

Explaining Corporate Governance Using Contingency Theory: A Direction for Future Research

Farhad Sabz Alipour¹, Mohamad Ali Aghaei², Sahar Sepasi³

Received: 2018/08/20

Accepted: 2018/12/03

Abstract

Over the years, corporate governance research has been working to develop a model that is compatible for all companies and for various purposes. The focus of these research was minimizing agency conflict between owners and managers. One important characteristic of the traditional agency literature is to search for universal relationships between agency costs and organizational performance. In recent decades, many researchers have focused on the need to provide a view of corporate governance by arguing that agency theory less addresses the context of an organizational environment. The present paper, with descriptive and analytic approach, has explained corporate governance through contingency theory. In this regard, in first step, it explains agency theory and its criticisms and then presents the theoretical foundations of contingency theory and corporate governance literature using this theory. In the end, it will also provide suggestions on the direction of future research in this area.

Keywords: Agency Theory, Contingency Theory, Corporate Governance, Organizational Contexts.

JEL classification: M41, G34, L11

DOI: 10.22051/ijar.2019.21762.1423

¹ Assistant Professor of Accounting, Ilam University, Ilam, Iran. Corresponding Author
(f.sabzalipour@ilam.ac.ir)

² Associate Professor of Accounting, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
(aghaeim@modares.ac.ir)

³ Associate Professor of Accounting, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
(sepasi@modares.ac.ir)

تبیین حاکمیت شرکتی با استفاده از تئوری اقتضائی:

مسیر تحقیقات آتی

فرشاد سبزی‌پور^۱، محمدعلی آقایی^۲، سحر سپاسی^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۹/۱۲

چکیده

در طی سالیان دراز، تحقیقات حاکمیت شرکتی تلاش کرده‌اند مدلی را تدوین کنند که برای تمام شرکت‌ها و با اهداف مختلف سازگاری داشته باشد. تمرکز بیشتر این تحقیقات بر حداقل نمودن تضاد نمایندگی بین مالکان و مدیران بوده است. مشخصه مهم ادبیات مرسوم نمایندگی، تحقیق در زمینه وجود روابط کلی و جهان شمول بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و پیامدهای سازمانی بر مبنای منطق سیستم‌های بسته و با تمرکز بر هزینه‌های نمایندگی است. در دهه‌های گذشته بسیاری از محققین با این استدلال که تئوری نمایندگی کمتر به زمینه‌های محیط سازمانی می‌پردازد، نیاز به ارائه یک دیدگاه اقتضائی از حاکمیت شرکتی را مورد توجه قرار داده‌اند. پژوهش حاضر با رویکردی توصیفی و تحلیلی به تبیین حاکمیت شرکتی با استفاده از تئوری اقتضائی پرداخته است. در این راستا، در گام اول به توضیح تئوری نمایندگی و انتقادات وارد بر آن و سپس به ارائه مبنای تئوری اقتضائی و پیشینه تحقیقات حاکمیت شرکتی با استفاده از این تئوری پرداخته شده است. در پایان نیز، پیشنهادهای در خصوص مسیر تحقیقات آتی در این حوزه، ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: حاکمیت شرکتی، تئوری نمایندگی، تئوری اقتضائی، زمینه‌های سازمانی.

طبقه‌بندی موضوعی: M41, G34, L11

DOI: 10.22051/ijar.2019.21762.1423

^۱ استادیار گروه حسابداری، دانشگاه ایلام، ایلام، نویسنده مسئول، (f.sabzalipour@ilam.ac.ir)

^۲ دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران (aghaeim@modares.ac.ir)

^۳ دانشیار گروه حسابداری دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. (sepasi@modares.ac.ir)

مقدمه

حاکمیت شرکتی با "ساختار حقوق و مسئولیت‌ها بین گروه‌های ذینفع در شرکت" در ارتباط است (آئوکی و همکاران، ۲۰۰۱). حاکمیت شرکتی اثربخش به‌طور ضمنی بیانگر سازوکارهایی است که از یک سو اطمینان می‌دهد مدیران حقوق و منافع ذینفعان شرکت را مورد توجه قرار می‌دهند، و از سوی دیگر تضمین می‌کند ذینفعان در خصوص حفاظت، ایجاد و توزیع ثروت سرمایه‌گذاری شده در شرکت به‌طور مسئولانه عمل می‌کنند. این اثربخشی همچنین توسط رویکردهای سیاسی متعدد در خصوص حاکمیت شرکتی که هدف آنها نظارت بر قدرت مدیریت است مورد حمایت قرار می‌گیرد (دیویس، ۲۰۰۵؛ پارکینسون، ۱۹۹۵).

از دیدگاه نظری، بیشتر ادبیات تجربی حاکمیت شرکتی ریشه در تئوری نمایندگی دارد و با موضوع ارتباط بین جنبه‌های مختلف حاکمیت شرکتی با پیامدهایی نظیر عملکرد شرکت سروکار دارد. در این زمینه فرض بر این است که از طریق مدیریت کردن مسئله نمایندگی/کارفرما بین سهامداران و مدیران، شرکت‌ها دارای عملیات کارا تر و عملکرد بهتری خواهند بود. در درون چارچوب نظریه نمایندگی، بر ابعاد کنترل و نظارت حاکمیتی تأکید می‌گردد. همچنین، پیش فرض اصلی این چارچوب این است که مدیران به عنوان نمایندگان سهامداران می‌توانند دارای رفتاری متناسب با نفع شخصی خود باشند که ممکن است با اصل حداکثرسازی ثروت سهامداران ناسازگار باشد. جهت محدود کردن رفتار فرصت‌طلبانه مدیران، سهامداران از دامنه متنوعی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی نظیر نظارت توسط هیات مدیره و نظارت دوگانه توسط مدیران (فاما و جنسن، ۱۹۸۳)، نظارت توسط سهامداران بیرونی بزرگ (دمتر و لهن، ۱۹۸۵) و انگیزه‌های مدیریتی مبتنی بر سهام (جنسن و مورفی، ۱۹۹۰)، استفاده می‌کنند. همچنین، عوامل درونی مانند تهدید به تصاحب (شلیفر و ویشنی، ۱۹۹۷)، رقابت محصول (جنسن، ۱۹۹۳)، و بازارهای کار مدیریت (فاما، ۱۹۸۰)، ممکن است به محدود کردن رفتار فرصت‌طلبانه مدیران کمک نماید.

با وجود گستره و عمق ادبیات قبلی، این مطالعات دیدگاهی بسیار محدود درباره حاکمیت شرکتی ارائه نموده‌اند، به‌طوری‌که بسیاری از صاحب‌نظران نظیر توسی (۲۰۰۸) به محدودیت‌های مربوط به پارادایم‌های سنتی حاکمیت شرکتی مانند تئوری نمایندگی و چارچوب سرمایه‌داری مدیریتی^۱ اشاره نموده‌اند. در ادبیات قبلی حوزه حاکمیت شرکتی، توجه زیادی به بزرگترین

شرکت‌های بالغ پذیرفته شده در بازارهای بورس دنیا شده است که بر تئوریزه کردن دیدگاه نماینده/ کارفرما متمرکز هستند. در عوض توجه کمتری به فرآیندهای تغییر در حاکمیت و تغییرات در رابطه نماینده/ کارفرما، در طول چرخه عمر شرکت از مرحله تولد تا بلوغ، شده است. اگر چه حاکمیت شرکتی درباره اطمینان از پاسخگویی مدیریت جهت حداقل کردن ریسک سهامدار است، اما آن با توانمند نمودن کارآفرینی مدیریتی به گونه‌ای که سهامداران از منافع بالقوه شرکت منتفع گردند، نیز سروکار دارد (فیلاتوتچی و همکاران، ۲۰۰۶).

رویکرد نمایندگی به‌طور ضمنی فرض می‌کند که مجموعه‌ای از روابط کلی و جهان‌شمول^۲ بین رویه‌های حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکت وجود دارد و در نتیجه توجه اندکی به زمینه‌های مختلفی^۳ که شرکت در آن فعالیت می‌کند، معطوف داشته‌اند. در این راستا، تحقیقات تجربی حاکمیت شرکتی این تردید و سوالات را به وجود آورده است که آیا یک رابطه مستقیم و جهان‌شمول بین رویه‌های حاکمیتی با پیامدهایی نظیر عملکرد شرکت وجود دارد؟ آیا این رابطه با توجه به اشکال متعدد تضادهای نمایندگی (وان دن برگ و همکاران، ۲۰۰۲)، اقتضای های سازمانی^۴ مختلف و در محیط‌های ملی مختلف (وایتلی، ۱۹۹۹؛ کروچ، ۲۰۰۵؛ کوگوت و راگین، ۲۰۰۶) برقرار است؟ برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که با استفاده از تئوری اقتضائی^۵ می‌توان توضیح جامع‌تری راجع به عوامل تعیین‌کننده و اثربخشی حاکمیت شرکتی فراهم نمود. تئوری اقتضائی بر این استدلال مبتنی است که عملکرد شرکت‌ها حاصل سازگاری^۶ بین عوامل اقتضائی مانند اندازه، عوامل محیطی، استراتژی، کنترل و ساختار سازمانی است (دونالدسون، ۲۰۰۱). هدف نوشتار حاضر، تبیین نقش تئوری اقتضائی در مطالعات حاکمیت شرکتی و تحلیل مسیر تحقیقات آتی در این حوزه است. در این راستا، ابتدا به تحلیل تئوری نمایندگی به‌عنوان چارچوب غالب در تحقیقات حاکمیت شرکتی و انتقادات وارده بر آن پرداخته می‌شود. سپس، تئوری اقتضائی و پیشینه تحقیقات حاکمیت شرکتی با استفاده از این تئوری، تشریح شده است و در پایان نیز به ارائه مسیر تحقیقات آتی در این حوزه پرداخته می‌شود.

تئوری نمایندگی: انتقادات وارده

مرور ادبیات موجود درباره بنیان‌های نظری حاکمیت شرکتی حاکی از آن است که تئوری نمایندگی، چارچوب نظری غالب در این حوزه بوده است. طرفداران نخستین تئوری نمایندگی

نظیر برل و مینز (۱۹۹۱) و جنسن و مکلینگ (۱۹۶۷) مدعی هستند که یک رابطه منطقی بین بازیگران اصلی یک سازمان شامل سهامداران، هیات مدیره و مدیریت وجود دارد. فرض اصلی این تئوری که ریشه‌های آن به حوزه اقتصاد بر می‌گردد، این است که مدیران و سهامداران دارای دسترسی متفاوتی به اطلاعات خاص شرکت هستند و مدیران به عنوان نمایندگان سهامداران ممکن است دارای رفتار فرصت‌طلبانه‌ای باشند که حداکثرسازی ثروت سهامداران را با مخاطره همراه سازد. به عبارتی دیگر، فرض می‌گردد منافع سهامداران و مدیریت متفاوت است و در نتیجه باید با استفاده از ابزارهایی این منافع هم‌راستا گردند. فرآیند هم‌راستا نمودن منافع این دو گروه، هزینه‌های نمایندگی را به همراه دارد و بیشتر این هزینه‌ها به فعالیت‌های نظارتی و کنترلی هیات مدیره قابل انتساب است. البته، این ادعا که تمایل به محدود کردن هزینه‌های نمایندگی باعث می‌گردد رفتار مدیران با انتظارات مالکان سازگار گردد و سطح مطلوبی از عملکرد را به ارمغان بیاورد، نیز وجود دارد (ایسن هارت، ۱۹۸۹؛ فاما و جنسن، ۱۹۸۳). بنابراین، مفهوم حاکمیت شرکتی اساساً به عنوان مسئله نماینده در مقابل کارفرما تفسیر می‌شود و بر محور ساختار حقوق و مسئولیت‌های این دو گروه جهت هم‌راستا کردن منافع آنها می‌چرخد (آئوکی و همکاران، ۲۰۰۱).

از دیدگاه شلیفر و ویشنی (۱۹۹۷)، در درون پارادایم اقتصاد مالی، حاکمیت شرکتی با این مسئله نمایندگی "جدایی مدیریت از تامین مالی" سروکار دارد. سوال بنیادی حاکمیت شرکتی این است که چگونه به تامین‌کنندگان منابع مالی اطمینان داده شود که آنها از سرمایه‌گذاری مالی خود بازدهی کسب می‌کنند. بنابراین، تئوری نمایندگی با کارایی شرکت از دیدگاه سهامداران که منابع خود را در شرکت سرمایه‌گذاری و در جستجوی حداکثرسازی بازدهی حاصل از این سرمایه‌گذاری هستند، سروکار دارد. برخی از انواع مختلف سازوکارهای حاکمیت شرکتی با ترکیب هیات‌مدیره، مشارکت سرمایه‌گذاران، انگیزه‌های مدیران اجرایی و ویژگی‌های رهبری سروکار دارد. این ویژگی به اندازه‌ای که هزینه‌های نمایندگی را کاهش و منجر به پیامدهای سازمانی نظیر بهبود کارایی و عملکرد گردند، اثربخش خواهند بود.

مقبولیت تئوری نمایندگی از دو ویژگی آن نشات می‌گیرد (دیلی و همکاران، ۲۰۰۳). موضوع نخست به ساده بودن این تئوری بر می‌گردد، زیرا این تئوری، شرکت‌های بزرگ را به دو گروه شامل مدیران و سهامداران که منافع متمایز آنها به روشنی تعریف می‌شود، کاهش می‌دهد. دوم،

این تئوری فرض می‌کند انسان ذاتاً خودخواه است و به‌طور عقلایی در تعقیب منافع شخصی خود است. در اغلب مطالعات، سازوکارهای حاکمیت شرکتی به‌عنوان ابزارهایی تلقی می‌شوند که منافع شخصی مدیران را محدود می‌کند و باعث می‌گردند آنان در تعقیب منافع سهامداران برآیند.

انتقادات تئوری نمایندگی و کاربردهای آن در موضوعات حاکمیت شرکتی بر مسائلی نظیر وجود پیش‌فرض‌های غیرواقعی درباره اقدامات و انگیزه‌های مدیریت و ارائه پیشنهادات نامناسب حاصل از تئوری متمرکز است (سگرسین و هاتچول، ۲۰۱۱). محدودیت‌های بکارگیری تئوری نمایندگی عمدتاً ناشی از پیش‌فرض‌هایی است که در مدل‌سازی روابط نمایندگی مختلف وجود دارد. پیش‌فرض‌های ساده‌انگارانه درباره ماهیت اقدامات دخیل در روابط بین مقوله‌هایی مانند فرصت‌طلبی، انسان اقتصادی و تعقیب منافع شخصی، تمام پیچیدگی‌های مربوط به اقدامات انسان را پوشش نمی‌دهد. این پیش‌فرض‌ها برای مدل‌سازی ریاضی بسیار ساده هستند، اما زمانی که موضوع توصیف رفتار انسان مطرح می‌شود، غیرواقعی هستند. تمرکز صرف بر پیش‌فرض‌های تئوری نمایندگی ممکن است به توصیف‌های سطحی از روابط موجود در حاکمیت شرکتی و در نتیجه ارائه راه‌حل‌های عملی نامناسب منتهی گردد. این بدان معنی است که پیش‌فرض‌های تئوری نمایندگی جامعیت آن را محدود می‌کند (دیویس و همکاران، ۲۰۰۵)، به‌طوری‌که این پیش‌فرض‌ها تنها در وضعیت‌هایی که منافع مدیران و سهامداران متفاوت است، قابل استفاده باشند. این تئوری به دلیل تمرکز بر برخی از عوامل اقتصادی و عدم لحاظ عوامل سیاسی، مسائل حاکمیتی درونی یا نقش‌های سایر ذینفعان، یک سو به تلقی می‌شود. برخی محققین رویکردهای مختلفی را پیشنهاد می‌کنند که امکان توضیح رفتار مدیران را فراهم می‌کند. به عنوان نمونه، دیویس و همکاران (۲۰۰۵) تئوری مباشرت را پیشنهاد می‌کنند و بلایر و استوت (۱۹۹۹) در تحلیل جنبه‌های قانونی حاکمیت شرکتی، تئوری تولید تیمی را پیشنهاد می‌کنند. انتقادات بر تئوری نمایندگی این نکته را خاطر نشان می‌کنند که سازوکارهای کنترلی ارائه شده بر اساس مبانی تئوری نمایندگی نه فقط ساده هستند، بلکه به لحاظ اقتصادی ناکارآمد نیز هستند، زیرا سازوکارهای حمایت‌کننده از منافع سهامداران ممکن است با تحقق تصمیمات استراتژیک در تعارض بوده، اقدامات جمعی را محدود کنند، طرح‌های سرمایه‌گذاری را مختل

و منافع سایر ذینفعان را نادیده بگیرد که این موضوعات ممکن است به کاهش تعهد آنها به ایجاد ارزش اقتصادی منجر گردد (سگرسین و هانچول، ۲۰۱۱).

علاوه بر انتقاداتی که در فوق به آنها اشاره شد، پذیرش تئوری نمایندگی در مطالعات حاکمیت شرکتی از چهار جنبه زیر که حاصل دیدگاه اقتضائی است، مورد انتقاد قرار گرفته است:

(۱) ماهیت غیرزمینه‌ای^۷ آن یا توجه اندک به زمینه‌هایی که شرکت در آن فعالیت می‌کند.

انتقادات اخیر به تئوری نمایندگی برای موضوع متمرکز شده‌اند که این تحقیقات برای مقایسه و توضیح تنوع در سازوکارهای حاکمیت شرکتی کمتر به زمینه‌های ملی یا سازمانی مختلف توجه کرده‌اند (آگیلرا و جکسون، ۲۰۰۳). این موضوع منجر به نواقص و کاستی‌های مهمی در زمینه تجویز رویه‌های کلی می‌گردد که اغلب باید با زمینه‌های محیطی شرکت‌ها یا محیط‌های متنوع نهادی و ملی مطابقت داشته باشد (احمدجان و رویینز، ۲۰۰۵؛ فیس و زاجاک، ۲۰۰۴). حاکمیت شرکتی یک پدیده زمینه‌محور و پویا است که مستلزم تجزیه و تحلیل از طریق رویکرد فرآیندی تا رویکرد ایستای پذیرفته شده فعلی، است. تحقیقات تجربی که به موضوع حاکمیت شرکتی پرداخته‌اند، مدعی هستند که شناخت و فهم حاکمیت شرکتی از طریق تئوری‌های ذینفعان/ سهامداران مرسوم، مشکل است و عقلانیت اقتصادی و کارایی قادر به توضیح کامل آن نیستند.

(۲) پذیرش فرض "شرکت به عنوان یک سیستم بسته"، و اینکه بین سازوکارهای حاکمیت شرکتی و پیامدها یک مجموعه روابط کلی و جهان شمول وجود دارد.

در طی سالیان دراز، تحقیقات دانشگاهی در زمینه حاکمیت شرکتی تلاش کرده‌اند مدلی را تدوین کنند که برای تمام شرکت‌ها و با اهداف مختلف سازگاری داشته باشد. به لحاظ تاریخی، بیشتر تحقیقات حاکمیت شرکتی بر یک مدل جهان‌شمول از تئوری کارفرما/ نماینده مبتنی بوده است (فاما، ۱۹۸۰؛ جنسن، ۱۹۹۳). ویژگی این تحقیقات، بررسی وجود روابط کلی (جهان شمول) بین حاکمیت شرکتی و پیامدها بر مبنای منطق سیستم‌های بسته و با تمرکز بر هزینه‌های نمایندگی است. به بیانی دیگر، تمرکز بیشتر تحقیقات تجربی درباره حاکمیت شرکتی بر حداقل نمودن تضاد نمایندگی بین مالکان و مدیران است. تمرکز بر تئوری نمایندگی باعث گردیده

است تا محققین دیدگاه سیستم منطقی بسته از سازمان^۸ را بپذیرند. در رویکرد سیستم بسته، تمرکز بر طراحی ابزارهایی جهت تحقق اهداف کارایی و عملکرد مشارکت کنندگان است (اسکات، ۲۰۰۱). رویکرد سیستم بسته به دلیل تمرکز بیش از حد بر ویژگی‌های ساختاری، بجای ویژگی‌های مشارکت کنندگان و همچنین عدم توجه به زمینه‌های اجتماعی، تکنولوژی و فرهنگی که در آن سازمان‌ها فعالیت می‌کنند و بر ساختار و عملکرد آنها تأثیر دارد، توسط محققین مورد انتقاد قرار گرفته است. تامسون (۱۹۶۷)، مدعی است که تمرکز بر جنبه‌های جهان شمول سازمان‌ها ضروری است، اما این تمرکز منجر به مفهوم‌سازی ایستا^۹ از سازمان‌ها می‌گردد. در این راستا، تعدادی از مطالعات تلاش کرده‌اند تا ابعاد پویای حاکمیت شرکتی در طول چرخه عمر شرکت (جوهانسن، ۱۹۹۷؛ فیلاتوتچی و همکاران، ۲۰۰۶) و تنوع سیستم‌های حاکمیتی در کشورها را در طول زمان (آگیلرا و جکسون، ۲۰۰۳؛ گوسپل و پندلتون، ۲۰۰۵) توضیح دهند.

(۳) مبتنی بودن آن بر رویکرد "بهترین شیوه"^{۱۰}

تفکر "بهترین شیوه" از زمان رساله برل و مینز (۱۹۹۱) بر تحقیقات ساختار حاکمیتی حاکم شده است. محققین حوزه مدیریت مدعی‌اند که برای طراحی ساختار حاکمیتی یک شیوه صحیح (عموماً مستقل) و یک شیوه ناصحیح (عموماً دوگانه) وجود دارد. در حالیکه تفکر "بهترین شیوه" تا به امروز ادامه دارد، شکست‌های حاکمیتی متعدد نشان داده‌اند که سازمان‌ها و صنایع مختلف با هم تفاوت دارند. به عبارتی، آنچه که برای یک شرکت قابل کاربرد است، برای سایر شرکت‌ها قابل کاربرد نیست (مینتزبرگ، ۱۹۷۹). این انتقادات توانایی تئوری نمایندگی برای مقایسه صحیح و توضیح سازوکارهای حاکمیت شرکتی در زمینه‌های سازمانی مختلف را تهدید می‌کند (آگیلرا و جکسون، ۲۰۰۳؛ آگیلرا و همکاران، ۲۰۰۸).

تئوری اقتضایی

تئوری اقتضایی رویکردی در باب مطالعه رفتار سازمان هنگام مواجهه با عوامل اقتضایی محیط سازمانی و نیز بررسی چگونگی اثرگذاری آنها بر عملکرد سازمان است. بر اساس این تئوری، اثربخشی سازمانی به تغییرات محیطی، اندازه سازمان، ساختار سازمانی و سیستم‌های اطلاعاتی وابسته است. تئوری اقتضایی بیان می‌کند که هیچ راهی به‌عنوان بهترین راه برای کنترل سازمان‌ها

وجود ندارد که به طور جهان شمول برای همه سازمان‌ها در همه زمان‌ها و در همه شرایط قابل کاربرد باشد (چن هال، ۲۰۰۶).

مفهوم اقتضائی بیانگر آن است که عملکرد یک شرکت حاصل مطابقت یا سازگاری ویژگی‌های آن با عواملی است که وضعیت شرکت را منعکس می‌کند (دونالدسون، ۲۰۰۱). یک عامل اقتضائی شامل هر گونه متغیری است که تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر جنبه‌های مختلف عملکرد شامل عملکرد و کنترل مالی را تعدیل می‌کند. عوامل اقتضائی شامل مشخصه‌های درونی و بیرونی یک شرکت نظیر محیط بیرونی، استراتژی تجاری، اندازه سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی و میزان اتکاء سازمان به تکنولوژی است (گیگر و همکاران، ۲۰۰۶؛ هوکیو و جیمز، ۲۰۰۱). در تئوری اقتضائی، سه اصل اساسی به شرح زیر وجود دارد:

- ۱) برای سازماندهی هیچ راهی به عنوان بهترین راه وجود ندارد.
- ۲) روش‌های مختلف سازماندهی دارای کارایی و اثربخشی یکسانی نیستند.
- ۳) بهترین راه برای سازماندهی به ماهیت محیطی که سازمان با آن در ارتباط است، بستگی دارد (اسکات، ۲۰۰۳).

نظریه اقتضائی بر پایه مکتب سیستم‌ها بنا شده است. جوهر و اساس این مکتب بر این مبنا استوار است که رابطه یک سازمان با سازمان‌های دیگر و با توجه به مجموعه عوامل محیط آن به "وضعیت و موقعیت" بستگی دارد (ملانظری و زرابی، ۱۳۹۲). رویکرد سیستمی، تعاملات درون سازمان و نیز روابط تعاملی پویا بین سازمان و محیط را در نظر می‌گیرد و از این رو بر توسعه رویکرد اقتضائی تأثیر دارد. بهبود صورت گرفته توسط رویکرد تئوری اقتضائی، افراد را با منطق محدود در نظر می‌گیرد و ویژگی‌های رفتاری و منطقی سازمان‌ها را که عملیات آنها را تحت یک "سیستم باز" و در تعامل با محیط ترکیب می‌کند، در نظر می‌گیرد. تحت این رویکرد، "هیچ راهی به عنوان بهترین راه" وجود ندارد، بلکه در عوض راه‌های مناسب به وضعیت زمینه‌ای ۱۲ وابسته است. رویکرد تئوری اقتضائی برای مطالعات سازمانی در سال ۱۹۵۰ شروع به توسعه کرد که این امر واکنشی به تئوری‌های قبلی مدیریت بود، که علی‌رغم تنوعشان عموماً بر "بهترین شیوه برای سازمان" تأکید داشتند. این دیدگاه به صورت خلاصه توسط والانس و سیلاگی به این صورت بیان شده است:

"دیدگاه اقتضائی تلاش دارد تا رابطه متقابل بین و درون زیر سیستم‌های سازمان و همچنین، بین سیستم‌های سازمان به‌عنوان یک نهاد و محیطش را درک کند. این رویکرد بر ماهیت چند متغیره سازمان‌ها تأکید دارد و تلاش می‌کند که چگونگی فعالیت سازمان‌ها را تحت شرایط مختلف درک و تفسیر کند" (ملائظری و زرابی، ۱۳۹۲).

هسته مرکزی تئوری اقتضائی که دونالدسون (۲۰۰۱) آنرا پارادایم می‌نامد، این است که اثربخشی سازمانی حاصل سازگاری و ویژگی‌های سازمانی مانند ساختار آن با اقتضاءهایی است که وضعیت سازمان را منعکس می‌کند. او چنین استدلال می‌کند که اگر ساختار سازمانی با اقتضاءها سازگاری داشته باشند، سازمان دارای عملکرد بهتر و اثربخش‌تر خواهد بود. به بیانی دیگر، از دیدگاه او مدل اقتضائی شامل سه عنصر است. نخست، بین سیستم کنترل سازمان و عوامل اقتضائی رابطه وجود دارد. دوم، این عوامل ساختار شرکت را تعیین می‌کنند و سوم، سازگاری بین ساختار سازمانی و عوامل اقتضائی، منجر به عملکرد برتر می‌گردد.

از آنجا که پژوهش حاضر بر پایه تئوری نمایندگی و تئوری اقتضائی قرار دارد، بنابراین لازم است در این بخش به مهمترین ویژگی‌های هر یک از این دو تئوری، ارتباط آنها با هم و تفاوت‌های آنها پرداخته شود.

با عنایت به مطالب فوق، اگر چه به نظر می‌رسد تئوری نمایندگی متفاوت از تئوری‌های سازمانی نظیر تئوری اقتضائی است، اما با دیدگاه‌های سازمانی روابط متعددی دارد. همچنین، تئوری نمایندگی و اقتضائی دارای برخی ویژگی‌ها و فرضیات مشترک هستند (ایسن هاردت، ۱۹۸۹). به‌طور کلی، مهمترین تفاوت بین این دو تئوری به تمرکز آنها بر می‌گردد؛ در حالیکه تئوری اقتضائی بر شناسایی بهترین ساختار گزارشگری روابط و مسئولیت‌های تصمیم‌گیری تمرکز دارد، تئوری نمایندگی بر شناسایی بهترین ساختار روابط کنترلی حاصل از الگوهای گزارشگری و تصمیم‌گیری تمرکز دارد (ایسن هاردت، ۱۹۸۹). در نگاره (۱) فرضیات این دو تئوری مورد مقایسه قرار گرفته است.

نگاره (۱): مقایسه فرضیات تئوری اقتضائی و تئوری نمایندگی

فرضیات	تئوری اقتضائی	تئوری نمایندگی
نفع شخصی	--	*
تضاد هدف	--	*
عقلانیت محدود	*	*
عدم تقارن اطلاعاتی	*	*
رجحان کارایی	*	*
ریسک‌گریزی	--	*
اطلاعات به عنوان یک کالا	--	*

پیشینه تجربی حاکمیت شرکتی با استفاده از تئوری اقتضائی

در دهه‌های گذشته بسیاری از محققین نیاز به ارائه دیدگاه اقتضائی از حاکمیت شرکتی را مورد توجه قرار داده‌اند (میتزبرگ، ۱۹۸۳؛ ویلیامسون، ۱۹۸۳؛ بای سینگر و باتلر، ۱۹۸۵؛ کاسنیک، ۱۹۸۷؛ بای سینگر و هوسکینسون، ۱۹۹۰؛ دیلی و اسچونک، ۱۹۹۶؛ هراکلوس، ۲۰۰۱؛ استربل، ۲۰۰۴). دیدگاه اقتضائی بیان می‌کند که اثربخشی سازوکارهای حاکمیت شرکتی ممکن است در انواع محیط‌های سازمانی، متفاوت باشد (اسکات، ۲۰۰۳؛ آگیلرا و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین، این دیدگاه حاکی از آن است که استفاده از یک رویکرد استاندارد و مناسب برای تمام وضعیت‌ها صحیح نیست و در عوض رویه‌های کارآمد باید دامنه‌ای از سازوکارهای حاکمیتی ممکن که به اقتضاءهای مهم وابسته‌اند، را مورد توجه قرار دهند (آگیلرا و همکاران، ۲۰۰۸). بنابراین، تئوری اقتضائی را می‌توان به منظور بررسی اثر سازگاری بین سازوکارهای حاکمیتی و اقتضاءهایی نظیر عدم اطمینان محیطی، استراتژی و اندازه سازمان بر عملکرد سازمانی بکار برد (دونالدسون؛ ۲۰۰۱؛ آگیلرا و همکاران، ۲۰۰۸).

مرور ادبیات حاکمیت شرکتی با استفاده از تئوری اقتضائی حاکی از آن است که اگر چه رویکرد اقتضائی به حاکمیت شرکتی به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است، اما رابطه بین حاکمیت شرکتی و عوامل اقتضائی توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است (نایکر و همکاران، ۲۰۰۹؛ فیلاتوتیچو و تامز، ۲۰۰۳؛ زهرا و پیرس، ۱۹۸۹). عامل اصلی پشتوانه این

دیدگاه، طبق ادبیات حوزه تئوری سازمانی، این است که هیچ مدل دستوری یا بهترین شیوه تدوین ساختار و سازماندهی وجود ندارد. در ادامه خلاصه‌ای از برخی مطالعات نظری و تحقیقات تجربی که با استفاده از رویکرد اقتضائی به تبیین و مطالعه حاکمیت شرکتی پرداخته اند، ارائه می‌گردد.

زهره و پیرس (۱۹۸۹)، در یک مقاله مروری استدلال‌هایی را در خصوص بکارگیری دیدگاه اقتضائی از حاکمیت شرکتی ارائه نمودند. آنان مدلی را ارائه کردند که روابط بین عوامل اقتضائی، ساختار هیات مدیره (ویژگی‌ها و نقش‌ها) و عملکرد را نشان می‌دهد. مطابق این مدل، ویژگی‌های هیات مدیره باید با عوامل اقتضائی درونی و بیرونی سازگاری داشته باشند. مارومتی (۲۰۰۸)، در رساله دکتری خود با مطالعه حاکمیت شرکتی در یونان مدعی شد که تنوع سازوکارهای حاکمیت شرکتی با توجه به سازگاری یا انطباق ۱۳ آن با متغیرهای وضعیتی حاصل از محیط‌های قانونی، شرکت و سازمانی مختلف تعدیل می‌گردد. همچنین او با پذیرش این رویکرد زمینه محور، استدلال می‌کند که اگر چه ویژگی‌های سیستم حاکمیت شرکتی در یونان متأثر از سایر پارادایم‌ها است، اما متغیرهای وضعیتی و سازگاری با ویژگی‌های محیط داخلی باعث گردیده است تا این سیستم متمایز بوده و بر قواعد چندگانه‌ای استوار باشد. بوید (۱۹۹۵)، با بکارگیری تئوری اقتضائی، ساختارهای رهبری مختلف ارائه شده توسط تئوری‌های نمایندگی و مباشرت را مورد بررسی قرار داد. او دریافت که تأثیر جدایی یا ترکیب نقش‌های مدیر عامل و رئیس هیات مدیره بر عملکرد به عدم اطمینان محیطی، به عنوان یک عامل اقتضائی، وابسته است.

کورن فورث (۲۰۰۳)، در کتابش می‌گوید "ما باید عوامل زمینه‌ای که ویژگی‌های هیات مدیره را شکل می‌دهد، بر آن تأثیر دارد یا بر چگونگی کار کردن آنها تأثیر دارند، را مورد توجه قرار دهیم". او با اتکاء بر کار اوستروور و استون (۲۰۰۱)، اقتضاءهایی را مدلسازی کرد که بر ویژگی‌های هیات مدیره (مانند ترکیب، قدرت، ساختار و فرآیند)، نقش‌ها و اثربخشی آن تأثیر دارد. از دیدگاه او، اقتضاءهای بیرونی شامل محیط نهادی و قانونی، زمینه فعالیت، ذینفعان و محیط تامین وجوه و اقتضاءهای درونی شامل عمر، اندازه، چرخه عمر و پیچیدگی سازمان هستند. مینتزرگ (۱۹۸۳) نیز مدعی است که ترکیب هیات مدیره باید با توجه به میزان وابستگی شرکت به محیط تعیین گردد. به طور مشابه، ویلیام سون (۱۹۸۳) پیشنهاد کرد که ساختار سازمانی

به عنوان یک عامل اقتضائی بر ساختار هیات مدیره تأثیر دارد. به طور خاص، او تأکید کرد که هیات مدیره تحت کنترل افراد درونی برای شکل سازمانی نوع M^۴ مناسب است، زیرا ساختار سازمان از نوع M یک ساختار کنترلی درونی فراهم می کند که با آنچه که توسط هیات مدیره اجرا می شود، سازگاری دارد. برخی صاحب نظران مالی نظیر هرملین و ویسبک (۲۰۰۱) نیز مدعی اند که برخی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی مانند استقلال هیات مدیره ممکن است برای تمام شرکت ها و با توجه به اقتضاءهای مختلف ایده آل نباشد.

فیلاتوتچو و تامز (۲۰۰۳)، مدعی هستند که رابطه حاکمیت شرکتی و استراتژی باید از دیدگاهی پویا مورد بررسی قرار گیرد. مایدلتون (۱۹۸۷) این نکته را یادآور شد که هیات مدیره بخشی از سازمان و محیط بیرونی است، بنابراین سازماندهی هیات مدیره باید با توجه به عوامل محیط بیرونی و سازمانی صورت گیرد. براون (۲۰۰۰)، نتیجه گرفت که مدل های حاکمیتی باید نیازهای سازمانی و محدودیت های محیطی را منعکس کنند. به طور مشابه، برادنی و مورای (۱۹۹۷) بیان کردند که هر سازمانی باید مدل مربوط به ساختار هیات مدیره خود را بر اساس محیط بیرونی، مجموعه ویژگی های سازمانی و فرهنگی تدوین نمایند. برادشو (۲۰۰۶)، با مطالعه نقش تئوری اقتضائی در ساختار حاکمیت شرکتی دریافته اند که مدل حاکمیتی با توجه به محیط بیرونی و سایر عوامل اقتضائی مانند اندازه سازمان، عمر سازمان، استراتژی و ساختار سازمانی متفاوت است. بنابراین، مدل حاکمیت شرکتی باید با این اقتضاءها سازگاری داشته باشد. آنان دریافته اند که در یک محیط با ثبات، سازمان های دارای ساختار سازمانی بوروکراتیک تر و عمر بیشتر، دارای کارایی بیشتری هستند. در چنین شرکت هایی نقش هیات مدیره و کارکنان به روشنی از هم تفکیک می گردد و کمیته های هیات مدیره توسعه یافته تری، شکل می گیرند. در مقابل، در سازمان های با اندازه کوچک و عمر کمتر که با یک محیط نامطمئن و پیچیده مواجه هستند، در صورتی کارایی بیشتر است که یک شکل منعطف حاکمیتی با تسهیم قدرت بیشتر بین هیات مدیره و کارکنان ایجاد شود و کمیته ها نیز با رسمیت کمتری باشند. پراساد و جانی (۲۰۱۷)، به ارائه الگوی اقتضائی ویژگی های مدیر عامل و نوآوری شرکت، پرداختند. آنان مدعی اند که شناخت تأثیر ویژگی های مدیر عامل بر نوآوری شرکت بدون توجه به زمینه های سازمانی امکان پذیر نیست، زیرا ممکن است زمینه هایی وجود داشته باشد که در آن ویژگی های خاص مدیر عامل بسیار کارآمد هستند. در این تحقیق، به طور خاص از اندازه شرکت به عنوان

یک عامل اقتضائی سازمانی مهم استفاده گردید. گوفار و اسلام (۲۰۱۵)، با ارائه مدل اقتضایی اثربخشی حاکمیت شرکتی دریافته‌اند که استراتژی تجاری و رقابت تجاری به عنوان دو عامل اقتضایی جزو عوامل تعیین کننده ساختار حاکمیت شرکتی هستند. چلیا و همکاران (۲۰۱۶)، نیز نشان دادند که متغیرهای اقتضایی درونی و بیرونی بر سیستم‌ها و فرآیندهای حاکمیت شرکتی تأثیرگذار هستند. آنان با استفاده از رویکردی اقتضایی و مبنی بر اینکه در تدوین ساختارهای حاکمیت شرکتی باید زمینه‌های محیطی مورد توجه قرار گیرد، پیشنهادهای عملی و نظری در حمایت از مدل‌های حاکمیتی، ارائه کردند. مطالعات مشابه دیگری نظیر پاگلایز و گرین (۲۰۰۲) و برسون و همکاران (۲۰۰۱) نیز به اهمیت عامل اقتضائی اندازه شرکت در روابط بین سازوکارهای حاکمیتی شرکت نظیر ساختار هیات مدیره و پیامدهای سازمانی آن، اشاره کرده‌اند.

نتیجه گیری

مرور ادبیات موجود حاکی از آن است که محققین با استفاده از دیدگاه‌های نظری مختلف مانند تئوری نمایندگی، وابستگی منابع، مباشرت، ذینفعان و... به تبیین و مطالعه حاکمیت شرکتی پرداخته‌اند. از بین این تئوری‌ها، دیدگاه تئوری نمایندگی مرسوم‌ترین دیدگاهی است که در کانون توجه محققین قرار گرفته است، به طوری که بیشتر رویه‌های تجویزی سیاست‌گذاری در حاکمیت شرکتی بر دیدگاه کلی "بهترین رویه"، مبتنی بر تئوری نمایندگی متمرکز بوده‌اند (فیس و زاجاک، ۲۰۰۴؛ آگویلرا و کورو-کازورا، ۲۰۰۴). تعدادی از مطالعات اخیر در حوزه حاکمیت شرکتی مهمترین فرضیات تحقیقات مبتنی بر تئوری نمایندگی را به چالش کشیده‌اند. این تحقیقات مدعی‌اند که توجه اندکی به عوامل اقتضائی موثر بر اثربخشی رویه‌های حاکمیت شرکتی، معطوف شده است. پژوهش حاضر با رویکردی توصیفی و تحلیلی به تبیین حاکمیت شرکتی با استفاده از تئوری اقتضائی پرداخته است. نتایجی که می‌توان از مباحث ارائه شده استخراج کرد این است که استفاده از رویکرد اقتضائی در مطالعه حاکمیت شرکتی به توضیح اینکه چرا با وجود برخی عناصر جهان شمول، هیچ رویه‌ای به عنوان بهترین رویه برای دستیابی به حاکمیت شرکتی اثربخش وجود ندارد، کمک می‌کند. همچنین، ترکیب تئوری نمایندگی و تئوری اقتضائی این امکان را فراهم می‌کند تا انتقادات مطرح شده علیه تئوری نمایندگی به واسطه عدم توجه به زمینه‌های محیطی را مورد توجه قرار داد. بنابراین، مطالعات نظری و تجربی

آتی باید به شناخت حاکمیت شرکتی با توجه به عوامل اقتضائی پردازند که این به نوبه خود برای شاغلین و تدوین کنندگان رویه‌ها که به کاربرد حاکمیت شرکتی در وضعیت‌های خاص علاقه مند هستند، بسیار سودمند خواهد بود.

به طور کلی، استفاده از تئوری اقتضائی در مطالعه حاکمیت شرکتی دارای پیامدهای مهمی برای تحقیقات آتی و تجزیه و تحلیل سیاست‌گذاری در حوزه حسابداری است. نخست، این چارچوب می‌تواند برای مطالعه فرآیندهای حاکمیتی در اشکال مختلف سازمان-ها نظیر شرکت‌های کارآفرین یا شرکت‌های چندملیتی که در ادبیات حاکمیت شرکتی مورد توجه قرار نگرفته‌اند، بکار رود. دوم، تشابهات و تفاوت‌ها در حاکمیت شرکتی می‌تواند به طور سیستماتیک‌تر در درون یک صنعت و بین صنایع مختلف و همچنین در مجموعه گسترده‌تری از نهادها و قوانین ملی با هم مقایسه گردد. سوم، از آنجایی که بیشتر تحقیقات حاکمیت شرکتی به زمینه‌های محیطی همگن و رویه‌های حاکمیتی خاص بدون توجه به اثرات اقتضائی متمرکز بوده‌اند، بنابراین عوامل اقتضائی صرفاً به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شده‌اند. در مطالعات آتی باید اثر عوامل اقتضائی نظیر اندازه و عمر شرکت، استراتژی تجاری، ساختار سازمانی و غیره به عنوان عوامل تعیین‌کننده ساختار حاکمیت شرکتی و یا به عنوان متغیرهای تعدیل‌گر و یا میانجی در رابطه بین حاکمیت شرکتی و پیامدها و رفتار گزارشگری مالی مورد توجه قرار گیرند.

پی‌نوشت

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ۱ managerial capitalism framework | ۸ rational-closed systems view of organizations |
| ۲ universal linkage | ۹ static conceptualization |
| ۳ distinct contexts | ۱۰ one best way |
| ۵ organizational contingencies | ۱۱ situational |
| ۶ contingency theory | ۱۲ contextual status |
| ۶ alignment | ۱۳ fit |
| ۷ under-contextual nature | ۱۴ . شکل سازمانی نوع M توسط شرکت‌هایی استفاده می‌شود که مدیریت شرکت به صورت غیرمتمرکز صورت می‌گیرد. در این نوع سازمان‌ها، مدیران ارشد در دفتر مرکزی، اجرای عملیات روزمره بخش‌ها را به مدیران آنها تفویض می‌کنند و صرفاً بر عملکرد مدیران بخش‌ها نظارت می‌کنند. |

منابع

- Aguilera, R. V. , & Jackson, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of management Review*, 28 (3) , 447-465.
- Aguilera, R. V. , Filatotchev, I. , Gospel, H. , & Jackson, G. (2008). An organizational approach to comparative corporate governance: Costs, contingencies, and complementarities. *Organization science*, 19 (3) , 475-492.
- Ahmadjian, C. L. , & Robbins, G. E. (2005). A clash of capitalisms: Foreign shareholders and corporate restructuring in 1990s Japan. *American Sociological Review*, 70 (3) , 451-471.
- Aoki, M. , OAKI, M. A. , Greif, A. , & Milgrom, P. (2001). *Toward a comparative institutional analysis*. MIT press.
- Baysinger, B. , & Hoskisson, R. E. (1990). The composition of boards of directors and strategic control: Effects on corporate strategy. *Academy of Management review*, 15 (1) , 72-87.
- Baysinger, B. D. , & Butler, H. N. (1985). Corporate governance and the board of directors: Performance effects of changes in board composition. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 1 (1) , 101-124.
- Berle, A. A. , & Means, G. G. C. (1991). *The modern corporation and private property*. Transaction publishers.

- Berson, Y. , Shamir, B. , Avolio, B. J. , & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength, leadership style, and context. *The Leadership Quarterly*, 12 (1) , 53-73.
- Boyd, B. K. (1995). CEO duality and firm performance: A contingency model. *Strategic management journal*, 16 (4) , 301-312.
- Brown, W. A. (2000). Organizational effectiveness in nonprofit human service organizations: The influence of the board of directors (Doctoral dissertation, Claremont Graduate University).
- Brudney, J. L. , & Murray, V. (1998). Do intentional efforts to improve boards really work? The views of nonprofit CEOs. *Nonprofit management and leadership*, 8 (4) , 333-348.
- Chelliah, J. , Boersma, M. , & Klettner, A. (2016). Governance challenges for not-for-profit organisations: empirical evidence in support of a contingency approach. *Contemporary Management Research: an international journal*.
- Chenhall, R. H. (2006). The contingent design of performance measures. *Contemporary issues in management accounting*, 1 (9) , 92-117.
- Cornforth, C. (2003). Introduction: the changing context of governance-emerging issues and paradoxes.
- Crouch, C. (2005). Capitalist diversity and change: Recombinant governance and institutional entrepreneurs. OUP Oxford.
- Daily, C. M. , & Schwenk, C. (1996). Chief executive officers, top management teams, and boards of directors: Congruent or countervailing forces?. *Journal of Management*, 22 (2) , 185-208.
- Daily, C. M. , Dalton, D. R. , & Rajagopalan, N. (2003). Governance through ownership: Centuries of practice, decades of research. *Academy of Management Journal*, 46 (2) , 151-158.
- Davila, T. (2005). An exploratory study on the emergence of management control systems: formalizing human resources in small growing firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30 (3) , 223-248.
- Davis, G. F. , & Marquis, C. (2005). Prospects for organization theory in the early twenty-first century: Institutional fields and mechanisms. *Organization science*, 16 (4) , 332-343.
- Demsetz, H. , & Lehn, K. (1985). The structure of corporate ownership: Causes and consequences. *Journal of political economy*, 93 (6) , 1155-1177.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Sage.

- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, 14 (1) , 57-74.
- Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. *Journal of political economy*, 88 (2) , 288-307.
- Fama, E. F. , & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The journal of law and Economics*, 26 (2) , 301-325.
- Filatotchev, I. , & Toms, S. (2003). Corporate governance, strategy and survival in a declining industry: A study of UK cotton textile companies. *Journal of Management Studies*, 40 (4) , 895-920.
- Filatotchev, I. , Toms, S. , & Wright, M. (2006). The firm's strategic dynamics and corporate governance life- cycle. *International Journal of Managerial Finance*.
- Fiss, P. C. , & Zajac, E. J. (2004). The diffusion of ideas over contested terrain: The (non) adoption of a shareholder value orientation among German firms. *Administrative science quarterly*, 49 (4) , 501-534.
- Ghofar, A. , & Islam, S. (2015). *Corporate governance and contingency theory*. Suiza: Springer International Publishing.
- Gospel, H. F. , & Pendleton, A. (Eds.). (2005). *Corporate governance and labour management: An international comparison*. Oxford University Press on Demand.
- Heracleous, L. (2001). What is the impact of corporate governance on organisational performance?. *Corporate governance: an international review*, 9 (3) , 165-173.
- Hermalin, B. E. , & Weisbach, M. S. (2001). Boards of directors as an endogenously determined institution: A survey of the economic literature (No. w1161). National Bureau of Economic Research.
- Hoque, Z. , & James, W. (2000). Linking balanced scorecard measures to size and market factors: impact on organizational performance. *Journal of management accounting research*, 12 (1) , 1-17.
- Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *the Journal of Finance*, 48 (3) , 831-880.
- Jensen, M. C. , & Meckling, W. H. (1979). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. In *Economics social institutions* (pp. 163-231). Springer, Dordrecht.

- Jensen, M. C. , & Murphy, K. J. (1990). Performance pay and top-management incentives. *Journal of political economy*, 98 (2) , 225–264.
- Johnson, R. B. (1997). The board of directors over time: Composition and the organizational life cycle. *International Journal of Management*, 14, 339–344.
- Kogut, B. , & Ragin, C. (2006). Exploring complexity when diversity is limited: Institutional complementarity in theories of rule of law and national systems revisited. *European Management Review*, 3 (1) , 44–59.
- Kosnik, R. D. (1987). Greenmail: A study of board performance in corporate governance. *Administrative science quarterly*, 163–185.
- Melanzeri, M. and Zarabi, A. (2013). Accounting Information System Coordination, *Journal of Accounting Research*, 3 (2) , 107–124. (In Persian).
- Middleton, M. (1987). Nonprofit boards of directors: Beyond the governance function. *The nonprofit sector: A research handbook*, 141–153.
- Mintzberg, H. (1973). Strategy-making in three modes. *California management review*, 16 (2) , 44–53.
- Ostrower, F. , & Stone, M. M. (2001, November). Governance research: Trends, gaps and prospects for the future. In ARNOVA Annual Conference, November.
- Paglis, L. L. , & Green, S. G. (2002). Leadership self- efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23 (2) , 215–235.
- Parkinson, J. E. (1995). *Corporate power and responsibility: Issues in the theory of company law*. OUP Catalogue.
- Prasad, B. , & Junni, P. (2017). A contingency model of CEO characteristics and firm innovativeness. *Management Decision*.
- Scott, W. (2003). *Richard1987 Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Pren-tice-Hall. ScottOrganizations: Rational, Natural, and Open Systems.
- Shleifer, A. , & Vishny, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *The journal of finance*, 52 (2) , 737–783.
- Strebel, P. (2004). The case for contingent governance. *MIT Sloan Management Review*, 45 (2) , 59.

- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: social science bases of administrative theory*. McGraw-Hill.
- Thompson, J. D. (2003). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. Transaction publishers.
- Tosi, H. L. (2008). Quo Vadis? Suggestions for future corporate governance research. *Journal of Management & Governance*, 12 (2) , 153-169.
- Van den Berghe, L. , Berghe, L. , Elst, C. , Carchon, S. , & Levrau, A. (2002). *Corporate governance in a globalising world: Convergence or divergence?: A European perspective*. Springer Science & Business Media.
- Whitley, R. (1999). *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. OUP Oxford.
- Williamson, O. E. (1983). Organization form, residual claimants, and corporate control. *the Journal of Law and Economics*, 26 (2) , 351-366.
- Zahra, S. A. , & Pearce, J. A. (1989). Boards of directors and corporate financial performance: A review and integrative model. *Journal of management*, 15 (2) , 291-334.

