

حکمرانی شرکتی در ایران: پژوهش موردی شرکت‌های دولتی

تاریخ دریافت: ۹۸/۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۰۲

امیرعلی مهاجرانی*

علینقی مشایخی**

مسعود طالبیان***

چکیده

این پژوهش به بررسی وضعیت حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی ایرانی می‌پردازد. با به کارگیری مفاهیم نظریه نهادی و مفهوم واردات، این پژوهش وضعیت حکمرانی شرکت‌های دولتی ایرانی و نقش حکمرانی شرکتی در این بنگاه‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. برای دستیابی به این مقصود، این پژوهش از روش کیفی تفسیری استفاده کرده و به جمع‌آوری داده‌های کیفی به شکل داده‌های ثانوی و همینطور مصاحبه‌های نیمه ساختاری با مدیران ارشد سابق و فعلی شرکت‌های دولتی می‌پردازد. یافته‌های پژوهش نشانگر نقش در هم تنیده چهار مولفه حاکمیت در سطح کلان، آموزش دهندگان و خبرگان، و زمینه سازمان‌ها در سطح میانی، و در نهایت فرهنگ و رفتار فردی در سطح خرد در ناموفق بودن دامنه دار موضوع حکمرانی شرکتی در ایران است. دستاورد نظری این پژوهش ارائه چارچوب نظری جدیدی بر مبنای نظریه نهادی، و مشخصاً وارد کردن مفاهیم منطق نهادی و مفهوم واردات به پژوهش‌های حکمرانی شرکتی در حوزه شرکت‌های دولتی کشورهای در حال توسعه، و دستاورد ادبی آن ارائه دیدی تازه و جامع از وضعیت حکمرانی شرکتی در بنگاه‌های دولتی و عمومی ایرانی است. به علاوه، متخصصین و سیاستگذاران می‌توانند با استفاده از پیشنهادات اصلاحی ارائه شده در این پژوهش چارچوب حکمرانی شرکتی سازمان‌ها را با دیدی تازه و جامع تر بهبود بخشیده و فرایند اجرای آن را تسهیل کنند، که نتیجه آن افزایش بهره‌وری شرکت‌های دولتی خواهد بود.

واژگان کلیدی: حکمرانی شرکتی، شرکت‌های دولتی، تئوری نهادی، کشورهای در حال توسعه

* پسا دکترا دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه شریف.

** استاد دانشکده مدیریت دانشگاه شریف.

*** استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه شریف.

مقدمه

شرکت‌های دولتی در کشورهای در حال توسعه در خاورمیانه به صورت تاریخی همواره نقش مهمی را در پیشرفت اقتصاد، اشتغال‌زایی و ارائه خدمات حیاتی ایفا کرده‌اند. این نوع شرکت‌ها، در بخش‌های کلیدی متنوعی از بازار همچون بانکداری، انرژی و ساخت و ساز حضور دارند. با وجود افزایش روند خصوصی‌سازی در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، تاثیر این نوع شرکت‌ها در کشورهای در حال توسعه در منطقه حاشیه خلیج فارس نه تنها کاهش نیافته است، بلکه در برخی کشورهای عربی منطقه افزایش یافته و نقش فعالتری در اقتصاد ایفا می‌کنند. دلیل این امر رشد شرکت‌های دولتی نفت و گاز، صندوق‌های مالی ملی و توسعه زیربنای تلقی شده که معمولاً با حضور مستقیم دولت‌ها صورت می‌پذیرد (Teen and Phan, 2001). از منظر تاریخی، شرکت‌های دولتی در اقتصادهای آسیب دیده پس از جنگ جهانی دوم، مانند فرانسه و ایتالیا، نقش بسزایی در بازسازی اقتصاد ایفا کرده‌اند. این کمک‌ها شامل افزایش چشمگیر نرخ اشتغال‌زایی، بازسازی صنایع از بین رفته، و بهبود کلی کیفیت زندگی شهروندان دو کشور میشد (Schmidt, 1996, Amatori et al, 2013). در ایران اما، با وجود موج خصوصی‌سازی که در سال‌های اخیر اتفاق افتاد، شرکت‌های دولتی و عمومی همچنان به شکل چشمگیری در اقتصاد کشور حضور دارند. البته لازم به ذکر است شرکت‌های دولتی و عمومی ایرانی در قیاس با شرکت‌های مشابه در برخی کشورهای همسایه بهره‌وری مطلوب و چشمگیری در سال‌های اخیر نداشته‌اند، و ضعف در حکمرانی این شرکت‌ها یکی از دلایل این عملکرد ضعیف ذکر می‌شود. بنابراین لزوم انجام پژوهشی دقیق و جامع برای بررسی نقاط ضعف در حوزه حکمرانی این شرکت‌ها احساس می‌شود. این مقاله به پر کردن این خلا در ادبیات حکمرانی شرکتی کشور می‌پردازد. سازمان این مقاله بدین شرح است: ابتدا مروری بر ادبیات حکمرانی و حکمرانی شرکتی ارائه می‌کنیم. در ادامه، مبانی نظری پژوهش و چارچوب توسعه و توضیح داده می‌شوند. سپس، روش تحقیق شامل فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بیان می‌شوند. بخش بعد به تحلیل یافته‌ها با توجه به چارچوب نظری توسعه داده شده می‌پردازد. در پایان، بحث، دستاوردها و نتیجه‌گیری‌ها به همراه محدودیت‌های پژوهش که می‌توانند مسیرهای احتمالی برای پژوهش‌های مرتبط آتی باشند، بیان می‌شوند.

مرور ادبیات

در تعریف کلی، حکمرانی دستورالعمل‌هایی را در بر می‌گیرد که با استفاده از آنها قوانین، هنجارها و اقدامات، ساماندهی، نگهداری و تنظیم شده و حکمرانان مورد ارزیابی و بازخواست قرار می‌گیرند. حکمرانی به فرآیند حکومت کردن می‌پردازد، فرآیندای که متناسب با زمینه مورد بررسی، توسط دولت، بازار و یا شبکه، و با استفاده از قوانین، هنجارها و قدرت جامعه انجام می‌پذیرد. به طور مشخص تر، حکمرانی شامل فرآیندهای متقابل تصمیم‌گیری بین بازیگران با درجات مختلف درگیری با یک مشکل مشترک می‌باشد، که در حالت ایده آل منجر به ایجاد، تقویت و تکثیر هنجارهای اجتماعی و نهادها می‌شود (Wood and Wright, 2010). در حالی که رسمی‌ترین بدنه حکمرانی دولت می‌باشد، نهادهای حکمرانی دیگری نیز وجود دارند، مثل سازمان‌ها، قبیله‌ها، خانواده‌ها و گروه‌های غیر رسمی تر مردم (Bevir, 2012). گونه‌های مختلفی از حکمرانی نیز وجود دارند. این گونه‌ها معمولاً مرتبط با یک سطح مشخص از حکمرانی (مثلاً حکمرانی عمومی، حکمرانی جهانی و حکمرانی شرکتی) می‌باشند که با یک گونه از سازمان همخوانی دارند. از آنجا که هدف این پژوهش بررسی وضعیت حکمرانی شرکتی در بنگاه‌های دولتی ایرانی می‌باشد، در قسمت بعد در ابتدا به بررسی مفهوم حکمرانی شرکتی می‌پردازیم.

حکمرانی شرکتی

گسترده‌گی مفهوم حکمرانی شرکتی و استفاده بیش از حد آن در حوزه‌ها و ادبیات مختلف باعث شده در حال حاضر تعریف دقیق و مشخصی که نشان دهد مفهوم حکمرانی شرکتی دقیقاً به چه چیزی اطلاق می‌شود و مورد قبول عموم پژوهشگران باشد وجود نداشته باشد. اما به صورت کلی، حکمرانی شرکتی به مکانیزم‌ها، فرآیندها، و روابطی اطلاق می‌شود که از طریق آنها بنگاه‌ها، قانونگذاری، هدایت و مدیریت می‌شوند (Subramanian, 2015). ساختارها و استانداردهای حکمرانی، توزیع جامع حقوق و مسئولیت‌های بین عوامل مختلف را در یک بنگاه نشان می‌دهند، که شامل سهامداران، هیات مدیره، مدیران اجرایی، ذینفعان، ممیزین حسابداری و قانونگذاران می‌شود. به علاوه، حکمرانی شرکتی قوانین و روش‌های تصمیم‌گیری در امور شرکتی را نیز ارائه

میکنند (Daily et al, 2003). به تعریف جامع تر، حکمرانی شرکتی شامل فرآیندهایی است که با استفاده از آن‌ها اهداف شرکت‌ها مشخص شده و دنبال می‌شوند. برای رسیدن به این اهداف، مکانیزم‌های حکمرانی مختلفی مثل نظارت بر فعالیت‌ها، اتخاذ سیاست‌ها، روش‌ها، و تصمیمات شرکت‌ها و ذینفعانشان به کار برده می‌شود. روش‌های حکمرانی شرکتی معمولاً بر اساس تلاش‌هایی است که برای همسو کردن علایق و منافع ذینفعان مختلف به کار می‌رود (Daily and Dalton, 1994)، که این نشانگر اهمیت حکمرانی خوب می‌باشد. به خصوص پس از رسوایی‌های بزرگ برخی شرکت‌ها مثل (Enron, Brex, Adelphia) در کشورهای مختلف در دهه‌های اخیر، هم عموم مردم و هم گروه‌های سیاسی مساله قانونگذاری شرکت‌ها و شیوه‌های حکمرانی آن‌ها را زیر ذره بین برده و به شکل دقیق‌تر بررسی می‌کنند (Heath and Norman, 2004). از این منظر، حکمرانی شرکتی به برقراری توازن بین منافع ذینفعان مختلف سازمان، از جمله سهامداران، مدیران، مشتریان، تامین‌کنندگان، اعتباردهندگان، دولت و در نهایت جامعه می‌پردازد. به علاوه، به واسطه ارائه چارچوبی برای دستیابی به اهداف کلی سازمان، حکمرانی شرکتی در واقع کلیه حیطه‌های مختلف مدیریتی را از کنترل‌های داخلی گرفته تا ارزیابی عملکرد، افشای سازمانی و برنامه‌های عملیاتی در بر می‌گیرد.

در حال حاضر، نظام‌های مختلفی از حکمرانی شرکتی وجود دارد که میتوان از بین آنها گزینه مطلوب را با در نظر گرفتن ویژگی‌های محیط نهادی که شرکت‌ها در آن حضور دارند انتخاب کرد. در میان این مدل‌ها، تفاوت‌های قابل توجهی وجود دارد. در حال حاضر، مدل‌هایی که بیش از بقیه فراگیر هستند مدل‌های آنگلو-ساکسون و کانتیننتال می‌باشند. مدل آنگلو-ساکسون توسط بازارهای سرمایه داری و فردگرایی انگلستان و امریکا توسعه داده شده است. در این مدل، هیات مدیره و سهامداران بر شرکت نظارت کرده و مدیران اجرایی نقشی حائز اهمیت اما ثانوی را ایفا می‌کنند، و در واقع قدرتشان را از هیات مدیره‌ای که توسط سهامداران انتخاب می‌شوند، می‌گیرند. شرکت‌هایی که از مدل حکمرانی شرکتی آنگلو-ساکسون پیروی می‌کنند، معمولاً دارای کنترل قانونگذاری (legislative) روی ظرفیت سهامداران برای اعمال کنترل کاربردی و روزانه بر امور شرکت دارند (Cernat, 2004). مدل دوم حکمرانی شرکتی که رواج زیادی دارد، مدل کانتیننتال است. این مدل به شکل عمده در اروپا مورد استفاده قرار

می گیرد. مدل کانتیننتال در نتیجه تاثیرات فاشیستی و کاتولیکی در قرن بیستم ظهور کرد. شرکت هایی که در ایتالیا و آلمان وجود دارند مثال های رایجی از پیروی کنندگان این مدل به حساب می آیند. در سیستم حکمرانی شرکتی کانتیننتال، نهاد شرکت به عنوان ساز و کاری هماهنگ کننده بین گروه های مختلف با اهداف متفاوت در کشور دیده می شود. در این سیستم، بانک ها با ارائه خدمات مالی و تاثیرگذاری بر روند تصمیم گیری در شرکت ها نقش بسزایی ایفا می کنند. شرکت هایی که از این مدل پیروی می کنند دارای یک هیات اجرایی و یک شورای نظارتی انتخاب شده توسط سهامداران میباشند. هیات اجرایی مسئول فعالیت های مرتبط با مدیریت شرکت میباشد و شورای نظارتی بر هیات اجرایی نظارت میکند. دولت ها و منافع ملی دارای بیشترین اهمیت در این مدل میباشند و تاکید ویژه ای روی مسئولیت شرکت ها در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده توسط دولت وجود دارد (Aguilera and Jackson, 2003).

فارغ از مدل حکمرانی شرکتی که یک بنگاه از آن استفاده میکند، داشتن نظام حکمرانی شرکتی خوب برای دستیابی به اهداف اصلی هر شرکت از اهمیت شایانی برخوردار است. این اهداف به طور معمول شامل افزایش ارزش سهام سهامداران همزمان با مدیریت مناسب انواع ریسک ها میباشند. این مساله از ارزش بیشتری در حوزه شرکت های دولتی برخوردار است، شرکت هایی که در دهه های اخیر در ایران معمولاً به عملکرد ضعیف و از بین بردن سرمایه شهرت پیدا کرده اند. داشتن یک سیستم حکمرانی شرکتی خوب، عدالت و شفافیت در محیط کسب و کار را ضمانت میکند و از پاسخگویی مدیران در برابر اعمال صورت گرفته اطمینان حاصل میکند. در این ارتباط، برای مثال، پژوهشی از کلاسنس و یورتوگلو (2013)^۱ به بررسی فواید پیروی مناسب از حکمرانی شرکتی خوب پرداخته و مواردی چون دسترسی بهتر به تامین مالی خارجی، هزینه سرمایه پایینتر، افزایش ارزش شرکت، قدرتمندتر شدن فرآیند تصمیم گیری استراتژیک و بهبود عملکرد عملیاتی، کاهش ریسک رسوایی های شرکتی و در نهایت رابطه ای سالمتر با ذینفعان را به عنوان فواید اصلی اجرای حکمرانی شرکتی خوب بیان می کنند. برای پیاده سازی مناسب و پیروی از اصول حکمرانی شرکتی خوب، سازمان باید دارای هیات مدیره ای مسئولیت پذیر، قوانین داخلی قوی در سازمان، و تعهد به شفاف سازی فعال و حقوق متمایز ذینفعان باشد (Claessens, and Yurtoglu, 2013).

با این حال، در قیاس با شرکت‌های بخش خصوصی، شرکت‌های دولتی با چالش‌های ویژه حکمرانی مواجه هستند که بر روی عملکردشان تاثیر می‌گذارد. به صورت کلی، شرکت‌های دولتی به شرکت‌هایی اطلاق می‌شود که مالکیت آنها با دولت است و یا توسط دولت کنترل و مدیریت می‌شوند. این دسته شرکت‌ها نیز بخش اعظم درامدشان را از طریق فروش محصولات و یا خدمات به دست می‌آورند. این در حالی است که آنها ممکن است مجبور باشند از اهداف خدمات عمومی و یا برنامه‌های سیاستی خاصی پیروی کنند. بر اساس دستورالعمل‌های سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، شرکت‌های دولتی، نهادهایی هستند که یک شکل قانونی مشخص داشته و فارغ از اینکه آیا از یک هدف سیاسی پیروی می‌کنند یا خیر، دارای فعالیت اقتصادی می‌باشند. این شرکت‌های دولتی می‌توانند در بخش‌های رقابتی یا غیر رقابتی اقتصاد حضور داشته باشند. بنابراین، اصطلاح شرکت دولتی شامل شرکت‌هایی می‌شود که دولت از طریق مالکیت کامل، عمده و یا جزئی مهم روی آنها کنترل زیادی دارد. از این رو، شرکت‌های عمومی ایران که دولت با استفاده از انتصاب مدیران اجرایی و یا هیات‌های مدیره و مسایل دیگر روی آنها کنترل دارد نیز در زمره شرکت‌های دولتی قرار می‌گیرند (OECD, 2015).

مهمترین ویژگی متمایز شرکت‌های دولتی، پتانسیل و قدرت آنها برای ارائه محصولات و سرویس‌های اساسی در بخش‌های حیاتی مثل انرژی، حمل و نقل و سلامت می‌باشد. با استفاده از منابع گسترده و پر هزینه‌ای که معمولاً در دسترس شرکت‌های بخش خصوصی نمی‌باشد، شرکت‌های دولتی که به این قبیل منابع دسترسی داشته و به نحو مطلوب اداره می‌شوند، می‌توانند نقش پررنگی در حوزه‌های سلامت، رفاه، توسعه زیربنایی، آموزش و در مجموع در پیشرفت اقتصاد ایفا کنند. با این حال، برای اداره موثر و کارآمد شرکت‌های دولتی، تعدادی چالش بزرگ سر راه قرار دارند. این چالش‌ها صرفاً مختص شرکت‌های دولتی کشورهای در حال توسعه نمی‌باشند، و در رابطه با شرکت‌های دولتی کشورهای پیشرفته هم صدق می‌کنند (Jesover and Kirkpatrick, 2005). در میان این چالش‌ها، مهمترین چالشی که شرکت‌های دولتی با آن مواجه هستند، اتخاذ تصمیماتی اقتصادی است، آن هم در حالیکه مدل ارائه محصولات و خدمات آنها معمولاً هدف‌های سیاسی را نیز در نظر دارد. این مقوله باعث پیچیدگی‌ها و تنش‌هایی می‌شود که شرکت‌های دولتی باید بر

آنها چیره شوند. در نتیجه این مشکلات، شرکت های دولتی که هدفشان ادامه حیات و تداوم در ارائه محصول و خدمات است، ممکن است نیاز به افزایش منابع مالی از سوی دولت پیدا کنند. از آنجایی که شرکت های دولتی حاضر در سایر بخش های حیاتی اقتصاد نیز نیاز به منابع دارند، در کشورهایی که بودجه ملی و منابع محدود است، این مساله مشکل ساز خواهد بود. در این مواقع، اخذ تصمیمات راهبردی امری حیاتی است تا شرکت های دولتی حاضر در بخش های مختلف از بین نرفته و بتوانند به فعالیت خود به شکل مناسب ادامه دهند (Sokol, 2009). بنابراین، همانطور که چالش های ذکر شده نشان میدهند، رسیدن به تعادلی مطلوب بین اهداف اجتماعی و اقتصادی شرکت های دولتی برای آنها تبدیل به مسئولیتی با پیچیدگی های روز افزون شده است. گرچه میتوان یک شرکت دولتی برای منفعت عموم تاسیس کرد، اما در عمل همین شرکت تاسیس شده ممکن است خود را تنها در برابر حزب سیاسی که قدرت را در اختیار دارد مسئول بداند و منافع عمومی را نادیده بگیرد. این مساله نشاگر آن است که ایده ارائه خدمات و محصولات عمومی مقرون به صرفه به مردم به شکل غیر اقتصادی، در دنیای امروز دیگر چندان اجرا نمی شود (Wong, 2004).

حکمرانی شرکتی در شرکت های دولتی ایران

مباحث مطرح شده تا اینجا نشانگر اهمیت شرکت های دولتی در اقتصاد جهانی به صورت کلی، و به طور مشخص نقش حیاتی حکمرانی شرکتی خوب در عملکرد این نوع شرکت ها بود. ایران، مثل بسیاری از کشورهای در حال توسعه، دارای اقتصادی مختلط میباشد که در آن شرکت های دولتی، در کنار شرکت های خصوصی، همچنان نقشی حایز اهمیت در اموری همچون اشتغالزایی و رشد اقتصادی دارند. اما، با وجود دریافت انواع حمایت ها و تسهیلات گسترده دولتی، عملکرد بسیاری از شرکت های دولتی در سال های اخیر ضعیف بوده است. رکود اقتصادی در نتیجه تحریم های اعمال شده روی کشور، در کنار سوء مدیریت و نبود استانداردها و پروتکل های نظارتی مناسب و عدم استفاده از ابزارهای جامع حکمرانی شرکتی بحران در شرکت های دولتی ایرانی را عمیقتر کرده است (Mashayekhi and Bazaz, 2010).

حکمرانی شرکتی، با شکل و شمایل کنونی، هنوز نسبتا مفهومی نو در ایران محسوب می شود. در سال ۲۰۰۴، بورس اوراق بهادار تهران با استفاده از راهنماهای حکمرانی شرکتی که توسط OECD ارائه شده و با بهینه کاوی آنها بر اساس بازار بورس مالزی، دستورالعمل

حکمرانی شرکتی در ایران را ایجاد کرد. بعدها در سال ۲۰۱۰، سازمان بورس و اوراق بهادار این دستورالعمل را تکمیل و سپس کد حکمرانی شرکتی را رسماً تایید کرد، اگر چه شرکت‌ها هنوز ملزم به پیاده سازی آن نیستند. در این برهه، سمینارها و کنفرانس‌های مختلفی با موضوع حکمرانی شرکتی و با هدف بهبود سیستم حکمرانی شرکت‌های لیست شده در بورس برگزار شد. با وجود این تلاشها، و با گذشت بیش از یک دهه از زمانی که اصول حکمرانی شرکتی OECD به فارسی برگردانده شده، مباحث مرتبط با این موضوع بویژه در محیط آکادمیک باقی مانده است (Mashayekhi and Bazaz, 2008). برای بررسی مشکلات شرکت‌های دولتی و عمومی ایران، به عنوان قدم اول میتوان نمایه بازار ایران را بررسی کرد. بر اساس تحقیقی در سال ۲۰۱۱، از نظر اندازه، بازار ایران نسبتاً کوچک بوده و سهامداران نهادی مثل صندوق‌های بازنشستگی و شرکت‌های بیمه مالکیت بیش از ۵۰ درصد ارزش شرکت‌هایی که به صورت عمومی معامله می‌شوند را در اختیار دارند. لازم به ذکر است بسیاری از این صندوق‌ها به صورت مستقیم به سازمان‌های دولتی تعلق داشته و توسط آنها اداره می‌شوند. در این شرکت‌ها، سهامداران عمده با استفاده از حقوق مالکیت در تصمیمات مدیریتی تاثیر می‌گذارند. از سوی دیگر، اعضای هیات مدیره در اصل بر اساس ارتباطات سیاسی و نفوذشان انتخاب می‌شوند و نه بر اساس تحصیلات مرتبط، تخصص و یا تجربه. در نتیجه این موارد، حقوق سهامداران خرد معمولاً مورد بی توجهی قرار می‌گیرد (Faghhih and Omidvar, ۲۰۱۱). در شرکت‌های دولتی، ساختار مالکیت معمولاً سلسله مراتبی و متمرکز است. شرکت‌های ایرانی عموماً دارای هیات‌هایی با ساختار یک لایه‌ای می‌باشند، و این در حالی است که تعداد مدیران کاملاً مستقل بسیار محدود است. بازار سرمایه دارای نقدینگی نسبتاً پایین بوده، و در این میان این سهامداران غالب و برجسته هستند که اصول حکمرانی شرکتی را تفسیر، اعمال و پیاده سازی می‌کنند. به علاوه، نقش‌ها و مسئولیت‌های سهامداران و اعضای هیات مدیره به صورت روشن ایفا نمی‌شود، و در اکثر شرکت‌ها، اعضای هیات مدیره به صورت مرتب و مستمر به سهامداران گزارش نمی‌دهند. در نتیجه، آگاهی از کد حکمرانی شرکتی کشور و پیروی از اصول آن در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. ساختار مالکیت در شرکت‌های ایرانی در حال حاضر دارای طبیعتی متمرکز بوده و عمدتاً به سود سهامداران بزرگ می‌باشد.

در بررسی وضعیت نامطلوب حکمرانی شرکتی در بنگاه‌های ایرانی موضوعات مختلفی در

ادبیات این حوزه مطرح شده است. یکی از موانع بزرگ در راه پیاده سازی حکمرانی شرکتی بی علاقه‌گی شدید شرکت ها نسبت به در اختیار گذاشتن اطلاعات، و ضعف در مستندسازی و ارائه گزارش است. البته در بخش خصوصی وضعیت تا حدودی متفاوت است، و در سال های اخیر شرکت هایی بوده اند که در آن ها بعضی از اصول حکمرانی شرکتی به شکل مطلوب پیاده سازی شده است (Shiri et al, 2012). با این وجود، در مقایسه با شرکت های حاضر در کشورهای توسعه یافته، ضعف شرکت های ایرانی در رابطه با حکمرانی شرکتی چشمگیر است، و آگاهی پایینی نسبت به کاربردهای حکمرانی شرکتی وجود دارد (Faghih and Omidvar, ۲۰۱۱). دلیل دیگری که برای این مساله عنوان می شود قوانین ناقص و قدیمی تجاری حاکم بر کشور میباشند. کد تجاری ایران به دلیل عدم توجه کافی به حقوق سهامداران و مدیریت شرکت ها نیز به کرات مورد انتقاد قرار گرفته است. ایراد بزرگ دیگر نبود یک سیستم موثر برای بازرسی و گزارش دهی است. گزارشات مالی معمولاً دقیق نیستند و دارای کیفیت قابل قبولی نمیباشند، و در نتیجه سهامداران برای دستیابی به اطلاعات کافی در رابطه با وضعیت مالی و یا تراکنش های مهم یک شرکت با مشکل روبرو می شوند. به علاوه، در فقدان قوانین نهادی برای تشویق کسب و کار مسئول و حمایت از سهامداران خرد، تمرکز بالای سهام به معنای افزایش هزینه عاملیت (agency cost) است، و این مساله به سهامداران عمده و بعضی مدیران اجازه سوء استفاده و تحرکات فرصت طلبانه میدهد. بنابراین، بین سهامداران عمده و سایر سهامداران یک شکاف بزرگ اطلاعاتی وجود دارد (Rezaei et al, 2015). به صورت کلی، با وجود اینکه تشکیلات زیربنایی که برای یک بازار سرمایه فعال مورد نیاز است در ایران وجود دارد، نقدینگی و معاملات همچنان کم و محدود هستند، و بیشتر بازیگران بازار هنوز درک جامعی از این قوانین ندارند. به علاوه، سیستم مناسبی برای نظارت بر عملکرد مدیران اجرایی وجود ندارد، و مهم تر از آن، مدیران غیر اجرایی نیز معمولاً دارای استقلال نیستند (Faghih and Omidvar, ۲۰۱۱).

بر اساس پژوهش مذکور، در شرکت های دولتی ایرانی، به ندرت میتوان دستورالعمل هایی که به توضیح روشن و جامع نقش ها، مسئولیت ها، تحصیلات، و ساختار هیات مدیره میپردازند دست یافت. هیات های مدیره، به دلیل نداشتن استقلال، دارای اثرگذاری محدودی روی هدایت استراتژیک شرکت ها هستند. این بر عکس شرکت های دولتی کشورهای توسعه یافته است، که در آنها هیات های مدیره هم مسئول طراحی

استراتژی شرکتی، توسعه استانداردهای اخلاقی، و نظارت کردن بر روی عملکرد اجرایی مدیران در راستای دستیابی به سودهای قابل قبول برای سهامداران و هم مسئول جلوگیری از تعارض منافع هستند. عملکرد گونه‌های مختلف شرکت‌های دولتی در ایران (مثل شرکت‌های دولتی و عمومی صنعتی، هلدینگ‌ها و گروه‌های زیرمجموعه آنها) همواره به دلیل زیان ده بودن و عدم تناسب بین دارایی‌های شرکت و بازگشت سرمایه مورد انتقاد جدی قرار دارد (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۶). این عملکرد ضعیف و نامطلوب شرکت‌های دولتی در اکثر دولتهای حاکم، فارغ از گرایش سیاسی آنها ادامه داشته است. در سالهای اخیر، معضل فساد و ناتوانی در کنترل و به حداقل رسانیدن آن منجر به موج جدیدی از مطالعات در رابطه با موضوع حکمرانی شرکتی در بخش‌های مختلف اقتصاد کشور شده است. تحلیل‌ها و مقالاتی که به این موضوع پرداخته اند (حساس یگانه و الماسی، ۱۳۸۵، هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹، سیف، ۱۳۹۳، تازی وردی و همکاران، ۱۳۹۵، طبائی زاده و همکاران، ۱۳۹۶، حسینی ۱۳۹۷)، معمولاً دارای نگاه تک بُعدی به مساله حکمرانی شرکتی از زوایای خاص حقوقی یا حسابداری، و یا همراه با بی توجهی به مبانی نظری مناسب در انجام مطالعه هستند، و بنابراین نتیجه این طیف مطالعات برای عموم مدیران ارشد و قانونگذاران شاید چندان قابل درک و سودمند نباشد. بنابراین، و با توجه به وضعیت بحرانی شرکت‌ها در حوزه تحت بررسی، و عدم وجود مطالعه‌ای جامع در این زمینه که در سطوح مختلف مساله را بررسی میکند، هدف این پژوهش بررسی دقیق وضعیت حکمرانی شرکتی در بنگاه‌های دولتی ایرانی هم از بُعد نظری و هم از بُعد عملی می‌باشد، و سوال اصلی که این مطالعه در پی پاسخگویی به آن است بدین شرح است:

آیا وضعیت حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی مطلوب است و اگر چنین نیست، عدم موفقیت حکمرانی شرکتی در حوزه شرکت‌های دولتی ایرانی چه دلایلی دارد؟

مبانی نظری

چارچوب نظری که برای انجام این پژوهش توسعه داده شده، دارای مبانی نظری است که از دو نظریه نهادی و واردات استخراج شده اند. در مطالعات حکمرانی شرکتی، دو نظریه غالب در سالهای اخیر نظریه‌های عاملیت و نهادی بوده اند. در این میان، مدلهایی که بر اساس نظریه عاملیت توسعه داده می‌شوند، به شکل معمول مباحث حکمرانی

شرکتی را تا حد رابطه بین سهامداران و مدیران و با هدف مدیریت این رابطه - با استفاده از مفاهیمی چون مفهوم قرارداد - به منظور به حداکثر رسانیدن ارزش برای سهامداران محدود می کنند (Daily and Dalton, 2003). در نتیجه، انتخاب نظریه نهادی برای توسعه چارچوب نظری این پژوهش، با توجه به پیچیدگی های منحصر به فرد محیط نهادی ایران و بازیگران حاضر در آن، و نیاز توسعه مدل حکمرانی شرکتی که علاوه بر پیروی از اصول بنیادی حکمرانی شرکتی مطلوب در مقیاس جهانی، با محیط گسترده اجتماعی کشور و فرهنگ داخلی همخوانی داشته باشد، انتخابی مناسب می باشد. نکته مهم دیگر آنکه همانگونه که پژوهش های مرتبط با پیاده سازی حکمرانی شرکتی در اقصی نقاط دنیا نشان می دهد، پیاده سازی نظام حکمرانی که در یک محیط نهادی موفق بوده است، به رغم سرمایه گذاری های هنگفت در کشورهای دیگر، به واسطه تفاوت های عمیق در محیط های نهادی دیگر به ندرت تاثیر گذار بوده است. به عبارت دیگر، شیوه ها و نظام های اعتقادی کنشگران نهادی^۲ توسط چارچوب نهادی که در آن حضور دارند معنا می یابد، و در نتیجه شیوه ها و روش های مورد استفاده در محیط های نهادی متفاوت به صورت آماده قابلیت استفاده در محیط نهادی جدید را نداشته و غیر کاربردی می باشند (Greenwood et al, 2008).

نظریه نهادی

نظریه نهادی به صورت کلی نظریه ای است که به ابعاد عمیق تر و ارتجاعی ساختارهای اجتماعی می پردازد. این نظریه به بررسی فرآیندهایی می پردازد که در طی آن ساختارها (شامل الگوها، قوانین، هنجارها و روتین ها) به عنوان راهنماهایی معتبر برای رفتارهای اجتماعی تاسیس و نهادینه می شوند. نظریه پردازان نهادی روی این مساله که محیط نهادی معمولا بیشتر از فشارهای بازار می تواند روی توسعه ساختارهای رسمی در یک سازمان تاثیر به سزایی بگذارد تاکید دارند. ساختارهای نوآورانه که کارآمدی فنی را در سازمان هایی که زودتر این ساختارها را اتخاذ می کنند افزایش می دهد، در محیط نهادی دارای مشروعیت می شوند. در نهایت این نوآوری ها به سطحی از مشروعیت میرسند که عدم پیروی از آنها در محیط نهادی غیر منطقی و سهل انگارانه تلقی می شود. در این مرحله، سازمان های جدید و فعلی به اتخاذ کردن این شکل ساختاری می پردازند، حتی اگر این تغییر شکل باعث بهبود کارآمدی نشود (DiMaggio and Powell, 1991). در این

زمینه، میر و روان (۱۹۷۷) ادعا می‌کنند که این افسانه‌های نهادی معمولاً فقط به این دلیل مورد قبول و پیروی قرار می‌گیرند که سازمان‌ها در محیط نهادی به مشروعیت دست پیدا کرده و در ادامه این مشروعیت را حفظ کنند. سازمان‌ها به اتخاذ واژگان ساختاری همچون عناوین شغل‌ها، روش‌های کار و نقش‌های سازمانی که در محیط نهادی غالب است می‌پردازند. بنابراین، مشروعیت در محیط نهادی کمک به بقا و حفظ سازمان‌ها می‌کند. البته این ساختارهای رسمی که به سازمان‌ها مشروعیت می‌بخشند، همزمان می‌توانند کارآمدی سازمان‌ها و مزیت‌های رقابتی آنها در محیط فنی که در آن حاضر هستند را کاهش دهند (Rowan and Meyer, ۱۹۷۷). در این خصوص، دی ماجیو و پاول (۱۹۹۱) مدعی هستند که تاثیر خالص فشارهای نهادی، افزایش همگنی و یکدستی ساختارهای سازمانی در یک محیط نهادی می‌باشد. دو مورد از مفاهیم مهم نظریه نهادی که در توسعه چارچوب نظری این پژوهش از آنها استفاده شده است، کارافرینی نهادی و منطق نهادی هستند.

کارافرینان نهادی

در پی مشکلات عظیم اقتصادی و مالی که کشورهای مختلف جهان در سال‌های اخیر با آن دست به گریبان شده‌اند، این سوال که چگونه نهادهای کنونی را باید اصلاح کرد، از اهمیت مضاعفی برخوردار شده است. مطالبه تغییرات نهادی در میان اعضای سازمان‌ها و شهروندان سراسر دنیا در حال افزایش است. تلاش برای ایجاد تغییر اما معمولاً با قدرت زیاد اینرسی نهادها مواجه می‌شود (Lawrence et al, 2009). با شناخت این مساله که تغییر نهادی یک فرآیند پیچیده است که دارای گونه‌های مختلفی از نیروها و عاملین می‌باشد، مطالعه اینکه نه فقط چگونه نهادها رفتار بازیگران را تحت تاثیر قرار می‌دهند، بلکه چگونگی تاثیرات بازیگران روی نهادها و ایجاد تغییرات احتمالی در نهادها نیز حائز اهمیت است.

با وجود اینکه مطالعات اولیه نهادها (Selznick, 1957) به بررسی نقش عاملیت بازیگران هم می‌پرداخت، پژوهش‌های بعدی که از نظریه نهادی استفاده می‌کردند نقش بازیگران را نادیده گرفته و به جای آن روی تاثیر شوک‌های بیرونی تمرکز کردند. مفهوم کارافرینی نهادی در نتیجه به عنوان پدیده‌ای جدید برای بررسی تغییرات نهادی درونی به وجود آمد. بازیگرانی که با تبدیل منابع به اهرم‌های ایجاد تغییر، حرکت‌هایی را که به

تحول نهادهای کنونی و یا ساخته شدن نهادهای جدید می‌انجامد را آغاز می‌کنند، کارافرینان نهادی می‌نامند (DiMaggio, 1998). این بازیگران می‌توانند سازمان‌ها و یا گروه‌های مختلفی از سازمان‌ها (al et Greenwood, 2002) و یا افراد یا گروه‌هایی از افراد باشند (Fligstein 1997). در این رابطه، آیزنستات (1980)^۲ معتقد است که کارافرینان نهادی یک متغیر در میان کهکشانی از متغیرهای دیگرند که در فرآیند تغییرات اجتماعی نقش دارند. در مقابل، دی ماجیو (1988) ادعا می‌کند که نهادهای جدید زمانی به وجود می‌آیند که بازیگران سازمان یافته که دارای منابع کافی نیز میباشند، موقعیتی را برای رسیدن به منافعی که از نظرشان از ارزش بالایی برخوردار است را پیدا می‌کنند. لارنس و همکاران (2009) به تکمیل این تعریف پرداخته و بیان می‌کنند کارافرینان نهادی عاملین تغییر هستند، اما هر عامل تغییری یک کارافرین نهادی نیست. بازیگران زمانی تبدیل به کارافرین نهادی می‌شوند که دو شرط را عملی سازند: شرط اول آغاز کردن تغییرات مختلف است، و شرط دوم شرکت کردن فعال در پیاده سازی این تغییرات است. تنها بازیگرانی که آغازکننده تغییراتی که با الگوی نهادی حاضر برای سازمان دادن محیط نهادی تضاد دارد، می‌توانند کارافرینان نهادی باشند (Amis et al, 2004, Battilana, 2006, Greenwood and Hinings, 1996). این الگوی نهادی برای سازمان دادن و نظم دهی به صورت کلی منطق نهادی نامیده می‌شود (Alford and Friedland, 1991, Scott, 1994).

منطق نهادی

مفهوم منطق نهادی³ یک مفهوم تازه در تحلیل نهادی است که توسط فریدلند و الفورد (1991)، تورنتون و اکازیو (1999) و اسکات (1994) پایه گذاری شد تا اعتقادات و روشهای ناهمخوان که در ذات نهادهای جوامع مدرن غربی حضور دارند را تحلیل کنند. این ناهمخوانیها به اشخاص، گروه‌ها و سازمان‌ها منابع فرهنگی مورد نیاز برای ایجاد تغییر در سطوح فردی، سازمانی و جامعه را ارائه میدهند. محققین این حوزه در توضیح این مفهوم با بیان اینکه منطق‌های نهادی نشان میدهند که یک جهان اجتماعی مشخص چگونه کار میکند، میگویند منطق‌های نهادی در شیوه‌ها جاسازی و نهفته شده، و در نتیجه کشمکشهای سیاسی و فرهنگی نگهداری و تکثیر می‌شوند. در ابتدا، فریدلند و الفورد (1991) بازار سرمایه داری، دولت بوروکرات، دموکراسی، خانواده

هسته‌ای و مسیحیت را به عنوان نهادهای اصلی شمرده که هر یک توسط یک منطق نهادی خاص هدایت می‌شوند. تورنتون (۲۰۰۴) به اصلاح نظام بین نهادی که توسط فریدلند و الفورد (۱۹۹۱) ساخته شده بود پرداخت و نهادها را به شش گونه تقسیم کرد: خانواده، دین، دولت، بازارها، مشاغل و شرکت‌ها. بعدها تورنتون و همکاران (۲۰۱۲) انجمن‌ها را هم به عنوان گونه‌ای جدید به این ماتریکس اضافه کردند. تفاوت رویکرد منطق‌های نهادی با نهادگرایی جدید^۵ در این است که نهادگرایی جدید رویکرد عناصر مادی و سمبلیک نظام‌های نهادی را هم مورد بررسی قرار می‌دهد. عناصر مادی شامل ساختارها و شیوه‌ها می‌شوند و بخش سمبلیک دربرگیرنده ایده‌ها و معانی است. در تحلیل نهادی، هر دو بخش مادی و ساختاری باید مورد بررسی قرار گیرند (DiMaggio and Powell, 1983). به دلیل استفاده فزاینده از رویکرد منطق نهادی در حوزه‌های مختلف، معنی واقعی این مفهوم به مرور تحریف شده است. برای برطرف کردن این مشکل، تورنتون و اکازیو (۱۹۹۹) تعریف دقیقی از منطق نهادی ارائه می‌دهند:

الگوهای تاریخی روشهای مادی، فرضیات، ارزشها، باورها و قوانین که به صورت اجتماعی ساخته شده و افراد با استفاده از آنها زیست مادی خود را تولید و باز تولید کرده، زمان و مکان را سازمان داده، و به واقعیت اجتماعی خود معنا میبخشند (ص ۸۰۴).

بر اساس این دیدگاه، منطق‌های نهادی پیوندهایی هستند که عاملیت فردی، شیوه‌های نهادی که توسط اجتماع تولید شده، ساختارهای قانونی و ادراک را به هم متصل می‌کنند. در مطالعه منطق‌های نهادی، منطق‌های متقابل و در حال رقابت با یکدیگر در محیط نهادی تحت مطالعه باید در نظر گرفته شوند. تاثیر منطق‌های در حال رقابت در فرآیند تغییر توسط مکانیزم‌های مختلفی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. این مکانیزم‌ها شامل فشارهای انتخاب محیطی، کشمکشهای سیاسی، و تحرکات اجتماعی می‌باشند. با وجود پتانسیل منطق‌های در حال رقابت برای ایجاد تغییر، آنها به عنوان دلیل تغییر در منطق‌های نهادی در نظر گرفته نشده و صرفاً به عنوان مقدمه و یا نتیجه این فرآیند تغییر دیده می‌شوند. به علاوه، منطق‌های در حال رقابت می‌توانند با ایجاد مقاومت جلوی تغییر نهادی را بگیرند (Leca et al, 2008). از آنجایی که تغییرات نهادی را صرفاً با استفاده از رقابت بین منطق‌های مختلف نمیتوان توضیح داد، باید اثرات فشارهای

انتخاب محیطی، نفوذ بازیگران نهادی، و در نهایت تغییرات در سلطه منطق های نهادی در سطح اجتماع نیز در نظر گرفته شوند. همانطور که پیشتر اشاره شد، کارافرینان نهادی در جستجوی ایجاد و یا تغییر نهادها با استفاده از منطق های مختلف و منابع دیگری که در اختیار دارند میباشند. یک نوع از کارافرینی نهادی دستکاری آرایش های نهادی با استفاده از وارد و صادر کردن شیوه ها از یک محیط نهادی به محیط نهادی دیگری است (Tracey et al, 2011). از آنجا که حکمرانی شرکتی برای ایران مفهومی جدید است، بررسی نقش کارآفرینان نهادی و منطق نهادی در درک علل وضعیت کنونی حکمرانی شرکتی و نارسائی های آن می تواند کمک کند.

مفهوم واردات

مفهوم واردات^۶، به تعبیر باکسنبام و باتیلانا، فرآیندای است دارای سه مرحله مختلف: انتقال^۷، تفسیر^۸ و نظریه سازی^۹ (Battilana and Boxenbaum, ۲۰۰۵).

در مرحله اول (انتقال)، سمبل های فرهنگی و شیوه های مادی یک محیط نهادی به محیط دیگری مهاجرت می کنند. انتقال شیوه ها به فرآیندای اطلاق می شود که در پی آن شیوه ای که پتانسیل استفاده در محیط های دیگری غیر از محیط اصلی اش دارد، کشف شده و به محیط های نهادی دیگر منتقل می شود (Sewell 1992, Schneiberg, 2002). در مطالعه نقش عاملیت در انتقال الگوها، سول (۱۹۹۲) توضیح میدهد که منابع را میتوان به اشکال مختلف تفسیر کرد، این مساله توانمند بودن بازیگران مختلف در انتقال الگوها را نشان میدهد و اینکه یک عامل دارای توانایی انتقال و توسعه الگوهای مختلف به محیط های جدید است. در محیط دریافت کننده، از آنجا که شیوه های انتقال یافته راه های جدید انجام یک فعالیت را نشان میدهند، در نتیجه، انتقال شیوه ها پتانسیل این را دارد که منبع نوآوری باشد.

در مرحله دوم فرآیند واردات (تفسیر)، بازیگران یک شیوه خارجی را اتخاذ کرده و در محیط نهادی خود به کار میگیرند. در این مرحله، این بازیگران به ایجاد تغییر شیوه انتقال داده شده و یا ترکیب کردن آن با شیوه های محلی میپردازند. با وجود اهمیت درک محیط نهادی که این شیوه ها از آن به محیط جدید انتقال داده شده اند، اینکه این شیوه ها و مفاهیم در محیط دریافت کننده چگونه ساخته می شوند به همان اندازه حائز اهمیت است. مفاهیم به صورت فعالانه به محیط جدید که خود دارای مفاهیم، بازیگران،

سنت‌ها و نهادهای مختلف است، منتقل و در آن تفسیر می‌شوند. از این منظر، زمانی که مفاهیم، شیوه‌ها و مدل‌ها در محیط جدید تفسیر می‌شوند، دستخوش تغییر نیز می‌شوند. در نتیجه، این فرآیند فقط یک کپی برداری ساده از شیوه‌های محیط‌های نهادی دیگر نیست. فاصله بین مبدا شیوه انتقالی، و مقلدان آن در محیط نهادی جدید، فضای تفسیر را به وجود می‌آورد (Sahlin, 1996). مفاهیمی که به صورت گسترده پخش می‌شوند، می‌توانند منجر به ایجاد تغییر و تحول در شخصیت سازمان‌ها و عرصه‌های جدید شده و در نهایت منتهی به تغییرات نهادی شوند (Wedlin and Sahlin, 2008).

مرحله آخر (نظریه سازی) فرآیند واردات، یک نوع مکانیزم پخش و انتشار است. این مرحله زمانی اتفاق می‌افتد که به یک شیوه تفسیر شده در محیط نهادی جدید عمومیت بخشیده شده، و در نتیجه به صورت گسترده مورد استفاده قرار گیرد (al et Greenwood, 2002). باید توجه شود که نظریه پردازان یک کنش لحظه‌ای نیست، و نیازمند تکرار مداوم می‌باشد تا به یک درک مشترک از پدیده منجر شود. در مجموع، مفهوم واردات و سه مرحله تشکیل دهنده آن، مفاهیمی مفید و ارزشمند برای بررسی کارافرینی نهادی، عاملیت و تغییر هستند (Battilana and Boxenbaum, 2005).

چارچوب نظری

با استفاده از چارچوب نظری توسعه داده شده در این پژوهش می‌توان تصویری جامع‌تر که شامل نه تنها مسائل مرتبط با حکمرانی شرکتی درون سازمان‌های دولتی و مشکلات آنهاست، بلکه پیچیدگی‌های حاضر در محیط نهادی که این سازمان‌ها در آن حضور دارند، را ارائه داد. در چارچوب نظری این پژوهش، کارافرینان نهادی در سطوح مختلف افراد، دولت و سازمان‌هایی هستند که برای ایجاد تغییرات ساختاری و نهادینه کردن آنها تلاش می‌کنند. عاملان و مالکان درون سازمان‌ها مشخصاً مدیران و صاحبان سهام می‌باشند که بازیگران محیط نهادی هستند، و استفاده از مفهوم منطق نهادی کمک می‌کند تا متوجه شویم هر یک از این بازیگران چه اولویت‌هایی در رابطه با موضوع تحت بررسی دارند. در نهایت، مفهوم واردات که خود دارای ۳ مرحله می‌باشد کمک می‌کند متوجه شویم اصول حکمرانی شرکتی خوب در حوزه تحت بررسی به مرحله نهادینه شدن و تبدیل به نرْم و عادات جدید درون سازمانی شدن، به نحوی که پیروی از آنها به صورت غیر ارادی توسط افراد و سازمان‌ها

صورت پذیرد، تا چه حد نزدیک است. با توجه به وارداتی بودن مفهوم حکمرانی شرکتی در محیط نهادی ایران، بررسی مراحل واردات آن و کیفیت تفسیر و نظریه پردازی کردن آن می تواند به درک علل وضعیت کنونی حکمرانی و مشکلات آن کمک کند.

روش تحقیق

همانگونه که پیشتر اشاره شد، این پژوهش تلاشی است برای بررسی وضعیت حکمرانی شرکتی در شرکت های دولتی ایرانی، و شناختن مسائلی که مانع از پیاده سازی مطلوب و مناسب حکمرانی در حوزه تحت مطالعه می شوند. ماهیت اکتشافی این پژوهش و هدف اصلی آن که بدست آوردن درکی عمیق از وضعیت حکمرانی شرکتی در شرکت های دولتی ایرانی از زاویه دید افراد حاضر در این شرکت ها و تصمیم گیرندگان مرتبط، و همینطور ارتباط این افراد با محیط نهادی که شرکت ها در آن حضور دارند، نشانگر آن است که این پژوهش در زمره تحقیقات کیفی تفسیری قرار می گیرد (Sandberg and Tsoukas, 2011). استراتژی تحقیقی این مطالعه، پژوهش موردی است (Yin, 2013). این روش که عمدتاً کیفی بوده و بیشترین میزان استفاده را در ادبیات مدیریت دارد (Myers, 2013)، با در نظر گرفتن این مساله که یکی از اهداف اصلی این حوزه بررسی شیوه های مدیریتی در سازمان ها است انتخابی مناسب است (Benbasat et al, 1987). در روش پژوهش موردی، یک پدیده در محیط اجتماعی خود مورد مطالعه قرار می گیرد، که در نتیجه آن پژوهشگران می توانند هر پدیده را در پیچیدگیهای ذاتی اش در محیطی که پدیده تحت مطالعه در آن حضور دارد مورد بررسی قرار دهند (Walsham, 1995). به علاوه، پژوهش به روش مطالعه موردی به دلیل استفاده از منابع مختلف داده های جمع آوری شده، اعتبار تحقیق را هم بهبود می بخشد (Yin, 2013). در این مطالعه، با استفاده از استراتژی پژوهش موردی، و با در نظر گرفتن مفاهیم کار آفرینی نهادی، منطق نهادی و نیز با توجه به مراحل واردات نهاد حکمرانی شرکتی، سعی در درک علل وضعیت کنونی حکمرانی شرکتی و مشکلات آن خواهد شد.

جمع آوری داده

در فرآیند جمع آوری اطلاعات، این پژوهش در بخش اول به بررسی حوزه شرکت های دولتی ایران با استفاده از منابع ثانوی اطلاعات و داده های آرشیوی پرداخت. طی پروسه

جمع‌آوری اطلاعات از منابع اولیه و ثانوی، در مجموع ۴ شرکت دولتی مورد مطالعه قرار گرفتند. جدول ۱ منابع جمع‌آوری شده برای تحلیل داده‌های ثانوی را نشان می‌دهد.

جدول ۱ - منابع ثانوی جمع‌آوری شده

تعداد	نوع	گونه
۱۸	متن مصاحبه‌های انجام شده با مسئولین	مکتوب
۵	گزارشات رسمی	مکتوب
۱۳	مدارک سازمانی	مکتوب
-	گزارشات رسانه‌ای و محتوای استخراجی از رسانه‌های اجتماعی	چندرسانه‌ای

در مرحله دوم، پس از مطالعه جامع منابع و آرشیوهای موجود، تعداد ۷ مصاحبه نیمه ساختار یافته^۱ با برخی مدیران ارشد سابق و فعلی شرکت‌های دولتی صورت گرفت (جدول ۲). تم‌های مصاحبه‌های صورت گرفته محورهایی چون سوابق مصاحبه شونده‌ها، دید کلی و درک آنها نسبت به موضوع حکمرانی شرکتی، چگونگی پیاده‌سازی این اصول در سازمان متبوعشان، و اقدامات و اصلاحات مورد نیاز در محیط کلان اقتصادی را شامل می‌شد. به واسطه حساسیت موضوع در حوزه تحت بررسی، اصل رازداری در رابطه با مصاحبه شونده‌گان و نام شرکت‌ها رعایت شده است.

جدول ۲ - مشخصات مصاحبه شونده‌گان

مستولیت‌ها	تحصیلات	مصاحبه شونده
قائم مقام و مدیر عامل سابق	دکتر (در ایران)	مصاحبه شونده الف
رییس هیات مدیره	دکتر (در ایران)	مصاحبه شونده ب
مدیر سابق و عضو هیات مدیره	دکتر (خارج از کشور)	مصاحبه شونده جیم
مدیرعامل سابق و عضو هیات مدیره	دکتر (خارج از کشور)	مصاحبه شونده دال
مدیر عامل سابق	کارشناسی (در ایران)	مصاحبه شونده واو
قائم مقام	کارشناسی (در ایران)	مصاحبه شونده ه
مدیرعامل سابق و عضو هیات مدیره	کارشناسی ارشد (در ایران)	مصاحبه شونده ی

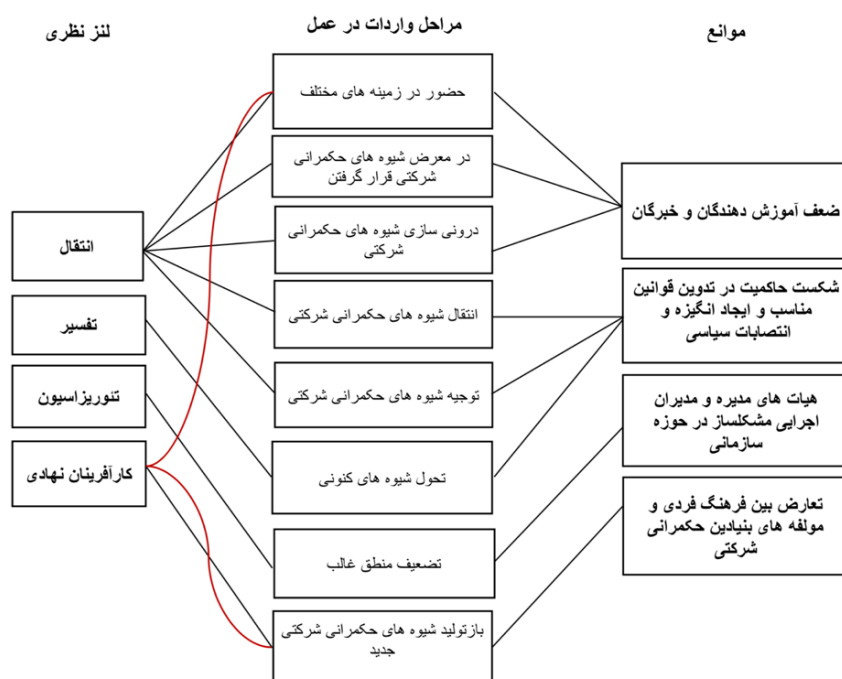
لازم به ذکر است جمع‌آوری داده از شرکت‌های دولتی هم شامل شرکت‌هایی که عملکرد مثبت داشته و هم شرکت‌هایی که عملکردی پایین تر از حد انتظار در حوزه حکمرانی شرکتی داشته اند، بوده است.

تحلیل داده

برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزار NVivo استفاده شد. به دلیل حساسیت موضوع، مصاحبه‌های صورت گرفته ضبط نشده و با استفاده از یادداشت برداری و در ادامه بررسی یادداشت‌ها با مصاحبه شونده‌گان (به منظور اطمینان از صحیح بودن نکات برداشت شده) و اخذ تائیدیه آنها انجام شد. پس از آن، با استفاده از تکنیک کدگذاری توصیفی^{۱۱} قسمت‌های مرتبط از داده‌های جمع‌آوری شده با توجه به موضوع تحت بررسی کدگذاری شد. نتیجه این بخش پدید آمدن رده اول دسته بندی‌ها^{۱۲}، تحت تاثیر چارچوب نظری توسعه داده شده، و مشخصا مراحل سه گانه مفهوم واردات و کارآفرینی نهادی بود. بدین شکل، درک اولیه مناسبی از وضعیت حکمرانی شرکتی در حوزه تحت بررسی و دلایل وضعیت کنونی حاصل شد. تمرکز قسمت بعدی تحلیل، خوشه بندی دسته‌های پدید آمده بر اساس سطوح مختلف بازیگران نهادی حاضر در محیط تحت بررسی بود. در ادامه، با کدگذاری الگویی^{۱۳}، رابطه بین دسته‌ها مشخص شد، که نتیجه آن شناسایی تم‌های اصلی حاضر در داده‌ها بود: ۱. حاکمیت ۲. آموزش دهندگان و خبرگان ۳. زمینه سازمانی ۴. سطح فردی. تحلیل داده‌ها در این مطالعه به صورت خطی صورت نگرفت، و با مراجعه متعدد به داده‌های آرشیوی، مصاحبه‌ها، و مشاهدات و سایر اسناد جمع‌آوری شده، و در نظر گرفتن پژوهش‌های مرتبط، تم‌های مناسب و کدهایی که اجازه دسته بندی یافته‌ها را به شکلی مطلوب میداد، صورت پذیرفت (شکل ۱).

همانطور که شکل ۱ نشان میدهد، چارچوب نظری این پژوهش با استفاده از مفاهیم کارآفرینی نهادی و واردات برای بررسی ظهور مفهوم حکمرانی شرکتی در ایران، و سپس توقف آن در مرحله نظریه سازی - که نتیجه آن تکمیل فرآیند واردات و بنابراین تغییر نهادی است - و نقش کارآفرینان نهادی در سطوح مختلف، توسعه داده شده است. در قسمت میانی شکل، با استفاده از مفهوم پردازش توسعه داده شده توسط مهاجرانی و همکاران (۲۰۱۴) که به عملیاتی کردن مفهوم واردات در ادبیات کارآفرینی نهادی پرداخته

اند، بخش‌های مختلف هر یک از مراحل سه گانه فرآیند واردات به تصویر کشیده است. در نهایت، در قسمت سمت راست تصویر، موانعی که مطابق تحلیل داده‌ها، از نظریه سازی حکمرانی شرکتی در حوزه شرکت‌های دولتی ایران جلوگیری می‌کنند و به مقابله با تغییر در منطق نهادی غالب در این حوزه می‌پردازند، قابل مشاهده می‌باشند. هدف اصلی نقشه ترسیم شده برای تحلیل داده‌ها حصول اطمینان از پدیدار شدن تم‌ها از داده‌ها بود، و نه بر عکس (رجوع به پیوست برای دیدن مثالهایی از کدها و دسته بندی‌های تولید شده). به منظور اطمینان بیشتر از اعتبار یافته‌ها، این پژوهش از تکنیک کثرت‌گرایی کثرت‌گرایی^{۱۴} پژوهشگران (Jick, 1979)، جمع‌آوری داده از مصاحبه شونده‌گان مختلف، و در نهایت تحلیلگران متفاوت استفاده کرد (Klein and Myers, 1999).



شکل ۱ - چارچوب نظری، مراحل واردات و موانع فعلی

یافته ها

تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشانگر آن است که شکست حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی ایرانی مساله‌ای چند بُعدی و دارای ریشه در سطوح مختلف کشور می‌باشد. نتیجه تحلیل داده‌ها منتج به ظهور ۴ تم اصلی و غالب در رابطه با دلایل ناموفق بودن حکمرانی شرکتی در حوزه تحت بررسی شد، که در ادامه هر یک به تفصیل توضیح داده می‌شوند.

حاکمیت

تحلیل داده‌ها نشانگر آنست که اقدامات حاکمیت در رابطه با قانونگذاری در مرحله اول و پس از آن اجرای قوانین، و در نهایت نظارت بر اجرای این قوانین کافی نبوده و نیاز به بازنگری و جدیت بیشتری دارد. در حال حاضر وضعیت مساله حکمرانی شرکتی از زاویه دید دولتی بیش از آنکه نیاز باشد، یک مساله لوکس تلقی شده، و در نتیجه سازمانهای مختلف خود را ملزم به پیروی مطلوب و کامل از اصول حکمرانی شرکتی خوب نمی‌بینند. برای مثال، در این راستا وزیر سابق رفاه طی دستوری به سازمانهای تابعه درباره "عدم بکارگیری منسوبین سیاسی" (۱۳۹۶) با اشاره به تخلفاتی که با اجرای مناسب اصول حکمرانی شرکتی میتوان از آنها جلوگیری کرد، در این باره می‌گوید:

با وجود تاکیدات مکرر و صدور بخشنامه‌های متعدد، گزارش‌هایی درخصوص به‌کارگیری منسوبین به افراد سیاسی، در سطوح مدیریتی شرکت‌ها و هلدینگ‌های تابعه برخلاف اصول شایسته‌سالاری دریافت می‌کنم و همین‌طور از ارتباطات غیررسمی و خارج از ماموریت‌های غیرمحوه، توسط برخی مدیران با افراد ذینفوذ سایر قوا مطلع هستم. این‌گونه اقدامات نشانگر عدم مسئولیت و بی‌کفایتی این نوع مدیران است.

از سوی دیگر، دولتمردان و مسئولینی که در رابطه با این مساله فعال هستند نیز به شکل کلی و بدون دقیق شدن در ماهیت آنچه در جستجوی آن هستند به مساله حکمرانی شرکتی می‌پردازند. برای مثال، اشاره مکرر به چند کلیدواژه مثل شفافیت، پاسخگویی و ... بدون بیان راهکارهای عملی و روشن برای گذار از وضعیت فعلی و رسیدن به موقعیتی که در آن بتوان اصول حکمرانی شرکتی مطلوب را اجرا کرد در اظهارات این افراد دیده می‌شود، به نحوی که بعضا مواردی مطرح شده از سوی

دولتمردان در تعارض مستقیم با اصول حکمرانی شرکتی خوب می‌باشد (رجوع به متن سخنان ریاست جمهوری در "جلسه معرفی وزرای پیشنهادی در مجلس شورای اسلامی" (۱۳۹۷) که در آن پیشنهاد تغییر سالانه معاونان وزیر صنعت برای جلوگیری از فساد مطرح شد.) در همین ارتباط، مصاحبه شونده (ب) اظهار داشت:

قانون تجارت ایران از بسیاری جهات نیاز به بروزرسانی دارد... در حال حاضر انگیزه خاصی برای پیاده سازی حکمرانی شرکتی در حوزه دولتی و عمومی وجود ندارد و متأسفانه غالباً به آن به چشم یک موضوع دست و پا گیر نگاه می‌شود. اینجا تا اجبار نباشد، این مسایل اجرا نمی‌شوند.

تعلل ادامه دار در بروزرسانی قوانین و نظارت جدی بر اجرای آنها، با وجود بحران‌های جدی کنونی در اقتصاد کشور که بسیاری از آنها با عدم پیروی از اصول حکمرانی شرکتی خوب در ارتباط هستند، نکته‌ای قابل توجه است. از طرف دیگر، انتصابات سیاسی و غیرتخصصی در شرکت‌های دولتی معضل دیگری است که این شرکت‌ها به شکلی فراگیر با آن درگیر هستند. در این ارتباط، مصاحبه شونده ی می‌گوید:

(با انجام اصلاحات در قوانین و نحوه انتصابات) افراد شایسته در جایگزینی‌ها و جابه‌جایی‌ها مسئولیت را به عهده می‌گیرند چون انتصابات، به شکل منطقی و نه بر اساس بده‌بستان‌های سیاسی و فشار بر وزرا انجام می‌شود، و در صورت انجام می‌توان امیدوار به بهبود بهره‌وری و کارکرد مناسب تر هیات مدیره شرکت‌ها بود.

آموزش دهندگان و متخصصان

جستجوی صورت گرفته در مقالات علمی منتشر شده در حوزه حکمرانی شرکتی در ایران و همینطور مطالب و مصاحبه‌های انعکاس پیدا کرده در رسانه‌ها، نشان از آن دارد که در حال حاضر، آموزش دهندگان و متخصصان حکمرانی شرکتی در کشور، در مباحث مطرح شده و آموزش اصول حکمرانی شرکتی خوب، به صورت کلی روی یک زاویه خاص مثل زوایای حقوقی یا حسابداری تمرکز دارند، که نتیجه آن آموزش‌هایی است که برای حوزه دانشگاه مطلوب اما برای قریب به اتفاق مدیران ارشد سازمان‌ها و قانونگذاران کاربردی و ملموس نخواهند بود، که نتیجه آن عدم پیروی مناسب از این آموزش‌ها می‌باشد. در این بُعد، عدم انسجام مناسب بین متخصصین و آموزش دهندگان منجر به ارائه مطالبی شده که روی کاغذ جالب اما در عمل برای مدیران و همینطور سیاستگذاران و حتی ذینفعان شرکت‌های دولتی شاید چندان حیاتی به نظر نرسد. از

سوی دیگر، شیوه‌های ارائه شده که معمولاً از نظام‌های حکمرانی شرکتی اقتصادهای پیشرفته تر اقتباس شده است، به شکل مناسب بومی سازی نشده اند. یکی از مدیران ارشد دولتی در این ارتباط می‌گوید:

این ظرفیتها در کشور ما وجود ندارد که ما کپی برداری کنیم، شما الان می‌روید سهام پترو را می‌خرید، روند تقسیم سودش را نگاه میکنید میبینید در تقسیم سود ۳۰ سال گذشته یک منطقی حاکم است ... می‌دانید با چه روندی رو به رو هستید. در کشور ما اگر سهم یک پتروشیمی بخرید، می‌بینید امسال سود تقسیم نمی‌کند و سود را به افزایش سرمایه می‌برد.

در این راستا نگاهی به مباحث مطرح شده توسط صاحب‌نظران حوزه حکمرانی شرکتی و طرح‌های ارائه شده از سوی آنها تأیید کننده این حفره در ارتباط با موضوع حکمرانی شرکتی میباشد. از سوی دیگر، همانگونه که اظهارات مدیران ارشد سازمان‌های دولتی کشور نشان میدهد، سردرگمی در رابطه با اینکه دقیقاً چه مسائلی را و با چه اهرم‌ها و مکانیزم‌هایی در سازمانهای متبوع باید مورد پیروی قرار دهند مشهود میباشد. مصاحبه شونده الف در این ارتباط می‌گوید:

حکمرانی شرکتی در ایران مساله جدیدیست با ویژگیهای مثبت، ولی ساز و کارهای اجرای آن در سازمانهای مختلف برای ما نامشخص است. و به نظرم بیشتر در حوزه نظری باشد و در ایران اصلاً کاربردی نباشد.

بنابراین، ضعف آرایه آموزش مناسب به مدیران ارشد و همینطور قانونگذارانی که از حوزه‌های دانشگاهی مشاوره می‌گیرند، منجر به آرایه مفهومی گنگ از حکمرانی شرکتی شده است. این ضعف ادراکی نسبت به چگونگی توسعه و پیاده سازی نظام‌های حکمرانی شرکتی به مدیران اجرایی از زاویه درون سازمانی، و قانونگذاران از زاویه کلان، به تعلق بیش از پیش در پیاده سازی حکمرانی شرکتی خوب در سطوح مختلف، دامن زده است. از سوی دیگر، ذینفعان سازمان‌ها نیز که به واسطه ضعف قوانین و همینطور ناآگاهی نسبت به اصول حکمرانی شرکتی خوب، مطالبه گری فعالانه نمی‌کنند نیز متضرر می‌شوند.

زمینه سازمانی

در سطح سازمان‌ها، در نبود نظام حکمرانی شرکتی مناسب و به روز به منظور نظارت بر اعمال انجام گرفته توسط مدیران در مسیر نیل به استراتژی تبیین شده سازمان، استراتژی سازمانی به جای سیستم محور بودن در دوران مختلف، بیشتر شخص محور

بوده است. مساله ای که مشخصا در تعارض با اصول حکمرانی شرکتی خوب میباشد. برای مثال، در این ارتباط مدیرعامل یک شرکت دولتی میگوید:

آقای ... گفتند من به دارو گرایش داشتم به دو دلیل یکی اینکه داروساز بودم و هم به دلیل اینکه سازمان ... بزرگترین مصرف کننده دارو کشور است. این استدلال آقای ... برای ورود به صنعت داروسازی بود.

نتیجه آنکه با تغییر دولت‌ها در سطح کلان و یا مدیران سازمان‌ها در سطوح پایین تر، و با انتصاب تیم جدید مدیریتی، استراتژی شرکت‌های دولتی دچار تزلزل و بعضا تغییرات گسترده شده که با رویکرد و تخصص تیم جدید سازگاری دارد. نتیجه قابل انتظار این مساله هدررفت سرمایه و زمان صرف شده در دوره‌های پیشین بوده است. مساله مشکل ساز دیگر در رابطه با مدیران، عدم آگاهی مناسب آنها از سود و پیشرفت بلندمدت سازمان در اثر پیروی از اصول حکمرانی شرکتی و همینطور مقاومت آنها در برابر تغییرات در روش کار^{۱۵} آنها بوده است. از سوی دیگر، در غیاب مکانیزم‌های مناسب ارزیابی عملکرد و توجه مناسب و کافی به تخصص گرایی، مدیران دولتی هیچگاه احساس نیاز جدی برای به روز کردن خود از نظر علمی و حرفه‌ای آن هم در سطح عمیق و نهادی نکرده اند، و جابجایی غالب آنها از پستی به پست دیگر که در بسیاری موارد حتی عملکردشان در پست‌های پیشین را نیز نادیده گرفته است، این احساس اطمینان و عدم نیاز به یادگیری و به کارگیری مسائلی چون حکمرانی شرکتی در محیط کار را موجب شده است. در این رابطه، یکی از مدیران میگوید:

من آن زمان نه در سرمایه گذاری و نه در سرپرستی شرکتها با مفاهیم علمی اش خیلی آشنا نبودم ولی با مقوله سرپرستی در شرکت ... تجربه عملی داشتم. ولی در حوزه سرمایه گذاری چیزی نمیدانستم.

و همین طور:

الان شما ... را نگاه میکنید بعد از مجموعه وزارت نفت فکر کنم بزرگترین مجموعه‌ها را دارد، مدیری آنجا گذاشته اند که اصلا دو سه روز قبل از اینکه انتخاب شود رفته بود میگفت آقا سهم چگونه خرید و فروش می‌شود؟ چه انتظاری دارید؟

به علاوه، بررسی اسناد داخلی سازمانها به انضمام تصمیماتی که در حوزه‌های مختلف به خصوص حوزه سرمایه گذاری یا واگذاری‌ها گرفته شده است، نشانگر آنست که در سالهای اخیر به واسطه نبودن اصول نظارتی مناسب و ارزیابی دقیق از رفتارهای مدیران

به آنها این فرصت را داده است تا از دارایی‌های سازمان سواستفاده کنند. نتیجه این امر، ضعف عملکرد در سازمان و هدررفت سرمایه‌های هنگفت به رغم حمایت‌های مهم دولت بوده است. واگذاری برخی شرکتهای عمومی در فرآیند خصوصی سازی، و نحوه سوال برانگیز صورت گرفتن این واگذاریها که بعضا در رسانه ها انعکاس گسترده داشته است - مانند واگذاریهای صورت گرفته به یکی از متخلفین اقتصادی تحت مدیریت چند سال قبل یک سازمان بزرگ عمومی - را میتوان در زمره این مسائل در نظر گرفت. مدیرعامل یکی از هلدینگ‌های مهم عمومی کشور در اینبار میگوید:

در دوره سابق، سازمان ... حیات خلوت سیاسی شده بود که در این مدت برخی را شناسایی کردیم و بنا داریم عذر افرادی که به این شیوه آمده‌اند را بخواهیم و از نیروهای متعهد که به دنبال ارزش آفرینی هستند استفاده کنیم.

دسته دیگری از مدیران دولتی که نه از نظر تخصص و آگاهی به مقوله حکمرانی شرکتی ضعف خاصی دارند و نه از موقعیت خود سواستفاده می کنند، مدیرانی هستند که به واسطه داشتن مسئولیت‌های متعدد دیگر و ناتوانی در صرف زمان کافی در سازمان، عملا در رابطه با نقشی که باید در راهبری سازمان و نظارت بر عملکرد مدیران ایفا کنند، ضعف دارند. عدم نگاه جدی به عضویت در هیات مدیره شرکت‌های دولتی و عمومی و وظایف مرتبط با این مسئولیت کلیدی، شاید یکی از دلایل عملکرد ضعیف برخی اعضای هیات‌های مدیره باشد. در این میان، همواره میتوان مدیران کم انگیزه و چند شغله را یافت که در کنار مسئولیت‌های دیگر، صندلی هیات‌های مدیره را هم اشغال می کنند و در اولویت بندی مسئولیت‌های خود دچار مشکل می شوند. در رابطه با این معضل، مصاحبه شونده جیم میگوید:

در برخی موارد، یک نفر عضو چندین هیات مدیره است. فارغ از موظف یا غیر موظف بودن این افراد در هیات‌های مدیره، اینها چگونه با این سطح مشغله می‌خواهند در این شرکتها مفید و موثر باشند؟

البته این موضوع در سالهای اخیر و در پی انتقادات صورت گرفته و برخی اصلاحات صورت گرفته در قوانین (مانند قانون منع به کار گیری بازنشستگان، و یا ممنوعیت چند شغله بودن) رو به کاهش یافته است. بنابراین، یکی از نتایج بکارگیری این سه طیف مدیران (مدیران با آگاهی پایین، مدیران با مشغولیت‌های متنوع و مدیران غیر پاسخگو و فرصت طلب)، عدم اجرای اصول حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی کشور است.

سطح فردی

بعد چهارم و نهایی یافته‌های پژوهش دلایل شکست حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی ایرانی به سطح فردی اختصاص دارد. به صورت کلی، ایرانیان از نظر فرهنگی افرادی غیر شفاف، دارای ضعف در کار تیمی و مسئولیت پذیری، و در نهایت فردگرا میباشند (Goodarzi et al, 2008). موارد ذکر شده به صورت بنیادین با اصول حکمرانی شرکتی خوب در تعارض هستند. بنیاد حکمرانی شرکتی خوب روی مسائلی چون شفافیت، پاسخگویی، همکاری گروهی و ایجاد انسجام بین سطوح مختلف و سواستفاده نکردن از قدرت و اطلاعات سازمانی که می‌توانند برای فرد به صورت شخصی سودمند بوده، اما در مقابل برای سازمان ضررده باشد، استوار است. در این رابطه، مدیرعامل و عضو هیات مدیره یکی از هلدینگ‌های دولتی می‌گوید:

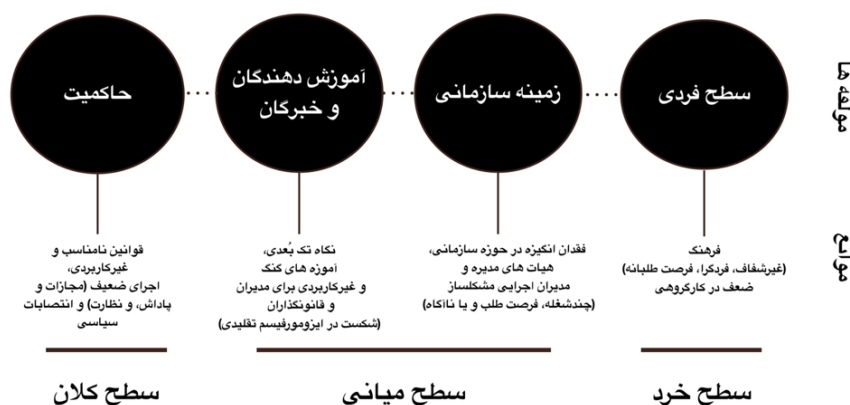
مدیر یا عضو هیات مدیره یا حتی معاونان و سایرین در سطوح پایینتر دارای این تفکر هستند که بیش از ۲ تا ۳ سال در شغل کنونی‌شان نخواهند بود و با تغییر وزیر یا دولت خانه نشین خواهند شد... مشخص است که این مساله باعث افزایش سواستفاده‌ها در برهه‌های زمانی بسیار کوتاهتر از گذشته شده است.

با وجود اینکه دلیل این تغییر نهادی که در تضادی جدی با فرهنگ حاکم بر مدیران در سالهای ابتدایی پس از پیروزی انقلاب اسلامی می‌باشد، در حوزه این پژوهش نمیگنجد، فراگیری و گستره فساد اداری و بوروکراتیک در سطوح مختلف در کشور که در حوزه‌های گوناگون مرتبا به آن اشاره می‌شود، نشانگر تضعیف فرهنگ حاکم بر جامعه در این زمینه میباشد. نتیجه قابل توجه آنکه در حوزه سازمان‌های دولتی و عمومی، مدیران ارشد و حتی کارمندان در رده‌های پایینتر، به واسطه اطمینان کامل از حمایت شدن سازمان توسط دولت و جبران شدن خسارت‌های احتمالی توسط این نهاد، و در کنار آن عدم وجود اهرم‌های نظارتی و مجازات‌های متناسب، در هر حال ممکن است به سواستفاده‌های مختلف دست بزنند.

به صورت خلاصه، تحلیل داده‌ها در این بخش نمایان ساخت مجموعه چهار تم ذکر شده در حال حاضر موضوعات اصلی در رابطه با شکست حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی ایرانی هستند، و بنابراین هر گونه راهکار ارائه شده نیز باید تمامی این ابعاد را در نظر داشته باشد.

بحث و نتیجه گیری

پس از تحلیل داده های جمع آوری شده و با بررسی یافته ها در بخش قبل، با استفاده از تم های پدیدار شده از تحلیل داده ها، در این مرحله میتوان به بینش های کسب شده در رابطه با وضعیت حکمرانی شرکتی در سازمانهای دولتی و عمومی ایرانی پرداخت. همانگونه که در بخش یافته ها اشاره شد، عدم موفقیت در پیاده سازی حکمرانی شرکتی در بنگاه های ایرانی دارای ۴ تم اصلی است. شکل ۲ مفهوم پردازی شکست حکمرانی شرکتی در حوزه بنگاه های اقتصادی دولتی ایران را بر اساس یافته های این پژوهش نمایش میدهد.



شکل ۲ - مفهوم پردازی دلایل شکست حکمرانی شرکتی در شرکت های دولتی ایرانی

در این میان، در سطح کلان، حاکمیت به عنوان قدرتمندترین کارآفرین نهادی برای به وجود آوردن تغییرات نهادی لازم به منظور پیاده سازی و اجرای حکمرانی شرکتی خوب در کشور، عملکرد مطلوبی نداشته است. شکست کارآفرینی نهادی قدرتمندی مثل حاکمیت در پدید آوردن تغییرات نهادی، زمانی که همراهی بقیه بازیگران نهادی در سطوح مختلف را نداشته باشد، دور از انتظار نیست. یافته های پژوهش نشان میدهد با وجود اینکه حاکمیت در مرحله بومی سازی اصول حکمرانی شرکتی وارداتی تلاشهایی صورت داده است، این تلاشها به تاثیرات مورد نظر در حوزه حکمرانی شرکتی منتهی نشده است. دو مساله مهم در رابطه با نقش حاکمیت در شکست حکمرانی شرکتی،

ضعف این نهاد در تدوین قوانین روشن و مناسب در این حوزه، همینطور عملکرد نامطلوب در حوزه اجرای قوانین مرتبط و نظارت بر آن، و در نهایت انتصابات سیاسی و غیرتخصصی میباشد. عمق این مساله به حدی است که با وجود آنکه در حال حاضر، اقتصاد کشور بحرانهای مختلف اقتصادی را در حوزه بنگاه‌های دولتی و اقتصادی پشت سر میگذارد که ارتباط مستقیمی با مقوله حکمرانی شرکتی دارند، اما همچنان توجه مناسبی به این مساله نمی‌شود و پیروی از اصول حکمرانی شرکتی، اگر وجود داشته باشد، غالباً به صورت سطحی و نمادین است. از این نظر، با توجه به ویژگی‌های نهادی ایران، فعال نبودن جدی حاکمیت در تدوین قوانین مرتبط با حکمرانی شرکتی، و در ادامه اجرا و نظارت بر آنها، دارای انطباق با نظریه دولت رانتی^{۱۶} میباشد. به صورت کلی، کشورهای دارای اقتصادهای رانتی که به جای منابع درآمدی چون مالیات، اتکای جدی بر منابع طبیعی موجود در سرزمینشان دارند، در رابطه با اجرای اصول حکمرانی شرکتی مثل شفافیت و پاسخگویی دچار ضعف میباشند (Bebrawi and Luciani, 2015). این ضعف در سطح کلان، به سطوح پایین تر نیز سرایت کرده است، به نحوی که در ایران چراغ خاموش کار کردن و خودداری از افشای اطلاعات امری سودمند و مفید تلقی می‌شود (Omidvar and Faghih, 2011) و نیاز به ایجاد تحول در این زمینه به شکل روزافزون احساس می‌شود.

در سطح میانی آموزش دهندگان، متخصصین و مشاوران از یک سو، و شرکت‌های دولتی در محیط سازمانی ایران هر دو نقش بسزایی در عدم موفقیت این فرآیند ایفا کرده اند. ارائه غیر کاربردی، غیر جامع و تک بُعدی مطالب حکمرانی شرکتی از سوی خبرگان این حوزه در کشور منجر به ایجاد خلا بین آنها و مدیران اجرایی و قانونگذاران که نیازمند مشاوره‌ها و آموزه‌های آنان هستند، شده است، به نحوی که مساله حکمرانی شرکتی همچنان هم برای قانونگذاران و هم برای مدیران در سطح سازمانی مقوله‌ای گنگ میباشد. در نتیجه، همانطور که یافته‌های پژوهش نشان دادند، فارغ از سوابق و سطح و محل تحصیل، تقریباً تمامی مدیران (در سطح فردی) و سازمان‌هایی که در این پژوهش بررسی شدند، از مقوله حکمرانی شرکتی و ابزارهای کاربردی آن، درکی غیر جامع و سطحی داشتند. با در نظر گرفتن دشواری ایجاد تغییرات نهادی، مدیران ارشدی که اولاً نسبت به این مقوله دانش لازم را ندارند، و از انگیزه کافی برای به وجود آوردن

تحولی در این سطح نیز برخوردار نیستند، میتوان وضعیت نامطلوب سازمانهای دولتی را در ارتباط با مقوله حکمرانی شرکتی، درک کرد. از سوی دیگر، کپی برداری ناموفق نظام های حکمرانی شرکتی از کشورهای دیگر که با ساختار نهادی ایران همخوانی ندارند، و آرایه آن به سازمان های داخلی نیز منجر به تضعیف بیش از پیش این مساله و غیرکاربردی بودن آن شده است.

در نهایت، در سطح خرد، تحلیل صورت گرفته نشان میدهد در حال حاضر، فرهنگ کشور در سطح فردی (فردگرایی، عدم شفافیت، عدم مسئولیت پذیری و...) با ویژگی های اصلی حکمرانی شرکتی خوب مثل شفافیت و پاسخگویی به میزان قابل توجهی در تعارض می باشد. به نحوی که صورت گرفتن تغییر نهادی و نظریه سازی کامل اصول حکمرانی شرکتی خوب، حتی در صورت برطرف شدن موارد ذکر شده در سطوح دیگر، همچنان در این سطح با دشواری مواجه خواهد بود، و نیاز به فرهنگ سازی مناسب دارد.

بنابراین، نتیجه مسائل مطرح شده در ۳ سطح مشخص شده، عدم موفقیت موضوع حکمرانی شرکتی در محیط نهادی ایران بوده است. با وجود اینکه کارآفرینان نهادی در هر سه سطح برای اجرای اصول حکمرانی شرکتی در کشور تلاش هایی کرده اند، اما به دلایل مختلف این تلاشها کافی و منسجم نبوده و بعضا نتیجه منفی نیز در پی داشته است، و نتیجتا وضعیت حکمرانی شرکتی در بنگاه های دولتی همچنان نامطلوب میباشد. همانطور که پیشتر اشاره شد، در مطالعات کارآفرینی نهادی، یکی از انتقاداتی که مکررا مطرح می شود، این بحث میباشد که تغییر نهادی تنها در صورتی قابل اجراست که کارآفرینان نهادی موفق شوند از چارچوب محیط نهادی که در آن حضور دارند و محدود کننده نظام اعتقادی، ارزشها و روش های آنان است، خارج شده و با وارد کردن (اشاره به مفهوم واردات) شیوه ها و منطق های نهادی دیگر به شکلی ملموس برای سایر بازیگران حاضر در محیط نهادی خود، اولویت ها و ترتیب های نهادی^{۱۷} مورد نظرشان را به وجود آورند (Leca et al, 2008). بنابراین، بازیگرانی که در محیط نهادی خود محبوس بوده و قادر به خروج از این چارچوب نیستند، ظرفیت انجام تغییراتی این چنینی نخواهند داشت. در حالی که در قسمت های دیگر کشور (مانند اکوسیستم استارت آپ ها)، ترتیب های نهادی مدرن در حال ورود و نظریه سازی است و منطق نهادی بازار آزاد جایگزین منطق نهادی مدیریت

سنتی شده است (Mohajerani et al, 2014)، این پژوهش نشان داد در حوزه حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی و با وجود حمایت‌های گسترده صورت گرفته در گذر زمان، ورود و اجرای مناسب حکمرانی شرکتی تا بدین جا عمدتاً ناموفق بوده است. در مجموع، موضوع حکمرانی شرکتی در محیط نهادی شرکت‌های دولتی به واسطه دلایل مطرح شده در مفهوم پردازی این پژوهش همچنان مورد کم توجهی قرار می‌گیرد، و بنابراین بیشتر به عنوان مسأله‌ای مفید و مدرن اما غیرضروری به آن نگاه می‌شود. خلاصه کردن حکمرانی شرکتی در واژه‌هایی چون شفافیت، پاسخگویی و عدم سواستفاده از موقعیت و تکرار مرتب این واژه‌ها، آن هم زمانی که سازوکارهای اجرای هر یک از اصول به صورت ملموس و کاربردی در سطوح مختلف سازمان روشن نباشد، تنها به از بین رفتن معنای این مفاهیم در گذر زمان منجر می‌شود. به عبارت دیگر، اشاره به مفاهیم مختلف به صورت پراکنده که همگی پیشتر در میان اصول حکمرانی شرکتی خوب در شرکت‌های دولتی به صورت جامع توضیح داده شده اند، نشانگر ضرورت جمع‌آوری این مباحث و آموزش مناسب و مدرن آن تحت لوای حکمرانی شرکتی و با توجه به ویژگی‌های نهادی ایران می‌باشد. در نهایت، اعمال تغییرات نهادی در وضعیت حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی ایران نیازمند انسجام و برنامه ریزی دقیق در کنار فرهنگ سازی می‌باشد، و اینکه اجرای این مسأله بخواهد در جزایر از هم گسیخته و نهادهای مختلف به صورت موازی و البته ناقص صورت پذیرد نه تنها به موفقیت ختم نخواهد شد، بلکه منجر به سردرگمی بیش از پیش در این حوزه و بی معنی تر شدن مفاهیم سودمند حکمرانی شرکتی می‌شود.

دستاوردها و محدودیت‌های پژوهش

دستاورد اول و کلیدی این پژوهش به ادبیات حکمرانی شرکتی در حوزه اقتصادهای در حال توسعه می‌باشد. این دستاورد در قالب بررسی وضعیت حکمرانی شرکتی در سازمان‌های دولتی ایرانی و نقش بازیگران مختلف حاضر در حوزه نهادی تحت بررسی، و مشکلات و نقاط ضعفی که در هر سطح به شکست دامنه دار در اجرای اصول حکمرانی شرکتی در شرکت‌های دولتی کمک می‌کنند، ارائه شد. دستاورد دوم، تعمیم نظریه کارافرینی نهادی و مفهوم واردات به مطالعات نهادی حکمرانی شرکتی در حوزه کشورهای

در حال توسعه، و ارائه چارچوب نظری جدیدی برای انجام این طیف مطالعات میباشد. بررسی یافته ها و ارتباط آن با نظریه کارآفرینی نهادی، نشانگر اهمیت پارادوکس عاملیت نهفته در محیط نهادی و شکست در اجرای مناسب حکمرانی شرکتی در شرایط عدم بهره بردن از مولفه های دیگر مثل تکنولوژی، و یا مشاوران و متخصصانی که در زمینه های نهادی دیگر در سطوح مختلف حضور دارند، میباشد. ضعف آموزش دهندگان، مدیران و قانونگذاران که همگی در چارچوب نهادی ایران حضور دارند و ناتوانی در همراه کردن سایر بازیگران حاضر در محیط نهادی تحت بررسی، و در نتیجه عدم اجرای مناسب اصول مدرن نظام حکمرانی شرکتی با وجود تلاشهای صورت گرفته و تجارب کسب شده، با پژوهش های پیشین در سایر نقاط دنیا که به این مساله در مطالعات منطبق بر نظریه کارآفرینی نهادی پرداخته بودند انطباق دارد (Leca et al, 2008).

در ادامه، نتایج این پژوهش پیامدهایی برای متخصصین و سیاستگذاران دارد. اولاً، رویکرد کپی برداری از یک سو و همینطور پرداختن ناقص به مساله حکمرانی شرکتی از سوی دیگر هر دو منتج به شکست در اجرای این اصول در سازمانها می شود. در ادامه، با استفاده از یافته های این پژوهش و با در نظر گرفتن مسایل مطرح شده در سه سطح کلان، میانی و خرد، قانونگذاران می توانند نسبت به اتخاذ قوانین مناسبتر و ملموس تر که منجر به پیروی از اصول حکمرانی شرکتی خوب در سطوح مختلف سازمانی بشوند، اقدام کنند.

در نهایت، محدودیت های این پژوهش فرصتهایی برای انجام مطالعات آتی فراهم می کنند. برای مثال، پژوهش های آتی می توانند یافته های این پژوهش و مدل ارائه شده در رابطه با شکست حکمرانی شرکتی را به شکل کمی در سازمانهای مشابه با اندازه های متفاوت و در تعداد بالاتر بررسی کنند، و خلاهای موجود در نظام های حکمرانی فعلی در حوزه های دیگر را شناسایی کنند. محدودیت دیگر این پژوهش مرتبط با زمان و حساسیت موضوع بود. در این راستا، انجام پژوهشی کیفی و طولانی مدت که به سیر تحول این مساله در گذر زمان میپردازد، و همینطور دستیابی به دسترسی بهتر برای جمع آوری داده از سازمانها و در سطوح مختلف میتواند به تعمیق یافته ها منجر شود.

جمع بندی

این مقاله به بررسی وضعیت حکمرانی شرکتی در حوزه شرکت های دولتی ایرانی پرداخت. با استفاده از چارچوب نظری توسعه داده شده از نظریه های نهادی و واردات، و

استراتژی پژوهش مدیریتی در تحقیق، پژوهش صورت گرفته نشان داد وضعیت نامطلوب فعلی حکمرانی شرکتی در سازمان‌ها ۴ بُعد اصلی (حاکمیت، آموزش دهندگان و خبرگان، حوزه سازمانی و سطح فردی) دارد، که بر این اساس مفهوم پردازش مقاله توسعه داده شد (شکل ۲). در این بین، حداقل دو مولفه حاکمیت و حوزه سازمانی به شدت تحت تاثیر سیاسی زدگی در اداره بنگاه هاست. یافته‌های این مقاله با مطالعات نظریه نهادی که در آن به پارادوکس عاملیت نهفته شده اشاره کرده بودند، همخوانی داشته و نشان از اهمیت استفاده از مولفه‌هایی جدید و تکمیل کننده به منظور به وجود آوردن تغییر نهادی و مشخصا نهادینه کردن مناسب اصول حکمرانی شرکتی خوب در سازمانهای دولتی دارد. در پایان، این پژوهش نشان داد ایران، با پیچیدگی‌های منحصر به فرد نهادی، قابلیت پیاده سازی کمی و کپی برداری از نظام‌های اجرا شده در اقتصادهای پیشرفته تر را ندارد، و رویکردهای ارائه شده برای توسعه نظام حکمرانی شرکتی و پیاده سازی موفق آن، نیازمند در نظر گرفتن ویژگی‌های نهادی ایران در هر سه سطح کلان، میانی و خرد میباشد.

پی‌نوشت‌ها

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Claessens, and Yurtoglu, 2013 | 2. Institutional actors' practices & belief systems |
| 3. Eisenstadt, S. N. (1980) | 4. Institutional logics |
| 5. Neoinstitutionalism | 6. Importation |
| 7. Transposition | 8. Translation |
| 9. Theorization | 10. Semi-structured |
| 11. Descriptive coding | 12. First-order categories |
| 13. Pattern coding | 14. Triangulation |
| 15. Modus operandi | 16. Rentier state |
| 17. Institutional arrangements | |

منابع

- تاری وردی، یدالله، حبیبی، علی (۱۳۹۵). تأثیر سازوکارهای حاکمیت شرکتی بر کارایی. پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۳(۳)، ۸۵-۱۰۰.
- حساس‌یگانه، یحیی، باغومیان، رافیک (۱۳۸۴). حاکمیت شرکتی و کیفیت گزارشگری مالی. حسابدار رسمی، ۱۱(۱)، ۴۵-۸۶.
- حسینی، سیدمحمد رضا (۱۳۹۷). الزامات ناظر بر ارکان اداره و حسابرسی شرکت‌های سهامی در

- چهارچوب اصول حاکمیت شرکتی (مطالعه تطبیقی حقوق ایران، انگلستان و ایالات متحده). پژوهش های حقوق تطبیقی، ۵۰(۲۲)، ۵۷-۹۰.
- در جلسه رسیدگی به صلاحیت ۴ وزیر اقتصادی چه گذشت؟ (۶ آبان ۱۳۹۷) استخراج شده از <http://www.setaresobh.ir/fa/news/main/37668>
- درباره دستور قابل تقدیر ربیعی درباره عدم بکارگیری منسوبین به افراد سیاسی. (۱۵ بهمن ۱۳۹۶) استخراج شده از <https://www.alef.ir/news/3961115193.html>
- سیف، ولی اله (۱۳۹۳) حاکمیت شرکتی در نظام بانکی ایران: چالش ها و انتظارات. روند. ۶۸(۲۱)، ۵۴-۱۵
- طبائی زاده فشارکی، حمید، محمدپورزندی، محمدابراهیم، مینوئی، مهرزاد. (۱۳۹۷). تأثیر حاکمیت شرکتی بر سلامت مالی بانکهای تجاری ایران. حسابداری مدیریت ۳۸(۱۱)، ۱۰۹-۱۲۶.
- محمودزاده، شهریار، گرامی، اصغر، و محمدقشقای، اشکان (۱۳۹۶). شناسایی پیامدهای حکمرانی دولتی بر مدیریت سید دارایی صندوق های بازنشستگی جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: صندوق های بازنشستگی تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، کنفرانس حکمرانی و سیاست عمومی.
- محمودزاده، شهریار، گرامی، بهزاد، محمدقشقای، اشکان و باباگلزاده، عباس (۱۳۹۶). آسیب شناسی سرمایه گذاری در صندوق های بازنشستگی عمومی در ایران. موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.
- هاشمی، سیدعباس، کمالی، شهرام (۱۳۸۹). حاکمیت شرکتی و سهامداران نهادی. حسابداری و مدیریت مالی، ۳(۱)، ۱۹۳-۲۱۴.
- Aguilera, R. V., & Jackson, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, 28(3), 447-465.
- Amatori, F., Millward, R., & Toninelli, P. A. (2013). *Reappraising State-Owned Enterprise: A Comparison of the UK and Italy*. Routledge.
- Amis, J., Slack, T., & Hinings, C. R. (2004). The pace, sequence, and linearity of radical change. *Academy of Management Journal*, 47(1), 15-39.
- Battilana, J. (2006). Agency and institutions: The enabling role of individuals' social position. *Organization* 13(5): 653-676.
- Bazaz, M. S., & Mashayekhi, B. (2010). The effects of corporate governance on earnings quality: Evidence from Iran. *Asian Journal of Business and Accounting*, 3(2), 71-100.
- Beblawi, H., & Luciani, G. (Eds.). (2015). *The rentier state*. Routledge.
- Benbasat, I., Goldstein, D. K., & Mead, M. (1987). The case research strategy in studies of information systems. *MIS Quarterly*, 369-386.
- Bevir, M. (2012). *Governance: A very short introduction*. OUP Oxford.
- Boxenbaum, E., & Battilana, J. (2005). Importation as innovation: Transposing managerial practices across fields. *Strategic organization*, 3(4), 355-383.
- Cernat, L. (2004). The emerging European corporate governance model: Anglo-Saxon, Continental, or still the century of diversity? *Journal of European Public Policy*, 11(1), 147-166.

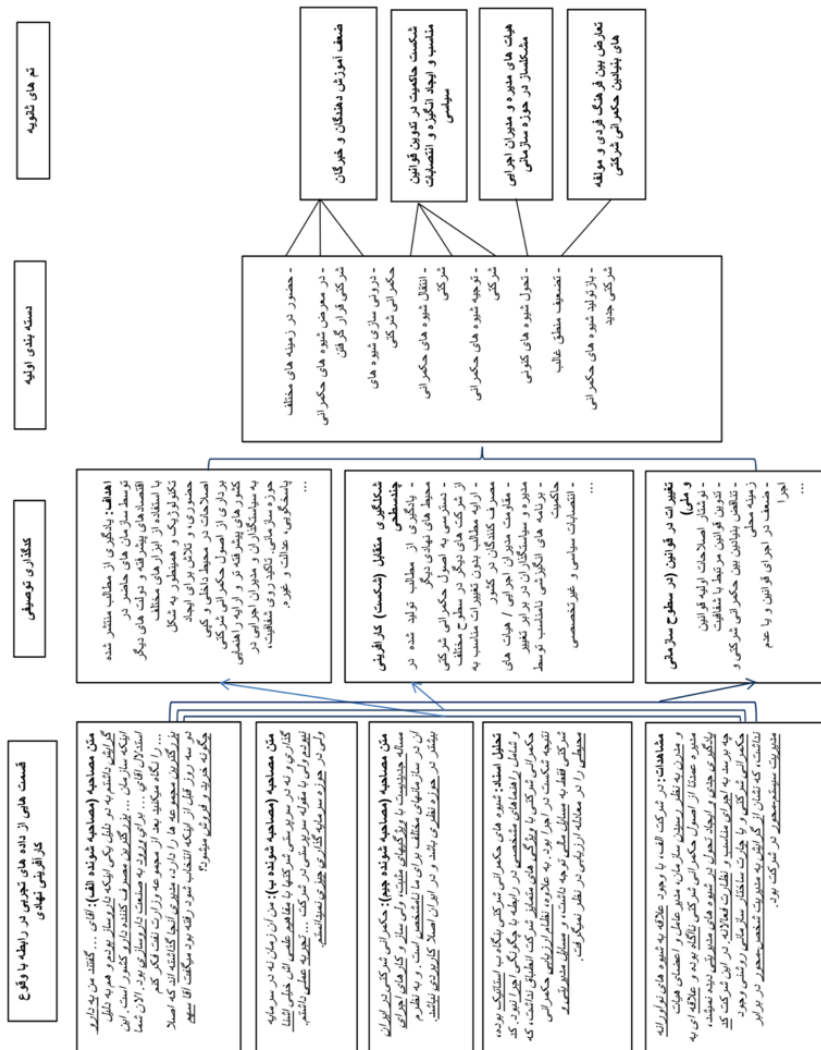
- Claessens, S., & Yurtoglu, B. B. (2013). Corporate governance in emerging markets: A survey. *Emerging Markets Review*, 15, 1–33.
- Daily, C. M., & Dalton, D. R. (1994). Bankruptcy and corporate governance: The impact of board composition and structure. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1603-1617.
- Daily, C. M., Dalton, D. R., & Cannella Jr, A. A. (2003). Corporate governance: Decades of dialogue and data. *Academy of Management Review*, 28(3), 371-382.
- DiMaggio, P. (1988). *Interest and agency in institutional theory*. In L. G. Zucker (Ed.), *Research on Institutional Patterns: Environment and Culture*. Cambridge: Ballinger Publishing Co..
- DiMaggio, P. and W. Powell (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*: 147-160.
- DiMaggio, P. and W. Powell (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*, University of Chicago Press Chicago.
- Eisenstadt, S. N. (1980). Cultural orientations, institutional entrepreneurs, and social change: Comparative analysis of traditional civilizations. *American Journal of Sociology*: 840-869.
- Fligstein, N. (1997). Social skill and institutional theory. *American Behavioral Scientist*, 40(4), 397-405.
- Friedland, R., & Alford, R., (1991). *Bringing society back*. In: Walter, P.J.D., Powell, W. (Eds.), *Symbols, Practices and Institutional Contradictions*, in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. University of Chicago Press, Chicago, pp. 232–263.
- Goodarzi, S., Mahmoudvand, R., & Mahdyon, M. S. A. (2008). Change values of youth in Iran. *Research Journal of Social Sciences*, 3, 43-48.
- Greenwood, R. & Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*: 1022-1054.
- Greenwood, R., Suddaby, R., & Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*, 45(1), 58-80.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K., & Suddaby, R. (2008). *Organisational Institutionalism*. Sage.
- Heath, J., & Norman, W. (2004). Stakeholder theory, corporate governance and public management: what can the history of state-run enterprises teach us in the post-Enron era?. *Journal of Business Ethics*, 53(3), 247-265.
- Jesover, F., & Kirkpatrick, G. (2005). The revised OECD principles of corporate governance and their relevance to non-OECD countries. *Corporate Governance: An International Review*, 13(2), 127-136.
- Jick, T. D. (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: Triangulation in action. *Administrative Science Quarterly* 24(4): 602-611.
- Klein, H. K., & Myers, M. D. (1999). A set of principles for conducting and

- evaluating interpretive field studies in information systems. *MIS Quarterly*, 67–93.
- Lawrence, T. B., Suddaby, R., & Leca, B. (2009). *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge university press.
- Leca, B., Battilana, J., & Boxenbaum, E. (2008). *Agency and institutions: A review of institutional entrepreneurship* (pp. 08-096). Harvard Business School working paper. Cambridge, MA.
- Mashayekhi, B., & Bazaz, M. S. (2008). Corporate governance and firm performance in Iran. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 4(2), 156–172.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*: 340-363.
- Mohajerani, A., Baptista, J., & Nandhakumar, J. (2015). Exploring the role of social media in importing logics across social contexts: The case of IT SMEs in Iran. *Technological Forecasting and Social Change*, 95, 16-31.
- Myers, M. D. (2013). *Qualitative research in business and management*. Sage.
- OECD. (2015). *OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises*, 2015 Edition - en - OECD. Retrieved October 21, 2017, from <http://www.oecd.org/publications/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2015-9789264244160-en.htm>
- Omidvar, A. & Faghieh, H. (2011). *Iran corporate governance country report*. CSR Iran.
- Rezaei, F. M., Saleh, N. M., & Ali, M. J. (2015). Increased competition in an unfavourable audit market following audit privatisation: The Iranian experience. *Asian Journal of Business and Accounting*, 8(1), 115–150.
- Sahlin-Andersson, K. (1996). *Imitating by Editing Success: The Construction of Organizational Fields*. *Translating Organizational Change*: 69-92.
- Sahlin, K., & Wedlin, L. (2008). *Circulating ideas: Imitation, translation and editing*. *The Sage handbook of organizational institutionalism*: 218-242.
- Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2011). Grasping the logic of practice: Theorizing through practical rationality. *Academy of Management Review*, 36(2), 338– 360.
- Schmidt, V. A. (1996). *From state to market?: the transformation of French business and government*. Cambridge University Press.
- Scott, W. R. (1994). *Conceptualizing organizational fields: Linking organizations and societal systems*. *Systemrationalitat und partialinteresse*, 203-221.
- Schneiberg, M. (2002). Organizational heterogeneity and the production of new forms: Politics, social movements and mutual companies in american fire insurance, 1900–1930. *Research in the Sociology of Organizations* 19: 39-89.
- Sewell, W. H. (1992). A theory of structure: Duality, agency, and transformation. *American Journal of Sociology*: 1-29.
- Shiri, M. M., Vaghfi, S. H., Soltani, J., & Esmaeli, M. (2012). Corporate governance and earning quality: Evidence from Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(6), 702–708.
- Sokol, D. D. (2009). Competition policy and comparative corporate governance of state-owned enterprises. *BYU Law Review*, 6(12), 1713-1814.

- Subramanian, G. (2015). Corporate governance 2.0. *Harvard Business Review*, 93(3), 17.
- Teen, M. Y., & Phan, P. H. (2001). *Corporate governance in Asia: a comparative perspective*. OECD.
- Thornton, P. H. (2004). *Markets from culture: Institutional logics and organizational decisions in higher education publishing*. Stanford University Press.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (1999). Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958–1990. *American Journal of Sociology*, 105(3), 801–843.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford University Press.
- Tracey, P., Phillips, N., & Jarvis, O. (2011). Bridging institutional entrepreneurship and the creation of new organizational forms: A multilevel model. *Organization Science*, 22(1), 60-80.
- Walsham, G. (1995). Interpretive case studies in IS research: nature and method. *European Journal of Information Systems*, 4(2), 74–81.
- Wong, S. C. (2004). Improving corporate governance in SOEs: An integrated approach. *Corporate Governance International*, 7(2), 1-11.
- Wood, G., & Wright, D. M. (2010). *An Age of Corporate Governance Failure?*. In *The Oxford Handbook of Corporate Governance*. Oxford handbooks
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. Sage publications.

پیوست

شکل ۳ کدهای تولید شده از قسمت‌هایی از داده‌های تجربی که با وقوع کارآفرینی نهادی ارتباط دارند، را نشان می‌دهد.



شکل ۳ - کدهای تولید شده مرتبط با کارآفرینی نهادی از داده‌های تجربی