

سایت مرجع دانلود پایان نامه های کارشناسی ارشد با فرمت ورد  
قابل ویرایش و کپی کردن

کار ما کمک به صرفه جویی در وقت شماست  
این فایل صرفاً به عنوان دمو و پیش نمایش ارائه می شود  
و فقط شامل فقط ده صفحه از پایان نامه است  
شما می توانید برای دیدن جزئیات بیشتر این فایل  
و خرید آنلاین متن کامل آن به سایت  
[www.arshadha.ir](http://www.arshadha.ir)

مراجعه نمایید

برای پیدا کردن صفحه خرید این فایل از منوی جستجو عنوان فایل را سرچ کنید  
فایل تحویلی بعد از خرید شما

بدون آرم سایت ، با فرمت ورد ، قابل ویرایش و کپی کردن می باشد  
امکان معاوضه با فایل شما

شما می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید  
با ارسال یک پایان نامه ارشد جدید که در سایت ما موجود نباشد  
می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید

برای این منظور با این ایمیل مکاتبه نمایید

[info@arshadha.ir](mailto:info@arshadha.ir)

### 2-3. گفتار سوم : ساختار هیأت مدیره

#### 2-3-1 . هیأت مدیره مطلوب

جایگاه هیأت مدیره شرکت به عنوان نهاد حمایت کننده و دارنده نقش مراقبت و نظارت بر کار مدیران اجرایی به منظور حفظ منافع مالکیتی سهامداران ، دارای اهمیت ویژه ای است. رمز موفقیت یک شرکت در گرو هدایت مطلوب آن است، به گونه ای که می توان ادعا کرد راز جاودانگی شرکت های

معروف و خوش نام دربرخورداری آنها از یک هیأت مدیره مؤثر و کارا نهفته است . هیأت مدیره شرکت ، قلب آن محسوب می شود.پس باید همواره سالم و شاداب باشد و خوب تغذیه گردد. با استفاده از متون علمی و حرفه ای موجود در این زمینه و توصیه های انجام شده در آیین نامه های حرفه ای گوناگون می توان نسخه زیر را برای یک هیأت مدیره مطلوب ارائه کرد:

- ✓ جلسات هیأت مدیره باید منظم برقرار شود.
- ✓ در هیأت مدیره باید توازن قوای مطلوبی برقرار گردد.
- ✓ نباید اجازه داده شود یک شخص خاص بر جلسات هیأت مدیره و فرآیند تصمیم گیری در آن مسلط شود.
- ✓ اعضای آن باید با بلند نظری به پیشنهادهای اعضای دیگر توجه کنند.
- ✓ اطمینان متقابل در بین اعضای آن باید در سطح بالایی قرار داشته باشد.
- ✓ اعضاء آن باید دارای صفات عالی اخلاقی ودرجه والایی از درست کاری و امانت داری باشند.
- ✓ هیأت مدیره باید مسئولیت صورت های مالی را به عهده گیرد.
- ✓ اعضای غیر موظف آن باید دارای دیدگاه مستقلی باشند.
- ✓ اعضای آن نباید در مقابل تغییر و تحولات سازنده مقاومت کند.
- ✓ آن باید آمادگی تحمل ریسک های حساب شده را داشته باشد.نپذیرفتن ریسک یعنی محروم شدن از بازده.
- ✓ آن باید ریسک های ذاتی مربوط به فعالیت های تجاری شرکت را بشناسد.
- ✓ از آنجایی که اهمیت موضوع آموزش پیوسته در حال افزایش است ، اعضای هیأت مدیره باید در دوره های آموزشی لازم شرکت کنند.
- ✓ هیأت مدیره باید مراقب مسائل مطرح شده از سوی ذی نفعان شرکت باشد و برای برخوردی فعال با آنها آمادگی لازم را کسب کند.(حساس یگانه و باغومیان ، 1385،ص30)<sup>1</sup>.

## 2-3-2.مسئولیت های هیأت مدیره

الف)اعضای هیأت مدیره باید براساس دریافت اطلاعات کامل ، با حسن نیت ، جدیت ، و مراقبت لازم در جهت حفظ منافع شرکت و سهامداران عمل کنند.

ب) در صورتی که تصمیمات هیأت مدیره برگروه های مختلف سهامداران تأثیرات متفاوتی بگذارد، هیأت مدیره باید با همه سهامداران رفتار منصفانه ای داشته باشد.

ج) هیأت مدیره باید سطح بالایی از معیارها و استانداردهای اخلاقی را رعایت کند.

د) هیأت مدیره باید وظایف اساسی معینی را به انجام برساند ، از جمله :

- بازبینی و ارائه راهنمایی در مورد استراتژی شرکت ، برنامه های عمده اقدامات عملی<sup>1</sup> ، سیاست ریسک ، بودجه سالانه و طرح های تجاری ، تنظیم اهداف اجرایی ، نظارت بر اجرا و عملکرد شرکت و نظارت بر فعالیت های عمده در رابطه با مخارج سرمایه ای ، تحصیل دارایی های جدید و حذف فعالیت ها .
  - نظارت بر مؤثر بودن رویه های حاکمیت در شرکت و اعمال تغییرات در موارد مقتضی.
  - انتخاب ، پرداخت حق الزحمه ، نظارت و در موارد لزوم ، جایگزینی مدیران اجرایی اصلی و سرپرستی برنامه ریزی متوالی
  - پیوند دادن روش های اعطای حق الزحمه ی مدیران اجرایی اصلی و اعضای هیأت مدیره با منافع بلند مدت شرکت و سهامداران
  - تضمین فرآیند رسمی و شفاف برای نامزدی و انتخاب اعضای هیأت مدیره
  - نظارت و مدیریت تضاد های بالقوه منافع مدیریت ، اعضای هیأت مدیره و سهامداران شامل استفاده نا مناسب از دارایی های شرکت و سوء استفاده در انجام معاملات با اشخاص وابسته .
  - تضمین سلامت سیستم های گزارشگری حسابداری و مالی ، شامل حسابرسی مستقل ، این که سیستم های مناسب کنترل به ویژه سیستم های مدیریت ریسک ، سیستم های کنترل مالی و عملیاتی در وضعیت خوبی هستند و همچنین تضمین رعایت قانون و استانداردهای مربوطه.
  - سرپرستی فرآیند افشاء و ارائه اطلاعات.
- ه) هیأت مدیره باید بتواند در مورد امور شرکت قضاوت مستقل و عینی داشته باشد.
- هیأت مدیره باید به تعداد کافی اعضای غیر موظف منصوب کنند که بتوانند در زمینه ایی که پتانسیل تضاد منافع وجود دارد ، قضاوت مستقل ارائه کنند. مثال هایی از چنین مسئولیت های کلیدی عبارتند از تضمین سلامت گزارشگری مالی و غیرمالی ، بررسی معاملات با اشخاص وابسته ، معرفی نامزد های عضویت در هیأت مدیره و مدیران اجرایی کلیدی.
  - در تشکیل کمیته های هیأت مدیره ، اختیارات ، ترکیب و روش های کار آنها باید از سوی هیأت مدیره به خوبی تعریف و افشاء شود

و) اعضای هیأت مدیره برای ایفای مسئولیت های خود باید بتوانند به اطلاعات دقیق ، مربوط و بهنگام دسترسی داشته باشند (سیدی، 1386، ص 57-58)<sup>1</sup>.

### 3-3-2. ستاد هیأت مدیره

جهت نظارت دقیق عملیات شرکت ، هیأت مدیره باید کمیته های مختلفی را برای بهبود کارایی و اثربخشی عملیات خود ایجاد کند. هر یک از اعضاء بسته به تخصص خود می تواند به عنوان رئیس یا عضو کمیته ایفای نقش نماید. بدین منظور حداقل سه کمیته راهبردی باید به عنوان ستاد هیأت مدیره تشکیل گردند.

- 1- **کمیته نامزدی یا گزینش:** این کمیته اشخاص ذیصلاح را برای مدیریت عالی شرکت یافته و همچنین صلاحیت نامزدهای هیأت مدیره را بررسی می کند.
- 2- **کمیته پرداخت:** این کمیته وظیفه دارد تا دستمزدها و پاداش های اعضای هیأت مدیره و مدیریت عالی را با عنایت به منافع سهامداران تعیین نماید.
- 3- **کمیته حسابرسی:** این کمیته سه وظیفه اساسی زیر را به عهده دارد:
  - ✓ اطمینان یافتن از صحت گزارش جریان نقد شرکت
  - ✓ اطمینان یافتن از کفایت کنترل های داخلی و مدیریت ریسک شرکت
  - ✓ انتخاب حسابرسان مستقل برای شرکت (همان منبع، ص 58)<sup>2</sup>.

### 4-3-2. سازو کارهای حاکمیت شرکتی مرتبط با هیأت مدیره

#### 1-4-3-2. اعضای غیر موظف

تئوری نمایندگی برای افزایش استقلال هیأت مدیره از مدیریت ، این ایده را پشتیبانی می کند که هیأت مدیره باید در چنبره مدیران بیرونی باشد. صاحب نظران در قالب این تئوری معتقدند که رفتار فرصت طلبانه مدیر می بایست توسط مدیران غیر اجرایی تحت نظارت و کنترل قرار گیرد.

وجود چنین مدیرانی می تواند کیفیت تصمیمات و مشاوره های آنان را متأثر ساخته ، مسیری راهبردی فراهم آورد و عملکرد را بهبود بخشد. بنابراین نسبت به اینکه مدیریت در مسیر پاسخگویی حرکت می کند و به بهترین وجه منافع سهامداران را به عنوان ذی نفعان در نظر می گیرد ، اطمینان می دهد. تئوری

وابستگی منابع<sup>2</sup> نیز بر تعداد بیشتر مدیران غیر اجرایی در هیأت مدیره به سبب تخصص، شهرت و ارتباطات تأکید می کند (رئیسی، 1387، ص32)<sup>2</sup>.

تئوری وابستگی منابع که اغلب در بین ادبیات رشته های مدیریتی مشاهده می شود، سعی دارد تا از طریق ارتباطات خود با اعضای هیأت مدیره به منافع اطلاعاتی محرمانه و سایر منابع دست پیدا کند (همان منبع، ص32)<sup>3</sup>.

گزارش کادبری توصیه کرده است که هیأت مدیره باید حداقل دارای سه عضو غیر موظف باشد تا اعضای مزبور، توان تأثیرگذاری بر تصمیمات هیأت مدیره را داشته باشند. همچنین در گزارش مذکور بیان شده است که مدیران غیر موظف، باید دارای دیدگاه های مستقلی در زمینه راهبرد، عملکرد، منابع، انتخابات و استانداردهای اجرای عملیات شرکت باشند و هیچ گونه رابطه ای با شرکت (به غیر از دریافت حقوق و مزایا و حق سهامدار بودن) نداشته باشند که استقلال آنان را با مخاطره روبرو سازد (رجبی، 1386، ص44)<sup>4</sup>.

## 2-3-4-2. کفایت مدیران

مدیرانی که برای دوره معینی عضو هیأت مدیره بوده اند، حاکمیت بهتری را در خلال کسب اطلاعات اضافی از شرکت و آشنا شدن بیشتر با امور شرکت پیاده سازی کرده اند، بنابراین قادر به نظارت مؤثرتر بر عملکرد مدیریت هستند. تجربه عضویت در هیأت مدیره به مدیران بیرونی این اجازه را می دهد تا درک بهتری از شرکت و کارکنان پیدا کنند و آنان را قادر می سازد تا کفایت حاکمیت بهتری پیدا کنند (خسرو نژاد، 1388، ص33)<sup>5</sup>.

## 2-3-4-3. تعداد اعضای هیأت مدیره

استقلال هیأت مدیره بستگی به اندازه آن دارد، زیرا یک هیأت مدیره با تعداد اعضای کم ممکن است توسط بالاترین مقام اجرایی و بر اساس زمینه انسجام اجتماعی آسانتر کنترل شود، در حالیکه نفوذ وسیطره بالاترین مقام اجرایی بر یک هیأت مدیره با تعداد اعضای بیشتر، دشوارتر است.

مدیرعامل می تواند تعداد اعضای کمتر را از طریق روش های مختلف کنترل کند. برای مثال ممکن است از راهبردهای سیاسی مانند اطلاعات کانالیزه شده خاص برای اعمال نفوذ و اداره کردن استفاده کند (رودپشتی و نیکومرام، 1385، ص 527)<sup>1</sup>.

### 5-3-2. تفکیک وظایف اعضای هیأت مدیره

یکی از محورهای تحولات اخیر در مبحث حاکمیت شرکتی، تأثیر قانون ساربنز اکسلی<sup>3</sup> (به عنوان مکانیزم برون سازمانی) در برجسته شدن نقش نظارتی مکانیزم های داخلی آن است. تفکیک دقیق وظایف مدیریت اجرایی از مدیریت غیر اجرایی، برجسته تر شدن نقش نظارتی مدیریت غیر اجرایی و تعیین حوزه های مسئولیت آنها و ضرورت داشتن دانش حسابداری و مالی به عنوان یکی از شرایط احراز پست در مورد حداقل یک نفر از مدیران غیر اجرایی و آگاهی بقیه اعضا از مسائل حسابداری و مالی، برخی از تحولات اخیر است. افزون بر این، نقش کمیته های هیأت مدیره (شامل مدیران غیر اجرایی) در مورد کنترل های داخلی، ارتباط با حسابرسان داخلی و مستقل و... بسیار برجسته شده و از وظایف مدیران اجرایی بطور کامل تفکیک گشته است (سیدی، 1386، ص 59)<sup>2</sup>.

### 6-3-2. تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل

در گزارش کادبری توصیه می شود که بین اعضای هیأت مدیره باید توازن قوا وجود داشته باشد تا هیچ کس قادر به کنترل بی قید و شرط فرآیند تصمیم گیری شرکت نباشد. علاوه بر این تقسیم مسئولیت ها در سطح عالی شرکت باید به روشنی مشخص شده باشد تا از توازن قوا و حدود اختیارات اعضای هیأت مدیره اطمینان کافی حاصل شود. پس از گزارش کادبری، در گزارش هیگز در سال 2003 دوباره بر اهمیت تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل در شرکت های انگلیسی تأکید شد (همان منبع، ص 59)<sup>3</sup>.

### 7-3-2. استقلال اعضای هیأت مدیره

سطح استقلال هیأت مدیره معمولاً به یکی از دو طریق زیر اندازه گیری می شود: یکی تصدی یا عدم تصدی هم زمان دو پست سازمانی توسط مدیرعامل، به این معنا که آیا پست های ریاست هیأت مدیره

و بالاترین مقام اجرایی (مدیرعامل) هر دو توسط یک نفر اشغال شده است یا خیر و دیگری تعداد اعضای هیأت مدیره (پورزمانی، 1385، ص 25)<sup>1</sup>.

## 8-3-2. جلسات هیأت مدیره

جلسات هیأت مدیره مکان بسیار مناسبی است تا مدیران اجرایی و اعضای هیأت مدیره اطلاعات خود را در مورد عملکرد شرکت، سیاست ها و طرح های آن مطرح و به اشتراک بگذارند. جلسات متعدد به برقراری ارتباط بهتر میان مدیران و اعضای هیأت مدیره کمک می کند. با وجود این، جلسات بیش از حد باعث انحراف مدیران شرکت از مسئولیت های عملیاتی و روزمره خود می گردد. حال سوالی که مطرح می شود این است که آیا حد بهینه ای برای تعداد جلسات وجود دارد؟

تحقیق و افیاس<sup>2</sup> پیشنهاد می کند که هیأت مدیره می بایست تعادلی میان هزینه - منفعت تعداد جلسات برقرار کند و تمایل به افزایش دادن تعداد جلسات زمانی باشد که موقعیت و وضعیت موجود، نظارت و دخالت قابل ملاحظه هیأت مدیره را ایجاب کند (سیدی، 1386، ص 62)<sup>3</sup>.

## 4-2 گفتار چهارم: ساختار مالکیت

### 1-4-2. مالکیت پراکنده

در یک بنگاه استاندارد از نظر برل و مینز<sup>4</sup> (1932)، سهامداران پراکنده حاکمیت شرکتی را به وسیله رأی مستقیم در موضوعات حیاتی مثل ادغام ها، انحلال، تغییرات بنیادی در استراتژی تجاری و با انتخاب هیأت مدیره اعمال می کنند تا منافع صاحبان را تأمین کنند و بر تصمیمات بیشمار مدیریت نظارت کنند. قراردادهای تشویقی<sup>5</sup> سازو کاری عمومی برای همسو کردن منافع مدیران با سهامداران است. هیأت مدیره ممکن است برای قراردادهای جبران خدمت مدیریت که این مسئله را با دستیابی به نتایج خاص پیوند می دهد، مذاکره کنند. این قراردادها می تواند شامل مالکیت سهام، اختیار خرید و فروش سهام و دیگر سازو کارهای جبران اقتضایی<sup>6</sup> شوند. در این حالت، سهامداران پراکنده از

<sup>2</sup>- Vafeas

<sup>4</sup>.Birl & Miller, 1932

5- Incentive Contracts

6- Contingent Compensation Mechanisms

مالکیت پرتفولیوی دارایی های متنوع سود می برند، درحالی که حاکمیت شرکتی را از طریق حق رأی و هیأت مدیره اعمال می کنند (برادران خسروشاهی، 1387، ص 50)<sup>7</sup>.

با این وجود عوامل متعددی سهامداران پراکنده را از اعمال کنترل شرکتی مؤثر بازمی دارد. عدم تقارن اطلاعات زیادی بین مدیران و سهامداران کوچک وجود دارد. متعاقباً سهامداران کوچک فاقد تخصص و انگیزه برای نزدیک کردن شکاف اطلاعات به صورتی قابل ملاحظه هستند. همچنین هیأت مدیره اغلب منافع سهامداران اقلیت را نمایندگی نمی کند و در عوض ممکن است توسط مدیریت جذب شود. هر چه قدر مدیریت بتواند، هیأت مدیره رابه خود جذب کند احتمال اینکه قراردادهای تشویقی مشکل حاکمیت شرکتی را حل کند، کاهش می یابد. در واقع قراردادهای تشویقی فرصت های فراوانی را برای مدیران جهت وارد معامله شدن با شخص ثالث به وجود می آورد، به ویژه اگر این قراردادها به جای سرمایه گذاران بزرگ، با هیأت مدیره ای با انگیزه ای ضعیف بسته شده باشد (همان منبع، ص 51)<sup>1</sup>.

تفکیک مالکیت و مدیریت، مالکیت پراکنده، کنترل توسط گروه کثیری از سهامداران، عدم انتقال ثروت از سهامداران اقلیت به سهامداران اکثریت و حمایت از سرمایه گذار در اساسنامه شرکت از ویژگی های مالکیت پراکنده است (رهنمای رودپشتی و نیکومرام، 1385، ص 527)<sup>2</sup>.

## 2-4-2. مالکیت متمرکز

یک مکانیزم حاکمیت شرکتی برای جلوگیری انحراف مدیران از منافع مالکان، مالکیت متمرکز است. سرمایه گذاران بزرگ برای بدست آوردن اطلاعات، کنترل مدیران و اعمال حاکمیت شرکتی بر تصمیمات مدیریت انگیزه کافی دارند. در ضمن، سهامداران بزرگ می توانند نمایندگان خود را در هیأت مدیره انتخاب کنند و مانع از کنترل مدیریت بر هیأت مدیره شوند. سهامداران بزرگ در اعمال حق رأی خود نسبت به سرمایه گذاران کوچک مؤثرتر خواهند بود (برادران خسروشاهی، 1387، ص 51)<sup>3</sup>. عدم تفکیک مالکیت و مدیریت به طوری که مشکلات نمایندگی به ندرت دیده می شود، تمرکز مالکیت در یک گروه با تعداد اعضای کم از سهامداران (اعضای مؤسس، شرکت مادر، مالکیت دولتی)، انتقال ثروت از سهامداران اقلیت به سهامداران اکثریت، حمایت ضعیف از سرمایه گذار در اساسنامه شرکت و امکان سوء استفاده از قدرت توسط سهامداران اکثریت از ویژگی های این نوع از مالکیت می باشد (رهنمای رودپشتی و نیکومرام، 1385، ص 527)<sup>4</sup>.



مالکیت متمرکزچندان به سیستم قانونی اتکا نمی کند و عموماً از نظر سهامداران عمده به گروه های با مالکیت و کنترل بانک ، مالکیت نهادهای مالی ، مالکیت خانوادگی ، مدیران ، شرکت های دولتی و سایر اشخاص حقیقی و حقوقی عمده قابل طبقه بندی است (برادران خسروشاهی ، 1387 ، ص52)<sup>5</sup>.

### 3-4-2. اهمیت ساختار مالکیت شرکت ها و تعامل آن با رشد اقتصادی

مطالعات تجربی اخیر عوامل متعددی را در ارتباط با رشد اقتصادی مورد آزمون قرار داده اند. برخی از آنها آموزش ، ساختار مالی ، آزادی تجارت و اندازه شرکت ها را در حوزه مطالعات رشد اقتصادی بررسی نموده اند. لیکن بیشتر تجزیه و تحلیل ها به ویژه در حوزه حاکمیت شرکتی ، موضوعات ساختار مالکیت و ساختار سرمایه را مورد توجه قرار داده اند. در این بررسی ها فرض می شود که بین سهامداران و سایر ذی نفعان ارتباطی وجود ندارد. از نظر مفهومی و تجربی نیز آنچه

در ادبیات موضوعی تحقیقات ، در سالهای اخیر مورد توجه و تأکید قرار گرفته است تأثیر ساختار مالکیت – در سطح شرکت – بر رشد اقتصادی است (احدی سرکانی ، 1385 ، ص44)<sup>1</sup>.

مزیت عمده تمرکز مالکیت ، نظارت بر عملکرد مدیران است. اما این مالکیت در شرکت ها مشکلات کاهش نقدینگی و افزایش ریسک را به همراه دارد ، در حالیکه توزیع مالکیت ، انباشت نقدینگی بیشتر و تخصیص کارایی منابع رادری خواهد داشت. گرچه حضور بازار سرمایه با قابلیت نقدینگی بالا در یک اقتصاد ترجیحات مربوط به مصرف و پس انداز را در جهت سرمایه گذاری موفق هدایت می نماید، اما باید توجه داشت که حتی در صورت وجود یک بازار سرمایه با قابلیت نقدینگی بالا این امکان وجود دارد که توزیع نامناسب مالکیت امکان سرمایه گذاری بلند مدت را که لازمه افزایش بهره وری ظرفیت های موجود است از اقتصاد سلب نماید (همان منبع ، ص45)<sup>2</sup>.

زمانیکه سرمایه یک شرکت بین سهامداران خرد توزیع می شود این امکان برای مدیریت فراهم می گردد که در خلاف جهت منافع سهامداران عمل نماید. در چنین شرایطی حتی قرارداد منعقد شده بین سهامداران و مدیر ، در غیاب مشاهده مستقیم رفتار مدیران توسط سهامداران نمی تواند مانع از انجام عملیات هزینه زا توسط مدیران گردد. در چارچوب ملاحظات اخلاقی ، قدرت مالکیت باید بتواند مدیران را وادار به انجام اموری نماید که در جهت حفظ منافع سهامداران صورت پذیرد. از سوی دیگر اقتدار ناشی از مالکیت همچنین می تواند مدیران را در جهت افشاء اطلاعات محرمانه پیرامون توانایی ایجاد جریان نقدی ملزم نماید (همان منبع ، ص45)<sup>3</sup>.

#### 2-4-4. ارتباط بین ساختار مالکیت و عملکرد در سطح شرکت

جنسن<sup>4</sup> (1986-1989) استدلال نموده است که پراکندگی مالکیت منجر به ناکارایی عمده در شرکت های آمریکایی شده است.

در مقابل لین<sup>4</sup> بیان نموده است که تمرکز مالکیت هزینه های بسیاری به همراه می آورد. با این وجود لازم است بدانیم که تمرکز مالکیت نه تنها انگیزه قوی تری برای به حداکثر رساندن ارزش شرکت ایجاد نمی کند بلکه هزینه های بیشتری را که ناشی از تمرکز

مفرط ریسک و اختیارات بالقوه برای سلب مالکیت از سهامداران اقلیت می باشد به شرکت تحمیل می نماید. بنابراین سطح پایینی از تمرکز مالکیت، اثرات انگیزشی مثبتی بر عملکرد اقتصادی شرکت ها خواهد داشت. در سطوح بالاتر تمرکز مالکیت، ممکن است مکانیسم های کنترلی خنثی و بی اثر شوند. در چنین شرایطی سهامداران اقلیت به ندرت قادرند در سیاست های شرکت مداخله نمایند و بالاخره مدیریت در جهت به حداکثر رساندن مطلوبیت های شخصی خود برنامه ریزی می نمایند و این بدان معناست که بین تمرکز مالکیت و عملکرد شرکت همبستگی منفی ایجاد می شود (رجبی، 1386، ص 41)<sup>2</sup>.

#### 2-4-5. ارتباط بین ساختار مالکیت و عملکرد در سطح کشور

ساختار شرکت ها در سطح بین المللی همگون و مشابه نمی باشند. وجود چنین ناهمگونی در سطح ساختار شرکت ها دارای اثر مستقیم بر انگیزه های اقتصادی و اثر غیرمستقیم بر فرهنگ تجاری است. به منظور تشریح تنوع و پیچیدگی آنها در شرایط واقعی، نمونه ای از این ساختارها را مورد تحلیل قرار می دهیم.

در کشور آمریکا نوعی ساختار مالکیت بربرخی شرکتها حاکم است که براساس آن مالکیت بین تعداد زیادی از سهامداران خرد توزیع می گردد و بیشتر مواقع مدیریت دائمی به صورت خانوادگی بر شرکت کنترل دارد (احدی سرکانی، 1385، ص 57)<sup>3</sup>.

در ژاپن نوعی سیستم مالکیت با عنوان کرتسو<sup>4</sup> وجود دارد که در آن گروهی از شرکتها با مجموعه ای از سهامداران ثابت ارتباط دارند. یک شرکت مادر که اغلب یکی از بانک های مهم این کشور است

---

4- Jensen, 1986-1989

2- Lehn

4 - Keiretsu

نیز به عنوان ناظر عمل می نماید. بنابراین تغییرات مهم در محیط عملیاتی بانک ها مانند تجدید نظر در قوانین ، گسترش طرح های جهانی سازی و افت قیمت دارایی ها همچنان که در دهه 1990 اتفاق افتاد و بحران بانکی ژاپن را به همراه داشت، کارکرد های سیستم کرتسو رامختل نمود (همان منبع، ص57)<sup>5</sup>.

در کشور آلمان استانداردهایی در بخش تجارت تدوین گردیده است که صرفاً صد شرکت پذیرفته شده در بورس این کشور را شامل می شود. عملیات این کشورها تحت کنترل هیأت نظارت قرار دارد و این استاندارد منحصرأ به آن دسته از شرکت هایی مربوط می شود که دارای بیش از 2000 کارمند می باشند به طوری که نیمی از هیأت نظارت توسط این شرکتها انتخاب می شوند . بانک های آلمانی نیز به عنوان بانک های عمومی قادرند در سهام شرکتها سرمایه گذاری نمایند.

از سوی دیگر ساختار مالکیت شرکت های بزرگ در کشور آلمان تا حد زیادی به صورت متمرکز اداره می شوند. ادواردز و نیبلر<sup>5</sup> در سال 2000 نشان داده اند که حاکمیت شرکتی در کشور آلمان بیش از آنکه ناشی از نقش بانکها باشد برگرفته از مسئله تمرکز مالکیت در شرکت های این کشور است. (همان منبع، ص58)<sup>2</sup>.

## 2-5-2. گفتار پنجم: سرمایه گذاران نهادی

### 2-5-1- نقش سرمایه گذاران نهادی

در دهه اخیر بازارهای سرمایه شاهد حضور ذی نفعان جدیدی در جمع مالکین شرکتها بوده اند، که در ادبیات مربوط نام سرمایه گذاران نهادی به آنها داده شده است . حضور این گروه در عرصه مالکیت با توجه به میزانی از سهام که نزد ایشان متمرکز می شود توجه پژوهشگران را در دوحوزه متفاوت به خود جلب کرده است.

حوزه نخست ، مبتنی بر نقشی است که حضور سرمایه گذاران نهادی می تواند در محدود کردن مشکلات ناشی از نمایندگی و بیشینه سازی منافع سهامداران بازی کند. حوزه دیگر این نقش در گستره عملکرد اجتماعی شرکتها و قالب ذی نفعان سازمانی دنبال می شود. (داداشی، 1388، ص80)<sup>3</sup>.

در نیمه دوم قرن بیستم سرمایه گذاران نهادی اگرچه از نقش اساسی برخوردار نبودند ، لیکن تأثیر قابل ملاحظه ای در تعیین ترکیب بازار سرمایه داشته اند. به عنوان مثال در آمریکا مجموع مالکیت سرمایه گذاران نهادی از 6/1 درصد در سال 1950 به 50 درصد در سال 2002 رسیده است. هر چند حضور سرمایه گذاران نهادی به عنوان یک پیش شرط در ایجاد بازار و توسعه خصوصی سازی عمل نمی کند، لیکن نقش قابل ملاحظه ای در انباشت منابع مالی و فعال سازی بازار سرمایه ایفا می نماید.

سایت مرجع دانلود پایان نامه های کارشناسی ارشد با فرمت ورد  
قابل ویرایش و کپی کردن

کار ما کمک به صرفه جویی در وقت شماست  
این فایل صرفاً به عنوان دمو و پیش نمایش ارائه می شود  
و فقط شامل فقط ده صفحه از پایان نامه است  
شما می توانید برای دیدن جزئیات بیشتر این فایل  
و خرید آنلاین متن کامل آن به سایت  
[www.arshadha.ir](http://www.arshadha.ir)

مراجعه نمایید

برای پیدا کردن صفحه خرید این فایل از منوی جستجو عنوان فایل را سرچ کنید  
فایل تحویلی بعد از خرید شما

بدون آرم سایت ، با فرمت ورد ، قابل ویرایش و کپی کردن می باشد  
امکان معاوضه با فایل شما

شما می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید  
با ارسال یک پایان نامه ارشد جدید که در سایت ما موجود نباشد  
می توانید این پایان نامه را رایگان دریافت کنید

برای این منظور با این ایمیل مکاتبه نمایید

[info@arshadha.ir](mailto:info@arshadha.ir)