



**العلاقة بين ثقة المدير التنفيذي والمسئولية الإجتماعية
للشركات المقيمة بالبورصة المصرية
(دراسة إمبريقية)**

إعداد

د. هيام فكرى أحمد

أستاذة المحاسبة المساعد

كلية التجارة - جامعة الزقازيق

auditor.up.todate@gmail.com

أسماء السيد عبدالعزيز منصور

باحث ماجستير محاسبة

كلية التجارة جامعة الزقازيق

asmaa.eljindy@gmail.com

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السادس والأربعون - العدد الثاني أبريل 2024

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

الملخص:

استهدفت الدراسة الحالية فحص العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي كمتغير مستقل ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية فى الشركات المساهمة المصرية كمتغير تابع، وفى سبيل تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باختبار عينة من (43) شركة من الشركات المقيدة فى سوق الأوراق المالية خلال الفترة (2015-2017) بعدد مشاهدات قدره 129 مشاهدة، وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطى المتعدد، فى ظل وجود المتغيرات الضابطة التالية : نسبة المديونية، حجم الشركة، ربحية الشركة، نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية، نوع الصناعة. كما تم استخدام أكثر من مقياس بديل للمتغير المستقل والمتغير التابع للتحقق من مدى صمود نتائج البحث فى ظل اختلاف التعريفات الإجرائية لهما، حيث تم الاستعانة بثلاثة مقاييس بديلة لكل من المتغير المستقل والتابع.

وجاءت نتائج البحث لتشير لوجود علاقة موجبة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ووفاء المنشأة بمسئوليتها الإجتماعية تحت معظم المقاييس البديلة المستخدمة، وذلك فيما عدا استثناءات محدودة، وهو ما يشير إلى صمود النتائج أمام تعدد التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل والتابع. وتلفت نتائج البحث الحالى إلى اهتمام الباحثين إلى ضرورة الأخذ فى الاعتبار الجوانب السلوكية لصنع قرار الوفاء بالمسئولية الإجتماعية حيث تعمل جنباً إلى جنب إلى جوار الاعتبارات الإنتهازية والأخلاقية فى صنع هذا القرار.

الكلمات الدالة: ثقة المدير التنفيذي CEO Confidence، خصائص المدير التنفيذي CEO Characteristics، المسئولية الإجتماعية (CSR)، مستوى الافصاح الإجتماعى Disclosure Level، نمط الافصاح الإجتماعى Disclosure Pattern .

الإطار العام للبحث

أولاً : مقدمة ومشكلة الدراسة

فى سبيل السعى نحو معرفة كيف يصنع المديرون قرارات المسؤولية الإجتماعية؟ يُعتقد أن المديرين يتسمون بالعقلانية والرشد الاقتصادى عند اتخاذهم القرارات بالشركات وذلك طبقاً للنظرية النيوكلاسيكية (Modern Portfolio Theory, 1950)، حيث يصنع المديرون القرارات بناءً على منظور اقتصادى فقط، ولم يؤخذ فى الحسبان نظرية التمويل السلوكى التى تعالج نقاط الضعف فى النظرية السابقة، فهى تعتبر منهج وصفى يهدف لتحديد الخصائص السلوكية Behavioral characteristics التى لها تأثير كبير وقوى على القرارات المالية والإجتماعية والاقتصادية والتى تؤثر على استدامة الشركة، لذلك من الضرورى تحديد الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين Chief Executive Officer's (CEO's) فى عملية صنع القرار (Al-Shammari, 2017; McCarthy et al., 2017). ومن ضمن تلك الخصائص السلوكية للمديرين التنفيذيين الثقة الإدارية (Managerial Confidence (MC) حيث تعتبر الثقة الإدارية واحدة من أكثر العوامل السلوكية المؤثرة فى السوق المالية، حيث ترى دراسة (McCarthy et al., 2017) أن الثقة الإدارية هى المبالغة فى تقدير المدير لقدراته الشخصية وأدائه وإحتمالية نجاحه، والمبالغة فى تقدير معرفته ودقة معلوماته حول الأحداث المستقبلية وقدرته على التحكم فيها، مما يصبح أكثر تفاؤلاً بشأن النتائج المستقبلية الإيجابية (مصطفى، 2017)، ينتج عن ذلك مبالغته فى تقدير مدى صحة قراراته، مما يؤدي به إلى الإقبال على الاستثمار بشكل مبالغ فيه دون التقدير الصحيح للمخاطر المرتبطة به (McCarthy et al., 2017)، مع تجاهله استراتيجيات منافسيهم لأنه يعتقد أن أدائه أفضل من الآخرين (Paredes, 2004).

وعلى غرار الأهمية المتزايدة للإستدامة حول العالم فى تركيز الإهتمام على المسؤولية الإجتماعية للشركات، قد اهتمت العديد من الدراسات الأجنبية بتناول الجوانب السلوكية للمديرين وتأثيراتها على قراراتهم الإجتماعية، وذلك على عكس الدراسات الاختبارية فى البيئة المصرية التى تجاهلت دور الخصائص السلوكية لمديرى الشركات فى تبنى مبادرات المسؤولية الإجتماعية، وهو ما يؤدي فى بعض الأحيان إلى عدم القدرة على التفسير الدقيق والواضح للنتائج المتعلقة بالوفاء بالمسؤولية الإجتماعية للشركات. وحتى وقتنا هذا تم تركيز البحث فى مجال المسؤولية الإجتماعية ودوافع ممارساتها على المالية والبيانات والمعلومات الملموسة، وما لم يتم تفسيره من النتائج طبقاً لأسباب

مالية، يعزوه إلى أبعاد أخلاقية Ethical Aspects (عبد المجيد، 2012) ، أو أبعاد انتهازية إدارية - سلوك انتهازي-Managerial Opportunism (عبد المنعم، 2017)، حيث قد يلجأ بعض المديرين للوفاء بالمسؤولية الإجتماعية لتحقيق مصالح ذاتية من أجل المنفعة الشخصية Personal Benefits ، أو إخفاء المستوى الحقيقي للأرباح، أو لتعزيز جودة الأرباح والتجنب الضريبي بجانب جذب مزيد من المستثمرين وبقاء واستمرار الشركة في السوق لتحسين صورتهم في المجتمع (Chen et al., 2017)، بالإضافة إلى الأبعاد المؤسسية (Ferrero & InstitutionalAspect (Sanchez, 2015).

هذا ولم يؤخذ في الحسبان أن هناك مدخل سلوكي يمكن من خلاله تفسير النتائج المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية للشركات والتي يصعب على الجانب الاقتصادي تبريرها بمفرده، ويشير ذلك إلى حدوث فجوة في تفسير عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية، حيث يتخذ المديرون التنفيذيون القرارات بناءً على التقارير المالية ونسبة الأرباح وأرقام المبيعات المحققة أى بالاعتماد على كل ما هو ملموس وتم التغافل على أن هناك جانب مهم ومؤثر ألا وهو الثقة الإدارية وهي من أهم الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين والتي تؤثر في صنع القرارات المتعلقة بوفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (Sauerwald & Su, 2019) ، وعدم دراستها أو التغافل عنها من الممكن أن يحدث تأثير سلبي ونتائج غير دقيقة عن تفسير قرارات المسؤولية الإجتماعية بالشركة، بالإضافة إلى توفير صورة غير كاملة لكيف يتخذ المديرون التنفيذيون القرارات (Dashtbayaz & Mohammadi, 2016) ، حيث أن إدماجها مع الجوانب الاقتصادية والأخلاقية يعطى نظرة أشمل وأدق على الأداء الفعلي المتحقق للشركة والقرارات الناتجة عن الإدارة تتسم بالشفافية والوضوح، حيث أن الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين تؤثر جنباً إلى جنب بجوار التقارير النهائية للشركات والجوانب الاقتصادية عند اتخاذهم أى قرارات متعلقة بالشركة (Diez et al., 2011) .

ويدعم ذلك أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الثقة الإدارية و الوفاء بالمسؤولية الإجتماعية والتي أشارت إلى وجود علاقة بينهما (McCarthy et al., 2017; Chung-Ang, 2021; Oliver, 2016; Kouaib et al., 2021; Al-Shammari, 2017) ، ويتضح من الدراسات السابقة أنه على الرغم من استقرار الفكر الاقتصادي على أن هدف المنشأة هو تعظيم ثروة الملاك، إلا أنه اتضح من الدراسات الحديثة في المدخل السلوكي للتمويل

أن المدير قد يقع تحت تأثير سمات شخصية تؤثر على قدرته على تحقيق هذا الهدف، ويكون لها انعكاسات واضحة على قراراته بالشركة (جميل، 2017). حيث تؤثر الثقة الإدارية على دقة توقعات المدير وعلى قراراته المالية، ومن أجل تعزيز صورته الاجتماعية ينحاز لمصلحته الذاتية وقد يزيد من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية (Contartese, 2021).

وتتبع المشكلة الأساسية للدراسة من تساؤل أساسى حول مدى قدرة المديرين التنفيذيين فى الشركات المساهمة المصرية على اتخاذ قرارات رشيدة فيما يتعلق بممارسات المسؤولية الاجتماعية، حيث درجة رشد القرارات تتوقف على مجموعة من العوامل: مثل البيئة التى يتم فيها إتخاذ القرار، وكمية ودقة المعلومات المتوافرة من قبل المدير، ومدى معرفة صانعى القرار بأساليب وطرق اتخاذ القرار، وكذلك السلوكيات والصفات الشخصية لصانعى القرار مثل: عمره ومستوى تعليمه وهواياته وخبراته السابقة ومستوى علاقاته وسماته الشخصية مثل (الثقة الإدارية)، وتجنب المخاطر أو الخوض فى المزيد منها.

وهذا ويلاحظ أن هناك ندرة فى الدراسات السابقة التى اهتمت بدراسة العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية التى تقوم بها الشركات - إلى حد علم الباحثة- فى البيئة المصرية، وبالتالي هناك حاجة للتفسير السلوكى لواحد من أهم القرارات المالية للشركات المساهمة، وهو قرار الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وذلك لتوفير صورة كاملة لكيفية إتخاذ المديرين التنفيذيين للقرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وكيف يتم صنع هذه القرارات، حيث يتعين أن تراعى العوامل السلوكية والتى باتت من ضمن المنظور الكلى الذى يقيم ويفسر على أساسه قرار الإنخراط فى الأداء الاجتماعى بجانب العوامل الاقتصادية والدوافع الأخلاقية والإنتهازية والمؤسسية، وهو ما يستدعى الانتباه إلى تأثيرات العامل السلوكى وخاصة درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى على درجة وفاء الشركة بالمسؤولية الاجتماعية. وبناء على ذلك يمكن صياغة السؤال البحثى الذى يعبر عن مشكلة البحث على النحو التالى:

هل هناك علاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية؟

ثانياً : هدف الدراسة :

فى ضوء مشكلة الدراسة، يتمثل الهدف الرئيسى فى دراسة هل هناك علاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ودرجة وفاء المنشأة بالمسئولية الإجتماعية فى السوق المصرى.

ثالثاً : أهمية الدراسة :

- (1) تكمن أهمية الدراسة فى ندرة الدراسات التى تحتويها المكتبة المصرية والعربية فى موضوع الدراسة، فأغلب الدراسات تناولت المسئولية الإجتماعية للشركات بمختلف جوانبها وأبعادها مع متغيرات أخرى بخلاف الثقة الإدارية للمدير التنفيذى وهو ما يبرز الحاجة لهذه الدراسة.
- (2) أغلب الدراسات تناولت تفسير نتائج قرارات ممارسات المسئولية الإجتماعية للشركات من خلال عوامل إقتصادية أو أبعاد أخلاقية أو إنتهازية إدارية أو مؤسسية، مع عدم مراعاة أن هناك العديد من العوامل السلوكية⁽¹⁾ التى تؤثر أيضاً فى عملية صنع القرار، ومنها الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين وبخاصة الثقة الإدارية موضع اهتمام هذا البحث.
- (3) من الممكن أيضاً أن تكون الثقة الإدارية للمدير التنفيذى هى الجانب الخفى كدافع لممارسات المسئولية الإجتماعية⁽²⁾، الذى لم يتجه الباحثون إلى دراسته من قبل – إلى حد علم الباحثة - فى البيئة المصرية على الأخص والأسواق الناشئة والعربية أيضاً. لذلك وجبَ دراسته واستكشاف العلاقة بينهما.
- (4) يختلف كل مدير فى هيكله الإدراكى وتوقعاته وتفضيلاته وأهدافه عن الآخرين، مما يؤدى إلى إختلاف توقعاتهم وإدراكاتهم وتفضيلاتهم وهو ما لم تراعيه النماذج المالية، وذلك يفسر القرارات غير المبررة اقتصادياً لدى المدير (McCarthy et al., 2017) ، ومن ثم دراسة تلك السلوكيات والسمات الخاصة بالمديرين ومنها الثقة الإدارية تكون لها أهمية كبيرة.
- (5) دراسة المسئولية الإجتماعية للشركات من جهات مختلفة عن المعهودة فى أغلب الدراسات، حيث تركز الدراسة الحالية على تفاصيلها الداخلية ومكوناتها التى من الممكن أن تؤثر فى القياس مثل أنماط الإفصاح عن المسئولية الإجتماعية بجانب مستويات الإفصاح عنها ودرجة شموله.

¹ تعتبر من مداخل علم التمويل السلوكى Behavioral Financial وهو ما يزال حقلأ بكاراً وقد تم الاعتراف به حديثاً من قبل الأكاديميين فى هذا المجال كإحدى المداخل التى يمكن إستخدامها لتفسير كيفية إتخاذ القرارات الاقتصادية والاستثمارية من قبل المديرين والمتداولين فى الأسواق المالية، حيث يتم تحديد التحيزات السلوكية Behavioral Biases وتحليل أثرها على عملية إتخاذ القرارات الاقتصادية والاستثمارية وكذلك أثرها على الأسواق المالية.

² - باعتبارها أداة للتحوط من المخاطر الإجتماعية والبيئية ومخاطر السمعة والشهرة فى الشركة، التى يكون لها تأثير فى إستدامة الشركة.

(6) تعتبر هذه الدراسة – إلى حد علم الباحثة- من بين الدراسات الأولى التى تهتم بدرجات الثقة الإدارية للمدير التنفيذى كمتغير تفسيرى لشرح تأثيرها على الدرجات المختلفة لوفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية فى الشركات المصرية، مما يدعم تطبيق مثل هذه الدراسة الإمبريقية فى البيئة المصرية.

المنهجية المتبعة لتحقيق هدف البحث:

لتحقيق هدف البحث سوف يتم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي فى وصف العلاقة التى تربط بين درجة الثقة الادارية للمدير التنفيذى كمتغير مستقل و درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية كمتغير تابع، ولإتمام ذلك سوف يتم استخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد لوصف هذه العلاقة كمياً، كما سيتم استخدام أسلوب تحليل المحتوى فى فحص التقارير المالية المنشورة عن الشركات المصرية التى تشملها العينة، ومن ثم يمكن جمع البيانات اللازمة لتشغيل نموذج الإنحدار واختبار فرضيات البحث، أيضاً سيتم الإعتماد على الأساس النظري الذى توفره نظرية أصحاب المصالح والإشارة والشرعية فى تطوير فرضية البحث وتحديد الإتجاه المتوقع للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، هذا وسوف يتم التركيز فى البحث على (43) شركة من شركات السوق المصرى عام 2017³، 2016، 2015، كذلك تضم علاقة الإنحدار المستخدمة متغيرات ضابطة (ربحية الشركة، نسبة المديونية، نوع النشاط بالشركة، حجم الشركة، نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية).

فرضية الدراسة: تختبر الدراسة الفرض البحثى التالى:

لا توجد علاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية فى بيئة الأعمال المصرية.

وفى ضوء ما سبق تتمثل خطة الدراسة فيما يلى:

- **القسم الأول:** الإطار النظرى للثقة الإدارية للمدير التنفيذى وعلاقتها بدرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات
- **القسم الثانى:** الدراسات السابقة وتطوير فرضية البحث
- **القسم الثالث:** الدراسة الامبريقية

³ - اقتصرت الدراسة على هذه الفترة حيث أنها فترة استقرار اقتصادى تسمح بدراسة أثر الثقة الإدارية على الوفاء بالمسئولية الإجتماعية بعيداً عن أى تهديد للنتائج بوجود تفسيرات بديلة.

القسم الأول: الإطار النظري للدراسة

يتضمن هذا القسم إلقاء الضوء على جزئيتين أساسيتين توفر معاً من منظور الباحثة أساساً نظرياً كافياً لإتمام الدراسة:

- درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي.
- درجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات.
- العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ووفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية.
- **درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي:**

محاولة دراسة الثقة الإدارية تثير العديد من التساؤلات: مثل ما هي الثقة الإدارية، وهل الثقة الإدارية هي ظاهرة لها مستويات عليا ودنيا، وكيفية قياسها في الواقع المصري وما الذى يختلف عن الأسواق الأخرى التى تم التطبيق فيها، وما هي أسباب وأوجه الثقة الإدارية، وما هي العلاقة بين درجة الثقة الإدارية ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية؟.

بم أن المديرين التنفيذيين يسيطرون على موارد هائلة فى الشركات التي يقودونها، لذلك يعتبر فهم سيكولوجية المدير التنفيذي أمر مهم، حيث ينبغي مراعاة السمات الشخصية للمديرين التنفيذيين عند اتخاذهم قرارات مالية مختلفة (Wang et al., 2016)، وعندما يتم إستبعاد السمات الشخصية يكون لدينا تباين كبير في وجهات نظر المدير التنفيذي ودوافعه عند اتخاذ القرارات المختلفة فى الشركة (Wang et al., 2016)، لذلك يتم التركيز بشكل أفضل على ما قد يجعل المديرين التنفيذيين يشعرون بالثقة الإدارية في المقام الأول وما الذي يسبب ذلك. فمن المهم أن نضع في اعتبارنا أن العقلانية هي افتراض في الاقتصاد وليست حقيقة مثبتة (Kahneman, 2003). لذلك من الضروري النظر في الخصائص الشخصية للمدير التنفيذي وخاصة الثقة الإدارية عند تخصيص الموارد الممكنة و إتخاذ القرارات المالية المتعلقة بتبني المبادرات الإجتماعية فى الشركة (McCarthy et al., 2017).

حيث تعتبر الثقة الإدارية للمدير التنفيذي هي واحدة من أكثر العوامل السلوكية المؤثرة في السوق المالية، فتعتبر الثقة الإدارية هي المبالغة فى تقدير المدير لقدراته الشخصية وأدائه ودقة معلوماته حول الأحداث المستقبلية، وقدرته على التحكم فيها فيكون أكثر تفاؤلاً بإحتمالية نجاحه والوصول لنتائج مستقبلية إيجابية، مما يؤدي به إلى الإقبال على الاستثمار بشكل مبالغ فيه دون التقدير الصحيح للمخاطر المرتبطة به، وذلك بسبب مبالغته فى تقدير مدى صحة قراراته فهو يعتقد أن أدائه أفضل من الآخرين.

حيث تنبع الثقة الإدارية للمديرين التنفيذيين من دافعان أساسيان مترابطان وهما:

- أن المديرين التنفيذيين يستخدمون تفسيراتهم الشخصية للظروف التي يواجهونها.
- أن هذه التصورات الشخصية هي نابعة من تجارب وخبرات المديرين التنفيذيين السابقة والمعتقدات والقيم والسمات الشخصية Personalized Perceptions ، بالإضافة إلى أن المديرين سيتخذون القرارات بعد عرض وتحليل المواقف من وجهات نظرهم الشخصية Personal Standpoints (Petrenko et al., 2015; Hambrick, 2007)، لذلك لا بد من تحديد الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين عند عملية صنع القرار. لذلك أدرك الباحثون أهمية الخصائص الإدارية خاصة الثقة الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تتطلب تخصيص موارد للشركة (Al-Shammari, 2017).

وعلى الرغم من تعدد المقاييس التي تناولت الثقة الإدارية في الدراسات الأجنبية المختلفة ولكن أغلبها غير قابلة للتطبيق في البيئة المصرية. لذلك بُدلت الجهود في هذا الشأن وقدمت للباحثين مجموعة قيمة من المقاييس التي يمكن الإعتماد عليها مع التعديل بما يتناسب مع البيئة المصرية لقياس درجة تواجد الثقة الإدارية لدى المديرين التنفيذيين والتي يمكن الإعتماد عليها. حيث يمكن استخدام عدة مقاييس بديلة للثقة الإدارية للنظر بدقة وأكثر وضوحاً للتأثيرات المختلفة الناتجة عن اختلاف نوع المقياس :
أولاً: مقياس الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة Investment based measure (كمقياس وهمى 1، 0) وهذا المقياس يقيس وجود ثقة إدارية من عدمه (Ahmed & Duellman, 2013)، وثانياً : مقياس الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة المعدل (كمقياس فترى Interval Scale) لتحديد درجة الثقة الإدارية (متدنية(1) معتدلة(2) زائدة(3)) وقياس علاقتها بدرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية، وثالثاً : مقياس الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة (كمقياس نسبي Ratio scale) لتحديد نسبة الثقة الإدارية.

- الإطار النظري للمسئولية الإجتماعية للشركات:

أصبحت المسئولية الإجتماعية للشركات قضية استراتيجية بالنسبة للمنظمات التي تسعى لتوصيل الأنشطة الأخلاقية بها إلى مختلف مجموعات أصحاب المصالح، حيث اعتمدت المفاهيم المعاصرة المتعلقة بالمسئولية الإجتماعية للشركات على الأهداف الأساسية للشركات مثل الإدارة المستدامة والمساهمات في المجتمع والتي تعتبر مصدراً لأرباح الشركات (كريم، 2017). وبعد إدراك الإعتماد

المتبادل وعدم انفصال كل من تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات وحقوق أصحاب المصالح توسعت الشركات فى جهود حماية البيئة وتنمية المجتمع وحماية المستهلك والعاملين مع الإلتزام بتحقيق أهداف الربحية الأساسية وتلبية متطلبات باقى أصحاب المصالح (كريم، 2017)، وهناك عدة تعريفات للمسؤولية الاجتماعية تختلف باختلاف وجهات النظر فى تحديد شكل هذه المسؤولية:

فيمكن اعتبارها مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها الشركات بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع (صبيح، 2016). كما تم تعريفها أيضاً على أنها إجراءات اقتصادية وقانونية ومعنوية وخيرية للشركات التي تؤثر على جودة الحياة ذات الصلة بأصحاب المصلحة، بشكل عام تصف المسؤولية الاجتماعية كيف تدير الشركات عملياتها وأنشطتها لتحقيق تأثير إيجابي شامل على المجتمع، وتشير إلى خدمة الناس، والمجتمعات والبيئة بطرق تتجاوز ما هو قانوني ومالي (Hill et al., 2007). كما تمثل المسؤولية الاجتماعية التضحيات التي تقدمها الشركة لأداء دورها الاجتماعي والبيئي بموجب القوانين والتعليمات، أو بناء على إدراك الشركة لمسئوليتها تجاه المجتمع، ويتضمن ذلك ما تنفقه الشركة فى مجالات العلاقات مع الموظفين، تحسين بيئة العمل، مجال حماية البيئة، ومجال خدمة المستهلك وحمائمه (أنور، 2010). وأيضاً عرفت دراسة (Harjoto et al., 2011) المسؤولية الاجتماعية على أنها الوسائل التي من خلالها تحسن الشركات صورتها وتحفظ بقدرتها على الإستمرار، وأشارت إلى أن الشركات تشارك بأنشطة عديدة منها الحفاظ على البيئة ورعاية الموظفين وتحسين جودة المنتجات وغيرها.

وتخلص الباحثة بعد إطلاعها على تعريفات المسؤولية الاجتماعية إلى أنها: يمكن أن تُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها ثقافة إلتزام أخلاقي بين الشركة والمجتمع تسعى من خلاله إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بما من شأنه تعزيز مكانتها فى المجتمع وأصحاب المصالح بشكل عام، والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي بشكل يحقق التنمية المستدامة للمجتمع وبقاء ونمو المنشأة.

منهجية إعداد مؤشر وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية:

سوف تتناول الباحثة مجموعة من المقاييس البديلة والتي تتضمن تعريفات اجرائية مختلفة للإجابة عن الإفصاح الاجتماعي لقياس درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية. حيث يتم قياس درجة الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للشركات عن طريق مستوى الإفصاح الاجتماعي ويشتمل على أربعة أبعاد رئيسية: البعد الأول (بعد العاملين أو الموظفين) والبعد الثانى: (بعد العميل أو جودة المنتج)، البعد الثالث

(تنوع المجتمع المحيط) والبعد الرابع: (بعد البيئة الطبيعية) يندرج منها 16 بند فرعى بما يتلائم مع بيئة الأعمال المصرية (بركات، 2017)، حيث أن هذه الأبعاد قابلة للتطبيق ومتاح الحصول عليها من القوائم والتقارير السنوية للشركات المصرية كما بالجدول (1). كما يتم قياس درجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية فى هذا البحث عن طريقمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح Social Disclosure Patterns : (إفصاح وصفى/ إفصاح كمى/ إفصاح نقدى)، بجانب ذلك يتم قياسها أيضاً بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول، والتي تعكس درجة تغطية هذه الممارسات لاحتياجات قطاعات عريضة من أصحاب المصالح الأساسيين (مقياس فترى) (بركات، 2017). كما يتم قياس درجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية عن طريق مقياس نسبي. حيث اهتمت الباحثة بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة حالية للشركات للقياس الدقيق وتحقيق الشفافية فى النتائج.

جدول (1)

أبعاد المسئولية الإجتماعية وما يندرج تحتها من أنشطة وممارسات اختيارية

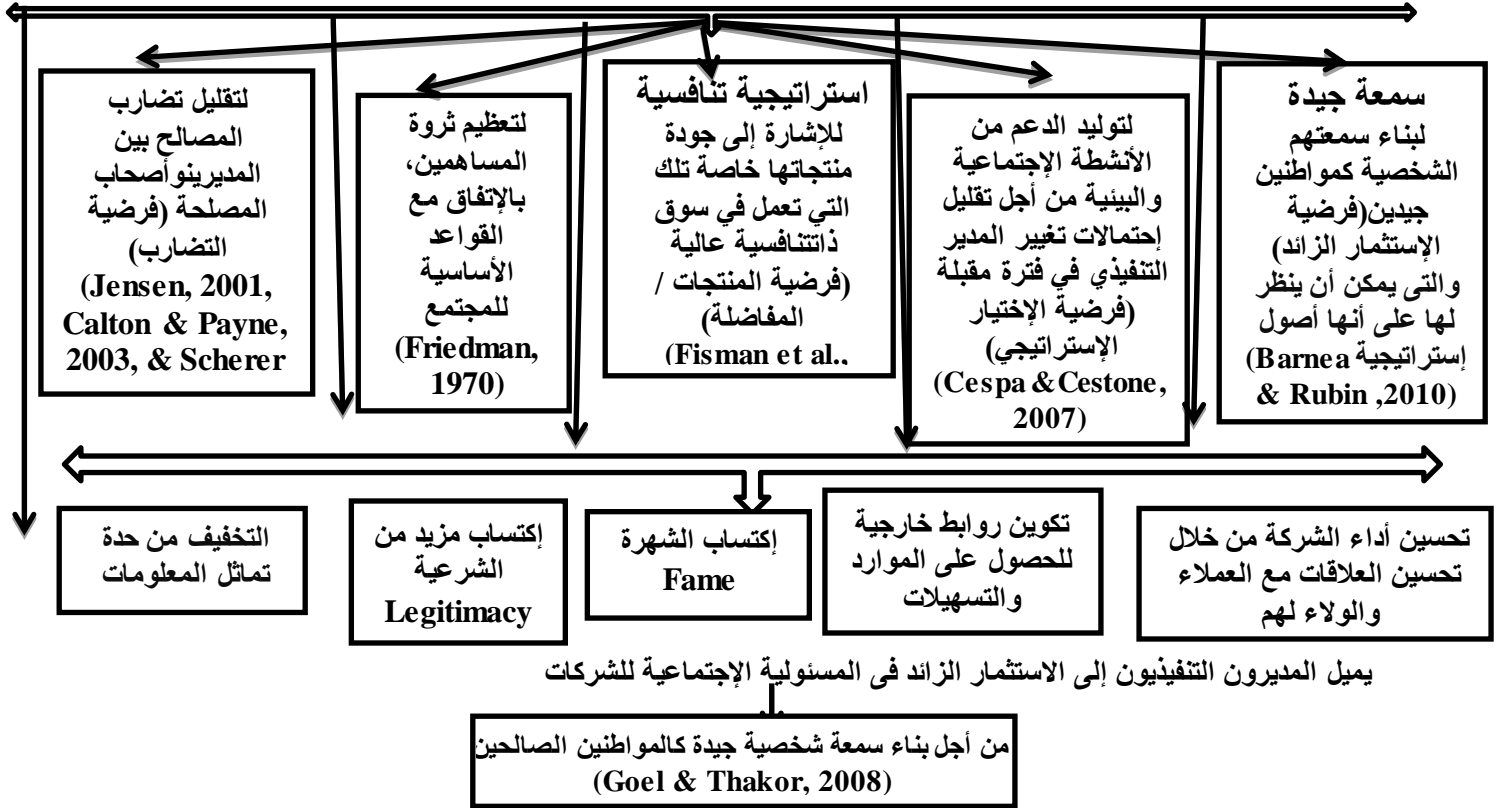
التعريف	العنصر
بعد العاملين أو الموظفين:	
برامج تدريب وتطوير العاملين والمنح الدراسية.	TRAININGemply
تطبيق نظم للصحة والسلامة المهنية فى العمل.	HSEmply
التفاعل والمشاركة مع العاملين وقياس درجة رضاهم.	SATISFemply
الحوافز الممنوحة للعاملين والتي تتعلق بالإسكان وتملك الأسهم ومكافآت التقاعد والمزايا العينية الأخرى الممنوحة لهم ولأسرهم.	COMPENSATIONemply
بعد العميل أو جودة المنتج:	
إتاحة المعلومات عن جودة وسلامة المنتج.	QUALITYprod
التسويق والإعلان عن المنتج.	MARKETINGprod
توافر نظم لخدمة العملاء وقياس درجة رضاهم.	CUSTOMERservc
تمويل وتطبيق أبحاث تطوير المنتج.	R&Dprod
بعد المجتمع المحيط:	
المساهمات فى تدريب وتأهيل الخريجين لسوق العمل وتنمية المواهب.	INTERNSHIP
دعم ورعاية الأنشطة والفعاليات الرياضية والثقافية والترفيهى وغيرها.	SPONSER
التبرعات والمساهمات الخيرية بما فيها دعم المؤسسات وحملات التوعية المختلفة.	DONATION
البرامج الموجهة لتقليل البطالة وتوظيف الأقليات Minority.	UNEMPLOYMENT
بعد البيئة الطبيعية:	
مكافحة التلوث وخفض الانبعاثات والعامد والنفايات وإنتاج منتجات صديقة للبيئة.	POLUTIONreducti on
حسن إستغلال الموارد وتدوير المخلفات.	RECYCLING&
تبنى برامج وحملات توعية لتجميل وتحسين البيئة والمحافظة عليها.	SUPPORT
إستخدام الطاقة النظيفة ومصادر الطاقة المتجددة.	NEWCLEAR

المصدر: أ/ د خالد بركات لسنة 2018⁴

⁴ تم استبعاد البعد الخامس للمسئولية الإجتماعية عن عمد، وهو متواجد فى معظم الدراسات المذكورة وهو بعد يتعلق بقضايا التنوع Diversity Issues، حيث يتضمن أنشطة المنشأة الإختيارية المتعلقة بمكافحة التمييز بين المتعاملين معها بحسب اللون أو الجنس أو العرق

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية من الأدوات الحديثة التي ظهرت لغرض تسهيل عملية نقل وتوزيع المخاطر وكأداة للتحوط (Lel, 2006) من المخاطر الإجتماعية⁵ والبيئية⁶ ومخاطر السمعة والملكية (Mehr & Hedges., 1963)، ومن ثم أولتها الجهات الرسمية والمهنية عناية فائقة سواء من الناحية التشريعية والقانونية، التي تنظم أحكام التعامل بهذه الأدوات أو من ناحية وضع المعايير المحاسبية التي تنظم الجوانب الخاصة بالإعتراف بها وبتقييمها والإفصاح عنها (Sahlian et al., 2013). ومن أهم مزايا التحوط أنه أداة يستخدمها المحاسبين والمديرين لمواجهة الثقة الإدارية الزائدة أو عدم اليقين عند تقييم الأصول والدخل.

- ومن دوافع إلتزام الشركات بمسئوليتها الإجتماعية:
حيث يبالغ المديرون التنفيذيون في الاستثمار في المسؤولية الإجتماعية للأسباب التالية:



إلخ. وسواء كانوا طالبى شغل وظائف أو شاغليها بالفعل أو موردين أو غيرهم، وبالطبع غنى عن البيان أن سبب إستبعاد هذا البعد يرجع إلى عدم تواجده فى البيئة المصرية وبيئات الأعمال بالمنطقة العربية والتي تشكل واحدة منها مجالى تطبيق هذه الدراسة (بركات، 2018).

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على دراسة (Harjoto et al., 2011)

– الإطار النظري المفسر لعلاقة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي بوفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية:

لم تحظ البحوث حول تأثير خصائص صانعي القرار على استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية باهتمام كبير من الباحثين، على الرغم من البحوث العديدة التي ربطت الإدارة العليا بالقرارات الاستراتيجية المختلفة في الشركات (Al-shammari, 2017; Zaher, 2019)، بجانب ذلك تعتبر الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين هي محددات أساسية لسلوك وأداء الشركات، وأن السمات الشخصية وخاصة الثقة الإدارية تؤثر على إدراك المديرين التنفيذيين للمعلومات ومعالجتها وبالتالي تؤثر على عملية صنع القرار (Chatterjee & Hambrick, 2011)، كما تم التوصل إلى أن استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات في العديد من الحالات كانت استراتيجيات أكثر ارتباطاً بالشخصية وبالتالي تعكس جزء من قيمهم وسماتهم الشخصية وخبراتهم السابقة (Hambrick & Quigley, 2017; Al-Shammari, 2014)، أى أن الثقة الإدارية للمدير التنفيذي تلعب دوراً مهماً في صنع قرارات وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية، ومع ذلك وحتى هذا التاريخ لم يتم توجيه تركيز الأبحاث لاستكشاف كيف تؤثر الثقة الإدارية للمدير التنفيذي في قرارات الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية التي تتبعها الشركات في بيئة الأعمال المصرية، وفهم الدوافع الكامنة وراء تلك المصالح الإدارية في تعزيز الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للشركات أو انخفاض نسبة الوفاء بها في السنوات الأخيرة.

بالإضافة إلى ذلك، عندما يُنظر في مقترحات نظرية الوكالة المتعلقة بسلوك المصلحة الذاتية الإدارية للتلعب Manipulation والاستخدام الشخصي والتحيز الذاتى من قبل المديرين الذين يتخذونها (Petrenko et al., 2015)، مما أدى إلى دراسة العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي وممارسات الشركات الاجتماعية والبيئية. حيث أدرك الباحثون أهمية الخصائص الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تتطلب تخصيص موارد الشركة، حيث أن المسؤولية الاجتماعية تتطلب تخصيص مبلغ لا بأس به من موارد الشركة المتاحة (Al-Shammari, 2017).

فيما مضى كان يتم تخصيص الموارد والوقت والجهد من قبل صانعي القرار من منظور اقتصادى فقط، والذي يفترض أن العوامل الاقتصادية هي معلومات فعالة وعقلانية وغير متحيزة وهي تسعى باستمرار

إلى تعظيم الإستفادة، ومن المتفق عليه الآن أن هذه الافتراضات البسيطة غير دقيقة إلى حد بعيد، حيث أن هناك دوافع أخرى مرتبطة بالخصائص الشخصية للمدير التنفيذي وخاصة الثقة الإدارية. فعند الربط بين الخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين ببعض استراتيجيات الشركة، يعمل ذلك على تحسين القدرة التنبؤية لقرارات المديرين التنفيذيين (Al-Shammari, 2017)، مع تحسين اختيار وتطوير المديرين التنفيذيين والفرضيات التي تدرس العلاقة بين خصائص المدير التنفيذي خاصة الثقة الإدارية والممارسات الإجتماعية للشركات (Petrenko et al., 2015) ، حيث أن القرارات التي يتخذها المديرون تتأثر بخصائصهم الشخصية جنباً إلى جنب مع النتائج والظروف الحالية للشركة، والتي جميعها عرضة للتفضيلات الإدارية والأفكار والمعتقدات والسمات الشخصية، حيث أن المدير التنفيذي هو المسئول في نهاية المطاف عن توقيح وتنفيذ هذه القرارات وتعزيزها (Dashtbayaz & Mohammadi, 2016).

حيث يصبح المديرون التنفيذيون الذين لديهم ثقة إدارية زائدة أكثر إقبالا على الوفاء بالمسئولية الإجتماعية، لأنهم يرغبون في تحسين صورتهم في المجتمع وتحسين سمعة الشركة ومصداقيتها وزيادة متابعتهم وتعزيز وجودهم الإعلامي، لجذب مزيد من الاستثمارات والمساهمين، مع تخصيص أمثل للموارد لإضفاء مزيد من الشرعية (Alshammari, 2017; Zhang et al., 2013)، كما ينظر المديرون التنفيذيون ذو الثقة الإدارية الزائدة إلى المسئولية الإجتماعية للشركات كوسيلة لإرضاء أصحاب المصلحة الأساسيين (Zhang et al., 2013) والتي تعود بالنفع في هيئة مساهمة إيجابية (Moral Capital)، من خلال عدة آليات كالفوائد الاقتصادية وأصول رأس المال غير المادي (معنوي) والإجتماعي مثل السمعة، والوصول إلى الموارد من خلال العلاقات الجديرة بالثقة والشرعية، كما يحصل المديرون التنفيذيون على مكافآت عالية من أجل الاستثمار الأمثل في المسئولية الإجتماعية (Ferreira & Oliveira, 2014).

وتوضح دراسة (Baker et al., 2011) أن الشركات التي يديرها المديرون التنفيذيون الذين لديهم ثقة إدارية زائدة ترتبط بمخاطر أكبر، لذلك قد ينخرط المديرون التنفيذيون ذو الثقة الإدارية الزائدة في مزيد من أنشطة المسئولية الإجتماعية على أنها وسيلة للحد من المخاطر المحتملة، حيث تعتبر المسئولية الإجتماعية ذات علاقة موجبة مع حملة الأسهم (المساهمين) في حال إعتبارها أداة

للتحوط⁷(McCarthy et al., 2017; Meulenbroek, 2018) من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والبيئية⁸(Humphrey et al., 2012)، كما أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعتبر استراتيجية تنافسية جديدة، وتستخدم أيضاً كسياسة تأمين للموارد⁹ فى الشركات ضد سوء سلوك أى شركة أخرى (Helm, 2013; Chen et al., 2017)، وبالتالي قد ينظر المديرون التنفيذيون ذو الثقة الإدارية إلى أنشطة المسؤولية الاجتماعية على أنها فرصة مثمرة، بالإضافة إلى أنهم فى بعض الأحيان يركزون بشكل أكبر على الأبعاد المربحة للمسؤولية الاجتماعية للشركات مثل التى تستلزم جودة المنتج وعلاقات الموظفين، وقد يركز البعض الآخر بشكل أكبر على جوانب أخرى مثل الأداء السياسى والصورة العامة للمدير التنفيذى والشركة، ومطالب المجتمع التى يمكن أن تؤدى إلى زيادة شعبية المدير التنفيذى – الذى يشكل الهدف الأساسى للمديرين ذوى الثقة الإدارية الزائدة (Al-Shammari, 2017).

كما تم دراسة ما إذا كانت إستراتيجية المكافآت للمديرين التنفيذيين Compensation Strategy ستؤثر على ولاء الشركات بمسئوليتهم الاجتماعية. ووجدوا أنه عندما يربط المدير التنفيذى بين الدافع والأداء طويل الأجل للشركة، يكون المديرون التنفيذيون أكثر إلتزاماً باستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل أفضل (Mahoney & Thorne, 2005). ومن منظور الحد من المخاطر Risk Reduction Perspective، يفضل المستثمرون المؤسسون الاستثمار فى الشركات التى تتمتع بمظهر أفضل للمسؤولية الاجتماعية للشركات، بالإضافة إلى ضرورة الإقرار بالاستراتيجية التى يتخذها المديرون، للحفاظ على الشرعية وتقليد الجهات الفعالة والناجحة فى هذه الصناعة، حيث أن المديرين فى المؤسسات الكبيرة والمعروفة ملتزمون أكثر بإتخاذ إجراءات تجذب الجمهور فى دائرة أصحاب المصلحة المعنيين (Waddock & Graves, 1995). علاوة على ذلك، قد تؤدى أعمال مثل مبادرات المسؤولية الاجتماعية

⁷ ومن أهم مزايا التحوط أنه أداة يستخدمها المحاسبين والمديرين لمواجهة التفاؤل والثقة المبالغ فيها، أو عدم اليقين عند تقييم الأصول والدخل (Gervais et al., 2011). (Lel, 2006).

⁸ من أهم المخاطر فى التمويل والاستثمار، المخاطر الاجتماعية؛ والتى يجب تحملها حيث أنها تتمثل فى (مخاطر التعليم، واختلاف الثقافات، والعمل الموسمى، الإضرابات، تقلب الكثافة السكانية، والجرائم الإلكترونية)، ومخاطر السمعة ويمكن معالجتها بالمسؤولية الاجتماعية، وهناك أيضاً، مخاطر بيئية مثل (المناخ، المؤسسة أو التأسيس، الحرائق، الزلازل، الفيضانات).

⁹ حيث أن المدير التنفيذى الذى يستثمر فى المسؤولية الاجتماعية للشركات بمثابة سياسة تأمين (Al-Shammari, 2017)؛ يقوم بها لتخفيف المخاطر التى تواجهها الشركة عن طريق التخطيط للخصائص المحيطة بها، وبالتالي فإن السوق يكون أكثر تساهلاً إذا تعرضت الشركة لبعض الأزمات.

للشركات إلى إنشاء مصادر جديدة للسلطة وروابط قوية مع أصحاب المصلحة والمنفعة المتبادلة وتعزيز العلاقات مع المجتمعات، والتي يمكن أن تؤدي جميعها إما إلى ميزة استراتيجية أو حتى استراتيجية مؤقتة (Kleinrichert, 2008)، أى أن هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وسلوكيات الإدارة (نجم، 2006). مما يؤدي إلى زيادة إنفاق المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة على الأداء الإجتماعى للشركة ومن ثم تكون العلاقة طردية بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفائه بالمسؤولية الإجتماعية للشركات.

ومن وجهة نظر أخرى حيث تسعى الإدارة نحو تحقيق مصالحها الذاتية (Kim et al., 2012)، يحاول المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة أن يبتعد عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وذلك بناءً على المكافآت⁽¹⁰⁾ Compensation المالية والحوافز الإدارية حيث يحصل المدير التنفيذي على مزيد من المكافآت والحوافز النقدية عند تحقيقه لمزيد من الربحية عند استثماره فى مشاريع محدودة وذلك من أجل تحسين كفاءة وفعالية التكلفة وتحسين قيمة الشركة وزيادة إنتاجيتها، مما يؤدي بدوره إلى زيادة طلبهم فى سوق العمل وجذب مزيد من المستثمرين الخارجيين. وذلك لأن المديرين التنفيذيين ذوي الثقة الإدارية الزائدة يرغبون فى إبراز رؤيتهم فى سوق العمل كمديرين، لتعظيم القيمة وتكوين ثروة للمساهمين، وذلك من خلال عدم تحويل موارد المساهمين إلى استثمارات فى المسؤولية الاجتماعية للشركات (Chowdhury, 2015). حيث أنهم يعتبرون المسؤولية الاجتماعية للشركات ما هى إلا أنها مزيد من تخصيص للموارد والنفقات المهدرة على أنشطة غير مربحة للشركة بل إهدار لمال الشركة، كما أنهم يحصلون على مكافأة منخفضة عند الاستثمار فى المسؤولية الاجتماعية (Deckop et al., 2006)، بالإضافة إلى أنه عندما يكون تعويض المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة مرتبط بأداء الشركة على المدى الطويل، فمن غير المرجح أن يستخدموا موارد الشركة فى أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات (Al-Shammri, 2017). بالإضافة إلى أن المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة ينخرط فى مزيد من المخاطر بشكل عام، بجانب ذلك يحرص المساهمين أيضاً على الاستثمار

¹⁰ - حيث يجد بحث (Fabrizi et al., 2013) أن كل من الحوافز النقدية وغير النقدية لها تأثير على قرارات المسؤولية الاجتماعية. وعلى وجه التحديد الحوافز المالية المصممة لمواءمة مصالح المدير التنفيذي والمساهمين (زيادة سعر السهم، والأداء المحاسبي) لها تأثير سلبي على المسؤولية الاجتماعية للشركات. والحوافز غير النقدية لها تأثير إيجابي على المسؤولية الاجتماعية للشركات. كما أن الحوافز النقدية للمدير التنفيذي تتمثل فى: المكافآت والتعويضات والتغيرات فى قيمة محفظة المدير التنفيذي من الأسهم والخيارات وحوافز حقوق الملكية للمدير التنفيذي. والحوافز غير النقدية تتمثل فى: الوظيفية والاهتمامات والسلطة.

فى الشركات الناجحة، فينجذبون إلى استراتيجىة المخاطر العالىة والمكافآت الكبيرة للمدير التنفيذى ذو الثقة الإدارىة الزائدة، وبالتالى قلة نسبة انخراطه فى أنشطة المسؤولىة الاجتماعىة (Oliver, 2016). ومن ثم تكون العلالقة سلبىة بىن المدير التنفيذى ذو الثقة الإدارىة الزائدة ووفاء الشركات بمسؤولىتهم الإجماعىة.

ومن ذلك فإن المديرىن التنفيذىىن الذىن لديهم ثقة إدارىة سوف يخرطون بنسب متفاوتة فى المسؤولىة الإجماعىة للشركات، وبالتالى يجب أن تعمل الشركات على دراسة وتحليل سلوك المديرىن التنفيذىىن، وذلك لتأثيرهم القوى والفعال على القرارات المالىة والاستثمارىة والإجماعىة وغيرها من القرارات التى يتخذها. حيث يتم استخدام خصائص المديرىن التنفيذىىن للتأثير على اختيار الإدارة وتطويرها (Hambrick & Mason, 1984). كما يقترح (Datta & Guthrie, 2001) أن مديرى الموارد البشرىة يجب أن يكونوا أكثر إنخراطاً فى اختيار المدير التنفيذى للتأكد من مراعاة قضايا الملائمة بىن الفرد والمنصب. وبالتالى يمتد هذا البحث ويضيف إلى الأدبىات الموجودة عن طريق استكمالها برؤى إضافية حول العلالقات المحتملة بىن الثقة الإدارىة للمدير التنفيذى وقرارات الوفاء بالمسؤولىة الإجماعىة للشركات.

وتخلص الباحثة إلى أن الدوافع التى تكمن وراء ممارسة الشركات لأنشطة المسؤولىة الإجماعىة عديده، فىما سبق كان يتم الوفاء بأنشطة المسؤولىة الإجماعىة من قبل المديرىن التنفيذىىن بناءً على دوافع مختلفة منها الدوافع الأخلاقىة أو الدوافع الإنتهازىة للإدارة وأيضاً هناك دوافع مؤسسىة أو دوافع اقصادىة أو نفعىة. فالبحث الحالى اهتم بالتركىز على أن هناك دوافع أخرى لممارسة الشركات لأنشطتها الإجماعىة مثل الخصائص الشخصىة للمديرىن التنفيذىىن وخاصة درجة الثقة الإدارىة ومدى تأثيرها على درجة الوفاء بالمسؤولىة الإجماعىة للشركات، فىمكن للثقة الإدارىة كسمة شخصىة للمدير التنفيذى أن تكون لها تأثير قوى وفعال على قرارات الشركة المتعلقة بممارستها لأنشطتها الإجماعىة، وفىمكنها أن تفسر كيف يأخذ المديرون القرار؟ بجانب الدوافع الأخلاقىة والاقتصادىة أو الانتهازىة، حيث ما لم تقدر على تفسيره تلك الدوافع لكفىة اتخاذ تلك القرارات من قبل المديرىن التنفيذىىن، تفسره الخصائص الشخصىة للمديرىن خاصة الثقة الإدارىة. وبما أنه لم يتم عمل الكثير من الدراسات التى تتناول العلالقة بىن الثقة الإدارىة كسمة شخصىة لقادة الشركات والممارسات الإجماعىة للشركات، لذلك تتناول هذه الدراسة هذا الجانب

مباشرة بالاعتماد على مجموعة من النظريات الأخرى، بجانب دراسة العوامل التي من شأنها أن تدفع المديرين إلى اتخاذ قرارات من شأنها أن تترجم إلى مبادرات وإجراءات المسئولية الإجتماعية-AI (Shammari, 2017).

القسم الثاني: الدراسات السابقة وتطوير فرضيات البحث

يتضمن هذا القسم استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بمشكلة البحث للتعرف على منهجيتها والمتغيرات التي اخضعتها للدراسة وأهم النتائج التي توصلت إليها، كذلك يتضمن تطوير فرضية البحث بالاستناد إلى الإطار النظري الذي تم تناوله في القسم السابق، وفي ضوء ما انتهت إليه الدراسات السابقة.

بالرغم من كثرة الدراسات التجريبية التي تناولت وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية، وعلى الجانب الآخر هناك العديد من الدراسات التي تناولت الثقة الإدارية للمدير التنفيذي، إلا أنه في المقابل هناك عدد محدود من الدراسات المحاسبية في البيئات الأجنبية التي ركزت على دراسة العلاقة بين المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية وبين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية بشكل مباشر - إلى حد علم الباحثة- ، إلا أنه لم يسبق لأي دراسة أن جمعت بين تلك المتغيرين معاً - إلى حد علم الباحثة- في البيئة المصرية خاصة والعربية عامة، حيث تعتبر الدراسة الحالية الأولى التي يتم اختبارها في البيئة المصرية - إلى حد علم الباحثة-. وفيما يلي تعرض الباحثة بعض هذه الدراسات موضحة أهم النتائج التي توصلت إليها:

استخدمت دراسة (McCarthy et al., 2017) عينة مكونة من 2138 شركة وشملت 3478 مدير تنفيذي، خلال الفترة من 1992 - 2012 ، لفحص العلاقة بين المسئولية الإجتماعية للشركات وثقة المدير التنفيذي، وقد اعتمدت على متغيرين أساسيين ثقة المدير التنفيذي والمسئولية الإجتماعية للشركات، توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة سالبة بين ثقة المدير التنفيذي ودرجة وفاء الشركة بمسئوليتها الإجتماعية، كما بينت الدراسة أن المسئولية الإجتماعية للشركات لديها ميزة حيث يمكن اعتبارها أداة للتحوط من المخاطر، كما أوضحت أنه كلما زادت ثقة المدير التنفيذي كلما قل تقييمه للمخاطر التي تواجهها الشركة، والذي بدوره يؤدي به إلى إتخاذ أقل قدر من التحوط، ومن ثم يكتفي بأقل ممارسات للمسئولية الإجتماعية.

بالمثل استخدمت دراسة (Park et al., 2019) عينة مكونة من 4949 شركة أمريكية، خلال الفترة من 1994 إلى 2016، لدراسة العلاقة بين الثقة الإدارية الزائدة كمتغير مستقل وأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات كمتغير تابع، وقد وجدت علاقة سالبة بين المديرين التنفيذيين ذوي الثقة الإدارية الزائدة وممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات.

بجانب دراسة (Jang & Lee, 2019) التي تمت على عينة مكونة من 362 شركة رائدة، و677 شركة غير رائدة، كما تمت الدراسة خلال فترة 2001 إلى 2010، لدراسة العلاقة بين المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة كمتغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية للشركات كمتغير تابع، وقد توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة سالبة بين المديرين التنفيذيين الذين لديهم ثقة إدارية زائدة وبين وفائهم بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، كما توصلت النتائج إلى أن المديرين التنفيذيين الذين ليس لديهم ثقة إدارية زائدة يفضلون تقليل الإستثمار بالشركات.

وباستخدام عينة مكونة من 3,478 مدير تنفيذي داخل شركات كبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1992 إلى 2012 اختبرت دراسة (Meulenbroek, 2018) درجة تأثير الشركات التي بها مديرين تنفيذيين لديهم ثقة إدارية زائدة على درجة وفائهم بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وقد وجدت الدراسة أن الشركات المسؤولة اجتماعياً لها علاقة سالبة بالمديرين التنفيذيين ذوي الثقة الإدارية الزائدة، أي كلما زادت الثقة الإدارية للمديرين التنفيذيين انخفض مستوى ممارستهم للمسؤولية الاجتماعية من المنظور المؤسسي Institutional Aspect of CSR (المجتمع، والبيئة، والتنوع، الإنسانية)، أي أن التأثير السلبي قوى في هذا المنظور، وذلك لأن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير تحوطي في هذه الإتجاهات CSR hedging theory (McCarthy et al., 2017)، كما أن هناك علاقة موجبة بين المديرين التنفيذيين الذين لديهم ثقة إدارية زائدة والمسؤولية الاجتماعية من منظور (جودة المنتج) (McCarthy et al., 2017) وذلك لأن المديرين الذين لديهم ثقة إدارية زائدة يعتبروا أفضل مبتكرين (Hirshleifer et al., 2012).

أيضاً فحصت دراسة (Chen et al., 2017) من خلال عينة تتضمن 1500 شركة، كما تحتوي العينة النهائية على 1819 مدير تنفيذي، خلال الفترة 1996-2007، العلاقة بين مجموعة من المهارات الإدارية للمديرين التنفيذيين (الثقة الإدارية، وخبراته السابقة في العمل، قدراته الإدارية، وأدائه) كمتغير

مستقل، والمسئولية الاجتماعية للشركات كمتغير تابع، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة احصائية بين المهارات الإدارية للمديرين التنفيذيين ودرجة الإنخراط في المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما يتضح أن المديرين التنفيذيين (CEOs) الذين لديهم مهارات إدارية يمارسونها من خلال خبرتهم العملية مدى الحياة، ويميلون إلى المشاركة في أقل قدر من المسؤولية الاجتماعية للشركات، ووفقاً لهذا الفكر، تُظهر بعض الدراسات أن المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بخصائص المديرين التنفيذيين مثل الثقة الإدارية (Borghesi et al., 2014; Davidson et al., 2016; McCarthy et al., 2017)

وقد فحصت دراسة (Al-Shammari, 2017) العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (درجة عالية من الثقة الإدارية) وخبرته كمتغير مستقل، وإجراءات الشركة تجاه ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات كمتغير تابع، بالإعتماد على عينة مكونة من 407 شركة، و295 مدير تنفيذي، خلال عام 2010-2013، توصلت الدراسة إلى أن نرجسية (ثقة إدارية مبالغ فيها) المدير التنفيذي لها علاقة سالبة بإجراءات الشركة تجاه المسؤولية الاجتماعية.

بجانب دراسة Chowdhury et al. (2015) التي فحصت تأثير حوافز الصناعة للمدير التنفيذي على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات، تتم الدراسة على عدد مشاهدات الشركة 17,243 خلال الفترة 1995 – 2015، كما توصلت النتائج إلى أن المدير التنفيذي يرتبط بوفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية، كما أن المديرين التنفيذيين الذين لديهم ثقة إدارية يلتزمون بأنشطة أقل في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات.

وعلى النقيض ما توصلت إليه دراسة (Chen, 2015) من نتائج مغايرة، فبرغم من أنها تولت أيضاً اختبار العلاقة بين تأثيرات مشاركة البنوك في أنشطة المسؤولية الاجتماعية وبين الثقة الإدارية الزائدة، وذلك بإستخدام عينة تضم 136 مؤسسة مالية في 23 دولة خلال الفترة من 2006-2012، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة بين الإنخراط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية وبين المديرين الذين لديهم ثقة إدارية زائدة، يستند على الدوافع الإستراتيجية، وبالتالي تعزيز الأداء، كما يمكن للبنوك التي يديرها المديرون التنفيذيون الذين لديهم ثقة إدارية زائدة، أن يتبنوا المسؤولية الاجتماعية بإنشاء بيئات حوكمة ممتازة، والتخفيف من عدم التماثل في المعلومات، ومراقبة قرارات المديرين مع أخذ جميع

مصالح أصحاب المصلحة في الاعتبار، إذا كانت المسؤولية الاجتماعية قائمة على الدوافع الإستراتيجية، وهذا من شأنه أن يقلل من احتمالات المبالغة في تقدير القيمة المستقبلية وتقليل المخاطر، وزيادة الأداء التشغيلي والحفاظ على الاستقرار المالي، كما يمكن للثقة الإدارية الزائدة أن تحفز المديرين على متابعة استثمارات مالية محفوفة بالمخاطر.

كما اعتمدت دراسة (Sauerwald, Su, 2019) على عينة من شركات Poor's (S&P) Standard&500 ، خلال الفترة 2006-2014، لدراسة العلاقة بين التحيز الإدراكي بين المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة وتأثيره على الفصل في المسؤولية الاجتماعية للشركات (أى حسم الفجوة بين ما تفعله الشركات بالفعل وما تؤيده فى التقارير)، وقد اعتمدت على متغيرين أساسيين الثقة الإدارية الزائدة والفصل بين تقارير المسؤولية الاجتماعية المتفائلة والأداء الفعلي للمسؤولية الاجتماعية، حيث آلت النتائج إلى أن المدير التنفيذي ذو الثقة الإدارية الزائدة يرتبط بعلاقة موجبة مع الفصل بين درجة التفاؤل فى تقارير المسؤولية الاجتماعية وبين الأداء الفعلي للمسؤولية الاجتماعية للشركات.

أما دراسة (Petrenko et al., 2015) ومن خلال نماذج تتراوح بين مجموع 911 و 1,051 من مشاهدات المدير التنفيذي، بين سنتي 1997 و 2012 شاملة، فقد استهدفت استكشاف العلاقة بين المديرين التنفيذيين النرجسيين (ثقة إدارية زائدة) كمتغير مستقل، والمسؤولية الاجتماعية للشركات كمتغير تابع، وقد جاءت النتائج لتشير إلى وجود علاقة موجبة بين نرجسية المدير التنفيذي (درجة عالية من الثقة الإدارية) ووفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية، كما نستنتج فى النهاية أن العلاقة الموجبة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وأداء الشركة يكون أضعف فى حالة زيادة نرجسية (ثقة إدارية زائدة) المديرين التنفيذيين، وتشير الدراسة إلى أن نرجسية (ثقة إدارية زائدة) المدير التنفيذي قد تستبق سائر أصحاب المصالح أو الإعتبارات الإستراتيجية فى قرارات المسؤولية الاجتماعية للشركات.

كذلك تولت دراسة (Diez et al., 2011) من خلال إرسال نسخة من الإستبيان إلى عينة من 2,978 شركة، بالإضافة إلى جمع معلومات من 149 مدير تنفيذى فى إسبانيا، بين يوليو وسبتمبر 2008 ، عن مدى أهمية تأثير المديرين التنفيذيين (متغير مستقل) على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات (متغير تابع)، تشير النتائج إلى تأثير شخصية المديرين التنفيذيين (Profile Managers) كوكيل (Agent) على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما تم اعتبار المديرين التنفيذيين كمحركين

أساسيين للمسئولية الإجتماعية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تصورات المديرين التنفيذيين عند تصميم جدول أعمال المسئولية الإجتماعية للشركات.

دراسة (Tang et al., 2018) استهدفت اختبار العلاقة بين التأثيرات المختلفة لدرجة (الثقة الإدارية المبالغ فيها) و غرور المدير التنفيذي و المسئولية الإجتماعية للشركات، وذلك بإستخدام عينة تضم 1500 شركة، خلال الفترة من 2003 إلى 2010، وقد بينت النتائج أن هناك علاقة موجبة بين درجة ثقة المدير التنفيذي CEO Narcissistic (درجة عالية من الثقة الإدارية) وإنخراط الشركة فى ممارسة المسئولية الإجتماعية، كما توصلت لوجود علاقة سالبة بين غرور المدير CEO Hubristic التنفيذي ووفاء الشركة بمسئوليتها الإجتماعية.

تبحث دراسة (li, H. Bao, 2014) مدى تأثير الثقة الإدارية الزائدة للمدير التنفيذي (كمتغير مستقل) على الأداء المالي والمسئولية الإجتماعية للشركات (كمتغير تابع) في سوق الإستثمار العقاري الأمريكي (REIT)، على عينة من 103 شركة، كما تم الحصول على بيانات المكافآت لـ 156 مديراً تنفيذياً، من عام 2001 إلى عام 2014، حيث أثبتت الدراسة أن الثقة الإدارية الزائدة عند المديرين التنفيذيين لها تأثير سلبي وإيجابي على الشركات، أى أن وجود مديرين تنفيذيين ذوى ثقة إدارية زائدة، يقلل من الأثر الإيجابي للمسئولية الإجتماعية على الأداء المالي. مع توضيح أن الشركات التي لديها مديرين تنفيذيين ذوى ثقة إدارية زائدة تميل إلى أن يكون لها أداء أفضل في مجال المسئولية الإجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي الأداء الأفضل للمسئولية الإجتماعية إلى زيادة الأداء المالي للشركات، ولكن هذه العلاقة الإيجابية يضعفها وجود مديرين تنفيذيين لديهم ثقة إدارية زائدة.

التعليق على الدراسات السابقة

هذا وتخلص الباحثة من استعراض الدراسات السابقة التي تولت رصد العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي والوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات إلى أن نتائجها جاءت متباينة إلى حد كبير فى البلدان المختلفة التي خضعت للدراسة، ففي حين وجد بعضها علاقة موجبة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ووفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية، وجد البعض الآخر وجود علاقة سالبة تبين عدم وجود علاقة بينهما على الإطلاق، وأن أسباب التباين فى النتائج يرجع إلى اختلاف التعريفات الإجرائية للمتغيرات محل الدراسة والمنهجية المتبعة وطريقة التطبيق.

وترى الباحثة أن جانب كبير من الغموض المحيط بالنتائج السابقة والتباين الشديد فيما بينها وصعوبة تفسير بعضها يرجع في معظمه إلى نقاط ضعف محددة لم تستطع الدراسات السابقة تلافيتها، وهذه النقاط تعد بمثابة الفجوة البحثية التي يحاول البحث الحالي تغطيتها والتي يمكن تلخيصها فيما يلي: تم التركيز في أغلب الدراسات السابقة على قياس درجتين فقط من درجات الثقة الإدارية وهي الثقة الإدارية الزائدة والثقة الإدارية المتدنية أو عدم وجود ثقة إدارية، ولم يتطرق إلى تناول الدرجات الأخرى من الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (ثقة إدارية زائدة\ ثقة إدارية معتدلة\ ثقة إدارية متدنية) أو نسبة تواجد درجات الثقة الإدارية (المقياس النسبي).

1 - أغلب الدراسات تم فيها قياس المسؤولية الاجتماعية للشركات عن طريق قواعد بيانات مختلفة ومن ضمنها قاعدة البيانات KLD ، ودراسات أخرى استعinent بمستوى الإفصاح الإجماعي، حيث لم تراخ هذه الدراسات عند قياس وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية أن تقيس مستوى الإفصاح عن الأبعاد المختلفة للمسؤولية الاجتماعية، مثلاً كأنماط الإفصاح المحاسبى (الوصفى والكمى والنقدي) ودرجة شمولها التي تستخدمها الشركات عند الإفصاح عن بنود مسئوليتها الاجتماعية تحت الأبعاد المختلفة، فمن المتوقع في ضوء نظريتي الإشارة والشرعية أن يكون لهذه الأنماط وما تحمله من رسائل وقع وتأثير على ادراكات وردود أفعال أصحاب المصالح فيما يتعلق بتقييم الأداء الإجماعي للشركة، وبالتالي قد يترتب على إغفالها الوصول إلى نتائج مضللة يصعب تفسيرها في ضوء النظريات المتاحة.

الفجوة البحثية:

بالرغم من اهتمام بعض الدراسات السابقة بالثقة الإدارية، وكثير من الدراسات اهتمت بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، إلا أنه لم يسبق لأى دراسة أن جمعت بين المتغيرين معاً فى بيئة الأعمال المصرية، وعدد قليل من الدراسات الأجنبية تناول بحث العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي والمسؤولية الاجتماعية للشركات، ومنها دراسات أخرى بحثت العلاقة بين المتغيرين ولكن بجانب متغيرات أخرى كالحوكمة، ومهارات المدير التنفيذي، وخصائص أخرى للمدير التنفيذي كالنرجسية وهي تمثل أيضاً درجة الثقة الإدارية المبالغ فيها، والأداء المالى للشركة، ودرجة الابتكار فى المنظمات، واستثمار الشركات، وادارة الأرباح، وخبرة المدير التنفيذي، وتأثير شخصية المديرين التنفيذيين. لذلك

يتطرق البحث الحالى لدراسة درجات الثقة الإدارية للمدير التنفيذى والوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات بشكل مباشر واختبارها فى السوق المصرى، حيث تعتبر المرة الأولى- فى حدود علم الباحثة- التى يتم فيها قياس العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات فى بيئة الأعمال العربية وخاصة البيئة المصرية، وبيان مدى تأثير درجات الثقة الإدارية على درجات وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية.

لذلك سوف يتم تناول متغير الثقة الإدارية من جوانب أكثر دقة لتوضيح ماهية الثقة الإدارية، وما إذا كان المديرين التنفيذيين لديهم ثقة إدارية (منخفضة/معتدلة /زائدة)، بجانب عدم الإشارة إلى نسبة تواجد الثقة الإدارية لدى المديرين التنفيذيين، فكلما كان القياس أكثر وضوحاً ودقة، كلما زادت درجة شفافية العلاقة وسهولة استكشافها، وبيان العلاقة الحقيقية بعيد عن المؤثرات المشوشة لتلك العلاقة. كما لم تراعى هذه الدراسات عند قياس مستوى الإفصاح عن الأبعاد المختلفة للمسئولية الإجتماعية أنماط الإفصاح المحاسبى (الوصفى والكمى غير النقدي والنقدي) التى استخدمتها الشركات عند الإفصاح عن بنود مسئوليتها الاجتماعية تحت الأبعاد المختلفة، وبالتالي قد يترتب على إغفالها الوصول إلى نتائج مضللة يصعب تفسيرها فى ضوء النظريات المتاحة.

ومن ثم تهتم الدراسة الحالية بقياس درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى فى الشركات المصرية، ومدى علاقة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى بقرارات الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات وما ينبوع عنها (مستوى افصاح المسئولية الإجتماعية- نمط افصاح المسئولية الإجتماعية(وصفى/كمى/نقدي) ودرجة شموله).

القسم الثالث: الدراسة الإمبريقية

أولاً: تصميم الدراسة:

1- تطوير فرضية الدراسة:

نظراً لوجود اتجاهين متضادين للعلاقة تدعمهما النظريات المساندة والمبررات المنطقية السابق سردها لذا سيتم صياغة فرضية البحث فى صيغة العدم على النحو التالى:

لا توجد علاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ودرجة وفاء الشركة بمسئوليتها الإجتماعية فى البيئة المصرية خلال الفترة (2015-2017).

2- نموذج الدراسة:

تعتمد الباحثة في اختبار فرضية الدراسة على أسلوب الانحدار المتعدد:

$$CSR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 CONFIDENCE_{i,t} + \beta_5 ROA_{i,t} + \beta_6 Size_{i,t} + \beta_7 DEBT_{i,t} + \beta_9 ACTIVITY_{i,t} + \beta_{10} MTB_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

حيث أن :

:CSR_{i,t}

درجة وفاء الشركة بمسئوليتها الإجتماعية في البيئة المصرية، وذلك على أن ينوب عنها (مستوى إفصاح المسؤولية الإجتماعية) / (مستوى افصاح المسؤولية المرجح بنمط الافصاح) / (مستوى افصاح المسؤولية المرجح بنمط ودرجة شمول الافصاح) متغير تابع.

: β_0 : ثابت الانحدار

:CONFIDENCE_{i,t}

درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (0,1)، درجة الثقة الإدارية (متدنية (1) / معتدلة (2) / زائدة (3))، نسبة الثقة الإدارية لدى المديرين التنفيذيين (Ratio Scale) متغير مستقل .

:ROA_{i,t} : ربحية الشركة (i) في الفترة الزمنية (t) (متغير ضابط).

:Size_{i,t} : حجم الشركة (i) في الفترة الزمنية (t) (متغير ضابط).

:DEBT_{i,t} : نسبة المديونية (i) في الفترة الزمنية (t) (متغير ضابط).

:ACTIVITY_{i,t} : نوع نشاط الشركة (i) (صناعية/خدمية) في الفترة الزمنية (t) (متغير ضابط).

:MTB_{i,t} : نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية (i) في الفترة الزمنية (t) (متغير ضابط).

: الخطأ العشوائي، $\varepsilon_{i,t}$

التزويل الزمني T: يشير إلى الفترة التي يتم في نهايتها قياس المتغير التابع (درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية) والمتغيرات الضابطة، حيث يتم قياسهما بالتزامن في نهاية 2015،

2016، 2017.

3- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

يتولى هذا الجزء التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة، وذلك على النحو الموضح فيما يلي:

- درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي:

حيث يتم قياس مدى تواجد ثقة إدارية لدى المديرين التنفيذيين وتم التعبير عنها بثلاث مقاييس والتي سوف يعتمد عليها في إجراء الدراسة لتنفيذ نموذج الدراسة الذي تم شرحه كالتالي:

مقياس أسمى: يُصنف المديرين على أنهم ذوي ثقة إدارية إذا كانوا من الربع الأعلى على مستوى الصناعة في نسبة الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة خلال فترة الدراسة، بناء على أن المدير ذو الثقة الإدارية يميل إلى المبالغة في الاستثمار، واعتبار متوسط الصناعة هو المعدل الأمثل للاستثمار في هذه الصناعة. سوف يتم قياس مدى تواجد ثقة إدارية لدى المديرين التنفيذيين من عدمها عن طريق: يأخذ القيمة (1) في حال وجود ثقة إدارية، و(0) في حال عدم وجود ثقة إدارية).

مقياس فترى: يُصنف المديرين على أنهم ذوي ثقة إدارية زائدة إذا كانوا من الربع الأعلى على مستوى الصناعة في نسبة الاستثمار خلال فترة الدراسة، وعلى أنهم ذوي ثقة إدارية معتدلة إذا كان معدل الاستثمار للشركة يقع في حيز (1+/-1) إنحراف معياري لمتوسط الصناعة، وعلى أنهم ذوي ثقة إدارية متدنية إذا كانوا من الربع الأدنى على مستوى متوسط الصناعة في نسبة الاستثمار خلال فترة الدراسة. ويتم قياس درجة الثقة الإدارية من خلال مقياس فترى: (ثقة إدارية متدنية (1) \ ثقة إدارية معتدلة (2) \ ثقة إدارية زائدة (3)) لدى المديرين التنفيذيين في الشركات محل الدراسة.

مقياس نسبي: نسبة تواجد الثقة الإدارية لدى المديرين التنفيذيين، ويتم قياسها من خلال مقياس نسبي، لقياس النسبة الفعلية للثقة الإدارية لدى المديرين التنفيذيين بدقة وأكثر وضوحاً. وتم قياس نسبة تواجد الثقة الإدارية لدى المدراء التنفيذيين، ويتم قياسها من خلال مقياس نسبي (Ratio Scale)، لقياس النسبة الفعلية لدى المديرين التنفيذيين بدقة وأكثر وضوحاً.

- المتغير التابع: درجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات:

حيث أمكن للباحثة تركيب مؤشر بالإعتماد على دراسة (بركات، 2018) يتضمن 16 بنداً تدرج تحت أربعة أبعاد أساسية للمسئولية الإجتماعية هي بعد العاملين أو الموظفين، وبعد العميل أو جودة المنتج، وبعد خدمة المجتمع المحيط، وبعد المحافظة على البيئة الطبيعية وتحسينها، مع الأخذ في

الإعتبار مدى ملاءمتها لبيئة الأعمال المصرية، ومن ثم سوف يركز البحث على هذا المؤشر فى قياس مستوى الإفصاح المحاسبى لكل شركة وفى تحديد درجة شموله لأبعاد المسؤولية الإجتماعية الأساسية. ملحق (1)

حيث يمكن التعبير عن المسؤولية الإجتماعية للشركات بالمتغيرات التى تنوب عنها باستخدام: مقياس لمستوى الإفصاح الإجتماعى، ومقياس فترى (مستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح (1،2،3،4))، ومقياس فترى: (مستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول (1،2،3،4)). وسوف يتم استخدام كل مقياس على حدة لبيان مدى تأثير العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذى ووفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية، أو حدوث تغيير فى إتجاه ومعنوية العلاقة باختلاف القياس أم لا، حيث ينقسم إلى:

وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية مقيساً بمستوى الإفصاح:

تقاس بعدد البنود الإجتماعية والبيئية التى أفصحت عنها الشركة فعلياً إلى إجمالى عدد البنود التى يمكن الإفصاح عنها، وتشمل أربع أبعاد رئيسية، و16 بند فرعى.

درجة المسؤولية الإجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح Disclosure Pattern: وهو مقياس فترى Interval Scale له ثلاث حالات تعكس درجة تطور نمط الإفصاح المحاسبى عن بنود المسؤولية الإجتماعية، حيث يأخذ قيمة (1) عندما يكون الإفصاح عن بنود المسؤولية الإجتماعية وصفي بالكامل، والقيمة (2) عند شمول الإفصاح عن بنود المسؤولية الإجتماعية على قيم كمية غير نقدية إلى جوار الإفصاح الوصفي، والقيمة (3) عندما يتضمن الإفصاح عن بنود المسؤولية الإجتماعية قيم نقدية إلى جوار الإفصاح الوصفي أو الكمي أو كلاهما.

درجة المسؤولية الإجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح ودرجة الشمول: Disclosure Coverage وهو مقياس فترى يقىس عدد أبعاد المسؤولية الإجتماعية الأساسية التى يغطيها الإفصاح المحاسبى الإجتماعى لشركات معينة، حيث يأخذ قيمة (1) عندما تدرج بنود الإفصاح جميعها تحت بعد واحد من أبعاد المسؤولية الإجتماعية الأساسية الأربعة، والقيمة (2) عندما تدرج تحت بعدين منها، والقيمة (3) عندما تدرج تحت ثلاثة أبعاد منها، وأخيراً القيمة (4) عندما تدرج بنود الإفصاح الإجتماعى تحت كافة أبعاد المسؤولية الإجتماعية الأساسية الأربعة.

المتغيرات الضابطة:

وعددها خمسة متغيرات ويتم قياسها كميًا لشركات العينة خلال السنوات المعنية بالدراسة كالتالي:
حجم الشركة Size: يقاس كميًا باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية السنة للشركة.
نسبة المديونية Debt: وتقاس كميًا بنسبة إجمالي الديون/إجمالي الأصول في السنة في الشركة.
ربحية الشركة ROA: وهو معدل العائد على إجمالي الأصول، ويقاس بنسبة صافي الربح/ إجمالي الأصول بالشركة.

نوع نشاط الشركة TActivity: ويقاس بمتغير وهمي يأخذ القيمة (1) إذا كان نشاط الشركة صناعي، و(صفر) إذا كان خدمي.

نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية MTB: يمثل مقياس نمو الشركة، ومن المتوقع أن يكون له تأثير إيجابي على كفاءة القرارات الاستثمارية، ويتم قياسها من خلال قسمة الدخل قبل البنود الغير عادية/ إجمالي الأصول، حيث أن القيمة الدفترية = إجمالي الأصول - إجمالي الالتزامات، والقيمة السوقية = عدد أسهم الشركة × سعر الإقفال للسهم في السوق.

4- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المساهمة المدرجة بالبورصة المصرية، في الثلاث سنوات موضع الدراسة (2015، 2016، 2017)، وتعتمد الباحثة على القوائم المالية والتقارير السنوية بالشركات التي تعمل في قطاعات اقتصادية مختلفة، بعد استبعاد الشركات التي لم تتوفر بياناتها، أصبح عدد الشركات (43) شركة من الشركات المصرية موزعة على مختلف القطاعات، بإجمالي عدد مشاهدات (129) مشاهدة.

ثانياً: تحليل النتائج واختبار فرضية الدراسة

1- الإحصائيات الوصفية:

ابتداءً ينبغي الإشارة إلى أنه تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS في إجراء التحليل الإحصائي الخاص بالدراسة، وقبل المضي قدماً في تحليل ومناقشة نتائج اختبار فرضيات البحث ينبغي التنويه إلى أن جدول (2) يعرض الإحصائيات الوصفية الخاصة بمتغيرات الدراسة من حيث الوسط الحسابي والانحراف المعياري والحد الأدنى والأقصى لقيمة كل متغير، هذه الإحصائيات تعطي فكرة

أولية عن كافة المتغيرات التي شملتها الدراسة. وفيما يتعلق بالمتغير التابع فقد بلغ متوسط درجة وفاء شركات العينة بالمسئولية الاجتماعية المقيسة بمستوى الإفصاح 51%، ومتوسط درجة وفاء الشركات بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح 33%، وبلغ متوسط درجة وفاء الشركات بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط ودرجة شمول الإفصاح 30% تقريباً. ووصل الحد الأقصى في بعض الشركات التي تمارس المسئولية الاجتماعية المقيسة بمستوى الإفصاح إلى 93% تقريباً، والحد الأقصى لوفاء الشركات بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح 62%، والحد الأقصى لوفاء الشركات بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط ودرجة شمول 62%.

باستخدام مؤشر درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية مقيساً (بمستوى الإفصاح/ مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح/ بمستوى الإفصاح المرجح بأنماط الإفصاح ودرجة الشمول) (بركات، 2017)، وهو ما يعنى أن هناك ممارسات للمسئولية الاجتماعية في الشركات موضع الدراسة بالسوق المصري خلال الفترة (2016، 2015، 2017)، مما يشير إلى زيادة وعي الشركات المصرية بأهمية الممارسات والإفصاح عن مسئوليتها الاجتماعية، وكذلك يلاحظ أن متوسط درجة الإنخراط في المسئولية الاجتماعية جاء موجباً يعنى أن الشركات المصرية تميل أكثر نحو ممارسات المسئولية الاجتماعية. وفيما يتعلق بالمتغير المستقل يتضح أن متوسط درجة الثقة الإدارية بالمقياس النسبي بلغ 1.44، في حين الإنحراف المعياري لها 49,8%.

جدول (2)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد المشاهدات	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط	الانحراف المعياري	skweness	Kurtosis
المتغير التابع: المسئولية الاجتماعية للشركات CSR							
الوفاء بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح	129	0.062500	0.937500	0.519531	0.171791	0.114412	3.401441
الوفاء بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح	129	0.020833	0.625000	0.332682	0.096377	-0.278443	4.087183
الوفاء بالمسئولية الاجتماعية مقيسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط ودرجة شمول الإفصاح	129	0.005208	0.625000	0.305623	0.104747	-0.173143	3.978656
المتغير المستقل: درجات الثقة الإدارية							
S1	129	1.000000	2.000000	1.437500	0.498028	0.251976	1.063492
S2	129	1.000000	2.000000	1.437500	0.498028	0.251976	1.063492

المتغيرات الضابطة							
1.855442	0.268224	0.287495	0.470467	0.953648	0.000889	129	المديونية DEBT
25.66999	4.340617	4.234604	2.404961	28.96760	-0.881509	129	نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية MTB
23.08108	-2.299250	0.118787	0.045445	0.488005	-0.799573	129	العائد على الأصول ROA
		0.816083	9.797451	11.46950	7.204945	129	حجم الشركة SIZE

فى حين بلغ متوسط المديونية إلى 47%، وكان الحد الأدنى لها 0.000889، ووصل الحد الأقصى إلى 0.95، فى حين الإنحراف المعياري لها 0.287.

نسبة متوسط القيمة السوقية للقيمة الدفترية 2.41، وكان الحد الأدنى لها -0.881509، والحد الأقصى 28.96، بإنحراف معيارى 4.24.

وكان متوسط العائد على الأصول ROA 0.045، والحد الأدنى -0.799، والحد الأقصى 0.488، وإنحراف معيارى 0.118.

فى حين بلغ متوسط حجم الشركة SIZE إلى 9.8، والحد الأدنى له 7.21، والحد الأقصى 11.47، بإنحراف معيارى 0.82 .

جدول (3)
المتغير التابع (المسئولية الإجتماعية للشركات) أنماط الإفصاح Disclosure Patterns

المتوسط	النسبة	التكرارات	نمط الإفصاح الإجتماعى
1.87	50.4	65	النمط الوصفى 1
	7	9	النمط الكمي 2
	42.6	55	النمط النقدي 3
	100	129	الإجمالي

يتضح من جدول (3) فيما يتعلق بنمط الإفصاح المحاسبى الإجتماعى Disclosure Pattern ، أن نسبة 50.4% من الشركات تتبع نمط الإفصاح الوصفى، وأن 42.6% منها اتبعت نمط الإفصاح النقدي، فى حين بلغت نسبة الشركات التى اتبعت نمط الإفصاح الكمي 7% فقط، كما بلغ متوسطه (1.87) مما يعنى أن افصاح شركات العينة فى الغالب يقع بين نمطى إفصاح الوصفى والكمي، وهو ما يشير إلى وعى الشركات المصرية بأهمية تلبية إحتياجات القطاعات المتنوعة من أصحاب المصالح الأساسيين.

جدول (4)

المتغير التابع (المسئولية الإجتماعية للشركات) درجة الشمول Disclosure Coverage

المتوسط	النسبة	التكرارات	درجة شمول الإفصاح
3.58	0.8	1	1
	3.9	5	2
	31	40	3
	64.3	83	4
	100	129	الإجمالي

جدول التكرارات (5)

للمتغير المستقل الثقة الإدارية (من المقياس الوهمي)

النسبة	التكرار	ثقة المدير التنفيذي CEO Over-Confidence
43.4	56	مدبرين لديهم ثقة إدارية
56.6	73	مدبرين ليس لديهم ثقة إدارية
100%	129	الإجمالي

يظهر الجدول أن الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (من المقياس الوهمي) موجودة بنسبة ليست بضئيلة لدى المديرين التنفيذيين فى شركات العينة، حيث ثبتت نسبة المديرين ذو الثقة الإدارية (43.4%) بما يعادل 56 مدير لديهم ثقة إدارية من أصل 129، أى أن العوامل السلوكية والتحيزات الذاتية للمدير التنفيذي موجودة بالفعل، ونسبة المديرين الذين ليس لديهم ثقة إدارية (56.6%) بما يعادل 73 مدير ليس لديهم ثقة إدارية من أصل 129.

جدول التكرارات (6)

للمتغير الضابط نوع نشاط الشركة

النسبة	التكرار	نوع النشاط ACTIVITY
58.1	75	(1) نشاط صناعى
41.9	54	(0) نشاط خدمى
100%	129	الإجمالي

وفيما يتعلق بالمتغير الضابط (نوع النشاط) ACTIVITY، قد بلغت نسبة الشركات التى تزاوُل نشاط ضار بالبيئة كالنشاط الصناعى إلى 58.1% بعدد 75 شركة من أصل 129، وبلغت نسبة الشركات التى تزاوُل نشاط غير ضار كالنشاط الخدمى 41.9% بعدد 54 شركة من أصل 129، وهذا يشير أن نسبة النشاط الصناعى أكبر من النشاط الخدمى.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تحليل الارتباط:

تم استخدام مصفوفة ارتباط (بيرسون) (Pearson Correlation Matrix)، لتحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة، نظراً لكونها تعد الأداة الأولية لاكتشاف مشكلة الإزدواج الخطى بين المتغيرات التفسيرية، حيث أن هذه المشكلة تظهر عند وجود ارتباط كبير بين اثنين من متغيرات الدراسة يفوق (0.8). وبالنظر في الجدول (7) والذي يبين نتائج تحليل الارتباط على مستوى شركات عينة الدراسة يتضح أن:

جدول (7)
مصفوفة الارتباط (بيرسون) للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغير	CSR بالمستوى	CSR1 نمط	CSR2 نمط وشمول	ثقة إدارية المقياس الوهمي (0،1)	الثقة الإدارية المقياس النسبي S1	S2	ثقة إدارية interval	المديونية	القيمة السوقية للدفترية	العائد على الأصول	حجم الشركة	نوع النشاط
CSR مستوى الإفصاح	1											
CSR1 نمط	0.745726 ***	1										
CSR2 نمط وشمول	0.819573 ***	0.925691 ***	1									
ثقة إدارية- المقياس الوهمي (0،1)			0.213310**	1								
ثقة المدير التنفيذي S1	0.209950 **	0.108511	0.165826 *	-	1							
ثقة S2	0.209950 **	0.108511	0.165826 *	-	1							
ثقة S3interval	0.008091	0.001442	0.024632	-	0.491209 ***	0.491209 ***	1					
المديونية DEBT	0.089095	0.067852	0.045583	0.039746-	0.168169 *	0.168169 *	0.084204	1				
نسبة القيمة السوقية للقيمة الدفترية MTB	-0.044522	-0.226314	-0.226623	0.048146-	0.099058	0.099058	0.098276	0.120315	1			
العائد على الأصول ROA	-0.107295	-0.162986 *	-0.140843	0.132124-	-0.055400	-0.055400	-0.059489	0.076684-	0.055436	1		
حجم الشركة SIZE	0.120262	0.008315	-0.054174	0.046301	0.048800	0.048800	0.016891	0.554237 ***	0.083972	-0.233042	1	
نوع نشاط الشركة ACTIVITY	-0.002534	-0.088311	0.048316	0.017695-	0.005995	0.005995	-0.001124	0.391358 ***	0.010368	0.140094	0.281764 ***	1

تظهر المصفوفة السابقة الارتباطات بين المتغيرات التي تشملها الدراسة من الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (المقاسة بالمتغير الوهمى 1،0) ودرجة ولاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (المقاسة بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول) بنسبة 0.213310، بدلالة إحصائية معنوية (0.0152) عند 5%، بمعنى أنه كلما زادت ثقة المدير التنفيذي كلما زادت درجة إنخراطه فى ممارسات المسؤولية الإجتماعية.

3- اختبارات فرضية الدراسة:

لإختبار فرضية البحث تم التشغيل الإحصائى لنموذج الإنحدار، ويحاكى هذا النموذج المنهجية السائدة فى معظم الدراسات السابقة عند دراسة العلاقة بين ولاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية والمدير التنفيذي الذي لديه ثقة إدارية، حيث يتم التعبير عن ولاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية بمتغيرات تنوب عنها وهى (مستوى الإفصاح ومستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ومستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول) ويحاكى هذا النموذج المنهجية المقترحة من قبل البحث الحالي، وفيما يلى تعرض الباحثة النتائج التى تم التوصل لها من تشغيل النموذج:

تم التحقق من خلو النموذج من المشكلات التى تواجه عادة نماذج الإنحدار المتعدد وهى مشكلة الارتباط الذاتى Autocorrelation حيث بلغت قيمة معامل Wooldridge Test وحيث أن معنوية الإختبار بالنموذج 0.0001، أى أنه توجد مشكلة ارتباط تسلسلي بين الأخطاء فى متغيرات الدراسة حيث كانت قيمة ($p\text{-value} < 0.05$) ، ولحل هذه المشكلة لجأت الباحثة إلى تطبيق أسلوب (Robust Standard Error) . كما تم التحقق من خلو النموذج من مشكلة الأزواج الخطي Multicollinearity، ولوحظ أن جميع قيم معاملات التضخم "VIF" لمتغيرات نماذج الإنحدار لم تتجاوز 10، حيث بلغت أقصى قيمة لمعامل التضخم فى النماذج المقدره (1.56) جدول (8)، وهو ما يعنى عدم وقوع نموذج الدراسة المقدر فى تلك المشكلة من مشاكل القياس التى تهدد صحة النتائج.

ويوضح الجدول التالي نتيجة إجراء اختبار (VIF) على متغيرات النموذج:

جدول (8)

1/VIF	VIF	المتغير
0.639758	1.56	نوع النشاط
0.800559	1.25	حجم الشركة
0.813350	1.23	العائد على الأصول
0.866343	1.15	المديونية
0.881324	1.13	نسبة القيمة السوقية للدفترية
0.937836	1.07	ثقة المدير التنفيذي
1.25		متوسط VIF

كما تم التحقق من مشكلة إختلاف التباينات Heteroscedasticity، وأوضحت نتائج إجراء اختبار Cook-Weisberg، أن قيمة Prob Chi Square بلغت (0.0731)، ونتائج اختبار White Test حيث بلغت Prob المعنوية 0.7010، تبين عدم تحقق هذا الشرط أيضاً في نماذج الدراسة، حيث كانت قيمة (P-Value > 0.05)، ولحل هذه المشكلة قامت الباحثة بتطبيق أسلوب (Robust Standard Error)، والذي يصحح الأخطاء المعيارية من أثر مشكلة عدم ثبات التباينات جدول(8).

جدول (9)

اختبار White، Cook-Weisberg
لعرض مشكلة عدم ثبات التباينات

القرار	المعنوية p-value	القيمة	إسم الإختبار
لا يوجد مشكلة إختلاف التباينات.	0.70	42.39	اختبار White
لا يوجد مشكلة إختلاف التباينات.	0.07	3.21	اختبار Cook-Weisberg

وللتحقق من مدى اقتراب البيانات من توزيعها الطبيعي (Normal Distribution)، يتضح أن p-value لإختبار Shapiro-wilk بلغت 0.336، وقيمة p-value لإختبار Skewness/Kurtosis بلغت 0.852، وهذا يعنى أن الفرض متحقق وأن الأخطاء العشوائية تتبع التوزيع الطبيعي حيث كانت قيمة (p-value > 0.05) فى نموذج الدراسة، ويبين جدول (10) نتائج إختبار Shapiro-wilk، Skewness/Kurtosis.

جدول (10)
اختبار Shapiro-wilk، Skewness/Kurtosis
لعرض مشكلة التوزيع الطبيعي

			اسم الاختبار
القرار	p-value	القيمة	
الأخطاء تتبع التوزيع الطبيعي	0.336	0.422	اختبار Shapiro-wilk
الأخطاء تتبع التوزيع الطبيعي	0.852	0.32	اختبار Skewness/Kurtosis

من ناحية أخرى من الجداول التالية توصلت نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي المقاسة بالمقاييس الثلاثة البديلة ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية المقاسة بثلاث مقاييس البديلة إلى:

جدول (11) نتائج تحليل انحدار الثقة الإدارية المقاسة ب(0،1) وعلاقته بدرجة الإنخراط في المسؤولية الإجتماعية (المقاسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول)

معامل التضخم (VIF)	مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائي Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
1.07	0.0232	2.300122	0.013725	0.031570	الثقة الإدارية
1.15	0.9311	0.086660	0.002437	0.000211	المديونية DEBT
1.13	0.2860	1.071985-	0.000238	0.000256-	القيمة السوقية للدفترية MTBW
1.23	0.0035	2.976865	0.002195	0.006535	العائد على الإصول ROA
1.25	0.0016	3.224971-	0.008473	0.027326-	حجم الشركة SIZE
1.56	0.5411	0.612959-	0.028191	0.017280-	نشاط الشركة ACTIVITY
-	0.0515	1.968002-	0.012600	0.024797-	YEAR1
-	0.6034	0.520933-	0.006265	0.003264-	YEAR2
0.17					معامل التحديد R2
0.09					معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
2.02					قيمة (F) المحسوبة
0.0245					دلالة اختبار (F)
نعم					Robust Standard Error
نعم					تأثير الزمن
129					عدد المشاهدات N

(1) توصلت الباحثة إلى أن هناك علاقة موجبة معنوية ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (بالمقياس الوهمي 0،1)، والمتغير التابع درجة الإنخراط في المسؤولية الإجتماعية (المقاسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول) بمعامل انحدار 0.031570، بمستوي معنوية مقبول في العلوم الإجتماعية عند (5%) حيث يتضح أن

قيمة اختبار (F) مساوية لـ 2.02 ودلالته 0.0245 وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب في العلوم الإجتماعية (5%). كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة بالجدول (11) أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0.17

جدول (12) نتائج تحليل انحدار

العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترى Interval Scale) (1،2،3) وقرارات الإخراط في المسؤولية الإجتماعية للشركات مقيسة بمستوى الإفصاح

مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائي Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
0.0450	2.025339	0.006327	0.012814	الثقة الإدارية
0.0530	1.953987	0.019030	0.037184	المديونية DEBT
0.0100	-2.617107	0.001323	-0.003462	القيمة السوقية للدفترية MTBW
0.3284	-0.981313	0.082587	-0.081044	العائد على الأصول ROA
0.0021	3.147952	0.002172	0.006836	حجم الشركة SIZE
0.0970	1.672608	0.011123	0.018604	نشاط الشركة ACTIVITY
0.0000	6.845188	0.047442	0.324747	YEAR1
	0.333741			معامل التحديد R2
	0.300703			معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
	10.10185			قيمة (F) المحسوبة
	0.000000			دلالة اختبار (F)
	نعم			Robust Standard Error
	نعم			تأثير الزمن
	129			عدد المشاهدات N

(2) كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الموضحة بالجدول (12) أن هناك علاقة معنوية موجبة بين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (المقيسة بمستوى الإفصاح) وبين درجة الثقة الإدارية (مقيسة بمقياس فترى Interval Scale) بمعامل إنحدار 0.012814، بمستوى معنوية مقبول في العلوم الإجتماعية عند (5%) حيث يتضح $(P-Valu = sig= 0.0450) < 5\%$ ، وهو ما يستدل عليه من دلالة اختبار (F) حيث كانت قيمة اختبار (F) مساوية لـ 10.10 ودلالته 0.0000 وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب في العلوم الإجتماعية (5%). كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة بجدول (11) أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0.34 وهذا يعنى أن 34%

تقريباً من المتغيرات التي تحدث في المتغير التابع ترجع إلى قيمة المتغير المستقل والمتغيرات الضابطة في النموذج، والباقي وهو 66% يرجع إلى عوامل أخرى (الخطأ العشوائي).

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

العلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترتي Interval Scale)(1,2,3)

وقرارات الإنخراط في المسؤولية الاجتماعية للشركات مقيسة بمستوى الإفصاح

مرجحاً بنمط الإفصاح

مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائي Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
0.8034	0.249540	0.017169	0.004284	الثقة الإدارية
0.4509	0.756378	0.044715	0.033821	المديونية DEBT
0.0005	-3.600698	0.001441	-0.005189	القيمة السوقية للدفترية MTBW
0.3267	-0.984722	0.143239	-0.141050	العائد على الأصول ROA
0.5001	-0.676434	0.007274	-0.004920	حجم الشركة SIZE
0.6531	-0.450627	0.024342	-0.010969	نشاط الشركة ACTIVITY
0.0073	2.730324	0.163014	0.445081	YEAR1
0.085757				معامل التحديد R2
0.040423				معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
1.891664				قيمة (F) المحسوبة
0.087583				دلالة اختبار (F)
نعم				Robust Standard Error
نعم				تأثير الزمن
129				عدد المشاهدات N

(3) وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الموضحة بجدول (13) أن هناك علاقة غير معنوية بين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية (المقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح) وبين درجة الثقة الإدارية (مقيسة بمقياس فترتي Interval Scale) بمعامل إنحدار 0.004284، ومستوى معنوية غير مقبول في العلوم الاجتماعية عند حيث يتضح 5% > (P-Valu = sig= 0.8034)، وهو ما يستدل عليه من دلالة اختبار (F) حيث كانت قيمة اختبار (F) مساوية لـ 1.89 ودلالته 0.087583 وهو أكبر من مستوى الدلالة المطلوب في العلوم الاجتماعية (5%). كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة بجدول (13) أن قيمة معامل التحديد (R²) تعادل 0.08.

جدول (14)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد
 للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترى Interval Scale) (1،2،3)
 وقرارات الإنخراط فى المسئولية الإجتماعية للشركات مقيسة بمستوى الإفصاح
 مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول

مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائى Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
0.0342	2.141718	0.006046	0.012948	الثقة الإدارية
0.0015	3.257396	0.015587	0.050772	المديونية DEBT
0.0013	-3.299779	0.001246	-0.004112	القيمة السوقية للدفترية MTBW
0.0000	-6.674855	0.026050	-0.173881	العائد على الأصول ROA
0.0077	-2.708109	0.004024	-0.010898	حجم الشركة SIZE
0.3619	0.915305	0.008736	0.007996	نشاط الشركة ACTIVITY
0.0000	5.513903	0.092809	0.511738	YEAR1
0.364726				معامل التحديد R2
0.333225				معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
11.57815				قيمة (F) المحسوبة
0.000000				دلالة اختبار (F)
نعم				Robust Standard Error
نعم				تأثير الزمن
129				عدد المشاهدات N

(4) كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الموضحة بجدول (14) أن هناك علاقة معنوية موجبة بين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (المقيسة بمقياس فترى Interval Scale) بمعامل إنحدار الشمول) وبين درجة الثقة الإدارية (مقيسة بمقياس فترى Interval Scale) بمعامل إنحدار 0.012948، بمستوى معنوية مقبول فى العلوم الإجتماعية عند (5%) حيث يتضح $P < 5\%$ ($P = 0.0342$) وهو ما يستدل عليه من دلالة اختبار (F) حيث كانت قيمة اختبار (F) مساوية لـ 11.57 ودلالته 0.0000 وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب فى العلوم الإجتماعية (5%). كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0.36 وهذا يعنى أن 36% تقريباً من المتغيرات التى تحدث فى المتغير التابع ترجع إلى قيمة المتغير المستقل والمتغيرات الضابطة فى النموذج، والباقى وهو 64% يرجع إلى عوامل أخرى (الخطأ العشوائى).

جدول (15)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد

للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بالمقياس النسبي Ratio) x الشركة x الصناعة
وقرارات الإنخراط في المسؤولية الاجتماعية للشركات مقيسة بمستوى الإفصاح

مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائي Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
0.0115	2.564747	0.005815	0.014914	الثقة الإدارية
0.0874	1.723398	0.019074	0.032872	المديونية DEBT
0.0027	-3.059925	0.001288	-0.003942	القيمة السوقية للدفترية MTBW
0.2754	-1.095714	0.086182	-0.094431	العائد على الأصول ROA
0.0005	3.563921	0.002155	0.007680	حجم الشركة SIZE
0.0669	1.848992	0.009457	0.017485	نشاط الشركة ACTIVITY
0.0000	6.473342	0.049518	0.320544	YEAR1
	0.460930			معامل التحديد R2
	0.434199			معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
	17.24344			قيمة (F) المحسوبة
	0.000000			دلالة اختبار (F)
	نعم			Robust Standard Error
	نعم			تأثير الزمن
	129			عدد المشاهدات N

(5) كما أوضحت نتائج تحليل الانحدار الموضحة بجدول (15) أن هناك علاقة غير معنوية بين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية (المقيسة بمستوى الإفصاح) وبين درجة الثقة الإدارية (مقيسة بمقياس نسبي Ratio Scale) بمعامل إنحدار 0.014914، بمستوى معنوية مقبول في العلوم الاجتماعية عند 5% حيث يتضح 5% < (P-Valu = sig= 0.0115)، وهو ما يستدل عليه من دلالة اختبار (F) حيث كانت قيمة اختبار (F) مساوية لـ 17.3 ودلالته 0.000000 وهو أقل من مستوى الدلالة المطلوب في العلوم الاجتماعية (5%). كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن قيمة معامل التحديد (R²) تعادل 0.46 وهذا يعنى أن 46% تقريباً من المتغيرات التي تحدث في المتغير التابع ترجع إلى قيمة المتغير المستقل والمتغيرات الضابطة في النموذج، والباقي وهو 54% يرجع إلى عوامل أخرى (الخطأ العشوائي).

جدول (16)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد
 للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بالمقياس النسبي Ratio) x الشركة / الصناعة
 وقرارات الإنخراط في المسؤولية الاجتماعية للشركات مقيسة بمستوى الإفصاح
 مرجحاً بنمط الإفصاح

مستوى الدلالة (Sig) Prop	قيمة (T) T- statistic	الخطأ العشوائي Std.Error	معاملات الانحدار (β) Coefficient	المتغيرات المفسرة
0.1421	1.477795	0.008609	0.012723	الثقة الإدارية
0.5510	0.597945	0.043554	0.026043	المديونية DEBT
0.0004	-3.659497	0.001441	-0.005275	القيمة السوقية للدفترية MTBW
0.3379	-0.962056	0.141883	-0.136500	العائد على الأصول ROA
0.5045	-0.669441	0.007015	-0.004696	حجم الشركة SIZE
0.5515	-0.597158	0.023689	-0.014146	نشاط الشركة ACTIVITY
0.0055	2.825288	0.156946	0.443419	YEAR1
0.098156				معامل التحديد R2
0.053436				معامل التحديد المعدل R ² Adjusted
2.194924				قيمة (F) المحسوبة
0.047973				دلالة اختبار (F)
نعم				Robust Standard Error
نعم				تأثير الزمن
129				عدد المشاهدات N

(6) كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الموضحة بجدول (16) أن هناك علاقة غير معنوية بين درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية (المقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح) وبين درجة الثقة الإدارية (مقيسة بمقياس نسبي Ratio Scale) بمعامل إنحدار 0.012723، بمستوى معنوية غير مقبول في العلوم الاجتماعية حيث يتضح $(P\text{-Value}=\text{sig}=0.1421) > 5\%$ وهو ما يستدل عليه من دلالة اختبار (F) حيث كانت قيمة اختبار (F) مساوية لـ 2.19 ودلالته 0.047973، كذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن قيمة معامل التحديد (R^2) تعادل 0.098 وهذا يعني أن 9.8% تقريباً من المتغيرات التي تحدث في المتغير التابع ترجع إلى قيمة المتغير المستقل والمتغيرات الضابطة في النموذج، والباقي وهو 89.2% يرجع إلى عوامل أخرى (الخطأ العشوائي).

يتضح من النتائج السابقة أنه عند دراسة العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي مع درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية بالمقاييس الثلاثة البديلة، تبين وجود علاقة طردية معنوية في المقياس

الأول والثالث بين (درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي، ودرجة الإنخراط في المسؤولية الاجتماعية – مقيساً بمستوى الإفصاح، ومقيساً بمستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول) مما يدعم الإتجاه الموجب للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية وصمود النتائج في هذا الإتجاه يؤكد معنوية العلاقة.

وعليه يتم رفض فرضية البحث في صيغة النفي، وقبول الصيغة البديلة لها بوجود علاقة موجبة طردية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الاجتماعية معبراً عنها (بمستوى الإفصاح فقط، ومستوى الإفصاح المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول)، وهو ما يعنى أن شركات العينة تتأثر بالخصائص الشخصية للمديرين التنفيذيين (الثقة الإدارية) في الممارسة والإفصاح عن مسئوليتها الاجتماعية، وذلك يستدعي الإهتمام بدرجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي- العوامل السلوكية - كمحرك أساسي لإتخاذ قرار الوفاء بالمسئولية الاجتماعية، بجانب العوامل الإقتصادية والدوافع الأخلاقية والإنتهازية، يتسبب في عدم القدرة على الفهم والتفسير السليم لتلك القرارات.

4- الخلاصة والنتائج:

خلاصة الدراسة

استعرضت الباحثة دور الثقة الإدارية للمدير التنفيذي في تفسير قرارات الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للشركات، محاولة بذلك إضافة بعد جديد يساعد في زيادة القدرة على فهم محددات قرار ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة المصرية، حيث استهدفت الدراسة رصد العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة الوفاء الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للشركات حيث يقصد بالثقة الإدارية "ميل المدير للمبالغة في تقدير قدراته وتوقعاته الخاصة"، وعرضت الدراسة أيضاً محددات لدرجة تواجد هذه السمة في شخصية المدير التنفيذي وأثارها الإيجابية والسلبية بصفة عامة على قراراته. كما استعرضت الباحثة بشكل مفصل العلاقة بين درجة ثقة المدير التنفيذي وقرارات ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات، وكذلك الآثار الإيجابية والسلبية على تلك القرارات. كما قامت الباحثة في الدراسة بعرض مقاييس مختلفة لقياس درجة الثقة الإدارية، ومدى قابلية تنفيذها في البيئة المصرية.

وتخلص الباحثة من الدراسة إلى أنه بالرغم من المساهمات العلمية القيمة لدراسة واختبار أثر العوامل السلوكية للمدير التنفيذي وخاصة الثقة الإدارية على قرارات الوفاء بالمسئولية الاجتماعية، إلا

أنه ما زال حقلًا خصبًا للمزيد من البحث والاختبار خاصة في الأسواق المالية الناشئة. كما تؤكد النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقة موجبة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفاء المنشأة بمسئوليتها الإجتماعية تحت تعدد التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل (الثقة الإدارية) والتابع (درجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية) وقياسهما بعدة مقاييس بديلة، مما يدعم الاتجاه الموجب للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية وصمود النتائج في هذا الاتجاه.

إن نتائج الدراسة الحالية تقدم دليلاً اختبارياً على أهمية الثقة الإدارية للمدير التنفيذي في صنع قرارات ممارسات المسئولية الإجتماعية بالشركات، حيث تعمل جنباً إلى جنب إلى جوار مجموعة من الدوافع الأخرى كالدوافع الاقتصادية، الأخلاقية، الإنتهازية، النفعية، المؤسسية في تفسير كيف يتخذ قرار ممارسة المنشأة لمسئوليتها الإجتماعية. وفي ضوء تحليل البيانات والنتائج يتم التوصل إلى أن هناك حاجة للشركات إلى التركيز على الافتراضات والمفاهيم السلوكية لفهم الإجراءات التي يتم بناءً عليها اتخاذ القرارات الاستثمارية والمالية والإجتماعية، لأنها لا تتحدد بالاعتبارات العقلانية فقط.

نتائج الدراسة

تتلخص النتيجة الأساسية لهذه الدراسة والمستخلصة من التحليل الإمبريقي في أن هناك علاقة موجبة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية في الشركات المصرية خلال الفترة من (2015-2017)، وذلك في ظل تعدد التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل والتابع. حيث يتطلب التفسير الشامل لقرارات الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات الإهتمام بدرجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي كأحد العوامل المؤثرة في اتخاذ قرار الوفاء بالمسئولية الإجتماعية بجانب العوامل الاقتصادية، وأن إغفال تلك السمة في المدير التنفيذي، قد يتسبب في عدم القدرة على الفهم والتفسير السليم لتلك القرارات. كما تم استخدام أكثر من مقياس بديل لمتغيري الدراسة مثل: مؤشر الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة كمقياس أسمى (1،0) ومؤشر الاستثمار المعدل بمتوسط الصناعة كمقياس نسبي لقياس درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي، ومستوى الإفصاح الإجتماعي ومستوى الإفصاح الإجتماعي المرجح بنمط الإفصاح ومستوى الإفصاح الإجتماعي المرجح بنمط الإفصاح ودرجة الشمول لقياس درجة المسئولية الإجتماعية للشركات. بجانب ذلك أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد عن المقاييس الثلاثة البديلة لدرجة الثقة الإدارية ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية إلى:

- 1- وجود علاقة موجبة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس أسمى) ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات (مقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول).
 - 2- وجود علاقة موجبة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترى له ثلاث مستويات\ ثقة متدنية – ثقة معتدلة – ثقة زائدة) ودرجة الإنخراط فى المسئولية الإجتماعية للشركات (مقيسة بمستوى الإفصاح الإجتماعى).
 - 3- عدم وجود علاقة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترى له ثلاث مستويات\ ثقة متدنية – ثقة معتدلة – ثقة زائدة) ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات (مقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح).
 - 4- وجود علاقة موجبة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس فترى له ثلاث مستويات\ ثقة متدنية – ثقة معتدلة – ثقة زائدة) ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (مقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول).
 - 5- وجود علاقة موجبة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس نسبي) ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (مقيسة بمستوى الإفصاح الإجتماعى).
 - 6- عدم وجود علاقة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس نسبي) ودرجة الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للشركات (مقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح).
 - 7- وجود علاقة موجبة معنوية بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي (مقيسة بمقياس نسبي) ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية (مقيسة بمستوى الإفصاح مرجحاً بنمط الإفصاح ودرجة الشمول).
 - 8- وتوصلت الدراسة إلى أن أنماط الإفصاح الإجتماعى للشركات تركز على الإفصاح الوصفى بنسبة (50.4%) والإفصاح النقدى بنسبة (42.6%).
- تأسيساً على ذلك يتضح أنه بدراسة العلاقة بين درجة الثقة الإدارية للمدير التنفيذي مع درجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية بالمقاييس الثلاثة البديلة، تبين وجود علاقة طردية معنوية بين متغيرى الدراسة فى أغلب المقاييس، مما يدعم الاتجاه الموجب للعلاقة بين الثقة الإدارية للمدير التنفيذي ودرجة وفاء الشركات بمسئوليتها الإجتماعية وصمود النتائج فى هذا الاتجاه رغم تعدد التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل والتابع.

المراجع

أنور، نورا، محمد عماد الدين، (2010)، "المسئولية الإجتماعية للشركات فى ظل الأزمة الإقتصادية العالمية- دراسة تطبيقية"، مركز المديرين المصرى، ص: 13-19. متاحة إلكترونياً على: [http://www.eiod.org/uploads/](http://www.eiod.org/uploads/Publications/Pdf/training_catalog/2/untitled1/files/publication.pdf)

بركات، خالد سعيد، (2017)، "نمط الإفصاح المحاسبى وعلاقته بمستوى الإفصاح عن المسئولية الإجتماعية للشركة وأدائها المالى (دراسة امبريقية على الشركات السعودية)"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، المجلد (54)، العدد:2، ص: 295-306.

بركات، خالد سعيد، (2018)، "جوانب الإفصاح المحاسبى الإجتماعى وعلاقتها بإدارة الأرباح فى الشركات السعودية"، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد: 2، ص: 10-15.

جميل، محمد سامح، (2017)، "أثر الثقة الزائدة للمدير المالى على السياسات المالية للشركة بإستخدام تحليل شبكة بايز"، رسالة دكتوراه غير منشورة، بقسم إدارة الأعمال بجامعة القاهرة، العدد: 5، ص: 9-37.

صبيح، على سعيد على، (2016)، أثر الإدراج فى مؤشر مسئولية الشركات (ESG) على إدارة الدخل فى الشركات المساهمة المصرية، دراسة امبريقية، رسالة ماجستير غير منشورة، بقسم المحاسبة بكلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد: 24، ص: 38-41.

عبدالمجيد، سفانة، جسام، 2012، (تحليل بعض العوامل السلوكية والهيكلية المؤثرة فى أنماط سلوك المستثمر)، دراسة تشخيصية تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد: 4، ص: 45-52.

عبدالمنعم، ريم محمد محمود، (2017)، "أثر الإفصاح عن المسئولية الإجتماعية على ممارسات إدارة الأرباح: دراسة اختبارية فى الشركات المساهمة المصرية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج41، العدد: 2، ص: 61-103.

كريم، سالى محمد صبرى، (2017)، أثر مستوى الإفصاح عن المسئولية الإجتماعية على جودة التقارير المالية- دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المقيدة بالبورصة المصرية، رسالة ماجستير فى المحاسبة، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، قسم المحاسبة والمراجعة، العدد:2، ص: 14-21.

مصطفى، مروان خالد، (2017)، أثر العوامل السلوكية للمدير المالى على قرارات توزيع الأرباح فى الشركات المساهمة المصرية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، 53-70.

نجم عبود نجم، (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. الطبعة الأولى. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، العدد: 1، ص: 191-207.

المراجع الأجنبية:

Ahmed, A.S., & Duellman, S., (2013), managerial overconfidence and accounting conservatism, *Journal of Accounting Research*, Vol.5, No.1: 1- 30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-679X.2012.00467.x>.

Al-shammari, Marwan., & Ahmed, Ibrahim., (2017), CEO Narcissism, Prior Experience, Board Prior Experience, and Corporate Social Responsibility (CSR): an Integrated Framework Using upper echelons Theory, Stakeholders' Theory, and a decomposed measure of CSR, at *The University of Texas at Arlington*, Chair: Ann McFadyen.

Baker, M., & Wurgler, J., (2011), Behavioral corporate finance: An updated survey (No. w17333), *National Bureau of Economic Research*.

Barnea, A., & Rubin, A., (2010), Corporate social responsibility as a conflict between shareholders. *Journal of Business Ethics*, Vol.97, No. 71-86.

Cespa, Giovanni & Cestone, Giacinta., (2007), Corporate Social Responsibility and Managerial Entrenchment, *Journal of Economics & Management Strategy*. Vol. 16, No, 3. Available at: <http://doi.org/10.1111/j.1530-9134.2007.00156.x>

Chatterjee, A., & Hambrick, D. C., (2011), Executive personality, capability cues, and risk taking: how narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 56, No. 202–237.

Chen, Hsiao-Jung., (2017), Managerial Overconfidence, Corporate Social Responsibility and Bank Performance: A Cross-Country Analysis, *Department of Finance, Southern Taiwan University of Science and Technology*, Vol. 63, No. 55–75. hjchen@stust.edu.tw

Chowdhury, Hasibul Haq., & Mamiza, Hodgson. Allan., & Pathan, Shams., (2015), Pay-gap pays: The effect of CEO's industry tournament on corporate social responsibility, *SSRN Electronic Journal*, . Vol.1, No. 21-25.

- Chung-Ang, K. Mo., & Park, S. Yeon., & Dongkuk, Y. Lim., (2021), The Effect of Overconfidence on Firm's Sustainable Management, *International Journal of Entrepreneurship*, Vol. 25, No. 3.
- Contartese, Fabrizio., (2021), CEO Overconfidence and Corporate Social Performance, *Ecolearn TEDx, HEC Paris*, Vol. 25, No.7.
- Dashtbayaz, Mahmoud. Lari., & Mohammadi, Shaban., (2016), The effect of managerial overconfidence on firm value, *International Journal of Accounting and Economics Studies*, Vol.4, No.1, 32-35, Website: [www.sciencepubco.com/index.php/ IJAES](http://www.sciencepubco.com/index.php/IJAES) doi: 10.14419/ijaes.v4i1.5818
- Datta, Sudip. & Iskander, Mai. & Raman, Kartik., (2001), Executive compensation and corporate acquisition decisions, *The Journal of Finance*, Vol.56, No.6, 2299-2336.
- Deckop, J. R., & Merriman, K. K., & Gupta, S., (2006), The effects of CEO pay structure on corporate social performance. *Journal of Management*, Vol.32, No. 3, 329-342.
- Diez, J. Luis. Godos., & Fernandez-Gago, Roberto., & Campillo, A. M., (2011), How Important Are CEOs to CSR Practices? An Analysis of the Mediating Effect of the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility, *Journal of Business Ethics*, Vol.98, No. 4, 531-548.
- Ferreira, P., & Real de Oliveira, E., (2014), Does corporate social responsibility impact on employee engagement? *Journal of Workplace Learning*, Vol.26, No.3/4, 232-247.
- Ferrero, J. M., & Sanchez, I.M.G., & Ballesteros, B.C., (2015), Effect of financial reporting quality on sustainability information disclosure. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol.22, No. 45-64.
- Fisman, R., & Heal, G., & Nair, V., (2005), A model of corporate philanthropy, *Columbia University, Journal of Experimental Psychology*, Vol.3, No.4, 101-115.

- Goel, A. M., & Thakor, A. V., (2008), "Overconfidence, CEO Selection, and Corporate Governance," *The Journal of Finance*, Vol.63, No.2737–2784.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A., (1984), Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *The Academy of Management Review*, Vol.9, No.2, 193- 206.
- Hambrick, D. C., & Quigley, T. J., (2014), Toward more accurate contextualization of the CEO effect on firm performance. *Strategic Management Journal*, Vol.35, No. 4, 473-491.
- Hambrick, D. C., (2007), "Upper Echelons Theory: An Update", *Academy of Management Review*, Vol.32, No. 2, 334–343.
- Harjoto, A. Maretno., & Jo, Hoje., (2011), Corporate Governance and CSR Nexus, *Journal of Business Ethics*, Vol..100, No.45–67.
- Helm, S., (2013), A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, Vol.24, No. 4, 542-556.
- Hill, R. Paul., & Ainscough, Thomas., & Manullang, Daryl., (2007), Corporate Social Responsibility and Socially Responsible Investing: A Global Perspective, *Journal of Business Ethics*, Vol.70, No. 2, 165-174.
- Hirshleifer, D. A., & Low, A., & Teoh, S. H., (2012), Are overconfident CEOs better innovators? *Journal of Finance*, Vol.67, No.1735–1777, 1457-1498
- Humphrey, E., & Stephen, Summers. K., & James, Ferris. R. Gerald., (2012), Team member change, flux in coordination, and performance: Effects of strategic core roles, information transfer, and cognitive ability, *Academy of Management Journal* , Vol.55, No.2, 314-338.
- Jang, Juwon., & Lee, Eunju., (2019), CEO Confidence Matters: The Real Effects of Short Sale Constraints Revisited, *University of Massachusetts Lowell*, March, <https://ssrn.com/abstract=3361254>.

- Jensen, C. Michael., (2001), Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function, *Journal of Applied Corporate Finance*, Vol.14, No.3, 8-21.
- Kim, C. H., Amaeshi, K., & Harris, S. & Suh, C. J., (2012), CSR and the national institutional context: The case of South Korea. *Journal of Business Research*, 66, 2581-2591.
- Kleinrichert, D., (2008), Ethics, power and communities: Corporate social responsibility revisited, *Journal of Business Ethics*, Vol.78, No. 3, 475-485.
- Kouaib, Amel., & Bouzouitina, A. Jarboui., (2021), Exploring the nexus between CEO psychological biases, corporate social responsibility and corporate governance: evidence from the European real estate companies, *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, Vol.13, No.2, 183-208.
- Lel, U., (2006), Currency hedging and corporate governance: A cross-country analysis, *Journal of Corporate Finance*, Vol. 63, No. 4, 1897-1937.
- Li, Steven, Haotong., Bao, Helen X. H., (2014), CEO Overconfidence in Real Estate Markets: A Curse or A Blessing?, *International Journal of Managerial Finance*. Vol.46, No.1, 95-101.
- Mahoney, L., & Thorne, L., (2005), Corporate social responsibility and long-term compensation: Evidence from Canada. *Journal of Business Ethics*, Vol.57, No. 3, 241–253.
- McCarthy, S., & Oliver, B., & Song, S., (2017), Corporate social responsibility and CEO confidence. *Journal of Banking & Finance*, Vol.75, No. 280-291.
- Meulenbroek, Alicia., (2018), Master's Thesis 'Overconfident CEOs, Innovative Organizations and Corporate Social Responsibility', 12th July, *Erasmus School of Economics*.
- Oliver, Barry., (2016), Overconfident CEOs are less Socially responsible, *The University of Queensland*, No..280-291.

- Paredes, Troy., (2004), “Too Much Pay, Too Much Deference: Is CEO Overconfidence the Product of Corporate Governance?” *Washington University School of Law Faculty Working Papers index at <http://ls.wustl.edu/Academics/Faculty/Workingpapers/index.html> and The Social Science Research Network at <http://ssrn.com/abstract=587162>*
- Park, Kyung-Hee., &Byun, Jinho. Choi., & Paul, Moon. Sub., (2019), Managerial Overconfidence, Corporate Social Responsibility Activities, and Financial Constraints, www.mdpi.com/journal/sustainability.
- Petrenko, O. V., &Aime, F., &Ridge, J. & Hill, A., (2015), Corporate social nresponsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*, Vol.37, No.2, 262-279.
- Sauerwald, Steve., &Su, Weichiech., (2019), CEO overconfidence and CSR decoupling, wileyonlinelibrary.com/journal/corg, *Department of Managerial Studies, University of Illinois at Chicago, Chicago, Illinois, USA*, Corp Govern Int Rev. 2019; Vol.27, No.283–300.
- Tang, Y., &Qian, C., &Chen, G., & Shen, R., (2015a), How CEO hubris affects corporate social (ir)responsibility. *Strategic Management Journal*, Vol.36, No. 9, 1338-1357.
- Wang, Zheng., &Liandong, Zhang., & Jeong-Bon, Kim., (2016), CEO Overconfidence and Stock Price Crash Risk, *Contemporary Accounting Research*, Vol. 33, No. 4, 1720-1749.
- Zaher, M. Ahmed., (2019), Earnings management, accounting conservatism and debt financing: Does managerial overconfidence matter? An empirical study, *Zagazig University, Faculty of commerce*, Vol.120, No.4, 15-19.
- Zhang, J. Q., &Zhu, H., & Ding, H., (2013), Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post sarbanes-oxley era. *Journal of Business Ethics*, Vol.114, No.3, 381-392.

The Relationship between CEO Confidence and Corporate Social Responsibility for Companies listed on The Egyptian Stock Exchange

Abstract

The current study aimed to examine the relationship between the degree of Managerial Confidence of the CEO as an independent variable and the degree of fulfillment of social responsibility in Egyptian joint stock companies as a dependent variable, and in order to achieve this goal, the researcher tested a sample of (43) companies listed in the stock market during the period (2015-2017) with a number of views of 129 views, and the data was analyzed using the multiple linear regression method. In the presence of the following control variables: debt ratio, company size, company profitability, market value ratio to book value, type of industry. More than one alternative scale was also used for the independent variable and the dependent variable to verify the extent of the stability of the research results in light of the different Operational definitions for them, where three alternative measures were used for both the independent and dependent variable.

The results of the research indicated a positive relationship between the degree of Managerial confidence of the CEO and the fulfillment of the establishment of its social responsibility under most of the alternative measures used, except for limited exceptions, which indicates the resilience of the results in front of the multiplicity of Operational definitions of the independent and dependent variable. The results of the current research draw the attention of researchers to the need to take into account the behavioral aspects of decision-making to fulfill social responsibility, as they work side by side with opportunistic and ethical considerations in making this decision.

Key Words: CEO Managerial Confidence, CEO Characteristics, Corporate Social Responsibility, CSR Disclosure Level, CSR Disclosure Pattern.