

Model of Corporate Sustainability Accounting with Emphasis on Psychological Variables of Board Members

Atoussa Firoozalizadeh

*Ph.D. Student of Accounting, Department of Accounting, Qa.c, Islamic Azad
University, Qazvin, Iran.*

atoussa.firoozalizadeh@iau.ir

Habib Amirbeyki Langaroudi*

*Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, Qa.c, Islamic Azad
University, Qazvin, Iran. (Corresponding Author)*

Habib.Amirbeyki@iau.ac.ir

Mohammad Hassani

*Assistant Professor of Accounting, Department of Accounting, NT.C, Islamic Azad
University, Tehran, Iran.*

mhassani@iau.ac.ir

Abstract:

The role of corporate sustainability accounting in Iran and the influence of board members as the primary decision-makers is of great significance. Accordingly, this study sought to identify a model for corporate sustainability accounting, focusing on the psychological variables of board members and the process by which corporate sustainability accounting becomes established. Therefore, employing the grounded theory method and the approach of Strauss and Corbin (1998) across two qualitative stages during the years 1403–1404, the study first identified psychological variables through interviews with qualified psychologists; data saturation was reached after 12 interviews, at which point the research proceeded to the second stage of interviewing and data collection. In the second phase, interviews were conducted with company board members (meeting the study's eligibility criteria); data collection reached the point of saturation after 13 interviews with these board members. During the analysis phase—specifically through the three-stage coding process (open, axial, and selective)—a model regarding the ontological basis of corporate sustainability accounting was derived, with an emphasis on the psychological variables of corporate board members. Regarding the core, causal, contextual, and intervening categories, as well as consequences, several categories were identified, such as: establishing the necessary conditions for women's membership on corporate boards of directors; verifying psychological suitability through mental health assessments (conducted by competent legal and medical authorities); the

Semiannually journal of Value & Behavioral Accounting

influence of the external environment; life experiences; the exercise of power and violence; leadership capabilities; and foresight regarding the production of green products. In addition to examining the importance of corporate sustainability accounting in business entities, this study offers a novel contribution by evaluating a key issue hindering the achievement and implementation of corporate sustainability accounting.

Keywords: Psychological variables, corporate sustainability accounting, decision making, board members, corporate governance, the fourth dimension of sustainable development.

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

الگوی حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره

آتوسا فیروزعلیزاده^۱ حبیب امیریکی لنگرودی^{۲*} محمد حسنی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۴

چکیده

نقش حسابداری پایداری شرکتی در ایران و تأثیرگذاری اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها به‌عنوان تصمیم‌گیران اصلی آن بسیار حائز اهمیت است. از این‌رو، این پژوهش، به شناسایی الگوی حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها و فرایند هستی‌پذیری حسابداری پایداری شرکتی پرداخت. لذا با به‌کارگیری روش داده‌بنیاد و رویکرد استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، در دو مرحله کیفی، طی سال‌های (۱۴۰۳-۱۴۰۴)، نخست به شناسایی متغیرهای روانشناختی از طریق مصاحبه با روانشناسان محترم حائز شرایط پژوهش و انجام ۱۲ مصاحبه به مرحله اشباع رسید و پژوهش وارد مرحله دوم مصاحبه و گردآوری داده‌ها گردید. در مرحله دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها (واجد شرایط پژوهش) انجام و با ۱۳ مرحله مصاحبه گردآوری داده‌ها به مرحله اشباع با اعضای محترم هیأت‌مدیره شرکت‌ها تأیید شد. در مراحل تجزیه و تحلیل، مراحل سه‌گانه کدگذاری (باز، محوری و انتخابی)، الگوی هستی‌پذیری حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها استخراج گردید. در مقوله‌های محوری، علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و پیامدها، برخی مقوله‌های مانند: ایجاد شرایط لازم بر عضویت بانوان در هیأت‌مدیره شرکت‌ها، تأیید صلاحیت‌های

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

atoussa.firoozalizadeh@iau.ir

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

Habib.Amirbeyki@iau.ac.ir

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

mhassani@iau.ac.ir

روانی با انجام تست سلامت روان (توسط مراجع قانونی و پزشکی ذیصلاح)، تأثیر محیط بیرونی، تجربیات زندگی، اعمال قدرت و خشونت، قدرت رهبری، آینده‌نگری در تولید محصولات سبز، شناسایی شدند. نوآوری این پژوهش علاوه بر بررسی اهمیت حسابداری پایداری شرکتی در واحدهای تجاری، یکی از مباحث پژوهشی مهم در عدم دستیابی و تحقق حسابداری پایداری شرکتی را مورد ارزیابی قرار داده است.

کلیدواژه‌ها: متغیرهای روانشناختی، حسابداری پایداری شرکتی، تصمیم‌گیری، اعضای هیأت‌مدیره، راهبری شرکتی بعد چهارم توسعه پایدار.

۱- مقدمه

صنعتی شدن منافع اقتصادی قابل توجهی را برای شرکت‌ها به همراه داشته است، اما به قیمت آلودگی کره زمین که یک نگرانی عمده در سراسر جهان است (عثمان و بارسالوربه لورتو^۱، ۲۰۲۲؛ چن و داگستانی^۲، ۲۰۲۳).

مفهوم توسعه پایداری برای چندین دهه مورد توجه حسابداران قرار داشته است که منجر به ظهور رشته حسابداری برای پایداری شده است که اغلب «حسابداری پایداری» نامیده می‌شود (هوریچ و همکاران^۳، ۲۰۲۰). یکی از نخستین و شناخته شده‌ترین تعریف‌های پایداری شرکتی که توسط کمیته جهانی محیط زیست و توسعه^۴ ارائه شده، عبارت است از «رفع نیازهای حال حاضر بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای رفع نیازهای خود» (سنیرسون^۵، ۲۰۰۹؛ ژانگ^۶، ۲۰۱۷؛ اخترشناس و همکاران^۷، ۱۳۹۹).

حسابداری پایداری شرکتی که بر اساس نظریه سه بعدی توسعه پایدار (الینگتون^۷، ۱۹۹۷)، استوار است، چارچوبی جامع برای ارزیابی و گزارشگری پایداری عملکرد سازمان‌ها در سه حیطه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را ارائه می‌دهد (الینگتون، ۱۹۹۹)، این چارچوب نظری که توسط مؤسسه بین‌المللی گزارشگری پایداری در سال ۱۹۹۷ تدوین و در سال‌های متوالی به روزرسانی شده است، بر یکپارچه سازی اطلاعات مالی و غیرمالی در فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک تأکید دارد (اسماعیلی کیا و اوشنی، ۱۴۰۱). در این چارچوب، هزینه‌یابی زیست محیطی به عنوان یکی از ابزارهای کلیدی عمل می‌کند که امکان شناسایی، اندازه‌گیری و تخصیص هزینه‌های ناشی از تأثیرات زیست محیطی فعالیت‌های سازمان را فراهم می‌سازد (فاطری و همکاران^۸، ۱۴۰۲؛ عطا عبید و همکاران^۹، ۱۴۰۴).

توسعه حسابداری پایداری شرکتی رویکردی متفاوت در کسب و کار است که بر اساس این رویکرد سازمان برای تمامی ذینفعان خود، ارزش بلندمدت می‌آفریند. در این رویکرد تنها استراتژی‌های سبز و دوستدار محیط زیست مدنظر نیست، بلکه همه ابعاد عملکردی کسب و کار یعنی ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی به همراه ابعاد محیط زیستی مورد توجه قرار می‌گیرد. پایداری

¹ Usman & Balsalobre-Lorente

² Chen & Dagestani

³ Horisch & et al

⁴ World Commission on Environment and Development (WCED)

⁵ Sneirson

⁶ Zhang

⁷ Elkington

شرکتی رویکردی است که همه مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکتی^۱، شهروندی شرکتی^۲ و حتی راهبری شرکتی^۳ را در بر می گیرد (عامری، ۱۳۹۷). از این رو این امر با هدایت و تصمیم گیری های هیأت مدیره محیا می شود و به دیدگاه جنسن و مکینگ در سال ۱۹۷۶، اهمیت هیأت مدیره به عنوان بخش جدایی ناپذیر از سیستم حاکمیت، نظارت و مدیریت یک شرکت بیان داشتند (جنسن و مکینگ، ۴، ۱۹۷۶).

عدم اجرای و افشای حسابداری پایداری شرکتی، می تواند دلایل متعددی داشته باشد. اجرا و افشای حسابداری پایداری شرکتی، هزینه هایی را به شرکت ها تحمیل می کند و ممکن است این هزینه ها باعث کاهش منابع مالی و سودآوری شرکت ها شده و مدیران مانع از اجرا و افشای حسابداری پایداری شرکتی شوند، ممکن است، بعضی از شرکت ها ابعاد، مؤلفه و شاخص های حسابداری پایداری شرکتی را رعایت و اجرا نموده و به مسائل زیست محیطی و اجتماعی توجه می نمایند (اخترشناس و همکاران، ۱۴۰۰).

حال با این تفاسیر و به دیدگاه ویانز و همکاران (۲۰۲۰)، نقش مؤثر ویژگی های شخصیتی از مهم ترین موضوعات مالی رفتاری است. تصمیم مالی رفتاری در راستای تبیین نحوه تصمیم گیری فرد در بازار اوراق بهادار و در موقعیت های گوناگون، با استفاده از دستاوردهای پژوهش های انجام شده در حوزه علوم انسانی و اجتماعی از جمله روانشناسی و جامعه شناسی مانند فرهنگ، شخصیت و سایر ویژگی های روانشناختی بر متغیرهای حسابداری و مالی و در برخی موارد اقتصادی می پردازد (ویانز و همکاران، ۵، ۲۰۲۰). ویژگی های شخصیتی مجموعه سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار در افراد است که بر روی هم، یک فرد را از فرد یا افراد دیگر متمایز می سازد (پوریوسف و آزاد فلاح، ۱۳۹۳).

¹ Corporate Social Responsibility

² Corporate Citizenship

³ Corporate Governance

⁴ Jensen & Meckling

⁵ Vianez & et al

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توسعه پایدار، اصطلاحی که برای اولین بار در گزارش بروندلند^۱ در سال ۱۹۸۷ تعریف شد، به یک دستور کار ضروری برای بسیاری از کسب و کارها و مؤسسات جهانی تبدیل شده است. توسعه پایدار متضمن توازن پیچیده‌ای از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی است که اغلب به آن اشاره می‌شود (کینگ یوآ و یوآن وانگ^۲، ۲۰۲۴).

علی‌رغم وجود ادبیات نسبتاً قوی پایداری شرکتی، موضوع حسابداری پایداری شرکتی مفهومی وسیع، پیچیده و در حال تکامل است که نگرش‌ها و ایده‌های متنوعی را در بر می‌گیرد. در ادامه به تعدادی از این تعاریف و دیدگاه‌ها اشاره شده است. حسابداری پایداری شرکتی به طور انحصاری در آغاز با دیدگاه مالی شرکت‌ها ارتباط داشت، اما هدف اصلی آن به حداکثر رساندن ارزش سهامداران بود که شرکت‌ها از طریق آن اعلام می‌کردند. حسابداری پایداری شرکتی باید پایدار بودن در بلندمدت و سود باشد. کارول^۳ در سال (۱۹۷۹)، اعلام کرد حسابداری پایداری شرکتی باید متشکل از تعهدات اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه نسبت به محیط کار شرکت باشد. امروزه مدل کارول (۱۹۷۹) ادغام شده با نظریه گروه‌های ذینفع بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار می‌گیرد. حسابداری پایداری شرکتی متمرکز بر آینده است و به کسب اطمینان از اینکه حق انتخاب بهره‌برداری از منابع در آینده به‌خاطر تصمیمات گرفته شده در حال حاضر، محدود نشده باشد، مربوط است (ارس و کرودر، ۲۰۰۸؛ سنیرسون، ۲۰۰۹).

- حسابداری پایداری شرکتی تا حدودی با ارزش‌های سهامدار، شرکت و همین‌طور قانونمندی و اخلاقمندی آنها جهت اجرای قرارداد اجتماعی شرکت‌ها ارتباط مستقیم دارد. بنابراین، توسعه پایدار رابطه تنگاتنگی با تمامیت محیط‌زیست و عدالت اجتماعی و همین‌طور رونق اقتصادی شرکت‌ها دارد (ژانگ^۴، ۲۰۱۷؛ اخترشناس و همکاران، ۱۳۹۹).

حسابداری پایداری شرکتی بصورت "سیستم یکپارچه اندازه‌گیری مالی جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و محیطی" تعریف می‌شود که اطلاعات (معمولاً "اطلاعات مالی") مربوط به جوانب اقتصادی، اجتماعی و محیطی تجارت را به‌منظور ارتقای عملکرد شرکت، جمع‌آوری، ثبت، پردازش، تحلیل و گزارش می‌کند (فیگه و همکاران^۵، ۲۰۰۲). با این وجود، در این رابطه، موضوع حسابداری پایداری شرکتی، یک پدیده در حال ظهور است و می‌تواند بر اساس دیدگاه مبتنی بر

¹ Brundtland

² Liang Yao & Yuan Wang

³ caroll

⁴ Zhang

⁵ Fige & et al

منابع سازمان‌ها، از طریق یکپارچه‌سازی به بهترین شکل نشان داده شود (چن و همکاران^۱، ۲۰۱۰). در این شکل، موضوع حسابداری پایداری شرکتی، یک شکاف متدولوژیکی قلمداد می‌شود و پر کردن آن چالشی برای حسابداری معاصر است. به علاوه، موضوع حسابداری پایداری شرکتی، نه تنها بر روی چگونگی موضوع و تغییرات آن، نظیر فعالیت‌های اقتصادی موسسه، دارایی‌ها و منابع آن متمرکز است، بلکه به تغییرات و وضعیت محیط از ابعاد گوناگون نظیر اجتماعی و اکولوژیکی نیز می‌پردازد (تایبی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). از آنجاکه سرمایه‌گذاران مایل‌اند نظارتشان بر مدیریت شرکت را با در نظر گرفتن مجموعه شاخص‌های موفقیت در حسابداری همچنین اطلاعات غیرمالی، شاخص‌های محیطی، اجتماعی و راهبری شرکتی و شاخص‌های پایداری ارتقا دهند، لذا در هنگام سازماندهی حسابداری، باید همه عملیات داخلی در کنار منابع و ابزار خارجی در نظر گرفته شود (عبادی و همکاران، ۱۴۰۰). در هر صورت، از آنجاکه در ادبیات پژوهشی، مفاهیم و راهکارهای مختلفی که هنوز در عمل بکار نرفته‌اند، مثل هزینه پایداری، آنالیز ورودی - خروجی، حسابداری موجودی سرمایه طبیعی و...، ارائه می‌شود. لذا در این رابطه، شکاف متدولوژیکی وجود دارد (زیزکارناسکا و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

اعضای هیأت‌مدیره فرصت‌ها و تهدیدهای مؤثر بر تصمیمات استراتژیک شرکت را مشخص نموده و به ارزیابی عملکرد مدیریت در خصوص تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و اجرای آنها می‌پردازد (فاما و جنسن، ۱۹۸۳).

هیأت‌مدیره مجموعه از افرادی هستند که می‌بایست در قالب یک گروه کاری اثربخش، سلامت شرکت را در حوزه‌های متنوعی همچون عملکرد مناسب شرکت تضمین نمایند. از سویی دیگر، هیأت‌مدیره یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت یک شرکت به منظور هدایت و اداره آن می‌باشد که نقش مهمی در نظارت و کنترل بر گروه مدیریت دارد (یلمه و منصوریان، ۱۴۰۱).

تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری، بسیار پیچیده است و تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله: عوامل اقتصادی، ویژگی‌های جمعیتی، ویژگی‌های شخصیتی و سایر عوامل مرتبط قرار می‌گیرد (لن و همکاران^۴، ۲۰۱۸؛ صادقی یخدانی و همکاران، ۱۴۰۳).

بنا بر آنچه بیان شد، هر فرد یا شخصیت بی‌تردید یکی از مبحث‌های عمده و محوری روانشناسی است که هدف نهایی همه‌ی بررسی‌های مربوط به انسان است. شخصیت، بیانگر آن از ویژگی‌های فردی است که الگوهای رفتاری را نشان می‌دهد. شخصیت، هم بیانگر آن دسته از خصوصیات

¹ Chen & et al

² Taibi & et al

³ Zizkarnaska & et al

⁴ Lan & etal

فرد است که او را از سایرین متمایز و منحصر به فرد می‌نماید و هم بیانگر آن دسته از خصوصیات است که در همه‌ی انسان‌ها مشترک است. شخصیت، هم شامل جنبه‌های پایدارتر و تغییرناپذیرتر و تغییرپذیرتر که گاهی فرایند خوانده می‌شود.

به باور ریموند کتل^۱ (۱۹۸۹)، شخصیت را به این صورت تعریف می‌نماید: "چیزی که پیش‌بینی آنچه را که فرد در موقعیتی معین انجام خواهد داد، امکان‌پذیر می‌سازد" (کتل، ۱۹۸۹؛ بهرامی، ۱۳۹۷).

شخصیت شامل آموخته‌ها (فرایندهای تفکر) هیجانات و عواطف (فرایندهای احساسی) و رفتارهای شهودی (فرایندهای حرکتی و غریزی) است. شخصیت بیشتر به روابط پیچیده میان فرایندهای شناختی، عواطف و رفتارهای فرد اهمیت می‌دهد و سرانجام می‌توان گفت که این فرایندها باتوجه به محرک‌ها و موقعیت‌هایی به وجود می‌آیند که بعضی از آنها از محیط و بعضی را خود شخص موجب می‌شود. باید دانست که انسان‌ها در خلاء عمل نمی‌کنند، بلکه باتوجه به موقعیت‌ها و شرایط، پاسخ داده و خود را بیان می‌کنند (دقیقیان، ۱۳۹۰).

چون شخصیت را مجموعه ویژگی‌های جسمانی، روانی و رفتاری در افراد توصیف می‌شود، عواملی که به وجود آورنده این ویژگی‌ها هستند، عوامل به وجود آورنده شخصیت نیز هستند. بخشی از این ویژگی‌ها، به ویژگی‌های جسمی ساخته وراثت و بخشی دیگر آن نتیجه عوامل اجتماعی و محیطی است. اما بدیهی است که شخصیت هر فرد حاصل تعامل و تأثیر همه عوامل است و بدین معنا که از یک سوء عوامل محیطی در چارچوب امکانات و محدودیت‌های فیزیولوژیکی و ساختار توارثی تأثیر می‌پذیرد (بهرامی، ۱۳۹۷).

شخصیت به مجموع ویژگی‌های، فیزیکی، روانی، هیجانی و اجتماعی اطلاق می‌شود که فرد را موجودی، بی‌همتا و متفاوت از دیگر افراد می‌سازد. این ویژگی‌ها در زندگی روزمره به صفاتی پایدار در خلال زمان باز می‌گردند که از موقعیتی به موقعیتی دیگر تغییر چندانی نکرده و به ماهیت وجودی، فرد اشاره دارند. به طور عام، رفتار ما تحت تأثیر این ویژگی‌ها و توانایی‌هایی، شناختی و هیجانی قرار داشته و برای، پیش‌بینی رفتار باید این ویژگی‌ها به طور دقیق مورد بررسی قرار گیرند (حق‌شناس، ۱۳۸۵).

ارتقای حسابداری پایداری شرکت‌ها نه تنها مستلزم آن است که مدیران ارشد تعهد عمیقی به پایداری و اختیار کافی برای اجرای استراتژی‌های حسابداری پایداری شرکتی داشته باشند (چادهوری و همکاران^۲، ۲۰۲۲؛ مهران و الامر^۳، ۲۰۲۳)، بلکه سازمان نیز رویکردهای نوآورانه‌ای

¹Cattel

² Chowdhury & et al

³ Mahran & Elamer

را برای تبدیل اهداف استراتژیک به نتایج ملموس اتخاذ کند (ژانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ ماکیتی و همکاران^۲، ۲۰۲۳؛ گوش و همکاران^۳، ۲۰۲۵).

رفتار حسابداری پایدار شرکتی شامل اقدامات و رویه‌هایی است که شرکت‌ها به طور فعال برای حفاظت از محیط‌زیست و تقویت توسعه پایدار جامعه انجام می‌دهند. رفتار پایدار را به دو گروه اصلی طبقه‌بندی می‌شود: رفتار طرفدار محیط‌زیست، شامل کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، حفاظت از منابع و پذیرش فناوری پاک؛ و رفتار طرفدار جامعه، شامل فعالیت‌هایی که رفاه کارکنان را بهبود می‌بخشند، ایمنی شغلی را تضمین می‌کنند و روابط با جوامع و سایر ذینفعان را تقویت می‌کنند (اوسیلوا و همکاران^۴، ۲۰۲۱). این رفتارها به‌عنوان واسطه‌های حیاتی در تبدیل سرمایه‌گذاری‌های سبز و اجتماعی به نتایج ملموس توسعه پایدار، به‌ویژه در بخش‌های کار فشرده و تحت فشار زیست‌محیطی عمل می‌کنند. دو نتیجه اصلی توسعه پایدار، نخست گزارش پایداری و دوم عملکرد پایدار کسب‌وکار هستند (نیگویان و همکاران^۵، ۲۰۲۴؛ ژیانینگ و همکاران^۶، ۲۰۲۶).

شرایطی که بیان شد، حاکی از آنست که حسابداری پایداری شرکتی به‌عنوان یک عامل اثرگذار در توسعه پایدار در جوامع بشری شناخته شده است و باوجود بیانیه‌های متعدد و چشم‌اندازهای بسیار که مهم‌ترین و اصلی‌ترین آن سند چشم‌انداز ۲۰۳۰ سازمان ملل در راستای حفظ محیط‌زیست و تلاش‌های بشری برای مقابله با شرایط اقلیمی می‌باشد و واحدهای تجاری و بخصوص تصمیمات اعضای هیأت‌مدیره این واحدها به‌عنوان عوامل اصلی و اثرگذار این امر مهم شناسایی شده‌اند و اینکه اهمیت بالایی دستیابی به این هدف برای جوامع اجتماعی محرز گردیده است و با بالارفتن درک اجتماعی از سوی ذینفعان بالقوه و بالفعل شرکت‌ها جز خواسته‌های اساسی آنها قرار گرفته است، همچنان از سوی اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها به‌عنوان سکان‌دار این امر مهم و هنگام تصمیم‌گیری‌های آنها در واحدهای تجاری خود به این باور مهم و بزرگ نرسیده‌اند و هنوز باور توان حسابداری پایداری شرکتی و زمینه‌سازی راهبردی آن در شرکت‌ها در بلندمدت و تحقق اثرات قابل توجهش در عملکرد و مسئولیت اجتماعی در واحد تجاری شکل نگرفته است. پژوهش‌های زیادی در این راستا صورت گرفته، اما هنوز پاسخی برای چرایی عدم‌پذیرش و درک اجرای آن به‌فوریت از سوی هیأت‌مدیره شرکت‌ها ارائه نشده است؛ ازاین‌رو

¹ Zhang & et al

² M'akitie & et al

³ Ghosh & et al

⁴ Yusliza & et al

⁵ Nguyen & et al

⁶ Xincheng & et al

پژوهش حاضر به بررسی متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره به‌عنوان یک عامل اصلی هنگام تصمیم‌گیری آنها پرداخته است که در بخش‌های بعدی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

• پیشینه پژوهش‌های خارجی

همانگونه که پیش‌تر بیان شد، تاکنون پژوهش‌های بیشماری در خصوص توسعه پایدار صورت گرفته است؛ اما پژوهش‌های کمی به بررسی حسابداری پایداری شرکتی و چرایی عدم اجرا آن پرداخته است.

هوآ و همکاران^۱ (۲۰۲۳) به بررسی روابط مدیرعامل و مدیر و تنوع جنسیتی هیأت‌مدیره پرداختند، نتایج این پژوهش نشان داد که باتوجه‌به اینکه قوانین مدیریتی وضع شده مبنی بر حضور زنان در هیأت‌مدیره باعث شده است به نسبت در شرکت‌هایی که هیأت‌مدیره مردان یا مدیریت ضعیف دارند، متفاوت می‌باشد و پیامدهایی مؤثر از بهبود اثربخشی هیأت‌مدیره در نتیجه ایجاد تغییر و تحولی پایدار در هیأت‌مدیره شده است.

بازو و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی مشخصات روانشناختی و تصمیمات سرمایه‌گذاری پرداختند، نتایج حاکی از آن بود که وظیفه‌شناسی عامل مهمی در توضیح حجم معاملات بالاتر و ریسک‌پذیری بیشتر است. علاوه بر این، معیارهای جمعیت‌شناختی و نگرش ریسک بر انتخاب‌های سرمایه‌گذاری فردی تأثیر گذاشت. همچنین تصمیم‌گیری مالی و فراوانی معاملات سهام نه تنها تحت تأثیر نگرش ما نسبت به ریسک، بلکه از سطح وظیفه‌شناسی ما نیز قرار دارد. این یافته‌ها پیامدهای مهمی برای مدل‌سازی تصمیمات تحت ریسک و ارائه مشاوره مالی دارند.

ژونگ و همکاران^۲ (۲۰۲۴) نیز به بررسی و تحلیل تأثیر انحراف روانشناختی مدیران بر افشای اطلاعات و سرمایه‌گذاری غیرمنطقی خارج از کشور پس از همگرایی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی پرداختند، نتایج نشان داد، هر چه اعتماد مدیران بیشتر باشد، کارایی سرمایه‌گذاری کمتر است و سطح سرمایه‌گذاری غیرمنطقی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس با درجه ریسک‌پذیری مدیران افزایش می‌یابد و بهبود کیفیت افشای شرکت‌ها پس از همگرایی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی در چین، سرمایه‌گذاری غیرمنطقی ناشی از اعتماد بیش از حد مدیران را تضعیف کند و کیفیت افشای اطلاعات توسط شرکت‌ها می‌تواند رفتار سرمایه‌گذاری غیرمنطقی را مدیریت و با درجه ریسک بالای مدیران تشدید می‌شود.

^۱ Hoa & et al

^۲ Zhong & et al

الیاس و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی نقش و ترکیب هیأت‌مدیره در رشد اقتصادی و افشای کربن در شرکت‌ها پرداختند و دریافتند، رابطه مثبت و معناداری بین رشد اقتصادی و افشای انتشار گازهای گلخانه‌ای وجود دارد. علاوه بر این، تنوع و استقلال هیأت‌مدیره بر این رابطه تأثیر مؤثری دارد. به طور خاص، تعامل بین تعدادی از هیأت‌های مدیره زن و مستقل با رشد اقتصادی منفی و معنادار است که نشان‌دهنده نقش جایگزینی بین افشای کربن و نسبت مدیران زن و مستقل است.

لیانگ یائو و یان وانگ^۱ (۲۰۲۴) به بررسی عملکرد توسعه پایدار شرکتی از طریق سیستم حافظه تراکشی تیم مدیریت، تاب‌آوری سازمانی با تحلیل میانجی‌گری تعدیل شده پرداختند و نتایج حاصل از این بررسی نشان داد، ابعاد اجتماعی و محیطی چالش‌هایی جهانی هستند که برای درک بینش عملی برای بهینه‌سازی تی ام اس، تی ام تی و او ای را در توسعه پایدار ارائه می‌دهند.

ژانگ و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی نقش و ترکیب هیأت‌مدیره در رشد اقتصادی و افشای کربن در شرکت‌ها پرداختند، نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین رشد اقتصادی و افشای انتشار گازهای گلخانه‌ای وجود دارد. علاوه بر این، تنوع و استقلال هیأت‌مدیره بر این رابطه تأثیر دارد. به طور خاص، تعامل بین تعدادی از هیأت‌های مدیره زن و مستقل با رشد اقتصادی منفی و معنادار است که نشان‌دهنده نقش جایگزینی بین افشای کربن و نسبت مدیران زن و مستقل است.

حسینی طبقه‌دهی و همکاران^۲ (۲۰۲۶) به بررسی رهبری اخلاقی و پایداری شرکتی: پیامدهایی برای استراتژی نیروی کار - بررسی ارزش‌ها، انگیزه‌ها و جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان‌هایی که ابتکارات حسابداری پایداری شرکتی و چگونگی گستردگی عمیق و درک تأثیر اخلاق رهبری بر آینده شیوه‌های کاری در پیشبرد حسابداری پایداری شرکتی و شفافیت و پاسخگویی - اصول اصلی اخلاق تجاری - بر سیاست‌های محیط کار پایدار محور و عملکرد شرکت‌ها پرداختند. نتایج بررسی‌های آنها نشان داد که با ادغام دیدگاه‌های نظری از اخلاق کسب‌وکار، مطالعات رهبری و تحقیقات آینده کار در بررسی سیستماتیک از ۹۵ مقاله ژورنالی داوری شده توسط همتا، نقاط مشترک رهبری اخلاقی، ماهیت در حال تحول کار و حسابداری پایداری شرکتی روشن‌تر و از این طریق گفتمان رهبری مسئولانه و توسعه‌سازمانی پایدار را غنی‌تر می‌شود.

^۱ Liang Yao & Yuan Wang^۲ Hosseini Tabaghdehi & et al

• پیشینه پژوهش‌های داخلی

اخترشناس و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی، تدوین و ارزیابی مدل موانع، اجرا و افشای و استاندارد - گذاری پایداری شرکتی در ایران پرداختند، نتایج پژوهش آنها نشان داد که ۴ بعد شامل، ویژگی‌های شرکت، عوامل مدیریتی، عوامل بازار و عوامل کلان، ۹ مؤلفه شامل، ویژگی‌های ساختاری، ویژگی‌های عملکردی، سطح فردی، سطح سازمانی، بازار سرمایه، عوامل تجاری، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و عوامل سیاسی و ۶۰ شاخص بر پایداری شرکتی مؤثر هستند. علاوه بر تأیید بسیاری از عوامل شناسایی شده در پژوهش‌های پیشین، عوامل نوینی همچون فرهنگ جامعه، سیاست حاکم بر کشور، پایبندی به اخلاق، الزامات قانونی، شهرت اجتماعی شرکت، سرمایه فکری و رقابت بازار محصول به‌عنوان عوامل مؤثر بر پایداری شرکتی شناسایی شده‌اند. این یافته‌ها دیدگاه‌های مهمی برای ذینفعان مختلف مانند دولت، نهادهای قانون‌گذار، نهادهای نظارتی، شرکت‌ها و پژوهشگران دارد.

بختیاری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر ویژگی‌های حساب‌رسان در قضاوت حساب‌رسی پرداختند، نتایج نشان داد، استخراج بالغ بر ۱۰۷ کد یا مفهوم اولیه از مصاحبه‌ها و نیز احصاء ۲۰ مفهوم و ۶ مقوله است که در قالب مدل پارادیمی شامل شرایط علی با خرده مقولات: ویژگی‌های فردی، عواطف و سلامت روانی حساب‌رسان و عوامل دموگرافیکی، شرایط زمینه‌ای با خرده مقولات خانواده، عوامل قانونی، عوامل محیطی، فرهنگ و محیط سیاسی، مقوله محوری با خرده مقولات: استرس ناشی از کار، استقلال و بی‌طرفی، شرایط مداخله‌گر: عوامل سازمانی و محیط اقتصادی، راهکار/تعاملی با خرده مقولات: مهارت‌ها، دانش حساب‌رس، احساس تعلق به حرفه و قدرت تصمیم‌گیری به نهادهای تصمیم‌گیر و ناظر و پیامد با خرده‌مقوله: قضاوت‌های حرفه‌ای می‌باشد.

فرج‌زاده دهکردی و فغفور مغربی (۱۴۰۱) به بررسی تبیین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص سرمایه‌گذاری با اتکا بر دیدگاه‌های روانشناختی پرداختند. نتایج پژوهش آنها حاکی از تم‌های اصلی مرتبط با کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری پنج‌گانه، ۱. استفاده از اطلاعات کیفی ۲. سیر تاریخی تئوری‌های مرتبط با کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری ۳. عوامل مؤثر بر ایجاد تفاوت در کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری ۴. تأثیر احساسات و عواطف ضمنی و یکپارچه بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری ۵. پیامدها (فواید توجه به عوامل اثرگذار بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری)، شناسایی کردند. همچنین عواملی مانند شخص، نوع فعالیت و محیط را نیز مؤثر بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری مؤثر دانستند.

فخاری و فضل اله پورنقارچی (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه‌های حسابرسی، نتایج این پژوهش کمی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه نشان داد، افزایش سرمایه روانشناختی منجر به افزایش، انگیزه پیشرفت و بهبود قضاوت حسابرسان شده و همچنین در نهایت منجر به بهبود عملکرد موسسه‌های حسابرسی می‌شود.

کریمی و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی توسعه الگوی حسابداری پایداری مبتنی بر نظریه زمینه بنیان نشان داد، مهم‌ترین شرایط علی که موجب تقویت حسابداری پایداری می‌شوند، به ترتیب عبارت است: از عوامل و الزامات محیطی، اخلاق در حسابداری، رعایت سیاست‌ها، روش‌ها و قوانین، شفاف‌کردن فعالیت‌های حسابداری، افشای اطلاعات سازمانی، افشاء مسئولیت اجتماعی، مشوق‌های محیطی، فشارهای محیطی و ویژگی‌های سیاسی. همچنین طبق نظر خبرگان ویژگی‌های راهبری شرکتی، ویژگی‌های ساختاری شرکت، ویژگی‌های رفتاری مدیران و تعهدات انگیزشی نیز عوامل مداخله‌ای برای الگوی حسابداری پایداری در نظر گرفته می‌شوند.

سبزیانی و همکاران (۱۴۰۳) که بررسی و ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران پرداختند، نتایج حاکی از آن بود که تحلیل مضمون داده‌های کیفی، عوامل اقتصادی، زیست‌محیطی، اجتماعی، استراتژی، عوامل اخلاق حرفه‌ای، افشای پایداری، مدیریت منابع سبز، مدیریت زنجیره تأمین، خلق ارزش پایدار و عوامل روانی به‌عنوان مضامین اصلی الگوی پایداری شرکتی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای شناسایی شدند. حسینی و همکاران (۱۴۰۳) روابط متقابل و اولویت‌بندی عناصر گزارشگری پایداری شرکتی با تأکید بر اصول و ارزش‌های اسلامی با استفاده از روش دیمتل فازی پرداختند. آنها دریافتند که بعد راهبری پایداری تأثیرگذارترین و بعد زیست‌محیطی تأثیرپذیرترین بعد است. مؤلفه رضایت مشتریان در بعد اجتماعی مهم‌ترین مؤلفه در بین تمام مؤلفه‌های الگو و بعد زیست‌محیطی مهم‌ترین بعد از دید خبرگان در مرحله اجرای روش دنپ فازی شناسایی شدند.

بوذرجمهری و همکاران (۱۴۰۵) به بررسی مؤلفه‌های گزارشگری پایداری صنعت فولاد در زمینه تغییرات اقلیمی در ایران با رویکرد اقتصادی و زیست‌محیطی پرداختند، نتایج این پژوهش نشان داد، در بعد اقتصادی، وابستگی کسب‌وکار با وزن ۲۲/۹ درصد، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار است و به معنی اینکه، هرچه میزان وابستگی یک سازمان به منابع طبیعی و فرایندهای حساس به تغییرات اقلیمی بیشتر باشد، موجب آسیب‌پذیری آن در برابر اختلال‌های ناشی از تغییرات اقلیمی است. سازمان‌هایی که نتوانند خود را با شرایط جدید وفق دهند، در معرض افزایش هزینه‌های عملیاتی، کاهش بهره‌وری و حتی تعطیلی قرار می‌گیرند. پس از آن، کاهش اتلاف منابع ۱۴/۵ درصد سرمایه‌گذاری مناسب ۱۳/۵ درصد به ترتیب در اولویت‌های بعدی و کاهش

اتلاف منابع بیانگر ضرورت افزایش بهره‌وری انرژی و مواد اولیه است که می‌تواند هزینه‌ها را کاهش و بازدهی را ارتقا دهد. همچنین، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوین و پایدار را، به‌ویژه در زمینه انرژی‌های تجدیدپذیر و نوآوری‌های سبز، به‌عنوان راهبردی کلیدی برای افزایش توان رقابتی سازمان‌ها شناختند. در بعد زیست‌محیطی نیز، دو مؤلفه از دست‌دادن منابع تجدیدناپذیر آب و اصلاح تجهیزات و فرایندها اهمیت ویژه‌ای داشتند و ضرورت بر تمرکز سازمان‌ها بر مدیریت منابع آبی، بهینه‌سازی فرایندهای صنعتی و به‌کارگیری فناوری‌های جدید برای کاهش آلودگی و مصرف انرژی را نیز مهم ارزیابی کردند.

نتایج بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته در داخل و خارج کشور نشان از اهمیت حسابداری پایداری شرکتی، عوامل روانشناختی در تصمیم‌گیری‌های هیأت‌مدیره دارد. اما متأسفانه این امر تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. پژوهش پیشرو، به دنبال آنست تا با بررسی متغیرهای روانشناختی مؤثر هنگام تصمیم‌گیری‌های اعضای هیأت‌مدیره در راستای تحقق حسابداری پایداری شرکتی گامی مهمی در این امر بردارد.

۳- سوالات پژوهش

اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها، تصمیم‌گیران و هدایت‌کنندگان راهبردی در فرایند حسابداری پایداری شرکتی می‌باشند. مهم پرسش بی‌پاسخ مانده در این میان است، چرا هنوز حسابداری پایداری شرکتی با عمر ۴۰ ساله خود هنوز در ابتدای راه مانده است. بنا بر تئوری ذینفعان که در سال ۲۰۰۵ توسط جنسن بیان گردید، راهبری سازمان‌ها هنگامی که صاحبان دارایی از مدیران آنها متمایز است، بر عهده هیأت‌مدیره می‌باشد و وظیفه هیأت‌مدیره حفظ دارایی‌های واحد تجاری و به حداکثر رساندن ارزش دارایی‌ها، از طریق افزایش سود و تقسیم این سود در بین سهامداران می‌باشد. این در حالیست که بر اساس تئوری اقتصاد سیاسی که در دهه ۱۹۹۰ از نوشته‌های پارکر استخراج گردید، این تئوری در مقابل یک قرارداد اجتماعی پیشنهاد می‌شود و یک سازمان بر حمایت کلی جامعه تکیه دارد و چنانچه سازمان درگیر فعالیت‌های اجتماعی نامطلوب شود، جامعه از تأیید دوباره شرکت سرباز می‌زند. بر اساس رویکرد سوم تئوری ذینفعان که برگرفته از تعریف توسعه پایدار سازمان ملل می‌باشد، شرکت‌ها می‌بایست در هنگام تصمیم‌گیری‌های خود منافع نسل‌ها و سایر ذینفعان آتی را نیز مدنظر قرار دهند. در شرایط کنونی جهان، تئوری اقتصاد سیاسی نقش بسیار مهمی را داراست. حال آنکه علاوه بر این تئوری، تئوری‌های دیگر همانند تئوری رویکرد اخلاقی که از سوی دیگران و گوردون^۱ (۱۹۹۶)، بیان می‌کند: ذینفعان شرکت‌ها و

¹ Deegan & Gordon

سازمان‌ها نسبت به فعالیت‌های آنها ذیحق هستند و مدیریت شرکت موظف است که منافع تمامی ذینفعان بالقوه و بالفعل و سایر ذینفعان در جامعه را در هنگام تصمیم‌گیری‌های خود لحاظ نماید. ازسوی دیگر، لیندبوم^۱ مفهوم تئوری اقتصاد سیاسی را بسط بیشتری داده و در تئوری مشروعیت چهار استراتژی را بیان می‌کند که شرکت‌ها ممکن است برای حفظ مشروعیت سازمانی^۲ بکار گیرند، شامل: ۱. آگاه‌ساختن ذینفعان درباره قصد بهبود عملکرد. ۲. جستجو درباره تغییر درک سهامداران از یک رویداد. ۳. اجتناب از توجه بیش از حد به یک مسئله. ۴. تغییردادن توقعات خارجی درباره عملکرد آن (هانيفا و کوپک^۳، ۲۰۰۵). روند فعالیت‌های سازمان می‌بایست با خواست جامعه همسو و هماهنگ باشد. اما آنچه اهمیت دارد پاسخ به این پرسش است که چرا هنوز پس از سال‌ها فشار اقشار جامعه بر اجرای اهداف توسعه پایدار و به‌زعم آن حسابداری پایداری شرکتی هنوز مسکوت مانده است؟

پاسخ در اینجاست، تصمیماتی که اعضای هیأت‌مدیره به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان نهایی و اصلی در هر سازمان اتخاذ می‌نمایند. در راستای بقای سازمان و حتی افزایش پاداش‌های خود می‌باشد. حتی در برخی موارد هدف از این تصمیمات تأمین خواسته‌های گروهی اقلیت از ذینفعان است، در حالیکه می‌بایست هدف تصمیمات کسب منافع بخش عظیمی از جامعه و ذینفعان فعلی و آتی باشد. تصمیم‌گیری در دنیای اقتصادی پر از رقابت امروز از روز قبل دشوارتر می‌شود و نقش کلیدی را در سازمان‌ها بازی می‌کند.

بر اساس تئوری برنامه‌ریزی شده که توسط احزن و فیشین در سال ۱۹۸۰ ارائه گردید. نگرش‌ها و هنجارهای ذهنی افراد از عوامل اصلی و تعیین‌کننده رفتار آنها می‌باشد. بنا بر تعریف رفتار متغیرهای روانشناختی است که بصورت وراثت، آموزش و با تجربیات کودکی و زندگی افراد می‌باشد. هر فرد برای خود شخصیت منحصر به فردی دارد و اعضای هیأت‌مدیره نیز از این امر مستثنا نیستند و این ویژگی‌های روانشناختی نه تنها تصمیمات فردی در زندگی افراد بلکه تا حد زیادی عملکرد حرفه‌ای فرد را نیز در بر می‌گیرد و تأثیرات ناشی از آن در نحوه و چگونگی زندگی نسل‌های آینده نمایان می‌گردد. از این‌رو شناسایی این ویژگی‌های روانشناختی در افراد نقش مهمی را در راستای اجرایی حرفه‌ای آنها ایفا می‌نماید. در نظر داشتن این جنبه از اثرات در تصمیم‌گیری‌های اعضای هیأت‌مدیره در راستای تحقق حسابداری پایداری شرکتی بسیار مفید و مؤثر می‌باشد. در پژوهش‌های پیشین نیز باژو و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی مشخصات روانشناختی و تصمیمات سرمایه‌گذاری پرداختند و دریافتند که متغیرهای روانشناختی،

¹ lindbaum

² Legitimacy of the organisation

³ Hanifa & Cooke

وظیفه‌شناسی و ریسک‌پذیری بر تصمیم‌گیری‌های مالی و نوع نگرش افراد مؤثر است و یا در پژوهش دیگر، ژونگ و همکاران (۲۰۲۴) نیز به بررسی و تحلیل تأثیر انحراف روانشناختی مدیران بر افشای اطلاعات و سرمایه‌گذاری غیرمنطقی خارج از کشور پس از همگرایی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی پرداختند و نشان دادند هر چه اعتماد مدیران بیشتر باشد، کارایی سرمایه‌گذاری کمتر است و سطح سرمایه‌گذاری غیرمنطقی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس با درجه ریسک‌پذیری مدیران افزایش می‌یابد. باتوجه به پژوهش‌های پیشین و شرح بیان مسئله و ضرورت پژوهش، پژوهش حاضر به بررسی و طراحی الگوی حسابداری مبتنی بر حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره می‌پردازد و باتوجه به استدلال‌های ارائه شده، به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر می‌باشد:

پرسش‌های اصلی و فرعی پژوهش

- چه متغیرهای روانشناختی در اعضای هیأت‌مدیره در تحقق حسابداری پایداری شرکتی، مؤثر می‌باشد؟
- چه مقوله‌های علی (مشوق‌ها) از متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره بر حسابداری پایداری شرکتی مؤثر هستند؟
- چه مقوله‌هایی مداخله‌گر از متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره بر حسابداری پایداری شرکتی مؤثر هستند؟
- چه مقوله‌هایی زمینه‌ای (بستری) از متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره بر حسابداری پایداری شرکتی مؤثر هستند؟
- چه مقوله‌هایی راهبردی از متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره بر حسابداری پایداری شرکتی مؤثر هستند؟
- چه مقوله‌هایی پیامدی از متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره بر حسابداری پایداری شرکتی مؤثر هستند؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع بنیادین بوده و باتوجه‌به اینکه خلاء داده‌ها در تبیین و ارزیابی و الگوی متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره در راستای تحقق حسابداری پایداری شرکتی بود، گردآوری داده‌ها از روش داده‌بنیاد که برگرفته از روش کیفی بصورت کاملاً طبیعی و بدون دست‌کاری داده‌ها صورت‌گرفته است، از این‌رو در زمره پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد. گردآوری داده‌ها بصورت یادداشت‌برداری و مصاحبه میدانی، با اجرای دو مرحله مصاحبه عمیق بصورت نیم ساختاریافته و تا رسیدن به مرحله اشباع صورت گرفت و با استفاده از رویکرد داده‌بنیاد و مدل استراوس و کوربین (۱۹۹۸) انجام گرفت. در مرحله نخست جامعه آماری متشکل از اساتید رشته روانشناسی و فرهیختگان دانشگاهی و حرفه‌ای در این رشته که آشنایی کامل و سابقه پژوهشی و اجرایی با متغیرهای روانشناختی افراد بزرگسال بطور اعم و اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها در هنگام تصمیم‌گیری بطور اخص داشتند، بود. در این مرحله با استفاده از روش گلوله‌برفی ابتدا چند روانشناس واجد شرایط پژوهش توسط پژوهشگر انتخاب و مصاحبه‌ها صورت گرفت و از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا به پرسش‌های موردنظر پژوهشگر پاسخ دهند و از مصاحبه‌شوندگان نیز خواسته شد تا چنانچه موضوعی مدنظر داشته و مهم می‌دانستند، بیان نمایند. همچنین در حین مصاحبه چنانچه ابهام یا پرسشی مدنظر پژوهشگر قرار گرفت نیز مورد پرسش قرار گرفت. پس از انجام هر مصاحبه، تحلیل داده‌ها صورت گرفت و باتوجه‌به تجزیه و تحلیل در روش کیفی و فرایند رفت‌وبرگشت تجزیه داده‌ها، چنانچه پرسش یا نکته جدیدی در پژوهش ایجاد شد در مصاحبه‌های بعدی از سوی پژوهشگر لحاظ گردید و از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا نفرات بعدی مصاحبه توسط این افراد با درنظرگرفتن شرایط پژوهش معرفی گردند. در نهایت پس از رسیدن به مرحله اشباع مصاحبه با روانشناسان محترم و شناسایی و گردآوری متغیرهای روانشناختی افراد در هنگام تصمیم‌گیری پژوهش وارد مرحله دوم مصاحبه با اعضای محترم هیأت‌مدیره شرکت‌ها شد. همانند بخش نخست پژوهش از روش گلوله‌برفی استفاده گردید و در ابتدا چند عضو هیأت‌مدیره شرکت‌ها که واجد شرایط پژوهش بودند از سوی پژوهشگر انتخاب گردیدند و پس از انجام هر مصاحبه مراحل تحلیل داده‌ها بصورت رفت‌وبرگشت انجام گرفت. در این مرحله مصاحبه همانند مرحله نخست چنانچه پرسش، ابهامی یا نکات کلیدی در مصاحبه‌ها شکل می‌گرفت در مصاحبه بعدی مدنظر قرار گرفته یا با پرسش مجدد از مصاحبه‌شونده، برطرف می‌گردید. در این مرحله پژوهش نیز همانند مرحله قبل از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا نفرات بعدی مصاحبه را با درنظرگرفتن شرایط موردنظر پژوهشگر

معرفی نمایند. سرانجام پس از رسیدن به مرحله اشباع در مصاحبه با اعضای هیأت مدیره شرکت‌ها و باتوجه به اینکه این روش پژوهش نیازمند تجزیه و تحلیل همزمان با انجام مصاحبه‌ها و کدگذاری داده‌ها می‌باشد. مدت هر دو مرحله مصاحبه بطور متوسط ۴۵ دقیقه به طول انجامید و سپس پژوهش وارد مراحل کدگذاری باز (شناسایی مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد) شروع و مراحل کدگذاری محوری (بررسی شرایط، راهبردها و پیامدها) و سپس کدگذاری انتخابی (شکل دادن نظریه حول یک مقوله) بصورت همزمان و بصورت رفت و برگشت شد. در نهایت شش مقوله شامل، مقوله علی (مشوق‌ها)، مقوله زمینه‌ای (بستر)، مقوله‌های مداخله‌گر، مقوله‌های راهبردی، مقوله اصلی یا محوری پژوهش و در نهایت پیامدهای پژوهش شناسایی شدند.

۵- یافته‌های پژوهش

در مرحله نخست مصاحبه با اساتید دانشگاهی و خبرگان رشته روانشناسی که پیشینه پژوهش، اعم از کتاب یا مقاله در خصوص فرایند تصمیم‌گیری و متغیرهای روانشناختی مربوط به آن داشتند، جهت مصاحبه انتخاب و از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد، تا هنگام معرفی نفراست بعدی در فرایند مصاحبه این شرایط را مدنظر قرار دهند. در نهایت، پس از انجام مصاحبه در مرحله نخست پژوهش، تحلیل داده‌ها و رسیدن به مرحله اشباع در مصاحبه دهم، انجام مصاحبه تا دوازدهمین مصاحبه ادامه پیدا کرد، تا اطمینان حاصل گردد، گردآوری داده‌ها به مرحله اشباع رسیده است. با نظرت مصاحبه‌شونده‌های محترم متغیرهای روانشناختی زیر شناسایی گردیدند جدول شماره ۱ آمار توصیفی جمعیت‌شناختی جامعه آماری در مرحله نخست مصاحبه را ارائه می‌دهد. همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، آمار توصیفی جمعیت‌شناختی در مرحله نخست گردآوری داده‌های کیفی، نشان داد، ۴۲٪ مصاحبه‌کنندگان زن و ۵۸٪ مرد بود. همه مصاحبه‌شوندگان باتوجه به شرایط موردنظر فارغ‌التحصیل رشته روانشناسی بوده و ۵۸٪ دارای مدرک دکتری، ۲۵٪ دانشجوی دکتری و ۱۷٪ باقیمانده نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. مرتبه علمی مربی با ۴۲٪ و استادیار با ۳۳٪ و دانشیار نیز ۲۵٪ از جامعه آماری را تشکیل می‌دادند. بیشترین رده سنی نیز مربوط به رده سنی (۳۰-۴۰) سال با ۵۸٪ بود. بیشترین درصد سابقه کاری آکادمیک مربوط به (کمتر از ۵ سال) با ۳۳٪ بود. همچنین بیشترین سابقه اجرایی در این خصوص مربوط به (۱۰-۶) سال با ۵۰٪ بود.

جدول ۱: آمار توصیفی جمعیت‌شناختی روانشناسان محترم در مرحله مصاحبه و گردآوری داده‌های کیفی

فراوانی	جنسیت		سطح تحصیلات			رشته تحصیلی		مرتبه علمی		
	زن	مرد	کارشناسی ارشد	دانشجوی دکتری	دکتری	روانشناسی بالینی	روانشناسی عمومی	مربی	استادیار	دانشیار
تعداد	۵	۷	۲	۳	۷	۹	۳	۵	۴	۳
درصد	%۴۲	%۵۸	%۱۷	%۲۵	%۵۸	%۷۵	%۲۵	%۴۲	%۳۳	%۲۵
فراوانی	رده سنی									
	۳۰-۴۰ سال		۴۱-۵۰ سال		۵۱-۶۰ سال		بیش از ۶۰ سال سن			
	۷		۲		۲		۱			
	تعداد		۷		۲		۱			
درصد	%۵۸		%۱۷		%۱۷		%۸			
فراوانی	سابقه کاری آکادمیک (دانشگاهی)									
	کمتر از ۵ سال		۶ تا ۱۰ سال		۱۱ تا ۱۵ سال		۱۶ تا ۲۰ سال		۲۱ تا ۲۵ سال	
	۴		۳		۲		۰		۱	
	تعداد		۴		۲		۰		۱	
درصد	%۳۳		%۲۵		%۱۶		۰		%۸,۴	
فراوانی	سابقه کاری اجرایی									
	کمتر از ۵ سال		۶ تا ۱۰ سال		۱۱ تا ۱۵ سال		۱۶ تا ۲۰ سال		۲۱ تا ۲۵ سال	
	۰		۶		۲		۲		۰	
	تعداد		۶		۲		۲		۰	
درصد	۰		%۵۰		%۱۶,۵		%۱۶,۵		۰	
فراوانی	سمت فعلی									
	هیأت علمی و مشاور		هیأت علمی بازنشسته و مشاور		هیأت علمی، مشاور و پژوهشگر		مدرس دانشگاه و مشاور		مدرس دانشگاه و مشاور و مترجم	
	۵		۱		۱		۴		۱	
	تعداد		۱		۱		۴		۱	
درصد	%۴۲		%۸,۳۳		%۸,۳۳		%۳۳,۳۳		%۸,۳۳	
فراوانی	متغیرهای روانشناختی شناسایی شده از سوی اساتید دانشگاهی و خبرگان رشته روانشناسی									
	تعداد ویژگی‌های جدید ارائه شده					تعداد ویژگی‌های تکراری ارائه شده				
	۸۹					۱۶۴				
	تعداد					۱۶۴				
درصد	۳۵%					۶۵%				
تعداد کل ویژگی‌های ارائه شده توسط اساتید دانشگاهی و خبرگان رشته روانشناسی در مصاحبه‌های مرحله نخست										
۲۵۳										

منبع: یافته‌های پژوهش

همانگونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، برخی متن‌های مصاحبه‌شوندگان در مرحله نخست، مصاحبه با اساتید دانشگاهی و خبرگان رشته روانشناسی از مراحل کدگذاری را ارائه می‌نماید:

جدول ۲: نمونه برخی کدهای استخراجی از متن مصاحبه‌های انجام‌گرفته با اساتید دانشگاه و

خبرگان رشته روانشناسی

مشخصات مصاحبه‌شونده	بخشی از متن مصاحبه	کد استخراجی
خانم استادیار هیأت علمی دانشگاه/ روانشناس بالینی	انسان یک موجودی‌ست که تماماً در حال تصمیم‌گیری هست و می‌توانم بگویم تصمیم‌گیری یک مولفه مادام‌العمر انسانی است که تو هر مرحله زندگی قطعاً به آن نیاز دارد و در بزرگسالی تصمیم‌گیری‌ها می‌تونه نقش‌های پررنگ‌تری داشته باشد. یک سری ویژگی‌های فردی هست و مربوط به خود شخص می‌شود مثلاً فردی که ویژگی‌های فردی مثل مسئولیت‌پذیری رو دارد، یا فردی که در هنگام تصمیم‌گیری انعطاف‌پذیری دارد یا بر عکسش غیرمنطقی حرف می‌زند و حرف، حرف خودش می‌باشد و اصلاً تو تصمیماتش انعطاف نشون نمی‌دهد و چیزی که به ذهن خودش می‌رسد را درست می‌داند و اون رو تصمیم نهایی اعلام می‌کند، ولی فردی هست که اگر تو جمع مخالف نظرش زیاد هست از موضع خودش پایین می‌آید و با جمع تصمیم می‌گیرد. مثلاً فردی باوجدان هست و این رو لحاظ می‌کند یا فرد برون‌گرا یا درون‌گرا هست. اگر ما بخواهیم یک فرد درون‌گرا یک تصمیم‌آنی بگیرد، شاید خیلی این کار و انجام ندهد و انعطافش کمتر هست و یه تعلق بکند، یک دلیل ویژگی محافظه‌کار بودنش و مردود بودنش هست. حالا بر عکس یک برون‌گرا احتمال اینکه تصمیم بگیرد و احتمال اینکه سریع‌تر با جمع همرنگی بکند، بسیار بیشتر است.	ویژگی‌های فردی انعطاف‌پذیری مسئولیت‌پذیری تعاملات فکری برون‌گرایی درون‌گرایی محافظه‌کاری/ عدم محافظه‌کاری
آقا دانشیار هیأت علمی دانشگاه/ روانشناس بالینی	باید در تصمیم‌گیری دموکراسی باشد در یک دموکراسی همه حداقل انگیزه‌ها وجود دارند. الان توی کشور ما انگیزه مذهبی زیاد هست و ممکن است انگیزه مذهبی داشته باشد و ویژگی‌های مذهبی توی فرد وجود داشته باشد. ممکن هست تو توسعه و حتی حسابداری پایداری شرکتی هم تصمیم‌گیری‌های مثبتش وجود داشته باشد. این‌ها آزادی روانشناسی و جامعه‌شناسی مهم هست.	برابری آرا در نظر گرفتن اقلیت/ توجه به اقل آرا باورهای دینی و مذهبی انگیزه آزادی عقیده
خانم مدرس و مشاور/ روانشناس بالینی	یک اصلاحی هست به‌عنوان از خودگذشتگی، این اصطلاح خوبی هست، اما یک‌وقت انسان اونقدر از خودش می‌گذرد و تصمیماتی رو برای رضایت دیگران می‌گیرد تا همه را راضی نگه دارد. این ته‌واره‌های منفی هست که ما تو گذشته زندگی‌مان داریم و باعث میشه، مثلاً همین‌جا که میگن فرد میاد از خودش می‌گذرد تا همه رو راضی نگه دارد. خوب ببینید اینا به روانشناختی شخصیت فرد بر می‌گردد، به تله‌های زندگی‌اش اینکه پدر یا مادر به هوش بی‌محلی کردند، هی خواسته‌ها و نیازهاشو برآورده نکردن، این فرد بزرگ که میشه، میاد اجتناب می‌کنه حالا خواسته‌های بقیه رو هی اجرا می‌کنه و هی می‌خواد از سوی بقیه طرد نشه و خوب‌روی تصمیم‌گیری‌هایش اثر می‌گذارد	از خودگذشتگی به حد طبیعی تجربیات کودکی تأثیر خانواده تأثیر محیط بیرونی بر فرد سبک تربیتی

آقا استادیار هیأت علمی دانشگاه/روانشناس عمومی	یک سری ویژگی‌های هست که وراثتی هست که در قالب خلق و خوی یا همون تمپرمنت ما از والدینمون از اجدامون به ارث می‌بریم. یک سری ویژگی‌ها هست که در ارتباط با محیط بین ما و پدر و مادرمون در طول زندگی شکل می‌گیرد. اینکه چگونه با ما برخورد کردند چی یاد دادن، تو موقعیت‌های مختلف. ما چه هیجاناتی رو تجربه کردیم و چه دیدگاهی پیدا کردیم نسبت به زندگی، اینکه در آینده تعیین‌کننده هست که من در موقعیت‌های مختلف چطور رفتار بکنم. مخصوصاً در دوره اول کودکی در دوره نوجوانی این دوتا دوره خیلی تعیین‌کننده هست.	سبک نگرش(عامل وراثت) سبک نگرش(پرورشی) سبک تربیتی: نوع تربیت در دوران کودکی تا بزرگسالی آموزش در کودکی تجربیات زندگی تجربیات کودکی تأثیر خانواده
آقا دانشیار هیأت علمی دانشگاه/روانشناس بالینی	بگذارید موارد را بصورت تک موارد خدمتتان عرض کنم. انگیزه‌های درونی، همدلی، تجربیات کودکی که روی فرد تأثیر دارد. برخی افراد را دیدی که قدرت رهبری و هدایت دارند در تصمیم‌گیری‌ها موثر هستند. برخی هم رفتار تکانشی دارد؛ مانند آقای..... تصمیم می‌گیرد و بعد از سر تصمیمی که گرفته سریع بر می‌گردد. خشم درونی افراد از هر چیزی. گشودگی به تجربه، اینکه من چقدر می‌خواهم چیزهای جدید و نو را بپذیرم با ریسک‌پذیری فرق دارد. منفی نیست و فرد از روی عقل و خرد تصمیم می‌گیرد. باورهای دینی. اینکه من اصولاً فردی کوتاه نگر هستم یا به آینده‌نگر..... اینها تمام تأثیر می‌گذارد و مهم است.	انگیزه‌های درونی همدلی تجربیات کودکی رفتار تکانشی خشم درونی گشودگی به تجربه باورهای دینی کوتاه نگر آینده‌نگری

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۳ همانگونه که مشاهده می‌شود، متغیرهای شناسایی شده در مرحله نخست مصاحبه با روانشناسان محترم را نشان می‌دهد.

جدول ۳: متغیرهای روانشناسی شناسایی شده در گام نخست مصاحبه با روانشناسان محترم

متغیرهای روانشناختی شناسایی شده در مرحله نخست گردآوری داده کیفی		
تجربیات زندگی جنسیت معاشرتی بودن تصمیم‌گیری بر احساس احساس شرم درونی احساس حسادت درک ذهن دیگران وجدان داشتن صداقت مسئولیت‌پذیری نیاز به محبت و توجه کنترل‌کنندگی خوب کنترل‌کنندگی منفی هم صحبتی تست سلامت روان (توسط مراجع قانونی و پزشکی دیصلاح)	مشورت‌گرایی اعمال قدرت و خشونت (اعمال قدرت با حق رأی بیشتر یا هر چیز دیگر) شکاک بودن بدبین بودن فریبکاری احساس خطر رفتار تحت تأثیر قانون آموزش در کودکی ته‌واره‌های منفی(تأثیر خاطرات منفی کودکی در بزرگسالی) منفعت‌طلبی عدم ریسک‌پذیری نحوه نگرش دگرخواهی	تجربیات گذشته گشودگی تجربه (تمایل به پذیرش تجربیات نو و جدید) افزایش امید به زندگی عدم انگیزه در طول زمان آتی کوتاه نگر آینده‌نگری کلان‌نگری جزء‌نگری تمایل به تجربه تغییر الگو رشد متناوب با شرایط زندگی مسئولیت در قبال نسل‌های آینده فردگرایی آگاهی‌سازی

رقابت‌جویی	محیط‌زیست دوستی	حسادت
سازگاری با دیگران	تاثیر دیدگاه‌های دیگران	سبک تصمیم‌گیری
تاثیر روند زندگی	همدلی	عدم تمرکز
انطباق با شرایط موجود	روان‌رنجوری (اضطراب) واکنش	تمرکز پایین
هم‌رنگی با دیگران	افراد به اضطراب)	سخت‌کوشی
تاثیر پذیری از دیگران	وظیفه‌گرایی	عدم قرارگرفتن در چالش
سبک تربیتی	درون‌گرایی	فاقد تلاش‌مندی
تاثیر عوامل اجتماعی بر زندگی فرد	برون‌گرایی	پختگی رفتار
باورهای دینی و مذهبی	خودخواه بودن	یادگیری
خرده‌فرهنگ	هیجان	خودشیفتگی
فرهنگ‌سازی	بی‌اعتمادی	آرامش روان
یادگیری مشاهده‌ای	اضطراب	تاب‌آوری (حل مسئله و مشکلات)
مسئولیت به محیط‌زیست	اعتمادبه‌نفس مثبت	اعتمادبه‌نفس منفی

منبع: یافته‌های پژوهش

در این مرحله پژوهش وارد مرحله دوم گردآوری داده‌ها و مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره محترم شرکت‌ها گردید و بنا بر یافته‌های پژوهش در مرحله نخست مصاحبه‌ها گروه‌بندی تا بر اساس آن مرحله دوم مصاحبه با اعضای محترم هیأت‌مدیره شرکت‌ها صورت گیرد. در ابتدای مرحله دوم گردآوری داده‌های کیفی و مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره محترم شرکت‌ها و آشنایی با واژگان تخصصی رشته روانشناسی و حتی در برخی موارد معنای آنها نداشتند، مسیر نشد و علی‌رغم انجام سه مصاحبه، مصاحبه‌شوندگان سردرگم شده باهدف اصلی پژوهش ارتباط قرار نکردند. ازاین‌رو با مشورت و اخذ راهنمایی از اساتید و خبرگان رشته روانشناسی و حسابداری، تصمیم بر آن شد که با به‌کارگیری بخش از الگوی شخصیت‌شناسی کتل، مفاهیم شناسایی شده به میزان زیادی ساده‌سازی و انتقال درک مفاهیم موردنظر پژوهش مسیر گردد. با انجام این امر، در مرحله دوم گردآوری داده‌های پژوهش، مصاحبه‌های بعدی اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها، به‌راحتی و با بیان توضیحات پژوهشگر با فرایند مصاحبه ارتباط برقرار نموده و امکان انجام مصاحبه‌های موفق برای پژوهشگر فراهم گردید. در انتها نیز مجدداً داده‌های گردآوری شده به حالت نخستین برگشت داده شد. برخی واژه‌های یافت شده در مرحله نخست مصاحبه‌ها، همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، یافته‌های پژوهش بر اساس الگوی شخصیت‌شناسی کتل در مرحله نخست مصاحبه‌ها را ارائه می‌نماید.

جدول ۴: خلاصه‌سازی ویژگی‌های روانشناختی شناسایی شده در مصاحبه نخست با روانشناسان در الگوی شخصیتی کتل و مرتبه دوم آن

مردم‌آمیز	مردم‌گریز	استدلال انتزاعی	استدلال عینی	پایداری هیجانی	ناپایداری هیجانی	سلطه‌پذیر	سلطه‌گر	سرزندگی
- معاشرتی بودن - درک ذهن مردم - همرنگی با دیگران - دگرخواهی	- درون‌گرایی	- نحوه نگرش - آگاهی‌سازی - هوش - دقت پردازش - آموزش در کودکی - ژنتیک و وراثت فرد	- سبک تربیتی - یادگیری مشاهده‌ای - سبک تصمیم‌گیری	- تجربیات زندگی - هیجان	- نیازمند به محبت و توجه - رشد متناوب با شرایط زندگی - حسادت - تکانشی بودن (رفتار تکانشی)	- کنترل‌کنندگی منفی - تغییر الگو - تأثیر عوامل اجتماعی بر فرد	- اعمال قدرت و خشونت - فریبکاری - خودخواه بودن	- افزایش امید به زندگی - تأثیر روند زندگی
ترسو	باوجدان	جسور	دل‌مردگی	حساس - نرم‌خو	غیرحساس، یکدنده	بدگمان	لذت‌گرا	مضطرب
- تصمیم‌گیری بر اساس احساس - احساس شرم - درونی - احساس حسادت - احساس خطر - عدم ریسک‌پذیری - عدم تمرکز - تمرکز پایین - عدم قرار گرفتن در چالش - فاقد تلاشمندی	- وجدان داشتن - مسئولیت‌پذیری - مسئولیت به محیط‌زیست - رفتار تحت تأثیر قانون - محیط‌زیست دوستی - وظیفه‌گرایی - مسئولیت در قبال نسل‌های آینده	- رقابت‌جو	- عدم انگیزه در طول زمان آتی	- هم‌صحبتی - همدلی	- فردگرا	- شکاک بودن - بدبین بودن - ته‌واره‌های منفی - بی‌اعتمادی	- منفعت‌طلب	- روان‌رنجوری - اضطراب - اعتمادبه‌نفس منفی
		آرام	برون‌گرایی / مرتبه دوم	خلاقیت / مرتبه دوم	سازگاری / مرتبه دوم	قدرت رهبری / مرتبه دوم	انعطاف‌پذیری / مرتبه دوم	کنترل‌گرایی / مرتبه دوم
		- آرامش روان - تاب‌آوری	- برون‌گرایی	- خلاقیت	- سازگار بودن - سازگاری با دیگران - تأمل	- کنترل‌کنندگی خوب - خردمندتر - یختمی رفتار - هوش - خردگرایی	- یادگیری	- خودشیفتگی
اهل عمل	صراحت	محافظه‌کاری	اعتماد توأم با آرامش	تجربه‌گرا	محافظه‌کار	خودکفا	متکی به دیگران	مهار اراده
- سخت‌کوش	- صداقت - آینده‌نگری - کلان‌نگری	- انطباق با شرایط موجود	- اعتمادبه‌نفس مثبت	- گشودگی به تجربه - فرهنگ‌سازی	- کوتاه‌نگری - بلرهای دینی و مذهبی - خرده‌فرهنگ	- استقلال عمل	- مشورت‌گرایی - تأثیرپذیری از دیگران - تأثیر دیدگاه‌های دیگران	

در نهایت نیز، پس از مشورت و تأیید خبرگان و صاحب‌نظران علمی در رشته روانشناسی متغیرهای شناسایی شده در الگوی شخصیت کتل بصورت زیر در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، گروه‌بندی و در مرحله دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها بکار گرفته شد. جدول ۵: ویژگی‌های شناسایی شده و گروه‌بندی شده بر اساس الگوی شخصیت کتل و مرتبه دوم آن

الگوی شخصیت‌شناسی مرتبه اول کتل
- مردم‌آمیز / مردم‌گریز: این ویژگی به میزان علاقه و تمایل افراد به تعامل با دیگران اشاره دارد.
- استدلال انتزاعی / استدلال عینی: به بررسی هوش متبلور یا هوش سیال در افراد می‌پردازد.
- پایداری هیجانی / ناپایداری هیجانی: با میزان هیجاناتی که فرد در طول زندگی تجربه می‌کند، در ارتباط است.
- سلطه‌پذیر / سلطه‌گر: اشاره به میزان قدرت‌طلبی فرد دارد.
- سرزندگی / دل‌مردگی: این عامل به انرژی، اشتیاق و تمایل فرد برای زندگی بستگی دارد.
- باوجدان بودن / مصلحت‌گرا: اشاره به درونی بودن اخلاقیات در فرد دارد.
- جسور / ترسو: میزان راحت بودن فرد در موقعیت‌های اجتماعی، ترسو بودن یا جرات داشتن را بررسی می‌کند.
- حساس (نرم‌خو) / غیر حساس (یکدنده): این عامل منفعت‌طلبی فرد را ارزیابی کرده و به ارزیابی میزان پافشاری فرد در برابر خواسته‌هایش می‌پردازد.
- بدگمان: این عامل میزان اعتماد و بدگمانی فرد به دیگران را ارزیابی می‌کند.
- اهل عمل: در این عامل تمایل فرد به انجام کارها مورد بررسی قرار می‌گیرد.
- صراحت / محافظه‌کار: میزان صراحت کلامی و غیرکلامی افراد در این آزمون مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.
- خودکفا / متکی به دیگران: این عامل به ارزیابی این مسئله که فرد به هنگام تصمیم‌گیری یا انجام کارهای شخصی تا چه اندازه به نظرات دیگران توجه می‌کند، می‌پردازد.
- لذت‌گرا: به ارزیابی نظم رفتاری و وسواس کاری می‌پردازد.
- مضطرب / آرام: این عامل میزان تجربه اضطراب یا آرامش را ارزیابی می‌کند.
- جنسیت
مرتبه دوم الگوی شخصیت‌شناسی کتل
- انعطاف‌پذیری: میزان سازگاری فرد در موقعیت‌های متفاوت
- کنترل غرایز: کنترل بر غرایز منفی و مثبت رفتاری
- برون‌گرایی: میزان علاقه فرد به حضور در اجتماع
- سازگاری: میزان سازگاری فرد در برخورد افراد با ویژگی‌های رفتاری متفاوت
- قدرت رهبری: میزان تاثیر فرد بر دیگران و آینده‌نگری و در نظر گرفتن منافع بلندمدت هر فرد
- خلاقیت: ارائه راهکارها و راه‌حل‌های متفاوت و بهره‌گیری از داشته‌ها

منبع: یافته‌های پژوهش

همانگونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود، برخی از قسمت‌های متن‌های مصاحبه‌شوندگان در مرحله دوم گردآوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره محترم شرکت‌ها از مراحل کدگذاری داده‌های کیفی پژوهش را ارائه می‌نماید:

جدول ۶: نمونه برخی کدهای استخراجی از متن مصاحبه‌های انجام گرفته با اعضای محترم هیأت‌مدیره شرکت‌ها

مشخصات مصاحبه‌شونده	بخشی از متن مصاحبه	کد استخراجی
آقا/ نوع شرکت سهامی خاص	کسانی که برای حفظ محیط‌زیست کاری انجام می‌دهند، درخت کاری می‌کنند یا درصد آلاینده‌گی شرکت خود را کاهش می‌دهند، تا چند سال، X درصد تخفیف مالیاتی داشته باشند	مشوق‌های مالیاتی
خانم/ نوع شرکت عام (بورسی)	در شرکت‌های خصوصی و دولتی هم‌افزایی در سازمان اهمیت دارد. اگر مدیران و هیأت‌مدیره‌ها فکر کنند، می‌توانند با ارتقای خودشان در جایگاهشان پیشرفت کنند و به این مهم دست یابند، با اهمیت می‌باشد برای مثال آرامش روان و خاطر جمع بودن برای خانم‌ها به دلیل اینکه مسئولیت‌های خارج از محل کار دارند و کسی مراعاتشان را نمی‌کند و آرامش روان کمتری برخوردار هستند و البته وظیفه‌گرایی بالایی دارند، نمی‌گویم آقایان وظیفه‌گرایی ندارند؛ اما خانم‌ها در این خصوص بهتر و قوی‌تر عمل می‌نمایند.	ارتقای فردی آرامش روان تأثیر جنسیت وظیفه‌گرایی
آقا / نوع شرکت سهامی عام (بورسی)	بحث مدیریت کلان کشور است، در دوره‌های قبلی ریاست‌جمهوری و دولت‌ها، مثلاً در خصوص آب برنامه‌ریزی صورت نگرفته است و امروز مشکل آب و محیط‌زیست بسیار داریم.	مدیریت کلان کشور
آقا/ نوع شرکت سهامی خاص	یک نکته بسیار مهم، صلاحیت و شایستگی هیأت‌مدیره است و باید با قانون همخوانی داشته باشد. یعنی اگر من، هیأت‌مدیره هستم، باید سلامت روان من مورد بررسی قرار بگیرد. اما در قانون نیامده و حتماً مهم است. شما اگر بخواهید یک ماشین را دست کسی بدهیم، سلامت روانش سنجیده می‌شود، حتی گاهی بصورت فرمالیته و یک بررسی، یک کاغذ و فرد تست می‌دهد. چگونه فردی که می‌خواهد شرکتی که منافع عمومی را در دست دارد، مدیریت کند بدون بررسی کارش را شروع می‌کند.	صلاحیت و شایستگی بررسی سلامت روان (توسط مراجع قانونی و پزشکی ذیصلاح)
خانم/ نوع شرکت سهام عام (بورسی)	بعضی از هیأت‌مدیره‌ها مسئولیت را می‌پذیرند و قبول عضویت در هیأت‌مدیره را دارند؛ ولی برخی، نه و نمی‌خواهند خیس بشوند (کاری انجام نمی‌دهند) یعنی فرد می‌خواهد در هیأت‌مدیره باشد. هیچ تصمیمی نگیرد یا تصمیمات بسیار کم‌ریسک می‌گیرد. یعنی وقتی شما می‌خواهید به شرکت کمکی کرده و یک تصمیم چالش‌برانگیز بگیرید. برخی از اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها قبول نمی‌کنند و چالش نمی‌کنند	مسئولیت‌پذیری عدم مسئولیت‌پذیری عدم قرار گرفتن در چالش ریسک‌پذیری ریسک‌گریزی تلاش‌مندی و سخت‌کوشی
آقا/ نوع شرکت سهامی عام (بورسی)	هیأت‌مدیره باید صبور باشد، صبر کند، اطلاعات برسد و بر اساس اطلاعاتی که به دستش می‌رسد، تصمیم بگیرد. آنچه خودش به ذهنش می‌رسد، تصمیم نگیرد و خیلی صبور نیست و تحمل صبر اطلاعات برسد و تصمیم بگیرد، را ندارد. آرام باشد. خیلی تند نباشد. سر حال باشد. هیأت‌مدیره باید امید به زندگی (کار) داشته باشد برای تصمیماتی که می‌گیرد. قاعدتاً دلیل خودش را داشته باشد، یعنی بتواند استدلال	صبور بودن خونسرد بودن دقت نظر احساس سرزندگی امید به زندگی (کار) استدلال پختگی رفتار (منطقی رفتار کردن)

پاسخگویی متکی به خود اعتماد به نفس عدم قوم گرایی صراحت در کلام جسور بودن	کند، منطقی رفتار کند و بعد ازش بخواهند که توضیح دهد، چرا این تصمیم را گرفته است و بتواند آن دلیلش را بیاورد و بر اساس نظرات دیگران نباشد. ممکن است آنجا نگاه کند و ببیند چه کسی چه می گوید و بعد همان را بکند، این خیلی قاعدتا تصمیم درستی نیست و تصمیم مفیدی نمی باشد و باید خودش به اغنا و ارضا برسد که این تصمیم مهم است. اگر بر اساس تصمیم دیگران باشد و از نظرات دیگران آن لحظه خوشش بیاید یا نیاید و تصمیم بگیرد، قاعدتا بعدا هم نمی تواند دفاع کند. یعنی تصمیمات باندی و قومی نباشد. قاعدتا همان استدلال را نمی تواند بعدا دوباره دفاع کند که چرا آن روز من این تصمیم را گرفتم و باید صراحت داشته باشد. صراحت خیلی مهم است در تصمیمات هیات مدیره، هرکس هر چه دارد، همان جا باید بیان کند. یا خیلی محتاط نباشد.	
نگاه بلندمدت (استراتژیک) آینده نگر و دوراندیش عدم کوتاه نگری میل به (یادگیری) آموزش یادگیری حین انجام کار جسور بودن کلان نگر نوآوری مدیریت کلان کشور عوامل اجتماعی بر زندگی فردی همخواهی با دیگران دگرخواهی	راهبرد و استراتژیک مربوط به آینده می باشد. باید آینده نگر بود و سطح کلان را دید و البته میل به آموزش تو شرکت داشت و البته جسور بود و توانست که دست به انجام کارهای ریسکی و نو زد تا بتوان برای تصمیم بلندمدت خود را آماده کنی. نمی خواهیم کوتاه مدت فکر کنیم. الان وضعیت اقتصادی نگاه ما را کوتاه مدت کرده، اما تصمیم درست باید بلندمدت باشد. حتی ثمره آن به آیندگان برسد تا وقتی که من می خواهم سهامدار ناراضی را که مثلا سرمایه گذاری کرده و حالا حالاها به سود نمی رسد، را راضی کنم. نمی شود که. دیگران کاشتند و ما خوردیم ما هم باید بکاریم.	آقا/ نوع شرکت سهامی خاص
سلطه گر سلطه پذیر قدرت رهبری استقلال روانی توانمندی های فردی باوجدان بودن مسئولیت پذیری	خوب بعضی از افراد هنگام تصمیم گیری در هیات مدیره بر دیگران سلطه دارند، این را خیلی نمی توان ارزیابی کرد. گاهی تاثیر مثبت و رهبری دارند و گاهی تاثیر منفی. این فرد است که باید بتواند آنالیز کند و تشخیص دهد و سلطه پذیر نباشد و اجازه ندهد شخصی او را کنترل کند. به نظر من و باتجربه - ای که داشتم در هیات مدیره ها اکثرا گروه بندی می شود. سهامدار عمده به طرف و سهامدار خرد هم یک طرف. به همین دلیل است که فرد باید وجدان داشته باشد و مسئولیت پذیر باشد و اجازه ندهد که کنترل شود.	
مقایسه عملکرد مالی با عملکرد پایداری شرکتی افشا و گزارشگری پایداری قوی	حالا جدا از مسائل رفتاری و فردی و به شکل کلی آنچه که مهم است و می تواند به عنوان مشوق دیده شود، اینست که ما بباییم و عملکردهای مالی را با عملکردهای حسابداری پایداری شرکتی بررسی کنیم مثلا با این اقتصاد که شرکت هایی که عملکرد زیست محیطی و این گونه بگویم گزارشگری پایداری قوی (بخش از حسابداری پایداری شرکتی)، دارند چه تاثیری بر عملکرد مالی آنها داشته است. خوب این می تواند یک ارتباط مثبت تلقی شود.	خانم/ نوع شرکت فراپورسی
پاسخگویی شفافیت مالی	یک موضوع دیگر، بحث افزایش پاسخگویی و بهبود شفافیت در شرکت هاست. بالاخره چیزی که به عنوان ویژگی و مشوق به سمت حسابداری پایداری شرکتی باشد، آن شفافیت است که با گزارشگری حسابداری پایداری شرکتی می توان به آن دست یافت.	

خانم/ نوع شرکت بورسی	اینکه زندگی فقط همین نیست که ما برای جامعه تولید ثروت بکنیم یا شرکت تولید ثروت، همه چیز فقط اموال نیست و ثروت یک جامعه، مردمی است که از زندگی‌شان خوشحال و راضی باشند، یعنی ثروتی که داریم تولید می‌کنیم را بخشی به جامعه اهدا کنیم تا جامعه بهتری داشته باشیم. حالا چه در بعد خانواده چه شرکت وقتی خانواده یک فرد بیمار دارد در یک فرد سن بالا دارد. این خانواده تحت فشار است و ما باید به عنوان یک شرکت تلاش کنیم که به جامعه کمک کنیم.	جامعه‌گرایی تأثیر خانواده انطباق با شرایط محیطی کارهای خیرخواهانه همدلی
-------------------------	---	---

منبع: یافته‌های پژوهش

همانگونه که پیش‌تر بیان گردید در مرحله دوم، مصاحبه با اعضای هیات مدیره شرکت‌های واجد شرایط پژوهش که آشنایی و سابقه اجرایی و حرفه‌ای با فرایند تصمیم‌گیری و نقش بیشتر و موثرتری در خصوص حسابداری پایداری شرکتی را داشتند، مبنای انتخاب پژوهشگران قرار گرفتند و فرایند گردآوری داده‌های مرحله دوم پژوهش آغاز و از افراد مصاحبه‌شونده خواسته شد، تا نفرات بعدی مصاحبه را نیز با در نظر گرفتن این شرایط معرفی نمایند. در نهایت مصاحبه با تعداد یازده مصاحبه به مرحله اشباع رسید؛ اما جهت اطمینان نیز دو مصاحبه دیگر صورت گرفت و گردآوری داده‌های پژوهش با تعداد ۱۳ مصاحبه به مرحله اشباع دست‌یافت. همانگونه که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود، آمار توصیفی جمعیت‌شناختی جامعه آماری در مرحله دوم مصاحبه را ارائه می‌دهد.

جدول ۷: آمار توصیفی جمعیت‌شناختی اعضای هیات مدیره محترم در مرحله مصاحبه

فراوانی	جنسیت		سطح تحصیلات				رشته تحصیلی				
	زن	مرد	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری	حسابداری	مدیریت اجرایی	انکداری	مدیریت بازرگانی	سایر	
تعداد	۴	۹	۰	۷	۶	۷	۱	۱	۱	۳	
درصد	۳۱٪	۶۹٪	۰	۵۴٪	۴۶٪	۵۴٪	۸٪	۸٪	۸٪	۲۳٪	
فراوانی	رده سنی										
	۳۰-۴۰ سال		۵۰-۴۱ سال		۶۰-۵۱ سال		بیش از ۶۰ سال سن				
	۳		۴		۳		۲				
	۲۵٪		۳۳٪		۲۵٪		۱۷٪				
فراوانی	سابقه کاری عضویت در هیات مدیره										
	کمتر از ۵ سال		از ۶ تا ۱۰ سال		از ۱۱ تا ۱۵ سال		از ۱۶ تا ۲۰ سال		بیش از ۲۵ سال		
	۵		۵		۰		۱		۱		
	۳۸٪		۳۸٪		۰		۸٪		۸٪		
فراوانی	سابقه کاری اجرایی بصورت کلی										
	کمتر از ۵ سال		از ۶ تا ۱۰ سال		از ۱۱ تا ۱۵ سال		از ۱۶ تا ۲۰ سال		بیش از ۲۵ سال		
	۰		۰		۱		۴		۳		
	۰		۰		۸٪		۳۱٪		۱۵٪		
فراوانی	سمت فعلی										
	عضو هیات مدیره و رئیس هیات مدیره		عضو هیات مدیره و مدیرعامل		عضو هیات و نایب رئیس هیات مدیره				عضو هیات مدیره		
	۱		۲		۰				۱۰		
	۸٪		۱۵٪		۰				۷۷٪		
فراوانی	نوع عضویت										
	موظف		غیرموظف		سهامی خاص		بورسی		فراپورسی		
	۹		۴		۴		۸		۱		
	۶۹٪		۳۱٪		۳۱٪		۶۲٪		۸٪		
متغیرهای روانشناختی شناسایی شده از سوی اعضای هیات مدیره											
فراوانی	تعداد ویژگی‌های جدید ارائه شده					تعداد ویژگی‌های تکراری ارائه شده					
	۲۷۲					۵۹۵					
	۳۱٪					۶۹٪					
تعداد کل ویژگی‌های ارائه شده توسط اعضای هیات مدیره شرکت‌ها در مصاحبه‌های مرحله دوم											
۸۶۷											

منبع: یافته‌های پژوهش

در مرحله دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها صورت گرفت. تحلیل جامعه آماری نشان داد، ۶۹٪ مصاحبه‌کنندگان مرد و ۳۱٪ پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دادند. بیشترین درصد مدرک تحصیلی مربوط کارشناسی‌ارشد با ۵۴٪ مصاحبه‌شوندگان را تشکیل می‌داد و ۴۶٪ مصاحبه‌شوندگان نیز دارای مدرک دکتری بودند. رشته تحصیلی حسابداری با ۵۴٪، بیشترین درصد جامعه آماری را تشکیل می‌داد. بیشترین رده سنی در جامعه آماری نیز مربوط به (۴۱-۵۰) سال با درصد ۳۳٪ بود و بیشترین درصد مربوط به سابقه عضویت در هیأت‌مدیره مربوط به دو گروه (کمتر از ۵ سال) و (۶ تا ۱۰ سال) با ۳۸٪ بودند. سابقه کار اجرایی نیز مربوط به (بیش از ۲۵ سال) با ۴۶٪ بود. سمت فعلی نیز مربوط به عضویت تنها در هیأت‌مدیره با ۷۷٪ بیشترین درصد را داشت. نوع شرکت نیز، مربوط به شرکت‌های بورسی با ۶۲٪ و نوع عضویت نیز مربوط به نوع موظف با ۶۹٪ بود. در این مرحله مصاحبه تعداد کمتری متغیر روانشناختی در هنگام تصمیم‌گیری و مشوق‌های موثر در شرکت‌ها در راستای تحقق حسابداری پایداری شرکتی شناسایی گردید. پس از تکمیل مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها با کدگذاری باز (شناسایی مقوله‌ها، مشخصه‌ها و ابعاد)، آغاز شد و در مرحله کدگذاری محوری (بررسی شرایط با راهبردها و پیامدها) صورت گرفت و در نهایت با کدگذاری انتخابی (شکل دادن نظریه حول محور یک مقوله) ادامه یافت که در ادامه ارائه می‌گردد.

• پدیده اصلی (محوری)

در پژوهش کیفی پدیده محوری (اصلی) رویداد یا واقعه اصلی است که بصورت مجموعه‌ای اصلی هستی‌پذیری حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره را اداره می‌کند یا با آن در ارتباط است. بر اساس تحلیل داده‌ها در مرحله دوم مصاحبه‌های عمیق صورت‌گرفته با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها، پدیده اصلی و محوری پژوهش "تحقق حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره" شناسایی گردید به شرح ذیل در جدول شماره ۸ می‌باشد.

• شرایط زمینه‌ای (بستر)، علی (مشوق‌ها)، مداخله‌گر و راهبردی

براساس تحلیل داده‌ها در مرحله دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها، شرایط زمینه‌ای (بستر)، علی (مشوق‌ها)، مداخله‌گر و راهبردی که به طراحی الگوی حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره می‌باشد به شرح ذیل جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود، می‌باشد:

جدول ۸: یافته‌های پژوهش که شرکت را به سمت حسابداری پایداری شرکتی سوق می‌دهد

مقوله‌ها	ابعاد اصلی	ردیف	ابعاد فرعی	تعداد تکرار	کد مصاحبه
مقوله محوری: با اصلی	هستی پذیری حسابداری پایداری شرکتی با تاکید بر شاخص‌های روانشناختی	۱	تایید صلاحیت‌های روانی با انجام تست سلامت روان (توسط مراجع قانونی و پزشکی ذیصلاح)	۱۱ مرتبه	۱۳-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲
		۲	شرایط ترکیب اعضای هیات مدیره در یک ترکیب سنی مناسب	۵ مرتبه	۱۲-۱۱-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳
		۳	آموزش در دوران تحصیل در مدارس ۹ سالگی به عنوان بهترین سن آموزش	۹ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
مقوله علی (مشوق ها)	مردم آمیز بودن	۴	تاثیر محیط بیرونی	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۵	دگرخواهی	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۶	جامعه گرایی	۶ مرتبه	۱۱-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۷	معاشرتی بودن	۴ مرتبه	۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۸	همخواهی با دیگران	۴ مرتبه	۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۹	احساس آرامش روان	۷ مرتبه	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
	هوش متبلور	۱۰	سبک نگرش (عامل وراثت)	۴ مرتبه	۱۱-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۱	سبک نگرش (پرورشی)	۴ مرتبه	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۲	سبک تربیتی: نوع تربیت در دوران کودکی تا بزرگسالی	۹ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۳	تجربه و کارایی فردی	۷ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۴	توانمندی فردی: توانمندی ناشی از تجارب کاری فردی در دوران اشتغال	۳ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۵	صبور بودن	۵ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۶	اعتماد به نفس و ارتقای آن	۴ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۷	دانش تخصصی	۸ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
		۱۸	آموزش در کودکی: چگونگی آموزش در کودکی	۷ مرتبه	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱
	برون گرایی	۱۹	برون گرایی	۶ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱

۱-۶-۸-۹	۴ مرتبه	امید به زندگی	۲۰		
۱-۳-۵-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳	۸ مرتبه	همدلی (درک علایق و نگرانی‌های دیگران)	۲۱		
۶-۹-۱۱-۱۲	۴ مرتبه	استقلال روانی	۲۲	خودکفا	
۲-۳-۴	۳ مرتبه	متکی به خود	۲۳		
۲-۴-۵-۸-۹-۱۱	۶ مرتبه	ایجاد شرایط لازم بر عضویت بانوان در هیات‌مدیره‌ها	۲۴	تنوع جنسیتی هیات مدیره	
۸-۹-۱۲	۳ مرتبه	احساس سرزندگی	۲۵	پایداری هیجانی	
-۳-۴-۵-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱-۲	۱۰ مرتبه	تجربیات زندگی	۲۶		
-۳-۴-۵-۶-۸-۱۰-۱۱-۱۲-۱-۲	۱۰ مرتبه	تجربیات کودکی	۲۷		
۱-۴-۵-۹-۱۳	۵ مرتبه	تاثیر خانواده	۲۸		
۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲	۵ مرتبه	باورهای دینی و مذهبی	۲۹		
۱-۲-۳-۵-۷-۱۲	۶ مرتبه	مسئولیت‌پذیری	۳۰	باوجدان بودن	
۱-۳-۵-۱۰	۴ مرتبه	رفتار تحت تاثیر قانون	۳۱		
۱-۲-۴-۱۲	۴ مرتبه	وظیفه‌گرایی	۳۲		
۱-۲-۳-۷-۱۰-۱۲	۶ مرتبه	مسئولیت در قبال جامعه و نسل‌های آینده	۳۳		
۲-۵-۶-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲	۸ مرتبه	صراحت در کلام	۳۴	صراحت	
۵-۶-۷-۹-۱۰	۵ مرتبه	قدرت و فن بیان	۳۵		
۳-۵-۷-۸-۹-۱۰	۶ مرتبه	اهل عمل	۳۶	تلاش‌مندی	
۳-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰	۷ مرتبه	تلاش‌مندی و سخت‌کوشی	۳۷		
۴-۵-۶-۱۱-۱۲	۵ مرتبه	دقت نظر	۳۸		
۲-۷-۹-۱۱-۱۲	۵ مرتبه	عوامل اجتماعی بر زندگی فردی	۳۹	سلطه‌گری روانی	
۲-۳-۴-۵-۷-۱۱-۱۲	۷ مرتبه	سلطه‌گری روانی	۴۰		
۱-۲-۵-۶-۸-۹-۱۲	۷ مرتبه	اعمال قدرت و خشونت	۴۱		
۱-۴-۵-۷-۹-۱۱	۶ مرتبه	ماکیاولیسم و خودشیفتگی	۴۲		
۳-۴-۷-۱۲	۴ مرتبه	جاه‌طلبی	۴۳		

مقوله زمینه‌ای (بستر)

مقوله مداخله‌گر

جسور	۴۴	جسور بودن	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۳-۱
تجربه‌گرا (گشودگی به تجربه)	۴۵	ریسک‌پذیری	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۴-۵
	۴۶	گشودگی به تجربه	۸ مرتبه	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۳-۱
	۴۷	میل به یادگیری	۶ مرتبه	۱۱-۷-۵-۳-۲-۱
آرام بودن روانی	۴۸	آرامش روان	۵ مرتبه	۱۱-۹-۷-۳-۲
	۴۹	عدم قرار گرفتن در چالش	۳ مرتبه	۶-۵-۲
	۵۰	خونسرد بودن	۴ مرتبه	۹-۷-۴-۲
جنسیت	۵۱	جنسیت	۷ مرتبه	۱۳-۱۲-۹-۵-۴-۳-۱-۲
قدرت رهبری	۵۲	قدرت رهبری	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۴-۵-۳-۱
	۵۳	خردگرایی	۸ مرتبه	۱۲-۱۱-۸-۷-۵-۴-۳-۲
	۵۴	آینده‌نگر و دوراندیش	۷ مرتبه	۱۲-۱۰-۸-۶-۵-۳-۱-۲
	۵۵	کلان‌نگری	۷ مرتبه	۱۲-۱۲-۷-۶-۵-۳-۱-۲
	۵۶	نگاه بلندمدت (ادامه روند استراتژی شرکت)	۹ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۸-۷-۵-۳-۲
	۵۷	عدم کوتاه‌نگری	۳ مرتبه	۱۱-۷-۶
	۵۸	عدم محافظه‌کاری	۶ مرتبه	۸-۶-۵-۳-۲-۱
	۵۹	پختگی رفتار	۸ مرتبه	۱۲-۱۱-۸-۷-۶-۵-۳-۲
	۶۰	رقابت‌جویی	۴ مرتبه	۶-۵-۴-۲
	۶۱	سازگاری	۹ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۸-۷-۵-۴-۳-۱
سازگاری	۶۲	انعطاف‌پذیری	۸ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۸-۷-۶-۵-۳-۱
	۶۳	تعاملات فکری	۸ مرتبه	۱۲-۱۰-۸-۷-۵-۴-۳-۲
	۶۴	انطباق با شرایط سازمانی	۵ مرتبه	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۵
انعطاف‌پذیری	۶۵	انطباق با شرایط محیطی (اجتماع)	۵ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۵-۴
	۶۶	خلاقیت	۱۰ مرتبه	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۳-۲-۱
خلاقیت اجرایی	۶۷	نوآوری (سازمانی)	۴ مرتبه	۱۲-۱۰-۹-۵
	۶۸	تشکیل کمیته‌های حسابداری پایدار شرکتی	۵ مرتبه	۱۱-۱۰-۹-۵-۴

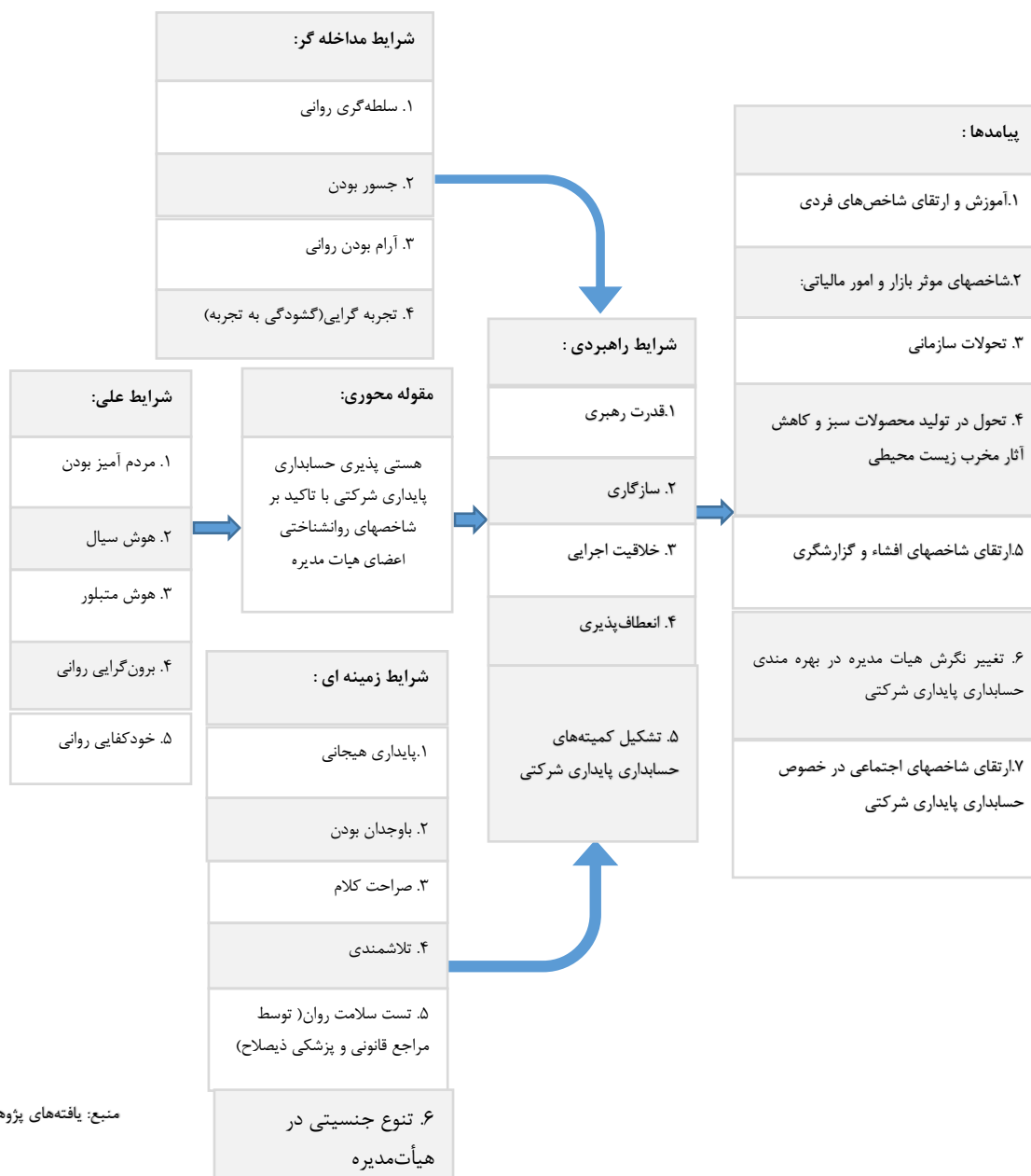
۳-۸-۹-۱۰	مرتبۀ ۴	مقایسه عملکردهای مالی با پایداری	۶۹		
۱-۲-۴-۵-۸-۱۲	مرتبۀ ۶	اخلاق‌مداری	۷۰	آموزش و ارتقای شاخص‌های فردی	مؤلفه پایداریها
۱-۲-۳-۱۰	مرتبۀ ۴	عدم منفعت‌طلبی شخصی	۷۱		
۱-۵-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲	مرتبۀ ۷	نظم‌نویس و قانونمندی	۷۲		
۱-۲-۴-۵-۸	مرتبۀ ۵	یادگیری حین انجام کار و سازمانی	۷۳		
۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳	مرتبۀ ۵	همسو دانستن منفعت فردی با سازمان	۷۴	شاخص‌های مؤثر	
۱-۴-۷-۸-۱۰	مرتبۀ ۵	وضعیت پایدار رقابتی	۷۵	بازار و امور مالیاتی	
۳-۵-۸-۱۱-۱۰	مرتبۀ ۵	مدیریت کلان کشور	۷۶		
۱-۲-۶-۱۱	مرتبۀ ۴	سیاست‌های مغرضانه	۷۷		
۱-۳-۴-۷-۹	مرتبۀ ۵	مشوق‌های مالیاتی	۷۸		
۴-۹-۱۰-۱۲	مرتبۀ ۴	الزام قانونی	۷۹		
۱-۴-۵-۶-۸-۱۰-۹-۱۱	مرتبۀ ۸	تغییر در نگرش هیات مدیره	۸۰	تحولات سازمانی	
۱-۵-۹-۱۱	مرتبۀ ۴	کارهای خیرخواهانه	۸۱		
۲-۳-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳	مرتبۀ ۶	نظر مشورتی	۸۲		
۱-۵-۷-۹-۱۰	مرتبۀ ۵	جبران خدمات کارکنان	۸۳		
۲-۳-۸-۹	مرتبۀ ۴	هم‌افزایی در سازمان	۸۴		
۱-۴-۵-۸-۹-۱۱-۱۳	مرتبۀ ۷	آینده‌نگری در تولید محصولات سبز	۸۵	تحول در تولید محصولات سبز و کاهش آثار مخرب زیست‌محیطی	
۱-۳-۴-۶-۱۱-۱۲	مرتبۀ ۶	کاهش ضایعات و حفظ محیط‌زیست	۸۶		
۱-۳-۶-۱۲	مرتبۀ ۴	حمایت‌های مالی و غیرمالی دولتی در راستای حفظ محیط‌زیست	۸۷		
۵-۶-۸-۱۱	مرتبۀ ۴	عدم رویه‌های قضاوتی حسابداری	۸۸	ارتقای شاخص‌های افشاء و گزارشگری	
۱-۳-۸-۱۰-۱۲	مرتبۀ ۵	افشاء و گزارشگری پایداری	۸۹		
۴-۸-۱۰-۱۱-۱۲	مرتبۀ ۵	شفافیت مالی	۹۰		
۴-۵-۶-۸-۹	مرتبۀ ۵	توجه به منافع عموم و ذینفعان	۹۱		
۴-۵-۶-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳	مرتبۀ ۸	توجه به منافع سهامدار خرد	۹۲		
۱-۳-۵-۸-۹-۱۱-۱۲	مرتبۀ ۷	پاسخگویی	۹۳		
۱-۴-۵-۶-۸-۱۱-۱۲	مرتبۀ ۷	تغییر نگرش هیات مدیره و مدیران در بهره‌وری حسابداری پایداری شرکتی	۹۴	تغییر نگرش به بهره‌مندی حسابداری پایداری شرکتی	
۱-۵-۷-۸-۹-۱۱	مرتبۀ ۶	تغییر در فرهنگ جامعه و سازمان	۹۵		

۳-۴-۱۱-۱۲-۱۳	۵ مرتبه	برابری آرای سهام اقلیت و اکثریت	۹۶	ارتقای شاخص‌های اجتماعی در خصوص حسابداری پایداری شرکتی	
۶-۱۱-۱۲	۳ مرتبه	عدم قوم‌گرایی/ ملی‌گرایی	۹۷		
۳-۴-۵-۶-۸-۱۲	۶ مرتبه	ارتقای قدرت ذینفعان	۹۸		
۲-۵-۱۰-۱۱	۴ مرتبه	ارتقای نقش رسانه‌ها	۹۹		
۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱	۶ مرتبه	فرهنگ‌سازی	۱۰۰		

منبع: یافته‌های پژوهش

باتوجه به اینکه برخی کدها در مرحله دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره محترم شرکت‌ها، بصورت تکراری در برخی مقوله‌ها از سوی مصاحبه شنوندگان ارائه گردیده بود، کدگذاری از سوی پژوهشگران انجام شده و سپس بخش‌های مربوط به گروه‌بندی کدهای مربوط به متغیرهای روانشناختی به دلیل تخصصی بودن در رشته روانشناسی مورد بررسی و ارزیابی توسط ۴ نفر از اساتید و خبرگان محترم رشته روانشناسی قرار گرفت و تغییراتی حسب نظرات و مشورت‌های گروهی صورت گرفت. در خصوص مقوله‌های مربوط به گروه‌بندی شده در کدهای مربوط به رشته حسابداری نیز کدگذاری‌های صورت گرفته، توسط ۴ نفر از اساتید و خبرگان رشته حسابداری مورد بررسی و پس از کسب نظرات و مشورت‌های گروهی، گروه‌بندی مقوله‌ها صورت گرفت و سرانجام الگوی مدل مفهومی پژوهش که بر اساس روش پژوهش کیفی با رویکرد الگوی داده‌بنیاد استراوس و کوربین (۱۹۹۸) به شرح زیر در نگاره شماره ۱ مشاهده می‌شود، استخراج شد:

نگاره ۱: الگوی حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیات مدیره



منبع: یافته‌های پژوهش

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر اهمیت تحقق حسابداری پایداری شرکتی از مباحث مهم در سطح جهانی و بین‌المللی و صدور بیانیه‌ها بوده است، صرف صدور بیانیه‌ها یا معاهدات بین‌المللی نمی‌توان امیدی به تحقق حسابداری پایداری شرکتی به‌عنوان یک عامل بهره‌مندی شرکت‌ها در بلندمدت داشت. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به چرایی این امر مهم گام برداشت و سعی بر آن داشت تا با بررسی متغیرهای روانشناختی که در هنگام تصمیم‌گیری نقش ایفا می‌نمایند و به این پرسش مهم پاسخ دهد. در بخش نخست با مصاحبه با روانشناسان محترم، حائز شرایط پژوهش، اقدام به شناسایی متغیرهای مؤثر در فرایند تصمیم‌گیری شد و در گام دوم مصاحبه با اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها که نقش کلیدی در تحقق حسابداری پایداری شرکتی داشتند و دارای تجربه در محیط پرچالش به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی تمامی مباحث ارکان را درک و تعیین‌کننده نهایی امر بودند، مصاحبه‌هایی صورت گرفت و تعداد کمتری متغیر روانشناسی مؤثر دست‌یافته شد که در ۶ مقوله (مقوله اصلی و محوری، مقوله علی(مشوق‌ها)، مقوله زمینه‌ای(بستر)، مقوله مداخله‌گر، مقوله راهبردی و در نهایت مقوله پیامدها) گروه‌بندی گردید. در مقوله اصلی یا محوری پژوهش نتایج بررسی نشان داد با الزام به تغییراتی در هیأت‌مدیره، حضور زنان در هیأت‌مدیره، با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه در مرحله نخست با روانشناسان، تأیید گردید که جنسیت می‌تواند بر سبک و نگرش افراد مؤثر باشد و حضور زنان می‌تواند سوگیری جنسیتی را در تصمیمات کنترل نماید. ازسوی دیگر ترکیب سنی مناسب اعضای هیأت‌مدیره امکان مشورت و معاشرت فکری را افزایش داده و از اعمال قدرت و سلطه‌گری فکری و روانی پیشگیری می‌نماید و تبعات مفید و اثربخشی را دارا می‌باشد و در نهایت تست سلامت روان(توسط مراجع قانونی و پزشکی ذیصلاح) اعضا که نقش کلیدی در تصمیم‌گیری‌ها دارند و نقض سلامت روان در افراد و تأثیر آن بر تصمیمات و نتایج حاصل از آن را حدود زیادی پیشگیری می‌نماید. در پژوهش‌های دیگری که انجام گرفته هر چند متغیرهای روانشناسی در افراد مورد بررسی قرار نگرفته، اما در پژوهش ژونگ و همکاران در سال (۲۰۲۴) نقش انحراف روانشناختی مؤثر در سرمایه‌گذاری و افشا مورد بررسی و تأیید قرار گرفت که با نتایج این پژوهش نیز همپوشانی دارد و تأثیر متغیرهای روانشناختی افراد را بر روی چگونگی تصمیمات آن‌ها مؤثر و اثرگذار می‌داند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد و بر این باور است که تا حدود زیادی می‌توان تأثیر متغیرهای روانشناختی منفی را با آموزش کاهش داده و در مقابل با آموزش صحیح و هدفمند در دوران تحصیل و سنین اثرگذار و مفید کودکی تا میزان زیادی اثرات متغیرهای روانشناختی مثبت و نوع‌دوستی و همدلی در افراد را ارتقا بخشید و اهمیت حفظ محیط‌زیست را در سنین کودکی آموزش داد. اما با نتایج پژوهش اسمولویز و

همکاران (۲۰۲۵) که نقش زنان را در نوآوری‌های جدید و سرمایه‌گذاری منفی می‌دانست و یا پژوهش بهیمنی‌نیا و بامشاد (۱۴۰۳) که حضور زنان را باعث افزایش هزینه‌های نمایندگی دانسته، مغایر بود. در این پژوهش، در دو مرحله نخست و دوم مصاحبه‌ها مردان و زنان جامعه آماری بیان داشتند که حضور زنان در هیأت‌مدیره شرکت‌ها با توجه به تفاوت‌های روانشناختی و در نتیجه تفاوت در نگرش با مردان تا میزان زیادی اثرات و نتایج مثبت بر چگونگی تصمیم‌گیری‌های هیأت‌مدیره داشته است. در این خصوص با عنایت به گویه‌هایی که در مقوله علی (مشوق‌ها) یافت شد. دو گویه سبک نگرش بخش وراثت علی‌رغم اینکه وراثتی و ذاتی می‌باشد، می‌تواند در بخش نگرش (پرورشی) با آموزش تغییر یابد و همچنین سبک تربیتی نیز می‌تواند خارج از نوع جنسیت در نوع و سیاق تصمیم‌گیری مؤثر باشد. همچنین آموزش در کودکی در ۹ سالگی به‌عنوان سن طلایی یادگیری و یا یافته‌های بخش شرایط زمینه‌ای (بستر) مانند: تأثیر خانواده، تجربیات زندگی و کودکی، تجربه، کارایی و توانمندی‌های فردی همچنین قدرت رهبری گویه شناسایی شده مؤثر در مقوله راهبردی خارج از اعمال قدرت و خشونت نیز می‌تواند، خود به نحوه مؤثری نتایج حاصل از تأثیر جنسیت را در تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد. این بخش از نتایج پژوهش با پژوهش بشیر منش و حسام وقفی (۱۴۰۰) که حضور مؤثر و مفید زنان با تأکید بر نگاه جنسیتی را در بین اعضای هیأت‌مدیره، را مستوجب بیان صادقانه و به‌موقع گزارش‌های مالی می‌داند، همخوانی دارد و همانند پژوهش حاضر، اثرات مثبت حضور زنان را در بیان صادقانه و زمان‌بندی در دستیابی به اهداف سازمان مفید و مؤثر می‌داند. نتایج این پژوهش نشان داد، دستیابی به حسابداری پایداری شرکتی امکان‌پذیر است؛ اما راه پیشرو آسان نبوده و نیازمند تغییر در نگاه و نگرش اعضای هیأت‌مدیره به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان اصلی است. تأکید بر تغییر در نحوه نگرش هیأت‌مدیره با این عنوان که تشکیل کمیته‌های حسابداری پایداری شرکتی، در ابتدای راه هزینه بر و زمان‌بر است. اما می‌تواند نگرش سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر ذینفعان را تغییر مثبتی داده و وجه و اعتبار شرکت را در نظر همگان افزایش چشمگیری دهد. همچنین یافته‌های پژوهش در مقوله پیامدها نشان داد، اخلاق‌مداری، عدم منفعت‌طلبی شخصی، یادگیری حین انجام کار، قانونمندی، سرمایه‌گذاری در تولید محصولات سبز، کاهش آلاینده‌های محیطی، افشا و گزارشگری پایداری، پاسخگویی، رعایت حقوق سهامدار خرد، عدم قوم‌گرایی (ملی‌گرایی)، ارتقای قدرت ذینفعان، نقش فرهنگ‌سازی و قدرت رسانه می‌تواند در این راستا مفید و مؤثر باشند که با نتایج لیانگ یائو و یان وانگ (۲۰۲۴) که به بررسی عملکرد توسعه‌یافته‌ی پایداری شرکتی از طریق سیستم حافظه تراکنشی تیم مدیریت، تاب‌آوری سازمانی با تحلیل میانجیگری تعدیل شده، پرداخته و نتایج مثبتی دست یافته‌اند و پژوهش کریمی و همکاران (۱۴۰۲) در بررسی توسعه الگوی حسابداری پایداری مبتنی بر نظریه زمینه بنیان در تقویت حسابداری پایداری در الزامات

محیطی، اخلاق در حسابداری، رعایت سیاست‌ها، روش‌ها و قوانین، شفاف‌کردن فعالیت‌های حسابداری، افشای اطلاعات سازمانی، افشاء مسئولیت اجتماعی، مشوق‌های محیطی، فشارهای محیطی و ویژگی‌های سیاسی، یافتند. همخوانی دارد. بر اساس نتایج این پژوهش لزوم پیاده‌سازی هدفمند و شفاف الزامات محیطی بر اساس دستاورد و نتایج واقع‌بینانه از ضروریات جامعه امروز می‌باشد. تاکنون آنچه از اهداف و خواست‌ها ارائه گردیده است واقع‌بینانه نبوده و تنها بیانیه‌های با اهداف و ساختارهای کلیشه‌ای را شامل شده است. آنچه امروز اهمیت بالایی دارد، نگرشی بدون غرض‌ورزی و تحلیل درست از شرایط هر جامعه بصورت مجزا و بر اساس نیازها و نگرش‌های افراد بخصوص اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها در جوامع مذکور می‌باشد. صرف ارائه راه‌حل‌های کلی و یکسان برای جوامع گوناگون نمی‌توان به اهداف موردنظر دست‌یافت و ارائه راه‌حل‌ها و چشم‌اندازها نیازمند به بررسی دقیق و استراتژی‌های مؤثر در هر جامعه می‌باشد و در گام نخست می‌بایست ابتدا زیرساخت‌های لازم برای دستیابی به اهداف مرود نظر را فراهم نمود. دستاورد نهایی این پژوهش نیز طراحی الگوی تحقق حسابداری پایداری شرکتی با تأکید بر متغیرهای روانشناختی اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌هاست که در گام نخست به شناسایی این متغیرهای اثرگذار و در گام دوم نحوه تقویت مشوق‌ها یا حذف عوامل مخرب پرداخت، تا هستی‌پذیری حسابداری پایداری شرکتی را تسهیل بخشد و به این آگاهی دست یابد که از طریق پیامدهای ارائه شده در این پژوهش اگرچه در ابتدای راه هزینه‌هایی را به واحد تجاری تحمیل نموده و همچنین زمان بر است، اما در بلندمدت دینفعان فعلی و آتی بهره‌مند گردیده و منفعت خواهند برد. علاوه بر اینکه منافع دینفعان کنونی در تصمیمات خود لحاظ می‌نمایند. منافع آیندگان را نیز در تصمیمات خود لحاظ می‌نمایند و منافع سایر دینفعان را نیز محترم می‌شمارند. در پایان باتوجه‌به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود، پژوهشگران آتی تأثیر هر یک از متغیرهای شناسایی شده و شرایط کیفی پژوهش را برای هر یک از ابعاد پژوهش، از طریق پژوهش کمی مورد واکاوی قرار دهند.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این مقاله، از اساتید و خبرگان محترم رشته روانشناسی و اعضای نویسندگان این مقاله، از اساتید و خبرگان محترم رشته روانشناسی و اعضای نویسندگان این مقاله، از اساتید و خبرگان محترم رشته روانشناسی و اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها که صبورانه پژوهشگران را در مصاحبه‌ی علمی یاری و باوجود کمبود زمان، در اجرای این پژوهش ما را همراهی نمودند، کمال تشکر و قدرانی را دارند. امید است نتایج حاصل از پژوهش راهگشای بخشی از مشکلات میهن عزیزمان باشد.

فهرست منابع

- اخترشناس، داریوش؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۳۹۹)، تدوین مدل عوامل موثر پایداری شرکتی در ایران، فصلنامه علمی مطالعات تجربی حسابداری مالی، سال شانزدهم، شماره ۶۵، صص ۱۷۵-۲۰۱.
- اخترشناس، داریوش؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۴۰۰)، تدوین و ارزیابی مدل موانع، اجرا و افشاء و استانداردگذاری پایداری شرکتی در ایران، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۲۱۷-۲۴۹.
- استراوس، آنستیم و کوربین، جولیت. (۱۹۹۸)، مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. ترجمه افشار، ابراهیم. انتشارات نشر نی. تهران، ۱۴۰۱، چاپ دهم.
- اسماعیلی‌کیا، غریبه و اوشنی، محمد. (۱۴۰۱)، پایداری مالی شرکت و گزارشگری مالی متقلبان: نقش کیفیت سازوکارهای راهبری شرکتی، مجله دانش حسابداری، سال سیزدهم، شماره ۲، صص ۸۳-۱۰۴.
- بشیری منش، نازنین و وقفی، سید حسام. (۱۴۰۰)، تأثیر زنان در هیات مدیره بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره سوم، شماره ۱۹، صص ۴۷۷-۵۰۰.
- بختیاری، عباس؛ حجازی، رضوان؛ جرجرزاده، علیرضا. (۱۴۰۰)، شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های حسابرسان در قضاوت حسابرسی، فصلنامه علمی - پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره دهم، شماره ۳۷، صص ۱۴۳-۱۵۸.
- بوذرجمهری، سید شهریار؛ مهرانی، ساسان؛ همایون، سعید. (۱۴۰۵)، بررسی مؤلفه‌های گزارشگری پایداری صنعت فولاد در زمینه تغییرات اقلیمی در ایران با رویکرد اقتصادی و زیست‌محیطی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره سی و سوم، شماره ۱، صص ۱-۲۳.
- بهبهانی‌نیا، پریسا السادات و بامشاد، پریسا. (۱۴۰۳)، تأثیر حضور زنان در هیات مدیره و کمیته حسابرسی بر هزینه‌های نمایندگی با اثر تعدیل‌کنندگی قدرت مدیرعامل و سرمایه انسانی مدیرعامل، فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، دوره پنجم، شماره ۱۸، صص ۸۶-۱۰۷.
- بهرامی، معصومه. (۱۳۹۷)، راهنمای کاربردی شخصیت ۱۶ عاملی کتل، انتشارات صبا، تهران.

- عامری، حسین. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر ویژگی‌های هیات مدیره بر افشای گزارش پایداری شرکت‌ها، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش حسابداری و حسابرسی، دوره نهم، شماره ۳، صص ۱۸۹-۲۰۶.
- پوریوسف، سیاوش و آزاد فلاح، پرویز. (۱۳۹۳)، ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و سبک‌های مقابل‌های کارکنان، مجله روانشناسی. تهران. سال شانزدهم، شماره ۴، صص ۳۵۵-۳۶۹.
- دقیقیان، پروین. (۱۳۹۰)، روان‌شناسی تیپ‌های شخصیتی نه‌گانه، انتشارات آشیانه. تهران.
- سبزیانی، فریدون؛ غلامی چنارستان‌علیا، عبدالخالق؛ تمیمی، محمد. (۱۴۰۳)، ارائه الگوی توسعه پایداری شرکتی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان بانک صادرات ایران، فصلنامه حکمرانی و توسعه، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۹۳-۱۱۴.
- حسینی، سید علی؛ بابایی، فاطمه؛ توحیدی، محمد؛ همایون، سعید. (۱۴۰۳)، روابط متقابل و الویت بندی عناصر گزارشگری پایداری با تاکید بر اصول و ارزش‌های اسلامی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هشتم، شماره ۱۶، صص ۱-۴۶.
- حق‌شناس، حسن. (۱۳۸۵)، طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت، شیراز، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- صادقی یخدانی، غزل؛ اژدری، علی؛ اشکورجیری، همایون. (۱۴۰۳)، تأثیر باورها و وسعت تعاملات اجتماعی سرمایه‌گذاران بر تمایل به سرمایه‌گذاری آنها باتوجه به نقش تعدیل‌کنندگی سواد مالی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره نهم، شماره ۱۸، صص ۴۱۹-۴۶۳.
- عبادی، سامان؛ عبدی، رسول؛ رضایی، نادر؛ پاک مرام، عسگر. (۱۴۰۰)، الگوی پایداری شرکت مبتنی بر مدل کارایی مالی توسط مدل P-VAR، فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار، دوره دوازدهم، شماره ۴۸، صص ۴۱۱-۴۳۱.
- عبدلی، محمدرضا؛ پناهی، حمید؛ رحیمیان، فاطمه. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر ترکیب هیات مدیره و ساختار مالکیت بر میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار ایران، دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک.
- عطا عیبد، علی؛ آشتاب، علی؛ پیری، پرویز. (۱۴۰۴)، الگوی یکپارچه‌سازی تأثیرات زیست‌محیطی در گزارشگری مالی: چارچوبی برای افشا و حسابداری پایدار، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره دهم، شماره ۱۹، صص ۳۲۵-۳۷۷.

- فاطری، علی؛ حجازی، رضوان؛ مشایخی، بیتا. (۱۴۰۲)، ارائه الگوی گزارشگری پایداری برای شهرداری‌ها، مجله دانش حسابداری، دوره چهاردهم، شماره ۳، صص ۵۹-۸۶.
- فخاری، حسین و فضل اله پور نقارچی، مهران. (۱۴۰۱)، تأثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه، پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه‌های حسابرسی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هفتم، شماره ۱۳، صص ۱۵۴-۱۹۷.
- فرج‌زاده دهکردی، حسن و فغفور مغربی، یگانه. (۱۴۰۱)، تبیین عوامل اثرگذار بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری در خصوص سرمایه‌گذاری با اتکا بر دیدگاه‌های روانشناختی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هفتم، شماره ۱۳، صص ۳۹۹-۴۲۹.
- کریمی واحد، شهناز؛ پاکمرام، عسگر؛ بحری ثالث، جمال؛ جبارزاده کنگرلویی، سعید. (۱۴۰۲)، توسعه الگوی حسابداری پایداری مبتنی بر نظریه زمینه بنیان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره دوازدهم، شماره ۴۶، صص ۳۱۳-۳۲۸.
- یلمه، فاطمه و منصوریان، زینب. (۱۴۰۱)، ویژگی‌های هیات مدیره و نسبت‌های سودآوری، فصلنامه رویکردهای پژوهشی در مدیریت نوین و حسابداری، دوره ششم، شماره ۸۶، صص ۸۴۶-۸۶۳.

- Aras, G., and D.Crowther. 2008 .Governance and Sustainability: An investigation into the relationship between corporate governance and corporate sustainability. *Journal of Management Decision*, 46(3): 433- 448.
- Bajo, E., M.Cecchini, and O. Barry. 2023. Psychological profile and investment decisions .Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/fri.
- Carroll, A., B.1979. A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*. 4(4): 497-505.
- Chen, A., and A. Dagestani. 2023. Greenwashing behavior and firm value—From the perspective of board characteristics. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 30 (5): 2330–2343.
- Chowdhury, S., P.K. Dey Rodríguez-Espíndola. O. Parkes, G. Tuyet, N.T.A. Long. D.D, and Ha, T.P., 2022. Impact of organisational factors on the circular economy practices and sustainable performance of small and medium-sized enterprises in Vietnam. *J. Bus. Res.* 147: 362–378.
- Catell, R., B. 1989. Norms of the 16ph. Froms A and B (1967- 1968, Edition). Edition printing.
- Catell, H., E. P.James, and M. Schuerger. 2003. Essential of 16ph assessment. John Wiley & Sons, Inc. 1989.
- Chen, J.C., and R.W. Roberts. 2010. Toward a More Coherent Understanding of the Organization & Society Relationship: A Theoretical Consideration for Social and Environmental Accounting Research. *J. Bus. Ethic* . 97: 651–665.
- Deegan, C., and Gordon. B. 1996. A Study of the environmental disclosure practices of Australian corporations. *Accounting and Business Research*. 26. (3): 187–199.
- Elkington, J. 1997. Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. Capstone Publishing.

- Elsayih, J., A. Amraaiyi, And A. Bugshan. 2024. Economic growth and carbon disclosure: Does board composition matter?. Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/ribaf.
- Fama, E. F. Hie., and M. C., Jensen .1983. Separation of ownership and control. The Journal of Law and Economics, 26(2): 301–325.
- Figge, F. Hahn., T. Schaltegger. S., and A. Wagner.2002. M. The Sustainability Balanced Scorecard—Linking sustainability management to business strategy. Bus. Strat. Environ. 11: 269–284.
- Ghosh, V., Chotia. V. Alghafes. R. Basahel. S., and Nazrul. A.2025. Bridging ai minds and corporate sustainability - exploring the role of business model innovation and organizational sensemaking. Technol. Forecast. Soc. Chang. 218.
- Hanifa, R. M., and T. E., Cooke .2005. The impact of culture and governance on corporate social reporting. Accounting and Public Policy. 24: 391–430.
- Hao, X. Wen., S. S. Irfan. Q. Wu. M., and Y H., Hao. 2023. How does the target of green innovation for cleaner production change in management process? Quality targeting and link targeting. J. Environ. Manage. .345: 118-832.
- Hoorisch, J., Schaltegger. S. and R. Stefan., Freeman. 2020. Edward.Integrating stakeholder theory and sustainability accounting: Aconceptual synthesis. journal homepage: www.elsevier.com/locate/jclepro. Available: journal homepage: www.ScienceDirect.com.
- Hosseini Tabaghdehi, A., and A. Ozlem. 2026. Tatoglu, Ekrem.Ethical leadership and corporate sustainability: Implications for workforce strategy- a systematic literature review. Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/fri.
- Jensen, M. C., and W. H. Meckling. 1976. “Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure”. Journal of financial economics. 3(4): 305-360.
- Kassin, S,. 2003. Essentials of Psychology. Pennsylvania State University: Pearson/Prentice-Hall.

-
- Lan, Q., Q. Xiong. L. He, and C. Ma. 2018. Individual investment decision behaviors based on demographic characteristics: case from China. *PloS ONE*. 13 (8): 201-916.
- Liang, Yao. Ch., and L. Yuan Wang. 2024. Corporate sustainable development performance through top management team's transactive memory system and organizational resilience: A moderated mediation analysis. journal homepage: www.cell.com/heliyon. Available: journal homepage: www.ScienceDirect.com.
- Mahran, K., and A.A. Elamer. 2023. Chief executive officer (ceo) and corporate environmental sustainability: a systematic literature review and avenues for future research. *Bus. Strateg. Environ.* 33 (3): 1977–2003.
- M'akitie, T., H. J. S. Damman, and M. Wardeberg. 2023. Digital innovation's contribution to sustainability transitions. *Technol. Soc.* 73.
- Nguyen, H, L., and D.K. Kanbach. 2024. Toward a view of integrating corporate sustainability into strategy: a systematic literature review. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 31 (2): 962–976.
- O'Sullivan, D., L. Zolotoy, and Q. Fan. 2021. Ceo early-life disaster experience and corporate social performance. *Strateg. Manag. J.* 42 (11): 2137–2161.
- Sneirson, J. F. 2009. Green is Good: Sustainability, Profitability, and a New Paradigm for Corporate Governance. *Iowa Law Review*. 94(3): 987-1022.
- Taïbi, S., N. Antheaume, and D. Gibassier. 2020. Accounting for strong sustainability: An intervention-research based approach. *Sustain. Account. Manag. Policy J.* 11: 1213– 1243.
- Usman, M. D. 2022. Balsalobre-Lorente, Environmental concern in the era of industrialization: can financial development. renewable energy and natural resources alleviate some load? *Energy*: 162 -178.

-
- Vianez, J. P., R. Martínez, and C.G. Román.2020. C. P., A bibliometric analysis of behavioral finance with mapping analysis tools. *European Research on Management and Business Economics*. 26(2): 71-77.
- Yang, Zh., N. Jing, and D. Xiaowu. 2024. Corporate governance for sustainable development: A study on mechanism configuration. Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/jclepro.
- Zhang, J. 2017.Users’ perceptions of the drivers for corporate sustainability disclosures made by Chinese listed companies. Theses: Doctorates and Masters. Edith Cowan University.
- Zhang, Z., H. Zhu., Z. Zhou, and K. Zou. 2022. How does innovation matter for sustainable performance? Evidence from small and medium-sized enterprises. *J. Bus. Res.* 153: 251–265.
- Zhong, Bin. W., N. Ong, and A. Soh. 2024. Tze San. Muhamad, Haslinah. He, ChunXi. Analysis of the impact of managers’ psychological deviation on information disclosure and irrational overseas investment after IFRS convergence. Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/frl.
- Zyznarska-Dworczak, B. 2018. The Development Perspectives of Sustainable Management Accounting in Central and Eastern European Countries. *Sustainability*. 10:14-45.
- Xincheng, W., X. Zhang, And Zh. Snjuan.2026. Communist CEOs and corporate sustainability: Unpacking the interplay of ideology. Innovation. and power. Available: journal homepage: www.elsevier.com/locate/techfore.

