

تبیین مدلی برای تاثیر فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی (GRI201)

محمد خلیلی

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

علی ذبیحی

استادیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

خسرو فغانی ماکرانی

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۱/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲

چکیده

افشای اطلاعات پایداری شرکت ها با هدف افزایش شفافیت، ارتقا ارزش برند، حسن شهرت و مشروعیت، توانایی بهینه کاوی در برابر رقبا، انگیزش کارکنان و حمایت از فرآیندهای کنترل و اطلاعات صورت می گیرد. علی رغم تأکید بر افشای اطلاعات از سوی سازمان های بین المللی بسیاری از سازمان های کسب و کار تحت تأثیر متغیرهای ساختاری و رفتاری از برون داد مناسب برخوردار نبوده و شاهد گزارشگری پایداری مناسب از سوی آنان در کشور نباشیم. با چنین رویکردی سؤال اصلی پژوهش عبارت است از اینکه آیا مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی مدل مناسب برای تأثیر گذاری و تبیین گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورس اوراق بهادار تهران است؟

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت روش توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۶۳۱ شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که از طریق فرمول آماری حجم نمونه به تعداد ۵۳ نفر محاسبه شد. ضمناً روش جمع آوری اطلاعات شامل: (۱) روش کتابخانه ای (۲) روش میدانی (۳) بانک های اطلاعاتی است و ابزار گردآوری داده ها عبارتند از: چک لیست با مقیاس صفر و یک برای سنجش شاخص های گزارشگری پایداری و پرسشنامه بسته پاسخ در مقیاس لیکرت برای سنجش شاخص های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات هم از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی و رگرسیون خطی) استفاده شد.

نتایج نشان می دهد که: مؤلفه های فرهنگ سازمانی (توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها و توجه به اعضای سازمان) و عوامل اقتضایی (افراد) مدل مناسب برای تأثیر گذاری و تبیین گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورس اوراق بهادار تهران هستند.

واژه های کلیدی: مؤلفه های فرهنگ سازمانی، عوامل اقتضایی، گزارشگری پایداری.

۱- مقدمه

از جمله پیامدهای رشد و توسعه صنعتی، پیوند اقتصاد با اخلاق اجتماعی و سیاست و تأثیر متقابل مسائل اقتصادی و ارزش های اجتماعی بر یکدیگر است. لذا بسیاری از شرکت ها دیگر افزایش سودآوری تنها هدف سازمانی خود تلقی ننموده و در کنار آن به موضوع زیست محیطی و مسائل اجتماعی، کیفیت کالا و خدمات و همچنین رضایت مشتریان و... توجه دارند. این مسئله جزء اهداف راهبردی بسیاری از سازمان های کسب و کار بوده بطوریکه از سال ۲۰۱۸ در راستای اهداف گزارشگری پایداری سازمان های کسب و کار تلاش دارند، عملکرد سازمانی خود را در راستای استانداردهای تعریف شده با گزارشگری پایداری تنظیم نمایند. گزارشگری پایداری، روش گزارشگری یک سازمان با مقاصد عمومی در باره تأثیرات اقتصادی، زیست محیطی و یا اجتماعی، و بنابراین سهم - مثبت یا منفی - آن سازمان در قبال هدف توسعه پایدار است.

یک سازمان از طریق این فرآیند تأثیرات مهم خود را بر اقتصاد، محیط زیست یا اجتماعی شناسایی و مطابق با استانداردی که در سرتاسر جهان پذیرفته شده است، آنها را افشا می کند. استانداردهای جی آر آی (GRI) زبان مشترکی را برای سازمانها و ذی نفعان به وجود می آورند، که تأثیرات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی سازمان ها را می توان با آن بیان و درک کرد. استانداردها به منظور افزایش مقایسه پذیری جهانی و کیفیت اطلاعات مربوط به این تأثیرات طراحی می شوند و از این رهگذر شفافیت بیشتر و پاسخگویی سازمانها را ممکن می سازند. [۱]

از سوی دیگر مطالعات نشان می دهد که هیچ سازمانی در حلال وجود ندارد. سازمان ها در محیط زندگی می کنند و از محیط تأثیر گردیده و بر آن تأثیر می گذارند. این تأثیر متقابل در بخش سازمان بیشتر به فرهنگ سازمانی و افراد وابسته به آن مرتبط می گردد. [۲]

فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی منحصر بفرد از مفروضات، ارزشها و هنجارهای مشترک که فعالیت های جامعه پذیری، زبان، سمبل ها و عملیات سازمانها را شکل می دهد. [۳] فرهنگ سازمانی از هفت ویژگی برخوردار است که عبارتند از: (۱) نوآوری و خطر پذیری (۲) توجه به جزئیات (۳) توجه به ره آوردها (۴) توجه به اعضای سازمان (۵) توجه به تیم (۶) جاه طلبی (۷) پایداری. [۴]

مطالعات اسکات و همکارانش نیز نشان می دهد که تأثیر فرهنگ سازمانی در حفظ سلامتی سازمان از طریق ایجاد تیم های کاری هماهنگی و همبستگی بین بخشهای مختلف که

نهایتاً منجر به بهبود کیفیت مستمر می شود، صورت می گیرد. [۵]

از سوی دیگر سازمان ها به منظور دستیابی به اهداف سازمانی با شرایط گوناگون مواجه هستند، که تصمیم گیری را با مشکل مواجه می کند. به همین خاطر نظریه پردازان سنتی مدیریت تلاش می کردند، تا بهترین راه برای فعالیت مدیران در وضعیت های گوناگون شناسایی کنند. تکامل چنین نگاهی نظریه اقتضایی را شکل داد. اساس نگرش اقتضایی که به آن نگرش موقعیتی نیز گفته می شود بر این استوار است که یک الگوی مدیریت برای همه موقعیتهای به عنوان بهترین راه وجود ندارد. وظیفه مدیر این است که تعیین کند چه روشی، در چه موقعیت خاصی، تحت چه شرایط ویژه ای و در چه زمان بخصوصی بهترین زمینه را برای نیل به اهداف مدیریت فراهم می کند. در این راه مدیر از یافته های موجود در نظریه های کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی بهره می گیرد و با توجه به شرایط زمان و موقعیتی که در آن قرار دارد تصمیم مقتضی در هر مورد اتخاذ می کند. به عبارت دیگر، نگرش اقتضایی مستلزم پرورش مهارت های ادراکی است، مدیر باید یک موقعیت را بشناسد، آن را درک کند و قبل از اتخاذ تصمیم، نگرش مناسب یا موقعیت را بیابد و آن را به کار گیرد. جوهر اساس این نگرش این است که اعمال مدیریت عموماً از (۱) الزامات محیط خارجی سازمان (۲) فناوری (فنون) به کار رفته برای تولید یا ارائه کالا و خدمات (۳) فردی است که برای سازمان کار می کنند این عوامل را متغیرهای اقتضایی می نامند. [۶]

حال با توجه به اینکه عملکرد اقتصادی سازمان می تواند تحت تأثیر متغیرهای سازمانی از جمله فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی قرار گیرد، جا دارد که به این سؤال پاسخ داده شود که آیا مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی مدل مناسب برای تأثیر گذاری و تبیین گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورس اوراق بهادار تهران است؟

از سوی دیگر به دلیل استفاده بیش از حد از منابع طبیعی و تخریب محیط زیست از سوی شرکت های تولیدی، موضوع حفظ محیط زیست برای سازمان های بین المللی مهم است. به همین خاطر توجه به اثرات محیطی و اجتماعی فعالیت های سازمانی در سطح بین المللی از اهمیت خاص برخوردار شده است. همچنین مطالعات نشان می دهد که حسابداری و گزارشگری مالی سنتی به اندازه کافی نمی تواند نیازهای اندازه گیری این اثرات را برآورده سازد و نیاز به گزارشگری گسترده تر در سازمان های تولیدی احساس می شود، لذا برای پاسخ به چنین خلایی که در راستای هدف آرمانی توسعه پایدار به منظور نیازهای نسل فعلی و نسل آتی است گزارشگری پایداری با

شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده میشود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است. از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه ای تازه پدید آمده است که هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارد. سازمان یک استعاره برای نظم و تربیت است درحالیکه عناصر فرهنگ نه منظم هستند و نه با نظم. فرهنگ کمک میکند تا دربار چیزی جدای از مسائل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث میشود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید. بنابراین میتوان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی پدیده ای است که در سازمان است و همه اعضاء اتفاق نظر دارند که یک دست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت میکند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را میسازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک میکند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم. مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر میشود. کریس آرجیس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده میخواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی میاندیشند و احساس میکنند و شیوه هایی که به طور واقعی با هم رفتار میکنند تعریف میکند. ادگار شاین نیز فرهنگ سازمانی را اینگونه تعریف میکند: یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می گیرند و چنان خوب عمل میکنند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته میشود. جیمز پرسی معتقد است که افراد یک سازمان دارای ارزشهای مشترک، عقاید، معیارهای مناسب برای رفتار، زبان مخصوص، رمزها و سایر الگوی فکری و رفتاری هستند و به طور خالص، فرهنگ سازمان را الگویی از مقاصد مشترک افراد سازمان تعریف میکند. براساس مدل دنیسون فرهنگ سازمانی شامل چهار بعد و هر بعد شامل سه شاخص است که در ادامه بدان پرداخته شده است.

• درگیر کار شدن

فرهنگ سازمانی که ویژگی آن «درگیر شدن بالای کارکنان در کار» باشد، به طوری قوی درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیتهای مختلف سازمان مورد تشویق قرار میدهد و حس مالکیت و مسئولیت را در آنها به وجود می آورد. حس مالکیت موجب ایجاد تعهد بیشتری به سازمان شده و قابلیت های استقلال را در کارکنان افزایش میدهد. در این گونه فرهنگ،

استانداردهای چهار گانه در بخش های: عمومی، اقتصادی، محیط زیست و اجتماعی شکل یافته است که شرکت های تولیدی را ملزم به رعایت آن استانداردها کرده است. رعایت استانداردهای فوق سبب در نظر گرفتن عواقب تصمیمات اقتصادی بر محیط زیست طبیعی، توسعه اقتصادی و موقعیت های اجتماعی که مردم در آن زندگی و کسب و کار مشغولند و حصول اطمینان از اینکه ظرفیت مواد این منابع به طور جبران ناپذیری آسیب نبیند و منابع به مراتب سریع تر از تجدید آن ها به اتمام نرسند از دستاوردهای آن می توان تلقی کرد.

این در حالی است که علی رغم تأکید بر افشای اطلاعات از سوی سازمان های بین المللی بسیاری از سازمان های کسب و کار تحت تأثیر متغیرهای رفتاری از برون دادمناسب برخوردار نبوده و شاهد گزارشگری پایداری مناسب از سوی آنان در کشور مان نباشیم. بنابراین فقدان یک بررسی علمی و عدم شناخت از متغیرهای اثرگذار همچون فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی خسارات جبران ناپذیر بر کارکرد گزارشگری پایداری خواهد داشت. لذا بررسی پژوهش حاضر با چنین نگاهی از اهمیت و ضرورت خاص برخوردار شده است. در این راستا اهداف اصلی و فرعی بشرح زیر مطرح شده است:

هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین مدلی برای تأثیر فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی است. و اهداف فرعی آن عبارتند از:

- ۱) شناخت و تبیین تأثیرمؤلفه های فرهنگ سازمانی بر گزارشگری پایداری (عملکرد اقتصادی) شرکتهای بورسی.
 - ۲) شناخت و تبیین تأثیر عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری (عملکرد اقتصادی) شرکت های بورسی.
- لذا با توجه به اهداف فوق فرضیه های ذیل طرح شد:
- ۱) مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.
 - ۲) عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.
 - ۳) مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی مدل مناسب برای تبیین گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیرباز برای

که وابسته به قوانین و مقررات روشن هستند. قدرت این شیوه عملیاتی زمانی که اعضای سازمان با موقعیت های ناآشنا مواجه میشوند، محرز میگردد. یکپارچگی، افراد را قادر می سازد تا واکنش مناسبی را در شیوه های قابل پیش بینی به یک محیط (با تأکید بر اصولی بر مبنای ارزش ها) از خود نشان دهند. [۱۱]

- ✓ ارزش های بنیادین: مجموعه ای از ارزشهای مشترک در یک سازمان است که ایجاد کننده حسی قوی از هویت و مجموعه ای روشن از انتظارات است.
- ✓ توافق: اعضای سازمان قادرند در اختلافات حساس و مهم به توافق برسند. این توافق هم شامل توافق در سطح زیرین و هم توانایی در ایجاد توافق در سطوح دیگر میباشد.
- ✓ هماهنگی و پیوستگی: واحدهای سازمانی با کارکردهای متفاوت میتوانند برای رسیدن به اهداف مشترک خیلی خوب با هم کار کنند. مرزهای سازمانی با اینگونه کار کردن به هم ریخته نیز نمیگردد. [۹]

• سازگاری

سازگاری عبارت است از توجه به الزامات محیط کاری در فعالیتهای سازمانهای سازگار در برگیرنده سیستمی از هنجارها و اعتقاداتی هستند که قابلیت دریافت، تفسیر و اعمال علایم محیطی را در تغییرات رفتاری درونی سازمان افزایش میدهد و شانس بقاء، رشد و توسعه سازمان را بالا می برد. [۷] شاخص های بعد سازگاری عبارتند از

- ✓ ایجاد تغییر: سازمان قادر است راههایی برای تأمین نیازهای تغییر ایجاد کند و میتواند محیط مؤسسه را بشناسد، به محرکهای جاری پاسخ دهد و از تغییرات آینده پیشی جوید.
- ✓ مشتری مداری: سازمان مشتریان را درک میکند و به آنها پاسخ میدهد و پیشاپیش درصدد تأمین آینده بر میآید. در واقع، مشتری گرایی که سازمانها در جهت رضایتمندی مشتریان هدایت میشوند را نشان میدهد.
- ✓ یادگیری سازمانی: میزان علائم محیطی را که سازمانها دریافت، ترجمه و تفسیر میکنند و فرصتهایی را برای تشویق خلاقیت، کسب دانش و توسعه توانایی ها ایجاد میکند، اندازه میگیرد. [۹]

• مأموریت

مأموریت، شامل تعریف و تعیین جهت هایی طولانی مدت برای سازمان است. مأموریت یا رسالت یک سازمان ارایه دهنده اهداف، معانی و مفاهیمی از سازمان است که به وسیله تعریف نقش اجتماعی و تعریف اهداف بیرونی سازمان به دست آمده

کارکنان به سیستم های کنترل ضمنی و داوطلبانه تأکید دارند تا به سیستمهای رسمی، روشن و بوروکراتیک و سازمان به طور پیوسته کارکنان خود را توانمند می سازد و قابلیت های آنها را در تمامی سطوح سازمان ارتقاء میدهند. در نتیجه، تمامی افراد سازمان از مهارت و توانایی لازم برای تصمیم گیری در زمینه کار خود برخوردار بوده و همچنین به دلیل دریافت اطلاعات از اعضای سازمان کیفیت تصمیم گیری و اجرای آنها بالاست. [۷]

- ✓ توانمندسازی: افراد اختیار، خلاقیت و توانایی برای اداره کردن کارشان دارند. این امر نوعی حس مالکیت و مسئولیت در سازمان ایجاد میکند. [۸]
- ✓ تیم گرایی: در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک ارزش داده میشود. به طوری که کارکنان به مانند مدیران احساس میکنند در محل کار خود پاسخگو هستند. این سازمانها برای انجام کارها به گروهها تکیه میکنند. [۹] فرهنگ تیم گرایی به میزان ارزشی که برای کار مشارکتی در جهت اهداف مشترک و برای این که تمامی کارکنان احساس مسئولیت نمایند اطلاق میشود. سازمانهای تیمگرا، وابسته به تلاشهای تیم برای انجام کارها هستند. [۱۰]
- ✓ توسعه قابلیت ها: سازمان به منظور تأمین نیازها و باقی ماندن در صحنه رقابت به طور مستمر به توسعه مهارتهای کارکنان میپردازد. [۹]

• یکپارچگی

یکپارچگی عبارت است از ارزش ها و سیستم هایی که مبنای یک فرهنگ قوی را تشکیل میدهند. سازمان های یکپارچه به سبب برخورداری از یک فرهنگ با ثبات، هماهنگ و منسجم، گرایش بالایی به اثربخشی دارند. در این گونه سازمان ها رفتار اعضا ریشه در مجموعه ای از ارزش های مرکزی دارد و پیروان آنان دارای مهارت بالایی برای دستیابی به توافق حتی بر سر مسائل، پیچیده هستند و سازمان های یکپارچه، تدوین کننده یک گرایش و مجموعه ای از نظام های سازمانی هستند که یک سیستم درونی بر مبنای حمایت و رضایت طرفین را ایجاد مینمایند و دارای کارکنانی با سطح تعهد بالا، مجموعه ای از ارزش های بنیادین، شیوه های مجزا برای انجام کار و مجموعه ای روشن از بایدها و نبایدها می باشند. یکپارچگی، فرهنگی قوی بر مبنای سیستمی مشترک از اعتقادات، ارزش ها و نشانه ها را به وجود می آورد که کاملاً توسط اعضای سازمان قابل فهم است و این سیستم های کنترل ضمنی و نامحسوس بر مبنای ارزش های درونی شده، میتواند وسیله ای مؤثر برای دستیابی به هماهنگی و انسجام نسبت به سیستم های کنترل بیرونی باشد

۳) توجه به ره آوردها. میزانی که مدیریت باید به نتیجه ها و دستاوردها توجه کند و نه به شیوه های اجرایی که به این نتیجه ها انجامیده است.

۴) توجه به اعضای سازمان. میزان توجهی که مدیریت به ننگام تصمیم گیری و مشارکت دادن افراد) به اعضای سازمان نشان می دهد.

۵) توجه به تیم. میزانی که کارها و فعالیت ها حول محور تیم(و نه افراد) متمرکز شده است.

۶) جاه طلبی. میزان یا درجه ای که افراد و اعضای سازمان بلند پرواز و جاه طلب هستند (و نه این که همواره سر به زیر و تسلیم باشند).

۷) پایداری. میزان یا درجه ای که سازمان بر حفظ وضع موجود تأکید می کند(که این روند با رشد و پیشرفت مغایر است). [۴]

از سوی دیگر نظریه پردازان سنتی مدیریت تلاش می کردند تا "بهترین راه" را برای فعالیت مدیران در وضعیت های گوناگون، شناسایی کنند؛ به طوری که پس از دستیابی به اصولی جهانشمول، "مدیریت خوب" الزاماً در گرو یادگیری و نحوه به کارگیری آنها باشد. اما دیری نگذشت که پژوهشگران دریافتند که گاهی اوقات ضرورت دارد تا برخی از اصول سنتی (مانند وحدت فرماندهی فایول، مبنی بر اینکه هر یک از افراد فقط باید به یک رئیس پاسخ دهد)، برای دستیابی به نتایج بهتر، نادیده گرفته شوند. از این رو شکل گیری نظریه اقتضایی آغاز شد. رهیافت اقتضایی که گاهی رهیافت وضعیتی نیز نامیده می شود، بر اجتناب از اصول گرای مطلق تأکید دارد؛ در واقع، ضرورت مدیریت بر مبنای اقتضا از این واقعیت نشأت می گیرد که عملکرد مدیر در هر زمان، باید با توجه به "موقعیت و مجموعه شرایط فعالیت وی" ارزیابی شود. وظیفه نظریه و علم، تجویز یک عمل برای یک وضعیت خاص نیست، بلکه یافتن روابطی بنیادی، فنون اساسی و سازماندهی دانش موجود بر مبنای مفاهیمی روشن است؛ زیرا نحوه کاربرد فنون مذکور در عمل، به وضعیت بستگی دارد؛ از این رو تأکید می شود که "مدیریت مؤثر"، همواره بر مبنای شناخت مقتضیات تحقق می پذیرد. بنابر این بر اساس رویکرد اقتضایی، تلاش می شود تا واکنشهای مدیریتی با مسائل و فرصت های منحصر به فرد وضعیتهای گوناگون، هماهنگ گردد. استفاده از رویکرد اقتضایی، اهمیت خاصی در مدیریت امروز دارد؛ به طوری که کاربرد این رویکرد به همه وظایف مدیریتی تسری یافته است. برای مثال مفهوم بوروکراسی از نظر ماکس وبر، برای معرفی شکل مطلوب و

است. مأموریت یک سازمان شامل جهت های روشن و اهدافی است که برای تعریف یک مسیر مناسب برای فعالیتهای سازمان و اعضای آن به کار می رود. افراد با داشتن درکی روشن از مأموریت سازمان، قادر خواهند بود تا با تصویر یک آینده مطلوب، رفتار فعلی سازمان را شکل دهند. اگر مأموریت سازمانی درونی شود و سازمان به وسیله آن شناسایی گردد، به تعهد کوتاه مدت و بلند مدت سازمان کمک خواهد نمود.

زمانی که افراد و سازمان در مسیر اهداف قرار گیرند و هدف گرا باشند، موفقیت دست یافتنی تر به نظر می رسد. [۱۲] شاخص های بعد مأموریت عبارتند از:

✓ نیت و جهت استراتژیک: نیت و جهت استراتژیک بیانگر آرمان سازمان بوده و چگونگی ایفای نقش و مشارکت افراد را در سازمان روشن می سازد. [۱۳]

✓ اهداف و مقاصد: مجموعه ای روشن از اهداف و مقاصد کوتاه مدت میتواند با مأموریت، چشم انداز و استراتژی سازمان مرتبط باشد و جهت های روشنی را برای هر فرد در کارش فراهم کند. [۱۴]

✓ چشم انداز: چشم انداز دیدگاهی مشترک از حالت مطلوب آینده میباشد. چشم انداز مجموعه ارزشهای بنیادین سازمان را شکل داده و اذهان و قلوب افراد سازمان را تسخیر میکند و در عین حال فراهم کننده جهت بوده و به عنوان راهنمایی برای افراد سازمان است. [۱۲]

رابینز نیز در زمینه فرهنگ سازمانی بیان می کند: بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی^۱ سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند، از مجموعه ای ویژگی های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می نهد یا برای آنها ارزش قائل است. چنین به نظر می رسد که ۷ ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند. این ویژگی ها عبارتند از:

۱) نوآوری و خطر پذیری. میزانی که کارکنان تشویق به نوآوری و خطر پذیری می شوند.

۲) توجه به جزئیات. میزانی که کارکنان باید به جزئیات بپردازند، دقیق باشند و کارها را تجزیه و تحلیل نمایند.

¹ -Organizational culture

بگذارند. پایداری یا همان توانایی برای زنده ماندن در یک زمان طولانی، بر پایه عملکرد در این چهار حوزه کلیدی استوار است. نظام سیستماتیک گزارشگری پایدار به شرکت‌ها و سازمان‌ها کمک می‌کند تا پیامدهای فعالیت‌های خود را بدانند، اهدافی در این زمینه تعیین کنند و بدین وسیله تغییر را مدیریت نمایند. یک گزارش پایداری، ساختار و چارچوبی کلیدی برای اطلاع‌رسانی و به اشتراک گذاشتن عملکرد مسئولانه و در مسیر پایداری شرکت و سازمان است، خواه این اثرات مثبت باشند، خواه منفی. مراحل تهیه و تدوین یک گزارش پایداری عبارتند از: برنامه جمع‌آوری اطلاعات، برنامه و مکانیزم به اشتراک گذاشتن اطلاعات، و بهبود بر مبنای نظرات و نتایج حاصل شده؛ این بدین معناست که عملکرد پایداری سازمان پایش می‌شود، اطلاعات به‌طور مرتب به تصمیم‌گیران ارائه می‌شود تا بتوانند استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها را تغییر و بهبود دهند، و در نهایت عملکرد ارتقاء می‌یابد.

کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه در سال ۱۹۸۷ هدف آرمانی توسعه پایدار را مطرح و آن را این گونه توصیف نمود: توسعه‌ای که نیازهای نسل‌های فعلی را برآورده می‌کند، بی آنکه توانایی نسل‌های آینده را برای برآوردن نیازهای خاص آنها به مخاطره اندازد. [۱۶]

همه سازمان‌ها از رهگذر فعالیت‌ها و رابطه‌هایشان سهم‌هایی مثبت و منفی در قبال هدف توسعه پایدار ادا می‌کنند. از این رو سازمان‌ها در دستیابی به این هدف نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند.

گزارشگری پایدار، چنانکه استانداردهای جی آر آی GRI تلاش می‌کنند، روش گزارشگری یک سازمان با مقاصد عمومی در باره تأثیرات اقتصادی، زیست محیطی و یا اجتماعی، و بنابراین سهم-مثبت یا منفی - آن سازمان در قبال هدف توسعه پایدار است. یک سازمان از طریق این فرآیند تأثیرات مهم خود را بر اقتصاد، محیط زیست و یا اجتماعی شناسایی و مطابق با استانداردی که در سرتاسر جهان پذیرفته شده است، آنها را افشا می‌کند.

استانداردهای GRI زبان مشترکی را برای سازمان‌ها و ذی‌نفعان به وجود می‌آورند، که تأثیرات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی سازمان‌ها را می‌توان با آن بیان و درک کرد. استانداردها به منظور افزایش مقایسه‌پذیری جهانی و کیفیت اطلاعات مربوط به این تأثیرات طراحی می‌شوند و از این رهگذر شفافیت بیشتر و پاسخگویی سازمان‌ها را ممکن می‌سازند.

مناسب سازمان مطرح شد؛ ولی اگر با نگرش اقتضایی به طرح بوروکراتیک سازمان نگریسته شود، این طرح فقط به مثابه یکی از الگوهای سازماندهی قابل استفاده است؛ یعنی انتخاب بهترین ساختار برای هر وضعیت معین، به عوامل چند بستگی دارد؛ از جمله "میزان تغییرات محیطی"، "فن‌آوری عمده سازمان" و "راهبردی که سازمان دنبال می‌کند"، "اندازه سازمان" و "شبکه‌های قدرت و کنترل در سازمان"؛ با توجه به این عوامل، فقط هنگامی که محیط نسبتاً پایدار باشد و عملیات آن قابل پیش‌بینی باشد و اندازه آن بزرگ باشد، استفاده از ساختار بوروکراتیک، بهترین کارکرد را خواهد داشت؛ یعنی در سایر وضعیتهای باید از گزینه‌های دیگر ساختاری استفاده شود. در واقع بر مبنای رویکرد اقتضایی، "ساختاری که برای یک سازمان مفید است، ممکن است برای یک سازمان دیگر فاقد مطلوبیت باشد" و حتی گفته می‌شود "آنچه که در یک زمان خوب عمل می‌کند، ممکن است در آینده (به دلیل تغییر مقتضیات) خوب عمل نکند." شعور متعارف نیز ضرورت استفاده از "رهیافت اقتضایی" در رفتار مدیریت را تأیید می‌کند. از آنجا که سازمانها از حیث اندازه، هدفها، نوع فعالیتها و مانند آن، با هم تفاوت دارند، یافتن اصول جهانشمولی که در همه شرایط و وضعیتهای سازمانی گوناگون کارساز باشند، عجیب به نظر می‌رسد. به همین دلیل میتوان گفت: "همه چیز بستگی دارد به." و این پرسش را مطرح کرد که "به چه چیز بستگی دارد؟". پژوهشگران مدیریت تلاش می‌کنند در پاسخ به این پرسش، "متغیرها" یا "چیزها" را شناسایی کنند. در نگاه زیر چهار متغیر مشهور اقتضایی، که از میان حداقل یکصد متغیر گوناگون انتخاب شده اند، ارائه گردیده است. این متغیرها که بطورمتداول مورد استفاده قرار میگیرند، تصویری برای درک معنی متغیر اقتضایی ارائه میکنند. [۱۵]

همچنین گزارش پایداری^۱ گزارشی است که توسط یک شرکت یا سازمان درباره اثرات اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی مرتبط با فعالیت‌های منتشر می‌شود. این گزارش هم‌چنین به ارائه ارزش‌ها و مدل حاکمیتی سازمان می‌پردازد و ارتباط بین استراتژی و تعهدات سازمان نسبت به یک اقتصاد جهانی پایدار را نشان می‌دهد. امروزه تعداد رو به رشدی از شرکت‌ها و سازمان‌ها هستند که می‌خواهند عملیات خود را پایدار سازند و در فرآیند توسعه پایدار جهانی مشارکت داشته باشند. گزارشگری پایدار به سازمان‌ها کمک می‌کند تا عملکرد خود را در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، محیط‌زیستی و حاکمیتی اندازه بگیرند و آن را با دیگران به اشتراک و بحث

^۱ - Sustainability Report

نفعان درونی و بیرونی امکان می دهد تا به دیدگاه ها در باره نقش یک سازمان در هدف توسعه پایدار شکل دهند و در این خصوص تصمیمات آگاهانه اتخاذ کنند. جدول زیر مرور مجموعه استانداردهای جهانی GRI را نشان می دهد.

گزارشگری پایداری مبتنی بر استانداردهای GRI باید بازنمایی متوازن و معقولی از نقش های مثبت و منفی یک سازمان در قبال هدف توسعه پایدار به دست دهد. اطلاعاتی که از رهگذر گزارشگری پایداری در دسترس قرار می گیرد، به ذی

جدول ۱ مجموعه استانداردهای جهانی GRI

جی آر آی ۱۰۱ GRI ^۱ : ساختار استاندارد نقطه شروع استفاده از استانداردهای جی آر آی GRI		
استانداردهای عمومی		
افشاهای عمومی جی آر آی ۱۰۲ GRI برای گزارش اطلاعات ضمنی درباره یک سازمان	رویکرد مدیریتی جی آر آی ۱۰۳ GRI برای گزارش رویکرد مدیریتی برای هر موضوع مهم	
استانداردهای موارد خاص		
اقتصادی جی آر آی ۲۰۰ GRI	زیست محیطی جی آر آی ۳۰۰ GRI	اجتماعی جی آر آی ۴۰۰ GRI
برای گزارش افشاهای موارد خاص برای هر موضوع مهم از هر سه مورد فوق استفاده می گردد.		

گزارش در باره رویکرد مدیریتی و اطلاعاتی که باید ارائه شوند، مشخص می شود.

۱) الزامات گزارشگری

سازمان گزارشگر باید با استفاده از GRI ۱۰۳: رویکرد مدیریتی خود برای عملکرد اقتصادی را گزارش کند.

۲) افشاهای مواد خاص

از سازمان انتظار می رود با بهره گیری از اعداد و ارقام صورت های مالی حسابرسی شده خود یا، هر زمان که امکان پذیر باشد، حساب های مدیریتی اش که در داخل سازمان حسابرسی شده اند، برای افشاهای اقتصادی اطلاعات گردآوری کند. داده ها را می توان با استفاده از مثلاً موارد زیر گردآوری کرد:

- استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی (IFRS) مرتبط، که هیأت استانداردهای بین المللی حسابداری (IASB) منتشر، و تفسیرهایی که کمیته تفسیرهای IFRS تهیه می کند (بعضی استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی برای بعضی از این افشاها مورد استناد قرار می گیرند)؛
- استانداردهای بین المللی حسابداری بخش عمومی (IPSAS) که فدراسیون بین المللی حسابداران (IFAC) منتشر می کند؛
- استانداردهای ملی یا منطقه ای که برای منظور گزارشگری مالی در سطح بین المللی به رسمیت شناخته می شوند.

با توجه به جدول فوق در اینجا لازم است استاندارد های مربوط به GRI ۲۰۱: عملکرد اقتصادی ارائه گردد. این استاندارد افشاهایی را در باره رویکرد مدیریتی و افشاهای موارد خاص را در بر می گیرد. این افشاها به شرح زیر در این استاندارد بیان می شوند:

- افشاهای رویکرد مدیریتی
- افشای ۱-۲ ارزش اقتصادی مستقیم تولید و توزیع شده
- افشای ۲-۲ پیامدهای مالی و سایر ریسک ها و فرصت های ناشی از تغییر آب و هوا
- افشای ۳-۲ تعهدات طرح بازنشستگی با مزایای معین و سایر طرح های بازنشستگی
- افشای ۴-۲ کمک مالی دریافت شده از دولت

افشاهای رویکرد مدیریتی

افشاهای رویکرد مدیریتی توصیفی روایی است در باره اینکه چگونه یک سازمان موضوعی مهم، تأثیرات وابسته به آن، و انتظارات و منافع معقول ذی نفعان را مدیریت می کند. هر سازمانی که ادعا می کند گزارش خود را در انطباق با استانداردهای GRI تهیه کرده موظف است در باره رویکرد مدیریتی خود برای هر موضوع مهم، و نیز گزارش افشاهای موارد خاص برای این موضوعات گزارش بدهد.

از این رو، استاندارد موارد خاص قرار است به همراه ۱۰۳ GRI: رویکرد مدیریتی به منظور فراهم آوردن افشای کامل در باره تأثیرات سازمان مورد استفاده قرار بگیرد. در GRI ۱۰۳ نحوه

^۱ - Global Reporting Initiative (GRI)

افشای ۱-۲۰۱

ارزش اقتصادی مستقیم تولید شده

سازمان گزارشگر به هنگام گردآوری اطلاعات مشخص شده در افشای ۱-۲۰۱ باید در صورتی که مصداق داشته باشد، EVG&D را از داده های موجود در صورت مالی یا سود و زیان (P&L) حسابرسی شده سازمان، یا حسابهای مدیریتی که در خود سازمان حسابرسی شده اند، گردآوری کند.

اطلاعات مربوط به ایجاد و توزیع ارزش اقتصادی نشانه ای مقدماتی به دست می دهد در باره اینکه چگونه سازمان برای ذینفعان ثروت ایجاد کرده است. چند مؤلفه دیگر ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده (EVG&D) نیز شمایی اقتصادی از یک سازمان به دست می دهند که ممکن است برای تحلیل و توصیف اعداد و ارقام مربوط به عملکرد سودمند باشند.

ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده در صورتی که با ذکر جزئیات سطح کشوری ارائه شود، می تواند از ارزش پولی مستقیمی که به اقتصادهای محلی افزوده ده است، تصویری سودمند به دست دهد.

رهنمود برای افشای ۱-۲۰۱

درآمدهای عملیاتی

سازمان می تواند درآمدهای عملیاتی را به صورت خالص فروش به اضافه درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری های مالی و فروش دارایی ها محاسبه کند. خالص فروش را می توان به صورت فروش ناخالص حاصل از محصولات و خدمات منهای برگشت از فروش، تخفیف ها و ذخایر^۱ محاسبه کرد. درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری های مالی ممکن است وجوه نقدی دریافت شده به اشکال زیر شامل شود:

- بهره وام های مالی؛
- سود حاصل از سرمایه گذاری در سهام؛
- حق امتیازها؛
- درآمد مستقیم حاصل از دارایی ها، همچون وجه اجاره املاک؛
- درآمدهای حاصل از فروش دارایی ها ممکن است موارد زیر را شامل شود:
- دارایی های عینی همچون املاک، تأسیسات زیربنایی و تجهیزات؛
- دارایی های معنوی همچون حقوق مالکیت معنوی، طرح ها و نام های تجاری.

هزینه های عملیاتی

یک سازمان می تواند هزینه های عملیاتی از قبیل مبالغ پرداخت شده در بیرون از سازمان برای مواد، قطعات محصول، وسایل و خدمات خریداری شده را محاسبه کند.

خدمات خریداری شده ممکن است مبالغ پرداخت شده به اشخاص خویش فرما، واحد سازمانی کارایی موقتی و سایر سازمان هایی که خدمات را تأمین می کنند، شامل شود. هزینه های مرتبط با همکاری که در استخدام سازمان نیستند و در شغلی عملیاتی کار می کنند به عنوان بخشی از خدمات خریداری شده، و نه زیر مجموعه دستمزدها و مزایای کارکنان، لحاظ می شود.

هزینه های عملیاتی ممکن است موارد زیر را شامل شود:

- اجاره بهای املاک؛
- هزینه دریافت مجوزها؛
- وجوه پرداخت شده جهت تسهیل امور (زمانیکه این وجوه مشخصاً با اهداف تجاری پرداخت می شوند)؛
- حق امتیازها؛
- مبالغ پرداخت شده برای کارکنان قراردادی؛
- هزینه های کارآموزی، در صورتی که کارآموزانی از بیرون به کار گرفته می شوند؛
- لباس های ایمنی شخصی.

دستمزدها و مزایای کارکنان

یک سازمان می تواند دستمزدها و مزایای کارکنان را به صورت لیست مجموع دستمزدها (شامل حقوق کارکنان و مبالغی که از طرف کارکنان به نهادهای دولتی پرداخت می شود) به اضافه مجموع مزایا (به جز کارآموزی، هزینه های تجهیزات ایمنی و هزینه هایی که مستقیماً به عملکردی شغلی کارکنان ارتباط دارند) محاسبه کند.

مبالغی که از طرف کارکنان به نهادهای دولتی پرداخت می شود ممکن است مالیات های کارکنان، دیگر انواع مالیات و صندوق های بیکاری را شامل شود.

مجموع مزایا ممکن است شامل موارد زیر باشد:

- پرداخت های منظم، مثلاً جهت مستمری بازنشستگی، بیمه، وسایل نقلیه شرکت، و سلامت شخصی؛
- حمایت های دیگر از کارکنان، همچون مسکن، وام های بدون بهره، کمک هزینه حمل و نقل عمومی، کمک هزینه های تحصیلی و پرداخت ها بابت اخراج کارکنان مازاد.

¹ - Allowances

پرداخت ها به تأمین کنندگان سرمایه

سازمان می تواند مبالغ پرداختی به تأمین کنندگان سرمایه را به صورت سود سهام به همه سهامداران، به اضافه پرداخت بهره تعلق گرفته به تأمین کنندگان وام ها ممکن است شامل موارد زیر باشد:

- بهره تعلق گرفته به همه انواع بدی ها و استقراض ها) نه فقط بدهی بلند مدت)
- معوقات سود سهام متعلق به دارندگان سهام ممتاز.

پرداخت ها به دولت

سازمان می تواند مبالغ پرداخت شده به دولت ها را به صورت کلیه مالیات های سازمان به اضافه جریمه های مرتبطی که در سطوح بین المللی، ملی و محلی پرداخت شده اند، محاسبه کند. مالیات های سازمان ممکن است مالیات شرکتی، مالیات بر درآمدی و مالیات بر اموال را شامل شود.

پرداخت ها به دولت، مالیات های انتقالی به دوره های آتی را شامل نمی شود، زیرا این مالیات ها ممکن است پرداخت نشوند.

در صورتی که سازمان در بیش از یک کشور مشغول فعالیت باشد، می تواند مالیات ها را به تفکیک کشورها گزارش کند و تعریفی از بخش بندی به کار گرفته شده را نیز ارائه کند.

سرمایه گذاری های اجتماعی

مجموع سرمایه گذاری های اجتماعی^۱ به مخارج واقعی و نه به تعهدات در دوره گزارشگری اشاره دارد. یک سازمان می تواند سرمایه گذاری های اجتماعی را به صورت کمک های داوطلبانه به اضافه سرمایه گذاری صندوق ها در اجتماع بزرگتری که نفع برندگان مورد نظر آن سرمایه گذاری، در بیرون از سازمان هستند، محاسبه کند. کمک های داوطلبانه و سرمایه گذاری صندوق ها در اجتماع بزرگتری که نفع برندگان مورد نظر آن سرمایه گذاری، در بیرون سازمان هستند، ممکن است موارد زیر را شامل شود:

- کمک به واحد سازمانی خیریه، سازمان های مردم نهاد و واحد سازمانی پژوهشی (نامرتبط با تحقیق و توسعه تجاری سازمان)؛
- صندوق های حمایت از تأسیسات زیربنایی اجتماعی، از قبیل تأسیسات تفریحی؛
- هزینه هایی که مستقیماً به برنامه های اجتماعی، شامل مناسبت های هنری و آموزشی، معطوف هستند.

سازمان در صورت گزارشگری سرمایه گذاری در تأسیسات زیربنایی می تواند بهای تمام شده مواد و دستمزد، به اضافه هزینه های سرمایه ای، و نیز هزینه های عملیاتی برای پشتیبانی از تأسیسات یا برنامه های جاری را به بهای تمام شده سرمایه گذاری منظور کند. نمونه پشتیبانی از تأسیسات با برنامه های جاری ممکن است تأمین بودجه عملیات های جاری تأسیساتی عمومی باشد.

سرمایه گذاری های اجتماعی فعالیت های قانونی یا تجاری یا وقتی که هدف سرمایه گذاری منحصرأً تجاری باشد را شامل نمی شود، (کمک به احزاب سیاسی را می توان سرمایه گذاری اجتماعی تلقی کرد).

همچنین سرمایه گذاری در هر نوع تأسیسات زیربنایی که محرک عمده آن تأمین نیازهای کسب و کار اصلی باشد، یا عملیات های کسب و کار سازمان را تسهیل کند جزء سرمایه گذاری های اجتماعی محسوب نمی شود. سرمایه گذاری در تأسیسات زیربنایی که محرک عمده آن تأمین نیازهای کسب و کار اصلی است ممکن است مثلاً احداث جاده به یک معدن یا کارخانه را شامل شود. محاسبه سرمایه گذاری ممکن است تأسیسات زیربنایی احداث شده در خارج از محدوده فعالیت های کسب و کار اصلی سازمان، همچون یک مدرسه یا بیمارستان برای کارکنان و خانواده ایشان را شامل شود.

افشای ۲-۲۰۱

پیامدهای مالی و سایر ریسک ها و فرصت های ناشی از تغییر آب و هوا

سازمان گزارشگر به هنگام گردآوری اطلاعات مشخص شده در افشای ۲-۲۰۱، در صورتی که سیستمی را برای محاسبه پیامدهای مالی یا هزینه های مرتبط با آن، یا پیش بینی درآمدها تدارک ندیده باشد، باید برنامه ها و زمان بندی خود را برای ایجاد سیستم های لازم گزارش کند.

توصیه های گزارشگری

سازمان گزارشگر به هنگام گردآوری اطلاعات مشخص شده در افشای ۲-۲۰۱ بهتر است ویژگی های اضافی زیر را برای ریسک ها و فرصت های شناسایی شده گزارش کند:

- توصیف محرک ریسک یا فرصت، همچون بخش خاصی از قوانین، یا محرک فیزیکی، همچون کمبود آب؛

^۱ - Community Investments

- محدوده زمانی پیش بینی شده که انتظار می رود تهدید یا فرصت در آن محدوده پیامدهای مالی اساسی داشته باشد؛
- گواهی نامه های انرژی تجدیدپذیر؛
- به کارگیری روش های جبران کننده انتشار کربن.

افشای ۲۰۱-۳

تعهدات طرح بازنشستگی با مزایای معین و سایر طرح های بازنشستگی توصیه های گزارشگری

- سازمان گزارشگر به هنگام گردآوری اطلاعات مشخص شده در افشای ۲۰۱-۳ بهتر است:
- اطلاعات را مطابق با مقررات و روش های حوزه های قضایی مرتبط محاسبه و حاصل جمع های کلی را گزارش کند؛
- از همان تکنیک هایی استفاده کند که در تهیه صورت های مالی تلفیقی سازمان به کار گرفته شده اند.

رهنمود برای افشای ۲۰۱-۳

- ساختار طرح های بازنشستگی که به کارکنان ارائه می شود ممکن است بر موارد زیر مبتنی باشند:
- طرح های با مزایای معین
- طرح های میزان مشارکت معین
- سایر طرح های مزایای بازنشستگی

حوزه های قضایی مختلف، در هر کشور، در خصوص محاسبات مورد استفاده برای تعیین پوشش طرح، تفسیرها و رهنمودهای مختلفی دارند. توجه داشته باشید که طرح های مستمری مزایای کارکنان بخشی از استاندارد بین المللی حسابداری شماره ۱۹ (IAS ۱۹) هیأت استانداردهای بینالمللی حسابداری (IASB) است، اما IAS ۱۹ موضوعات بیشتری را پوشش می دهد.

افشای ۲۰۱-۴

کمک های دریافت شده از دولت

- سازمان گزارشگر به هنگام گردآوری اطلاعات مشخص شده در افشای ۲۰۱-۴ باید ارزش پولی کمک مالی دریافت شده از دولت را با رعایت اصول پذیرفته شده حسابداری مشخص کند.
- این افشا، میزان کمک های دولت به سازمان را مشخص می کند. کمک مالی قابل توجهی که از یک دولت دریافت می شود، در مقایسه با مالیات هایی که پرداخت می گردد، ممکن است برای ایجاد تصویری متوازن از مراودات بین سازمان و دولت مفید باشد. [۱]

- تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم (اینکه آیا تأثیر، مستقیماً سازمان را متأثر می کند، یا از طریق زنجیره ارزش سازمان آن را تحت تأثیر قرار می دهد)؛
- تأثیرات بالقوه در کل، شامل افزایش یا کاهش موارد زیر:
 - هزینه های سرمایه ای و عملیاتی
 - تقاضا برای محصولات و خدمات
 - در دسترس بودن سرمایه و فرصت های سرمایه گذاری؛
 - احتمال (احتمال واقع شدن آن تأثیرات بر سازمان)؛
 - گستردگی تأثیر (در صورت وقوع، آن تأثیر تا چه حد سازمان را به لحاظ مالی تحت تأثیر قرار می دهد).

رهنمود برای افشای ۲۰۱-۲

ریسک و تأثیر ناشی از تغییرات آب و هوا را می توان به صورت زیر طبقه بندی کرد:

- فیزیکی
- نظارتی
- سایر
- ریسک ها و فرصت های فیزیکی ممکن است موارد زیر را شامل باشند:
 - تأثیر طوفان های متداول تر و شدید؛
 - تغییرات در سطح آب دریا، دمای محیط، و در دسترس بودن آب؛
 - تأثیرات بر کارکنان - از قبیل تأثیرات بر سلامتی شامل بیماری یا ناخوشی مرتبط با گرما و ضرورت تغییر دادن مکان عملیات ها.

در دسترس بودن فناوریها، محصولات یا خدمات جدید برای رسیدگی کردن به چالش های مرتبط با تغییر آب و هوا، و نیز تغییرات در رفتار مشتری ممکن است از جمله دیگر ریسک ها و فرصت ها باشد.

- روش های مورد استفاده برای مدیریت کردن ریسک یا فرصت ممکن است موارد زیر را شامل شود:
 - جداسازی و ذخیره سازی کربن؛
 - روی آوردن به سوخت های دیگر؛
 - استفاده از انرژی تجدیدپذیر و با ریزش کربن کمتر؛
 - بهتر کردن بازدهی انرژی؛
 - کاهش انتشار گازهای گلخانه ای ناشی از سوختن گاز در میادین نفتی، رهاسازی گازهای سوزاننده شده در جو و نشن گاز؛

پژوهش های داخلی

اورازالین، منصور و محمود، محمد (۱۳۹۷) طی تحقیقی با عنوان "شاخص های اقتصادی، اجتماعی و محیطی عملکرد گزارشگری پایداری: شواهدی از صنعت نفت و گاز روسیه" نتیجه می گیرند که شرکت های با سهم مالکیت خارجی نسبت به شرکت هایی که همه سرمایه گذاران آنها داخلی است اطلاعات پایداری شفاف تری را افشا می کنند. [۱۷]

خوزین و دیگران (۱۳۹۷) طی تحقیقی با عنوان "بررسی ساختار مالکیت بر توسعه سطح گزارشگری پایداری" نتیجه می گیرند که "درصد سهام بزرگترین سهام دار" و "درصد سهام دولتی" اثری بر "سطح گزارشگری پایداری شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" ندارد. از سوی دیگر با افزایش "درصد سهام شناور آزاد" از "سطح گزارشگری پایداری" در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران کاسته می شود. گزارشگری پایداری شرکت های ایرانی همانند شرکت های سایر کشورهای آسیایی در سطح پایینی بوده و نیاز به بهبود بسیاری در افشاء موارد مربوط به حاکمیت شرکتی، وضعیت اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است که البته این موارد اجزاء اصلی پایداری هستند. [۱۸]

معصومی و دیگران (۱۳۹۷) طی تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر برخی از عوامل درون سازمانی بر میزان گزارشگری پایداری شرکت های دارویی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" نتیجه می گیرند که متغیرهای سودآوری، توزیع مالکیت و سطح پیچیدگی تجاری بر میزان گزارشگری پایداری شرکت ها اثر معنی داری ندارد. [۱۹]

بنایی خلیل آباد و پور زمانی (۱۳۹۶) طی تحقیقی با عنوان "تأثیر عوامل فرهنگی بر اجرای استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی" بیان می کنند که فرهنگ هر جامعه به طور ناخود آگاه بر نحوه طراحی و اجرای سیستم های اطلاعاتی موجود در شرکت ها و سازمان های مختلف آن جامعه تأثیر می گذارد. بدیهی است حسابداری که بخشی از عملکرد تجاری واحدهای اقتصادی به شمار می رود، بسیار تحت تأثیر فرهنگ ملی و سازمانی قرار دارد. از سوی دیگر نیاز به جهانی شدن و یکسان سازی گزارشگری مالی و استفاده از استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی از مدت ها پیش مطرح شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که از میان ابعاد فرهنگی، فرهنگ اجتناب از عدم اطمینان بر اجرای استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی تأثیر معنی دار و مثبت دارد. [۲۰]

کاظمی و دولت خواهی (۱۳۹۶) طی تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر ابعاد ساختار سازمانی در سازمان راه و شهرسازی خراسان شمالی" نتیجه می گیرند که

ابعاد فرهنگ سازمانی بر ساختار سازمانی تأثیر معکوس و معنی داری دارد. به بیان دیگر می توان اینگونه نتیجه گرفت بهبود فرهنگ سازمانی موجب کاهش ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) می گردد. از سوی دیگر نتایج وضعیت موجود فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون در سازمان راه و شهر سازی خراسان شمالی نشان می دهد که بعد مأموریت دارای بالاترین مطلوبیت بوده و بعد یکپارچگی دارای کمترین مطلوبیت می باشد. همچنین شاخص های تیم گرایی، توسعه قابلیت ها و اهداف و مقاصد بالاترین میزان اهمیت در این سازمان را نشان می دهد. [۲۱]

حاجیها و تقی زاده (۱۳۹۵) طی تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و میزان اعمال روش های حسابداری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" نتیجه می گیرند که مؤلفه های فرد گرایی، فاصله قدرت، مرد منشی، افق کوتاه مدت و اجتناب از بی اطمینانی در گروه مدیران رابطه مثبت و معنادار با اعمال روش های حسابداری مدیریت داشتند. اما در گروه کارشناسان رابطه منفی مشاهده شد. بنابراین می توان نتیجه گرفت اعمال و پیاده سازی روش های حسابداری مدیریت که از ابزارهای تصمیم گیری هستند، به فرهنگ سازمانی شرکت خصوصاً اجتناب از بی اطمینانی وابسته است که از منظر دو گروه اعمال کننده این روش ها (مدیران و کارشناسان) متفاوت است. [۲۲]

دیانتی دیلمی و دیگران (۱۳۹۵) طی تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر عدم اطمینان محیطی بر اثر بخشی ابزارهای حسابداری مدیریت" بیان می کنند که در حال حاضر بیش از پیش سازمان های تجاری نیازمند پاسخگویی، انعطاف پذیری و سازگاری بیشتر با محیط فعالیت برای حفظ رقابت پذیری شان می باشد. از این رو تحقیقی حاضر با بکارگیری تیوری اقتضایی، تلاش کرده است تا از طریق بررسی رابطه بین عدم اطمینان محیطی و ابزارهای حسابداری مدیریت درک بهتری از اثربخشی ابزارهای حسابداری مدیریت ارائه نماید. ابعاد مورد بررسی عدم اطمینان محیطی شامل پویایی، عدم یکنواختی و تخصص، می باشند و ابزارهای حسابداری مدیریت نیز در قالب سه دسته ابزارهای هزینه یابی، بودجه بندی و ارزیابی عملکرد مورد بررسی قرار گرفته اند. نتایج تحقیق نشان می دهد، که عدم اطمینان محیطی بر سودمندی ابزارهای حسابداری مدیریت تأثیر مثبت داشته است. هم چنینی نتایج بیانگر تأثیر مثبت سودمندی ابزارهای حسابداری مدیریت بر عملکرد شرکت ها می باشد. علاوه عدم اطمینان محیطی به واسطه سودمندی ابزارهای حسابداری مدیریت تأیر مثبت بر عملکرد شرکت ها دارد. [۲۳]

حسابداری در راستای کاهش رویه های حسابداری، بعنوان زیربنای انکار ناپذیر چنین محیطی مطرح می گردد. [۲۷]

مالا (۲۰۱۴) طی تحقیقی با عنوان اثرات راهنمایی اضافه شده در استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی در قضاوت های حسابداران اعتقاد دارد که حسابداری توسط عوامل محیطی و بطور خاص فرهنگ، تحت تأثیر قرار می گیرد. فرهنگ از طریق هنجارها و ارزشهای حاکم بر اعضای سامانه حسابداری، رویه حسابداری را تحت تأثیر قرار می دهد. [۲۸]

سوسا و وس (۲۰۰۸) طی تحقیقی با عنوان "تحقیقات احتمالی در مدیریت عملیات" بیان می کنند که سه دسته از متغیرهای اقتضایی در پژوهشها مورد توجه قرار گرفته اند. آنها این سه دسته را به صورت زیر طبقه بندی نمودند:

(۱) متغیرهای مرتبط با زمینه های ملی و فرهنگی (۲) اندازه سازمان (۳) متغیرهای موجود در بستر سازمان

گوردن و نارایانان (۱۹۸۷) طی تحقیقی با عنوان "سیستم های حسابداری مدیریت، عدم اطمینان محیطی درک شده و ساختار سازمان: یک تحقیق تجربی" نتیجه می گیرند که همبستگی قوی بین عدم اطمینان محیطی و سودمندی ویژگی های اطلاعات سیستم حسابداری مدیریت وجود دارد. آنها پی بردند که با افزایش عدم اطمینان محیطی سازمان ها تمایل بیشتری به اطلاعات بیرونی، غیرمالی و آتی نشان می دهند. [۲۹]

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. به این معنی که یکی از استانداردهای گزارشگری پایداری (GRI) تأکید بر معیارهای بهینه سازی عملکرد اقتصادی از سوی سازمان ها دارد و آنان از سال ۲۰۱۸ ملزم به رعایت آن استانداردها هستند. لذا یافته های پژوهش حاضر می تواند برای هیأت تدوین استانداردهای جهانی پایداری (GSSB)، سازمان بورس اوراق بهادار تهران و سایر شرکت ها در بورس کاربرد داشته باشد. از سوی دیگر مطالعه حاضر از نظر ماهیت روش توصیفی از نوع همبستگی است. به این معنی که میزان تأثیر متغیرهای مستقل (فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی) بر متغیر وابسته (گزارشگری پایداری - عملکرد اقتصادی GRI ۲۰۱) مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل ۶۳۱ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که حجم نمونه آن بر اساس فرمول آماری ۵۳ شرکت تعیین گردید. این شرکت ها به روش نمونه گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند و پرسشنامه های الکترونیکی فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی و گزارشگری پایداری (GRI201) در میان افراد صاحب نظر در زمینه گزارشگری

دفت (۱۳۸۲) بیان می کند که بر اساس رویکرد اقتضایی تلاش می شود تا واکنش های مدیریتی با مسائل و فرصت های منحصر به فرد وضعیت های گوناگون هماهنگ شود. اقتضا به این معناست که یک چیز به چیزهای دیگر وابسته است یا اینکه ویژگی یک سازمان به کل موقعیت بستگی دارد. چیزی که در یک محیط مؤثر واقع می شود، در محیطی دیگر نمی تواند مؤثر واقع شود. راه منحصر به فردی که بهترین باشد وجود ندارد. [۲۴]

پژوهش های خارجی

کازی و یار (۲۰۱۷) به پژوهشی با عنوان "عوامل تعیین کننده گزارشگری پایداری و تأثیر آن بر ارزش شرکت" پرداختند. هدف این مطالعه، بررسی عوامل تعیین کننده سازمان گزارشگری جهانی (GRI) مبتنی بر گزارشگری پایداری، پذیرش بیانیه های بیمه در گزارشات پایداری و بکارگیری سطح گزارشگری پایداری می باشد. بر اساس نمونه های تهیه شده از ۲۹۷ شرکت تجاری ترکیه ای در بورس استانبول، یافته ها حاکی از رشد آگاهی از GRI مبتنی بر گزارشگری پایداری شرکت های تحت بررسی و همچنین بهبود روند کیفیت گزارشات می باشد. [۲۵]

الوارز و اورتا (۲۰۱۷) طی تحقیقی با عنوان گزارشات پایداری محیط زیست شرکتی در زمینه فرهنگ ملی: رویکرد رگرسون چالشی بیان می کنند که عوامل مختلفی به طور بالقوه می تواند بر کیفیت گزارشگری پایداری تأثیر گذار باشد همانند محیط قانونی و اجتماعی کسب و کار، ساختار مالکیت شرکت، میزان نفوذ ذی نفعان و...

اکتاز و کالیدر (۲۰۱۳) طی تحقیقی با عنوان "گزارشگری سازمانی و تجزیه و تحلیل گزارشگری پایدار در ترکیه" بیان می کنند که با سطح افزایش توزیع مالکیت، سطح افشای اجتماعی و زیست محیطی شرکت ها بیشتر می شود. [۲۶]

نورونابی (۲۰۱۵) طی تحقیقی با عنوان "تأثیر عوامل فرهنگی بر اجرای استانداردهای حسابداری جهانی (IFRS) در یک کشور در حال توسعه" بیان می دارد که ایجاد همگرایی بین المللی در استانداردهای حسابداری، بعنوان یکی از مباحث روز رشته حسابداری مطرح و در دستور کار نهادها و مجامع عمده بین المللی همانند هیأت استانداردهای بین المللی حسابداری، هیأت استانداردهای بین المللی حسابرسی و بیمه و فدراسیون بین المللی حسابداری قرار گرفته است. نگاهی به محیط تجارت جهانی و شرایط اقتصادی روز دنیا علت این عزم جهانی را روشن می سازد. با گسترش روز افزون شرکت های چند ملیتی و افزایش شمار مؤسسات حسابرسی بین المللی و همچنین بیشتر شدن موارد تأمین بین المللی، ایجاد همگرایی در استانداردهای

۲) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به جزئیات) نشان می دهد که ۵۶/۶ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه توجه به جزئیات بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۳۴ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۹/۴ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۳ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به جزئیات با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۳ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به جزئیات با

گزارشگری پایداری GRI201

گزارشگری پایداری (GRI201)	نام متغیر	همبستگی پیرسون
۰/۳۸۴	مؤلفه توجه به جزئیات	۰/۰۰۵
۰/۰۰۵		تعداد
۵۳		

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۰۰۵$) که کمتر از سطح خطای یک صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به جزئیات) بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۳) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به ره آوردها) نشان می دهد که ۶۶ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه توجه به ره آوردها بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۲۴/۵ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۹/۴ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۴ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به ره آوردها با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۴ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به ره آوردها با

گزارشگری پایداری GRI201

گزارشگری پایداری (GRI201)	نام متغیر	همبستگی پیرسون
-۰/۰۲۷	مؤلفه توجه به ره آوردها	۰/۸۵
۰/۸۵		تعداد
۵۳		

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۸۵$) که بیشتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به ره آوردها) بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر ندارد.

پایداری توزیع شد. سپس داده ها جمع آوری گردید و از طریق آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون توأم با روش اینتر) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

فرضیه اول پژوهش: مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی (GRI201) در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

برای سنجش مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر گزارشگری پایداری با رویکرد عملکرد اقتصادی ۷ مؤلفه شامل: (۱) مؤلفه نوآوری و خطر پذیری با ۸ گویه (۲) مؤلفه توجه به جزئیات با ۴ گویه (۳) مؤلفه توجه به ره آوردها با ۴ گویه (۴) مؤلفه توجه به اعضای سازمان با ۵ گویه (۵) مؤلفه توجه به تیم با ۵ گویه (۶) مؤلفه جاه طلبی با ۵ گویه (۷) مؤلفه پایداری با ۳ گویه در پرسشنامه با مقیاس لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تنظیم شد. این یافته ها عبارتند از:

۱) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (نوآوری و خطر پذیری) نشان می دهد که ۴۷/۲ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه نوآوری و خطر پذیری بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۴۳/۴ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۹/۴ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۲ آزمون همبستگی مؤلفه نوآوری و خطر پذیری را با گزارش پایداری GRI201 نشان می دهد.

جدول ۲ آزمون همبستگی مؤلفه نوآوری و خطر پذیری با

گزارش پایداری GRI201

گزارشگری پایداری (GRI201)	نام متغیر	همبستگی پیرسون
۰/۱۴۷	مؤلفه نوآوری و خطر پذیری	۰/۲۹۳
۰/۲۹۳		تعداد
۵۳		

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۲۹۳$) که بیشتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (نوآوری و خطر پذیری) بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر ندارد.

بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۶) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (جاه طلبی) نشان می دهد که ۳۵/۸ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه جاه طلبی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۵۶/۶ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۷/۶ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۷ آزمون همبستگی مؤلفه جاه طلبی با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۷ آزمون همبستگی مؤلفه جاه طلبی با گزارشگری

پایداری GRI201		نام متغیر
گزارشگری پایداری (GRI201)		
۰/۳۲۹	همبستگی پیرسون	مؤلفه جاه طلبی
۰/۰۱۶	سطح معنی داری	
۵۳	تعداد	

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون (sig = ۰/۰۱۶) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (جاه طلبی) بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۷) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (پایداری) نشان می دهد که ۴۵/۳ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه پایداری بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۴۹/۱ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۵/۷ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۸ آزمون همبستگی مؤلفه پایداری با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۸ آزمون همبستگی مؤلفه پایداری با گزارشگری

پایداری GRI201		نام متغیر
گزارشگری پایداری (GRI201)		
۰/۴۴۸	همبستگی پیرسون	مؤلفه پایداری
۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۵۳	تعداد	

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون (sig = ۰/۰۰۱) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (پایداری)

۴) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به اعضای سازمان) نشان می دهد که ۳۳/۹ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه توجه به اعضای سازمان بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۴۷/۲ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۱۸/۹ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۵ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به اعضای سازمان با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۵ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به اعضای سازمان

گزارشگری پایداری GRI201		نام متغیر
گزارشگری پایداری (GRI201)		
۰/۳۳۷	همبستگی پیرسون	مؤلفه توجه به اعضای سازمان
۰/۰۱۴	سطح معنی داری	
۵۳	تعداد	

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون (sig = ۰/۰۱۴) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به اعضای سازمان) بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۵) یافته های مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به تیم) نشان می دهد که ۵۲/۸ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر مؤلفه توجه به تیم بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد موافق و کاملاً موافق بیان داشتند. و ۳۷/۷ درصد از آنان در حد نه موافق نه مخالف و بعد از آن ۹/۵ درصد در حد مخالف پاسخ دادند. جدول ۶ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به تیم با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۶ آزمون همبستگی مؤلفه توجه به تیم با گزارشگری

پایداری GRI201		نام متغیر
گزارشگری پایداری (GRI201)		
۰/۳۴۴	همبستگی پیرسون	مؤلفه توجه به تیم
۰/۰۱۲	سطح معنی داری	
۵۳	تعداد	

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون (sig = ۰/۰۱۲) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که مؤلفه فرهنگ سازمانی (توجه به تیم)

جدول ۱۰ آزمون همبستگی الزامات محیط خارجی: عوامل

سیاسی/ قانونی با گزارشگری پایداری GRI201

نام متغیر	گزارشگری پایداری (GRI201)
الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/قانونی	همبستگی پیرسون ۰/۳۲۹
	سطح معنی داری ۰/۰۱۶
	تعداد ۵۳

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۰۱۶$) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/قانونی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

یافته های عوامل اقتضایی نشان می دهد که ۴۱ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر الزامات محیط خارجی: عوامل اجتماعی/ فرهنگی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند. و ۳۹/۶ درصد از آنان در حد متوسط و بعد از آن ۹/۴ درصد در حد کم و خیلی کم پاسخ دادند. جدول ۱۱ آزمون همبستگی الزامات خارجی: عوامل اجتماعی / فرهنگی با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۱۱ آزمون همبستگی الزامات خارجی: عوامل اجتماعی /

فرهنگی با گزارشگری پایداری GRI201

نام متغیر	گزارشگری پایداری (GRI201)
الزامات محیط خارجی: عوامل اجتماعی/ فرهنگی	همبستگی پیرسون ۰/۳۲
	سطح معنی داری ۰/۰۱۹
	تعداد ۵۳

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۰۱۹$) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که الزامات محیط خارجی: عوامل اجتماعی / فرهنگی بر گزارشگری پایداری عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۴-۱) یافته های عوامل اقتضایی (فناوری) نشان می دهد که ۴۱/۵ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر عامل فناوری بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند. و ۵۴/۷ درصد از آنان در حد متوسط و بعد از آن ۳/۸ درصد در حد کم و خیلی کم پاسخ دادند. جدول ۱۲ آزمون همبستگی عامل فناوری با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

فرضیه دوم پژوهش: عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری /

عملکرد اقتصادی (GRI201) در شرکت های بورسی تأثیر دارد. عوامل اقتضایی شامل: (۱) الزامات محیط خارجی (عوامل اقتصادی با ۶ گویه ، عوامل سیاسی/ قانونی با ۵ گویه و عوامل اجتماعی /فرهنگی با ۵ گویه (۲) فناوری با ۵ گویه (۳) افراد با ۵ گویه در پرسشنامه با مقیاس (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شد. این یافته ها عبارتند از:

۱-۱) یافته های عوامل اقتضایی نشان می دهد که ۵۲/۹ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر الزامات محیط خارجی: عوامل اقتصادی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند. و ۴۳/۴ درصد از آنان در حد متوسط و بعد از آن ۳/۸ درصد در حد کم و خیلی کم پاسخ دادند. جدول ۹ آزمون همبستگی الزامات محیط خارجی (عوامل اقتصادی) با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۹ آزمون همبستگی الزامات محیط خارجی (عوامل

اقتصادی) با گزارشگری پایداری GRI201

نام متغیر	گزارشگری پایداری (GRI201)
الزامات محیط خارجی: عوامل اقتصادی	همبستگی پیرسون ۰/۲۵۱
	سطح معنی داری ۰/۰۷
	تعداد ۵۳

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون ($\text{sig} = ۰/۰۷$) که بیشتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که الزامات محیط خارجی: عوامل اقتصادی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر ندارد.

۲-۱) یافته های عوامل اقتضایی نشان می دهد که ۴۱/۵ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/قانونی بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند. و ۴۹/۱ درصد از آنان در حد متوسط و بعد از آن ۹/۴ درصد در حد کم و خیلی کم پاسخ دادند. جدول ۱۰ آزمون همبستگی الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/ قانونی با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۱۲ آزمون همبستگی عامل فناوری را با گزارشگری

پایداری GRI201

نام متغیر	گزارشگری پایداری (GRI201)	همبستگی پیرسون
عامل فناوری	۰/۴۴۵	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۱	سطح معنی داری
	۵۳	تعداد

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون فوق (sig = ۰/۰۰۰) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که عامل افراد بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

فرضیه سوم پژوهش: مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی مدل مناسب برای تبیین گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی (GRI201) در شرکت های بورسی است.

برای اینکه بدانیم مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی مدل مناسب برای تبیین گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی است، از رگرسیون خطی استفاده شد. در این راستا ابتدا همبستگی توام و ضریب تعیین محاسبه گردید. بر این اساس همبستگی (R = ۰/۷۱۸) و ضریب تعیین (R Square = ۰/۵۱۵) مشخص شد که نشان می دهد متغیرهای مستقل بیش از ۵۱ درصد از اطلاعات متغیر وابسته را تبیین می کنند. از سوی دیگر با توجه به سطح معنی داری در آزمون ANOVA که کوچکتر از سطح خطای پنج صدم است (sig = ۰/۰۰۱) می توان نتیجه گرفت که بین متغیرها رابطه رگرسیون خطی برقرار است. همچنین مبنای تصمیم گیری برای ماندن یا خروج از مدل میزان معنی داری (Sig) است بطوریکه میزان معنی داری کمتر از ۰/۰۵ نشانگر ماندن متغیر در مدل است. جدول زیر آزمون رگرسیون خطی به روش اینتر را نشان می دهد.

با توجه به سطح معنی داری محاسبه شده در آزمون همبستگی پیرسون (sig = ۰/۰۰۱) که کمتر از سطح خطای پنج صدم است می توان نتیجه گرفت که عامل فناوری بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی تأثیر دارد.

۱-۵) یافته های عوامل اقتضایی (افراد) نشان می دهد که ۳۷/۸ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر عامل افراد بر گزارشگری پایداری / عملکرد اقتصادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان داشتند. ۵۴/۷ درصد از آنان در حد متوسط و بعد از آن ۷/۶ درصد در حد کم و خیلی کم پاسخ دادند. جدول ۱۳ آزمون همبستگی عامل افراد با گزارشگری پایداری GRI201 را نشان می دهد.

جدول ۱۳ آزمون همبستگی عامل افراد با گزارشگری پایداری

GRI201

نام متغیر	گزارشگری پایداری (GRI201)	همبستگی پیرسون
عامل افراد	۰/۵۵۶	همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰	سطح معنی داری
	۵۳	تعداد

جدول ۱۴ آزمون رگرسیون خطی

Variables Entered/Removed ^b			
Method	Variables Removed	Variables Entered	Model
Enter	.	نگرش اقصایی - افراد، فرهنگ سازمانی-توجه به ره آوردها، نگرش اقصایی - الزامات محیط خارجی: عوامل اقتصادی، نگرش اقصایی - الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/ قانونی، فرهنگ سازمانی- نوآوری و خطرپذیری، نگرش اقصایی - الزامات محیط خارجی: عوامل اجتماعی/ فرهنگی، فرهنگ سازمانی- پایداری، فرهنگ سازمانی-توجه به اعضای سازمان، نگرش اقصایی - فناوری، فرهنگ سازمانی-توجه به جزئیات، فرهنگ سازمانی- جاه طلبی، فرهنگ سازمانی-توجه به تیم	1
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: عملکرد اقتصادی (GRI201)			

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
2.906	.370	.515	.718 ^a	1

ANOVA ^b					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.001 ^a	3.546	29.947	12	359.366	Regression
		8.444	40	337.766	Residual
			52	697.132	Total
Coefficients ^a					
Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
					(Constant)
.610	.514		3.908	2.009	
.658	-.446	-.078	.125	-.056	فرهنگ سازمانی_ نوآوری و خطرپذیری
0.003	3.145	.618	.267	.839	فرهنگ سازمانی_توجه به جزئیات
0.012	-2.638	-.461	.274	-.722	فرهنگ سازمانی_توجه به ره آوردها
0.039	2.133	.383	.186	.398	فرهنگ سازمانی_توجه به اعضای سازمان
.742	.332	.069	.224	.074	فرهنگ سازمانی_توجه به تیم
.239	-1.194	-.247	.236	-.282	فرهنگ سازمانی_ جاه طلبی
.783	-.277	-.050	.309	-.086	فرهنگ سازمانی_ پایداری
.420	-.814	-.153	.182	-.148	نگرش اقتضایی - الزامات محیط خارجی: عوامل اقتصادی
.362	-.922	-.146	.177	-.163	نگرش اقتضایی - الزامات محیط خارجی: عوامل سیاسی/ قانونی
.638	-.475	-.082	.196	-.093	نگرش اقتضایی - الزامات محیط خارجی: عوامل اجتماعی/ فرهنگی
.618	.502	.097	.257	.129	نگرش اقتضایی - فناوری
0.018	2.474	.535	.253	.625	نگرش اقتضایی - افراد

a. Dependent Variable: عملکرد اقتصادی (GRI201)

نتیجه گیری و پیشنهادات

مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند، از مجموعه ای ویژگی های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آنها ارجح می نهد یا برای آنها ارزش قائل است. چنین به نظر می رسد که ۷ ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی هستند. این ویژگی ها عبارتند از: نوآوری و خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری.

از سوی دیگر سازمان ها به منظور دستیابی به اهداف سازمانی با شرایط گوناگون مواجه هستند، که تصمیم گیری را با مشکل مواجه می کند. به همین خاطر نظریه پردازان سنتی مدیریت تلاش می کردند، تا بهترین راه برای فعالیت مدیران در وضعیت های گوناگون شناسایی کنند. تکامل چنین نگاهی نظریه اقتضایی را شکل داد. اساس نگرش اقتضایی که به آن نگرش موقعیتی نیز گفته می

لذا با توجه به آزمون فوق از متغیرهای مؤلفه های فرهنگ سازمانی (۱) توجه به جزئیات ((sig = ۰/۰۰۳))، (۲) توجه به ره آوردها ((sig = ۰/۰۱۲)) (۳) توجه به اعضای سازمان ((sig = ۰/۰۳۹)) و از متغیرهای عوامل اقتضایی (افراد) ((sig = ۰/۰۱۸)) که میزان معنی داری آن کمتر از ۰/۰۵ می باشند در مدل می مانند، و مدل مناسب برای تبیین گزارشگری پایداری/ عملکرد اقتصادی در شرکت های بورسی بصورت زیر است.

$$y = 0.839x_1 - 0.722x_2 + 0.398x_3 + 0.625x_4$$

که در آن متغیرهای x_1 تا x_4 به شرح زیر هستند البته لازم به ذکر است که رتبه بندی تأثیر متغیرها بر اساس مقدار و علامت ضرایب است.

x_1 : فرهنگ سازمانی_توجه به جزئیات، x_2 : فرهنگ سازمانی_توجه به ره آوردها

x_3 : فرهنگ سازمانی_توجه به اعضای سازمان، x_4 : نگرش اقتضایی - افراد

- ۴) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی صرفاً بر نتیجه کار کارکنان تأکید نمایند.
- ۵) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی به منظور افزایش سطح عملکرد سازمانی بویژه در حوزه متغیرهای اقتصادی توجه لازم به مهارت های فنی کارکنان داشته باشند.
- ۶) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی اجازه دهند که هر یک از کارکنان در تصمیمات مربوط به کار خود اظهار نظر کنند.
- ۷) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی وفاداری و تعهد افراد را بر اساس توانایی انجام کار آنان مورد ارزیابی قرار دهند.
- ۸) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی با ایجاد نظام تصمیم گیری مشارکتی زمینه های افزایش توانایی ها و استعداد های افراد را در سازمان فراهم نمایند.

فهرست منابع

- * ژاله آزاد زنجانی، محسن و اسماعیلی، محسن و حسینی، سید رضا (۱۳۹۸). "مجموعه استانداردهای به هم پیوسته گزارشگری پایداری ۲۰۱۸"، چاپ اول، انتشارات ترمه.
- * سی.فسیری، ودیانا (۱۳۸۴). "مدیریت اقتضایی"، ترجمه: ناصر میرسپاسی، انتشارات میر.
- * مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷) - سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی - چاپ اول - ناشر: ترمه
- * رایبیز، استیفن (۱۳۷۸). "رفتار سازمانی"، مترجمان: علی پارسایان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- * فیضی، طاهره (۱۳۸۷). "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ سیزدهم، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- * رضائیان، علی (۱۳۹۲). "مبانی سازمان و مدیریت"، انتشارات سمت.
- * کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه (۱۹۸۷). "آینده مشترک ما"، انتشارات دانشگاه آکسفورد.
- * اورازالین، منصور و محمود، محمد (۱۳۹۷). "شاخص های اقتصادی، اجتماعی و محیطی عملکرد گزارشگری پایداری: شواهدی از صنعت نفت و گاز روسیه"، مجله سیاست انرژی، جلد ۱۲۱.
- * خوزین، علی و طالب نیا، قدرت الله و بنی مهد، بهمن (۱۳۹۷). "بررسی اثر ساختار مالکیت بر توسعه معصومی، سید رسول و صالح نژاد، حسن و ذبیحی زرین کلایی، علی (۱۳۹۷). بررسی تأثیر برخی از عوامل درون سازمانی بر میزان گزارشگری پایداری شرکت های دارویی

شود بر این استوار است که یک الگوی مدیریت برای همه موقعیتهای به عنوان بهترین راه وجود ندارد. وظیفه مدیر این است که تعیین کند چه روشی، در چه موقعیت خاصی، تحت چه شرایط ویژه ای و در چه زمان بخصوصی بهترین زمینه را برای نیل به اهداف مدیریت فراهم می کند. در این راه مدیر از یافته های موجود در نظریه های کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستمی بهره می گیرد و با توجه به شرایط زمان و موقعیتی که در آن قرار دارد تصمیم مقتضی در هر مورد اتخاذ می کند. به عبارت دیگر، نگرش اقتضایی مستلزم پرورش مهارت های ادراکی است، مدیر باید یک موقعیت را بشناسد، آن را درک کند و قبل از اتخاذ تصمیم، نگرش مناسب یا موقعیت را بیابد و آن را به کار گیرد.

یافته ها نشان می دهد، که از هفت مؤلفه فرهنگ سازمانی شامل: نوآوری و خطر پذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره آوردها، توجه به اعضای سازمان، توجه به تیم، جاه طلبی و پایداری تنها مؤلفه های (۱) توجه به جزئیات (۲) توجه به ره آوردها (۳) توجه به اعضای سازمان و همچنین از عوامل اقتضایی شامل عوامل مربوط به محیط خارجی، فناوری و افراد تنها عامل افراد وارد مدل رگرسیون شده است که نشان دهنده ی ارتباط این مؤلفه ها با گزارشگری پایداری (عملکرد اقتصادی) است. به طوریکه می توان بیان کرد که شرکت های بورسی از طریق توجه به جزئیات فرآیندهای انجام کار بویژه آن دسته از متغیرهایی اقتصادی که باعث افزایش سطح عملکرد و سودآوری شرکت می شوند، در جهت پایداری سازمان حرکت می کنند. همچنین آنان ضمن تأکید بر نتایج و دستاوردها و ارائه بازخوردها لازم به کارکنان دستیابی به اهداف سازمان را فراهم کرده اند. از سوی دیگر شرکت های بورسی برای آزادی عمل بیشتر در روشهای انجام کار به توانمندی و استعداد های کارکنان توجه نموده تا از این طریق بر سطح پایداری سازمانی خود بیافزایند. بنابراین میتوان نتیجه گرفت که بخشی از مؤلفه های فرهنگ سازمانی و عوامل اقتضایی بر گزارشگری پایداری (عملکرد اقتصادی) در شرکت های بورسی تأثیر دارد. و پیشنهادهای ذیل را ارائه داد:

- ۱) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی توجه کارکنان خود را به جزئیات استانداردهای GRI جلب نموده و با دقت نسبت به تجزیه و تحلیل آن در هنگام ارائه گزارشگری پایداری اقدام نمایند.
- ۲) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی برای افزایش سطح عملکرد سازمانی کارکنان خود را به روشهای مختلف انجام کار تشویق نمایند.
- ۳) پیشنهاد می شود، مدیریت شرکت های بورسی دستاوردهای گزارشگری پایداری در حوزه عملکرد اقتصادی را سالانه ارزیابی و بازخورد آن را به اطلاع کارکنان و سازمان های مسئول برسانند.

- * Denison, D. R. and Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6 (2),204-233.
- * Kuzey cemil, uyar Ali.(2017).Determinants of sustainability reporting and its impact on firm value:evidence from the emerging market of turkey. *Tournal of cleaner production*, volume 143,pages 27-39.
- * Alvareza,I.G.,& ortas,E.,(2017). Lorporente environmental sustainability reporting in the context of national cultures:A quantile regression approach, *International Business Review*,26(2). ,pp.337-353.
- * Nurunnabi,M,(2015). The impact of cultural factors on The implementation of globall accounting standards (IFRS) in a developing country, *Advaces in Accounting*, 31,136-149.
- * Mala,M.,(2014). Impact of additional guidance provided on international financial reporting standards on the judgments of Accountants. *The international journal of Accounting*, 49,263-288.
- * Sousa,R.,Voss,C.A.(2008), contingency research in operations management practice,*journal of operations management*, 26(b):679-713.
- پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مجله حسابداری سلامت، سال هفتم، شماره اول پیاپی ۱۹
- * بنایی خلیل آبادی، مریم و پورزمانی، زهرا(۱۳۹۶). "تأثیر عوامل فرهنگی بر اجرای استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی"، مجله پژوهش های تجربی حسابداری، سال ششم، شماره ۲۴.
- * کاظمی،مصطفی و دولت خواهی، کتایون(۱۳۹۶). "بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر ابعاد ساختار سازمانی در سازمان راه و شهرسازی خراسان شمالی"، دانشگاه فردوسی مشهد، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت حسابداری و حسابرسی پویا.
- * حاجیه، زهره و تقی زاده، زهرا(۱۳۹۵). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و میزان اعمال روش های حسابداری مدیریت در شرکت های پذیرفته شده در اوراق بهادار تهران"، مجله فرهنگ سازمانی، دوره ۱۴، شماره ۴.
- * دیانتی دیلمی،زهرا و علم بیگی، امیر و خطیبی، حسن(۱۳۹۵). "بررسی تأثیر عدم اطمینان محیطی بر اثربخشی ابزارهای حسابداری مدیریت"، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۷.
- * دفت، ریچارد(۱۳۸۲). "نظریه سازمان و طراحی ساختار"، مترجمان: علی پارسایان و سید محمد اعرابی، چاپ چهارم، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- * Davidson,G(2004).,The relationship between organizational culture and financial performance in the south African investment bank, unpublished masters Thesis, university of south Affica,Pretoria.
- * Gillespie A. M., Denison D., Haaland S., Smerek R. and Neale W. (2007) Organizational culture and customer satisfaction, Denison Consulting Ann Arbor, MI 48104.
- * Beach, A. J. (1996), Empowerment to the people: creating an atmosphere for growth, Empowerment in Organizations, Vol. 4 No. 1, pp. 29-33
- * Denison, D. R. (2000). Organizational Culture: Can it be a key Lever for Driving Organizational Change? In Cooper, C. L., Cartwright, S. & Earley, P. C. (Eds.), the International Handbook of Organizational Culture and Climate (pp. 347-376). Chichester: John Wiley & Sons.
- * Buchel, B. (2005). Managing New Business Ventures. *European Management Journal*, 23, 274-280.
- * Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*,21 (3), 1- 36.
- * Denison, D. and Neale, W. (1996). Denison organizational culture survey. Ann Arbor, MI: Aviat.
- * Hamel, G., C. K. Prahalad. (1994). *Competing for the Future*. Harvard Business School Press, Boston, MA.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 13/ No. 50/ Summer 2024

The effect of organizational culture and contingency factors on sustainability reporting with economic performance approach (GRI201)

Mohammad Khalili

Accounting PhD student, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Ali Zabihi

Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Khosro Faghani Makrani

Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

Abstract

Disclosure of corporate sustainability information is done with the aim of increasing transparency, promoting brand value, good reputation and legitimacy, optimizing ability against competitors, motivating employees and supporting control and information processes. Despite the emphasis on information disclosure by international organizations, many business organizations under the influence of structural and behavioral variables do not have adequate output and we do not see proper stability reporting by them in the country. With such an approach, the main question of the research is whether the components of organizational culture and contingency factors are a suitable model for influencing and explaining sustainability reporting with the approach of economic performance in Tehran Stock Exchange companies?

The present study is applied in terms of purpose and descriptive survey method in terms of nature. The statistical population of the present study includes all companies listed on the Tehran Stock Exchange, which was calculated through a statistical formula of sample size to 53 people. In addition, the data collection method includes: 1) library method 2) field method 3) databases and data collection tools are: checklist with zero and one scale for measuring sustainability reporting indicators and closed-ended Likert scale response questionnaire for Assessment of organizational culture indicators and contingency factors.

results show that: Components of organizational culture (attention to detail, attention to results and attention to members of the organization) and contingent factors (individuals) are a suitable model for influencing and explaining sustainability reporting with an economic performance approach in Tehran Stock Exchange companies.

Keywords: components of organizational culture, contingency factors, sustainability reporting