

ارائه الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی: ویژگی‌های نظریه کادیلوئیسیم‌ها در حاکمیت شرکتی

محسن شریفی فرد^۱

احمد کعب عمیر*^۲

علی محمودی^۳

فاطمه مهربانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱

چکیده

این پژوهش با بسط نظریه کادیلوئیسیم، به دنبال ارائه الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی می‌باشد. در این پژوهش که از نظر روش شناسی توسعه‌ای و ترکیبی محسوب می‌شود، تلاش گردید تا با اتکاء به فرآیندهای تحلیل فراترکیب و دلفی در بخش کیفی پژوهش، اقدام به شناسایی مولفه‌های ساختار هژمونیک شرکتهای با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان شود. سپس در بخش کمی از تحلیل رتبه بندی تفسیری و میک مک جهت شناسایی اثرگذارترین مولفه‌ی ساختار هژمونیک شرکتهای با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان استفاده گردید. نتایج پژوهش در بخش کیفی پس از غربالگری محتوایی ۱۰ پژوهش تأیید شده، از وجود ۷ مولفه‌ی ساختار هژمونیک شرکتهای با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان حکایت داشت. این مولفه‌ها از طریق تحلیل دلفی مورد ارزیابی قرار گرفتند و نتایج این بخش نشان داد هر ۷ مولفه مورد تایی قرار گرفتند. نتایج در بخش کمی پژوهش نشان داد، از مجموع تأثیرگذاری کلی مبتنی بر مقیاسه زوجی بین مولفه‌های پژوهش مشخص شد، درصد تأثیرگذاری مولفه‌ی عدم استقلال هیئت‌مدیره نسبت به بقیه مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی بیشتر است، که به معنای آن است که جهت جاری سازی رویکرد ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی در سطح شرکتهای بازار سرمایه، افشاء اطلاعات مربوط به کارکردهای هیئت‌مدیره نسبت به سایر مولفه از اثربخشی بالاتری برخوردار است.

کلید واژه: ساختار هژمونیک قدرت؛ مالکیت خانوادگی؛ نظریه کادیلوئیسیم‌ها در حاکمیت شرکتی

¹ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران M_sharifi_fard@yahoo.com

² استادیار، گروه حسابداری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران Ahmad-kaabomeir@iauhvaz.ac.ir

³ استادیار، گروه حسابداری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران ali-mahmoodi@iauhvaz.ac.ir

⁴ استادیار، گروه اقتصاد، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران fateme-mehrabani@iauhvaz.ac.ir

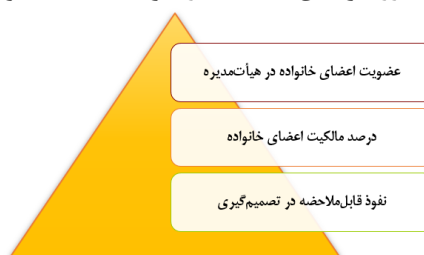
مقدمه

پیشبرد اهداف یک شرکت در بازار رقابتی می‌تواند بسط داده شود (طاهری و امینی، ۱۳۹۹). جاییکه وجود رویکردهای گروهی از افراد به عنوان مالکان، مسیر حرکت آتی شرکت را مشخص می‌نماید و این رویکرد به تدریج تبدیل به فرهنگی از عملکردهای آنان در پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی و منفعت سهامداران خواهد شد که به عمیق‌تر شدن شکاف هزینه‌های نمایندگی منجر می‌گردد و باعث ایجاد تعارض در منافع سهامداران می‌شود (لی، ۲۰۲۲). لیتینن و همکاران (۱۹۹۳) به عنوان یکی از محققان این عرصه، بر اهمیت ذینفعان تاکید داشته و اظهار می‌کند که برآوردن انتظارات ذینفعان، یک بخش جدایی‌ناپذیر از ساختارهای حاکمیتی است، لذا وجود کارکردهای اثربخش در ساختارهای حاکمیتی را مبنایی برای تعارض منافع ذینفعان بیرونی با شرکت عنوان نمودند. نکته قابل توجه این است، تحلیل ذینفعان دامنه‌ای از متدولوژی‌های مختلف برای تحلیل علائق و منافع ذینفعان را در بر گرفته و تعیین می‌کند کدام منافع باید در زمان تصمیم‌گیری در اولویت قرار گیرد (تاپانیناهو و کوجالا، ۲۰۱۹). اگرچه در پژوهش‌های گذشته رویکردهای مختلفی برای تحلیل ذینفعان توسعه داده شده است، اما بطور کلی، به دلیل تبعیض ناشی از افشای اطلاعات در درون ساختارهای عملکرد مالی شرکت‌ها، غالباً منافع ذینفعان دچار تبعیض تصمیم‌گیری یا فرصت‌طلبی‌هایی می‌گردد که در عین اینکه باعث تحمیل ضرر و زیان به سهامداران و سرمایه‌گذاران می‌گردد، در عین حال از افزایش جذابیت‌های بازار سرمایه می‌تواند بکاهد (عرب‌کیاسری و عبدی، ۱۳۹۴). لذا در بیان ضرورت انجام این پژوهش در وهله اول می‌بایست به عدم‌پشتوانه‌ی نظری در رابطه با الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی اشاره نمود. چراکه مرور ادبیات نظری در این عرصه نشان می‌دهد، این پژوهش برای اولین بار در حوزه‌ی واکاوی نوع مالکیت خانوادگی انجام می‌شود که به مفهوم تناقض ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با ذینفعان

کادیلوئیس‌ها در ادبیات نظام سیاسی، به نوعی از مالکیت فردگرا و خانوادگی اشاره دارد که در آن ساختار نظام سیاسی بر پایه‌ی انتخاب نزدیک‌ترین افراد در پست‌های مدیریتی صورت می‌پذیرد و زمینه ساز نوعی از مالکیت‌های تک‌بُعدی در نظام اداری جامعه را در بر می‌گیرد (زیمرمن، ۲۰۲۰). وام گرفتن از این مفهوم و بسط آن به حوزه حاکمیت شرکتی از اوایل قرن جاری با افزایش مالکیت‌های خانوادگی شرکت‌ها در انتخاب اعضای هیئت‌مدیره و مدیران عامل شرکت‌ها به طور جدی‌تری ظهور یافت که نیازمند شکل‌گیری نظارت‌های عمیق‌تر در ساختار این شرکت‌ها می‌باشد (ماندال و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع مالکیت خانوادگی که امروزه به شکل گسترده‌ای در بازارهایی با ماهیت نمایندگی همچون بازار سرمایه مشاهده می‌شود، همواره بر این پیش‌فرض استوار بوده است که اولویت‌بخشیدن به منافع بنیان‌گذار شرکت باعث ایجاد تعارض منافع در ذینفعان به ویژه سهامداران این شرکت‌ها شده است و کارکرد آن باعث گردیده تا هژمونی قدرت مانع از تقارن و برابری اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های شرکت‌ها گردد (شو و فریتل، ۲۰۲۰). این پژوهش به دنبال شناسایی و ارزیابی ابعاد هژمونیک ایجادکننده‌ی تعارض منافع در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی است تا براساس آن مشخص نماید، چه کارکردهایی از ساختار حاکمیت شرکتی در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی می‌تواند به تقویت تعارض منافع بین شرکت با ذینفعان منجر شود. واژه هژمونی برای اولین بار توسط محقق و فعال ایتالیایی، آنتونیوگرامشی (۱۹۷۵) مطرح گردید. این مفهوم اشاره به سلطه و غلبه حاصل از ایدئولوژی حاکمیتی دارد که نشان دهنده‌ی توسعه‌ی رویکردهای قدرت‌طلبانه‌ی گروهی از افراد رأس یک شرکت دارد که دارای منافع بیشتر نسبت به سایر افراد بانفوذ کمتر می‌باشند که مسیر انتظارات و خواسته‌های آنان را معین می‌نمایند (نوابی‌مقدم و همکاران، ۱۴۰۰). این رویکرد در ساختار شرکت‌های بازار سرمایه همچون شرکت‌های بورسی، در سطح تصمیم‌گیری‌های حاکمیتی برای

کادیلوئیسمها نوعی احزاب سیاسی و حاکمیتی در نظامهای حکومتی کشورهای با ساختار تک حزبی تلقی می‌شوند که معمولاً ساختاری مبتنی بر تشکیل نوعی از حاکمیت‌های وفاداری به فرد قدرتمند دارند. کادیلو که کلمه‌ی اسپانیایی به معنای «مرد قدرتمند» است معمولاً در تشکیل ساختار نظام مدیریتی خود تلاش می‌نماید تا امرایی به عضویت در آن در بیابند که در مسیر اندیشه‌های او گام بر دارند و معمولاً در بلندمدت می‌تواند باعث ایجاد تبعیض و فساد در نظام اداری گردد (درلئوگنوین و ایرلی، ۲۰۱۰). ساختار این نوع از حاکمیت‌ها اگرچه به دلیل ویژگی‌های قدرت‌طلبی صرف و سرکوبی نظرات مخالفان به ساختار مدیریتی شرکت‌ها ممکن است امکان پذیر نباشد، اما استفاده از تشبیه مضامین شاید بتواند به افزایش مشابهت بین این نوع از نظام سیاسی با حاکمیت شرکتی کمک نماید. شاید نزدیکترین مفهوم با نظریه کادیلوئیسمها نوع مالکیت خانوادگی باشد که ارکان قدرت معمولاً از نزدیکان بنیانگذار یا تأسیس کننده‌ی شرکت انتخاب می‌شوند و تلاش می‌نمایند تا منافع فرد دارای قدرت را برآورده نمایند. شرکتهای خانوادگی را از جنبه‌های مختلف می‌توان تعریف نمود. پاسکوچی و همکاران (۲۰۲۱) در تعریف کلاسیک مالکیت خانوادگی به ابعاد زیر در شکل (۱) اشاره نمود.

شکل (۱) رویکردهای کلاسیک در تعریف مالکیت خانوادگی



درصد سهم را از سوی اعضای خانواده، به عنوان شرط ذکر شده اند. در سال ۲۰۱۰ مرکز تحلیلگران و انتشاردهندگان داده‌های بورس آلمان، شاخص خانوادگی دکس پلاس را برای شرکتهای خانوادگی ارائه نمود که طبق آن شرکتی به عنوان خانوادگی معرفی می‌شود که یکی از دو شرط زیر را دارا باشد:

می‌پردازد و توسعه‌ی آن از طریق وام گرفتن نظری از تئوری‌هایی همچون حاکمیت کادیلو می‌تواند به شفافیت و افزایش اثربخشی نظارت‌های پویا بر کارکردهای شرکت‌ها خانوادگی کمک نماید. از طرف دیگر، اهمیت این پژوهش از منظر کاربردی می‌تواند مبنایی برای ضرورت انجام این پژوهش تلقی شود. زیرا کنترل این دست از تعارضات بین شرکت با ذینفعان طبق لایحه‌ی اصلاح قسمتی از قانون تجارت ۱۳۴۷ و قانون تجارت ۱۳۱۱ باهدف کارابودن شرکت و حفظ تعادل مورد تاکید قرار گرفته است. از طرف دیگر براساس ماده ۲۶۷ و ۲۷۷ لایحه قانون تجارت، حفاظت از منافع سهامداران به عنوان یک اولویت می‌بایست در دستور کار شرکت‌ها قرار گیرد و سهولت طرح دعوی توسط اقلیت را برای حفاظت از حقوق مادی و معنوی سرمایه‌گذاران مجاز تلقی نموده است (صادقیان‌ندوشن و باقری، ۱۳۹۵). براین اساس با عنایت به اهمیت و ضرورت مطرح شده، این پژوهش به دنبال ارائه الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی با استفاده از نظریه کادیلو در حاکمیت شرکتی می‌باشد.

مبانی نظری

مالکیت خانوادگی با الهام از نظریه کادیلوئیسمها

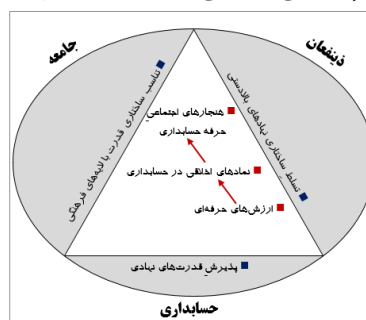
در واقع عضویت در هیأت‌مدیره و درصد مالکیت سهام در بیشتر تعریف‌هایی که از شرکتهای خانوادگی ارائه شده همچون ژئو (۲۰۱۴)؛ سیتی‌وان و همکاران (۲۰۱۶) و بیک و همکاران (۲۰۱۶) بیان شده است. درمورد درصد مالکیت سهام، نظرات مختلفی همواره ارائه شده است. به عنوان مثال در تعریف‌های ارائه شده، مالکیت حداقل پنج درصد و حداکثر، بیش از پنجاه

الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان

اهمیت جایگاه هژمونی در نظام‌های حاکمیت شرکتی امروز به حدی است که محققانی همانند اُگبر (۲۰۰۱) و تربینگ و گولدستینی (۱۹۹۰) این عنصر را در ردیف مؤلف قدرت نرم گنجانده است و تهدیدهای قدرت طلبانه‌ی در نظام‌های اجتماعی همچون حاکمیت شرکتی صحنه گذاشته اند. واژه هژمونی در معنای عام به تسلط و تک قطبی شدن قدرت در سیاست اشاره دارد، و بسط این مفهوم در کارکردهای حاکمیت شرکتی را می‌توان معادل مفهوم سلطه‌ی اجبارآمیز و یا حاکمیت بلامنزاعه تشریح نمود، حوزه‌ایی که با اعمال سلطه در راستای منافع فردی و گروهی می‌تواند باعث ایجاد تبعیض در منافع اکثریت در برابر اقلیت‌های دارای قدرت شود. نظریه‌ی هژمونی که توسط آنتونیو گرامشی (۱۹۶۶^d) مطرح شد، به تبعیض و نابرابری از شکل‌گیری حاکمیتی فردگرا در ساختارهای نظام اداری در کشورها حکایت دارد و آن را بر خلاف اخلاق اجتماعی در رعایت حقوق ذینفعان تعریف می‌کند. والاس (۲۰۰۳) این ارزش‌ها را نوعی ایدئولوژی متمرکز و اشاعه‌ی آن به بسترهای اجتماعی تعریف می‌کند و برهم خوردن تعادل در بین افراد جامعه از نظر حقوق و منافع را پیامد منفی تفکرات هژمونی تلقی می‌نماید. اگرچه غالب نظریه‌های هژمونی بر تسلط و تک‌بعدی قدرت اشاره داشتند، اما بیگونی (۲۰۲۱) در بسط این مفهوم با استدلال، مشروعیت هژمونی در حسابداری، مثلث هژمونی فرهنگی را ارائه داد.

خانواده مؤسس حداقل ۲۵ درصد سهام را در اختیار داشته باشد، و یا یکی از اعضای خانواده در هیأت‌مدیره عضویت داشته و حداقل ۵ درصد از سهام عادی را در اختیار داشته باشد. همسو با این تغییرات، مطابق با قوانین و مقررات ایران، طبق بند ۸ استاندارد شماره ۲۰ حسابداری ایران، در تعریف مالکیت خانوادگی به این موضوع می‌پردازد که «اعمال نفوذ قابل ملاحظه، اساساً بدون دارا بودن قدرت رأی کافی، بعید است و به همین دلیل، داشتن میزان خاصی از حق رأی در واحد سرمایه‌پذیر، به عنوان فرض نفوذ قابل ملاحظه تلقی می‌شود. برای دستیابی به میزان معقولی از یکنواختی در عمل، فرض بر این است در غیاب شواهد نقص‌کننده، در مواردی که واحد سرمایه‌گذار (به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم از طریق واحدهای تجاری فرعی) حداقل ۲۰ درصد از قدرت رأی در واحد سرمایه‌پذیر را داشته باشد، دارای نفوذ قابل ملاحظه در واحد سرمایه‌پذیر است. برعکس در مواردی که واحد سرمایه‌گذار کمتر از ۲۰ درصد قدرت رأی در واحد سرمایه‌پذیر را داشته باشد، چنین فرض می‌شود که سرمایه‌گذار نفوذ قابل ملاحظه ندارد، مگر این چنین نفوذی را بتوان به روشی اثبات نمود (قادرزاده و علوی، ۱۴۰۰). اما در کنار نقش اثرگذار مالکیت خانوادگی، بسیاری از محققان همچون آسترچان و همکاران (۲۰۲۱)؛ جونگ و همکاران (۲۰۱۸) و چاربل و همکاران (۲۰۱۳) به واکاوی نقش مالکیت خانوادگی در بی‌ثباتی بازار و برهم‌زدن تعادل منافع در بین ذینفعان اشاره دارند و رشد این نوع از شرکتهای را به دلیل منفعت‌طلبی ساختاری، عاملی برای کاهش رعایت حقوق ذینفعان در بازار سرمایه تلقی می‌نمایند.

شکل (۲) مثلث هژمونی فرهنگی در توسعه‌ی ارزش‌های حسابداری



کاهش محدودیت‌های تأمین مالی شرکت‌های چینی برای پیشروی در عرصه‌های فراملیتی و جهانی و (۳) جذب سرمایه‌گذاری‌های خارجی از کشورها و شرکت‌های بین‌المللی برای فراگیر نمودن اقتصاد چین. هاپول (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «روایت‌های استراتژیک در تجارت جهانی: هژمونی ساختاری جهت‌پویایی تجارت آزاد در شرکت‌های آمریکایی» انجام داد. این پژوهش از نظر روش‌شناسی موردی بود و نتایج آن با بررسی بیش از ۲۰۰ مورد از اسناد آیین‌نامه‌ای مربوط به تجارت جهانی شرکت‌های آمریکایی نشان می‌دهد، فقدان یکپارچگی نهادهای نظارتی و گستردگی فعالیت شرکت‌های بخش خصوصی در ایالات متحده، یکی از مهمترین دلایل ضعف هژمونی ساختاری در تجارت آزاد پس از ورشکستگی معروف شرکت‌ها در سال ۲۰۰۵ بوده است. در واقع نیاز به تدوین آیین‌نامه‌ها در حمایت از تجارت آزاد و جذب نقدینگی در شرکت‌ها می‌تواند به افزایش تداوم هژمونی این شرکت‌ها در بازار رقابت آزاد در سطح جهان کمک نماید. بلیک و میکلسی (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان جهانی شدن و تک‌بُعدی‌گرایی تحت وجود نظریه ثبات ساختاری هژمونیک انجام دادند. این پژوهش که به صورت مطالعه موردی بود در نهایت وجود اخلاق‌گرایی در ساختارها را نقطه مقابل هژمونی تلقی نمود و افزایش اهمیت به این موضوع را عاملی برای پیشبرد اهداف رقابتی سازمان عنوان کرد. حسنی و صالحی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی تحلیلی آثار روابط سیاسی مالکیت-مدیریت و نظارت حسابرسان مبتنی بر انگیزه شهرت در کاهش هزینه‌های نمایندگی ناشی از تضاد منافع» انجام دادند. طبق یافته‌ها شواهد نشان دادند روابط سیاسی تأثیر معنی‌دار مثبتی بر هزینه‌های نمایندگی دارد؛ اما شهرت و رتبه کیفی حسابرسان تأثیر معنی‌دار منفی بر هزینه‌های نمایندگی دارد. تعامل روابط سیاسی و شهرت حسابرسان نیز بر هزینه‌های نمایندگی تأثیر معنی‌دار منفی دارد. بخردی‌نسب و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان «واکنش سرمایه‌گذاران به حمایت در برابر تضاد منافع طی دوره رکود اقتصادی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تضاد منافع میان مدیر و

همانطور که این مدل نشان می‌دهد، در واقع رفت و برگشت تناسب قدرت با لایه‌های فرهنگی در ساختارهای اجتماعی، زمینه‌ی پذیرش قدرت نهادی را در حسابداری ایجاد می‌نماید که براساس آن ارزش‌های حرفه‌ای زمینه‌ساز شکل‌گیری اخلاق‌گرایی می‌شود. براساس یک سیکل سیستماتیک همچنین، ارزش‌های حرفه‌ای به عنوان بستر مدل هژمونی فرهنگی، زمینه‌ی ایجاد نمادهای اخلاقی و در نتیجه هنجارهای اجتماعی حرفه حسابداری را مهیا می‌کند تا اشتراک منافع اجتماعی ذینفعان با حرفه حسابداری بیش از پیش بتواند به ارزش‌های اجتماعی جامعه شکل منسجم‌تری را بدهد. براساس مبانی نظری مطرح شده و باتوجه به ماهیت روش‌شناسی ترکیبی این پژوهش، سوال‌های مورد نظر را می‌توان به ترتیب زیر ارائه داد:

❖ سوال اول پژوهش) مولفه‌های هژمونیک ایجاد

تعارض منافع ذینفعان کدامند؟

❖ سوال دوم پژوهش) تأثیرگذارترین مولفه‌های

هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در

شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی کدامند؟

پیشینه پژوهش

ماندال و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی تحت عنوان «مالکیت خانوادگی؛ مدیریت فامیلی و ساختارهای شرکت‌های چندملیتی: شواهدی بر هند» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد، مالکیت خانواده با مقیاس و دامنه چندملیتی ساختار شرکت‌ها در هند ارتباط منفی دارد، اما به طور مثبت مدیریت فامیلی که شامل انتخاب اعضای هیئت مدیره نزدیک به بنیانگذار شرکت می‌باشد بر ساختار شرکت‌های چندملیتی اثرگذار است. لیو و تسای (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان «قدرت ساختاری؛ هژمونی و سرمایه داری دولتی: محدودیت‌های قدرت اقتصادی چین در جهان» انجام دادند. این پژوهش که به صورت مطالعه موردی در ساختار اقتصادی شرکت‌های فعال در کشور چین صورت پذیرفت از نظر نتیجه نشان داد، نیازمندی‌های ایجاد توازن در قدرت؛ هژمونی و نظام سرمایه داری در سطح شرکت‌ها شامل؛ (۱) رقابت پذیری بخش خصوصی با بخش دولتی شرکت‌ها در کشور چین؛ (۲)

فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (ISM) مورد استفاده قرار می‌گیرد (سوشیل، ۲۰۱۷).

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۳ نفر از متخصصان و خبرگان رشته حسابداری در سطح دانشگاهی هستند، که به واسطه انجام پژوهش‌های علمی در زمینه مشابه، دارای رویکردی تخصصی و علمی در این رابطه می‌باشند. این افراد از طریق روش نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند، چراکه هدف این بود، افرادی که در این بخش مشارکت می‌کنند، که دارای دید نظری در رابطه با موضوع پژوهش باشند. همچنین براساس تحلیل فراترکیب، در این بخش از پژوهش‌هایی مرتبط با مفاهیم پژوهش بهره برده می‌شود. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تحلیل تفسیری رتبه‌بندی، از ۲۰ نفر از مدیران شرکت‌های با مالکیت خانوادگی در بازار سرمایه که چه به لحاظ دانشی و چه به لحاظ تجربی دارای سابقه بودند، خواسته شده تا براساس پرسشنامه‌های ماتریسی نسبت به مقایسه سطری «I» و ستونی «J» مولفه‌ها را یکدیگر اقدام شود. قابل ذکر است که باتوجه به اینکه تحلیل رتبه‌بندی تفسیری (IRP) یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی ماتریسی و تحلیل در عملیات می‌باشد، می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد که براین مبنا از نظر حجم نمونه محدود است و مطابق با پژوهش‌هایی همچون سوشیل (۲۰۱۷)؛ چیتهمبارانتهان و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

براساس مفهوم حاضر در این پژوهش باتوجه به اینکه، چارچوب منسجمی در اینباره وجود ندارد، ابتدا از طریق شیوه‌های تحلیل کیفی نسبت به انتخاب مولفه‌های پژوهش و تعیین پایایی آن استفاده می‌شود و سپس براساس تحلیل رتبه‌بندی تفسیری در بخش تحلیل کمی نسبت به تعیین تأثیرگذارترین مولفه‌ها اقدام می‌شود. باوجود این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان در این مطالعه باتوجه به

مالک بر واکنش سرمایه‌گذاران تأثیر منفی دارد و حمایت از سرمایه‌گذار بر واکنش سرمایه‌گذاران تأثیر مستقیم دارد. همچنین از دیگر نتایج پژوهش این است که اثر مثبت حمایت از سرمایه‌گذار و اثر منفی تضاد منافع میان مدیر و مالک بر واکنش سرمایه‌گذاران در دوره رکود اقتصادی تقویت می‌شود.

همانطور که مرور پیشینه پژوهش‌های مشابه انجام شده نشان می‌دهد، هیچ پژوهشی در گذشته، تضاد منافع بین شرکت‌ها با ذینفعان را براساس گستره هژمونیک قدرت در ساختار حاکمیتی به ویژه در سطح شرکت‌های خانوادگی مورد بررسی قرار نداده است و انجام این پژوهش می‌تواند به پر نمودن ادبیات پژوهش در حوزه نمایندگی در شرکت‌های بازار سرمایه و حفاظت از منافع سهامداران موثر باشد.

روش شناسی پژوهش

از نظر نتیجه این پژوهش را می‌توان در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار داد، به این دلیل که واکاوی ساختار هژمونیک شرکت‌های با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان در گذشته مورد توجه قرار نگرفته است و انجام این پژوهش می‌تواند به ایجاد ادبیات نظری پیوسته در حوزه‌ی حفاظت از حقوق سهامداران کمک نماید. براساس نوع داده این پژوهش ترکیبی تلقی می‌شود، زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری نظری براساس روش سیستماتیک فراترکیب، تلاش می‌نماید تا مولفه‌های ساختار هژمونیک شرکت‌های با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان را شناسایی نماید و براساس تحلیل ماتریس قطبی به عنوان یک روش تصمیم‌گیری چند معیاره (MCDM)، الگویی ساختار هژمونیک شرکت‌های با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان را مورد بررسی قرار دهد. معمولاً فرآیندهای تصمیم‌گیری براساس مولفه و گزاره که در قالب تحلیل ماتریسی و براساس مقایسه زوجی مورد بررسی قرار می‌گیرند، یکی از بهترین فرآیندهای رتبه‌بندی تفسیری (IRP) می‌باشند (سوشیل، ۲۰۰۹). در اجرای فرآیند رتبه‌بندی تفسیری (IRP)، روابط بین معیارها در قالب روابط ضمنی و انتقال‌پذیر همانند

پژوهش‌هایی مورد بررسی قرار گیرد که بیشترین غرابت را با موضوع پژوهش دارد. براساس سه مرحله غربالگری اولیه، ۱۰ پژوهش تأیید گردید. در گام سوم از نظر ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش مورد تحلیل قرار گیرد. این فرآیند شامل ۱۰ معیار زیر است که براساس امتیاز حداقل (۱) و حداکثر (۵) مورد بررسی قرار می‌گیرد. مجموع امتیازها براساس ۱۰ معیار می‌تواند ۵۰ باشد که اگر پژوهشی امتیاز ۳۰ و بیش از آن را کسب نماید، وارد گام چهارم می‌شود. حالا براساس شناخت بهتر فرآیند انجام تحلیل در این گام، با مشارکت خبرگان پژوهش، ۱۰ پژوهش اولیه‌ی تاییدشده، مورد واکاوی امتیازی براساس تحلیل ارزیابی انتقادی قرار می‌گیرد.

تشریح ابتدایی محقق درباره موضوع برای آن‌ها، توانستند ادراک مناسبی جهت شناسایی مولفه‌های مورد نظر پژوهش بدست آورند و ویژگی‌ها و ابعاد آن را در قالب چک لیست‌های ماتریسی تعیین نمایند. براین اساس ابتدا در بخش تحلیل کیفی، تحلیل فراترکیب؛ دلفی و سپس در بخش کمی، تحلیل تفسیری رتبه‌بندی ارائه خواهد شد.

لذا در بخش اول براساس تحلیل فراترکیب طی بازه زمانی ۲۰۲۱-۲۰۱۸ نسبت به تعیین پژوهش‌های مشابه جهت غربالگری محتوایی اقدام می‌شود تا بتوان مولفه‌های ساختار هژمونیک شرکت‌های با مالکیت خانوادگی از نظر ایجاد تعارض منافع با ذینفعان تعیین شود. لذا ابتدا می‌بایست براساس مرور پژوهش‌های تجربی مشابه، براساس عنوان: محتوا و تحلیل،

جدول (۱) تحلیل ارزیابی انتقادی

معیارهای ارزیابی انتقادی	پژوهش‌های بین‌المللی										
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۸	۹	۱۰	۱۱	
پژوهش‌های تاییدشده	لیو و دوی (۲۰۲۱)	جامیل و همکاران (۲۰۲۱)	جوگ و هو (۲۰۲۰)	اقبال و همکاران (۲۰۲۰)	رامسومی (۲۰۱۹)	ساکاوا و واتنایال (۲۰۱۹)	کاپوتو و همکاران (۲۰۱۸)	شریفی و همکاران (۲۰۲۰)	بخردی‌نسب و همکاران (۱۳۹۹)	بادا اورنهدی و همکاران (۱۳۹۸)	
هدف	۲	۴	۴	۲	۴	۲	۴	۲	۲	۴	
روش	۱	۳	۴	۱	۳	۳	۳	۱	۲	۲	
طرح	۲	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۲	۲	۴	
نمونه‌گیری	۳	۵	۴	۲	۳	۳	۴	۳	۴	۴	
جمع‌آوری	۲	۳	۴	۳	۵	۴	۴	۲	۲	۳	
تعمیم	۳	۳	۳	۳	۴	۵	۴	۲	۴	۴	
اخلاقی	۳	۳	۴	۲	۳	۴	۴	۱	۴	۴	
تحلیل	۳	۲	۵	۳	۴	۵	۴	۲	۲	۳	
تئوریک	۲	۳	۴	۳	۳	۴	۳	۱	۴	۴	
ارزش	۲	۳	۴	۳	۳	۴	۴	۲	۴	۴	
جمع	۲۳	۳۳	۳۹	۲۵	۳۶	۳۹	۳۷	۱۸	۳۴	۳۷	

در شرکت‌های مالکیت خانوادگی از فرآیند انتخاب بیشترین جمع توزیع فراوانی با واکاوی محتوایی در دل پژوهش‌های تایید شده، استفاده می‌شود. لذا براساس

براساس فرآیند ارزیابی انجام شده در تحلیل فراترکیب، ۳ پژوهش براساس کسب امتیاز زیر ۳۰، حذف شدند. در ادامه به منظور تعیین مولفه‌های ساختار هژمونیک

از هر پژوهشگر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «» درج می‌شود، سپس امتیازهایی هر در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

پژوهش‌های تایید شده، ابتدا کلیه‌ی معیارهای مربوط به مفهوم پژوهش تعیین و در ستون جدول (۲) آورده می‌شود تا با قراردادن علامت «» در جلوی هر پژوهش، در نهایت مشخص شود، بیشترین فراوانی مولفه ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی کدام است. به عبارت دیگر بر مبنای استفاده

جدول (۲) فرآیند تعیین مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی

شماره	محققان	پژوهش‌های خارجی							داخلی
		جامیل و همکاران (۲۰۱۱)	جوگ و هو (۲۰۲۰)	راسواسی (۲۰۱۹)	ساکاوا و واتنایال (۲۰۱۹)	کاپوتو و همکاران (۲۰۱۸)	بخردی‌نسب و همکاران (۱۳۹۹)	بلا‌اورنهدی و همکاران (۱۳۹۸)	
۱	حق رأی سهامداران اقلیت	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۲	تصدی مدیرعامل	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
۳	عدم تمرکز مالکیت	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۴	عدم استقلال هیئت‌مدیره	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
۵	قدرت مدیرعامل	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۶	سهامداران نهادی	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۷	دوگانگی وظیفه	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۸	معاملات با اشخاص وابسته	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
۹	سهام شناور آزاد	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۰	اندازه هیئت‌مدیره	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
۱۱	سهام خزانه	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	
۱۲	ترکیب ساختار هیئت‌مدیره	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۳	پاداش مدیران	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۴	توانایی مدیریتی	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۵	عدم تقارن اطلاعات	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۶	درصد مالکیت هیئت‌مدیره	<input checked="" type="checkbox"/>	-	-	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	-	
۱۷	مالکیت مدیریتی	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-	

انتخاب شدند که در جدول (۳) نسبت به بیان تعاریف این مولفه‌ها اقدام شده است

در این بخش ۷ مولفه اصلی به عنوان مبانی اصلی ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی بر اساس بیشترین فراوانی در پژوهش‌های تأیید شده،

جدول (۳) تعاریف مولفه‌های انتخاب شده

مولفه‌ها	تعاریف
معاملات با اشخاص وابسته	معاملات با اشخاص وابسته به عنوان بُعد هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران مبحثی است که استانداردهای حسابداری همواره بر پیش فرضی آن به عنوان عاملی برای عدم شفافیت‌های عملکردی شرکت‌های بازار سرمایه صحنه گذاشته اند. علیرقم اینکه بسیاری از معاملات با اشخاص وابسته در روال عادی عملیات واحد تجاری می‌تواند انجام می‌شود، اما در برخی مواقع معاملات با اشخاص وابسته ممکن است به دلیل توانایی اعمال کنترل یا نفوذ قابل ملاحظه اشخاص مزبور (ممکن است در موقعیتی باشند که نفوذ بسیار زیادی بر واحد تجاری یا مدیران اجرایی آن اعمال کنند) تحت شرایط عادی بازار انجام نشود؛ برای مثال، برخی از معاملات با اشخاص وابسته ممکن است بدون دریافت تمام یا بخشی از ما به ازای آن انجام شود و یا واحد تجاری فرعی کالاهای خود را به قیمت یا شرایطی متفاوت با سایر مشتریان، به واحد تجاری اصلی یا واحدهای تجاری همگروه بفروشد. به همین دلیل، آگاهی از معاملات، مانده حساب‌های فی مابین و رابطه با اشخاص وابسته ممکن است بر ارزیابی استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی از عملیات واحد تجاری شامل ارزیابی ریسک و فرصت‌های پیش روی واحد تجاری، تاثیر بگذارد و باعث ایجاد تضاد منافع گردد (جونگ و هو، ۲۰۲۰)
مالکیت مدیریتی	مالکیت مدیریتی به عنوان بُعد دیگر، ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران، اشاره به درصد سهام تحت تملک مدیران شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی دارد که می‌تواند به دلیل سیطره‌ی انگیزه‌های فرصت طلبی افراد دارای قدرت به عنوان تصمیم‌گیرندگان رأس شرکت، به ایجاد تعارض منافع بین سهامداران و شرکت منجر شود. اگرچه ممکن است مالکیت مدیریتی سطح انگیزه‌های تعهدی را در حفاظت از منافع افزایش دهد، اما بنا بر نظریه انتخاب عمومی، وجود مالکیت مدیریتی در ساختاری با ماهیت مالکیت خانوادگی می‌تواند بر اساس هژمونی قدرت در ساختار چنین شرکت‌هایی به افزایش تعارض منافع و تضییع حقوق سهامداران دیگر منجر شود. استقلال هیئت‌مدیره به عنوان بُعد دیگر ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران به عدم مستقل بودن اعضای هیئت‌مدیره در ساختار شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی اشاره دارد. معمولاً انتخاب اعضای هیئت‌مدیره در شرکت‌های خانوادگی با صلاحدید فرد دارای قدرت به عنوان بنیانگذار شرکت و یا سایر افراد نزدیک به او جهت حرکت در مسیر منافع تعیین شده، صورت می‌پذیرد. لذا کمتر بودن نسبت اعضای غیر مؤلف به کل اعضا در این شرکت‌ها می‌تواند به کاهش استقلال هیئت‌مدیره در تصمیم‌گیری‌های شرکت منجر شود و براین اساس حقوق سهامداران خرد معمولاً آطور که باید مدنظر قرار گرفته نمی‌شود. هژمونی در ساختار حاکمیت، در انتخاب اعضای هیئت‌مدیره همسو با انتظارات افراد دارای قدرت موضوعی است که احتمالاً به شکاف بیشتر تعارض منافع بین شرکت‌های خانوادگی با سهامداران دیگر منتهی گردد.
عدم استقلال هیئت‌مدیره	تصدی بلندمدت مدیرعامل، به عنوان بُعد دیگر ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران، به ثبات تصدی مدیرعاملی شرکت توسط افراد معدودی اشاره دارد که سالیانی زیادی را در سمت مدیرعامل شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی سپری می‌نمایند. همواره یکی از نقدهای آیین‌نامه‌های نهادهای بالادستی در شرکت‌های بورسی، فقدان نظارت بر نحوه و انتخاب تصدی مدیران عامل شرکت‌ها به ویژه شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی می‌باشد. اگرچه تصویب دستورالعمل‌هایی تلاش نمودند تا دوره تصدی را کنترل نمایند، اما غالب انتصاب‌ها در این حوزه به ویژه در شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی بر این پیش فرض استوار است که از اعضای نزدیک به خانواده دارای قدرت و بنیانگذاران شرکت انتخاب گردد و این موضوع می‌تواند زمینه‌ی تعارض و تضاد منافع بین شرکت با سهامداران را بیش از پیش افزایش دهد. زیرا تصمیم‌های مدیریتی در چنین وضعی می‌تواند همسو با خواسته و نیازهای القاء شده به او توسط صاحبان هژمونی قدرت صورت پذیرد.
تصدی بلندمدت مدیرعامل	اندازه هیئت‌مدیره، به عنوان بُعد دیگر ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران، عنصری با اهمیت در ویژگی‌های هیئت‌مدیره مطرح است. تعداد بهینه اعضای هیئت‌مدیره باید به گونه‌ای تعیین شود که نسبت به این موضوع که اعضای کافی برای پاسخگویی به وظایف هیئت‌مدیره و انجام وظایف مختلف هیئت‌مدیره وجود دارد، اطمینان خاطر حاصل شود. هیئت‌مدیره‌های بزرگ‌تر، از قدرت کمتری برخوردارند. در اینگونه هیئت‌مدیره‌ها، توافق و اجماع در خصوص یک موضوع خاص بسیار دشوار است. لذا ساختار شرکت‌هایی با ماهیت مالکیت خانوادگی احتمالاً از اندازه بهینه هیئت‌مدیره در پیشبرد اهداف شرکت برخوردار نباشند، چراکه اولویت‌بندی منافع در راستای سیاست‌ها و اتخاذ تصمیم‌هایی است که افراد دارای قدرت در رأس شرکت اتخاذ می‌نمایند و این موضوع احتمالاً باعث تضییع حقوق ذینفعان گردد.
عدم اندازه بهینه هیئت‌مدیره	پاداش مدیران به عنوان بُعد دیگر ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران، مبنایی برای ایجاد تعارض منافع می‌تواند تلقی شود. چراکه سازوکارهای تخصیص پاداش به دلیل عدم نظارت‌های فراگیر نهادی بر کارکردهای بازار سرمایه معمولاً در چارچوب مشخصی از سطوح افشاء اطلاعات ممکن است، صورت نپذیرد و عدم افشاء این اطلاعات در شرکت‌ها می‌تواند عاملی برای ایجاد تبعیض و تعارض منافع شرکت با سهامداران گردد. اگرچه پاداش می‌تواند تحت عنوان انگیزه تورنمنت/رقابتی در ایجاد عملکردهای مثبت در جهت حفاظت از منافع سهامداران موثر باشد، اما معمولاً هژمونی قدرت در لایه‌های پنهان ساختارهای مالکیت خانوادگی می‌تواند پاداش را صرفاً در جهت دستیابی به اهداف از قبل تعیین شده توسط ارکان شرکت مصادره نماید و باعث ایجاد تضییع حقوق سهامداران گردد.
پاداش مدیران	

عدم تقارن به عنوان بُعد دیگر ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران، نیز کارکردی از ساختارهای فراگیر قدرت تک بعدی در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی می تواند تلقی شود که شکاف بیشتری برای تعارض منافع شرکت با سهامداران ایجاد نماید. در واقع عدم افشاء به موقع و یا کامل اطلاعات و عدم افشاء اختیاری اطلاعات می تواند باعث گردد تا شرکت ها منافع ذینفعان به ویژه سهامداران را در تصمیم گیری های برابر و متقارن مورد نظر قرار ندهد و در این شرایط شرکت ها دست بالاتر را در پنهان سازی اخبار و یا عدم افشاء آن برای سهامداران داشته باشند. لذا می توان بیان نمود، عدم تقارن اطلاعاتی کارکرد منفی ساختار هژمونیک در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران است که براساس منفعت طلبی افراد دارای قدرت در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی باعث تضییع حقوق ذینفعان گردد.

دلفی براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق انجام دهد. لذا برای انجام این بخش با توجه به مقیاس ۷ گزینه ای ارزیابی، طبق جدول (۴) نتایج تحلیل دلفی ارائه شده است.

در گام بعدی، پژوهش از طریق دستیابی به اجماع نظر خبرگان، می بایست متناسب بودن مولفه های پژوهش با مقوله ی ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی در سطح بازار سرمایه ایران را از طریق تحلیل

جدول (۴) فرآیند تحلیل دلفی برای تعیین اجماع نظر خبرگان

	نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی	
		ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین
ساختار هژمونیک	معاملات با اشخاص وابسته	۰/۸۸	۵/۲۵	۰/۵۵	۵/۱۵
در شرکتهای مالکیت خانوادگی	مالکیت مدیریتی	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۷۵	۵/۵۰
	عدم استقلال هیئت مدیره	۰/۸۵	۵/۵۰	۰/۶۰	۵/۲۰
	تصدی بلندمدت مدیرعامل	۰/۷۰	۵/۴۰	۰/۵۰	۵/۱۰
	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره	۰/۸۵	۶/۲۰	۰/۸۰	۶
	تخصیص پاداش مدیران	۰/۶۵	۵/۳۰	۰/۶۰	۵/۲۰
	عدم تقارن اطلاعاتی	۰/۷۰	۵/۴۰	۰/۵۰	۵/۱۰

تحلیل رتبه بندی تفسیری می شوند. در این بخش به عنوان گام آخر تحلیل کیفی، الگوی نظری پژوهش برای تحلیل ابعاد ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی ارائه می شود.

نتایج پس از دو دور تحلیل در گام دلفی نشان داد، تمامی مولفه های پژوهش براساس ضریب توافق و میانگین مورد تأیید قرار گرفتند. لذا مجموعاً ۷ مولفه ی ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی براساس چارچوب نظری تدوین شده ی زیر، وارد فاز

شکل (۳) الگوی نظری پژوهش



و یا متقابل، استفاده می‌شود. لذا به منظور ایجاد ماتریس‌های تعاملی ابتدا می‌بایست سطح ارتباط مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم را همسو با توضیح‌ها مور توجه قرار داد. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان براساس نمادهای مندرج در جدول (۵) استفاده می‌شود:

در ادامه همانطور که پیش‌تر توضیح داده شد، پژوهش وارد فاز تحلیل رتبه‌بندی تفسیری می‌شود تا اثرگذارترین مولفه‌ی مربوط به ساختار هژمونیک در شرکت‌های مالکیت خانوادگی را مشخص نماید. لذا جهت مقایسه زوجی مولفه‌های پژوهش از فرآیند ارزیابی تاثیرگذاری سطر «I» بر ستون «J» و یا برعکس

جدول (۵) روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

اختصارات تعریف شده			
O	X	A	V
$i \Leftrightarrow j$	$i \Leftrightarrow j$	$i \leftarrow j$	$i \Rightarrow j$
تشریح ریاضی	تشریح ریاضی	تشریح ریاضی	تشریح ریاضی
عدم وجود اثر سطر و ستون	اثر متقابل سطر و ستون	اثر مستقیم ستون بر سطر	اثر مستقیم سطر بر ستون

در این بخش می‌بایست نسبت به تعیین ماتریس تفسیری براساس مقایسه سطر «I» و ستون «J» و شاخص مد به ترتیب زیر اقدام شود.

با عنایت به اختصارات این تحلیل، در ادامه نسبت به تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری (SSIM) اقدام می‌شود.

جدول (۶) ماتریس خود تعاملی مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکت‌های مالکیت خانوادگی

مؤلفه‌های مستقر سطر «I»	مؤلفه‌های مستقر سطر «I»							عدم تقارن
	F	F1	F2	F3	F4	F5	F6	
معاملات با اشخاص وابسته	F1	-	O	A	A	A	O	V
مالکیت مدیریتی	F2		-	A	V	A	V	V
عدم استقلال هیئت‌مدیره	F3			-	V	X	V	V
تصدی بلندمدت مدیرعامل	F4				-	O	V	V
عدم اندازه بهینه هیئت‌مدیره	F5					-	V	V
تخصیص پاداش مدیران	F6						-	V
عدم تقارن اطلاعاتی	F7							

مؤلفه‌های مستقر ستون «J»

جدول (۷) تحلیل تفسیری ماتریس متقابل مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکت‌های مالکیت خانوادگی

F7	F6	F5	F4	F3	F2	F1	F1
معاملات با اشخاص وابسته مبنایی برای عدم تقارن در اطلاعاتی در هژمونی ساختار						-	F1

مؤلفه‌های مستقر سطر «I»

مالکیت خانوادگی						
مالکیت	مالکیت	مالکیت	-			F2
مدیریتی	مدیریتی	مدیریتی				
مبنایی برای	مبنایی برای	مبنایی برای				
عدم تقارن	تخصیص	تصدی				
اطلاعاتی در	پاداش مدیران	بلندمدت				
هژمونی	در هژمونی	مدیرعامل در				
ساختار	ساختار	هژمونی				
مالکیت	مالکیت	ساختار				
خانوادگی	خانوادگی	مالکیت خانوادگی				
عدم استقلال	عدم استقلال	عدم استقلال	-	عدم استقلال	عدم استقلال	F3
هیئت مدیره	هیئت مدیره	هیئت مدیره		هیئت مدیره	هیئت مدیره	
مبنایی برای	مبنایی	مبنایی برای		مبنایی برای	مبنایی برای	
عدم تقارن	تخصیص	عدم اندازه در		مالکیت	معالات با	
اطلاعاتی در	پاداش مدیران	هژمونی		مدیریتی در	اشخاص	
هژمونی	در هژمونی	ساختار		هژمونی	وابسته در	
ساختار	ساختار	مالکیت		ساختارهای	هژمونی	
مالکیت	مالکیت	خانوادگی		خانوادگی	ساختار	
خانوادگی	خانوادگی	مالکیت خانوادگی			مالکیت	
تصدی	تصدی	-			تصدی	F4
بلندمدت	بلندمدت				بلندمدت	
مدیرعامل	مدیرعامل				مدیرعامل	
مبنایی برای	مبنایی				مبنایی برای	
عدم تقارن	تخصیص				معالات با	
اطلاعاتی در	پاداش مدیران				اشخاص	
هژمونی	در هژمونی				وابسته در	
ساختار	ساختار				هژمونی	
مالکیت	مالکیت				ساختار	
خانوادگی	خانوادگی				مالکیت	
عدم اندازه	عدم اندازه	-	عدم اندازه	عدم اندازه	عدم اندازه	F5
بهینه	بهینه		بهینه	بهینه	بهینه	
هیئت مدیره	هیئت مدیره		هیئت مدیره	هیئت مدیره	هیئت مدیره	
مبنایی برای	مبنایی		مبنایی برای	مبنایی برای	مبنایی برای	
عدم تقارن	تخصیص		عدم استقلال	مالکیت	معالات با	
اطلاعاتی در	پاداش مدیران		هیئت مدیره	مدیریتی در	اشخاص	
هژمونی	در هژمونی		در هژمونی	هژمونی	وابسته در	
ساختار	ساختار		ساختارهای	ساختارهای	هژمونی	
مالکیت	مالکیت		خانوادگی	خانوادگی	ساختار	
خانوادگی	خانوادگی				مالکیت	

مالکیت خانوادگی		
تخصیص پاداش مدیران مبنایی برای عدم تقارن اطلاعاتی در هژمونی ساختار مالکیت خانوادگی	-	F6
	-	F7

مولفه‌های مستقر ستون «J»

در این بخش می‌بایست براساس فرآیند تبدیل اختصارهای تعریف شده در جدول (۵) و نحوه‌ی تبدیل نمادهای اختصاری ارائه شده در جدول (۸) نسبت به ایجاد ماتریس دستیابی اقدام نمود.

در این بخش براساس این مفاهیم، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی جهت تعیین مقایسه سطر «آ» و ستون «J» براساس ۰ و ۱ می‌شود.

جدول (۸) فرآیند تبدیل نمادهای اختصاری به ۰ و ۱

تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی	
V	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.
A	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
X	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.
O	خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه‌ی قرینه‌ی آن عدد ۰ قرار می‌گیرد.

جدول (۹) ماتریس دستیابی مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکت‌های مالکیت خانوادگی

مولفه‌های مستقر سطر «آ»	F	عدم تقارن پاداش اندازه تصدی استقلال مالکیت معاملات						
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
معاملات با اشخاص وابسته	F1	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱
مالکیت مدیریتی	F2	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱
عدم استقلال هیئت مدیره	F3	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
تصدی بلندمدت مدیرعامل	F4	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱
عدم اندازه بهینه هیئت مدیره	F5	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
تخصیص پاداش مدیران	F6	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱
عدم تقارن اطلاعاتی	F7	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱

مولفه‌های مستقر ستون «J»

قرار می‌گیرد. برای هر ارتباط پاسخ بله از گزینه «» استفاده شده است که به معنای وجود ارتباط قطبی بین مولفه‌های پژوهش است.

در ادامه‌ی تحلیل جهت تعیین ارتباط غیرمستقیم بین مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکت‌های مالکیت خانوادگی، مقایسه‌ی زوجی i امین مولفه به صورت دو به دو با تمام عناصر از $(i + 1)$ ام تا n ام مورد مقایسه

جدول (۱۱) مقایسه زوجی بین مضامین گزاره‌ای براساس فرم ماتریس

ماتریس متقابل F1... F7											
F7	F1	F6	F1	F5	F1	F4	F1	F3	F1	F2	F1
- F1	- F7	- F1	- F6	- F1	- F5	- F1	- F4	- F1	- F3	- F1	- F2
				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			F1
ماتریس متقابل F2... F6											
	F7 - F2		F2	F6	F2	F5	F2	F4	F2	F3	F2
			- F7	- F2	- F6	- F2	- F5	- F2	- F4	- F2	- F3
						<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	F2
ماتریس متقابل F3... F8											
		F7 - F3		F3	F6	F3	F5	F3	F4	F3	
				- F7	- F3	- F6	- F3	- F5	- F3	- F4	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			F3
ماتریس متقابل F4... F8											
			F7 - F4		F4	F6	F4	F5	F4	F4	
					- F7	- F4	- F6	- F4	- F4	- F5	
											F4
ماتریس متقابل F5-F8											
				F7 - F5		F5	F6	F5			
						- F7	- F5	- F6			
											F5
ماتریس متقابل F6-F8											
						F7 - F6		F6			
								- F7			
											F6

تفسیر شده باشد، اما ارتباط بین F2 با F3 به صورت مستقیم تعریف شده است، براساس اجرای دستور بولین پروداکت در نرم افزار متلب می‌توان ارتباط F1 با F3 به صورت متقارن و در قالب «*» تعیین شود. لذا نتایج این بخش در جدول (۱۳) به ترتیب زیر ارائه شده است.

همانطور که مشاهده می‌شود، ۷ حالت از روابط غیرمستقیم مقایسه زوجی وجود دارد که در جدول (۱۲) نسبت به تشریح روابط غیرمستقیم تشریح این روابط ارائه شده است.

براساس، ماتریس مقایسه زوجی، در این بخش اقدام به تدوین ماتریس دستیابی نهایی براساس ارتباط غیرمستقیم مولفه‌های پژوهش می‌شود. در واقع در این بخش اگر مولفه‌ی F1 با مولفه‌ی F2 بدون ارتباط

جدول (۱۲) تشریح روابط ماتریس متقابل زوجی

ماتریس متقابل	تشریح ماتریس متقابل
	معاملات با اشخاص وابسته «F1»
F3 → F1	عدم استقلال هیئت مدیره مبنایی برای معاللات با اشخاص وابسته در هژمونی ساختار مالکیت
F4 → F1	تصدی بلندمدت مدیرعامل مبنایی برای معاللات با اشخاص وابسته در هژمونی ساختار مالکیت
F5 → F1	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره مبنایی برای معاللات با اشخاص وابسته در هژمونی ساختار مالکیت
	مالکیت مدیریتی «F2»
F3 – F2	عدم استقلال هیئت مدیره مبنایی برای مالکیت مدیریتی در هژمونی ساختارهای خانوادگی
F5 – F2	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره مبنایی برای مالکیت مدیریتی در هژمونی ساختارهای خانوادگی
	عدم استقلال هیئت مدیره «F3»
F3 – F5	عدم استقلال هیئت مدیره مبنایی برای عدم اندازه در هژمونی ساختار مالکیت خانوادگی
F5 – F3	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره مبنایی برای عدم استقلال هیئت مدیره در هژمونی ساختارهای خانوادگی
	تصدی بلندمدت مدیرعام «F4»
--	--
	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره «F5»
--	--
	پاداش مدیران «F6»
--	--

جدول (۱۳) ماتریس دستیابی نهایی مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی

مولفه‌های مستقر سطر «i»	F	ماتریس دستیابی نهایی مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی						
		معاملات	مالکیت	استقلال	تصدی	اندازه	پاداش	عدم تقارن
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
معاملات با اشخاص وابسته	F1	۱	۰	۱*	۰	۱*	۱*	۱
مالکیت مدیریتی	F2	۰	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱
عدم استقلال هیئت مدیره	F3	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
تصدی بلندمدت مدیرعامل	F4	۱	۰	۰	۱	۱*	۱	۱
عدم اندازه بهینه هیئت مدیره	F5	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
تخصیص پاداش مدیران	F6	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱
عدم تقارن اطلاعاتی	F7	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱

مولفه‌های مستقر ستون «j»

تأثیرگذاری انتقالی «۱» تأثیرگذاری مستقیم «۱*»

امتیاز مجموع سطح تأثیرگذاری‌ها می‌شود که این نتایج در قالب جدول (۱۴) ارائه شده است.

باتوجه به مشخص شدن، سطح تأثیرگذاری مستقیم و انتقالی مولفه‌های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی، در گام بعد اقدام به تعیین درصدهای

جدول (۱۴) درصد امتیازهای سطح تأثیرگذاری مضامین استیلای قدرت

مولفه‌های	F1	F2	F3	درصد تأثیرگذاری			Rank
				تأثیرگذاری کلی	تأثیرگذاری تفسیری	تأثیرگذاری انتقال پذیر	
	۲	۳	۱	۶	۱۰/۷۱	۴ th	
	۴	۲	۳	۹	۱۶/۰۷	۳ rd	
	۷	۰	۶	۱۳	۲۳/۲۱	۱ st	

F4	۴	۱	۳	۸	۱۴/۲۸	6 th
F5	۶	۰	۵	۱۱	۱۹/۶۴	2 nd
F6	۴	۰	۱	۵	۸/۹۲	5 th
F7	۴	۰	۰	۴	۷/۱۴	6 th
مجموع	۱۹	۶	۳۱	۵۶		
درصد	۳۳/۹۲	۱۰/۷۱	۵۵/۳۵			

مالکیت خانوادگی بیشتر است، که به معنای آن است که جهت جاری سازی رویکرد ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی در سطح شرکتهای بازار سرمایه، افشاء اطلاعات مربوط به کارکردهای هیئت مدیره نسبت به سایر مولفه از اثربخشی بالاتری برخوردار است. در ادامه باهدف تقویت شناخت مولفه های پژوهش از نظر ماتریس میک مک، اقدام به جایگذاری هریک از مولفه های پژوهش در درون این ماتریس می شود.

نتایج نشان داد، ۳۳/۹۲ درصد ارتباط بین مولفه های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی، مستقیم و تنها ۱۰/۷۱ درصد دارای تاثیرگذاری انتقالی هستند و بیشترین درصد تاثیرگذاری مربوط به تاثیرگذاری تفسیری مولفه های پژوهش با ۵۵/۳۵ درصد می باشد. از مجموع تاثیرگذاری کلی مبتنی بر مقیاسه زوجی بین مولفه های پژوهش مشخص شد، درصد تاثیرگذاری مولفه های عدم استقلال هیئت مدیره نسبت به بقیه مولفه های ساختار هژمونیک در شرکتهای

جدول (۱۳) تعیین قدرت نفوذ و وابستگی مولفه های ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی

	F	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	قدرت نفوذ
مولفه های مستقر سطر «i»	معاملات با اشخاص وابسته	F1	۱	۰	۱*	۰	۱*	۱	۵
	مالکیت مدیریتی	F2	۰	۱	۱*	۱	۱*	۱	۶
	عدم استقلال هیئت مدیره	F3	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۷
	تصدی بلندمدت مدیرعامل	F4	۱	۰	۰	۱	۱*	۱	۵
	عدم اندازه بهینه هیئت مدیره	F5	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۶
	تخصیص پاداش مدیران	F6	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۴
	عدم تقارن اطلاعاتی	F7	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۴
قدرت وابستگی		۴	۳	۴	۵	۷	۷	۷	

مولفه های مستقر ستون «j»

نفوذ و وابستگی از طریق ترکیب نمودن تقارن مولفه های براساس ۴ بُعد نموداری این تحلیل، مولفه های جایگذاری می شوند.

براساس تعیین قدرت نفوذ و وابستگی اقدام به تحلیل گره ها و لینک های هریک از مولفه های پژوهش در قالب تحلیل نموداری میک مک می شود. لذا براساس قدرت

نمودار (۱) (MICMAC) قرار گرفتن مولفه های پژوهش براساس قدرت نفوذ و وابستگی

	رُبع پیوندی	رُبع مستقل
8		
7		[[F3]]
6	[[F5]]	[[F2]]
5		[[F1]]
4	[[F6; F7]]	
3		

								2
								1
1	2	3	4	5	6	7	8	
رُبعِ خودمختاری				رُبعِ وابسته				
قدرتِ وابستگی								

از نظر ساختار نشان می‌دهند. لذا نتیجه کسب‌شده، حکایت از تأثیرگذاری عدم‌استقلال هیئت‌مدیره به عنوان مهمترین عامل ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی در ایجاد تعارض منافع با ذینفعان تلقی می‌شود که به تناوب می‌تواند براساس محل قرارگرفتن هریک از مولفه‌ها، نقش اثرگذاری بر بروز آن‌ها در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران داشته باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش ارائه الگوی هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی با الهام از نظریه کادیلوئیسیم‌ها در حاکمیت شرکتی می‌باشد. در واقع نظریه کادیلوئیسیم‌ها ساختار حاکمیت سیاسی در اداره‌ی امور را مبتنی بر فرآیندهایی از قدرت‌گرایی بنا می‌نماید و در انتخاب افراد به عنوان سرمداران اداره و نظارت بر امور اجرایی، از افراد نزدیک به قدرت استفاده می‌نمایند. از آنجاییکه ساختار شرکت‌هایی با مالکیت خانوادگی احتمالاً از چنین الگویی پیروی نماید، در این پژوهش تلاش گردید تا زوایه‌ی مختلفی از ویژگی‌های ساختاری شرکتهای دارای هژمونی قدرت براساس نوع مالکیت فامیلی مورد بررسی قرار گیرد. لذا ابتدا از طریق واکاوی محتوایی از متون پژوهش تلاش شد تا ابعاد مکانیزم‌های مالکیت خانوادگی از نظر احتمال ایجاد تداخل براساس تضییع منافع سایر سهامداران دارای نفوذ اقلیت در شرکت شناسایی شود و با انجام تحلیل دلفی نسبت به پایایی آن در بازار سرمایه ایران اقدام لازم را صورت داد. لذا نتایج در بخش کیفی از وجود ۷ مولفه اصلی به عنوان ابعاد ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی در ایجاد تعارض منافع با ذینفعان حکایت داشت. سپس با انجام تحلیل رتبه‌بندی تفسیری پژوهش همسو با

همانطور که نتایج نشان می‌دهد، در رُبع اول، یعنی خودمختاری، هیچ مولفه‌ی از ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی در ایجاد تعارض منافع با ذینفعان قرار ندارد که نشان می‌دهد تمامی مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش به لحاظ قدرت نفوذ و وابستگی از نظر تأثیرگذاری در ایجاد تعارض دارای اهمیت می‌باشند. از طرف دیگر در رُبع وابسته مشخص شد، دو مولفه‌ی تخصیص پاداش مدیران و عدم‌تقارن اطلاعاتی قرار دارند که اگرچه قدرت نفوذ پایین‌تری از حد مطلوب دارند، اما از قدرت وابستگی قوی برخوردار هستند. لذا دو مولفه‌ی تخصیص پاداش مدیران و عدم‌تقارن اطلاعاتی تحت تأثیر متغیرهای رُبع مستقل و پیوندی قرار دارند. همچنین می‌توان نمود تحت وجود ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی، دو بُعد تخصیص پاداش مدیران و عدم‌تقارن اطلاعاتی محتمل‌ترین پیامد ناشی از ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران می‌باشد. در رُبع مستقل مشخص شد سه مولفه‌ی معاملات با اشخاص وابسته؛ مالکیت مدیریتی و عدم‌استقلال هیئت‌مدیره دارای قدرت نفوذ بسیار بالایی در کارکردهای ساختار هژمونیک در شرکتهای مالکیت خانوادگی در سطح بازار سرمایه هستند. اما به لحاظ اثرگذاری عدم‌استقلال هیئت‌مدیره مهمترین عامل ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی در ایجاد تعارض منافع با ذینفعان تلقی می‌شود که می‌تواند بر معاملات با اشخاص وابسته و مالکیت مدیریتی، تأثیرگذاری مستقیم و لایه اولی نسبت به سایر مولفه‌های دیگر داشته باشد. در نهایت مشخص شد، در رُبع پیوندی دو مولفه‌ی تصدی بلندمدت مدیرعامل و عدم‌اندازه‌بینه هیئت‌مدیره قرار دارند که اگرچه قدرت نفوذ و وابستگی بالایی دارند، اما تحت تأثیر متغیرهای ربع مستقل تغییرپذیری متناسبی

(۲۰۲۱)؛ راماسوامی (۲۰۱۹)؛ ساکاو و واتنابال (۲۰۱۹) و کاپوتو و همکاران (۲۰۱۸) مشابه تلقی نمود. براساس نتیجه کسب شده پیشنهاد می‌شود، سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه‌ها و قوانین بازار بورس اوراق بهادار تهران، در راستای حفاظت از منافع و حقوق سهامداران اقلیت، می‌بایست نظارت‌های فراگیرتری را با ایجاد الزام نهادی بر رویه‌های حاکمیت شرکتی به ویژه در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی اعمال کنند تا مانع از ترویج هژمونی‌گرایی قدرت در ساختارهای اداره‌ی شرکت گردند. در واقع فقدان الزامات لازم در دستورالعمل‌ها یا تدوین اساسنامه‌های شرکت‌ها مبنی بر انتصاب هیئت‌مدیره و مدیران عامل شرکت از یکسو و فقدان رویه‌های مشخص در دوره‌ی تصدی مدیران و ارکان شرکت از سوی دیگر می‌تواند در بلندمدت به تحریف و تضییع حقوق ذینفعان منجر شود.

منابع

- * بادآور، یونس، نظاری، فیروز، دهقان، رفیه. (۱۳۹۸). ارتباط هزینه‌های نمایندگی و سلب منافع سهامداران اقلیت با تاکید بر نقش کیفیت گزارشگری مالی، نشریه حسابداری و منافع اجتماعی، ۹(۲): ۱-۲۴.
- * بخردی‌نسب، وحید، ژولانژاد، فاطمه، رحمانی، حسام. (۱۳۹۹). واکنش سرمایه‌گذاران به حمایت در برابر تضاد منافع طی دوره رکود اقتصادی، توسعه و سرمایه، ۵(۲): ۲۱۱-۲۳۰.
- * حسنی، محمد، صالحی، آزاده. (۱۳۹۹). ارزیابی تحلیلی آثار روابط سیاسی مالکیت-مدیریت و نظارت حسابرسان مبتنی بر انگیزه شهرت در کاهش هزینه‌های نمایندگی ناشی از تضاد منافع، پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۲(۳): ۱-۲۲.
- * شریفی، سمیه، واعظ، سیدعلی، بصیرت، مهدی. (۱۴۰۰). توسعه پارادایم حسابداری قضایی در نوسان‌پذیری سطح حفاظت از منافع سهامداران در بین شرکت‌ها: تحلیلی مبتنی بر آزمون نظریه نردنایک، حسابداری مدیریت، ۱۴(۴۸): ۶۹-۸۶.

سوال دوم پژوهش، تلاش داشت تا تأثیرگذارترین مولفه‌های هژمونیک ایجاد تعارض منافع ذینفعان در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی را شناسایی نماید. نتایج پس از طی فرآیندهای تحلیل نشان داد، عدم استقلال هیئت‌مدیره به عنوان مهمترین عامل ساختار هژمونیک شرکتهای مالکیت خانوادگی در ایجاد تعارض منافع با ذینفعان تلقی می‌شود که به تناوب می‌تواند براساس محل قرارگرفتن هریک از مولفه‌ها، نقش اثرگذاری بر بروز آنها در ایجاد تعارض منافع بین شرکت با سهامداران داشته باشد. در تحلیل نتیجه کسب شده باید بیان نمود، از آنجاییکه همواره این احتمال وجود دارد ساختارهای با مالکیت خانوادگی در پی حفظ قدرت خود در مسیر شرکت می‌باشند، تلاش می‌نمایند تا افرادی به عنوان اعضای هیئت‌مدیره انتخاب شوند که دارای قرابت متعاملی با رئیس یا بنیانگذار شرکت و اعضای خانواده‌ی او باشند تا از این طریق نفوذ خود را بر تصمیم‌های شرکت حفظ نمایند. لذا معمولاً در چنین شرایطی احتمالاً سطح استقلال هیئت‌مدیره در تصمیم‌گیری‌های شرکت کاهش می‌یابد و همانطور که نتیجه‌ی پژوهش نشان داد، احتمال دو پیامد تخصیص پاداش مدیران و افزایش عدم تقارن اطلاعاتی بیش از پیش محتمل می‌گردد.

براین اساس همانطور که ساختارهای حاکمیتی کادیلوئیسیم تشریح می‌نماید، اداره‌ی امور براساس حضور افرادی صورت می‌گیرد که الزاماً تخصصی در عرصه‌ی مدیریتی یا اتخاذ تصمیم‌های اثربخش ندارند و باعث می‌گردند تا منافع صاحبان قدرت در برابر منافع سایر ذینفعان نقض نشود. لذا ساختار هژمونیک در شرکتهایی با مالکیت خانوادگی از طریق بیشتر بودن اعضای غیرموظف به کل اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند به دلیل کاهش استقلال در آن، زمینه‌ی لازم را برای تعارض منافع بین شرکت‌ها با سهامداران را ایجاد نمایند و منافع سهامداران خرد تضییع شود. اگرچه پژوهشی در گذشته به بررسی موضوعی با ماهیت موضوع حاضر صورت نگرفته است، اما نتیجه کسب شده را می‌توان از منظر تئوری‌ها با پژوهش‌های جامیل و همکاران

- * Caputo, A., Marzi, G., Pellegrini, M.M. and Rialti, R. (2018). *Conflict management in family businesses: A bibliometric analysis and systematic literature review*, *International Journal of Conflict Management*, 29(4): 519-542. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-02-2018-0027>
- * Chithambarathan, P., Subramanian, N. and Palaniappan, P.K. (2015). *An innovative framework for performance analysis of members of supply chains, Benchmarking: An International Journal*, 22(2): 309-334
- * Chrbel, S., Elie, B., Georges, S. (2013). *Impact of family involvement in ownership management and direction on financial performance of the Lebanese firms*, *International Strategic Management Review*, 1(1/2): 30-41 <https://doi.org/10.1016/j.ism.2013.08.003>
- * Derluguian, G. and Earle, T. (2010). *Strong chieftaincies out of weak states, or elemental power unbound*, Berg Harpviken, K. (Ed.) *Troubled Regions and Failing States: The Clustering and Contagion of Armed Conflicts (Comparative Social Research, Vol. 27)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 51-76. [https://doi.org/10.1108/S0195-6310\(2010\)0000027006](https://doi.org/10.1108/S0195-6310(2010)0000027006)
- * Hopewell, K. (2021). *Strategic Narratives in Global Trade Politics: American Hegemony, Free Trade, and the Hidden Hand of the State*, *The Chinese Journal of International Politics*, 14(1): 56-86. <https://doi.org/10.1093/cjip/poaa020>
- * Iqbal, A., Zhang, X., Tauni, M.Z. and Jebran, K. (2020). *Principal-principal agency conflicts, product market competition and corporate payout policy in China*, *Journal of Asia Business Studies*, 14(3): 265-279. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2018-0038>
- * Jamel, L., Albogami, H.E., Abdulaal, M.A. and Aljohani, N.A. (2021). *Do agency conflicts between managers and shareholders affect corporate risk management and financial performance of Saudi firms?*, *Journal of Investment Compliance*, 22(1): 58-73. <https://doi.org/10.1108/JOIC-11-2020-0044>
- * Jong, L. and Ho, P.-L. (2020). *Family directors, independent directors, remuneration committee and executive remuneration in Malaysian listed family firms*, *Asian Review of Accounting*, 28(1): 38-1
- * صادقیان‌ندوشن، مهرداد، باقری، محمود. (۱۳۹۵). تعارض منافع ذینفعان شرکت‌ها و راهکارهای حل آن، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، ۲۰(۳): ۱۳۶-۱۶۳
- * طاهری، ماندانا، امینی، یاسین. (۱۳۹۹). نقش حاکمیت شرکتی و رعایت حقوق ذینفعان در بانکداری اسلامی، تحقیقات مالی اسلامی، ۱۰(۱): ۳۸-۱
- * عرب‌کیاسری، محسن، عبدی، سامان. (۱۳۹۴). طراحی و تحلیل بازی استراتژیک مدیرسهمداران به‌کارگیری نظریه‌های بازی، مدیریت سود و حاکمیت شرکتی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۲(۲): ۲۲۱-۲۴۲.
- * قادرزاده، کریم، علوی، سید مصطفی. (۱۴۰۰). اجتناب مالیاتی: مسئولیت اجتماعی و نقش تعدیل‌گر مالکیت خانوادگی، مجله دانش حسابداری، ۱۲(۳): ۱۱۱-۱۲۸
- * نوابی‌مقدم، زینب، زارع، علی، یوسفی‌صادقلو، احمد، جمالی، جعفر. (۱۴۰۰). بررسی تعارض منافع سهامداران بانک با رویکرد حاکمیت شرکتی، فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۲۴(۹۶): ۳۶۰-۳۸۷
- * Astrachan, C. B., Astrachan, J. H., Kotlar, J., Michiels, A. (2021). *Addressing the theory-practice divide in family business research: The case of shareholder agreements*, *Journal of Family Business Strategy*, 12(1): 212-239. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100395>
- * Baek, H.Y., Cho, D.D. and Fazio, P.L. (2016). *Family ownership, control and corporate capital structure: An examination of small capitalization public firms*, *Journal of Family Business Management*, 6(2): 169-185. <https://doi.org/10.1108/JFBM-02-2015-0006>
- * Belic, J., Miklosi, Z. (2020). *Cosmopolitanism and unipolarity: the theory of hegemonic transition*, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, <https://doi.org/10.1080/13698230.2020.1766815>
- * Bigoni, M. (2021). *Accounting for hegemony. Fascist ideology and the shifting roles of accounting at the University of Ferrara and the Alla Scala Opera House*, *Accounting History*, <https://doi.org/10.1177/10323732211009517>

- <https://doi.org/10.1177/0894486519893223>
- * Ramaswamy, V. (2019). Director interlocks and cross-cultural impact on strategies affecting shareholder–creditor conflicts: A conceptual analysis, *Management Decision*, 57(10): 2693-2713. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-0956>
- * Saaty, T. L. (1990). How to make decision: the analytical decision process, *European Journal of Operational Research*, 48(1): 9-26
- * Sakawa, H. and Watanabel, N. (2019). Family control and ownership monitoring in Stakeholder-oriented corporate governance, *Management Decision*, 57(7): 1712-1728. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2018-0480>
- * Setiawan, D., Bandi, B., Kee Phua, L. and Trinugroho, I. (2016). Ownership structure and dividend policy in Indonesia, *Journal of Asia Business Studies*, 10(3): 230-252. <https://doi.org/10.1108/JABS-05-2015-0053>
- * Sushil (2009). Interpretive ranking process, *Global Journal of Flexible Systems Management*, 10(4): 1-10.
- * Sushil (2017^a), “Multi- criteria valuation of flexibility initiatives using integrated TISM–IRP with a big data framework, *Production Planning & Control*, 28(11/12): 999-1010
- * Tapaninaho, R., Kujala, J. (2019). Reviewing the Stakeholder Value Creation Literature: Towards a Sustainability Approach, https://doi.org/10.1007/978-3-030-03562-4_1
- * Trebing, H, M., Goldstene, P, N. (1990). Corporate Hegemony, *Journal of Economic Issues*, 24(4): 1147-1155. <https://doi.org/10.1080/00213624.1990.11505109>
- * Vallas, S, P. (2003). The Adventures of Managerial Hegemony: Teamwork, Ideology, and Worker Resistance, *Social Problems*, 50(2): 204-225. <https://doi.org/10.1525/sp.2003.50.2.204>
- * Zhou, L. (2014). Social responsibility and employees' organizational identification in Chinese family firms: Influence of family ownership and family commitment, *Chinese Management Studies*, 8(4): 683-703. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2012-0159>
- * Zimmermann, E. (2020). Caudillos, democracy, and constitutionalism in mid nineteenth-century Argentina, *Journal of Iberian and Latin American Studies*, 26(2): 1800-1870.
- 24-47. <https://doi.org/10.1108/ARA-04-2019-0099>
- * Jong, L., Ho, P, L., Elliott, C. (2018). Inside the family firms: The impact of family and institutional ownership on executive remuneration, *Cogent Economics & Finance*, 6(1): 107-129. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1432095>
- * Lee, Y. (2022). The Impact of Corporate Governance Mechanisms on the Commitment of Managers in an IPO Setting: Evidence from Korean Small and Venture Firms, *Sustainability*, 14(1): 730-764. <https://doi.org/10.3390/su14020730>
- * Liew, C.Y. and Devi, S.S. (2021). Family firms, banks and firm value: Evidence from Malaysia, *Journal of Family Business Management*, 11(1): 51-85. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2019-0015>
- * Liu, M., Tsai, K, S. (2021). Structural Power, Hegemony, and State Capitalism: Limits to China's Global Economic Power, *Politics & Society*, 49(2): 88-103. <https://doi.org/10.1177/0032329220950234>
- * Lyytinen, K., Maaranen, P., Knuuttila, J. (1993). Unusual Business or Business as Usual: An Investigation of Meeting Support Requirements in Multilateral Diplomacy. *Accounting, Management and Information Technologies*, 3(2): 97–119.
- * Mondal, A., Ray, S., Lahiri, S. (2022). Family ownership, family management, and multinationality: Evidence from India, *Journal of Business Research*, 138(1): 347-359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.017>
- * Ogbor, J.O. (2001). Critical theory and the hegemony of corporate culture, *Journal of Organizational Change Management*, 14(6): 590-608. <https://doi.org/10.1108/09534810110408015>
- * Pascucci, F., Domenichelli, O., Peruffo, E. and Gregori, G.L. (2021). Family ownership and the export performance of SMEs: the moderating role of financial constraints and flexibility, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, <https://doi.org/10.1108/JSBED-03-2021-0113>
- * Qiu, H., Freel, M. (2020). Managing Family-Related Conflicts in Family Businesses: A Review and Research Agenda, *Family Business Review*,

<https://doi.org/10.1080/14701847.2020.1789378>

**Hegemonic Model of Stakeholders Interest Conflict o in Family-
Owned Companies: The Theory of Caudilloism in Corporate
Governance**

Mohsen Sharififard¹

Ahmad Kaabomeir^{*2}

Ali Mahmoodi³

Fateme Mehrabani⁴

Abstract

Meeting stakeholder expectations is an integral part of governance structures, so the presence of effective functions in governance structures reduces the conflict of interest of external stakeholders with the company due to the existence of effective oversight. However, family ownership structures, as part of corporate governance, always face the premise that they may simply seek to meet the expectations of those in power in the corporate structure by ignoring the interests of other shareholders. Therefore, this study seeks to provide a hegemonic model of creating a conflict of interest between stakeholders in family-owned companies by developing the theory of Caudilloism. In this research, which is considered as a methodology of development and composition, an attempt was made to identify the components of the hegemonic structure of family-owned companies in terms of creating conflicts of interest with stakeholders, relying on meta-hybrid and Delphi analysis processes in the qualitative part of the research. Then, in a quantitative method, interpretive ranking analysis and Mick Mac used to identify the most influential component of the hegemonic structure of family-owned companies in terms of creating conflicts of interest with stakeholders. The statistical population in the qualitative section was 13 specialists and experts in the field of accounting at the university level, and in the small section benefited from the participation of 20 managers of family-owned companies in the capital market who had both knowledge and experience was taken. The basis for sample selection was the use of homogeneous method. The results of the research in the qualitative section, after screening the content of 10 approved studies, indicated the existence of seven components of the hegemonic structure of family-owned companies in terms of creating conflicts of interest with stakeholders. These components evaluated through Delphi analysis and the results of this section showed that all seven components analyzed individually. The results in the quantitative part of the research showed that from the total impact based on the pair scale between research components, the percentage of impact of the non-independence component of the board is higher than other components of hegemonic structure in family owned companies, which means to implement the approach. The hegemonic structure of family-owned companies at the level of capital market companies, the disclosure of information about the functions of the board of directors is more effective than other components.

¹ PhD Student, Department of Accounting, Islamic Azad University, Ahwaz, Iran

² PhD in Accounting, Department of Accounting, Islamic Azad University, Ahwaz, Iran
Ahmad-kaabomeir@iauhvaz.ac.ir

³ PhD in Accounting, Department of Accounting, Islamic Azad University, Ahwaz, Iran

⁴ PhD in Economics, Department of Economics, Islamic Azad University, Ahwaz, Iran

Keywords: *The Power Hegemonic Structure; Stakeholders Interest Conflict; Caudilloism in Corporate Governance*