

تحلیل اثرات ویژگی‌های روانشناختی مدیر عامل بر عملکرد پایداری

اسماعیل امیری*، جمیل ابراهیمی**

چکیده

در سال‌های اخیر، توجه به پایداری در تصمیم‌گیری‌های شرکت به‌طور فزاینده‌ای افزایش یافته است و ذینفعان بر اهمیت عملکرد بلندمدت در ابعاد زیست‌محیطی، اجتماعی، حاکمیتی و اقتصادی تأکید دارند. نقش مدیر عامل در شکل دادن به رویکرد شرکت به پایداری بسیار مهم است، زیرا تصمیمات آنها مستقیماً بر جهت استراتژیک شرکت تأثیر می‌گذارد. ویژگی‌های روان‌شناختی، مانند خوش‌بینی، کوتاه‌اندیشی، انگیزه رقابتی و امنیت شغلی به‌عنوان عوامل محوری شناخته می‌شوند که می‌توانند به‌طور قابل توجهی بر استراتژی‌های شرکت و در نتیجه بر نتایج پایداری تأثیر بگذارند. این مطالعه تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل بر عملکرد پایداری را با استفاده از داده‌های ۱۱۴۰ سال-شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ بررسی کرده است. نتایج نشان داد که رفتارهای خوش‌بینانه، کوتاه‌بینانه و امنیت شغلی مدیر عامل، تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری ندارد، در حالی که، انگیزه رقابتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این تحقیق بر اساس نظریه ذینفعان نشان می‌دهد که ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل می‌تواند بر تصمیمات استراتژیک و بلندمدت سازمان‌ها تأثیرگذار باشد و پیشنهاد می‌شود که شرکت‌ها و سرمایه‌گذاران باید ویژگی‌های شخصیتی مدیران را در فرآیند انتخاب و ارزیابی عملکرد آنها لحاظ کنند. همچنین، این یافته‌ها می‌تواند به سیاست‌گذاران در طراحی چارچوب‌های قانونی و مشوق‌های مناسب جهت ترغیب

* استادیار حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه جیرفت، ایران..

** استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۸

نویسنده مسئول: اسماعیل امیری esmaeilamiri303@yahoo.com

DOI: 10.22034/arfr.2024.217702

شرکت‌ها به پذیرش شیوه‌های پایدار و مسئولانه کمک کند. در نهایت، به گفتمان گسترده تر در مورد نقش روانشناسی رهبری در شکل دادن به شیوه‌های شرکتی پایدار کمک می‌کند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد پایداری، ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل، نظریه ذینفعان.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، گزارش عملکرد پایداری به‌عنوان یک مؤلفه اساسی حاکمیت شرکتی ظاهر شده است که گزارشی شفاف از عملکردهای زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی شرکت‌ها ارائه می‌دهد (دانکور و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ ونوگوپال و همکاران^۲، ۲۰۲۳، کوپ و همکاران^۳، ۲۰۲۲). با هم‌سویی عملیات تجاری با استانداردهای جهانی، مانند ابتکار گزارشگری جهانی^۴ (GRI) و هیئت استانداردهای حسابداری پایداری^۵ (SASB)، شرکت‌ها تعهد خود را به رشد پایدار نشان می‌دهند و در عین حال به نگرانی‌های ذی‌نفعان در مورد عدالت اجتماعی، نظارت بر محیط‌زیست و رفتار تجاری اخلاقی می‌پردازند (اکلس و همکاران^۶، ۲۰۱۴). گزارشگری پایداری شرکت‌ها، می‌تواند پیامدهایی از قبیل افزایش اعتماد اجتماعی، افزایش کیفیت زندگی انسان‌ها، حفظ محیط زیست برای نسل‌های آتی، رشد بازار سرمایه و افزایش کیفیت گزارشگری را در پی داشته باشد (عبدی و همکاران، ۱۳۹۸). با این حال، پذیرش، کیفیت و جامعیت گزارش عملکرد پایداری در بین شرکت‌ها، حتی در همان صنعت، بسیار متفاوت است. در حالی که عوامل سازمانی، فشارهای بازار و الزامات نظارتی نقش مهمی ایفا می‌کنند، ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل همچنان یک عامل تعیین‌کننده حیاتی و در عین حال ناشناخته در شیوه‌های گزارش عملکرد پایداری هستند. به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان مرکزی در شرکت‌ها، مدیر عامل بر اولویت‌های شرکت، تخصیص منابع و جهت‌گیری استراتژیک تأثیر می‌گذارند و ویژگی‌های روانی آن‌ها ممکن است به‌طور قابل‌توجهی بر نحوه درک و انتقال پایداری تأثیر بگذارد (امیری و همکاران، ۱۳۹۹، ساها و همکاران^۷، ۲۰۲۳؛ کوپ و همکاران، ۲۰۲۱).

از جمله ویژگی‌های روان‌شناختی کلیدی مؤثر بر رویکرد های مدیر عامل برای

گزارش دهی عملکرد پایداری، خوش بینی، کوتاه نگر، انگیزه رقابتی و امنیت شغلی است. هر یک از این ویژگی ها لنزی را شکل می دهد که از طریق آن مدیر عامل چالش های پایداری را درک می کند، دستاوردهای کوتاه مدت را با اهداف بلندمدت متعادل می کنند و به فشارهای خارجی برای پاسخ گویی واکنش نشان می دهند. به عنوان مثال، خوش بینی، یک ذهنیت آینده نگر را هدایت می کند که ممکن است مدیر عامل را تشویق کند پایداری را فرصتی برای نوآوری و مزیت رقابتی بدانند. در مقابل، کوتاه نگر، بیش از حد ممکن است منجر به سرمایه گذاری ناکافی در طرح های پایداری شود و مدیر عامل عملکرد مالی فوری را بر ارزش بلندمدت سازمانی ترجیح دهند (پلس و همکاران^۱، ۲۰۱۲). به طور مشابه، انگیزه رقابتی - که با تمایل به عملکرد بهتر از همتایان مشخص می شود - می تواند گزارش پایداری را افزایش دهد یا مانع آن شود، بسته به این که آیا مدیر عامل، پایداری را به عنوان یک تمایز یا بار می بیند. در نهایت، مدیر عامل با جهت گیری امنیتی قوی احتمالاً کاهش ریسک و انطباق را در اولویت قرار می دهند، که می تواند جامعیت و دقت افشای پایداری را شکل دهد (تانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

نقش خوش بینی در گزارشگری عملکرد پایداری به دلیل ماهیت دوگانه اش شایسته توجه ویژه است. خوش بینی می تواند مدیر عامل را به پیش بینی اهداف بلندپروازانه پایداری سوق دهد که منجر به گزارش های جامع و آینده نگر می شود. رهبران دارای این ویژگی اغلب بر ایجاد ارزش بلندمدت تأکید می کنند و پایداری را جزء لاینفک موفقیت شرکت می دانند (ایوانو و سرافیم^۱، ۲۰۱۷). با این حال، خوش بینی بیش از حد می تواند منجر به تعهدات غیر واقع بینانه و بیان بیش از حد شود و شکافی بین لفاظی و عملکرد واقعی ایجاد کند. این پویایی نیاز به دید گاهی متعادل را برجسته می کند که خوش بینی را به استراتژی های پایداری، قابل اجرا و معتبر هدایت می کند (هان و کونن^۱، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر، کوتاه نگر، چالش مهمی برای گزارشگری پایداری ایجاد می کند. مدیر عامل کوتاه فکر تمایل دارند بر عملکرد مالی فوری تمرکز کنند، که اغلب به قیمت اهداف بلندمدت زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی تمام می شود. این تمرکز می تواند منجر به افشای پایداری حداقلی یا سطحی شود که در رسیدگی به نگرانی های ذی نفعان یا ارائه بینش معنادار در مورد تأثیر شرکت بر جامعه و محیط ناکام باشد (اکلس و کرزوس^۲، ۲۰۱۰)، شرکت هایی که توسط مدیر اجرایی کوتاه بین رهبری می شوند ممکن است برای

اجرای طرح‌های بلندمدت مانند بی‌طرفی کربن یا مدیریت اخلاقی زنجیره تأمین، که نیازمند تعهد و سرمایه‌گذاری پایدار است، با مشکل مواجه شوند. از سوی دیگر، انگیزه انگیزه رقابتی مدیر عامل می‌تواند عملکرد پایداری را با تشویق شرکت‌ها به اتخاذ شیوه‌های نوآورانه‌ای که هم نتایج زیست‌محیطی و هم نتایج مالی را افزایش می‌دهد، هدایت کند. مدیر عامل رقابت‌پذیر اغلب انگیزه دارند تا از رقبا پیشی بگیرند و آنها را به سمت ادغام پایداری به عنوان یک تمایز کلیدی سوق دهند (هان و همکاران، ۲۰۱۵). این انگیزه می‌تواند سرمایه‌گذاری در فناوری‌ها و فرآیندهای پایداری را تحریک کند که مزیت رقابتی شرکت را بهبود می‌بخشد (فریمن، ۱۹۸۴). مطالعات نشان می‌دهد که چنین محرک‌های رقابتی با اهداف بلندمدت پایداری همسو می‌شوند که هم عملکرد سازمانی و هم تأثیر اجتماعی را به همراه دارد (پترنکو و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، انگیزه رقابتی مدیر عامل نقش مهمی در پیشبرد استراتژی‌های پایداری شرکت ایفا می‌کند. همچنین، امنیت شغلی مدیر عامل نقش مهمی در شکل دادن به عملکرد پایدار در سازمان‌ها ایفا می‌کند. هنگامی که مدیر عامل در موقعیت‌های خود احساس امنیت می‌کنند، به احتمال زیاد به جای اولویت دادن به عملکرد مالی کوتاه مدت برای ایمن‌سازی شغل خود، روی اهداف بلندمدت از جمله رویه‌های تجاری پایدار تمرکز می‌کنند. امنیت شغلی به مدیر عامل این امکان را می‌دهد تا در طرح‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که ممکن است هزینه‌های اولیه بالاتری داشته باشد اما مزایای زیست‌محیطی و اجتماعی بلندمدت را به همراه داشته باشد. تحقیقات نشان می‌دهد که مدیر عامل ایمن بیشتر تمایل دارند که مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی و ابتکارات پایداری را هدایت کنند، زیرا آنها ثبات اجرای استراتژی‌هایی با تأثیرات پایدار را دارند (فریمن، ۱۹۸۴؛ پترنکو و همکاران، ۲۰۱۶). این محیط ثبات، تعهد بیشتری به پایداری را تقویت می‌کند و منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شود (هان و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، مدیر عامل با امنیت شغلی به احتمال زیاد پایداری را عمیقاً در فرهنگ سازمانی ادغام می‌کنند و آن را با استراتژی کسب و کار همسو می‌کنند (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در نتیجه، پایداری به بخش اصلی چشم‌انداز بلندمدت شرکت تبدیل می‌شود که هم برای کسب و کار و هم برای ذینفعان آن سود می‌برد.

در حالی که ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل از اهمیت نظری زیادی برخوردارند، تحقیقات تجربی محدودی تأثیر آنها بر نتایج گزارش عملکرد پایداری بررسی کرده است.

اکثر مطالعات موجود در این زمینه بیشتر بر محرک‌های خارجی، مانند هنجارهای صنعت، الزامات نظارتی، و انتظارات ذینفعان تمرکز دارند (بانسال و راث، ۲۰۰۰). با این حال، مطالعات اخیر نشان داده‌اند که ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل، از جمله خودشیفتگی (ال‌شمیری و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹، ۲۰۲۲؛ بیون و ال‌شمیری^{۱۵}، ۲۰۲۱، یاری درمشکانلو و همکاران، ۱۴۰۱) غرور (تانگ و همکاران، ۲۰۱۵، ۲۰۱۸)، ایدئولوژی سیاسی (چین و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۳؛ جیونگ و کیم^{۱۷}، ۲۰۲۰)، ارزش‌ها (آدامز و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۱؛ اگری و هرمن^{۱۹}، ۲۰۰۰)، شناخت (برانزئی و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۴)، و هویت اخلاقی (ارمیستون و وونگ^{۲۱}، ۲۰۱۳) بر عملکرد پایداری شرکتی تأثیرگذار هستند. در میان این ویژگی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی خاص مدیر عامل توجه زیادی را به خود جلب کرده‌اند. اگرچه این عوامل به طور غیر قابل انکاری محیط گزارش‌دهی را شکل می‌دهند، گرایش روانی مدیر عامل تعیین می‌کند که چگونه این فشارها تفسیر و به اقدامات سازمانی تبدیل می‌شوند. به عنوان مثال، یک مدیر عامل خوش‌بین ممکن است با افشای جسورانه و فعالانه به خواسته‌های سهامداران پاسخ دهد و بر دستاوردها و برنامه‌های آینده تأکید کند، در حالی که یک رهبر ریسک‌گریز و کوتاه‌بین ممکن است افشای اطلاعات را محدود کرده و از شفافیت عمیق‌تر که ممکن است شرکت را در معرض بررسی دقیق‌تر قرار دهد، اجتناب کند.

بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل بر عملکرد پایداری در ایران با توجه به چشم‌انداز منحصر به فرد اجتماعی-اقتصادی، سیاسی و فرهنگی کشور ضروری است. از آنجایی که ایران به چالش‌های اقتصادی، از جمله تحریم‌های بین‌المللی ادامه می‌دهد، نقش مدیر عامل در هدایت استراتژی‌های شرکتی اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. مدیر عامل با ویژگی‌های روان‌شناختی خاص، مانند تحمل ریسک، گشودگی نسبت به نوآوری، و چشم‌انداز استراتژیک بلندمدت، به احتمال زیاد پایداری را در فرآیندهای تصمیم‌گیری در اولویت قرار می‌دهند. در بافت ایران، جایی که ارزش‌های شخصی، مسئولیت اجتماعی و باورهای اخلاقی جزء لاینفک سبک‌های رهبری هستند، این ویژگی‌های روان‌شناختی مستقیماً بر نحوه اتخاذ و ادغام شیوه‌های پایداری در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. درک این رابطه بسیار مهم است زیرا می‌تواند به شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی کلیدی کمک کند که یا از توسعه شیوه‌های تجاری پایدار در شرکت‌های ایرانی حمایت می‌کنند یا مانع

آن می‌شوند. علاوه بر این، شخصیت و طرز فکر مدیر عامل، فرهنگ سازمانی را شکل می‌دهد و نحوه رویکرد پایداری در سطوح مختلف شرکت را راهنمایی می‌کند. با توجه به اهمیت فزاینده عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG)^{۲۲} در سطح جهانی، تحقیق در مورد این پویایی در ایران بینش‌های ارزشمندی را در مورد اینکه چگونه عوامل روان‌شناختی رهبری می‌توانند در تحقق اهداف پایداری در یک محیط اقتصادی به سرعت در حال تحول کمک کنند یا مانع تحقق آن‌ها شوند، ارائه می‌دهد.

با توجه به اهمیت فزاینده مسئولیت‌پذیری رهبری در مقابله با چالش‌های جهانی مانند تغییرات آب‌وهوایی و نابرابری، این تحقیق به بررسی تأثیرات و ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل بر گزارش عملکرد پایداری می‌پردازد. هدف این مطالعه بررسی تأثیر این ویژگی‌ها بر تصمیم‌گیری مدیران عامل، اولویت‌بندی اهداف پایداری، و واکنش‌های آنها به فشارهای خارجی برای شفافیت است. این تحقیق از یک سو به ادبیات رو به رشد در زمینه نظریه سطوح بالا (همبریک و میسون^{۲۳}، ۱۹۸۴) و کاربرد آن در زمینه پایداری کمک می‌کند، و از سوی دیگر، یافته‌های آن پیامدهای عملی برای هیئت‌مدیره‌ها، سرمایه‌گذاران و سیاست‌گذاران خواهد داشت که به دنبال هم‌راستایی ویژگی‌های رهبری با اهداف پایداری شرکت‌ها هستند.

به منظور دستیابی به اهداف تحقیق، در ادامه ساختار پژوهش در چهار بخش اصلی تنظیم شده است. در بخش اول، مبانی نظری و پیشینه تحقیق مرتبط ارائه شده است. بخش دوم به روش‌شناسی تحقیق اختصاص دارد، بخش سوم به تجزیه و تحلیل و ارائه نتایج تحقیق پرداخته شده است. در بخش چهارم، نتایج مربوط به آزمون‌های تحلیل حساسیت آورده شده است. نهایتاً، در بخش پنجم، جمع‌بندی و پیشنهادات ارائه شده است.

پیشینه نظری

رفتار خوشبینانه مدیر عامل و عملکرد پایداری

در ادبیات مالی رفتاری، خوش‌بینی به عنوان یک ویژگی مهم مدیران شناخته می‌شود که می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌های مالی و استراتژیک آن‌ها تأثیر بگذارد. مدیرانی که دارای گرایش خوش‌بینانه هستند، تمایل دارند تا نسبت به پیش‌بینی‌های مالی و جریان‌های نقدی آینده دیدگاه مثبتی داشته باشند، که این امر منجر به اتخاذ سیاست‌های مالی تهاجمی و

افزایش سرمایه گذاری در پروژه های جدید می شود (اسماعیلی کیا و همکاران، ۱۴۰۲). خوش بینی مدیران می تواند بر کیفیت و پایداری سود تأثیر بگذارد؛ زیرا مدیرانی که بیش از حد خوش بین هستند ممکن است پیش بینی های غیر واقعی از درآمدها داشته باشند که این امر می تواند منجر به کاهش کیفیت سود (زنگانه و همکاران، ۱۴۰۱). به طور کلی، رفتار خوش بینانه مدیر عامل نه تنها بر تصمیمات مالی و استراتژیک تأثیر می گذارد بلکه می تواند به بهبود عملکرد پایداری شرکت ها کمک کند. این ویژگی ها باید در ارزیابی و انتخاب مدیران مورد توجه قرار گیرد تا از مزایای بالقوه آن بهره برداری شود. در این باره؛ خوش بینی مدیر عامل نقش مهمی در شکل دهی عملکرد پایداری شرکت ایفا می کند، که تأثیر آن اغلب با چشم انداز مثبت نسبت به نتایج بلندمدت و فرصت های رشد مشخص می شود. مدیر عامل خوش بین به احتمال زیاد در رویه های پایدار سرمایه گذاری می کنند، زیرا آن ها این اقدامات را برای آینده شرکت مفید می دانند و به مزیت رقابتی و تمایز بازار کمک می کنند (بانسال و راث، ۲۰۰۰). چنین مدیرانی تمایل دارند که مسئولیت های زیست محیطی و اجتماعی را نه تعهدات پرهزینه، بلکه فرصت هایی برای نوآوری، کاهش ریسک و افزایش شهرت ببینند که منجر به مشارکت بیشتر در مسئولیت اجتماعی شرکت و ابتکارات پایداری می شود (اکلس و همکاران، ۲۰۱۴). شالوده نظری این امر ریشه در تئوری سطوح بالا دارد (همبریک و میسون، ۱۹۸۴)، که نشان می دهد ارزش ها و سوگیری های شناختی مدیران ارشد بر تصمیم گیری های سازمانی، از جمله تعهدات استراتژیک به پایداری تأثیر می گذارد (میرزاد زارع و همکاران، ۱۴۰۳). مدیر عامل با چشم انداز خوش بینانه ممکن است پایداری را نه تنها به عنوان یک ضرورت بلندمدت، بلکه به عنوان راهی برای تضمین سودآوری آینده، همسو با تأکید روزافزون بر عملکرد زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی ببینند (میشلون ۲۴، ۲۰۱۴). خوش بینی همچنین با نظریه ذینفعان همسو است، که بر اهمیت پرداختن به منافع ذینفعان مختلف از جمله مشتریان، کارمندان، سرمایه گذاران و جوامع تأکید می کند. رهبران خوش بین به احتمال زیاد از این رویکرد فراگیر استقبال می کنند و پتانسیل عملکرد پایداری مورد تعدیل قرار گیرنده را برای ایجاد اعتماد و تقویت روابط با ذینفعان تشخیص می دهند (فریمن، ۱۹۸۴).

یکی از مکانیسم های اولیه که از طریق آن خوش بینی مدیر عامل بر عملکرد پایداری مورد تعدیل قرار گیرنده، چارچوب بندی چالش ها و فرصت های پایداری است. مدیر عامل

خوش‌بین تمایل دارند که پایداری را به‌عنوان منبع مزیت رقابتی به‌جای یک تعهد مبتنی بر انطباق در نظر بگیرند. این دیدگاه آنها را تشویق می‌کند تا پایداری را در چشم‌انداز اصلی شرکت خود ادغام کنند و دستاوردهای زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی را در گزارش‌های خود برجسته کنند (اکلس و همکاران، ۲۰۱۴). به‌عنوان مثال، مدیر عامل خوش‌بین ممکن است ابتکارات تغییر آب و هوا را نه به‌عنوان تلاش‌های پرهزینه، بلکه به‌عنوان فرصت‌هایی برای نوآوری و تصرف بازارهای نوظهور تعریف کند. این طرز فکر سرمایه‌گذاری در عملکرد پایداری مورد تعدیل قرار گیرند را که فراتر از الزامات نظارتی است، هدایت می‌کند و هدف آن قرار دادن شرکت به‌عنوان پیشرو در صنعت در شیوه‌های اخلاقی و زیست‌محیطی است (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در حالی که خوش‌بینی می‌تواند سرمایه‌گذاری‌های پایداری بلندمدت را هدایت کند، ممکن است به اعتماد بیش‌ازحد منجر شود و باعث شود مدیر عامل ریسک‌ها را دست‌کم بگیرند یا محدودیت‌های مالی کوتاه‌مدت را نادیده بگیرند (دل‌ماس و بوربانو^{۲۵}، ۲۰۱۱). مدیر عامل خوش‌بین ممکن است اهداف بلندپروازانه پایداری را بدون در نظر گرفتن کامل هزینه‌های فوری یا چالش‌های عملیاتی درگیر دنبال کند. این نزولی بالقوه، تعادل ظریف بین رهبری رویایی و مدیریت ریسک واقع‌بینانه را برجسته می‌کند، زیرا تصمیم‌گیری بیش‌ازحد خوش‌بینانه می‌تواند منجر به نتایج مالی ضعیف یا شکست پایداری شود (لاورتی^{۲۶}، ۱۹۹۶). علاوه بر این، عوامل خارجی، مانند ویژگی‌های صنعت و فشارهای نظارتی، ممکن است بر میزانی تأثیر بگذارند که خوش‌بینی مدیر عامل به عملکرد پایداری ملموس تبدیل می‌شود، با شرکت‌هایی که در صنایع بسیار تنظیم‌شده به‌طور بالقوه با محدودیت‌های فوری‌تری مواجه هستند که اثربخشی رهبری خوش‌بینانه را محدود می‌کند (هان و همکاران، ۲۰۱۵). در حالی که خوش‌بینی مدیر عامل می‌تواند کیفیت و جامعیت عملکرد پایداری مورد تعدیل قرار گیرند را افزایش دهد، ممکن است خطراتی نیز ایجاد کند. خوش‌بینی بیش‌از حد می‌تواند به اعتماد بیش‌از حد منجر شود، و باعث شود مدیران اجرایی ادعاهای پیش‌بینی‌های بیش‌از حد بلندپروازانه‌ای داشته باشند که اثبات آنها دشوار است. چنین شیوه‌های «سبز شویی» اعتبار عملکرد پایداری مورد تعدیل قرار گیرند را تضعیف می‌کند و می‌تواند اعتماد ذینفعان را از بین ببرد (هان و کونن، ۲۰۱۳). علاوه بر این، مدیر عامل خوش‌بین ممکن است هزینه‌ها یا پیچیدگی‌های مرتبط با طرح‌های پایداری را دست‌کم بگیرند، که منجر به

محدودیت منابع یا اجرای ناقص می شود. این اشکالات بالقوه نیاز به خوش بینی متوازن را برجسته می کند که رهبری رویایی را با اجرای عملگرایانه ترکیب می کند. به طور کلی، در حالی که خوش بینی مدیر عامل می تواند به عنوان یک کاتالیزور برای عملکرد پایدار عمل کند، تأثیر آن را باید از طریق دریچه ای مشاهده کرد که منافع و خطرات بالقوه مرتبط با اعتماد بیش از حد به اهداف استراتژیک بلندمدت را دربرمی گیرد. بر اساس بینش های نظری مورد بحث، فرضیه اول پژوهش تدوین می گردد:

فرضیه اول: رفتار خوشبینانه مدیر عامل بر گزارش عملکرد پایداری اثر دارد.

رفتار کوتاه بینانه مدیر عامل و عملکرد پایداری

مدیر عامل با ویژگی های رفتاری خود، به ویژه کوتاه بینی، تأثیر قابل توجهی بر عملکرد پایداری شرکت ها دارند. کوتاه بینی به معنای تمرکز بر نتایج کوتاه مدت و نادیده گرفتن پیامدهای بلندمدت تصمیمات است که می تواند به کاهش توجه به مسائل زیست محیطی و اجتماعی منجر شود. در این باره، اسماعیل یکیا و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که مدیران کوتاه بین ممکن است به دلیل تمرکز بر نتایج فوری، از اتخاذ تصمیمات پایدار و بلندمدت غافل شوند. علاوه بر این، زنگانه و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که رفتار کوتاه بینانه مدیران رفتار می تواند منجر به افزایش نوسانات سود شود. در نتیجه، رفتار کوتاه بینانه مدیر عامل نه تنها بر تصمیمات مالی و استراتژیک تأثیر می گذارد بلکه می تواند به کاهش عملکرد پایداری شرکت ها کمک کند. بنابراین، توجه به ویژگی های رفتاری مدیران در فرآیند ارزیابی و انتخاب آن ها برای دستیابی به اهداف پایدار ضروری است. زیرا، مدیر عامل کوتاه بین نسبت به فعالیت های خود سوگیری یا گرایش خاص دارند و این باعث محدودیتی جدی و مهم برای توجه به گزینه ها و پیشنهادهای در انتخاب و تصمیم گیری می شود (طالع زاری و عبدلی، ۱۳۹۶). با اولویت دادن به منافع مالی فوری بر اهداف استراتژیک بلندمدت، به طور قابل توجهی مانع عملکرد پایدار شرکت شود. مدیر عامل با تمرکز کوتاه مدت تمایل دارد بر نتایج و بازده فوری سهامداران تأکید کند، که ممکن است سرمایه گذاری در طرح های پایداری را که به افق های زمانی طولانی تری برای به دست آوردن منافع ملموس نیاز دارند، منصرف کند (لاورتی، ۱۹۹۶). این کوتاه مدت می تواند منجر به سرمایه گذاری ناکافی در شیوه های مسئولیت پذیر از نظر زیست محیطی و

اجتماعی، و همچنین فقدان نوآوری در فناوری‌های پایدار شود که در نهایت بر مزیت رقابتی بلندمدت شرکت تأثیر می‌گذارد (جنسن و مک‌لینگ^{۲۷}، ۱۹۷۶). تحت فشارهای ناشی از دستیابی به اهداف مالی کوتاه‌مدت، چنین مدیرعاملی ممکن است از مسئولیت اجتماعی شرکت و سیاست‌های زیست‌محیطی غفلت کند، که می‌تواند خلق ارزش بلندمدت را تضعیف کند و به اعتبار شرکت نزد سهامداران آسیب برساند (فابریزی و همکاران^{۲۸}، ۲۰۱۴). عبارتی دیگر، مدیر عامل کوتاه بین منجر به اتخاذ تصمیم‌های ناکارآمد شده و ارزش شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این شیوه مدیریت دارای اثرات مخربی بر ارزش شرکت دارد و فرصت‌های سرمایه‌گذاری شرکت از دست می‌دهد (طالع زاری و عبدلی، ۱۳۹۶).

مبنای نظری بررسی رفتار کوتاه بینانه در تئوری نمایندگی نهفته است، که بر تنش بین اهداف منافع شخصی مدیران و منافع بلندمدت سهامداران تأکید دارد (جنسن و مک‌لینگ، ۱۹۷۶). از این منظر، مدیران اجرایی کوتاه‌بین ممکن است در برابر اتخاذ شیوه‌های پایدار پایدار یا افشای اطلاعات دقیق زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی مقاومت کنند و آنها را به عنوان تلاش‌های پرهزینه‌ای تلقی کنند که بازده مالی فوری را به همراه ندارند. این رفتار می‌تواند منجر به گزارش‌های پایداری سطحی یا مبتنی بر انطباق شود، جایی که شرکت‌ها فقط حداقل اطلاعات مورد نیاز را برای برآورده کردن خواسته‌های نظارتی یا منحرف کردن نظارت سهامداران افشا می‌کنند (اکلس و همکاران، ۲۰۱۴).

یک مکانیسم که از طریق آن رفتار کوتاه بینانه بر گزارش عملکرد پایدار تأثیر می‌گذارد، تخصیص منابع و اولویت بندی است. مدیر عامل کوتاه فکر اغلب رویکردی ریسک‌گریز از خود نشان می‌دهند و سرمایه‌گذاری‌هایی با بازده سریع را نسبت به پروژه‌های بلندمدت که ممکن است عملکرد پایداری را افزایش می‌دهند، اولویت بندی کنند. به عنوان مثال، چنین مدیران عاملی ممکن است در چارچوب‌های گزارش پایداری، فرآیندهای جمع‌آوری داده‌ها یا برنامه‌های آموزشی لازم برای افشای دقیق زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی سرمایه‌گذاری کمتری انجام دهند (تانگ و همکاران، ۲۰۱۸). این سرمایه‌گذاری کم عمق و قابلیت اطمینان گزارش‌های پایداری را به خطر می‌اندازد و ارزیابی اثرات زیست‌محیطی و اجتماعی شرکت را برای ذینفعان دشوار می‌کند. علیرغم این پیامدهای منفی، مهم است که اذعان کنیم که رفتار کوتاه بینانه ممکن است ناشی از

فشارهای ساختاری باشد تا ویژگی های ذاتی مدیرعامل. برای مثال، شرکت هایی که در صنایع بسیار رقابتی یا تحت محدودیت های مالی شدید فعالیت می کنند، ممکن است مدیر عامل را تشویق کنند تا بر نتایج کوتاه مدت تمرکز کنند. در چنین مواردی، پرداختن به کوتاه فکری مستلزم اصلاحات سازمانی است، مانند همراستایی پاداش مدیران با اهداف بلندمدت زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی یا پرورش فرهنگ شرکتی که پایداری را در اولویت قرار می دهد (پترنکو و همکاران، ۲۰۱۶). در نتیجه، شرکت ممکن است از ابتکارات حیاتی پایداری مانند بهره‌وری منابع، کاهش ضایعات و مشارکت جامعه چشم‌پوشی کند که برای حفظ موفقیت بلندمدت در بازاری که به‌طور فزاینده‌ای نسبت به محیط زیست آگاه است، ضروری است. علاوه بر این، فقدان تعهد به پایداری می‌تواند منجر به افزایش ریسک هایی مانند جریمه های نظارتی، آسیب های اعتباری و ناکارآمدی های عملیاتی شود که توانایی شرکت را برای رقابت در یک چشم‌انداز تجاری در حال تحول سریع تضعیف می کند (هان و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین، کوتاه بینی مدیرعامل نه تنها توسعه ابتکارات پایداری را محدود می کند، بلکه انعطاف پذیری و عملکرد بلندمدت سازمان را نیز به خطر می اندازد. بر اساس این بحث نظری، فرضیه زیر مطرح می شود:

فرضیه دوم: رفتار کوتاه بینانه مدیر عامل بر گزارش عملکرد پایداری اثر دارد.

انگیزه رقابتی مدیر عامل و عملکرد پایداری

انگیزه رقابتی، به عنوان یک ویژگی روان‌شناختی، افراد را به دستیابی به نتایج برتر و پیشی گرفتن از رقبای ترغیب می کند (دسی و رایان، ۱۹۸۵). توجه به این انگیزه در مدیرعامل حائز اهمیت است، زیرا می‌تواند از طریق هم‌راستایی منافع مدیرعامل و سهامداران، به کاهش تعارض های نمایندگی و افزایش شفافیت و کارایی شرکت کمک کند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۷). انگیزه رقابتی مدیر عامل تأثیر قابل توجهی بر عملکرد پایداری شرکت ها دارد. مدیرانی که دارای انگیزه های رقابتی قوی هستند، معمولاً تمایل بیشتری به اتخاذ تصمیمات استراتژیک دارند که منجر به بهبود عملکرد پایداری می شود. در این باره، مسکنی و عبدلی (۱۳۹۹) نشان دادند که مدیرانی که به دنبال دستیابی به مزیت های رقابتی هستند، بیشتر احتمال دارد که برنامه های پایداری را در استراتژی های خود گنجانده و منابع

لازم برای تحقق این اهداف را تخصیص دهند. مدیر عامل رقابت پذیر ممکن است ابتکارات پایداری را به عنوان عاملی حیاتی برای دستیابی به مزیت رقابتی بلندمدت در نظر بگیرد. به این دلیل که اتخاذ شیوه‌های دو ستدار محیط‌زیست، حاکمیت صحیح، اخلاقی و نوآوری‌های محصول پایدار می‌تواند شرکت را در بازارهای رقابتی از دیگران متمایز کند (هان و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین، مدیر عامل با انگیزه رقابتی بالا ممکن است پایداری را به عنوان بخشی از استراتژی‌های کلیدی خود در نظر بگیرد و در فناوری‌های سبز سرمایه‌گذاری کنند، همچنین پایداری را در عملیات اصلی کسب و کار گنجانده تا به مزیت رقابتی دست یابند (اکلس و همکاران، ۲۰۱۴). با این حال، انگیزه رقابتی همچنین می‌تواند تأثیر دوسوگرتری بر عملکرد پایداری داشته باشد. در موارد خاص، مدیر عامل ممکن است از ادعاهای پایداری به عنوان یک ابزار بازاریابی یا یک استراتژی تمایز رقابتی استفاده کند تا اینکه واقعاً به شیوه‌های پایدار متعهد شوند. این می‌تواند منجر به «شست‌شوی سبز» شود، جایی که شرکت خود را دو ستدار محیط‌زیست تر از آنچه که هست معرفی می‌کند، اغلب به عنوان وسیله‌ای برای دستیابی به مزیت رقابتی کوتاه مدت (دل‌ماس و بوربانو، ۲۰۱۱). علاوه بر این، اگر مدیر عامل رقابتی بیش از حد بر رقبای برتر در آینده تمرکز کند، ممکن است مزایای بلندمدت ابتکارات پایداری را در نظر نگیرند و ممکن است معیارهای مالی کوتاه مدت را به شیوه‌های پایدار ترجیح دهند (لاورتی، ۱۹۹۶).

علاوه بر این، سطح انگیزه رقابتی می‌تواند بسته به صنعت و شرایط بازار متفاوت باشد. در صنایعی که پایداری در حال تبدیل شدن به یک عامل رقابتی کلیدی است، مانند انرژی‌های تجدیدپذیر، فناوری، یا کالاهای مصرفی، مدیر عامل بسیار رقابتی به احتمال زیاد ادغام پایداری در مدل کسب و کار خود را به عنوان یک جزء اساسی از استراتژی رقابتی خود می‌بیند (هان و همکاران، ۲۰۱۵). در مقابل، در صنایعی که پایداری کمتر مورد تأکید مصرف کنندگان و ذینفعان قرار می‌گیرد، یک مدیر عامل رقابتی ممکن است بیشتر بر روی اهداف سود محور تمرکز کند، بنابراین اثرات بلندمدت محیطی و اجتماعی را نادیده می‌گیرد. این ناهماهنگی بین فشارهای رقابتی کوتاه مدت و پایداری بلندمدت می‌تواند اثربخشی عملکرد پایداری را تضعیف کند (هان و کونن، ۲۰۱۳).

در نهایت، تأثیر انگیزه رقابتی مدیر عامل بر عملکرد پایداری نیز می‌تواند توسط فرهنگ و ساختار سازمانی شکل گیرد. انگیزه رقابتی یک مدیر عامل ممکن است فرهنگ

شرکت را به سمت اهداف تهاجمی تر، تقویت نوآوری در پایداری یا ایجاد یک رویکرد پویا به مسئولیت اجتماعی شرکت تحت تاثیر قرار دهد (پترنکو و همکاران، ۲۰۱۶). با این حال، اگر ساختار سازمانی شرکت از چنین تلاش هایی پشتیبانی نکند، انگیزه رقابتی مدیر عامل ممکن است منجر به عملکرد پایدار معنی دار نشود. علاوه بر این، ذینفعان خارجی مانند سرمایه گذاران، قانون گذاران و مصرف کنندگان به طور فزاینده ای شرکت ها را در قبال شیوه های پایداری خود مسئول می دانند، که می تواند مدیر عامل رقابتی را برای متعادل کردن اهداف سود و پایداری بیشتر تحت فشار قرار دهد (اکلس و کرزوس، ۲۰۱۰). بنابراین، در حالی که انگیزه رقابتی مدیر عامل می تواند عملکرد پایداری را با ادغام اهداف زیست محیطی و اجتماعی در استراتژی رقابتی ارتقا دهد، در صورت عدم مدیریت دقیق می تواند منجر به رویکردهای سطحی یا کوتاه بینا نه شود. چالش در همسو کردن محرک های رقابتی با تلاش های پایداری واقعی است تا اطمینان حاصل شود که شرکت ها فقط مزیت رقابتی را به قیمت مسئولیت های زیست محیطی و اجتماعی خود دنبال نمی کنند. بر اساس این بحث های نظری، فرضیه سوم مطرح می شود:

فرضیه سوم: انگیزه رقابتی مدیر عامل بر گزارش عملکرد پایداری اثر دارد.

امنیت شغلی مدیر عامل و عملکرد پایداری

مفهوم امنیت شغلی جنبه ذهنی و روان شناختی دارد؛ به این معنا که احساس و ادراک فرد نقش اساسی در شکل گیری امنیت شغلی او ایفا می کند. در شرکت ها، این احساس می تواند به طور جدی افکار و تمرکز مدیران را تحت تاثیر قرار داده و تصمیم گیری ها و عملکرد آن ها را متأثر سازد (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴). در این باره، امنیت شغلی مدیر عامل نقش مهمی در شکل دهی عملکرد پایداری دارد، زیرا بر تصمیم گیری و چشم انداز استراتژیک بلندمدت مدیر عامل تاثیر می گذارد. وقتی مدیر عامل در موقعیت های خود احساس امنیت می کند، احتمالاً استراتژی های آینده نگر و ریسک پذیری را اتخاذ می کند که می تواند شامل شیوه های پایداری قوی باشد. آزادی از فشار کوتاه مدت به چنین رهبرانی اجازه می دهد تا ابتکارات محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) را در عملیات اصلی و برنامه ریزی بلندمدت شرکت ادغام کنند (بانسال و راث، ۲۰۰۰). این احساس ثبات شغلی اعتماد را تقویت می کند و مدیر عامل را قادر می سازد تا به اهداف پایداری

متعهد شود که ممکن است سال‌ها طول بکشد تا تحقق یابد و بازدهی بلندمدت حاصل شود، مانند مدیریت منابع پایدار، بهبود بهره‌وری انرژی، و نوآوری‌های محصول سازگار با محیط زیست (اکلس و همکاران، ۲۰۱۴). برعکس، زمانی که امنیت شغلی یک مدیر عامل در معرض تهدید یا نامطمئن است، ممکن است عملکرد مالی کوتاه مدت را برای حفظ موقعیت خود در اولویت قرار دهند که به طور بالقوه به قیمت اهداف پایداری تمام می‌شود. این کوتاه مدت می‌تواند در تصمیم‌هایی که بر سودآوری فوری تمرکز می‌کنند، مانند کاهش هزینه‌ها به روش‌هایی که مسئولیت‌های زیست‌محیطی یا اجتماعی را به خطر می‌اندازد، آشکار شود (لاورتی، ۱۹۹۶). مدیران عاملی که با ناامنی شغلی مواجه هستند نیز ممکن است تمایل بیشتری به اتخاذ تاکتیک‌های «سبزشویی» داشته باشند، جایی که ابتکارات سطحی پایداری برای ایجاد تصویری مثبت بدون تعهد واقعی به شیوه‌های پایدار بلندمدت اجرا می‌شوند (دل‌ماس و بوربانو، ۲۰۱۱). به این ترتیب، ناامنی شغلی می‌تواند منجر به رویکردی واکنش‌گرایانه‌تر به جای فعالانه برای پایداری شود و عملکرد کلی پایداری شرکت را تضعیف کند.

علاوه بر این، تصدی مدیرعامل و امنیت شغلی می‌تواند بر اجرای استراتژی پایداری جامع در سراسر یک سازمان تأثیر بگذارد. مدیر عاملی که نقش خود را ایمن می‌داند، ممکن است تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری در نوآوری پایداری بلندمدت و ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکت داشته باشد که به سرمایه اولیه قابل توجهی نیاز دارند اما مزایای بلند مدت را وعده می‌دهند. در مقابل، مدیر عامل ناامن ممکن است از چنین سرمایه‌گذاری‌هایی دوری کنند و ترجیح دهند بر روی ابتکارات با بازده فوری تمرکز کنند (هان و کونن، ۲۰۱۳). ثبات دوره تصدی مدیر عامل بر توانایی همسو کردن فرهنگ سازمانی با پایداری تأثیر می‌گذارد، زیرا رهبران بلندمدت بهتر می‌توانند پایداری را به عنوان یک ارزش اصلی تثبیت کنند که منجر به تغییر سازمانی پایدار می‌شود (هان و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال، رابطه بین امنیت شغلی و عملکرد پایدار نیز تحت تأثیر عوامل خارجی مانند حاکمیت هیئت مدیره، فشار بازار و تقاضای سهامداران است. مدیر عامل در شرکت‌هایی که فشار خارجی برای پایداری بالا است، ممکن است همچنان بدون توجه به امنیت شغلی خود، پایداری را دنبال کنند، همانطور که بازار یا محیط نظارتی آن را می‌طلبد (اکلس و کرزوس، ۲۰۱۰). بنابراین، امنیت شغلی مدیر عامل می‌تواند بر عملکرد پایداری

تأثیر بگذارد و نیاز به یک رویکرد متعادل برای ثبات رهبری و توسعه پایدار بلندمدت را برجسته می‌کند. بر اساس این بحث نظری، فرضیه چهارم مطرح می‌شود:

فرضیه چهارم: امنیت شغلی مدیر عامل بر گزارش عملکرد پایداری اثر دارد.

پیشینه تجربی

در پژوهش‌های خارجی اخیر، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیر عامل و ترکیب هیئت مدیره بر عملکرد پایداری شرکت‌ها مورد توجه قرار گرفته است. دانکور و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی رابطه میان تنوع هیئت مدیره و عملکرد پایداری پرداختند و نتایج نشان داد که هرچند تنوع هیئت مدیره تأثیر مثبتی بر ابعاد زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی دارد، حضور مدیر عامل قدرتمند و فعالیت شرکت‌ها در صنایع حساس به محیط‌زیست باعث کاهش این تأثیرات می‌شود. همچنین، تأثیر جنسیت هیئت مدیره نسبت به تنوع فرهنگی آن از نظر آماری برجسته‌تر است. وونوگوپال و همکاران (۲۰۲۳) نیز تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و روان‌رنجوری مدیر عامل را بر عملکرد پایداری مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری داشته باشند، به‌ویژه زمانی که حاکمیت شرکتی به درستی تقویت شود. ساها و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای دیگر، تأثیر ویژگی‌های مدیر عامل مانند تحصیلات، تجربه صنعتی و مدت تصدی را بر عملکرد پایداری بانک‌ها بررسی کردند و نشان دادند که این ویژگی‌ها اثر مثبت و معناداری بر پایداری دارند. در نهایت، لوپاتا و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی نقش سبک گزارش‌دهی مدیر عامل در رابطه با عملکرد پایداری و هزینه حقوق صاحبان سهام پرداختند و دریافتند که تأثیر گزارش‌دهی مدیر عامل بر سطح گزارش‌دهی پایداری و هزینه‌های سهام شرکت‌ها مهم است، به‌ویژه زمانی که مدیر عامل تأثیر زیادی بر گزارش‌دهی دارد. به‌طور کلی، این پژوهش‌ها در خارج از کشور، نشان می‌دهند که ویژگی‌های روان‌شناختی و ساختاری مدیر عامل و هیئت مدیره نقش قابل توجهی در دستیابی به اهداف پایداری شرکت‌ها ایفا می‌کنند.

در ایران پژوهش‌های نظیر یاری در مشکانلو و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که خودشیفتگی مدیر عامل تأثیر مثبتی بر رابطه پایداری شرکتی و عملکرد مالی دارد و

می‌تواند تأثیر پایداری شرکتی را تقویت کند. اسماعیلی کیا و همکاران (۱۴۰۳) در مطالعه‌ای دیگر، نقش تعدیل‌کنندگی ابعاد رفتاری مدیران را در رابطه میان عوامل اقتضایی و عملکرد پایداری غیرمالی بررسی کردند و دریافتند که خوش‌بینی مدیریت رابطه میان اندازه شرکت و عملکرد پایداری غیرمالی را تقویت می‌کند، در حالی که کوتاه‌بینی مدیریت تأثیر منفی بر رابطه استقلال هیئت مدیره و عملکرد پایداری دارد. زنگانه و همکاران (۱۴۰۱) تأثیر خوش‌بینی و کوتاه‌بینی مدیرعامل بر ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکت را با توجه به نقش تعدیل‌گری ارتباط سیاسی و کارایی مدیرعامل بررسی کردند و نشان دادند که خوش‌بینی مدیرعامل ارتباط مثبتی با مسئولیت منابع انسانی و منفی با مسئولیت زیست‌محیطی دارد. همچنین، لطفی و قادرزاده (۱۳۹۹) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری مدیریت بر ایفای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت‌ها را بررسی کردند و دریافتند که خوش‌بینی و کوتاه‌بینی مدیران بر ایفای مسئولیت‌های اجتماعی تأثیر معناداری دارند. در نهایت، حسیتی معصوم و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که افزایش شاخص پایداری موجب کاهش اقدام مدیران در مدیریت سود از طریق اقلام تعهدی در مواجهه با آستانه‌های سود می‌شود. این مطالعات به‌طور کلی نشان می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مدیران و عوامل ساختاری می‌توانند تأثیر زیادی بر عملکرد پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها داشته باشند.

با توجه به مطالعات موجود در ایران، تاکنون تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل بر عملکرد پایداری شرکت‌ها مورد بررسی قرار نگرفته است. اگرچه برخی تحقیقات به ویژگی‌هایی چون خودشیفتگی مدیرعامل (یاری در مشکانلو و همکاران، ۱۴۰۱)، ابعاد رفتاری مدیران (اسماعیلی کیا و همکاران، ۱۴۰۳؛ حسیتی معصوم و همکاران، ۱۳۹۸) و ویژگی‌های شخصیتی و ساختاری مدیریت (لطفی و قادرزاده، ۱۳۹۹) پرداخته‌اند، اما تأثیر تعصبات شناختی مدیرعامل بر عملکرد پایداری شرکت‌های بورسی همچنان یک خلأ تحقیقاتی محسوب می‌شود. بنابراین، انجام مطالعات بیشتر برای درک بهتر این تأثیرات و بررسی آن‌ها در زمینه‌های مختلف از جمله شرکت‌های بورسی، ضروری به نظر می‌رسد.

روش‌شناسی

روش‌شناسی تحقیق از نوع تحلیلی و مبتنی بر داده‌های ثانویه است و داده‌ها از گزارش‌های سالانه حسابرسی شده شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران از سامانه جامع اطلاع‌رسانی ناشران اوراق بهادار (کدال) جمع‌آوری شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری استاتاستا انجام شده و برای بررسی فرضیات تحقیق، از مدل‌های تجربی از نوع رگرسیون چندگانه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱ است. برای انتخاب نمونه آماری که نماینده‌ای مناسب از جامعه آماری مورد نظر باشد، از روش غربالگری استفاده شده است. در این راستا، معیارهای خاصی برای انتخاب شرکت‌ها در نظر گرفته شد. این معیارها عبارتند از: (۱) شرکت باید در طول دوره تحقیق (۱۳۹۲ تا ۱۴۰۱) فعال و در بورس پذیرفته شده باشد. (۲) شرکت باید اطلاعات مالی و گزارش‌های مالیانه مورد نیاز را در دسترس داشته باشد. (۳) شرکت باید گزارش‌های پایداری را افشا کرده باشد. (۴) شرکت باید از نظر وضعیت مالی و عملیاتی پایدار باشد و در بازه زمانی تحقیق دچار وقفه یا مشکلات عمده مالی نشده باشد. (۵) شرکت باید تمامی الزامات قانونی و حسابرسی را رعایت کرده باشد. پس از اعمال این معیارها، شرکت‌هایی که تمامی این شرایط را احراز کرده‌اند به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و مابقی حذف شدند. روند انتخاب نمونه به طور دقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: روند انتخاب نمونه آماری

مشاهدات اولیه شرکت‌ها (۱۳۹۱-۱۴۰۱)	۴۷۷۳
معیارها:	
تعداد شرکت‌هایی که در قلمرو زمانی پژوهش در بورس فعال نبوده‌اند	(۲۱۷)
تعداد شرکت‌هایی که داده‌های پژوهش را نداشتند	(۸۴۳)
تعداد شرکت‌هایی که جز هلدینگ، سرمایه‌گذاری‌ها، واسطه‌گری‌های مالی، بانک‌ها و با لیزینگ‌ها بوده‌اند	(۷۲۱)
تعداد شرکت‌هایی که سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند نبوده و یا در قلمرو زمانی تحقیق تغییر سال مالی داده‌اند	(۱۸۵۲)
تعداد شرکت‌های نمونه	۱۱۴۰

مدل‌های تجربی

به منظور آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌های رگرسیونی چندگانه استفاده شده است، به طوری که از مدل (۱) برای آزمون فرضیه‌های اول و دوم و از مدل (۲) برای آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم استفاده شده است:

مدل (۱)

$$\begin{aligned} \text{SPR}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{OPT}_{i,t} + \beta_2 \text{Myopia}_{i,t} + \beta_3 \text{Size}_{i,t} \\ & + \beta_4 \text{Lev}_{i,t} + \beta_5 \text{CFO}_{i,t} + \beta_6 \text{ROA}_{i,t} \\ & + \beta_7 \text{Growth}_{i,t} + \beta_8 \text{Loss}_{i,t} + \beta_9 \text{MTB}_{i,t} \\ & + \beta_{10} \text{Age}_{i,t} + \sum \beta_{i,t} \text{YEAR} + \sum \beta_{i,t} \text{Industry} \\ & + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

مدل (۲)

$$\begin{aligned} \text{SPR}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Compet}_{i,t} + \beta_2 \text{Job Sec}_{i,t} + \beta_3 \text{Size}_{i,t} \\ & + \beta_4 \text{Lev}_{i,t} + \beta_5 \text{CFO}_{i,t} + \beta_6 \text{ROA}_{i,t} \\ & + \beta_7 \text{Growth}_{i,t} + \beta_8 \text{Loss}_{i,t} + \beta_9 \text{MTB}_{i,t} \\ & + \beta_{10} \text{Age}_{i,t} + \sum \beta_{i,t} \text{YEAR} + \sum \beta_{i,t} \text{Industry} \\ & + \varepsilon_{i,t} \end{aligned}$$

در مدل‌های فوق، $\text{SPR}_{i,t}$: عملکرد پایداری شرکت، $\text{OPT}_{i,t}$: رفتار خوشبینانه، $\text{Myopia}_{i,t}$: رفتار کوتاه بینانه، $\text{Compet}_{i,t}$: انگیزه رقابتی، $\text{Job Sec}_{i,t}$: امنیت شغلی، $\text{Size}_{i,t}$: اندازه شرکت، $\text{Lev}_{i,t}$: اهرم مالی، $\text{CFO}_{i,t}$: جریان وجوه نقد عملیاتی، $\text{ROA}_{i,t}$: بازده دارایی‌ها، $\text{Growth}_{i,t}$: رشد فروش، Loss : زیان شرکت، $\text{MTB}_{i,t}$: نسبت ارزش بازار، $\text{Age}_{i,t}$: عمر شرکت، YEAR : اثرات سال، Industry : اثرات شرکت و $\varepsilon_{i,t}$: خطای مدل‌ها هستند.

سنجش متغیرها

متغیر وابسته

متغیر وابسته عملکرد پایداری شرکت (CSP) است با استفاده از شاخص های چک لیست پژوهش امین و همکاران (۱۳۹۷) اندازه گیری شده است که شامل پنج حوزه عملکرد پایداری شرکتی به ترتیب شامل حوزه های اقتصادی، حاکمیتی، اجتماعی، اخلاقی و زیست محیطی است. هر یک از این حوزه ها شامل معیارهایی است که برای نقاط قوت و نقاط ضعف شرکت ها مطرح شده اند. عدد ۱ به نمایندگی از نقاط قوت و عدد ۱- به نمایندگی از نقاط ضعف به شرکت های مورد بررسی اختصاص می یابد. جهت محاسبه امتیاز هر یک از ابعاد عملکرد پایداری برای هر شرکت مجموع نقاط نگرانی از مجموع نقاط قوت کسر می شود و امتیاز عملکرد اجتماعی، حاکمیت شرکتی، اخلاق، زیست محیطی و اقتصادی محاسبه می شود. به منظور محاسبه امتیاز کل عملکرد پایداری شرکتی از فرمول زیر استفاده می شود:

$$SPR_{it} = \sum_{i=1}^n (\text{نقاط نگرانی} - \text{نقاط قوت})$$

متغیر مستقل

متغیر مستقل مدل ویژگی های روان شناختی مدیر عامل است که در پژوهش حاضر شامل رفتار خوشبینانه مدیر عامل، رفتار کوتاه بینانه مدیر عامل، انگیزه رقابتی مدیر عامل و امنیت شغلی مدیر عامل هستند.

برای اندازه گیری خوش بینی مدیریت مطابق با پژوهش های هوانگ و همکاران^{۳۱} (۲۰۱۱) و لی و تانگ^{۳۲} (۲۰۱۲) از اختلاف سود پیش بینی شده هر سهم با سود واقعی هر سهم استفاده شده است. این متغیر به صورت مجازی (۱ و ۰) است؛ اگر مقدار سود پیش بینی شده بیشتر از سود واقعی باشد عدد یک در غیر صورت عدد صفر لحاظ شده است.

در این پژوهش برای اندازه گیری مقدار کوتاه بینی مدیر از مدل های پژوهش اندرسون و سیائو^{۳۳} (۱۹۸۲) استفاده شده است. در پژوهش آنها شرکت های که به طور همزمان بازدهی بیش از حد مورد انتظار و هزینه بازاریابی کمتر از حد طبیعی را گزارش می کنند، به احتمال زیاد مشمول ویژگی مدیریت کوتاه بینانه خواهند بود. برای شناسایی و تعیین شرکت های کوتاه بین ابتدا لازم است سطح مورد انتظار بازده دارایی ها و هزینه بازاریابی را برای هر

شرکت در هر دوره زمانی با مدل‌های زیر برآورد شد.

$$ROA_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 ROA_{i,t-1} + \varepsilon$$

$$Mktg_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Mktg_{i,t-1} + \varepsilon$$

که در آن $ROA_{i,t}$: بازده دارایی‌ها و $Mktg_{i,t}$: هزینه بازاریابی هستند.

پس از محاسبه مقادیر برآوردی بازده دارایی‌ها و هزینه بازاریابی با استفاده از مدل‌های فوق، مقادیر پیش‌بینی شده حاصل از مدل با مقادیر واقعی محاسبه شدند. سپس با توجه به خطای‌های پیش‌بینی شده این دو مدل در دو گروه به شرح مندرج در جدول ۲ قرار گرفتند.

جدول ۲: توزیع فراوانی شرکت‌ها در انتخاب رفتار کوتاه بینانه

گروه ۲	گروه ۱
اختلاف بازده دارایی	اختلاف بازده دارایی
پیش‌بینی شده با واقعی مثبت	پیش‌بینی شده با واقعی مثبت
اختلاف هزینه بازاریابی	اختلاف هزینه بازاریابی
مثبت پیش‌بینی شده با واقعی	پیش‌بینی شده با واقعی منفی

پس از طبقه‌بندی گروه‌های فوق، گروه یک به عنوان شرکت‌های دارای مدیریت کوتاه بینانه در نظر گرفته شده است. زیرا، شرکت‌های این گروه دارای عملکرد مالی مثبت و هزینه بازاریابی آنها کاهش یافته است. بدین ترتیب، در این پژوهش اندازه‌گیری متغیر کوتاه بینانه به صورت مجازی (۱ و ۰) است. اگر شرکت‌های در طبقه یک قرار گرفتند عدد یک را اختیار می‌کنند در غیر این صورت عدد در نظر گرفته شده است.

مطابق با پژوهش بو گنانو^{۳۴} (۲۰۰۱)، برای سنجش انگیزه‌ی رقابتی مدیرعامل از متغیر مجازی استفاده شده است، به گونه‌ای که اگر نسبت پاداش مدیرعامل به سود سالانه‌ی شرکت در ابتدای دوره در دامنه‌ی (۰/۰۰۱) قرار بگیرد، عدد یک، و در غیر این صورت، عدد صفر لحاظ می‌شود (مسکنی و عبدلی، ۱۳۹۹).

مطابق با پژوهش احمد و همکاران^{۳۵} (۲۰۰۶)، برای اندازه‌گیری امنیت شغلی مدیریت از شاخص قرینه‌ی ضریب نوسان‌پذیری فروش استفاده می‌گردد. استدلال بر این است که در شرکت‌هایی که نوسان فروش بیشتری را تجربه می‌کنند، عملکرد ضعیف‌تری برای مدیران

تصور می‌شود و این امر احتمال تعویض و برکناری آن‌ها را افزایش می‌دهد. این عدم اطمینان محیطی منجر به کاهش امنیت شغلی مدیران می‌گردد. در این پژوهش، برای اندازه‌گیری ضریب نوسان‌پذیری فروش، از ضریب تغییرات فروش سه سال گذشته‌ی شرکت استفاده می‌شود (طاهری عابد و همکاران، ۱۳۹۷).

متغیرهای کنترلی

مطالعات حاکی از آن است که ویژگی‌هایی مانند اندازه شرکت، اهرم مالی و سایر عوامل مشابه می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد پایداری شرکت داشته و به ایجاد تفاوت‌هایی در نتایج منجر شوند (رابرتز، ۱۹۹۲؛ آرتیچ و همکاران، ۲۰۱۰؛ پوروشوئامان و همکاران، ۲۰۱۰؛ لورنکو و برانکو، ۲۰۱۳؛ کویب و همکاران، ۲۰۲۲). به منظور بررسی دقیق اثر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل بر عملکرد پایداری شرکت، ضروری است این متغیرها کنترل شوند. در این تحقیق، متغیرهای کنترلی به صورت زیر تعریف و اعمال می‌شوند.

اندازه شرکت: استدلال‌ها نشان می‌دهند که شرکت‌های بزرگ‌تر به دلیل دیده شدن بیشتر، تحت فشارهای بیشتری قرار می‌گیرند و پاسخگویی مؤثرتری به خواسته‌های ذی‌نفعان دارند. علاوه بر این، اندازه بزرگ‌تر شرکت امکان بهره‌برداری از صرفه‌های مقیاس را نیز فراهم می‌کند (کویب و همکاران، ۲۰۲۲، برنارد و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس، فرض می‌شود که اندازه شرکت با عملکرد پایداری شرکت رابطه‌ای مثبت دارد. در این پژوهش، اندازه شرکت از طریق لگاریتم کل دارایی‌ها اندازه‌گیری شده است (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

اهرم مالی: تأثیر اهرم مالی از قدرت اعتباردهندگان بر منابع مورد نیاز شرکت ناشی می‌شود. این نسبت شرکت را وادار می‌کند تا اولویت را به اعتباردهندگان بدهد که معمولاً قدرت بیشتری نسبت به سایر ذی‌نفعان دارند. از این رو، فرض می‌شود که اهرم مالی رابطه منفی با عملکرد پایداری شرکت دارد (کویب و همکاران، ۲۰۲۲). در این پژوهش، اهرم به صورت تقسیم کل بدهی‌ها بر کل دارایی‌ها محاسبه شده است (کویب و همکاران، ۲۰۲۲، برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

جریان وجوه نقد عملیاتی: شرکت‌هایی که جریان نقدی عملیاتی مثبت دارند، موقعیت

بهتری برای سرمایه‌گذاری در شیوه‌های پایدار دارند. این شرکت‌ها انعطاف‌پذیری مالی بیشتری برای پشتیبانی از ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی دارند، بدون آنکه عملیات اصلی خود را به خطر بیندازند. بنابراین، جریان نقدی عملیاتی قوی اغلب با عملکرد بهتر پایداری همبستگی دارد (اکلس، ایوانو و سرافیم، ۲۰۱۴). علاوه بر این، این امر نشان‌دهنده توانایی شرکت در مدیریت مسئولیت‌های زیست‌محیطی و اجتماعی در کنار سلامت مالی است (پورو شوئامان و همکاران، ۲۰۱۰؛ لورنکو و برانکو، ۲۰۱۳). از صورت جریان وجوه نقد شرکت استخراج شده و نسبت به کل دارایی‌ها همگن شده است (لورنکو و برانکو، ۲۰۱۳).

بازده دارایی‌ها: تحقیقات نشان داده‌اند که شرکت‌های با سودآوری بالاتر، منابع بیشتری برای سرمایه‌گذاری در پروژه‌های پایداری و مسئولیت اجتماعی دارند. این شرکت‌ها معمولاً به دلیل داشتن منابع مالی بیشتر، قادرند در برنامه‌های محیط‌زیستی و اجتماعی سرمایه‌گذاری کنند. بنابراین، بازده دارایی‌ها به‌طور مستقیم با شیوه‌های پایداری شرکتی مرتبط است (بانسال، ۲۰۰۰، کویب و همکاران، ۲۰۲۲). بازده دارایی‌ها نشان‌دهنده سودآوری یک شرکت است که از تقسیم سود خالص بر دارایی‌های کل محاسبه می‌شود. (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

نرخ رشد شرکت: رابطه بین رشد شرکت و عملکرد پایداری اغلب به‌عنوان عاملی تقویت‌کننده دوطرفه در نظر گرفته می‌شود. شرکت‌های در حال رشد معمولاً منابع بیشتری برای اختصاص به اقدامات پایدار و ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی دارند (ونوگوپال و همکاران، ۲۰۲۳). با رشد شرکت‌ها، آن‌ها می‌توانند از صرفه‌جویی‌های مقیاس بهره‌مند شوند که به آن‌ها امکان می‌دهد تدابیر پایدارتر و مقرون‌به‌صرفه‌تری را اجرا کنند (اکلس، ایوانو و سرافیم، ۲۰۱۴). علاوه بر این، رشد شرکت‌ها به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا شهرت برند خود را تقویت کنند، که به‌طور فزاینده‌ای با عملکرد پایداری آن‌ها مرتبط است (پورتر و همکاران^۴، ۲۰۰۷). با استفاده از تغییرات فروش سال جاری نسبت به سال قبل به دست آمده است (لورنکو و برانکو، ۲۰۱۳).

زیان: شرکت‌هایی که زیان مالی دارند معمولاً با محدودیت‌هایی در سرمایه‌گذاری در طرح‌های پایداری مواجه هستند (اکلس، ایوانو و سرافیم، ۲۰۱۴). این شرکت‌ها ممکن است به جای اهداف پایداری بلندمدت، اولویت را به بازایی مالی بدهند (بانسال، ۲۰۰۰). با این حال، برخی از مطالعات نشان می‌دهند که شرکت‌های زیان‌ده ممکن است برای بهبود

شهرت و نتایج مالی بلندمدت خود، تلاش های بیشتری در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی انجام دهند. بنابراین، تأثیر زیان های شرکتی بر عملکرد پایداری بستگی به استراتژی و موقعیت مالی شرکت دارد. متغیر مجازی، اگر شرکت زیان گزارش کرده باشد، ۱؛ و در غیر این صورت صفر خواهد بود (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

نسبت ارزش بازار: هرچه فرصت های رشد بیشتری برای شرکت وجود داشته باشد، توانایی آن برای ادغام اصول مسئولیت اجتماعی شرکت در استراتژی خود و بهبود عملکرد اجتماعی شرکت بیشتر می شود. در این مطالعه، برای اندازه گیری فرصت های رشد از نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری استفاده شد (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

عمر شرکت: عمر شرکت نشان دهنده تجربه و دانش آن در اجرای شیوه های پایداری شرکتی است (گرافلند و اسمید، ۲۰۱۹). شرکت هایی که سابقه طولانی تری دارند (عمر شرکت)، به دلیل دسترسی به منابع بیشتر، تمایل بیشتری به سرمایه گذاری در فعالیت های مسئولیت اجتماعی شرکتی دارند. این منابع اضافی به آن ها این امکان را می دهد که در این حوزه فعالیت های پایداری را توسعه دهند (شاهاب و همکاران ۴۲، ۲۰۱۸). بنابراین، انتظار می رود که رابطه ای مثبت میان عمر شرکت و عملکرد پایداری آن وجود داشته باشد. برای محاسبه عمر شرکت، از تفاوت سال جاری با سال تأسیس شرکت استفاده شده و این تفاوت به صورت لگاریتم طبیعی محاسبه گردیده است (برنارد و همکاران، ۲۰۱۸).

همچنین، برای کنترل اثرات صنایع، اثرات ثابت صنایع را در مدل های خود گنجانده شد تا عوامل غیرقابل مشاهده خاص صنعت که با عملکرد پایداری و متغیرهای اصلی مدل مرتبط هستند، کنترل شوند. علاوه بر این، اثرات ثابت سالانه را در تمامی مدل ها گنجانده شد تا عوامل غیرقابل مشاهده مشترک که در طول سال ها تغییر می کنند، کنترل شوند.

نتایج آمار توصیفی

در جدول ۳ نتایج آمار توصیفی ارائه شده است. میانگین عملکرد پایداری نشان می دهد که شرکت ها به طور متوسط در سطحی نسبتاً متوسط از نظر پایداری قرار دارند. مقدار میانگین امنیت شغلی نشان می دهد که شرکت های مورد بررسی دارای سطح متوسطی از امنیت شغلی هستند. این مقدار بیانگر آن است که نوسان پذیری فروش در اکثر شرکت ها آن قدر زیاد نیست که منجر به ناامنی شدید شغلی شود. میانگین اندازه شرکت بیانگر

شرکت‌هایی با مقیاس متوسط رو به بالا است. میانگین اهرم مالی نشان‌دهنده آن است که به‌طور میانگین، شرکت‌ها حدود ۵۵/۷ درصد از دارایی‌های خود را از طریق بدهی تأمین کرده‌اند. میانگین جریان نقد عملیاتی می‌دهد که شرکت‌ها به‌طور کلی توانایی تولید جریان نقد مثبت از فعالیت‌های عملیاتی دارند. میانگین بازده دارایی‌ها نشان‌دهنده سودآوری نسبی در میان شرکت‌های نمونه است. میانگین نرخ رشد فروش نشان‌دهنده رشد مثبت فروش در میان شرکت‌ها است. میانگین نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری نشان می‌دهد که ارزش بازار شرکت‌ها به‌طور میانگین ۴/۶۱ برابر ارزش دفتری آن‌ها است، که می‌تواند نشان‌دهنده انتظارات مثبت بازار نسبت به رشد آتی یا بازدهی شرکت‌ها باشد. میانگین عمر شرکت‌ها نشان‌دهنده قدمت نسبتاً زیاد در میان شرکت‌های نمونه است.

جدول ۳: نتایج آمار توصیفی متغیرها پیوسته

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	بیشترین	کمترین
عملکرد پایداری	۵/۲۶۵	۵	۳/۵۳۵	۱۶	-۴
امنیت شغلی	۰/۳۰۴	۰/۲۶۹	۰/۱۸۶	۱/۲۶۰	۰/۰۱۱
اندازه شرکت	۱۴/۸۹۱	۱۴/۷	۱/۵	۲۰/۵۸۴	۱۱
اهرم مالی	۰/۵۵۷	۰/۵۵۳	۰/۲۱۶	۱/۵۶۶	۰/۰۳۱
جریان نقد عملیاتی	۰/۱۰۸	۰/۰۸۷	۰/۱۴۰	۰/۶۴۲	-۰/۴۶۰
بازده دارایی‌ها	۰/۱۴۲	۰/۱۱۶	۰/۱۵۵	۰/۶۸۲	-۰/۴۰۰
نرخ رشد شرکت	۰/۴۱۶	۰/۳۲۱	۰/۷۷۷	۱۸/۱۷۰	-۰/۹۰۹
ارزش بازار به ارزش دفتری	۴/۶۱۰	۳/۲۷۹	۲۷/۸۱۸	۲۲۷/۶۸۳	۰/۰۰۸
عمر شرکت	۳/۰۶۸	۳/۰۴۵	۰/۳۴۰	۴/۰۰۷	۲/۳۰۳

در جدول ۴ نتایج آمار توصیفی متغیرهای گسسته را نشان می‌دهد. تنها ۳۴/۹۴٪ از مدیر عامل رفتار خوش‌بینانه‌ای از خود نشان داده‌اند، در حالی که اکثر آن‌ها (۶۵/۰۶٪) چنین رفتاری نداشته‌اند. خوش‌بینی پایین ممکن است ناشی از عدم اطمینان اقتصادی یا فشارهای بازار در این دوره باشد. فقط ۲۰/۱۳٪ از مدیر عامل رفتار کوتاه‌مدت‌گرایانه داشته‌اند، که نشان می‌دهد اکثر

آن‌ها (۷۹/۸۷٪) تمرکز بیشتری بر اهداف بلندمدت و استراتژی‌های پایدار دارند. نشان‌دهنده دیدگاه غالب مدیر عامل در راستای دستیابی به پایداری بلندمدت است. بیش از نیمی از مدیر عامل (۶۰/۱۵٪) انگیزه رقابتی داشته‌اند، که نشان می‌دهد روحیه رقابت‌پذیری در این نمونه از شرکت‌ها رایج است. انگیزه رقابتی ممکن است ناشی از شرایط رقابتی بازار و تمایل به افزایش سهم بازار باشد. تنها ۹/۷۲٪ از شرکت‌ها در سال‌های بررسی دچار زیان شده‌اند، درحالی‌که ۹۰/۲۸٪ شرکت‌ها سودآور بوده‌اند.

جدول ۴: نتایج آمار توصیفی متغیرهای گسسته

متغیرها	فراوانی		درصد	
	صفر	یک	صفر	یک
رفتار خوشبینانه مدیر عامل	۷۴۳	۳۹۹	۳۴٪/۹۴	۶۵٪/۰۶
رفتار کوتاه بینامه مدیر عامل	۹۱۲	۲۳۰	۲۰٪/۱۳	۷۹٪/۸۷
انگیزه رقابتی مدیر عامل	۴۵۵	۶۸۷	۶۰٪/۱۵	۳۹٪/۸۵
زیان شرکت	۱۰۳۱	۱۱۱	۹٪/۷۲	۹۰٪/۲۸

نتایج فرضیه‌ها

در جدول ۵ نتایج فرضیه‌های اول و دوم نشان داده شده است. آماره F نشان‌دهنده معنادار بودن مدل رگرسیونی است. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۲۵٪ از تغییرات عملکرد پایداری (SPR) توسط مدل توضیح داده می‌شود. مقدار VIF برای این متغیر کمتر از ۱۵ است که نشان‌دهنده عدم وجود مشکل چندخطی خطی بین متغیرها است. نتایج نشان می‌دهد که رفتار خوش‌بینانه مدیرعامل (OPT) دارای ضریب اثری مثبت اما بسیار ضعیف بر عملکرد پایداری شرکت دارد. اما با این حال، آماره t و سطح معناداری ۳ بیانگر آن است که این تأثیر از لحاظ آماری معنادار نیست. این نتایج نشان می‌دهد که خوش‌بینی مدیرعامل، علیرغم رویکرد بالقوه سازنده، تأثیر اجرایی محسوسی بر ارتقای پایداری نداشته است. این عدم تأثیر می‌تواند به دلیل ضعف در سیاست‌گذاری‌های مرتبط با پایداری، تمرکز بیش از حد بر سایر اولویت‌های شرکت، یا عدم هم‌راستایی بین اهداف خوش‌بینانه و واقعیت‌های عملیاتی باشد. بنابراین فرضیه اول، در سطح خطای آماره ۵٪

مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

از سوی دیگر، رفتار کوتاه‌بینانه مدیرعامل (Myopic) با ضریب مثبت عملاً اثری خنثی بر عملکرد پایداری شرکت دارد. آماره t و سطح معناداری، بی‌معنا بودن این تأثیر را تأیید می‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار کوتاه‌بینانه، که معمولاً بر اهداف کوتاه‌مدت و تصمیم‌گیری‌های مقطعی متمرکز است، یا به دلیل تمرکز کوتاه‌مدت بر اهداف مالی یا غفلت از جنبه‌های پایداری شرکت است. این امر می‌تواند نشان‌دهنده این باشد که تصمیمات کوتاه‌مدت نه تنها از لحاظ استراتژیک تأثیر مثبتی بر پایداری ندارند، بلکه ممکن است به دلیل نادیده گرفتن جنبه‌های بلندمدت، حتی مانع تحقق اهداف پایداری شوند بنابراین فرضیه دوم، در سطح خطای آماره ۵٪ مورد تایید قرار نمی‌گیرد.

نتایج متغیرهای کنترلی نشان داد که اندازه شرکت تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایداری دارد. شرکت‌های بزرگ‌تر به دلیل برخورداری از منابع بیشتر و قدرت مالی بالاتر، قادر به انجام فعالیت‌های بیشتر در زمینه مسئولیت اجتماعی و پایداری هستند. اثر اهرم مالی بر عملکرد پایداری معنادار نیست و ضریب آن نزدیک به صفر است، که نشان‌دهنده عدم تأثیر قابل توجه اهرم مالی بر عملکرد پایداری شرکت‌ها می‌باشد. جریان وجوه نقد عملیاتی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد پایداری دارد، بدین معنا که شرکت‌هایی که جریان نقدی عملیاتی بالاتری دارند، توانایی بیشتری برای سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های پایداری دارند. بازده دارایی‌ها نیز رابطه مثبت و معناداری با عملکرد پایداری دارد، که نشان می‌دهد شرکت‌های با بازده بالاتر معمولاً عملکرد بهتری در زمینه پایداری از خود نشان می‌دهند. رشد فروش تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد پایداری دارد، که این امر ممکن است نشان‌دهنده کاهش توجه به فعالیت‌های پایداری در شرکت‌های با رشد سریع فروش باشد. زیان شرکت تأثیر منفی بر عملکرد پایداری دارد، به این معنا که شرکت‌های زیان‌ده معمولاً توان کمتری برای انجام فعالیت‌های پایداری دارند. نسبت ارزش بازار نیز تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری ندارد و به‌طور کلی نشان‌دهنده این است که این متغیر تأثیر قابل توجهی بر توانایی شرکت‌ها در انجام فعالیت‌های پایداری ندارد. عمر شرکت اثر منفی و معناداری بر عملکرد پایداری دارد، به طوری که شرکت‌های مسن‌تر معمولاً فعالیت‌های کمتری در زمینه پایداری انجام می‌دهند.

جدول ۶: نتایج فرضیه های اول و دوم

$$SPR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 OPT_{i,t} + \beta_2 Myopic_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 Le + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 Growth_{i,t} + \beta_8 I + \beta_9 MTB_{i,t} + \beta_{10} Age_{i,t} + \sum \beta_{i,t} YEAR + \sum \beta_{i,t} Industry + \varepsilon_{i,t}$$

متغیرها	علامت اختصاری	پیش بینی	ضریب	آماره t	سطح معناداری	vif
ضریب	β	-	۰/۲۱۲	۳/۱۱	۰/۰۰۰	-
رفتار خوشبینانه	$OPT_{i,t}$	-/+	۰/۱۱۰	۰/۴۵	۰/۶۵۳	۱/۶۸
رفتار کوتاه بینانه	$Myopic_{i,t}$	-/+	۰/۰۰۰۹	۰/۲۴۳	۰/۹۹۷	۱/۱۷
اندازه شرکت	$Size_{i,t}$	+	۰/۲۳۲	۲/۸۰	۰/۰۰۵	۱/۹۱
اهرم مالی	$Lev_{i,t}$	-/+	۰/۳۵۹	۰/۵۷	۰/۵۶۷	۲/۲۶
جریان وجوه نقد عملیاتی	$CFO_{i,t}$	+	۱/۷۸۰	۲/۲۳	۰/۰۲۶	۱/۵۲
بازده دارایی ها	$ROA_{i,t}$	+	۳/۶۳۹	۳/۳۷	۰/۰۰۱	۱/۴۴
رشد فروش	$Growth_{i,t}$	+	-۰/۰۹۸	-۰/۷۶	۰/۴۵۰	۱/۲۵
زیان شرکت	$Loss_{i,t}$	-/+	-۰/۶۸۳	-۱/۸۶	۰/۰۶۳	۱/۴۸
نسبت ارزش بازار	$MTB_{i,t}$	-/+	-۰/۰۰۰۵	-۰/۰۲	۰/۹۸۸	۱/۱۲
عمر شرکت	$Age_{i,t}$	-/+	-۰/۹۵۹	-۲/۶۶	۰/۰۰۸	۱/۸۴
اثرات صنعت	YEAR			کنترل شد		
اثرات سال	Industry			کنترل شد		
آماره F	۱۰/۶۰ (۰/۰۰۰)		ضریب تعیین تعدیل شده			
			۰/۲۵			

در جدول ۷ نتایج فرضیه‌های سوم و چهارم نشان داده شده است. مقدار آماره F نشان‌دهنده معنادار بودن کلی مدل است. ضریب ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که مدل ۲۷٪ از تغییرات در عملکرد پایداری (SPR) را توضیح می‌دهد. تمامی VIF ها نشان‌دهنده عدم وجود مشکلات چندخطی در مدل است. نتایج نشان می‌دهد که ضریب انگیزه رقابتی تأثیر مثبت بر عملکرد پایداری شرکت دارد و آماره t و سطح معناداری نشان می‌دهند که این تأثیر از لحاظ آماری معنادار است. امنیت شغلی بالاتر ممکن است به مدیران انگیزه بیشتری بدهد تا به پایداری عملکرد شرکت توجه کنند. این نتایج حاکی از آن است که انگیزه رقابتی مدیر به عنوان یک محرک قوی، تأثیر بسزایی بر بهبود عملکرد پایداری دارد. مدیرانی که انگیزه رقابتی بیشتری دارند، احتمالاً تمایل بیشتری به پیاده‌سازی ابتکارات پایدار برای حفظ و ارتقای موقعیت رقابتی شرکت خود دارند. این یافته نشان می‌دهد که رقابت‌جویی به عنوان یک محرک مدیریتی، شرکت را به سمت تصمیم‌گیری‌های استراتژیک هدایت می‌کند که نه تنها اهداف مالی، بلکه اهداف زیست‌محیطی و اجتماعی را نیز در بر می‌گیرد. به این ترتیب فرضیه سوم در سطح خطای آماری ۵٪ مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

ضریب امنیت شغلی تأثیر بسیار ضعیف و مثبت بر عملکرد پایداری دارد. اما، آماره t و سطح معناداری نشان می‌دهند که این تأثیر از لحاظ آماری معنادار نیست. این نتایج نشان می‌دهند که امنیت شغلی مدیر تأثیر قابل توجهی بر عملکرد پایداری شرکت ندارد. ممکن است مدیرانی که احساس امنیت شغلی بالایی دارند، تمایل کمتری به اتخاذ تصمیمات نوآورانه و چالش‌برانگیز داشته باشند که می‌توانند بر عملکرد پایدار تأثیر بگذارند. در مقابل، این احتمال وجود دارد که چنین مدیرانی به دلیل اطمینان از موقعیت شغلی خود، نسبت به پیشبرد اهداف پایداری کمتر حساس باشند یا کمتر تحت فشار برای ارائه عملکردی فراتر از استانداردهای فعلی قرار گیرند. به این ترتیب فرضیه سوم در سطح خطای آماری ۵٪ مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد.

نتایج متغیرهای کنترلی نشان می‌دهد اندازه شرکت تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد پایداری دارد، زیرا شرکت‌های بزرگ‌تر منابع بیشتری برای سرمایه‌گذاری در پایداری دارند. اهرم مالی نیز تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری نداشته و نشان می‌دهد که وضعیت بدهی شرکت‌ها تأثیر زیادی بر این مقوله ندارد. جریان وجوه نقد عملیاتی تأثیر مثبت و معناداری بر

عملکرد پایداری دارد و نشان می‌دهد که شرکت‌هایی با جریان نقدی مثبت، قادر به انجام فعالیت‌های پایداری به‌طور مؤثرتر هستند. بازده دارایی‌ها نیز رابطه مثبت و معناداری با عملکرد پایداری دارد، بدین معنا که شرکت‌های با عملکرد مالی بهتر، معمولاً در زمینه پایداری موفق‌تر هستند. رشد فروش تأثیر منفی و غیرمعناداری بر عملکرد پایداری دارد، که نشان می‌دهد رشد سریع فروش به‌طور مستقیم بر این موضوع تأثیرگذار نیست. زیان شرکت نیز تأثیر منفی و غیرمعناداری بر عملکرد پایداری دارد، زیرا شرکت‌هایی که زیان‌ده هستند، ممکن است نتوانند در زمینه پایداری فعالیت‌های مؤثری داشته باشند. نسبت ارزش بازار نیز تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری ندارد، نشان‌دهنده عدم ارتباط مستقیم بین این متغیر و فعالیت‌های پایداری است. در نهایت، عمر شرکت تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد پایداری دارد، که ممکن است به دلیل عدم تطابق شرکت‌های مسن‌تر با الزامات جدید پایداری باشد.

جدول ۷: نتایج فرضیه‌های سوم و چهارم

$$SPR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Compet_{i,t} + \beta_2 Job\ Sec_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 Lev_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 Growth_{i,t} + \beta_8 Loss_{i,t} + \beta_9 MTB_{i,t} + \beta_{10} Age_{i,t} + \sum \beta_{i,t} YEAR + \sum \beta_{i,t} Industry + \varepsilon_{i,t}$$

متغیرها	علامت اختصاری	پیش بینی	ضریب	آماره t	سطح معناداری	vif
ضریب	β .	-	۳/۰۳۰	۱/۹۹	۰/۰۳۱	-
انگیزه رقابتی	Compet _{i,t}	-/+	۰/۹۷۶	۴/۴۰	۰/۰۰۰	۱/۴۸
امنیت شغلی	Job Sec _{i,t}	-/+	۰/۰۷۶	۰/۱۲	۰/۹۰۶	۱/۸۰
اندازه شرکت	Size _{i,t}	+	۰/۲۵۹	۳/۱۵	۰/۰۰۲	۱/۹۲
اهرم مالی	Lev _{i,t}	-/+	۰/۶۲۶	۱/۰۰	۰/۳۱۶	۲/۲۷
جریان وجوه نقد عملیاتی	CFO _{i,t}	+	۱/۶۹۸	۲/۱۴	۰/۰۳۲	۱/۵۳
بازده دارایی‌ها	ROA _{i,t}	+	۳/۴۴۵	۳/۲۳	۰/۰۰۱	۳/۴۱
رشد فروش	Growth _{i,t}	+	-۰/۱۰۵	-۰/۸۲	۰/۴۱۲	۱/۴۸
زیان شرکت	Loss _{i,t}	-/+	-۰/۱۶۸	-۰/۴۴	۰/۶۶۱	۱/۶۰

نسبت ارزش بازار	MTB _{i,t}	-/+	-۰/۰۰۰۴	-۰/۱۳	۰/۸۹۵	۱/۱۲
عمر شرکت	Age _{i,t}	-/+	-۱/۰۲۳	-۲/۸۷	۰/۰۰۴	۱/۸۴
اثرات صنعت	YEAR	کنترل شد				
اثرات سال	Industry	کنترل شد				
آماره F	۱۱/۲۵ (۰/۰۰۰)	ضریب تعیین تعدیل شده				
		۰/۲۷				

نتایج آزمون تحلیل حساسیت

در جدول ۸ نتایج آزمون تحلیل حساسیت برای فرضیه‌های اول و دوم ارائه شده است. این تحلیل با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل بر ابعاد مختلف عملکرد پایداری و به منظور افزایش استحکام نتایج فرضیه‌ها انجام شد. ابعاد مورد بررسی شامل جنبه‌های اقتصادی، حاکمیتی، اجتماعی، اخلاقی و زیست‌محیطی بوده و تمرکز اصلی آن بر ارزیابی دقیق‌تر و شفاف‌تر تأثیر متغیرهای مستقل در هر یک از این حوزه‌ها است. این رویکرد همچنین با نظریه ذینفعان سازگاری دارد، زیرا نشان می‌دهد که چگونه تصمیمات و ویژگی‌های روان‌شناختی مدیر عامل می‌توانند بر گروه‌های مختلف ذینفعان تأثیرات گوناگونی داشته باشند.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که رفتار خوش‌بینانه مدیر عامل در هیچ کدام از ابعاد عملکرد پایداری اثر معناداری ندارد. ضرایب به ترتیب ۰/۰۲۷ (اقتصادی)، ۰/۱۰۴ (حاکمیتی)، ۰/۱۱۷ (اجتماعی)، ۰/۰۸۰ (اخلاقی) و ۰/۱۳۹ (زیست‌محیطی) هستند که مقادیر آن‌ها کوچک و از نظر آماری بی‌معنا هستند. این نتایج نشان می‌دهد که خوش‌بینی مدیر عامل، اگرچه می‌تواند به عنوان یک رویکرد مثبت در تصمیم‌گیری‌های کلان مورد توجه قرار گیرد، اما در بهبود جنبه‌های عملکرد پایداری، اثرگذاری چشمگیری نداشته است. این مسئله ممکن است ناشی از عدم هم‌راستایی رفتار خوش‌بینانه با نیازهای واقعی هر یک از ابعاد پایداری باشد. همچنین، رفتار کوتاه‌بینانه نیز در بیشتر ابعاد اثر معناداری ندارد. ضرایب شامل ۰/۰۰۹ (اقتصادی)، ۰/۰۳۳ (حاکمیتی)، ۰/۱۸۸ (اجتماعی)، ۰/۱۵۴- (اخلاقی)، و ۰/۰۱۳ (زیست‌محیطی) است. در بعد اخلاقی، اثر رفتار کوتاه‌بینانه منفی بوده

(۰/۱۵۴-)، که نشان دهنده تأثیر بالقوه بازدارنده این نوع رفتار بر عملکرد اخلاقی است، هرچند این اثر نیز از لحاظ آماری معنادار نیست. این نتایج نشان می دهد که کوتاه بینی مدیرعامل در تصمیم گیری ها، نه تنها تأثیر مثبتی بر عملکرد پایداری ندارد، بلکه در برخی ابعاد مانند اخلاقی، اثر منفی نیز مشاهده می شود. این یافته ها تأیید می کنند که تصمیمات کوتاه مدت معمولاً نتوانسته اند به تقویت پایایی بلندمدت کمک کنند.

جدول ۸: نتایج آزمون تحلیل حساسیت برای ابعاد عملکرد پایداری (فرضیه های اول و دوم)

$$SPR_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 OPT_{i,t} + \beta_2 Myopic_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 Lev_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 Growth_{i,t} + \beta_8 Loss_{i,t} + \beta_9 MTB_{i,t} + \beta_{10} Age_{i,t} + \sum \beta_{i,t} YEAR + \sum \beta_{i,t} Industry + \varepsilon_{i,t}$$

تغییرها	علامت اختصاری	اقتصادی	حاکمیتی	اجتماعی	اخلاقی	زیست محیطی
ضریب	β_0	*۰/۷۶۵	*۰/۲۸۷	*۱/۷۳۹	*۲/۱۲۷	*۱/۴۸۳
خوشبینانه	$OPT_{i,t}$	۰/۰۲۷	۰/۱۰۴	۰/۱۱۷	۰/۰۸۰	۰/۱۳۹
کوتاه بینانه	$Myopic_{i,t}$	۰/۰۰۹	۰/۰۳۳	۰/۱۸۸	-۰/۱۵۴	۰/۰۱۳
سهم شرکت	$Size_{i,t}$	-۰/۰۱۵	۰/۰۲۶	-۰/۰۵۸	۰/۰۳۱	*۰/۳۱۱
مردم مالی	$Lev_{i,t}$	۰/۲۳۱	-۰/۳۳۹	۰/۴۱۵	۰/۲۲۲	۰/۴۱۴
نوع نقد عملیاتی	$CFO_{i,t}$	۰/۳۶۲	-۰/۰۴۳	۰/۵۷۹	۰/۲۴۹	۰/۶۸۵
دارایی ها	$ROA_{i,t}$	۰/۴۴۸	۰/۳۴۷	*۰/۳۲۷	۱/۹۳۴	۰/۶۹۱
مدفوع فروش	$Growth_{i,t}$	۰/۰۰۴	-۰/۰۵۷	-۰/۰۴۴	-۰/۰۴۰	۰/۰۳۹
نسبت شرکت	$Loss_{i,t}$	-۰/۰۱۶	-۰/۱۱۳	-۰/۲۶۹	-۰/۴۶۴	۰/۱۵۵
ارزش بازار	$MTB_{i,t}$	۰/۰۰۰۳	۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۰۳	-۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۰۲
رشد شرکت	$Age_{i,t}$	۰/۰۱۲	*-۰/۲۸۳	*-۰/۵۷۳	۰/۰۰۹	۰/۰۰۷
سال	YEAR			کنترل شد		
صنعت	Industry			کنترل شد		
ماره F		۰/۱۷	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۲۲	۰/۲۷

۱۱/۴۴	۸/۸۱	۵/۵۷	۴/۴۵	۶/۵۷
-------	------	------	------	------

در سطح خطای ۵٪ معنادار

در جدول ۹ نتایج تحلیل حساسیت برای فرضیه‌های سوم و چهارم ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که انگیزه رقابتی مدیرعامل تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد اقتصادی (ضریب ۰٫۰۷۸)، حاکمیتی (ضریب ۰٫۲۰۵)، اجتماعی (ضریب ۰٫۲۱۲) و اخلاقی (ضریب ۰٫۴۲۱) دارد. این امر نشان‌دهنده این است که مدیران با انگیزه رقابتی تمایل بیشتری به بهبود ابعاد مختلف عملکرد پایداری دارند، به‌ویژه در زمینه‌های اخلاقی و اجتماعی که تأثیر قوی‌تری مشاهده می‌شود. با این حال، انگیزه رقابتی در بعد زیست‌محیطی اثر معناداری ندارد (ضریب ۰٫۰۲۱)، که می‌تواند به دلیل اولویت پایین‌تر این بعد در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با رقابت باشد. در مقابل، امنیت شغلی مدیرعامل در هیچ‌یک از ابعاد عملکرد پایداری تأثیر معناداری نشان نمی‌دهد و حتی در برخی موارد، اثر منفی دارد، از جمله عملکرد اقتصادی (ضریب -۰٫۱۴۷) و زیست‌محیطی (ضریب -۰٫۶۳۳). این نتایج بیانگر آن است که امنیت شغلی مدیرعامل ممکن است انگیزه آن‌ها برای بهبود عملکرد پایداری را کاهش دهد، زیرا فشار برای دستیابی به نتایج نوآورانه و پایدار کمتر می‌شود.

جدول ۹: نتایج تحلیل حساسیت برای ابعاد عملکرد پایداری (فرضیه‌های سوم و چهارم)

$$\begin{aligned}
 SPR_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 Compet_{i,t} + \beta_2 Job\ Sec_{i,t} + \beta_3 Size_{i,t} + \beta_4 Lev_{i,t} + \beta_5 CFO_{i,t} \\
 & + \beta_6 ROA_{i,t} + \beta_7 Growth_{i,t} + \beta_8 Loss_{i,t} + \beta_9 MTB_{i,t} + \beta_{10} Age_{i,t} \\
 & + \sum \beta_{i,t} YEAR + \sum \beta_{i,t} Industry + \varepsilon_{i,t}
 \end{aligned}$$

متغیرها	علامت اختصاری	اقتصادی	حاکمیتی	اجتماعی	اخلاقی	زیست محیطی
ضریب	β .	*۰/۵۳۵	*۰/۱۳۷	*۱/۰۱۹	*۱/۲۸۹	*۱/۱۷۲
انگیزه رقابتی	$Compet_{i,t}$	*۰/۰۷۸	*۰/۲۰۵	*۰/۲۱۲	*۰/۴۲۱	۰/۰۲۱
امنیت شغلی	$Job\ Sec_{i,t}$	-۰/۱۴۷	۰/۱۹۱	-۰/۰۲۷	۰/۵۰۹	-۰/۶۳۳
اندازه شرکت	$Size_{i,t}$	-۰/۰۱۳	۰/۰۳۱	-۰/۰۵۴	۰/۰۴۴	*۰/۳۱۳
اهرم مالی	$Lev_{i,t}$	۰/۲۵۰	-۰/۲۷۵	۰/۵۰۰	۰/۳۲۱	۰/۴۰۸
ن وجه نقد عملیاتی	$CFO_{i,t}$	۰/۳۷۰	۰/۰۲۶	۰/۵۹۲	۰/۱۷۴	*۰/۷۱۸
بازده دارایی‌ها	$ROA_{i,t}$	۰/۴۵۶	۰/۳۱۳	۰/۴۰۲	*۱/۷۱۶	۰/۷۵۰
رشد فروش	$Growth_{i,t}$	۰/۰۰۷	-۰/۰۵۷	-۰/۰۳۷	-۰/۰۵۱	۰/۰۴۴

۰/۱۸۷	-۰/۲۴۷	-۰/۱۶۰	-۰/۰۰۹	۰/۰۳۰	Loss _{i,t}	زیان شرکت
۰/۰۰۰۶	-۰/۰۰۰۵	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۰۳	MTB _{i,t}	نسبت ارزش بازار
۰/۰۱۵	-۰/۰۵۱	*-۰/۵۷۶	*-۰/۳۰۲	۰/۰۰۸	Age _{i,t}	عمر شرکت
			کنترل شد		YEAR	اثرات سال
			کنترل شد		Industry	اثرات صنعت
* ۱۱/۵۵	* ۹/۵۲	* ۵/۵۸	* ۴/۶۵	* ۶/۶۴		آماره F
۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۱۷		ت تعیین تعدیل شده

در سطح خطای ۵٪ معنادار

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که رفتار خوش بینانه‌ی مدیر عامل اثر آماری معناداری بر عملکرد پایداری ندارد. در حالی که خوش بینی می‌تواند یک ویژگی مهم در رهبری باشد و باعث ایجاد نگرش‌های مثبت و تقویت انعطاف پذیری در تیم‌ها شود، تأثیر آن بر عملکرد پایداری محدود به نظر می‌رسد. این نتیجه را می‌توان از دریچه‌ی نظریه‌ی سهامداران تفسیر کرد، که نشان می‌دهد مدیر عامل باید منافع سهامداران مختلف (مانند کارمندان، مشتریان، سرمایه‌گذاران و جامعه) را متعادل کنند. خوش بینی به تنهایی، بدون همسویی استراتژیک و تمرکز واضح بر روی شیوه‌های پایدار، ممکن است برای ایجاد بهبودهای اساسی در عملکرد پایدار کافی نباشد. مدیر عامل با چشم‌انداز بیش از حد خوش بینانه ممکن است حتی پیچیدگی‌ها و معاوضه‌های موجود در دستیابی به اهداف بلندمدت پایداری را نادیده بگیرند. نتایج فرضیه دوم نشان داد که رفتار کوتاه بینانه مدیر عامل بر عملکرد پایداری تأثیر منفی و معناداری نداشته است. رفتار کوتاه بینانه، که در آن مدیران بر تصمیمات کوتاه مدت و سودآوری فوری تمرکز دارند، تأثیرات منفی بر ابعاد پایداری مانند اخلاقی، اجتماعی و زیست محیطی به همراه دارد. این رفتار باعث می‌شود که منافع بلندمدت ذینفعان نادیده گرفته شوند و تنها به سودآوری فوری توجه شود. از منظر تئوری ذینفعان، این نوع نگرش نمی‌تواند منافع سایر ذینفعان (به ویژه جامعه و محیط زیست) را تأمین کند و در بلندمدت منجر به کاهش اعتبار و اعتبار شرکت در نزد ذینفعان خواهد شد. بنابراین، مدیرانی که از دیدگاه کوتاه بینانه بهره می‌برند، ممکن است در کوتاه مدت سودآوری خوبی داشته باشند،

اما در بلندمدت به دلیل آسیب به ذینفعان مختلف، با مشکلات قابل توجهی مواجه خواهند شد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که انگیزه رقابتی مدیرعامل تأثیر مثبت و معناداری بر ابعاد مختلف عملکرد پایداری دارد. مدیرانی با انگیزه رقابتی، به ویژه در شرایط رقابتی بازار، تمایل دارند استراتژی‌هایی را برای بهبود عملکرد شرکت در تمامی ابعاد (اقتصادی، اجتماعی، حاکمیتی، اخلاقی و زیست‌محیطی) اتخاذ کنند. این نتایج با تئوری ذینفعان هم‌خوانی دارد، زیرا انگیزه رقابتی می‌تواند مدیران را به دنبال راه‌حلی برای بهبود مستمر عملکرد در راستای منافع تمامی ذینفعان سوق دهد. به عبارت دیگر، مدیرانی که در فضای رقابتی به دنبال افزایش سهم بازار و جایگاه رقابتی شرکت خود هستند، تمایل دارند که به‌طور هم‌زمان به تأمین منافع ذینفعان مختلف توجه داشته باشند، چرا که در رقابت، حفظ و جلب اعتماد مشتریان، کارکنان و سهامداران از اهمیت بالایی برخوردار است. در نهایت نتایج فرضیه چهارم نشان داد که امنیت شغلی مدیرعامل تأثیر معناداری بر عملکرد پایداری نداشته است و در برخی ابعاد، اثرات منفی نیز مشاهده شد. امنیت شغلی می‌تواند باعث کاهش فشارهای رقابتی و کاهش انگیزه برای نوآوری و تغییرات در راستای بهبود عملکرد پایداری شود. طبق نظریه نمایندگی، اگر مدیر عامل در موقعیت خود احساس امنیت کند، ممکن است تصمیمات ریسک‌گریز را در اولویت قرار دهد یا بر حفظ وضعیت موجود تمرکز کند، که می‌تواند نوآوری و انگیزه برای بهبود پایداری را خفه کند. علاوه بر این، امنیت ممکن است منجر به مسئولیت‌پذیری کمتری شود، زیرا ممکن است مدیر عامل شرکت کمتر به خواسته‌های سهامداران برای تغییر پاسخ دهد، که در نهایت می‌تواند به عملکرد پایداری بلندمدت سازمان آسیب برساند. این نتیجه نشان می‌دهد که در حالی که امنیت شغلی ممکن است برخی مزایا را از نظر ثبات ارائه دهد، اما ممکن است انگیزه مدیرعامل را برای مشارکت در شیوه‌های پایدار کاهش دهد.

یافته‌های پژوهش حاضر مزایای قابل توجهی برای گروه‌های مختلف کاربران از جمله سرمایه‌گذاران، شرکت‌ها، سیاست‌گذاران و محققان دارد. نخست، برای سرمایه‌گذاران، نتایج این تحقیق می‌تواند به شناسایی شرکت‌هایی کمک کند که مدیران آن‌ها ویژگی‌هایی چون انگیزه رقابتی دارند و قادرند استراتژی‌های پایداری بلندمدت را هدایت کنند. این امر به آن‌ها این امکان را می‌دهد که در شرکت‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که به رشد و نوآوری پایدار تمایل دارند. دوم، شرکت‌ها می‌توانند از این یافته‌ها برای انتخاب و حمایت از مدیر

عاملی استفاده کنند که ویژگی های روان شناختی آن ها با اهداف پایداری هم راستا است. این هم سویی، می تواند تضمین کند که تصمیمات مدیریتی به جای تمرکز بر منافع کوتاه مدت، به سمت اهداف بلندمدت و پایدار هدایت شود. سوم، یافته ها می تواند به سازمان ها در توسعه فرآیندهای آموزشی و انتخاب مدیران کمک کند تا ویژگی های روان شناختی مرتبط با پایداری را در فرآیندهای استخدام و توسعه رهبری لحاظ کنند. این امر باعث می شود که مدیران برای هدایت شرکت به سمت رشد مسئولانه و پایدار آماده تر باشند. چهارم، سیاست گذاران می توانند از این نتایج برای طراحی چارچوب های قانونی و مشوق های مناسب استفاده کنند تا شرکت ها را به اولویت بندی اهداف پایداری و پذیرش شیوه های مدیریتی پایدار تشویق کنند. در نهایت، یافته های این تحقیق به کاربران مختلف کمک می کند تا درک بهتری از تأثیر ویژگی های روان شناختی مدیران بر تصمیم گیری های استراتژیک داشته باشند و از این طریق، موفقیت مالی را با مسئولیت های زیست محیطی و اجتماعی هماهنگ کنند.

یادداشت ها

1. Donkor et al.
2. Venugopal et al.
3. Kouaib et al.
4. Global Reporting Initiative
5. Sustainability Accounting Standards Board
6. Eccles
7. Saha et al.
8. Pless
9. Tang
10. Ioannou & Serafeim
11. Hahn, R., & Kühnen
12. Eccles, R. G., & Krzus
13. Petrenko
14. Al-Shammari,
15. Byun and Al-Shammari
16. Chin et al.
17. Jeong and Kim
18. Adams et al.
19. Egri and Herman
20. Branzei et al.
21. Ormiston and Wong
22. Environmental, Social, and Governance
23. Hambrick, D. C., & Mason
24. Michelon
25. Delmas, M. A., & Burbano,
26. Laverty
27. Jensen, M. C., & Meckling
28. Fabrizi
29. Deci, E. L., & Ryan
30. Lopatta
31. Huang et al.
32. Li & Tang

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 33. Anderson, J., & Xiao, | 34. Bognanno |
| 35. Ahmad et al. | 36. Roberts |
| 37. Artiach et al. | 38. Purushothaman |
| 39. Lourenço & Branco | 40. Bernard et al. |
| 41. Porter et al. | 42. Shahab et al. |

منابع

- امیری، اسماعیل، خدای پور، احمد، و کامیابی، یحیی. (۱۳۹۷). اثر رفتارهای کوتاه‌بینانه و خوش‌بینانه مدیریت بر شفافیت اطلاعات مالی. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۷(۲)، ۱۴۱-۱۷۷.
- امین، وحید، فغانی ماکرانی، خسرو، و ذبیحی، علی. (۱۳۹۷). مطالعه رابطه بین شرکت‌های دولتی، ابعاد عملکرد پایداری و ارزش شرکت. حسابداری دولتی، ۴(۲)، ۷۵-۹۲.
- اسماعیلی کیا، غریبه، ناصری، مهدیس، قنبری، امین. (۱۴۰۳). رابطه بین عوامل اقتضایی و عملکرد پایداری غیر مالی؛ نقش تعدیلی ابعاد رفتاری مدیران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۲۱(۸۲)، ۴۳-۹۸.
- عبدی، مصطفی، کردستانی، غلامرضا، و رضازاده، جواد. (۱۳۹۸). طراحی الگوی منسجم گزارشگری پایداری شرکت‌ها. پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۱(۴) (پیاپی ۴۲)، ۲۳-۴۴.
- زنگانه، جواد، اشرفی، مجید، عباسی، ابراهیم، و نادریان، آرش. (۱۴۰۱). تأثیر خوش‌بینی و کوتاه‌بینی مدیرعامل بر ابعاد مسئولیت اجتماعی شرکت با توجه به نقش تعدیلی: ارتباط سیاسی و کارایی مدیرعامل. فصلنامه حسابداری و منافع اجتماعی، ۱۲(۳)، ۱۰۳-۱۳۴.
- حسینی معصوم، محمدرضا، گرکز، منصور، سعیدی، پرویز، معطوفی، علیرضا. (۱۳۹۸). عملکرد مدیران در مواجهه با آستانه‌های سود: شواهدی از نقش گزارشگری پایداری. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، ۸(۲)، ۱۴۱-۱۶۸.
- طالع زاری، سمیه، و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین کوتاه‌بینی مدیریت با کیفیت سود و میزان سرمایه‌گذاری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق

بهادار تهران. *حسابداری مدیریت*، ۱۰(۳۴)، ۵۷-۶۸.
 طاهری عابد، رضا، علی نژاد سارو کلائی، مهدی، و فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۳۹۷). تأثیر شهرت و امنیت شغلی مدیر عامل بر شفافیت گزارشگری مالی. *دانش حسابداری*، ۹(۴) (پیاپی ۳۵)، ۱۸۵-۲۱۵.

لطفی، محسن، قادرزاده، کریم. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی و ساختاری مدیریت بر نحوه ایفای مسئولیت های اجتماعی شرکت ها: با تأکید بر مدل های داده کاوی و تحلیل پوششی داده ها. *دانش حسابداری مالی*، ۷(۴)، ۱۲۷-۱۵۳.

مسکنی، مصطفی، و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر انگیزه رقابتی مدیر عامل بر ارتباط سوگیری های رفتاری مدیران با ضعف سیستم کنترل داخلی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *راهبرد مدیریت مالی*، ۸(۲۹)، ۱۳۵-۱۵۵.
 محرابی، جواد، گلناری، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروند سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *مدیریت توسعه و تحول*، ۷(۲۱)، ۴۹-۶۰.

ولیان، حسن، صفری گرایلی، مهدی، عبدلی، محمدرضا، و کوشکی جهرمی، علیرضا. (۱۳۹۷). انگیزه های رقابتی و تجدید ارائه صورت های مالی: آزمون نظریه محرک- پاسخ. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۵(۶۰)، ۱۲۵-۱۵۶.

یاری درمشکانلو، پرینسا، ابراهیمی شقاقی، مرصیه، اسلامی مفیدآبادی، حسین. (۱۴۰۱). تأثیر خودشیفتگی و غرور مدیر عامل بر رابطه میان پایداری شرکتی و عملکرد مالی (شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران). *پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری*، ۲(۳) (پیاپی ۶)، ۹۰-۱۰۸.

نجاتی کریم آباد، الناز، و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۹۷). تأثیر نقش میانجی گری پایداری سرمایه انسانی بر رابطه بین افزایش ساعات کار و مسئولیت پذیری کارکنان. *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۱۰(۱) (پیاپی ۱۹)، ۶۱-۸۲.

میرزادزارع، مهدی، مشکی میاوقی، مهدی، میربرگ کار، سیدمظفر. (۱۴۰۳). بررسی اثر تورش های رفتاری بیش اطمینانی، کوتاه نگری و خوش بینی بر اجتناب مالیاتی. *پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۱۳(۱)، ۲۶۵-۲۹۲.

Abdi, M., Kordestani, G., & Rezazade, J. (2019). Designing of

- corporates' coherent sustainability reporting model. *Financial Accounting Research*, 11(4), 23–44 . [in Persian].
- Ahmed, A., Zhou, J., Lobo, G. (2006). Job security and income smoothing: An empirical test of the Fudenberg and Tirole (1995) model. *Working Paper*, Texas A&M University- Mays Business School.
- Amin, V., Faghani Makrani, K., & Zabihi, A. (2018). Examining the relationship between state-owned companies, dimensions of corporate sustainability performance, and firm value. *Governmental Accounting*, 4(2), 75–92. [in Persian].
- Amiri, E., Khodami Pour, A., & Kamyabi, Y. (2018). The impact of short-sighted and optimistic managerial behaviors on financial information transparency. *Applied Research in Financial Reporting*, 7(2), 141–177. [in Persian].
- Artiach, T., Lee, D., Nelson, D., & Walker, J. (2010). The determinants of corporate sustainability performance. *Accounting and Finance*, 50, 31–51.
- Bansal, P., & Roth, K. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), 717–736.
- Bognanno, M. L. (2001). Corporate tournaments. *Journal of Labor Economics*. 19, 290 –315.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889.
- Chen, G., Crossland, C., & Huang, S. (2015). CEO succession and firm performance in turbulent environments: The role of CEO origin, tenure, and job security. *Strategic Management Journal*, 37(3), 570–586.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Springer*.
- Delmas, M. A., & Burbano, V. C. (2011). The drivers of greenwashing. *California Management Review*, 54(1), 64–87.
- Donkor, A.; Trireksani, T.; Djajadikerta, H.G. Board Diversity and Corporate Sustainability Performance: Do CEO Power and Firm Environmental Sensitivity Matter? *Sustainability* 2023, 15, 16142.
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835–2857.
- Eccles, R. G., & Krzus, M. P. (2010). One report: Integrated reporting for a sustainable strategy. *Wiley*.
- Esmailikia, G., Naseri, M., & Ghanbari, A. (2024). The relationship

- between contingency factors and non-financial sustainability performance: The moderating role of managers' behavioral dimensions. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 21(82), 43–98. [in Persian].
- Fabrizi, M., Mallin, C., & Michelon, G. (2014). The role of CEO's personal incentives in driving corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 311–326.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. *Cambridge University Press*.
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5–21.
- Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2015). Tensions in corporate sustainability: Towards an integrative framework. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 297–316.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Hoseinimasoom, M., Garkaz, M., Saedi, P., & Matoufi, A. (2020). Performance of managers in facing earnings thresholds: Evidence from the role of sustainability reporting. *Applied Research in Financial Reporting*, 8(2), 141–168. [in Persian].
- Ioannou, I., & Serafeim, G. (2017). The consequences of mandatory corporate sustainability reporting. *Harvard Business School Research Working Paper No. 11-100*.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Laverty, K. J. (1996). Economic "short-termism": The debate, the unresolved issues, and the implications for management practice and research. *Academy of Management Review*, 21(3), 825–860.
- Lopatta, Kerstin & Kaspereit, Thomas & Tideman, Sebastian & Rudolf, Anna. (2022). The moderating role of CEO sustainability reporting style in the relationship between sustainability performance, sustainability reporting, and cost of equity. *Journal of Business Economics*. 92(3), 429-465.
- Lourenço, I. C., & Branco, M. C. (2013). Determinants of corporate sustainability performance in emerging markets: The Brazilian case. *Journal of Cleaner Production*, 57, 134–141.
- Lotfi, M., & Ghaderzadeh, K. (2020). Investigating the impact of managerial personality and structural characteristics on corporate

- social responsibility practices: Emphasis on data mining and data envelopment analysis models. *Financial Accounting Knowledge*, 7(4), 127–153. [in Persian].
- Maskani, M., & Abdoli, M. (2020). Investigating the effectiveness of tournament incentives on the relationship between CEO behavioral bias and internal control weakness in companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Financial Management Strategy*, 8(2), 135–155. [in Persian].
- Mehrabi, J., & Golnari, M. (2015). Evaluate the relationship between job security and organizational citizenship behavior of temporary and permanent staff at the Qazvin University of Medical Sciences. *Journal of Development & Evolution Management*, 21, 49–60. (In Persian).
- Mirzadzare, M., Meshki Miavaghi, M., & Mirbargkar, S. M. (2024). Investigating the effect of optimism, myopia, and overconfidence behavioral biases on tax avoidance. *Applied Research in Financial Reporting*, 13(1), 265–292. [in Persian].
- Nejati Karim Abad, E., & Seyyed Nagavi, M. A. (2019). Examining the effect of the mediating role of sustainability of human capital on the relationship between increasing working hours and employees' responsibilities. *Transformation Management Journal*, 10(Spring & Summer 2018), 61–82.
- Petrenko, O. V., Aime, F., Ridge, J., & Hill, A. (2016). Corporate social responsibility or CEO narcissism? CSR motivations and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 37(2), 262–279.
- Pless, N. M., Maak, T., & Stahl, G. K. (2012). Promoting corporate social responsibility and sustainable development through management development: What can be learned from international service learning programs? *Human Resource Management*, 51(6), 873–903.
- Porter, M.E., Kramer, M.R., and Zadek, S. (2007). Redefining Corporate Social Responsibility, HBR Article Collection, *Harvard Business Publishing, Boston, MA*.
- Purushothaman, M., Tower, G., Hancock, R., & Taplin, R. (2010). Determinants of corporate social reporting practices of listed Singapore companies. *Pacific Accounting Review*, 12(2), 101–133.
- Roberts, R.W. (1992). Determinants of corporate social responsibility disclosure: an application of stakeholder theory. *Accounting, Organizations and Society*, 17 (6), 595-612.
- Saha, R., Kabir, M.N. and Chowdhury, A.H. (2023). The impact of CEO attributes on sustainability performance: evidence from an emerging

- economy, *Accounting Research Journal*, 36 (6), 539-557.
- Shahab, Y., Ntim, C.G., Chengang, Y., Ullah, F. and Fosu, S. (2018). Environmental policy, environmental performance, and financial distress in China: do top management team characteristics matter?. *Business Strategy and the Environment*, 27 (8). 1635-1652.
- Taheri Abed, R. , Alinezhad Sarokolaei, M. and Faghani Makerani, K. (2019). Impact of Reputation and Chief Executive Officer's Job Security on Financial Reporting Transparency. *Journal of Accounting Knowledge*, 9(4), 185-215. . (In Persian).
- Tang, Y., Qian, C., Chen, G., & Shen, R. (2018). How CEO hubris affects corporate social and environmental responsibility. *Strategic Management Journal*, 39(5), 1345–1368.
- Talezari, S., & Abdoli, M. (2017). The relationship between short-sighted profit quality management and investments in companies listed on the Tehran Stock Exchange. *Management Accounting*, 34, 57–68. [in Persian].
- Valiyan, H., Safari Gerayli, M., Abdoli, M., & Koushki Jahromi, A. (2018). The effect of tournament incentives on financial restatements: Stimulus-response theory test. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 15(60), 125–156. (In Persian).
- Venugopal, A., Nerur, S., Yasar, M. and Rasheed, A.A. (2023), "CEO personality and corporate sustainability performance", *Management Decision*, 61(12), 3691-3716.
- Yari Darmeshkanlou, P., Ebrahimi Shaghaghi, M., & Eslami Mofidabadi, H. (2022). The effect of CEO narcissism and pride on the relationship between corporate sustainability and financial performance (Evidence from Tehran Stock Exchange). *Behavioral and Financial Research in Accounting*, 2(3, Serial 6), 90–108. [in Persian].
- Zanganeh, J., Ashrafi, M., Abbasi, E., & Naderian, A. (2022). The impact of CEO optimism and short-sightedness on corporate social responsibility dimensions with the moderating roles of political connection and CEO efficiency. *Accounting and Social Benefits*, 12(3), 103–134. [in Persian].