

اثر تبني مدخل القدرات الديناميكية لتحقيق الأداء المنظمي المستدام *

م. احمد كاظم بريس

أ.د. علاء فرحان طالب

جامعة كربلاء // كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى استكشاف طبيعة القدرات الديناميكية والأداء المنظمي المستدام منطلقاً من آراء وأفكار الباحثين السابقين في توضيح النظرة الشمولية المتعددة لأبعاد كل من المتغيرين أعلاه. ففي ما يخص المتغير الأول اتفق معظم الباحثين إن هناك ثلاثة أبعاد رئيسة للقدرات الديناميكية وهي (الاستشعار والاستحواذ وإعادة تشكيل الموارد)، أما ما يخص الأداء المنظمي المستدام فقد تم اعتماد تصنيف (ElKington:1997) الذي أشار إن أبعاد الأداء المستدام هي (المحور الاقتصادي والمحور البيئي والمحور الاجتماعي) اعتماد محور بناء ثقافة الأداء المستدام من الكاتب (Turban:2010). ولقد اعتمد المضمون المفاهيمي والتطبيقي للبحث على ثلاثة توجهات أساسية، التوجه الأول يسعى إلى معرفة طبيعة العلاقة بين أبعاد المتغيرات أعلاه. والتوجه الثاني يهدف إلى استكشاف الأهمية النسبية لمتغيرات القدرات الديناميكية على الأداء المنظمي المستدام. أما التوجه الأخير فيحاول التعرف على طبيعة العلاقات التآثرية بين المتغيرات وباستخدام معادلة الانحدار .

Abstract

The present research aims to explore the nature of dynamic capabilities and sustainable organizational performance based upon previous researchers' notions and opinions in explaining comprehensive multi view for the tow variables above .The first variable (Dynamic capabilities) most researchers agree for three dimensions(Sensing, Sizing, and reconfiguration) .In the second variable(Sustainable organizational performance)the research depend on (ElKington:1997)classification who said that it contain three dimensions (Economic, Environmental, and Social),in addition the research depend on building sustainable culture from (Turban:2010). Conceptual and empirical purport for this research depend on three key directions. The first direction proceeds to knowing relationship nature among the dimensions of variables. The second direction aims to explore relative importance for dynamic capabilities dimensions on sustainable organizational performance . In the third direction, this research attempts to know the effect relationship among these dimensions. By using regression equation .

* بحث مستل من أطروحة دكتوراه بعنوان (انعكاس القدرات الديناميكية ومهارات التفكير الاستراتيجي على الأداء المنظمي المستدام ضمن إطار نظرية تعدد المستويات).



انشغل الباحثون في مجال الإدارة بشكل عام والإدارة الاستراتيجية بشكل خاص في الإجابة عن سؤال يتضمن في خبايا زواياه وأطره الفكرية ومكونه الغامض جوهر عمل المنظمات في السوق وهو (ما الذي يميز المنظمات الناجحة عن غيرها؟). وكان من نتيجة محاولة الباحثين الإجابة على هذا السؤال إن توصلوا إلى اتفاق مفاده أن ليس هناك قدرة تنظيمية واحدة (Organizational capability) أو مورد منظمي واحد (Organizational resource) يمكن عده المصدر الرئيس أو الوحيد لتحقيق أداء منظمي مستدام يحقق ميزة تنافسية مستدامة (Ethiraj et al:2005:25)، وإن الأداء المنظمي ما هو إلا دالة لكل من القدرات التي تملكها المنظمة والبيئة التي تعمل فيها المنظمة (Wasserman et al:1999:28)، وهذا الاتفاق قاد إلى تساؤل مهم وهو ما هي أفضل السبل الكفيلة بتكوين قدرات (Capabilities) تمكن المنظمة من الاستمرار في السوق والمنافسة وتحقق التوافق الديناميكي بين ما تقدمه للبيئة وما تريده البيئة منها (Kuuluvainen:2012:382)، وفي مثل هكذا ظروف يتوجب عليها امتلاك قدرات ديناميكية (Dynamic capabilities) تمكنها من إدراك الفرص البيئية قبل منافسيها (وحتى خلق تلك الفرص البيئية) ومن ثم الاستحواذ عليها من خلال إعادة ترتيب مواردها المتاحة .

وفي السنوات الأخيرة اتفق عدد غير قليل من الباحثين والدارسين إن القدرات الديناميكية هي قلب استراتيجية المنظمة ، وهي مصدر خلق القيمة وبالتالي الميزة التنافسية المستدامة

(Teece et al:1997,Eisenhardt&Martin:2000:Winter:2003,Pierce&)

(Tecce:2005,Tecce:2007,Helfat et al 2007,Tecce:2009,Tecce:2012) وهي أقدر من القدرات المنظرية الساكنة (مثلا حل المشاكل) في تحقيق الأداء المنظمي المستدام كون هذه القدرات (أي الديناميكية) تعمل على إعادة تشكيل القدرات المنظرية الساكنة وتجدها بما يضمن مواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمنظمة . سيتناول هذا المبحث القدرات الديناميكية وحسب الترتيب المشار إليه . وما تقدم أعلاه يمثل نقطة البداية لانطلاق البحث الحالي في محاولة لمعرفة أثر القدرات الديناميكية على الأداء المنظمي المستدام وفي سبيل تحقيق هذا الهدف تم تضمينه ثلاث محاور أساسية ، المحور الأول تناول منهجية البحث وإجراءاته . أما المحاور الثاني فقد تناول أدبيات متغيرات البحث ، في حين تناول المحور الأخير الجانب العملي للبحث والاستنتاجات والتوصيات .

الإطار المنهجي للبحث

أولاً. مشكلة البحث

مما لا شك فيه إن أهمية إي بحث سواء كان على الصعيد العلمي أو الإنساني إنما تنبع من نقطتين أساسيتين الأولى حداثة المتغيرات التي تناولها ، والثانية مدى انعكاس إثراء المعرفة الإنسانية بخصوص تلك المتغيرات على تحسين واقع ورفاهية الإنسان باعتباره العنصر الأهم في هذا الكوكب . المعضلة الفكرية للبحث .

تكاد الدراسات الاستراتيجية المختلفة تجمع على إن المحرك الرئيس لكل التصرفات التي تقوم بها المنظمات سواء كانت باتجاه الهجوم أو الدفاع أو الاستقرار هو طبيعة البيئة التي تعمل فيها، وإن نجاحها في تلك التحركات يعتمد على قدرتها في مواكبة هذه البيئة بوتيرة توازي إن لم يكن أسرع من غيرها من المنظمات حتى تستطيع المحافظة على موقعها في السوق الذي تعمل فيه. إن هذا الأمر يتطلب امتلاك قدرات ومهارات

معينة و ضمن أكثر من مستوى تنظيمي واحد تساعدنا في التعامل مع البيئة الديناميكية ،بهدف ضمان استدامة أدائها الذي يعد الشغل الشاغل حاليا للمنظمات المتقدمة.

من ذلك يرى الباحث إن الفكر الإداري وإدراكا" منه لتلك المعضلة الفكرية سعى ومنذ أواخر تسعينيات القرن الماضي إلى دراسة أمور عديدة ترتبط بالمعضلة الفكرية أعلاه ،ومن بين أهم ما تطرق إليه السعي لتقديم مدخل استراتيجي جديد يمكن المنظمات من التعامل وبصورة أكثر ديناميكية مع البيئة المتغيرة باستمرار إلا وهو مدخل القدرات الديناميكية،ولكونه مدخل استراتيجي جديد أكد (Teece etal:1997) وهم أول من قدم مفهوم القدرات الديناميكية ، بان هناك حاجة ماسة لإعداد الكثير من البحوث بغية فهم طبيعة القدرات الديناميكية ،وما هي أبعادها ،وأثرها على مختلف الظواهر التنظيمية، إضف إلى ذلك ومن خلال الاطلاع على الأدبيات المختلفة التي تناولت مفهوم الأداء المنظمي ،يلاحظ ظهور توجه جديد برز في نهاية تسعينيات القرن الماضي إلا وهو تحول التركيز من المفهوم التقليدي للأداء إلى المفهوم الحديث له إلا وهو الأداء المنظمي المستدام ،والذي ما زال يعاني من غموض في كثير من جوانبه رغم اهتمام الدراسات التي تناولته عالميا بمحاولة استجلاء هذا الغموض ،والبحث الحالي يحاول تقليص الفجوة المعرفية الخاصة بكل من القدرات الديناميكية والأداء المنظمي المستدام.

المعضلة التطبيقية للبحث:

تعاني معظم الشركات المحلية العاملة في الساحة العراقية من عدم قدرتها على المنافسة ،خاصة بعد الانفتاح الكبير الذي شهدته السوق العراقية بعد عام ٢٠٠٣. إن جزء كبير من هذا التراجع في الأداء يرجع إلى عدم قدرتها على التعرف على القدرات التي تمتلكها وكيفية استغلال تلك القدرات بالشكل الأمثل الذي يضمن استدامة أدائها،بمعنى أنها يجب إن تعمل على تحسين قاعدة القدرات التي تمتلكها من خلال ثلاث مهام رئيسة وهي استشعار الفرص والتهديدات قبل الآخرين ومن ثم العمل على الاستحواذ على الفرص المتاحة وتجنب التهديدات من خلال إعادة تشكيل قاعدة مواردها الحالية.والواقع إن الشركات المحلية ومنها الشركة قيد الدراسة تمتلك القدرات التي تؤهلها لاحتلال موقع متميز بين المنافسين،وكل ما تحتاجه هو التوظيف الفعال لتلك القدرات.

ثانياً. أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من النقاط الآتية :-

- ١-تناوله لمفهوم القدرات الديناميكية والأداء المنظمي المستدام الذين لم ينالا الاهتمام الكافي الذي يستحق من الدراسات المحلية والعربية ، كما انه يعد إسهاما" متواضعا" اتجاه تعزيز هذين المفهومين
- ٢-مساهمة جادة في اختبار اثر تبني هذين المتغيرين لمساعدة المنظمات للبقاء والنجاح في ظل بيئة اتسمت بالمنافسة العالية والتي هي بحاجة لتطبيق كل ما هو جديد في الفكر الاستراتيجي والمنظمي
- ٣-يمكن وعن طريق الاستنتاجات والتوصيات التي ينتظر الخروج بها إلى تطوير فهم القيادات العاملة في منظماتنا المحلية بضرورة التعاطي مع مفاهيم وتقبل مفاهيم جديدة منها القدرات الديناميكية والأداء المنظمي المستدام.

ثالثاً. أهداف البحث

هدف البحث إلى تحقيق جملة أهداف منها:

- ١- التعرف على مستوى تواجد القدرات الديناميكية بأبعادها في الشركة قيد الدراسة.

- ٢- التعرف على مستوى تواجد الأداء المنظمي المستدام في الشركة قيد الدراسة.
٣- اختبار طبيعة علاقة الاثر بين القدرات الديناميكية متمثلة بأبعادها والأداء المنظمي المستدام.
٤- معرفة أهمية كل بعد من أبعاد القدرات الديناميكية على الأداء المنظمي المستدام.

رابعاً. عينة البحث

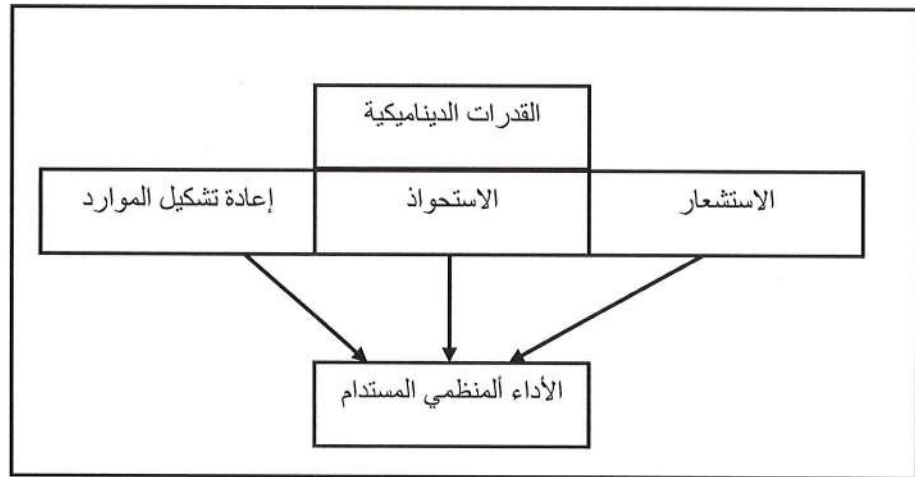
تم اختيار الشركة العامة للإسمنت الجنوبية - وهي إحدى شركات وزارة الصناعة والمعادن - مجتمعاً للدراسة . ولقد ضمت عينة البحث الحالي (110) فرد مثلوا المدير العام ومعاونيه ومدراء المعامل الثمانية ومدراء الأقسام في مقر الشركة والمعامل ،ولقد تمثلت الأداة الرئيسة لجمع البيانات من عينة الدراسة باستمرار الاستبيان التي وزعت على المستجيبين ومن خلال المتابعة الحثيثة ولأكثر من شهر تم جمع كل الاستمارات ،ولقد استوجب الأمر السفر لأكثر من معمل في سبيل توضيح الفقرات وتشجيع المستجيبين على الإجابة بحيادية.

خامساً. فرضيات البحث

للبحث الحالي فرضية رئيسة واحدة وهي (التوسع الكبير في تبني القدرات الديناميكية يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). ويتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي :

١. التوسع الكبير في تبني قدرة الاستشعار يؤثر على الأداء المنظمي المستدام.
٢. التوسع الكبير في تبني قدرة الاستحواذ يؤثر على الأداء المنظمي المستدام.
٣. التوسع الكبير في تبني قدرة إعادة تشكيل الموارد يؤثر على الأداء المنظمي

والشكل (١) يوضح المخطط الفرضي للبحث :



الإطار النظري للبحث

أولاً:- القدرات الديناميكية

١- مفهوم القدرات الديناميكية Dynamic capabilities concept

أن فكرة القدرات يمكن إرجاعها إلى أعمال (Person 1959) الذي أشار فيها إلى إن الموارد عبارة عن حزمة من المنافع المحتملة وهي متاحة للمنظمات بشكل عام ولكن (قابلية) توزيعها بشكل فاعل لزيادة الإنتاجية غير متاحة لكل (Ethiraj etal:2005:27). أما مصطلح القدرة (Capability) فان أول من

أشار إليه هما (Nelson & Winter:1982:37) في كتابهم (النظرية النشونية للتغيير الاقتصادي) عند تعريفهم للمهارة .وحسب رأي (Amit & Schoemaker :1993: 359) تعني القدرة (طاقة Capacity المنظمة على الاستخدام الاستراتيجي لمواردها وعملياتها من اجل تحقيق الغرض المنشود)،وحسب رأي (Day:1994:38) فان القدرة هي (تشكيلة معقدة من المهارات والمعرفة المتراكمة التي تمارس داخل عمليات المنظمة من اجل تمكين المنظمة من تنسيق أنشطتها واستخدام موجوداتها)، أما Wasserman (etal:1999:27) فيشيرون أن القدرة تعني (استخدام التفكير الاستراتيجي في عمليات الأعمال خارج النطاق التشغيلي والتكنولوجي).

إن مجال البحث في موضوع القدرات الديناميكية واسع ومعقد ويشمل عمليات الاستراتيجية ومحتواها ويتضمن مستويات متعددة من التحليل (مثلا عمليات اتخاذ القرار الإداري إلى الأنشطة التنظيمية إلى التعامل بفاعلية مع المتغيرات البيئية)،وإن تعقيد الموضوع تزامن مع تعقيد الأسس النظرية له، وهذا مما لا شك فيه سيخلق نوع من السجال والجدال الفكري بين الباحثين، وكل واحد منهم سيحاول استعراض ما لديه من تصورات وأفكار ورؤى مستقبلية عن القدرات الديناميكية .

وعند محاولة الاقتراب من هذا الجدل وتفهم محاورها الأساسية نجد إنها تركز على محاولات تكوين مفهوم واضح للقدرات الديناميكية ،وبيان طبيعة هذه القدرات ،فالنظريات الناشئة والمتطورة تتطلب وقتا طويلا حتى تصل إلى النضج المتكامل، وكما أشار (Williamson :1999: 1094) إن الأفكار الكبيرة غالبا ما تأخذ وقتا طويلا حتى يتم تكوين مفهوم متكامل لها.وبالتالي فان مفهوم القدرات الديناميكية وباعتبار إن أول ظهور رسمي له كان على يد (Teece etal :1997) فانه يعد حاليا في مرحلة الطفولة ،وهو ميدان خصب لإجراء الدراسات النظرية والميدانية وهذا يستلزم تنوع وتغاير وربما تعارض المفاهيم التي سيكونها الباحثون عن هذا الموضوع ،ويبين الجدول الآتي عينه من مفاهيم القدرات الديناميكية:

جدول (١) مفاهيم القدرات الديناميكية

المفهوم	الكتاب
قابلية (Ability) المنظمة على تحقيق تكامل وبناء وإعادة تشكيل مقدراتها الداخلية والخارجية للتعامل مع ظروف البيئة المتغيرة .	Pierce واتفق معهم Teece etal :1997:516 & Teece:2005:25, Chien&Tsai:2012:434
عمليات المنظمة التي تهدف إلى تحقيق تكامل وإعادة تشكيل والحصول على الموارد من اجل ملائمة التغيير الحاصل في السوق أو حتى خلق ذلك التغيير.عليه فالقدرات الديناميكية هي تلك الأنشطة المنظمة والستراتيجية المكررة (Routines) والتي بواسطتها تستطيع المنظمة الوصول إلى موارد جديدة وإعادة تشكيلها	Eisenhard & Martin:2000:1107 واتفق معهم Markova:2012:83
هي قدرات التعامل مع التغيير بالشكل الذي يساعد المنظمة على إعادة توزيع وإعادة تشكيل مواردها من اجل تلبية طلبات الزبون ومواجهة استراتيجيات المنافسين.	Zahra & George:2002:185

النمط الثابت والمتعلم من الأنشطة التي تستخدمها المنظمة وبشكل نظامي من أجل توليد وتعديل أنماط النشاط المكررة لديها (Routines) من أجل تحسين الفاعلية.	Zollo & winter:2002:340
إنها تلك القدرات التي تعمل على توسيع وتعديل أو إنشاء القدرات الاعتيادية (Ordinary)	Winter:2003:991
القدرات الديناميكية تعني التكيف والتغيير لأنها تبني وتكامل وتعيد تشكيل الموارد والقدرات الأخرى.	Helfat & Peteraf:2003:997
طاقة المنظمة الموجهة باتجاه تكوين وتوسيع وتعديل قاعدة مواردها.	Helfat etal:2007:4 Vassolo & Anand:2008:84
طاقة (Capacity) المنظمة على استشعار الفرص والتهديدات السوقية والاستحواذ على الفرص وتحديد مدى خطورة التهديدات وتحقيق الاستدامة التنافسية من خلال تحسين وحماية موارد المنظمة وإذا استوجب الأمر إعادة تشكيل تلك الموارد.	Teece :2007:1319 Teece :2009:4 Teece:2012:1
تلك القدرات التي تساعد الوحدات على توسيع وتعديل وإعادة تشكيل قدراتها التشغيلية الحالية إلى قدرات جديدة تلائم بصورة أفضل المتغيرات البيئية.	Pavlou & El Sawy:2011:242

المصدر :إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات

عند دراسة المفاهيم الواردة في الجدول أعلاه والتي تضمنت من بينها آراء أهم الكتاب الذين تناولوا موضوع القدرات الديناميكية، نجد إن الأمر يستحق وقفة تأمل من أجل تحليل المضامين الواردة في تلك المفاهيم. فمن حيث المبدأ نرى إن أغلب المفاهيم أعلاه تنطلق من افتراض مفاده إن الاعتماد على القدرات الديناميكية يمكن المنظمات من التعامل بشكل أكثر كفاءة مع المتغيرات البيئية، إضف إلى ذلك إن هذا النموذج يفسر آلية تطوير الميزة التنافسية المستدامة، أن تلك المفاهيم تقودنا إلى الاعتقاد بان القدرات الديناميكية هي أنشطة منظميه يتم الارتقاء بها من قبل المنظمات من أجل تعزيز قدرتها على مواجهة التغيير وتحقيق الإبداع، كما يبدو من المفاهيم أعلاه أن القدرات الديناميكية هي مجموعة من الأنشطة التي لا يستطيع فرد واحد أن يحتويها جميعا، كما يتبين من المفاهيم أن آلية التعلم هي التي تحرك كل تلك الأنشطة. وما يمكن ملاحظته من المفاهيم ألوارد في الجدول (١) إنها متشابهة من حيث تحديد العوامل الرئيسية للقدرات الديناميكية وهي القابليات، القدرات، والقابلية على تغيير الموارد، والقابلية على تحقيق الأداء المتفوق. ويلاحظ إن المفاهيم أعلاه كانت غامضة بعض الشيء حول كيفية تنمية وتطوير القدرات الديناميكية داخل المنظمات وما هي وسائل قياس تلك القدرات.

٢. عناصر القدرات الديناميكية Elements of dynamic capabilities

أن الافتراض الأساسي لنموذج القدرات الديناميكية هو أن بيئة اليوم المتغيرة بسرعة تجبر المنظمات على أن تكون الاستجابة سريعة وإبداعية، وبالتالي فلا بد من وجود مجموعة من المكونات التي تحتاجها المنظمة

من أجل تحقيق تلك الاستجابة. وكما أثرت الخلفيات المعرفية للكتاب والباحثين في مجال القدرات الديناميكية على مفاهيمهم أثرت كذلك على تحديدهم لمكونات هذه القدرات. ويبين الجدول (٢) توضيح لهذه المكونات.

جدول (٢) عناصر القدرات الديناميكية

المكونات	الكاتب
العمليات، المكانة، المسارات	Teece etal:1997 واتفق معهم كل من Pierce & Teece 2005 Ying:qi etal:2007 Jie:2010 Tieli & Zhiwei:2010
تطوير المنتج، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، أنشطة تكوين المعرفة	Eisenhardt & Martin:2000
الاكتساب، الاستيعاب، التحويل، التوسع	Zahra & George:2002
البحث والتطوير، الاكتساب	Helfat & Peteraf:2003
التكيف، الاستيعاب، الإبداع	Wang & Ahmed:2007 واتفق معهم GE & Dong:2009
استشعار، استحواذ، إعادة تشكيل الموارد	Teece :2007 Teece:2009 Teece:2012 واتفق معه Smith etal:2008 Jiao etal:2011 Jantunen etal:2012 و
استشعار، استيعاب، تكامل، إبداع	Hou:2008
توليد المعرفة، تكامل المعرفة، إعادة ترتيب المعرفة	Prieto etal:2009
الاستشعار، تجديد الموارد الداخلية، اكتساب الموارد الخارجية، إعادة تشكيل الموارد الداخلية	Wall etal:2010
استشعار الفرص والتهديدات، التوجه السوقي، سرعة اتخاذ القرار، تغيير قاعدة الموارد،	Barreto:2010
استشعار حاجات الزبائن والفرص التكنولوجية، وضع التصور المفاهيمي، قدرة فك الارتباط، الإنتاج المشترك والتنسيق، التوسع والتמיד، التعلم والتكيف.	Den Hertog:2010 و Den Hertog etal:2010
الاستشعار، التعلم، التكامل، التنسيق	Pavlou & El Sawy:2011
التوجه السوقي، إدارة المعرفة، إدارة علاقات الزبون	Landroquez etal:2011
التكيف، الإبداع، التكرار	Markova:2012
البحث عن الفرص، اكتساب الموارد، إعادة تشكيل الموارد	Kuuluvainen:2012

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات

- ولقد اعتمد البحث الحالي على تصنيف ((Teece:2007, Teece 2009, Teece2012)) لمكونات القدرات الديناميكية وهي (قدرات الاستشعار، قدرات الاستحواذ، قدرات إعادة تشكيل الموارد) وذلك للأسباب الآتية::
- ١- إن Teece أول من أطلق مفهوم القدرات الديناميكية، وإن كل الدراسات الأخرى اعتمدت على دراستيه الأوليتين في عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٧ من أجل دراسة هذا المفهوم والتوسع فيه.
- ٢- عند التمعن بالمكونات الواردة في الجدول (٢) أعلاه نجد إنها بمجمعتها لا تتعدى عن ثلاث قدرات أساسية وهي (استشعار الفرص والتحديات البيئية ومن ثم الاستعداد لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات بالاستفادة من إعادة تشكيل وترتيب الموارد المتاحة للمنظمة لتحقيق الاستدامة التنافسية) وهذه هي بالضبط ما أشار إليه Teece في نموذجه.
- ٣- أنه النموذج الوحيد الذي قدم المكونات التفصيلية لكل من قدرات (الاستشعار، الاستحواذ، إعادة تشكيل الموارد).
- ٤- أشار: (Teece 2007:1319) إن القدرات أعلاه لها أكبر الأثر في تحقيق الأداء المنظمي المستدام، وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف وسبر أغواره.

٣. أبعاد القدرات الديناميكية Dynamic capabilities dimensions

- ١- أصالة القدرات الديناميكية (Uniqueness): واحدة من التجاذبات القوية حول القدرات الديناميكية تدور حول أصالة هذه القدرات (Bitar:2004:7)، إذ يعد هذا البعد أهم الأبعاد لأن له تأثير مباشر على الأداء المستدام، من خلال (قيمة وندررة وعدم قابلية تقليد وعدم إمكانية استبدال) القدرات الديناميكية. ومن منطلق أصالة القدرات الديناميكية انقسم الكتاب إلى معسكرين، المعسكر الأول تزعمه (Eisenhardt & Martin:2000) عندما أشارا إن القدرات الديناميكية عبارة عن أفضل الممارسات (best practices) وبالتالي يمكن إن تتميز بصفة العموميات بين المنظمات وليس هناك إي أصالة في موضوع القدرات الديناميكية. أما المعسكر الثاني فقد تزعمه مؤسس هذا النموذج (Teece 1997:etal) عندما أشار أنها تتميز بالأصالة ولا يمكن اشتراك منظمين بنفس القدرات الديناميكية، لأن كل منظمة تواجه بيئات مختلفة وإن الأهمية الاستراتيجية للتغيير تختلف من منظمة لأخرى (Zaidi & Othman:2012:327)، وباعتبارها عملية تعلم منظمي اجتماعي تتحدد داخل المنظمة اعتمادا على تاريخ تلك المنظمة، هذا يعني إن أصالة القدرات الديناميكية يأتي من أصالة تاريخ المنظمة (Bitar:2004:8). ومن أسباب أصالة القدرات الديناميكية انه ليس بالإمكان دائما الربط وبصورة مباشرة بين الأداء المتحقق والقدرة أو المورد المعين وذلك لعدم فهم آلية العمل، وبالتالي ويسبب عدم الفهم لا يمكن إعادة نفس الإلية للعمل مرة أخر، وأخير من أسباب أصالة القدرات الديناميكية هو تعقد النظم الاجتماعية. فالمنظمات عبارة عن نظم اجتماعية معقدة تنشأ من تفاعل الأفراد داخل وخارج المنظمة، وبعض من هذه الأنظمة يستحيل تكراره (Bitar: مصدر سابق).

- ٢: ثبات واستمرارية القدرات الديناميكية (Persistence): إن مفهوم الميزة التنافسية المستدامة لا يرتبط فقط بأصالة الميزة التنافسية ولكن يرتبط أيضا بمدى ثباتها وقدرة المنافسين على تقليد مصدرها مستقبلا (Bitar:2004:9). عليه فالإيرادات المتحققة للمنظمة يمكن المحافظة عليها (مكانيا) من خلال الأصالة (زمانيا) من خلال الثبات والاستمرارية. وكما هو الحال في بعد الأصالة، انقسم الكتاب إلى معسكرين في

مجال بعد الثبات. المعسكر الأول تزعمه (Zollo & Winter:2000) عندما أشار للقدرات الديناميكية على أنها نمط متعلم وثابت من الأنشطة الجماعية يمكن للمنظمة من خلالها من التوليد والتعديل النظامي للأنشطة التشغيلية بهدف تحسين الفاعلية. لقد أشار الكاتبان إلى فكرتهم بكلمات (متعلم وثابت) و(نظامي) للتأكيد على إن القدرات الديناميكية ليست مهيكلية فقط بل ذات ثبات عالي. المعسكر الثاني لم يتبنى فكرة ثبات واستمرارية القدرات الديناميكية، وإنما أكدوا في دراساتهم وأبحاثهم إن ثباتها مسألة نسبية قد تطول أو تقصر حسب نوعية الظروف المحيطة بالمنظمة وبيئتها المتغيرة، وتزعم هذا المعسكر (Rindova & Kotha:2001) و(Eisenhardt & Martin:2002).

٣: فاعلية ومخرجات القدرات الديناميكية (Effectiveness and outcomes of dynamic capabilities): على الرغم من الارتباط الوثيق بين البعدين المذكورين في أعلاه والميزة التنافسية المستدامة ولكن هذين البعدين لا يوضحان إي شيء بخصوص العائد الذي ستحققه المنظمة منها. وكما هو الحال في البعدين أعلاه انقسم الكتاب إلى معسكرين، المعسكر الأكبر يرى المنظمة على أنها أنظمة اجتماعية مركزين على التأثير الكبير لاعتمادها على مسارات سابقة، إذ تؤثر الخيارات السابقة على النتائج المستقبلية (Eisenhardt & Martin:2000; Teece et al:1997). إن الاعتماد على مسلك معين يعد ظاهره طبيعية نتيجة لآلية التعلم (Bitar:2004:9) التي تعد عملية تراكمية. أما المعسكر الثاني فيتزعمه (Zott:2003) الذي أشار إلى إن أداء المنظمات يتغير نتيجة لكلفة وتوقيت القدرات الديناميكية. عليه فوجه نظر هؤلاء إن القدرات الديناميكية هي عناصر من المنظمات التي هي أنظمة اجتماعية معقدة مما سيجعل مخرجات هذه القدرات غير متنبأ بها وتعتمد على العديد من العوامل.

أما (Wall:2010:232) فيشير إن القدرات الديناميكية تنشأ من بعدين رئيسيين، الأول هو عملية موازنة بين الأنشطة الحالية والمستقبلية للمنظمة، مما سيكون عمليتين هما الاستكشاف (Exploration) التي تخص القدرات الديناميكية المستقبلية، والاستغلال (Exploitation) وتخص القدرات الديناميكية الحالية. أما البعد الثاني فيشير إلى كيفية تنفيذ عمليات القدرات الديناميكية هل سيتم اللجوء إلى الداخل أم إلى الخارج ثانياً- الأداء المنظمي المستدام

١- مفهوم الأداء المنظمي المستدام Concept of Sustainable organizational performance
ربما يعد التحدي الأكبر الذي يواجه العالم في القرن الواحد والعشرين هو العمل على بناء نظام عالمي مستدام، تقع المسؤولية الأكبر فيه على المنظمات التي تشكل الجزء الأكبر من هيكل الاقتصاد العالمي (Chowdhury:2013:28). وعلى الرغم من إن القرن العشرين شهد تغيرات كبيرة وغير مسبوقه للمنظمات نحو التحول باتجاه التفكير المستدام التي تتمثل بالنظر إليه على انه استراتيجية منظميه تشكل البودقه التي تصب فيها كل الأنشطة والاستراتيجيات والقدرات المنظمية الأخرى من اجل تحقيق التفوق على المنافسين، إلا إن هذا التحول يتطلب إجراء تغييرات جذرية في الأداء المنظمي والنظر بشكل أكثر شمولية للعوامل والمتغيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في إن واحد وإعطاء الجميع نفس الأهمية دون تمييز احد هذه العوامل على العاملين الآخرين. وكان من نتيجة ازدياد اهتمام مختلف أصحاب المصالح بالأنشطة المنظمية إن ازداد عدد البحوث والدراسات التي أجراها الباحثون والممارسون في حقل نظرية المنظمة والإدارة الاستراتيجية بخصوص

الأداء المنظمي المستدام، وأصبح الشغل الشاغل للمنظمات هو كيفية تحقق منافع طويلة الأمد من خلال تبني الأنشطة المستدامة كإستراتيجية حقيقية (Chabowski et al:2011).

وهناك خاصيتين ألفت بضلالهما على مفهوم الأداء المنظمي المستدام هما حداثة المفهوم نسبياً، إذ ينسب أغلب الباحثين إن الولادة الحقيقية له إنما كانت من خلال تقرير لجنة (Brundtland) بعنوان مستقبلنا المشترك عام ١٩٨٧، أما الخاصية الثانية فهي انه بالرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت هذا المفهوم إلا إن معظمها ركزت على دراسة جوانب معينة منه، رغم إن هناك باحثين حاولوا الإحاطة بالمفهوم من جوانبه كافة مثل (Molnar & Morgan:2001, Glavic & Lukman:2007)، كل ذلك أدى إلى عدم وجود مفهوم متفق عليه من الباحثين للأداء المنظمي المستدام (Asif et al:2011:356)، على الرغم من إن معظم المفاهيم تنطلق من العلاقة بين الإنسان والموارد التي يستخدمها في حياته، وهي ما ركز عليه لجنة (Brundtland) عند عرضها لمفهوم الاستدامة المنظمة من أنها (تلبية الحاجات الحالية للمجتمع من دون الإضرار بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية حاجاتها) (WCED:1987:43). وعلى الرغم من شهرة هذا المفهوم وانتشاره بين الباحثين إلا انه في الواقع يترك الباب مفتوحاً أمام العديد من الأسئلة، على سبيل المثال ما هي تلك الحاجات التي يجب استدامتها؟ هل إن الحاجات المستدامة تشمل سلع الرفاهية أم فقط السلع الأساسية؟ ثم كيف نفرق بين هذه السلع في المجتمعات؟ كيف لنا إن نعرف ما هي حاجات الأجيال اللاحقة؟ كم هي عدد الأجيال المستقبلية التي يجب أخذها بنظر الاعتبار؟ ما هي نسبة معامل الخصم الذي سيتم استخدامه للتعامل مع التضخم؟ وغيرها من الأسئلة التي لم يستطيع المفهوم المقدم الإجابة عليها (Pelzer:2009:22)، ويبيّن الجدول أدناه نبذة مختصرة عن المفاهيم التي قدمها عدد من الباحثين للأداء المنظمي المستدام:

جدول (٣) مفاهيم الأداء المستدام

ت	الباحث والسنة	المفهوم
١	ElKington:1997	قدرة المنظمة على تحقيق الاستدامة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل متساوي من خلال اعتماد مفهوم الخط الأساسي الثلاثي.
٢	Szekely & Knirsch:2005	هو ذلك الأداء الذي يضمن استدامة وتوسيع النمو الاقتصادي وتحقيق القيمة لحملة الأسهم وتحقيق هيبية المنظمة والمحافظة على سمعتها واستمرارية العلاقة مع الزبون والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها، إضافة إلى تبني الممارسات الأخلاقية وخلق فرص عمل مستدامة وبناء القيمة لكل أصحاب المصالح الذين يرتبطون بالمنظمة.
٣	Wirtenberg et al:2007	ذلك الأداء الذي يحقق التوازن بين العوامل الاقتصادية والبيئية والاجتماعية من أجل ضمان النجاح سواء على الأمد القريب أو البعيد.
٤	Munck & Souza:2009	التزام المنظمة بتقليل التأثيرات البيئية لأنشطتها التشغيلية إلى أقل حد ممكن، إضافة إلى اهتمامها بالتنمية الاقتصادية

والاجتماعية التي ستؤدي إلى إنقاذ الأجيال الحالية والمستقبلية .		
السعي لتحقيق حاجات وطموحات الأجيال الحالية من دون التأثير على حاجات وطموحات الأجيال المستقبلية	Rompa:2011	٥
تحقيق أقصى أداء حالي من أجل ضمان تحقيق النجاح مستقبلا.	Smith & Lewis:2011	٦
قدرة المنظمة على النمو والازدهار في بيئة شديدة المنافسة والتغيير، فالمنظمات التي تستطيع ومن خلال قدراتها على التنبؤ وإدارة الفرص والتهديدات البيئية والاقتصادية والاجتماعية من خلال تركيزها على الجودة والإبداع والإنتاجية ستصبح قادة الصناعة وستحقق قيمة بعيدة الأمد لصالح أصحاب العلاقة فيها.	Dow Jones Sustainability World Index:2013	٧

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات

عند التمعن في المفاهيم أعلاه نجد أنها بالعموم تقوم على ركنين أساسيين وهما :-

- ١- إن الأداء المنظمي المستدام يهتم بتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل.
- ٢- إن تلبية تلك الاحتياجات تكون من خلال الاهتمام وبنفس النسبة بكل من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

٢- أهمية الأداء المنظمي المستدام Sustainable Organizational Performance Importance

إن تبنى استراتيجيات الأداء المستدام غالبا ما تشكل تحدي كبير للمنظمات، إلا أنه وفي الواقع إن التحدي الأكبر هو تنفيذ تلك الاستراتيجيات، وهذا التحدي ينبع من مدى قدرة المنظمات على إدارة قوى التناقض والعمل على تحسين الأداء المالي والاجتماعي والبيئي بنفس الوقت، وهذا ما يشكل ضغطا " حقيقيا" على المدراء ما يجعلهم يعملون على تحقيق التوافق بين الاستراتيجية والهياكل والأنظمة ومقاييس الأداء، كذلك العمل على إرساء قاعد ثقافة منظميه قوية تدعم التوجه المستدام.

وقد يبرز تساؤل هنا لماذا نحمل المنظمات مسؤولية تحقيق الاستدامة؟ في واقع الأمر إن الحالة الحرجة التي وصلت إليها الموارد المتاحة من نتيجة أسباب عديدة، ولكن أهم هذه الأسباب هي نمو وتوسع المنظمات التي أصبحت تشكل اليوم العمود الفقري للاقتصاد الحديث، وإن نجاحها اقتصاديا يعني من بين ما يعنيه أنها تحول الموارد بأنواعها كافة إلى ثروة تشكل العالم المادي والاجتماعي الذي نعيش فيه، وأصبح السؤال المركزي الذي يجب إن تتم الإجابة عليه هو فيما إذا كانت هناك حاجة لتعديل الأنماط التي تعمل المنظمات بموجبها إلى نمط يحقق استمرارية الحياة لأجيال لاحقة على ظهر الكوكب، وكيف يتم هذا التحويل؟ (Dunphy etal:2003:3). وبما إن المنظمات وحسب وجهة النظر هذه تشكل الجزء الأكبر من المشكلة فإنها يجب إن تساهم في حلها، وهذا ما يتطلب منها العمل على إجراء تغييرات مهمة على طريقة أدائها لإعمالها لأنه كلما طرأت ظروف جديدة تطلب الأمر من المنظمات استجابات جديدة وهذه الاستجابات تتمثل بالأداء المستدام الذي يسمح للمنظمات باستخدام أدائها عبر الزمن ومهما كانت الظروف الاقتصادية التي تواجهها، خاصة إذا ما عرفنا إنه ونتيجة للتغيرات الاقتصادية غير المتوقعة جعلت من فكرة استدامة الأداء شيء ضروري لكل المنظمات وفي كافة القطاعات. وعلى الرغم من إن العديد من المنظمات كانت سباقة في

مجال المحافظة على البيئة من خلال الاستثمار في مشاريع ذات صفة تنموية من الناحية الاجتماعية والبيئية ، إلا إن الأمر يتطلب بذل جهود اكبر .

وطبقاً لما ورد في أعلاه من جدالات فكرية حول أهمية الأداء المستدام، يلاحظ إن الأمر يتطلب تكوين رؤى جديدة تتضمن التزام المنظمات بالعمل وفق متطلبات أصحاب العلاقة والالتزام بالقانون والمعايير البيئية ، وان تعمل على تحقيق مطالب المجتمع المحلي ، مع عدم التأثير على إيراداتها كونها تشكل العصب الأساس الذي يحرك الأنشطة الأخرى . إن كل تلك المتناقضات تحل من تبني إطار الأداء المستدام الذي سيحقق للمنظمة المرونة والتوافق على مجموعة القيم والسلوكيات والأساليب ومعايير الأداء التي ستوجه المنظمة باتجاه تحقيقها لأهدافها (Soyka:2012:24) ، وتحول فكرة الأداء المستدام من حالة مثالية إلى حالة واقعية تعيشها كل المنظمات وتعمل على تحقيقها من خلال أنشطتها اليومية ، ومن بين الأسباب التي تؤدي إلى زيادة أهمية الأداء المستدام للمنظمات ما يلي (Epstein:2008:21) الانظمة والتعليمات والعلاقات الاجتماعية وتخفيض الكلف وزيادة الإيرادات.

٣- فوائد الأداء المنظمي المستدام Sustainable Organizational Performance benefits

إن الأداء المنظمي المستدام ما هو إلا وسيلة تمكن المنظمة من تحقيق رؤيتها ورسالتها ، من خلال استخدام المعارف والمهارات والأدوات والتقنيات والقدرات المتاحة للمنظمة وتوجيهها بالشكل الصحيح. والواقع إن الاستخدام الصحيح لفلسفة الأداء المستدام تمكن المنظمة من تكوين قيمة اقتصادية لكل أصحاب المصلحة فيها من خلال العمل على جعل أنشطتها ومنتجاتها متوافقة مع المتطلبات البيئية بعيدة الأمد ، واستخدام الموارد بكفاءة ، وتحقيق رضا المجتمع الذي تعمل المنظمة ضمن أطره الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ومن فوائد الأداء المستدام ما يلي (Pojasek:2007:82):-

- ١- خلق رؤية واضحة وشمولية لدى المنظمة عن طبيعة أعمالها ومنتجاتها وخدماتها ، وتأثيراتها الحالية والمستقبلية ، وإلى أين تتجه المنظمة مستقبلاً.
- ٢- يساعد المنظمات في تحديد أكثر الأهداف أهمية بالنسبة للمنظمة من اجل تجنيد الجهود اللازمة لتحقيقها.
- ٣- إزالة المعوقات التي تمنع تحقيق الأهداف المنظمة.
- ٤- يمكن المنظمة من التنبؤ بمخرجات كل إستراتيجية محتملة للتعامل مع معوقات تحقيق أهداف المنظمة.
- ٥- يساعد المنظمة في إمكانية متابعة المنظمة لتحقيق أهدافها المهمة .
- ٦- وضع المعايير اللازمة للتعامل مع الأزمات.
- ٧- التحقق من فهم الكادر التنظيمي لدوره ومسؤولياته سواء في الحالات الاعتيادية أو في حال الأزمات .
- ٨- التأكد من وجود فهم واضح لدى أعضاء التنظيم حول ما هي المسؤوليات التي يجب إن تتحملها المنظمة في حال الطوارئ أو شيوع حالة معينة تهم جمهور أصحاب العلاقة.

يتبين إن الفوائد أعلاه تركز بمجملها على فوائد الأداء المستدام بالنسبة للمنظمة ، ومن الفوائد الأخرى المتحققة للمنظمات تحقيق تمايز المنظمات المستدامة عن غيرها ، والعمل على خلق منتجات وعمليات إبداعية مما سيساهم في فتح أسواق جديدة ، والمحافظة على سمعة المنظمة والمساهمين فيها ، كذلك تقليل مشاكل تجهيز منتجاتها نتيجة مشاكل بيئية أو اجتماعية (Newton & Bce:2009:2) . ولقد عمد (Ferguson:2009:24) إلى تقسيم الفوائد المتحققة للمنظمة من اعتمادها الأداء المستدام إلى فوائد

تتعلق بالفرص البيئية مثل (زيادة قدرة المنظمات للوصول إلى أسواق رأس المال، الحفاظ على ولاء الزبون، تحسين مهارات التعلم التنظيمي، وتحسين العلاقات مع المستثمرين، وزيادة رضا وولاء العاملين)، وفوائد تتعلق بإدارة المنظمة للمخاطر المحتملة مثل (المحافظة على دافعية وإنتاجية العاملين، حماية تراخيص العمل، تقليل النفقات العلاجية للعاملين، والحفاظ على الكفاءة التشغيلية، والعمل على تجنب فرض تشريعات جديدة قد تحد من قدرة المنظمة على استخدام موارد معينة).

الإطار العملي للبحث

يتضمن الإطار العملي للبحث ثلاث جوانب رئيسية، الجانب الأول يتعلق بمقاييس البحث، وهذه الفقرة تتضمن تحديد المقاييس المستخدمة في البحث وبيان عدد فقرات ومصدر الحصول على المقياس ومعامل كرونباخ الفا للتحقق من الاتساق الداخلي. والجانب الثاني يتعلق بقضية الوصف الإحصائي لمتغيرات البحث. أما الجانب الثالث فيتعلق باستخدام الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية وما تفرع عنها من فرضيات.

أولاً. مقاييس البحث

اعتمد البحث الحالي على مقياسين:

- ١- مقياس القدرات الديناميكية .
- ٢- مقياس الأداء المنظمي المستدام.

وقد صممت جميع مقاييس البحث بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي . وقد تراوحت قيم معامل كرونباخ الفا بين (0.95) و(٠,٩٧) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية؛ لأن قيمتها أكبر (0.75) (Nunnally & Bernstein, 1994)، والتي تدل على أن المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي .

جدول (4) ملخص مقاييس البحث

المقياس	عدد الفقرات	مصدر المقياس	كرونباخ الفا
القدرات الديناميكية	٢٨	Tecce :2007,Ridder:2012	٠,٩٧
الأداء المنظمي المستدام	٢٠	Wang & Lin:2007,Turan:2010	٠,٩٥

المصدر: إعداد الباحثان

ثانياً. الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics)

أ- القدرات الديناميكية

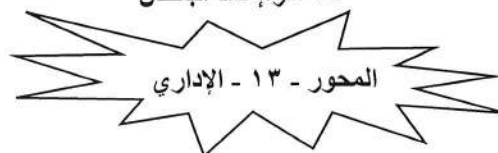
يلاحظ في الجدول (5) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث الخاصة بالقدرات الديناميكية على

المستوى الإجمالي والتفصيلي

جدول (٥) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القدرات الديناميكية (N=110)

ت	العبرة	W.M	S.D	ادني إجابة	أعلى إجابة	الأهمية النسبية	تسلسل الأهمية
١	الاستشعار	3.75	1.21	١	٥	74.93%	الثاني
٢	الاستحواذ	3.74	1.12	١	٥	74.77%	الثالث
٣	إعادة تشكيل الموارد	3.77	1.24	١	٥	75.33%	الأول
	القدرات الديناميكية	3.75	1.2	1	٥		

المصدر: إعداد الباحثان



ويتبين من الجدول (٥) حصول بعد الاستشعار على وسط حسابي عام بلغ (3.75) وبانحراف معياري عام بلغ (1.21)، مما يشير إلى انسجام الإجابات الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل معتدل من قبل فراد عينة البحث اتجاه توفر هذا المتغير لان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي (3)، وكذلك الأمر بالنسبة لبعدي الاستحواذ وإعادة تشكيل الموارد الذين حصلوا على أوساط حسابية موزونة (٣,٧٤ و ٣,٧٧) على التوالي، وبانحرافات معيارية (١,١٢ و ١,٢٤) على التوالي. ولقد احتل بعد إعادة تشكيل الموارد المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، فيما احتل بعد الاستشعار المرتبة الثانية، وحل متغير الاستحواذ بالمرتبة الأخيرة. أن ارتفاع الأوساط الحسابية عن الوسط الفرضي للأبعاد انعكس بشكل ايجابي على ارتفاع الوسط الحسابي العام لمتغير القدرات الديناميكية الذي بلغ (٣,٧٥) بانحراف معياري (١,٢). تدل النتائج أعلاه على تبني الشركة قيد الدراسة لمتغيرات القدرات الديناميكية مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات أفراد العينة.

ب- الأداء المنظمي المستدام :

يلاحظ في الجدول (6) الأوساط الحسابية ، والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث الخاصة بالأداء المنظمي المستدام على المستوى الإجمالي والتفصيلي

جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القدرات الديناميكية (N=110)

ت	العبرة	W.M	S.D	ادني إجابة	أعلى إجابة	الأهمية النسبية	تسلسل الأهمية
١	المحور الاقتصادي	3.53	0.95	١	٥	٧٠,٥١%	الرابع
٢	المحور البيئي	3.86	0.97	٠	٥	٧٧,٢٤%	الثاني
٣	المحور الاجتماعي	3.8	0.88	٠	٥	٧٦,٠٤%	الثالث
٤	تنمية ثقافة الأداء المستدام	4.15	0.99	١	٥	٨٢,٩١%	الأول
	الأداء المنظمي المستدام	3.83	0.97	0	٥	٧٦,٦٧%	

المصدر: إعداد الباحثان

ويتبين من الجدول (٦) حصول بعد المحور الاقتصادي على وسط حسابي عام بلغ (3.53) وبانحراف معياري عام بلغ (0.95)، مما يشير إلى انسجام الإجابات الواردة بخصوص فقرات هذا المتغير. ويدل الوسط الحسابي العام لهذا المتغير على وجود تقبل معتدل من قبل فراد عينة البحث اتجاه توفر هذا المتغير لان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي (3)، وكذلك الأمر بالنسبة للأبعاد (المحور البيئي، المحور الاجتماعي، تنمية ثقافة الأداء المستدام) الذين حصلوا على أوساط حسابية موزونة (٣,٨٦ و ٣,٨ و ٤,١٥) على التوالي، وبانحرافات معيارية (٠,٩٧ و ٠,٨٨ و ٠,٩٩) على التوالي. ولقد جاء بعد تنمية ثقافة الأداء المستدام بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، فيما حل بعد المحور البيئي بالمرتبة الثانية، أما المحور الاجتماعي فقد حل بالمرتبة الثالثة، في حين احتل المحور الاقتصادي المرتبة الأخيرة. أن ارتفاع الأوساط الحسابية عن الوسط الفرضي للأبعاد انعكس بشكل ايجابي على ارتفاع الوسط الحسابي العام لمتغير الأداء المنظمي المستدام الذي بلغ (٣,٨٣) بانحراف معياري (٠,٩٧). تدل النتائج أعلاه على إدراك الشركة قيد الدراسة لأهمية متغيرات الأداء المنظمي المستدام مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات أفراد العينة.

ثالثاً. اختبار فرضية البحث

يهدف اختبار فرضية البحث استخدم الباحث معامل الانحدار البسيط من اجل قياس اثر القدرات الديناميكية على الأداء المنظمي المستدام بشكل إجمالي وتفصيلي :

١- اختبار الفرضية الفرعية الأولى (التوسع الكبير في تبني قدرة الاستشعار يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). يبين الجدول (٧) معاملات الانحدار لنموذج الانحدار البسيط .

جدول (٧) معاملات انحدار الاستشعار على الأداء المنظمي المستدام

معامل بيتا (Beta)	R ²	قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار	قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار	الأداء المنظمي المستدام (SOP)		متغير وسيت أول
				β	α	
0.772	0.60	159.46	12.62	2.0	٠,٤٩	الاستشعار (SE)

المصدر: إعداد الباحثان

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل انحدار متغير الاستشعار (SE) على الأداء المنظمي المستدام (SOP) (٠,٤٩) مما يعني إن الأداء المنظمي المستدام في الشركة سيتغير بمقدار (٠,٤٩) إذا ازداد الاهتمام بمتغير الاستشعار بمقدار وحدة واحدة. وما يدعم ذلك إن قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (١٢,٦٢) ، أما قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية أنموذج الانحدار فقد بلغت (١٥٩,٤٦) ، ويتضح من الجدول إن كلا القيمتين معنويتين عند مستوى (١%) . أما معامل التحديد (R²) لأنموذج فقد بلغ (٠,٦٠) ما يعني إن البعد يفسر ما نسبته (٦٠%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء المنظمي المستدام . ويتبين من الجدول أيضا إن قيمة المعامل المعياري للانحدار (Beta) تبلغ (٠,٧٧٢) مما يعني إن الأداء المستدام يزداد بمقدار (٧٧,٢%) من زيادة الاستشعار بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة. إن النتائج أعلاه تدعم رفض الفرضية الفرعية الأولى ، بمعنى (التوسع الكبير في تبني قدرة الاستشعار يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). والأتي معادلة الانحدار $SOP=2+0.49SE$.

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية (التوسع الكبير في تبني قدرة الاستحواذ يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). يبين الجدول (٨) معاملات الانحدار لنموذج الانحدار البسيط .

جدول (٨) معاملات انحدار الاستحواذ على الأداء المنظمي المستدام

معامل بيتا (Beta)	R ²	قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار	قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار	الأداء المنظمي المستدام (SOP)		متغير وسيت أول
				β	α	
0.77	0.59	154.57	12.43	1.63	0.59	الاستحواذ (SI)

المصدر: إعداد الباحثان

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل انحدار متغير الاستشعار (SI) على الأداء المنظمي المستدام (SOP) (٠,٥٩) مما يعني إن الأداء المنظمي المستدام في الشركة سيتغير بمقدار (٠,٥٩) إذا ازداد الاهتمام بمتغير الاستحواذ بمقدار وحدة واحدة. وما يدعم ذلك إن قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (١٢,٤٣) ، أما قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية أنموذج الانحدار فقد بلغت (١٥٤,٥٧) ، ويتضح من الجدول إن

القيمتين معنويتان عند مستوى (١%)، أما معامل التحديد (R^2) للنموذج فقد بلغ (٠,٥٩) ما يعني إن البعد يفسر ما نسبته (٥٩%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء المنظمي المستدام. ويتبين من الجدول أيضا إن قيمة المعامل المعياري للانحدار (Beta) تبلغ (٠,٧٧) مما يعني إن الأداء المستدام يزداد بمقدار (٧٧%) من زيادة الاستحواذ بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة. إن النتائج أعلاه تدعم رفض الفرضية الفرعية الأولى، بمعنى (التوسع الكبير في تبني قدرة الاستحواذ يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). والأتي معادلة الانحدار $SOP=1.63+0.59SI$.

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية (التوسع الكبير في تبني قدرة إعادة تشكيل الموارد يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). يبين الجدول (٩) معاملات الانحدار لنموذج الانحدار البسيط .

جدول (٩) معاملات انحدار إعادة تشكيل الموارد على الأداء المنظمي المستدام

معامل بيتا (Beta)	R^2	قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار	قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار	الأداء المنظمي المستدام (SOP)		متغير تابع متغير وسيط أول
				β	α	
0.786	0.62	175.02	13.23	1.67	0.57	إعادة تشكيل الموارد (Rc1)

المصدر: إعداد الباحثان

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل انحدار متغير إعادة تشكيل الموارد (Rc1) على الأداء المنظمي المستدام (SOP) (٠,٥٧) مما يعني إن الأداء المنظمي المستدام في الشركة سيتغير بمقدار (٠,٥٧) إذا ازداد الاهتمام بمتغير الاستحواذ بمقدار وحدة واحدة. وما يدعم ذلك إن قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (١٣,٢٣)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية نموذج الانحدار فقد بلغت (١٧٥,٠٢)، ويتضح من الجدول إن القيمتين معنويتان عند مستوى (١%)، أما معامل التحديد (R^2) للنموذج فقد بلغ (٠,٦٢) ما يعني إن البعد يفسر ما نسبته (٦٢%) من التغيرات التي تطرأ على الأداء المنظمي المستدام. ويتبين من الجدول أيضا إن قيمة المعامل المعياري للانحدار (Beta) تبلغ (٠,٧٨٦) مما يعني إن الأداء المستدام يزداد بمقدار (786%) من زيادة الاستحواذ بمقدار وحدة انحراف معياري واحدة. إن النتائج أعلاه تدعم رفض الفرضية الفرعية الأولى، بمعنى (التوسع الكبير في تبني متغير إعادة تشكيل الموارد يؤثر على الأداء المنظمي المستدام). والأتي معادلة الانحدار $SOP=1.67+0.57Rc1$.

لقد قام الباحثان باختبار الفرضية الرئيسة بشكل إجمالي، ويبين الجدول أدناه نموذج الاختبار :

جدول (١٠) معاملات انحدار إعادة تشكيل الموارد على الأداء المنظمي المستدام

معامل بيتا (Beta)	R^2	قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار	قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار	الأداء المنظمي المستدام (SOP)		متغير تابع متغير وسيط أول
				β	α	
0.86	0.74	300.8	17.34	1.31	0.67	القدرات الديناميكية DC

المصدر: إعداد الباحثان

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل انحدار متغير القدرات الديناميكية (DC) على الأداء المنظمي المستدام (SOP) (٠,٦٧) مما يعني إن الأداء المنظمي المستدام في الشركة سيتغير بمقدار (٠,٦٧) إذا ازداد الاهتمام بمتغير الاستحواذ بمقدار وحدة واحدة. وما يدعم ذلك إن قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (١٧,٣٤)، أما قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية نموذج الانحدار فقد بلغت (٣٠٠,٨)، ويتضح من الجدول إن كلا القيمتين معنويتان عند مستوى (١%)، أما معامل التحديد (R^2) للنموذج فقد بلغ (٠,٧٤) ما يعني إن البعد يفسر ما نسبته (٧٤%) من

التغيرات التي تطرأ على الأداء المنظمي المستدام .ويتبين من الجدول أيضا إن قيمة المعامل المعياري للانحدار (Beta) تبلغ (٠,٨٦) مما يعني إن الأداء المستدام يزداد بمقدار (86%) من زيادة الاستحواذ بمقدار وحدة . انحراف معياري واحدة. إن النتائج أعلاه تدعم رفض الفرضية الرئيسية الأولى ،بمعنى (التوسع الكبير في تبني متغير القدرات الديناميكية يؤثر على الأداء المنظمي المستدام).والآتي معادلة الانحدار $SOP=1.31+0.67 DC$.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات

١- تعتمد الشركة على قدرة إعادة تشكيل مواردها من أجل الاستفادة من الفرص السوقية المتاحة ،وكذلك تعتمد على قدرة الاستشعار لديها من أجل تحديد الفرص المتاحة ،ولكن قدرتها على الاستحواذ على تلك الفرص ما زالت دون المستوى ،وربما يعود ذلك إلى عدم قدرتها على إعادة ترتيب مواردها بشكل يلاءم بصورة أكبر تلك الفرص.

٢- اتفق أفراد عينة الدراسة إن الأولوية الأولى لدى الشركة هي تنمية ثقافة الأداء المستدام فيها ،الأمر الذي سينعكس على تنمية الاهتمام بالمحور البيئي ثانياً ،ثم الاهتمام بالمحور الاجتماعي.

٣- لا ضير لدى العينة من عدم الاهتمام مؤقتاً بالمحور الاقتصادي وذلك في سبيل تنمية المحاور الأخرى ،الأمر الذي يستدل منه على إن الشركة سائرة حالياً وبوتيرة جيدة في طريق التحول نحو الأداء المنظمي المستدام

٤- بينت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إن القدرات الديناميكية تلعب دوراً مهماً في تبني وسير الشركة قيد الدراسة على طريق الأداء المستدام ابتداءً من تنمية ثقافة الأداء المستدام وانتهاءً بالجانب الاقتصادي.

٥- في ضوء نتائج اختبار الفرضيات الفرعية تبين إن نتائج اختبار الأثر يتفق مع نتائج الوصف الإحصائي ،فقد حل متغير إعادة تشكيل الموارد بالمرتبة الأولى من حيث قدرته التفسيرية على التغيرات التي تحصل في الأداء المستدام ،يليه متغير الاستشعار وأخيراً متغير الاستحواذ.

ثانياً. التوصيات

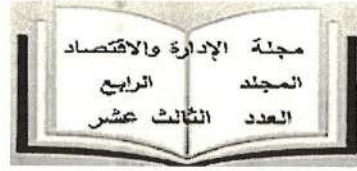
١- يجب على الشركة إن تولي اهتمام أكبر لقدرات الاستحواذ على الفرص المتاحة في السوق من خلال العمل على إيجاد أفضل الطرق لإعادة ترتيب مواردها بالشكل الذي يحقق استدامة أداؤها.

٢- من المهم إن تستشعر الشركة الفرص المتاحة في السوق قبل الآخرين وهذا يتم من خلال تحريك الشركة على السوق ودراسة توجهات الزبائن وطرق البناء الحديثة حتى تعمل على تلبية تلك المتطلبات.

٣- بينت النتائج وجود توجه قوي لدى الشركة تجاه تنمية ثقافة الأداء المستدام؛ لذلك يجب على الشركة الاستفادة من هذا التوجه وتعزيزه من خلال الممارسات المختلفة مثل إقامة منافسات بين المصانع التابعة لديها للتباري على لقب (المصنع المستدام لهذه السنة).

٤- العمل على تشجيع تشويق الشركة مع المجتمع المحلي من خلال مد جسور الثقة والروابط الاجتماعية ،ومحاولة معرفة حاجات هذا المجتمع ومناقشة كيفية مساهمة الشركة في تلبيةها.

٥- ضرورة تنسيق الشركة (وهذا يدخل ضمن إعادة ترتيب الموارد) مع المؤسسات الحكومية لغرض توجيه المقاولين المتعاملين معها باستخدام منتجاتها.



٦- يعد التعلم من أهم

المستدام للشركة لذلك يجب عليها إن تهتم بمشاركة منتسبيها ومن مختلف التخصصات بالدورات والبرامج

التطويرية سواء في داخل أو خارج العراق.

٧- ضرورة دعوة الباحثين في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات والمعاهد لغرض إجراء الدراسات

والبحوث التي يمكن إن تطور جوانب العمل في الشركة ولمختلف الجوانب.

References

Books

1-Dunphy, D. C., Griffiths, A. & Benn, S. (2003). Organizational change for corporate Sustainability. 1st ed. London, Routledge.

2-Elkington, J. (1997). Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business, 1st ed. Gabriola Island: Chapstone Publishing.

3-Epstein, M. J. (2008). Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate

social, environmental, and economic impacts. Sheffield, UK: Greenleaf.

4-Ferguson, David, L.(2009). Measuring Business Value and Sustainability Performance. Doughty center, School of management ,Cranfield university.

5-Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M. A., Singh, H., Teece, D. J., & Winter, S. G.(2007). Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations. London: Blackwell.

6-Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). An evolutionary theory of economic change. Cambridge, MA: Belknap Press.

7-Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). Psychometric theory. New York: McGraw-Hill.

8-Rompa, Irene(2011).Sustainable HRM,Ingredientstet to be established. Thesis Work- and Organizational Psychology, submitted to University Amsterdam.

9-Soyka, Peter, A.(2012). Creating a Sustainable Organization: Approaches for Enhancing Corporate Value Through Sustainability. Pearson Education, Inc.

10-Teece, D. J. (2009).Dynamic capabilities and strategic management :Organizing for innovation and growth. Oxford: Oxford University Press.

11-Wall,S.,Zimmeran,C.,Klingebiel,R.,Lange,D.(2010). Strategic Reconfigurations Building dynamic Capabilities in Rapid Innovation-based Industries. Edward Elgar Publishing Limited.

12-World Commission on Environment and Deveplopment (WCED) (1987). Our Common Future. Oxford, UK: Oxford University Press.

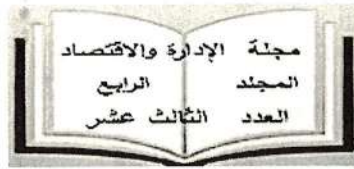
Journals & Periodicals

13-Amit, R. and Schoemaker, P. J.H.(1993). Strategic assets and organizational rents. Strategic Management Journal, Vol. 14,No.1.

14-Asif, M., Searcy, C., Zutshi, A. & Ahmad, N. (2011). An integrated management systems approach to corporate sustainability. European Business Review, Vol. 23,No.4.

15-Barreto,Llidio.(2010).Dynamic capabilities :A Review of past research and an agenda for future.Journal of Management ,Vol.36.





16-Chien, Shih-Yi & Tsai, Ching-H. (2012). Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 25, No. 3.

17-Chowdhury, D. (2013). Organizational citizenship behavior towards sustainability. *International Journal of Management, Economic and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1.

18-Den Hertog, P., Wietze, Van der Aa, Mark W. de Jong, (2010). Capabilities for managing service innovation: towards a conceptual framework. *Journal of Service Management*, Vol. 21, No. 4.

19-Den Hertog, P. (2010). Managing service innovation: firm-level dynamic capabilities and policy options. Unpublished Dissertation, Faculty of Economic, University of Amsterdam.

20-Eisenhardt, K. M. & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, Vol. 21, No. 10/11.

21-Day, G. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, Vol. 58, No. 4.

22-Ethiraj, Sendil K., Prashant Kale, M. S. Krishnan and Jitendra V. Singh (2005). Where Do Capabilities Come from and How Do They Matter? A Study in the Software Services Industry. *Strategic Management Journal*, Vol. 26, No. 1.

23-Glavic, P. and Lukman, R. (2007). Review of sustainability terms and their definitions. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 15, No. 18.

24-Helfat, C., & Peteraf, M. (2003). The dynamic resource-based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, Vol. 24, No. 10.

25-Hou, J.-J. (2008). Toward a Research Model of Market Orientation and Dynamic Capabilities. *Social Behavior and Personality*, Vol. 36, No. 9.

26-Jantunen, A., Ellonen, H., K., Johansson, A. (2012). Beyond appearances – Do dynamic capabilities of innovative firms actually differ?. *European Management Journal*, Vol. 30.

27-Jiao, H., Alon I., Yu Cui, (2011). "Environmental dynamism, innovation, and dynamic capabilities: the case of China", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. 5, No. 2.

28-Michael E. Wasserman, Mark Pagell, Christian Bechtel, (1999). Resources and Capabilities for Sustainable Competitive Advantage: Cross-Functional Perspective. *American Journal of Business*, Vol. 14, No. 1.

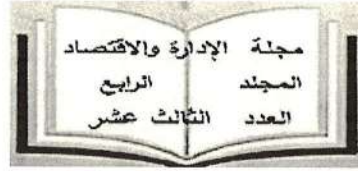
29-Kuuluvainen, Arto (2012). "How to concretize dynamic capabilities? Theory and examples", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 5, No. 4.

30-Landroguez, Silvia M., Carmen Barroso C., Gabriel Cepeda-Carrión, (2011). Creating dynamic capabilities to increase customer value. *Management Decision*, Vol. 49, No. 7.

31-Markova, Gergana. (2012). Building dynamic capabilities: the case of HRIS. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 10, No. 2.

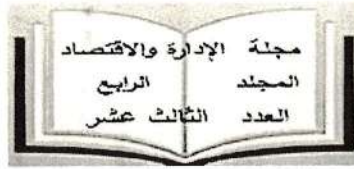
32-Munck, L., & Borim-de-Souza, R.B. (2009). Gestão por competências e sustentabilidade empresarial: em busca de um quadro de análise. *Gestão e Sociedade*, 3(6).





- 33-Newton,J. & Bcee,P.(2009).Integrating the natural step element into environmental management systems. Applied research and practice ,Vol.9.
- 34-Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2011). Understanding the elusive black box of dynamic capabilities. Decision Sciences, Vol.42,No.1.
- 35-Pojasek, R.B. (2007).A framework for business sustainability. Environmental Quality Management, Vol. 17 No. 2.
- 36-Prieto, I., Revilla, E., & Rodríguez-Prado, B.(2009). Building dynamic capabilities in product development: How do contextual antecedents matter?. Scandinavian Journal of Management, Vol. 25,No.3.
- 37-Szekely, F. and Knirsch, M. (2005), "Responsible leadership and corporate social responsibility: metrics for sustainable performance",European Management Journal, Vol. 23 No. 6.
- 38-Smith, Easterby M., & Prieto, I. (2008). Dynamic capabilities and knowledge management: An integrative role for learning? .British Journal of Management, Vol.19.
- 39-Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a Theory of Paradox: A Dynamic Equilibrium Model of Organizing. Academy of Management Review,Vol. 36,No.2.
- 40-Teece, D. J., Pisano, G., A. Shuen. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal,Vol. 18,No.7.
- 41-Teece, D.J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and micro-foundations of (sustainable) enterprise performance, Strategic Management Journal, Vol. 28, No. 13,
- 42-Teece ,D. J. (2012). Dynamic Capabilities: Routines versus Entrepreneurial Action. Journal of Management Studies. doi: 10.1111/j.1467-6486.2012.01080.x.
- 43-Williamson, O. (1999). Strategy research: Governance and competence perspectives. Strategic Management Journal, Vol. 20,No12.
- 44-Vassolo, Roberto S.,& Anand, Jaideep, .(2008). An Examination of Dynamic Capabilities: Is Evolutionary Theory Underdetermined?. Management Research. The Journal of the Iberoamerican Academy of Management, Vol. 6,No. 1.
- 45-Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. International Journal of Management Reviews,Vol.9.No.1.
- 46-Winter, S. G. (2003). Understanding dynamic capabilities. Strategic Management Journal, Vol. 24,No.10.
- 47-Wirtenberg, J., Harmon, J., Russell, W., & Fairfield, K. (2007). "HR's Role in Building a Sustainable Enterprise: Insights from Some of the World's Best Companies."Human Resource Planning,Vol 30,No.1.
- 48-Zaidi,M.,F.,A., & Othman,S.,N.,(2012). Understanding the Concept of Dynamic Capabilities by Dismantling Teece, Pisano, and Shuen (1997)'s Definition. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,Vol.2,No.8.
- 49-Zahra, S.A. & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. Academy of Management Review,Vol. 27,No.2.





- 50-Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. *Organization Science*, Vol. 13, No. 3.
- 51-Zott, C. (2003). Dynamic capabilities and the emergence of intra-industry differential firm performance: Insights from a simulation study. *Strategic Management Journal*, Vol. 24.

Internet

- 52-Bitar, Jad. (2004). A Contingency View of Dynamic Capabilities. Electronic copy available at: <http://issn.com/abstract=1711-6309>.
- 53-Dow Jones Sustainability World Index Guide (2013). Available at www.robecosam.com.
- 54-Pierce, Lamar & Teece, David, J. (2005). The Behavioral, Evolutionary, and Dynamic Capabilities Theories of the Firm: Retrospective and Prospective. Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=1161171>.
- 56-Rindova, V. & Taylor, S. M. (2002). Dynamic capabilities as macro and micro organizational evolution. *Smith Papers* [Online] pp. 1-11. Available from: www.rhsmith.umd.edu/hcit/pdfs_docs/dynamic.pdf.

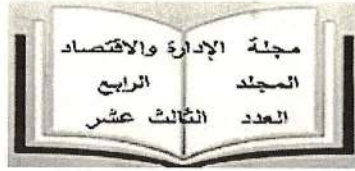
Reports, Studies, Working papers & Conferences:-

- 57-GE, Baoshan & Dong, Baobao. (2009). Dynamic capabilities and firm performance: An Empirical study of Chinese new ventures. Fourth International Conference on Cooperation and performance of Information Resources in Science and Technology.
- 58-Jie .Chen Bao (2010). An Empirical Study on Firm Dynamic Capabilities Influencing Innovation
- 59-Performance. 3rd International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering.
- 60-Molnar, D. & Morgan, A. (2001) Defining sustainability, sustainable development and sustainable communities. A working paper for sustainable Toronto project.
- 61-Tieli, Wang & Zhiwei, Zang (2010). Research on the development of dynamic capabilities. international conference on E-Business and E-Government.
- 62-Ying-qi ,L., Jing ,R., Xiao-zhou ,Y. (2007). The Research of Dynamic Capabilities Theory and Logistic Enterprises' Competitiveness. International Conference on Management Science & Engineering (14th).

Dissertation

- 63-Pelzer, Felicia Müller (2009). Sustainability Management in Clean Development Mechanism (CDM) Project Activities. Unpublished dissertation submitted to University of Berlin.





تأثير حوكمة الشركات على تزامن حركة أسعار الأسهم

- دراسة تطبيقية في سوق العراق للأوراق المالية للمدة من ك ٢٠١٠/٢ ولغاية ك ٢٠١٣/١ -
أستاذ الادارة المالية المساعد د. علي جبران عبد علي

الملخص

تناولت هذه الدراسة قياس التحركات المشتركة المتزامنة في سوق العراق للأوراق المالية للمدة من (٢٠١٠ - ٢٠١٣) وتحليل استجابة التزامن في حركة الأسهم او تأثره بالآليات المستخدمة على صعيد حوكمة الشركات بوصفها متغيرات مستقلة، لقد افترضت الدراسة ان لآليات حوكمة الشركات تأثير ذو دلالية معنوية على تزامن حركة الأسهم وباستخدام عينة من (٤٣) شركة وبمعدل (٢٠٠) مشاهدة لكل شركة وجد البحث ان متوسط نسبة التزامن في حركة الأسهم بلغت (٥٣%) تقريبا خلال سنوات البحث الا انه لم يجد تأثيراً مهماً لآليات حوكمة الشركات على هذا التزامن باستثناء تركيز الملكية الذي استطاع تفسير ما قيمته (١٧%) من التباين الحاصل في حركة الأسهم وهي نسبة مقبولة على مستوى المتغير الواحد.

Abstract

This study addressed the measurement of synchronized co-movement in the Iraqi stock exchange for the period of (2010-2013) and analysis of synchronization in response to (or influenced) by the mechanics of corporate governance. Hypotheses of the study indicated the presence of a statistically significant effect of the governance mechanisms to synchronize the movement of stocks. Using a sample of (43) listed companies at arate of (200) observations per company the study found that the average ratio of synchronization was (57%) during the years of research, but it did not find a significant impact of governance mechanisms to synchronize of stocks with the exception of concentration of ownership that could interpret (17%) of the variation in stock,s movement , which is acceptable at the level of one variable .

المقدمة:

يرتبط موضوع حركة أسعار الأسهم بفرضية السوق الكفوء التي تستند على محتوى المعلومات سواء أكانت تلك المتعلقة بمستوى الشركة أم مستوى السوق (Market - wide information) لذا فإن المدى التي تتحرك فيه الأسهم بشكل متزامن وفي نفس الاتجاه يعتمد على المقدار النسبي للمعلومات الخاصة بالشركة بالمقارنة مع المعلومات الخاصة بالسوق ، فإذا كان سعر السهم يعكس معلومات اكبر على مستوى الشركة سينأى بنفسه عن سلوك القطيع وينخفض التزامن تبعاً لذلك بسبب التباين في المعلومات بين الشركات اما اذا كانت المعلومات العامة (معلومات السوق) هي المهيمنة على حركة الأسعار بسبب انخفاض المعلومات الخاصة بالشركات لنقص في الإفصاح والشفافية أو لأسباب أخرى فإن سعر السهم سيستجيب بشكل اكبر للمعلومات على مستوى السوق التي تترك تأثيراً شاملاً على كل الشركات ويؤدي ذلك بالضرورة إلى حركة أسعار الأسهم بشكل متزامن وفي نفس الاتجاه، ولان نقص الإفصاح والشفافية والمعلومات على مستوى الشركة هي نتائج من شأنها ان تقود لمثل هذا التزامن يحاول هذا البحث دراسة وتحليل المقدمات التي تفضي إلى هذه النتائج ولعل واحدة من اهم تلك المقدمات هو التزام الشركات بمبدأ الإفصاح والشفافية ودور حوكمة الشركات في الضغط على الشركات وارغامها على الالتزام بتقديم المعلومات التي تتيح للمستثمرين حرية