

أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية

عادل علي إسماعيل البر

جامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

حميده محمد عبدالمجيد

جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

وجامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية

الملخص

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة غير المالية السعودية. **تصميم/منهجية/طريقة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على البيانات المستخرجة من تقارير مجلس الإدارة، والقوائم المالية السنوية للشركات المساهمة غير المالية السعودية، وبيانات نموذج (1)، الخاص بالسير الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة الصادر عن هيئة السوق المالية عند الترشح لعضوية مجلس الإدارة، وبيانات نموذج (3)، الصادر عن هيئة السوق المالية للترشح لعضوية مجلس الإدارة. **عينة الدراسة وبياناتها:** أجريت الدراسة على عينة بلغت 167 شركة، وقد حدث فيها 319 حالة استقالة خلال الفترة من 2007 إلى 2022.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن حجم واستقلالية ونشاط لجنة المكافآت والترشيحات، وكانت ذات أثر سلبي ومعنوي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، كما كانت النتيجة نفسها بالنسبة للمؤشر المجمع لهذه الخصائص.

أصالة الدراسة: في ظل غياب الدراسات العربية في هذا المجال عامة، وفي البيئة السعودية خاصة؛ فإن هذه الدراسة تعد من أولى الدراسات التي تقيس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة. وتقديم رؤية أوضح لكل من المشرعين والمنظمين وواضعي السياسات والمستثمرين والمقرضين والمحللين الماليين.

حدود الدراسة وتطبيقاتها: اقتصرَت الدراسة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين بالشركات المساهمة غير المالية السعودية.

الكلمات المفتاحية: لجنة المكافآت والترشيحات، استقالة أعضاء مجلس الإدارة، الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين، المملكة العربية السعودية.

تصنيف JEL: G30, G38, O16

تم تسلم البحث في 2024/7/3، عدّل في 2024/8/15، أُجيز للنشر في 2024/10/28.

تصدر عن مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت. جميع الحقوق محفوظة للمجلة.

الإشارة المرجعية: البر، عادل علي إسماعيل، وعبدالمجيد، حميده محمد. (2024). أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 31(1)، 79-19.

<https://doi.org/10.34120/ajas.v31i1.1163>

ABSTRACT

**Impact of the Remuneration and Nominations Committee
Characteristics on the Resignation of Board Members:
An Empirical Study on Saudi Companies**

Adel A. Al-Borr

King Khalid University, KSA

Hemeda M. Abdelmageed

*King Khalid University & Al-Azhar University
KSA and Egypt*

Purpose: To measure the impact of the Remuneration and Nominations Committee characteristics on the resignation of non-executive and independent board members in non-financial Saudi listed companies.

Study design/methodology/approach: Data is extracted from Board of Directors reports, and the annual financial statements of non-financial companies, Form No. 1 & No. 3 of the CVs of members of the Board of Directors issued by the Capital Market Authority when running for membership of the Board of Directors.

Sample and data: The sample included 167 companies in which 319 resignations occurred during the period from 2007 to 2022.

Results: The study found that the size, independence, and activity of the Remuneration and Nominations Committee had a significant negative impact on the resignation of non-executive and independent board members. The same result was found for the combined index of these characteristics.

Originality/value: Due to the lack of Arabic studies in this field of study in general, and the Saudi environment in particular. This study constitutes one of the first studies that attempts to measure the role of the Remuneration and Nominations Committee and its impact on the resignation of board members. The results of this study contribute to providing a clearer vision for legislators, regulators, policy makers, investors, lenders and financial analysts about this committee.

Research limitations/implications: The study is limited to the resignation of non-executive and independent board members in non-financial Saudi listed companies.

Keywords: Remuneration and Nominations Committee, Resignation of Members of the Board of Directors, Non-Executive and Independent Members, Kingdom of Saudi Arabia.

Published by the Academic Publication Council of Kuwait University. All rights reserved.

To cite: Al-Borr, A. A., & Abdelmageed, H. M. (2024). Impact of the remuneration and nominations committee characteristics on the resignation of board members: An empirical study on Saudi companies. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 31(1), 19-79. <https://doi.org/10.34120/ajas.v31i1.1163>

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

تسعى حوكمة الشركات إلى تحقيق الكفاءة، والجودة، وفعالية الأداء من خلال مجموعة من المبادئ والأسس التي تُعزز قدرة الشركات على تحقيق أهدافها. وتعمل حوكمة الشركات كأداة إصلاحية وإرشادية في الشركات؛ كونها تزيد ثقة أصحاب المصلحة في القوائم المالية والإجراءات الإدارية. وتُشكل حوكمة الشركات أداة تنظيمية للعلاقات بين الإدارة التنفيذية للشركة وحملة الأسهم؛ بما يحقق المنفعة للجميع (بارة، 2023؛ عثمان، 2022؛ المقدم والعزمي، 2024).

ومن خلال تفعيل عمليات الرقابة، والمساءلة، والإفصاح عن المعلومات وسيلة لتفعيل نظام حوكمة الشركات، ظهرت أهمية دور أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ كونهم أعضاء يساهمون في مكافحة عملية الانتهاز الإداري من خلال الإشراف على الإدارة التنفيذية، والحرص على أن تعمل على تحقيق مصالح الشركة والمساهمين وليس لتحقيق مصالحهم الشخصية؛ مما يُعطي قراراتهم وآراءهم مزيداً من الشفافية والمصادقية لأصحاب المصلحة. وعليه؛ فإن المحافظة على استمرارية عضوية هؤلاء الأعضاء في مجلس الإدارة أمر محوري في حوكمة الشركات وتحديد مستوى أداء الشركة وسمعتها في السوق المالية (الحناوي وآخرون، 2023؛ فرنوي، 2024). وعليه؛ فإن أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين يساهمون في إرساء قواعد حوكمة الشركات ومبادئها.

ومن أهم اللجان التي تشكل في ضوء لائحة حوكمة الشركات، لجنة المكافآت والترشيحات. وتأتي أهمية هذه اللجنة من دورها في تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، ووضع معايير وترشيح أعضاء مجلس الإدارة، والتحقق بشكل دوري من عدم وجود أي من عوارض الاستقلال لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى (بلال وآخرون، 2021؛ Sarbah et al., 2015). وتساهم لجنة المكافآت والترشيحات في تحقيق أهداف الشركة وضمان عدم خضوع مصالح الشركة والمساهمين لمصالح إدارية شخصية، وذلك من خلال إشرافها على تعيين أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ بحيث يضمن وجود هؤلاء الأعضاء تحقيق أهداف ومصالح الشركة والمساهمين (القعيبي وعبيد، 2023).

وتتصف مهام عمل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين بطبيعته الإرشادية والرقابية؛ إذ يقومون بتقديم المشورة الفنية للأعضاء التنفيذيين ومراقبة آليات عملهم دون أن يتلقوا راتباً شهرياً أو سنوياً من الشركة (Zhang et al., 2022). وعليه؛ فإن المحافظة على استمرارية عمل هؤلاء الأعضاء ومواصلته في مجلس الإدارة أمر محوري في حوكمة الشركات

وتحديد مستوى أداء الشركة وسمعتها في السوق المالية (Berisha et al., 2023). وقد أكد ذلك نتائج مجموعة من الدراسات التي أشارت إلى الآثار السلبية لاستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على أداء الشركة وأرباحها وردود أفعال المساهمين؛ كونها تعد مؤشراً على سوء العمليات الإدارية وفسادها وضعف عمليات المراجعة والرقابة ومستوى الإفصاح عن المعلومات؛ ومن ثم، ضعف حوكمة الشركة (Dharmarathna, 2018; Fleming & Welch, 2000; Gupta & Fields, 2009; Huang & Chan, 2018; Ren et al., 2020).

وقد اهتمت العديد من الدراسات السابقة بخصائص لجنة المكافآت والترشيحات؛ مثل حجمها (Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016; Gupta & Fields, 2009; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020; Zhang et al., 2022)، واستقلاليتها (Agrawal & Chen, 2017; Goodell et al., 2023; Gupta & Fields, 2009; Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018; Singh & Singla, 2016; Zhang et al., 2022)، ونشاطها (Goh & Gupta, 2016; Goodell et al., 2023; Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020; Singh & Singla, 2016)؛ بغرض تحديد دورها في فعالية تحقيق هذه اللجنة لأهدافها، ومساهمتها بصورة فعالة في زيادة دافعية العضو غير التنفيذي لاستمرارية عمله في مجلس الإدارة أو تقديم استقالته. وعليه؛ جاءت فكرة هذه الدراسة لتحديد طبيعة خصائص لجنة المكافآت والترشيحات وأثرها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المساهمة غير المالية المدرجة بالسوق المالية السعودية.

مشكلة الدراسة

تعد الشركات المساهمة واحدة من أهم أدوات التطوير والتنمية الاقتصادية في الوقت الحالي؛ إذ تشكل إحدى القواعد الأساسية للاقتصاديات المحلية والعالمية، التي تطورت بسرعة كبيرة؛ بسبب قدرتها على تجميع رؤوس الأموال واستثمارها في مشروعات كبرى تتطلب رؤوس أموال كبيرة وتدعم الاقتصاد المحلي بعوائد مالية كبيرة (قدوش، 2023). ونظراً لمساعي المملكة العربية السعودية في تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة فإن الاهتمام بنظام عمل هذه الشركات من الأهداف التي تلمح المملكة إلى تحقيقها خلال رؤية المملكة 2030 (الغندور وآخرون، 2023).

ويتحدد أداء هذه الشركات من خلال العديد من العوامل؛ إذ تشير الدراسات إلى أهمية طبيعة عمل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في تعزيز أداء الشركات ومستوى تحقيقها للأرباح؛ كونها تعطي مؤشراً للمساهمين والمستثمرين على كفاءة العمليات الإدارية ومستوى الشفافية والمصداقية (Dharmarathna, 2018; Fleming & Welch, 2000; Gupta & Fields, 2009; Huang & Chan, 2018; Ren et al., 2020). وعليه؛ فمن المهم الكشف عن العوامل التي تعزز استمرارية عمل أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين والحد من حالات تقدمهم بالاستقالة، خاصة في ظل حوكمة الشركات التي تعزز دوافع هؤلاء الأعضاء

لمواصلة عملهم، وفي ضوء بعض العوامل المؤثرة، ومن أهمها لجنة المكافآت والترشيحات وخصائصها؛ كونها اللجنة المختصة بتعيين أعضاء مجلس الإدارة وترشيحهم وتحديد جوانب الضعف والقوة فيه، بالإضافة إلى اختصاصها بوضع معايير المكافآت التي تصرف لهؤلاء الأعضاء لقاء قيامهم بأعمالهم والحفاظ على استمرار عضويتهم في مجلس الإدارة ولجانه (السيد، 2024؛ القعيمي وعبيد، 2023).

لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية، هي:

- 1 - ما مفهوم لجنة المكافآت والترشيحات؟ وما أهميتها؟ وما خصائصها؟ وما ملامح نظام تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات في المملكة العربية السعودية؟
- 2 - ما مفهوم استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين وأسبابها؟ وما أهمية الإعلان عن سبب الاستقالة؟
- 3 - ما الآثار المترتبة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؟ وما العوامل التي تؤثر على حجم تأثير الاستقالة؟
- 4 - ما أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات ممثلة في حجمها واستقلاليتها ونشاطها، على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة غير المالية المدرجة بالسوق المالية السعودية؟

هدف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في:

قياس تأثير خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة غير المالية المدرجة بالسوق المالية السعودية.

ويتحقق هذا الهدف من خلال عدة أهداف فرعية، تتمثل في الآتي:

- 1 - تعرّف مفهوم لجنة المكافآت والترشيحات وأهميتها وخصائصها، ولامح نظام تشكيل لجنة المكافآت والترشيحات في المملكة العربية السعودية.
- 2 - تعرّف مفهوم استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، والإعلان عن سبب الاستقالة وأهميته.

3 - تعرّف الآثار المترتبة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. والعوامل التي تؤثر على حجم تأثير الاستقالة.

4 - قياس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات، ممثلة في حجمها واستقلاليتها ونشاطها، على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة غير المالية المدرجة بالسوق المالية السعودية.

أهمية الدراسة

تُساهم الدراسة من الناحية النظرية في إثراء المكتبة العربية حول استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وطرق قياس خصائص لجنة المكافآت والترشيحات وأهميتها للشركات لتحقيق استقرار مجلس الإدارة والاحتفاظ بالكفاءات البشرية وخبراتهم؛ إذ تعتبر هذه الدراسة هي الأولى -على حد علم الباحثين- التي تقيس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في المملكة العربية السعودية، وعلى ذلك تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية الموجودة حالياً حول هذا الأثر بالتطبيق على الشركات السعودية غير المالية.

وعلى الرغم من أن موضوع الدراسة قد حظي باهتمام واسع في الدراسات الأجنبية السابقة، فإن الدراسات العربية في هذا المجال قليلة. إضافة إلى ذلك، فإن أهمية هذه الدراسة تتضح في وجود تفاوت في نتائج الدراسات السابقة حول أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. وفي ضوء هذا التضارب في نتائج الدراسات السابقة تأتي هذه الدراسة لتحديد أكان هناك تأثير أم لم يكن، ونوعه في حالة وجوده في السوق المالية السعودية.

أما من الناحية التطبيقية؛ فتُساعد نتائج هذه الدراسة مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في الشركات السعودية في تحسين بيئة العمل؛ لاستقطاب أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين ذوي الكفاءة والخبرة العلمية المميزة؛ مما يساعد في رفع أداء مجلس الإدارة ولجانه، وتحسين أداء الشركة عامة، والالتزام بلائحة حوكمة الشركات السعودية فيما يخص عدد الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس إدارة الشركة ولجانه.

كما قامت هذه الدراسة باستخدام العديد من المتغيرات الرقابية الخاصة بالعضو المستقيل من مجلس الإدارة متمثلة في عُمره، ومدة عضويته في مجلس الإدارة، والمكافآت والمزايا التي يحصل عليها، وملكيته لأسهم الشركة، ومؤهلاته العلمية، وانشغال العضو المستقيل، والمنصب الذي كان يشغله، ووجود عضويات أخرى للعضو المستقيل. واستخدمت الدراسة متغيرات رقابية خاصة بالشركات، متمثلة في حجم الشركة، ومعدل العائد على الأصول، ووجود دعاوى قضائية ومخالفات على الشركة.

كما تتميز هذه الدراسة بأنها قامت بتحليل بيانات الشركات السعودية لفترة زمنية امتدت إلى 16 سنة؛ مما يؤدي إلى ارتفاع دقة النتائج التي تم الحصول عليها، وتحقيق فائدة كبيرة لكل من أعضاء مجالس الإدارات والجهات التشريعية وواضعي السياسات في تطوير لائحة حوكمة الشركات السعودية، من خلال تأكيد ضرورة وضع آليات لمنع تجاوز المواد الإلزامية في لائحة حوكمة الشركات السعودية.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ إذ تم لمراجعة وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بدراسة أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، بالإضافة إلى مدى إلزام المملكة العربية السعودية تطبيق لجنة المكافآت والترشيحات. وبناء على ذلك؛ تبنى نماذج انحدار لقياس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية. كما طبق النموذج المقترح باستخدام البيانات المستخرجة من تقارير مجلس الإدارة، والتقارير والقوائم المالية السنوية للشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية المنشورة بموقع السوق المالية السعودية (تداول)، وكذلك من بيانات نموذج (1) الخاص بالسير الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة الصادر عن هيئة السوق المالية عند الترشح لعضوية مجلس الإدارة، وبيانات نموذج (3) الصادر عن هيئة السوق المالية للترشح لعضوية مجلس الإدارة، والمؤشرات المالية للشركات من موقع شركة أرقام.

تقسيم الدراسة

يهدف الجزء التالي إلى بيان وتوضيح الجوانب النظرية المتعلقة بمفهوم لجنة المكافآت والترشيحات، وخصائصها المتمثلة في حجم اللجنة، واستقلاليتها، ونشاطها. وبيان مفهوم استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وأسباب تقدمهم بالاستقالة من مجلس إدارة الشركات، والإعلان عن سبب الاستقالة وأهميته، والعوامل المحددة لحجم تأثير الاستقالة، مع بيان تأثير خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، ثم بعد ذلك يكون استعراض للدراسات السابقة وتحليل نتائجها؛ لوضع فروض الدراسة واشتقاقها، يلي ذلك توضيح لمنهجية الدراسة والنموذج التطبيقي، ثم تحليل ومناقشة للنتائج واختبار الفروض التي يكون من خلالها عرض نتائج الدراسة وتوصياتها، وتظهر قائمة المراجع في القسم الأخير من الدراسة.

الجوانب النظرية للدراسة

لجنة المكافآت والترشيحات

تُعد لجنة المكافآت والترشيحات Remuneration and Nomination Committee إحدى اللجان التي يشكلها مجلس الإدارة، لكي تتولى المراجعة الدورية لسياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف الموكلة إليها، والتحقق بشكل سنوي من استقلال أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى (بلال وآخرون، 2021؛ كريشان وصقر، 2016؛ Sarbah et al., 2015).

وقد فصلت لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها بين لجنة المكافآت ولجنة الترشيحات، وتناولت كلا منهما بصورة مستقلة. وقد نصت المادة (58) على أن لجنة المكافآت تختص بإعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية، ورفعها إلى مجلس الإدارة للنظر فيها تمهيداً لاعتمادها من قبل الجمعية العامة. كما نصت المادة (62) على أن لجنة الترشيحات تختص باقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والتوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة. وقد أشارت المادة (47)، الفقرة (7) من هذه اللائحة على أنه يجوز دمج لجنتي المكافآت والترشيحات في لجنة واحدة تسمى لجنة المكافآت والترشيحات، على أن تستوفي جميع المتطلبات الخاصة بأي منهما، الواردة في الفصلين الثالث والرابع من اللائحة ذاتها، وأن تمارس جميع الاختصاصات الواردة في المادتين (58) و(68) من هذه اللائحة (Capital Market Authority, 2017)، إلا أن اتباع منهج الفصل بين اللجنتين يحدث عملياً في الشركات الكبرى التي يتطلب حجمها هذا الفصل، بينما تسير معظم الشركات على دمج اللجنتين في لجنة واحدة (القحطاني والشهري، 2022).

وتساهم لجنة المكافآت والترشيحات للأطراف الداخلية في مساعدة مجلس الإدارة في التأكد من سلامة السياسات الخاصة بترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية على أن يكونوا من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية، وضمان سلامة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة لهم (أبو هزيم وعبدالقادر، 2022؛ كريشان وصقر، 2016). كما تساهم اللجنة في ضمان عدم خضوع مصالح الشركة والمساهمين لمصالح إدارية شخصية، من خلال إشرافها على تعيين أعضاء مستقلين عن سلطة الإدارة التنفيذية؛ بحيث يضمن وجود الأعضاء المستقلين تحقيق أهداف ومصالح الشركة والمساهمين (القعيبي وعبيد، 2023). كما تعمل اللجنة على تحديد المكافآت التناسبية مع أعمال أعضاء مجلس الإدارة وأعمال الإدارة التنفيذية، والحد من الحصول على مكافآت لا تتناسب مع مستوى أدائهم (المقبل والمقرن، 2023). أخيراً، تُساهم اللجنة في الالتزام بمتطلبات السوق المالية، وزيادة شفافية الشركة، والتأكيد على مصداقيتها

أمام أصحاب المصالح، وزيادة ثقتهم حيال قيامها بوضع سياسات ومعايير واضحة للترشح لعضوية مجلس الإدارة وتعيين أعضاء الإدارة التنفيذية (زين، 2014؛ Huang & Chan, 2018). وفيما يخص خصائص لجنة المكافآت والترشيحات التي تتناولها الدراسة، فإنها تتمثل في حجم اللجنة واستقلاليتها ونشاطها.

حجم لجنة المكافآت والترشيحات

يتمثل حجم لجنة المكافآت والترشيحات في عدد أعضاء اللجنة، الذي يجعلها قادرة على عقد اجتماعاتها ومناقشة الموضوعات والمشكلات التي تقع في مجال اختصاصها بشكل مناسب، ومن ثم تتمكن من أداء المهام الموكلة إليها بكفاءة وفعالية (أبو هزيم وعبدالقادر، 2022). وقد نصت المادتان (47) و(61) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها على ألا يقل عدد أعضاء اللجان عن ثلاثة أعضاء ولا يزيد على خمسة (Capital Market Authority, 2017). وعلى الرغم من ذلك، فإن الدراسات التي تناولت حجم اللجنة لم تقدم دليلاً واضحاً حول العلاقة بين حجم اللجنة وفعاليتها. فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن زيادة عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات يساهم في تعزيز قدرات أعضاء اللجنة على القيام بمهامها، وامتلاك اللجنة لعدد أكبر من الخبرات في المجالات كافة (السيد، 2024؛ القعيمي وعبيد، 2023)، فيما يرى القحطاني والشهري (2022) أنه كلما كان عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات أقل زاد من التوافق في الآراء بين أعضائها. كما يرى (Ren et al. (2020 أن زيادة عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات يزيد من الخلاف في الرأي بين أعضائها عند الحاجة إلى ترشيح وتعيين أعضاء مجلس الإدارة.

استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات

يُقصد باستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات مدى وجود أعضاء مستقلين فيها عن الإدارة التنفيذية في الشركة، ولا تربطهم أي مصلحة أو علاقة بالشركة أو بأعضاء مجلس الإدارة الآخرين (الجويسم وعامر، 2020؛ القعيمي وعبيد، 2023). وتكمن أهمية وجود أعضاء مستقلين في اللجنة في طمأننة أصحاب المصالح حول موثوقية عمل هؤلاء الأعضاء في ممارسة الرقابة الفعالة على مجلس الإدارة، وتحديد جوانب الضعف والقوة فيه، ووضع ضوابط ومعايير الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لما فيه صالح الشركة والمساهمين (كريشان وصقر، 2016).

وقد نصت الفقرة (أ) في كلتا المادتين (57) و (61) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها على أن تُشكل لجنة المكافآت ولجنة الترشيحات من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل. كما نصت المادة (48) على أن تراعي الشركة عند تشكيل لجنتي المكافآت والترشيحات أن يكون أعضائها من أعضاء

مجلس الإدارة المستقلين، ويجوز الاستعانة بالأعضاء غير التنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس، على أن يكون رئيساً للجنة المشار إليهما في هذه الفقرة من الأعضاء المستقلين (Capital Market Authority, 2017).

وعلى الرغم من أن استقلالية اللجنة من العوامل المهمة التي تؤثر على فعاليتها وكفاءتها، فإن الدراسات التي تناولت استقلالية اللجنة لم تقدم دليلاً واضحاً حول العلاقة بين استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات وفعاليتها. فيرى السلطان والبسام (2016) أن وجود أعضاء مستقلين في اللجنة يجعلها تعمل بشكل فعال لما فيه مصلحة أصحاب المصالح، وتزيد من ثقة المساهمين في سياسات ومعايير استحقاق أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للمكافآت المصروفة لهم. في حين يرى (Ali and Amir, 2018) أن زيادة عدد أعضاء اللجنة المستقلين يمكن أن يزيد فقط من التكاليف على الشركة، وأن من أهم مهام اللجنة التحقق بشكل سنوي من استقلال الأعضاء المستقلين، ولا يمكن الجمع بينها وبين وجود أعضاء مستقلين في اللجنة بسبب تعارض المصالح.

نشاط لجنة المكافآت والترشيحات

يتمثل نشاط لجنة المكافآت والترشيحات في عدد الاجتماعات التي تعقدها لجنة المكافآت والترشيحات في السنة الواحدة (مؤنة، 2015). وتكمن أهمية نشاط اللجنة في قيام أعضائها بواجباتهم بكفاءة؛ مما يعزز من فعالية اللجنة، وزيادة التنسيق بين أعضائها لأداء مهامها؛ مما يؤدي إلى تحسن معايير ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحسين معايير صرف المكافآت لهم بما يحقق مصالح الشركة والمساهمين على حد سواء (أبو هزيم وعبد القادر، 2022).

وقد نصت المادتان (60) و (64) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها على أن يُعقد اجتماع لجنة المكافآت ولجنة الترشيحات متى ما دعت الحاجة إلى ذلك، وأن يتم ذلك بصفة دورية كل سنة على الأقل. ونصت المادة (47) على أنه عند دمج لجنتي المكافآت والترشيحات في لجنة واحدة يجب أن تجتمع اللجنة بصفة دورية كل ستة أشهر على الأقل (Capital Market Authority, 2017).

وبعد نشاط اللجنة من العوامل المهمة التي تؤثر على فعاليتها وكفاءتها، ولكن الدراسات التي تناولت نشاط اللجنة لم تقدم دليلاً واضحاً حول العلاقة بين نشاط اللجنة وفعاليتها. فيرى السلطان والبسام (2016) و (Cheng and Rayton, 2012) أن زيادة عدد اجتماعات اللجنة يؤدي إلى تحسين قدرتها على تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، وتحديد القدرات والمؤهلات المطلوبة لعضويته، وكذلك شغل وظائف الإدارة التنفيذية. في حين يرى السيد (2024) أن زيادة عدد اجتماعات اللجنة قد يكون سبباً في زيادة الخلاف في الرأي بين أعضائها، كما أنه يكون مكلفاً للشركة؛ إذ تتكبد الشركة مصاريف بدل التنقل لأعضاء اللجنة ومكافآت حضورهم لهذه الاجتماعات.

استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

تتمثل استقالة عضو مجلس الإدارة Resignation of a Board Member في ترك عضو مجلس الإدارة لعضويته وتتحية عنها بحريته وبصفة نهائية (Cheng & Sun, 2019)، ويستطيع رئيس أو أحد أعضاء مجلس الإدارة إنهاء عضويته في أي وقت، وبأي شكل كان (Ren et al., 2020). وقد نصت المادة (191) من نظام الشركات السعودي (2022) على أنه يجوز للعضو طلب إنهاء عضويته في مجلس الإدارة، على أن يكون مسؤولاً عن تعويض الشركة في حال ترتب على الإنهاء إخلال بالتزاماته تجاهها (نظام الشركات السعودي، 2022).

وعند اتخاذ عضو مجلس الإدارة قرار الاستقالة، فإنه يقوم بمقارنة الفوائد التي تعود عليه مع تكلفة استمراره في عضوية المجلس (Zhang et al., 2022). ومن هذه الفوائد، على سبيل المثال، اكتساب علاقات شخصية عديدة، وتعلم ممارسات الإدارة الفعالة من أعضاء مجلس الإدارة ذوي الكفاءة والفعالية العالية، واكتساب سمعة في الوسط العملي كخبير في الإشراف والرقابة (Bar-Hava et al., 2021). إلا أن ذلك يتضمن تكاليف مباشرة على العضو؛ مثل الالتزام بالوقت والجهد المطلوبة لأداء مهام عضويته، وتكاليف غير مباشرة؛ مثل مخاطر السمعة (Liew et al., 2021).

ويوضح هذا القسم أسباب استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من مجلس إدارة الشركات، والإعلان عن سبب الاستقالة وأهميته، والعوامل المحددة لحجم تأثير الاستقالة على الشركة.

أسباب استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من مجلس إدارة الشركات

يوجد العديد من الأسباب التي تدفع أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين إلى الاستقالة، منها ما يأتي:

الاستقالة بسبب أداء الشركة

يبرز دور أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس إدارة الشركات في دفع الأعضاء التنفيذيين والإدارة التنفيذية للعمل بما يحقق مصلحة الشركة والمساهمين وأصحاب المصلحة. ويتجنب هؤلاء الأعضاء الاستمرار في مجلس الإدارة عند ضعف أداء الشركة لتجنب أن ينظر إليهم باعتبارهم غير قادرين على القيام بأعمالهم بكفاءة وفعالية (Brochet & Srinivasan, 2014; Fahlenbrach et al., 2017). وقد توصلت الدراسات السابقة إلى أن أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين يتقدمون باستقالاتهم بعد تحقيق الشركات لنتائج سلبية (Jagannathan et al., 2021; Pan & Liao, 2018; Singh & Singla, 2016).

الاستقالة بسبب حوكمة الشركة

تعمل حوكمة الشركات من خلال زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس إدارة الشركات والحرص على استقلاليتهم في تحسين عملية تقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتعزيز الرقابة عليهما وتعزيز المساءلة. ويتجنب هؤلاء الأعضاء الاستمرار في مجلس الإدارة عندما تكون حوكمة الشركة فيها ضعيفة؛ لتجنب عدم تمكينهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية (Bar-Hava et al., 2021; Dewally & Peck, 2010; Liew et al., 2021). وقد توصلت الدراسات السابقة إلى أنه كلما كان مجلس إدارة الشركات أكثر استقلالية انخفض عدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين الذين تقدموا باستقالتهم (Agrawal, 2016; Chen, 2017; Bar-Hava et al., 2021; Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016).

الاستقالة للحفاظ على السمعة وتجنب خطر التقاضي

يحكم الدور الرقابي والإشرافي الذي يقوم به أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين والإدارة التنفيذية والحرص على قيامهم بأعمالهم؛ بما يحقق مصالح الشركة والمساهمين، يكون هؤلاء الأعضاء مطلعين على معلومات داخلية عن الشركة، وقد يتوقعون ضعف أداء الشركة في المستقبل، أو فرض عقوبات أو غرامات مالية عليها. ولتجنب مخاطر التقاضي Litigation Risks من المساهمين مستقبلاً، وللمحد من الأضرار المحتملة لسمعتهم قد يتقدم هؤلاء الأعضاء باستقالتهم (Bar-Hava et al., 2021; Jagannathan et al., 2021). وقد توصلت الدراسات السابقة إلى أن أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين الذين استقالوا قبل الدعاوى القضائية التي واجهت الشركات كان لديهم عضويات في لجان هذه الشركات (Brochet & Srinivasan, 2014; Fahlenbrach et al., 2017).

الاستقالة لتجنب عبء العمل أو التقاعد

يعدّ عبء العمل workload أحد الأمور التي تواجه أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، خاصة عند ضعف حوكمة الشركة، وعند تحقيق الشركة لخسائر على مدى السنوات الأخيرة (Hussain et al., 2023). وقد يقرر العديد من هؤلاء الأعضاء أنهم لا يملكون الوقت الكافي لأداء عملهم بفعالية، خاصة عندما تكون لديهم عضويات في مجلس إدارة شركات أخرى (Nicholl, 2020). ومن المتوقع أن يتقدم أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين باستقالتهم من هذه الشركات لتجنب عبء العمل الأكبر بدلاً من البقاء في مجلس الإدارة والعمل على حل المشكلات القائمة أو التي قد تنشأ مستقبلاً (Zerban & Madani, 2018).

وقد تضمنت المادة (28)، الفقرة (20) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها أنه يجب على عضو مجلس الإدارة الاستقالة من عضويته في مجلس الإدارة في حال عدم تمكنه من الوفاء بمهامه في المجلس على الوجه الأكمل (Capital Market Authority, 2017).

وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين نسبة التغيب عن حضور اجتماعات اللجان واستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين الذين لهم عضويات في مجلس إدارة شركات أخرى (Goh & Gupta, 2016; Bar-Hava et al., 2021). كما بينت نتائج بعض الدراسات أن زيادة أعباء العمل على أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين ممن شارفوا على بلوغ السن النظامية للتقاعد تزيد من فرص تقدمهم بالاستقالة من عضوية مجلس إدارة الشركة (Boivie et al., 2012; Cheng & Sun, 2019; Goodell et al., 2023).

الاستقالة بسبب وجود فرص وظيفية أخرى

تعدّ الفرص الوظيفية المتاحة Career Opportunities أحد الأمور التي تواجه أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ فوجود فرص لترشيح عضو مجلس الإدارة في عضويات مجلس إدارة الشركات الأخرى خاصة تلك الشركات التي تتميز بالأداء العالي، وتطبق معايير حوكمة الشركات، وتضم أعضاء مجلس إدارة ذوي كفاءة وفعالية، أو تمنح مكافآت ومزايا أفضل من الشركة التي يكون عضواً في مجلس إدارتها، قد تمنح هؤلاء الأعضاء الحافز الكافي للاستقالة والاستفادة من الفرصة الوظيفية الأفضل (Liew et al., 2021; Brinette et al., 2024).

ويكون هذا الحافز أعلى إذا كان لدى عضو مجلس الإدارة عضويات في مجلس إدارة شركات أخرى، ولا يمكن الجمع بينها بسبب تعارض المصالح أو بسبب مخالفة أنظمة الهيئات التنظيمية والتشريعية؛ إذ نصت العديد من أنظمة الأسواق المالية العالمية على تحديد عدد مجالس الإدارة التي يستطيع الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين أن تكون لديهم عضويات فيها (Hossain, 2019; Jagannathan et al., 2021; Semadeni et al., 2008; Treadwell, 2006). فقد نصت المادة (17)، الفقرة (ج) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها على أنه يُشترط ألا يشغل عضو مجلس الإدارة عضوية مجلس إدارة أكثر من خمس شركات مساهمة مدرجة في السوق في آن واحد. كما أشارت المادة (43) إلى أنه يجب على من يرغب في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة أن يُفصح للمجلس وللجمعية العامة عن أي من حالات تعارض المصالح (Capital Market Authority, 2017).

الإعلان عن سبب استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين وأهميته

تعود أهمية الإعلان عن سبب استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين إلى أنه يُساهم في زيادة مستوى الإفصاح والشفافية في الشركات، ودلالة على حرص الشركات على الالتزام بمتطلبات الإفصاح المفروضة عليها من الجهات التنظيمية، والحد من مشكلات تعارض المصالح، وزيادة حرص أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين والإدارة التنفيذية على قيامهم بأعمالهم بما يحقق مصالح الشركة والمساهمين، وكذلك إشعار المساهمين بسبب استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من مجلس الإدارة لأهمية الدور الذي يقوم به هؤلاء

الأعضاء في حماية مصالح الشركة والمساهمين (Agrawal & Chen, 2017; Cheng & Sun, 2019; Dharmarathna, 2018).

لذلك يعتبر الإعلان عن استقالة أعضاء مجلس الإدارة وأسبابها من المؤشرات المهمة التي حرصت العديد من الأسواق المالية العالمية على إلزام الشركات المساهمة المدرجة فيها بالإفصاح عنها (Xu, 2018). وقد أشارت المادة (68)، الفقرة (5) من نظام الشركات السعودي (2022) إلى أنه يجب أن يبين النظام الأساس للشركة كيفية انتهاء العضوية في مجلس الإدارة أو إنهائها بطلب من المجلس (نظام الشركات السعودي، 2022). كما نصت المادة (17)، الفقرة (د) من لائحة حوكمة الشركات السعودية (2017) وتعديلاتها على أنه على الشركة إشعار هيئة السوق المالية بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفات عضويتهم خلال خمسة أيام عمل من تاريخ بدء دورة مجلس الإدارة أو من تاريخ تعيينهم - أيهما أقرب - وكذلك إشعارها بأي تغيرات تطرأ على عضويتهم خلال خمسة أيام من تاريخ حدوث هذه التغيرات (هيئة السوق المالية، 2017). وتعتبر الاستقالة من مجلس الإدارة أحد أهم هذه التغيرات.

وبعد إعلان أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين عن السبب الحقيقي للاستقالة من العوامل التي اختلفت عليها الدراسات السابقة. فيرى (Zhang et al. 2022) أنه تقع على أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين مسؤولية الحفاظ على مصالح المساهمين، وأنه يحق للمساهمين أن يكونوا قادرين على الاعتماد على موثوقية وصدق جميع المعلومات التي يُعلن عنها هؤلاء الأعضاء. لذلك، فإن إخفاء السبب الحقيقي للاستقالة قد يؤدي إلى المساءلة القانونية للشركة وأعضاء مجلس الإدارة على حد سواء. بينما يرى (Bar-Hava et al. 2021) أن أعضاء مجلس الإدارة يتجنبون ذكر السبب الحقيقي لاستقالتهم عندما يكون هناك خلاف مع مجلس الإدارة، أو إذا كانت استقالتهم تخوفاً من أداء الشركة المستقبلي، حتى لا تتأثر فرص تعيينهم في مجلس إدارة الشركات الأخرى، أو تجنباً لأن يُنظر إليهم على أنهم أعضاء لا يحفظون أسرار الشركة، أو مسببون للخلافات والنزاعات داخل مجلس الإدارة. لذا يتجنب الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين ذكر الأسباب الحقيقية للاستقالة، ويتم إعلان سبب استقالتهم على أنه يعود لأسباب شخصية وخاصة تخفي هذه الأسباب.

آثار استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على الشركة

إن استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين تترك العديد من الآثار على العديد من المجالات في الشركة. ومن أهم هذه الآثار التأثير على الأداء المالي والتشغيلي للشركة، والتأثير على حوكمتها، والتأثير على قيمتها.

وبالنسبة إلى تأثير الاستقالة على الأداء المالي والتشغيلي للشركة، فتؤثر استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على أداء الشركة من خلال دور هؤلاء الأعضاء في

الإشراف على أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين والإدارة التنفيذية ودفعها للاستخدام الأمثل للموارد بما يُساهم في تحسين أداء الشركة (Purbawangsa & Rahyuda, 2022). لذا لاحظت الدراسات السابقة أن الأداء التشغيلي والمالي للشركات يميل إلى أن يكون سلبياً بعد استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، كما أن الأداء التشغيلي للشركة بعد الاستقالة أيضاً يميل إلى أن يكون أقل من متوسط القطاع الذي تنتمي إليه الشركة (Guo & Masulis, 2018; Huang & Chan, 2015). كما تؤثر استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على تقليص فرص تمويل الشركات وإمكانية التوسع في نشاطها بتكلفة أقل؛ الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض فرص الاستثمارات المحلية والأجنبية (Fahlenbrach et al., 2010).

وبالنسبة إلى تأثير الاستقالة على حوكمة الشركة، فإن استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين تؤثر على حوكمة الشركة من خلال دور هؤلاء الأعضاء في زيادة فعالية مجلس الإدارة وتحسين عمليات اتخاذ القرارات، وتحسين عملية تقييم أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وتعزيز الرقابة عليهما وتعزيز المساءلة، على أن يعمل مجلس الإدارة على تحقيق مصالح الشركة والمساهمين (خالد وأحمد، 2020). لذا لاحظت الدراسات السابقة حدوث ضعف في حوكمة الشركات بعد استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، بسبب تأثير حجم واستقلالية مجلس الإدارة باستقالة هؤلاء الأعضاء؛ إذ تؤثر الاستقالات على اجتماعات مجلس الإدارة في حال لم يكتمل العدد النظامي للأعضاء، الذي تعقد به الاجتماعات، وتؤثر كذلك على عمل واجتماعات اللجان التابعة لمجلس الإدارة في حال كان العضو المستقيل عضواً فيها؛ وذلك بسبب أن معظم أعضاء تلك اللجان من الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين، وبسبب أن تشكيل هذه اللجان يكون عادة بالحد الأدنى المتمثل في ثلاثة أعضاء (Bar-Hava et al., 2021; Liew et al., 2021; Nicholl, 2020).

أما بالنسبة إلى تأثير الاستقالة على قيمة الشركة؛ فتؤثر استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين على قيمة الشركة من خلال دور هؤلاء الأعضاء في زيادة موثوقية المساهمين وأصحاب المصلحة والمستثمرين في أداء الشركة وفعاليتها الإدارية. وقد تؤدي استقالة هؤلاء الأعضاء إلى زيادة مخاوف المساهمين من أن يكون أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين والإدارة التنفيذية يسعون لتحقيق مصالحهم الشخصية دون اعتبار لمصالح الشركة والمساهمين (Han & Zhang, 2018; Singh & Singla, 2016). كما أن استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين قد تجعل المساهمين يتخوفون من أداء الشركة المالي في المستقبل، لذا لاحظت بعض الدراسات السابقة أن قيمة الشركة قد تتأثر بعد الإعلان عن استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين، وينخفض أداء سهم الشركة في السوق المالية نتيجة تفاعل المساهمين وأصحاب المصالح والمستثمرين بعد إعلان الاستقالة (Annuar, 2014; Dewally & Peck, 2010; Xu, 2018).

أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يوجد عدة نظريات استندت إليها الدراسات السابقة في تفسير أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، أهمها نظرية الوكالة، ونظرية الاعتماد على الموارد.

وفي ضوء نظرية الوكالة، فإن وجود أعضاء غير تنفيذيين ومستقلين في لجنة المكافآت والترشيحات يزيد من حجم ونشاط واستقلالية اللجنة؛ مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الوكالة من خلال تخفيض السلوك الانتهازي للإدارة؛ إذ يسعى هؤلاء الأعضاء إلى الحفاظ على مصلحة الشركة والمساهمين؛ ومن ثم العمل على الحد من تماثل المعلومات وزيادة تقارب المصالح بين الإدارة التنفيذية وأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وبين المساهمين. ويؤدي عدم وجود الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين أو تقدمهم بالاستقالة من مجلس الإدارة إلى انخفاض الرقابة على الإدارة التنفيذية وأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين؛ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة تكاليف الوكالة على الشركة، مما يترتب عليه انخفاض في أداء الشركة وقيمتها (Huang & Chan, 2018; Ma- sulis & Zhang, 2019).

أما في ظل نظرية الاعتماد على الموارد؛ فإن وجود أعضاء غير التنفيذيين ومستقلين في لجنة المكافآت والترشيحات يشير إلى توافر الموارد والكفاءات المتنوعة؛ الأمر الذي يُعد مصدراً مهماً لتقديم وجهات النظر حول القضايا الاستراتيجية، والتأثير بشكل إيجابي على فعالية أداء اللجنة. كما أن وجود هؤلاء الأعضاء يزيد كلاً من استقلالية وخبرة اللجان التابعة لمجلس الإدارة، وهو ما يؤدي إلى زيادة فعالية أدائها؛ ومن ثم نتائج أفضل للشركة (Liu & Wang, 2021; Ren et al., 2020).

وفي ضوء هاتين النظريتين، يوضح هذا القسم أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات واستقلاليتها ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

في ظل نظرية الوكالة فإن حجم لجنة المكافآت والترشيحات يزيد من قدرة المساهمين على فرض الرقابة والإشراف على الإدارة التنفيذية للشركة وأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، وذلك من خلال ترشيح الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين لعضويات مجلس إدارة الشركة؛ بحيث يحرص هؤلاء الأعضاء على أن تعمل الإدارة التنفيذية بالشركة ومجلس إدارتها على تحقيق مصالح الشركة ومصالح المساهمين (Huang & Chan, 2018; Masulis & Zhang, 2019).

أما في ظل نظرية الاعتماد على الموارد؛ فإن حجم اللجنة يؤثر على استقرار مجلس الإدارة، ويقلل من حالات الاستقالة، من خلال زيادة وتنوع كفاءات وخبرات أعضائها؛ الأمر الذي يساعد

على بناء علاقات أكثر تنوعاً وتعدداً مع المصادر الخارجية للموارد؛ ومن ثم زيادة فعالية أداء اللجنة الإدارية في مواجهة الصعوبات التي تواجه الشركة (Liu & Wang, 2021; Ren et al., 2020).

وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول أثر حجم اللجنة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن أثر حجم اللجنة كان إيجابياً على الاستقالة؛ أي أنه كلما كان حجم اللجنة كبيراً زاد عدد الاستقالات (Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020). وقد بررت هذه الدراسات هذا التأثير بأن كبر حجم اللجنة ينشأ عنه ضعف في متابعة أعضاء اللجنة لأعمالهم، وتقليل التواصل وزيادة الاختلاف في الآراء بينهم؛ مما ينتج عنه صعوبة في ترشيح وتعيين الأعضاء المؤهلين والمناسبين لمجلس الإدارة؛ الأمر الذي ينعكس سلباً على فعالية أداء مجلس الإدارة؛ مما يدفع أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين إلى التقدم بالاستقالة من مجلس الإدارة.

في حين توصلت بعض الدراسات إلى أن أثر حجم اللجنة كان سلبياً على الاستقالة؛ أي أنه كلما كان حجم اللجنة كبيراً نقص عدد الاستقالات (Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016; Gupta & Fields, 2009). وقد بررت الدراسات السابقة هذا التأثير بأن كبر حجم اللجنة سيتضمن المزيد من الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ مما يجعلها أكثر تنوعاً في الخبرات والمهارات التي تمكنها من القيام بمهامها وواجباتها بفعالية وكفاءة، وتحسين جودة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحسين عملية التأكد من سلامة السياسات الخاصة بترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والتحقق من خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية التي تجعلهم يساهمون في تحقيق مصالح الشركة والمساهمين؛ مما يُنتج عنه تقليل حالات الاستقالة.

في حين توصلت بعض الدراسات الأخرى إلى أن حجم اللجنة لم يكن له تأثير على قرار الاستقالة (Zhang et al., 2022). وقد بررت هذه الدراسات هذا التأثير بأن أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين لا يأخذون بعين الاعتبار حجم اللجنة عند اتخاذ قرار الاستقالة، وإنما يبنون قرار استقالتهم بناءً على فعالية مجلس الإدارة وفعالية لجانه في قيامها بأعمالها بما فيه صالح الشركة والمساهمين.

أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

في ظل نظرية الاعتماد على الموارد فإن استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات يحقق التوازن والاستقرار بين أعضاء اللجنة وأعضاء مجلس الإدارة، ويعتبر الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين مورداً إستراتيجياً، ويزيدون من قدرة اللجنة من حيث الخبرة المهنية والمعرفة العلمية؛ بما يحقق نتائج أفضل للشركة، ومن ثم تخفيض حالات استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين (Liu & Wang, 2021; Ren et al., 2020).

وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ إذ توصلت بعض الدراسات إلى أن أثر استقلالية اللجنة كان إيجابياً على زيادة استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ أي أنه كلما كانت اللجنة أكثر استقلالية زاد عدد الاستقالات (Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018). وقد بررت الدراسات السابقة هذا التأثير بأن زيادة عدد الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين وتقليل عدد الأعضاء التنفيذيين في اللجنة ينشأ عنه ضعف في تعيين وترشيح أعضاء مجلس الإدارة المناسبين للشركة؛ لضعف قدرة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين على الحصول على المعلومات الداخلية واليومية في الشركة؛ مما يؤدي إلى استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين لعدم تمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم اتجاه مجلس الإدارة والمساهمين.

وتوصلت بعض الدراسات إلى أن أثر استقلالية اللجنة كان سلبياً على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ أي أنه كلما كانت اللجنة أكثر استقلالية قلّ عدد الاستقالات (Gupta & Fields, 2009; Singh & Singla, 2016; Zhang et al., 2022). وقد بررت الدراسات السابقة هذا التأثير بأنه كلما كانت اللجنة أكثر استقلالية تحسّن تعيين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من ذوي الخبرة والكفاءة العالية، دون تدخل في وضع سياسات الترشيح ومعاييرها من قبل الإدارة التنفيذية، وضمان وسلامة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة؛ مما يؤدي إلى تمكين الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من أداء أعمالهم بفعالية وكفاءة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تقليل عدد استقالاتهم.

في حين توصلت بعض الدراسات الأخرى إلى أن استقلالية اللجنة لم يكن له تأثير على قرار الاستقالة (Goodell et al., 2023)، وقد بررت ذلك بأن الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين لا يأخذون بعين الاعتبار استقلالية اللجنة عند اتخاذ قرار الاستقالة، وإنما يبنون قرار استقالتهم بناءً على فعالية مجلس الإدارة وفعالية لجانه في قيامها بأعمالها بما فيه صالح الشركة والمساهمين.

أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

في ظل نظرية الوكالة فإن زيادة عدد اجتماعات لجنة المكافآت والترشيحات يحقق التوازن والاستقرار وتوافق الآراء وزيادة التنسيق بين أعضائها، كما يرفع من قدرة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين على الرقابة والإشراف على أداء الإدارة التنفيذية والأعضاء التنفيذيين؛ الأمر الذي يؤدي إلى تحسن معايير ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحسين معايير صرف المكافآت لهم بما يحقق مصالح الشركة والمساهمين على حد سواء (Huang & Chan, 2018; Masulis & Zhang, 2019; Sikchi et al., 2023).

وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول أثر نشاط اللجنة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ فقد توصلت بعض الدراسات إلى أن أثر نشاط اللجنة كان إيجابياً على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ أي أنه كلما زاد عدد اجتماعات اللجنة زاد عدد الاستقالات (Huang & Chan, 2018; Xu, 2018). وقد بررت الدراسات السابقة هذا التأثير بأن زيادة نشاط اللجنة يرتبط بتخصيص الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين وقتاً إضافياً لحضور الاجتماعات المتكررة، وبذل مجهود أكبر في عملية متابعة أداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية لتحديد جوانب الضعف والقوة فيهم، دون مراعاة لظروف الأعضاء الشخصية. كما أن كثرة اجتماعات اللجنة يزيد من احتمالية حدوث اختلاف في وجهات النظر؛ مما يؤدي إلى كثرة الخلافات بين أعضاء اللجنة، ويدفع هؤلاء الأعضاء إلى الاستقالة.

وتوصلت بعض الدراسات إلى أن أثر نشاط اللجنة كان سلبياً على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ أي أنه كلما زاد عدد اجتماعات اللجنة قل عدد الاستقالات (Fahlen- brach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020). وقد بررت الدراسات السابقة هذا التأثير بأن زيادة نشاط اللجنة يزيد من قدرة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين على التحقق بشكل مستمر من استقلالية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، ويزيد من قدرتهم على تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة؛ الأمر الذي يساهم في تحسين أداء الشركة، مما ينتج عنه تقليل حالات استقالة هؤلاء الأعضاء.

في حين توصلت بعض الدراسات الأخرى إلى أن نشاط اللجنة لم يكن له تأثير على قرار الاستقالة (Singh & Singla, 2016). وقد بررت ذلك بأن الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين لا يأخذون بعين الاعتبار نشاط اللجنة عند اتخاذ قرار الاستقالة، وإنما يبنون قرار استقالتهم بناءً على فعالية مجلس الإدارة وفعالية لجانه في قيامها بأعمالها بما فيه صالح الشركة والمساهمين.

الدراسات السابقة وبناء الفروض

تناولت دراسة Gupta and Fields (2009) تأثير حجم لجنة المكافآت والترشيحات واستقلاليتهما على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على الشركات المدرجة في كل من بورصة نيويورك وبورصة ناسداك خلال الفترة من 1990 إلى 2003، بإجمالي مشاهدات بلغت 744 عضواً مستقيلاً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لحجم واستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وهدفت دراسة (Singh and Singla (2016 إلى الكشف عن تأثير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على الشركات المدرجة في البورصة الوطنية الهندية NSE خلال الفترة من 2006 إلى 2014، بإجمالي مشاهدات بلغت 2300 عضو مستقيل (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، إلا أنها لم تتوصل إلى وجود أي تأثير لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتناولت دراسة (Goh and Gupta (2016 تأثير حجم لجنة المكافآت والترشيحات ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على الشركات المدرجة في بورصة لندن خلال الفترة من 2001 إلى 2012، بإجمالي مشاهدات بلغت 2509 أعضاء مستقلين (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لحجم ونشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتناولت دراسة (Agrawal and Chen (2017 تأثير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 168 شركة مساهمة مدرجة في كلاً من بورصة نيويورك وبورصة ناسداك، خلال الفترة من 1995 إلى 2006، بإجمالي مشاهدات بلغت 1087 عضواً مستقياً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتناولت دراسة (Fahlenbrach et al. (2017 بيان تأثير حجم واستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 2282 شركة مساهمة في الولايات المتحدة الأمريكية، خلال الفترة من 1999 إلى 2010، بإجمالي مشاهدات بلغت 79461 عضواً مستقياً وكان 14428 منهم أعضاء غير تنفيذيين ومستقلين (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لحجم واستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وهدفت دراسة (Huang and Chan (2018 إلى دراسة تأثير نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 379 شركة مساهمة من الشركات المدرجة ببورصة طوكيو في اليابان، خلال الفترة من 2002 إلى 2014، بإجمالي مشاهدات بلغت 207 أعضاء مستقلين (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتناولت دراسة (Pan and Liao (2018 إلى تأثير حجم واستقلالية ونشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 380 شركة مساهمة من الشركات المدرجة ببورصة طوكيو في اليابان، خلال الفترة من 2005 إلى 2014، بإجمالي مشاهدات بلغت 189 عضواً مستقيلاً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لحجم واستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، ووجود تأثير سلبي ومعنوي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وعرضت دراسة (Ren et al. (2020 لتأثير حجم لجنة المكافآت والترشيحات ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 781 شركة مساهمة من الشركات المدرجة ببورصة شنغهاي وبورصة شنتشن للأوراق المالية في الصين، خلال الفترة من 2013 إلى 2015، بإجمالي مشاهدات بلغت 3265 عضواً مستقيلاً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. ووجود تأثير سلبي وغير معنوي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتناولت دراسة (Zhang et al. (2022، التي سبق الإشارة إليها، بيان تأثير حجم لجنة المكافآت والترشيحات واستقلاليتهما على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وذلك بالتطبيق على 1281 شركة مساهمة من الشركات المدرجة ببورصة شنغهاي في الصين، خلال الفترة من 2011 إلى 2016، بإجمالي مشاهدات بلغ 1046 عضواً مستقيلاً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، إلا أنها لم تتوصل الدراسة إلى وجود أي تأثير لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

كما تناولت دراسة (Goodell et al. (2023، التي سبق الإشارة إليها، تأثير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المستقلين، وذلك بالتطبيق على 56 شركة مساهمة صينية، خلال الفترة من 13 نوفمبر 2021 إلى 12 ديسمبر 2021، بإجمالي مشاهدات بلغت 63 عضواً مستقيلاً (شركة-سنة). وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أي تأثير لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات ونشاطها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

ويمكن التعليق على تصميم الدراسات السابقة من حيث بيئة تطبيق هذه الدراسات؛ فقد تنوعت بيئة تطبيق هذه الدراسات السابقة؛ إذ طبق بعضها على الشركات المدرجة في الولايات

المتحدة الامريكية (Agrawal & Chen, 2017; Fahlenbrach et al., 2017; Gupta & Fields, 2009)، وفي الصين (Goodell et al., 2023; Ren et al., 2020; Zhang et al., 2022)، وفي اليابان (Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018; Singh & Singla, 2016)، وفي المملكة المتحدة (Goh & Gupta, 2016).

ومن حيث فترة تطبيق الدراسات، فقد تنوع طول الفترة الزمنية التي أجرت خلالها الدراسات السابقة دراستها التطبيقية، فقامت بعض الدراسات باستخدام بيانات عن فترات زمنية قصيرة (Goodell et al., 2023; Ren et al., 2020)، وبعضها عن فترات زمنية متوسطة (Pan & Liao, 2018; Singh & Singla, 2016; Zhang et al., 2022)، وطويلة (Agrawal & Chen, 2017; Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016; Gupta, 2009; Huang & Chan, 2018).

ومن حيث عدد ونوعية خصائص لجنة المكافآت والترشيحات، ركزت بعض الدراسات على حجم لجنة المكافآت والترشيحات (Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016)، وعلى استقلاليتها (Gupta & Fields, 2009; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020; Zhang et al., 2022)، وعلى نشاطها (Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018; Singh & Singla, 2016; Zhang et al., 2022; Goh & Gupta, 2016; Goodell et al., 2023; Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020; Singh & Singla, 2016).

أما من حيث نتائج الدراسات السابقة: فيمكن بيانها لكل خاصية من خصائص حجم لجنة المكافآت والترشيحات، ومن ثم تحديد الفجوة البحثية وصياغة الفرض الخاص بها، على النحو الآتي:

أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين
توصلت بعض الدراسات السابقة إلى أن حجم لجنة المكافآت والترشيحات يؤثر تأثيراً إيجابياً على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين (Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020)، وتوصل بعضها إلى أن هذا التأثير يكون سلبياً (Fahlenbrach et al., 2017; Goh & Gupta, 2016; Gupta & Fields, 2009; Zhang et al., 2022).

وفي ضوء ذلك تتمثل الفجوة البحثية في مجال أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في وجود تفاوت في نتائج الدراسات

السابقة حول هذا الأثر فيما بين الشركات في عدة بيئات مختلفة، وخلال فترات زمنية مختلفة، وهذا الأمر يحتاج إلى مزيد من البحث في بيئة مختلفة عن بيئة الدراسات السابقة، التي تتمثل في بيئة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية. كما توجد فجوة مكانية تتمثل في عدم وجود دراسة مماثلة تمت في بيئة الشركات السعودية، حول أثر خصائص مجلس الإدارة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين بالشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية. كما توجد أيضاً فجوة زمنية تتمثل في عدم وجود دراسة مماثلة تمت في البيئة السعودية حول مستوى هذا الأثر منذ صدور القرارات المنظمة لتحسين حوكمة الشركات السعودية، ومنها إصدار لائحة حوكمة الشركات السعودية (2006)، وإصدار لائحة حوكمة الشركات السعودية الجديدة (2017) وتعديلاتها وحتى وقت إعداد هذه الدراسة.

وفي ضوء نتائج أغلبية الدراسات السابقة حول أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وفي ضوء ما تضمنه الإطار النظري، فإنه يمكن القول بوجود تأثير سلبي لحجم اللجنة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، ومن ثم يمكن صياغة الفرض الأول للدراسة على النحو الآتي:

الفرض الأول: أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

يوجد أثر سلبي لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين
توصلت بعض الدراسات السابقة إلى أن استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات يؤثر تأثيراً إيجابياً على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين (Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018)، وتوصل بعضها إلى أن هذا التأثير يكون سلبياً (Agrawal & Chen, 2017; Fahlenbrach et al., 2017; Gupta & Fields, 2009; Singh & Singla, 2016; Zhang et al., 2022)، في حين توصلت أخرى إلى عدم وجود تأثير (Goodell et al., 2023).

وفي ضوء ذلك تتمثل الفجوة البحثية في مجال أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في وجود تفاوت في نتائج الدراسات السابقة حول هذا الأثر فيما بين الشركات في عدة بيئات مختلفة، وخلال فترات زمنية مختلفة، وهذا الأمر يحتاج إلى مزيد من البحث في بيئة مختلفة عن بيئة الدراسات السابقة، التي تتمثل في بيئة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية. كما توجد فجوة زمانية ومكانية

فيما يخص أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات؛ مثل التي تم توضيحها عند بيان الفجوة الزمانية والمكانية حول أثر حجم اللجنة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين.

وفي ضوء نتائج أغلبية الدراسات السابقة حول أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وفي ضوء ما تضمنه الإطار النظري، فإنه يمكن القول بوجود تأثير سلبي لاستقلالية اللجنة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، ومن ثم يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة على النحو الآتي:

الفرض الثاني: أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

يوجد أثر سلبي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

توصلت دراسات سابقة إلى أن نشاط لجنة المكافآت والترشيحات يؤثر تأثيراً إيجابياً على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين (Huang & Chan, 2018)، وتوصلت أخرى إلى أن هذا التأثير يكون سلبياً (Goh & Gupta, 2016; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020)، كما توصلت دراسات أخرى إلى عدم وجود تأثير (Goodell et al., 2023; Singh & Singla, 2016).

وفي ضوء ذلك تتمثل الفجوة البحثية في مجال أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في وجود تفاوت في نتائج الدراسات السابقة حول هذا الأثر بين الشركات في عدة بيئات مختلفة، وخلال فترات زمنية مختلفة، وهذا الأمر يحتاج إلى مزيد من البحث في بيئة مختلفة عن بيئة الدراسات السابقة، التي تتمثل في بيئة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية. كما توجد فجوة زمانية ومكانية فيما يخص أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات؛ مثل التي تم توضيحها عند بيان الفجوة الزمانية والمكانية حول أثر حجم اللجنة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين.

وفي ضوء نتائج أغلبية الدراسات السابقة حول أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، وفي ضوء ما تضمنه الإطار النظري، فإنه يمكن القول بوجود تأثير سلبي لنشاط اللجنة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ ومن ثم يمكن صياغة الفرض الثالث للدراسة على النحو الآتي:

الفرض الثالث: أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

يوجد أثر سلبي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية .

أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

بالإضافة إلى ما سبق توجد أيضاً فجوة نوعية تتمثل في محدودية خصائص لجنة المكافآت والترشيحات التي تناولتها الدراسات السابقة؛ إذ ركزت كل دراسة منها على عدد قليل من خصائص اللجنة، ولم تقم أي دراسة منها بمحاولة وضع مؤشر يحتوي على عدد كبير من خصائص لجنة المكافآت والترشيحات يقيس أثر هذه الخصائص مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. وتقوم هذه الدراسة باستخدام مؤشر يتضمن الخصائص الثلاث للجنة لقياس أثرها على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة الفرض الرابع للدراسة على النحو الآتي:

الفرض الرابع: أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين

يوجد أثر سلبي لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية .

منهجية الدراسة

عينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المساهمة العامة غير المالية المسجلة في سوق الأوراق المالية في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من عام 2007 حتى عام 2022، وذلك بسلسلة زمنية تمتد إلى 16 عاماً .

وفي نهاية عام 2022 بلغ عدد الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي 223 شركة مقسمة إلى 11 قطاعاً رئيسياً، وموزعة على 21 قطاعاً فرعياً.

جدول 1
عينة الدراسة

ب - على أساس سنوات الدراسة			أ - على أساس قطاعات السوق			
النسبة %	عدد المشاهدات	السنة	النسبة %	عدد المشاهدات	عدد الشركات	القطاع
%6.25	167	2007	%3.59	96	6	1. الطاقة
%6.25	167	2008	%26.35	704	44	2. المواد الأساسية
%6.25	167	2009	%7.19	192	12	3. السلع الرأسمالية
%6.25	167	2010	%2.40	64	4	4. الخدمات التجارية والمهنية
%6.25	167	2011	%3.59	96	6	5. النقل
%6.25	167	2012	%3.59	96	6	6. السلع طويلة الأجل
%6.25	167	2013	%7.78	208	13	7. الخدمات الاستهلاكية
%6.25	167	2014	%5.39	144	9	8. تجزئة السلع الكمالية
%6.25	167	2015	%4.79	128	8	9. تجزئة الأغذية
%6.25	167	2016	%8.38	224	14	10. إنتاج الأغذية
%6.25	167	2017	%1.80	48	3	11. الإعلام والترفيه
%6.25	167	2018	%2.40	64	4	12. الاتصالات
%6.25	167	2019	%5.39	144	9	13. الرعاية الصحية
%6.25	167	2020	%0.60	16	1	14. الأدوية
%6.25	167	2021	%2.99	80	5	15. المرافق العامة
%6.25	167	2022			5	16. التطبيقات وخدمات التقنية
			%2.99	80		
			%7.19	192	12	17. إدارة وتطوير العقارات
			%3.59	96	6	18. الاستثمار والتمويل
%100	2672	إجمالي	%100	2672	167	إجمالي

ج - استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين على أساس قطاعات السوق وسنوات الدراسة
تابع/ جدول 1
عينة الدراسة

%	مجموع	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	القطاع
%5.06	8	2	0	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1. الحلاقة
%23.42	37	2	2	2	9	1	2	1	6	0	2	4	1	1	0	1	3	2. المواد الأساسية
%1.9	3	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3. السلع الرأسمالية
%4.43	7	0	0	0	3	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	4. الخدمات التجارية والمهنية
%6.33	10	1	0	1	1	0	0	0	2	0	1	1	1	2	0	0	0	5. النقل
%3.16	5	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6. السلع طويلة الأجل
%6.33	10	2	1	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	7. الخدمات الاستهلاكية
%2.53	4	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	8. تجزئة السلع الغذائية
%0.63	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9. تجزئة الأغذية
%12.66	20	1	1	3	2	6	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	10. إنتاج الأغذية
%2.53	4	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	11. الإعلام والترفيه
%6.96	11	1	1	3	1	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	12. الاتصالات
%3.16	5	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13. الرعاية الصحية
%0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14. الأدوية
%0.63	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15. المرافق العامة
%0.63	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16. التطبيقات وخدمات التقنية
%14.56	23	0	1	5	4	3	2	2	0	0	2	1	0	0	0	1	2	17. إدارة وتطوير العقارات
%5.06	8	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	18. الاستثمار والتحويل
%100	158	12	6	19	27	19	9	6	18	3	7	8	7	6	1	3	7	الإجمالي
%	100	7.59	3.8	12.03	17.09	12.03	5.7	3.8	11.39	1.9	4.43	5.06	4.43	3.8	0.63	1.9	4.43	%

د- استقالة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على أساس قطاعات السوق وسنوات الدراسة
تابع/ جدول 1
عينة الدراسة

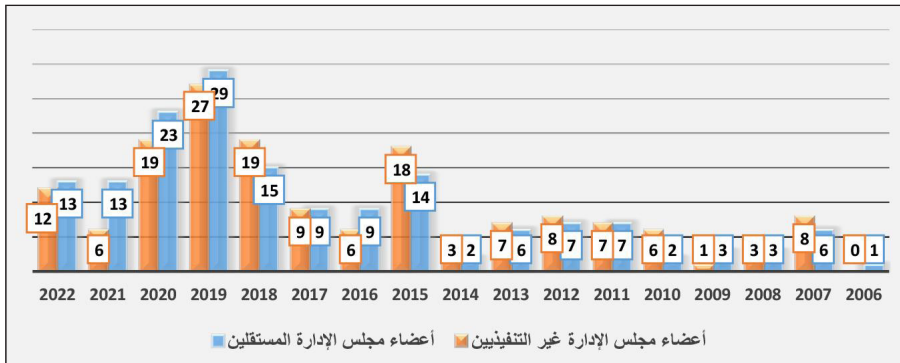
%	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	القطاع
مجموع																	
%0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. الطاقاة
%27.95	45	1	3	4	17	6	1	2	0	1	0	1	1	1	3	3	2. المواد الأساسية
%1.86	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3. السلع الرأسمالية
%1.86	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4. الخدمات التجارية
%1.86	3	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	والصحية
%3.73	6	0	1	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	5. النقل
%3.73	6	0	2	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6. السلع طويلة الأجل
%3.73	6	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7. الخدمات الاستهلاكية
%8.07	13	2	0	3	2	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	8. تجزئة السلع الكمالية
%4.35	7	2	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	9. تجزئة الأغذية
%9.32	15	0	2	3	1	3	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0	10. إنتاج الأغذية
%9.32	15	1	0	1	0	2	7	0	0	0	3	0	1	0	0	0	11. الإعلام والترفيه
%5.59	9	2	0	2	1	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	12. الاتصالات
%5.59	9	1	1	1	1	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	13. الرعاية الصحية
%0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14. الأدوية
%4.35	7	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	15. المرافق العامة
%0.62	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16. التطبيقات وخدمات التقنية
%6.21	10	0	2	1	3	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	17. إدارة وتطوير المقارنات
%3.73	6	3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18. الاستثمار والتحويل
%100	161	13	13	23	29	17	16	7	7	2	6	7	7	2	3	3	6
%	100	8.07	8.07	14.29	18.01	10.56	9.94	4.35	4.35	1.24	3.73	4.35	4.35	1.24	1.86	1.86	3.73
الإجمالي																	

وتم اختيار شركات عينة الدراسة؛ بحيث يتوافر بيانات كافية لكل شركة لحساب متغيرات الدراسة؛ وأن تكون أسهم الشركة متداولة في السوق المالية السعودية، وأن تكون نشطة خلال فترة الدراسة، وألا تخضع الشركات لمعالجات محاسبية ذات طبيعة خاصة؛ ومن ثم استبعدت بيانات قطاع البنوك، وقطاع التأمين، وقطاع الصناديق العقارية المتداولة.

بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون انتهاء العضوية بسبب الاستقالة؛ ومن ثم استبعد أعضاء مجلس الإدارة التي انتهت فترة دورتهم بمجلس الإدارة، واستبعد أعضاء مجلس الإدارة الذين لم يكملوا فترة دورتهم لوفاتهم. كما تم تضمين أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين فقط، واستبعد أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين من هذه الدراسة؛ وذلك بسبب اختلاف الحوافز والأسباب المتعلقة بقرار الاستقالة. وكذلك تم الاقتصار على الاستقالات التي تم الإعلان عنها على موقع هيئة السوق المالية السعودية.

وفي ضوء هذه الشروط أصبحت العينة النهائية 167 شركة، موزعة على 18 قطاعاً فرعياً من قطاعات السوق، بإجمالي مشاهدات بلغت 2672 مشاهدة (شركة-سنة). وخلال الفترة المختارة حدث في هذه الشركات 319 استقالة، تجمع ما بين 158 مشاهدة لاستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، و161 مشاهدة لاستقالة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين. ويوضح جدول (1) تفاصيل عينة الدراسة.

ويتضح من جدول (1) قسم (أ) أن قطاع المواد الأساسية جاء في المرتبة الأولى من حيث أكثر قطاع تمثيلاً في الدراسة بنسبة 26.35%، يليه قطاع إنتاج الأغذية بنسبة 8.38%، يليه قطاع الخدمات الاستهلاكية بنسبة 7.78%، يليه قطاع السلع الرأسمالية وقطاع إدارة وتطوير العقارات بنسبة 7.19%، كما يتبين أن أقل القطاعات في دراسة العينة قطاع الإعلام والترفيه بنسبة 1.80%، وقطاع الأدوية بنسبة 0.60%. كما يتضح من قسم (ج) أن إجمالي عدد استقالات أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين هو 158 مشاهدة (استقالة - سنة)، ومن قسم (د) أن إجمالي عدد مشاهدات استقالة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين هو 161 مشاهدة خلال سنوات الدراسة.



شكل 1: عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على أساس سنوات الدراسة

يتضح من شكل (1) عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على أساس سنوات الدراسة، ويُلاحظ أن سنة 2019 تأتي في المرتبة الأولى؛ إذ تضم أكثر عدد من الأعضاء المستقلين؛ فقد استقال 27 عضواً غير تنفيذي و29 عضواً مستقلاً، يليها سنة 2020؛ إذ استقال 19 عضواً غير تنفيذي و23 عضواً مستقلاً، ثم سنة 2018؛ إذ استقال 19 عضواً غير تنفيذي و15 عضواً مستقلاً، كما يُلاحظ تفاوت في عدد الأعضاء المستقلين خلال سنوات الدراسة، ويُلاحظ أن هناك تقارباً في عدد الأعضاء المستقلين غير التنفيذيين والأعضاء المستقلين خلال سنوات 2007 و2008 و2011 إلى 2014 وسنة 2017 و2022، كما يُلاحظ أن أقل السنوات في عدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين المستقلين سنة 2009 بـعضو غير تنفيذي واحد فقط، تليها سنة 2008 و2014 بثلاثة من الأعضاء غير التنفيذيين، في حين كانت أقل السنوات في عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين سنة 2010 وسنة 2014؛ تقدم عضوان مستقلان باستقالتهما، تليهما سنتا 2008 و2009 بثلاثة أعضاء مستقلين.

قياس متغيرات الدراسة

تمثل المتغير التابع في استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، والمتغيرات المستقلة في خصائص لجنة المكافآت والترشيحات، بالإضافة إلى أنه تم تضمين النماذج التطبيقية للدراسة بمتغيرات رقابية متعلقة بخصائص العضو المستقل، ومتغيرات رقابية متعلقة بخصائص الشركة.

قياس المتغير التابع: استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يتمثل المتغير التابع للدراسة في استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين من الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية، والتي تم جمعها من خلال إعلانات الشركات عن استقالة أعضائها على موقع هيئة السوق المالية السعودية (تداول). وقد قيس هذا المتغير من خلال عدد الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين الذين تقدموا باستقالتهم في كل سنة. ويأخذ هذا المتغير الرمز *RBNEI*.

قياس خصائص لجنة المكافآت والترشيحات

تستخدم الدراسة عدة خصائص للجنة المكافآت والترشيحات، تتمثل في حجم لجنة المكافآت والترشيحات، واستقلاليتها، ونشاطها، وفيما يلي بيان كيفية قياس المتغيرات التي تمثل هذه الخصائص.

(1) حجم لجنة المكافآت والترشيحات: تم قياس حجم لجنة المكافآت والترشيحات من خلال عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات في نهاية كل سنة مالية (الجويسم وعامر، 2020؛ Gallo, 2023; Williams et al., 2015). ويرمز لهذا المتغير بالرمز *RNCS*.

(2) استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات: تم قياس استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات من خلال عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات المستقلين مقسوماً على إجمالي عدد أعضاء اللجنة في نهاية كل سنة مالية (نصيرة وآخرون، 2021؛ Gallo, 2023). ويرمز لهذا المتغير بالرمز *RNCI*.

(3) نشاط لجنة المكافآت والترشيحات: تم قياس نشاط لجنة المكافآت والترشيحات من خلال إجمالي عدد الاجتماعات السنوية التي تعقدها لجنة المكافآت والترشيحات (القعيبي وعبيد، 2023؛ Flayyih & Khiari, 2023). ويرمز لهذا المتغير بالرمز *RNCM*.

(4) المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات: تم استخدام أسلوب تحليل المكون الأساس (Principal Component Analysis (PCA؛ بغرض تجميع المتغيرات التي تمثل خصائص لجنة المكافآت والترشيحات في متغير مجمع لكل هذه الخصائص. ويعتبر تحليل المكون الأساس أحد الأساليب التي تُستخدم لتلخيص البيانات واختصارها، من خلال تحويل مجموعة من المتغيرات المترابطة ضمناً ولو بشكل جزئي إلى متغير واحد، ويحسب أساساً من المتغيرات الأصلية بنسب مختلفة بحسب دور وتأثير كل متغير، لتصف أكبر قدر ممكن من المعلومات الموجودة في المجموعة الأصلية من بيانات الدراسة (الصائع وباعقيل، 2023). وقد رُمز للمؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات بالرمز *RNC*.

قياس المتغيرات الرقابية المتعلقة بخصائص العضو المستقل

تم جمع بيانات خصائص العضو المستقل من خلال بيانات نموذج (1) الخاص بالسير الذاتية لأعضاء مجلس الإدارة الصادر عن هيئة السوق المالية عند الترشح لعضوية مجلس الإدارة، وبيانات نموذج (3) الصادر عن هيئة السوق المالية للترشح لعضوية مجلس الإدارة. وفيما يلي بيان كيفية قياس المتغيرات التي تمثل هذه الخصائص. وقد تمثلت هذه الخصائص في الآتي:

(1) عمر العضو المستقل

يعتبر العمر من العوامل المهمة والمؤثرة على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ إذ تختلف حوافز استقالة أعضاء مجلس الإدارة الصغار السن عن كبار السن (Goodell et al., 2023)، فأعضاء مجلس الإدارة الكبار السن يكونوا أكثر احتمالاً للاستقالة عند اقتراب أعمارهم من سن التقاعد واختيارهم تجنب أعباء العمل الإضافي (Bar-Hava et al., 2021; Boivie et al., 2012; Dewally & Peck, 2010). على الجانب الآخر، فإن أعضاء مجلس الإدارة الصغار السن يكونون أكثر احتمالاً للخلاف مع أعضاء مجلس الإدارة؛ مما يزيد في اختلاف وجهات النظر داخل المجلس مما يدفع هؤلاء الأعضاء للاستقالة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأعضاء الصغار السن يسعون دوماً إلى تحسين سيرتهم الذاتية من خلال الانضمام إلى مجلس إدارة شركات

أخرى لاكتساب مهارات مختلفة؛ مما يدفعهم إلى التقدم بالاستقالة (Sikchi et al., 2023; Gallo, 2023). وقد تم قياس عمر العضو المستقيل من خلال حساب الفترة الزمنية لعضو مجلس الإدارة المستقيل منذ ولادته حتى تاريخ تقدمه بالاستقالة. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع (Zhang et al., 2022; Bar-Hava et al., 2021). ويتم الرمز لهذا المتغير بالرمز *IBA*.

(2) مدة عضوية العضو المستقيل في مجلس الإدارة

تعتبر مدة عضوية العضو المستقيل في مجلس الإدارة من العوامل المهمة والمؤثرة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ نظراً لأن عضو مجلس الإدارة الذي أمضى فترة طويلة في عضوية المجلس يصبح جزءاً من الهيكل التنظيمي للشركة، ويكون لديه تاريخ طويل من الالتزام والخدمة (Jagannathan et al., 2021). في هذه الحالة، قد يكون قرار الاستقالة أكثر تعقيداً نظراً للروابط المهنية والشخصية التي قد يكون قد بناها خلال فترة عضويته (Huang & Chan, 2018; Jagannathan et al., 2021). وقد تم قياس متغير مدة عضوية العضو المستقيل في مجلس الإدارة من خلال حساب الفترة الزمنية لعضو مجلس الإدارة المستقيل منذ تاريخ تعيينه في مجلس الإدارة حتى تاريخ تقدمه بالاستقالة. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع (Arora & Soni, 2023; Bar-Hava et al., 2021; Goodell et al., 2023; Liu & Wang, 2021; Ngo et al., 2023). ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBT*.

(3) المكافآت والمزايا التي يتحصل عليها العضو المستقيل

تعدّ المكافآت والمزايا المالية التي تصرف لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة، من خلال تقدير العضو المستقيل للإضافة التي يقدمها لمجلس الإدارة مع المكافآت والمزايا التي يحصل عليها، ومقارنتها مع المكافأة التي يحصل عليها بقية أعضاء مجلس الإدارة (Agrawal & Chen, 2017; Fahlenbrach et al., 2017). وقد تم قياس المكافآت التي يحصل عليها العضو المستقيل من خلال قسمة إجمالي مبلغ المكافأة السنوية التي يحصل عليها العضو المستقيل على إجمالي مبالغ المكافآت السنوية التي يحصل عليها الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس الإدارة. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع (Katmon & Farooque, 2020; Masulis & Zhang, 2019). ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBO*.

(4) ملكية العضو المستقيل لأسهم الشركة

تعتبر ملكية أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين لأسهم الشركة عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة؛ إذ إن ملكيتهم لأسهم الشركة يعمل على منحهم شعور الانتماء للشركة، لذا تلجأ العديد من الشركات لمنح أسهم لهؤلاء الأعضاء عند تعيينهم

في المجلس يطلق عليها "أسهم ضمان العضوية"؛ مما ينعكس إيجابياً على فعالية مجلس الإدارة، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل عدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين الذين يتقدمون بالاستقالة ومغادرة المجلس (Goh & Gupta, 2016; Xu, 2018). وقد تم قياس ملكية العضو المستقل من خلال عدد الأسهم التي يمتلكها العضو المستقل في سنة الاستقالة. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBS*.

(5) المؤهلات العلمية للعضو المستقل

يمنح المؤهل العلمي لعضو مجلس الإدارة تطوير مجموعة متنوعة من المعارف والمهارات العامة والمتخصصة في حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة لإدارة الشركة في جميع المجالات (Arora & Soni, 2023). ويعدّ المؤهل العلمي عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة؛ لأنه كلما كان عضو مجلس الإدارة حاصلاً على مؤهلات علمية عليا انعكس ذلك إيجابياً على فعالية مجلس الإدارة، مما يقلل من عدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين الذين يتقدمون بالاستقالة ومغادرة المجلس (Bar-Hava et al., 2021; Goodell et al., 2022; Zhang et al., 2023). وقد تم قياس المؤهل العلمي من خلال متغير وهمي يأخذ الرقم (1) لحملة درجة الدكتوراه، والرقم (2) لحملة درجة الماجستير، والرقم (3) لحملة درجة البكالوريوس، والرقم (4) لحملة الثانوية العامة، والرقم صفر لخلاف ذلك. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBQ*.

(6) انشغال العضو المستقل

يعتبر انشغال العضو المستقل عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة؛ إذ إن الظروف الشخصية والعائلية والصحية تعوق الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من الوفاء بالتزاماتهم تجاه مجلس الإدارة والمساهمين، وعدم تمكنهم من أداء أعمالهم بفعالية وكفاءة؛ الأمر الذي يدفع هؤلاء الأعضاء إلى التقدم بالاستقالة (Liew et al., 2021; Sarbah et al., 2015). وقد تم قياس انشغال العضو المستقل من خلال نسبة حضوره للاجتماعات التي عقدها مجلس الإدارة قبل تقدمه بالاستقالة، والتي تم حسابها من خلال قسمة عدد الاجتماعات التي حضرها عضو مجلس الإدارة على إجمالي عدد اجتماعات مجلس الإدارة، وذلك في كل سنة على حدة. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير موجبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBP*.

(7) المنصب الذي كان يشغله العضو المستقل في مجلس الإدارة واللجان التابعة له

يعدّ المنصب الذي يشغله العضو المستقل عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة؛ إذ تختلف أعمال مجلس الإدارة ومسؤولية أعضائه بحسب المهام الموكلة لكل عضو في المجلس (Arora & Soni, 2023). وتختلف اللجان بعضها عن بعض باختلاف مهام ومسؤولية كل

لجنة وأهميتها ومخاطر تعرض أعضائها للمساءلة عن أعمالها. ولتجنب أعباء هذه المسؤوليات يلجأ بعض هؤلاء الأعضاء للاستقالة (Masulis & Zhang, 2019). كما أن تولي أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين رئاسة مجلس الإدارة أو توليهم رئاسة إحدى لجانها أو أن يكونوا أعضاء في هذه اللجان، يمنح هؤلاء الأعضاء شعوراً بأهمية دورهم في ضمان التزام الشركة بلائحة حوكمة الشركات وأهميتهم لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالشركة. وقد يتردد العضو في الاستقالة من المجلس؛ ذلك لأنه قد يشعر بالمسؤولية نحو استكمال واجباته في هذه اللجان؛ مما ينعكس في تقليل نسبة استقالة هؤلاء الأعضاء (Goodell et al., 2023; Katmon & Farooque, 2020). وقد تم قياس المنصب الذي كان يشغله العضو المستقيل من خلال متغير وهمي يأخذ القيمة (1) إذا كان رئيس مجلس الإدارة، والقيمة (2) إذا كان يشغل رئيس لجنة المراجعة، والقيمة (3) إذا كان عضواً في لجنة المراجعة والقيمة (4) إذا كان يشغل رئيس لجنة المكافآت والترشيحات، والقيمة (5) إذا كان عضواً في لجنة المكافآت والترشيحات، والقيمة (صفر) لخلاف ذلك. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBB*.

(8) عضويات العضو المستقيل في مجلس إدارة الشركات الأخرى

يُعدّ تعدد عضويات العضو المستقيل في مجلس إدارة الشركات الأخرى عاملاً مهماً يؤثر على قرار الاستقالة من مجلس الإدارة الحالي؛ وذلك نظراً للظروف الشخصية والمهنية للعضو، وإذا ما كان بإمكانه التوازن بين التزاماته المختلفة بشكل فعال (Masulis & Zhang, 2019). وقد تم قياس عضويات العضو المستقيل في مجلس إدارة الشركات الأخرى من خلال متغير وهمي يأخذ القيمة (1) إذا كان لدى العضو المستقيل عضويات أخرى عند تقديمه بالاستقالة والقيمة (صفر) لخلاف ذلك. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير موجبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *IBM*.

قياس المتغيرات الرقابية المتعلقة بخصائص الشركة

تستخدم الدراسة عدة متغيرات رقابية للشركة تتمثل في حجم الشركة، ومعدل العائد على الأصول، والدعاوى القضائية والمخالفات على الشركة. وفيما يلي بيان كيفية قياس المتغيرات التي تمثل هذه الخصائص:

1 - حجم الشركة: يعدّ حجم الشركة من العوامل المهمة والمؤثرة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين؛ إذ إن الشركات الكبيرة الحجم تضم أعضاء مجلس إدارة أكثر، لحاجة هذه الشركات إلى المزيد من الخبرة والآراء والمقترحات؛ مما يزيد من قدرة المجلس على التعامل مع البيئة المحيطة بالشركة بشكل أفضل؛ مما ينتج عنه تقليل الاستقالات (Alves, 2023). كما أن الخلاف في مجلس الإدارة

واختلاف وجهات النظر بين أعضاء يزيد في الشركات الصغيرة التي تضم مجلس إدارة صغيراً، وينشأ عنه ضعف في متابعة أعضاء مجلس الإدارة لأعمالهم، وتقليل التواصل بينهم، وزيادة الاختلاف في الآراء؛ مما ينتج عنه صعوبة في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب؛ الأمر الذي قد ينعكس سلباً على فعالية مجلس الإدارة؛ مما يدفع أعضاء غير التنفيذيين والمستقلين إلى التقدم بالاستقالة ومغادرة المجلس (Flayyih & Khiari, 2022; Karim et al., 2023). وقد تم قياس متغير حجم الشركة من خلال اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية السنة المالية. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *CS*.

2 - معدل العائد على الأصول: يقيس معدل العائد على الأصول (*Return On Assets (ROA)*) مقدار ما ينتج عن استخدام أصول الشركة من أرباح، لذا فإنه كلما زاد هذا المعدل دل ذلك على حسن استغلال أصول الشركة في تحقيق الأرباح؛ مما يؤدي إلى تقليل استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين (Ren et al., 2020). وقد قيس معدل العائد على الأصول من خلال صافي الربح بعد الضريبة مقسوماً على إجمالي الأصول. على أن يتم ذلك في كل سنوات الدراسة (Jaganna- 2023; Goodell et al., 2023; Cheng & Sun, 2019; than et al., 2021). ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير سالبة مع المتغير التابع. ويرمز لهذا المتغير بالرمز *ROA*.

3 - الدعاوى القضائية والمخالفات على الشركة: يقيس وجود الدعاوى القضائية والمخالفات على الشركة مدى التزام الشركة بتوجيهات الهيئات التنظيمية والرقابية بالدولة، لذا فإنه كلما انخفض هذا المعدل دل ذلك على حرص إدارة الشركة على الالتزام بالمعايير التي تضعها الهيئات التنظيمية، ويزيد ثقة الأعضاء الحريصين على سمعتهم حيال ضمان التزام الشركة باللوائح والأنظمة؛ مما يؤدي إلى تقليل استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين (Jagannathan et al., 2021). وقد تم قياس الدعاوى القضائية والمخالفات التي تقع على الشركة من خلال متغير وهمي يمنح الرقم (1) في حال وجود دعاوى قضائية ومخالفات، والرقم صفر لخال ذلك. ومن المتوقع أن تكون علاقة هذا المتغير موجبة مع المتغير التابع. ويتم الرمز لهذا المتغير بالرمز *LI*.

نماذج الدراسة

تستخدم الدراسة عدة نماذج لقياس أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية، وذلك لاختبار فروض الدراسة، التي تتمثل في النماذج الآتية:

النموذج الأول: أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يأخذ هذا النموذج الشكل التالي:

$$RBNEI_{it} = \beta_0 + \beta_1 RNC_{it} + \beta_2 IBA_{it} + \beta_3 IBT_{it} + \beta_4 IBO_{it} + \beta_5 IBS_{it} + \beta_6 IBQ_{it} + \beta_7 IBP_{it} + \beta_8 IBB_{it} + \beta_9 IBM_{it} + \beta_{10} CS_{it} + \beta_{11} ROA_{it} + \beta_{12} LI_{it} + \varepsilon_{it} \dots\dots\dots (1)$$

النموذج الثاني: أثر استقلالية المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يأخذ هذا النموذج الشكل التالي:

$$RBNEI_{it} = \beta_0 + \beta_1 RNCI_{it} + \beta_2 IBA_{it} + \beta_3 IBT_{it} + \beta_4 IBO_{it} + \beta_5 IBS_{it} + \beta_6 IBQ_{it} + \beta_7 IBP_{it} + \beta_8 IBB_{it} + \beta_9 IBM_{it} + \beta_{10} CS_{it} + \beta_{11} ROA_{it} + \beta_{12} LI_{it} + \varepsilon_{it} \dots\dots\dots (2)$$

النموذج الثالث: أثر نشاط المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يأخذ هذا النموذج الشكل التالي:

$$RBNEI_{it} = \beta_0 + \beta_1 RNC_{it} + \beta_2 IBA_{it} + \beta_3 IBT_{it} + \beta_4 IBO_{it} + \beta_5 IBS_{it} + \beta_6 IBQ_{it} + \beta_7 IBP_{it} + \beta_8 IBB_{it} + \beta_9 IBM_{it} + \beta_{10} CS_{it} + \beta_{11} ROA_{it} + \beta_{12} LI_{it} + \varepsilon_{it} \dots\dots\dots (3)$$

النموذج الرابع: أثر خصائص المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

يأخذ هذا النموذج الشكلين التاليين:

$$RBNEI_{it} = \beta_0 + \beta_1 RNC_{it} + \beta_2 RNCI_{it} + \beta_3 RNCM_{it} + \beta_4 IBA_{it} + \beta_5 IBT_{it} + \beta_6 IBO_{it} + \beta_7 IBS_{it} + \beta_8 IBQ_{it} + \beta_9 IBP_{it} + \beta_{10} IBB_{it} + \beta_{11} IBM_{it} + \beta_{12} CS_{it} + \beta_{13} ROA_{it} + \beta_{14} LI_{it} + \varepsilon_{it} \dots (4)$$

$$RBNEI_{it} = \beta_0 + \beta_1 RNC_{it} + \beta_2 IBA_{it} + \beta_3 IBT_{it} + \beta_4 IBO_{it} + \beta_5 IBS_{it} + \beta_6 IBQ_{it} + \beta_7 IBP_{it} + \beta_8 IBB_{it} + \beta_9 IBM_{it} + \beta_{10} CS_{it} + \beta_{11} ROA_{it} + \beta_{12} LI_{it} + \varepsilon_{it} \dots\dots\dots (5)$$

حيث إن:

$RBNEI_{it}$: يمثل المتغير التابع استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين للشركة i خلال السنة t .

$RNCS_{it}$: حجم لجنة المكافآت والترشيحات للشركة i خلال السنة t .

$RNCI_{it}$: استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات للشركة i خلال السنة t .

$RNCM_{it}$: نشاط لجنة المكافآت والترشيحات للشركة i خلال السنة t .

$RNCM_{it}$: المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات للشركة i خلال السنة t .

IBA_{it} : عمر العضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBT_{it} : مدة عضوية العضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBO_{it} : المكافأة التي تحصل عليها العضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBS_{it} : ملكية العضو المستقيل من أسهم الشركة i خلال السنة t .

IBQ_{it} : المؤهل العلمي للعضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBP_{it} : انشغال العضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBB_{it} : المنصب الذي كان يشغله العضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

IBM_{it} : وجود عضويات أخرى للعضو المستقيل من الشركة i خلال السنة t .

CS_{it} : حجم الشركة i خلال السنة t .

ROA_{it} : معدل العائد على الأصول للشركة i خلال السنة t .

LI_{it} : الدعاوى القضائية والمخالفات على الشركة i خلال السنة t .

$\beta_1, \dots, \beta_{14}$: معاملات نموذج الانحدار للمتغيرات المستقلة والرقابية.

ε_{it} : يمثل حد الخط العشوائي error term في معادلة الانحدار.

ويعرض جدول (2) تلخيصاً لطرق قياس متغيرات الدراسة وعلاقتها المتوقعة مع المتغير

التابع.

جدول 2

تلخيص لطرق قياس متغيرات الدراسة وعلاقتها المتوقعة مع المتغير التابع

المتغير	الرمز	طريقة القياس	العلاقة المتوقعة مع المتغير التابع
استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين	<i>RBNEI</i>	عدد مشاهدات استقالة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين خلال سنوات الدراسة على موقع تداول.	
حجم لجنة المكافآت والترشيحات	<i>RNCS</i>	عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات.	سلبية
استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات	<i>RNCI</i>	عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات المستقلين مقسوماً على إجمالي عدد أعضاء اللجنة.	سلبية
نشاط لجنة المكافآت والترشيحات	<i>RNCM</i>	عدد الاجتماعات السنوية للجنة المكافآت والترشيحات.	سلبية
المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات	<i>RNC</i>	استخدام أسلوب تحليل المكون الأساس بغرض تجميع خصائص لجنة المكافآت والترشيحات.	سلبية
عمر العضو المستقل	<i>IBA</i>	الفترة الزمنية منذ ولادة العضو حتى سنة استقالته.	سلبية
مدة عضوية العضو في مجلس الإدارة	<i>IBT</i>	فترة عضوية العضو في مجلس الإدارة (بالأيام).	سلبية
المكافآت والمزايا التي يتحصل عليها العضو المستقل	<i>IBO</i>	إجمالي مبلغ المكافأة السنوية التي يحصل عليها العضو المستقل مقسوماً على إجمالي مبالغ المكافآت السنوية التي يحصل عليها الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين.	سلبية
ملكية العضو المستقل لأسهم الشركة	<i>IBS</i>	إعطاء القيمة (1) إذا كان يمتلك العضو أسهم في الشركة، والقيمة (صفر) بخلاف ذلك.	سلبية
المؤهلات العلمية	<i>IBQ</i>	متغير وهمي يأخذ القيمة (1) إذا كان حاصلاً على درجة الدكتوراه، والقيمة (2) لدرجة الماجستير، والقيمة (3) لدرجة البكالوريوس، والقيمة (4) لحملة الثانوية العامة، والقيمة (صفر) بخلاف ذلك.	سلبية
انشغال العضو المستقل	<i>IBP</i>	نسبة حضور العضو الاجتماعات التي عقدها مجلس الإدارة خلال سنة الاستقالة.	إيجابية

تابع/ جدول 2

تلخيص لطرق قياس متغيرات الدراسة وعلاقتها المتوقعة مع المتغير التابع

المتغير	الرمز	طريقة القياس	العلاقة المتوقعة مع المتغير التابع
المنصب الذي كان يشغله العضو المستقيل	IBB	متغير وهمي يأخذ القيمة (1) إذا كان يشغل رئاسة مجلس الإدارة، والقيمة (2) لرئيس لجنة المراجعة، والقيمة (3) لأعضاء لجنة المراجعة، والقيمة (4) لرئيس لجنة المكافآت والترشيحات، والقيمة (5) لأعضاء المكافآت والترشيحات، والقيمة (صفر) لخلاف ذلك.	سلبية
عضويات أخرى للعضو المستقيل	IBM	متغير وهمي يأخذ القيمة (1) في حال وجود عضويات أخرى، والقيمة (صفر) لخلاف ذلك.	إيجابية
حجم الشركة	CS	اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية السنة المالية.	سلبية
معدل العائد على الأصول	ROA	صافي الدخل بعد الضريبة مقسوماً على إجمالي الأصول.	سلبية
الدعاوى القضائية والمخالفات	LI	متغير وهمي يأخذ القيمة (1) في حال وجود دعاوى قضائية ومخالفات، والقيمة (صفر) لخلاف ذلك.	إيجابية

تحليل بيانات الدراسة واختبار الفروض

يهدف هذا القسم إلى عرض الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة والتحليل الأحادي المتغير (تحليل الارتباط)، ثم تحليل الانحدار بغرض اختبار فروض الدراسة. وقد استخدم برنامج Stata الإصدار 17 في إجراء التحليلات اللازمة.

وقد تضمنت بيانات متغيرات نموذج الدراسة قيماً شاذة Outliers، أو قيماً متطرفة Ex-treme، وتم التعامل مع هذه القيم باستخدام طريقة الوسط المبتر Trimmed Mean؛ فهي تعد أفضل الطرق في استبدال القيم الشاذة والمتطرفة، إذ يعاد ترتيب قيم المتغير الذي توجد فيه قيم شاذة ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً، ثم يحذف أقل وأكبر قيمة، وبعد ذلك يتم حساب المتوسط للقيم المتبقية واستخدام هذا المتوسط ليحل محل القيم الشاذة والمتطرفة في قيم المتغير محل الدراسة (Kamel, 2021).

وبعد معالجة القيم الشاذة والمتطرفة في كل متغير من متغيرات الدراسة تم التأكد من توافر شروط نموذج الانحدار الخطي المتعدد من خلال إجراء اختبار التوزيع الطبيعي Normal Distribution Test، واختبار الارتباط الخطي المتعدد Multicollinearity، واختبار اختلاف

تباين الخطأ العشوائي Heteroskedasticity، واختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation، واختبار استقرار السلاسل الزمنية Time Series Stationary.

ويتمثل المتغير التابع للدراسة في استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين، ويعد متغيراً وهمياً يأخذ القيمة (1) و (صفر) على الترتيب؛ أي حدوث استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين وعدم حدوثها. ولهذا سوف يتم استخدام نموذج الانحدار اللوجستي التجميعي الذي يتناسب مع طبيعة البيانات محل الدراسة.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

يوضح جدول (3) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة. ومن خلال جدول (3) يتضح أنه فيما يتعلق بالمتغير التابع، فإن إجمالي المشاهدات 2672 مشاهدة، ولكن المشاهدات التي تأخذ القيمة (1) وهي حالات الاستقالة فهي تبلغ 319 حالة استقالة فقط، على نحو ما هو موضح سابقاً في جدول (1) قسم (ج) وقسم (د). أما بالنسبة للمتغيرات المستقلة الخاصة بخصائص لجنة المكافآت والترشيحات؛ فقد تبين أن المتوسط الحسابي لمتغير حجم لجنة المكافآت والترشيحات *RNCS* بلغ 3.140؛ مما يدل على ارتفاع طفيف في حجم لجنة المكافآت والترشيحات لدى شركات عينة الدراسة، وقد بلغت أعلى قيمة لمتغير حجم لجنة المكافآت والترشيحات 6 أعضاء، في حين كانت أقل قيمة صفراً، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.339؛ الأمر الذي يشير إلى تقارب عدد أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات لدى شركات عينة الدراسة. كما بلغ المتوسط الحسابي لمتغير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات *RNCI* 0.497 من إجمالي عدد الأعضاء؛ مما يدل على تقارب عدد الأعضاء المستقلين في لجنة المكافآت والترشيحات لدى شركات عينة الدراسة؛ حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.103. كما تبين أن المتوسط الحسابي لمتغير نشاط لجنة المكافآت والترشيحات *RNCM* 3.420 وبانحراف معياري قدره 0.832، كما بلغت أعلى قيمة 17 اجتماع للجنة المكافآت والترشيحات بينما كانت أقل قيمة صفراً.

جدول 3

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

Variables	Observations	Mean	Max.	Min.	Std. Dev.
<i>RBNEI</i>	2672	0.1194	1	0	0.3243
<i>RNCS</i>	2672	3.140	6	0	0.339
<i>RNCI</i>	2672	0.497	1	0	0.103
<i>RNCM</i>	2672	3.420	17	0	0.832
<i>IBB</i>	2672	3.292	5	1	1.364

تابع / جدول 3

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

Variables	Observations	Mean	Max.	Min.	Std. Dev.
<i>IBT</i>	2672	946.970	3812	10	2908.669
<i>IBA</i>	2672	51.03	89	26	9.310
<i>IBQ</i>	2672	2.473	4	1	0.734
<i>IBM</i>	2672	0.721	1	0	0.449
<i>IBO</i>	2672	6.018	7.305	4.230	0.681
<i>IBP</i>	2672	0.664	0.1	0.0	0.418
<i>IBS</i>	2672	0.326	1	0	0.469
<i>CS</i>	2672	14.569	19.988	10.695	1.712
<i>ROA</i>	2672	0.010	0.315	-0.678	0.107
<i>LI</i>	2672	0.539	1	0	0.499

وفيما يتعلق بالمتغيرات الرقابية الخاصة بالشركات، فإن المتوسط الحسابي لحجم الشركة *CS* بلغ 14.519، وقد بلغت قيمة الانحراف المعياري 1.712؛ مما يدل على أن معظم الشركات محل الدراسة متوسطة الحجم. كما تشير النتائج إلى أن متوسط العائد على الأصول *ROA* بلغ 0.010، بانحراف معياري قدره 0.107؛ مما يدل على وجود تباين طفيف في معدل العائد على الأصول لدى الشركات محل الدراسة. أما المتغيرات الرقابية الخاصة بالعضو المستقل؛ فيلاحظ أن المتوسط الحسابي لمتغير ملكية العضو المستقل لأسهم الشركة *IBS* بلغ 0.326، وهي قيمة قليلة وتدل على انخفاض ملكية الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين لأسهم الشركات محل الدراسة. كما يُلاحظ أن المتوسط الحسابي لعمر العضو المستقل *IBA* بلغ 51 عاماً تقريباً، وكان عمر أكبر عضو تقدم بالاستقالة 89 عاماً، والأصغر يبلغ من العمر 26 عاماً. كما كان المتوسط الحسابي للفترة التي يقضيها الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في مجلس الإدارة قبل تقدمهم بالاستقالة *IBT* 947 يوماً أي ما يعادل سنتين وسبعة أشهر وسبعة أيام تقريباً.

التحليل أحادي المتغير (تحليل الارتباط)

يوضح جدول (4) معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة. ومنه يتضح أن جميع متغيرات النموذج الثالث للدراسة ظهرت بقيم ارتباط أقل من 80%، وهذا يدل على عدم وجود مشكلة الأزواج الخطي في البيانات محل الدراسة.

جدول 4

مصفوفة الارتباط المتعدد (بيرسون) بين متغيرات الدراسة

Var(s)	RBNEI	RNCS	RNCI	RNCM	RNC	IBA	IBT	IBO	IBS	IBQ	IBP	IBB	IBM	CS	ROA	LI
RBNEI	1															
RNCS	-0.006 (0.749)	1														
RNCI	0.003 (0.861)	0.262* (0.000)	1													
RNCM	-0.0019 (0.923)	0.4266* (0.000)	0.100* (0.000)	1												
RNC	0.003 (0.840)	0.387* (0.000)	0.535* (0.000)	0.748* (0.000)	1											
IBA	0.059* (0.002)	0.020 (0.310)	0.011 (0.565)	-0.019 (0.326)	0.0053 (0.785)	1										
IBT	-0.0263 (0.1741)	0.0111 (0.5665)	-0.0108 (0.5769)	-0.0017 (0.9312)	0.0015* (0.093)	0.0448* (0.0206)	1									
IBO	-0.036 (0.066)	0.002 (0.901)	0.006 (0.762)	-0.012 (0.550)	-0.023 (0.907)	0.048* (0.013)	0.312* (0.000)	1								
IBS	-0.050* (0.010)	0.026 (0.268)	0.007 (0.735)	-0.005 (0.814)	0.0117 (0.546)	0.065* (0.001)	0.168* (0.000)	0.401* (0.000)	1							
IBQ	-0.099* (0.000)	0.017 (0.371)	-0.003 (0.896)	-0.015 (0.441)	0.0013 (0.949)	0.056* (0.006)	0.385* (0.000)	0.5357* (0.000)	0.489* (0.000)	1						
IBP	-0.082* (0.000)	0.031 (0.112)	-0.009 (0.632)	-0.000 (0.999)	0.0134 (0.488)	0.071* (0.000)	0.339* (0.000)	0.584* (0.000)	0.461* (0.000)	0.0791* (0.000)	1					
IBB	-0.082* (0.000)	0.018 (0.345)	0.011 (0.556)	-0.018 (0.357)	0.052* (0.0787)	0.081* (0.000)	0.362* (0.000)	0.520* (0.000)	0.489* (0.000)	0.566* (0.000)	0.763* (0.000)	1				
IBM	-0.077* (0.000)	-0.011 (0.557)	0.011 (0.566)	-0.019 (0.322)	-0.0116 (0.549)	0.084* (0.000)	0.259* (0.000)	0.409* (0.000)	0.359* (0.000)	0.687* (0.000)	0.581* (0.000)	0.624* (0.000)	1			
CS	0.098* (0.000)	0.006 (0.768)	-0.029* (0.140)	0.036* (0.066)	0.0104 (0.591)	0.422* (0.000)	0.061* (0.002)	0.013 (0.508)	-0.009 (0.647)	-0.005 (0.804)	0.033 (0.092)	0.020 (0.294)	0.031 (0.106)	1		
ROA	-0.095* (0.000)	-0.006 (0.749)	0.003 (0.861)	-0.002 (0.923)	-0.031* (0.0873)	0.081* (0.000)	0.433* (0.000)	0.588* (0.000)	0.543* (0.000)	0.651* (0.000)	0.429* (0.000)	0.610* (0.000)	0.714* (0.000)	0.012 (0.527)	1	
LI	-0.114* (0.000)	0.022 (0.267)	-0.006 (0.741)	-0.005 (0.816)	0.0072 (0.708)	-0.020 (0.305)	0.264* (0.000)	0.264* (0.000)	0.375* (0.000)	0.426* (0.000)	0.675* (0.000)	0.621* (0.000)	0.479* (0.000)	-0.034 (0.0770)	0.712* (0.000)	1

*** $p > 0.001$, ** $p > 0.01$, * $p > 0.05$

ومن حيث العلاقة بين متغيرات خصائص لجنة المكافآت والترشيحات والمتغير التابع وهو استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين *RBNEI*، يتضح من جدول (4) أن متغير حجم لجنة المكافآت والترشيحات *RNCS* يرتبط بعلاقة عكسية تساوي -0.006، إلا أنها غير معنوية، مع المتغير؛ أي أن زيادة حجم لجنة المكافآت والترشيحات تقلل من استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين. وهذا يؤدي مبدئياً إلى قبول الفرض الأول للدراسة الذي يشير إلى أن حجم لجنة المكافآت والترشيحات له أثر سلبي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أما متغير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات *RNCI*؛ فيرتبط بعلاقة طردية تساوي 0.003، إلا أنها غير معنوية، مع المتغير التابع؛ أي أن زيادة استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات تزيد من استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين. وهذا يؤدي مبدئياً إلى رفض الفرض الثاني للدراسة، الذي يشير إلى أن استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات له أثر سلبي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أما متغير نشاط لجنة المكافآت والترشيحات *RNCM*؛ فيرتبط بعلاقة عكسية تساوي -0.002، إلا أنها غير معنوية، مع المتغير التابع؛ أي أن زيادة نشاط لجنة المكافآت والترشيحات تقلل من استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. وهذا يؤدي مبدئياً إلى قبول الفرض الثالث للدراسة، الذي يشير إلى أن نشاط لجنة المكافآت والترشيحات له أثر سلبي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أما متغير المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات *RNC*؛ فيرتبط بعلاقة طردية تساوي 0.003، إلا أنها غير معنوية، مع المتغير التابع؛ أي أن زيادة المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات تزيد من استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. وهذا يؤدي مبدئياً إلى رفض الفرض الرابع للدراسة، الذي يشير إلى أن خصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة لها أثر سلبي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أما من حيث العلاقة بين متغيرات الدراسة الرقابية والمتغير التابع؛ فيتضح من جدول (4) أن متغير عمر العضو المستقل *IBA*، ومتغير حجم الشركة *CS* يرتبطان بعلاقة طردية تساوي 0.059، 0.098 على التوالي، ومعنوية مع المتغير التابع استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين. بينما ترتبط المتغيرات الرقابية الأخرى ارتباطاً عكسياً مع المتغير التابع، وذلك عند مستوى معنوية 5%.

تحليل الانحدار اللوجستي التجميعي واختبار فروض الدراسة

يهدف هذا القسم إلى بيان نتائج تحليل الانحدار لنماذج الدراسة التطبيقية بفرض اختبار فروض الدراسة. ولاختبار صحة فروض الدراسة تم استخدام نموذج الانحدار التجميعي بواسطة

طريقة الإمكان الأعظم لتقدير معلمات نماذج الدراسة الأربعة. ويوضح جدول (5) نتائج تقدير معلمات نماذج الدراسة الأربعة باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي التجميعي. ومن خلال بيانات هذا الجدول يمكن اختبار فروض الدراسة.

جدول 5

تقدير معلمات نماذج الدراسة باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي التجميعي

Variables	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)	Model (5)
<i>RNCS</i>	-1.584**	---	---	-0.326**	---
<i>RNCI</i>	---	-0.392***	---	-0.051**	---
<i>RNCM</i>	---	---	-0.484***	-0.001**	---
<i>RNC</i>	---	---	---	---	-0.002**
<i>IBA</i>	0.242***	0.221**	0.231***	0.039***	0.039***
<i>IBT</i>	0.001	0.001	0.001	0.031	0.158
<i>IBO</i>	0.120***	-0.138***	0.124***	0.100	0.050*
<i>IBS</i>	-2.505*	-2.424	-2.660***	6.003***	5.980***
<i>IBQ</i>	1.430**	1.373	1.460	0.702	-0.318*
<i>IBP</i>	0.834	0.914***	0.7860**	-0.029	-0.009
<i>IBB</i>	-0.009*	-0.040***	-0.020	-0.029	-0.030
<i>IBM</i>	0.505	0.359**	0.411***	-0.112	-0.119
<i>CS</i>	-0.033***	-0.044	0.051	-0.106	-0.104
<i>ROA</i>	4.693**	3.864	4.586***	0.951	0.890
<i>LI</i>	1.130**	1.180**	0.126***	0.251	0.252
<i>Intercept</i>	-5.063*	-8.373***	-8.006***	-8.675***	-6.334***
<i>Chi²</i>	1100.98***	1099.15***	1099.36	489.32***	488.75***
<i>DW-Test</i>	1.926	1.750	1.694	1.916	1.939
<i>N</i>	2672	2672	2672	2672	2672
<i>R²</i>	0.695	0.730	0.632	0.5526	0.5519

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

اختبار الفرض الأول للدراسة

ينص الفرض الأول للدراسة على أنه: "يوجد أثر سلبي لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية". ولاختبار صحة هذا الفرض يتضح من جدول (5) أن متغير حجم لجنة المكافآت والترشيحات $RNCS$ كان سالباً ومعنوياً عند مستوى معنوية أقل من 5%؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار 1.5836-. ويعني ذلك قبول هذا الفرض الفرعي الأول؛ الأمر الذي يدل على أن حجم لجنة المكافآت والترشيحات له تأثير سلبي ومعنوي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

اختبار الفرض الثاني للدراسة

ينص الفرض الثاني للدراسة على أنه "يوجد أثر سلبي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية". ولاختبار صحة هذا الفرض يتضح من جدول (5) أن متغير استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات $RNCI$ كان سالباً ومعنوياً عند مستوى معنوية أقل من 5%؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار 0.392-. ويعني ذلك قبول هذا الفرض الفرعي الثاني؛ الأمر الذي يشير إلى أن استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات لها تأثير سلبي ومعنوي على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين.

اختبار الفرض الثالث للدراسة

ينص الفرض الثالث للدراسة على أنه "يوجد أثر سلبي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية". ولاختبار صحة هذا الفرض يتضح من جدول (5) أن متغير نشاط لجنة المكافآت والترشيحات $RNCM$ كان سالباً ومعنوياً عند مستوى معنوية أقل من 5%؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار 0.484-. ويعني ذلك قبول هذا الفرض الفرعي الثالث؛ الأمر الذي يشير إلى أن نشاط لجنة المكافآت والترشيحات له تأثير سلبي ومعنوي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

اختبار الفرض الرابع للدراسة

ينص الفرض الرابع للدراسة على أنه "يوجد أثر سلبي لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية". ولاختبار صحة هذا الفرض يتضح من جدول (5) أن متغير المؤشر المجمع لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات RNC كان سالباً ومعنوياً عند مستوى معنوي أقل من 1%؛ إذ بلغت قيمة معامل الانحدار 0.002-. ويعني ذلك قبول هذا الفرض

الفرعي الرابع؛ الأمر الذي يشير إلى أن خصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة لها تأثير سلبي ومعنوي على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

مناقشة وتفسير النتائج

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي التي تم توضيحها في القسم السابق ما يأتي:
أثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الأول للدراسة، الذي ينص على وجود أثر سلبي لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية، وفيما يخص بأثر حجم لجنة المكافآت والترشيحات.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية الوكالة التي تشير إلى أن زيادة حجم لجنة المكافآت والترشيحات تزيد من قدرتها وكفاءتها، ومن ثم تخفيف عبء مشكلة تكاليف الوكالة. كما تتفق هذه النتائج مع نظرية الاعتماد على الموارد التي ترى أن لجنة المكافآت والترشيحات الكبيرة توفر مكاسب متعددة من الموارد العامة للشركة؛ ومن ثم تحسن اختيار وتعيين أعضاء الإدارة التنفيذية بما يحقق مصالح الشركة. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Fahlenbrach et al., 2017; Gupta & Fields, 2009; Ren et al., 2020)، التي تشير إلى أن حجم لجنة المكافآت والترشيحات الكبير يمتلك المزيد من الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين؛ مما يجعلها أكثر تنوعاً في الخبرات والمهارات التي تمكنها من القيام بمهامها وواجباتها بفعالية وكفاءة، وتحسين جودة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتحسين دور التأكد من سلامة السياسات الخاصة بترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والتحقق من أنهم من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية التي تجعلهم يساهمون في تحقيق مصالح الشركة والمساهمين؛ مما ينتج عنه تقليل حالات استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020)، التي توصلت إلى أن هذا التأثير يكون إيجابياً، كما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة Zhang et al. (2022)، التي توصلت إلى عدم وجود أي تأثير لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أثر استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الثاني للدراسة، الذي ينص على وجود أثر سلبي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية الوكالة التي تشير إلى أن استقلالية لجنة المكافآت والترشيحات تُخفض تكاليف الوكالة الناتجة عن تضارب المصالح بين الإدارة التنفيذية للشركة والمساهمين؛ ومن ثم تحسن أداء اللجنة وأداء مجلس الإدارة؛ مما يُقلل الخلافات والاستقالات. كما تتفق هذه النتائج مع نظرية الاعتماد على الموارد التي ترى أن وجود أعضاء مستقلين في لجنة المكافآت والترشيحات يزيد من استغلال الموارد المتاحة في تحديد المكافآت المناسبة لأعضاء الإدارة التنفيذية دون تحيز أو تقديم لأي مصالح شخصية على حساب مصالح الشركة والمساهمين. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Gupta & Fields, 2009; Singh & Singla, 2016; Agrawal & Chen, 2017; Fahlenbrach et al., 2017; Zhang et al., 2022)، التي تشير إلى أنه كلما كانت لجنة المكافآت والترشيحات أكثر استقلالية، تحسن تعيين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من ذوي الخبرة والكفاءة العالية، دون تدخل في وضع سياسات الترشيح ومعاييرها من قبل الإدارة التنفيذية، وضمان وسلامة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة؛ مما يؤدي إلى تمكين الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين من أداء أعمالهم بفعالية وكفاءة؛ الأمر الذي يؤدي إلى تقليل عدد الاستقالات.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Huang & Chan, 2018; Pan & Liao, 2018)، التي توصلت إلى أن هذا التأثير يكون إيجابياً. كما تختلف هذه النتائج كذلك مع نتائج دراسة (Goodell et al., 2023)، التي توصلت إلى عدم وجود تأثير لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين.

أثر نشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الثالث للدراسة الذي ينص على وجود أثر سلبي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية الوكالة التي تشير إلى أن ارتفاع نشاط لجنة المكافآت والترشيحات يؤدي إلى زيادة فعالية الرقابة على الإدارة التنفيذية بشكل دوري، وتحديد جوانب الضعف فيها والحاجة إلى تعيين أعضاء تنفيذيين بما يناسب حاجات الشركة. كما تتفق هذه النتائج مع نظرية

الاعتماد على الموارد التي ترى أن زيادة نشاط لجنة المكافآت والترشيحات يستثمر قدرات وموارد أعضاء اللجنة بالشكل الذي يحسن من أداء مجلس الإدارة ويحقق التوافق بين آراء أعضائه ويقلل الخلافات؛ ومن ثم يقلل الاستقلالات بين أعضائه. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Goh & Gupta, 2016; Pan & Liao, 2018; Ren et al., 2020)، التي تشير إلى أن نشاط لجنة المكافآت والترشيحات يزيد من قدرة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين على التحقق بشكل مستمر من استقلالية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، ويزيد من قدرة الأعضاء في تحديد جوانب الضعف والقوة في مجلس الإدارة، واقتراح الحلول لمعالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة؛ الأمر الذي يساهم في تحسين أداء الشركة؛ مما ينتج عنه تقليل حالات الاستقالة.

بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Huang and Chan (2018)، التي توصلت إلى أن هذا التأثير يكون إيجابياً، كما تختلف هذه النتيجة كذلك مع نتائج دراسات (Goodell et al., 2016; Singh & Singla, 2023)، التي توصلت إلى عدم وجود تأثير لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين.

وتُساهم النتائج السابقة في الإجابة عن التساؤل الفرعي الرابع للدراسة وتوضيح تأثير حجم واستقلالية ونشاط لجنة المكافآت والترشيحات على الاستقلالات؛ ومن ثم تحقيق الهدف الفرعي الرابع للدراسة.

أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الرابع للدراسة، الذي ينص على وجود أثر سلبي لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات مجتمعة على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية الوكالة ونظرية الاعتماد على الموارد؛ إذ إن خصائص لجنة المكافآت والترشيحات تقوم على تحسين تعيين أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية من ذوي الخبرة والكفاءة العالية، وضمان سلامة إجراءات تحديد المكافآت المناسبة، والالتزام بالقوانين واللوائح؛ ومن ثم تحسين دور أعضاء مجلس الإدارة في قيامهم بأعمالهم بكفاءة وفعالية وتقليل الخلافات والاستقلالات.

وتُساهم هذه النتيجة في الإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة؛ ومن ثم تحقيق الهدف الرئيس له.

ومن خلال ما سبق يمكن تفسير هذه النتائج بأن ارتفاع جودة خصائص لجنة المكافآت والترشيحات في الشركات السعودية قد تُساهم في تحقيق نوع من الاستقرار بين أعضاء

مجلس الإدارة، ويعود ذلك إلى وجود الأعضاء غير التنفيذيين والمستقلين في لجنة المكافآت والترشيحات الذين يُساهمون في وضع سياسات الترشيح ومعاييرها دون تحيز أو تدخل من قبل الإدارة التنفيذية؛ مما يؤدي إلى تعيين أعضاء مجلس الإدارة المناسبين للشركة ذوي المؤهلات العلمية العالية والخبرات العملية؛ مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات المناسبة في مجلس الإدارة بما فيه صالح الشركة والمساهمين، ومن ثم تقليل حالات الاستقالات وترك عضوية مجلس الإدارة.

نتائج وتوصيات الدراسة والدراسات المستقبلية

نتائج الدراسة

من خلال نتائج التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي التجميعي باستخدام طريقة الإمكان الأعظم، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1 - يوجد أثر سلبي ومعنوي لحجم لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- 2 - يوجد أثر سلبي ومعنوي لاستقلالية لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- 3 - يوجد أثر سلبي ومعنوي لنشاط لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- 4 - يوجد أثر سلبي ومعنوي لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين في الشركات المساهمة المدرجة بالسوق المالية السعودية.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن التوصية بما يلي:

- 1 - أن تقوم الشركات بتحديد الحجم الملائم للجنة المكافآت والترشيحات بما يتناسب مع حجم الشركة؛ بحيث يتمكن أعضاؤها من القيام بمهامهم الموكلة إليهم وتجنب حدوث كثرة الخلاف في الرأي بين الأعضاء.
- 2 - أن تحرص الشركات على زيادة استقلالية أعضاء لجنة المكافآت والترشيحات؛ فوجود أعضاء مستقلين في اللجنة يُساهم في توحيد الأهداف بين أعضائها، والعمل لما فيه صالح الشركة والمساهمين؛ مما يُعطي المساهمين ثقة في قرارات مجلس الإدارة المتعلقة باستثماراتهم وعوائدهم.

3 - أن تعمل لجنة المكافآت والترشيحات على الرفع من جودة مخرجات اجتماعاتها، وتيسير حضور أعضائها من خلال استخدام التقنيات الحديثة في عقد هذه الاجتماعات مراعاةً لظروف الأعضاء الشخصية، بحيث يضمن قيام الأعضاء بواجباتهم ومسؤوليتهم، ويقلل من شعور عدم مقدرتهم بالوفاء بالتزاماتهم تجاه مجلس الإدارة والمساهمين؛ الأمر الذي يساهم في استقرار مجلس الإدارة والرفع من كفاءته وفعاليته؛ مما يؤدي إلى تقليل حالات الاستقالة وإنهاء الأعضاء لعضوياتهم في مجلس الإدارة.

4 - ضرورة أن تعتمد لجنة المكافآت والترشيحات على ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية من الأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة العلمية والخبرة المهنية، التي تمكنهم من متابعة وتنفيذ مهام مجلس الإدارة ومهام الإدارة التنفيذية باقتدار.

مقترحات بدراسات مستقبلية

في ضوء حدود ونتائج الدراسة فإنه يمكن التوصية بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في المجالات التالية:

- دراسة علاقة لجنة المكافآت والترشيحات باستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية الموازية (نمو).
- دراسة علاقة لجنة المكافآت والترشيحات باستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المالية المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- دراسة أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية لفترة زمنية مختلفة.
- دراسة أثر خصائص آليات داخلية أخرى لحوكمة الشركات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- دراسة أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين وغير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- دراسة أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية: دراسة تطبيقية باستخدام مقياس Tobin's Q.
- دراسة أثر خصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالأسواق المالية الخليجية: دراسة مقارنة.

- دراسة قياس مستوى الأثر السلبي لخصائص لجنة المكافآت والترشيحات على استقالة أعضاء مجلس الإدارة في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- دراسة أثر هيكل الملكية للشركات على العلاقة بين خصائص لجنة المكافآت والترشيحات واستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية.
- دراسة أثر خصائص الشركات على العلاقة بين خصائص لجنة المكافآت والترشيحات واستقالة أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين في الشركات المدرجة بالسوق المالية السعودية.

المراجع

- أبو هزيم، بشير زياد محمد، وعبدالقادر، جمال الدين عبدالله. (2022). دور أعضاء مجلس الإدارة المستقلين واللجان التي يشكلها مجلس الإدارة وفقا لتعليمات حوكمة الشركات المساهمة المدرجة لسنة 2017 [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة، كلية العلوم الاقتصادية.
- [Abū Ḥzym, B. Z. M., & ‘Abd al-Qādir, J. al-D. A. (2022). *The role of the independent members of the board of directors and the committees formed by the board of directors in accordance with the instructions for governance of listed joint stock companies for the year 2017* [Unpublished master’s thesis]. Jāmi‘at Mu’tah, Kullīyat al-‘Ulūm al-iqtisādīyah. (in Arabic)]
- بارة، مريم آيت. (2023). اسهامات معايير التدقيق الدولية في تفعيل و تعزيز حوكمة الشركات. *مجلة الاقتصاد الصناعي*, 13(1), 796-814.
- [Bārah, M. Ā. (2023). Is’hāmāt ma‘āyir al-tadqīq al-dawlīyah fī Taf’īl wa ta‘zīz hawka-mat al-sharikāt. *Majallat Al-iqtisād Al-šinā’ī*, 13(1), 796-814. (in Arabic)]
- بلال، نصيرة، والطيب، قويدر محمد، وحميدات، صالح. (2021). دور آليات حوكمة الشركات في ممارسة التحفظ المحاسبي: دراسة تطبيقية ببعض الشركات المسعرة في البورصة بالجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 14(1), 604-619. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154255>
- [Bilāl, N., Al-Ṭayyib Q. M., & Ḥmydāt, Ṣ. (2021). The role of corporate governance mechanisms in exercising accounting reservation: An applied study of some companies listed on the stock exchange in Algeria. *Majallat Al-‘Ulūm Al-Iqtisādīyah wa Al-Tasyīr wa Al-‘Ulūm Al-Tijārīyah*, 14(1), 604-619. (in Arabic)] <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154255>

- الجويسم، فتحي محمد صالح، وعامر، محمد عبدالله. (2020). خصائص مجلس الإدارة وأثرها على الأداء المالي: دراسة تحليلية على قطاع البنوك بالسوق السعودي. *مجلة أبعاد اقتصادية*، 2(10)، 39-66.
- [Al-Jwysm, F. M. Ş., & Āmir, M. A. (2020). Khaṣā'ish majlis al-idārah wa-atharuhā 'alā al-adā' al-mālī: Dirāsah taḥlīlīyah 'alā qīṭā' al-bunūk bi-al-sūq Al-Sa'ūdī. *Majallat Ab'ād Iqtisādīyah*, 2(10), 39-66. (in Arabic)]
- الحناوي، نانسي إبراهيم، وندا، محمد عبدالمنعم، وخطاب، جمال سعد. (2023). تأثير مجلس الإدارة كأحد آليات الحوكمة البيئية على الأداء المالي في شركات الأسمنت المصرية. *مجلة علوم البيئة*، 52(2)، 23-47. <https://doi.org/10.21608/jes.2023.179018.1418>
- [Al-Ḥinnāwī, N. I., ndā, M. 'Abdālmn'm, & wa-khiṭāb, J. S. (2023). The impact of the board of directors as one of the environmental governance mechanisms on the financial performance of the cement Egyptian companies. *Journal of Environmental Science*, 52(2), 23-47. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/jes.2023.179018.1418>
- خالد، لحمر، وأحمد، صمود سيد. (2020). دور حوكمة الشركات في تطبيق مبدأ الإفصاح والشفافية اتجاه المساهمين. *مجلة الدراسات الحقوقية*، 7(2)، 584-602. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116749>
- [Khaled, L. & Aḥmad, Ş. A. (2020). Dawr ḥawkamat al-sharikāt fī taṭbīq mabda' al-ifṣāḥ wa-al-shafāfiyah ittijāḥ al-musāhimīn. *Majallat al-Dirāsāt al-Huqūqīyah*, 7(2), 584-602. (in Arabic)] <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116749>
- زين، يونس. (2014). أهمية تكوين لجان المراجعة في المؤسسات الجزائرية لتعزيز استقلال مراجع الحسابات. *مجلة رؤى الاقتصادية*، 4(6)، 33-47. <https://doi.org/10.12816/0009401>
- [Zayn, Y. (2014). Ahammīyat takwīn lijān al-murāja'ah fī al-mu'assasāt Al-Jazā'irīyah li-ta'zīz istiqlāl marāji' al-ḥisābāt. *Majallat Ru'ā Al-Iqtisādīyah*, 4(6), 33-47. (in Arabic)] <https://doi.org/10.12816/0009401>
- السلمان، أحمد، والبسام، وليد. (2016). حوكمة الشركات وتركز الملكية وأثرهما على إدارة الأرباح في الأسواق الناشئة: حالة الشركات المساهمة السعودية. *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، 10(1)، 1-48.
- [Als Salman, A., & Albassam, W. (2016). Corporate governance and equity ownership concentration and their impact on earning management in emerging markets: The case of Saudi listed companies. *Journal of Administrative and Economic Sciences*, 10(1), 1-48. (in Arabic)]

- السيد، نهلة محمد. (2024). انعكاس مشاركة المرأة في مجالس الإدارة ولجانها على جودة الأرباح: دراسة تطبيقية. *المجلة العربية للإدارة*, 44(4), 35-52. <https://doi.org/10.21608/aja.2021.93701.1147>
- [El-Sayed, N. M. (2024). A reflection of women's participation in boards and committees on the quality of profits: An applied study. *Arab Journal of Administration*, 44(4), 35-52. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/aja.2021.93701.1147>
- الصائغ، مها فيصل، وباعقيل، فاطمة محمد. (2023). أثر خصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات المساهمة الصناعية السعودية: دراسة تطبيقية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*, 7(8), 73-89. <https://dx.doi.org/10.26389/AJSRP.Q251222>
- [Alsayegh, M. F., & Baaqeel, F. M. (2023). The effect of board of directors' characteristics on the financial performance of Saudi industrial corporations: An empirical study. *Journal of Economic. Administrative and Legal Sciences*, 7(8), 73-89. (in Arabic)] <https://dx.doi.org/10.26389/AJSRP.Q251222>
- عثمان، مي محمود محمد. (2022). أثر إدارة الأرباح علي مكافأة مجلس الإدارة: دراسة اختبارية علي الشركات المساهمة المصرية. *مجلة البحوث التجارية*, 44(2), 161-196. <https://doi.org/10.21608/zcom.2021.79599.1054>
- [‘Uthmān, M. M. M. (2022). Athar idārat al-arbāḥ ‘alā mkāf’h majlis al-idārah: Dirāsah akhtbāryh ‘alī alshrkāt al-musāhamah al-miṣrīyah. *Majallat al-Buḥūth al-Tijārīyah*, 44(2), 161-196. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/zcom.2021.79599.1054>
- الغندور، محمد فرج، وأبو جبل، نجوى محمود، وعبدالكريم، عارف عبدالله. (2023). جودة آليات الحوكمة ودورها في الحد من ممارسات الفساد المالي في شركات قطاع الأعمال العام مع دراسة ميدانية. *مجلة البحوث المحاسبية*, 10(2), 93-131. <https://dx.doi.org/10.21608/abj.2023.295039>
- [Al-Ghandūr, M. F., Abū Jabal, N. M., & ‘Abd al-Karīm, ‘Ā. A. (2023). Jawdah āliyāt al-ḥawkamah wa-dawruhā fī al-ḥad min mumārasāt al-fasād al-mālī fī sharikāt qitā‘ al-a‘māl al-‘āmm ma‘a dirāsah maydānīyah. *Majallat Al-Buḥūth Al-Muḥāsabīyah*, 10(2), 93-131. (in Arabic)] <https://dx.doi.org/10.21608/abj.2023.295039>
- فرنوي، مصطفى السيد محمود جوده. (2024). دراسة أثر خصائص أعضاء مجلس الإدارة على العلاقة بين عدم تماثل المعلومات وقيمة المنشأة: بالتطبيق على الشركات المتداولة في البورصة المصرية. *مجلة البحوث الإدارية*, 42(1), 1-40. <https://doi.org/10.21608/jso.2024.241714.1207>
- [Frnwy, M. Ş. A. M. J. (2024). Dirāsah athar khaṣā’iṣ ‘aḍā’ majlis al-idārah ‘alā al-‘alāqah bayna ‘adam tmāthl al-ma’lūmāt wa-qīmat al-mnshāh: Bi-al-taṭbīq ‘alā al-sharikāt al-mutadāwalah fī al-būrṣah Al-Miṣrīyah. *Majallat Al-Buḥūth Al-Idārīyah*, 42(1), 1-40. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/jso.2024.241714.1207>

القحطاني، محمد ناصر، والشهري، صالحة محمد. (2022). أثر تطبيق حوكمة الشركات على تحسين كفاءة مؤشرات الأداء المالي في البنك الأهلي السعودي. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (33)، 95-110. <https://doi.org/10.33193/IJoHSS.33.2022.410>

[Al-Qahtani, M. N., & Al-Shehri, S. M. A. (2022). The impact of corporate governance implementation on improving efficiency of financial performance indicators at Saudi National Bank. *International Journal on Humanities and Social Sciences*, (33), 95-110. (in Arabic)] <https://doi.org/10.33193/IJoHSS.33.2022.410>

قدوش، سميرة. (2023). *مسؤولية أعضاء مجلس إدارة شركة المساهمة في حالة إفلاس الشركة* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة ابن خلدون، كلية الحقوق والعلوم السياسية. <https://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/9569>

[Qdwsh, S. (2023). *Mas'ūliyat a'ḍā' majlis idārat sharikat al-musāhamah fī ḥālāt iflās al-sharikah* [Unpublished doctoral dissertation]. Jāmi'at Ibn Khaldūn, Kullīyat al-Ḥuqūq wa Al-'Ulūm Al-Siyāsīyah. (in Arabic)] <https://dspace.univ-tiaret.dz/handle/123456789/9569>

كريشان، منال أحمد مرعي، و صقر، محمد أحمد. (2016). *أثر استقلالية لجان مجلس الإدارة على المخاطر الائتمانية في البنوك الإسلامية الأردنية للفترة من 2008م إلى 2014م* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالي، كلية الدراسات العليا. [Kurayshān, M. A. M., & Şaqr, M. A. (2016). *The impact of board committees independence on credit risk of Jordanian islamic banks (period 2008 - 2014)* [Unpublished doctoral dissertation]. Jāmi'at al-'Ulūm al-Islāmīyah al-'Ālī, Kullīyat al-Dirāsāt al-'Ulyā. (in Arabic)]

المقبل، راشد، والمقرن، عبدالرحمن. (2023). تقييم المستوى الضعيف من الكفاءة: دراسة حالة السوق المالية السعودية (2000-2023). *المجلة العربية للإدارة*، 43(2)، 313-328. <https://dx.doi.org/10.21608/aja.2023.206963.1429>

القعي، احمد، وعبيد، محمد. (2023). أثر تطبيق حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية على الأداء المالي. *المجلة العربية للإدارة*، 1-13. <https://doi.org/10.21608/aja.2023.169743.1348>

[Alquaymi, A., & Obaid, M. (2023). Impact of applying the Saudi stock market corporate governance regulation. *Arab Journal of Administration*, 1-13. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/aja.2023.169743.1348>

المقدم، مصطفى صلاح، والعزمي، عبدالله أسامة. (2024). أثر تطبيق أبعاد الحوكمة على أداء الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية*، 4(4)، <https://doi.org/10.21608/hiss.2024.337156.1287-1235>

- [Al-Muqaddim, M. Ş., & Āl-‘zmy, A. U. (2024). Athar taṭbīq ab‘ād alḥwkmh ‘alā adā’ al-sharikāt al-‘ā’iliyah bi-Al-Mamlakah Al-‘Arabīyah Al-Sa‘ūdīyah. *Majallat al-Ma‘had al-‘Ālī lil-Dirāsāt al-naw‘īyah*, 4(4), 1235–1287. (in Arabic)] <https://doi.org/10.21608/hiss.2024.337156>
- مؤنة، يونس. (2015). تحقيق كفاية رأس المال في البنوك التقليدية والإسلامية بين الرفع من رأس المال والتحكم في المخاطر: دراسة قياسية مقارنة بين البنوك المدرجة في السوق المالي السعودي خلال الفترة 2008 - 2013 [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/8402>
- [M’nh, Y. (2015). *Taḥqīq kifāyat ra’s al-māl fī al-bunūk al-taqlīdīyah wa-al-islāmīyah bayna al-raḥ’ min ra’s al-māl wa-al-taḥakkum fī al-makhāṭir: Dirāsah qiyāsīyah muqāranah bayna al-bunūk al-mudrajah fī al-sūq al-mālī al-sa‘ūdī khilāl al-fatraḥ 2008–2013* [Published master’s thesis]. Jāmi‘at Qāṣḍy Murbāḥ Warqalah. (in Arabic)] <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/8402>
- [Almogbel, R., & Almuqren, ‘A. (2023) Assessing weak-form efficiency: A case study of the Saudi stock market (2000-2023). *Arab Journal of Administration*, 43(2), 313-328. (in Arabic)] <https://dx.doi.org/10.21608/aja.2023.206963.1429>
- Agrawal, A., & Chen, M. A. (2017). Boardroom brawls: An empirical analysis of disputes involving directors. *Quarterly Journal of Finance*, 7(03), 1750006. <https://doi.org/10.1142/S2010139217500069>
- Ali, K., & Amir, M. (2018). Impact of audit committee structure on firms’ value in Pakistan: Evidence from the cement sector. *Journal of Corporate Governance Research*, 2(1), 42-57. <https://doi.org/10.5296/jcgr.v2i1.14028>
- Alves, S. (2023). CEO duality, earnings quality and board independence. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 21(2), 217-231. <https://doi.org/10.1108/JFRA-07-2020-0191>
- Annuar, H. A. (2014). Independent non-executive directors strategic role—some evidence from Malaysia. *Corporate Governance*, 14(3), 339-351. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2011-0075>
- Argaam Company. www.argaam.com.
- Arora, A., & Soni, T. K. (2023). An optimal proportion for independent directors in the boardroom: An empirical study. *Business Perspectives and Research*, 21(1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/22785337231170491>

- Bar-Hava, K., Huang, S., Segal, B., & Segal, D. (2021). Do independent directors tell the truth, the whole truth, and nothing but the truth when they resign? *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 36(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/0148558X18780801>
- Berisha, H., Ramosaj, B., & Krasniqi, B. (2023). Determinants of board membership in publicly-owned enterprises: Contemporary trends and issues. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 28(2), 199-215. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.28.2.14>
- Boivie, S., Graffin, S. D., & Pollock, T. G. (2012). Time for me to fly: Predicting director exit at large firms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1334-1359. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.1083>
- Brinette, S., Sonmez, F. D., & Tournus, P. S. (2024). ESG controversies and firm value: Moderating role of board gender diversity and board independence. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, 4298-4307. <https://doi.org/10.1109/TEM.2023.3236667>
- Brochet, F., & Srinivasan, S. (2014). Accountability of independent directors: Evidence from firms subject to securities litigation. *Journal of Financial Economics*, 111(2), 430-449. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2013.10.013>
- Capital Market Authority. (2017). *Capital Market Authority in Saudi Arabia*. <https://cma.org.sa/en/Pages/default.aspx>
- Cheng, L., & Sun, Z. (2019). Do politically connected independent directors matter? Evidence from mandatory resignation events in China. *China Economic Review*, 58, 101188. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2018.05.011>
- Cheng, S., & Rayton, B. A. (2012). A study of the incidence and independence of nomination committees. *International Journal of Corporate Governance*, 3(1), 84-104. <https://doi.org/10.1504/IJCG.2012.045283>
- Dewally, M., & Peck, S. W. (2010). Upheaval in the boardroom: Outside director public resignations, motivations, and consequences. *Journal of Corporate Finance*, 16(1), 38-52. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2009.02.002>
- Dharmarathna, D. G., & Amarasekara, C. (2016). *Shareholders' responses at the announcement of the changes in non-executive directors: Evidence from Colombo Stock Exchange (CSE)*. Management, Social Sciences and Humanities, 9th International Research Conference-KDU, Sri Lanka (pp. 47-57).

- Fahlenbrach, R. Low, A. & Stulz, R. M. (2010). The dark side of outside directors: Do they quit when they are most needed? *NBER Working Paper No. w15917*, <https://ssrn.com/abstract=1590746>.
- Fahlenbrach, R., Low, A., & Stulz, R. M. (2017). Do independent director departures predict future bad events? *The Review of Financial Studies*, 30(7), 2313-2358. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhx009>
- Flayyih, H. H., & Khiari, W. (2023). An empirical study to detect agency problems in listed corporations: An emerging market study. *Journal of Governance and Regulation*, 12(1), 208-217. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i1siart1>
- Fleming, G., & Welch, E. (2000). *Director Resignations, Firm Size and Signalling Effects*. The Australian National University. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:15671839>
- Gallo, M. A. (2023). Family business governance and outside directors—expectations from an independent director. *European Journal of Family Business*, 13(1), 126-130. <https://doi.org/10.24310/ejfbefjb.vi.15377>
- Goh, L., & Gupta, A. (2016). Remuneration of non-executive directors: Evidence from the UK. *The British Accounting Review*, 48(3), 379-399. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2015.05.001>
- Goodell, J. W., Li, M., & Liu, D. (2023). Causes and consequences of flocked resignations of independent directors: Inferences from firm impacts following Kangmei Pharmaceutical's scandal. *Finance Research Letters*, 51, 103496. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.103496>
- Guo, L., & Masulis, R. W. (2015). Board structure and monitoring: New evidence from CEO turnovers. *The Review of Financial Studies*, 28(10), 2770-2811. <https://doi.org/10.1093/rfs/hhv038>
- Gupta, M., & Fields, L. P. (2009). Board independence and corporate governance: Evidence from director resignations. *Journal of Business Finance & Accounting*, 36(1-2), 161-184. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.2008.02113.x>
- Han, J., & Zhang, G. (2018). Politically connected boards, value or cost: Evidence from a natural experiment in China. *Accounting & Finance*, 58(1), 149-169. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2635741>
- Hossain, M. I. (2019). Board size and non-executive directors as mechanisms of corporate governance & current scenario of Bangladesh. *University of Dhaka Journal*, 57, 34-57.

- Huang, H.-H., & Chan, C.-Y. (2018). Firms' performance following the initial resignation of independent directors: Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Business Review*, 24(5), 714-729. <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1423721>
- Huang, S., Segal, D., Bar-Hava, K., & Segal, B. (2014). *Do outside directors tell the truth, the whole truth, and nothing but the truth when they resign?* Research Collection School of Accountancy. https://ink.library.smu.edu.sg/soa_research/1348
- Hussain, M. D., Muhammad, M., Ahmed, I., & Hossain, M. T. B. (2023). Impact of stakeholders as board members on sustainability and social outreach of microfinance institutions in developing markets. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 15(1), 26-49. <https://doi.org/10.1504/IJMFA.2023.127523>
- Jagannathan, M., Krishnamurthy, S., & Spizman, J. (2021). Board committees and director departures. *Financial Review*, 56(4), 619-644. <https://doi.org/10.1111/fire.12267>
- Kamel, A. (2021). *Handling outliers in seemingly unrelated regression equations model* [MSc thesis], Faculty of graduate studies for statistical research. <https://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.36267.31521>
- Karim, S., Naeem, M. A., & Ismail, R. B. (2022). Re-configuring ownership structure, board characteristics and firm value nexus in Malaysia: The role of board gender and ethnic diversity. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5727-2754. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-01-2021-0004>
- Katmon, N., & Farooque, O. A. (2020). Board independence and disclosure quality of the UK Investor Relation Magazine Award winning public firms: A matched-pair analysis. *International Journal of Corporate Governance*, 11(2), 152-201. <https://doi.org/10.1504/IJCG.2020.110150>
- Liew, C. Y., Ko, Y. K., Liew, C. Y., Ko, Y. K., Song, B. L., & Murthy, S. T. (2021). Directors' remuneration, expropriation and firm performance in Malaysia: Evidence from non-executive directors' service duration within the remuneration committee. *International Journal of Business and Globalisation*, 28(1-2), 117-147. <https://doi.org/10.1504/ijbg.2021.115300>
- Liu, T., & Wang, L. (2021). Do competitors benefit from the resignation of politically connected independent directors? Evidence from China. *Applied Economics*, 53(60), 6999-7019. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1956678>

- Masulis, R. W., & Zhang, E. J. (2019). How valuable are independent directors? Evidence from external distractions. *Journal of Financial Economics*, 132(3), 226-256. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.02.014>
- Ngo, M. T., Le, T. N., Nguyen, N. T., & Luu, T. T. T. (2023). Board independence and financial performance: empirical evidence on mediating role of market competition from the Vietnamese market. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01498. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1498>
- Nicholl, D. (2020). *Independent Review into the circumstances of board member resignations in the RQIA*. Department of Health in Northern Ireland. <https://www.health-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/health/doh-rqia-report.pdf>
- Pan, H., & Liao, Y.-P. (2018). Stock market reaction to the resignation of compensation committee members: Evidence from Taiwan. *財務金融學刊*, 26(1), 97-118. [https://doi.org/10.6545/JFS.201803_26\(1\).0004](https://doi.org/10.6545/JFS.201803_26(1).0004)
- Purbawangsa, I., & Rahyuda, H. (2022). The effect of ownership structure, dividend policy, composition of the board of directors on financial performance and share return. *Accounting*, 8(1), 1-8. <https://dx.doi.org/10.5267/j.ac.2021.6.012>
- Ren, T., Xiao, Y., Yu, X., Yang, H., & Ge, J. (2020). Resignation of officials as independent directors and firm performance. *Frontiers of Business Research in China*, 14, 1-21. <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00092-4>
- Saudiexchange. www.saudiexchange.sa.
- Sarbah, A., Quaye, I., & Affum-Osei, E. (2015). Corporate governance in family businesses: The role of the non-executive and independent directors. *Open Journal of Business and Management*, 4(1), 14-35. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2016.41003>
- Semadeni, M., Cannella Jr, A. A., Fraser, D. R., & Lee, D. S. (2008). Fight or flight: Managing stigma in executive careers. *Strategic Management Journal*, 29(5), 557-567. <https://doi.org/10.1002/smj.661>
- Sikchi, P., Raj, S., & Ranka, S. (2023). Challenges to efficient working of independent directors. *Russian Law Journal*, 11(1S), 60-66. <https://doi.org/10.52783/rlj.v11i1S.363>
- Singh, P. D., & Singla, C. (2016). *Impact of independent directors' resignations on firm's governance* (IIMA Working Papers WP2016-03-36). Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department.

- Treadwell, D. (2006). The role of the non-executive director: A personal view. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 6(1), 64-68. <https://doi.org/10.1108/14720700610649463>
- Williams, B. R., Bingham, S., & Shimeld, S. (2015). Corporate governance, the GFC and independent directors. *Managerial Auditing Journal*, 30(4/5), 324-346. <https://doi.org/10.1108/MAJ-05-2014-1030>
- Xu, Y. (2018). Anticorruption regulation and firm value: Evidence from a shock of mandated resignation of directors in China. *Journal of Banking & Finance*, 92, 67-80. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.05.008>
- Zerban, A. M., & Madani, A. M. A. (2018). Corporate governance and board of directors responsibility in appointing senior managers: A case in Saudi Arabia. *International Journal of business and Management*, 13(1), 183-189. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n1p183>
- Zhang, T., Li, Y., & Hou, D. (2022). Has the resignation of independent directors holding government positions improved firm performance?—A quasi-natural experiment from China. *Frontiers in Psychology*, 12, 825366. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.825366>

عادل البر و حميده عبدالمجيد

عادل علي إسماعيل البر حاصل على درجة دكتوراه الفلسفة في المحاسبة من جامعة الملك خالد عام 2024، وتتركز اهتماماته البحثية في: المحاسبة المالية وحوكمة الشركات. (adelali255@gmail.com)

حميده محمد عبدالمجيد أستاذ المحاسبة بكلية التجارة جامعة الأزهر منذ عام 2021، ويعمل حالياً بكلية الأعمال جامعة الملك خالد؛ وكلية التجارة جامعة الأزهر. وتتركز اهتماماته البحثية في: المحاسبة المالية. (hemeda@kku.edu.sa) (hemeda@azhar.edu.eg)

الإفصاحات

الدراسة مستخلصة من رسالة الدكتوراه للباحث عادل علي إسماعيل البر وبإشراف الدكتور حميده عبد المجيد، يتقدم الباحثان بالشكر والتقدير لكل من ساهم في تقديم أي ملاحظات أو مساعدة مفيدة خلال فترة إتمام الدراسة.

المجلة التربوية



مجلة فصلية، تخصصية، محكمة
تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت
رئيس التحرير: أ. د. غازي عنيان الرشيد

نشر:

- البحوث التربوية المحكمة
- مراجعات الكتب التربوية الحديثة
- محاضرات الحوار التربوي
- التقارير عن المؤتمرات التربوية
- وملخصات الرسائل الجامعية

تقبل البحوث باللغتين العربية والإنجليزية.
تنشر لأساتذة التربية والمختصين بها من مختلف الأقطار العربية والدول الأجنبية.

الاشتراكات:

في الكويت: ثلاثة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات.
في الدول العربية: أربعة دنانير للأفراد، وخمسة عشر ديناراً للمؤسسات.
في الدول الأجنبية: خمسة عشر دولاراً للأفراد، وستون دولاراً للمؤسسات.

توجه جميع المراسلات إلى:

رئيس تحرير المجلة التربوية - مجلس النشر العلمي ص.ب. ١٣٤١١ كيفان - الرمز البريدي 71955
الكويت هاتف: ٣٤٨٤٦٨٤٣ (داخلي ٤٤٠٣ - ٤٤٠٩) - مباشر: ٣٤٨٤٧٩٦١ - فاكس: ٣٤٨٣٧٧٩٤

E-mail: joe@ku.edu.kw