

أثر خصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على الشركات السعودية المدرجة بسوق المال

أ. أمل عبده هادي ديباجي *
أ. د. محمد عبد الله آل عباس **

(*) أ. أمل عبده هادي ديباجي : محاضر بكلية ادارة الاعمال جامعة جازان المملكة العربية السعودية – طالبة دكتوراه
الفلسفة في المحاسبة جامعة الملك خالد .

Email: adeebagie@jazanu.edu.sa

(**) أ. د. محمد عبدالله آل عباس: أستاذ المحاسبة والمراجعة في كلية الأعمال بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية

Email: maalabbas@kku.edu.sa

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر خصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بالتطبيق على الشركات السعودية المدرجة بسوق المال واستخدمت الباحثة كلا من (المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي) وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠ شركة) من الشركات المدرجة في السوق السعودية المالية وتوصلت نتائج الدراسة الى انه توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات المستقلة والضابطة والمتغير التابع ومن هذا المنطلق تم ثبوت صحة الفرض بانه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال ويوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لدرجة الرئس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال ويوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمدرء التنفيذيين على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال وهناك أثر عكسي ذو دلالة إحصائية لمدى الخدمة للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال ويوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتنوع الجنسي للمدرء التنفيذيين على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال كما اوصت الدراسة بعقد الندوات واقامه المؤتمرات لدعوه اصحاب الاعمال والتعريف بممارسات التنمية المستدامة واهم الفوائد التي تعود على الشركات وكافة اصحاب المصالح من زياده افصاحها عن هذه الممارسات وكذلك تأثيرها الإيجابي على قيمة المنشأة او اتخاذ القرارات الاستثمارية المختلفة وتوسع الشركات في اجراء مزيد من الإفصاح الاختياري عن ممارسات التنمية المستدامة من خلال ترسيخ ثقافة الإفصاح عن تقرير الاستدامة عبر مواقعها الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي في الصحف الوطنية للجهازين المستثمرين العرب والاجانب وكيف ان لخصائص الرئيس التنفيذي ان تلعب دوراً واثراً ايجابياً واجتماعياً كبيراً على سمعة واستدامة الشركة.

الكلمات المفتاحية: خصائص الرئيس التنفيذي النرجسية ،المستوى التعليمي،مدة التعيين،التنوع الجنسي. الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

Abstract:

The study aimed to identify the impact of the characteristics of the CEO on the level of disclosure of social responsibility applied on the Saudi listed companies, in the capital market, and the researcher used the study method, (descriptive and inductive) with study sample of (140 companies) from the Saudi listed companies. The results of the study concluded that there is a direct medium-strength relationship between the independent and control variables and the dependent variable. From this point of view, the hypothesis was proven correct that there is a statistically significant effect of the characteristics of the executive director on the level of disclosure of the dimensions of social responsibility in Saudi listed companies in the capital market, and there is a significant positive effect Statistics of the narcissism of executive directors at the level of disclosure of the dimensions of social responsibility for Saudi companies listed on the capital market. There is a statistically significant positive effect of the educational level of the executive director on the level of disclosure of the dimensions of social responsibility for Saudi listed companies in the capital market, and there is an inverse effect with a statistical significance of the length of service of the executive director on the level of disclosure of the dimensions of social responsibility of Saudi listed companies in the capital market, and there is a positive effect of statistical significance of the gender diversity of executives at the level of disclosure of the dimensions of social responsibility of Saudi listed companies on the capital market. The study also recommended holding seminars and holding conferences to invite business owners to introduce sustainable development practices and the most important benefits that accrue to companies and all stakeholders from increasing their disclosure of these practices as well as their positive impact on the value of the establishment or making various investment decisions and the expansion of companies in making more voluntary disclosure of practices Sustainable development by consolidating the culture of disclosing the sustainability report through its websites and social networking sites in the national newspapers of the agency, Arab and foreign investors, and how the characteristics of the CEO play a significant social role and impact on the reputation and sustainability of the company.

Keywords: CEO characteristics, narcissism, education levels, tenure, age, and gender diversity, DSR.

المقدمة:

يعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم التي اثارت جدلاً واسعاً بين الباحثين والعلماء في عصرنا الحاضر، الامر الذي أدى الى تبلور وجهتي نظر حوله حيث ترى وجهة النظر الأولى أن المسؤولية الأساسية للمنظمات هي تعظيم الأرباح قدر الإمكان وبالتالي خدمة الملاك وتعظيم ثروتهم الأمر الذي سينعكس على المجتمع بشكل عام من خلال تقديم السلع والخدمات، ويرى نوبل فريدمان بان المدراء وكلاء الملاك وبالتالي ليس من صلاحياتهم القيام بأدوار اجتماعية تؤدي الى الإضرار بثروة الملاك وأن الشركة لا تتحمل أية مسؤولية إجتماعية تجاه الجمهور أو المجتمع وأن مسؤوليتها الوحيدة تكون تجاه مساهميها (Friedman,1970).

أما وجهة النظر الأخرى فتري أن المنظمات تضخمت بشكل كبير وتزايد تأثيرها على المجتمع، ولم يعد مقبولاً منها الاهتمام فقط بجانب معين من مجتمعها الذي تعيش فيه (الملاك)، وبالتالي يجب أن يكون هذا التأثير إيجابياً وممتداً وفي صالح المجتمع بشكل عام كون هذه المنظمات تتشأ وتعمل في ظلّه بل لا يمكنها النجاح والاستمرار بدون القيام بدورها الاجتماعي أمام المجتمع الأمر الذي يجعل هذه المنظمات مقبولة في هذا المجتمع وتحظى بالاهتمام والاحترام من قبل مختلف قطاعاته، وسيؤدي ذلك إلى المحافظة على بقائها واستمرارها (إبراهيم، ٢٠١٥).

مما سبق ومن خلال وجهة النظر السابقة يمكن القول إن المنظمات اصبحت مطالبة بالقيام بالكثير من الأدوار التي كانت تقوم بها الدولة في السابق و منها مكافحة الفقر والبطالة والحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية وتحسين البنية التحتية والمساهمة في تنمية المجتمع صحياً وتعليمياً وثقافياً وتقنياً، كما يمكن القول بأن هذه الأدوار التي تقوم بها المنظمات تجاه المجتمع تتوقف بشكل كبير على السمات النفسية والشخصية والقيم الأخلاقية للأفراد الذين يديرون تلك الكيانات والتي قد تختلف من رئيس لآخر حسب سمات الشخصية والنفسية.

تلعب خصائص الرئيس التنفيذي دوراً فعالاً في قيادة المنظمات نحو البقاء والاستدامة الامر الذي من أجله خلقت الشركة كهدف ومبدأ أساس للمنظمة، ومن تلك السمات التي تتناولها الدراسات السابقة (الترجسية- المستوى التعليمي - مدة الخدمة-تنوع الجنس للرؤساء التنفيذيون) (الشرقاوي , 2018)، وترجسية الرئيس التنفيذي هي إحدى السمات النفسية التي يغلب عليها طابع حب العظمة وتقدير الذات ولفت وجذب الانتباه وقد عرفت الترجسية حسب جمعية الطب النفسي الامريكية بانها

سمة شخصية متعددة الأوجه تمزج ما بين هوس العظمة والسعي لجذب الانتباه واعطاء صورة مفخمة عن الذات الى جانب تعزيز صورة الذات عبر توجيه الذات وعدم إعطاء أي اهتمام او اعتبار بالآخرين (APA, 2013)، كما يعكس المستوى التعليمي للرؤساء التنفيذيون مدى ادراكهم وتفهمهم والالتزامهم بالاخلاق المهنية والعناية الواجبة فكلما كان المستوى التعليمي للرؤساء التنفيذيون عالي ويتمتعون بخبرة واسعة سوف يمارسون مهامهم في مناصبهم لفترة طويلة نظرا لتطبيقهم القوانين والتشريعات بدرجة من الدقة والموضوعية ان الرؤساء التنفيذيون الحاصلين على درجة دكتوراة يزيدون من اداء الشركة بنسبة %3.03 بينما الرؤساء التنفيذيين الحاصلين على درجة دكتوراة الجامعات ذات تصنيف عالي تزيد من اداء الشركة بنسبة %4.65 (Urquhart and Zhang, 2022).

لقد أكدت العديد من الدراسات السابقة بأن الرئيس التنفيذي النرجسي من المحبين للانخراط في المسؤولية الاجتماعية كما أثبتت بأن القيم الشخصية لقادة الأعمال تؤثر على سلوكهم الأخلاقي وارتباطاتهم الاجتماعية (Palmer, et al, 2020; Petrenko, et al 2019). ويأتي انهيار شركة ENRON الامريكية كدليل على سلوك المديرين غير القويم (Tonge et al., 2003, 16).

وبطبيعة الحال تسعى الشركات اليوم إلى تحقيق معنى الاستدامة والبقاء والتنافس وسمعة الشركة من خلال ما تقدمه للمجتمع و للبيئة الداخلية والخارجية وبالتالي لم يعد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية أمراً طوعياً أو اختيارياً ولكنه تنافسياً من أجل جذب المستثمرين وتخفيض تكلفة التمويل، وزيادة أسعار الأسهم والتأثير الإيجابي على سوق المال (الحناوي، ٢٠٢٠)، لقد ساعد تزايد الإفصاح عن بنود المسؤولية الاجتماعية للشركات على تلبية مطالب جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وهو ما ينعكس على تحقيق رفاهية المجتمع وتعزيز سمعة الشركة، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على قيمتها (Chang & Hilary, 2010؛ السيد، ٢٠٢٠).

طبيعة المشكلة:

الى اي مدى يمكن ان يعزى اداء الشركة و سمعتها و تقدمها الى قدرات و مهارات و سلوك و شخصية الرئيس التنفيذي؟ الى اي مدى تتأثر القرارات الاستراتيجية و الاقتصادية و الاجتماعية لشركات بسلوك و قدرات مدراءها التنفيذيون؟ فقد تضخمت الشركات منها المحلية و العالمية

بفروعها و تعددت انشطتها المالية و الاجتماعية و البيئية الامر الذي بدوره يحتم عليها ان يقودها من يمتلكون مهارات قيادية و مهارات شخصية و فنية و نفسية(Chang& Hilary, 2010).

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى البحث في التساؤل الآتي:

ماهي اثر خصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية؟

ويندرج تحت هذا السؤال مجموعه من الاسئلة الفرعية تتمثل في:

1. ما هو اثر نرجسية الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال ؟
2. ما هو اثر المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال ؟
3. ما هو اثر مدة الخدمة للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال ؟
4. ما هو اثر التنوع الجنسي (الرجال والنساء) للرؤساء التنفيذيون على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال؟

اهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لفهم ممارسة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من خلال البحث و الاستقراء في تقارير الاستدامة في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال، ونظر للتأثير المحتمل لشخصية الرئيس التنفيذي على هذه الممارسات فإن الدراسة تسعى أيضاً للتعرف على اثر السمات الشخصية للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، وتعتبر السمة النرجسية في بحثنا من أهم تلك السمات كما ترى الباحثة،بالاضافة الى مستواهم التعليمي و أثر مدة الخدمة و التنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أنها تتيح الفرصة للتعرف على واقع ممارسة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات المدرجة بسوق المال السعودي من خلال مؤشر معد خصيصا لدراسة مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات، ونتائج الدراسة ستكون مفيدة لكل من معد تقرير

المسؤولية الاجتماعية للشركات او التقارير التي تعكس نشاطات الاستدامة، و تزداد أهمية هذا البحث ودوره على مستوى الاقتصاد الوطني والمجتمع ككل وذلك في ظل سياسات الاصلاح الاقتصادي والاجتماعي، وأهمية مشاركة منشآت الاعمال في حماية البيئة وتنمية المجتمع وتحقيق الاستدامة، ومن هذا السياق يستمد البحث اهميته على المستوي العلمي والعملي على النحو التالي:

(أ) **الاهمية العلمية للبحث:** يستمد البحث أهميته على المستوى العلمي من خلال النقاط التالية:

١- ظهرت في السنوات الاخيرة العديد من الدراسات التي تناولت الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، غير أن معظم هذه الدراسات كانت في الدول المتقدمة بينما نجد ان اهتمام الشركات المدرجة بسوق المال في الدول العربية وخاصة بالمملكة العربية السعودية نجد ان الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية لايزال محدودا.

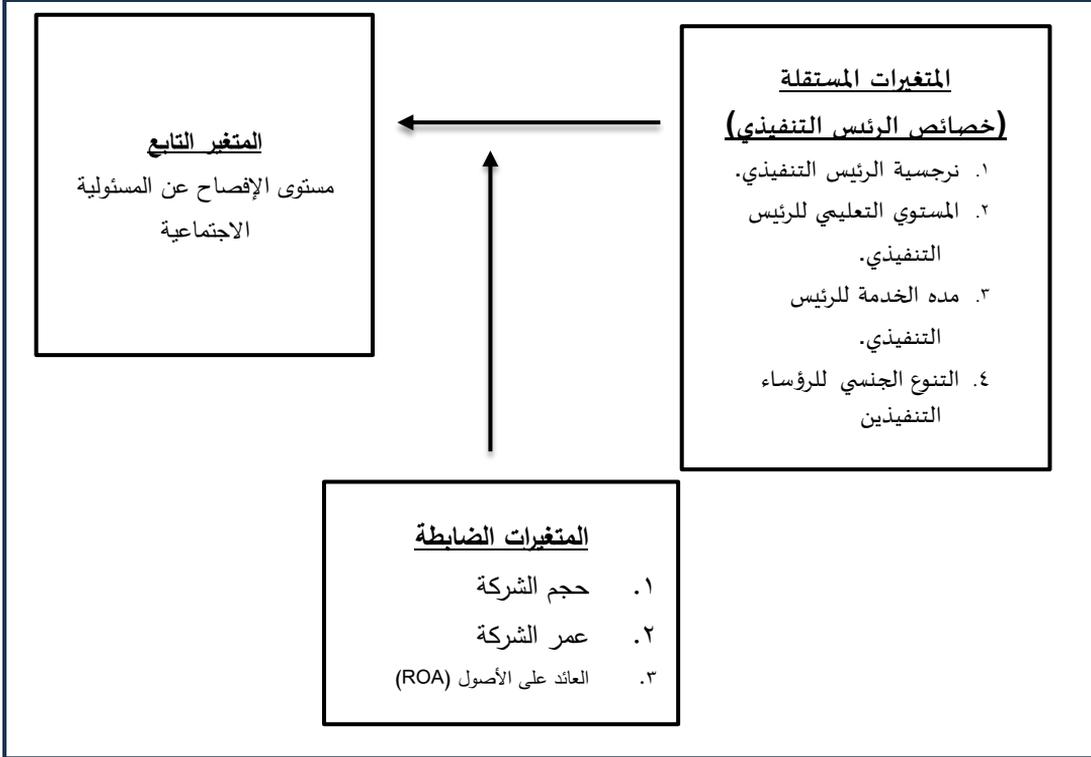
٢- تولي الدراسة الحالية الاهتمام لمحددات الإفصاح المحاسبي عن ممارسات المسؤولية الاجتماعية وتركز الضوء على دورها في تفسير مستويات التباین بين الشركات المدرجة بسوق المال في كمية وجودة الإفصاح عن هذه الممارسات، وهو ما يتسم بالندرة في الدراسات المحاسبية خاصة في الدول النامية.

(أ) **الاهمية العملية للبحث:** يستمد البحث أهميته على المستوى العملي من خلال توضيح العلاقة بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وخصائص الرئيس التنفيذي اذ من المتوقع أن تقدم نتائج هذه الدراسة بعض المعلومات المفيدة لصناع القرار لهذه الشركات في المملكة العربية السعودية محل الدراسة لتحسين المحتوى المعلوماتي للتقارير التي تصدرها الشركات، وتوسيع نطاق هذه التقارير لتشمل ممارسات المسؤولية الاجتماعية، لذا تحاول الدراسة الحالية توضيح أهمية الخصائص للرؤساء التنفيذيين و دورها في تعزيز جوانب المسؤولية الاجتماعية ، كما أنه من المتوقع أن تستفيد الشركات الصناعية في المملكة عموما من التوصيات التي سيتم طرحها بناء على النتائج التي سنتوصل اليها الدراسة.

نماذج ومتغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في عدد من المتغير المستقلة التي تتمثل جميعها في خصائص الرئيس التنفيذي بينما يأتي متغير الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع، كما اشتملت الدراسة

على عددا من المتغيرات الضابطة والتي تم استنباطها من خلال مناقشة الدراسات السابقة كما سيتبين لاحقا، والشكل (١) يوضح هذه المتغيرات وعلاقتها ببعضها.



الشكل ١ : متغيرات الدراسة

فرض الدراسة:

من خلال ماسبق ، فإن البحث يختبر فرضية رئيسية واحدة تمثل العلاقة بين خصائص الرئيس التنفيذي ومستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

الفرض الرئيسي للدراسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات المدرجة بسوق المال السعودي.

ويندرج تحت الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية:

- HO1. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لدرجة الرئس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.
- HO2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمستوى التعليمي لرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.
- HO3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمدى الخدمة للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.
- HO4. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في :

- ١- حدود مكانية: الشركات السعودية المدرجة بسوق المال
- ٢- حدود زمنية: الفترة من ٢٠٢٠م حتى ٢٠٢١م.
- ٣- التركيز على العلاقة بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وخصائص الرئيس التنفيذي بالشركات المدرجة بسوق المال السعودي.

الاطار النظري والدراسات السابقة:**أولاً: الاطار النظري:**

المسؤولية الاجتماعية انه الدور المتجدد للشركات للكيانات تندرج تحت كلمة مسؤولية مسؤوليات عدة ماذا تقدم الشركات للمجتمع من حولها كيف هنا هي معادلة العرض والطلب لتلك الكيانات الضخمة التي تضم افراداً وعاملين تحوي موارد بشرية و موارد فنية وموارد تقنية وبين المجتمعات التي تحوي تلك الكيانات الضخمة وتحمل تبعاتها ماذا قدمت للارض للمكان والانسان ماهو الدور الذي يجب ان تلعبه تلك الكيانات فهي مسؤولة اجتماعياً تجاه المجتمع واقتصادياً تجاه نفسها و اتجاه اصحاب المصلحة والمساهمين ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الوقت الحالي تبلور فكرياً واصبح يحمل في طياته ميزات تنافسية بين الاقتصاديات العالمية حيث تتبع الميزة التنافسية عندما تتمكن المنشأة من اتباع طرق اكثر جاذبية و فعالية من الطرق المتبعة من قبل منافسيها في

السوق تعرف الميزة التنافسية على انها قدرة الشركة على انتاج و تقديم منتجات تتميز عن اقرانها من حيث الجودة والسعر (الغالبى -ادريس ٢٠٠٧) وان خصائص الميزة التنافسية للمنظمات اليوم هو تحقيق مفهوم وابعاد الاستدامة بجوانبها المعاصرة ان تكون منشأة مستدامة اي وجدت للبقاء و الاستمرار ورسمت خططها واهدافها على المدى الطويل وان تكون منشأة مرنة قابلة للتغير والتجديد والتحديث والتخطيط والتطوير وفق الاستراتيجيات الحديثة ووفق متطلبات سوق العمل الحالية فيما يخدم المجتمع اقتصادياً وبيئياً واجتماعياً.

وتؤكد نظرية المنشأة الدور الكبير الذي تحققة المسؤولية الاجتماعية و ان بظهور تلك النظرية تغير المنظور العام للمنشأة من كونها مؤسسة تسعى لتحقيق الربح و الوفاء بالتزاماتها اتجاه الملاك والمساهمين فقط، إلى أنها مشروعاً اجتماعياً عليها دور اجتماعي تجاه المساهمين والموظفين والعملاء والجهات الحكومية.

حيث رات دراسة (Alshammari et al, 2021) بأن المسؤولية الاجتماعية هي الاستراتيجيات غير السوقية وانها اجراءات تهدف الى تحسين الاداء المالي للشركة من خلال ادارة المؤسسة والسياقات الاجتماعية ويمكن ان تتخذ اشكالا عدة مثل المساهمات السياسية وكسب التأييد وادارة اصحاب المصلحة الاخرين .

تعريف المسؤولية الاجتماعية:

اجتهد الباحثين الاكاديمين والكتاب في تعريف المسؤولية الاجتماعية و بعض المنظمات الاقتصادية:

عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية: انها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات اخلاقية واجتماعية وبالتالي فان المسؤولية الاجتماعية تعتمد على مبادرات رجال الاعمال دون وجود اجراءات ملزمة قانونيا ولذلك فان المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الاقناع والتعليم.

كما عرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية(OECD,2011): المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على انها التزام هذه الاخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العملاء وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام و هادف الى تحسين جودة الحياة لجميع هذه الاطراف.

المسؤولية الاجتماعية: مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقوم بها المؤسسة تختص بقياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة في المجتمع والبيئة ومع العملاء والعاملين إذ تكون هذه الأفعال متناغمة ومصالح المجتمع والتنمية المستدامة (الفحماء، ٢٠١٢: ٨)

الإفصاح المحاسبي: عرف بانه " قيام المؤسسات بعرض ونشر وإظهار كافة المعلومات المهمة للمستثمرين، من أجل العمل على تحليلها والتنبؤ بمستقبل هذه المؤسسات، وهذا ما يؤدي إلى اتخاذ القرارات المناسبة، وضمان عدم تضليلهم في ذلك" (محمود؛ دباش، ٢٠١٧: ١٢٦) ويعرف بأنه : الأداة التي من خلالها يمكن كشف وإظهار وعرض ونشر المعلومات المحاسبية في التقارير المالية وغير المالية، الكمية والنوعية بصورة تأخذ بعين الاعتبار الشفافية والنزاهة والابتعاد عن التظليل والاستناد عليها عند اتخاذ القرارات السليمة (Jizi, & Stratling, 2014: 106)

تعريف الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية:

وهو جزء من خدمة الأداء المحاسبي المرتبطة بعرض وكشف الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والأبعاد البيئية الطوعية التي تمارسها المنظمة والتي يمكنها من المساهمة في التنمية المستدامة في المجتمع، وبالتالي تحقيق التفوق والتميز المستمر بالإضافة إلى تحسين الصورة الذهنية للمنظمة (Rahmawati & Mohanachandran, 2019: p16)

مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

نظرا لتزايد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية واهمية الاداء الاجتماعي للشركة جنبا الى جنب بادائها المالي والاقتصادي قد تبنت منظمة (Global Reporting Initiative) المبادرة العالمية للتقارير والتي هي منظمة دولية مستقلة للمعايير، تساعد الشركات والحكومات والمنظمات الأخرى على فهم تأثيرها على بعض قضايا هامة في المجتمع، مثل تغير المناخ وحقوق الإنسان والفساد.. الخ.

تتشر العديد من الشركات تقارير الاستدامة، المعروفة أيضًا باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات أو التقرير البيئي والاجتماعي والحوكمي، تحت ضغوط متزايدة من مختلف مجموعات أصحاب المصالح مثل الحكومات والمستهلكين والمستثمرين، لتكون أكثر شفافية فيما يتعلق بآثارها البيئية والاقتصادية والاجتماعية. يساعد «إطار عمل المبادرة العالمية للتقارير لإعداد التقارير عن الاستدامة» فيه الشركات على تحديد هذه المعلومات وجمعها وإعلانها بطريقة واضحة قابلة للمقارنة.

أطلق إطار كتابة التقارير عن الاستدامة في المبادرة العالمية للتقارير لأول مرة عام ٢٠٠٠، وتستخدمه اليوم على نطاق واسع المنظمات متعددة الجنسيات والحكومات والمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم والمنظمات غير الحكومية والمجموعات الصناعية في أكثر من ٩٠ دولة. ويعيب على منظمة GRI انها تهتم بالكَم المقدم من هذه التقارير ولا تهتم لنوعيتها(مرجع) لذلك بالاطلاع والبحث على اغلب الشركات السعودية من خلال هذه الدراسة نرى انها تلتزم بشكل كبير بتقديم مثل هذه التقارير التي تتطلب وقتاً ومجهوداً كبيراً من ادارة الشركة للافصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية الجانب الاجتماعي والبيئي والحوكمي للشركة فقد لوحظ ان تقرير العام الواحد للاستدامة قد يفوق ال ٩٠ صفحة واكثر مثل الشركات الكبيرة المتعددة الفروع بمختلف المناطق الجغرافية مثل سابك وفوعها .

ولكن كيف لهذه الشركات ان تكون مسؤولة اجتماعيا من سيدفع بذلك الكيان نحو التوجه اجتماعياً جنباً الى جنب لتوجهها اقتصادياً ومالياً كيف لمدراء هذه الكيانات تحمل تحقيق العباء المالي وعبء اخر لتقديم الدور الاجتماعي ومتطلباته كيف يجب ان تكون خصائص هؤلاء القادة كيف يجب ان تكون شخصية الرئيس التنفيذي الذي يقود هذا الكيان هل هي شخصية قيادية تقليدية فقط ان الخصائص التي يتحلى بها الرئيس التنفيذي للشركة تنعكس بشكل كبير على عطاء هذا الكيان واستمراريته يتحلى بعض القادة بسمات قيادية واخرون بسمات شخصية سلوكية واخرون قد يجمعون بين السمات القيادية والسمات الشخصية المكتسبة بالخبرة الطويلة والتعليم المستمر .

ثبتت دراسة (Palmer,2020, Perrewe&Holmes) أن القيم الشخصية لقادة الأعمال تؤثر على سلوكهم الاخلاقي وارتباطاتهم الاجتماعية، كما أن قرارات الانخراط في أنشطة مسؤولة اجتماعياً تتأثر بشكل كبير بخصائص الرئيس التنفيذي (Aime,2016, Petrenk Hill&Ridge)، و المقصود بالرئيس التنفيذي هنا، هو رأس هرم العاملين في الشركة، وعقلها المدبر على أرض الواقع، ويقدم الرئيس التنفيذي الدعم والتوجيه لكبار المسؤولين التنفيذيين الآخرين، وهو من يدير العمليات فيما يحقق مصلحة وأداء الشركة، كما أنه يصوغ السياسات الاستراتيجية لتحقيق أهداف الشركة. يقدم الرئيس التنفيذي تقاريره مباشرة إلى مجلس الإدارة، الذي يمتلك سلطة عزله حسب (لائحة حوكمة الشركات السعودية الصادرة بتاريخ 2015) وكذلك كبار المسؤولين التنفيذيين إذا لم يستوفوا معايير الأداء المطلوبة. يعمل الرئيس التنفيذي أيضاً كحلقة وصل بين الشركة والمستثمرين وغالباً ما يمثل الشركة في الاجتماعات مع المستثمرين وكافة

العلاقات الخارجية فهو ممثل للشركة داخليا وخارجيا وفق ما اشارت الية دراسة (Papadakis and Barwise, 2002)

وان فيما يخص الشركات المساهمة بشكل عام المدرجة في تداول فإن هيئة السوق المالية قد عرّفت الإدارة التنفيذية أو كبار التنفيذيين انهم الأشخاص المنوّط بهم إدارة جميع عمليات الشركة اليومية واقتراح القرارات الاستراتيجية على مجلس الادارة وتنفيذها، وبذلك يقوم على تنفيذها الرئيس التنفيذي ومن ينوب عنه كا المدير المالي مثلا (وفق لائحة حوكمة الشركات السعودية، 2015) و يعد الرئيس التنفيذي هو المركز الأعلى في المؤسسة، و المسؤول عن تنفيذ الخطط والسياسات الحالية، وضمان الإدارة الناجحة للأعمال، ووضع الاستراتيجية المستقبلية للشركة، وفق دراسة (Dwekat, A., et al 2020)

يعد الرئيس التنفيذي او الادارة التنفيذية للشركة هو من يتصل فعليا بالواقع وتفعيل نشاطات الشركة فهو العمود الفقري لشركة فقد ضمنت لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية انه لا بد الفصل بين مناصبي الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الادارة وضمنت بذلك استقلالية المجلس وعمل الادارة التنفيذية (وفق لائحة حوكمة الشركات السعودية، 2015) وقد اشارت الكثير من الدراسات في مجال الادارة والعلوم المحاسبية الى صفات وسمات القائدمنها النفسية والسلوكية والاخلاقية ودعمت بنظريات منها:

نظرية القائد:

تؤكد هذه النظرية على أهمية العامل الشخصي؛ حيث أنها ترى أن هناك أشخاص يمتلكون المهارات والكفاءات لإدارة المنشأة لتحقيق أهدافها، وهنا يكون التركيز على الدور الرقابي على الموارد الاقتصادية للمنشأة، ولكن مع الأخذ في الاعتبار أن يكون هؤلاء الأشخاص المعنيين بالدور الرقابي الفعال ليسوا الملاك وإنما يكونوا الإدارة العليا التي تحدد السياسات والإجراءات التي يتم العمل بها داخل المنشأة.

نظرية رأس المال البشري :

لقد تم استخدام مصطلح رأس المال البشري لأول مرة من قبل الاقتصادي ثيودور شولتز في الستينيات ((Theodore Schultz, 1961 حيث قال إن رأس المال البشري مثله مثل أي نوع آخر من رأس المال الذي يمكن استثماره في الشركة من خلال التعليم والتدريب وتعزيز الفوائد التي

سنؤدي إلى تحسين كل من الأداء والإنتاج داخل المنظمة و قد أشار بيكر (1964) في دراسته إلى أهمية التعليم ومهارات الإنسان رأس المال على أداء وقيمة الشركة. بالإضافة إلى ذلك فقد أشار (Terjesen et al ، 2009)، إلى أن المرأة متساوية مع الرجل من حيث الموهبة والتعليم ، ولكن تميل النساء إلى أن تكون أقل خبرة في الأعمال التجارية وفقا لنظرية رأس المال البشري والتعليم والخبرة والقدرات التي يتمتع بها الموظفين و أعضاء مجلس الإدارة والرؤساء التنفيذيين لها قيمة اقتصادية بالنسبة للاقتصاد باعتبارها جميعاً تؤثر على أداء الشركات سلباً أو إيجاباً. وعرف بيكر رأس المال البشري بأنه "الأنشطة التي تؤثر على الدخل النقدي والنفسي في المستقبل من خلال زيادة الموارد لدى الناس" (بيكر ، 1994)، وأشكالها الرئيسية كانت التعليم والتدريب أثناء العمل.

حيث تكمن أهمية نظرية رأس المال البشري في المنظمات في أن الشخص الذي يستثمر في التعليم والتدريب يزداد لديه المستوى المهاري ويكون أكثر إنتاجية من الأشخاص ذوي المستوى المهاري الأقل لذا يستطيع تحقيق المكاسب العليا نتيجة الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يشير بيكر إلى أن " التعليم يزيد المكاسب والإنتاجية بشكل أساسي بواسطة توفير الدور الهام في تنمية العاملين الحاليين، وتدعم نظرية رأس المال البشري الفكرة المتعلقة بأنه يمكن تنمية المعارف والمهارات لدى العاملين من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والتعلم" أصبحت المنظمات الاقتصادية وغير الاقتصادية اليوم تدرك أنه باستخدام إدارة رأس المال البشري، يمكنها خلق ثقافة عمل صحية تشجع الموظفين على تطوير مواهبهم وتجميعها معاً. من جهة ثانية، يمكن لممارسة إدارة رأس المال البشري السليمة أن تبني ثقة العملاء، وثقة الموظف بنفسه (من خلال إعادة تأكيد مواهبه وتقديره لذاته داخل المنظمة)، وبالتالي، شعور متزايد بالولاء والتفاني في نتائج الشركة ككل. إذا شعر الموظفون بالتقدير، فإن الموظفين سيقدرون ويضيفون قيمة لمنظمتهم من خلال التدريب المعزز للأداء وإدارة رأس المال البشري يكون الموظفين مجهزين بشكل أفضل لاتخاذ قرارات مستقلة ونجاح الأعمال ككل.

نظرية المراتب العليا:

ان نظرية المستويات العليا التي تهتم بدراسة شخصية الافراد داخل المنظمات فيما يخص شاغلي الادارة العليا، والتي تم تقديمها في الأصل من قبل (Hambrick and Mason (1984، هي

نموذج معالجة المعلومات السلوكية الذي يعتمد على فكرتين أساسيتين: (١) يعمل المدراء التنفيذيون بناءً على أساس تفسيراتهم ونظراتهم الشخصية للمواقف الاستراتيجية التي يواجهونها ، وفقاً لتفضيلاتهم الشخصية وتحيزاتهم الشخصية ، (٢) والخبرات التنفيذية ان المعطيات والمخرجات الفريدة للصناع القرار تعود للخبرة والمعرفة لديهم .

درست جميع تلك النظريات السمات للقادة لانعكاس تأثيرها على استراتيجية الشركة وأدائها المستقبلي منذ عقود من الزمن.

خصائص الرئيس التنفيذي :

١-نرجسية الرئيس التنفيذي(CEO Narcissism):

النرجسية هي سمة شخصية مستقرة نسبياً ترتبط بشكل إيجابي بتقدير الذات والإعجاب بالنفس ، والاستحقاق و غالباً الاستغلال ، والقيادة والسلطة ، والغطرسة والتفوق حسب دراسة (Campbell&Miller,2011)

ان الصفة النرجسية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على استراتيجيات الشركة وأدائها وفقاً لدراسة (Chatterjee and Hambrick, 2007, 2011; Gerstner et al., 2013),

هي سمة شخصية متأصلة تشير إلى الدرجة التي يتمتع بها الرئيس التنفيذي الفردي بمستوى متضخم من الإعجاب بالنفس ويسعى إلى جذب الانتباه والثناء الاجتماعي من خلال السعي وراء أهداف إستراتيجية قد تكون مدفوعة بالغرور.

ان الأفراد بدرجات مختلفة من النرجسية معروفون لديهم نقاط قوة وضعف مختلفة وفق ما اكدته دراسة (Judge et al., 2009; Maccoby, 2000; Morf and Rhodewalt, 2001)

حيث تلعب نرجسية الرئيس التنفيذي دوراً كبيراً في الانخراط في تحقيق وتعزيز ابعاد المسؤولية الاجتماعية حيث يسعى الرئيس التنفيذي لتحقيق مبادى الذات من خلال الانخراط في قضايا المجتمع وتلبية رغبات المجتمع والعاملين في سبيل نيل الشهرة والسمعة والاطراء للشخصية ولذاته وبالتالي كسب وجذب المساهمين للشركة على الصعيد والجانب الاخر.

لقد اثبتت دراسة (Yi Tang & Daniel Z.Mack-2018) التي بحث في العلاقة بين نرجسية الرئيس التنفيذي والمدير المتغطرس على تحقيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية على عينة كبيرة من الشركات (S&P 1500) حيث توصلت نتائج الدراسة الى ان الرئيس التنفيذي النرجسي لديه

اهتمام اكبر في الانخراط تجاة المسؤولية الاجتماعية والاعمال الخيرية على عكس المدير المتعطر الذي لديه اهتمام اقل بتلك الجوانب .

ايضا تساهم نرجسية الرئيس التنفيذي في اختيار الاعضاء الجدد للشركة ذات الصفات الاقرب لهم لانهم يرون انهم يشبهونهم في الصفات والميول وان لديهم جراءة في صنع واختيار القرارات.

ترتبط نرجسية الرؤساء التنفيذيين بشكل إيجابي بميلهم إلى اختيار وتفضيل مدير جديد سبق له خبرة العمل مع رؤساء تنفيذيين آخرين متشابهين معة في درجة النرجسية.

ويتمثل الحكم على اختيار مدير جديد او موظف جديد على اجراء المقابلات الوظيفية التي تبرز الشخصية النرجسية اثناء الحوار والمناقشة فالرئيس النرجسي يستطيع معرفة من يتشابه معه في الميول من ردة الفعل حيث يميلون لمدح انفسهم والثناء عليهم اثناء المقابلة وفق عدد كبير من الدراسات التي خاضت البحث في شخصية وسمات الرئيس التنفيذي حيث انه يمكن للنرجسين

الابلاغ عن شخصيتهم بشكل موثوق على مقاييس نفسية مختلفة منها على سبيل المثال ان تكون ردودهم "اعتقد اني شخص مميز" "احب ان اكون مركز اهتمام" وهذا ما اثبتته دراسة DAVID

(GUOLI CHEN&H. ZHU, 2018) وفروضها التي افترضت ان لشخصية وسلطة وقوة الرئيس النرجسي اثر معنوي وايجابي في اختيار المديرين الجدد واختيار اعضاء مجلس الادارة

المشابهين لهم .

وجاءت دراسة (Chatterjee and Hambrick, 2007, 2011; Gerstner et al., 2013)

التي اكدت ان نرجسية الرئيس التنفيذي تؤثر بشكل كبير على قرارات تخصيص الموارد الرئيسية للشركة وتغير أدائها. وعلى صعيد اخر أظهر الرئيس التنفيذي النرجسي الذي اجري معه مقابلة

(Rapier (2006: p. 93) وقد كان على علم بنرجسيته:

"إذا سمعت كلمة سلبية عني ، أخبرني ، لأنني سأصاب بالصدمة. من المحتمل أن يكون ضعف ، ولكن إذا سألك شخص ما إذا كنت تعرفني وأجبت ببساطة بنعم ، فسأكون كذلك محبط جدا. من

المهم جدًا بالنسبة لي أن تقول ، "يا إلهي ، أنا أحبه. إنه رائع ، إنه رائع انه الأفضل." لذلك حسبما تشير الدراسات السابقة انه ستحضى الشركات التي توجهها الى الاستدامة والبقاء في الواجهة محليا

ودوليا ومحط انظار المساهمين والمستثمرين هي الشركات التي يقودها الرؤساء التنفيذيين النرجسيون الاكثر ميلا لظهور وحصد الكثير من المدح والاطراء من خلال الانخراط في العلاقات الاجتماعية

التي يرون انها سوف تحسن من اداء الشركة ومستقبلها وبقائها وهو الامر الهام في هذه الورقة

لدراسة اثر تلك الشخصية النرجسية للرؤساء التنفيذيين في الشركات على الافصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية وكيف يكون تاثير تلك العلاقة هل هي علاقة ايجابية طردية ام علاقة عكسية

٢- المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي (CEO Education Level):

ان المنافسة على مثل هذه المناصب غالبا ما تكون شديدة يتطلب من الرؤساء التنفيذيين الحفاظ على مستوى ممتاز من المعرفة في مجالهم. ان الأشخاص الذين يتمتعون بمهارات تنظيمية ومهارات اتصال ممتازة ، غالبا ما تكون مستوياتهم التعليمية متقدمة ويمتلكون درجة عالية من التحصيل العلمي كدرجة الدكتوراة او الماجستير في ادارة الاعمال جنبا الى جنب الشهادات المهنية كشهادة في محاسبة او محاسب قانوني.

ان الرئيس التنفيذي يمثل الشركة داخليا وخارجيا لذلك تبحث هذه الورقة في احد اهم جوانب خصائص الرئيس التنفيذي وهو المستوى التعليمي التي قد تكون مؤثرة على اداء الشركة وقيمتها وعلى استدامتها وعلى مستويات عالية من الافصاح.

فقد اثبتت العديد من الدراسات السابقة منها (won seokLee& Joonho Moon,2016-

Nils D. Kraiczy • Andreas Hack • Franz W. Kellermanns,2014) انه يتحمل الرؤساء التنفيذيون الأكثر تعليماً ، مقارنةً بالرؤساء التنفيذيين الأقل تعليماً ، مخاطر استراتيجية أكبر لأن التعليم يبني مستوى أعلى من الثقة لتخصيص الموارد ولأن عامل التعليم مكنهم من أن يصبحوا أكثر ثقة للتعامل مع المواقف الأكثر تعقيداً.

وبحثت دراسة (Donald C. Hambrick and Phyllis A. Mason,1984) في العلاقة بين المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي واثره على مبادرات المسؤولية الاجتماعية حيث اظهرت نتائج الدراسة ان عامل التعليم عنصرا مهم ويرتبط بعلاقة طردية مع ابعاد المسؤولية الاجتماعية وانه كلما زاد المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي كلما كان لديه مستوى اعلى من الادراك للافصاح عن الجوانب الاجتماعية.

اظهرت نتائج دراسة (Bansal and Clelland، 2004، Hart، 1995، Patten، 1995؛ Slater and Dixon-Fowler)، ان المدراء التنفيذيون الحاصلون على ماجستير في إدارة الأعمال أكثر قدرة على الإدراك بالافصاح الطوعي كفرصة لتعزيز سمعة الشركة والشرعية البيئية. وقد اظهرت دراسة (Glen W. S. Dowell& Judith L. Walls&Ben W. Lewis,2013)

كيفية تأثير خصائص الرئيس التنفيذي على احتمالية قيام الشركات بالإفصاح الطوعي للمعلومات البيئية ممن يحملون شهادة في ادارة الاعمال وشهادات قانونية.وجدت الدراسة أن الخلفية التعليمية للرئيس التنفيذي ومدة عمله تؤثر على احتمال قيام الشركة بالإفصاح عن المعلومات. الشركات التي لديها رؤساء تنفيذيون حاصلون على درجة الماجستير في إدارة الأعمال هم أكثر عرضة للإفصاح من الشركات الأخرى.

على العكس من ذلك ، أن تلك الشركات التي يقودها الرؤساء التنفيذيون الحاصلون على تعليم قانوني من المرجح أن يقاوم ضغوط الإفصاح من المؤسسات التنظيمية الخارجية لانهم يدركون جيداً التكاليف القانونية التي تتحملها الشركة عند الإفصاح عن المعلومات البيئية.

٣-مدة الخدمة للرئيس التنفيذي(Tenure):

في بيئات العمل اليوم ، "هل يعتقد ان فترة تولي منصب الرئيس التنفيذي مهمة؟" لا يزال هناك شك بسبب الإيجابيات والسلبيات المتعددة المرتبطة بالفترة وبالعمر والتي قد اثبتتها وقدمتها الدراسات السابقة. حيث لوحظ أن اختلاف الفترات لتولي الرئيس التنفيذي منسبة عنصر مؤثر على أداء الشركة.ظلت الآلية المتداخلة التي تحكم التأثير المباشر وغير المباشر لسن الرئيس التنفيذي على الأداء من خلال منصب الرئيس التنفيذي محدودة وقيد البحث في أسواق الاقتصاديات الناشئة.

دائماً ما يتخيل الى اذهاننا الى ان الرئيس التنفيذي الذي مضى فترة اطول والاكبر سنا هو الاكثر تقدماً وخبرة في حقبة من الزمن حيث المبدأ ان بيئة الاعمال لا تحتمل الكثير من المخاطرة. الى ان في عصرنا الحالي والتقدم التكنولوجي والصناعات الضخمة المخاطرة قرار جريئ ومتطلب في الوقت الراهن بحث العديد من الدراسات في اثر خصائص الرئيس التنفيذي على الشركة وكيف ان عمر الرئيس التنفيذي ذا تاثير بالغ في الاهمية على قرارات الشركة وتوجهاتها المستقبلية تشير الاستطلاعات الأخيرة إلى أن الرؤساء التنفيذيين في أمريكا يتقدمون في السن في حين أن الشيخوخة غالباً ما ترتبط بخبرة أكبر، ومهارات محسنة، ويقدمون اداء اعلى في مناصبهم، تحذر الأبحاث السابقة من أن الشيخوخة يمكن أن تؤدي أيضاً إلى انخفاض كبير في الوظيفة المعرفية والطاقة والطموح ، وبالتالي تؤثر قدرة الرؤساء التنفيذيين على إدارة الشركات

(Talat Mahmood Khan¹, Gang Bai¹ , Zeeshan Fareed² , Shakir Qureshi¹ , Zameer Khalid³ and Waheed Ahmed Khan⁴,2021)

يقدم دليلاً على أن فترة عمل الرئيس التنفيذي هي أحد المحددات الأساسية يمكن أن تؤثر على الاداء البيئي والاداء الاجتماعي علاوة على ذلك ، اثبتت الدراسة ان زيادة مكافآت الرؤساء التنفيذيين لتشجيعهم للانخراط في الممارسات الاجتماعية والبيئية التي من المؤكد أن تكون مفيدة على حد سواء للمساهمين وأصحاب المصلحة .

وجدت دراسة (Ben W. Lewis, Judith L. Walls, Glen W. S. Dowell,2013) أن مدة العمل للرئيس التنفيذي والخلفية التعليمية تؤثر على احتمال قيام الشركة بالإفصاح عن المعلومات البيئية أكثر من غيرها من الشركات حيث وجدت نفس الدراسة ان الشركات التي يقودها كبار المديرين التنفيذيين المعينين حديثاً هي أيضاً أكثر عرضة للإفصاح والرضخ للضغوطات الخارجية بشكل ملحوظ.

كما وجدت دراسة (Gaoguang (Stephen) Zhou, Xindong (Kevin) Zhuc,2018) أن أداء المسؤولية الاجتماعية للشركات هو أعلى بكثير في فترة تولي الرؤساء التنفيذيين المبكرة مقارنة بفترة توليهم اللاحقة وان أولئك الذين هم على وشك التقاعد، قد لا يكون لديهم حوافز للمشاركة الفعالة في المسؤولية الاجتماعية للشركات ، حتى لو كانوا يواجهون ضغوط من المديرين المستقلين.

٤-التنوع الجنسي لرئيس التنفيذي(Gender Diversity):

يعد تنوع مجلس الإدارة آلية مهمة تساعد الشركات على تحقيق أهدافها والمضي قدماً في تحقيق خططها الاستراتيجية. ان المجالس المختلطة من الجنسين تجميع المزيد من الابتكار والمواهب في الادارات العليا ما اكدته دراسته

((Shuo Han , Weijun Cui, Jin Chen and Yu Fu,2019)) ان المديرات التنفيذيات

قد عززن بشكل كبير سلوكيات الابتكار المتزايدة للشركات وسلوكيات الابتكار الجذرية إن تنوع خلفيات وسمات الأعضاء يعزز فرصة توفر الخبرات والمعارف المتنوعة، مما يسهم في إثراء عدد الآراء المقدمة والمطروحة ، ليتم تداولها ومناقشتها داخل المجلس، وذلك يفضي بالمجلس للتوصل إلى قرارات أفضل وأكثر صواباً. وينطبق الأمر نفسه على فريق الإدارة التنفيذية مثل المدير المالي والرئيس التنفيذي وكبار المسؤولين التنفيذيين.

(Vial and Hoyt et al, 2016) أن أساليب القيادة وقرارات المخاطرة من بين كبار المديرين التنفيذيين الإناث يكاد لا يمكن تمييزه عن كبار المديرين التنفيذيين الرجال.

(Faccio et al.'s,2016) أن النساء في مجلس الإدارة سيحسنن فعالية الرقابة على مجلس الإدارة وسيصبحن أكثر مسؤولية.

تشير نتائج دراسة (Renee Adams, Patricia Funk,2012) إلى أن الرؤساء التنفيذيين من الذكور والإناث في قيادة المجالس المتنوعة بين الجنسين قد تقود إلى التصرف بشكل مختلف هذا التغيير قد يكون له تأثيرات طويلة الأمد أيضاً يؤدي وجود عدد أكبر من المديرات إلى اتخاذ قرارات أكثر تجنباً للمخاطرة ، وأن المجالس الأكثر تنوعاً بين الجنسين قد تتبنى أصحاب المصلحة بشكل أكبر وانهم ينتهجون القيم التي تسبق القرارات الأخلاقية بقوة أكبر من الذكور.

وضحت دراسة (Ahnaf Ali Alsmady, 2018) إن نسبة الرؤساء التنفيذيين من النساء وكذلك نسبة الرؤساء التنفيذيين في مجلس الإدارة لها تأثيرات كبيرة ايجابية على توقيت اصدار التقارير المالية.

يدعم (Clatworthy, 2010) في دراسته أن الفروق بين الجنسين في مجالس الادارة سيكون لها تأثيرات سلوكية، مما يؤدي إلى نتائج أفضل في البيانات المالية.

وجد (Miller & Triana, 2009) في دراستهم أن النساء في مجلس الإدارة يؤثران بشكل إيجابي على أداء الشركة. بينما كانت على النقيض (Hassan et al., 2015) أنه في ماليزيا، لا تؤثر النساء على أداء الشركة.

وعدد كبير من الادبيات قد سلط الضوء على اهمية اشراك المرأة في مجالس و ادارة الشركات من مبدا المساواة و ترى الباحثة ان يكون هناك نسبة تفرضا ادارة الشركة بتعيين عدد مناصف او مساو لعدد الرؤساء التنفيذيين الرجال داخل المنظمة ايماننا منا بانها تحمل قدر عالي من المسؤولية الموكل اليها و الخبرات و الشهادات العلمية و العملية و التوجهات الذكية .

ثانياً: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية و الاجنبية:

١. دراسة (حطيني، ٢٠١٩). هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر خصائص الرئيس التنفيذي في الافصاح عن راس المال الفكري في القطاع الصناعي الاردني ولتحقيق اهداف الدراسة تم عمل دراسة مسحية لجميع القوائم المالية للشركات الصناعية الاردنية المدرجة في البورصة خلال الفترة (٢٠١٦ - ٢٠١٨) والبالغ عددها ٤٢ شركة، حيث تكونت من مشاهدات كان

عدها (١٢٦) مشاهدة، تم اختبارها بناء على معادلة الانحدار المتعدد، بأسلوب البيانات الزمنية ذات الطبيعة المقطعية وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج ابرزها: وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($0 > a_{0.05}$) لكل من المستوي العلمي والخبرة للرئيس التنفيذي في الافصاح عن راس المال الفكري في القطاع الصناعي الاردني، ولكن في نتائج مغايرة اظهرت الدراسة عدم وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($0 > a_{0.05}$) لكل من ازواج العضوية للرئيس التنفيذي، استقلالية الرئيس التنفيذي، عدد اجتماعات الرئيس التنفيذي، وعدد الاعضاء في الافصاح عن راس المال الفكري.

٢. دراسة (Naseem, et, al, 2019). تهدف الدراسة الى معرفة مدى تأثير الخصائص الشخصية (العمر، الجنس، التعليم) والتنظيمية (الازدواجية، الحيابة) لرئيس التنفيذي على اداء الشركة في الدول النامية، ومعرفة اذا كان راس المال الهيكلي يتوسط العلاقة بين خصائص الرئيس التنفيذي وأداء الشركة، وتكون مجتمع الدراسة من الشركات الباكستانية، اما عينة الدراسة فتكونت من (١٧٩) شركة باكستانية، لفترة (٢٠٠٩ - ٢٠١٥) حيث استخدم الباحث اسلوب الانحدار لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: ان عمر الرئيس التنفيذي له تأثير ايجابي على الاداء المالي والمستقبلي، اما جنس الرئيس التنفيذي له تأثير على اداء الشركة، فالذكور لهم تأثير كبير مقارنة مع الاناث، ايضا ان التعليم الرسمي للرئيس التنفيذي يساعد على اتخاذ قرارات من شأنها تحسين الاداء، ووضح ان طول مدة الحيابة تجعل الرئيس التنفيذي يتخذ قراراته بناءً على اهتماماته الشخصية، وان الازدواجية تجعل اداء الشركات اقل من غيرها، واوصي بالعمل على دراسة اثر المدراء المستقلين لتحديد العلاقة بين خصائص الرئيس التنفيذي واداء الشركة.

٣. دراسة (Saidu, 2019) هدفت هذه الدراسة في تأثير ملكية المدير التنفيذي والتعليم على اداء الشركة، حيث تعتبر هذه الخصائص الاساسية والتي نادراً ما قد تؤخذ بعين الاعتبار في الدراسات السابقة، وقد تمثلت عينة الدراسة بالشركات في القطاع المالي والمدرجة في البورصة النيجيرية خلال المدة ٢٠١١ - ٢٠١٦، حيث استخدم الباحث انحدار المربعات الصغرى الاعتيادية لاختبار العلاقة بين خصائص المدير التنفيذي واداء الشركة وكانت النتائج تشير الى ان تعليم المدير التنفيذي يحسن الربحية، وبالمثل يتحسن اداء الاسهم عندما يكون لدى

المدير التنفيذي خبرة سابقة في الشركة قبل تعيينه في منصب المدير التنفيذي لذلك فان هذه الدراسة قد تكون مفيدة للمساهمين في اتخاذ القرار الصحيح عند اختيار المدير التنفيذي المناسب لإدارة الشركة ولعل احد اهم ما اوصى به الباحث ضرورة ان تأخذ الدراسات المستقبلية بعين الاعتبار ليس فقط ملكية المدير التنفيذي، ولكن ايضا ما اذا كانت الملكية تجعلهم اكثر قوة.

٤. دراسة (الشرقاوي، ٢٠٢١). هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين نرجسية المدير التنفيذي (مقيسا بحجم توقعه) وكل من الأداء المالي (مقيسا بمقياس نسبة العائد على الأصول) وقيمة الشركة (مقيسا بمقياس Tobin's Q). وبالاعتماد إلى عينة من ٨٠ شركة من مختلف قطاعات سوق الأوراق المالية المصري وعلى أساس فترة زمنية تمتد على ثلاث سنوات من ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩، بإجمالي مشاهدات ٢٤٠ مشاهدة. وقد طرحت الدراسة الأسئلة البحثية التالية: (١) هل هناك علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة؟ (٢) هل هناك علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة، وقد توصلت النتائج إلي وجود علاقة موجبة معنوية بين نرجسية المدير التنفيذي وأداء الشركة، وعدم وجود علاقة بين نرجسية المدير التنفيذي وقيمة الشركة. ما يعني أن المستثمرين يغفلون عن أخذ نرجسية المدير التنفيذي في نماذجهم القرارية..

٥. دراسة (Bani Salameh, 2021). تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين خصائص الرئيس التنفيذي و الأداء المالي والدور الذي قد يلعبه نظام حوكمة الشركة في تعزيز الأداء المالي في الشركات الصناعية الأردنية حيث تتمثل خصائص الرئيس التنفيذي في الحياة والملكية والعمر والتعويضات لتحقيق هذا الغرض، تم إجراء ٤٧٥ ملاحظة بالشركات المدرجة في بورصة عمان من ٢٠١٠-٢٠١٩ بشكل عام، وأظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً إيجابياً وهاماً بين فترة عمل الرئيس التنفيذي وأداء الشركة. تظهر النتائج أيضاً أن الرئيس التنفيذي يرتبط التعويض بشكل إيجابي بأداء الشركة ومع ذلك، الرئيس التنفيذي تم العثور على أن العمر والملكية مرتبطان بشكل ضئيل مع الشركات أداء وبشأن الدور الوسيط لجودة الحوكمة، كما تظهر النتيجة تأثيراً إيجابياً وهاماً للغاية على فترة عمل الرئيس التنفيذي وعمر الرئيس التنفيذي. خلاف ذلك، سواء كانت جودة الحكم عالية أو منخفضة ، فإنه لا يؤثر على تعويض وملكية الرئيس التنفيذي.

٦. دراسة (عبدالله، ٢٠٢٢). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على ربحية الشركات الصناعية في العراق، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم قياس مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية باستخدام ثلاثة أبعاد هي: الأنشطة الخاصة بالبيئة، الأنشطة الخاصة بتحسين المنتج، والأنشطة الخاصة بخدمة المجتمع المحلي، أما الربحية فتم قياسها باستخدام العائد على حقوق الملكية وهامش الربح، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية العراقية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، أما عينة الدراسة فقد بلغت ٢١ شركة وقد تم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام التقارير المالية السنوية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٩ بينت نتائج الانحدار الخطي المتعدد أن هناك أثر دال إحصائياً لمستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الأنشطة الخاصة بالبيئة، الأنشطة الخاصة بتحسين المنتج، الأنشطة الخاصة بخدمة المجتمع المحلي) على الربحية مقاسة بالعائد على حقوق الملكية وهامش الربح في الشركات الصناعية في العراق، بناء على نتائج الدراسة تمت التوصية بضرورة زيادة اهتمام الشركات الصناعية في العراق في توضيح حجم أنشطتها الخاصة بتحسين المنتج.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تأسيساً على ما تقدم من دراسات سابقة فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة، وهو الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والقيمة السوقية، وإن كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث أن هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق إليها لدراسة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وخصائص الرئيس التنفيذي للشركات في المملكة العربية السعودية من جانب كل باحث، كما يلاحظ أن كل هذه الدراسات أجريت في بيئات متنوعة وعلى مجتمعات مختلفة، ولوحظ أيضاً وجود ندرة في الدراسات التي تناولت ممارسة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على الشركات السعودية المدرجة بسوق المال، حيث لم يتوافر للباحثين دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع قياس أثر خصائص الرئيس التنفيذي ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات المدرجة بسوق المال السعودي، وبذلك فإن الدراسة الحالية تعتبر مكملة في أهدافها لما عرض من أهداف، وإضافة جديدة لما سبق عرضه وإن هذه الدراسة سوف توضح لنا الأهمية البالغة لخصائص الرئيس التنفيذي و

شخصية الرئيس التنفيذي على قرارات الشركة و توجه الشركات و ادراكها لاهمية الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

كما تميزت هذه الدراسة بحدائة بياناتها حيث أنها غطت سلسلة زمنية ممتدة من العام (٢٠٢٠) وحتى العام (٢٠٢١)، بالإضافة أنها استخدمت أسلوب تحليل المحتوى وبالتالي اعتمدت على البيانات الفعلية لعينة من الشركات المدرجة بسوق المال السعودي ضمن مؤشر البيئية.

علاوة على أنها تعتبر من الدراسات القليلة على حد علم الباحثة التي تناولت الشركات السعودية المدرجة بسوق المال السعودي كمجتمع للدراسة نظراً لأهميته، وخصوصيته، ولإقبال العديد من العملاء والمستثمرين عليه، وتطرقت لمتغيرين غاية في الأهمية لأصحاب المصلحة عامة، وللمستثمرين والمجتمع خاصة.

الدراسة التطبيقية

اولاً: منهج الدراسة :

ان المنهج البحثي الذي تستخدمه الباحثة بهدف تحقيق أهدافها من الدراسة يعتمد على نوعين من المناهج وهما:

(١) **المنهج الاستقرائي:** من خلال الدراسة النظرية المكتوبة للأبحاث والكتب السابقة من الرسائل العلمية والدوريات والكتب العربية والاجنبية المتعلقة التي تتضمن دراسة وتحليل ما ورد بالفكر المحاسبي عن الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الكتب والدوريات العربية والاجنبية والرسائل العلمية والمعايير المحاسبية ذات الاهتمام بموضوع الدراسة.

(٢) **المنهج الوصفي التحليلي؛** لتحليل البيانات المجمعة من التقارير السنوية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال خلال الفترة ما بين (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)م، وذلك من أجل تحديد اثر خصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على الشركات السعودية المدرجة بسوق المال، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة واختبار فرضياتها فإن الباحثة قامت بتحليل البيانات باستخدام برمجية (SPSS).

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المدرجة بسوق المال السعودي خلال فترة الدراسة والتي امتدت من (٢٠٢٠-٢٠٢١) وبالبالغ عددهم (١٤٠) شركة.

عينة الدراسة.

نظرا لحجم مجتمع الدراسة الكبير وعدم قدرة الباحثة على تطبيق الدراسة على كامل المجتمع ستختار الباحثة عينة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة وبلغ عددهم (١٤٠ شركة) المدرجة بسوق المال السعودي.

ثالثا: مصادر جمع البيانات :

تم الاعتماد على المصادر الثانوية لجمع البيانات، حيث تم الحصول على البيانات اللازمة لإجراء البحث من التقارير السنوية للشركات السعودية المدرجة في سوق المال السعودي بالمملكة العربية السعودية بعد الرجوع إلى موقع تداول السعودية والمواقع الإلكترونية الخاصة بالشركات التي تمثل عينة الدراسة.

رابعا: فترة حدود الدراسة :

تغطي الدراسة السنوات المالية من (٢٠٢٠-٢٠٢١) وذلك بهدف قياس اثر خصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على الشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

خامسا: قياس متغيرات الدراسة:**المتغير التابع. مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية**

ويتم قياس هذا المتغير من خلال بناء مؤشر للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية يتكون من (٤٥) بنداً في اربع مجموعات استنادا الى المدخل الثنائي غير المرجح الذي يعامل جميع العناصر بأهمية متساوية ويعطي نتائج دقيقة من المقاييس الاخرى وقامت الباحثة بإعطاء تلك العناصر درجة متساوية (واحد) رغم تفاوت أهميتها فيما بينها لعدم وجود الية تسمح بالقياس الكمي للفروق بين تلك العناصر. للاطلاع انظر ملحق رقم (١)

ويتم تشغيل المؤشر من خلال الخطوات التالية:

١. اعطاء متغير وهمي للبنود التي يحتويها المؤشر بحيث يتم اعطاء القيمة (١) اذا كانت الشركة تفصح عن البند واعطاء القيمة (٠) اذا كانت الشركة لا تفصح عن البند.
٢. تجميع الدرجات لكل شركة ونسبتها الى الحد الأقصى للبنود الواجب الإفصاح عنها وهي (٤٥) بنداً يمكن حساب مستوى الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية.
٣. حساب مستوى الإفصاح لكل بعد من ابعاد المسؤولية الاجتماعية على حدا من خلال نسبة عدد البنود التي تفصح عنها الشركة داخل البعد الى عدد البنود الاجمالية التي يجب الإفصاح عنها بالنسبة للبعد.

المتغيرات المستقلة: مجموعة من الخصائص للرئيس التنفيذي.

من خلال استقراء وتحليل الدراسات السابقة اتضح للباحثة ان الإفصاح المحاسبي عن ممارسات المسؤولية الاجتماعية قد يتأثر ببعض الخصائص للرئيس التنفيذي من اهمها: (نرجسية الرئيس التنفيذي، المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي، مده الخدمة للرئيس التنفيذي، التنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين).

المتغيرات الضابطة:

يساعد استخدام المتغيرات الضابطة في الدراسة على التقليل من الخطأ الناجم في النتائج عن تأثير هذه المتغيرات، فهناك متغيرات أخرى تؤثر على مستوى الإفصاح عن المعلومات المستقبلية ويجب أخذها بعين الاعتبار، وعليه فقد تم اتخاذ كل من حجم الشركة وعمرها بالإضافة إلى العائد على الأصول (ROA).

ويمكن للباحثة توضيح طريقة قياس متغيرات الدراسة من الجدول التالي:

جدول 1 التعريف بمتغيرات الدراسة وطريقة قياسها

المتغيرات	الرمز	طريقة القياس	نوع المتغير	المرجع	مصدر الحصول على البيانات
اولا: المتغير التابع. مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية					
مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	SD	يقاس بنسبة الإفصاح عن عناصر ممارسات المسؤولية الاجتماعية وفقا للمؤشر المقترح من قبل الباحثة وهو يتكون من (٤٥) بند في اربع مجموعات تمثل ابعاد المسؤولية الاجتماعية (ويتم نسبة عدد العناصر التي يتم الإفصاح عنها للشركة في السنة الي اجمالي عناصر المؤشر)	متغير تابع	Ertem-Eray, 2020; Barbosa & de Oliveira, 2021	تقارير الاستدامة (ان وجدت) والتقارير السنوية والمواقع الالكترونية للشركات
ثانيا: المتغيرات المستقلة (مجموعة من الخصائص للرئيس التنفيذي)					

التقارير السنوية والمواقع الالكترونية للشركات	(الشوقوي وسليم، ٢٠٢١).	مستقل	يحسب هذا المتغير على اساس رسم شكل قائم الزوايا حول التوقيع يصل اقصى نقطة يمينا ويسارا واسفل و اعلى، ثم حساب مساحة الشكل الناتج بوحدة (سم ²) واخذ نسبته من مساحه ورقة التقرير المالي لمجانسة التوقيعات بين مختلف احجام اوراق التقارير وضرب الناتج بالرقم ١٠٠ يجري تقسيم الناتج على عدد الحروف كون عددها قد يزيد من حجم التوقيع دون ان يرتبط ذلك بارتفاع النرجسية	(SIG_CEO)	نرجسية الرئيس التنفيذي.
	Naseem, M., Lin, J., Rehman, R., Ahmad, M., and Ali, (R. (2018)	مستقل	تم قياس مستوى تعليم المديرين التنفيذيين من خلال مقياس رتبي (Ordinal Scale) مكون من أربع نقاط يعكس أعلى مستوى تعليمي تم تحقيقه (١ = دبلوم، ٢ = بكالوريوس، ٣ = درجة الماجستير، ٤ = درجة الدكتوراه	EDUCATIONAL LEVEL	المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي.
	Baatwah et al. (2015)		عدد السنوات منذ تعيين الرئيس التنفيذي في المنصب الإداري للشركة الحالية (المدة بالسنوات)	TENUER	مده الخدمة للرئيس التنفيذي.
التقارير السنوية والمواقع الالكترونية للشركات	Putri, E.A., & Rusmanto, T. (2019).	مستقل	تم قياس الجنس باعطاء ١ للذكور اذا كان الرئيس التنفيذي ذكر و (٢) اذا كان انثى.	BDIV	التنوع الجنسي للرئيس التنفيذيين
ثالثا: المتغيرات الضابطة					
التقارير السنوية والمواقع الالكترونية للشركات	زنگ، (٢٠٢١)	ضابطة	يقاس باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية السنة	FSIZ	حجم الشركة
	Albitar,) (2014)	ضابطة	وهي عدد السنوات التي مرت على الشركة منذ تأسيسها	AGE	عمر الشركة
التقارير السنوية والمواقع الالكترونية للشركات	Yook, K. H., & Lee, S. Y. (2020).	ضابطة	يقاس بمعدل العائد علي الأصول ويحسب من خلال صافي ربح العام قبل الضرائب مقسوما على اجمالي الأصول	ROA	العائد على الأصول (ROA)

سادساً: أساليب تحليل البيانات:

ستستخدم الباحثة لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (Spss) Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثمّ ستقوم الباحثة باستخراج النتائج وتفسيرها:

- الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية: للتمكن من وصف متغيرات الدراسة وابعادها
- اختيار التوزيع الطبيعي: للتأكد من توزيع البيانات طبيعياً.
- اختبار الارتباط الخطي المتعدد: للتأكد من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين ابعاد المتغير المستقل.
- اختبار الانحدار الخطي المتعدد: لاختبار فرضيات الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يتناول هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي، حيث قامت الباحثة باستخراج الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة المستقلة والضابطة والتابعة، وأيضاً التأكد من صلاحية بيانات الدراسة للتحليل الإحصائي من خلال اختبارات التوزيع الطبيعي والازدواج الخطي، واختبار فرضيات الدراسة.

أولاً: اختبار صلاحية البيانات:

ويتم ذلك من خلال القيام بما يلي:

١- اختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي وللتحقق من مدى اقتراب بيانات المتغيرات المتصلة من توزيعها الطبيعي تم استخدام اختبار Kolmogorov Sminov، وقد أظهرت النتائج أن قيمة مستوى المعنوية (Sig) أقل من (٠.٠٥)، مما يعني عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي في كل المتغيرات المرتبطة بالإفصاح وبالتالي قامت الباحثة بإتباع بعض الاختبارات اللامعلمية أثناء التحليل الإحصائي للبيانات.

٢- فحص التداخل الخطي من خلال اختبار (Multicollinearity Test) حيث تم حساب معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول ٢ نتائج اختبار ((Multicollinearity Test))

نتائج اختبار (Multicollinearity Test)							
المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	نرجسية الرئيس SIG_CEO	المستوي التعليمي E. LEVEL	مدة الخدمة TENUER	التنوع الجنسي BDIV	حجم الشركة FSIZ	عمر الشركة AGE
SC	VIF	1.070	1.045	1.042	1.029	1.045	1.087
	Tolerance	.935	.957	.960	.972	.957	.920
العائد علي الاصول ROA							1.022

يتضح من الجدول السابق أن قيم (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة أقل من (١٠)، وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة لا تعاني من مشكلة التداخل أو الازدواج الخطي الأمر الذي يدل على قوة البيانات المستخدمة في تفسير تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) وتحديد هذه التأثيرات.

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.

تم الاعتماد على الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والضابطة والتابعة، وذلك بالاعتماد على البيانات المالية السنوية الخاصة بالشركات السعودية المدرجة بسوق المال خلال الفترة ٢٠٢٠ - ٢٠٢١.

أولاً: المتغيرات المستقلة (خصائص الرئيس التنفيذي)

جدول ٣ الإحصاء الوصفي للمتغيرات المستقلة (خصائص الرئيس التنفيذي).

المتغير المستقل (خصائص المدير التنفيذي)	الرمز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقصى قيمة	أقل قيمة
نرجسية الرئيس التنفيذي.	SIG_CEO	3.34	1.180	5	1
المستوي التعليمي للرئيس التنفيذي.	E. LEVEL	2.53	.692	4	1
مدة الخدمة للرئيس التنفيذي.	TENUER	3.88	3.897	25	1
التنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين	BDIV	1.98	.133	2	1

يلاحظ من الجدول السابق ان خصائص الرئيس التنفيذي جات كالآتي:

- بلغت متوسط درجة نرجسية الرئيس التنفيذي (٣.٣٤) بانحراف معياري (1.180) وكانت أقل قيمة (١) واكبر قية لهذا المتغير (٥).
- بلغت نسبة المتوسط الحسابي لمتغير المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي (٢.٥٣)، وتدل هذه القيمة على اقتراب المتوسط الحسابي لقيمة (٢) أي أنّ أكثر الرؤساء التنفيذيين من حملة

شهادة البكالوريوس وبانحراف معياري قدره (0.692). وأما أكبر قيمة فقد كانت (٤) لشهادة الدكتوراه وأقل قيمة (١) لشهادة الدبلوم،

- جاء المتوسط الحسابي لمدته الخدمة الرئيس التنفيذي (٣.٨٨)، بانحراف معياري قدره (٣.٨٩٧)، وقد كانت أكبر قيمة (٢٥) وأما أقل قيمة فقد كانت (١).
- بلغت نسبة المتوسط الحسابي لمتغير التنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين بمتوسط حسابي (١.٩٨) أي ان (٩٨.٢) ذكور ونسبة (١.٨%) انثى.

ثانياً: المتغيرات الضابطة

جدول ٤ الإحصاء الوصفي للمتغيرات الضابطة

المتغيرات الضابطة	الرمز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقصى قيمة	أقل قيمة
عمر الشركة	AGE	29.50	16.788	88	0
حجم الشركة	FSIZ	19.0750	2.9920	26.95	10.933464048814
العائد على الأصول	ROA	.13524	.84067	9.176237076815	-1.073116744020-

يلاحظ من الجدول السابق التالي:

- بلغت عمر الشركة (٢٩.٥٠) وتدلُّ هذه القيمة على أن الشركات المدرجة بسوق المال السعودي تعمل منذ فترة طويلة، كما تدلُّ على أهمية هذه القطاعات الحيوية في الاقتصاد السعودي و قد ظهر الانحراف المعياري (16.788)، وأما أكبر قيمة فقد كانت (٨٨) وأما أقل قيمة فقد كانت (٠)
- بلغ متوسط اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول شركات العينة في أقصى قيمه له (٢٦.٩٥).
- بلغ متوسط العائد على الأصول (0.13524) بأعلى ربحية وصلت إلى ١٣% من إجمالي الاصول وكانت أقل شركات العينة تحقيقاً خسائر بمعدل (٠.٠١).

ثالثاً: تحليل نتائج اختبار فروض الدراسة.

ويتم ذلك من خلال إجراء تحليل الارتباط وتحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة والتابعة وذلك كما يلي:

أولاً: التحليل أحادي المتغير (تحليل الارتباط):

لاختبار العلاقة الأحادية ما بين المتغير التابع (مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) والمتغيرات المستقلة والتي تتمثل في مجموعة من العوامل المؤثرة عليه تم إجراء تحليل النشاط (Correlation Analyze) ويوضح الجدول التالي علاقات الارتباط لمتغيرات الدراسة مع المتغير التابع مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وذلك كما يلي:

ROA	FSIZ	AGE	BDI	TENUER	E.	SIG_CEO	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
العائد على الاصول	حجم الشركة	عمر الشركة	V التنوع	مدة الخدمة	LEVEL التعليم	الترجسية	Correlation	SC
.065	-.109-	.107	.127*	-.217**	.121*	.151*	sig	
.278	.069	.075	.034	.000	.043	.011		

وحيث أن إشارة معامل الارتباط (الموجبة) تشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية)، بينما إشارة معامل الارتباط (السالبة) تشير إلى وجود علاقة ارتباط عكسية (سلبية)، وتشير قيمة معامل الارتباط إلى قوة علاقة الارتباط، يتضح للباحثة النتائج الآتية:

- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية ودرجة الرئيس التنفيذي، حيث أن معامل الارتباط موجب ومستوى المعنوية (Sig) أقل من (٠.٠٠٥).
- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والمستوى التعليمي للرئيس التنفيذي، حيث أن معامل الارتباط موجب ومستوى المعنوية (sig) أقل من (٠.٠٠٥).
- وجود علاقة ارتباط طردية موجبة وذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية و التنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين، حيث أن معامل الارتباط موجب ومستوى المعنوية (sig) أقل من (٠.٠٠٥).
- وجود علاقة ارتباط عكسية سالبة وذات دلالة معنوية بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية ومدى الخدمة للرئيس التنفيذي، حيث أن معامل الارتباط سالب ومستوى الدلالة (sig) أقل من (٠.٠٠٥).

وتلخص الباحثة مما سبق أنه في ضوء ضوابط ومحددات العينة المختارة فإنه كلما زادت درجة الرئيس التنفيذي والمستوى التعليمي للرئيس التنفيذي والتنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين كلما كان

هناك وعي وإدراك باهمية الإفصاح عن ممارسات التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية بينما ينخفض هذا الإفصاح بزيادة مده الخدمة للرئيس التنفيذي، ويرجع ذلك الى تخوف الرؤساء التنفيذيين من الإفصاح عن المزيد من المعلومات للجمهور.

ثانياً: تحليل الانحدار وصياغة الكمي:

لقياس أثر التأثير الجماعي للمحددات والعوامل المرتبطة بخصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية استخدمت الباحثة طريقة المربعات الصغرى لتقدير معاملات نموذج الانحدار، ويعرض الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار وذلك كما يلي:

جدول ٥ اختبار الانحدار المتعدد لفرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية

مستوى الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية					المتغير التابع
مستوى الدلالة	قيمة t	معاملات الانحدار القياسية	معاملات الانحدار غير القياسية		المتغيرات المستقلة
Sig	T	Beta	الخطا المعياري Sid. Error	قيمة المعاملات B	
.000	76.978		.012	.937	CONSTANT
.008	2.682	.157	.001	.002	نرجسية الرئيس التنفيذي.
.016	2.424	.140	.001	.002	المستوي التعليمي للرئيس التنفيذي.
.000	-3.712-	-.214-	.000	-.001-	مده الخدمة للرئيس التنفيذي.
.006	2.769	.159	.005	.014	التنوع الجنسي للمدراء التنفيذيين
.099	1.656	.098	.000	.0006	عمر الشركة
.264	-1.118-	-.065-	.000	.000	حجم الشركة
.306	1.025	.059	.001	.001	ROA
معامل الارتباط المتعدد R = .359.					
معامل التحديد R ² = .129.					
معامل التحديد المعدل R ² = .106.					
القيمة الاحتمالية (Sig) = .000.					

يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج الآتية:

- 1- أن قيمة معامل التحديد (R) بالنسبة لمستوى الإفصاح المحاسبي عن تقرير الاستدامة تبلغ (.359)، وهو ما يعكس أن القيمة التفسيرية للنموذج عالية، حيث أن أغلب التغيرات يمكن تفسيرها.
- 2- أما بالنسبة للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار المستخدم فيمكن التعرف عليها من خلال تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار، حيث بلغت مستوى المعنوية (.000)، مما يدل على ارتفاع

معنوية النموذج المستخدم في الدراسة وصلاحيته لتحقيق هدف الدراسة ومن خلال ما تم عرض يمكن تفسير فروض الدراسة.

وفق المعادلة الرياضية:

$$SR = \beta 0 + \beta 1NIRSI + \beta 2EDULEVEL + \beta 3GDIVER + \beta 4TENURE + \varepsilon$$

الفرضية الرئيسية :

سيتم دراسة الفرضية الرئيسية الاولى ثم فحص الفرضيات الفرعية لدراسة:

HO: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

يشير الجدول رقم (٤) إلى اختبار تحليل الانحدار المتعدد لفرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، حيث أشارت قيمة F المحسوبة إلى (5.737) وهذه القيمة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠) وهذا المستوى أقل من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.01) وهذا يدل على أن نموذج الانحدار نموذج معنوي وأن المتغيرات المستقلة يستطيع متغير واحد منها على الأقل تفسير التغير في المتغير التابع، وأما قيمة معامل الارتباط فقد كانت (٠.٩٣٧) وهذه القيمة تدل على وجود علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات المستقلة والضابطة والمتغير التابع ومن هذا المنطلق تم ثبوت صحة الفرض بانه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

وأما فيما يتعلق باختبار فرضيات الدراسة الفرعية فهي كما يلي:

HO1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لدرجة الرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة بيتا (β) لمتغير درجة المدير التنفيذي (موجبة) وجود علاقة ايجابية بين درجة الرئيس التنفيذي ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وهذا يعني وجود اثر ذو دلالة احصائية بين درجة المدير التنفيذي ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية اي انه كلما زادت درجة المدير التنفيذي زاد افصاح المدير التنفيذي عن بنود و ابعاد المسؤولية الاجتماعية بما يساعد في تحسين سمعة و اداء الشركة وقيمتها لدي المستثمرين و تحسين سمعة ايضا.

وهذا ما توصلت اليه دراسة (Brouwer, 2018) ان نرجسية المدير التنفيذي هي اشارة لأفاق مستقبلية جديدة من اجل الشفافية والافصاح.

وقد اكد دراسة كل من (Marquez Buchhoz et al. 2020);- Illescas et al. 2018 إلى وجود تأثير إيجابي لنرجسية الرئيس التنفيذي على نغمة إعلان المنشأة عن الافصاح عن الأرباح المحققة. فالأفراد النرجسيون لديهم حاجة مستمرة لتعزيز صورتهم الذاتية.

HO2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للمستوى التعليمي للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة إلى أن قيمة بيتا (β) لمتغير المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي (موجبة) وجود علاقة ايجابية بين نرجسية المدير التنفيذي ومستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). وهذا يعني وجود اثر ذو دلالة احصائية بين المستوى التعليمي للرئيس التنفيذي ومستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية اى انه كلما زاد المستوى التعليمي للمدير التنفيذي زاد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

وهذا ما توصلت إليه دراسة (Huang, 2013)، بوجود تأثير إيجابي وقوي للمستوى التعليمي للمدراء التنفيذيين والحاصلين على الماجستير في إدارة الأعمال على مستوى الإفصاح، كما تتفق ايضاً مع دراسة (Lewis et al, 2014) والذين توصلوا إلى أن الرؤساء التنفيذيين الحاصلين على ماجستير في إدارة الأعمال سيكونون أكثر ميلاً إلى إدراك متطلبات الإفصاح الطوعي عن الأداء البيئي للشركة كفرصة استراتيجية من المديرين التنفيذيين الآخرين، إلا أنّ هذه النتائج تدعم وجود أثر للمستوى العلمي على مستوى الإفصاح.

وحسب نتائج دراسة (Saeed and Ziaulhaq, 2018) يؤثر المستوى التعليمي للمديرين التنفيذيين على مهاراتهم وقواعدهم المعرفية، مما يساعدهم في النهاية على معالجة المعلومات من أجل اتخاذ قرارات أفضل.

HO3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لمدى الخدمة للرئيس التنفيذي على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة بيتا (β) لمتغير مدى الخدمة للرئيس التنفيذي (سالبة) وجود علاقة سلبية بين مدى الخدمة للرئيس التنفيذي ومستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). وهذا يعني وجود اثر ذو دلالة احصائية بين مدى

الخدمة للرئيس التنفيذي ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية اي انه كلما زادت مده الخدمة للرئيس التنفيذي فإنه يميل أكثر لعدم الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية ، وقد أكدت دراسة (Lewis et al, 2014) أن المدير التنفيذي المعين حديثاً يقوم بالإفصاح عن المعلومات ويكون أكثر تحمساً للعمل، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة

(Bochkay et al, 2019) والتي توصلت إلى وجود ارتباط سلبي كبير وذو مغزى اقتصادي بين فترة عمل المدير التنفيذي والتطلع إلى المستقبل، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه من المرجح أن يكون إفصاح المدراء الجدد والقصيري المدة عن توقعات الأرباح مدفوع برغبة مهنية قوية، وهذا لأنهم لديهم دافع كبير للإشارة إلى قدرتهم في السوق من خلال الإفصاح الطوعي و الإفصاح عن الأرباح. ومن ناحية أخرى، فإن الرؤساء الذين استلموا المنصب لفترة طويلة لديهم حوافز أقل للإفصاح عن التوقعات لأنه يكون قد تم بالفعل ترسيخ سمعتهم التجارية في السوق وبناء على ذلك ليس هناك حاجة كبيرة للإشارة إلى مهاراتهم. ثانيًا، يزداد مستوى دقة التوقعات عندما يكون المديرون اقل مدة او فترة فالتوقعات غير الموثوقة تؤثر تأثيرًا كبيرًا على مصداقية المدراء.

HO4. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين على مستوى الإفصاح عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن قيمة بيتا (β) لمتغير تنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين (موجبة) وجود علاقة ايجابية بين تنوع الجنسي للرؤساء التنفيذيين ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). وهذا يعني وجود اثر ذو دلالة احصائية بين تنوع الجنسي للمدراء التنفيذيين ومستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية اي انه كلما زاد التنوع الجنسي للمدراء و الرؤساء التنفيذيين زاد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

التوصيات:

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي فإن الباحثة قد قامت بوضع عدة توصيات وهي:

1. التوصية بضرورة تحسين النموذج التقليدي لإعداد تقارير الاستدامة وعدم الاكتفاء بالإفصاح عن الحد الأدنى من المعلومات كأساس سليم يمكن الاعتماد عليه في اتخاذ القرارات وخاصة تلك المتعلقة بالمستقبل وبما يحقق مصلحة الطرفين (كل من الشركة ومستخدمي التقارير) من

- خلال الموازنة بين مصلحة مستخدمي التقارير المالية و الغير مالية بتوفير المعلومات الضرورية لاتخاذ قرار صحيح ولا يعرض الشركة لخطر الكشف عن معلومات حساسة للمنافسين.
٢. ضرورة اهتمام المنظمات المهنية والجهات المسؤولة عن اعداد تقارير الاستدامة واصدار معايير وارشادات ومؤشرات تنظيم لها والتشجيع على عمله الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية مع ضرورة العمل من الان على تهيئته بيئة منشآت الاعمال لقبول الإفصاح الكافي عن ممارسات التنمية المستدامة، و الاهتمام بأهمية البند لا الكم .
٣. عقد الندوات واقامه المؤتمرات لدعوه اصحاب الاعمال التعريف بممارسات التنمية المستدامة واهم الفوائد التي تعود على الشركات وكافة اصحاب المصالح من زياده افصاحها عن هذه الممارسات وكذلك تأثيرها الايجابي على قيمة المنشأة او اتخاذ القرارات الاستثمارية المختلفة.
٤. توسع الشركات في اجراء مزيد من الإفصاح الاختياري عن ممارسات التنمية المستدامة من خلال ترسيخ ثقافه الإفصاح عن تقرير الاستدامة عبر مواقعها الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي لجهاز المستثمرين العرب والاجانب.
٥. التوجه لاشراك المراءة في المستويات العليا في الشركة ورسم السياسات الاستراتيجية جنباً الى جنب بالروساء الرجال لما تتسم به قراراتهم من الحكمة و الابتكار و الابداع و المفاضلة بين الخيارات و عدم التسرع.
٦. التوصية بضرورة الاتجاه نحو تعيين المدراء التنفيذيين الشباب بسبب ما يتميزون به من خصائص كالحماس الشديد اتجاه العمل، وسعيهم الشديد لإثبات أنفسهم في السوق لكسب ثقة المستثمرين وما يملكونه من ثقافة وأفكار تواكب التحديات الجديدة التي يشهدها سوق رأس المال، والأهم من ذلك ميلهم نحو الإفصاح الاختياري.
٧. التوصية بضرورة الاتجاه نحو التجديد الدوري للرؤساء التنفيذيين وعدم الاكتفاء بتعيين عدد محدود من المدراء لفترات زمنية طويلة، مما يفتح أفقاً لأفكار جديدة ويضمن التوزيع العادل للأدوار.
٨. التوصية بوضع مؤشر للإفصاح عن المعلومات المستقبلية، بحيث تتم عملية الإفصاح بشكل منظم وواضح لا يشوبه أي نوع من التحيز أو التلاعب المحتمل من قبل مُعدّي هذه المعلومات، ومنهم الرؤساء التنفيذيين لتحقيق بعض المصالح الشخصية على حساب الصالح

- العام. التوصية باستكمال دراسة هذا الموضوع على قطاعات أخرى غير القطاع الصناعي خصوصاً القطاعات الخدمية.
٩. التوصية بضرورة إجراء دراسات موسعة تشمل المقابلات مع المدراء و الرؤساء التنفيذيين للتوصل إلى نتائج أكثر شمولاً.
١٠. التوصية بتحديد او تحديث معايير لخصائص الرئيس التنفيذي و اصدارها ضمن لائحة حوكمة الشركات السعودية مع الاسترشاد بافضل الممارسات من الدول المتقدمة و البيئات المشابهة للبيئة السعودية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة

١. دراسة امكانية تطوير الاطار المفاهيمي للتقارير المالية في ضوء اتجاه منشآت الاعمال نحو اصدار تقرير التنمية المستدامة.
٢. ضرورة الوقوف في الابحاث المستقبلية على متغيرات الرئيس التنفيذي التي ادت الى تاثير سلبي على مستوى الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية في الشركات السعودية المدرجة بسوق المال.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- ابراهيم، قديري (٢٠١٥). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية. رساله دكتوراه، جامعة دمشق.
- الجربوع، منار منصور (٢٠١٩). أثر حوكمة الشركات على العلاقة بين سلوك المدير التنفيذي وإدارة الأرباح: دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بسوق الأسهم السعودي. مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، مج ٣، ع ٣: ٢٢٥ - ٢٩١.
- حطيني، رهام محمد محمود (٢٠١٩). أثر خصائص الرئيس التنفيذي في الإفصاح عن رأس المال الفكري في القطاع الصناعي الأردني. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت
- الحناوي، السيد محمود (٢٠٢). العلاقة بين مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والأداء المالي لمشركة في ظل التأثير المُعدّل لمراحل دورة حياة الشركة - دراسة تطبيقية عمى الشركات المقيدة بالبورصة المصرية. مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية، المجلد ٤، العدد ١: ٢٢٧-٢٩٠.
- راجحة، خالد صبحي (٢٠١٩). خصائص الرئيس التنفيذي والسياسة المالية في الشركات المساهمة العامة السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٣، ع ١: ٢١١ - ٢٥٥.
- زلوم، نضال عمر. (٢٠٢١). دور الأصل الوظيفي للرئيس التنفيذي في ممارسات إدارة الأرباح: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة عمان. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، ٢٢ (١): ٢٣٨-٢٤٥.
- السيد، علي مجاهد أحمد (٢٠٢٠). أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على قيمة المنشأة: دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بالبورصة المصرية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ع ٩: ٩١٠ - ٩٦٢.
- الشرقاوي، السعيد عبدالعظيم طلبة (٢٠٢١). العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها: النرجسية نموذجاً. المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، مج ٣، ع ١: ٧ - ٣١.

- الشرقاوي، السعيد عبدالعظيم طالبة، و سليم، أيمن عطوة عزازي. (٢٠٢١). العلاقة بين السمات الشخصية للمدير التنفيذي وقيمة الشركة وأدائها: النرجسية نموذجاً. المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، مج ٣، ع ١ . ٣١ - ٧.
- عبدالله، عبدالله علي عبدالله (2022). أثر مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على ربحية الشركات الصناعية في العراق. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج 7، ع 3821 ، 403.
- عيسى، عارف محمود كامل (٢٠١٨). قياس أثر نفوذ المدير التنفيذي على الأداء المالي للمنشأة من منظور عدالة الربح المحاسبي: دراسة عملية. الفكر المحاسبي، مج ٢٢، ع ١: ٥٠٢ - ٥٤٧.
- الفحما، فهد (٢٠١٢). مدى التزام الشركات المساهمة العامة الكويتية بالإفصاح عن بنود محاسبة المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن.
- محمد، ياسر أحمد السيد (٢٠٠٩)، دراسة مدى أهمية المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والبيئية لدعم حوكمة لشركات بالتطبيق على الشركات السعودية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، المجلد الأول، العدد الثاني، ص ٤٤٥.
- محمود، جمام ودباش، أميرة (٢٠١٧). أثر عدالة الإفصاح المحاسبي في ترشيد القرارات الاستثمارية: دراسة حالة عينة من المستثمرين ببورصة الجزائر. مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٨(٢٦).

المراجع الاجنبيه

- Aladdin Dwekat , Elies Seguí-Mas & Guillermina Tormo-Carbó (2020). The effect of the board on corporate social responsibility: bibliometric and social network analysis, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33:1, 3580-3603.
- Alsmady, Ahnaf Ali (2018). The Effect of Board of Directors' Characteristics and Ownership Type on the Timeliness of Financial Reports. *International Journal of Business and Management*; Vol. 13, No. 6: 267, 287.
- Baatwah, S., Salleh, Z., and Ahmad, N. (2015) "CEO characteristics and audit report timeliness: Do CEO tenure and financial expertise matter?". *Managerial Auditing Journal*, Vol. 30, Iss 8/9, p.1-22.

- Bani Salameh, Marwa Mustafa (2021). The Association between CEO Characteristics and Financial Performance: The Role of Governance Quality. Master thesis, Department of Accounting, Yarmouk University.
- Barbosa, M. W., & de Oliveira, V. M. (2021). The Corporate Social Responsibility professional: a content analysis of job advertisements. *Journal of Cleaner Production*, 279, 123665. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123665>
- Bochkay, K., Chychyla, R., and Nanda, D. (2019). Dynamics of CEO Disclosure Style". *The Accounting Review*, Vol. 94, No. 4, p. 103–140.
- Brouwer, P. (2018). CEO Narcissism and Firm Valuation: The Effects of *CEO Narcissism on Investor Sentiment* (Issue July). Rotterdam
- Brouwer, P. (2018). CEO Narcissism and Firm Valuation: The Effects of CEO Narcissism on Investor Sentiment (Issue July). Rotterdam.
- Buchholz, F., Lopatta, K., & Maas, K. (2020). The deliberate engagement of narcissistic CEOs in earnings management. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 663-686.
- CHANG, Yuk Ying ; HILARYc, Gilles (2010). CEO Ability, Pay, and Firm Performance. Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1608312>.
- Diks, J., (2016). The impact of CEO characteristics on firm value. Unpublished MBA thesis, Tilburg University, Netherland.
- Dwekat, A., Seguí-Mas, E., Tormo-Carbó, G., & Carmona, P. (2020). Corporate governance configurations and corporate social responsibility disclosure: Qualitative comparative analysis of audit committee and board characteristics. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(6), 2879-2892.
- Ertem-Eray, T. (2020). Addressing corporate social responsibility in corporations: a content analysis of Amazon's and Walmart's websites. *Corporate Communications: An International Journal*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-39089-5_1
- Faccio, Mara & Marchica, Maria-Teresa & Mura, Roberto (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation). *Journal of Corporate Finance*, Volume 39, Pages 193-209.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*.
- Gerstner, Wolf-Christian ; König, Andreas (2013). CEO Narcissism, Audience Engagement, and Organizational Adoption of Technological Discontinuities. *Johnson cornell*, 58(2): <https://doi.org/10.1177/0001839213488773>
- Hassan, Rohail; Marimuthu, Maran; Johl, Satirenjit Kaur (2015). Diversity, Corporate Governance and Implication on Firm Financial Performance. *Global Business and Management Research: An International Journal* Vol. 7, No. 2, pp 28: 36.

- Huang, S. (2013). The impact of CEO characteristics on corporate sustainable development. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 20, p. 234-244.
- Jizi, M., Salama, A., Dixon, R. & Stratling, R.,(2014).Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector,*Journal of Business Ethics*,125(1), P.601.
- Khan, Nawaz S., & Ali, E. I. (2018). THE MODERATING EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE GOVERNANCE AND COMPANIES PERFORMANCE IN PAKISTAN. *Journal of Governance and Integrity*, 2(1), 12–22. <https://doi.org/10.15282/jgi.2.1.2018.5534>
- Lewis, B., Walls, J., and Dowell, G. (2014) " Difference in degree: ceo characteristics and firm environmental disclosure". *Strategic Management Journal*, 35: 712–722.
- Marquez-Illescas, G., Zebedee, A. A., & Zhou, L. (2018). Hear me write: does CEO narcissism affect disclosure?. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Naseem, M., Lin, J., Rehman, R., Ahmad, M., and Ali, R. (2018) "Does capital structure mediate the link between CEO characteristics and firm performance?". *Management Decision*.
- Nazr, M., Nazr, M., Khan, I., and Fayal, (2018). CEO Characteristics and Valuation of the Organization: A Quantile Regression Analysis. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* ISSN 2162-3082 2018, Vol. 8, No. 1.
- Palmer , Joshua C; Holmes, Michael; Perrewé, Pamela L. (2020). The Cascading Effects of CEO Dark Triad Personality on Subordinate Behavior and Firm Performance: A Multilevel Theoretical Model. *Group & Organization Management*, Vol. 45(2) 143 –180.
- Petrenko, Oleg V.; Aime, Federico; Recendes, Tessa; Chandler, Jeffrey A. (2019). The case for humble expectations: CEO humility and market performance. *John Wiley & Sons, Ltd*, ;40:1938–1964.
- Putri, E.A., & Rusmanto, T. (2019). The Impact of CEO Characteristics on Earnings Per Share and Earnings Management. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 925-929
- Rahmawati, R., Salju, S. & Mohanachandran, D.(2019). Impact of Corporate Social Responsibility Disclosure and Accounting Performance on Sustainable Business, *Advances in Economics, Business and Management Research*, 6th Annual International Conference on Management Research, (AICMaR), (132):16.

- Rapier, Mary Lynn (2005). AN INTERVIEW STUDY OF NARCISSISTIC EXECUTIVES: PIERCING THE CORPORATE VEIL OF NARCISSISM IN THE WORKPLACE. Ph.D, Philosophy in Psychology.
- Saeed, A., and Ziaulhaq, H. (2018) "The Impact of CEO Characteristics on the internationalization of SMEs: Evidence from the UK". Canadian Journal of Administrative Sciences, P.1-14.
- Saidu, Sani, (2019). CEO characteristics and firm performance: focus on origin· education and ownership. Journal of Global Entrepreneurship Research 9:29 <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0153-7>.
- Urquhart, Andrew; Zhang, Hanxiong (2022). PhD CEOs and firm performance. Financial Management, 28: 433–481.
- Won Seok Lee, Joonho Moon (2016). Determinants of CEO strategic risk – taking in the airline industry. Tourism Management Perspectives.
- Yook, K. H., & Lee, S. Y. (2020). Chief executive officer narcissism and firm value: The mediating role of corporate social responsibility in the South Korean context. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1709–1718.
- Zaman, R., Nadeem, M., & Carvajal, M. (2021). Corporate governance and corporate social responsibility synergies: Evidence from New Zealand. *Meditari Accountancy Research*, 29(1), 135-160.
- Zouari ,Z. Lakhel, F. Nekhili, M. (2015). Do CEO characteristics affect earnings management? Evidence from France. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, Vol. 12 No. 4: pp. 801-819.