

## Principles of Identifying and Strategies to Protect Employees as Stakeholders in Commercial Companies

Fatemeh Bazoukar<sup>1</sup>, Abbas Toosi<sup>2\*</sup>

1. Master in Private Law, Department of Private Law, Faculty of Law and Political Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Private Law, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran



### Article Type:

Original Research

Pages: 97-127

Received: 2022 April 17

Revised: 2022 May 16

Accepted: 2023 May 15



### Abstract

Stakeholders theory, first proposed in 1984, states that the company has a wide range of relationships with a wide range of individuals and groups who participate in the activities of the company, and the company, through its actions and decisions, affects groups and individuals. Therefore, the company's special attention to these individuals and groups is very effective in the success and development of the company. Now, among all the individuals and groups of stakeholders, the employees of commercial companies are of special importance. The reason for this claim is that employees form the executive section of the company make the wheel of production and services roll in commercial companies. Firstly the company's support for employees will directly cause the improvement of the performance of employees and improving the performance of employees will be equal to improving the performance of companies and ultimately achieving profit, benefit and welfare in the long period of time. Secondly, it will protect the rights and interests of employees and ensure their job security. In the present research , which has been collected through the library method, we will first identify the employees as the stakeholders of commercial companies and then we will analyze the principles identify and support solutions them as the stakeholders.

**Keywords:** Commercial company, Employees, stakeholder, Stakeholders theory, Protect, Principles

\*Corresponding Author: [toosi@atu.ac.ir](mailto:toosi@atu.ac.ir)

## مبانی شناسایی و راهکارهای حمایت از کارکنان به منزله ی ذینفعان شرکتهای تجاری

فاطمه بازوکار<sup>۱</sup>، عباس طوسی<sup>۲\*</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

### چکیده

تئوری ذینفعان که برای نخستین بار در سال ۱۹۸۴ میلادی مطرح گردید، بیان کننده ی این مهم است که شرکت دارای روابط گسترده ای با طیف وسیعی از اشخاص و گروه هایی است که در فعالیت شرکت سهمی دارند و شرکت نیز با اعمال و تصمیمات خود این گروه و اشخاص را تحت تأثیر قرار می دهد، از همین رو توجه ویژه شرکت به این اشخاص و گروهها، در موفقیت و پیشرفت شرکت بسیار اثرگذار است. حال در میان تمامی اشخاص و گروه های ذینفع، کارکنان شرکت های تجاری از اهمیت ویژه ای برخوردار هستند. مبانی چنین ادعایی آن است که کارکنان، نیروی انسانی و شکل دهنده ی بخش اجرایی شرکت هستند و چرخ تولید کالا و یا ارائه خدمات را در شرکت های تجاری به گردش در می آورند. حمایت شرکتهای تجاری از کارکنان به عنوان ذینفع اولاً به صورت مستقیم سبب بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد و بهبود عملکرد کارکنان نیز مساوی با بهبود عملکرد شرکتهای تجاری و در نهایت دستیابی آن به سود، منفعت و رفاه در بلند مدت خواهد بود. ثانیاً سبب حفظ حقوق، منافع، مصالح کارکنان و تأمین امنیت شغلی آنان می گردد. در پژوهش پیش رو که به روش کتابخانه ای گردآوری شده است ابتدا کارکنان را به عنوان ذینفع شرکتهای تجاری مورد شناسایی قرار داده و در ادامه مبانی شناسایی و راهکارهای حمایت از آنان را به عنوان ذینفع مورد تحلیل و بررسی قرار خواهیم داد.



نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۹۷-۱۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۲/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۵



**واژگان کلیدی:** شرکت تجاری، کارکنان، ذینفع، تئوری ذینفعان، حمایت، مبانی



تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده است.

## درآمد

در چند دهه ی اخیر شرکتهای تجاری به دلیل ویژگی های منحصر به فرد خود همچون برخورداری از دارایی و اموال، نام، حقوق و تکالیف و به طور کلی شخصیت حقوقی مستقل و برخورداری از مزایایی که فعالیت های فردی از آن برخوردار نیست، همچون تجمیع سرمایه ی بیشتر، مسئولیت محدود شرکا و... با اقبال گسترده ای مواجه شده اند. به گونه ای که امروزه شرکتهای تجاری به نهادی قدرتمند در عرصه ی فعالیت های تجاری و اقتصادی بدل شده و مدیران و صاحب منصبان این قبیل شرکتهای، از نظر تحلیل گران این حوزه، قابل مقایسه با دولت مردان دانسته شده اند. (طوسی، ۱۳۹۳:ص ۱۹) حال لزوم بقا و تداوم فعالیت شرکت های تجاری، دستیابی به رشد و توسعه و کسب سود در بلند مدت ایجاب می کند که علاوه بر منافع و حقوق سهامداران، منافع و حقوق سایر ذینفعان خود را همچون کارکنان، جامعه، محیط زیست و... مورد توجه قرار دهند و تدابیری جهت حفظ حقوق و منافع آنان اندیشیده شود. از همین روست که در چند دهه ی اخیر نظریه ای تحت عنوان "تئوری ذینفعان" در حوزه ی حقوق شرکتهای تجاری مطرح و مورد اقبال اندیشمندان قرار گرفته است. (Fannon-Lynch, p۱۵۶:۲۰۰۴ & Freeman, p۹۱:۱۹۸۳)

تئوری ذینفعان بیان کننده ی این مهم است که اداره کنندگان شرکتهای تجاری، ملزم هستند در تصمیمات و اقدامات خویش منافع تمامی اشخاص و گروههایی را که به نحوی با شرکت در ارتباط هستند، همانند کارکنان، مشتریان، سرمایه گذاران، جامعه، محیط زیست و... را مورد توجه قرار داده، به گونه ای که منافع در مسیر یکسان قرار گرفته و میان آنها تعادل ایجاد شود و نهایتاً شرکت به سود همه اشخاص مذکور مدیریت شود. که این امر نه تنها حقوق و منافع تمامی گروههای ذینفعان را تأمین می کند، بلکه برای تداوم فعالیت های شرکت ضروری به نظر می رسد و در طول زمان سبب افزایش سود شرکت، توسعه و گسترش فعالیت های شرکت و... نیز خواهد شد.

پژوهشگران حوزه ی تئوری ذینفعان در سال های اخیر به لزوم پیش بینی تئوری ذینفعان در قوانین و مقررات مربوط به حقوق شرکت ها تاکید داشته اند (باقری و صادقی ندوشن، ۱۳۹۵:ص ۳۱) قانون گذار کشور ما نیز برای نخستین در سال ۱۳۹۷ در بند ۳ ماده ی ۳ دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت های پذیرفته شده در بورس

اوراق بهادار تهران و فراپورس ایران<sup>۱</sup> به ضرورت حفظ حقوق ذینفعان شرکت های تجاری اشاره نموده است. این دستورالعمل به صورت صریح شرکت های تجاری را ملزم نموده است تا در چارچوب حاکمیت شرکتی حقوق کلیه ذینفعان را مطابق قوانین و قرارداد مورد توجه قرار دهند و همکاری فعالانه ای با سایر ذینفعان خویش داشته باشند. اما به نظر می رسد وجود صرفاً یک ماده آن هم بدون هیچ راهکار حقوقی جهت حفظ حقوق ذینفعان و بدون هیچ ضمانت اجرای الزام آوری، چندان نمیتواند راهگشا باشد و حقوق تمامی ذینفعان شرکت های تجاری را تأمین نماید و همچنان توجه قانون گذار به این حوزه و تدوین قوانینی که بیش از پیش حقوق ذینفعان را مورد توجه قرار دهد، ضروری به نظر می رسد.

حال شرکتهای تجاری ذینفعان متعددی دارند. یکی از این ذینفعان، کارکنان شرکت های تجاری اند. فانون استدلال میکند که «کارکنان مهم ترین گروه ذینفعان غیر سهامدار، شرکت هستند.» (Fannon-Lynch, p۱۵۶:۲۰۰۴) همچنین به گفته ی میشل و سایر همکارانش «تعداد کمی از ذینفعان به اندازه کارکنان در یک تجارت، حیاتی هستند.» (Mitchell, k.R, Agle, .R. B, Wood & .J. D, ۱۹۹۷: p۸۵۴) منظور از کارکنان شرکتهای تجاری، نیروی انسانی است که بخش اجرایی و عملیاتی شرکتهای تجاری را تشکیل می دهند. به بیان بهتر به جز سهامداران که سرمایه گذاران شرکت هستند و اعضای هیئت مدیره که نماینده و گردانندگان شرکت می باشند، سایر افرادی که رابطه ی استخدامی با شرکت دارند و به عبارتی برای شرکت کار می کنند، جزء کارکنان به حساب می آیند. اعم از آنکه کارگری ساده یا کارمند بخش اداری و یا حتی مدیران بخش های مختلف شرکت باشند.

حال سوال و چالش اصلی که ممکن است در این جا مطرح گردد آن است که مبنای شناسایی کارکنان به عنوان یکی از کلیدی ترین ذینفعان شرکتهای تجاری چیست؟ براساس چه مبنایی قوانین و مقررات مربوط به شرکتهای تجاری میبایست از کارکنان به عنوان ذینفعان شرکتهای تجاری حمایت به عمل آورند؟ همچنین چه راهکارهای

۱. بند ۳: رعایت حقوق سایر ذینفعان: چارچوب حاکمیت شرکتی باید، حقوق سایر ذینفعان را طبق آنچه در قوانین یا بر مبنای قراردادها مشخص شده است در نظر بگیرد و همکاری فعالانه شرکت ها و سایر ذینفعان را در ایجاد ثروت، اشتغال و پایداری شرکت های دارای وضعیت مالی شفاف، تشویق کند.

حمایتی می تواند حداکثر حمایت را از کارکنان شرکتهای تجاری به عمل آورد؟ در پاسخ به این سوالات باید گفت؛ در شرکت های تجاری این کارکنان هستند که موتور اجرایی شرکت را به گردش درمی آورد و با فعالیت خویش برای شرکت ارزش آفرینی می نماید. همچنین افزایش بهره وری شرکتهای تجاری و دستیابی شرکت به رفاه، رشد و توسعه ی پایدار، از رهگذر نیروی انسانی و کارکنان محقق خواهد شد.

حال گرچه فعالیت کارکنان، چرخ تولید محصول و ارائه خدمات شرکتهای تجاری را به گردش درمی آورد اما کارکنان همواره در طول مدت فعالیت خویش در باب مسائلی چون میزان دریافتی، شرایط و ضوابط تعیینی از جانب شرکت، آینده ی شغلی و... احساس نگرانی می کنند. زیرا اولاً دستمزد پرداختی از جانب شرکت در قبال فعالیت کارکنان، معیشت آنان را تامین می نماید، ثانیاً هرگونه تغییر در ضوابط و شرایط کاری، کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و ثالثاً آینده ی شغلی کارکنان و ادامه ی فعالیت آنان در شرکت، کاملاً به تصمیمات و اعمال شرکتهای تجاری وابسته خواهد بود. بنابراین کارکنان شرکتهای تجاری می بایست از جانب شرکت مورد حمایت قرار گیرند و حقوق، منافع و مصالح آنان از جانب شرکت، تضمین گردد. زیرا امروزه در صحنه ی رقابت های تجاری و اقتصادی، شرکتهایی پیروز خواهند شد و به رشد و توسعه ی پایدار دست خواهند یافت که به جای حمایت صرف از سهامداران و توجه به سود و منافع زودگذر که صرفاً عاید سهامداران خواهد شد، از طریق به کارگیری روشهایی چون نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره، اعطای سهام به آنان و... در جهت ایجاد رفاه و حمایت هرچه بیشتر از کارکنان، تلاش نمایند.

### شناسایی ذینفعان:

به عقیده ادوارد فریمن، گزارش داخلی موسسه تحقیقاتی استنفورد برای نخستین بار در سال ۱۹۶۳ به بحث ذینفعان پرداخته است. در این گزارش ذینفعان بدین صورت تعریف شده اند: «گروههای ذینفع، گروههایی هستند که بدون حمایت آن ها، حیات و موجودیت سازمان خاتمه خواهد یافت.» (Freeman, p۹۱:۱۹۸۳) فریمن نیز در سال ۱۹۸۳ ذینفعان شرکتهای تجاری را مورد شناسایی قرار داد و در تعریف آنان بیان نمود: «ذینفع هرگروه یا فردی است که می تواند دستیابی به اهداف سازمان را تحت تأثیر

قرار دهد یا تحت تأثیر آن قرار بگیرد.» (Freeman, p۹۱:۱۹۸۳) این تعریف تصدیق می‌کند که ذینفعان اشخاص یا گروه‌هایی هستند که بر سازمان تأثیر می‌گذارند و در مقابل نیز خود تحت تأثیر سازمان هستند. در ادامه نویسندگان و پژوهشگران این حوزه تعاریف مختلفی را از ذینفعان شرکتهای تجاری ارائه نمودند که تمامی تعارف به نوعی برگرفته از تعریف فریمن می‌باشد.

حال مسئله ای که مطرح می‌گردد آن است که با توجه به تعاریف ارائه شده از ذینفعان شرکتهای تجاری، چه اشخاص و گروه‌هایی ذینفع شرکتهای تجاری محسوب خواهند شد؟ به عبارت بهتر مصداق تعاریف ارائه شده چه کسانی هستند؟ در پاسخ به این پرسش باید گفت، ذینفعان شرکتهای تجاری را می‌توان در یک تقسیم بندی به ذینفعان اولیه و ثانویه یا دور و نزدیک تقسیم نمود. (Clarkson, ۱۹۹۵: ۱۰۷-۱۰۶) ذینفعان اولیه یا نزدیک اشخاص و گروه‌هایی دانسته شده اند که بنیان شرکت را تشکیل می‌دهند و رابطه معین قراردادی مستقیمی با شرکت دارا می‌باشند و به طور مستقیم در امر تولید کالا یا ارائه خدمات سهیم اند (Dean, p۱۰۳:۲۰۰۳). ذینفعان اولیه شامل سهامداران، کارکنان، مشتریان و... می‌شوند که نیازمند توجه مستمر قانونی و مدیریتی می‌باشند. به عبارت دیگر ذینفعان اولیه یا نزدیک، کسانی را در برمیگیرد که در ابتدای فرایند تولید (تامین کنندگان مواد اولیه و تامین کنندگان مالی) مرکزیت آن (مدیران و کارکنان) یا انتهای این فرایند (مشتریان و مصرف کنندگان) قرار دارند. که به گروه ذینفعان کلیدی نیز گفته می‌شود. (نوروزی، ۱۳۹۷: ص ۳۳۴) ذینفعان ثانویه یا دور، ذینفعانی هستند که در اطراف و مرزهای شرکتهای تجاری قرار گرفته اند و نقشی در امر تولید ندارند اما به طور مستقیم تحت تأثیر قدرت اجتماعی شرکتهای قرار دارند و تبعات ناشی از سودآوری شرکتهای چنین افرادی را به شرکت ربط می‌دهد. دولت، جامعه، محیط زیست رسانه های ملی و محلی و... و هر گروه یا شخصی که ممکن است بر شرکت تأثیر بگذارد و در موفقیت شرکت نقشی داشته باشد یا شرکت با فعالیتهای خود تأثیری بر آن بگذارد، در این گروه از ذینفعان قرار می‌گیرد.

شرکتهای تجاری یک بنگاه اقتصادی هستند و اشخاص و گروه‌های سرمایه‌گذار و عوامل تولید که جزء ذینفعان اولیه به حساب می‌آیند، برای آنان از اهمیت بسیاری برخوردار است. به بیان بهتر شرکتهای تجاری، ذاتاً به ذینفعان نزدیک و اولیه تمایل دارند

و می‌خواهند آنها را از طریق رعایت مصالح شان به خود جذب کنند. اما در مورد ذینفعان دور چنین نیست و از آن جایی که این گروهها در جرگه عوامل تولید نیستند، اگر هم قادر باشند نفعی به شرکت برسانند غیر مستقیم و دور است پس فقط افکار عمومی است که می‌تواند شرکت را وادار به رعایت حال ذینفعان دور کند، هرچند که بخشی از این افکار عمومی همان ذینفعان اولیه و نزدیک هستند. برای نمونه مشتریان جز ذینفعان اولیه یا نزدیک هستند و محیط زیست در زمره ی ذینفعان دور، حال اگر مشتریان اعلام کنند که محصولات شرکت را مصرف نمی‌کنند، مگر اینکه طرفدار محیط زیست باشد، یعنی تولید آن محصول تا حد توان کمترین میزان آلاینده‌گی را داشته باشد، این امر سبب خواهد شد تا شرکت هرچه بیشتر به محیط زیست توجه نماید و سعی کند تا محصولات سازگار با محیط زیست تولید کند.

فایده این تقسیم بندی در این است که اگرچه شرکت باید حقوق و منافع تمام ذینفعان را رعایت نماید و در اعمال و تصمیمات خویش مصالح آنان را در نظر بگیرد، اما میزان التزام به رعایت منافع درباره تمامی ذینفعان یکسان نیست، از آن جایی که دوام و حیات شرکت منوط به ادامه روند تولید کالا یا ارائه خدمات توسط شرکت است، ذینفعان اولیه یا نزدیک به دلیل تسهیل امر تولید، نقشی مهم تر و همبستگی بیشتری با شرکت دارند و می‌بایست آنان را به نوعی شرکای مجازی شرکت دانست و حمایت های لازم را از آنان به عمل آورد. به عبارت دیگر، تئوری های اقتصادی بنگاه که به دنبال افزایش کارآمدی شرکت از طریق بیشتر کردن حق مشارکت ذینفعان در فرایند تصمیم گیری و منافع حاصله از فعالیت شرکت می‌باشند، نگاه اصلی شان به سمت ذینفعان اولیه یا نزدیک است و در صورت تعارض، منافع آنان را بر منافع ذینفعان ثانویه یا دور ترجیح می‌دهند. (نوروزی، ۱۳۹۷: ص ۳۳۵)

### مفهوم تئوری ذینفعان در حقوق شرکتهای تجاری

تئوری ذینفعان به این موضوع می‌پردازد که یک شرکت برای آن که موفق باشد، چگونه باید عمل کند تا برای همگان ارزش آفرینی نماید. تئوری ذینفعان، گروههایی را که شرکت در مقابل آنها مسئول است، گسترش می‌دهد و بیان میدارد که شرکت دارای روابط گسترده ای با طیف وسیعی از اشخاص و گروههایی است که سهمی در فعالیت شرکت



دارند و توجه ویژه به این گروهها و روابط، در موفقیت و پیشرفت شرکت بسیار مهم است. این نظریه فرض می‌کند که ذینفعان، اشخاص و گروه‌های مختلف با نیازها و علایق متنوع هستند. به قول فرومن: «اگر پتانسیل درگیری وجود نداشت- یعنی منافع بنگاه اقتصادی و تمام ذینفعان آن تا حد زیادی همسو بودند- خود مدیران و ذینفعان دیگر نیازی به نظریه ذینفعان نداشتند.» (Frooman, ۲۰۵: ۱۹۹۹-۱۹۹۱, همچنین برخی از نویسندگان استدلال می‌کنند که «نظریه ذینفعان تصویری بسیار ساده از قدرت به عنوان کالایی را ارائه می‌دهد که میتواند بین سازمان و گروههای ذینفع، مورد مذاکره قرار گیرد و بنابراین در توضیح آن در معنای محدود باید گفت، تئوری ذینفعان به معنای ایجاد تعادل میان منافع گروههای مختلفی از ذینفعان یک سازمان است.» (Greenwood, ۲۰۰۸: p۴)

حال با توجه به پیش فرض مطرحه، تئوری ذینفعان وظیفه مدیران و کارفرمایان را انجام وظیفه در راستای منافع تمام اشخاص و گروهها همانند کارکنان، مشتریان، سرمایه‌گذاران، سهامداران و... می‌داند، به طوری که منافع در مسیر یکسان و واحد قرار گرفته و میان آن‌ها تعادل به وجود آید و در نهایت شرکت به سود همه اشخاص نام برده، اداره شود. از این رو مدیران باید تضمین کنند که حقوق هیچ ذینفعی نقض نمی‌شود.

در حیطه علم مدیریت، استفاده و کاربرد تئوری ذینفعان بیشتر از طریق ترکیب هیئت مدیره، افزایش طول دوره‌های حسابرسی و... می‌باشد، حال آن که در حوزه حقوق، تمرکز بر مباحث و راه‌کارهای حقوق عمومی، حقوق شرکتهای تجاری و... است. حقوق شرکتهای از اصول و قواعد خاصی پیروی می‌کند که از جمله آن‌ها حمایت از حقوق اشخاص ثالث است. به دلیل آنکه شرکت به عنوان کانون بسیاری از عملیات‌های تجاری و اقتصادی در بازار، لاجرم با اشخاص و گروههای متفاوتی در ارتباط است بنابراین شناسایی این گروهها و حمایت از آنها موجب افزایش کارایی شرکت و در مجموع افزایش کارایی جامعه می‌گردد. از سوی دیگری طی چند دهه‌ی اخیر، نظریات اجتماعی با اقبال گسترده‌ای روبه‌رو شده، به گونه‌ای که در موارد متعددی از لزوم بازنگری در حقوق اشخاص ثالث و توجه به آنها در قانون‌گذاری سخن گفته شده است، به خصوص در حوزههایی همچون اشخاص حقوقی و حقوق جمعی، که در آن‌ها حقوق اشخاص ثالث آسیب پذیرتر می‌باشد، لذا شرکتهای به عنوان یک شخصیت حقوقی که کار جمعی می‌کنند، اصلی‌ترین محل بروز و ظهور تئوری ذینفعان هستند. (باقری و صادقی ندوشن، ۱۳۹۵: ص ۳۰)



### بررسی معنا و جایگاه کارکنان شرکتهای تجاری

کارکنان<sup>۱</sup> در لغت به معنای اشخاصی هستند که در مقابل دریافت مزد، برای شخص دیگری یا شرکتهای تجاری کار میکنند.<sup>۲</sup>

حال سوالی که در این جا ممکن است مطرح گردد آن است که با توجه به تعریف ارائه شده از کارکنان، تفاوت کارکنان با کارگران و یا کارمندان چیست؟ در پاسخ باید گفت کارگران در اصطلاح حقوقی به اشخاصی گفته می شود که در مقابل دریافت حق السعی برای یک شخص حقیقی و یا اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، به فعالیت می پردازند. (هاشمی، ۱۳۹۶:ص ۸۰) اعم از آنکه کارگری ساده و یا فعال در بخش اداری شرکت و یا حتی مدیران بخش های مختلف شرکت باشند. از جانب دیگر کارمندان اشخاصی هستند که به فعالیت در یک شرکت و یا سازمان دولتی می پردازند و حقوق ثابتی در ازای فعالیت خود دریافت می کنند. (عراقی، ۱۳۵۶:ص ۶۵) بنابراین همان طور که از تعریف مشخص است، تفاوت کارمندان و کارگران در اصطلاح حقوقی صرفاً آن است که کارگران برای یک شخص و یا شرکت خصوصی کار می کنند و کارمندان افرادی هستند که برای دولت به کار می پردازند. حال منظور از کارکنان شرکتهای تجاری جامع بین مفهوم کارگر و کارمند است، به عبارت بهتر کارکنان شرکتهای تجاری، افرادی هستند که چه در شرکتهای دولتی و چه در شرکت های خصوصی در مقابل دریافت حقوق، مزد و یا اجرت به فعالیت می پردازند. در باب جایگاه این گروه از ذینفعان، یعنی کارکنان، در شرکتهای تجاری باید گفت؛ کارکنان شرکتهای تجاری نیروی انسانی و تشکیل دهنده ی بخش اجرایی شرکتهای می باشند. به بیان بهتر به جز سهامداران که سرمایه گذاران شرکت هستند و اعضای هیئت مدیره که نماینده و گردانندگان شرکت می باشند، سایر افرادی که رابطه ی استخدامی با شرکت دارند و به عبارتی برای شرکت کار می کنند، جزء کارکنان به حساب می آیند. اعم از آنکه کارگری ساده یا کارمند بخش اداری و یا حتی مدیران بخش های مختلف شرکت، باشند. بنابراین کارکنان بخش اعظمی از یک شرکت تجاری یا بنگاه اقتصادی را تشکیل می دهند و دور از واقع نخواهد بود اگر این گروه را جزء کلیدی ترین ذینفعان بدانیم.

1. Employees

2. a person working for another person or a business firm for pay.

<https://www.dictionary.com/browse/employee> , Retrieved Jul 20 , 2021.

### کارکنان به عنوان ذینفعان شرکتهای تجاری

کارکنان یکی از مهم ترین ذینفعان شرکتهای تجاری هستند و تأثیرات کارکنان بر شرکت و همچنین بلعکس، شرکت بر کارکنان چنان عمیق و گسترده است که شاید چنین تأثیری کمتر در میان سایر ذینفعان و شرکت، دیده شود. زیرا کارکنان از نزدیک با شرکت ادغام شده اند و همین امر به آنان نقش ویژه ای را در میان سایر ذینفعان، می بخشد. کارکنان تشکیل دهنده ی بخش نیروی انسانی و اجرایی شرکت می باشند و در بسیاری موارد مهم ترین عامل یا منبع در شرکت به حساب می آیند. برخی نویسندگان در توصیف اهمیت کارکنان شرکت های تجاری بیان می نمایند: «کارکنان ذینفعان حیاتی هستند که برای کمک به شرکت در انجام تعهدات خود در قبال سرمایه گذاران، شرکا، مشتریان و دولت بسیار حیاتی می باشند.» (ChevronTexaco, ۲۰۰۳) بنابراین کارکنان یک شرکت تجاری تأثیر قابل توجهی در شرکت و به همین ترتیب قدرت بالایی نسبت به سایر ذینفعان دارند.

دلیل اهمیت کارکنان در شرکتهای تجاری آن است که این گروه از ذینفعان سرمایه های انسانی شرکت هستند و نیروی کار، دانش، تخصص و مهارت این گروه است که در شرکتهای تولید کننده ی کالا، ارزش افزوده و سرمایه ی رو به فزون شرکت را تشکیل می دهد و در شرکتهایی که محصولات آنان به صورت ارائه خدمات می باشد، درآمد های پیوسته ی شرکت کاملاً وابسته و درگروه دانش، تخصص و مهارت کارکنان است. توضیحات اخیر کاملاً نشان دهنده ی اهمیت و نقش حیاتی کارکنان در شرکتهای تجاری و تأثیراتی است که این دسته از ذینفعان بر شرکتهای تجاری، می گذارند.

حال همان طور که کارکنان نقش حیاتی در شرکت ایفا می کنند و تأثیرات غیرقابل انکاری بر شرکت دارند، از طرف دیگر نیز شرکت و فعالیتهای آن نیز تأثیرات قابل توجهی بر کارکنان دارد. به عنوان نمونه، شاید بتوان گفت کارکنان نیز همانند سهامداران یکی از ذینفعانی هستند که از موفقیت و یا شکست شرکت بسیار تأثیر می پذیرند و شکست یا موفقیت شرکت ممکن است کلیه ی زندگی آنان را تحت شعاع قرار دهد. علت آنکه کارکنان از شکست یا موفقیت شرکت بیشترین تأثیر را می پذیرند آن است که شرکت تامین کننده ی معیشت امروز و فردای کارکنان و خانواده ی آنان است، اگر شرکت به هر دلیلی دچار مشکل گردد و نتواند به فعالیت خویش ادامه دهد، کارکنان جزء اولین گروههایی هستند

که دچار آسیب خواهند شد و معیشت و آینده‌ی شغلی آنان در معرض خطر قرار می‌گیرد. از طرف دیگر بر خلاف سهامداران و موسسین شرکت که می‌توانند از پیش موقعیت و شرایط شرکت را بررسی نمایند و علائم هشداردهنده‌ی شکست شرکت را شناسایی کرده و همچنین امکان یا عدم امکان فعالیت شرکت را ارزیابی نمایند و تا حدی از منافع و حقوق خویش حفاظت نمایند، کارکنان ممکن است اطلاعاتی در باب علائم هشداردهنده‌ی شکست شرکت نداشته باشند و نتوانند از پیش شرایط شرکت و امکان یا عدم امکان ادامه فعالیت شرکت را ارزیابی نمایند (Greenwood, p. ۴۵: ۲۰۰۸). همچنین شرکتهای تجاری از طریق اعمال و تصمیمات خویش بر دریافتی و دستمزد کارکنان، شرایط و ساعات کار آنان تأثیر می‌گذارند. تصمیمات و عملکرد شرکت در هریک از موارد فوق تأثیرات بسیار حیاتی بر کارکنان خواهد داشت، زیرا شرکت برای کارکنان منبع تامین معیشت آنان است. پس بنا بر آنچه که گفته شد شرکت و کارکنان هر دو تأثیرات غیر قابل انکاری بر یکدیگر دارند و به همین خاطر است که در رابطه میان کارکنان و شرکت از آنجاکه کارکنان آسیب پذیرتر بوده و در رابطه با شرکت از قدرت کمتری برخوردارند، نیازمند حمایت‌های قانونی بوده و ضروری است قوانین راجع به حقوق شرکتهای راهکارهایی جهت حمایت از این گروه از ذینفعان پیش بینی نمایند.

### مبانی شناسایی و حمایت از کارکنان به عنوان ذینفع

#### ۱- جذب و حفظ نیروی کار متخصص و کارا

امروزه یکی از مسائل و دغدغه‌های مهم شرکتهای تجاری و بنگاه‌های اقتصادی مدرن، جذب و حفظ نیروی کار متخصص، با استعداد و متعهد است. به همان میزان که جذب و استخدام نیروی کار متخصص و متعهد از اهمیت برخوردار است، حفظ آن نیز به مراتب از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود. (Gonring, p. ۳۱: ۲۰۰۸) دلیل این امر آن است که در جهان امروز، تحت فشار زیاد رقابت در صنایع مشابه، شرکتهای سعی می‌کنند به طرق مختلف از رقبای خود متمایز شده تا بدین صورت مشتریان را جذب کرده و به نوبه خود کسب سود نمایند. به گفته نسیم شیخ: «این مشتریان شرکت هستند که تصمیم‌گیرنده سودآوری یک شرکت می‌باشد.» (chung & Yazdanifard, ۲۰۱۴: p. ۲۳۹) و ارائه خدمات مطلوب و مناسب، کیفیت محصولات، نحوه‌ی ارائه خدمات و... بر تصمیم

مشتریان اثرگذار خواهد بود.

حال محصولات شرکتهای تجاری یا به صورت ارائه خدمات است و یا تولید کالا، در صورتی که شرکت ارائه دهنده ی خدمات باشد، ارائه مطلوب خدمات و جلب رضایت مشتریان و برخورد مناسب با آنان همه و همه به میزان تخصص، مهارت و تعهد کارکنان وابسته خواهد بود. به گفته گروهی از پژوهشگران، طی تحقیقاتی که صورت گرفته است، کارکنان تأثیر قابل توجهی بر رضایت مشتریان در هنگام تعامل با آنان دارند. تصور خوب از کارکنان باعث می شود مشتریان بار دیگر از شرکت یا بنگاه اقتصادی خرید داشته باشند. همچنین اگر محصولات شرکت به صورت تولید کالا باشد، بازهم این تخصص و مهارت و تعهد کارکنان است که سبب تولید و ارائه محصولات بی نقص و باکیفیت می گردد و در نهایت رضایت مشتریان جلب می گردد.

بنابراین جذب کارکنان متخصص، با استعداد و متعهد به کار و همچنین تلاش برای حفظ این افراد برای شرکتهای تجاری می بایست از اهمیت بسیاری برخوردار باشد. و این امر زمانی میسر خواهد شد که شرکتهای تجاری حمایتهای لازم را از کارکنان به عمل آورند و تلاش نمایند شرایط کاری مناسبی را برای آنان فراهم کنند، همان طور که بری استدلال میکند: «برای استخدام و حفظ افراد با استعداد، رضایت درونی کارکنان یکی از الزامات است.» (Berry, ۴۰:۱۹۸۱-p۳۳) به عبارت دیگر کارکنان به ویژه آن دسته از کارکنانی که از یک تخصص، مهارت و یا استعدادی خاص برخوردار هستند و شرکت های تجاری به حضور آنان نیازمند می باشند، ترجیح می دهند با شرکتهایی همکاری نمایند که از نظر کاری شرایط و ضوابط مطلوب تری را داشته باشند و حمایت های بیشتری از کارکنان به عمل آورند. بنابراین تأثیر شناسایی کارکنان شرکتهای تجاری به عنوان ذینفع و فراهم کردن شرایط مساعد کاری برای آنان، این است که شرکت ها میتوانند کارکنان متخصص، با مهارت و متعهد به کار را جذب نمایند و در صورت جذب نیز آنان را حفظ کنند.

## ۲- بهبود کمی و کیفی خدمات و تولیدات

شرکتهای تجاری همواره به دنبال آن هستند تا با به کارگیری روش های مختلف، محصولات خویش را اعم از آنکه این محصولات به صورت ارائه خدمات باشد و یا تولید کالا، هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی، بهبود بخشند. تا بدین طریق اولاً بهره وری شرکت را

افزایش داده و ثانیاً با ارائه ی کالای باکیفیت نظر مشتریان را جهت خرید محصولات جلب نموده و در نهایت سود بیشتری را کسب نمایند. در تحقق چنین هدفی برای شرکتهای تجاری، عوامل مختلفی دخیل هستند اما شاید بتوان گفت مهم ترین این عوامل، کارکنان شرکتهای تجاری اند. همان طور که پژوهشگران نیز تصریح کردند حمایت از کارکنان، ایجاد حس رضایت درون آنان و مشارکت کارکنان با شرکت های تجاری برای جلب رضایت مشتریان منجر به بهبود کمی و کیفی خدمات و تولیدات شرکت و در نهایت حداکثرسازی سود نهایی در شرکت میگردد. (Apostu & Dumitrescu, ۲۰۰۹: ۳۲۸-۳۲۹)

دلیل این موضوع را می توان این گونه شرح داد، زمانی که شرکتهای تجاری و مدیران این شرکتها درک و شناخت کافی از نیازهای کارکنان داشته باشند، حمایت های مناسبی را از این گروه به عمل آورند و شرایط و ضوابط کاری مناسبی را در نظر بگیرند، کارکنان احساس رضایت بیشتری خواهند داشت و این امر سبب افزایش بهره وری کارکنان خواهد شد. به گفته ی راد و یارمحمدیان: «راهکارهای حمایتی شرکت از طریق احترام، ارتباط با کارکنان و شناخت نیازهای آنان، رضایت کارکنان را هنگام کار افزایش می دهد.» (Yarmohammadian & Rad Mosadegh, ۲۰۰۶: p۱۲) همچنین تحقیقات صورت گرفته نشان می دهد که وقتی رضایت شغلی کارکنان افزایش می یابد موجب شور و شوق کارکنان در محیط کار شده و این امر در نهایت موجب بهبود عملکرد آنان خواهد شد. بالعکس اگر مدیران شرکتهای تجاری شرایط و ضوابط کاری مناسب و حمایت های لازم را به عمل نیاورند، این امر موجب نارضایتی کارکنان شده و این نارضایتی سبب خواهد شد تا عملکرد آنان افت پیدا کرده و از توانایی ها و دانش خود به خوبی استفاده ننمایند. (Yazdanifar & Chung, ۲۰۱۴: p۲۳۹)

بهبود عملکرد کارکنان در شرکتها مستقیماً موجب بهبود کمی و کیفی محصولات خواهد شد، زیرا همان طور که پیشتر بیان گردید، شرکتهای تجاری یا ارائه دهنده ی خدمات هستند و یا تولید کننده ی کالا، در شرکتهای ارائه دهنده ی خدمات، این خود کارکنان می باشند که خدمات را ارائه می دهد و بهبود عملکرد کارکنان مساوی است با بهبود کمی و کیفی محصولات. در شرکتهای تولید کننده کالا نیز، بهبود عملکرد کارکنان به معنای آن خواهد بود که کارکنان وظیفه ی خود را به بهترین شکل ممکن انجام می دهند و این امر سبب افزایش بهره وری شرکت بهبود کمی و کیفی تولیدات خواهد بود.

بهبود کمی و کیفی محصولات شرکت نیز به طور مستقیم سبب افزایش سود برای شرکتهای تجاری است، به دلیل آنکه کیفیت خدمات و تولیدات ارائه شده توسط کارکنان به مشتریان (به ویژه در بحث خدمات همانند ارائه خدمات رایانه ای) عامل اصلی است که بر رضایت مشتریان تاثیر می گذارد و رضایت مشتریان مساوی است با خرید مداوم مشتریان و سود بیشتر برای شرکت. عکس این قضیه نیز صادق است، زمانی که کارکنان از شرایط کاری شرکت رضایت نداشته باشند این امر بر احساسات آن ها و در نتیجه بر کیفیت خدمات و تولیدات آن ها به مشتریان تأثیرگذار خواهد بود و در نهایت این موضوع موجب از دست رفتن مشتریان و عدم کسب سود توسط شرکت خواهد شد. مطالعات صورت گرفته نشان میدهد که کارکنان راضی از شرایط کار و حمایت های صورت گرفته از جانب شرکت در مقایسه با کارکنانی که کمتر احساس رضایت دارند، بهره وری بیشتری داشته که این مستقیماً بر عملکرد و بهره وری شرکت تأثیرگذار بوده است.

### ۳- دستیابی به اهداف بلند مدت شرکت و رفاه جمعی

اصلی ترین هدف تشکیل شرکتهای تجاری، تحصیل سود و منفعت در درازمدت می باشد والا کسب منفعت و سود به صورت موردی و یا برای یک دوره ی زمانی کوتاه مدت، نیازی به تاسیس یک بنگاه یا شرکت تجاری با آن همه تشریفات قانونی خاص و فرایندهای پیچیده ندارد. به همین دلیل مسئله ی بقا و ادامه ی فعالیت های شرکت و کسب سود و منفعت در درازمدت، مهمترین اهداف شرکت به حساب می آید. به خصوص آنکه گذشت زمان و افزایش طول عمر یک شرکت تجاری غالباً خود به تنهایی باعث افزایش سود، خواهد شد.

حال مسئله پایداری، بقا و دستیابی به سود در درازمدت در گروه عنصر اساسی در شرکتهاست:

۱- رضایت کارکنان و سایر ذینفعان (رفاه جمعی ذینفعان)

۲- سود پایدار در بلند مدت

۳- رعایت اصول زیست محیطی

بنابراین وضعیت پایدار اقتصادی در شرکت و دستیابی شرکت به سود و منفعت در درازمدت به وجود نخواهد آمد مگر آنکه شرکت به جای توجه به منافع و سود زودگذر

که غالباً عاید سهامداران خواهد شد، به دنبال رفاه جمعی برای تمام ذینفعان خود و افرادی باشد که برای شرکت ایجاد ارزش می نمایند. (نوروزی، ۱۳۹۷: ص ۳۴۲) نکته حائز اهمیت تفاوت بین دو مفهوم سود و رفاه در ادبیات اقتصادی است، سود در کوتاه مدت به دست خواهد آمد و در مدت زمان کوتاه نیز خرج می شود، اما رفاه عکس سود است، زیرا مدت دستیابی به آن درازمدت است اما در مقابل به صورت طولانی مدت باقی خواهد ماند. بنابراین زمانی که یک شرکت تشکیل می گردد، برنامه اولیه شرکت دستیابی به مرحله سودآوری است. پس از آنکه شرکت به مرحله سودآوری دست یافت، هدف بعدی شرکت انتقال از مرحله سودآوری محض به سمت مرحله رفاه و در نهایت ایجاد رفاه جمعی است.

امروزه در عرصه تجارت جهانی، شرکتها برای دستیابی به مرحله رفاه، چاره ای جزء گذرا از پلی به نام نیروی انسانی ندارند. به دلیل آنکه محصولات شرکت یا به صورت ارائه خدمات است یا تولید کالا، اگر محصولات شرکت به صورت ارائه خدمات باشد، دستیابی شرکت به رفاه و سود درازمدت کاملاً وابسته به مهارت، تخصص و دانش کارکنان در انجام وظایف شان خواهد داشت. حال در صورتی که محصولات شرکت به صورت تولید کالا باشد، تنها دارایی های غیرملموس شرکت همانند حق اختراع، نام تجاری، کیفیت کالاهای تولید شده، توانایی ابداع و ارائه به موقع محصولات به بازار است که همواره دارای ارزش افزوده خواهد بود و برای شرکت ایجاد ثروت می نماید، در حالی که سایر اموال مادی شرکت همواره در حال استهلاک و کاهش ارزش است. از همین رو در شرکتهایی که محصولات آنان به صورت تولید کالا می باشد بخش اعظمی از دارایی های پایدار که برای شرکت ایجاد ارزش افزوده می کند تنها به وسیله عملکرد کارکنان در شرکت حاصل خواهد شد. همچنین در شرکتهایی که محصولات آنان به صورت ارائه خدمات است، درآمدهای پیوسته شرکت کاملاً وابسته به تخصص، دانش و مهارت کارکنان است.

مطالب فوق بیان کننده ی این واقعیت است که در شرکتهای تجاری مدرن تخصص، دانش و مهارت کارکنان شرکتهای تجاری است که موجب سود و در نهایت رفاهی پایدار و جمعی برای شرکت و تمام ذینفعان آن خواهد شد و کارکنان شرکتهای تجاری که سرمایه ای ارزشمند برای شرکت هستند، زمانی نقش خود را به بهترین شکل



ممکن ایفا می نمایند و برای شرکت سود و منفعتی پایدار ایجاد خواهند کرد که شرکت بتواند به مطلوب ترین حالت ممکن مصالح و منافع آنان را تامین نماید.

#### ۴- تضمین آزادی، حقوق و منع بهره‌کشی از کارکنان

از جمله مهم ترین مبانی حمایت و شناسایی کارکنان به عنوان ذینفع، تضمین آزادی، حقوق و منع بهره‌کشی از آنان میباشد. کارکنان به جهت تأمین معیشت و گذران زندگی به کار می پردازند اما نیاز آن به کار جهت تأمین معیشت خویش نباید به گونه ای باشد که آزادی و حقوق آنان نادیده گرفته شود و مورد بهره‌کشی و استثمار قرار گیرند. بلکه می بایست مقررات و تضمینات و شیوه هایی جهت حمایت از کارکنان پیش بینی گردد تا اولاً بدون هیچ نوع تحمیل و اجباری به کار مورد نظر خویش بپردازند و ثانیاً مورد استثمار و بهره‌کشی قرار نگیرند. (هاشمی، ۱۳۹۶: ص ۹۱) حال تضمین آزادی و منع کار اجباری بدین معناست که «هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد... و نباید اشخاص را به کاری که توان آن را ندارد، واداشت و یا او را به کاری اکراه نمود.»<sup>۱</sup> بنابراین تمامی اشخاص در انتخاب شغل خویش آزاد بوده و نمیتوان آنان را به کاری مجبور نمود. همچنین بهره‌کشی یا استثمار زمانی است که اشخاص و یا گروههایی از فعالیت و تلاش افراد و یا گروههای دیگر به نحو غیر عادلانه و غیر منصفانه از طریق بیگاری، کار اجباری و یا کار طاقت فرسا، بهره برداری و استفاده کنند. (هاشمی، ۱۳۸۷: ص ۲۷۵)

تضمین آزادی، حقوق و منع بهره‌کشی از کارکنان چنان از اهمیت برخوردار است که اسناد و اعلامیه های بین المللی و قوانین و مقررات کشورهای مختلف آن را مورد تصریح قرار داده و به لزوم تأمین و تضمین آن تاکید کرده اند. به عنوان مثال میتوان به ماده ی ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ی ۱۳ اعلامیه اسلامی حقوق بشر، مقاله نامه بین المللی منع کار اجباری در سطح بین الملل و همچنین اصل بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده ی ۱۷۴ قانون کار ایران در سطح حقوق داخلی، اشاره نمود که تمامی آنان بر آزادی و منع کار اجباری تاکید نموده اند. همچنین در باب منع بهره‌کشی و استثمار از کارکنان نیز در نظام بین الملل ماده ی ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ی ۳۰ اعلامیه اسلامی حقوق بشر، ماده ی ۷ میثاق بین المللی

۱. ماده ی ۱۳ اعلامیه اسلامی حقوق بشر.

حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بر منع استثمار و بهره‌کشی تأکید نموده اند. البته صرف شناسایی و تأکید بر رعایت این حقوق کافی نیست، بلکه برای تضمین آزادی، حقوق و منع بهره‌کشی لازم است ابتدا کارکنان به عنوان ذینفع شرکت مورد شناسایی قرار گیرند و در مرحله ی بعد قوانین و مقررات، تضمینات و راهکارهایی جهت حمایت از کارکنان پیش بینی نماید. این امر نه تنها سبب تضمین آزادی، حقوق و منع بهره‌کشی از کارکنان خواهد شد بلکه سبب می‌گردد کارکنان به عنوان اهرم معقول و خلاق در محیط کار مطرح شوند تا:

اولاً، با آسودگی خاطر و آزادی و بدون تحمل هیچ فشار و استثمار و وظایف خود را به بهترین نحو به انجام رسانند.

ثانیاً، به عنوان عضوی فعال و متحرک در جامعه حضور یابند.

ثالثاً، از فرصت لازم برای افزایش مهارت و ابتکار برخوردار شوند تا به نیرویی قابل اعتماد و سازنده بدل شوند. (هاشمی، ۱۳۹۸: ص ۹۲)

### ۵- تضمین امنیت شغلی کارکنان

از دیگر مبانی این بحث، تضمین امنیت شغلی کارکنان است. در هرم نیازهای انسانی، بعد از رفع نیازهای فیزیولوژیک، نیاز به امنیت شغلی، جانی، مالی و... وجود دارد. طبق نظریه مازلو در اصول مدیریت، انسان پس از رفع نیازهای اولیه خویش همچون خوراک، پوشاک و... در درجه ی بعدی به امنیت شغلی نیازمند است. (نجفی و لطفی، ۱۳۹۷: ص ۱۰) امنیت شغلی بدان معناست که شخص در معرض خطر از دست دادن شغل یا تغییرات شغلی نباشد و برای دستیابی به شغل مناسب، ایمنی لازم را احساس نماید. در واقع امنیت شغلی به این مسئله معطوف است که اشتغال کارکنان به خطر نیفتد و کارکنان خود را از هرگونه تهدید از دست دادن شغل در امان بدارند. (شکرالهی و پرستش، ۱۳۹۰: ص ۷۶) البته ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که امنیت شغلی صرفاً محدود به تضمین ادامه فعالیت کاری و از دست ندادن شغل نیست بلکه جنبه های مختلفی دارد که از جمله آن ها میتوان به جابه جایی کمتر در شغل، رضایت از شغل، رضایت اقتصادی و تامین نیازهای اقتصادی، احساس آرامش در محیط کار و... اشاره نمود.

تا قبل از انقلاب صنعتی و گسترش آگاهی و جنبش‌ها و اعتراضات کارکنان جهت مطالبه‌ی حقوق خویش، در روابط میان کارکنان و کارفرمایان به دلیل حاکم نبودن هیچ ضابطه و اصولی جهت جلوگیری از تعدی و تجاوز به حقوق طرف آسیب پذیر و عدم وجود هیچ راهکار و شیوه‌ی حمایتی از یک سو و نیاز کارکنان به کار برای ادامه‌ی حیات خویش از سوی دیگر، باعث می‌گردید که اولاً کارکنان مورد استثمار و بهره‌کشی قرار گرفته و در ثانی به راحتی و بدون هیچ‌گونه عذر و بهانه‌ای کار خود را از دست بدهند. از همین رو پس از انقلاب صنعتی و به تدریج علاوه بر اعلامیه‌ها و اسناد بین‌المللی، نظام‌های حقوقی کشورهای مختلف نیز از جمله ایران به مسئله امنیت شغلی به عنوان یکی از حقوق بنیادین کارکنان توجه نمودند. در عرصه‌ی بین‌المللی با تاسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی، جنبه‌های مختلف حقوق کار از جمله امنیت شغلی مورد توجه قرار گرفت. این سازمان در یک توصیه‌نامه و سپس در مقاله‌نامه ۱۵۸ و توصیه‌نامه ۱۶۶ به مسئله‌ی امنیت شغلی پرداخته است. علاوه بر اسناد و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی، نظام حقوقی ایران نیز هم در قانون اساسی و هم قانون کار به جنبه‌های مختلف امنیت شغلی اشاره داشته و راهکارهایی جهت تامین امنیت شغلی آنان پیش‌بینی نموده است. به عنوان مثال میتوان به بحث اخراج در قانون کار ایران اشاره نمود که دلایل و موجبات اخراج کارکنان حصری و محدود به موارد خاصی است و اگر کارکنان به دلیلی غیر از موارد مذکور در قانون اخراج شوند، حق شکایت در مراجع صالحه را خواهند داشت. بنابراین همان‌طور که مشخص گردید، تضمین امنیت شغلی از مبانی مهم شناسایی کارکنان به عنوان ذینفع و حمایت از آنان در روابط کاری میان کارکنان و شرکتهای تجاری است.

## راهکارهای حمایت از کارکنان شرکتهای تجاری

### ۱- اعطای سهام شرکت به کارکنان

از جمله راهکارهای حمایت از کارکنان شرکتهای تجاری و حفظ منافع و مصالح آنان، این است که کارکنان سهامدار شرکتهای خود باشند، به عبارت دیگر می‌توان از طریق انتقال تعدادی از سهام شرکتهای تجاری به کارکنان این شرکتها از آنان و منافع و مصالح شان، حمایت نمود. با سهامدار شدن کارکنان، این گروه از ذینفعان به عنوان سهامدار شناخته شده و می‌توانند همانند سایر سهامداران در مجامع شرکتهای تجاری

حضور یافته و از حق رای ناشی از سهام خویش برخوردار باشند و در تصمیم‌گیری‌های شرکت، انتخاب مدیران، برنامه ریزی امور شرکت و... هرچند کوچک سهمیم باشند. معمولاً انتقال سهام شرکتهای تجاری به کارکنان، بدون هیچ‌گونه تحمیل هزینه‌ی اضافی به کارکنان، به این گروه اختصاص مییابد. غالباً شرکتهای تجاری درازای خدمات کارکنان و به عنوان پاداش، سهام شرکت را به کارکنان خویش انتقال می‌دهند.<sup>۱</sup>

طرفداران چنین راهکاری استدلال می‌کنند که مالکیت کارکنان در سهام شرکتهای تجاری یک مکانیسم عادلانه و منصفانه را فراهم کرده و محیط کاری دموکراتیک ایجاد می‌کند تا خود کارکنان تا حدودی در سرنوشت خود و تصمیم‌گیری‌های شرکت در باب شرایط و ساعات کار، ادامه‌ی فعالیت کارکنان، میزان دستمزد پرداختی و... نقش داشته باشند. (Demir, p۲:۲۰۰۲) البته در اینجا ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که اعطای سهام به کارکنان در تمامی شرکتهای به صورت جزئی است و میزان آن به اندازه‌ای نخواهد بود که آنان به عنوان یک سهامدار عمده مطرح شده و بتوانند تمامی تصمیمات مجامع را تحت الشعاع قرار دهند و به عنوان یک سهامدار حقوق و منافع خویش را تامین نمایند. از طرف دیگر نیز باید توجه داشت که این راهکار زمانی مفید واقع خواهد شد و سبب می‌گردد تا منافع و مصالح کارکنان در شرکتهای تجاری حفظ گردد که کارکنان دارای میزان سهام اثرگذار در شرکت باشند، تا بتوانند از طریق حق رای سهام خویش در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه ریزی‌های شرکت اثرگذار باشند. به گفته‌ی برخی از اندیشمندان، سهم کارکنان باید به آنان صدای قابل توجهی در امور شرکت بدهد تا مشارکت کارکنان در شرکت ارتقا یابد (Lampel, P۱۱:۲۰۱۷)) بنابراین میزان سهم اعطایی به کارکنان نه آنقدر زیاد است که آنان به عنوان یک سهامدار عمده مطرح شوند و نه می‌بایست آنقدر کم باشد که عملاً این روش، کارآمدی نداشته باشد.

## ۲- نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره شرکتهای تجاری

حضور نماینده و یا نمایندگان کارکنان به عنوان عضوی از اعضای هیئت مدیره شرکتهای تجاری نیز از دیگر راهکارهای حمایت از کارکنان می‌باشد. نماینده و یا نمایندگان کارکنان در هیئت مدیره، توسط خود کارکنان شرکتهای تجاری انتخاب خواهند شد و به

عنوان عضوی از اعضای هیئت مدیره نه تنها در برابر شرکت بلکه در مقابل کارکنان نیز، می‌بایست پاسخگوی تصمیمات و اعمال خویش باشند. (Garegory, P۴:۲۰۰۵))  
نحوه ی انتخاب نمایندگان کارکنان در هیئت مدیره به دو صورت کلی قابل تقسیم است :

۱- کارکنان خود سهامدار شرکت تجاری هستند و براین اساس در انتخاب اعضای هیئت مدیره همانند سایر سهامداران از حق رای برخوردار هستند. این موضوع پیش‌تر مورد بررسی قرار گرفت.

۲- انتخاب نماینده به عنوان عضوی از هیئت مدیره توسط کارکنان براساس حق اشتغال در شرکت صورت می‌گیرد. به عبارت دقیق‌تر در این حالت کارکنان سهامدار شرکت نبوده تا براین اساس حق انتخاب اعضای هیئت مدیره داشته باشند بلکه صرفاً براساس حق اشتغال و به عنوان کارکنان، فردی را به عنوان نماینده خود برای حضور در هیئت مدیره شرکت، انتخاب می‌نمایند (Waxin & Megginson, P۸۷۴:۲۰۱۱, Ginglinger, Megginson & Waxin)) که موضوع بحث این گفتار مورد اخیر می‌باشد.

چنین راهکاری که کارکنان بتوانند صرفاً براساس حق اشتغال خود در یک شرکت تجاری نماینده و یا نمایندگانی را به عنوان اعضای هیئت مدیره انتخاب نمایند، می‌بایست یا در قوانین و مقررات کشورها پیش‌بینی شده باشد و یا به موجب اساسنامه شرکت چنین حقی برای کارکنان در نظر گرفته شده باشد. به عنوان مثال آلمان را می‌توان نخستین کشوری دانست که سیستم نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره شرکت‌های تجاری را در قوانین خود پیش‌بینی نمود و به تدریج این سیستم را در طول دهه های متمادی تکامل بخشیده است. فرانسه نیز حدود سه دهه پس از آلمان، نخستین مقررات در باب نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره شرکت‌های تجاری را به تصویب رساند و به موجب آن نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره شرکت‌های تحت کنترل دولت را مجاز دانست. علاوه بر این حدود سه سال بعد مطابق قانونی به شرکت‌های خصوصی نیز اجازه داد تا برای حضور نمایندگان کارکنان به عنوان عضوی از اعضای هیئت مدیره، اساسنامه خود را تغییر دهند. (Waxin & Megginson, Ginglinger, P۸۷۵:۲۰۱۱))

به هر روی حضور نمایندگان کارکنان در هیئت مدیره شرکت‌های تجاری می‌بایست به صورت یک ویژگی ملی " نهادینه " در نظر گرفته شود تا حدی که چنین سازوکار و حقی

برای کارکنان توسط قوانین و مقررات کشورها یا از طریق قرارداد های سه جانبه و دیگر گروهی تضمین گردد. زیرا این امر باعث خواهد شد تا در تمامی تصمیمات و اعمال هیئت مدیره منافع و حقوق ذینفعان مورد توجه قرارگیرد.

حال وظیفه ی اصلی نمایندگان کارکنان در هیئت مدیره آن است که بتوانند اطلاعاتی را که در جهت حفظ حقوق و مصالح کارکنان و یا مشکلات و معضلات آنان در شرکت است به هیئت مدیره انتقال دهند و در نتیجه یک چرخه ی تبادل اطلاعات کارآمد را میان کارکنان و هیئت مدیره ایجاد نماید. همچنین این نمایندگان در هیئت مدیره می بایست در تصمیمات و ارائه ی نظرات خویش منافع و مصالح کارکنان را مورد توجه قرار دهند. (Garegory, p۴:۲۰۰۵)

در ادامه بحث به عنوان مثال نمونه ای از تاثیر مثبت نمایندگان کارکنان در هیئت مدیره شرکتهای تجاری را بررسی خواهیم نمود. در سرتاسر اروپا پس از ظهور و بروز بحران اقتصادی گسترده، شرکتهای تجاری برای کاهش هزینه های خود و عبور از بحران به اقداماتی چون اخراج و بازنشستگی پیش از موعد و یا راه حل های یک پارچه تر براساس توافق نامه های میان کارکنان و کارفرمایان همچون تعدیل موقت کار، جابه جایی و... دست زده و بدین صورت به بحران های اقتصادی واکنش نشان دادند و بدین ترتیب بیشترین فشار و آسیب ناشی از بحران اقتصادی به کارکنان شرکتهای وارد گردید. در این میان شرکتهای تجاری که سازوکار نمایندگی کارکنان در سطح هیئت مدیره را اجرا می کردند، نسبت به سایر شرکت ها تحولات کمتری اعم از اخراج و بازنشستگی پیش از موعد و... ناشی از بحران های کار را تجربه کردند. این امر متاثر از توانایی نمایندگان کارکنان در سطح هیئت مدیره است، زیرا آنان می توانند با ارائه پیشنهادات و راه حل هایی جهت تعدیل هزینه های شرکت، این امر را جایگزین اخراج نیروی کار، تعدیل و یا بازنشستگی پیش از موعد نمایند و بدین صورت هم شرکت را از بحران های مالی در دوران رکود مصون می دارد و هم کارکنان شغل خود را به دلیل بحران های مالی از دست نمی دهند.)) Rapp & Gregoric, p۳۸۱:۲۰۱۸

### ۳- حلقه های کیفیت ( محافل کیفی )

حلقه های کیفیت یا به عبارت دیگر محافل کیفیت یکی دیگر از راهکارهای

حمایت از کارکنان شرکتهای تجاری است. این راهکار نسبت به سایر راهکارهای حمایت از کارکنان نوظهور تر می باشد. به گفته پروفیسور بوبک شوکلوی، حلقه های کیفیت نمایانگر راهکاری است که طبق آن گروهی از کارکنان به منظور شناسایی و حل مشکلاتی که دامنه ی کار آنها را تحت تاثیر قرار می دهد، به طور منظم با یکدیگر دیدار میکنند. (Shuklev, p۳۲:۲۰۰۳) به گفته پرفیسور رابرت آمسدن از دانشگاه ایالتی رایت، حلقه های کیفیت گروه های کوچکی از کارکنان هستند که به طور منظم و داوطلبانه با یکدیگر ملاقات کرده و هدف از این کار نیز شناسایی، ارائه راه حل و اجرای تصمیمات برای حل مشکلات مربوط به کارکنان است.

حال مطابق تعاریف فوق باید گفت، در این راهکار حمایتی گروهی از کارکنان که توانایی شناسایی مشکلات و معضلات تمامی کارکنان و همچنین مشکلات شرکت و ارائه ی بهترین راه حل جهت رفع مشکلات موجود را دارا می باشند به صورت داوطلبانه، محفل کیفی را تشکیل می دهند. از این گروه به عنوان عنصری در جهت شناسایی مشکلات و معضلات بنگاه اقتصادی و ارائه ی راه حل جهت رفع مشکلات موجود استفاده خواهد شد تا مشکلات کارکنان و شرکت و راه حل رفع مشکلات توسط خود کارکنان به سریع ترین و بهترین نحو ممکن شناسایی گردد. (Deming, p۲۷۴:۲۰۲۱) پس از شناسایی مشکلات و معضلات موجود و یافتن راه حل هایی جهت رفع آن ها توسط اعضای این محافل، جلسه ای با حضور اعضا و سرپرست این محفل تشکیل خواهد شد. در این جلسات طبق توافق همه و اولویت موضوعات، مسائل مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت و پس از شناسایی مشکلات، بهترین و موثرترین راه حل جهت رفع مشکلات و معضلات شرکت توسط اعضا انتخاب خواهد شد. پس از آن مشکلات شناسایی شده و راه حل پیشنهادی در صورت جلسه ای منعکس و به مدیران شرکت منتقل میگردد تا مدیران با استفاده از اطلاعات حاصله تصمیمات و اعمال لازم را جهت رفع مشکلات موجود اتخاذ نمایند. نکته ی مهمی که در باب حلقه های کیفیت باید بدان توجه داشت آن است که پس از ارائه پیشنهاد توسط اعضای حلقه های کیفیت، مدیران باید حداکثر پشتیبانی را از اجرای تصمیم اتخاذ شده داشته باشند. در صورت عدم استفاده از راه حل های ارائه شده توسط کارکنان، انگیزه آنان برای ادامه کار کاهش می یابد و در ادامه باعث می گردد که کارکنان نه تنها در مشکلات موجود سهیم باشند بلکه آنها را افزایش دهند.



بنابراین عملیات موفقیت آمیز حلقه های کیفیت ارتباط مستقیمی با عملکرد مدیریت شرکت خواهد داشت.

حال در ادامه باید گفت، آنچه محافل کیفیت را موثرتر و با ارزش تر می کند، این است که اطلاعات ارائه شده توسط کارکنان از بخش های مختلف شرکت دست اول بوده و توسط خود آنان جمع آوری شده است. این اطلاعات و مشکلات که کارکنان آن را شناسایی کرده اند، مشکلاتی است که کارکنان روزانه آن ها را مشاهده می کنند و خودشان روزانه این مشکلات را تجربه می کنند و اطلاعات صرف براساس استنباط های یک شخص ثالث نیست.

به این ترتیب اطلاعاتی به دست خواهد آمد که از دو جهت با ارزش هستند :

۱- موجب رفع مشکلاتی خواهد شد که کارکنان همه روزه با آن ها سروکار دارند و این امر شرایطی بهتری را برای آنان فراهم خواهد کرد .

۲- اطلاعاتی بی نظیر برای بهبود فرایند تولید، بهبود کیفیت و افزایش بهره وری در اختیار شرکت قرار خواهد گرفت. (Gadaf & Shpresa, ۲۰۱۳: p۲۴۵)

بنابراین اجرای حلقه های کیفیت و یا محافل کیفی در شرکتهای تجاری، نه تنها راهکاری جهت حمایت از کارکنان خواهد بود و سبب خواهد شد تا به نحو موثر مشکلات و معضلات کارکنان و راه حل رفع آن توسط ایشان مورد شناسایی قرار گیرد، بلکه این راهکار به شرکت های تجاری کمک خواهد کرد تا اطلاعات دقیق و به روزی را از مشکلات و معضلات شرکت داشته باشند. طبق آمار اتحادیه دانشمندان و مولدین ژاپن در سال ۱۹۶۲ تنها ۲۰ حلقه ی کیفیت با ۴۰۰ عضو وجود داشته است، در حالی که در سال ۱۹۶۸ ، ۱۶۰۰۰ حلقه با ۲۰۰۰۰۰ عضو و در سال ۱۹۷۸ این تعداد به ۸۸۰۰۰ حلقه با بیش از ۷۰۰۰۰۰ عضو رسیده است. طبق برخی تخمین ها امروزه تعداد شرکت کنندگان و کارکنان عضو در حلقه های کیفیت ثبت شده یا ثبت نشده حدود هشت میلیون شرکت کننده است. (Gadaf & Shpresa, ۲۰۱۳: p۲۴۳)

## برآمد

همان طور که در پژوهش پیش رو ملاحظه نمودیم، مطابق تئوری ذینفعان، ذینفعان شرکتهای تجاری اشخاص و گروههایی هستند که با شرکت در ارتباط بوده، اهداف و اعمال شرکت را تحت تأثیر قرار می دهند و در مقابل نیز خود به صورت موثر و از نزدیک، تحت تأثیر اعمال و تصمیمات شرکت قرار می گیرند. بنابراین مطابق ملاک فوق الذکر، کارکنان شرکت های تجاری که نیروی انسانی و بازوی اجرایی شرکت ها می باشند را به عنوان ذینفعان شرکت های تجاری شناسایی نموده و بیان نمودیم با توجه به تأثیرات متقابل کارکنان و شرکتهای تجاری بر یکدیگر، کارکنان یکی از مهم ترین ذینفعان شرکتهای می باشند.

شرکتهای تجاری با هدف اصلی تحصیل سود و منفعت در درازمدت و دستیابی به رفاه جمعی تشکیل می شوند و همواره در طول فعالیت خویش، تلاش می کنند تا با به کارگیری طرق مختلف، محصولات خویش را اعم از آنکه به صورت تولید کالا باشد و یا ارائه خدمات، بهبود بخشند و بدین طریق اولاً بهره وری شرکت را افزایش دهند و ثانیاً با ارائه محصولات با کیفیت نظر مشتریان را جلب نموده و در نهایت سود و منفعت بیشتری را کسب نمایند. حال دستیابی به این مهم برای شرکتهای تجاری حاصل نخواهد شد مگر از رهگذر کارکنان. بنابراین شرکتهای تجاری برای دستیابی به اهداف بلند مدت خویش، می بایست به جای توجه صرف به منافع و سود سهامداران، کارکنان خویش را که تشکیل دهنده ی بازوی اجرایی شرکت هستند، مورد توجه و حمایت قرار دهد و راهکارها و شیوه های موثری در جهت حمایت از آنان در پیش گیرند. راهکارها و شیوه های حمایتی که کارکنان احساس نمایند منافع و مصالح آنان برای شرکت از اهمیت برخوردار است و شرکت در تصمیمات و اعمال خویش، حقوق و منافع آنان را در نظر می گیرد.

حمایت موثر از کارکنان و توجه به حقوق و منافع آنان مستقیماً سبب بهبود و افزایش بهره وری عملکرد آنان خواهد شد که این امر به صورت مستقیم موجب بهبود عملکرد شرکت، رشد کمی و کیفی محصولات شرکت و در نهایت دستیابی شرکت به اهداف بلند مدت خویش و رفاه جمعی برای شرکت، سهامداران و تمام ذینفعان آن خواهد شد. در همین راستا لازم است قوانین و مقررات راجع به حقوق شرکتهای نیز ذینفعان شرکتهای تجاری به ویژه کارکنان را مورد شناسایی قرار داده و راهکارهای موثری جهت حمایت از

آنان پیش بینی نمایند.

همان طور که در ابتدای این پژوهش مورد اشاره قرار گرفت، نظام حقوقی کشور ما نیز برای نخستین بار در سال ۱۳۹۷ در بند ۳ ماده ۳ دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران به ضرورت حفظ حقوق ذینفعان شرکت های تجاری اشاره نموده است. که این امر گرچه نقطه عطفی در بحث حقوق شرکتهاست، اما ذکر یک بند آن هم بدون شناسایی ذینفعان و بدون هیچ راهکار حمایتی، عملاً کارایی نخواهد داشت. بنابراین در ابتدا لازم است قوانین و مقررات راجع به حقوق شرکتهای تجاری در نظام حقوقی ایران مورد بازنگری قرار گرفته و تئوری ذینفعان به عنوان یک راهکار حقوقی هم در جهت دستیابی به رفاه جمعی، رشد و توسعه شرکتهای تجاری و هم در جهت حمایت از تمام ذینفعان شرکت، مورد شناسایی قرار گیرد. همچنین مصادیق ذینفعان شرکتهای تجاری از جمله کارکنان صراحتاً در قوانین و مقررات راجع به حقوق شرکتها مشخص گردد. و راهکارها و شیوه های موثری همچون، نمایندگی کارکنان در هیئت مدیره، اعطای بخشی از سهام شرکت به کارکنان، حلقه های کیفی و... در جهت حمایت از کارکنان به عنوان بخش اجرایی و نیروی مولد شرکتهای تجاری در قوانین و مقررات راجع به حقوق شرکتهای تجاری پیش بینی گردد.

## منابع و مأخذ

### منابع فارسی

#### الف-کتاب

- طوسی ، عباس (۱۳۹۳)، *تحلیل اقتصادی حقوق شرکت ها*، تهران: انتشارات گنج دانش ، چاپ اول.
- عراقی ، سید عزت الله (۱۳۵۶)، *حقوق کار* ، تهران: انتشارات دانشگاه ملی ایران.
- هاشمی ، سید محمد (۱۳۹۶)، *حقوق کار* ، تهران: نشر میزان ، چاپ اول.
- هاشمی ، سید محمد (۱۳۸۷)، *حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران* ، تهران: نشر میزان ، جلد ۱

#### ب-مقالات

- باقری ، محمود و صادقی ندوشن ، مهرداد (۱۳۹۵)، *تئوری ذینفعان در حقوق شرکتها، فصلنامه قضاوت* : شماره ۸۷.
- باقری ، محمود و صادقی ندوشن ، مهرداد (۱۳۹۵) ، *تعارض منافع ذینفعان و راهکارهای حل آن* *فصلنامه پژوهش های حقوق تطبیقی* ، ۲۰(۳) ، ۱۳۶-۱۶۳
- حساس یگانه ، یحیی (۱۳۸۴)، *مبانی نظری حاکمیت شرکتی، مجله حسابداری* ، ۲۰(۱۶۸).
- شکراللهی ، سمانه و پرستش ، رضا (۱۳۹۰)، *امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران*، *پژوهشنامه حقوقی* ، سال دوم ، شماره اول ، ص ۷۵-۹۵
- عیسایی تفرشی ، محمد و یحیی پور ، جمشید (۱۳۹۲) ، *تئوری ذینفعان با رویکرد مقررات شرکت های سهامی، فصلنامه بورس اوراق بهادار* ، ۶(۲۳) ، ۱۳۹-۱۶۷
- نوروزی ، محمد (۱۳۹۷) ، *تأملی بر رابطه شرکتهای تجاری و ذینفعان آنها* ، *فصلنامه تحقیقات حقوقی* ، شماره ۸۲ ، ص ۳۳۳-۳۶۳.
- نجفی ، مهدی و لطفی ، فروزان (۱۳۹۷) ، *آسیب شناسی امنیت شغلی و استخدامی در نظام حقوقی ایران، فصلنامه علمی-حقوقی قانون یار* ، ۲(۸) ، ص ۹-۲۹
- هریسی نژاد ، کمال الدین ، جنگجوی ، فرزاد و لطفی عزیز ، اکبر (۱۳۹۳) ، *مروری بر تضمینات کار اجباری در قوانین موضوعه ایران و اساسنامه سازمان بین المللی کار* ،

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۷۵، ۵۶-  
۶۶

### ج- پایان نامه

طوسی، عباس (۱۳۹۱)، رساله دکتری: *تحلیل اقتصادی حقوق شرکت ها*، دانشگاه شهید بهشتی.  
صادقی ندوشن، مهرداد (۱۳۹۰) *پایان نامه: اعمال تئوری ذینفعان بر ساختار شرکتی شرکتهای بیمه و بانک*، دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری.

### منابع انگلیسی

#### A. Book

Berry ,L.L , (1981) *The Employee as Consumer* ,*Journal of Retail Banking* ,Vol , .3 ,pp.33-40 .

Blair ,Margaret , (1995) *Ownership and Control :Rethinking Corporate Governance for the21 st Century* , USA , Washington DC : Brooking Institute ,First Publishing.

Crane ,A & ,Matten ,D ,(2004) *Business ethics ,a European perspective :Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*, UK , Oxford :Oxford University Press.

Dean ,Janice ,(2003) *Directing Public Companies* :Company Law and the Stakeholder Society1, st Edition.

Deming ,W .Edwards ,(1982) *Quality ,Productivity and Competitive Position* , UK , Cambridge :Massachusetts Institute of Technology ,p274 .From :<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/qre ,4680020421>.Retrieved Aug2021 ,21

Freeman ,R Edward ,*Strategic Management:A Stakeholder Approach* , USA , Boston : Boston University Press.

Sison , José G. Alejo(2008), ***Corporate Governance and Ethics: An Aristotelian Perspective***. Spain , Pamplona , University of Navarre press.

### B. Article

Brown , Steven P., Lam , Son K. (2008) , A Meta- Analysis of Relationships Linking Employee Satisfaction to Customer Responses. ***Journal of Retailing*** 84 , pp243–255.

Chung Jo Ey , Rashad Yazdanifard (2014) , The Impact of Employee’s Satisfaction on Company’s Well-being and Sustainability of the Company in the Long Run, ***Journal of Research in Marketing*** Volume 3 No.1 , p239-242.

ChevronTexaco, ChevronTexaco (2003) CR Report. Retrieved Jul 20, 2021, from <https://www.chevron.com/stories/chevrontexaco-asks-judge-to-dismiss-lawsuit-in-ecuador-company-cites-lack-of-credible-substantiated-evidence>.

Clarkson, Max E, A (1995), Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance, ***Academy of management review***, 20(1).

Dumitrescu L., Apostu C. (2009), Marketing and the quality of services, ***Journal of business***, pp. 328 – 329.

Freeman R. Edward (1983), ***Stockholders and Stakeholders: A New Perspective in Corporate Governance, California : management review*** 25, no.3.

Frooman, J. (1999), Stakeholder influence strategies. ***Academy of Management Review***, 24(2) , pp 191-205.

Garegory, Jackson (2005), Employee Representation in the Board Compared: A Fuzzy Sets Analysis of Corporate Governance, Union-

ism, and Political Institutions , *Industrielle Beziehungen* , 12 (3).

Ginglinger, E, Megginson, W. & Waxin, T. (2011), Employee Ownership, Board Representation, and Corporate Financial Policies , *Journal of Corporate Finance* , P.P 868-887.

Greenwood , Michelle (2008), *Classifying Employees as Stakeholder* , Box 11e Monash University Victoria, Australia.

Gregoric , Aleksandra & Rapp , M. S. , Board -level Employee Representation and Firm's Responses to Crisis , Industrial Relations A *Journal of Economy and Society* , 58(3), P.P 376 – 442.

Gonring , Matthew P. (2008), Customer loyalty and employee engagement: An alignment for value, *Journal of Business Strategy* , Economics , P.P 29-40.

Jones, Thomas M (1995), Instrumental Stakeholder Theory: A Synthesis of Ethics and Economics , *Academy of management review* , 20(2) , pp 404-437.

Lampel, Joseph; Banerjee, Aneesh & Bhalia, Ajay (2017), *The Ownership Effect Inquiry: What Does the Evidence Tell Us?:* The Ownership Effect Inquiry , p.11 , from: [http://theownershipeffect.co.uk/wp-content/uploads/The\\_Ownership\\_Effect-Inquiry\\_Final\\_Evidence\\_Report.pdf](http://theownershipeffect.co.uk/wp-content/uploads/The_Ownership_Effect-Inquiry_Final_Evidence_Report.pdf), Retrieved Aug 10 , 2021.

Lynch-Fannon, I.(2004), Employees as corporate stakeholders: Theory and reality in a transatlantic Context, *Journal of Corporate Law Studies* , 5(1) , P.P 155-186.

Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J.(1997), Towards a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts , *Academy of Management Review*, 22(4) , P.P 853-886.

Mohammad Mosadegh Rad & Yarmohammadian , M. h.(2006)



, A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction , *Leadership in Health Services*, 19(2), pp.11 – 28.

Phillips, R (1997), Stakeholder theory and a principle of fairness. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), p.51-66.  
Reinhard , S. , Langer, Markus E, Konrad , A. , and Martinuzzi A.(2005) , Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business–Society Relations , *Journal of Business Ethics* 61(3) , pp 263-281.

Shpresa , syla and Gadaf , Rexhepi (2013), Quality Circles: what do they mean and how to implement them, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, p.p 243-251.

Shuklev, B (2003), *Management, the fourth Edition, the Faculty of Economics-Skopje*.

Specht, Nina, Fichtel, Sina & Meyer, Anton (2007), Perception

and attribution of employees' effort and abilities: The impact on customer encounter satisfaction , ***International Journal of Service Industry Management*** , 18(5) , P.P534 – 554.

Yener, Demir (2002), Employees as Stakeholders: The Challenges of Building an Employee Ownership Culture , Paper prepared for discussion at OECD Corporate Governance Round Table South East European Regional Meeting Zagreb , ***Croatia*** ,1-22.

Young, Suzanne and Thyl, Vijaya(2010),The Employee as a Key Stakeholder: a Contest Position , ***Melbourne University***, P.P 1-15.

### C. Thesis

Alexander, Sarah Mehta (2012) , Directors Duties under Cbca Shareholder Theory Versus Stakeholder Theory Consideration of Stakeholder Theory's Legal and Moral Supremacy ,(PhD dissertation) , University of Toronto.