Archive of SID

Public Organizations Management

Print ISSN: 2322-522X
Online ISSN: 2538-600X

Developing a Corporate Governance Model Considering the Role of the Board of Directors in State Banks

Yousef Mobini Dehkordi
Ph.D Candidate, Department of Public Administration, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran. E-mail: usefmobini@gmail.com

Mohammadreza Dalvi Isfahani
*Corresponding Author: Associate Professor ,Department of Public Administration, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.
E-mail: m.dalvi1353@gmail.com

Alireza Shirvani Jowzadani
Associate Professor, Department of Public Administration, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran. E-mail: baleandishe@hotmail.com

Abdolmajid Abdolbaghi Ataabadi
Assistant Professor, Department of Management, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran. E-mail: aabdolbaghi@shahrodut.ac.ir

Abstract

The purpose of this study is to develop a model for identifying corporate governance principles regarding the role of the board of directors in state-owned banks. The nature of this exploratory research with an inductive approach and its philosophy is an interpretation with a developmental direction that for this purpose, the qualitative method of Grounded Theory was used. Therefore, the target population was the professors familiar with corporate governance in the areas of finance, economics and management. Also, a combination of purposeful judgment and snowball method were used to select the sample. The research data were collected from semi-structured interviews with twelve university professors. As a result, analysis of research data through open, axial, and selective coding method was extracted from that, the role of board as causal conditions and board structure as central phenomenon and board characteristics as contextual and confounding factors and finally accountability as outcome and output.

Keywords

Corporate Governance, State Banks, Board Role, Board Structure, Board Duties, Board Characteristics.

Citation: Mobini Dehkordi, Y., Dalvi Isfahani, M. R., Shirvani Jowzadani, A. R., & Abdolbaghi Ataabadi, A. (2020). "Developing a Corporate Governance Model Considering the Role of the Board of Directors in State Banks". *Public Organizations Management*, 8(3), 83-94. (in Persian).

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.49028.3829

Received: (28/Sep/2019)
Accepted: (27/Apr/2020**)**

www.SID.ir

Archive of SID

شاپا الکترونیکی: ۶۰۰X - ۲۵۳۸
شاپا چاپی: ۵۲۲X -۲۳۲۲

مدیریت سازمان‌های دولتی

دانشگاه پیام نور

تدوین مدل حاکمیت شرکتی با توجه به نقش هیئت‌مدیره در بانک‌های دولتی کشور

یوسف مبینی دهکردی
دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، ایران.
E-mail: usefmobini@gmail.com

محمدرضا دلوی اصفهانی
*نویسنده مسئول: دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، ایران.
Email: m.dalvi1353@gmail.com

علیرضا شیروانی جوزدانی
دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد دهاقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهاقان، ایران.
E-mail: baleandishe@hotmail.com

عبدالمجید عبدالباقی عطاآبادی
استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
E-mail: aabdolbaghi@shahrodut.ac.ir

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تدوین مدلی جهت شناسایی اصول حاکمیت شرکتی با محوریت هیئتمدیره در بانک‌های دولتی است. ماهیت این پژوهش اکتشافی با رویکرد استقرایی و فلسفه آن تفسیری با جهت توسعه‌ای است برای این منظور از روش کیفی نظریه داده‌بنیاد استفاده شد. جامعه آماری، استادان آشنا به مبحث حاکمیت شرکتی در حوزه‌های مالی، اقتصاد و مدیریت بودند همچنین برای انتخاب نمونه از ترکیب روش‌های هدف‌مند قضاوتی و روش گلوله‌برفی استفاده شد. داده‌های پژوهش، از مصاحبه نیمه ساختاریافته با دوازده نفر از استادان دانشگاهی جمع‌آوری شد. درنتیجه تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مدلی استخراج شد که از آن، نقش هیئت‌مدیره به‌عنوان شرایط علی و ساختار هیئت‌مدیره به‌عنوان پدیده مرکزی و ویژگی‌های هیئت‌مدیره به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر و درنهایت پاسخگویی به‌عنوان پیامد و خروجی به دست آمد.

واژه‌های کلیدی: حاکمیت شرکتی، بانک‌های دولتی، نقش هیئت‌مدیره، ساختار هیئت‌مدیره، وظایف هیئت‌مدیره، ویژگی هیئت‌مدیره.

استناد: مبینی دهکردی، یوسف؛ دلوی اصفهانی، محمدرضا؛ شیروانی جوزدانی، علیرضا و عبدالباقی عطاآبادی، عبدالمجید (۱۳۹۹). «تدوین مدل حاکمیت شرکتی با توجه به نقش هیئت‌مدیره در بانک‌های دولتی کشور». *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۸(۳)، ۸۳-۹۴.

(DOI): 10.30473/IPOM.2020.49028.3829

تاریخ دریافت: (۱۳۹۸/۰۷/۰۶)
تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹/۰۲/۰۸)

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

امروزه هریک از سازمان‌ها با اتهامات فراوانی برای سوء رفتار سازمانی مواجه شده‌اند زمانی که در این زمینه از هیئت‌مدیره این شرکت‌ها تحقیق و بررسی به عمل آمد همه آن‌ها به‌طور مشابه از عدم اطلاع از تقلب‌های گسترده یا به دام افتادن در آن تقلب‌ها با سازمان‌دهی مدیران عامل شرکت سخن گفتند (گیلیر[1]،۱۳۹۷: ۱۴۳). آمار رسمی در مورد حوزه‌هایی که فساد اقتصادی در آن رخ داده، منتشر نشده است ولی با مراجعه به اخبار منتشره در رسانه‌های عمومی، می‌توان گفت که بانک‌ها، بیمه‌ها، مالیات، گمرگ، خرید و تدارکات و ساخت و ساز دستگاه‌های دولتی و عمومی و نیز حوزهٔ فروش کالاها و خدمات دولتی و عمومی، بیشترین حوزه‌های وقوع فساد اقتصادی بوده‌اند (وفادار، ۱۳۹۲: ۵۹). در این میان بانک، نوعی خاص از نهاد و سازمان مالی و اقتصادی بسیار حساس و مهم تلقی می‌شود که عدم وجود نظامات نظارتی مؤثر می‌تواند بستر سوءاستفاده و تخلفات گسترده‌ای را فراهم کند که عواقب اجتماعی و اقتصادی وسیعی در سطح اجتماع به بار آورد و نه تنها کل نظام اقتصادی و بانکی یک کشور، بلکه کل جهان را تحت تأثیر خود قرار دهد برقراری نظام‌های حاکمیت شرکتی در بانکداری نوین، در راستای تأمین شفافیت، پاسخگویی، عدالت و رعایت حقوق ذی‌نفعان ایفای نقش می‌کند در حال حاضر، مقوله حاکمیت شرکتی در بانکداری و حقوق بانکی به‌عنوان ستون و زیربنای اقتصادی هر کشور اهمیت روزافزونی یافته است (عاقلی‌نژاد، ۱۳۹۴: ۲۲۱). حاکمیت شرکتی به روشی اشاره می‌کند که از طریق آن هیئت‌مدیره بر نحوهٔ اداره امور یک شرکت توسط مدیران نظارت می‌کند و اینکه اعضای هیئت‌مدیره چگونه در مقابل سهامداران و شرکت، مسئول و پاسخگو هستند حاکمیت شرکتی به صورت ساختارها و فرایندهایی تعریف می‌شود که از طریق آن‌ها می‌توان شرکت‌ها را به نحو مطلوب هدایت و کنترل کرد حاکمیت شرکتی خوب به شرکت‌ها کمک می‌کند به نحو کارآتری فعالیت کنند، دسترسی بیشتر و آسان‌تری به سرمایه شرکت داشته باشند، ریسک را کاهش دهند و از سوءمدیریت در امان باشند به این ترتیب حاکمیت، شرکت را در قبال سرمایه‌گذاران مسئولیت‌پذیر، پاسخگو و شفاف می‌سازد (شرکت تأمین مالی بین‌المللی،۲۰۱۴). در هر کشوری، ضعف در حاکمیت شرکت‌های دولتی به عملکرد ضعیف آن‌ها منجر خواهد شد منشور حاکمیت شرکتی به مجموعه‌ای از راهکارها و پیشنهادهای لازم برای طراحی یک سیستم مناسب حاکمیت شرکتی اطلاق می‌شود که در آن ساختار، ترکیب و فرآیندهای تصمیم‌گیری اعضای هیئت‌مدیره، فرآیند افشای اطلاعات و پاسخگویی و همچنین روابط با سهامداران و سایر ذی‌نفعان تبیین می‌شود. اگرچه تمامی منشورهای ملی حاکمیت شرکتی محتوای یکسانی ندارند، اما در تمامی آن‌ها می‌توان مواردی را یافت که به بیان‌های مختلف بر ارتقای عملکرد هیئت‌مدیره، افزایش پاسخگویی به سهامداران و حداکثر ساختن منافع سهامداران و سایر ذی‌نفعان تأکید شده است (تامسن[2]،۲۰۰۶) در حال حاضر شرکت‌های دولتی درزمینهٔ حاکمیت شرکتی با چالش‌های متعددی نظیر دخالت‌های سیاسی نادرست توسط سیاستمداران، رهاشدگی توسط دولت و منفعل بودن دولت در اداره شرکت‌ها، عدم شفافیت و پاسخگویی ناکافی روبرو هستند. مطالب ذکرشده مؤید این مطلب است که به صورت کلی تدوین منشور حاکمیت شرکت‌های دولتی، برای اداره اثربخش این شرکت‌ها ضروری است (بیگی، ۱۳۹۴: ۳). درواقع توصیه‌ها و دستورالعمل‌هایی که اغلب در اختیار شرکت‌های دولتی قرار می‌گیرد در بیشتر موارد از نمونه‌های برتر شرکت‌های خصوصی نشات می‌گیرد (فری[3] ۲۰۰۳: ۳)، معتقد است حاکمیت شرکتی نیز از حاکمیت عمومی می‌آموزد. نظریه نمایندگی که اغلب از مباحث مرتبط با حاکمیت شرکتی است تنها بر فعال‌سازی عوامل بیرونی انگیزش و نفی عوامل درونی آن متمرکز است در مقابل در مباحث حاکمیت عمومی انگیزش درونی نقش محوری دارد برای مثال مشارکت و حق رأی کارکنان در سطح هیئت‌مدیره، پاسخگویی مدیریت به حوزه‌های مختلف، اعطای عناوین و شناخت و تمایز روشن‌بین کارکردهای اجرایی و هنجاری هیئت‌مدیره از مشخصه‌های این نوع از حاکمیت محسوب می‌شود (هیلب،[4]۱۳۹۵: ۲۹). لذا، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که مدل مناسب حاکمیت شرکتی با توجه به نقش هیئت‌مدیره، در بانک‌های دولتی کشور چیست؟

پیشینه پژوهش

پیشینهٔ نظری

حاکمیت شرکتی سیستمی است که شرکت‌ها با آن هدایت و کنترل می‌شوند (کادبری[5]، ۱۹۹۲). حاکمیت شرکتی به رابطهٔ موجود بین شرکت و سهامداران اشاره می‌کند که به تعیین و

1. Ghillyer

2. Thomsen
3. Frey
4. Helib
5. Cadbury

www.SID.ir

Archive of SID

کنترل جهت استراتژی شرکت و عملکرد شرکت می‌پردازد (احمد[1] و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۹). یکی از ابعادی که در ادبیات حاکمیت شرکتی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته و ریشه در تئوری نمایندگی دارد بحث کنترل است، به معنی هم‌راستا کردن منافع مدیران که تصمیمات سازمان را اتخاذ می‌کنند با منافع سرمایه‌گذاران که تحت‌تأثیر تصمیمات آن‌ها قرار می‌گیرند و بعد کلیدی دیگر که کمتر مورد مطالعه قرار گرفته ارزیابی کیفیت تصمیماتی است که توسط مدیریت اتخاذ می‌شود (هرمالین و ویسباچ[2]، ۲۰۱۷: ۴). البته از آنجا که کنترل شرکت عامل مهمی در سازوکار حاکمیت شرکتی است. لذا، ساختار مالکیت بر قانون‌گذاری تأثیر می‌گذارد (الموتیری، کوتینا[3]، ۲۰۱۹: ۵۳). هدف نهایی حاکمیت شرکتی دستیابی به چهار مورد: پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذی‌نفعان در شرکت‌هاست؛ پاسخگویی شاه بیت هدف‌های حاکمیت شرکتی است با پاسخگویی مناسب شرکت‌ها اهداف دیگر نیز حاصل می‌شود (رستمی، عموقین، ۱۳۹۵: ۱۶۶). حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی سیستمی است که در آن شرکت‌های فهرست‌بندی شده یک کشور، تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند این سهامداران ممکن است اعضای خانواده مؤسس یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانک‌های اعتباردهنده، شرکت‌های دیگر یا دولت باشند در سیستم‌های درون‌سازمانی به‌دلیل روابط نزدیک رایج میان شرکت‌ها و سهامداران عمده آن‌ها، مشکل نمایندگی کمتری وجود دارد، ولی مشکلات جدی دیگری پیش می‌آید و به‌واسطه سطح تفکیک ناچیز مالکیت و کنترل در بسیاری از کشورها از قدرت سوءاستفاده می‌شود با عنایت به ویژگی‌های ذکر شده به نظر می‌رسد حاکمیت شرکتی در ایران بیشتر به سیستم درون‌سازمانی نزدیک‌تر بوده و موضوعیت داشته باشد (قدرتی، فیضی، ۱۳۹۴: ۲۱۱). بر این اساس مکانیسم‌های درون‌سازمانی اعمال حاکمیت شرکتی شامل هیئت‌مدیره، مدیریت اجرایی، مدیریت غیراجرایی، کنترل‌های داخلی و اخلاق سازمانی هستند (قلی‌زاده،۲۱۷: ۱۳۹۲) که در این میان هیئت‌مدیره یکی از سازوکارهای مهم حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی تلقی می‌شود و نقش مهمی در بهبود کیفیت گزارشگری مالی و افزایش پاسخگویی ایفا می‌کند مدیران مستقل می‌توانند با درک درست نقش نظارتی و راهبری خود، سلامت مالی بنگاه را به ارمغان آورده و مانع تضاد منافع بین بازیگران نظام حاکمیت شرکتی شوند بر همین اساس در بیشتر تحقیقات انجام شده در حوزهٔ حاکمیت شرکتی بر اهمیت نقش مدیران غیراجرایی در بهبود فرآیند گزارشگری تأکید شده و جایگاه هیئت‌مدیره شرکت به‌عنوان نهاد هدایت‌کننده‌ای که نقش مراقبت و نظارت بر کار مدیران اجرایی را بر عهده دارد، بیش از پیش اهمیت می‌یابد (اسماعیل‌زاده مقری، همکاران، ۱۳۸۹: ۸۰). مهم‌ترین وظیفه هیئت‌مدیره، وظیفه امانت‌داری است بنابراین جای تعجب نیست که بیشتر فرایندهای هیئت‌مدیره با این هدف طراحی‌شده‌اند: «حصول اطمینان از پاسخگویی مدیریت اجرایی به هیئت‌مدیره و پاسخگویی هیئت‌مدیره به سهامداران». اصلاحات اخیر در اصول راهبری شرکتی نیز بر نقش امانت‌داری هیئت‌مدیره تأکید ویژه‌ای دارند (مشایخی، شاکری، ۱۳۹۵: ۲۴۹). هیئت‌مدیره، مدیریت اجرایی را هدایت و نظارت می‌کند و مدیریت اجرایی تصمیمات اتخاذ شده را به مرحله اجرا درمی‌آورد. هیئت‌مدیره‌ای که در کار مدیریت دخالت کند و نقش هیئت عاملی را به عهده بگیرد، درواقع، بخشی از مدیریت به حساب آمده و نسبت به آن مستقل نیست (آرگودون،۱۳۹۶: ۱۲۳). علاوه‌بر این هیئت‌مدیره به‌طور دوره‌ای اندازه مناسب هیئت‌مدیره را بررسی می‌کند به‌طور کلی هیئت‌مدیره معتقد است که نباید کمتر از پنج عضو و بیشتر از یازده عضو باشد هیئت‌مدیره متشکل از اکثر مدیران مستقل است. کمیته حسابرسی شرکت، کمیته جبران خسارت و مدیریت شرکت و کمیته انتصاب کاملاً از مدیران مستقل تشکیل شده است (اویسج[4] و همکاران، ۲۰۱۸: ۴). همچنین مطالعات زیادی نشان داده‌اند که هیئت‌مدیره بزرگ‌تر، نظارت مؤثر را فراهم می‌کند و بانک‌هایی با ناهمگنی بیشتر در تخصص‌ها، دانش و مهارت فراهم می‌کند. بنابراین، هیئت‌مدیره بزرگ‌تر با عملکرد بالاتر در ارتباط است با این حال، تأثیر مثبت هیئت‌مدیره بزرگ ممکن است مشکلات ارتباط، هماهنگی و فرآیند تصمیم‌گیری ضعیف‌تر را ایجاد کند (مالاج، اندریکا، لشی[5]، ۲۰۱۵: ۴۵). درنتیجه انتخاب اعضا در هر مورد باید با هدف تحقق معیارها و ضوابط شرکت صورت گیرد درمجموع بهتر است جای تشکیل هیئت‌مدیره بزرگ نمایندگی یا هیئت‌مدیره کوچک حرفه‌ای، از هیئت‌مدیره گزینش شده، راهبردی و متنوع و با مسئولیت هدایت و کنترل که بسته به‌اندازه شرکت از سه یا پنج یا هفت عضو تشکیل شده باشد، استفاده کرد. ترکیب هیئت‌مدیره باید

1. Ahmed
2. Hermalin,Weisbach
3. Almutairi,Quttainah
4. Evsjv`k
5. MALAJ, NDRECA, Lleshi

www.SID.ir

Archive of SID

بر اساس دانش هیئت‌مدیره، نقش‌های هیئت‌مدیره و ویژگی‌های جمعیت‌شناسی هیئت‌مدیره صورت پذیرد یعنی ابتدا باید مشخص شود که به کدام حوزه‌های دانش فنی در سطح هیئت‌مدیره احتیاج است. جنت[1] (۲۰۰۳)، معتقد است جنبش برابری فرصت‌ها به برابری ویژگی‌های جمعیت شناختی اعضای هیئت‌مدیره یا یکنواختی مدیریت ارشد منجر شده است درنتیجه هیئت‌مدیره و مدیریت ارشد بسیاری از شرکت‌ها از تعداد افراد با استعداد و برخوردار از مشخصه‌های جمعیت‌شناختی ویژه، بهره مطلوب را نمی‌برد. بوکلی[2] (۲۰۰۱)، با اشاره به ویژگی‌های ایده‌ال اعضای هیئت‌مدیره چنین عنوان می‌کند که عضو هیئت‌مدیره: تضاد منافع ندارد؛ تجربه گسترده و عملی در شرکت‌های مختلف دارد؛ عضو مستقل و خارج از سازمان است؛ دانش عمیقی از شرکت دارد؛ سابقه طولانی‌مدت و موفق در کسب‌وکارهای بین‌المللی دارد؛ در مؤسسه دیگری مدیرعامل نیست؛ برای تبدیل شدن به عضو متعهد در هیئت‌مدیره زمان دارد؛ کرسی‌های مستقل هیئت‌مدیره در دیگر شرکت‌ها را در اختیار دارد؛ حقوق بالایی دریافت نمی‌کند؛ متعهد به اختصاص زمان کافی برای آمادگی و حضور در جلسه‌ها و کارگاه‌های هیئت‌مدیره و انتقال دانش ضمنی است؛ از لحاظ مالی وضعیت خوبی دارد؛ به جایگاه هیئت‌مدیره وابسته نیست؛ به‌عنوان عضوی از هیئت‌مدیره ریسک فردی را می‌پذیرد؛ همبستگی نامحدود با عملکرد شرکت دارد. همان‌طور که گفته شد ویژگی‌های اصلی یک هیئت‌مدیره مؤثر عمدتاً شامل اندازه، ساختار و تفکیک وظایف رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل است. این ویژگی‌ها همچنین شامل سیاست‌های اجرایی مؤثر برای مدیران مستقل، نظارت بر مدیران اجرایی و کمیته‌های مستقل هیئت‌مدیره مانند کمیته پاداش، کمیته حسابرسی و کمیته نامزدی است که می‌تواند تضمین‌هایی را برای سهامداران و ذی‌نفعان بنگاه ارائه دهد (آلکاتان[3]،۲۰۱۷،۳۹). درواقع، اگرچه استفاده از سه کمیته (انتصاب، پاداش، حسابرسی) در هیئت‌مدیره امری مرسوم است، توصیه می‌شود از دو کمیته فرعی که متناسب با زمینه و نشان شرکت تعدیل‌پذیر است استفاده شود این کمیته‌ها عبارت‌اند از: کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک با وظایف: نظارت بر سیستم کنترل داخلی به‌ویژه گزارش‌های حسابرسی داخلی و گزارش‌های حرفه‌ای، یکپارچگی و استقلال اعضا گروه حسابرسی داخلی؛ نظارت بر خبری، یکپارچگی و استقلال حسابرسی بیرونی؛ تجزیه و تحلیل و بررسی دقیق گزارش سالانه و گزارش‌های موقت؛ اطمینان از وجود سیستم مدیریت ریسک جامع و خبره در شرکت؛ اطمینان از برقراری روابط مناسب بین کمیته‌ها، حسابرسان بیرونی، مدیریت، حسابرسان داخلی و خبرگان مدیریت ریسک و همچنین کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره، با وظایف: معرفی، بازخورد، پاداش و توسعه هدفمند هیئت‌مدیره و مدیریت ارشد هر کدام از این کمیته‌ها، باید از سه عضو مستقل تشکیل شود (مایکلس[4]، ۲۰۰۳ : ۹).

پیشینهٔ تجربی پژوهش

با بررسی پیشینه تجربی پژوهش درمی‌یابیم که اکثر پژوهش‌های انجام شده در حوزهٔ حاکمیت شرکتی بانکی، مربوط به بانک‌های خصوصی است که در آن‌ها متغیرهای اندازه هیئت‌مدیره و استقلال هیئت‌مدیره بیشتر مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش تحقیقات خارجی، ملا[5] و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر پیش‌بینی درآمد (جریان نقدی آتی) بانک‌های عامل در ۷۱ کشور در طی دوره ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۶ پرداختند آن‌ها دریافتند که ساختار هیئت‌مدیره و قدرت مدیرعامل تأثیر چشمگیری در جریان وجوه نقدی آینده دارند. در مقابل، متغیرهای حاکمیت ریسک تأثیر معنی‌داری ندارند. تاسمان، سوسنتی[6] (۲۰۱۸)، به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی بانک‌های دولتی در اندونزی پرداختند نتایج نشان می‌دهد که مکانیسم خوب حاکمیت شرکتی تأثیر مثبت و معنی‌داری در عملکرد مالی بانک‌های دولتی در اندونزی دارد. ماماتاکیس[7] و همکاران (۲۰۱۷)، به بررسی تأثیر مکانیسم‌های حاکمیت شرکتی بر روی ریسک بانکی پرداختند پس از تجزیه و تحلیل ۴۳ بانک آسیایی نتیجه این شد که بانک‌هایی که دارای حاکمیت شرکتی قوی هستند با ریسک‌پذیری بالاتری همراه هستند. به‌طور خاص، بانک‌هایی با اندازه متوسط هیئت‌مدیره، جدایی مدیرعامل و رئیس هیئت‌مدیره و ممیزی توسط شرکت حسابرسی بزرگ، احتمالاً ریسک بالاتری دارند. عبدالعزیز، اندیبل و مرسی[8] (۲۰۱۶)، به بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی بر عملکرد مالی بانک‌های نیجریه پرداختند نتایج نشان داد که اندازه بیشتر هیئت‌مدیره به‌طور مثبت و معنی‌داری با عملکرد مالی بانک‌ها ارتباط دارد.

1. Jent
2. Bokley
3. Alqatan
4. Michaels
5. Mollah
6. Tasman, Susanti
7. Mamatzakis
8. Abdulazeez, Ndibe, Mercy

www.SID.ir

Archive of SID

مغضوم، حسینی، علی[1] (۲۰۱۵)، به بررسی اثر مشترک حاکمیت شرکتی و صفات جمعیتی بر افشای ریسک در بانک‌های عربستان پرداختند یافته‌های آن‌ها نشان داد: که مالکیت خارجی، جلسات کمیته حسابرسی، جنسیت، سن، سودآوری و اندازه هیئت‌مدیره عوامل مؤثر بر افشای ریسک داوطلبانه در بانک‌های عربستان بودند. همچنین در بخش تحقیقات داخلی، شاهرودی (۱۳۹۷)، در تحقیقی به بررسی تأثیر ساختار هیئت‌مدیره بر عملکرد مالی مؤسسات مالی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد بین تعداد اعضای حقوقی هیئت‌مدیره و عملکرد مالی مؤسسات مالی رابطهٔ مثبت و معنی‌دار وجود دارد به‌علاوه بین استقلال هیئت‌مدیره و عملکرد مالی مؤسسات مالی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. گل‌محمدی (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیر ویژگی‌های حاکمیت شرکتی بانک بر قرار گرفتن آن‌ها در معرض ریسک اعتباری در بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است نتایج نشان داد، شاخص‌های اندازه هیئت‌مدیره، تعداد پست‌های هیئت‌مدیره و تنوع مدیران به‌عنوان ویژگی‌های حاکمیت شرکتی بانک بر میزان ریسک اعتباری تأثیر گذارند. کاویانی (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی اثر حاکمیت شرکتی بر سودآوری بانک‌های پذیرفته شده در بورس پرداخته است نتایج نشان داد میان استقلال هیئت‌مدیره و اندازه هیئت‌مدیره و استقلال رئیس هیئت‌مدیره با بازده حقوق صاحبان سهام و بازده دارائی‌های بانک‌های رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. سالاروند مجد (۱۳۹۴)، در تحقیقی به بررسی رابطهٔ بین حاکمیت شرکتی و شاخص‌های آن با عملکرد مالی بانک‌های خصوصی کشور پرداخت یافته‌های تحقیق نشان داد بین ساختار کمیته، چارچوب کنترل داخلی، شفافیت سازمانی، تعداد اعضای هیئت‌مدیره، سهم مالکیت سهام‌دار عمده و نسبت تعداد هیئت‌مدیره غیرموظف به کل هیئت‌مدیره و عملکرد مالی رابطه معنی‌داری وجود دارد اما بین متوسط سابقه خدمت اعضای هیئت‌مدیره، نسبت تعداد مردهای هیئت‌مدیره و عملکرد مالی بانک‌های ایرانی ارتباط معنی‌داری یافت نشد. واحدی (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین حاکمیت شرکتی و شفافیت اطلاعات در بانک‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت نتایج به دست آمده نشان داد که بین نسبت اعضاء غیرموظف هیئت‌مدیره، درصد مالکیت سرمایه‌گذاران نهادی، نوع حسابرس و درصد سهام شناور آزاد با شفافیت اطلاعات در بانک‌های مورد مطالعه رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف این پژوهش از آن جهت توسعه‌ای است که قصد دارد از نظریات حاکمیت شرکتی در بخش خصوصی با کاربرد و رویکرد جدید، در بانک‌های دولتی استفاده کند بنابراین ماهیت این پژوهش را می‌توان از نوع اکتشافی دانست زیرا بحث حاکمیت شرکتی در بانک‌های دولتی قبلاً طرح نشده و اطلاعات چندانی درباره نحوه اعمال آن در بانک‌های دولتی وجود ندارد فلسفه حاکم بر این پژوهش، تفسیری است چون بر پایه ذهنیات محقق و افراد مشارکت‌کننده در پژوهش استوار است همچنین این مطالعه مبتنی بر رویکرد استقرا است زیرا محقق از طریق تجزیه و تحلیل داده‌های جزئی به مدل کلی حاکمیت شرکتی دست می‌یابد درنتیجه روش‌شناسی حاکم بر پژوهش، کیفی است سطح تحقیقات موجود که اندک بوده و تئوری جامعی در این زمینه وجود ندارد، نوع سؤالات تحقیق یعنی چیستی بودن آن و نیز هدف تحقیق که همانا دستیابی به یک مدل کلی از حاکمیت شرکتی هیئت‌مدیره محور است، سه دلیل مهمی است که این تحقیق روش کیفی را برگزیده است؛ همچنین استراتژی این پژوهش مبتنی بر روش داده بنیاد نظام‌مند است زیرا محقق قصد دارد نظریه خاص خود را خلق کند. پس با توجه به اینکه پژوهش توسعه‌ای و نظریه‌گرا است و ادبیات موضوع مورد مطالعه، پیشینه قوی ندارد و در ابتدا باید ابعاد آن کشف شود، محقق جامعه آماری خود را اساتید دانشگاهی قرار داد؛ و برای انتخاب نمونه از ترکیب روش‌های هدفمند قضاوتی و روش گلوله برفی استفاده کرد زیرا محقق به دنبال تعمیم نتایج نبوده، بلکه به دنبال فهم معانی و درک عمیق موضوع مورد مطالعه است. ملاک تعیین نمونه بر اساس قضاوت محقق به این صورت تعیین شد که به علت بین‌رشته‌ای بودن مبحث حاکمیت شرکتی، اساتید دانشگاهی در دسترس با مدرک تحصیلی دکتری و تحصیل‌کرده یکی از رشته‌های مدیریت، مالی و اقتصاد که حداقل یک کار پژوهشی در رابطه با حاکمیت شرکتی در کارنامه خود داشته باشند سپس با آن‌ها مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافتـه بر اساس سؤالات چیستی نقش، ویژگی، وظایف و ساختار هیئت‌مدیره انجـام شد. این کار تا مصاحبه دوازدهم ادامه یافت و پس از آن با توجه به تکراری بودن داده‌ها و رسیدن محقق به اشباع نظری، فعالیت جمع‌آوری داده‌ها، متوقف شد. در ادامه جهت ارزیابی کیفیت پژوهش چهار معیار تناسب، قابل‌فهم بودن، عمومیت و کنترل در نظر گرفته شد که با بررسی مدل برگرفته شده از مصاحبه‌ها،

1. Maghosum, Hosseini, Ali

www.SID.ir

Archive of SID

مشاهده می‌شود که این مدل تطابق و تناسب بالایی با جدول کدگذاری داده‌ها داشته و علاوه‌بر آن، قابل‌فهم است به‌طوری که برای استادان، صاحب‌نظران، کارشناسان و مدیران بانکی قابلیت درک و اجرا را دارا است همچنین این مدل از عمومیت مطلوبی برخوردار است زیرا می‌توان از آن نه‌تنها در هیئت‌مدیره بانک‌های دولتی بلکه می‌توان در هیئت‌مدیره بانک‌های خصوصی و سایر شرکت‌های دولتی نیز بهره برد. استفاده از مدل در سیستم بانک‌های دولتی، اهداف حاکمیت شرکتی به خصوص مهم‌ترین آن‌که پاسخگویی است را تحقق بخشیده و عملکرد بانک را بهبود می‌بخشد و عدم توجه به اصول و قواعد آن، منافع ذی‌نفعان را به‌شدت تحت‌تأثیر منفی قرار می‌دهد. لذا، مدل از کنترل قابل قبولی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

محقق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده کرده است. در کدگذاری باز، محقق ابتدا اقدام به شکستن و تجزیه‌کردن متن اصلی کرد یعنی عبارات و جملاتی که ماهیت مشابه دارند، با یکدیگر ادغام شد و کدهای معنی‌دار شکل گرفت برای این منظور متن هریک از مصاحبه‌ها بر اساس هریک از سؤالات مطرح شده با مشارکت‌کنندگان اعم از چیستی نقش، ویژگی، وظایف و ساختار هیئت‌مدیره جمله به جمله مورد بررسی دقیق قرار گرفت و سپس پیام اصلی و یا مفهوم کلیدی مستتر در آن با توجه به نیت گوینده و ادبیات پژوهش استخراج شد سپس در کدگذاری محوری، محقق هر یک از کدهای باز را با یکدیگر مقایسه کرد و کدهای مشابه را در یک گروه قرار داد و به مفاهیم جدید رسید و درنهایت در کدگذاری انتخابی، محقق هر مفهوم را با سایر مفاهیم دیگر مقایسه و با یافتن محورهای مشترک میان آن‌ها، مقوله‌ها را استخراج کرد در این مرحله مفاهیم به مقولات و مقولات به هم مرتبط شده تا پس از پالایش‌های مکرر، ۲۸ مفهوم در قالب ۹ مقوله شناسایی و دسته‌بندی شد و نظریه شکل گرفت البته محقق جهت سهولت و درک بهتر مطلب ۴ طبقه کلی یا مقوله کلان نیز برحسب سؤالات مصاحبه تشکیل داد و سپس اقدام به طراحی مدل پژوهش یا مدل کدگذاری داده‌ها کرد که به‌اختصار تشریح می‌شوند:

نقش هیئت‌مدیره

این طبقه مطابق جدول ۱، از دو مقوله مکانیسم هیئت‌مدیره و هدف حاکمیت شرکتی شکل گرفته است زیرا طبق ادبیات و نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، حاکمیت شرکتی ایران از نوع درون‌سازمانی است زیرا بانک‌های دولتی، تحت مالکیت و کنترل دولت هستند که باعث می‌شود نقش مکانیسم‌های خارجی حاکمیت شرکتی مثل بازار سرمایه و سهامداران خرد خنثی شود تنها مکانیسم درون‌سازمانی مؤثر، سازوکار هیئت‌مدیره است یعنی استفاده از مکانسیم هیئت‌مدیره جهت دستیابی به هدف حاکمیت شرکتی که همانا پاسخگویی است چون در نظر مشارکت‌کنندگان مهم‌ترین هدف در حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی، پاسخگویی هیئت‌مدیره به ذی‌نفعان است که با تحقق آن حاکمیت شرکتی اعمال می‌شود.

جدول ۱. نقش هیئت‌مدیره در حاکمیت شرکتی

طبقه	مقوله	مفهوم	کدهای منتخب
نقش هیئت‌مدیره	هدف حاکمیت شرکتی	پاسخگویی	پاسخگویی مدیران به هیئت‌مدیره و هیئت‌مدیره به مالکان و مالکان به ذی‌نفعان، پاسخگویی هیئت‌مدیره در قبال تأمین منافع کارگزاران و ذی‌نفعان، پاسخگویی دولت به جامعه، پاسخگویی هیئت‌مدیره و بانک مرکزی و دولت، تعیین خطوط پاسخگویی توسط هیئت‌مدیره، هیئت‌مدیره مسئول در قبال مدیریت ارشد، دستیابی به سایر اهداف حاکمیت شرکتی با تحقق پاسخگویی
	مکانیسم هیئت‌مدیره	سازوکار اصلی درونی	نقش اصلی هیئت‌مدیره در پیاده‌سازی حاکمیت شرکتی با توجه به حاکمیت شرکتی ایران، هیئت‌مدیره مهم‌ترین سازوکار در بحث حاکمیت شرکتی، نقش محوری و اساسی هیئت‌مدیره در استقرار حاکمیت شرکتی، هیئت‌مدیره مؤلفه اصلی درون‌سازمانی برای تحقق اهداف حاکمیت شرکتی، تأثیرگذاری هیئت‌مدیره بر سایر ابزار درون‌سازمانی

www.SID.ir

Archive of SID

ویژگی هیئت‌مدیره

در طبقه ویژگی هیئت‌مدیره مطابق جدول ۲، مفاهیم تعداد اعضا، دانش، نقش، جمعیت‌شناسی، تخصص، استقلال، هم در متن مصاحبه‌ها قابل‌شناسایی بود و هم در ادبیات پژوهش به آن اشاره شده است. البته مفهوم ویژگی فردی اعضا مستثنی است و از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش استخراج شده است در اینجا محقق با توجه به متن مصاحبه‌ها و ادبیات پژوهش به مفهوم تعداد اعضا، برچسب اندازه زد و مفاهیم دانش، نقش، جمعیت‌شناسی را تحت مقوله ترکیب هیئت‌مدیره قرار داد زیرا طبق ادبیات پژوهش و نظر مشارکت‌کنندگان ما ابتدا باید بدانیم در هیئت‌مدیره به چه دانشی، در چه جایگاهی، برحسب چه میزان همگونی یا ناهمگونی نیاز داریم تا ترکیب بهینه حاصل شود همچنین مفاهیم تخصص، تجربه، استقلال و ویژگی فردی، زیر مقوله ملاک قرار گرفتند زیرا برخلاف مفاهیم قبلی که ویژگی‌های کلی هیئت‌مدیره را معرفی می‌کرد این مفاهیم به شخص عضو هیئت‌مدیره اشاره می‌کند.

جدول ۲. ویژگی هیئت‌مدیره

طبقه	مقوله	مفهوم	کدهای منتخب
ویژگی هیئت‌مدیره	اندازه	تعداد اعضا	تناسب تعداد اعضا هیئت‌مدیره، تعداد اعضا نه خیلی بزرگ نه کوچک، کمبود تعداد عضو هیئت‌مدیره، بین هفت تا یازده نفر عضو هیئت‌مدیره
	ترکیب	دانش	آشنایی با صنعت بانکداری، مبانی پولی و بانکی و مالی، آشنایی با تدوین اهداف و استراتژی و مسئولیت‌های اجتماعی بانک، آشنا با اصول حاکمیت شرکتی، شناخت مباحث حسابرسی، توانایی تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی، ثبت‌ها و شاخص‌های مالی، قدرت پیش‌بینی و مدیریت ریسک، آشنایی با مباحث سازمانی و مدیریت منابع انسانی، تحصیل‌کرده رشته‌های مرتبط همچون مدیریت مالی، حسابداری و مدیریت
		نقش	مهارت‌ها و تخصص‌های موردنیاز، استفاده از مهارت‌ها و تخصص‌های گوناگون و متنوع، انتخاب متناسب با مشکل بانک
		جمعیت‌شناسی	حضور زنان، استفاده از جوانان، حضور نماینده سازمان بازرسی، دیوان محاسبات، بانک مرکزی
	ملاک	تخصص	داشتن تخصص، درک درست از جایگاه بانک، عدم اعتقاد به بنگاه‌داری، آشنایی با استانداردهای بین‌المللی گزارشگری، آشنایی با قوانین داخلی بانکداری، آشنایی با قوانین روز بانکداری بین‌المللی، آشنایی با قوانین پول‌شویی، آشنایی با سیستم بانکداری نوین
		تجربه	تجربه بانکداری، مأنوس با محیط بانکداری ایران، طی کردن سلسله‌مراتب مدیریتی بانک، سابقه عضویت هیئت‌مدیره بانکی، عملکرد خوب قبلی
		استقلال	عدم وابستگی به حزب، گروه و شخص، غیرموظف بودن و عدم انجام کار اجرایی، نداشتن چند شغل، عدم تعارض منافع، عدم دریافت پاداش مدیریتی، عدم نمایندگی دولت، عدم ارتباط و خویشاوندی یا تجاری با بانک و شرکت‌های تابعه، تأمین‌کنندگان و مشتریان، عضویت نهایتاً تا شش سال
		ویژگی فردی	دید ملی و بین‌المللی، نداشتن تعصبات خاص فکری، سیاسی، قومی و نژادی، کنترل درونی، اعتقاد به اصول اخلاقی و انسانی، عدم سوءپیشینه، صداقت، بی‌طرفی، شایستگی، انصاف، رازداری، حرفه‌ای گری و سخت‌کوشی، توانایی برقراری ارتباطات مؤثر، تائید صلاحیت، قدرت ارزیابی و قضاوت مستقل، پرهیز از سلایق شخصی، فرصت حضور در جلسات، مقاومت در برابر فشار، روحیه افشاگر

وظایف هیئت‌مدیره

در طبقه وظایف هیئت‌مدیره مطابق جدول ۳، دو مقوله اصلی نظارت و هدایت به‌عنوان وظایف اصلی هیئت‌مدیره استخراج شد که البته در ادبیات پژوهش نیز به آن‌ها اشاره شده است در زیرمجموعه مقوله نظارت، مفاهیم رعایت قوانین و مقررات، کنترل داخلی، مدیریت ریسک و تأیید مکانیسم حسابداری و گزارش‌دهی، استفاده از حسابرسان داخلی و خارجی قرار گرفت این مفاهیم نیز هم در ادبیات و هم در کدهای باز پژوهش به آن اشاره شده است که در راستای کنترل هیئت‌مدیره بر مدیرعامل قرار دارند. در زیرمجموعه مقوله وظایف هدایت

www.SID.ir

Archive of SID

هیئت‌مدیره، مفاهیم استخدام، توسعه، تعیین اهداف و استراتژی، ارزیابی، جبران خدمات، گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی و ارتباط با سیستم دانشگاهی قرار گرفت که جز وظایف تعیین اهداف و استراتژی، گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی و ارتباط با سیستم دانشگاهی که از متن مصاحبه‌ها به دست آمد بقیه مفاهیم به شکلی دیگر در ادبیات پژوهش موجود است. درواقع، این وظایف در راستای راهبری هیئت‌مدیره بر مدیرعامل قرار دارند.

جدول ۳. وظایف هیئت‌مدیره

طبقه	مقوله	مفهوم	کدهای منتخب
وظایف هیئت‌مدیره	نظارت	رعایت قوانین و مقررات	مدیریت رعایت ضوابط، تطبیق فعالیت‌ها با قوانین، رعایت قوانین و مقررات، پیاده‌سازی قوانین داخلی و بین‌المللی و پول‌شویی
		کنترل داخلی	انجام‌وظیفه کنترل داخلی، بر عهده داشتن کنترل داخلی، نظارت بر هیئت عامل توسط کنترل داخلی
		مدیریت ریسک	تشخیص منابع ریسک، اندازه‌گیری میزان ریسک، اندازه‌گیری تأثیر ریسک، به‌کارگیری ابزار مناسب مدیریت ریسک، پیش‌بینی و پیشگیری ریسک، نظارت توسط مدیریت ریسک
		تأیید مکانیسم حسابداری و گزارش‌دهی	نظارت مستمر بر مکانیسم گزارش‌دهی بانک، پیاده‌سازی یک سیستم حسابداری قوی مطابق با استانداردهای داخلی و بین‌المللی
		استفاده از حسابرسان داخلی و خارجی	استفاده از نظر حسابرسان داخلی و خارجی جهت نظارت بر هیئت عامل، به‌کارگیری حسابرسان داخلی و مستقل، نظارت بر حسابرسان داخلی و خارجی، ارتباط با حسابرسان داخلی و مستقل
	هدایت	استخدام	معرفی اعضا به مجلس شورای اسلامی، استخدام اعضا و مدیرعامل
		توسعه	تلاش برای بهبود عملکرد اعضا، دادن آموزش‌های لازم
		تعیین اهداف و استراتژی	وظیفه راهبری و هدایت بانک، تعیین اهداف و استراتژی‌های بانک، تعریف اهداف به‌طور واضح و دقیق، تعیین اهداف و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای رسیدن به اهداف
		ارزیابی	رصد عملکرد اعضا و مدیران ارشد، ارزیابی
		جبران خدمات	تعیین حقوق و پاداش اعضا و مدیرعامل
		گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی	ایجاد ارزش‌های اخلاقی، توجه به اصول اخلاقی، تدوین کدهای اخلاقی، افشای فساد
		ارتباط با سیستم دانشگاهی	ارتباط مؤثر با سیستم دانشگاهی، استفاده از نظرات اساتید، صاحب‌نظران، خبرگان، کارشناسان

ساختار هیئت‌مدیره

طبقه ساختار هیئت‌مدیره مطابق جدول ۴، برحسب وظایف نظارت و هدایت هیئت‌مدیره، به دو مقوله کلی کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک یا همان کمیته مالی هیئت‌مدیره و کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره یا کمیته مدیریتی هیئت‌مدیره تقسیم شد که این دو مقوله در ادبیات پژوهش موجود است در ذیل مقوله کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک، مفاهیم کمیته‌های حسابرسی، مدیریت ریسک و تطبیق قرار گرفت که هر سه کمیته به مهارت مالی نیاز دارند و در راستای انجام وظیفه نظارت هیئت‌مدیره قرار می‌گیرند پس مکمل یکدیگر هستند بنابراین با هم ادغام شده و کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک را تشکیل دادند. در ذیل مقوله کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره مفاهیم کمیته‌های گزینش، جبران خدمات و استراتژی قرار گرفت که هر سه کمیته به مهارت مدیریتی نیاز دارند و در راستای انجام‌وظیفه هدایت هیئت‌مدیره قرار گرفتند. بنابراین، مکمل یکدیگرند پس با هم ادغام شده و کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره را تشکیل دادند. شایان ذکر است، همه این اقدامات طبق نظر مشارکت‌کنندگان انجام گرفت.

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۴. ساختار هیئت‌مدیره

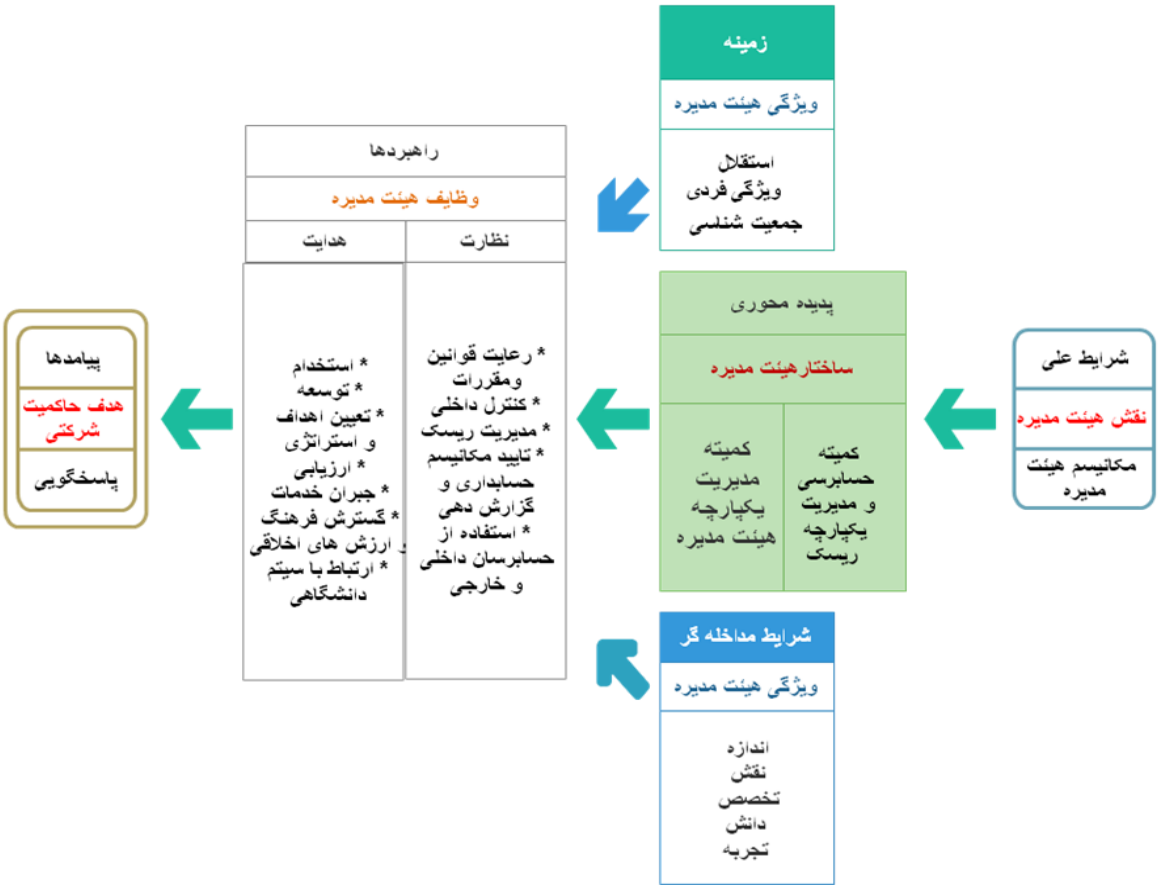
طبقه	مقوله	مفهوم	کدهای منتخب
ساختار هیئت مدیره	کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک (کمیته مالی)	کمیته حسابرسی	صحت گزارش‌های مالی و سیستم حسابداری، کفایت واپایش‌های داخلی و مدیریت ریسک و رعایت قوانین و مقررات، انتخاب حسابرس مستقل، استقرار واحد حسابرسی داخلی، گزارش به ذی‌نفعان
		کمیته مدیریت ریسک	شناسایی ریسک، ارزیابی ریسک، نظارت ریسک، کاهش ریسک، کنترل ریسک
		کمیته تطبیق	رعایت قوانین و مقررات ملی و بین‌المللی، تطبیق فرآیندها و خدمات و محصولات با مقررات
	کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره (کمیته مدیریتی)	کمیته گزینش	شناسایی و معرفی نامزدهای اعضاء هیئت‌مدیره، استخدام مدیرعامل، ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌مدیره و مدیرعامل، آموزش و آشناسازی اعضا و به‌روز بودن اطلاعات هیئت‌مدیره
		کمیته جبران خدمات	تعیین مزایا و حقوق اعضا هیئت‌مدیره، تعیین مزایا و حقوق مدیرعامل
		کمیته استراتژی	ابلاغ شفاف اهداف و استراتژی‌ها، سیاست‌ها، خط‌مشی و نتایج مورد انتظار، اصرار بر پیگیری اهداف و دستیابی به آن‌ها، پیاده‌سازی ارزش‌ها و فرهنگ فضای اخلاقی، ارتباط با مشاوران و استاد و محققان دانشگاهی

مدل کدگذاری پژوهش

بعد از پایان مرحله کدگذاری، محقق ساختار هیئت‌مدیره را به‌عنوان پدیده مرکزی انتخاب کرده و سپس پدیده‌های دیگر را به آن ربط می‌دهد دلیل انتخاب ساختار هیئت‌مدیره به‌عنوان پدیده مرکزی این است که نشانه‌های آن در سایر طبقات قابل‌مشاهده است درواقع، همه طبقات دیگر در این طبقه نمایان و متبلور می‌شوند. به‌عبارت‌دیگر، هیئت‌مدیره برای دستیابی به هدف حاکمیت شرکتی که همانا پاسخگویی است باید وظایفی را به انجام برساند این وظایف در کمیته‌هایی انجام می‌شود که عضویت در این کمیته‌ها مستلزم شرایط خاص است که در صورت نبود این شرایط، وظایف به‌درستی انجام نشده و هدف ناکام می‌ماند. در این میان استفاده از مکانیسم هیئت‌مدیره جهت پیاده‌سازی حاکمیت شرکتی به‌عنوان شرایط علی، باعث ظهور و توسعه پدیده مرکزی می‌شود و وظایف هیئت‌مدیره به‌عنوان راهبردها، اقدامات مشخصی هستند که از پدیده مرکزی جهت رسیدن به هدف ناشی می‌شوند. در ادامه ویژگی‌های هیئت‌مدیره به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر، انجام وظایف هیئت‌مدیره را تقویت یا تضعیف می‌کنند؛ اندازه، نقش، تخصص، دانش و تجربه، به‌دلیل اینکه بیشتر درون‌زا هستند و در کنترل سازمان هستند به‌عنوان شرایط مداخله‌گر تعیین شدند همچنین ویژگی‌های استقلال، ویژگی فردی و جمعیت‌شناسی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای مشخص شدند زیرا که بیشتر از بافت و محیط سازمان نشأت گرفته‌اند همانند مسائل فرهنگی و قانونی که کمتر در کنترل سازمان قرار دارند. درنهایت، پاسخگویی به‌عنوان هدف و خروجی پدیده مرکزی، نمایان شد در این مرحله مدل کدگذاری پژوهش مطابق شکل ۱ تدوین شد و به تأیید دوباره استادان دانشگاهی رسید.

www.SID.ir

Archive of SID



شکل ۱. مدل کدگذاری پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین نتایجی که از انجام پژوهش و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان طبق جداول کدگذاری حاصل شد از این قرار است که سیستم حاکمیت شرکتی ایران از نوع درون‌سازمانی است بنابراین، تنها مکانیسم مؤثر برای رسیدن به مهم‌ترین هدف حاکمیت شرکتی در بانک‌ها که همانا پاسخگویی است، هیئت‌مدیره است درواقع، هیئت‌مدیره باید خط سیر پاسخگویی را در سازمان ایجاد و بهبود بخشد به‌طوری که مدیران به هیئت‌مدیره پاسخگو باشد و هیئت‌مدیره نیز خود را در قبال منافع ذی‌نفعان پاسخگو بداند. هیئت‌مدیره برای پاسخ‌دهی مناسب به ذی‌نفعان، وظایف هدایت و نظارت بانک را به عهده دارد و بر اساس انجام وظایف نظارت و هدایت و مهارت های مالی و مدیریتی به کمیته‌هایی تقسیم می‌شود به‌طوری که اعضا با مهارت‌های مالی و وظیفه نظارت در کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک که موظف به رعایت قوانین و مقررات، کنترل داخلی، مدیریت ریسک و تأیید مکانیسم حسابداری و گزارش‌دهی، استفاده از حسابرسان داخلی و خارجی می‌باشند، قرار گیرند و اعضا با مهارت‌های مدیریتی در کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره که وظایف استخدام، توسعه، تعیین اهداف و استراتژی، ارزیابی، جبران خدمات، گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی و ارتباط با سیستم دانشگاهی را به عهده دارند، مستقر شوند. هیئت‌مدیره برای انجام موفق وظایف خود باید از شرایط بهینه‌ای برخوردار باشد به‌طوری که اندازه مناسبی داشته باشد، اعضای آن از دانش و علم مرتبط و تخصص موردنیاز و تجربه کافی در این خصوص بهرمند باشند، مستقل و غیراجرایی بوده و هیچ‌گونه تضاد منافعی در انجام وظایف خود نداشته باشند همچنین اعضا باید از ویژگی‌های فردی متناسب با شغل خود برخوردار بوده و از حضور جوانان و زنان و نمایندگان نهادهای نظارتی به طور مطلوب در ترکیب خود استفاده کنند. درنتیجه هیئت‌مدیره با استفاده از ساختار مناسب کنترلی و راهبری، حاکمیت شرکتی را در راستای اهداف بانک و منافع ذی‌نفعان مستقر می‌کند. در ادامه به مقایسه نتایج به دست آمده با ادبیات پژوهش طبق جدول ۵ پرداخته می‌شود:

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۵. جدول مقایسه نتایج با ادبیات پژوهش

ابعاد مدل	ادبیات پژوهش		نتایج پژوهش	
شرایط علی: نقش هیئت‌مدیره	یکی از سازوکارهای مهم حاکمیت شرکتی درون‌سازمانی اسماعیل‌زاده مقری، همکاران، ۱۳۸۹). (قدرتی، فیضی،۱۳۹۴)		نقش محوری و اساسی در ایجاد و استقرار حاکمیت شرکتی- مؤلفه اصلی درون‌سازمانی (جدول ۱)	
پدیده محوری: ساختار هیئت‌مدیره	کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره (مایکلس،۲۰۰۳)	کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک (مایکلس،۲۰۰۳)	کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره (کمیته مالی) (جدول ۴)	کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک (کمیته مدیریتی) (جدول ۴)
راهبردها: وظایف هیئت‌مدیره	**هدایت**	**نظارت**	**هدایت**	**نظارت**
	معرفی- بازخورد پاداش- توسعه (مایکلس،۲۰۰۳) (آرگودون،۱۳۹۶)	کنترل داخلی- نظارت بر حسابرسان- بررسی گزارشات- مدیریت ریسک- مدیریت روابط (مایکلس،۲۰۰۳) (آرگودون، ۱۳۹۶)	استخدام- توسعه-تعیین اهداف و استراتژی ارزیابی- جبران خدمات گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی- ارتباط با سیستم دانشگاهی (جدول ۳)	رعایت قوانین و مقررات-کنترل داخلی- مدیریت ریسک-تأیید مکانیسم حسابداری و گزارش‌دهی- استفاده از حسابرسان داخلی و خارجی (جدول ۳)
شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای: ویژگی هیئت‌مدیره	اندازه، نقش، دانش، تخصص، تجربه، استقلال، جمعیت‌شناسی (بوکلی، ۲۰۰۱) (جنت،۲۰۰۳) (اویسج و همکاران، ۲۰۱۸) (مالاج، اندریکا، لشی، ۲۰۱۵)		اندازه، نقش، دانش، تخصص، تجربه، استقلال، جمعیت‌شناسی، ویژگی فردی (جدول ۲)	
پیامد: هدف حاکمیت شرکتی	پاسخگویی (مشایخی، شاکری، ۱۳۹۵) (رستمی، عموقین، ۱۳۹۵)		پاسخگویی (جدول ۱)	

پیشنهادها

بر اساس پژوهش صورت گرفته و نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش، افرادی که در هیئت‌مدیره عضو هستند باید دارای تخصص و دانش لازم خصوصاً مالی یا مدیریتی باشند همچنین مستقل و غیراجرایی بوده و از تجربه کافی و ویژگی‌های فردی متناسب برخوردار باشند؛ بنابراین، نباید رئیس هیئت‌مدیره و مدیرعامل بانک یک نفر باشد. همچنین هریک از اعضا هیئت‌مدیره نهایتاً تا شش سال می‌توانند عضو هیئت‌مدیره بانک باشند. بانک‌های دولتی که تعداد شعبه‌های زیاد و گستره جغرافیایی بالایی دارند هم‌اکنون با کمبود تعداد عضو هیئت‌مدیره روبه‌رو هستند که باید حداقل بین هفت تا یازده نفر عضو هیئت‌مدیره داشته باشند. هیئت‌مدیره از حضور زنان و جوانان و نمایندگان سازمان‌های نظارتی همچون سازمان بازرسی کشور، دیوان محاسبات و بانک مرکزی در ترکیب خود استفاده کند. هیئت‌مدیره برای پاسخ‌دهی مناسب به ذی‌نفعان و انجام مؤثر وظایف خود به کمیته‌هایی تقسیم شود به‌طوری که اعضا با مهارت‌های مالی و با وظایف نظارت، در کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک قرار گیرند و اعضا با مهارت‌های مدیریتی و با وظایف هدایت، در کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره مستقر شوند. کمیته حسابرسی و مدیریت یکپارچه ریسک در راستای وظایف نظارتی خود ملزم به انجام وظایف: رعایت قوانین و مقررات، کنترل داخلی، مدیریت ریسک، تأیید مکانیسم حسابداری و گزارش‌دهی و استفاده از حسابرسان داخلی و خارجی باشد. کمیته مدیریت یکپارچه هیئت‌مدیره در راستای وظایف هدایتی خود ملزم به انجام وظایف: استخدام، توسعه، ارزیابی و جبران خدمات اعضا و مدیرعامل و از طرفی دیگر تعیین اهداف و استراتژی، گسترش فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی و ارتباط با سیستم دانشگاهی باشد. در بحث استخدام اعضا، دولت اعضا را به مجلس شورای اسلامی یا کمیسیون اقتصادی آن معرفی و مجلس شورای اسلامی عضویت اعضا را تصویب کند و در مراحل بعدی هیئت‌مدیره اعضا را برحسب نیاز و حل معضلات خود به مجلس شورای اسلامی معرفی کند. در راستای تأمین اهداف بانک، اعضا باید با سیستم دانشگاهی ارتباط مستمر و قوی

www.SID.ir

Archive of SID

داشته و از نظرات استادان، صاحب‌نظران، محققان و کارشناسان در نحوهٔ اداره بانک استفاده کنند. هیئت‌مدیره باید نسبت به فراهم کردن تمهیداتی جهت ایجاد انگیزه و پاداش برای افشا فساد از سوی هریک از کارکنان در بانک اقدام کند. همچنین محقق پیشنهاد می‌کند با توجه به اینکه حاکمیت شرکتی مؤلفه مهم در پیشگیری از فساد است و موضوع حاکمیت شرکتی در سازمان‌های دولتی نادیده گرفته‌شده، تحقیقاتی مشابه درزمینهٔ اعمال حاکمیت شرکتی در سایر سازمان‌های دولتی انجام پذیرد.

منابع

آرگودون، ایلماز (۱۳۹۶). *رازهای اتاق هیئت‌مدیره، حاکمیت شرکتی برای زندگی بهتر*. (علیرضا امیدوار، مترجم). تهران: گندمان.

اسماعیل‌زاده مقری، علی؛ جلیلی، محمد و زند عباس‌آبادی، عباس (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر حاکمیت شرکتی برکیفیت سود در بورس اوراق بهادار تهران». *مجله حسابداری مدیریت*، ۳(۷)، ۸۰-۸۱.

انوری رستمی، علی‌اصغر و زمانی عموقین، رامین (۱۳۹۵). *تصمیم‌گیری در مسائل مالی*. تهران: ترمه.

بیگی، وحید (۱۳۹۴). تحلیل مبانی نظری حاکمیت شرکت‌های دولتی و لزوم به‌کارگیری رهنمودهای اسلامی ـ ایرانی در منشور حاکمیت شرکت‌های دولتی ایران. *چهارمین کنفرانس الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت، کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران*، تهران.

عاقلی‌نژاد، امین (۱۳۹۴). *پیشگیری از جرائم بانکی از طریق حاکمیت شرکتی در بانک‌ها*. تهران: جاودانه جنگل.

قدرتی، حسن و فیضی، سعید (۱۳۹۴). «تأثیر حاکمیت شرکتی بر میزان مدیریت سود در بازار بورس اوراق بهادار تهران». *فصلنامه دانش حسابرسی*، ۱۴(۸۵)، ۲۰۵-۲۳۱.

قلی‌زاده، محمدحسن (۱۳۹۲). *تئوری‌های مالی*. رشت: رستگار گیلان.

گیلیر، اندرو (۱۳۹۷). *اخلاق کسب‌وکار رویکردی کاربردی*. (عادل آذر، محمدحسن خاکباززاده، مترجم). تهران: دانشگاه امام صادق

مشایخی، بیتا و شاکری، مهین (۱۳۹۵). *راهبری شرکتی مفاهیم و مورد کاوی*. تهران: انتشارات بورس.

وفادار، عباس (۱۳۹۲). «نبود کنترل بانک مرکزی عامل اصلی فساد بزرگ اقتصادی». *ماهنامه بازار و سرمایه*، ۴(۴۷)، ۵۹-۶۳.

هیلب، مارتین (۱۳۹۵). *نگاهی نو به حاکمیت شرکتی* (محمدعلی شاه‌حسینی، محمدهادی رنجبر، مترجم). تهران: دانشگاه تهران.

Ahmed, S. U., Ullah, G. W., Ahmed., & S. P. Rahman, A. (2016). ‘‘An Empirical Study on Corporate Governance and Islamic Bank Performance: A Case Study of Bangladesh’’. *International Journal of Finance & Banking Studies*,5(4),18-27.

Almutairi, A., & Quttainah, M., (2019). ‘‘Internal and external corporate governance mechanisms in the context of the emerging market’’. *Kuwait University*, 3(2), 52-57.

Alqatan, A. (2017). *The impact of board structure on firm performance in the UK*. University of Portsmouth: dissertation.

Bockli, P. (2001). *Corporate Governance auf Holzwegen*. in: NZZ-Fokus, 10 (Oktober).

Cadbury, A. (2002). *Corporate Governance and Chairmanship A Personal View. Oxford*: Oxford University Press

evsjvk, M., & Awzwi, R. (2018).*Securities Commission Bhaban*. Bangla Nagar dministrative Area Dhaka, Bangladesh.

Frey, B, S. (2003). *What can we learn from Public Governance. Hochschullehrer, Tagung des Verbandes*: Betriebswirtschaitslehre.

Hermalin,B.E., & Weisbach, M. S. (2017). *Assessing Managerial ability*: Implication for corporate governance. Forthcoming in the Handbook of the Economics of Corporate Governance.

IFC. (2014). *Corporate Governance Codes and Score Cards. IFC Publicatios*, www.ifc.org.

Jent, N. (2003). *Learning from Diversity. Universitat St. Gallen*: Dissertation.

Malaj, A., Ndreca, P., & Lieshi, S. (2015). ‘‘Corporate Governance in Transitional Economies The Case of Code of Corporate Governance’’. *European journal of business and management*,7 (30), 44-48.

Michaels, A. (2003). ‘‘Independant directors: New rules call time on a nod and a Wink’’. *Financial Times,* 14(11), 8-9.

www.SID.ir