



العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية و فرص إدراج الشركات
في المؤشر المصري لمسئولية الشركات (ESG)
(دراسة تطبيقية)

إعداد

أميرة محمد إبراهيم علي شاهين

معيدة بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة الزقازيق

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد الرابع والأربعون - العدد الثاني أبريل 2022

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

المجلة حاصلة علي تقييم 6.5 درجة من المجلس الأعلى للجامعات

ملخص:

استهدفت الدراسة اختبار أثر عناصر الثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري (ESG)، بالإضافة إلى دراسة وتحديد الأوزان النسبية لتأثير الثقافة التنظيمية على ممارسات حوكمة الشركات و المسؤولية الاجتماعية و البيئية في الشركات محل الدراسة .

و أختبرت الدراسة مدى صحة أو خطأ اربعة فروض رئيسية، وينبثق من الفرض الرئيسي الأول عدة فروع فرعية تختبر أثر الأبعاد المذكورة سابقا على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفرص إدراج الشركات في المؤشر المصري لمسئولية الشركات (ESG). وقد تمثلت عينة الدراسة في 60 منظمة مصرية خلال الفترة الزمنية الممتدة من عام 2015 وحتى عام 2018.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر طردى بين الثقافة التنظيمية وفرص إدراج الشركات في مؤشر ESG ، ووجد أن هناك تأثيرا ايجابيا بين كلا من ثقافة فرق العمل والابتكار على فرص الإدراج في مؤشر ESG ، وكذلك تختلف العلاقة في منظمات القطاع العام عن منظمات القطاع الخاص. الكلمات المفتاحية:

- مؤشر مسؤولية الشركات المصري (ESG).

- الثقافة التنظيمية.

أولا مشكلة البحث:

في ضوء اهتمام كثير من الشركات و المستثمرين و الأطراف ذوى العلاقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية و البيئية للشركات ومدى التزامها بقواعد الحوكمة ، تم إصدار المؤشر المصري لمسؤولية الشركات (ESG) The Environment, Social, and Governance في 22 مارس 2010م بالتعاون بين البورصة المصرية و كل من (مركز المديرين المصري (EIoD)، و مؤسسة ستاندارد أند بورز (p&S) ، و مؤسسة كريسيل) وذلك بهدف تقييم الشركات لأختيار أفضلها تطبيقا لقواعد الحوكمة و البعد البيئي و الإجتماعى معا و تعد مصر أول دولة عربية و إفريقية فى تطبيقه و الثانية بعد الهند، حيث يتم تقييم الشركات المقيدة فى ESG100 بشكل سنوي حتى يتم اختيار أفضل ثلاثين شركة (على الأكثر) لتحظى بالترتيب فى هذا المؤشر، و يعكس الترتيب الوزن النسبي لكل شركة، حيث تحصل كل شركة على وزن فى المؤشر و الذى يتوقف على مجموع نقاطها فى كل من الممارسات البيئية و الاجتماعية و لحوكمة (البورصة المصرية، 2010، Standard & poors, 2010).

و هناك حوافز تشجع الشركات المدرج فى البورصة المصرية على المنافسة للإدراج فى هذا المؤشر وذلك من أجل تعظيم المزايا التنافسية للشركة، و تحسين سمعتها ، و جذب المزيد من الإستثمارات الأجنبية (مركز المديرين المصرى، 2010).

و بالرغم من ذلك الإهتمام البالغ بالإدراج فى المؤشر لما له من حوافز كثيرة، فقد أشارت بعض الدراسات السابقة (سنتناولها فى الفصل الثانى) إلى أن الوفاء بمتطلبات الإدراج فى المؤشر الثلاثة تعتمد على وجود ثقافة تنظيمية جيدة ، كما أن تلك المتطلبات تودى إلى ثقافة تنظيمية جيدة.

مما سبق يمكن القول بأن الإدراج فى المؤشر يرتبط فقط بمدى الإلتزام بأبعاده الثلاث - دون أخذ أي عوامل أخرى فى الإعتبار-، إلا أن ذلك يترك المجال مفتوحا أمام التساؤل عن الدوافع والأغراض التي تدفع الشركات للإلتزام بهذه الأبعاد، وذلك من خلال محاولة التعرف على الخصائص التي تميز الشركات المدرجة عن الغير مدرجة.

فى ضوء ذلك تتوقع الباحثة أن الشركات المصرية تتسم بثقافة تنظيمية جيدة خلال الفترة السابقة سوف ينعكس على فرص إدراجها فى المؤشر المصري للمسؤولية الاجتماعية (ESG) فى الفترة الحالية بسبب توقع قيامها بأداء بيئي و إجتماعى أفضل ، بالإضافة إلى توقع تحسينها من تطبيق الحوكمة .

فى ظل التحديات العالمية التي تواجه بيئة الأعمال المصرية المحلية و الدولية، أصبح من الضروري أن تهتم المنظمات بالتركيز على كيفية تحديد مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع وما يترتب عليه من تحقيق عائد استثمارى. وبعد دراسة و تحليل الدراسات السابقة (سيتم عرضها تفصيلا فى الفصل الثانى) فى مجال الثقافة التنظيمية و علاقتها بالمؤشر المصري لمسئولية الشركات ، توصلت الباحثة إلى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وأبعاد المؤشر منفردة لذا يتضح مما سبق أن فرص الإدراج فى مؤشر المسؤولية المصري تستند فى المقام الأول إلى مدى التزام الشركات بـ(اليات الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية و الاداء البيئى) دون الأخذ فى الاعتبار أى عوامل اخرى . لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى البحث فى التساؤلات الآتية :

- 1- هل هناك اختلافات جوهريه من حيث الثقافة التنظيمية بين الشركات المدرجة و غير المدرجة فى مؤشر المسؤولية المصري ؟
- 2- هل هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة و فرص الإدراج بمؤشر المسؤولية المصري ؟

ثانيا: أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى:

- 1- التعرف على ماهية عناصر الثقافة التنظيمية السائدة فى الشركات محل الدراسة.
- 2- قياس العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية و فرص ادراج الشركات فى مؤشر المسؤولية المصري للشركات محل الدراسة.
- 3- إختبار مدى تأثير الثقافة على مستوى ممارسات الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية و البيئية فى الشركات محل الدراسة .

ثالثا: أهمية البحث

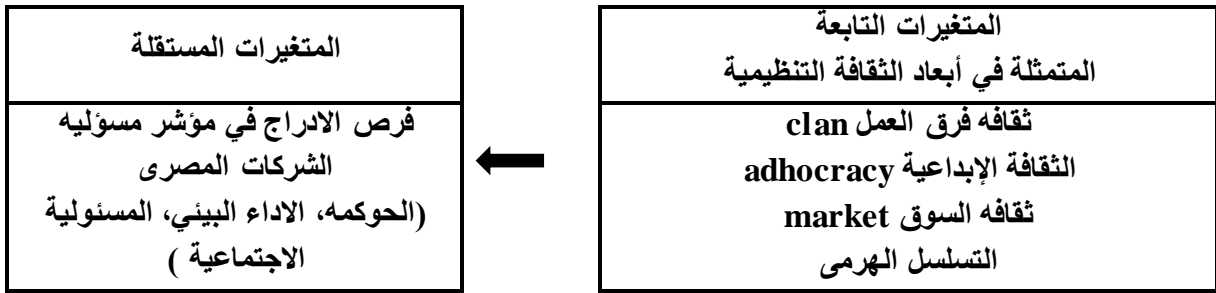
الأهمية الأكاديمية :

- ندره الدراسات التي تناولت مؤشر المسؤولية للشركات المصري بالدراسة - فى حدود علم الباحثه - حيث أن هناك بعض الدراسات التي تعرضت و اهتمت بتأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية دون التعرض بصورة كاملة للإدراج بمؤشر المسؤولية المصري من عدمه .

الأهمية التطبيقية :

- الاسهامات المتوقعة لنتائج البحث ومنها معرفه ما اذا كانت الثقافة التنظيمية تؤثر على ادراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري بجانب مكونات المؤشر تساعد على إضافة تفسيرات بديله للمحتوى المعلوماتي للمؤشر .

متغيرات الدراسة : يشتمل البحث على نوعان من المتغيرات يمكن توضيحها في الشكل التالي:



(شكل 1) متغيرات الدراسة

المصدر: (الشكل من إعداد الباحثة)

رابعاً: فروض البحث

فى سبيل تحقيق الهدف الأساسى لهذا البحث و الذى يتمثل فى التعرف على المتاح من عناصر الثقافة التنظيمية ومدى الأدرج فى مؤشر المسؤولية المصري.

أمكن صياغه فروض الدراسة على النحو التالي :

الفرض الرئيسي الأول H1: توجد فروق ذات دلالة معنويه بين الثقافة التنظيمية و فرص إدراج الشركات فى مؤشر المسؤولية المصري. و ينبثق من ذلك الفرض مجموعه من الفروض الفرعية المتمثلة فى :

- **الفرض الأول H11 :** توجد فروق ذات دلالة معنويه بين ثقافة فرق العمل و فرص إدراج الشركات فى مؤشر المسؤولية المصري.

- **الفرض الثانى H12 :** توجد فروق ذات دلالة معنويه بين الثقافة الإبداعية و فرص إدراج الشركات فى مؤشر المسؤولية المصري .

- **الفرض الثالث H13** : توجد فروق ذات دلالة معنوية بين التسلسل الهرمي و فرص إدراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري.

- **الفرض الرابع H14** : توجد فروق ذات دلالة معنوية بين ثقافة السوق و فرص إدراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري.

خامساً: منهجية البحث: سوف يتم الاعتماد على كلا من أسلوب الدراسة النظرية و الدراسة الميدانية لتحقيق أهداف الدراسة كما يتضح على النحو التالي :

الدراسة النظرية :

سوف تعتمد الباحثة في تكوين الاطار النظري على الكتب و المراجع العربية والاجنبية ورسائل الماجستير و الدكتوراه و الأبحاث و المجالات العلمية المتخصصة و الدوريات و النشرات و التقارير الاقتصادية التي تناولت الموضوع محل الدراسة بالإضافة إلي الرجوع إلي شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) .

الدراسة الميدانية :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة تصميم استمارة إستقصاء لبيانات فعلية عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري ESG بناءً على الدراسات السابقة، و بالاعتماد على مقاييس تم إستخدامها في دراسات سابقة تتعلق بموضوع الدراسة مع إجراء بعض التعديلات عليها لتلائم مجال التطبيق الخاص بهذه الدراسة ، وتضمنت هذه القائمة مجموعة من العبارات التي تقيس المتغير الأول (الثقافة التنظيمية) وكذلك مجموعة عبارات تقيس المتغير الثاني (فرص إدراج الشركات في مؤشر ESG) وتحليلها.

سادساً: حدود البحث : لما كان الهدف من البحث هو قياس أثر الثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في مؤشر ESG، فان حدود البحث تتمثل في كونه لا يتعرض إلي ما يلي:

- ممارسات ثقافة و مسؤولية الشركات غير مقيدة بالبورصة.
- مشكلات قياس مؤشر ESG إلا فيما يدعم هدف الدراسة.

- قياس كفاءة البورصة المصرية بدلالة مؤشر ESG .

خامساً: خطة البحث

القسم الأول: الإطار النظري للبحث.

القسم الثاني: الدراسات السابقة و إشتقاق فروض البحث.

القسم الثالث: تصميم الدراسة الإختبارية و مناقشة نتائجها.

القسم الرابع: الخلاصة و النتائج.

المراجع.

القسم الأول: الإطار النظري للبحث

تهدف هذه الدراسة إلي قياس أثر الثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في مؤشر مسؤولية الشركات ؛ لذا فلا بد من التأصل النظري للمتغير المستقل و المتغير التابع و كافة العوامل و المتغيرات التي تتعلق بالدراسة و لذلك استنادا على الدراسات السابقة التي تم ذكرها في الفصل السابق. و من ثم يتناول هذا الفصل التعرف على مفهوم و نشأة المؤشر المصري للشركات و الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية ومحدداتها و أبعادها ، وأخيراً يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية و المؤشر (ESG).

2/3 مؤشر مسؤولية الشركات:

أطلقت هيئة الرقابة المالية والبورصة المصرية ومركز المديرين، المؤشر المصري لمسؤولية الشركات (ESG) والذي بدأ تطبيقه من العام المالي 2010-2011 ، حيث قام مركز المديرين المصري، و مؤسسة "ستاندر أند بورز" ، و بالتعاون مع البورصة المصرية بإعداد المؤشر الخاص بالبيئة و الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية.

ويقوم المؤشر الجديد الذى تقوم باحتسابه مؤسسة " ستاندر اند بورز " الدولية بالتعاون مع مركز المديرين و البورصة المصرية بترتيب الشركات المقيدة بالبورصة- في مؤشر EGX 100 بشكل سنوي - من حيث مدى التزامها بقواعد الحوكمة و الحفاظ على البيئة و المسؤولية الاجتماعية للشركات ثم يتم اختيار أفضل 30 شركة - مؤشر GX 30 الذى يضم أعلى 30 شركة من حيث السيولة و النشاط التي تدخل في احتساب القيمة النهائية للمؤشر وفقا لترتيب هذه الشركات، وتعتبر قيمة المؤشر لحظيا أثناء التداول (الهيئة العامة للرقابة المالية، مركز المديرين المصرى، 2012)

إن وجود المؤشر يحقق المنافسة بين الشركات إضافة إلى أن تطبيق الشركات للمسؤولية الإجتماعية سيساعدها على جذب المزيد من الإستثمارات ، حيث أن 11% من الأموال المتاحة للإستثمار فى الولايات المتحدة موجوده داخل الشركات التي تطبق برامج المسؤولية الاجتماعية ، و يُعد مؤشر مسؤولية الشركات من أهم المؤشرات التي يمكن أن تساعد على تحفيز الشركات للقيام بدور يربط تطور نشاطها و نمو استثماراتها فى السوق بهذا المؤشر ، وقد أدى ذلك إلى صعود أسهم الشركات ذات المسؤولية الإجتماعية فى البورصة و خروج شركات أخرى من المنافسة فى أسهم البورصة .

بناء المؤشر:

يتم إجراء مسح لأنشطة مائة شركة بهدف حصر عدد النقاط التي تحصل عليها كل شركة فيما يتعلق بكل من بعد البيئة و المسؤولية الاجتماعية ، وبعد الحوكمة، ويتم الاعتماد على المصادر العامة فى مرحلة إجراء المسح ، وتشمل هذه المصادر(الكتاب السنوى للشركة، الموقع على الانترنت، و النشرات و القوائم المالية، و تقارير الإفصاح بالبورصة المصرية).

وفى حالة قيام الشركة بالإفصاح عن إحدى نقاط المسح ذات مردود إيجابي تحصل الشركة على نقطة واحد، و فى حالة الإفصاح عن إحدى النقاط سلبيا تحصل على صفر، وفى حالة "النقاط الإضافية" بالمسح تحصل الشركة على ثلاث نقاط إذا كان الإفصاح إيجابيا.

إن المؤشر يتكون من أفضل 30 شركة (على الأكثر) من إجمالي 100 شركة هي الأنشط فى السوق المصرية ، مع العلم أن المؤشر يأخذ في الاعتبار معايير السيولة و رأس المال السوقي لهذه الشركات ، ولكن بعد الحصول على "مجموع النقاط النهائى" لكل شركة على معايير البيئة، والمسؤولية الاجتماعية، و الحوكمة.

حوافز أو مزايا الإدراج فى المؤشر:

يمكن توضيح مزايا أو أهمية الإدراج فى المؤشر من خلال مايلى :

جذب الاستثمارات الأجنبية ، حيث تحصل الشركات المدرجة فى مؤشر (ESG) على فرص ترويجية أفضل فى السوق داخليا و خارجيا، وأيضا يميل المستثمرون إلى الاستثمار فى الشركات المدرجة فى المؤشر ، بإعتبارها الأكثر استقراراً (مركز المديرين المصري،2010).

تجنب تكاليف التفاضل من قبل أصحاب المصالح نتيجة مخالفات ضارة بالبيئة (سعد الدين، 2013).
تحسين جودة و سلامة المنتجات و زياده انتاجى العاملين و الإبداع نتيجة تحسين مستوى مهاراتهم و توفير بيئة عمل مناسبة لهم تشمل الأمن و الرعاية و التدريب و الأجور العادلة ، و تحسين القدرة التنافسية للشركات و تحسن سمعة الشركات مما يحقق لها ميزة تنافسية ، و من ثم زياده أسعار أسهمها ، و تحسين العلاقات مع أصحاب المصالح ، كما يؤدي إلى رضا العملاء ، و من ثم خلق بيئة عمل جيدة (سعد الدين 2013; Toma, 2002; Balakrishnanet,2012).

خفض تكلفة رأس المال حيث يؤدي ممارسة تلك الأنشطة إلى سهولة الحصول على تمويل خارجى بشروط ميسرة و بمعدل فائدة منخفض، و التقليل من أخطاء تنبؤات المحللين الماليين بالأداء المستقبلي للشركة حيث أن تلك الممارسات تؤثر على ذلك الأداء (سعد الدين،2013: Dhaliwal ; Man,2015 ; El Ghoul et al.,2014; et al .,2011).

تحسين أداء الشركة على المدى الطويل – وإن كانت تقلل التدفقات النقدية فى الأجل القصير نتيجة زيادة المبيعات و زيادة الحصة السوقية ، حيث يفضل العملاء منتجات الشركات التي تقي بمسئوليتها الاجتماعية و البيئية (Lemon et al., 2011 ; Yusoff et al., 2013; Weber,2008).

وجدت دراسة (kim et al., 2011) إن الشركات التي تقوم بأنشطة المسؤولية الاجتماعية و تفصح عنها فى التقارير هى أقل احتمالا لإدارة الأرباح، حيث تهتم تلك الشركات بالقضايا الأخلاقية و هذا يدفع المديرين لإنتاج تقارير مالية أكثر شفافية و موثوق بها للمستثمرين بالمقارنة مع الشركات التي لا تقي بالمسؤولية الاجتماعية.

الثقافة التنظيمية:

وفيما يلي تعرض الباحثة الثقافة التنظيمية من حيث : ماهيتها، خصائصها، أهميتها، مكوناتها ، أنماط الثقافة التنظيمية، و المحافظة عليها، قياس الثقافة التنظيمية، وذلك على النحو التالي:

ماهية الثقافة التنظيمية: تعدد التعريفات الخاصة بالثقافة التنظيمية إلا أنها في مجملها تدور حول نفس المضمون ، ومن هذه التعريفات:

يعرف (الهورى،2005) الثقافة التنظيمية بأنها نمط أو طريقة للتفكير و السلوك و العادات و القيم ، و القيم و المعتقدات و القناعات و المشاعر السائدة بين العاملين في المنظمة .

و يعرف (Robbins;Stephen P.&Judge; timothy A., 2013) الثقافة التنظيمية بأنها " نظام من المعاني المشتركة و يتكون من مجموعة من الخصائص التي تقدرها المنظمة، و التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات".

و أخيراً عبر عنها (مصطفى أبو بكر، 2003) بأنها " مجموعة من المعتقدات و القيم و المفاهيم و طرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة و التي قد تكون غير مكتوبة ، يتم الشعور بها ، و يشارك كل فرد في التنبؤ بها، و يتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة".

و يلاحظ من العرض السابق عدم وجود اتفاق على تعريف محدد للثقافة التنظيمية ، فالبعض تناولها من خلال خصائصها ، في حين ركز البعض الآخر على مكوناتها و أثر تلك المكونات على سلوك و أداء العاملين في المنظمة.

ومما سبق يمكن للباحثة تعريف الثقافة التنظيمية على أنها : مجموع القيم و المعتقدات و المفاهيم و طرق التفكير المشتركة التي يعتنقها أفراد التنظيم ، حيث أنها سمة خاصة للتنظيم و تعمل على خلق فهما عاما بين أعضائه حول ماهية التنظيم و السلوك المتوقع بينهم .

أنماط الثقافة التنظيمية:

يرى (Cameron; Kim S. & Quinn;RobertE., 2011) أن هناك أربعة أنماط للثقافت السائدة في المنظمات و هي :

ثقافة فرق العمل (clan culture):

تمتاز ثقافة فرق العمل باللامركزية و توجه المنظمة بها يكون نحو الداخل (Milarr, 2004)، ويسودها المشاركة ، والعمل بروح الفريق ، والإحساس بالعائلة الواحدة، ويتمثل النمط القيادي بالنمط القيادي الأبوي الذي يقدم التسهيلات اللازمة للمرؤوسين ، ويوجد في هذه الثقافة العلاقات التي تمتاز بالإخلاص والولاء والتقاليد والتماسك ، أما التركيز الإستراتيجي لها فيكون نحو تطوير العنصر البشري (Cameron, . Rohrbaug:2008).

ثقافة الإبداع (Adhocracy culture):

أما ثقافة الإبداع فتمتاز باللامركزية أيضاً أما التركيز المنظمي فيها فيكون نحو الخارج وقوتها تتمثل بسرعة التغيير والتكيف وفيها تركيز كبير على الابتكار والمخاطرة والإبداعية، وخصائصها تتضمن التكيف والدعم الخارجي والنمو والتبصر والابتكار ، أما التركيز الاستراتيجي لهذه الثقافة فيكون نحو النمو والموارد الجديدة والابتكار (Miller،2004) ، والنمط القيادي السائد هو النمط الابتكاري الذي يأخذ بالمخاطرة والتغيير (Brooks،2007) .

ج- ثقافة السوق (Culture Market):

فيما يخص ثقافة السوق فتتمثل توجهاتها الرئيسية نحو إنجاز الأهداف والتبادل البيئي والتنافس وتنتابها علاقات التوجه نحو الهدف والتنافس والإنتاج (Parker& ، Bradley،2000) وتركز على خارج المنظمة ورسمية ومركزية وتسعى لتحقيق الإنتاجية والكفاءة القصوى ، وتعكس التوجهات الخارجية وقيم الأنظمة الحاكمة الرسمية ، وتركيزها الأساسي يتجه نحو الربح من خلال المنافسة والإنجاز، أما النمط القيادي فهو النمط الصارم والمتوجه نحو الإنجاز وتركيزها الاستراتيجي يكون نحو الميزة التنافسية والتفوق في السوق (Brooks،2007).

الثقافة الهرمية (Culture Hierarchy):

وأخيراً فإن الثقافة الهرمية (البيروقراطية) تمتاز بالرسمية والمركزية والتوجه المنظمي فيها نحو الداخل وتسعى لتحقيق التوازن والسيطرة، وتوجهاتها الرئيسية تنصب نحو القواعد والأوامر والسياسات والتنظيمات والكفاءة ، أما النمط القيادي فهو المنسق والمنظم والمرتب ، وتتمثل العلاقات التي تربط

الموظفين بالسياسات والقواعد الرسمية والإجراءات والتوقعات الواضحة وتركيزها الاستراتيجي يتجه نحو العمليات والموازنة (Miller،2004) .

علاقة المسئولية الاجتماعية بثقافة المنظمة:

المسئولية الاجتماعية هي طريقة تنظر فيها المنظمات في تأثير عماليتها في المجتمع و تؤكد مبادئها وقيمتها في أساليبها و عماليتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى، وهي بذلك تتخطى المفهوم السطحي للعمل الخيري لتصبح جزءاً من ثقافة المنظمة(السحبياتي،2005).

وتتصف المسئولية الاجتماعية بالطابع الطوعي والإرادي الذي يميز التزام المنظمة بمسئوليتها الاجتماعية، بحيث تصبح جزءاً من ثقافة المنظمة وليست نتيجة التزامات قانونية أو تعاقدية، هذا الإلتزام الطوعي له قيمة تعود بالفائدة على المنظمة خلال مدة زمنية معينة، بحيث تنتظر المنظمة مقابل يكون على شكل إعراف بدورها الإيجابي من طرف جميع الأطراف التي تتعامل معها (عياض،2005).

تغيير ثقافة المنظمة من أجل تبني المسئولية الاجتماعية(عبد الوهاب، 1999):

رغم أن جذور المسئولية الاجتماعية وقيمتها متأصلة إلا أن منظمات الأعمال ما زالت للأسف لم تدرك أهميتها ولا مقدار النفع الذي تعود به على المجتمع وعلى المنظمات نفسها على حد سواء. ولهذا يلاحظ أن هذه المنظمات قد تحاول أن تقوم بمسئوليتها تجاه المجتمع الذي تنشط فيه ولكنها تفشل في ذلك.

القسم الثاني: الدراسات السابقة و اشتقاق فروض الدراسة

دراسة (Haniffaa, Cookeb,2005): تسعى الدراسة لفهم العوامل التي قد تسبب التباين في الإفصاح الاجتماعي للشركات وإلي أي مدى تمثل متغيراتها ذات الأهمية. قد يؤثر الهيكل العرقي والحوكمة داخل المنظمة على الإجراءات التنظيمية في الاستجابة لمختلف مجموعات أصحاب المصلحة خاصة في المواقف التي يكون فيها "تدخل" حكومي عبر سياسات اجتماعية واقتصادية معينة.

توصلت الدراسة إلي ما يلي : وجود علاقة مهمة بين الإفصاح الاجتماعي للشركات ومجالس الإدارة التي يهيمن عليها رؤساء مجلس الإدارة ، والمجالس التي يسيطر عليها المديرون التنفيذيون ، والرئاسة مع العديد من الإدارات وملكية الأسهم الأجنبية. ارتبطت أربعة من متغيرات التحكم (الحجم ، الربحية ، الإدراج المتعدد ونوع الصناعة) بشكل كبير بالإفصاح الاجتماعي للشركات.

دراسة (Harrison & li, 2008): و هدفت الدراسة إلي إظهار أن هياكل حوكمة الشركات تختلف اختلافاً كبيراً من دولة إلي دولة أخرى ، فهي تدرس كيف يؤثر هيكل الملكية والثقافة المحلية على حجم وهيكل القيادة في مجالس إدارة الشركات متعددة الجنسيات القائمة على البلدان الصناعية. تظهر النتائج أن الثقافة لها تأثير كبير على هيكل حوكمة الشركات ، ويوصى بتأكيداتها في البحوث التنظيمية عبر المستقبل.

دراسة (Jaakson, Vadi & Tamm, 2009): و هدفت هذه الدراسة توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية للشركات الخدمية في استونيا. حيث يتم تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات في هذه الدراسة كمفهوم بموجبه تقوم الشركات بدمج القضايا الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وفي التعامل مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي. المنظمات التي تولى اهتماما كبيرا بالمسؤولية الاجتماعية تمتلك توجه بالمهام و العلاقات اكبر من نظيرتها التي تولى اهتماما اقل بالمسؤولية الاجتماعية، لم يكن هناك دليل على أن المنظمات ذات المسؤولية الاجتماعية الكبيرة هي أكثر علاقة بالتوجه بالمهام ؛ ومع ذلك ، كان التوجه بالعلاقات أكثر ارتباطا مع معظم عناصر المسؤولية الاجتماعية للشركات.

دراسة (Alas, Ubius, 2009): هدفت هذه الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات و الأنواع المختلفة للثقافة التنظيمية. تم إجراء المسح على شركات البناء و الشركات الإلكترونية الإستونية ، اليابانية ، الروسية ، التشيكية ، الفنلندية ، الألمانية، الصينية ، والسوفالكية .

دراسة (katamba, 2010): هدفت إلي دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة وهي المسؤولية الاجتماعية ، الثقافة التنظيمية ، المواطنة و سمعة الشركات المالية في أوغندا. جدت الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات و السمعة مرتبطة بشكل كبير وإيجابي . أيضا المسؤولية الاجتماعية للشركات هي التالية للثقافة التنظيمية في توقع سمعة المؤسسات المالية التي يشرف عليها بنك أوغندا، كما وجد أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للشركات. كما أن الثقافة التنظيمية للمؤسسات المالية التي يشرف عليها بنك أوغندا تؤثر على أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات المشاركة فيها. وأخيرا وجدت الدراسة أن هناك علاقة كبيرة بين المواطنة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية للشركات .

دراسة (James, 2011): واستهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية و تقدم دليل تطبيقي يفترض أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية تتوسط في شكل الأداء التنظيمي الموجود في تلك المنظمات.

كما أكدت الدراسة أن المنظمات لا يمكنها تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية دون الأخذ في الاعتبار مجموعة من العوامل الأخرى، أشارت هذه الدراسة إلى الثقافة التنظيمية كواحدة من هذه العوامل حيث إن مزيج من كلا المتغيرين يدعم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة.

دراسة (Elkelish & Hassan, 2014): وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية و مستوى الإفصاح للشركات المسجلة فالبورصة الإماراتية، اعتمدت هذه الدراسة على استخدام نموذج (Cameron and QUINN, 1999) حيث مثلت الثقافة التنظيمية من خلال أربع أبعاد وهي (ثقافة السوق، ثقافة الابتكار، ثقافة فرق العمل، ثقافة التسلسل الهرمي).

توصلت الدراسة أن ثقافة التسلسل الهرمي والتي تؤكد على زياده رسمه العمل و تحديد الادوار ترتبط ارتباطا إيجابيا مع الإفصاح المؤسسي في بيئة الأعمال الإماراتية، وأن المتغيرات الأخرى أجريت لضمان مصداقية الدراسة.

القسم الثالث: الدراسة التطبيقية

يختص هذا القسم ببيان منهجية الدراسة التطبيقية التي ستعتمد عليها الباحثة لتحقيق أهداف البحث و ذلك من خلال إلقاء الضوء على :

1- مجتمع و عينة الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة و أهدافها يشتمل مجتمع الدراسة على جميع الشركات المساهمة المصرية المقيدة في الورصة المصرية، كما يشترط أن تكون للمنظمة سلسلة زمنية متكاملة؛ بياناتها المالية من عام 2015 وحتى عام 2019 تتوافر فيها البيانات الكافية و القوائم المطلوبة، لذا يتم الاعتماد على الشركات المدرجة في مؤشر اي جي اكس 100 لما تتوافر فيه من الخصائص المطلوبة بالإضافة إلى الشركات المدرجة في المؤشر المصري لمسؤولية الشركات و عددهم 30 شركة.

اعتمدت الباحثة على اختيار عينة العشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة و التي يتوافر فيها الشروط السابق ذكرها من المنظمات المقيده فى سوق الأوراق المالية المصري، وقد استخدمت الدراسة عينة مكونة من 60 شركة مقسمة إلى مجموعتين موزعة على 12 قطاع. قياس متغيرات الدراسة:

اعتمدت الباحثة فى تجميع البيانات الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء معدة لهذا الغرض.

صدق و ثبات المقياس المستخدم:

الصلاحية والثبات لمتغيرات نماذج القياس

صلاحية المتغير										ثبات المتغير	المتغيرات *
الصلاحية التمييزية بالاعتماد على طريقة Fornell-larcker									الصلاحية التقاربية		
الثقافة التنظيمية	إدراج الشركات بمؤشر المسئولية المصري	التسلسل الهرمي	ثقافة السوق	الحوكمة	الممارسات البيئية	ثقافة فرق العمل	المسئولية الاجتماعية	الثقافة الإبداعية	معامل متوسط التباين المستخرج	معامل الثبات المركب	
								0.748	0.559	0.862	الثقافة الإبداعية
							0.786	0.242	0.618	0.758	المسئولية الاجتماعية
						0.872	0.088	0.100	0.760	0.863	ثقافة فرق العمل
					0.726	0.016	0.138	0.116	0.527	0.766	الممارسات البيئية
				0.771	0.064	0.370	0.201	0.223	0.595	0.741	الحوكمة
			0.749	0.201	0.253	0.167	0.257	0.359	0.561	0.712	ثقافة السوق
		0.771	0.306	0.205	-0.017	0.104	0.549	0.146	0.595	0.726	التسلسل الهرمي
	0.767	0.525	0.319			0.291		0.299	0.589	0.733	إدراج الشركات بمؤشر المسئولية المصري
0.706	0.567			0.320	0.140		0.530		0.498	0.745	الثقافة التنظيمية

تحليل الارتباط:

تم تطبيق تحليل الارتباط باستخدام معامل سبيرمان Spearman لاكتشاف العلاقات بين متغيرات الدراسة وأبعادها، وكذلك لتقييم مشكلة الأزواج الخطي بين المتغيرات المستقلة بنموذج الدراسة كما في الجدول.

جدول تحليل الارتباط

IV	DV	DV3	DV2	DV1	IV4	IV3	IV2	IV1	المتغيرات ²
								1.000	IV1
							1.000	.386**	IV2
						1.000	.179*	.128	IV3
					1.000	.298**	.292**	.118	IV4
				1.000	0.024	.196*	.084	.154*	DV1
			1.000		0.057	.153*	.146	.088	DV2
		1.000			0.122	-.050	.267**	.073	DV3
	1.000				.146	.105	.266**	.152	DV
1.000	.249**	.166*	.142	.180*					IV

**الارتباط معنوي عند مستوى 0.01 (توزيع ثنائي)

*الارتباط معنوي عند مستوى 0.05 (توزيع ثنائي)

يتضح من تحليل الارتباط في جدول 8 بين كل العلاقات الممكنة في نموذج الدراسة أن كل العلاقات إيجابية باستثناء العلاقة بين IV3 و DV3. أيضًا فإن أغلب العلاقات معنوية عند مستوى ثقة 95%. كما أن أعلى معامل ارتباط سبيرمان بين متغيرات مستقلة هو 0.386 بين IV1 و IV2 وبالتالي فإن مشكلة الأزواج الخطي بين المتغيرات المستقلة غير موجودة بهذه الدراسة (Hair, Joseph F. et al., 2020).

درجة المعنوية	قيمة ت	بيتا β	المسار
0.002	3.058	0.567	ف1 الثقافة التنظيمية -> إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري
0.037	2.088	0.189	ف11 ثقافة فرق العمل -> إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري
0.008	2.655	0.180	ف12 الثقافة الإبداعية -> إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري
0.105	1.619	0.444	ف13 التسلسل الهرمي -> إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري
0.212	1.247	0.088	ف14 قافة السوق -> إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري
0.024	2.261	0.530	ف2 الثقافة التنظيمية -> المسؤولية الاجتماعية
0.001	3.280	0.320	ف3 الثقافة التنظيمية -> الحوكمة
0.111	1.594	0.140	ف4 الثقافة التنظيمية -> الممارسات البيئية

يتضح من الجدول أن الثقافة التنظيمية تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 56.7% عند مستوى ثقة 99%، ومن ثم يمكن قبول الفرض ف1. كما يؤثر متغير ثقافة فرق العمل Clan تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 18.9% عند مستوى ثقة 95%، ومن ثم يمكن قبول الفرض ف11. أيضًا يؤثر متغير الثقافة الإبداعية Adhocracy تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 18% عند مستوى ثقة 99%، ومن ثم يمكن قبول الفرض ف12. في حين يؤثر متغير التسلسل الهرمي hierarchy تأثيرًا إيجابيًا بشكل غير معنوي على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 44.4% عند مستوى ثقة 95%، ومن ثم لا يمكن قبول الفرض ف13. كذلك فإن متغير ثقافة السوق Market يؤثر تأثيرًا إيجابيًا بشكل غير معنوي على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 8.8% عند مستوى ثقة 95%. وبالتالي لا يمكن قبول الفرض ف14.

بالإضافة لذلك يؤثر متغير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية تأثيرًا إيجابيًا معنويًا بنسبة 53% عند مستوى ثقة 95%. ومن ثم يمكن قبول الفرض ف2. أيضًا يؤثر متغير الثقافة التنظيمية على الحوكمة تأثيرًا إيجابيًا معنويًا بنسبة 32% عند مستوى ثقة 99.9%، ومن ثم يمكن قبول الفرض ف3. أخيرًا يؤثر متغير الثقافة التنظيمية تأثيرًا إيجابيًا بشكل غير معنوي على متغير الممارسات البيئية بنسبة 14% عند مستوى ثقة 95%. وبالتالي لا يمكن قبول الفرض ف4.

أخيرًا يمكن فإن نموذج الدراسة ككل يفسر التغير المتغير التابع وهو إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة $R^2 = 37\%$ أي أن النموذج يتمتع بقدرة تنبؤية متوسطة. وبالتحديد فهو يتمتع قدرة تنبؤية متوسطة لمتغير المسؤولية الاجتماعية حيث $R^2 = 28.1\%$ ، وقدرة تنبؤية ضعيفة لمتغير الحوكمة حيث معامل $R^2 = 10.3\%$ ، وأخيرًا قدرة تنبؤية ضعيفة لمتغير الممارسات البيئية حيث أن معامل $R^2 = 2\%$.

ومن هنا يمكن القيام بمقارنة الثقافة التنظيمية بين الشركات المدرجة وغير المدرجة بمؤشر المسؤولية المصري.

الثقافة التنظيمية في الشركات المدرجة وغير المدرجة بمؤشر المسؤولية المصري:

للقيام بمقارنة الثقافة التنظيمية بين الشركات المقيدة والشركات غير المقيدة بمؤشر المسؤولية المصري، يتم الاعتماد على تحليل ت للفروق بين المجموعتين المستقلتين Independent sample t-test. وذلك كما في الجدول 13.

جدول 13، تحليل الفروق ت للثقافة التنظيمية بين شركات العينة

المتغيرات (الرمز)	إدراج الشركات	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	ت	درجة المعنوية
الثقافة الإبداعية (IV1)	مدرجة	83	1.6145	.46465	-.18146	-2.646	.009
	غير مدرجة	84	1.7959	.42092			
ثقافة السوق (IV2)	مدرجة	85	1.1788	.22892	-.24396	-5.928	.000
	غير مدرجة	79	1.4228	.29175			
ثقافة فرق العمل (IV3)	مدرجة	86	1.8654	.21398	-.15976	-4.298	.000
	غير مدرجة	85	2.0252	.26923			
التسلسل الهرمي (IV4)	مدرجة	86	1.1488	.19926	-.16977	-4.859	.000
	غير مدرجة	86	1.3186	.25553			
الثقافة التنظيمية (IV)	مدرجة	83	1.4507	.16881	-.18716	-6.320	.000
	غير مدرجة	77	1.6378	.20513			

يتضح من الجدول 13 أن الثقافة التنظيمية بأبعادها الأربعة تختلف اختلافاً معنوياً وفقاً لإدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري.

وبشكل أكثر تحديداً فإن الوسط الحسابي لمتغير الثقافة الإبداعية في الشركات المدرجة هو 1.6 ± 0.47 على مقياس ليكرت الثلاثي حيث 1 تمثل موافق و 3 تمثل غير موافق. غير أن الوسط الحسابي لمتغير الثقافة الإبداعية في الشركات غير المدرجة هو 1.8 ± 0.42 على نفس المقياس. ومن ثم فإن الوسط الحسابي للشركات المدرجة أقل ب 0.18 عن المتوسط الحسابي للشركات غير المدرجة وذلك

بشكل معنوي عند مستوى ثقة 99%. أي أن الشركات المدرجة أكثر موافقة على متغير الثقافة الإبداعية (Pallant, 2011).

أيضاً فإن الوسط الحسابي لمتغير ثقافة السوق في الشركات المدرجة هو 0.23 ± 1.18 على مقياس ليكرت الثلاثي حيث 1 تمثل موافق و 3 تمثل غير موافق. غير أن الوسط الحسابي لمتغير ثقافة السوق في الشركات غير المدرجة هو 0.29 ± 1.42 على نفس المقياس. وبالتالي فإن الوسط الحسابي للشركات المدرجة أقل ب 0.24 عن المتوسط الحسابي للشركات غير المدرجة وذلك بشكل معنوي عند مستوى ثقة 99.9%. أي أن الشركات المدرجة.

القسم الرابع: الخلاصة و تفسير النتائج

استهدفت هذه الدراسة العلاقة تحديد أثر عناصر الثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في المؤشر المصري لمسئولية الشركات (ESG) في الشركات المقيدة في سوق الأوراق المالية المصري تحديداً مؤشر (EGX100) باستخدام نموذج (Cameron&Quinn)، و قد تناولت الباحثة بالتطبيق عدة أبعاد لمعرفة مدى تأثيرها على العلاقة بين الثقافة في الثقافة التنظيمية وفرص إدراج الشركات في مؤشر (ESG) وهي ثقافة السوق، ثقافة الابتكار، ثقافة فرق العمل، الهيكل التنظيمي. وسوف تقوم الباحثة بعرض ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها في الدراسة العملية و التوصيات التي يمكن الاستفادة منها، و تقييم مقترحات لأهم مجالات البحث المستقبلية التي تعد إمتداد لهذه الدراسة.

نتائج الدراسة: يتناول هذا الجزء مجموعة الاستنتاجات التي تناولتها الباحثة، والتي يمكن إيضاحها على النحو التالي:

النتائج العامة: و تتمثل أهم الاستنتاجات العامة التي تم التوصل إليها فيما يلي:

- الوسط الحسابي لمتغير الثقافة التنظيمية في الشركات المدرجة هو 0.17 ± 1.45 . غير أن الوسط الحسابي لمتغير الثقافة التنظيمية في الشركات غير المدرجة هو 0.21 ± 1.64 على نفس المقياس. وبالتالي فإن الوسط الحسابي للشركات المدرجة أقل ب 0.19 عن المتوسط الحسابي

للشركات غير المدرجة وذلك بشكل معنوي عند مستوى ثقة 99.9%. أي أن الشركات المدرجة أكثر موافقة على متغير الثقافة التنظيمية بكل أبعاده الأربعة.

- وجود مستوى منخفض في ممارسة لشركات محل الدراسة لأنشطة الأداء البيئي، حيث أنه أكثر الأبعاد الفرعية لفرص الإدراج في مؤشر ESG إهمالاً من قبل الشركات محل الدراسة.
- أكثر أبعاد الثقافة التنظيمية أهمية في الشركات محل الدراسة هو التسلسل الهرمي لأن المتوسط الحسابي له أكبر فرق عن القيمة 2، يلي ذلك ثقافة السوق، ثم الثقافة الإبداعية. ويعد بعد ثقافة فرق العمل هو أقل بعد له فروق عن القيمة 2.
- ويعني ذلك أن بعد التسلسل الهرمي هو أكثر الأبعاد موافقة يليه ثقافة السوق، ثم الثقافة الإبداعية وأخيراً ثقافة فرق العمل. وتعتبر كل أبعاد الثقافة التنظيمية مختلفة معنوياً عن القيمة 2، وكلها أقل منها، مما يعني أن العينة توافق على كل أبعاد الثقافة التنظيمية.
- أما على مستوى تحليل الارتباط توصلت الدراسة إلى الثقافة التنظيمية ترتبط بشكل كبير مع كل متغيرات فرص إدراج الشركات في مؤشر ESG، حيث كانت أكثر المتغيرات ارتباطاً بالثقافة التنظيمية هو حوكمة الشركات.

نتائج اختبارات الفروض:

يتناول هذا الجزء مجموعة نتائج اختبارات الفروض الإحصائية التي توصلت إليها الباحثة، و التي يمكن إيضاها على النحو التالي:

الفرض الرئيسي الأول H1: يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية و فرص إدراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري.

وجد أنه ثبت صحة هذا الفرض و الذى ينص على أن الثقافة التنظيمية تؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً على إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 56.7% عند مستوى ثقة 99%.

تعقيب الباحثة على نتيجة الفرض:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة موجبة معنوية ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و فرص إدراج الشركات في المؤشر عند مستوى معنوية 0.05، مما يشير إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الإدراج في المؤشر، وعلية يتم قبول الفرض الرئيسي الأول ف1، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات (Cameron&Quinn,1999: Schwab, 2008: Carroll, 1999:)

1989, Cameron, 2009, Alas, 2010, katamba) و التي تتناول التأثير الموجب للثقافة التنظيمية على فرص إدراج الشركات في مؤشر (ESG)، حيث أشارت إلي أن الشركات ذات الثقافة التنظيمية الجيدة تزداد فرص إدراجها في المؤشر و تقوم بمسئولية اجتماعية و بيئية أفضل ، حيث أن الشركات ذات الثقافة التنظيمية المرتفعة تزيد من وعيها و إدراكها لمسئوليتها تجاه المجتمع و المستثمرين الداخليين و الخارجيين.

حيث أن الثقافة الأفضل تؤدي إلي زيادة الإدراك للاستثمار في الأداء الاجتماعي و البيئي بهدف أن تحصل من خلالها على مزايا طويلة الأجل تتمثل في تحسن صورتها و علاقات أفضل مع أصحاب المصالح . فإذا توافرت ثقافة تنظيمية قوية يؤدي إلي زيادة الأنفاق على المسئولية الاجتماعية و البيئية و العلاقات مع الموظفين و حماية البيئة مما يؤدي إلي أداء اجتماعي أفضل ، و بناءً على ذلك يمكن إضافة محددًا رابعاً للإدراج في المؤشر و هو الثقافة التنظيمية.

وقد ثبت ذلك من خلال الفروض الفرعية لهذا الفرض ، كما يلي :

الفرض الفرعي الاول H11: يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين ثقافته فرق العمل و فرص إدراج الشركات في مؤشر المسئولية المصري:

ثبت صحة هذا الفرض حيث يؤثر متغير ثقافة فرق العمل Clan تأثيراً إيجابياً معنوياً على إدراج الشركات بمؤشر المسئولية المصري بنسبة 18.9% عند مستوى ثقة 95% و هذه النتيجة تتفق لما توصلت اليه دراسة (Ebrahem,2013: Elkelish & Hassan, 2014: Alas,2009: katamba, 2010).

تعقيب الباحثة على نتيجة الفرض:

- أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين ثقافة فرق العمل و الإدراج في المؤشر ، حيث تمتاز ثقافة فرق العمل باللامركزية و يكون توجه المنظمه بها نحو المشاركة و العمل بروح الفريق و تركيزها يكون إتجاه تطوير العنصر البشري، فكلما كانت المنظمة متجه نحو المشاركة الفعالة كلما دعم ذلك ثقافتها التنظيمية ، حيث تكون ثقافة قوية داعمة للممارسات المسئولية الاجتماعية و محفزة للقيام بها ، لذا يجب على الشركات دعم فرق العمل وحثها على إتباع ممارسات المسئولية الاجتماعية و البيئية.

- الفرض الثاني H12 : يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين الثقافة الإبداعية و فرص ادراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري:

ثبت صحة هذا الفرض حيث يؤثر متغير الثقافة الإبداعية Adhocracy تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 18% عند مستوى ثقة 99%. وهذه النتيجة تتفق لما توصلت اليه دراسات (Elkelish & Hassan, 2014 : Ebrahem, 2013: Alas, 2009).
تعقيب الباحثة على النتيجة:

- اثبتت نتائج الانحدار وجود علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين الثقافة الإبداعية و فرص إدراج الشركات في المؤشر، حيث كلما زادت ثقافة الإبداع كلما تميزت المنظمة بسرعة التغيير و التكيف مع البيئة و القدرة على مواكبة متطلبات البيئة المحيطة المتغيرة باستمرار، فالمنظمات التي تمتلك ثقافة إبداعية تكون أكثر مرونة و قابلية لاتباع أساليب و ممارسات المسؤولية الاجتماعية و البيئية، و تؤدي إلي سرعة إدراك المنظمة لواجباتها المستمره و المتجددة دائما تجاه المجتمع والمستثمرين وأصحاب المصالح مما يزيد من فرص إدراج المنظمه في المؤشر.

- الفرض الثالث H13 : يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين التسلسل الهرمي و فرص ادراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري:

لم تثبت صحة هذا الفرض حيث يؤثر متغير التسلسل الهرمي hierarchy تأثيرًا إيجابيًا بشكل غير معنوي على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 44.4% عند مستوى ثقة 95%.
تعقيب الباحثة على النتيجة:

- اثبتت نتائج الانحدار عدم وجود علاقة معنوية بين الثقافة التنظيمية مقيسا بثقافة التسلسل الهرمي من ناحية وبين الإدراج في مؤشر المسؤولية المجتمعية ESG من ناحية أخرى، ومما يشير عدم وجود أي تأثير معنوي للثقافة التنظيمية مقيسا بهذا المتغير على الإدراج في المؤشر المصري لعينه الدراسة، وعلية يتم رفض الفرض ف13، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Elkelish & Hassan, 2014)، وذلك على الرغم من منطقية وجود علاقة بينهم.

- الفرض الرابع H14 : يوجد فروق ذات دلالة معنوية بين ثقافته السوق و فرص ادراج الشركات في مؤشر المسؤولية المصري:

لم تثبت صحه هذا الفرض فإن متغير ثقافة السوق Market يؤثر تأثيرًا إيجابيًا بشكل غير معنوي على متغير إدراج الشركات بمؤشر المسؤولية المصري بنسبة 8.8% عند مستوى ثقة 95%. وبالتالي لا يمكن قبول الفرض ف14.

التوصيات:

1. أهمية تطوير مؤشر مسؤولية الشركات المصري ESG ليوكب الممارسات الدولية في مجال المسؤولية الاجتماعية.

2. على المنظمات المهنية و الباحثين توسيع نطاق الفحص و الدراسة ليشمل نماذج و أبعاد أخرى لدراسة الثقافة التنظيمية.

2- الحث على وجود لجان للبيئة في مجالس إدارات الشركات.

3- تفعيل دور هيئة الرقابة المالية في زيادة وعي المساهمين و أصحاب المصالح بأهمية ممارسة الشركات لأنشطة المسؤولية الاجتماعية كأحد أبعاد الاستدامة، و الإفصاح عنها، و أهمية تواجده في ESG، ومدى إنعكاسها على أداء الشركات في الأجل الطويل.

4- يجب على الشركات المسجلة في البورصة المصرية- و خصوصا الشركات المدرجة في مؤشر ESG. ان تضع مؤشرات و مقاييس خاصة بقواعد و معايير حوكمة الشركات و المسؤولية الاجتماعية و المسؤولية البيئية، لما لهذه المؤشرات من أهمية على الشركة و المستثمرين و العاملين و البيئة.

الدراسات المستقبلية:

1- دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و إدراج الشركات في مؤشر ESG لكل قطاع على حدة خلال فترة زمنية طويلة لإختبار أثر طبيعة و نوعية القطاع على إفصاحاته عن المسؤولية الاجتماعية و انعكاس ذلك على الثقافة التنظيمية و إجراء مقارنة بين نتائج القطاعات المختلفة.

2- دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و إدراج الشركات في مؤشر ESG عبر الدول المختلفة و مقارنه النتائج .

المراجع

- Abdel Shahid, D., & Shahira, F. (2001). Corporate Governance is a Global Pursuit: What Could Be Done in Egypt?. Corporate Governance is a Global Pursuit: What Could Be Done in Egypt.
- Ahmet, U. & Kucukergin, K. G. (2018) Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30 (11), 3462-3512.
- Akabari , (2010) ,study the role of culture in organizations ,monthly journal of labor and social ,vol.18, No . 122 , pp 61-69.
- Akabari ,peyman & Hasani , Seyed Reza& Arabi , Saied, (2012) , A study of the relationship between organizational culture and total quality management in physical education organization of Iran : case study , for master degree , Islamic Azab university – Iran.
- Armstrong, M. (1996). Strategies for human resource management: A total business approach,(London-UK:kogan Page), pp361.
- Balakrishnan, A. V. (2012). Applied Functional Analysis: a (Vol. 3). Springer Science & Business Media.
- Barney,j.(1986) , ”organizational culture : can it be a source of competitive advantage” ,academy of managerial review , vol.11, no.3, pp.656-65.
- Bicksler, J. L. (2003). What we know and what we don't know about corporate governance.(Forum on Emerging Issues). Business Economics, 38(2), 69-74.
- brown, paul,)2005(,"seeking succes thought strategic management development",journal of European Industrial training (Vol.27, no.62),p.2.
- Buchanan,david and huczynski, Andrezej , (1997),organizational behavior an introductory text ,third edition ,prentice hall –london.

- Buniamin, S., Alrazi, B., Johari, N. H., & Abd Rahman, N. R. (2008). An investigation of the association between corporate governance and environmental reporting in Malaysia. *Asian Journal of Business and Accounting*, 1(2), 65-99.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cameron, k.and Quinn,r, (1999), "diagnoses and changing organizational culture, prentice hall,Nj..
- Coung ,D.M & Swierczek ,F.W , (2008) , " corporate culture ,leadership competencies ,job satisfaction , job commitment , job performance : Acomparison study of companies in Vietnam & Thailand " , journal of American Academy of business , Cambridge 13 ,(1) , 159-165.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1983). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*: Addison-Wesley, 1982. ISBN: 0-201-10277-3. \$14.95. *Business Horizons*, 26(2), 82-85.
- Deshpandé, R., & Farley, J. U. (1999). Executive insights: corporate culture and market orientation: comparing Indian and Japanese firms. *Journal of International Marketing*, 7(4), 111-127.
- Dhaliwal, D. S., Li, O. Z., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2011)" Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting", *The accounting review*, 86(1), 59-100.
- do Valle, P. O. & Assaker, G. (2016) Using partial least squares structural equation modeling in tourism research: A review of past research and recommendations for future applications. *Journal of Travel Research*, 55 (6), 695-708.
- Dyck, A., & Zingales, L. (2002). The corporate governance role of the media. *The right to tell: The role of mass media in economic development*, 107-37.

- El Ghouli, S., Guedhami, O., Kwok, C. C., & Mishra, D. R. (2011). Does corporate social responsibility affect the cost of capital?. *Journal of Banking & Finance*, 35(9), 2388-2406.
- Faizan, A., Mostafa, R. S., Marko, S., Ringle Christian, M. & Kisang, R. (2018) An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (1), 514-538.
- Fukuyama, F. (2013) , “ what is governance? ” , working paper 314 , center global development .
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Managing People In Organization*. South-Western: USA.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014) *Multivariate data analysis* , 7th edition. Pearson new international edition: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Howard, M. C. & Nitzl, C. (2020) Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109 101-110.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 1st edition SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2nd edition Sage publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011) PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19 (2), 139-152.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019) When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24.

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M. & Ringle, C. M. (2012) The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: A review of past practices and recommendations for future applications .
- Handy, C , (1986) , understanding the organization , Harmondsworth : Penguin.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2002). Culture, corporate governance and disclosure in Malaysian corporations. *Abacus*, 38(3), 317-349..
- James, L. (2011). The linkage of corporate social responsibility practices and organizational culture in Indian IT Industry. Available at SSRN 1895995.
- James, Leena , (2015) ,” linkage of corporate social responsibility practices and organizational culture in Indian IT industry “, Christ University – India.
- Jiatao .Li & Harrison. Richard , (2008), “ corporate governance and national culture : a multi –country study “, *Corporate Governance : the international journal of business in society* , vol.8 , no.5 , pp607-621.
- Katamba, D. (2010). Corporate Social Responsibility. Organizational Culture, Ethical Citizenship and Reputation in Financial Institutions in.
- Khasharmeh, H. A., & Desoky, A. M. (2013). On-line corporate social responsibility disclosures: the case of the Gulf Cooperation Council (GCC) countries. *Global Review of Accounting and Finance*, 4(2), 39-64.
- Kim, K. A., & Nofsinger, J. R. (2007). The behavior of Japanese individual investors during bull and bear markets. *The Journal of Behavioral Finance*, 8(3), 138-153..
- Li, J., & Harrison, J. R. (2008). Corporate governance and national culture: a multi-country study. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
- Lemon, K.N., J. H. Ropert, P. Raghuram, and R. S. Winer, (2011) ”A Stakeholder-BASED approach to measuring the effects of corporate social responsibility “, *the conference Board*, vol. 3, No.7: 1-12.

Abstract

The study aimed to test the relationship between the elements of organizational culture and the opportunities for companies to be included in the Egyptian Responsibility Index (ESG), in addition to studying and determining the relative weights of the influence of organizational culture on corporate governance practices and social and environmental responsibility in the companies under study.

The study examined the extent of validity or error of four main hypotheses, and from the first main hypothesis emerge several sub-branches that examine the effect of the previously mentioned dimensions on the relationship between organizational culture and opportunities for companies to be included in the Egyptian Corporate Responsibility Index (ESG). The study sample consisted of 60 organizations. Egyptian during the time period from 2015 until 2018.

And the results of the study resulted in the existence of an exponential effect between the organizational culture and the opportunities for companies to be included in the ESG index, and it was found that there is a positive effect between the culture of work teams and innovation on the chances of inclusion in the ESG index, as well as the relevance of public sector organizations differs from organizations private sector.

key words:

- Egyptian Corporate Responsibility Index (ESG).
- Organizational culture.