختبار أثر الأداء المالي كمتغير مستقل متمثلا بكل من (العائد على الأصول والتدفق النقدي التشغيلي) في مكافآت مجلس الإدارة كمتغير تابع. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الدراسات والأبحاث والدوريات والمقالات السابقة التي تناولت كل من الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة، أجريت الدراسة على عينة من شركات التأمين وذلك خلال الفترة (2016–2020)، بغية الوقوف على أهمية العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة من خلال تناول مكافآت مجلس الإدارة بأنواعها والتأكيد على أهميتها باعتبارها آليه من آليات الحوكمة والتي تسهم في تحفيز المدراء لبذل الجهد لتحسين الأداء المالي في الشركة بالإضافة إلى اتساق المصالح بين الإدارة والمساهمين. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين العائد على الأصول والمكافآت النقدية، وبالتالي فإن الأداء المالي يؤثر في المكافآت النقدية لمجلس الإدارة في شركات التأمين عينة الدراسة، وهذا ما يتوافق مع فرض مدخل التعاقدات المثلى الذي يقوم على فكرة ربط المكافآت بالأداء، والتي تساهم في تحفيز مجلس الإدارة لزيادة الجهد الرقابي على الإدارة التنفيذية بما يؤدي في النهاية إلى زيادة ثروة الملاك وتحسين الأداء المالي، التدفقات النقدية التشغيلية في الأداء المالي، أظهرت الدراسة أنه لا يوجد علاقة ارتباط بين التدفقات النقدية التشغيلية وبين المكافآت النقدية. بالإضافة إن شركات التأمين تعتمد في دفع المكافآت النقدية لمجلس الإدارة على ربحية الأصول في السنة السابقة.

الكلمات المفتاحية: الأداء المالي، مكافآت مجلس الإدارة، شركات التأمين.

تاريخ الايداع: 2021/7/6
تاريخ النشر : 2021/11/29



حقوق النشر: جامعة دمشق –سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

The impact of financial performance on the remuneration of the board of directors
"Applied Study in Syrian Insurance Companies"

Dima AL Mahameed[1], Prof. Atallah Khalil

[1]PhD student- Department of Accounting, Faculty of Economics, Damascus University
[2] Professor- Department of Accounting - Faculty of Economics - Damascus University.

Abstract

The study examined the impact of financial performance on the remuneration of the board of directors from the perspective of insurance companies. Where it aimed to test the impact of financial performance as an independent variable represented by (return on assets and operating cash flow) on the remuneration of the Board of Directors as a dependent variable. The study relied on the descriptive analytical approach by referring to previous studies, research, periodicals and articles that dealt with both the financial performance and the remuneration of the Board of Directors, the study was applied on a sample of Syrian insurance companies during the period from 2016-2020, In order to determine the importance of the relationship between the financial performance and the remuneration of the board of directors by addressing the remuneration of the board of directors in all its forms By addressing all kinds of board remunerations and emphasizing their importance as a governance mechanism that contributes to motivating managers to make efforts to improve the financial performance of the company, in addition to the consistency of interests between management and shareholders. The study found a correlation between return on assets, and cash rewards, Thus, the financial performance affects the monetary rewards of the members of the board of directors in the Syrian insurance companies, the study sample, This is consistent with the imposition of the optimal contracting approach, which is based on the idea of linking rewards to performance, Which contributes to motivating the board of directors to increase the supervisory effort on the executive management, which Leading in the end to an increase In the wealth of owners and improving financial performance, while the study showed that there is no a correlation between operating cash flow and cash rewards, In addition, the Syrian insurance companies depend in the payment of cash bonuses to the board of directors on the profitability of assets in the previous year.

Keywords: Financial Performance, Remuneration Of The Board Of Directors, Syrian Insurance Companies.

Received: 6/7/2021
Accepted: 29/11/2021

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a **CC BY- NC-SA**

المقدمة:

نتيجة لكبر حجم المشروعات وتعذر قيام الملاك بإدارتها أدى إلى انفصال الملكية عن الإدارة وهذا ما دفع الملاك إلى الاستعانة بمدراء ذوي خبرة ومن هنا جاءت نظرية الوكالة حيث تعمل الإدارة بصفتها الوكيل لدى حملة الأسهم بصفتهم الموكل وذلك لتحقيق مصالحهم الممثلة في زيادة قيمة الشركة في الاجل القصير والطويل إلا أنه وفقا لفرض الرشد الاقتصادي والسعي نحو تحقيق المصلحة الشخصية، فقد تسعى الإدارة لتعظيم منفعتها الشخصية على حساب مصلحة حملة الأسهم، وهذا بدوره يؤدي إلى حدوث تعارض في المصالح بينهما وخاصة مشكلة عدم تماثل المعلومات بين حملة الأسهم والإدارة، نتيجة امتلاك الإدارة معلومات تفوق المعلومات المتاحة لحملة الأسهم باعتبار الإدارة أكثر معرفة بنشاط العمل وقدرة على تحليل المعلومات وفرص النمو المتاحة من حملة الأسهم الذين لا تتوفر لهم القدرة على الرقابة الكاملة على تصرفات وقرارات الإدارة.

تزايد اهتمام الفكر المحاسبي بموضوع خطط مكافآت الإدارة كأحد أساليب حل مشكلة التعارض في المصالح بين الإدارة وحملة الأسهم، وهذا بدوره يخلق دافع لدى الإدارة للعمل صفا واحدا مع حملة الأسهم لتحقيق مصلحة مشتركة حيث تشعر الإدارة انها تشارك حملة الأسهم فيما حققوه من نمو في قسمة الشركة من خلال المكافآت التي تحصل عليها وبذلك تتحقق مصالح الطرفين وقد يصبح تحقيق مصلحة حملة الأسهم وسيلة لتحقيق مصلحة الإدارة.

تتطلب نمو واستدامة الشركة على المدى الطويل ضرورة اتخاذ قرارات استثمارية جيدة وتحقيق أداء متميز للشركة، حيث تعتمد هذه المتطلبات بشكل كبير على التقييم الشامل لأداء الشركة سواء من قبل الإدارة أو المستثمرين وأصحاب المصالح الآخرين، وذلك من خلال تحليل المؤشرات المالية التي تمثل أداء هذه الشركات

ثانياً: مشكلة الدراسة:

نتيجة لانهيار العديد من الشركات العالمية مثل Enron, World Com, Global Crossing، التي كانت تظهر أداءً مالياً جيداً، رغم أن الإدارة كانت تحصل على المكافآت الكبيرة آنذاك الا انها تعرضت للفشل المالي وبالتالي للانهيار.

أعدت هيئة الإشراف على التأمين في سورية دليل الحوكمة في مؤسسات وشركات التأمين وإعادة التأمين قرار رقم /100/18/60 عام 2018، الذي يعمل على تنظيم لجنة المكافآت من خلال وضع سياسة واضحة للمكافآت والتعويضات والرواتب وأي منافع أخرى لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية، باعتبار أن مكافآت مجلس الإدارة جاءت لحل مشكلة التعارض في المصالح بين كل من الإدارة والمساهمين والسعي لتخفيض مشاكل الوكالة، حيث أشارت نظرية الوكالة إلى أن مكافآت مجلس الإدارة المرتبطة بأداء الشركة تعد من الأليات الهامة لحوكمة الشركة، لما تلعبه من دور مهم في خفض السلوك الانتهازي للإدارة، وتحقيق التوافق في المصالح بين المساهمين والمديرين، الناتج عن عدم تماثل المعلومات نتيجة لامتلاك الإدارة معلومات تفوق المتاحة للغير والتلاعب بكمية ونوعية وتوقيت المعلومات وفقاً لمصلحتهم على حساب مصالح الأطراف الأخرى.

ومن خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة وتناقض النتائج بين الدراسات حيث توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي والبعض إلى وجود علاقة سلبية في حين أن بعض الدراسات توصلت إلى عدم وجود علاقة بين المكافآت والأداء المالي

وعليه فإن الدراسة الحالية ستسهم في اختبار العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة ضمن البيئة السورية وذلك لتحقيق هدفها من خلال تحسين أداء الشركة وتوحيد المصالح بين الإدارة والمساهمين.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. هل يؤثر العائد على الأصول في مكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين؟
2. هل يؤثر التدفقات النقدية التشغيلية في مكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين؟
3. هل يؤثر حجم الشركة في العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين؟
4. هل يؤثر الرفع المالي على العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين؟

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من الجانب النظري في كونها الدراسة الأولى، على حد علم الباحثة، التي تتناول الأداء المالي وأثرها على مكافآت مجلس الإدارة في بيئة الأعمال السورية. أما من الجانب العملي فتسهم هذه الدراسة في توعية الملاك (حملة الأسهم) الحاليين والمرتقبين وغيرهم من أصحاب المصالح في الوقوف على أهمية مكافآت مجلس الإدارة التي جاءت لحل مشكلة التعارض في المصالح بين كل من الإدارة والمساهمين الناتجة عن عدم تماثل المعلومات نتيجة لامتلاك الإدارة معلومات تفوق المتاحة للغير، وذلك من خلال تحفيز المديرين لبذل الجهد لتحقيق أهداف الشركات وتحسين الأداء المالي لها.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى اختبار أثر الأداء المالي في مكافآت مجلس الإدارة بالتطبيق على شركات التأمين، من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. اختبار أثر العائد على الأصول في مكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين.
2. اختبار أثر التدفقات النقدية التشغيلية في مكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين.
3. اختبار أثر حجم الشركة في العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين.
4. اختبار أثر الرفع المالي في العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة في شركات التأمين.

خامساً: متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: يتمثل في الأداء المالي مقاساً بـ: التدفق النقدي التشغيلي، العائد على الأصول.

المتغير التابع: مكافآت مجلس الإدارة النقدية المفصح عنه في نهاية السنة. " استنادا لأحكام المادة 156 من المرسوم التشريعي رقم 29 لعام 2011. يعين النظام الاساسي للشركة طريقة تحديد المكافآت السنوية لأعضاء مجلس الادارة على الا تزيد هذه المكافآت على 5% من الارباح الصافية".

المتغيرات الوسيطة: يمكن من خلال الدراسات السابقة تحديد بعض المتغيرات الأخرى بخلاف المتغيرات المستقلة وهي بعض المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع، ولكنها لا تدخل في نطاق الدراسة محل البحث، وتم إضافتها من أجل ضبط العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وهي:

حجم الشركة:[1] والذي يقاس باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة في نهاية العام.

الرفع المالي للشركة:[2] ويقاس من خلال إجمالي الديون إلى إجمالي الأصول في نهاية العام.

سادساً: فرضيات الدراسة:

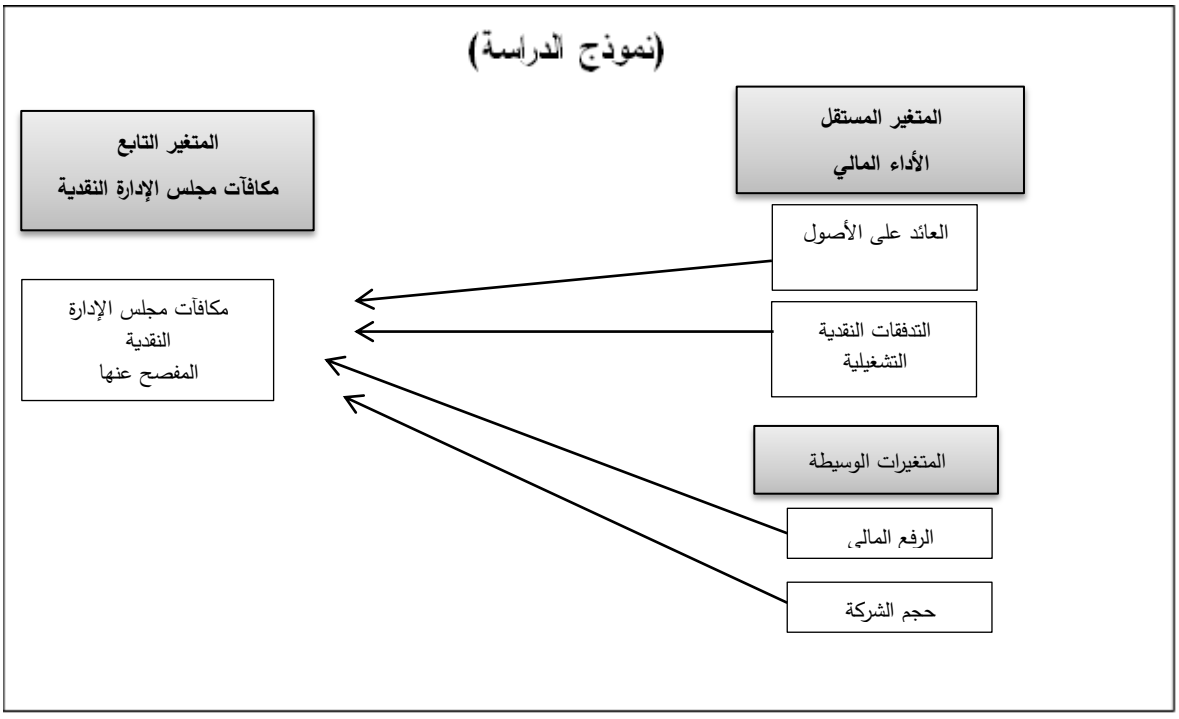
تقوم الدراسة على الفرضية الرئيسة التالية:

لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الأداء المالي لشركات التأمين ومكافآت مجلس الإدارة.

يمكن صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العائد على الأصول ومكافآت مجلس الإدارة.
2. لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدفقات النقدية التشغيلية ومكافآت مجلس الإدارة.
3. لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لحجم الشركة في العلاقة بين الأداء المالي مكافآت مجلس الإدارة.
4. لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية للرفع المالي في العلاقة بين الأداء المالي مكافآت مجلس الإدارة.

سابعاً: نموذج الدراسة:



[1] Biljana, Dragana, "Moderators of the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction: The evidence from the Republic of Srpska", University of Belgrade, Faculty of Economics, Srbija, Vol 62, Issue 3, 2020.

2 Dao khoi, Duong Dang, " A Decision Support Model for Financial Performance Evaluation of Listed Companies in The Vietnamese Retailing Industry ", Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 12, 2020.

ثامناً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من شركات التأمين المساهمة والتي يبلغ عددها 12 شركة لمدة خمس سنوات (2016–2020). أما عينة الدراسة كانت 4 شركات تأمين وهي: الشركة الوطنية للتأمين، الشركة المتحدة للتأمين، شركة العقيلة للتأمين التكافلي، الشركة الاسلامية السورية للتأمين. حيث تم اعتماد هذه الشركات بسبب توافر فيها الإفصاح الكافي عن مكافآت مجلس الإدارة دون سواها.

تاسعاً: منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة منهجية وصفية تحليلية وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات والأبحاث والدوريات والمقالات السابقة التي تناولت كل من الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة بهدف تحديد مشكلة الدراسة ومن ثم وضع الأهداف والأهمية وفرضيات الدراسة للتأكد من صحتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ثم استخلاص النتائج ووضع التوصيات.

عاشراً: الدراسات السابقة:

1- A Decision Support Model for Financial Performance Evaluation of Listed Companies in The Vietnamese Retailing Industry, 2020.[1]

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج يدعم اتخاذ القرار الشامل لتقييم الأداء المالي لشركات التجزئة المتداولة في سوق الأوراق المالية الفيتنامية، من خلال تقييم للأداء المالي بالاعتماد على مجموعة من النسب المالية الآتية التي تمثل الأداء: نسبة الربحية ،ومعدل النمو، ونسبة السيولة، ونسبة الكفاءة ونسبة الرافعة المالية. تتكون عينة الدراسة من 12 شركة مدرجة في سوق الأوراق المالية خلال الفترة من الربع الأول حتى الرابع من عام 2019 والربع الأول من عام 2020. يتم حساب أوزان 18 نسبة مالية مختارة باستخدام طريقة الانحراف المعياري (SD). تم تطبيق تقنية تحليل العلاقات الرمادية للحصول على الترتيب النهائي لكل شركة في كل ربع سنة. أظهرت النتائج أن نسبة الرافعة المالية لها التأثير الأكثر أهمية على الأداء المالي لشركات التجزئة، كما أوصت الدراسة أن نمو واستدامة الشركة على المدى الطويل يتطلب ضرورة اتخاذ قرارات استثمارية جيدة وتحقيق أداء متميز للشركة من خلال الاعتماد بشكل كبير على التقييم الشامل لأداء الشركة.

2- **Interactive Effects between Corporate Governance Executive Compensation, and Firm Performance of the Manufacturing Industry in Indonesia, 2021.[2]**

هدفت هذه الدراسة إلى بيان التأثير التفاعلي بين كل من مكافآت المديرين التنفيذيين، وأداء الشركات، وحوكمة الشركات في ظل نظرية الوكالة، استخدمت الدراسة 51 شركة تصنيع مدرجة في بورصة إندونيسيا خلال فترة الدراسة 2014 إلى 2018. اعتمدت الدراسة في التحليل على نموذج بيانات اللوحة الديناميكية، باستخدام طريقة التعميم الديناميكية للحظات (GMM)، وهي تقنية تم تصميمها لحل مشكلة التعارض في مصالح كل من المدير التنفيذي والملاك. توصلت الدراسة أن مكافآت التنفيذيين وحوكمة الشركات وأداء الشركة مرتبطة ببعضها البعض ولديها أيضاً علاقة متبادلة مع بعضها البعض باعتبار أن المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة تعمل على تشجيعهم لبذل مزيد من الجهد لزيادة الأداء المالي. لذلك من خلال الاستفادة من هذه الروابط، يمكن للإدارة أن تتخذ خطوات استراتيجية في تحديد أساليب إدارة حوكمة الشركات وتعويضات التنفيذيين لتحسين أداء

[1] Dao khoi, Duong Dang, OP. cit, 2020.
[2] Abdul Chalid, Dony, " Interactive Effects between Corporate Governance Executive Compensation, and Firm Performance of the Manufacturing Industry in Indonesia, 2021

الشركة، مثلاً عندما يتحسن أداء الشركة ويحصل على تعويض تنفيذي في أفضل حالاته، يمكن للشركة استخدام قدر أقل من المراقبة. على العكس من ذلك عندما يتدهور الأداء يجب على الشركة تحسين مراقبة الشركة.

3- Mergers, executive compensation and firm performance: The case of Africa, 2021[1].

هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير تعويضات المديرين التنفيذيين على أداء الشركة بعد عمليات الاندماج والاستحواذ الناجحة (M & A) في إفريقيا بين عامي 2005 و2016، وذلك باستخدام مقاييس الأداء المحاسبي والمالي في ظل حوكمة الشركات، توصلت الدراسة إلى أن تعويض المديرين التنفيذيين الناتج عن عمليات الاندماج والاستحواذ في إفريقيا تؤثر سلباً على أداء الشركات المدرجة كما توصلت الدراسة أن حجم الشركة والتمثيل الخارجي في مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين يؤثر في العلاقة بين المكافآت والأداء، بالإضافة إلى أن حوكمة الشركات تؤدي في إفريقيا بشكل عام إلى تدهور أداء الشركات خاصة بالنسبة للأجور الإجمالية.

4- Moderators of the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction The evidence from the Republic of Srpska, 2020[2].

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وبين الرضا الوظيفي من خلال دراسة عوامل فردية وتنظيمية مؤثرة بهذه العلاقة، مثل: العمر والجنس والمستوى التعليمي والمنصب المشغول (إداري أو غير إداري) وفترة خبرة العمل الإجمالية، بالإضافة إلى نوع النشاط التجاري وحجم الشركة وهيكل ملكيتها. اعتمدت الدراسة لأغراض التحليل على طرح استبيان في 283 شركة مختلفة بواسطة 738 موظفاً، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مكافآت مجلس الإدارة والرضا الوظيفي، علاوة على ذلك توصلت الدراسة أن كل من مستوى التعليم، والمنصب المشغول (الإداري/غير إداري)، وهيكل الملكية تعمل على تعديل العلاقة بين المكافآت والرضا الوظيفي في العينة المختارة.

5- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي المستقبلي، 2019.[3]

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي المستقبلي في الشركات المساهمة غير المالية المقيدة بالبورصة المصرية، وتتمثل عينة الدراسة في (98) شركة خلال الفترة من 2012-2017، حيث تمثل المتغير المستقل (مكافآت مجلس الإدارة) بثلاثة مقاييس (المكافآت النقدية لمجلس الإدارة، مرتبات مجلس الإدارة، وإجمالي مكافآت ومرتبات مجلس الإدارة)، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي لمكافآت مجلس الإدارة بمقاييسها الثلاثة على الأداء المالي المستقبلي (المفصح عنه)، ثم اختبرت الدراسة العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي المستقبلي ولكن بعد خصم تأثير ممارسات إدارة الأرباح (خصم الاستحقاقات الاختيارية كمقياس تقريبي لإدارة الأرباح)، وفي هذا الإطار توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لكل من المقاييس الثلاثة للمكافآت على الأداء المالي المستقبلي قبل إدارة الأرباح.

[1] Godfred Amewu, and Alagidede Paul, " Mergers, executive compensation and firm performance: The case of Africa", managerial and Decision EconomicsM Vol42, Issue2, 2021.

[2] Biljana, Dragana, "Moderators of the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction: The evidence from the Republic of Srpska", University of Belgrade, Faculty of Economics, Srbija, Vol 62, Issue 3, 2020.

[3] عثمان، مصطفى السيد محمد، وفودة، أحمد، "العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي المستقبلي، دراسة اختبارية على الشركات المساهمة المصرية"، كلية التجارة. جامعة الزقازيق، مجلة المحاسبة المصرية، المجلد 15، العدد2، 2018.

6- العلاقة بين الأداء المالي قبل إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة، 2019[1].

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الأداء المالي ومكافآت مجلس الإدارة في الشركات المساهمة المصرية، بالإضافة إلى اختبار العلاقة بين الأداء المالي المعدل بأثر إدارة الأرباح (الأداء المالي بعد استبعاد الاستحقاقات الاختبارية) ومكافآت مجلس الإدارة، وكذلك اختبار درجة حساسية مكافآت مجلس الإدارة للتغير في الأداء المالي قبل وبعد تعديله بأثر إدارة الأرباح. تم الاعتماد على عينة حكمية من الشركات المساهمة غبر المالية المدرجة في سوق الأوراق المالية. تمثلت عينة الدراسة 92 شركة لاختبار العلاقة بين الأداء المالي قبل إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة و98 شركة عند اختبار العلاقة بين الأداء المالي بعد إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة وذلك خلال الفترة بين 2012 ولغاية 2017. اعتمدت الدراسة على استخدام كل من المكافآت النقدية لمجلس الإدارة وبدلات أعضاء مجلس الإدارة كمقاييس لمكافآت مجلس الإدارة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين الأداء المالي بعد إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة النقدية وذلك بدرجة أكبر مقارنة بعلاقة الأداء المالي قبل إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة النقدية، في حين لم تظهر النتائج وجود علاقة بين الأداء المالي قبل إدارة الأرباح وبدلات أعضاء مجلس الإدارة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الأداء المالي بعد إدارة الأرباح وبدلات أعضاء مجلس الإدارة.

7- **Top management compensation and firm performance -A matter of context?, 2016[2].**

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير مكافآت المدير التنفيذي الأول على أداء الشركات المقاس بمعدل العائد على الأصول، ومعدل العائد على حقوق الملكية. حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 900 شركة من الشركات السويدية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير معنوي لمكافآت المدير التنفيذي الأول على أداء الشركة. كما أشارت إلى اعتماد كل من حجم الشركة، معدل النمو، نسبة الدين، والمخاطر كمتغيرات وسيطة للدراسة

ما يميز هذه الدراسة:

1. اعتمدت بعض الدراسات في قياس مكافأة مجلس الإدارة على إجمالي المكافآت المفصح عنها، في حين ميزت بعض الدراسات بين المكافآت النقدية ذات الجزء الثابت المتمثل براتب المدير التنفيذي الأول والجزء المتغير الذي يتمثل في المكافآت النقدية المعتمدة على الأداء في نهاية العام. بينما تم قياس الأداء المالي بناء على مقاييس مالية مثل العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية لقياس الأداء المالي للشركة، بينما اعتمد البعض منها على عوائد الأسهم لقياس أداء الشركة
2. تناقض النتائج بين الدراسات حيث توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي والبعض إلى وجود علاقة سلبية في حين أن بعض الدراسات توصلت إلى عدم وجود علاقة بين المكافآت والأداء المالي وبناء عليه تم صياغة الفرض العدم

[1] عثمان، مصطفى، والشترى، سعد، فودة، أحمد، "العلاقة بين الأداء المالي قبل إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة، جامعة الزقازيق، قسم المحاسبة، إطروحة دكتوراه، 2019.

[2] Lindström, A. and Svensson, J, Top management compensation and firm performance - A matter of context?. published Thesis. Uppsala University, 2016.

3. جاءت هذه الدراسة استكمالا للدراسات السابقة واختبار العلاقة بين الأداء المالي كمتغير مستقل ومقاسا بكل من معدل العائد على الأصول والتدفق النقدي التشغيلي، وبين مكافآت مجلس الإدارة المفصح عنها كمتغير تابع للدراسة ضمن البيئة السورية والتي تعتبر أول بحث مطبق في سورية – على حد علم الباحثة–

الإطار النظري للدراسة:

1: مفهوم مكافآت مجلس الإدارة:

نشأ مفهوم مكافآت مجلس الإدارة لحل مشكلة التعارض في المصالح بين كل من الإدارة والمساهمين والسعي لتخفيض مشاكل الوكالة الناتجة عن عدم تماثل المعلومات نتيجة لامتلاك الإدارة معلومات تفوق المتاحة للغير والتلاعب بكمية ونوعية وتوقيت المعلومات وفقاً لمصلحتهم على حساب مصالح الأطراف الأخرى.

حيث عرف عياد[1] خطط مكافآت الإدارة على أنها إجمالي التعويضات التي يحصل عليها مجلس الإدارة مقابل قيامها بعملها متضمنا المرتب الأساسي (الجزء الثابت من المكافآت) والمكافآت التي تمثل الجزء المتغير من المكافآت قد تكون المكافآت النقدية أو المكافآت المبنية على الملكية.

تتمثل خطط المكافآت النقدية بمكافآت نقدية قصيرة الأجل تهدف إلى تحفيز الإدارة على الأداء[2]، وتسمى خطط العلاوات السنوية أو بمكافآت نقدية طويلة الأجل تهدف إلى تحفيز الإدارة عن أدائها السابق لمدة تتراوح بين (3-5) سنوات، وهذا من شأنه يؤدي إلى المحافظة على المدراء الكفء لإدارة الشركات.

أما المكافآت المبنية على أساس الملكية[3] تتمثل بخطط شراء الأسهم التي تتيح للمدراء الحق في شراء عدد محدد من أسهم رأس مال الشركة بسعر أقل من سعر السوق. أو خطط خيارات الأسهم التي تكون على شكل عقود تتيح للمدراء الحق في شراء عدد محدد من أسهم الشركة بسعر محدد يسمى سعر التنفيذ وغالبا ما يكون سعر التنفيذ معادلا للقيمة السوقية في تاريخ المنح.

تقوم خطة مكافآت الإدارة على فكرة استحقاق إدارة الشركة، مقابل عملها مكافأة، وأن تلك المكافأة تؤثر على الاختيار المحاسبي، إلا أن هذا الأثر يتوقف على طبيعة نظام (خطة أو عقد) المكافآت (Compensation Scheme) المتفق عليه بين الأصيل والوكيل، ويشتمل النظام العام لمكافآت الإدارة، عادةً، على نظاميين (خطتين) فرعيتين هما[4]:

أ– نظام (خطة) حق الاختيار والتملك لبعض أسهم الشركة (Option Plan) بشكل مجاني أو مخفض السعر، ويقوم هذا النظام على منح الإدارة حق اختيار وتملك أسهم معينة أو مخفضة السعر من أسهم الشركة، وذلك في حدود نسبة معينة من قيمة الشركة، ومن ثم تقاس قيمة الشركة في ضوء أسعار الأسهم.

---

[1] عياد، أمير، "نموذج محاسبي كمي لقياس أثر استخدام خطط مكافآت الإدارة علي الحد من ممارسات إدارة الأرباح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص 27-28.

[2] Alwine, Mohnen and Hanna M. Sittenthaler, " Cash, non-cash, or mix? Gender matters! The impact of monetary, non-monetary, and mixed incentives on performance", Journal of Business Economics, Technical University of Munich, 2020, p1257.

[3] عثمان، مصطفى، مرجع سابق، 2019، ص11.

ب- نظام (خطة) العلاوة السنوية الإضافية (Bonus Plan) لمكافأة الإدارة، ويقضي هذا النظام، بأن يمنح الملاك الإدارة علاوة إضافية، في صورة نسبة مئوية من الربح المحاسبي المقرر عنه، إذ تحصل الإدارة فضلاً عن حق اختيار وتملك بعض أسهم الشركة على علاوة إضافية.

2: مكافآت مجلس الإدارة في الشركات المساهمة:

يندرج استخدام خطط مكافآت مجلس الإدارة تحت أحد الفرضيين في تفسير تأثير حوكمة الشركات على مكافأة المديرين التنفيذيين لعلاج المشاكل الناتجة عن علاقة الوكالة وخفض تكاليفها، هما فرض تعديل الحوافز (التعاقدات المثلى) وفرض القوة الإدارية، وفيما يلي بيان كل فرض على حدة فيما يلي:[1]

1.2: فرض تعديل الحوافز: يطلق على هذا الفرض مدخل التعاقدات المثلى الذي يقوم على فكرة ربط المكافآت بالأداء، وتمثل المكافآت تحفيزاً لتحقيق التوافق بين أهداف مجلس الإدارة والمساهمين، وبالتالي فإن مكافآت مجلس الإدارة من خلال ربطها بالأداء المالي للشركة قد تساعد على تحفيز مجلس الإدارة لزيادة الجهد الرقابي على الإدارة التنفيذية بما يؤدي في النهاية إلى زيادة ثروة الملاك وتحسين الأداء المالي، حيث يفترض هذا المدخل أن أداء الشركة له تأثير موجب على مكافآت الإدارة من خلال ربط مكافآت المديرين بأداء الشركة، وتقوم نظرية التعاقدات المثلى على فرض اتساق المصالح[2]

ووفقاً لهذا المدخل تقوم الشركة بتصميم خطط مكافآت الإدارة التي تؤول إلى تحقيق التوافق في المصالح بين الإدارة والمساهمين مما ينجم عنه خفض لتكاليف الوكالة، حيث أنه كلما زاد الجهد المبذول من الإدارة لتحقيق مصالح المساهمين زادت المكافآت الممنوحة لهم، وبالتالي تمثل خطط مكافآت الإدارة نظاماً من الرقابة الذاتية على أداء الإدارة بجانب تحقيقها لمصالحها، ويؤدي ذلك إلى اختيار الإدارة وتنفيذها للقرارات التي من شأنها زيادة قيمة الشركة وخفض المخاطر التي تتعرض لها وبالتالي زيادة ثروة حملة الأسهم.

2.2: فرض القوة الإدارية:

و الذي يفترض أن المديرين التنفيذيين لديهم تأثير كبير على المكافآت الخاصة بهم، ونتيجة لذلك، يتلقى المديرين التنفيذيين أجوراً تزيد عن المستوى الأمثل من وجهة نظر المساهمين من خلال ممارسة نفوذهم على أعضاء مجلس الإدارة ويفترض هذا المدخل وجود تأثير سالب أو عدم وجود تأثير لمكافآت الإدارة على الأداء المالي للشركة كما أشار (عثمان، 2018)[3]، وبالتالي لم تعد خطط المكافآت المبنية على الأداء لا تعد حلاً لمشكلة الوكالة بل إنها تعد مصدراً لزيادة التعارض في المصالح.

يعتمد هذا الفرض على قدرة تأثير الإدارة التنفيذية على قرارات أعضاء مجلس الإدارة عند تحديد مقدار المكافآت، ويرجع ذلك بأن تأثير الإدارة التنفيذية على أعضاء مجلس الإدارة لاستمرارية انتخابها لهم كأعضاء مجلس إدارة، بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية والنفسية التي تشجع مجلس الإدارة لدعم المديرين التنفيذيين مثل الصداقة والولاء، بجانب صعوبة مجلس الإدارة في الرقابة على الإدارة التنفيذية حيث تتحكم الإدارة في كمية ونوعية وتوقيت وصول المعلومات لأعضاء مجلس الإدارة، والتلاعب في

[1] عثمان، مصطفى السيد محمد، 2019، مرجع سبق ذكره، ص21.

[2] عثمان، مصطفى السيد محمد، 2018، مرجع سبق ذكره، ص365.

[3] عثمان، مصطفى السيد محمد، مرجع سبق ذكره، 2018، ص367.

توقيت الإفصاح عنها فيما يعرف بالسلوك الانتهازي للإدارة لزيادة الحصول على المكافآت التي تعظم مصالحها على حساب مصالح حملة الأسهم

3: العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة و الأداء المالي:

يعد الأداء من المفاهيم الواسعة التي تعبر عن أسلوب الشركة في استثمار مواردها المتاحة، وفقاً لمعايير واعتبارات متعلقة بأهدافها في ظل مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تتفاعل معها الشركة في سعيها لتحقيق كفاءتها وفاعليتها لتأمين بقائها وديمومتها واستمرارها.

يوجد تدفق متزايد في الادب يعامل مكافأة مجلس الإدارة يمكن أن تكون أداة حوكمة قوية والتي تساهم في تحسين قيمة الشركة والحد من تعارض المصالح بين المديرين وحملة الأسهم، بينما هناك رأي آخر يعتبر أن مكافأة مجلس الإدارة جزء من مشكلة الوكالة الناجم عن الفصل بين الملكية والرقابة، فضلاً أنها لا تؤثر هذه المكافآت بالضرورة على الرؤساء التنفيذيين للعمل بما يخدم مصالح المساهمين[1].

يُقسم أداء الأعمال بشكل عام إلى فئتين رئيستين وهما: الأداء المالي والأداء غير المالي، حيث يقاس الأداء المالي بنوعين من المقاييس[2]: المقاييس المحاسبية التي تعكس الأداء الحالي وتشمل صافي الربح قبل الضرائب، أرباح التشغيل، قيمة المبيعات، معدل العائد على الأصول، معدل العائد على الملكية. بالإضافة إلى المقاييس السوقية التي تعكس الأداء المستقبلي للشركة مثل عائد السهم والتغير في سعر السهم.

وتجدر الإشارة أن المقاييس المالية[3] تهدف إلى قياس الأداء في الاجل القصير بينما المقاييس غير المالية تهدف إلى قياس الأداء في الأجل الطويل وتشمل المقاييس غير المالية مدى رضا العملاء، مدى رضا العاملين،

أجريت العديد من الدراسات بهدف تحديد العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي كأساس لتحقيق التوافق بين مصالح كل من الإدارة وحملة الأسهم دراسة (Abdul Chalid, 2021)[4]، التي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين مكافآت مجلس الإدارة وبين الأداء المالي والتي تشير على أن زيادة المكافآت الحالية التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة قد تعمل على تشجيعهم لبذل مزيد من الجهد لزيادة الأداء المالي وبالتالي زيادة مكافأتهم.

بينما توصلت دراسات أخرى (Godfred Amewu, and Alagidede Paul, 2021)[5] إلى وجود علاقة سالبة بين ما يتقاضاه المديرين والأداء المالي للشركة. بينما توصلت دراسة (Lindström and Svensson, 2016)[6] إلى عدم وجود تأثير معنوي لمكافآت مجلس الإدارة على أداء الشركات.

[1] Sikawa, Tumainiely, and Lu, Yali, " Determinants of CEO Compensation: An Empirical Study of the FTSE 100 companies", IOSR Journal of Business and Management, ISSN, Vol 22, Issue 5,2020, P17.

[2] Reddy, M, and Rajendhiran, N, " a study on comparative efficiency of indian and hdfc banks by financial and non Financial .indicator", European Journal Medicine, ISSN, 2020, Vol 7, Issue 3, p5865

[3] Reddy, M, and Rajendhiran, N, OP.Cit, p5864.

[4] Abdul Chalid, 2021, Op .cit.

[5] Godfred Amewu, and Alagidede Paul, op.cit, 2021.

[6] Lindström, A. and Svensson, J. 2016, Op .cit.

بناءً على ما سبق، تستنتج الدراسة بأنه على الرغم من عدم توافق نتائج الدراسات التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي في الشركات المساهمة، وفي ظل نظرية الوكالة يمكن أن تكون العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأدائها المالي إيجابية، حيث يعتمد فرض تعديل الحوافز على اعتبار أن المكافآت تعتبر حوافز لتقليل التعارض بين مجلس الإدارة وحملة الأسهم وإلى زيادة الرقابة على الإدارة التنفيذية والذي يصب بالنهاية في تحسين الأداء وزيادة قيمة الشركات المساهمة وتعظيم المنفعة لكافة الجهات.

الدراسة التطبيقية:

أولاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

أ: الإحصاءات الوصفية وفقاً لكل شركة.

الجدول رقم (1) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة حسب الشركات المدروسة

الشركة		N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
الشركة الاسلامية السورية للتأمين	مكافآت مجلس الإدارة النقدية	5	5,935,014	2,568,214	1,658,457	9,321,458
	معدل العائد على الأصول	4	.0314	.0122	.0132	.0453
	معدل العائد على الأصول المستقبلي	4	.0372	.0121	.0171	.0453
	معدل العائد على الأصول السابق	4	.033	.0316	.0112	.0453
	الرفع المالي	5	.214	.13222	.1102	.4232
	التدفقات النقدية التشغيلية	5	150,412,321	35,548,412	57,598,478	138,548,210
	حجم الشركة	5	15.785	1.3660	14.274	17.698
شركة العقيلة للتأمين التكافلي	مكافآت مجلس الإدارة النقدية	5	4,524,447	3,121,547	.00	7,874,663
	معدل العائد على الأصول	5	.0731	.03459	.0002	.0985
	معدل العائد على الأصول المستقبلي	4	.0732	.0347	.0002	.0985
	معدل العائد على الأصول السابق	4	.011	.02418	.0411	.0985
	الرفع المالي	5	.221	.0226	.2313	.4988
	التدفقات النقدية التشغيلية	5	210,650,070	155,568,475	51,548,136	499,564,111
	حجم الشركة	5	16.951	1.91434	16.459	19.181
الشركة المتحدة للتأمين	مكافآت مجلس الإدارة النقدية	5	7,247,019	3,907,529	3,542	12,974,157
	معدل العائد على الأصول	5	.0542	.04014	.0068	.0967
	معدل العائد على الأصول المستقبلي	4	.05072	.00365	.0068	.0967
	معدل العائد على الأصول السابق	4	.045	.039009	.0191	.0967
	الرفع المالي	5	.631	.0244	.6889	.8657
	التدفقات النقدية التشغيلية	5	587,455,325	168,547,478	223,072,835	785,965,412
	حجم الشركة	5	15.115	.5221	13.9254	16. 924
الشركة الوطنية للتأمين	مكافآت مجلس الإدارة النقدية	5	15,027,00	3,230,547	12,900,610	18,240,354
	معدل العائد على الأصول	5	.0954	.05125	.0221	.1433
	معدل العائد على الأصول المستقبلي	4	.0993	.050927	.0221	.1433
	معدل العائد على الأصول السابق	4	.214	.0161241	.1059	.1433
	الرفع المالي	5	.573	.02614	.552	.6613
	التدفقات النقدية التشغيلية	5	622,783,189	172,451,210	226,107,344	794,528,147
	حجم الشركة	5	16.584	.9145	16.1669	19.5438

يتبين من الجدول رقم (1) ما يلي:

بلغ متوسط مكافآت مجلس الإدارة النقدية 5,935,014 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و4,524,447 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و7,247,019 في شركة المتحدة و15,027,00 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت الشركة الوطنية للتأمين في المرتبة الأولى من حيث دفع المكافآت النقدية خلال فترة الدراسة تليها الشركة المتحدة للتأمين ثم الشركة الاسلامية السورية للتأمين، وكانت شركة العقيلة للتأمين التكافلي أقل الشركات الأربعة دفعاً للمكافآت النقدية خلال فترة الدراسة.

بلغ متوسط معدل العائد على الأصول0.0314 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و0.0314 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و0.0542 في شركة المتحدة و 0.0954 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت الشركة الوطنية للتأمين في المرتبة الأولى من حيث الأداء المالي خلال فترة الدراسة تليها شركة العقيلة للتأمين التكافلي ثم الشركة المتحدة للتأمين، وحققت الشركة الاسلامية السورية للتأمين أدنى أداء مالي بين الشركات الأربعة المدروسة.

بلغ متوسط العائد على الأصول المستقبلي 0.0372 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و0.0732 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و0.05072 في شركة المتحدة و0.0993 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت الشركة الوطنية للتأمين في المرتبة الأولى من حيث الأداء المستقبلي تليها شركة العقيلة للتأمين التكافلي ثم الشركة المتحدة للتأمين وأخيراً الشركة الاسلامية السورية للتأمين.

بلغ متوسط العائد على الأصول السابق 0.033 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و0.11 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و0.045 في شركة المتحدة و 0.214 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت الشركة الوطنية للتأمين في المرتبة الأولى من حيث الأداء المالي تليها شركة العقيلة للتأمين التكافلي ثم الشركة المتحدة للتأمين وأخيراً الشركة الاسلامية السورية للتأمين. ومن خلال مقارنة كل من العائد على الأصول المستقبلي والعائد على الأصول السابق مع متوسط العائد على الأصول، نجد أن ترتيب الشركات وفقا لأداء المالي الحالي والأداء المالي المستقبلي لم يتغير على الرغم من تغير نسبة الأداء المالي (معدل العائد على الأصول).

بلغ متوسط الرفع المالي 0.214 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و0.221 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و0.631 في شركة المتحدة و0.573 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت في المرتبة الأولى شركة المتحدة من حيث اعتمادها في تمويل أنشطتها على الديون تليها الشركة الوطنية للتأمين ثم شركة العقيلة للتأمين التكافلي وجاءت الشركة الاسلامية السورية للتأمين في المرتبة الرابعة.

بلغ متوسط التدفقات النقدية التشغيلية 150,412,321 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و210,650,070 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و587,455,325 في الشركة المتحدة للتأمين و622,783,189 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت في المرتبة الأولى من حيث التدفقات النقدية التشغيلية الشركة الوطنية للتأمين تليها الشركة المتحدة للتأمين ثم شركة العقيلة للتأمين التكافلي واحتلت الشركة الاسلامية السورية للتأمين المرتبة الرابعة من حيث التدفقات النقدية التشغيلية خلال فترة الدراسة.

بلغ متوسط حجم الشركة 15.785 في الشركة الاسلامية السورية للتأمين و16.951 في شركة العقيلة للتأمين التكافلي و15.115 في الشركة المتحدة للتأمين و16.584 في الشركة الوطنية للتأمين. بالتالي، جاءت شركة العقيلة للتأمين التكافلي في المرتبة الأولى من حيث حجم الشركة تليها الشركة الوطنية للتأمين ثم الشركة الاسلامية السورية للتأمين وكانت الشركة المتحدة للتأمين أصغر الشركات المدروسة حجماً.

ب: الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة الإجمالية:

الجدول رقم (2) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة الإجمالية

Maximum	Minimum	Std. Deviation	Mean	N	
18,240,354	.00	4,733,826	5,902,160	20	مكافآت مجلس الإدارة النقدية
.1433	.0002	0.051656	0.063525	16	معدل العائد على الأصول
.1433	.0002	0.05205	0.065105	16	معدل العائد على الأصول المستقبلي
.1433	.0112	0.05196	0.07575	16	معدل العائد على الأصول السابق
.8657	.1102	0.23780	0.40975	20	الرفع المالي
794,528,147	51,548,136	252,401,163	392,825,226	20	التدفقات النقدية التشغيلية
19.5438	13.9254	1.0863575	16.10875	20	حجم الشركة

يتبين من الجدول رقم (2) ما يلي:

بلغ متوسط مكافآت مجلس الإدارة النقدية 5,902,160 بانحراف معياري 5,902,160 وتراوحت المكافآت النقدية خلال فترة الدراسة بين 0 و 18,240,354. بلغ متوسط معدل العائد على الأصول 0.063525 بانحراف معياري 0.051656 وتراوح معدل العائد على الأصول خلال فترة الدراسة بين 0.0002 و0.1433. بلغ متوسط معدل العائد على الأصول المستقبلي 0.065105 بانحراف معياري 0.05205 وتراوح معدل العائد على الأصول خلال فترة الدراسة بين 0.0002 و0.1433. بلغ متوسط العائد على الأصول السابق 0.07575 بانحراف معياري 0.05196 وتراوح معدل العائد على الأصول بين 0.0112 و0.1433. بلغ متوسط الرفع المالي 0.40975 بانحراف معياري 0.23780 وتراوح الرفع المالي بين 0.1102 و0.8657 بلغ متوسط التدفقات النقدية التشغيلية 392,825,226 بانحراف معياري 252,401,163 وتراوح التدفق خلال فترة الدراسة بين 51,548,136 و794,528,147. بلغ متوسط حجم الشركة 16.10875 بانحراف معياري 1.0863575 وتراوح حجم الشركة بين 13.9254 و19.5438 خلال فترة الدراسة.

ثانياً: تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة:

بداية تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي Test of Normality وكانت نتائج اختبار shapiro-Wilk كما يلي: sig=0.333, 0.049, 0.217, 0.264, 0.079, 0.284, 0.341 لكل من المتغيرات: مكافآت مجلس الإدارة النقدية، معدل العائد على الأصول، معدل العائد على الأصول المستقبلي، معدل العائد على الأصول السابق، الرفع المالي، التدفقات لنقدية التشغيلية، وحجم الشركة على التوالي. وبالتالي، تتبع جميع المتغيرات التوزيع الطبيعي، لذلك تم استخدام اختبار Pearson Correlation لتحديد الارتباط بين المتغيرات المدروسة، ويعرض الجدول رقم (3) مصفوفة الارتباط:

الجدول رقم (3) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

	مكافآت مجلس الإدارة النقدية	معدل العائد على الأصول	معدل العائد على الأصول المستقبلي	معدل العائد على الأصول السابق	الرفع المالي	التدفقات النقدية التشغيلية	حجم الشركة
مكافآت مجلس الإدارة النقدية	1						
معدل العائد على الأصول	.430	1					
معدل العائد على الأصول المستقبلي	.414	.422	1				
معدل العائد على الأصول السابق	.687**	.411	.005*	1			
الرفع المالي	.422	.335	.374	.430	1		
التدفقات النقدية التشغيلية	.636	.141	.564*	.483	.636**	1	
حجم الشركة	.011	-.014	.357	.117	-.014	.074	1

ملاحظة: ** تشير إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 و* تشير إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

يتبين من الجدول رقم (3) ما يلي:

بلغ معامل الارتباط بين معدل العائد على الأصول ومكافآت مجلس الإدارة النقدية 0.430 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين إلا أن هذه العلاقة ليست ذات دلالة إحصائية.

بلغ معامل الارتباط بين معدل العائد على الأصول المستقبلي ومكافآت مجلس الإدارة النقدية 0.414 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية إلا أنها ليست ذات دلالة إحصائية.

بلغ معامل الارتباط بين معدل العائد على الأصول السابق ومكافآت مجلس الإدارة النقدية **0.687 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معدل العائد على الأصول السابق للشركة ($ROA_{i,t-1}$) ومكافآت مجلس الإدارة النقدية.

بلغ معامل الارتباط بين الرفع المالي ومكافآت مجلس الإدارة النقدية 0.422 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية ليست ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

بلغ معامل الارتباط بين التدفقات النقدية التشغيلية ومكافآت مجلس الإدارة النقدية **0.636 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية ليست ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

بلغ معامل الارتباط بين حجم الشركة ومكافآت مجلس الإدارة النقدية 0.011 ويشير ذلك إلى وجود علاقة إيجابية ليست ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين

من خلال ما تقدم، يمكن دراسة العلاقة بين معدل العائد على الأصول السابق ($ROA_{i,t-1}$) ومكافآت مجلس الإدارة النقدية، نظراً لوجود ارتباط بين متغير مكافآت مجلس الإدارة النقدية (متغير تابع) ومتغير معدل العائد على الأصول السابق (متغير مستقل).

ثالثاً: نتائج تحليل الانحدار:

أ- العلاقة بين معدل العائد على الأصول السابق ROA_{t-1} ومكافآت مجلس الإدارة النقدية:

تم إجراء اختبار الخطيّة Test of Linearity للعلاقة بين المتغيرين، وأظهرت النتائج قيمة معنويّة sig= 0.168 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي، أن المتغيرين يرتبطان بعلاقة خطية. بناء على ذلك، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (4) ملخص النموذج

Std. Error of the Estimate	Adjusted R square	R square	R	Model
3842417.451	0.374	0.472	0. 687	Linear

يتبين من الجدول رقم (4)، بلغت قيمة معامل التحديد R^2= 0.472، ويشير ذلك إلى أن المتغير المستقل (ROA_{t-1}) يفسر 47.2% من التغيرات في المتغير التابع ($BODCC_t$) وأن 52.8% من التغيرات في المتغير التابع تفسرها متغيرات أخرى.

الجدول رقم (5) معلمات النموذج

Sig	t	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized coefficients		
			Std.Error	B	Model
0.112	1.640		1462583.281	235147.91	Constant
0.037	3.156	0. 687	22876141.64	6824584.60	ROA_{t-1}

يتبين من الجدول رقم (5)، بلغ مستوى المعنوية لثابت الانحدار 0.112 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبناء على ذلك، لا يتم تضمين الثابت في معادلة الانحدار، ويكون شكل معادلة الانحدار للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة النقدية ومعدل العائد على الأصول السابق كما يلي:

$$BODCC_t = 6824584.60 \times ROA_{t-1}$$

يتبين من المعادلة أعلاه، إن زيادة بمقدار 1 في معدل العائد على الأصول تؤدي إلى زيادة بمقدار 6824584.60 في المكافآت النقدية لمجلس الإدارة في السنة التالية.

نتائج الدراسة:

1. يؤثر الأداء المالي في المكافآت النقدية لمجلس الإدارة في شركات التأمين عينة الدراسة، حيث تبين وجود علاقة ارتباط بين العائد على الأصول والمكافآت النقدية. وهذا ما يتوافق مع فرض مدخل التعاقدات المثلى الذي يقوم على فكرة ربط المكافآت بالأداء، والتي تساهم في تحفيز مجلس الإدارة لزيادة الجهد الرقابي على الإدارة التنفيذية بما يؤدي في النهاية إلى زيادة ثروة الملاك وتحسين الأداء المالي.
2. لا يؤثر حجم الشركة والرفع المالي والتدفقات النقدية في شركات التأمين عينة الدراسة على المكافآت النقدية التي يتلقاها مجلس الإدارة.
3. تؤثر التدفقات النقدية التشغيلية الحالية في ربحية السنة التالية، حيث أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معدل العائد على الأصول المستقبلي والتدفق النقدي التشغيلي.
4. تعتمد شركات التأمين عينة الدراسة في دفع المكافآت النقدية لمجلس الإدارة على ربحية الأصول في السنة السابقة.
5. أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدفقات النقدية التشغيلية والرفع المالي في الشركات المدروسة.

التوصيات:

1. إجراء دراسات لتحديد العوامل التي يمكن أن تؤثر على المكافآت النقدية خلاف الأداء المالي مثل هيكل التمويل، إذ أظهرت نتائج اختبار الارتباط وجود علاقة بين الرفع المالي والتدفقات النقدية التشغيلية.

المراجع: References

1. عثمان، مصطفى السيد محمد، وفودة، أحمد، "العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والأداء المالي المستقبلي، دراسة اختبارية على الشركات المساهمة المصرية"، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلة المحاسبة المصرية، المجلد 15، العدد2، 2018.
2. عثمان، مصطفى، والشترى، سعد، فودة، أحمد، "العلاقة بين الأداء المالي قبل إدارة الأرباح ومكافآت مجلس الإدارة، جامعة الزقازيق، قسم المحاسبة، إطروحة دكتوراه، 2019.
3. عياد، أمير، "نموذج محاسبي كمي لقياس أثر استخدام خطط مكافآت الإدارة علي الحد من ممارسات إدارة الأرباح"، إطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2015.
4. Abdul Chalid, Dony, " Interactive Effects between Corporate Governance Executive Compensation, and Firm Performance of the Manufacturing Industry in Indonesia, 2021
5. Alwine, Mohnen and Hanna M. Sittenthaler, " Cash, non-cash, or mix? Gender matters! The impact of monetary, non-monetary, and mixed incentives on performance", Journal of Business Economics, Technical University of Munich, 2020.
6. Biljana, Dragana, "Moderators of the relationship between intrinsic rewards and job satisfaction: The evidence from the Republic of Srpska", University of Belgrade, Faculty of Economics, Srbija, Vol 62, Issue 3, 2020.
7. Companies in The Vietnamese Retailing Industry ", Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 12, 2020.
8. Companies in The Vietnamese Retailing Industry ", Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 12, 2020
9. Dao khoi, Duong Dang, " A Decision Support Model for Financial Performance Evaluation of Listed
10. Godfred Amewu, and Alagidede Paul, " Mergers, executive compensation and firm performance: The case of Africa", managerial and Decision EconomicsM Vol42, Issue2, 2021.
11. Lindström, A. and Svensson, J, Top management compensation and firm performance - A matter of context?. published Thesis. Uppsala University, 2016.
12. Reddy, M, and Rajendhiran, N, " a study on comparative efficiency of indian and hdfc banks by financial and non Financial indicator", European Journal Medicine, ISSN, Vol 7, Issue 3, 2020. .
13. Sikawa, Tumainiely, and Lu, Yali, " Determinants of CEO Compensation: An Empirical Study of the FTSE 100 companies", IOSR Journal of Business and Management, ISSN, Vol 22, Issue 5,2020.