

## طراحی های نهادی خروج محور در مقابل تعهد محور،

### درسهایی برای اقتصاد ایران

محمدرضا فرهادی پور

<http://www.Farhady.com>

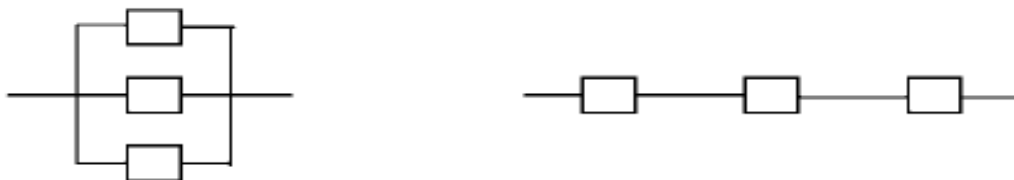
#### چکیده

در سرتاسر تاریخ بشر با دو منطق همراه و روبرو بوده است. آلبرت هیرشمن این دو منطق را با عناوین دو خروج و تعهد، وفاداری و اعتراض مورد بررسی قرار داده است. تقریباً می توان گفت علم اقتصاد منحصر بر منطق خروج تمرکز نموده و سوالات مربوط به طراحی نهادی را از این منظر مطرح کرده است. هدف اول این مقاله تشریح منطق جایگزین یعنی منطق تعهد به منظور طراحی نهادی در ایران است. شرکت های بزرگ ژاپنی یک مثال مهم از طراحی های نهادی تعهد محور است. نکته دیگر این است که هر منطقی یک سازگاری درونی با برخی از ترکیبات جانبی خود دارد که می تواند کشنده تر باشد تا توانمند. سیاستگذاران ایرانی نیز اقدام به اتخاذ سیاستهایی می نمایند که این سیاستها (انتشار سهام عدالت) اغلب منطبق با الگوی خروج محور است اما می توان آنها را با اتخاذ سیاستهای تعهد محور جایگزین نمود. به طور کلی هدف من توضیح این دو منطق نهادی است که دو رویکرد متفاوت و اغلب ناسازگار را برای سوالات روش شناسانه در مورد انعطاف پذیری، عملکرد و کارایی ارائه می کنند.

#### ۱- مقدمه: خروج و اعتراض<sup>۱</sup>

دو منطق متمایز وجود دارد که همانند تمامی سوالات مطرح در مورد طراحی نهادی<sup>۲</sup> در علوم و ریاضیات نیز مطرح می شوند. مبنای این دوگانگی، دوگانگی سری-موازی<sup>۳</sup> است که از تئوری جریان الکتریکی شناخته شده است. مدل زیربنایی، انتخاب اساسی میان اجزاء چندگانه به هم پیوسته در سری های موازی یا سری های مرتبط در طول است که به عنوان مدارهای دو قطبی در شکل ۱ ترسیم شده اند. در حالت جستجوی درختی شاخه ای از ساقه در جعبه های موازی وجود داشته و یک ارتباط طولی میان بسته ها وجود دارد که شاخه ای بلند را تشکیل می دهند. در جستجوی درختی دو منطق وجود دارد. اگر جواب در جعبه A نباشد (به شکل ۲ نگاه کنید) برگردید و شاخه A را کنار بگذارید و به سراغ شاخه های موازی (B و C) بروید و یا بر روی شاخه A توقف نمایید و برای دستیابی به جعبه های بیشتر در راستای آن تلاش کنید (A<sub>1</sub> و A<sub>2</sub>). اگر فردی A<sub>1</sub> را انتخاب نماید اما این انتخاب رضایتبخش نباشد (جواب مورد نظر نباشد) می تواند بازگردد و شاخه A<sub>1</sub> را کنار گذاشته و به سراغ A<sub>2</sub> برود (یا دوباره خارج شده و به سراغ B و C برود)، یا در A<sub>1</sub> توقف نماید و به سراغ زیرشاخه های دیگر A<sub>11</sub> و A<sub>12</sub> برود.

شکل ۱. ارتباطات میان اجزای سری و موازی



<sup>1</sup> .Voice and Exit

<sup>2</sup> . Institutional Design.

<sup>3</sup> . Series-Parallel

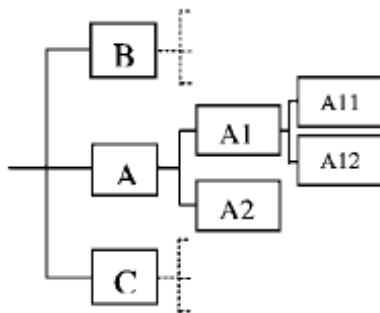
انتخاب، میان دو استراتژی موازی (در عرض) و استراتژی سری (در عمق) صورت می گیرد، ایده های انتخاب عرضی و عمقی در سرتاسر تاریخ بهینه سازی رقیب بوده اند (استرانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۶۸: ۶۰۹).

آنچه این مقاله در ضمن بیان دو رویکرد طراحی نهادی خروج محور و تعهد محور در پی پاسخگویی به آن می باشد این است که سیاستگذاران اقتصادی ایران بهتر است کدام یک از این دو رویکرد را در هنگام سیاستگذاری مد نظر قرار دهند؟ تفاوت میان خروج و اعتراض تنها به سازماندهی مالکیت و روابط میان شرکتها مربوط نیست بلکه برای سازماندهی روابط درونی سازمان میان مدیریت و نیروی کار و میان مدیریت مرکزی و مدیریت میانی به کار می رود. این امر به طور وسیع از ترتیبات و محیط نهادی جامعه ناشی می شود (نورث، ۱۹۷۳).<sup>۲</sup> این است چرایی اینکه این مقاله تفکر خروج و تعهد را مورد استفاده قرار می دهد.

پژوهش بنیادی بر روی این موضوع در تاریخ بشری توسط آلبرت هیرشمن<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) انجام شده است که وی به مقایسه میان منطق موازی محور، خروج (خروج از یک شاخه و رفتن به سراغ شاخه های دیگر) و منطق سری محور، اعتراض، وفاداری و تعهد (وفادار ماندن و تعهد داشتن نسبت به یک شاخه و جستجوی بیشتر در راستای آن) پرداخته و آن را توسعه بخشیده است. به عنوان یک تغییر در مدل درختی ما می توانیم گزینه هایی با مشخصات معین را در نظر بگیریم. فرض کنید فردی گزینه ای با مشخصات نامطلوب دارد. فرد می تواند آن مشخصات را ثابت تلقی نماید و سپس با خروج خود یک گزینه بهتر را جستجو کند؟ یا می تواند به گزینه خود بچسبد و برای تغییر مشخصات آن تلاش نماید تا شرایط گزینه مورد نظر بهتر شود؟ هیرشمن گزینه تغییر مشخصات را استراتژی اعتراض می نامد: اعتراض به عنوان هر تلاشی برای تغییر در مقابل گریز از وضعیت قابل اعتراض تعریف می شود... (هیرشمن، ۱۹۷۰: ۳۰).

این دو منطق کاملاً فراگیر هستند. رویکرد پیوستگی موازی را منطق خروج می نامیم. کاهش کیفیت محصول و ارائه خدمات و در نتیجه نارضایتی از آنها منجر به خروج و جایگزینی گزینه رقیب می شود و رویکرد پیوستگی در طول سری یعنی بکارگرفتن اعتراض را منطق تعهد می نامیم. کاهش کیفیت و نارضایتی منجر به تجدید تعهد و تلاش برای تغییر مشخصات گزینه مورد نظر می شود (برای مثال از طریق اعتراض).

شکل ۲. جستجوی درختی



1 . Strang, Gilbert

2 . Albert Hirschman

## ۲- پنج نکته در مورد این دو منطق

دیوید الرمن<sup>۱</sup> پنج ویژگی را برای این دو منطق بر می شمرد. اولین نکته مربوط به سادگی حضور این دو منطق است. البته امیدوارم این نکته در مسیر بحث مقاله روشن شود. در این مقاله عمدتاً بر موارد ناسازگاری این دو سیستم متمرکز می شویم به جای مواردی که نیازمند یافتن بهترین سیستم با ترکیب این دو منطق می باشند. دومین نکته این است که به نظر می رسد در میان افراد هر نظام مشخصی تنها نسبت به یکی از این دو منطق آگاهی وجود دارد، برای مثال اعتقاد به اینکه، پیشرفت تنها می تواند از طریق خروج و جایگزینی حاصل شود<sup>۲</sup>. خرید گزینه های ارزان قیمت قابل تعویض و جایگزینی در هنگام نیاز؟ یا خرید گزینه های گران قیمت با کیفیت و قابلیت تعویض به هنگام نیاز؟

نکته سوم مورد نظر الرمن این است که در اغلب موارد عملکرد مطلوب می تواند با استفاده از یک سیستم فعال بر پایه منطق خروج یا منطق تعهد بدست بیاید. در عین حالیکه استفاده از هر دو روش امکانپذیر است اما انتخاب بهترین سیستم به شرایط خاص خود بستگی دارد. نکته چهارم این است که اغلب یک ارتباط درونی میان اجزاء سیستم نباشد بر پایه یکی از دو منطق وجود دارد. به طوریکه ترکیبات حاصل از این دو منطق اغلب تمایل دارند کشنده باشند تا توانمند. اما معمولاً چنین به نظر می رسد اگر فردی تلاش کند تا اجزاء خروج را با اجزاء تعهد ترکیب و هماهنگ نماید، احتمالاً سیستم عملکرد مناسبی نخواهد داشت.

نکته پنجم این است که در حالیکه ممکن است یک منطق در یک وضعیت خاص مناسب باشد و منطق دیگر در مورد دیگر، با این حال بدترین ترکیب حاصل از هر دو منطق نیز وجود دارد که مشخصات ثابت یک منطق را با منطق دیگر ترکیب می نماید. اگر هر دو گزینه و مشخصات آنها ثابت هستند، پس یکی دارای ترکیبی کشنده و فانی است که در مقابل تنوع و کاهش کیفیت نمی تواند تغییر کند. متأسفانه برخی تلاشها برای ایجاد ترکیباتی که دارای فضیلت های هر دو منطق باشند ممکن است تنها به بدترین شکل عیوب آنها را ترکیب نموده و به پایان برسد<sup>۳</sup> و برخی تلاشها به منظور گذر از شکاف موجود با ایجاد سیستمی بر مبنای ترکیب یک منطق با منطق دیگر ممکن است در نیمه راه متوقف شده و به درون شکاف میان بدترین حالت ترکیب حاصل از هر دو بیافتد.

در این مقاله به مواردی توجه خواهیم کرد که تمایل به انحصار رقابتی یا دوجانبه دارند ( برای مثال ترکیباتی که بیشتر کشنده هستند تا نیرومند) به طوریکه سیستم نیازمند این است که بر مبنای یک منطق یا دیگری عمل می کند. گرچه دو منطق دارای دولبه تیغ هستند، ما به مواردی علاقه مند هستیم که بهترین راه حل را راه حل گوشه ای می دانند.

دامنه وسیعی از مواردی وجود دارد که این دو منطق مکمل اند تا رقیب. منطق ها مانند دو انتخاب آشکار می شوند که نیازمند یافتن ترکیبی بهینه برای داشتن بهترین راه حل هستند. پس بهترین گزینه انتخاب راه حل روش گوشه ای نیست بلکه ترکیبات محدبی از این دو منطق وجود دارد.

## ۳- چشم اندازهای تئوریک

### ۳-۱- تفاوت در سرمایه داری ژاپنی و امریکایی

قواعد بازی در سرمایه داری به سبک امریکایی با سرمایه داری به سبک ژاپنی بسیار متفاوت است و این دو سبک تفاوت های عظیمی با سرمایه داری به سبک اروپایی (به استثنای انگلیس) دارند. حتی در اروپا نیز تفاوت های چشمگیری میان ترتیبات نهادی سرمایه داری در کشورهای مختلف اروپایی وجود دارد. اما این نظام های

<sup>۱</sup> . David Ellerman

<sup>۲</sup> . برای مثال افراد جوان ممکن است فکر کنند که تنها جایگزین موجود برای تیغ صورت تراشی کند دور انداختن آن و استفاده از یک تیغ تیز است. اما در روزگار قدیم تیغ هایی وجود داشت که هر زمان تیغه تیغ کند می شد یکی آن را تیز می کرد. این مثالی است از منطق دوم به عنوان جایگزینی در مقابل استراتژی مرمت (تعهد).

<sup>۳</sup> . تز انحراف

نهادی با جزئیات بسیار متفاوت در ایالات متحده، ژاپن و اروپا سطوح مشابهی از رفاه و ثروت را برای شهروندان خود به ارمغان آورده اند. همگی این نظام ها دارای بازارهای مالی کارا، پول سالم و سیستم های تامین اجتماعی موفق هستند.

دلایل متعددی برای این عدم همگرایی نهادی در میان این نظام های سرمایه داری وجود دارد. ۱- تفاوت ترجیحات اجتماعی، مبادله میان برابری و فرصت. برای مثال اروپاییان نسبت به امریکایی ها برابری و تثبیت را ترجیح می دهند، بنابراین بازار کار آنها و ترتیبات دولت رفاه این کشورها منعکس کننده این ترجیحات هستند. ۲- وجود مکمل در بخش های مختلف اقتصادی، برای مثال وجود حکمرانی شرکتی و فعالیتهای بازار مالی ژاپن. ۳- ترتیبات نهادی مورد نیاز توسعه اقتصادی می توانند به طور معناداری هم در میان کشورهای ثروتمند و هم در میان کشورهای فقیر متفاوت باشد. همچنانکه نورث می گوید: امروزه این شناخت در ادبیات اقتصادی بوجود آمده است که نهادهای کارا می توانند اشکال متفاوتی داشته باشند و همگرایی اقتصادی لزوماً به معنای همگرایی نهادی نیست (نورث، ۱۹۹۴).

به طور کلی الگوی خروج کم و بیش برای کشورهای انگلیسی- امریکایی و الگوی تعهد (اعتراض) هم برای ژاپن و برخی کشورهای اروپایی کاربرد دارد (گرونوگن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷).

شواهد فراوانی برای بیان تفاوت های موجود در سازمان های صنعتی مختلف این کشورها تا به حال مورد بررسی قرار گرفته اند: مقایسه روابط خریدار و فروشنده و الگوی ملی سازی شرکت ها در انگلستان و آلمان (لان و باکمن، ۱۹۹۶)، مورلند<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) گزارش می دهد که ۹۹ درصد از ۴۰۰ شرکت رده اول امریکایی در فهرست بازار سهام قرار گرفته اند در حالیکه این نسبت در کشورهای اروپایی تنها ۵۴ درصد بوده است. در ایالات متحده بانک های تجاری به صورت قانونی از نگهداری سهام در حساب های خود منع شده اند اما در آلمان و ژاپن بانک های بزرگ نقش مهمی در تامین مالی شرکتها و شفافیت مالی آنها برعهده دارند. در فرانسه و ایتالیا و اسپانیا اغلب مالکیتها دولتی است. در یک مطالعه به مقایسه تفاوت های موجود میان آلمان و ایالات متحده/ انگلیس پرداخته شده است.

جدول ۱. مقایسه سیستم های انگلیسی- امریکایی و آلمان

آلمان	انگلیسی- امریکایی	
محوریت درونی	محوریت بازار	مشخصات عمومی
روابط بلند مدت	روابط کوتاه مدت	
همکاری	رقابت	
حکمرانی شرکتی		
شرکتها، بانک ها	افراد	سهامداران مهم
اعتراض، روابط بلند مدت	خروج، مبادله	کنترل سهامدار
نه چندان زیاد	زیاد	سهیم شدم مدیران
مالک بخشی، نظارت	وام	کنترل بستانکار
موانعی در تجارت سهم مالکیت بانکها مالکیت مقطعی	حمایت های بازار سهام بانک ها مالک نیستند مالکیت غیر مقطعی	مقررات

<sup>1</sup> . Groenewegen

<sup>2</sup> . Moerland

		حکمرانی قراردادی
شبکه ها	بازار، ادغام	روابط
متقابل	رسمی	قراردادها
اعتبار شخصی فرد	دادگاهها	اجرای قرارداد
مدیریت کار		
محافظت شده	رقابتی	بازار نیروی کار
متقابل	رسمی	قراردادها
دستمزد، امنیت شغلی	دستمزد، سهام در سود	انگیزه
تعیین متقابل	پایین	نظارت مدیریت

Source: Gelauff en den Broeder [1996].

خروج و در مقابل آن تعهد دو منطقی هستند که از طریق طراحی نهادی عمل می کنند. بازار نهادی است که شدیداً بر پایه منطق خروج فعالیت می کند. علم اقتصاد ابتدا به عنوان تئوری بازار و رفتار بازارها توسعه یافت به طوری که اقتصاد همواره تمایل به دیدن جهان از چشم خروج دارد.

به طور طبیعی اقتصاددانان به تفکر در مورد این گزینه تمایل دارند که مکانیسم (خروج) بسیار کارا است و باید به شدت مورد استفاده قرار گیرد (هیرشمن، ۱۹۷۰: ۱۶).

به نظر می رسد که سازمانها (شامل واحدهای سیاسی و حکومتگران) به طور طبیعی استراتژی های تعهد محور را مورد استفاده قرار می دهند. اگر هزینه یا موانعی بر سر راه خروج در مقابل نارضایتی موجود وجود دارد ممکن است اعتراض روش بهتری برای ایجاد تغییر باشد. به همین دلیل انتظار می رود که سازمانها براساس منطق تعهد طراحی شوند.

## ۳-۲ خروج و اعتراض: دو روش برای انعطاف پذیر نمودن عملکرد و کارایی

### ۳-۲-۱- گزینه های انعطاف پذیر یا مشخصات انعطاف پذیر در یک گزینه معین؟

خروج و تعهد از نظر مشخصات و خواص ثابت و انعطاف پذیر از یکدیگر متمایز می باشند. خروج مرتبط با حاکمیت بازار و قراردادهای موضعی و با دست باز میان شرکت های رقیب و مستقل می باشد. بر اساس منطق خروج مشخصات مطلوب یک گزینه با خروج و انتخاب گزینه دیگر به دست می آید. در حالیکه مدیران بیرونی (سهامداران) بعد از مدیران اجرایی قرار دارند، آنها به عنوان کارشناس به جای ابزارهایی برای تحت تاثیر قراردادن مدیریت توسط مالکان فعالیت می کنند. نارضایتی مالکان باعث می شود که حق مالکیت خود بر شرکت را بفروشند. البته عکس العمل آنها با قیمت های بازار یا سلسله مراتب درون شرکت تنظیم می شوند. مالکیت شرکتها موضوع تجارت عمومی بازار سهام است.

اگر کارگران مهارت های لازم برای استفاده لازم از تکنولوژی جدید را نداشته باشند، مجدداً تخصیص می یابند یا اخراج می شوند و کارگران دیگری با مشخصات مورد نظر استخدام خواهند شد. از سوی دیگر اعتراض تاحدی با رقابت و تاحدی با روابط هماهنگ میان شرکت های مرتبط در شبکه های با روابط کمتر و بیشتر بادوام ارتباط دارد. در زمان نارضایتی، عوامل نسبت به آن اعتراض می کنند و برای حذف نارضایتی های موجود از طریق رفتارهای متقابل تلاش می کنند. اشکال متفاوتی از حاکمیت میان بازار و سلسله مراتب وجود دارد. مالکیت از طریق مالکیت خصوصی، مالکیت مقطعی میان شرکتها، مالکیت بانکها، سهام شدن با قابلیت تجارت محدود و محافظت در برابر پیشنهاد خرید سهام یک شرکت برای اعمال کنترل از تجارت عمومی محافظت می کند. مالکان شرکتها برای تصحیح فعالیت مدیران اجرایی شرکتها از طرق غیر اجرایی تلاش می کنند. بر پایه استراتژی تعهد گزینه دلخواه با تغییر مشخصات آن گزینه بدست می آید. کارگران با درجه ای از تعهد شرکت نسبت به تامین اشتغال آنها ممکن

است تمایل بیشتری برای یادگیری مهارت‌ها و استفاده مجدد از تکنولوژی‌های جدید داشته باشند. این مورد نه تنها سوال از بود و نبود انعطاف پذیری است بلکه حکایت از این است که دستیابی به انعطاف پذیری در هر سیستمی با روش بخصوصی بدست می آید.

تفاوت میان خروج و اعتراض تنها به سازماندهی مالکیت و روابط میان شرکتها مربوط نیست بلکه برای سازماندهی روابط درونی سازمان میان مدیریت و نیروی کار و میان مدیریت مرکزی و مدیریت میانی به کار می رود. این امر به طور وسیع از ترتیبات و محیط نهادی جامعه ناشی می شود (نورث، ۱۹۷۳). "این است چرایی اینکه این مقاله تفکر خروج و تعهد را مورد استفاده قرار می دهد".

### ۳-۳- کارایی تخصیصی یا کارایی مجهول<sup>۱</sup>؟

به طور کلی بکارگیری یک منبع به منظور استفاده مشخص از آن و کاربرد ویژگی آن منبع بهره وری و کارایی حاصل از آن می باشد. خروج و اعتراض دو روش مختلف را برای کارایی بیشتر و عملکرد بهتر ارائه می دهند. استراتژی خروج منابع را به سمت فعالیت های با بهره وری بالاتر (برای مثال از طریق بازار) و استراتژی تعهد، بهره وری بیشتری را از منابع مورد استفاده در یک فعالیت مشخص (مانند یک سازمان) بدست می آورد. کارایی مرتبط با نظریه خروج، کارایی تخصیصی بازار است. منابع در یک فعالیت معین بهره وری ثابتی دارند تا زمانیکه سوالی در زمینه تخصیص منابع به فعالیت های با بهره وری بیشتر مطرح شود. کارایی نظریه تعهد کارایی مجهول است (لینشتاین ۱۹۸۴، ۱۹۶۶) بهره وری متغیر اصلی یک منبع در استفاده مشخص از آن (برای مثال در یک سازمان) توسط انسان است.

اگر مهارتی کاملاً استاندارد و در بازار قابل دسترسی باشد در این حالت منطق خروج می تواند در بنگاه وارد عمل شود و از این به بعد تهدید به اخراج باعث تلاش بیشتر خواهد شد. در سیستم فعال بر پایه منطق خروج، اعتماد پایین خود را تقویت می کند. اعتماد پایین منجر به قراردادهای ضمنی با روابط رقابتی خاص خود می شود که نیازمند سرمایه گذاری به منظور ایجاد اعتماد و وفاداری نبوده و بنابراین محیط با اعتماد پایین دوباره ایجاد می شود. با این حال، زمانیکه مشاغل نیازمند مهارت های تخصصی تر بوده و جایی که کیفیت تلاش نه تنها متغیر لازم بلکه غایب بزرگی می باشد منطق به طور متفاوت ظاهر می شود. اما اگر تعهد کم و متقابلی میان کارمندان و مدیریت بنگاه وجود داشته باشد، تقریباً کارمندان دلیلی دارند تا تلاش پنهان خود را به کار بگیرند و انگیزه ای نیز برای سرمایه گذاری زمان و تلاش در مهارت های تخصصی مورد نیاز شرکت ندارند و به طور متقابل مدیریت نیز انگیزه ناچیزی برای به روز کردن و ارتقای مهارت های کارمندانی دارد که دارای تخصص مورد نیاز شرکت نیستند و چه بسا کارمندان خودفروشی کرده و پیشنهاد شرکت دیگری را قبول کنند که نیازی به یادگیری مهارت‌های جدید ندارد (الرم، ۲۰۰۵).

از سوی دیگر در شرکت هایی که تخصص سرمایه انسانی و کیفیت تلاش دارای اهمیت یکسان هستند، سیستم روابط انسانی به سمت منطق تعهد گرایش دارد یک واحد نیروی کار می تواند یک مشارکت کننده مثبت در استراتژی روابط انسانی باشد (نگاه کنید به فریمن و مدوف، ۱۹۸۴). روابط با اعتماد بالا به قراردادهای متقابل ناقصتر اجازه می دهند که سرمایه گذاری مورد نیاز به منظور ایجاد اعتماد و وفاداری را انجام داده و دوباره محیط امن تری ایجاد شود.

از این رو روابط خروج با اعتماد پایین و روابط تعهد با اعتماد بالا هر یک تمایل به تقویت خود دارند، در واقع آنها دو تعادل سازمانی متفاوت هستند<sup>۲</sup>.

<sup>۱</sup> . Allocative Efficiency or X-efficiency?

<sup>۲</sup> . برای مثال، در تئوری مدیریت داگلاس مک جورج (۱۹۶۰) دو تعادل بر اساس دو منطق تئوری X و تئوری Y وجود دارد.

همچنین دو جنبه انگیزشی برای این دو منطبق وجود دارد. در علم اقتصاد منطق خروج بر گریز همراه با انگیزه پولی تاکید می کند. اما سازمان های موفق به معرفی نوع دیگری از انگیزه می پردازد که افراد با تولید و سازمان شناسایی می شوند و همینطور مدیریت نشان می دهد که با کارمندان شرکت شناسایی می شوند و هویت آنان به هم گره خورده است (همه آنها ممکن است مانند قرارداد ضمنی میان مدیریت و کارگران به نظر بیایند). این جنبه انگیزشی منطق تعهد درونی سازمان است.

شاید در ادبیات اقتصادی هربرت سایمون جهت محاسبه رفتار سازمانی بیشترین تاکید را بر بی کیفیتی منطق خروج و انگیزه مالی کرده است.

یک بخش سازمان احتمالا نسبت به کیفیت تولید حساست کمتری به کاهش هزینه ها نشان می دهد، اگر اعضای آن با تولید نهایی شناسایی شوند. بویژه یکی از ابزارهای مهم شناخت به منظور حذف یا کاهش ناکارایی هایی که با برچسب های مخاطرات اخلاقی و فرصت طلبی نام گذاری شده اند (سایمون، ۱۹۹۱: ۴۱). سازمانها در اقتصادهای مدرن بسیار مهم هستند و اقتصاد نئوکلاسیک به طور یک جانبه تنها بر منطق خروج بازار تکیه می کند و و چنانکه سایمون بررسی می کند این تئوری کاملا ناقص است. اقتصاد جامعه صنعتی مدرن می تواند به طور مناسب تری برچسب اقتصادهای سازمانی را به خود بگیرد تا اقتصادهای بازاری. (سایمون، ۱۹۹۱، ۴۱).

#### ۴- شرکت امریکایی: خروج محور<sup>۱</sup> و شرکت ژاپنی: تعهد محور<sup>۲</sup>

##### ۴-۱- شرکت امریکایی

اگر منطق خروج مناسب بازارها و منطق تعهد مناسب سازمانها است، حال اگر یک سازمان بر مبنای منطق خروج فعالیت نماید، سرنوشت آن چگونه خواهد بود؟ این سوال ما را به سمت مدل شرکت امریکایی می برد. برای کاربرد منطق خروج یک پیچیدگی وجود دارد. چه کسی وارد می شود و چه کسی خارج می شود؟ و چه کسانی اعضای سازمان هستند؟

در واقع دو گونه شرکت وجود دارد: شرکت دارای ماهیت قانونی و شرکت به عنوان یک گروه کاری رفاه انسانی. شرکت با ماهیت قانونی<sup>۳</sup> (دارای حق قانونی) سهامدارانی به عنوان اعضا دارد. اما اعضای واقعی یا شرکت بالفعل<sup>۴</sup> مدیران و کارگرانی هستند که واقعا تجارت شرکت را انجام می دهند. در یک شرکت کوچک بسته شرکت قانونی و شرکت بالفعل به همان نسبت بزرگ هستند. اما برای شرکت های بزرگ امریکایی که سهام آنها در میان مردم مبادله می شود، اشتراک کمی میان شرکت های قانونی (سهامداران) و شرکت بالفعل (کارمندان و مدیران) وجود دارد. آنهایی که واقعا در یک شرکت فعالیت می کنند (کارمندان) از نظر قانونی بیرون از شرکت بوده و تنها یک رابطه با شرکت دارند (اشتغال). آنهایی که به طور قانونی عضو شرکت هستند (اعضای قانونی شرکت) همان سهامداران به دور از شرکت هستند که معمولا رابطه تجاری با شرکت ندارند و تنها در مالکیت شرکت سهام بوده و پرتفوی خوبی از سهام در اختیار دارند.

منطق تعهد سازمانی ممکن است برای یک شرکت مناسب باشد اما مشکل این است که در واقع دو شرکت وجود دارد. در بهترین حالت تعهد تنها برای شرکت قانونی کاربرد دارد. سهامداران به عنوان کارمندان داخلی، مدیران، اعضا و مالکان شرکت محسوب می شوند. وقتی امور به خوبی پیش نمی روند، سهامداران به طور قانونی

---

1 . Exit-Oriented

2 . Commitment-Oriented

3 . Legal or De Jure Firm

4 . De Facto Firm

مالک ایجاد تغییر در شرکت خود می‌باشند و افرادی که در عمل در شرکت کار می‌کنند، شرکت بالفعل، تنها یک رابطه بازاری با شرکت دارند (رابطه اشتغال) و نقش آنها بر مبنای نظریه خروج شکل گرفته است. در اقتصادهای انگلیسی-آمریکایی<sup>۱</sup> (با واگرایی کم میان شرکت های بالفعل و قانونی) یک شرکت قانونی (مالکیت) بیشتر و بیشتر از شرکت واقعی دور شده است، به عبارتی تئوری قانونی از کار افتاده است. هزینه های مبادله برای سهامداران دور افتاده ناراضی و خواهان سازماندهی و تغییر واقعی امور بسیار بالا خواهد بود (همانند تامين اجتماعي در ايران) و بازدهی های حاصل از سازماندهی برای سهامین شدن تمام سهامداران کافی نیست، بنابراین یک مشکل قوی کنش جمعی نیز وجود دارد. از این رو سهامداران "قانون وال استریت" را مورد استفاده قرار می دهند، یعنی اگر فردی این روش را دوست ندارد، خروج یا فروش سهام.

#### ۲-۴- وفاداری: هویت به هم گره خورده کارکنان و سازمان

پیش از اینکه به بحث در مورد شرکت های ژاپنی بپردازیم موضوع وفاداری سازمانی را مطرح و چند نکته را در مورد آن توضیح خواهیم داد. غرور در کار و وفاداری سازمانی پدیده ای فراگیر در سطح سازمان ها می باشد (سایمون، ۱۹۹۱). این ویژگی در میان کارکنان ماهر و رده های مدیریتی سازمان بسیار قوی تر از کارکنان مشغول در کارهای روزمره است (گروه دوم می توانند به آسانی تحت نظارت قرار گرفته و به دلیل انجام یک کار معمولی پاداش دریافت نمایند). این ویژگی ها می تواند به پیوند میان یک موفقیت همه جانبه برای سازمان و مسیرهای شخصی و پاداشهای پولی که برای کارکنان فراهم می کند، منتسب شود. اما با این توضیحات نباید از مشکل اشتراکات\_ از منافع حاصله که که به طور همزمان میان همگان غیر مشارکت کنندگان همراه با مشارکت کنندگان تقسیم می شود \_ و امکانات متعاقب آن برای سواری مجانی چشم پوشی می کند. کیفیت و موفقیت یک سازمان به میزان ناچیزی به انرژی هر یک از کارکنان به تنهایی بستگی دارد. اگر کارکنان می توانند درست به اندازه زمانی که وقت خود را بیهوده تلف نمایند، درآمد کسب نمایند، پس چرا به سختی تلاش می کنند. البته سواری مجانی می تواند در سازمان ها مشاهده شود. حذف سواری مجانی یکی از دلایل اصلی موفقیت اصلاحات کشاورزی چین بعد از دهه ۱۹۸۰ بوده است، زمانیکه مسئولیت پذیری و پاداش برای تولیدات کشاورزی از جامعه به خانواده انتقال یافت. تعریف یک واحد به عنوان "ما"، فعالیتها بر حسب مشارکت آنها در اهداف واحد ارزیابی می شوند.

#### ۳-۴- شرکت ژاپنی

در مقدمه یک کتاب مقالات در مورد شرکت های ژاپنی که توسط نویسندگان ژاپنی نیز تالیف شده است، رونالد دور و هانگ وایتاگر در نتیجه گیری خود در مورد ژاپن نوشته اند: بیشتر نویسندگان اتفاق نظر دارند که اگر می خواهید بدانید در اتاق هیات مدیره شرکت های ژاپنی چه می گذرد، شما می توانید نوشته هایی را که تحت عنوان موضوع تئوری کارگزاری بیرون از شرکت مطرح می شوند را بخوانید (دور و وایتاگر، ۱۹۹۴: ۳). در دوران پس از جنگ شرکت های بزرگ ژاپنی بیشتر به دنبال توسعه منطق تعهد برای مقابله با منطق خروج سازمانی پیش رفتند. برای مثال به منظور آموزش یک نفر بر حسب منطق خروج، هر عدم جابجایی، سختی یا مانعی

<sup>1</sup> . Anglo-American Economies

<sup>2</sup> .Loyalty

برسر راه خروج ناکافی و غیر عقلایی به نظر می‌رسد. اما اقتصاددانان ژاپنی مثالی از موانع مفید در برابر خروج ارائه می‌کنند و در عمل از کاپیتانی یاد می‌کنند که انتظار می‌کشد تا با کشتی خود غرق شود<sup>۱</sup>.

روشی که در آن پرداخت کمتر از حد دستمزدها در سالهای اولیه خدمت و اکتساب مهارتهای تخصصی شرکت آشکارا موانعی را برای خروج ایجاد می‌کند. این موانع خروج چندین کارکرد مهم برای شرکت دارای ماهیت سازمان به همراه دارند. اول، ایجاد تابع انگیزه که بوسیله منافع شرکت و منافع افراد به هم گره می‌خورد. به آسانی نمی‌توان خروج کرد، افراد می‌توانند با کار برای تضمین اهداف شرکت از منافع خود محافظت کنند. وفاداری سازمانی و پیوند درونی میان منافع بدین معنی است که در زمان وقوع بحران تلاش‌ها دو برابر می‌شوند. گزینه‌های کشتی در حال غرق شدن به آسانی قابل انتخاب نیست، نه برای خدمه و نه برای کاپیتان (کاگونو و کویایاشی، ۱۹۹۴: ۹۴).

موانع خروج می‌توانند شناسایی شده و بنابراین کارایی مجهول را افزایش دهند. در ربع آخر قرن بیستم، شرکت‌های تعاونی شهری و روستایی<sup>۲</sup> مناسب دوره گذار<sup>۳</sup> در چین ایجاد شدند. اما موفقیت آنان رازی بود که با دیدگاه رسمی اقتصاد متضاد است - نبود مالکیت رسمی و نبود بازار نیروی کار انعطاف پذیر. به جای خصوصی سازی زمین و دارایی‌های صنعتی، دولت چین ترتیبات نهادی جدیدی همانند مسئولیت پذیری خانوار - که بر اساس آن زمین متناسب با بعد خانوار به آنها واگذار می‌شد - و شرکت‌های تعاونی شهری و روستایی را اتخاذ نمود. این شرکت‌های تعاونی شهری و روستایی نمونه‌ای از منطق تعهد می‌باشند. مدیریت با کارمندان شناسایی می‌شوند بعد از اینکه مجبور به تهیه شغل و خدمات مرتبط با آن برای مردم شهر و روستا بودند و کارگران با شرکت شناسایی می‌شوند بعد از اینکه شرکت شناسی برای داشتن شغل خوب بود (دولت چین سعی کرد از جابجایی آسان نیروی کار جلوگیری نماید).

به نظر می‌رسد زیان کارایی تخصیصی ناشی از جابجایی عوامل تولید بیش از افزایش کارایی مجهول بعد از واقعه رشد چین در نیمه چهارم قرن، بزرگترین سند ثبت شده تاریخ است. این تعاونی‌ها موتور رشد اقتصاد چین بودند به گونه‌ای که در اواخر دهه ۱۹۹۰ سهمشان در ارزش افزوده بخش صنعت بیش از ۵۰ درصد بود (کیان، ۲۰۰۳). دولت‌های محلی مسئول تضمین رونق این تعاونی‌ها بودند همانگونه که سهام این تعاونی‌ها برای آنها درآمد ایجاد می‌کرد. کیان بحث می‌کند که در شرایط محیطی اقتصاد چین حقوق مالکیت تحت حاکمیت دولت محلی بسیار کارا تر از حقوق مالکیت خصوصی بوده است.

یک بازی ساده (از نوع معمای زندانی) می‌تواند برای توصیف تفاوت میان شرکت براساس اعتماد پایین با افراد بهینه ساز و شرکت براساس اعتماد بالا که توسط کارمندان شرکت شناسایی شوند و یک فرهنگ شرکتی هماهنگ دارند، مورد استفاده قرار گیرد (نگاه کنید به لیبنشتاین، ۱۹۸۴، برای بهترین رفتار این رویکرد در مورد شرکت ژاپنی). بازیگران A و B می‌توانند به عنوان مدیران و کارگران شرکت (یا هر دو گروه حاضر در شرکت) تصور کنند که به منظور افزایش کارایی مجهول شرکت نیاز به هماهنگی با هم دارند. اگر هر بازیگر رفتار فردگرا و ناهماهنگ را انتخاب کند، پس آنها پرداخت ناهماهنگ A و B دلار را دریافت خواهند کرد. اگر آنها هماهنگ باشند نتایج کل برای آنها به  $A+1$  و  $B+1$  دلار افزایش خواهد یافت. اما اگر یک فرد با رفتار فرصت طلبانه فردگرایانه استراتژی ناهماهنگ را انتخاب کند در حالیکه فرد دیگر به طور هماهنگ عمل می‌کند، نتیجه کل در همان مقدار باقی می‌ماند و دو واحد به فرد فرصت طلب منتقل می‌شود (بدون افزایش و بدون هماهنگی بازیگران). استراتژی جفت (بدون هماهنگی، بدون هماهنگی) یک راه حل تعادلی مسلط است. مهم نیست که بازیگر اول چه استراتژی را

<sup>۱</sup> . (نگاه کنید به الرمن، ۱۹۹۹).

<sup>۲</sup> . Township-Village Enterprises (TVEs)

<sup>۳</sup> . Transition

انتخاب می کند. اما نتیجه رفتار ناهماهنگ (A و B دلار) به رفتار هماهنگ (A+1 و B+1 دلار) مسلط است که برای هر دو بهتر است.

این شکل از بازی معمای زندانی حالتی عمومی از بیشمار موقعیت رفتار هماهنگ است که مرتباً اتفاق می افتد. در هر موقعیت معینی شفافیت موثر و الزام به اعمال آن ممکن است در یک هزینه مشخص برای تغییر پرداخت ها و بنابراین تضمین نتیجه هماهنگ بکار رود. اما این راه حل نئوکلاسیک بیرونی در میان بیشمار حالت موقعیت های هماهنگ که در یک فعالیت تیمی پیچیده اتفاق می افتد، به سختی عملی است.

سوال این نیست که آیا سوارکاران مجانی وجود دارند یا نه\_ تعداد کمتری از کارمندان چیزی را کمتر از حداکثرشان بکار ببرند\_ بلکه سوال این است که چرا چیزی (تعهد) در کنار سواری مجانی وجود دارد. چرا تعداد زیادی از کارگران و شاید اغلب آنها بیش از حداقل تلاش لازم را از خود نشان می دهند؟ چرا کارمندان در همه حال با اهداف سازمان شناخته می شوند؟ (سایمون، ۱۹۹۱: ۳۴).

این سوال در سبک امریکایی خروج محور بدون پاسخ رها شده است. شرکت های ژاپنی راه حل داخلی جایگزینی را مورد استفاده قرار داده اند یعنی توسعه فرهنگ شرکتی از طریق تعهد متقابل و هماهنگ که منجر به دور مقبول یا سطح بالای تعادل خود افزا شده است. این فرهنگ شرکتی هماهنگ بدلیل حضور مدیران و کارگرانی که خودشان را به عنوان اعضای یک جامعه متعهد می بینند و به ثمرات تلاش های متصل به هم خود خواهند رسید، عملیاتی است. منطق تعهد از طریق همه جوانب و ساختارهای شرکت به صورت یک شبکه در می آید. گاهی اوقات یک شرکت سازماندهی شده براساس منطق خروج به عنوان شرکت امریکایی و شرکت سازماندهی شده بر اساس منطق تعهد شرکت ژاپنی است. اما بدون ترویج رویکرد غالب می توانیم در جدول بعد برخی از روشهای تاثیرگذاری این دو منطق بر ساختار شرکت را به طور خلاصه مقایسه نماییم.

جدول ۲- مقایسه رفتار دو شرکت

شرکت بر اساس منطق تعهد	شرکت بر اساس منطق خروج	
کارایی مجهول: بدست آوردن بهترین بازدهی از منابع در فعالیتهای مشخص (جابجایی کم)	کارایی تخصیصی: جابجایی منابع به سمت فعالیت با بهترین بازده (جابجایی زیاد)	کارایی
تبدیل آنچه دارید به چیز بهتر. مساله، تغییر شکل گزینه ای معین برای بهبود مشخصات آن است.	تعویض آنچه دارید با چیز بهتر. مساله انتخاب بهتر در میان گزینه های با مشخصات ثابت است.	تغییر استراتژی
اعتراض (تغییر با تغییر ایجاد دگرگونی درون سازمان اتفاق می افتد). مبارزه به جای گریز. اشتباه منجر به یادگیری و آموزش می شود.	خروج (تغییر از طریق ورود و خروج به سازمان اتفاق می افتد). گریز به جای مبارزه. اشتباه منجر به تعویض می شود.	منشا انعطاف پذیری یا تغییر
جابجایی کم، تغییر با آموزش دانش و مهارت های جدید به کارگران اتفاق می افتد.	جابجایی زیاد، تغییرات با استخدام کارگران دارای دانش جدید ایجاد می شوند.	تجهیز نیروی کار
متقابل <sup>۱</sup>	روابط با دست باز (برای طرفین)	روابط قراردادی

<sup>۱</sup> . Relational

نقش مدیریت	کارگزاران سهامداران	رهبران ارشد سازمان
نقش هیات مدیره شرکت	نمایندگان سهامداران	شورای اعضای ارشد جامعه با نمایندگان اصلی مرتبط با سازمان (برای مثال بانک اصلی)
نقش سهامداران	سرمایه گذاران غایب	گروهی از ذی نفعان سازمان همراه با خریدان و فروشندگان
علاقه سهامداران	حداکثر کردن سود شرکت (فرض می شود که سهامداران معمولاً ارتباطی با شرکت ندارند)	سهامدار اغلب نماینده روابط تجاری سازمان است. توجه کم به سهامداران شناور و نامرتب
مبادلات با سهامداران مرتبط	کنترل توسط با مدیران مستقل یا مانع شدن با قوانین سیستم امنیتی	بخش معمولی تنظیم قرارداد متقابل که سهامداری نمادین از رابطه تجاری است (منقدین از آن به عنوان رفاقتی یاد می کنند)
مدل روابط عرضه کننده	رقابت میان تولیدکنندگان مشخص با بازخورد از طریق بازار	هماهنگی با عرضه کنندگان برای ادامه بهبود وضعیت تولید از طریق بازخورد عوامل غیر بازاری.
روابط با عرضه کنندگان و مشتریان	قرارداد بازاری مزایده بر اساس این فرض که جابجایی و خروج منجر به کارایی تخصیصی بیشتر می شود	قرارداد رابطه ای بر اساس این فرض که عدم جابجایی و اعتراض منجر به ناکارایی بیشتر می شود.
ثبات در روابط	روابط با اعتماد پایین: قراردادهای کاملاً صریح با رقابت برای خروج، روابط نیاز به سرمایه گذاری در ایجاد اعتماد ندارد: روابط با اعتماد پایین.	روابط با اعتماد بالا: قراردادهای رابطه ای ناقص با روابط بر اساس اعتراض نیازمند سرمایه گذاری در ایجاد اعتماد است: روابط با اعتماد بالا.
سبک روابط بین افراد	استاندارد شده، رفتار حرفه ای به عنوان ابزار هماهنگی میان افراد. دانش پایین بین افراد با جابجایی بالا مرتبط و همراه است.	خانوادگی، صمیمیت در روابط بلندمدت به عنوان ابزار هماهنگی میان افراد. دانش بالای میان افراد با جابجایی پایین مرتبط است.
آموزش نیروی کار	مسئولیت پذیری کارگر ارزش بازاری نیروی کار را افزایش می دهد.	مسئولیت پذیری شرکت از زمانیکه عدم جابجایی اجازه سود آوری شرکت را می دهد.
تعریف شغل	تعریف کاملاً تخصصی شغل برای محدود کردن فرصت طلبی زمانیکه تعهد کمی وجود دارد.	انعطاف پذیری شغل و شفافیت کم براساس تعهد کارگر به شرکت.
تعیین دستمزد	نرخ دستمزد براساس بازار تعیین می شود. به شغل پرداخت می شود. دستمزد برابر برای کار برابر.	نرخ دستمزد براساس درجه و شایستگی تعیین می شود. به فرد پرداخت می شود.

انگیزه کارگر	منفعت طلبی نقدی افراد (نه استراتژی هماهنگ)	اعضا انتظار دارند توسط شرکت شناسایی و در سود سهیم شوند (استراتژی هماهنگ)
نماینده کارگر سازماندهی شده	واحد تجاری (رابطه معکوس براساس کارگران در برابر شرکت) - وضع بفرنج من یا تو؟	واحد شرکت (رابطه متقابل در وفاداری به شرکت) - وضعیت بفرنج امروز یا فردای ما؟
پاسخ به کاهش (فروش)	کاهش اشتغال و دیگر هزینه های مستقیم برای حفظ سود.	حفظ اشتغال، کاهش ساعات کار، حفظ کارگران برای خطوط تولید جدید.

منبع الرمن، ۲۰۰۵.

#### ۵- نگاهی دیگر به انتخابها: مدل امریکایی یا ژاپنی

شرکت امریکایی به خوبی کار می کند زیرا بیشتر آنها می کنند که به طور قانونی درون شرکت هستند (سهامداران) این نکته را درک کرده اند که آنها به معنای واقعی بیرون از شرکت هستند و مانند سهامداران غایب از منطق خروج پیروی می کنند، و بسیاری از آنها که از نظر قانونی عضو شرکت نیستند درست مانند کسانی عمل می کنند که درون شرکت هستند (شناسایی کارمندان با شرکت). بنابراین شرکت امریکایی میان این دو منطق از هم گسیخته شده است، و تنها زمانی که خروج را کنار بگذارد از منطق تعهد استفاده می کند. در حالیکه این نوع شرکت با مالکیت گسترده سهامداران برای طبقه مدیران ارشد سودآور است، اما آشکار نیست که چگونه چنین ایجاد ساختاری در کشورهای دیگر توصیه می شود.

یک سازمان می تواند به عنوان گروهی از افراد که دارای هدف مشترکی هستند تعریف شود. یک بانک ارائه دهنده خدمات مالی یک سازمان است، یک دانشگاه که خدمات آموزشی ارائه می دهد و شرکت ژنرال الکتریک وسایل برقی تولید می کند و سایر تولید کنندگان. سازمان از مجموعه ای از افراد تشکیل شده است، نه دارایی های فیزیکی. بنابراین تاسیس بانک ایجاد یک سازمان نیست بلکه سازمان ترکیبی از افراد فعال در بانک و کسانی که با هم برای یک هدف مشترک یعنی ارائه خدمات مالی به جامعه فعالیت می کنند، تشکیل شده است (گاریسون، ۱۹۷۹):

(۲). گاریسون به طور کامل در مورد شرکت بالفعل صحبت می کند، نه شرکتی که دارای ماهیتی قانونی است.

بازارهای سهام انگلیسی - امریکایی سهام را به طور وسیع توزیع می کنند، ایده ای که سهامداران در هر جا این احساس واقعی را دارند که مالکان یا اعضاء شرکتی هستند که سهام آن به طور عمومی مبادله می شود که در واقع به یک خیال واهی تبدیل شده است. گروههایی وجود دارند که در ادامه راه زندگی خود به طور خیالی سرمایه گذاری کرده اند. بسیاری از اقتصاددانان و وکلای شایستگی حرفه ای خودشان را از حاکمیت مدل قانونی و منطق اقتصادی خروج که پشت سر آن قرار دارد، بدست آورده اند. علاوه بر این مدیران ارشدی وجود دارند که از نبود (خسوف) سهامداران منفعت کسب می کنند. آنها بسیار علاقه مند ادامه زندگی خیالی سرمایه داری سهامداران به عنوان پوشش داستان سرمایه داری مدیریتی واقعی هستند - همانند "نخبگان سیاسی و اطلاعاتی درون حکومت های سوسیالیستی"<sup>۱</sup> که علاقه زیادی به ادامه زندگی خیالی دموکراسی مردمی برای مردم داشتند.

آنچه را که برل و مینس به عنوان جدایی مالکیت از مدیریت توصیف کردند، ویژگی برجسته شرکت های بزرگ انگلیسی امریکایی است که جان مینارد کینز آن را به عنوان "مرگ رانت خوار، سرمایه گذار بدون کارکرد" توصیف می کند (کینز، ۱۹۳۶: ۳۶۷). یکی از جالب توجه ترین تحولات دهه های اخیر که دور از چشم مانده است تمایل

<sup>۱</sup>. Nomenklatura

شرکت ها به اجتماعی کردن خودشان است. یک نکته در مورد رشد موسسات بزرگ مطرح است\_ بویژه در مورد شرکت های بزرگ راه آهن یا خدمات عمومی و همچنین در مورد بانک های بزرگ یا شرکت های بیمه که در آنها مالکان سرمایه یعنی سهامداران کاملاً بی ارتباط با مدیریت هستند و منافع شخصی مستقیم مدیران در ایجاد سود فراوان، جنبه کاملاً فرعی پیدا می کند (کینز، ۱۹۳۶، ۳۱۴).

این جدایی مالکیت از مدیریت و پاسخگویی مدیران و در نتیجه سوء استفاده از دارایی سهامداران مساله حکمرانی شرکتی را ایجاد کرده است. چه کسانی اعضاء قانونی شرکت هستند؟ در حالیکه تعداد کمی مشتاقانه برای رستخیز مالکیت خصوصی مسولیت پذیر در شکل سرمایه گذاران نهادی با بروکراتهای مدیریت پرتفوی امیدوارند، دیگران در جستجوی ذی نفعان متنوعی هستند که همرا با کارگزاری های قانونی و دادگاههای حقوقی در صورت امکان بتوانند یک پاسخگویی جدی ایجاد نمایند. اما آنها برای قانونگذاری در مکان های اشتباهی جستجو می کنند.

## ۶- درسهایی برای اقتصاد ایران

### ۶-۱- خصوصی سازی کوپنی در ایران و دو منطق خروج و اعتراض

خصوصی سازی کوپنی و البته کل بسته مشاوره سیاستی اجماع واشنگتنی که توسط بانک جهانی برای گذار اقتصادهای پساسوسیالیستی به اقتصاد بازار مطرح شد نسبت به مساله تفکیک مدیریت از مالکیت کاملاً بی توجه بود. واگرایی میان منافع مدیران و سهامداران در شرکت های بزرگی که مردم از طریق خرید و فروش سهام آنها را معامله می کنند یکی از دلایل اصلی اقتصادشناسی قراردادهای کارگزاری بوده است.

هدف بنیادی اصلاحات اقتصادی و در راس آن خصوصی سازی کوپنی ایجاد یک نظام مالکیت خصوصی در کشورهای سوسیالیستی بود. معمولاً چنین استدلال می شود که اجازه دهید حقوق مالکیت خصوصی انگیزه های طبیعی را فراهم سازد. تفکیک مالکیت از مدیریت در شرکت های بزرگ غربی به این معنا است که وظیفه مدیریت بر مبنای حقوق مالکیت به وضوح تعریف شده محول نمی شود. تعریف مالکیت سهام کاملاً روشن است، سهامدار می تواند حقوق مالکیت را بخرد، بفروشد یا برای خود نگهدارد. هنگامی که سهامداران ذره ای و پراکنده هستند این حقوق تأثیری چندانی در کنترل شرکت ندارد. به عبارت دیگر مدیریت شرکت سهامی که مالکیت آن بین تعداد بیشماری از سهامداران تقسیم شده است، یک کالای عمومی است و مانند هر کالای عمومی دیگری میزان عرضه آن کمتر از حد نیاز است. بازار مدیران شرکتی ناقص است و معمولاً تضمینی وجود ندارد که مدیریت شرکت در اختیار کسانی باشد که ضمانت دهند دارایی های شرکت بالاترین بازدهی را نصیب سهامداران خواهد کرد. چنانکه مشخص است مشکل این شرکت ها حکمرانی شرکتی است و راه حل مالکیت خصوصی کنترل کننده که در قالب صندوق های سرمایه گذاری خصوصی سازی کوپنی در کشورهای همچون روسیه مطرح شدند نیز نمی تواند این مشکل را برطرف نماید.

چنانکه مشخص است با انتشار سهام عدالت در میان مردم، سهامداران در بازار سهام از منطق خروج تبعیت خواهند کرد و هر لحظه که اراده نمایند می توانند سهام خود را بفروشند و مالکیت خود را از دست بدهند. از سوی دیگر در غالب این شیوه خصوصی سازی مدیران نیز تنها دارای یک رابطه با شرکت خواهند بود و آن هم رابطه اشتغال است، بنابراین دلیلی وجود ندارد که این مدیران برای حداکثر ساختن سود سهامداران تلاش نمایند. زمانیکه مدیریت از مالکیت جدا باشد بطور کامل رابطه مدیر با انگیزه های مالکیت خصوصی قطع می شود.

مشخص است که خصوصی سازی بر مبنای توزیع سهام عدالت کاملاً منطبق با سبک حاکم بر سرمایه داری انگلیسی- امریکایی است و از منطق خروج تبعیت می کند. از آنجا که کشور ما نیز شرایط خاص خود را دارد و در موارد زیادی هیچگونه سازگاری با نظام اقتصادی حاکم بر امریکا ندارد، بنابراین صحیح نخواهد بود که از شیوه ای برای خصوصی سازی استفاده نماییم که کاملاً منطبق با سبک امریکایی است. اقتصاد بازاری مدرن بر مبنای روابط کارگزاری کاملاً پیشرفته استوار است. این نهادهای کارگزاری باید ذره ذره رشد کنند و در طی سالها تکامل یابند. اگر سعی شود تا یک شبه اقتصاد بازاری با اینچنین روابط کارگزاری گسترده و زنجیره واری بنا نهاده شود، امکان

دارد روبنای آن فرو بریزد، یعنی وضعیتی که در روسیه و سایر جمهوری های شوروی سابق اتفاق افتاده است. بنابراین تبعیت کورکورانه از الگوی سرمایه داری امریکایی چندان صحیح به نظر نمی رسد و بسیاری از اقتصاددانان (استیگلیتز، الرمن) معتقدند که یکی از علل اصلی شکست اصلاحات اقتصادی در اروپای شرقی و شوروی سابق همین امر بوده است.

به جای تبعیت از الگوی امریکایی که خروج محور است و شرایط ایجاد و برقراری آن بسیار دشوار می باشد، سیاستگذاران ایرانی می توانند الگوی ژاپنی را مد نظر قرار دهند که بر اساس منطق تعهد عمل می کند (البته این حرف به معنای این نیست که در همه موارد سیاستگذاری از الگوهای ژاپنی تبعیت کنیم). اگر مالکان و مدیران تعهد لازم را نسبت به عملکرد بنگاه داشته باشند شاید دولت ایران بتواند شیوه ای را برگزیند که بیشتر شبیه به الگوی ژاپنی باشد. در بخش بعد می کوشم تا این عبارت را تا حدی تشریح نمایم.

### تجربه گرایی یا کپی سازی<sup>۱</sup>

بازارها خود به خود ایجاد نمی شوند، خود به خود تنظیم نمی شوند، خود به خود تثبیت نمی شوند و خودشان نیز برای خودشان قانون گذاری نمی کنند. جنبه ای از نهادها که در عموم مطالعات تجربی به شدت مورد مطالعه قرار گرفته این است که باید پیشاپیش، از حقوق مالکیت و الزام به اعمال قراردادها حمایت شود. اما در این میان معمای اصلی این است که آیا قدرت سیاسی موجود نیز به اندازه کافی قوی است به گونه ای که این قوانینی را مطابق نظر خود تنظیم کند؟ امروزه هر اقتصاد پیشرفته ای دریافته است که بازارها نیازمند مقررات گسترده به منظور حداقل ساختن سوءاستفاده از قدرت بازار، جذب آثار بیرونی، بحث پیرامون اطلاعات نامتقارن، تثبیت استانداردهای تولیدی، امنیت و ماندن آن است. از سوی دیگر بازارها نیازمند ترتیبات پولی و مالی می باشند تا از پس سیکل های تجاری و مشکلات تورم و بیکاری که در مرکز تحلیل اقتصاد کینزی قرار دارند، برآیند و در نهایت محصولات بازار نیازمند آنند که از طریق حمایت اجتماعی، بیمه و تامین اجتماعی و حکمرانی دموکراتیک به رسمیت شناخته شوند. حکمرانی شرکتی باید منافع و حقوق قانونی سهامداران و ذی نفعان را ترسیم نماید. رقابت هم باید به میزان کافی وجود داشته باشد تا کارایی تخصیصی تضمین شود.

نورث ۱۹۹۴ نوشت: "اقتصادهایی که قواعد رسمی را از اقتصاد دیگری می گیرند دارای مشخصات عملکردی متفاوتی نسبت به اقتصاد اول خواهند بود، بدلیل اینکه نهادهای غیر رسمی و الزام به اعمال آنها متفاوت می باشند. انتقال قواعد بازی سیاسی و اقتصادی موفق اقتصادهای غربی به جهان سوم و اروپای شرقی لزوما باعث عملکرد اقتصادی خوب نمی شوند.

پیستور ۲۰۰۰ نشان می دهد که چگونه وارد کردن قوانین از کشورهای دیگر می تواند نتیجه عکس به بار بیاورد.

دیکسیت ۲۰۰۴ نیز به طور خلاصه درسهایی را برای کشورهای در حال توسعه بیان می کند: همیشه لازم نیست تا از نقطه صفر به کپی برداری از نهادهای قانونی و دولتی کشورهای غربی پردازیم، بلکه ممکن است که با نهادهای جایگزین موجود کار کرده و آنها را بسازیم.

موکاند و رودریک ۲۰۰۲ مدلی را برای بررسی هزینه ها و منافع تجربه کردن نهادها را در مقابل کپی کردن نهادهایی که قبلا در کشور دیگری موفق عمل کرده بودند را مورد استفاده قرار دادند. ایده ی کلیدی این مقاله این است که آیا ترتیبات نهادی که موفقیت در یک کشور را تضمین کرده اند همین نتایج را در کشورهای دیگر نیز به بار خواهند آورد؟ از جنبه مثبت این مساله کشورهایی که دارای شرایط مشابهی با کشور موفق هستند می توانند این نهادها را کپی کرده و هزینه تجربه کردن را نیز نپردازند. برای مثال موفقیت نسبی اقتصادهای در حال گذار اروپای شرقی که در مجاورت اتحادیه اروپا قرار داشتند و نهادهایی را کپی کردند. کشورهایی مانند فنلاند و چک که

<sup>۱</sup> . Exprementation or Copycating

پیشینه تاریخی مشابهی با سایر بخش های اروپایی داشتند و عضویت در اتحادیه اروپا را نیز پذیرفتند. از سوی دیگر کشورها ممکن به دلایل سیاسی مجبور به (یا وسوسه به) کپی برداری (تقلید) از ترتیبات نهادی کشورهای دیگر باشند حتی زمانی که شرایط آنها چندان تناسبی با استراتژی مورد نظر ندارند. برای مثال کپی برداری نهادی ممکن است برای فنلاند مفید بوده باشد اما آشکارا است که این کپی برداری برای قرقیزستان و اوکراین مفید نبوده است. شیب منفی عملکرد اقتصادی برخی از اقتصادهای در حال گذار بدلیل همین شیوه کپی برداری از اروپای غربی، حمایت هایی برای دفاع از این ایده فراهم می کند.

من فکر می کنم کشورهای در حال توسعه و کمونیست پیشین باید در کپی برداری از نهادهای مالی آمریکا یا انگلیس یا ژاپن بسیار محتاط عمل نمایند. وقتی می خوانم که مشاوران وال استریت برای کمک به جمهوری خلق چین در استقرار بازار سهام به پکن می روند، بر خود می لرزم. این کاملاً روشن است که تکثیر ابزارهای مالی، فرصت های آربیتراژ بازار سهام و مبادلات کاغذی در میان کشورهای پیشرفته حضور محصول اجتماعی را برای تبیین جذب منابع سرمایه انسانی با کیفیت بالا تصدیق می کند. [توبین، ۱۹۹۰، ص ۲۳۳].

تجربه شرکت های شهری و روستایی چین چند نکته مهم را پیش روی سیاستگذاران ایرانی قرار می دهد: اول اینکه اقتصاد چین به شدت بر نهادهای غیررسمی غیر متداول در علم اقتصاد متکی شده است. دوم، این نهادهای غیررسمی به خوبی عمل می کنند و نتایج بسیار مطلوب و مرسوم (انگیزه های بازار محور، ثبات اقتصاد کلان) را به بار آورده اند. سوم، بسیار دشوار است که با توجه به رشد چشمگیر اقتصاد چین آنها با اتخاذ این ترتیبات نهادی غیر رسمی از وجود تنها یک بسته سیاستی خاص با بهترین عملکرد صحبت نمائیم.

بنابراین سیاستگذاران جمهوری اسلامی ایران نیز باید بکوشند تا با توجه به شرایط محیطی ایران بسته سیاستی مناسب را طراحی نمایند.

## ۷- ملاحظات پایانی

در بخش اول این مقاله دو منطق خروج و اعتراض از دیدگاه آلبرت هیرشمن و یکی از پیروان راستین او، دیوید الرمن مطرح مورد بررسی قرار گرفتند. در بخش دوم مقاله ضمن اشاره ای کلی به تفاوت در سبکهای مختلف سرمایه داری، به طور مشخص تفاوت سبک سرمایه داری ژاپنی و امریکایی مورد بررسی قرار گرفت. سرمایه داری امریکایی یا به عبارت بهتر سرمایه داری امریکایی-انگلیسی خروج محور است و بالطبع رو کرد غالب طراحی های نهادی این سبک سرمایه داری از منطق خروج پیروی می کند. اما سرمایه داری ژاپنی تعهد محور است و رویکرد سیاستگذاری اقتصادی این سبک سرمایه داری در طراحی های نهادی خود مبتنی بر منطق تعهد و وفاداری است. این مقاله به طور مشخص به بررسی تفاوت های موجود و ناشی از دو منطق خروج و اعتراض در شرکت های امریکایی و ژاپنی و روش هریک از این دو سبک برای بقای خود و تأمین رفاه شهروندان خود می پردازد.

بی شک در میان علوم اجتماعی علم اقتصاد معتبرترین و در عین حال گسترده ترین علم می باشد.<sup>۱</sup> اولین موفقیت علم اقتصاد الگوسازی برای رفتار بازار آنها بر اساس منطق خروج بوده است. بنابراین خروج به مکانیزم اصلی علم اقتصاد تبدیل شده و در عین حال پاسخی به تمام سوالات مطرح در زمینه طراحی های نهادی می باشد و می گوید: "خروج بهترین روش است" (الرمن، ۲۰۰۵، ۲۰). برای مثال تحت شرایط حاکم بر منطق خروج همه سوالات مطرح در مورد نیروی کار سوال از بازار نیروی کار می باشند در حالیکه در شرایط منطق تعهد (برای مثال شرکت های ژاپنی) سوالات مطرح در خصوص نیروی کار سوال در مورد روابط انسانی و منابع انسانی است.

هدف این مقاله بیان پیچیدگی های موجود در طراحی نهادی و معرفی منطق تعهد برای این منظور بوده است. اگر گزینه ای دارای ویژگی های نامطلوب و کیفیت پایین است به جای خروج می توان منطق تعهد را به خدمت

<sup>۱</sup> . این جمله برداشت نویسنده مقاله از مقاله مشهور Edward Laser به نام Economic Imperialism است.

گرفت. اقتصاد دقیقاً بر مبنای این واقعیت عمل می‌کند که چگونه رقابت می‌تواند از طریق ورشکستگی منجر به خروج بنگاه‌های شکست خورده از بازار شود. هدف من در این مقاله معرفی جنبه دیگری از علم اقتصاد بود که کمتر مورد توجه قرار گرفته و می‌تواند برای طراحی‌های نهادی در ایران مورد استفاده قرار گیرد. مدل امریکایی مدل حاضر در کتب درسی علم اقتصاد است و واقعاً قابلیت کاربرد در همه موارد سیلستگزار را ندارد. شرکت‌های ژاپنی مثال بارزی از طراحی سازمانی و این واقعیت است طراحی نهادی تعهد محور می‌تواند کارای اقتصادی لازم را داشته باشد. در بخش پایانی مقاله نیز با اشاره این موضوع مهم که همگرایی اقتصادی می‌تواند با واگرایی نهادی به دست بیلید به سیاستگذاران ایرانی توصیه می‌شود که در سیاستگذاری‌های خود رویکرد و منطق طراحی‌های نهادی تعهد محور را مد نظر قرار دهند.

#### ۸- منابع و ماخذ

- ۱- الرمن، دیوید، "خصوصی‌سازی کوپنی با صندوق‌های سرمایه‌گذاری" (۱۹۹۹): یک تحلیل نهادی ". ترجمه، فرهادی پور، محمدرضا، مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۴.
  - ۲- استیگلیتز، جوزف؛ "اصلاحات به کجا می‌رود، ده سال تجربه گذار"، ترجمه، خیرخواهان، جعفر، مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۴.
  - ۳- هیرشمن، آلبرت؛ "خروج، اعتراض و وفاداری"، ترجمه، مالجو، محمد، نشر شیرازه، ۱۳۸۲.
  - ۴- نورث، داگلاس؛ "عملکرد اقتصادی در طول تاریخ" سخنرانی جایزه نوبل نورث، ترجمه، فرهادی پور، محمدرضا، روزنامه دنیای اقتصاد، ۲۸ شهریور ۱۳۸۵.
- 5- Berle, Adolf & Means, Gardiner (1932) "The Modern Corporation and Private Property", (New York: Macmillan).
- 6-Chesbrough, H. W., and D. J. Teece. "When Is Virtual Virtuous? Organizing for Innovation." *Harvard Business Review* (January-February 1996): 65-73.
- 7-Dore, Ronald & Whittaker, Hugh (1994) Introduction, in: K. Imai & R. Komiya (Eds) *Business Enterprise in Japan: Views of Leading Japanese Economists*, pp. 1-15 (Cambridge: MIT Press).
- 8-Djankov, Simeon, Edward Glaeser, Rafael LaPorta, Florencio Lopez-de-Silanes, and Dixit, Avinash, (2004), "Lawlessness and Economics: Alternative Modes of Economic Governance", Gorman Lectures (forthcoming, Princeton University Press).
- 9-Freeman, Richard & Medoff, James (1984) *What Do Unions Do?* (New York: Basic Books).
- 10- Ellerman, David, (2005), "The Two Institutional Logics: Exit-Oriented Versus Commitment-Oriented Institutional Designs", *International Economic Journal*, Vol. 19, No. 2, 147-168, June.
- 11-Gelauff, G. M. M., and C. den Broeder. (1996), *Governance of Stakeholder Relationships: The German and Dutch Experience*. Research Memorandum 127, Central Planning Bureau, The Hague, the Netherlands.
- 12-Groenewegen, J. (1997a), "Institutions of Capitalisms: American, European and Japanese Systems Compared." *Journal of Economic Issues* 31, no. 2: 333-45.

- 13-Keynes, John Maynard (1936) *The General Theory of Employment, Interest, and Money* (New York: Harcourt, Brace & World).
- 14-Leibenstein, Harvey, (1966), "Allocative efficiency versus X-efficiency", *American Economic Review*, 56(3), June, pp. 392–415.
- 15-Moerland, P. "Theory of the Publicly Held Firm and Corporate Governance Structures." In *Essays in Honour of C. J. van der Weijden*. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam, 1996.
- 16-Mukand, Sharun, and Dani Rodrik, (forthcoming), (2003), "In Search of the Holy Grail: Policy Convergence, Experimentation, and Economic Performance," NBER Working Paper, January 2002 (*American Economic Review*, forthcoming).
- 17-Nooteboom, B, (1999), " *Voice- and Exit-Based Forms of Corporate Control: Anglo-American, European, and Japanese*". *JOURNAL OF ECONOMIC ISSUES*, Vol. XXXIII No. 4 December.
- 18-North, Douglass C., (1994) "Economic Performance Through Time," *The American Economic Review*, 84(3): 359-368.
- 19- Simon, Herbert, (1991), "*Organizations and markets*", *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), Spring, pp. 25–44.
- 20- Pistor, Katharina, (2000). "The Standardization of Law and its Effect on Developing Economies," G-24 Discussion Paper No. 4, July.
- 21-Qian, Yingyi, (2003) "How Reform Worked in China," in D. Rodrik, ed., *In Search of Prosperity: Analytic Narratives of Economic Growth*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- 22- Tobin, J., 1990. One or Two Cheers for the 'Invisible Hand'. *Dissent*. Spring 1990.