



العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعب عملية المراجعة  
في الشركات المساهمة المصرية  
دراسة اختبارية

إعداد

د. هلال عبدالفتاح عفيفي

أستاذ المحاسبة كلية التجارة جامعة الزقازيق

أ. نجوي حمدي السيد واصف

باحث ماجستير محاسبة

كلية التجارة جامعة الزقازيق

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد الرابع والأربعون - العدد الأول يناير 2022

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

## الملخص:

استهدفت الدراسة اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية، وذلك بالاعتماد على عينة من الشركات المساهمة المصرية المقيدة، مكونة من (81) شركة غير مالية تتضمن (243) مشاهدة خلال الفترة 2017-2019، واعتمدت الباحثة على المكافآت النقدية لمجلس الإدارة كمقياس لمكافآت المجلس، وتم قياس جودة المراجعة باستخدام مقياسين وهما: الاستحقاقات الاختيارية، حجم مكتب المراجعة، وتشير النتائج الاختبارية باستخدام نموذج الانحدار المتعدد أنه توجد علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية، وأيضاً تشير النتائج باستخدام النموذج اللوجستي أنه توجد علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة، وأخيراً تشير النتائج باستخدام نموذج الانحدار المتعدد أنه توجد علاقة سالبة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة.

**المصطلحات الأساسية:** مكافآت مجلس الإدارة، جودة المراجعة، أتعاب المراجعة.

## Abstract:

The study aims to investigate the relationship between compensation of board of directors and audit quality and fees using a sample consists of 81 non-financial listed Egyptian firms, with 243 firm-year observations during the period from 2017 to 2019. The researcher used cash compensation of board of directors as a measure of board compensation. Audit quality was measured using two measures; discretionary accruals and audit office size. Using a multiple regression model, the findings showed that there is a statistically significant positive relationship between the compensation of board of directors and discretionary accruals. In addition, using a logistic model, the results showed that there is a statistically significant positive relationship between the compensation of board of directors and audit firm size. Finally, using a multiple regression model, the results revealed that there is a statistically significant negative relationship between the compensation of board of directors and audit fees.

**Keywords:** the compensation of board of directors, audit quality, audit fees.

## مقدمة ومشكلة البحث:

قد واجهت مهنة المراجعة مع بداية القرن الحالي موجة شديدة من الانتقادات، وذلك بعد سلسلة من الأزمات المالية عقب انهيار عدة شركات كبرى على مستوى العالم منها شركة (Enron) إحدى كبرى شركات الطاقة الأمريكية، وشركة (Worldcom) لتكنولوجيا المعلومات، وما تبع ذلك من انهيار لأحد مكاتب المحاسبة والمراجعة الكبيرة في العالم، وهو مكتب ( Arthur Andersen)، وزادت التساؤلات من جانب الأطراف المهتمة بالمهنة عن جودة المراجعة المقدمة من مكاتب المراجعة، ودورها في الحد من الأزمات المالية.

لذا تزايد اهتمام الباحثين (شحاته، 2015) (عبد الحليم، 2014) (عيسى، 2008) (Bryan & Mason, 2017) (Wysocki, 2010) بموضوع جودة وأتعباب المراجعة، خاصة وإن مكتب (Arthur Andersen) هو إحدى مكاتب المراجعة الخمسة الكبار والتي كان ينتظر منه تقديم خدمات مراجعة بدرجة جودة مرتفعة مقابل الأتعباب المرتفعة التي تحصل عليها. وهو الأمر الذي دعا البعض إلى النظر إلى جودة وأتعباب المراجعة علي إنهما أمرين قد لا يرتبطان مع بعضهما البعض.

وفي هذا الإطار تناول الباحثين العوامل التي قد تؤثر علي جودة وأتعباب المراجعة ولعل من أهمها ما يتعلق بالمنشأة محل المراجعة (حجم الشركة محل المراجعة، مدى تعقد عملياتها، المخاطر المحيطة بها، طبيعة هيكل الملكية، مدى قوة نظام الرقابة الداخلية بها، ومدى اعتماد المراجع الخارجي على المراجعة الداخلية بالمنشأة)، ومنها ما يتعلق بمنشأة المراجعة (حجم مكتب المراجعة، التخصص القطاعي لمكتب المراجعة، ارتباط مكتب المراجعة بمكتب عالمي، تقدير المراجع لمخاطر المساءلة القانونية، أتعباب الخدمات الأخرى بخلاف المراجعة، بالإضافة إلى التكنولوجيا المستخدمة في عملية المراجعة)، ومنها ما يتعلق بالبيئة المحيطة وطبيعة المنافسة في سوق المراجعة (سمره، 2012)، (الأيباري، 2011)، (الشاطري، العنقري، 2006)، (قطب، 2004)، (عبدالكريم، 2002).

وأيضًا تناولت العديد من الدراسات بعض العوامل المؤثرة في أتعباب المراجعة ومنها خطر التقاضي ضد مراقب الحسابات وبعض خصائص مجلس الإدارة محل المراجعة مثل إستقلالية أعضاء مجلس الإدارة، ازدواجية دور المدير التنفيذي، حجم مجلس الإدارة، عدد مرات اجتماع

مجلس الإدارة، مما يؤكد على أهمية أتعاب المراجعة ومدى تأثيرها على فاعلية خدمة المراجعة وجودتها (Mande et al, 2017; Al-Najjar, 2018; Kowaleski et al, 2018). وأوضحت الدراسات (Elage and Dardour, 2021) (Park, 2019) (Strokes et al , ) (2008) أن العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب المراجعة قد يبررها أحد مدخلين هما:  
أ- مدخل التعاقدات المثلى.

ب- مدخل القوة الإدارية .

أ- **مدخل التعاقدات المثلى:** يعتبر جزءاً من نظرية الوكالة يستهدف حلاً لمشكلة (الوكيل، الأصل) من خلال التعاقدات، ويعتمد مدخل التعاقدات المثلى على تخفيض مخاطر عدم تماثل المعلومات بين طرفي الوكالة من خلال وضع قيود على الطرف الذي لديه ميزة معلوماتية لمنع استغلالها على حساب الأطراف الأخرى (Laffont and Martimort, 2002)، وأيضاً تشييد دراسة (Bebchuk and Fried, 2003) تفترض نظرية التعاقدات المثلى أن أداء الشركة له تأثير موجب على مكافآت الإدارة من خلال ربط مكافآت المديرين بأداء الشركة، وتقوم نظرية التعاقدات المثلى على فرض اتساق المصالح، وبموجب هذا الفرض تُمثل مكافآت الإدارة آليه ذات كفاءة تعمل على تحقيق توافق المصالح بين الإدارة والمساهمين، ومن ثم خفض مشاكل الوكالة وتحسين الأداء المالي للشركة.

وتكمن أهمية جودة المراجعة الخارجية في أن المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية يتوقعون الجودة العالية من مخرجات عملية المراجعة الخارجية المتمثلة في تقرير مراجع الحسابات، حيث أن المستخدمين لهذه القوائم يعتمدون على المخرجات في اتخاذ قراراتهم ورسم سياستهم بناءً على تلك القوائم (جبران، 2010).

ب- **مدخل القوة الإدارية:** يقوم على فرض النزاع الإداري، ويقضي هذا الفرض أن المديرين التنفيذيين لديهم تأثير كبير على المكافآت الخاصة بهم، ونتيجة لذلك، يتلقى المديرين التنفيذيين مكافآت تزيد عن المستوى الأمثل من وجهة نظر المساهمين، وتُشكل هذه المكافآت الزائدة استخلاصاً للعوائد، وأن خطط المكافآت المبنية على الأداء لا تُعد حلاً لمشكلة الوكالة، بل إنها تُعد مصدراً لزيادة التعارض في المصالح، ويفترض مدخل السلطة الإدارية وجود علاقة موجبة بين قوة الإدارة والعوائد التي يتم استخلاصها (Hanlon et al., 2003).

وقد يقوم المدير بعمل اختيارات حسابات الاستحقاق الاحتياطية لإخفاء أدائه الرديء ومن ثم رشوة المراجعين لقبول حسابات الاستحقاق هذه المثيرة للشكوك بأنها متطابقة مع الـGAAP. وهذه الأدلة حول تحصيل الإدارة تؤدي إلى التنبؤ بأن مكافآت المديرين التنفيذيين المبالغ فيها ترتبط بكلا من اختيار المراجع وأتعاب المراجع (Bebchuk and Fried, 2004).

وتبين دراسة (Vafeas and Waageleain, 2007) أن هناك آثار تعويضية فيما يتعلق بتأثير حوافز المكافآت على جهد المراجعة، واحتمال واحد هو أن حوافز المكافآت تحفز المديرين إلى التلاعب بالأرباح إلى الحد الذي يشارك فيه المديرين في التلاعب بالأرباح من أجل زيادة تعويضاتهم القائمة على المحاسبة.

وفي إطار ما سبق، يتضح تناقض الأدلة النظرية بين مكافآت مجلس الإدارة وكلا من جودة وأتعاب المراجعة، وهو الأمر الذي يستدعي إثارة التساؤلات البحثية التالية:

1- هل توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة؟

2- هل توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة؟

### أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث، تتمثل أهداف البحث في:

1- اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة في الشركات المساهمة المصرية؟

2- اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية؟

### أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى عدة عوامل واعتبارات، من أهمها ما يلي:

1- يساعد هذا البحث في توعية الملاك (حملة الأسهم) الحاليين والمرقبين وغيرهم من أصحاب

المصالح في الوقوف على أهمية العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب المراجعة،

مما يساعد تلك الأطراف في التعرف على مكافآت مجلس الإدارة باعتبارها أحد الآليات

المستخدمة لتحسين الأداء المالي للشركة للكشف عن مدى جودة أعمال المراجعة الخارجية.

2- يسعى البحث إلى الوقوف على المدخلين (مدخل التعاقدات المثلى، مدخل القوة الإدارية) الذي

يبرر العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب المراجعة في بيئة الأعمال المصرية.

3- يسهم هذا البحث في بيان مدى فعالية خطط الحوافز والمكافآت التي تحددها الإدارة لتحسين

جودة التقارير المالية الخاصة بها وذلك في ضوء وجودة وأتعاب المراجعة.

4- يسعى هذا البحث إلى العمل على توفير معلومات حول أهمية جودة المراجعة والتعرف على الاتجاهات المختلفة لمفهوم جودة المراجعة.

5- يسعى هذا البحث إلى الوقوف على مدى استقلالية المراجع الخارجي وانعكاس ذلك على جودة وأتعب المراجعة من خلال إلقاء الضوء على مكافآت مجلس الإدارة وما قد تكشفه عند اختيار علاقتها بالجودة والأتعب.

6- لحد علم الباحثة، وفي ضوء ما يتوافر لديه من دراسات سابقة، يعد البحث الحالي هو من أولى الدراسات في البيئة المصرية التي تتطرق لدراسة العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعب المراجعة.

### **خطة البحث:**

تتضمن خطة البحث على ستة أقسام في الموضوعات التالية، الإطار العام للبحث، يتعرض القسم الأول والثاني والثالث للتأصيل النظري لجودة وأتعب المراجعة في ضوء مكافآت مجلس الإدارة، ويعرض القسم الرابع الدراسات السابقة وتطوير فروض البحث، وتقوم الباحثة بتصميم الدراسة الاختبارية في القسم الخامس وأخيراً الخلاصة والنتائج والتوصيات.

## القسم الأول والثاني والثالث

### التأصيل النظري لجودة وأتعب المراجعة في ضوء مكافآت مجلس الإدارة

#### القسم الأول

#### مكافآت مجلس الإدارة

1- ماهية مكافآت مجلس الإدارة: وفي إطار الاهتمام بمفهوم مكافآت مجلس الإدارة تناولت العديد من الدراسات هذا المفهوم من خلال التركيز علي البعدين التاليين:

#### • دور المكافآت في تحقيق التوازن بين مصالح أطراف الوكالة:

قدمت دراسة (عيسوي، 1994) مكافآت مجلس الإدارة علي أنها المكافآت تسعى لتحقيق التوازن بين مصالح أطراف الوكالة وذلك من توفير المكافآت باعتبارها أحد العوامل المادية والمعنوية التي تحث المديرين علي القيام بممارسات الإدارة في صالح المساهمين وغيرهم من أصحاب المصالح في الأجلين القصير والطويل.

#### • أنواع العوائد والمزايا التي يحصل عليها المدراء:

قامت دراسة (Milkovich et al., 2014) بتحديد مفهوم المكافآت من خلال الوقوف علي أنواع المكافآت وتعرف بأنها كل أنواع العوائد المالية والخدمات الملموسة والمزايا التي يحصل عليها المديرين. ومع أن هيكل مكافآت المديرين يتفاوت من شركة لأخرى، إلا أن الدراسات السابقة، ومنها دراسة (Gray and Cannella, 1997) بينت أنه يوجد مجموعتين من المكافآت ويرتبط كلا المجموعتين من المكافآت بأداء الشركة، وهما المكافآت النقدية قصيرة الأجل (الراتب الأساسي، والمكافآت النقدية السنوية) وهي تعتمد علي الأرباح المحاسبية، والمكافآت طويلة الأجل (المكافآت المبنية علي ملكية) تعتمد علي عائد السهم.

ويمكن تصنيف مكافآت مجلس الإدارة في مجموعتين هما:

#### أ- مجموعة المكافآت قصيرة الأجل:

أحد تصنيف المكافآت هي المكافآت والحوافز قصيرة الأجل وتعرف بأنها جزء متغير من المكافآت تُقاس عادةً على مدى 12 شهر، لتحفيز المديرين لتحقيق أهداف محددة، والتي قد تكون أكثر أنواع المكافآت فعالية في بناء ثقافة قوية للدفع مقابل الأداء، والتي يجب أن تساعد الشركة على ضمان استخدام المكافآت على النحو الأمثل كمكافأة وتحفيز السلوكيات التي تدفع لنجاح الشركة وتحسين الأداء المالي (Berger and Berger, 2008).

## ب- مجموعة المكافآت طويلة الأجل:

تعددت أشكال خطط المكافآت طويلة الأجل وهي تتمثل في خطط الحوافز النقدية طويلة الأجل، وخطط المكافآت المبنية على أسهم، وخطط شراء أسهم الشركة، ومنح الأسهم، ومنح الأسهم المقيدة، ومنح الأسهم غير المقيدة، وخيارات الأسهم، وخطط حقوق ارتفاع سعر السهم، وخطط الأسهم النقدية، ولكن نظراً لصعوبة البيانات المرتبطة بالمكافآت طويلة الأجل سوف تقتصر الباحثة في استعراض الجزء النظري الخاص بالمكافآت قصيرة الأجل.

## 2 - مداخل تحديد مكافآت مجلس الإدارة:

تمثل الحاجة لنظم المكافآت والحوافز للحد من مشاكل الوكالة الناجمة عن تعارض المصالح بين الإدارة والمساهمين، حيث أوضحت دراسات (Clarkson and Olsson, 2010; Singh and Yavuz, 2015) وجود مدخلين متضادين عند تناول مدى كفاءة نظم المكافآت والحوافز لحل المشاكل الناتجة عن علاقة الوكالة وخفض تكاليفها، هما مدخل التعاقدات المثلى ومدخل السلطة (القوة) الإدارية.

### أ- مدخل التعاقدات المثلى:

يشير (Laffont and Martimort, 2002) أن مدخل التعاقدات المثلى جزءاً من نظرية الوكالة يستهدف حلاً لمشكلة (الوكيل، الأصيل) من خلال التعاقدات، ويعتمد مدخل التعاقدات المثلى على تخفيض مخاطر عدم تماثل المعلومات بين طرفي الوكالة من خلال وضع قيود على الطرف الذي لديه ميزة معلوماتية لمنع استغلالها على حساب الأطراف الأخرى.

### ب- مدخل القوة الإدارية:

أشار (Hanlon et al., 2003) أن مدخل القوة الإدارية يقوم على فرض مضاعفة العائد، ويقضي هذا الفرض أن المديرين التنفيذيين لديهم تأثير كبير على المكافآت الخاصة بهم، ونتيجة لذلك، يتلقى المديرين التنفيذيين مكافآت تزيد عن المستوى الأمثل من وجهة نظر المساهمين، وتُشكل هذه المكافآت الزائدة استخلاصاً للعوائد، وأن خطط المكافآت المبنية على الأداء لا تُعد حلاً لمشكلة الوكالة، بل إنها تُعد مصدراً لزيادة التعارض في المصالح.

## 3- دور لجنة المكافآت وفقاً لممارسات الحوكمة في ضبط مكافآت مجلس الإدارة:

أشار الدليل المصري لحوكمة الشركات الإصدار الثالث في أغسطس 2016 في الفقرة 2/3/3، على أن لجنة المكافآت تُعد من أهم اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة، حيث نص الدليل على أن



تشكل لجنة المكافآت من أعضاء المجلس غير التنفيذيين والمستقلين، ويُراعى عدم التفرقة بين ما يتقاضاه أعضاء المجلس غير التنفيذيين والمستقلين إلا في أضيق الحدود واستناداً إلى أعمال ومهام محددة يتم تكليفهم بها أو لجان يشاركون في عضويتها (مركز المدبرون المصريين، 2016).

## القسم الثاني: جودة وأتاعب المراجعة

### أولاً: جودة المراجعة

**1- مفهوم جودة المراجعة:** لقد تعددت مفاهيم جودة المراجعة الخارجية وإلى الآن لم يتم التوصل إلى مفهوم محدد لها متفق عليه من قبل جميع الأطراف المهتمة بالمهنة، ومن أشهر الدراسات التي تعرضت لتعريف جودة المراجعة دراسة (DeAngelo, 1981: 186) حيث يقصد بجودة المراجعة بأنها إمكانية أن يقوم مراقب الحسابات باكتشاف التحريفات الجوهرية في القوائم المالية والتقارير عن تلك الانحرافات في التقرير الذي يصدره.

**2- أهمية جودة المراجعة:** تكمن أهمية جودة المراجعة الخارجية في أن المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية يتوقعون الجودة العالية من مخرجات عملية المراجعة الخارجية المتمثلة في تقرير مراجع الحسابات، حيث أن المستخدمين لهذه القوائم يعتمدون على المخرجات في اتخاذ قراراتهم ورسم سياستهم بناءً على تلك القوائم، وأهم المنافع التي تحققها جودة المراجع للأطراف المهتمة بعملية المراجعة وهي تخفيض مشاكل الوكالة، زيادة الالتزام بمعايير المراجعة المقبولة قبولاً عاماً، الحد من ممارسات إدارة الأرباح، زيادة دقة تنبؤات المحللين الماليين، تخفيض خطر التقاضي ضد عملاء المراجعة.

**3- العوامل المؤثرة على جودة المراجعة:** هناك العديد من العوامل المؤثرة في جودة المراجعة قد أهتم بعض الباحثين بدراسة وتحديد أهم هذه العوامل، حيث يجب الاهتمام بدراسة هذه العوامل عند التعرض لمفهوم جودة المراجعة وذلك نظراً لصعوبة تحديد مفهوم دقيق لجودة المراجعة وقياسها لذلك من الممكن تقسيم هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات على النحو التالي (بركات، 2007) و(عيسى، 2008):

#### أ- العوامل المؤثرة في جودة المراجعة والمرتبطة بمكتب المراجعة:

(حجم مكتب المراجعة، التخصص القطاعي لمكتب المراجعة، سمعة مكتب المراجعة، أتاعب عملية المراجعة، المنافسة بين مكاتب المراجعة، الالتزام بمعايير المراجعة المتعارف عليها، تقديم الخدمات الأخرى للمراجعة، الدعاوى القضائية المرفوعة ضد مكتب المراجعة).

#### ب- العوامل المؤثرة في جودة المراجعة والمرتبطة بالمنشأة محل المراجعة:

(حجم الشركة محل المراجعة ومركزها المالي، تعقد مهام المراجعة، مدة ارتباط مكتب المراجعة بالمنشأة محل المراجعة، مستوى عدم تماثل المعلومات).

#### ج- العوامل المؤثرة في جودة المراجعة والمرتبطة بفريق عمل المراجعة:

(استقلال المراجع، درجة الخبرة العلمية والمهنية لأعضاء مكتب المراجعة).

#### 4- دوافع الإهتمام بجودة المراجعة:

وأشارت دراسة (جبران، 2010) إلى أنه جودة المراجعة تعكس قدرة عملية المراجعة على اكتشاف والتقرير عن الأخطاء الجوهرية في القوائم المالية، مما تضيف مزيداً من الثقة والمصداقية في البيانات المقدمة للأسواق المالية، والتي بدورها تعكس فاعلية الأسواق المالية، وتكمن أهمية جودة المراجعة في كون المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية يتوقعون من مخرجات عملية المراجعة، والمتمثلة في تقرير المراجع، الجودة التامة لأنهم يعتمدون في اتخاذ قراراتهم ورسم سياستهم على تلك القوائم، ولذلك جودة المراجعة ذات أهمية لجميع الأطراف المستفيدة من عملية المراجعة.

5- الإرشادات التي تضمنتها معايير المراجعة المصرية: بدراسة الإرشادات التي تتضمنها معايير المراجعة المصرية يلاحظ الآتي (معياري المراجعة المصري رقم 220):

أنه ينبغي على فريق عمل المراجعة تنفيذ إجراءات لمراقبة الجودة يمكن تطبيقها على كل عملية مراجعة، بموجب ذلك يلتزم مكتب المراجعة بوضع نظام لمراقبة الجودة يهدف إلى مدها بدرجة تأكيد مناسبة بأن مكتب المراجعة والمراجعين به يمثلون للمعايير المهنية والمتطلبات القانونية والتنظيمية، وأن التقارير الصادرة عن مكتب المراجعة ملائمة للظروف.

#### ثانياً: أتعاب المراجعة

1- مفهوم أتعاب مراجع الحسابات: تعرف أتعاب المراجعة على أنها "المبلغ الذي يتقاضاه المراجع عن أي عمل يتم القيام به لإبداء الرأي بشأن الحالة الحقيقية والعدالة لمركز العمل". حيث أكد على وجود العديد من العوامل المركبة التي تساهم في تحديد أتعاب المراجعة ولكنه ركز على عاملين أساسيين لإثبات أنهما الأكثر تأثيراً وهما: درجة التعقيد وحجم الشركات (Abdul-rahman et al., 2017: 7).

## 2- أشكال أتعاب المراجعة:

توضح دراسة (عبدالله، 2004: 160) أنه تختلف الأتعاب التي يتقاضاها مراجع الحسابات من العميل وفقاً للشكل الذي تأخذه وهي الأتعاب الثابتة، الأتعاب المتغيرة، الأتعاب الشريطية.

## 3- العوامل المؤثرة على أتعاب المراجعة:

هناك العديد من العوامل التي من الممكن أن تؤثر على أتعاب المراجع في الشركات المساهمة المصرية، وسيتم ذكر بعض هذه العوامل وهي حجم مكتب المراجعة، فترة حيازة العقد، حجم الشركة، درجة المخاطرة، تعقيد الشركة.

## القسم الثالث

### دور مكافآت مجلس الإدارة في تحديد جودة وأتعاب المراجعة

تستعرض الباحثة مدى العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب عملية المراجعة وذلك من خلال النقاط التالية:

#### 1- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة، ويندرج تحتها المقياسين التاليين:

أ- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية.

ب- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة.

#### 2- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة:

هناك اعتقاد واسع بأن مرونة التقارير توفر للمديرين والتنفيذيين القناة التي من خلالها يمكنهم إدارة الأرباح بصورة انتهازية (Gopalan and Jayaraman, 2012)، وتعتبر جودة المراجعة أحد آليات الحوكمة الأكثر تأثيراً على سلوكيات الإدارة وذلك نظراً لأنها تحمي مستخدميها ضد السلوكيات الانتهازية والمضللة من قبل المديرين والتنفيذيين، ووفقاً للدراسات المحاسبية الحديثة، فإنه إذا كانت عملية المراجعة مرتفعة الجودة، فلن يصبح لدى المديرين حافزاً قوياً للمشاركة في ممارسات إدارة الأرباح وذلك لأنه سيتحملون النتائج المترتبة على هذه السلوكيات إذا تم الكشف عنها (Jihene and Moez, 2019)، ولذلك فقد أكدت الدراسات السابقة على أن جودة المراجعة المرتفعة ترتبط غالباً بمستوى إدارة الأرباح المنخفض، وبالتالي جودة الأرباح المرتفعة Pyzoha (and Jenkins 2019).

#### أ- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية:

وفي ظل مدخل التعاقدات المثلى لمكافآت مجلس الإدارة، يتم تحديد مكافآت مجلس الإدارة على النحو الأمثل الذي من أجله صُممت نظم مكافآت مجلس الإدارة، بحيث يصبح لدى المديرين الحافز والدافعية الكافية لمحاولة تعظيم ثروة المساهمين وتحقيق مصالحهم بالشركة، وهذا يترتب عليهم توجه المديرين بصورة قوية نحو الامتناع عن التلاعب بأرباح الشركة زيادة كانت أو نقصان وإعداد قوائم وتقارير مالية عالية الجودة، وخفض مستويات عدم تماثل المعلومات وعدم التلاعب كذلك بالاستحقاقات الاختيارية، والذي يترتب عليه ارتفاع قيمة وجودة المعلومات المقدمة للمساهمين والمستثمرين بسوق الأوراق المالية، ومن ذلك يتضح أن مدخل التعاقدات المثلى يرتبط بعلاقة عكسية بإدارة الاستحقاقات الاختيارية، وهذا العكس من مدخل القوة الإدارية والذي ينظر إلى مكافآت التنفيذيين على اعتبار أنها جزء من مشكلة الوكالة، والذي يوضح ان ميل المديرين لتقوية العلاقة بين الأداء والمكافآت قد يترتب عليه تحفيز التنفيذيين لاتخاذ القرارات التي من شأنها تعظيم مصالحهم الشخصية على حساب مصالح المساهمين وبالتالي ممارسة إدارة الأرباح والتلاعب بالاستحقاقات الاختيارية (Elage and Dardour, 2021).

#### ب - العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة:

وتعتبر المكافآت المثلى في ظل مدخل التعاقدات المثلى دافعا قويا للمديرين لتقديم تقارير وقوائم مالية عالية الجودة وتقديم معلومات وبيانات مالية عالية الدقة وتفضيل اختيار مكاتب المراجعة الكبرى التي لديها الكفاءات البشرية والتقنية لتقديم أعلى مستويات المراجعة، بما يدعم المساهمين والمستثمرين والمشاركين في السوق لاتخاذ القرارات الاستثمارية المثلى، وبالتالي، تكون مكافآت التنفيذيين أو مكافآت مجلس الإدارة في ظل مدخل التعاقدات المثلى مرتبطة بعلاقة إيجابية قوية بجودة المراجعة المرتفعة من خلال تعيين المراجعين من مكاتب المراجعة الكبرى، مما يعكس العلاقة الإيجابية القوية بين مدخل التعاقدات المثلى في تحديد مكافآت المديرين وحجم مكتب المراجعة، وهذا على العكس من مدخل القوة الإدارية الذي في ظلّه تسعى الإدارة إلى تعظيم مصالحها الخاصة وتعظيم مكافآتها، مما يدفعها نحو اختيار مكاتب المراجعة الأقل حجما والأقل جودة في عمليات مراجعتها (Strokes et al., 2008).

## 2- العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعب المراجعة:

وتعتبر نظم وخطط المكافآت المثلى لمجلس الإدارة هي المحرك الرئيسي والدافع نحو دعم حوكمة الشركات ودعم عملية إعداد التقارير والقوائم المالية بالشركات ورفع فعالية نظم الرقابة والمراجعة الداخلية، مما ينعكس إيجاباً على جودة المعلومات الواردة بالتقارير والقوائم المالية للشركات، وحيث أن عملية إعداد القوائم والتقارير المالية ونظام الرقابة والمراجعة الداخلية تعتبر بمثابة متمم وداعم لجودة عملية المراجعة الداخلية، فإنه كلما ارتفعت جودة التقارير والقوائم المالية وكلما ارتفع مستوى اعتماد المراجع الخارجي على أعمال المراجعة الداخلية بالشركة وارتفعت ثقته في قوة نظام الرقابة الداخلية، وانخفضت أعمال المراجعة الخارجية، مما يدفع المراجعين إلى خفض أتعب المراجعة تبعاً لذلك، ومن ذلك يتضح أن مدخل التعاقدات المثلى يرتبط بعلاقة سلبية بأتعب المراجعة، حيث أنه يؤدي إلى خفض أتعب المراجعة، على النقيض من مدخل القوة الإدارية الذي يتطلب من المراجعين الخارجيين بذلك أقصى مستويات الجهد والعناية المهنية للكشف عن تلاعب الإدارة وسلوكياتها الانتهازية، حيث أنه يؤدي إلى زيادة أتعب المراجعة (Park, 2019).

## القسم الرابع الدراسات السابقة وتطوير فروض البحث

### 1- دراسات تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة:

#### أ- دراسات تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية:

أشارت دراسة (Ghazalat, 2020) إلى التعرف على طبيعة التأثيرات التفاعلية بين مكافآت الإدارة العليا وجودة عملية المراجعة وتركز الملكية، وتختبر الدراسة أثر مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة وتركز الملكية على الاستحقاقات الاختيارية بالشركات المدرجة، وترى الدراسة أن مكافآت التنفيذيين تلعب دوراً فعالاً في تحقيق توافق مصالح الأطراف المختلفة بالمنظمة، وتؤكد نتائج الدراسة على أن مكافآت التنفيذيين لها تأثير ذو دلالة إحصائية على الاستحقاقات الاختيارية بالشركات المدرجة.

وتشير دراسة (عفيفي، 2017) إلى أن هناك محاولات محدودة في الأدب لاختبار العلاقة بين التحصين الإداري ومكافأة مجلس الإدارة من ناحية، وما إذا كان التحصين الإداري يعد كافياً في تبرير المكافآت التي يحصل عليها أعضاء مجلس الإدارة، وبذلك يمثل الهدف الرئيسي للبحث الحالي في دراسة تلك الفجوة من خلال التركيز على بناء مؤشر مركب لقياس التحصين الإداري

من ناحية؛ ومن ناحية أخرى يركز الباحث على دور إدارة الأرباح مقاسة (بالاستحقاقات الاختيارية) في مكافأة مجلس الإدارة، وخلصت الدراسة إلى أنه باستخدام نموذج للانحدار المتعدد إلى دليل على أن التحسين الإداري وإدارة الأرباح يؤثران على مكافأة مجلس الإدارة، وأكدت نتائج البحث على أن هناك علاقة موجبة ودالة عند مستوى 0.10 بين الاستحقاقات الاختيارية كمقياس لإدارة الأرباح وإجمالي المكافآت والمرتبات والبدلات للمديرين التنفيذيين في الشركات المدرجة في البورصة المصرية محل الدراسة.

#### ب- دراسات تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة:

أشارت دراسة (Huang et al., 2019) إلى مدى انتشار التأثير الرقابي لمكاتب المراجعة الأربعة الكبرى خصيصاً في حالة استغلال الإدارة للأصول النقدية، وتقوم هذه الدراسة تحديداً بمقارنة تأثير مكاتب المراجعة الكبرى مقابل مكاتب المراجعة الصغرى للتعرف على طبيعة العلاقة بين حجم مكتب المراجعة ومكافآت التنفيذيين ومدى استغلالهم للأصول النقدية للمنشأة، وترى الدراسة أن مكاتب المراجعة الأربعة الكبرى تقدم جودة مراجعة أعلى مقارنة بمكاتب المراجعة الصغرى، والذي بدوره يكون له تأثيرات عكسية على سلوكيات الإدارة الاحتياطية لإدارة أرباح الشركة ورفع مكافآتهم النقدية.

وتشير دراسة (Chen et al., 2014) إلى استكشاف طبيعة العلاقة التأثيرية بين حجم مكتب المراجعة وإدارة الأرباح وعدم تماثل المعلومات، تحديداً تختبر الدراسة العلاقة بين حجم مكتب المراجعة وسلوكيات المديرين لرفع مكافآتهم من خلال ممارسات إدارة الأرباح وانعكاس ذلك على عدم تماثل المعلومات، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين حجم مكتب المراجعة وسلوك رفع مكافآت التنفيذيين من خلال ممارسات إدارة الأرباح الاحتياطية، حيث تبين أن مكاتب المراجعة الكبرى لها تأثير عكسي على ممارسات إدارة الأرباح الاحتياطية، وبالتالي لها علاقة عكسية بمكافآت التنفيذيين وعدم تماثل المعلومات.

#### 2- دراسات تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة:

أشارت دراسة (Qu et al., 2020) إلى اختبار كيف ترتبط خصائص مكافآت الرئيس التنفيذي المرتكزة على الأسهم بتكاليف الوكالة الرقابية مقاسة بأتعاب المراجعة في البيئة الاستراتيجية، وتختبر الدراسة ما إذا كانت تصميم مكافآت الرئيس التنفيذي المرتكزة على الأسهم يمكن أن يؤدي إلى خفض أتعاب المراجعة أم لا، وترى الدراسة أن أتعاب المراجعة ترتفع بصورة

ذات دلالة إحصائية عندما تقوم الشركات بمنح الرؤساء التنفيذيون مكافآت مرتفعة والذي يتلاءم مع فكرة أن المراجعين يدركون الخطر المرتفع المرتبط بحوافز الأسهم الضخمة للمديرين التنفيذيين. تشير دراسة (Simab and Koloukhi, 2018): إلى اختبار تأثير مكافآت المدير التنفيذي (CEO) وازدواجية دور المدير التنفيذي وجودة أجهزة الرقابة الداخلية بالمنظمة على أتعاب المراجعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة وذات دلالة معنوية بين اللوغاريتم الطبيعي لمكافأة الرئيس التنفيذي وأتعاب المراجعة. ولم تتوصل الدراسة إلى وجود علاقة بين ازدواجية دور المدير العام وضعف أجهزة الرقابة الداخلية وأتعاب المراجعة.

### 3- التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: التعليق على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة:

أ- بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية، فقد تبين للباحثة ما يلي:

1- وجود اختلاف في أهداف الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية، على سبيل المثال: دراسة العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة وتركز الملكية وتأثيرها على الاستحقاقات الاختيارية مثل دراسة Ghazalat, (2020) واختبرت دراسة (عفيفي، 2017) تأثير التحصين الإداري وإدارة الأرباح مقاسة بالاستحقاقات الاختيارية على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة في الشركات المدرجة في البورصة المصرية.

2- وجود اختلاف في النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية، حيث أخذت دراستي اتجاه معاكس للدراسات السابقة ، كما يلي: أكدت دراسة (Ghazalat, 2020) على أن مكافآت التنفيذيين لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على الاستحقاقات الاختيارية بالشركات المدرجة وأن هناك علاقة عكسية بين جودة المراجعة وإدارة الاستحقاقات الاختيارية وأكدت دراسة (عفيفي، 2017) على أن هناك علاقة موجبة ودالة عند مستوى 0.10 بين الاستحقاقات الاختيارية كمقياس لإدارة الأرباح وإجمالي المكافآت والمرتبات والبدلات للمديرين التنفيذيين في الشركات المدرجة في البورصة المصرية محل الدراسة.

ب- بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة، تبين للباحثة ما يلي:

1- وجود اختلاف في أهداف الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة، على سبيل المثال: تعرفت دراسة (Huang et al., 2019) على الدور الرقابي لمكاتب المراجعة الكبرى في خفض السلوكيات الانتهازية للمديرون لاستغلال الأصول النقدية للشركات من خلال زيادة مكافآتهم واختبرت دراسة (Chen et al., 2014) العلاقة بين حجم مكتب المراجعة وإدارة الأرباح وعدم تماثل المعلومات وعلاقته بمكافآت التنفيذيون.

2- وجود اختلاف في النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة، حيث أخذت دراستي اتجاه معاكس للدراسات السابقة ، كما يلي: أشارت دراسة (Huang et al., 2019) إلى أن مكاتب المراجعة الكبرى تلعب دوراً رقابياً فعالاً في تقييد السلوكيات الانتهازية للمديرون لزيادة مكافآتهم من خلال استغلال الأصول النقدية للشركات المدرجة وأوضحت دراسة (Chen et al., 2014) أن حجم مكتب المراجعة له تأثير ذو دلالة إحصائية على إدارة الأرباح وعدم تماثل المعلومات وعلى سلوكيات المديرون لرفع مكافآتهم من خلال أنشطة إدارة الأرباح.

ثانياً: التعليق على الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب عملية المراجعة، تبين للباحثة ما يلي:

1- وجود اتفاق في أهداف الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب عملية المراجعة، على سبيل المثال: استكشفت دراسة (Qu et al., 2020) ودراسة (Simab and Koloukhi, 2018) هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير مكافآت المدير التنفيذي (CEO) وازدواجية دور المدير التنفيذي وجودة أجهزة الرقابة الداخلية بالمنظمة على أتعاب المراجعة.

2- وجود اتفاق في النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب عملية المراجعة، كما يلي: بينت دراسة (Qu et al., 2020) أن هناك علاقة موجبة بين أتعاب عملية المراجعة ومكافآت التنفيذيون، وبينت أن المراجعين في الشركات ذات مكافآت المديرون المرتفعة يحصلون على أتعاب مراجعة مرتفعة وأشارت



دراسة (Simab and Koloukhi, 2018) إلى أن هناك علاقة موجبة وذات دلالة معنوية بين اللوغاريتم الطبيعي لمكافأة الرئيس التنفيذي وأتعاب المراجعة. ولم تتوصل الدراسة إلى وجود علاقة بين أزواجية دور المدير العام وضعف أجهزة الرقابة الداخلية وأتعاب المراجعة.

#### 4- تطوير فروض البحث:

يهدف البحث الحالي بصورة رئيسية إلى اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب عملية المراجعة في الشركات المدرجة في البورصة المصرية، ومن خلال الإطار النظري للبحث وبناء تقييم على الدراسات السابقة التي تم عرضها وللإجابة على التساؤلات التي طرحتها الباحثة في مشكلة البحث الحالي، يمكن تطوير فروض البحث في الجزء التالي:

أولاً: العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة وأتعاب المراجعة:

الفرض الأول الرئيسي:

ف 1: توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة.

الفرض الأول الفرعي:

ف 1/1: توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية.

الفرض الثاني الفرعي:

ف 1/2: توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة.

ثانياً: العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة:

الفرض الثاني الرئيسي:

ف 2: توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب عملية المراجعة.

#### القسم الخامس

#### تصميم البحث

أولاً: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في الشركات المساهمة المصرية في سوق الأوراق المالية، واعتمدت الباحثة في إتمام البحث الحالي على اختيار عينة ميسرة من تلك الشركات المقيدة والتي يبلغ حجمها (81) شركة متضمنة (243) مشاهدة موزعة على 14 قطاع اقتصادي مختلف، وذلك خلال الفترة من 2017، 2018، 2019 ويوضح الجدول (1) التوزيع القطاعي لعينة البحث.

جدول رقم (1) التوزيع القطاعي لعينة البحث

م	القطاع	2017	2018	2019
1	الاتصالات	2	2	2
2	الأعلام	1	1	1
3	أغذية ومشروبات	15	15	15
4	التشييد والبناء	15	15	15
5	خدمات ومنتجات	8	8	8
6	رعاية صحية وأدوية	6	6	6
7	العقارات	11	11	11
8	الكيمويات	5	5	5
9	منتجات منزلية	5	5	5
10	موزعون وتجارة	1	1	1
11	المرافق	1	1	1
12	الغاز والبتترول	1	1	1
13	موارد أساسية	3	3	3
14	سياحة وفنادق	7	7	7
	الإجمالي	81	81	81
	عدد الشركات المقيدة	222	220	218
	عدد الشركات التي تنتمي إلى قطاعي البنوك والخدمات المالية بخلاف البنوك	47	49	51
	عدد الشركات غير المالية المقيدة	175	171	167

### ثانياً: النموذج العام للبحث:

تعتمد الباحثة في اختبار فروض البحث على النماذج التالية:

النموذج الأول: اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة في الشركات المساهمة المصرية.

ويتم قياس جودة المراجعة باستخدام مقياسين وتطوير كل نموذج على النحو التالي:

(أ) - اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة (بالاستحقاقات الاختيارية)

في الشركات المساهمة المصرية:

- نموذج الإنحدار الخطى المتعدد:

$$DA_{i,t} = B_0 + B_1 BODTCC_{i,t} + B_2 SIZE_{i,t} + B_3 ROA_{i,t} + B_4 BIndp_{i,t} + e_{i,t} \dots \dots \dots (1/1)$$

$DA_{i,t}$ : القيمة المطلقة للاستحقاقات الاختيارية في الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

$B_0$ : المقدار الثابت

$B_1$ : معامل المتغير المستقل

$B_2: B_4$ : معاملات المتغيرات الضابطة

$BODTCC_{i,t}$ : إجمالي المكافآت النقدية لمجلس الإدارة في الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

$SIZE_{i,t}$ : حجم الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

$ROA_{i,t}$ : معدل العائد على الأصول (الربحية) في الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

$BIndp_{i,t}$ : استقلالية مجلس الإدارة في الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

$e_{i,t}$ : الخطأ العشوائي (البواقي)

(ب)- اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة (بحجم مكتب المراجعة)

في الشركات المساهمة المصرية:

- نموذج الإنحدار اللوجستي:

$$\text{Log}_e \left( \frac{P}{1-P} \right) \text{ or Log (Odds)} = B_0 + B_1 BODTCC_{i,t} + B_2 SIZE_{i,t} + B_3 ROA_{i,t} + B_4 BIndp_{i,t} + e_{i,t} \quad \dots(1/2)$$

for Big4<sub>i,t</sub>

النموذج الثاني: اختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية.

- نموذج الإنحدار الخطى المتعدد:

$$AF_{e_{i,t}} = B_0 + B_1 BODTCC_{i,t} + B_2 SIZE_{i,t} + B_3 ROA_{i,t} + B_4 BIndp_{i,t} + e_{i,t} \dots (2)$$

$AF_{e_{i,t}}$ : أتعب المراجعة في الشركة (i) في نهاية العام المالي (t)

ثالثاً: التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث:

لاختبار فروض البحث تقوم الباحثة في هذا الجزء بعرض متغيرات البحث والتعريف

الإجرائي له من خلال العرض التالي:

متغيرات البحث والتعريف الإجرائي له:

1- المتغيرات التابعة:

التعريف الإجرائي للمتغير التابع	المتغير التابع	
	رمز المتغير	اسم المتغير
يتم قياس جودة المراجعة بأحدي طريقتين:	Audit Quality	جودة المراجعة
(أ) القيمة المطلقة للاستحقاقات الاختيارية مقدرة باستخدام نموذج (Jones).	Discretionary Accruals	الاستحقاقات الاختيارية
(ب) هو متغير وهمي يأخذ واحد في حال كون المراجع الخارجي ينتمي إلى أحد مكاتب المراجعة الأربعة الكبار (Big4) وصفر بخلاف ذلك.	Big4	حجم مكتب المراجعة
ويتم قياسه من خلال اللوغاريتم الطبيعي لأتعاب المراجعة.	Audit Fees	أتعاب المراجعة

ب- المتغير المستقل:

التعريف الإجرائي للمتغير المستقل	المتغير المستقل	
	رمز المتغير	اسم المتغير
اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي المكافآت النقدية لأعضاء مجلس الإدارة في نهاية العام	BODTCC	إجمالي مكافآت مجلس الإدارة

ج- المتغيرات الضابطة:

التعريف الإجرائي للمتغيرات الضابطة	المتغيرات الضابطة	
	رمز المتغير	اسم المتغير
يقاس باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة في نهاية العام	SIZE	حجم الشركة
صافي ربح العام إلى متوسط إجمالي الأصول في نهاية العام	ROA	الأداء المالي
نسبة تمثيل الأعضاء المستقلين بمجلس الإدارة (عدد الأعضاء المستقلين إلى إجمالي عدد أعضاء المجلس)	BIndp	استقلالية مجلس الإدارة

## رابعاً: الاختبارات الإحصائية وتحليل النتائج:

### 1- نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد على النحو التالي:

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسه (بالاستحقاقات الاختيارية) وحيث تم الاعتماد على برنامج (SPSS Ver.23) في إجراء التحليلات الإحصائية، وذلك كما يلي:

### النموذج الأول:

نموذج الإنحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة (بالاستحقاقات الاختيارية) في الشركات المساهمة المصرية.\*

جدول رقم (2): نتائج نموذج الإنحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة بالاستحقاقات الاختيارية في الشركات المساهمة المصرية

المتغيرات المفسرة	معاملات الإنحدار $\beta$	قيمة t	الدلالة Sig	VIF
المقدار الثابت	.014	.136	.892	-
BODTCC	.011	2.023	.044**	1.292
SIZE	-.010	-1.710	.089*	1.354
ROA	.159	2.437	.016**	1.034
BIndp	.035	.737	.462	1.077
*** الفروق دالة عند مستوى معنوية 5%، و10% على التوالي				
معامل التحديد المعدل = 5.3%				
قيمة F = 3.065 دلالة F = 0.017				
قيمة اختبار Durbin-Watson = 2.073				
دلالة اختبار K-S = 0.167				

\* اعتمدت الباحثة في تقدير هذا النموذج على عينة من 226 مشاهدة وذلك بعد حذف 17 مشاهدة لتوفير الشروط الإحصائية في البيانات (القيم الشاذة، تقدير أخطاء نموذج الاستحقاقات).

من نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد بالجدول السابق يتضح ما يلي:

- النموذج المقدر خالي من أية مشاكل قياس تؤثر في نتائجه.
- النموذج المقدر معنوي إحصائياً حيث أظهر اختبار F أنه دال إحصائياً عند مستوى معنوية 5%.

- بلغ معامل التحديد المعدل 5.3% وهو ما يعني أن المتغيرات المفسرة (المستقلة والضابطة) تفسر ما مقداره 5.3% من التغير في المتغير التابع والباقي 4.7% يرجع لعوامل أخرى غير متضمنة في نموذج الانحدار.

- لتوضيح المتغيرات المعنوية في تفسير العلاقة بجودة المراجعة مقاسه (بالاستحقاقات الاختيارية) باستخدام اختبار t، أظهرت نتائج الاختبار توجد علاقة موجبة عند مستوى معنوية 5% بين كلاً من متغير مكافآت مجلس الإدارة، ومتغير معدل العائد على الأصول وبين الاستحقاقات الاختيارية كمقياس لجودة المراجعة.

- توجد علاقة سالبة ومعنوية عند مستوى 10% بين حجم الشركة والاستحقاقات الاختيارية.

- استهدفت الباحثة في ضوء مشكلة البحث تحليل نموذج الإنحدار الخطى المتعدد وذلك لبيان العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسه (بالاستحقاقات الاختيارية) يتم قبول الفرض الأول الفرعي بأنه يوجد علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية ومن سمي انخفاض في عملية جودة المراجعة، ويأتي هذا البحث في اتجاه معاكس للدراسات السابقة.

- وهذا يختلف مع دراسة (عفيفي، 2017) على أن هناك علاقة موجبة ودالة عند مستوى 0.10 بين الاستحقاقات الاختيارية كمقياس لإدارة الأرباح وإجمالي المكافآت والمرتببات والبدلات للمديرين التنفيذيين في الشركات المدرجة في البورصة المصرية محل البحث وأيضاً مع دراسة (Ghazalat, 2020) على أن مكافآت التنفيذيين لها تأثيرات ذات دلالة إحصائية على الاستحقاقات الاختيارية بالشركات المدرجة وأن هناك علاقة عكسية بين جودة المراجعة وإدارة الاستحقاقات الاختيارية، وربما يفسر وجود علاقة موجبة في الدراسة الحالية بين مكافآت مجلس الإدارة والاستحقاقات الاختيارية بأنه عندما تزيد مكافآت مجلس الإدارة يتطلب القيام بعملية مراجعة عالية الجودة للحد من القيام بعمل السلوكيات الانتهازية للإدارة.

## 2- نتائج تحليل الإنحدار اللوجستي:

- نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة (بحجم مكتب المراجعة).

اتبعت الباحثة أسلوب الإنحدار اللوجستي (Regression logistic) عند دراسة فروض البحث، ويستخدم هذا الأسلوب في حالة وجود متغير تابع ثنائي التصنيف (0 ، 1).

جدول رقم (3): نتائج نموذج الانحدار اللوجستي لاختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة بحجم مكتب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية

الأرجحية Exp B	المعنوية Sig.	درجات الحرية df	اختبار Wald	الخطأ المعياري S. E.	المقدرات $\beta$	المتغيرات
1.322	.017**	1	5.650	.117	.279	BODTCC
.052	.040**	1	4.197	1.439	-2.948	ROA
.146	.030**	1	4.689	.890	-1.927	BIndp
1.787	.000***	1	20.501	.128	.580	SIZE
.000	.000***	1	36.274	2.488	-14.985	ثابت الانحدار
***، ** الفروق دالة عند مستوي معنوية 1%، 5% علي التوالي						
كفاءة التصنيف = %68.7		قيمة كاسي للنموذج = 53.828، الدلالة = 0.000			عدد المشاهدات = 243	
Nagelkerke R <sup>2</sup> = 0.272		Cox & Snell R <sup>2</sup> = 0.199			Hosmer- Lemeshow = 0.667	

ويعرض الجدول رقم (3) نتائج نموذج الانحدار اللوجستي للنموذج (2) للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة بحجم مكتب المراجعة، ويحتوي العمود (B) على معاملات النموذج المقدر وهي بوحدات (Log-Odds)، وبذلك تكون معادلة الانحدار اللوجستي كما يلي:

$$\text{Log}_e \left( \frac{P}{1-p} \right) \text{ or Log (Odds)} = -14.985 + 0.279\text{BODTCC} + 0.580 \text{ SIZE} - 2.948 \text{ ROA} - 1.927\text{BIndp}$$

**for CASHCONS<sub>i</sub>**

باستخدام الانحدار اللوجستي للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة (بحجم مكتب المراجعة) وقد توصلت النتائج إلى ما يلي:

- النموذج يوفر كل الخصائص إحصائياً، كل المتغيرات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1%، 5%.
- توجد علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي 5% بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسة بحجم مكتب المراجعة.
- أظهرت نتائج الاختبار أنه توجد علاقة سالبة ومعنوية عند مستوي 5% بين متغير معدل العائد على الأصول، ومتغير استقلالية مجلس الإدارة بين وجودة المراجعة مقاسة بحجم مكتب المراجعة.

- توجد علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي 1% بين حجم الشركة وجودة المراجعة مقاسة بحجم مكتب المراجعة.
- استهدفت الباحثة في ضوء مشكلة البحث تحليل نموذج الانحدار اللوجستي وذلك لبيان العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة مقاسه (بحجم مكتب المراجعة) يتم قبول الفرض الثاني الفرعي بأنه يوجد علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة ويأتي هذا البحث في اتجاه معاكس للدراسات السابقة.
- وهذا ما يختلف مع دراسة (Chen et al., 2014) أنه يوجد علاقة سالبة بين مكافآت مجلس الإدارة وحجم مكتب المراجعة، وأيضاً دراسة (Huang et al., 2019) أن مكاتب المراجعة الأربعة الكبرى تقدم جودة مراجعة أعلى مقارنة بمكاتب المراجعة الصغرى، والذي بدوره يكون له تأثيرات سلبية على سلوكيات الإدارة الاحتمالية لإدارة أرباح الشركة ورفع مكافآتهم النقدية. وبالتالي، تؤكد نتائج الدراسة علي أن مكاتب المراجعة الكبرى تلعب دوراً رقابياً فعالاً في التأثير علي مكافآت التنفيذيين والحفاظ على أصول الشركات مقارنة بمكاتب المراجعة الصغرى، وربما يفسر وجود علاقة موجبة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة متمثلة في حجم مكتب المراجعة أن الشركات التي يتم مراجعتها بواسطة المراجعين مرتفعي الجودة تعمل على منع إدارة الأرباح من قبل الإدارة، وتحسين مصداقية المعلومات المالية، وخفض عدم تماثل المعلومات.

### 3 – نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد:

تائج اختبار الفرض الثاني الرئيسي للعلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة. وحيث تم الاعتماد على برنامج (Eviews Ver.9) في إجراء التحليلات الإحصائية، وذلك كما يلي:

#### النموذج الثالث:

نموذج الإنحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية.



جدول رقم (4): نتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لاختبار العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة في الشركات المساهمة المصرية

المتغيرات المفسرة	معاملات الانحدار $\beta$	قيمة t	الدلالة Sig	VIF
المقدار الثابت	10.79155	142.4366	0.0000	
BODTCC	-0.052225	-1.820675	0.0706*	1.0125
SIZE	0.053814	2.667279	0.0085***	1.9845
ROA	-0.116498	-0.640921	0.5225	2.0013
BIndp	0.545170	1.682023	0.0946*	1.7524
***، * الفروق دالة عند مستوي معنوية 1%، 10% علي التوالي				
معامل التحديد المعدل = 52.19%				
قيمة F = 44.49 دلالة F = 0.00000				
قيمة اختبار Durbin-Watson = 2.116118				
دلالة اختبار Jarque-Bera = 0.196458				

من نتائج تحليل الانحدار الخطى المتعدد بالجدول السابق يتضح ما يلي:

- النموذج المقدر خالي من أية مشاكل قياس تؤثر في نتائجه.
  - النموذج المقدر معنوي إحصائياً حيث أظهر اختبار F أنه دال إحصائياً عند مستوي معنوية 5%.
  - بلغ معامل التحديد المعدل 52.19% وهو ما يعني أن المتغيرات المفسرة (المستقلة والضابطة) تفسر ما مقداره 52.19% من التغير في المتغير التابع والباقي 47.81% يرجع لعوامل أخرى غير متضمنة في نموذج الانحدار.
  - لتوضيح المتغيرات المعنوية في تفسير العلاقة لأتعاب المراجعة باستخدام اختبار t، أظهرت نتائج الاختبار أنه توجد علاقة سالبة ومعنوية عند مستوي 10% بين مكافآت مجلس الإدارة والأتعاب.
  - توجد علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي 10% بين استقلالية مجلس الإدارة والأتعاب.
  - توجد علاقة موجبة ومعنوية عند مستوي 1% بين حجم الشركة والأتعاب.
- استهدفت الباحثة في ضوء مشكلة البحث وتحليل نموذج الانحدار الخطى المتعدد وذلك لبيان العلاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة ويتم قبول الفرض الثاني الرئيسي بأنه توجد علاقة سالبة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة ويعتبر تأكيد للفرض الأول توجد علاقة بين مكافآت مجلس الإدارة وجودة المراجعة وبالتالي يؤيد منظور التحسين الإداري ونظرية تعاقدات القوة الإدارية، وهذا يختلف مع دراسة (Qu et al., 2020، Simab and Koloukhi)

(2018)، وربما يفسر وجود علاقة سالبة بين مكافآت مجلس الإدارة وأتعاب المراجعة في ضوء نظرية الوكالة، بأن حوافز المدير التنفيذي الأول لا تتوافق مع مصالح الإدارة والمساهمين وأن عدم التوافق يزيد من دوافع المديرين نحو تحقيق مكاسب في الأجل القصير على حساب المساهمين.

### الخلاصة والنتائج والتوصيات

في ضوء مشكلة، وأهداف، وحدود البحث وما انتهت إليه من نتائج توصي الباحثة ما يلي:

- 1- ضرورة زيادة مستوى الإفصاح عن مكافآت مجلس الإدارة سواء كانت في صورة نقدية أو في صورة خيارات أسهم، حيث يجب الاهتمام باقتراح قاعدة تلزم الشركات التي تتداول أسهمها في سوق الأوراق المالية بالإفصاح عن المكافآت الممنوحة للإدارة، ويتم ذلك على مستوى كل مدير فردي على حدة.
- 2- إن مكافآت التنفيذيين لها تأثيرات جوهرية على الشركات مما يتطلب من إدارات الشركات المدرجة أن تأخذ سياسات حوافز ومكافآت التنفيذيين بعين الاعتبار، وتمثل مكافآت التنفيذيين أحد العوامل المهمة المؤثرة على ممارسات إدارة الاستحقاقات الاختيارية في الشركات المدرجة.
- 3- أن مكافآت التنفيذيين تمثل مؤشراً لقياس مدى التحسن في الأداء المالي للشركات المدرجة، وتؤثر سياسة مكافآت مجلس الإدارة علي أتعاب عملية المراجعة.

## المراجع

### المراجع العربية:

- الأبياري، هشام فاروق، (2011)، "أثر أتعاب المراجعة الخارجية Audit Fess على جودة أرباح Earning Quality منشآت الأعمال: دراسة تطبيقية على شركات المساهمة المصرية"، *مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثاني: 89-154*.
- الشاطري، إيمان حسين، العنقري، حسام عبدالمحسن، (2006)، "انخفاض مستوى أتعاب المراجعة وآثاره على جودة الأداء المهني: دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية"، *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية، 20 (1): 97-163*.
- بركات، خالد سعيد، (2007)، "حجم مكتب المراجعة والعلاقة المدركة بين خصائص المراجع الخارجي وجودة المراجعة في السوق المصري: دراسة ميدانية"، *مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، 29 (2): 189-229*.
- جبران، محمد على، (2010)، "العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المحاسبين القانونيين في اليمن"، الندوة الثانية عشرة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة، مهنة المحاسبة في المملكة العربية السعودية وتحديات القرن الحادي والعشرون، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض 18-19 مايو.
- سمره، ياسر محمد السيد عبدالعزيز، (2012)، "نموذج مقترح لقياس أتعاب المراجعة في ظل بيئة مخاطر الأعمال وزيادة المسؤولية الاجتماعية للشركات المقيدة بالبورصة المصرية"، *مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، 37 (2): 465 - 516*.
- شحاته، السيد شحاته، (2015)، "أثر خبرة مراقب الحسابات وحجم منشأته على جودة المراجعة الخارجية: دراسة تجريبية"، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 52 (2): 1-32*.
- عبدالله، خالد أمين، (2010)، "علم تدقيق الحسابات، الناحية النظرية"، الطبعة الأولى، عمان الأردن.
- عبدالحليم، أحمد حامد محمود، (2014)، "العوامل المؤثرة في اكتشاف المراجع الخارجي للغش في القوائم المالية: دراسة ميدانية مقارنة"، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 51 (2)*.
- عبدالكريم، عارف عبدالله، (2002)، "أتعاب المراجعة.. عضلة التقدير بين المغالاة.. والتواضع"، *مجلة المحاسبة، المملكة العربية السعودية، 9 (34): 28 - 32*.

عفيفي، هلال عبد الفتاح، (2017)، "أثر التحسين الإداري وإدارة الأرباح على مكافأة مجلس الإدارة: دراسة اختبارية على الشركات المساهمة المصرية"، *مجلة البحوث التجارية*، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، 39 (1): 339-442.

عيسى، سمير كامل محمد، (2008)، "أثر جودة المراجعة الخارجية على عمليات إدارة الأرباح"، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 45 (2): 37-1.

قطب، أحمد سباعي، خاطر، خالد ناصر، (2004)، "العوامل المؤثرة في تحديد أتعاب مراجعة الحسابات: دراسة ميدانية تطبيقية"، *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز*، كلية الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية، 18 (2): 153-181.

مركز المديرين المصريين، (2016)، "الدليل المصري لحوكمة الشركات".

[https://www.efsa.gov.eg/jtags/efsa\\_ar/guide.pdf](https://www.efsa.gov.eg/jtags/efsa_ar/guide.pdf)

#### المراجع الأجنبية:

Abdul-Rahman, Onaolapo Adekunle, Benjamin, Ajulo Olajide, Olayinka, Onifade Hakeem, (2017), "Effect of Audit Fees on Audit Quality: Evidence from Cement Manufacturing Companies in Nigeria", *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 5(1): 6-17.

Al-Najjar, B., (2018), "Corporate Governance and Audit Features: SMEs Evidence", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(1): 163-179.

Bebchuk, L., J. Fried, (2004), "In: Pay Without Performance", Harvard University Press, Boston.

Berger, L. and Berger, D., (2008), "The Compensation Handbook", The McGraw-Hill Companies, 5<sup>th</sup> Edition.

Bryan, D. B., and Mason, T. W., (2017), "Executive tournament incentives and audit fees", *Advances in accounting*, 37: 30-45.

- Chen, X., Kong, D., and Wang, Y., (2014), "Audit Firm Size, Earnings Management, and Information Asymmetry", *China Accounting and Finance Review*, 1(16): 1-60.
- Clarkson, K. and Olsson, A., (2010), "*Economic Determinants of Director Compensation in Sweden: A Study of OMX Stockholm 30 Firms*", Unpublished Thesis, Lund University.
- DeAngelo, L., (1981), "Auditor size and audit Quality", *Journal of Accounting and Economics*, 3 (3):183-199.
- Elage, A., & Dardour, A. (2021). CEO Incentive Pay and Real Earnings Management: Does Corporate Ownership Structure Matter? Evidence from French Listed Companies. *Finance Contrôle Stratégie*, (NS-11).
- Ghazalat, A., (2020), "Top Management Compensations, Audit Quality And Ownership Concentration: Interaction And Impact On The Aggressive Discretionary Accruals", *Journal of Critical Reviews*, 7(19): 8469-8492.
- Gopalan, R., and Jayaraman, S., (2012), "Private control benefits and earnings management: Evidence from insider controlled firms", *Journal of Accounting Research*, 50(1): 117-157.
- Gray, S. and Cannella, A., (1997), "The Role of Risk in Executive Compensation". *Journal of Management*. 23(4): 517-540.
- Hanlon, M., Rajgopal, S. and Shevlin, T., (2003), "Are Executive Stock Options Associated with Future Earnings?", *Journal of Accounting and Economics*, 36(1/3): 3-43.
- Huang, P., Wen, Y. C., and Zhang, Y., (2019), "Does the monitoring effect of Big 4 audit firms really prevail? Evidence from managerial

- expropriation of cash assets", *Review of Quantitative Finance and Accounting*: 1-30.
- Jihene, F., and Moez, D., (2019), "The Moderating Effect of Audit Quality on CEO Compensation and Tax Avoidance: Evidence from Tunisian Context", *International Journal of Economics and Financial Issues*, 9(1): 131-139.
- Kowaleski, Z. T., Mayhew, B. W., & Tegeler, A. C., (2018), "The Impact of Consulting Services On Audit Quality: An Experimental Approach", *Journal Of Accounting Research*, 56 (2): 673-711.
- Laffont, J. and Martimort, D., (2002), "*The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*", Princeton University Press. Princeton.
- Mande, V., Son, M., & Song, H., (2017), "Auditor Search Periods As Signals of Engagement Risk: Effects On Auditor Choice And Audit Pricing", *Advanced in Accounting* , 37: 15-29.
- Milkovich, G., Newman, J. and Gerhart, B., (2014), "*Compensation*", New York: McGraw-hill.
- Park, B. J. (2019). Audit committee compensation, best practices and audit fees. *South African Journal of Business Management*, 50 (1), 1-11.
- Pyzoha, J. S., and Jenkins, J. G., (2019), "The Influence of Auditor Quality and Executive Compensation Structure on Financial Reporting Executives' Restatement Decisions in a Clawback Environment", *Current Issues in Auditing*, 13(1): 28 - 36.
- Qu, X., Yao, D., and Percy, M., (2020), "How the design of CEO equity-based compensation can lead to lower audit fees: Evidence from Australia", *Journal of Business Ethics*, 163(2): 281-308.
- Simab, A. and A. Koloukhi, (2018), "Examining the Relationship of CEO Compensation. Duality of Managing Director and Weakness of

- Internal Organizational Controls with Audit Fee", *International Journal of Organizational Leadership*, 7 (2): 153-161.
- Singh, M. and Yavuz, C., (2015), "*Firm Performance and CEO Compensation Determinants of CEO Compensation*", Unpublished Thesis. Buskerud and Vestfold University College, Business School and Faculty of Social Sciences.
- Stokes, D., Vassallo, P., & Wells, P. (2008). *Financial contracting and auditor quality choice*, available at: [https://www.researchgate.net/profile/Peter-Wells-11/publication/251789022\\_Financial\\_Contracting\\_and\\_Auditor\\_Quality\\_Choice/links/563bb87708ae34e98c47d06f/Financial-Contracting-and-Auditor-Quality-Choice.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Peter-Wells-11/publication/251789022_Financial_Contracting_and_Auditor_Quality_Choice/links/563bb87708ae34e98c47d06f/Financial-Contracting-and-Auditor-Quality-Choice.pdf).
- Vafeas, N. and J. Waegelaen, (2007), "The association between audit committees, compensation incentives and corporate audit fees", *Review Quant Finan Acc.*, 28: 241-255.
- Wysocki, P., (2010), "Corporate compensation policies and audit fees", *Journal of Accounting and Economics*, 49(1/2): 155-160.