

پاسخگویی و راهبری در شرکتهای سهامی

در گذشته بر اساس دیدگاهی محدود، بحث راهبری در شرکتهای سهامی بیشتر روی حل مسئله نمایندگی بین تأمین کنندگان منابع مالی و مدیران ارشد شرکت متمرکز بود. تغییرات سریع و عمیق در ساختار فعالیت شرکتهای سهامی به ویژه در حوزه‌هایی از قبیل ماهیت کار، ساختار سازمانی، رقابت بازار تولید، بازار سرمایه و محیط قانونگذاری، لزوم ارزیابی دوباره توانمندی الگوهای راهبری در شرکتهای سهامی و توانایی آنها در اطلاع‌رسانی و پاسخگویی را مطرح ساخته است. تغییر در ماهیت کار و تکیه بر سرمایه‌های فکری به عنوان عامل اصلی ارزش‌آفرینی به جای عوامل تولید مانند زمین و ماشین‌آلات، پیدایش بازار سرمایه بین‌المللی، رشد موسسات سرمایه‌گذاری و تنوع محصولات مالی به عنوان مصادیق تغییر در بازار سرمایه، رشد شرکتهای چند ملیتی، جهانی‌سازی و تجارت جهانی به عنوان مصادیق تغییر در رقابت بازار تولید، شکلگیری سازمانهای شبکه‌ای، سازمانهای بدون مرز، شرکتهای افقی و عمودی به عنوان مصادیق تغییر در ساختار سازمانی شرکتهای تغییر در محیط قانونگذاری مانند تدوین و تصویب قوانین مختلف در حمایت از سرمایه‌گذاران، نیروی کار، مصرف‌کنندگان و محیط زیست، مدیریت را با چالشهایی در زمینه راهبری در شرکتهای روبرو ساخته که قبلاً برایش ناشناخته بوده است. در این میان پاسخگویی مدیریت به ذینفعان شرکت همچنان مورد بحث باقی مانده است. اندیشمندان رهنمودهایی برای چیرگی بر چالشهای راهبری پدید آمده در نتیجه این تغییرات ارائه کرده‌اند. برای درک ماهیت شرکت، نقش آن در جامعه و نحوه راهبری در شرکتهای دو دیدگاه «قراردادگرایی» و «جمعگرایی» شکل گرفته که به هر یک انتقاداتی وارد شده است. در مجموع رویکرد قراردادگرایی شرایط ضروری اما نه کافی برای اداره امور شرکتهای سهامی را داراست و می‌تواند تبدیل به یک الگوی فراگیر برای راهبری شرکتی شود مشروط بر این که زیرساختهای قراردادی کار را و منعطف فراگیر ایجاد شود که تقایص کنونی رویکرد قراردادگرایی را مرتفع سازد.

دکتر غلامرضا کردستانی

مقدمه

تغییرات سریع و عمیق فعالیت شرکت‌های سهامی در مقیاس وسیع که هم بر ساختار و هم بر محیط فعالیت شرکت اثر گذاشته، لزوم ارزیابی دوباره توانمندی الگوهای راهبری شرکتی و توانایی آنها در اطلاع‌رسانی و پاسخگویی را مطرح ساخته است. راهبری شرکتی در شکل سنتی خود بر فرایندی تاکید دارد که به تامین کنندگان منابع اطمینان می‌دهد بازده سرمایه‌گذاری خود را دریافت خواهند کرد. البته ساختار راهبری به روابط صریح و ضمنی بین شرکت و کارکنان، مالکان، اعتباردهندگان، مشتریان و جامعه مرتبط می‌شود.

در ادبیات مالی فرض می‌شود که نظارت بر امور شرکت به واسطه مسئله نمایندگی ناشی از تفکیک مدیریت از مالکیت شکل گرفته است. در این زمینه برخی از پژوهش‌ها انگیزه اصلی مدیران برای بیشینه ساختن ثروت سهامداران را متناسب با میزان سهامی می‌دانند که مدیران در پرتفوی خود نگهداری می‌کنند. برخی دیگر از پژوهش‌ها بیان می‌دارند که قراردادهای پاداش مبتنی بر ارزش سهام، انگیزه مدیران برای افزایش ثروت سهامداران را بیشتر می‌کند. پژوهش‌های دیگر بر اساس تئوری نمایندگی رابطه بین تخلفات مدیریت و مبالغ در اختیار مدیریت به عنوان جریان نقدی آزاد را مثبت بیان می‌کنند. پژوهش‌های دیگری بیان می‌دارند که شرکت‌هایی که در ترکیب اعضای هیئت مدیره از اعضای غیرموظف بیشتری استفاده می‌کنند، بیشتر در جهت منافع سهامداران و کمتر در جهت منافع مدیریت گام برمی‌دارند. تغییرات محیط فعالیت شرکت از قبیل تغییر قوانین مالیاتی و قضایی و رابطه آن با ساختار راهبری شرکتها نیز مورد مطالعه قرار گرفته است. نتیجه این پژوهش‌ها از وجود رابطه مثبت بین حقوق تعریف شده سهامداران و حمایت قانون از آن و اندازه بازار سرمایه نشان دارد. به هر حال این مطالعات سیر تکاملی ساختارهای راهبری را در گذر زمان نشان می‌دهد، ولی به نحوه انطباق الگوهای راهبری شرکت‌های سهامی با تغییرات ساختاری در محیط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و حقوقی توجه کمتری دارد (Bradley et al., 2000).

در این مقاله تغییرات اخیر تاثیرگذار بر اداره واحدهای تجاری، علل ایجاد این تغییرات و پیامدهای مرتبط با راهبری شرکتی، الگوهای راهبری سازگار با این تغییرات و لزوم حرکت در راستای اهداف پاسخگویی شرکتها بحث شده است.

تغییر در اداره واحدهای تجاری

برای تبیین تغییرات اخیر ایجاد شده در اداره واحدهای تجاری می‌توان ۵ حوزه تغییر را که مرتبط با محیط درونی و بیرونی شرکت‌های سهامی است نام برد. نمودار ۱ این تغییرات را طبقه‌بندی و منعکس کرده است.

تغییر در ماهیت کار

بر اثر توسعه فناوری و اطلاع‌رسانی تغییراتی اساسی در ماهیت کار ایجاد شده است.

• در حالی که زمین، نیروی کار و سرمایه عوامل اصلی تولید و سود بوده‌اند، امروزه دانایی عامل اصلی تولید برای ارزش‌آفرینی به حساب می‌آید؛

• در گذشته کارگران در خدمت ماشین‌آلات و سرمایه بوده‌اند ولی امروزه ماشین‌آلات و سرمایه در خدمت نیروی انسانی است و فناوری مبتنی بر دانایی جایگزین فناوری مبتنی بر زور بازو شده است؛

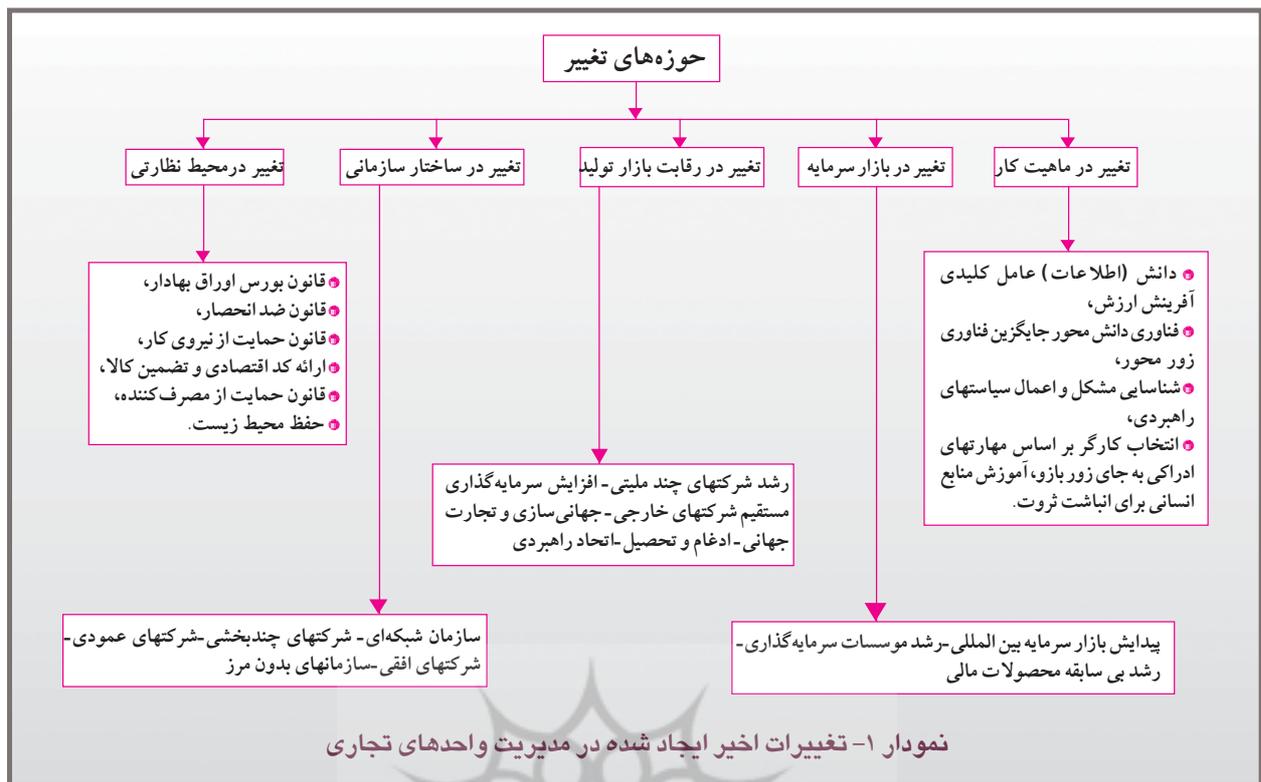
• تخصصی کردن و مکانیزه کردن، منطق کارهای صنعتی بوده است، در حالی که شناسایی مشکل و تدوین سیاست‌های راهبردی، منطق کارهای مبتنی بر دانایی است؛

• انتخاب کارکنان بر اساس قدرت ادراک، دقت و توان تصمیم‌گیری به جای زور بازو و زبردستی، ملاک‌های امروزی در گزینش نیروی کار است؛

• امروزه برخلاف گذشته، سرمایه‌گذاری در ارتقای سطح دانش منابع انسانی عامل کلیدی در انباشت ثروت به حساب می‌آید. کنترل و نگهداری نیروی انسانی متخصص، کنترل قراردادهای مبتنی بر نتیجه و نظارت دقیق بر رفتار افراد برای اطمینان از صحت اقدامات آنها، مشکل‌تر شده است. بنابراین وجود اهداف غیرقابل اندازه‌گیری شرکت را و می‌دارد به این که از هماهنگی بین اهداف و ارزش‌های شرکت و افراد اطمینان حاصل کند. از این رو باید منافع شرکت با منافع اشخاص پیوند بخورد (Bradley et al., 2000).

تغییر در بازار سرمایه

در دهه‌های گذشته تغییر از بازارهای منطقه‌ای و ملی به سمت بازارهای یکدست و بین‌المللی باعث افزایش بی‌سابقه حجم مبادلات اوراق بهادار شده است. پیدایش یک بازار سرمایه بین‌المللی



تجاری به شمار می آید (Bradley et al., 2000).

تغییر در ساختار سازمانی

در گذشته شرکتها بر اساس ساختار سازمانی به سازمانهای کارکردی، چندبخشی، ماتریسی یا هلدینگ تقسیم می شدند. امروزه سازمانهای شبکه‌ای، شرکت‌های عمودی و افقی و شرکت‌های بدون مرز پدیده‌های جدیدی در ساختار سازمانی به حساب می آیند که بر مکانیزم راهبری شرکتها تاثیر می گذارند (Bradley et al., 2000).

تغییر در محیط قانونگذاری

قوانین اولیه حاکم بر بازار سرمایه با تاکید بر منافع سرمایه گذاران و با هدف افشای بیشتر اطلاعات و رعایت بی طرفی در مبادلات شرکت وضع شد. در این قوانین به منافع ذینفعان (غیر از سرمایه گذاران) توجهی نشده بود. در مراحل بعدی قوانینی در حمایت از نیروی کار، امنیت شغلی، بازنشستگان، معلولان، حقوق مصرف کنندگان و دریافت کنندگان خدمات، تضمین کیفیت محصولات، ارزشهای زیست‌محیطی مانند هوای پاک، نگهداری منابع و بازیافت آن، کنترل آلودگی آب و... وضع شده است که بر مسئولیت مدیریت در برابر

حاکمی از این است که در آن نه سرمایه گذار و نه شرکت، محدود به سرمایه گذاری در اوراق بهادار موجود در کشورشان نیستند.

تغییر دیگر در بازار سرمایه، به رشد سرمایه گذاران نهادی بر می گردد. سرمایه گذاران نهادی بیش از ۵۰ درصد سهام عادی کلیه شرکت‌های امریکارا در اختیار دارند. تنوع محصولات مالی (از جمله در حوزه اوراق مشتقه) تغییر عمده دیگری است که در بازار سرمایه رخ داده است. این تنوع در محصولات مالی منجر به تخصیص مجدد ریسک، افزایش نقدینگی، کاهش هزینه‌های نمایندگی، هزینه‌های معاملات و مالیات شده است (Bradley et al., 2000).

تغییر در رقابت بازار تولید

رشد شرکت‌های چند ملیتی و بازرگانی خارجی باعث افزایش رقابت در بازار تولید شده است. شرکتها باید به برنامه‌های رقیبان خارجی در زمینه فناوری، محصولات، گسترش بازار، فرایند تولید، کیفیت و قیمت محصول و انکس نشان دهند. رقابت در بسیاری از صنایع جهانی شده است. پیچیدگی برخی از عوامل رقابتی موجب شده است اثرات آن غیر قابل اندازه گیری بنماید. از این رو درک مکانیزم رقابت جهانی با توجه به سرعت آن چالشی بزرگ برای واحدهای

گروههای ذینفع غیر سهامدار افزوده است.

افزایش تعهدات مدیریت ایجاب می‌کند که مدیریت به بررسی منافع کوتاهمدت و درازمدت شرکت و گروههای ذینفع پردازد و اثرات تصمیمهای کوتاهمدت و درازمدت شرکت و اثرات اجتماعی آنچه را در شرکت انجام می‌شود تبیین کند. در این موارد وظیفه مدیریت به روشنی مشخص نیست و یک مدیر باید براساس صلاحدید خود اولویت اهداف پیشگفته را تعیین کند و برای انجام یا عدم انجام آن تصمیم بگیرد. صلاحدید مدیر ممکن است با کارایی همراه نباشد. از این رو بین افزایش مسئولیت و به تبع آن پاسخگویی مدیر و تعقیب اهداف و مسئولیتهای اجتماعی براساس صلاحدید هماهنگی وجود ندارد و مکانیزم راهبری آن مشخص نیست (Bradley et al., 2000).

پیامدهای راهبری ناشی از تغییر در اداره واحدهای تجاری

تغییرات ایجاد شده در اداره واحدهای تجاری شامل تغییر در ماهیت کار، بازار سرمایه، رقابت بازار تولید، ساختار سازمانی و محیط قانونگذاری، راهبری شرکتی را با چالش روبرو ساخته است. تغییر ماهیت کار مسائل کنترلی زیادی برای کنترل نیروی انسانی ایجاد کرده است.

متنوع شدن محصولات مالی، جهانی شدن بازار سرمایه، و رشد موسسات سرمایه گذاری که همگی حاکی از تغییر بازار سرمایه هستند بر پیچیدگی راهبری شرکتی افزوده اند. ارزیابی ریسک

سرمایه گذاری در ساختار جدید بازار سرمایه مشکل شده است. مقررات مرتبط با افشای اطلاعات در پهنه جهانی بازار، استاندارد نیستند و محدودیت دسترسی به اطلاعات، ریسک سرمایه گذار را افزایش داده است. انباشت سرمایه در صندوقهای بازنشتی و صندوقهای سرمایه گذاری مشترک، چالشهایی ایجاد کرده است که مفروضات راهبری مرتبط با تئوری نمایندگی را زیر پا نهاده و درک صحیح از فرایند راهبری شرکتی را مشکل ساخته است. گسترش بازار سرمایه در پهنه جهانی بر پیچیدگی مسائل نمایندگی افزوده است.

تغییر در بازار رقابت تولید و جهانی شدن این بازار نظم جدیدی را بر شرکتها تحمیل کرده است. به دلیل جهانی شدن بازار سرمایه فیزیکی، بازار فناوری در کنار بازار تولید، بازار نظارت بر امور شرکت نیز جهانی خواهد شد که در این فرایند، مدیریت و سایر گروههای ذینفع در خارج از شرکت باید همکاری و هماهنگی متقابلی داشته باشند. از آنجا که شرکتهای چندملیتی فعالیتهای اقتصادی فرامرزی انجام می‌دهند، توانایی گذر از مرزها، تفاوت در مقررات و استانداردها از مسائل پیش روی این شرکتهاست که بر راهبری شرکتی تاثیر می‌گذارد. سازمانهای شبکه‌ای در محیطهای رقابتی پیچیده از نظر انعطاف پذیری و پاسخگویی بسیار ارزشمند هستند. هنگامی که شرکتها با هم روابط زنجیره‌ای دارند کاربرد مقررات حاکم بر شرکت به عنوان یک شخصیت حقوقی مجزا محدود می‌شود. اگر سازمانهای شبکه‌ای وسیعتر از شرکت تعریف شوند درک راهبری شرکتی در سطح شرکت یادر

متنوع شدن محصولات مالی
جهانی شدن بازار سرمایه
و
رشد موسسات سرمایه گذاری
که
همگی حاکی از
تغییر بازار سرمایه هستند
بر پیچیدگی راهبری شرکتی
افزوده اند

روشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

فصلنامه علمی-پژوهشی

نوع تغییر	ماهیت تغییر	اثر نظارتی
تغییر در ماهیت کار	استفاده از دانش به جای نیروی فیزیکی	کنترل مدبرانه مسائل
تغییر در بازار سرمایه	تنوع محصولات مالی - جهانی شدن بازار سرمایه - رشد موسسات سرمایه‌گذاری	نظارت و افشای فرامرزی ایجاد نشده است بروز مشکلات نمایندگی
تغییر در رقابت بازار تولید	جهانی‌سازی	خلا مقررات نظارتی و اجرایی بین حد و مرز راهبری
تغییر در ساختار سازمانی	سازمانهای شبکه‌ای	واحدهای تجاری با مرزهای گسترده دارای ویژگیهای مهم عملیاتی هستند
تغییر در محیط نظارتی	پاسخگویی در برابر مقررات وضع شده و انجام امور بر اساس صلاحیت و بیش مدیریت	تناقض صلاحیت و پاسخگویی - نیاز به فرضیه مسئولیت چندگانه برای انجام وظیفه مابشرتی

جدول ۱- چالشهای نظارتی ایجاد شده بر اثر تغییرات اخیر در مدیریت واحدهای تجاری

منافع بیشتری دارند از پاسخگویی مدیران بهره بیشتری می‌برند. از سوی دیگر اقتصاددانان رفتارگرا پارادایم ذینفعان را به عنوان جایگزین پارادایم سهامداران بیان می‌کنند و مسئولیت اجتماعی شرکت و مدیریت را به پاسخگو بودن در برابر منافع همه گروههای ذینفع گسترش می‌دهند. استدلال آنها این است که فعالیت شرکتهای سهامی هزینه‌هایی را بر جامعه تحمیل می‌کند. بنابراین شرکتهای باید در برابر افرادی که این هزینه‌ها را تحمل می‌کنند پاسخگو باشند و در یک فرایند نظارتی کارا به ذینفعان اطمینان دهند که هدفی را که به خاطر آن ایجاد شده‌اند، دنبال می‌کنند. ویژگی اصلی پاسخگویی دسترسی به اطلاعات است. اطلاعات رویه‌های نظارتی را بهبود می‌بخشد (Barrett, 2004).

در واقع دسترسی بهنگام به اطلاعات اتکاپذیر مایه حیات پاسخگویی است. شفافیت و صداقت در ارائه اطلاعات به پاسخگویی، کارایی می‌بخشد. زمانی که پاسخگویی مبنای راهبری باشد، شفافیت نیز بواسطه آن حاصل می‌شود.

البته پاسخگویی شرکتهای ارزشهای فرهنگی هر جامعه برمی‌گردد. **هافستد** در مدل خود ۴ ارزش فرهنگی را معرفی کرده است:

- فردگرایی در برابر جمع‌گرایی،
- فاصله قدرت،
- اطمینان‌طلبی،
- مردسالاری در برابر زن‌سالاری.

در جوامعی که در آن فردگرایی بالایی حاکم است هنجارهای راهبری، تفاوت‌های سیستماتیک زیادی نسبت به جوامعی که در آن ارزشهای غالب از نوع جمع‌گرایی است، دارد.

سطح کلی مشکلتر می‌شود. بر همین اساس حرکت روبه رشد تدوین مقررات مرتبط با صلاحیت و شایستگی و حدود صلاحیت مدیریت که مبتنی بر توانایی آنها در برخورد با مسائل پیچیده و متناقض است، شروع شده است.

حتی اگر از کوتاهی مدیریت جلوگیری شود، چگونگی پاسخگویی اجتماعی مدیران به سهامداران و سایر گروههای ذینفع، هنگامی که منافع آنان در یک راستا قرار نمی‌گیرد، مشخص نیست (Licht, 2000). تدوین مقرراتی که منافع ذینفعان را بر منافع سرمایه‌گذاران ارجح می‌سازد منجر به کاهش اثربخشی نظارت بازار بر امور شرکت می‌شود. به عبارت دیگر تدوین مقررات با هدف کمک به تنظیم نقش نظارتی بازار، چالشهای مربوط به راهبری شرکتی را افزایش داده است. **جدول ۱**، اثر چالشهای راهبری ایجاد شده ناشی از تغییرات پنجگانه در ماهیت کار، بازار سرمایه، رقابت بازار تولید، ساختار سازمانی و محیط نظارتی را نشان می‌دهد.

پاسخگویی و راهبری شرکتی

یک پرسش اساسی این است که امروزه مدیران شرکتهای امین چه کسانی هستند؟ به عبارت دیگر خود را در برابر چه کسانی مسئول می‌دانند؟ **میلتون فریدمن** (Milton Friedman) در این زمینه سخن مشهوری دارد: "مسئولیت اجتماعی یک واحد تجاری افزایش سودآوری آن واحد است." این جمله سهامداران را به عنوان ذینفع اصلی برتر از دیگران می‌داند و مسئولیت اجتماعی شرکت را محدود می‌کند. پیشینه ساختن ثروت سهامداران منافع سایر گروههای ذینفع را تحت شعاع خود قرار می‌دهد و سهامداران که

رفتار اشخاص می‌شود. بنابراین قراردادگرایی از یک پایداری داخلی برخوردار است و الگویی خوداصلاح برای اقتصاد شرکتها به شمار می‌آید.

در این دیدگاه شرکت مسئولیتی ندارد و مسئولیت آن از طریق فرایند قراردادی به اشخاص ذینفع منتقل می‌شود.

هنگامی که شرکت مجموعه‌ای از قراردادها به شمار می‌آید، در مقایسه با زمانی که شرکت یک واحد با شخصیت حقوقی مستقل در نظر گرفته می‌شود تاثیر متفاوتی بر وضع قوانین دارد و مداخله دولت در امور شرکت باید براساس میزان آزادی افراد در انعقاد قرارداد ارزیابی شود. آزادی و علاقه ورود آگاهانه افراد به قراردادهای اختیاری نکته اساسی قراردادگرایی است.

در دیدگاه قراردادگرایی یک واحد اقتصادی از مقررات دولتی آزاد است زیرا افراد براساس تمایل خود قادرند متقابلاً قراردادهای سودآوری را اجرا کنند. این مسئله به آزادی عمل اشخاص بستگی ندارد بلکه به کارایی مطلوب اقتصادی برمی‌گردد. در دیدگاه قراردادگرایی هدف مدیران شرکت بیشینه‌سازی ارزش شرکت یعنی تاکید بر برتری سهامداران است. برتری سهامداران هم در این است که تنها آنها تمایل به افزایش ارزش شرکت دارند و بعضی از گروههای ذینفع که از حقوق ثابتی برخوردارند انگیزه‌ای برای افزایش ارزش شرکت ندارند. در این دیدگاه سهامداران حقوق بیشتری در شرکت سهامی دارند و از اولویت بیشتری برخوردارند و کنترل شرکت سهامی به آنان برمی‌گردد.

بیشینه ساختن ارزش باقیمانده برای افراد ذیحق (سهامداران) در یک شرکت سهامی در راستای بیشینه ساختن حقوق کل ذینفعان است. در یک بازار کامل براساس اصل ارزش بازار، سهامداران و سایر گروههایی توانند آزادانه از افزایش ثروت ناشی از تصمیمهای عملیاتی مرتبط با حداکثر شدن ارزش اوراق بهادار بهره‌مند شوند.

در مدل هافشند پاسخگویی با فردگرایی سازگار است. زیرا پاسخگو انتظار دارد مورد سؤال قرار گیرد و پاسخ خواه نیز انتظار پاسخدهی دارد. همچنین پاسخگویی با فاصله قدرت کمتر سازگاری بیشتری دارد. در جوامع با فاصله قدرت پایین صاحبان قدرت انتظار دارند در برابر کردارشان پاسخگو باشند. بنابراین الگوی راهبری شرکتها ممکن است با تاکید بر ارزشهای فردی یا ارزشهای گروهی و سایر ارزشهای فرهنگی جامعه تدوین شود (Licht, 2002).

رهنمودهایی درباره راهبری با هدف چیرگی بر تغییرات

بر اثر تحولات اخیر در چالشهای حوزه مدیریت شرکتها، راهبری شرکتی (مانند بروز مسائل نمایندگی، تناقض ناشی از صلاح حدید مدیریت و پاسخگویی آن، ارزیابی ریسک) و سازمانهای متنوع که توان ایجاد تغییرات اقتصادی (از قبیل قواعد افشای فرامرزی، مقررات قراردادی و ایجاد نقش نظارتی بازار بر امور شرکت) را دارند ایجاد شده است. برای درک ماهیت شرکت، نقش آن در جامعه و نحوه نظارت بر امور شرکت دو دیدگاه شکل گرفته است.

دیدگاه قراردادگرایی

قراردادگرایی بر روابط قراردادی بین ذینفعان و شرکت تمرکز دارد. شرکتها برای کاهش هزینه مبادلات می‌توانند مبادلات خود را با مجموعه‌ای از قراردادها انجام دهند و گروهی را تشکیل دهند که وظایف کارفرمای اقتصادی را برعهده گیرد و قراردادهای کارا منعقد کند. تشکیل این گروه و تخصصی شدن وظایف آن باعث افزایش کارایی در شرکتهای سهامی می‌شود که شرکتهای تک‌مالکی این مزیت را ندارند.

از نظر قراردادگرایان شرکت یک واحد حقوقی مستقل نیست بلکه مجموعه‌ای از قراردادهای ضمنی و صریح است که گروههای ذینفع را به هم پیوند می‌دهد. مدیران شرکت از طریق مذاکره با هر یک از گروههای ذینفع به تسهیل فرایند معاملات می‌پردازند. اقدامات نظارتی برون‌سازمانی که برای اطمینان از کارایی فرایند قراردادی براساس الزامات بازار به وجود آمده از عناصر محیطی حاکم بر فعالیت شرکتهاست که بر کارایی قراردادهای تاثیر می‌گذارد. بازار ناکارایی قراردادی را جریمه می‌کند و این جریمه‌ها موجب بهبود

تعریف

حد و مرز مسئولیتهای اجتماعی

چالش بزرگی

برای طرفداران ایده

جمع‌گرایی

به شمار می‌رود



**امروزه
برخلاف گذشته
سرمایه‌گذاری
در ارتقای
سطح دانش منابع انسانی
عامل کلیدی
در انباشت ثروت
به حساب می‌آید**

به عنوان مثال اجازه انجام تجارت آزاد از طرف اشخاص نمی‌تواند موجب اصلاح نابرابریهای ناشی از توزیع ناعادلانه ثروت و قدرت معامله اشخاص شود.

دیدگاه جمع‌گرایی

مکتب جمع‌گرایی بر پایه مباحث تاریخی درباره ماهیت زندگی انسان بنا شده و در زندگی اجتماعی اولویت را به جمع می‌دهد. پرسش اساسی در این مکتب که شرکت را به عنوان یک شخصیت حقوقی مستقل نگاه می‌کند این است که فعالیت‌های اقتصادی چگونه به جامعه خدمت می‌رسانند؟ به عبارت دیگر جامعه در ازای امتیازاتی که به شرکتها می‌دهد چه چیزی از آنها طلب می‌کند؟ در پاسخ به این پرسش می‌توان گفت:

"احساس مسئولیت اجتماعی از سوی مسئولان شرکت نسبت به کارکنان، مشتریان و عموم مردم"

وجه تمایز مکتب فکری جمع‌گرایی تمایل به شناسایی و جلوگیری از آسیب‌هایی است که ممکن است شرکتها بر جامعه وارد کنند. البته بیشتر شرکتها منافع اکثر افراد جامعه را که نفعی در فعالیت‌های آنها دارند، نادیده می‌گیرند.

جمع‌گرایان بر عدالت و همکاری تاکید دارند و خواهان جامعه‌اصیلی هستند که تامین صحیح نیازهای اعضای جامعه، فعالیت‌های شرکت را توجیه می‌کند. در حالی که جمع‌گرایان بر مسئولیت اجتماعی مدیریت تاکید دارند، قراردادگرایان در جستجوی حد پذیرفته‌ای از آزادی عمل طرفین قرارداد هستند و با منطبق دست نامرئی برای تامین رفاه اجتماعی، توزیع سود حاصل از فعالیت‌های شرکت را از این طریق توجیه می‌کنند.

این گامی در جهت حفظ منافع همه گروهها اعم از افراد ذینفع و ذیحق است. بنابراین فرض می‌شود که حرکت در راستای افزایش منافع افراد ذیحق در نتیجه اصل ارزش بازار موجب می‌شود که حقوق همه ذینفعان حداکثر شود. البته عملی کردن اصل ارزش بازار نیازمند اجرای کامل الگوی قراردادگرایان است.

مشکلات دیدگاه قراردادگرایی

• در قراردادگرایی فرض بر سلامت مالی قراردادهاست که یک آرمان است و نقایص اجتناب‌ناپذیر ناشی از ابهام در زبان، سهل‌انگاری، اثر رویدادهای پیشبینی نشده، اختلافات و مجادلات طرفین قرارداد در بیان مقاصد و مفاهیم، همیشه وجود دارد.

• به دلیل عدم تقارن اطلاعاتی طرفین قرارداد، وجود هزینه مبادلات و تقلب، منافع طرفین حفظ نمی‌شود. به عنوان مثال مشکل نمایندگی بین سهامداران و مدیریت از طریق انعقاد قرارداد حل نشده و هزینه‌های نمایندگی وجود دارد.

• موانع و نقایص نظارتی بازار باعث شکلگیری فشارهای بیرونی بر مدیریت به منظور بیشینه‌ساختن ثروت سهامداران می‌شود.

• به دلیل عدم امکان شناسایی افرادی که به‌طور غیرمستقیم از شرکت تاثیر می‌پذیرند، امکان دارد در برخی از قراردادهای پیچیده منافع گروهی از اشخاص ناشناخته بماند.

• مشکلات ناشی از تضاد یا عدم یکنواختی سیستمهای حقوقی، قوانین شرعی، آیین‌نامه‌ها، قوانین گمرکی، بازرگانی و زبان در راهبری شرکتی از مشکلات دیدگاه قراردادگرایی به حساب می‌آید (Bradley et al., 2000).

• چنانچه دیدگاه قراردادگرایی باعث بیشینه شدن کارایی در اقتصاد شود، ضرورتاً موجب بیشینه شدن رفاه اجتماعی نخواهد شد.

ساختار قرارداد گرایانه برای موفقیت اداره امور شرکت را ضروری ساخته است.

• تغییرات سریع بازارهای جهانی و تجدید ساختارهای زیادی که در شرکتها رخ می دهد در یک اقتصاد مبتنی بر الگوی قراردادگرا امکانپذیر است.

البته برای چیرگی بر مشکلات قراردادگرایی و تبدیل آن به یک الگوی فراگیر برای اداره و نظارت بر امور شرکتها لازم است شرایط زیر ایجاد شود:

• تدوین مقررات لازم برای افشای اطلاعات مورد نیاز طرفین قرارداد،

• ایجاد نظام حقوقی لازم برای تدوین شرایط معامله،

• ایجاد ضمانت اجرایی (اختیارات قضایی) برای عملی کردن مقررات،

• ایجاد سیستم انعطاف پذیری که بتواند با تغییرات داخلی در محیط تجاری سازگار شود.

مشکل کنونی نبود نهادهایی است که بتوانند چنین زیرساختهای فراگیری ایجاد کنند. راه حل این مشکل شاید گسترش حقوق بین المللی با تاکید بر هماهنگی و یکپارچگی قوانین حقوقی است که البته زمان زیادی نیاز دارد تا چنین اتفاقی بیفتد و هیچ تضمینی وجود ندارد که چارچوبی کارا و اثربخش ایجاد شود (Bradley et al., 2000).



منابع:

- Barrett, P., AO, **Financial Management in The Public Sector: How Accrual Accounting and Budgeting Enhances Governance and Accountability**, Online, www.google.com, 2004
- Bradley M., et al., **The Purposes and Accountability of The Corporation In Contemporary Society: Corporate Governance at a Cross Roads**, Law and Contemporary Problems, 62:3, 1-86, 2000
- Gray, R., Owen, D., and Adams, C., **Accounting and Accountability: Changes and Challenges in Corporate Social and Environmental Reporting**, London: Prentice-Hall, 1996
- Licht, N.A., **Accountability and Corporate Governance**, Online, www.google.com, 2002
- Owen, L.D., et al., **The New Social Audits, Accountability, Managerial Capture or The Agenda of Social Champions?**, The European Accounting Review, 9:1, 81-98, 2000

طرفداران این دو مکتب یکدیگر را متهم می کنند. قراردادگرایان ادعا می کنند تداوم راه جمع گرایی بیکاری و مظلومیت در پی خواهد داشت، در حالی که جمع گرایان می گویند در صورت مهار نشدن قراردادگرایی، باید از استثمار و بیگانگی مردم ترسید. زندگی سازمانی در مکتب قراردادگرایی نقش مدیر را افزایش ثروت سهامداران در چارچوب فعالیتهای قانونی می داند. در مکتب جمع گرایی باور بر این است که مدیران نه تنها در برابر سهامداران بلکه در برابر تمامی افراد ذینفع در شرکت مسئولیت اجتماعی دارند و باید در برابر آنها پاسخگو باشند و نیازهای واقعی آنها را تامین کنند. پیشینه ساختن بازده سرمایه گذارها ممکن است نظم جامعه را برهم بزند و از اعتماد اجتماعی بکاهد. بنابراین شرکتها باید نیاز اجتماعی را معیار اصلی تخصیص منابع قرار دهند و به نقش مردم عادی در تصمیمهای اقتصادی سهم بسزایی بدهند. طرفداران این رویکرد، حسابداری، حسابرسی و گزارشگری اخلاقی و اجتماعی و محیطی را مکمل کارکردهای مالی مشابه در ارائه عملکرد شرکت می دانند.

مشکلات دیدگاه جمع گرایی

• اگرچه شرکتی که مسئولیت اجتماعی بالایی را می پذیرد و در برابر تمامی گروههای ذینفع پاسخگو است، ممکن است از روحیه کاری بالای کارکنان و حمایت سایر ذینفعان بهره مند شود و به بهره وری بالایی برسد، ولی تعریف حدود و مرز مسئولیتهای اجتماعی چالش بزرگی برای طرفداران ایده جمع گرایی به شمار می رود.

• هنگامی که شرکتها مرزها را درمی نوردند تامین نیازهای تمامی گروههای ذینفع ناممکن می نماید.

• تضاد منافع احتمالی گروههای ذینفع شرکت، پاسخگویی به افراد ذینفع با منافع متضاد را ناممکن می سازد.

نتیجه گیری

پارادایم قراردادگرایی هدف اصلی شرکت را پیشینه ساختن ارزش شرکت و ثروت سهامداران بیان می کند. شرکتهای دلایل زیرگرایش به الگوی قراردادگرایی را توجیه می کنند:

• بررسیهای به عمل آمده نشان می دهد اندازه خارجی بازارهای سرمایه در هر کشور رابطه مستقیمی با میزان قوانین و مقررات نظارتی آن کشور دارد که تاکیدش بر حمایت از سرمایه گذاران است.

• گسترش رقابت در عرصه جهانی بازارهای تولید، استفاده از