

العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الأرباح: دراسة إمبريقية على سوق الأوراق المالية المصري

د. السعيد عبد العظيم طلبة الشرقاوي

مدرس المحاسبة
كلية التجارة
جامعة الزقازيق
جمهورية مصر العربية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (العضو المنتدب) وإدارة الأرباح، بشقيها الحقيقي وإدارة الاستحقاقات، في الشركات المقيدة في البورصة المصرية. وقد امتدت الدراسة من عام 2018 إلى 2019، وبلغ حجم العينة 110 شركة بعدد مشاهدات بلغ 220 مشاهدة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي - مُقيسًا بحجم توقيع المدير التنفيذي - وإدارة الأرباح الحقيقية، وعدم وجود علاقة بين النرجسية وإدارة الاستحقاقات وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Olsen et al., 2013). قد يُعزى ذلك إلى أن المدير التنفيذي، وإن كان نرجسيًا، يماهي بينه وبين الشركة (Boivie et al., 2011)، بين سمعته وبين سمعة الشركة؛ مما يجعله أقل ميلًا لسلوك ممارسات قد تؤذي هذه السمعة وتظهره بمظهر سلبي أمام الآخرين. كما يمكن أن يرجع عدم وجود علاقة إلى جودة المراجعة والحوكمة في الشركات؛ ما يجعل من ممارسة المدير التنفيذي لإدارة الأرباح على أساس نرجسيته أمرًا شبه متعذر.

الكلمات المفتاحية: نرجسية المدير التنفيذي، إدارة الاستحقاقات، إدارة الأرباح الحقيقية.

المقدمة

تناولت الأدبيات السابقة المتصلة بإدارة الأرباح جوانب متعددة لهذه الظاهرة، يمكن الرجوع إلى الدراسات الآتية للاستزادة (Healy & Wahlen, 1999; Ruiz, 2016; Sun & Rath, 2010; Verbruggen et al., 2008). وفي الآونة الأخيرة جرى التطرق لجوانب جديدة مثل قوة المدير التنفيذي (العضو المنتدب) والتحسين الإداري والصفات الشخصية للمدير (الجنس والعمر والخبرة على سبيل المثال لا الحصر). جرى التطلع إلى هذه الجوانب الشخصية لأهميتها في عملية اتخاذ القرارات داخل المنشأة. ويرفد هذا التيار أدبيات من علم النفس والنظريات السلوكية التي ترتبط بعلم الإدارة لدراسة عملية اتخاذ القرارات داخل المنشأة ومحدداتها وفعاليتها.

يضطلع المدبرون التنفيذيون باتخاذ القرارات المتعلقة بسير أعمال الشركة. فيما يحصلون على مكافآت Com-pensations ترتبط بأداء الشركة المالي، وفي غالب الأحيان كلما كان الأداء أفضل زادت المكافآت. بذًا، فقد يتشكّل لدى الإدارة حافز لاستغلال سلطتهم بغية تحسين هذا الأداء صوريًا عبر اتخاذ قرارات محاسبية وتشغيلية من شأنها تجميل هذا الأداء، ولا يقتصر ذلك تلبية لرغبة زيادة نصيبهم في المكافآت بل قد يكون الهدف تكوين صورة مثالية عن أنفسهم (Amernic & Craig, 2010).

توصلت الأدبيات المحاسبية لوجود عدة محددات لقدرة الإدارة على «تلفيق» دفاتر محاسبية (Kontesa et al., 2020)، ومن هذه المحددات، كما تقترح نظرية المستويات العليا في الإدارة (Hambrick & Mason, 1984) «Upper Echelons Theory»، سلوك الإدارة العليا. تدعم هذه النظرية أبحاث إمبريقية، فمثلاً تتفق دراسة (Buchholz et al., 2019) مع ما تطرحه نظرية



* تم استلام البحث في يناير 2021، وقبل للنشر في مارس 2021، وتم نشره في يونيو 2023.

المستويات العليا في أنَّ المدير النرجسي أكثر ميلاً للانخراط في ممارسات إدارة الأرباح لعرض مستوى أداء مرغوب. كذلك توصلت دراسة (عيسى، 2018) إلى وجود تأثير لنفوذ المدير التنفيذي على الأداء المالي للشركة، ويُذكر أنَّ من بين النتائج الأخرى التي توصلت إليها هذه الدراسة أنَّ المديرين في العينة المبحوثة لم ينخرطوا في ممارسات انتهازية، لكن فيما يتعلق بالقيمة السوقية فقد كانت العلاقة سالبة إذ لا يفضل المستثمرون وجود هذا النفوذ الكبير للمدير داخل المنشأة.

تمثّل النرجسية أحد الجوانب المهمة والمتأصلة في الشخصية البشرية، كما إنَّ لها تأثيرات على سلوك الفرد. تختلف مستويات النرجسية، وليست كلها مستويات مَرَضِيَّة، بل بالعكس فبعض نرجسية ضروري لأداء المهام بشكل جيد، إذ تقول دراسة (Rijsenbilt & Commandeur, 2013) بأنَّ النرجسية تعد مكوناً ضرورياً في الشخصية القيادية. ويُعرّف (بوسنة وسعاد، 2018: 330) الشخصية النرجسية بأنَّها «نموذج شامل لتعظيم الذات والتركيز عليها، بمعنى أنَّها المبالغة في حب الذات وإنجازاتها». وبالنظر إلى اختلاف سلوكيات الشخصية المفرطة النرجسية عن نظيرتها ذات النرجسية السوية فإنَّ الدراسة الحالية تربط هاتان الموضوعتان (النرجسية وإدارة الأرباح) معاً لدراسة العلاقة بينهما. إذ تميل الشخصية النرجسية للانخراط بسلوكيات «غير أخلاقية/انتهازية» (Capalbo et al., 2018) بغية خلق صورة مثالية عن الذات وجذب الاهتمام من المحيطين، ومن هنا فقد ينخرط المدير التنفيذي النرجسي في ممارسة إدارة الأرباح بدافع من شخصيته النرجسية.

ولما كانت أرقام الأرباح شديدة الأهمية للمستخدمين فإنَّ عرضها بشكلٍ عادلٍ لهو أمرٌ مهم ويساهم في الحفاظ على حقوق الأطراف في السوق. كما إنَّ التلاعب بهذه الأرقام يعطي صورة غير حقيقية عن أداء الشركة الحقيقي مما ينعكس سلبياً على السوق وقد يُفضي كما أفضى في عدة أسواق عالمية إلى انهيار الشركة (كما في شركة إنرون العالمية وغيرها من الشركات المعروفة) أو حتى إلى انهيار السوق ككل كما يحدث في الأزمات العالمية.

تقوم الدراسة الحالية بالتركيز على السوق المصري لدراسة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (العضو المنتدب) وممارسة إدارة الأرباح، بشقيها إدارة الاستحقاقات وإدارة الأرباح الحقيقية. وتوسّع لاحقاً هذه النتائج ببحث أيها يفضل المديرين اتباعه، هل يفضلون إدارة الأرباح على أساس إدارة الاستحقاقات أم على أساس إدارة الأرباح الحقيقية؟ تستخدم الدراسة حجم توقيع المدير التنفيذي كمقياس لنرجسية المدير وهو ما استخدمته دراسات عديدة السابقة (Ham et al., 2017, 2018)، كما تستخدم كل من نموذج جونز ونموذج (Roychowdhury, 2006) لقياس كل من إدارة الاستحقاقات وإدارة الأرباح الحقيقية على التوالي.

الإطار النظري ومراجعة الأدبيات السابقة

تشير الأدبيات المحاسبية إلى أنَّ المديرين يتخذون قرارات من شأنها تحسين الربح، بيد أنَّهم في الوقت عينه قد يستفيدون من الخيارات المحاسبية لغرض عرض رقم ربح مرغوب، وبالنظر للصلاحيات التي يتمتعون بها في إعطاء أوامر بالإنفاق والاستثمار والبحث والتطوير، باختصار ما يتصل بالأنشطة الحقيقية (Roychowdhury, 2006) وإمكانية تأجيل مثل هذه الأنشطة لفترات لاحقة، فإنَّ الاستفادة قد تكون لأهداف خاصة (انتهازية) (Ronen & Yaari, 2008) تتمثل بتعظيم ثروة المديرين فقط أو لأهداف تتعلق بتعظيم ثروة المساهمين أو غيرها من الأهداف، هنا لا بد من الإشارة إلى أنَّ مسألة التحكم في الربح Earnings Manipulation ليست سلبية بالمطلق.

بحكم السلطة التي يتمتع بها المديرين على قرارات الشركة، فإنَّ العديد من الأبحاث تدرس تأثير المدير على الشركة واتخاذ القرار فيها مثل: أبحاث القدرة الإدارية (Habib & Hasan, 2017)؛ قوة المدير (Haynes & Hillman, 2010)؛ التحصين الإداري (Bates et al., 2008; Florackis & Ozkan, 2009)؛ الثقة المفرطة Overconfidence (Brown & Sarma, 2007)؛ عبد الرحيم، 2020). كما راجت مع بداية القرن الأبحاث الخاصة بسلوك وشخصية المدير تناولت جوانب مثل جنس المدير التنفيذي (Huang et al., 2012; Serfling, 2014)؛ وعمره (Bugeja et al., 2012; Ho et al., 2015; Khan & Vieito, 2013)؛ وسمعته وخبرته (Cline & Yore, 2016; Custódio & Metzger, 2013)؛ ونرجسيته – وهي موضع اهتمام البحث الحالي – وغير ذلك من المجالات.

تمتلك الشخصية النرجسية صورة مثالية عن ذاتها وتقديراً مفرطاً لها وإحساساً بالجدارة والتميز الذاتي بحيث يرى النرجسي نفسه أعلى من أقرانه ويسمح له هذا بتقبل استغلالهم والاستفادة منهم (بوسنة وسعاد، 2018: 433). وقد

أظهرت دراسة (Chatterjee & Hambrick, 2007) أنَّ المديرين التنفيذيين النرجسيين في عينتهم الدراسية التي تشمل 111 مديراً من قطاع البرمجيات والقطع الحاسوبية في السوق الأمريكي خلال الفترة 1992 - 2004، يميلون أكثر لاتخاذ قرارات جريئة من شأنها جذب الاهتمام، وتوصلت نتائجها إلى أنَّ نرجسية المدير التنفيذي ترتبط بعلاقة موجبة مع الإحساس بالعظمة عنده، وكذلك مع عدد وحجم الاستحواذات التي تقوم بها الشركة والتي قد تسبب بتقلبات كبيرة في أداؤها.

قامت دراسة (Ham et al., 2018) بفحص العلاقة بين النرجسية والأداء والاستثمار موسَّعة دراسة (Chatterjee & Hambrick, 2007) التي اقتصرَت على قطاع البرمجيات والقطع الحاسوبية، إذ شملت العينة 411 شركة من الشركات المدرجة في مؤشر ستاندر أند بورز في السوق الأمريكي على طول الفترة من 1992 ولغاية 2015. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة معنوية بين نرجسية المدير والإنفاق على البحث والتطوير والاستحواذ والاندماج وردَّت ذلك إلى أنَّ هذا النوع من القرارات يجعل من المدير محل اهتمام الجمهور وتجعله يبي إمبراطوريته بغض النظر عمَّا قد تسببه هذه القرارات من أثر سلبي على الأداء، إذ توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين النرجسية وأداء الشركة.

أما عن علاقة نرجسية المدير برقم الربح المُعلن فقد توصلت دراسة (Olsen et al., 2013) إلى أنَّ المدير النرجسي ينزع للقيام بإدارة رقم الربح لأنَّ ذلك قد يوفر له الحصول على انتباه الجمهور والتعظيم والتقدير الذي يظن أنَّه يستحقه. بيَّنت نتائج الدراسة، التي جرت على 238 مديراً من الشركات العامة الأمريكية المدرجة في مؤشر Fortune 500 على طول الفترة 1992-2009، وجودَ علاقة موجبة بين نرجسية المدير والنزوع نحو إدارة رقم نصيب السهم من الربح، وقد قام الباحثون بطرح فرضية فرعية: أنَّ إدارة الربح هي الدينامية التي تقوم عليها عملية إدارة نصيب السهم من الربح. وبيَّنت الاختبار الإحصائي لهذه الفرضية الفرعية وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير وإدارة الأرباح الحقيقية فيما لم تكن العلاقة معنوية مع إدارة الاستحقاقات، يتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة (Ham et al., 2018) التي وجدت أنَّ المدير يركز على الإنفاق على عمليات البحث والتطوير والدمج والاستحواذ والأنشطة التي من شأنها التحكم برقم الضريبة المؤجلة أو التجنب الضريبي، باختصار يتفق هذا مع دور المدير التنفيذي باتخاذ القرارات الحقيقية والمسيرة لأعمال الشركة.

على العكس مما توصلت إليه دراسة «أولسن وآخرين» و«هام وآخرين» فإنَّ دراسة (Capalbo et al., 2018) التي تكونت عينتها من 936 شركة أمريكية على طول الفترة 2008-2012، قد توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير وإدارة الاستحقاقات. بررت الدراسة هذه النتائج بالاستناد إلى كل من (Amernic & Craig, 2010; Duchon & Drake, 2009) إذ تفيد الدراستان بأنَّ المرونة المحاسبية وتعدد البدائل الممكن توليفها تتيح للمدير إمكانية عرض أداء الشركة بما يخالف واقعها الحقيقي تحقيقاً لأهداف معينة، أو بعبارة أخرى إمكانية اتباع سلوك غير أخلاقي (Capalbo et al., 2018: 218–219).

بصدد السلوك غير الأخلاقي تقول دراسة (Rijsenbilt & Commandeur, 2013) بأنَّ المدير النرجسي بسبب من نرجسيته -إذ تعد النرجسية مكوناً ضرورياً في الشخصية القيادية، ولكن زيادتها عن الحدود الصحية تغدو خطيرة وسلبية (بوسنة وسعاد، 2018) - وما تفرضه عليه من سعي دائم لتعظيم ذاته والبحث عن التقدير والتمجيد وتعزيز صورته عن ذاته فإنَّه أميل لاتخاذ قرارات جريئة والمجازفة لغرض إشباع نرجسيته ولو شمل ذلك الانخراط في سلوكيات غير أخلاقية. ولغرض اختبار العلاقة بين النرجسية والاحتيا، أو الانخراط بسلوكيات غير أخلاقية بالعموم، تناولت الدراسة عينة من 54 مديراً صدر بحقهم قرارات تتعلق بممارسة سلوكيات احتيالية أو كان لهم علاقة أو علم بالاحتيا الذي جرى في شركاتهم. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير والاحتيا. صحيح أنَّ الاحتيا مختلف عن إدارة الأرباح إلَّا أنَّ الممارستان تنطويان على عرض أرقام مرغوبة، بمعزل عن الفوارق التي تميّز بين الممارسة الأولى والثانية.

ركزت دراسة (Kontesa et al., 2020) على السوق الماليزي وتكونت عينة الدراسة من 514 شركة مدرجة في البورصة الماليزية على طول الفترة من 2009 لغاية 2015. وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة بين المدير النرجسي وإدارة الأرباح. مما يعني بدوره أنَّ المدير النرجسي أكثر ميلاً للانخراط في ممارسة إدارة الأرباح. وقد استخدمت الدراسة نماذج الاستحقاقات الاختيارية لقياس إدارة الأرباح وهذا يعني أنَّ المديرين النرجسيين في العينة أميل لاستخدام إدارة الاستحقاقات وهذا يتعارض مع نتائج دراسة أولسن وآخرين وهام وآخرين.

في نفس السياق فإنَّ دراسة (Buchholz et al., 2019) التي جرت على 1126 مديراً على طول الفترة 1992-2012 من السوق الأمريكي توصلت إلى وجود علاقة موجبة بين إدارة الاستحقاقات ونرجسية المدير. كما بيَّنت أنَّ هذه الإدارة لا تقتصر

على تضخيم الأرباح فقط بل أيضاً على تخفيضها وذلك لخدمة أهداف شخصية لا لزيادة المحتوى المعلوماتي للتقارير. إذ يرى الباحثون بأن المدير النرجسي يسعى وراء السلطة والشعور بالأهمية الذاتية وما إلى ذلك من خصائص الشخصية النرجسية ولكونه يتماهى مع الشركة، كون أدائها نتيجة لقراراته وإدارته، فإنه يميل لإظهار أداء مُرضٍ يعود عليه بالنفع.

تناولت دراسة (Lin et al., 2020) التي جرت على عينة من السوق التايواني خلال الفترة من 2015 وحتى 2017، العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وسلوكه فيما يتصل باستراتيجية إدارة الأرباح. حيث تسعى الشركات لتحقيق الحد الأدنى من حدود ثلاثة: (1) الأرباح السابقة، (2) توقعات المحللين، (3) رقم ربح فوق الصفر. لذا قد تلجأ إلى إدارة الأرباح لمقابلة هذه الحدود.

وقد وجدت الدراسة أن نرجسية المدير التنفيذي تدفعه للتحكم في القرارات المالية بشكل مباشر، كما إن المدير يمارس إدارة الأرباح لمقابلة الحدود الثلاثة أعلاه. علّلت الدراسة هذا السلوك بأنه في ظل الضغوط لتحقيق أحد الحدود تكون الصفات الشخصية والرغبة بالسيطرة دافعاً لممارسة إدارة الأرباح لبلوغ هذا الحد أو ذاك، لكن هذا الدافع وحده غير كافٍ؛ إذ يجب توفر دافع خارجي لمقابلة توقعات المحللين في الشركات ذات المدير التنفيذي مرتفع النرجسية مقارنة بالشركات ذات المدير منخفض النرجسية.

يمكن للباحث الخلوص مما سبق إلى ما يلي: (1) استناداً للمنظور التنظيمي والمنظور السلوكي فإن المدير التنفيذي لكونه السلطة الإدارية العليا وكون صفاته الشخصية ذات أهمية في تحديد سلوكياته، فإن النرجسية جانب مؤثر لا بد من التطرق له ودراسة أثره. (2) لكون النرجسية تدفع المرء إلى تعظيم الذات والشعور بالأهمية والتميّز عن الأقران والسعي للحصول على التقدير وجذب الانتباه فإن المدير النرجسي يُماهي بين نفسه وبين الشركة التي يديرها. (3) يفتح هذا التماهي الباب أمام المدير النرجسي للتقرير عن أداء الشركة وفق ما يحقق له منفعة خاصة وقد يطال المستثمرين أيضاً بعض المنفعة. (4) لا شك أن وجود الحوكمة الجيدة والرقابة الداخلية الفعالة والتدقيق الخارجي الفعال يساهم في الحد من تأثير الصفات الشخصية للمدير على محتوى التقارير وجودته ولكنها لا تستطيع استبعاد تأثيره بشكل كامل.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- تختبر الدراسة العلاقة موضع البحث في بيئة نامية، وبالتحديد في سوق الأوراق المالية المصرية، ولعلم الباحث لم يجز بحث هذه العلاقة ضمن هذه السوق.
- 2- تتناول الدراسة العلاقة على كلٍ من شكلي إدارة الأرباح، بهدف اكتساب فهم أفضل للعلاقة في كليتها.
- 3- ندرة الدراسات التي تتناول السمات الشخصية لأفراد الإدارة في البيئة المصرية على حسب اطلاع الباحث.

مشكلة الدراسة

يمكن إجمال مشكلة الدراسة بالسؤالين التاليين:

- ما هي طبيعة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الاستحقاقات؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الأرباح الحقيقية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الأرباح، ويتفرع من هذا الهدف هدفين فرعيين:

- 1- بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الاستحقاقات.
- 2- بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الأرباح الحقيقية.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى الاعتبارات التالية:

- 1- ندرة الدراسات التي تناولت البيئة المصرية فيما يتعلق بالجوانب النفسية عند الإدارة عمومًا، وندرة الدراسات التي تتصل بالنرجسية -إذ من المحتمل أن تكون حاضرة بشكل أكبر عند المستويات العليا- وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات في الشركة.
- 2- إن النتائج الحالية ذات أهمية للمنظمين وواضحة المعايير، إذ تساعد على وضع معايير وقوانين من شأنها أن تأخذ بالحسبان الجوانب الشخصية والنفسية للأفراد بالحسبان.
- 3- تفيد النتائج الحالية المستثمرين لجهة تقييمهم لسلوكيات المدير، بحيث تلفت الانتباه لضرورة أخذ الجانب النفسي من شخصية المدير التنفيذي في الاعتبار.
- 4- إلى حد علم الباحث فما من دراسات تمت على السوق المصري تناولت العلاقة بين النرجسية وإدارة الأرباح.

فرضيات الدراسة

- يمكن للباحث بعد عرض الدراسات السابقة والتأصيل النظري وفي ضوء أهداف الدراسة وبالنظر إلى تحكم المدير التنفيذي بالقرارات الحقيقية للشركة أن يصوغ الفرضية الأولى على الشكل الآتي:
- ف1: من المتوقع وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير وإدارة الأرباح الحقيقية.
- ولكون المدير قد يستخدم عدّة أساليب للوصول للأداء المرغوب فإنّه قد يجمع إلى إدارة الأرباح الحقيقية إدارة الاستحقاقات وبالأستناد إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة أعلاه فإنّ الباحث يصوغ الفرضية الثانية على الشكل الآتي:
- ف2: من المتوقع وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير وإدارة الأرباح عن طريق إدارة الاستحقاقات.

تصميم الدراسة

1- منهج الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الإمبريقي. فتبدأ بمراجعة الأدبيات السابقة وتطوير الفرضيات وجمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى استخلاص النتائج وقبول الفرضيات أو رفضها.

2- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الشركات المقيدة في السوق الرئيس في البورصة المصرية خلال الفترة من 2018 ولغاية 2019. قام الباحث باستبعاد قطاع البنوك وقطاع خدمات مالية غير المصرفية بسبب اختلاف اللوائح التنظيمية بين هذه القطاعات وغيرها من القطاعات المقيدة مما يتعذر معها إمكانية تعميم نتائج الدراسة على العينة ومقارنتها. كما جرى استبعاد الشركات المقيدة بعد العام 2012 وذلك لأنها تكون بعد سياساتها المحاسبية واستراتيجيتها الاستثمارية والتشغيلية. بذّا بلغ مجتمع الدراسة خلال الفترة من 2018 - 2019 (176 شركة). أخذ الباحث من هذا المجتمع عينة دراسته (110 شركة) عن طريق الاختيار العشوائي وقد بلغت نسبة العينة إلى المجتمع في الفترة المذكورة سابقاً (62.5%). وفيما يلي يوضح الجدول رقم (1) عدد الشركات في كل قطاع من قطاعات البورصة ومجتمع الدراسة بعد الاستبعاد ونسبة العينة إلى المجتمع.

تجدر الإشارة إلى أنّه قبل العام الحالي كان من الممكن الجمع بين رئاسة مجلس الإدارة ومنصب المدير التنفيذي، بيد أنّ القرار رقم 47 لسنة 2020 قضى بعدم الجمع بين وظيفة المدير التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة. مع ذلك، فإنّ هذا القرار لم يكن له تأثير على عينة الدراسة.

3- مقاييس الدراسة

أولاً - نرجسية المدير التنفيذي

يجري حساب هذا المتغير برسم شكلي قائم الزوايا حول التوقيع يصل بين أقصى نقطة يميناً ويساراً وأعلى وأعلى. ثم حساب مساحة الشكل الناتج بوحدة (سم²)، وأخذ نسبة مساحة التوقيع من مساحة ورقة التقرير المالي بغرض

جدول رقم (1)
مجتمع وعينة الدراسة

م	القطاع	المشاهدات	السنوات	
			2018	2019
			شركات العينة	شركات العينة
1	الموارد الأساسية	26	13	13
2	رعاية صحية وأدوية	20	10	10
3	خدمات ومنتجات صناعية وسيارات	8	4	4
4	عقارات	34	17	17
5	سياحة وترفيه	20	10	10
6	مرافق	0	0	0
7	اتصالات وإعلام وتكنولوجيا المعلومات	6	3	3
8	أغذية ومشروبات وتبغ	28	14	14
9	طاقة وخدمات مساندة	0	0	0
10	تجارة وموزعون	4	2	2
11	خدمات النقل والشحن	4	2	2
12	خدمات تعليمية	0	0	0
13	مقاولات وإنشاءات هندسية	16	8	8
14	منسوجات وسلع معمرة	14	7	7
15	مواد البناء	28	14	14
16	ورق و مواد تعبئة وتغليف	12	6	6
إجمالي		220	110	110
عدد الشركات المقيدة في البورصة			219	222
(البنوك والخدمات المالية بخلاف المصرفية)			(43)	(46)
مجتمع الدراسة			176	176
نسبة العينة من المجتمع			%62.5	%62.5

مجانسة التوقيع مع مختلف أحجام أوراق التقارير ثم ضرب الناتج بالرقم 100.

وبالنظر لكون عدد الحروف في الاسم قد تزيد من حجم التوقيع دون أن يكون لذلك علاقة بالنرجسية فإن الناتج يجري تقسيمه على عدد الحروف.

ثانياً - مقياس إدارة الاستحقاقات

تم استخدام نموذج جونز (Jones, 1991) في الدراسة الحالية، وهو نموذج شائع لقياس إدارة الاستحقاقات. ويجري حسابه على أساس 5 سنوات من عام 2015 - 2019 وفق الآتي:

بدايةً تُحسب الاستحقاقات الكلية على أساس الفرق بين الربح قبل البنود غير العادية والتدفقات النقدية التشغيلية:

$$TA_{i,t} = EbEX_{i,t} - OCF_{i,t} \dots \dots \dots (1)$$

حيث:

- $TA_{i,t}$: الاستحقاقات الكلية للشركة i في الفترة t.
- $EbEX_{i,t}$: ربح الشركة i قبل البنود غير العادية في الفترة t.
- $OCF_{i,t}$: التدفقات النقدية التشغيلية للشركة i في الفترة t.
- بعد الحصول على الاستحقاقات الكلية لكل شركة يجري حساب المعادلة رقم (2):

$$TACi, t = \alpha \frac{1}{ASTi, t - 1} + \beta 1 \frac{\Delta Ri, t}{ASTi, t - 1} + \beta 2 \frac{PPEi, t}{ASTi, t - 1} + \varepsilon i, t \dots \dots \dots (2)$$

حيث:

- $AST_{i,t-1}$: إجمالي الأصول أول الفترة t للشركة i.
- $\Delta R_{i,t}$: التغير في الإيرادات خلال الفترة t للشركة i.
- $PPE_{i,t}$: المعدات والمصانع والتجهيزات خلال الفترة t للشركة i.
- α و $\beta 1$ و $\beta 2$: معاملات نموذج الانحدار المتعدد.
- $\varepsilon_{i,t}$: المتبقي إحصائياً ويمثل نسبة الاستحقاقات الاختيارية خلال الفترة t للشركة i.

ثالثاً - مقياس إدارة الأرباح الحقيقية

لغرض قياس هذا المتغير تسترشد الدراسة الحالية بدراسة (Cohen et al., 2008)، حيث يجري حسابه على أساس 5 سنوات من عام 2015 - 2019، ويجري تطبيق ثلاثة نماذج لقياس ثلاثة جوانب من جوانب إدارة الأرباح الحقيقية: (1) التدفقات النقدية التشغيلية غير العادية، معادلة (3).

(2) المصروفات غير العادية، معادلة (4).

(3) تكاليف الإنتاج غير العادية، معادلة (5).

$$CFO_{i,t} = \alpha_1 + \beta_1 Sales_{i,t} + \beta_2 \Delta Sales_{i,t} + \delta_{i,t} \dots (3)$$

$$EXP_{i,t} = \alpha_2 + \beta_3 Sales_{i,t-1} + \chi_{i,t} \dots (4)$$

$$PROD_{i,t} = \alpha_3 + \beta_4 Sales_{i,t} + \beta_5 \Delta Sales_{i,t} + \beta_6 \Delta Sales_{i,t-1} + \omega_{i,t} \dots (5)$$

حيث:

- CFO_{i,t}: التدفقات النقدية التشغيلية للشركة i في الفترة t.
- EXP_{i,t}: مجموع مصروفات الدعاية والإعلان ومصروفات البحث والتطوير ومصروفات البيع للشركة i في الفترة t.
- PROD_{i,t}: تكلفة الإنتاج وهي مجموع تكلفة السلع المباعة والتغير في المخزون للشركة i في الفترة t.
- Sales_{i,t}: مبيعات الشركة i في الفترة t.
- ΔSales_{i,t}: التغير في مبيعات الشركة i في الفترة t.
- Sales_{i,t-1}: مبيعات الشركة i في الفترة t-1.
- ΔSales_{i,t-1}: التغير في مبيعات الشركة i في الفترة t-1.
- α₁, α₂, α₃, β₁, β₂, β₃, β₄, β₅, β₆: معاملات نموذج الانحدار المتعدد.
- δ_{i,t}, χ_{i,t}, ω_{i,t}: المتبقي إحصائيًا.

مع العلم أن جميع الحدود في المعادلات (3-4-5) مقسومة على إجمالي الأصول أول الفترة.

$$REM_{i,t} = Stnd(\omega_{i,t}) + Stnd(\chi_{i,t}) + Stnd(\delta_{i,t}) \dots (6)$$

لغرض قياس إدارة الأرباح الحقيقية، يقوم الباحث بعد ذلك بأخذ البواقي المعيارية -Standardized Residu als للمعادلات (3-4-5) وجمعها ليشكل الناتج قيمة متغير إدارة الأرباح الحقيقية للشركة i خلال الفترة t كما عند (Cohen et al., 2008).

4- البيانات وطريقة جمعها

- تشمل الدراسة على نوعين من البيانات، وهذان النوعان هما:
أولاً - بيانات جاهزة: جمع الباحث هذه البيانات من الأدبيات الأكاديمية المتصلة بموضوع الدراسة والدراسات السابقة المنشورة في الدوريات المحكمة العربية والأجنبية لغرض إثراء الجانب النظري للدراسة ووضع القارئ في إطار الدراسة.
ثانيًا - بيانات أولية: تمثلت ببيانات القوائم المالية السنوية لغرض قياس متغيرات الدراسة، وقد حصل الباحث على هذه القوائم التقارير من الشركة المصرية لنشر المعلومات.
جاء تشغيل البيانات باستخدام برنامج Eviews الإصدار العاشر بعد تفرغها باستخدام برنامج Excel 2016.

5- أساليب تحليل البيانات

استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وتحليل الارتباط وتحليل التباين للحصول على النتائج.

6- نماذج الدراسة

لغرض اختبار الفرضية الأولى تستخدم الدراسة نموذج (Capalbo et al., 2018: 217):

$$DA_{i,t} = \tau_k + \Psi_1 Sign_Size_{i,t} + \Psi_2 BM_{i,t} + \Psi_3 AGE_{i,t} + \Psi_4 SIZE_{i,t} + \Psi_5 LEV_{i,t} + \Psi_6 ROA_{i,t} + \eta_{i,t} \dots (7)$$

حيث:

- $DA_{i,t}$: الاستحقاقات الاختيارية للشركة i خلال الفترة t وهي المتبقي إحصائياً من المعادلة (2) وبالقيمة المطلقة.
- τ_k : التأثير الثابت للسنة t .
- $Sign_Size_{i,t}$: حجم التوقيع للمدير التنفيذي للشركة i خلال الفترة t ، يحسب بأخذ برسم شكل قائم الزوايا و ثم حساب مساحة الشكل الناتج بوحدة ال (سم²) وقسمة الناتج على عدد أحرف الاسم.
- $BM_{i,t}$: القيمة الدفترية على القيمة السوقية للشركة i خلال الفترة t .
- $AGE_{i,t}$: عمر الشركة i خلال الفترة t .
- $SIZE_{i,t}$: اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول أول المدة للشركة i خلال الفترة t .
- $LEV_{i,t}$: مجموع الديون على إجمالي أصول أول المدة للشركة i خلال الفترة t .
- $ROA_{i,t}$: العائد على الأصول للشركة i خلال الفترة t .
- $\Psi_1, \Psi_2, \Psi_3, \Psi_4, \Psi_5, \Psi_6$: معاملات نموذج الانحدار المتعدد.
- $\eta_{i,t}$: المتبقي إحصائياً.

ولغرض اختبار الفرضية الثانية تستخدم الدراسة النموذج السابق نفسه مع إبدال متغير الاستحقاقات الاختيارية بمتغير إدارة الأرباح الحقيقية:

$$REM_{i,t} = \tau_k + \phi_1 Sign_Size_{i,t} + \phi_2 BM_{i,t} + \phi_3 AGE_{i,t} + \phi_4 SIZE_{i,t} + \phi_5 LEV_{i,t} + \phi_6 ROA_{i,t} + (\omega)_{i,t} \dots (8)$$

حيث:

- $REM_{i,t}$: إدارة الأرباح الحقيقية للشركة i خلال الفترة t محسوبة من المعادلة (6) بالقيمة المطلقة.
- $\phi_1, \phi_2, \phi_3, \phi_4, \phi_5, \phi_6$: معاملات نموذج الانحدار المتعدد.
- $(\omega)_{i,t}$: المتبقي إحصائياً.
- باقي المتغيرات كما سبق تعريفها.

جدول رقم (2)
متغيرات الدراسة

المتغيرات الضابطة	المتغيرات التابعة	المتغير المستقل
الرافعة المالية (LEV)	إدارة الأرباح الحقيقية (REM)	نرجسية المدير التنفيذي (حجم التوقيع) (SIGN_SIZE)
القيمة الدفترية مقسومة على القيمة السوقية للشركة (BM)	عمر الشركة (AGE)	العائد على الأصول (ROA)
حجم الشركة (SIZE)	حجم الشركة (DA)	

جدول رقم (3)
الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغير	المؤشر	المتوسط	الوسيط	أكبر قيمة	أصغر قيمة	الانحراف المعياري
إدارة الاستحقاقات	0.08	0.071	0.38	0.001	0.101	
الإدارة الحقيقية	0.12	0.11	0.506	0.0004	0.07	
نرجسية المدير التنفيذي	1.5	1.544	6.36	0.048	0.56	
الرافعة المالية	0.571	0.55	3.106	0	0.91	
القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية	1.43	1.26	8.42	0.27	1.34	
عمر الشركة	14.39	14	38	6	4.21	
حجم الشركة	21.15	21.105	24.7	17.08	1.8	
العائد على الأصول	0.09	0.07	0.41	0.31-	0.17	

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج EvIEWS

عرض النتائج

1- متغيرات الدراسة

2- الإحصاءات الوصفية

نلاحظ من جدول رقم (3) أنَّ متوسط إدارة الاستحقاقات في العينة المدروسة قد بلغ 0.08 فيما كان وسيطه 0.071، وتراوح قيمة هذا المتغير بين (0.001 - 0.38) وبانحرافٍ معياري بلغ 0.1 تقريباً. وفيما يتعلق بالإدارة الحقيقية فكان متوسطه مساوياً لـ 0.12 فيما وسيطه 0.11، وتراوح قيمة هذا المتغير بين (0.0004 - 0.506) بانحرافٍ معياري بلغ 0.07. أما فيما يتعلق بنرجسية المدير التنفيذي فكان متوسطه مساوياً لـ 1.5 فيما وسيطه 1.544، وتراوح قيمة هذا المتغير بين (0.048 - 6.36) بانحرافٍ معياري بلغ 0.56. بينما تراوحت الرافعة المالية لشركات العينة بين الصفر و 3.106 مع متوسطٍ ووسيطٍ متقاربين بحدود 0.55 بانحرافٍ معياري بلغ 0.91.

أما القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية فقد تراوحت ضمن مدى واسع بين 0.27 و 8.42 مع متوسط بلغ 1.43 ووسيط مساوٍ لـ 1.26 بانحرافٍ معياري قدره 1.34. سُجِّلَت أصغر الشركات عمرًا منذ ست سنوات فيما أكبر شركات العينة تعود إلى 38 سنة في السوق، فيما كان متوسط عمر شركات العينة ووسيطه قريب من 14 سنة مع انحرافٍ معياري مقداره 4.21. وتراوح حجم الشركات بين 17.08 و 24.7 فيما كانت متوسط العينة ووسيطه 21.1 تقريباً مع انحرافٍ بلغ 1.8. فيما تراوح متغير العائد على الأصول ضمن مدى واسع تراوح بين (-0.31-0.41) بمتوسط بلغ 9% ووسيط مساوٍ لـ 7% بانحرافٍ معياري بلغ 0.17.

3- اختبار فرضيات الدراسة

للتحقق من صحة هذه الفرضيات سيتم دراسة نرجسية المدير (حجم التوقيع) بوصفه متغيراً مستقلاً على إدارة الأرباح الحقيقية بوصفها متغيراً تابعاً في الفرضية الأولى، وإدارة الأرباح عن طريق إدارة الاستحقاقات بوصفها متغيراً تابعاً في الفرضية الثانية، وسيتم التحقق من وجود علاقة عن طريق دراسة الارتباط، ثم بناء نموذج الانحدار المطلوب من خلال اختبار النموذج الأنسب لتمثيل هذه العلاقات.

دراسة الارتباط

يهدف التحقق من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نرجسية المدير التنفيذي (حجم التوقيع) وإدارة الأرباح الحقيقية، وإدارة الأرباح عن طريق إدارة الاستحقاقات، ولتحديد قوة واتجاه هذه العلاقة إن وجدت، قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ونستعرض في الجدول رقم (4) معاملات الارتباط ومعنويتها:

نلاحظ من جدول (4) وجود ارتباط معنوي بين نرجسية المدير التنفيذي مقيساً بحجم توقيع المدير التنفيذي والإدارة الحقيقية للأرباح عند مستوى دلالة 1%. فيما كان الارتباط غير معنوي بينه وبين إدارة الاستحقاقات. أما فيما يتعلق بالمتغيرات الضابطة فقد كانت جميعها معنوية بعلاقتها مع إدارة الاستحقاقات والإدارة الحقيقية باستثناء متغير العائد على الأصول.

يعرض جدول (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة المربعات الصغرى لنموذج اختبار الفرضية الأولى القائلة بوجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي والإدارة الحقيقية للأرباح. تبين النتائج المعروضة في جدول (5) أنَّ معامل متغير

جدول رقم (4)
مصفوفة ارتباط متغيرات الدراسة

المتغير	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) إدارة الاستحقاقات	1							
(2) الإدارة الحقيقية	0.12	1						
(3) نرجسية المدير التنفيذي	0.1	-0.14*	1					
(4) الرافعة المالية	-0.11**	-0.16**	0.2	1				
(5) العائد على الأصول	-0.1	0.06	0.17**	-0.19	1			
(6) حجم الشركة	0.04*	0.21**	0.03	0.13**	0.07	1		
(7) عمر الشركة	-0.22*	-0.1	-0.23	-0.06	0.04	-0.06	1	
(8) القيمة الدفترية / القيمة السوقية	-0.11**	-0.13*	-0.11	-0.19*	-0.04	-0.03	-0.22**	1
* معنوي عند 1%، ** معنوي عند 5%								

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews

جدول رقم (5)
نتائج اختبار الانحدار المتعدد للنموذج الأول

طريقة تقدير المعالم	طريقة الانحدار	$REM_{i,t} = c + \beta_1 Sign_size_{i,t} + \beta_2 LEV_{i,t} + \beta_3 BM_{i,t} + \beta_4 ROA_{i,t} + \beta_5 Size_{i,t} + \beta_6 Age_{i,t} + e_{i,t}$				
طريقة المربعات الصغرى OLS	Enter	Sig	T	(β) معاملات الانحدار	المتغيرات	
		0.001	4.09	0.12	الثابت	
		0.004	2.86-	0.011-	نرجسية المدير التنفيذي	المتغير المستقل
		0.05	1.9-	0.004-	الرافعة المالية	المتغيرات التابعة
		0.001	3.78-	0.006-	القيمة الدفترية / القيمة السوقية	
		0.1	1.64	0.02	العائد على الأصول	
		0.04	1.99	0.002	حجم الشركة	
		0.01	2.51-	0.001-	عمر الشركة	
		حجم العينة (N) = 220				
		معامل التحديد (R ²) = 21 %				
قيمة اختبار (F) المحسوبة = دلالة اختبار (F) = 14.83 / 0.004						
قيمة اختبار درين وايتسون = 1.616						
المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews						

جدول رقم (6)
نتائج اختبار الانحدار المتعدد للنموذج الثاني

طريقة تقدير المعالم	طريقة الانحدار	$DA_{i,t} = c + \beta_1 Sign_size_{i,t} + \beta_2 LEV_{i,t} + \beta_3 BM_{i,t} + \beta_4 ROA_{i,t} + \beta_5 Size_{i,t} + \beta_6 Age_{i,t} + e_{i,t}$		
طريقة المربعات الصغرى OLS	Enter	(β)		
		Sig	T	المتغيرات
		معاملات الانحدار		
		0.001	3.59	الثابت
		0.24	1.15	نرجسية المدير التنفيذي
		0.02	2.26-	الرافعة المالية
		0.04	2.05-	القيمة الدفترية/ القيمة السوقية
		0.31	1.01-	العائد على الأصول
		0.01	2.61	حجم الشركة
		0.001	6.26-	عمر الشركة
		حجم العينة (N) = 220		
		معامل التحديد (R ²) = 17.6 %		
		قيمة اختبار (F) المحسوبة = دلالة اختبار (F) = 0.004		
		قيمة اختبار درين واطسون = 1.9		

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews

نرجسية المدير التنفيذي ذو دلالة إحصائية عند مستوى 1%، بيد أن إشارة المعامل سالبة (-0.011) ما يعني رفض الفرضية الأولى. إذ خلُصت النتائج إلى وجود علاقة سالبة لا موجبة، باستثناء معامل العائد على الأصول فقد أتت باقي المعاملات معنوية. فمعامل الرافعة المالية ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% ويرتبط بعلاقة سالبة مع الإدارة الحقيقية للأرباح، بمعنى كلما زادت الديون عند الشركة قلّ لجوء الإدارة لإدارة الأرباح عبر ممارسة الإدارة الحقيقية. والشيء نفسه ينطبق على معامل كل من القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية وعمر الشركة. فيما كان معامل حجم الشركة معنوياً عند 5% ويرتبط بعلاقة موجبة مع الإدارة الحقيقية، فكلما كان حجم الشركة أكبر زاد ذلك من إمكانية لجوئها لممارسة الإدارة الحقيقية. أما النموذج ككل فقد أتى معنوياً حيث كانت قيمة اختبار F (14.83) يقابلها دلالة مساوية لـ (0.4%). بينما كان معامل التحديد مساوياً لـ 21%، ما يعني أن النموذج يفسّر 21% من التباين.

يعرض الجدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة المربعات الصغرى لنموذج

اختبار الفرضية الثانية القائلة بوجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الاستحقاقات. تبين النتائج المعروضة في الجدول رقم (6) أن معامل متغير نرجسية المدير التنفيذي غير دال إحصائياً، ما يعني رفض الفرضية الثانية وقبول فرضية العدم، أي عدم وجود علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وإدارة الاستحقاقات. فيما يتصل بالمتغيرات الضابطة فباستثناء معامل العائد على الأصول، أتت باقي المعاملات معنوية. فمعامل الرافعة المالية ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% ويرتبط بعلاقة سالبة مع إدارة الاستحقاقات، بمعنى كلما زادت الديون عند الشركة قلّ لجوء الإدارة لإدارة الأرباح عبر ممارسة إدارة الاستحقاقات. والشيء نفسه ينطبق على معامل كل من القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية وعمر الشركة. فيما كان معامل حجم الشركة معنوياً عند 1% ويرتبط بعلاقة موجبة مع إدارة الاستحقاقات، فكلما كان حجم الشركة أكبر زاد ذلك من إمكانية لجوئها لممارسة إدارة الاستحقاقات على عكس ما توصلت إليه دراسة (اسماعيل، 2015). أما النموذج ككل فقد أتى معنوياً حيث كانت قيمة اختبار F (12.35) يقابلها دلالة مساوية لـ (0.4%). بينما كان معامل التحديد مساوياً لـ 17.6%، ما يعني أن النموذج يفسّر ما يقرب من 18% من التباين.

مناقشة النتائج

تدعم النتائج المعروضة سابقاً وجود علاقة سالبة بين نرجسية المدير التنفيذي والإدارة الحقيقية، فيما لا توجد علاقة بين النرجسية وإدارة الاستحقاقات وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Olsen et al., 2013). في حين أن الدراسات السابقة، والتي تمت في أسواق متقدمة، توصلت لوجود علاقة موجبة بين إدارة الأرباح الحقيقية ونرجسية المدير التنفيذي، كذا بعض الدراسات إلى وجود علاقة موجبة بين إدارة الاستحقاقات ونرجسية المدير التنفيذي. وفيما يتصل بهذه العلاقة الأخيرة تُظهر النتائج الحالية في سوقٍ نامٍ أن مثل هذه العلاقة غير موجودة. قد يُعزى ذلك إلى أن المدير التنفيذي، وإن كان نرجسياً، يماهي بينه وبين الشركة (Boivie et al., 2011)، بين سمعته وبين سمعة الشركة؛ ما يجعله أقل ميلاً لسلوك ممارسات قد تؤذي هذه السمعة وتظهره بمظهر سلبي أمام الآخرين. فيما على عكس ما افترضته

الدراسة الحالية كانت العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي والإدارة الحقيقية للأرباح علاقة سالبة. أي أنَّ المديرين التنفيذيين ذوي النرجسية الأعلى أظهروا انخراطاً أقل في ممارسة إدارة الأرباح الحقيقية.

يُشار إلى أنَّ حجم العينة مقيد أولاً بعدد الشركات المدرجة في البورصة بعد استبعاد ما يجب استبعاده منها، وثانياً بشرط أنَّ يكون قد مضى على تعيين المدير التنفيذي سنتين على أقل تقدير لتكون الشركة مؤهلة للدخول في مجتمع الدراسة. يمكن للباحثين مستقبلاً توسيع مجتمع دراستهم بأخذ شركاتٍ من خارج البورصة أو إجراء دراسة مقارنة بين السوق المصري وعدد من الأسواق الناشئة في المنطقة، وهو ما لم يُتَح للباحث. كما يمكن أن يرجع عدم وجود علاقة بين النرجسية وإدارة الاستحقاقات إلى جودة المراجعة والحوكمة في الشركات كما يقترح (Chatterjee & Pollock, 2017)، ما يجعل من ممارسة المدير التنفيذي لإدارة الأرباح عبر إدارة الاستحقاقات على أساس نرجسيته أمراً شبه متعذر.

إنَّ البحث الحالي يفتح الطريق أمام دراسة أكثر تعمقاً لعلاقة السمات النفسية لأفراد الإدارة العليا وأثر هذه السمات المختلفة على قرارات وسير العمليات في الشركة. فلا بد من أخذ النتائج الحالية وفقاً للمحددات التي أوردتها الباحثة سابقاً. أخيراً، مقياس النرجسية المستخدم في هذه الدراسة يقيس النرجسية بشكل غير مباشر لصعوبة استخدام مقاييس أخرى أكثر مباشرة كالاستبيانات مثلاً. لذا فعلى الباحثين مستقبلاً تطوير واستخدام مقاييس مختلفة إلى جانب المقياس المستخدم في هذه الدراسة.

على الباحثين مستقبلاً، توسيع المدى الزمني للعينة وحجمها بحيث يمكن تقسيمها إلى مستويات متعددة حسب مستوى النرجسية ودراسة العلاقة وفق مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع). كما يمكن إجراء الدراسة على أساس الفصل بين شركات القطاع العام والقطاع الخاص ودراسة الفروق بينهما. بالإمكان أيضاً استخدام مقاييس أخرى لقياس نرجسية المدير التنفيذي وقياس إدارة الأرباح. إضافةً إلى ما سبق، يمكن للباحثين دراسة العلاقة في ضوء حوكمة الشركات وجودة المراجعة للوقوف على العلاقة بشكلٍ موسّع.

حدود الدراسة

لغرض قياس نرجسية المدير التنفيذي تستخدم الدراسة حجم توقيعه وهو مقياس غير مباشر، لكنه مقياس شائع. ودرجت الدراسات السابقة على التحقق من وجود علاقة بين حجم التوقيع والنرجسية من خلال اختيار عينة من المبحوثين واختبار العلاقة بين حجم التوقيع عند المبحوثين ونرجسيتهم. لكن الدراسة الحالية اكتفت بتبني المقياس بدون إجراء مثل هذا الاختبار. يرجع هذا الأمر لسببين: أولهما حالة الحظر والتباعد الجسدي المفروضة لمواجهة وباء كورونا، مما يستتبع صعوبة إجراء أية تجربة مع ضمان سلامة المبحوثين. أما السبب الثاني فيتمحور حول وجود دراسات مختلفة وفي بيئات متعددة اختبرت العلاقة بين حجم التوقيع والنرجسية وكانت نتائجها تدعم وجود علاقة موجبة بينهما. لذا، ينبغي أخذ النتائج هنا مع هذا المحدد.

المصادر والمراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، فريد محرم فريد. (2020). «أثر الملكية الإدارية والثقة الإدارية المفرطة للمدير التنفيذي على مستوى الاحتفاظ بالنقدية في الشركات المساهمة المصرية: دراسة اختبارية على الشركات المسجلة في البورصة المصرية»، *مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية*، 4 (1)، 247-290. <https://doi.org/10.21608/aljalexu.2020.78625>
- بوسنة، عبدالوافي زهير؛ وسعاد، بن جديدي. (2018). «النرجسية: مقارنة نظرية». *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 28، 329-350.
- عيسى، عارف محمود كامل. (2018). «قياس أثر نفوذ المدير التنفيذي على الأداء المالي للمنشأة من منظور عدالة الربح المحاسبي: دراسة عملية»، *الفكر المحاسبي*، 22 (1)، 502-547.

ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Amernic, J. H. & Craig, R. J. (2010). "Accounting as a facilitator of extreme narcissism", *Journal of Business Ethics*, 96, 79-93. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0450-0>
- Bates, T. W.; Becher, D. A. & Lemmon, M. L. (2008). "Board classification and managerial entrenchment: Evidence from the market for corporate control", *Journal of Financial Economics*, 87 (3), 656-677. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2007.03.007>
- Brown, R. & Sarma, N. (2007). "CEO overconfidence, CEO dominance and corporate acquisitions", *Journal of Economics and Business*, 59 (5), pp. 358-379. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2007.04.002>
- Buchholz, F.; Lopatta, K. & Maas, K. (2019). "The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management", *Journal of Business Ethics*, 167 (4), pp. 663-686. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04176-x>
- Bugeja, M.; Matolcsy, Z. P. & Spiropoulos, H. (2012). "Is there a gender gap in CEO compensation?" *Journal of Corporate Finance*, 18 (4), pp. 849-859. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2012.06.008>
- Capalbo, F.; Frino, A.; Lim, M. Y.; Mollica, V. & Palumbo, R. (2018). "The impact of CEO narcissism on earnings management", *Abacus*, 54 (2), 210-226. <https://doi.org/10.1111/abac.12116>
- Chatterjee, A. & Hambrick, D. C. (2007). "It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance", *Administrative Science Quarterly*, 52 (3), 351-386. <https://doi.org/10.2189/asqu.52.3.351>
- Cline, B. N. & Yore, A. S. (2016). "Silverback CEOs: Age, experience, and firm value", *Journal of Empirical Finance*, 35, pp. 169-188. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2015.11.002>
- Cohen, D. A.; Dey, A. & Lys, T. Z. (2008). "Real and accrual-based earnings management in the pre- and post-sarbanes-oxley periods", *Accounting Review*, 83 (3), pp. 757-787. <https://doi.org/10.2308/accr.2008.83.3.757>
- Custódio, C. & Metzger, D. (2013). "How do CEOs matter?: The effect of industry expertise on acquisition returns", *Review of Financial Studies*, 26 (8), pp. 2008-2047. <https://doi.org/10.1093/rfs/hht032>
- Duchon, D. & Drake, B. (2009). "Organizational narcissism and virtuous behavior", *Journal of Business Ethics*, 85 (3), pp. 301-308. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9771-7>
- Florackis, C. & Ozkan, A. (2009). "The impact of managerial entrenchment on agency costs: An empirical investigation using UK panel data", *European Financial Management*, 15 (3), pp. 497-528. <https://doi.org/10.1111/j.1468-036X.2007.00418.x>

- Habib, A. & Hasan, M. M. (2017). "Managerial ability, investment efficiency and stock price crash risk", *Research in International Business and Finance*, 42, pp. 262-274. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.048>
- Ham, C.; Lang, M. H.; Seybert, N. & Wang, S. (2017). "CFO narcissism and financial reporting quality", *Journal of Accounting Research*, 55 (5), pp. 1089–1135. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2581157>.
- Ham, C.; Seybert, N. & Wang, S. (2018). "Narcissism is a bad sign: CEO signature size, investment, and performance", *Review of Accounting Studies*, 23 (1), pp. 234–264. <https://doi.org/10.1007/s11142-017-9427-x>
- Hambrick, D. C. & Mason, P. A. (1984). "Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers", *Academy of Management Review*, 9 (2), pp. 193-206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>.
- Healy, P. M. & Wahlen, J. M. (1999). "A review of the earnings management literature and its implications for standard setting", In: *Accounting Horizons*, 13 (4), pp. 365-383. <https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>.
- Ho, S. S. M.; Li, A. Y.; Tam, K. & Zhang, F. (2015). "CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism", *Journal of Business Ethics*, 127 (2), pp. 351-370. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2044-0>
- Huang, H. W.; Rose-Green, E. & Lee, C. C. (2012). "CEO age and financial reporting quality", *Accounting Horizons*, 26 (4), pp. 725-740. <https://doi.org/10.2308/acch-50268>
- Jones, J. J. (1991). "Earnings management during import relief investigations", *Journal of Accounting Research*, 29 (2), pp. 193–228. <https://doi.org/10.2307/2491047>.
- Khan, W. A. & Vieito, J. P. (2013). "Ceo gender and firm performance", *Journal of Economics and Business*, 67, pp. 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2013.01.003>.
- Kontesa, M.; Brahmana, R. & Tong, A. H. H. (2020). "Narcissistic CEOs and their earnings management", *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09506-0>.
- Lin, F.; Lin, S. W. & Fang, W. C. (2020). "How CEO narcissism affects earnings management behaviors?", *North American Journal of Economics and Finance*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2019.101080>.
- Olsen, K. J.; Dworkis, K. K. & Mark Young, S. (2013). "CEO narcissism and accounting: A picture of profits", *Journal of Management Accounting Research*, 26 (2), pp. 243–267. <https://doi.org/10.2308/jmar-50638>.
- Rijsenbilt, A. & Commandeur, H. (2013). "Narcissus enters the courtroom: CEO narcissism and fraud", *Journal of Business Ethics*, 117 (2), pp. 413–429. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1528-7>.
- Ronen, J. & Yaari, V. (2008). *Earnings Management: Emerging Insights in Theory, Practice and Research*, (J. S. Detski (ed.). Springer. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Roychowdhury, S. (2006). "Earnings management through real activities manipulation", *Journal of Accounting and Economics*, 42 (3), pp. 335–370. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2006.01.002>
- Ruiz, C. V. (2016). "Literature review of earnings management : Who , why , when , how and what for?", *Finnish Business Review*, 11, 1–13. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:jamk-issn-2341-9938-12>.
- Serfling, M. A. (2014). "CEO age and the riskiness of corporate policies", *Journal of Corporate Finance*, 25, pp. 251-273. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.12.013>.
- Sun, L. & Rath, S. (2010). "Earnings management research : A review of contemporary research methods", In: *Global Review of Accounting and Finance*, 1, (1), pp. 121–135.
- Verbruggen, S.; Christaens, J. & Milis, K. (2008). "Earnings management: A literature review", *HUB Research paper*, pp. 1-14.

The Relationship between CEO Narcissism and Earnings Management: Evidence from Egypt

Dr. Elsaid Abdelazim Tolba Elsharkawi

Accounting Department

College of Commerce

Zagazig University

Arab Republic of Egypt

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between CEO narcissism and Earnings Management, both Real and Accrual-Based Earnings Management. Study period spanned from 2018 to 2019 and our sample consisted of 110 companies from Egyptian Stock Exchange Market (with 220 observations). Results indicate a negative relationship between CEO narcissism (measured by CEO's signature size) and Real Earnings management.

While the results illustrate that there is no relationship between CEO narcissism and Accrual-based Earnings management which is in accordance with the findings of (Olsen et al., 2013). This may be due to the fact that the CEO, including narcissist CEO, identifies himself with the company (Boivie et al., 2011), between his reputation and the reputation of the company; which makes him less inclined to engage in practices that may harm this reputation and his image before others. The lack of a relationship could also be due to the quality of auditing and governance in the companies; making it nearly impossible for a CEO to manage earnings on the basis of his narcissism.

Keywords: *CEO Narcissism, Accrual Earnings Management, Real Earnings Management.*

