

برون رفت از چالش مدیریت در صندوق مشترک سرمایه‌گذاری وقف از منظر حاکمیت شرکتی

مصطفی کاظمی*

چکیده

یکی از مهم‌ترین تحولات هزاره سوم در جهان کسب و کار را باید در ارتقای جایگاه هیأت مدیره و بازاریابی در نقش‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف امروزی آنها مشاهده کرد. حاکمیت شرکتی شامل معیارهایی است که می‌تواند با افزایش عدم تمرکز در کنترل شرکت‌ها، از قدرت مدیران در پیگیری منافع شخصی بکاهد و باعث بهبود عملکرد شرکت‌ها شود. صندوق‌های مشترک سرمایه‌گذاری وقف، همچون سایر شرکت‌ها، به‌رغم همه فرصت‌هایی که در اختیار قرار می‌دهند از چالش‌های مختلفی نیز رنج می‌برند. یکی از این چالش‌ها ناکارآمدی مدیریت در صندوق‌های وقفی است که منجر به کژمنشی مدیران می‌شود. در این مقاله به منظور رفع این چالش از مباحث مربوط به حاکمیت شرکتی کمک گرفته شده است. از منظر حاکمیت شرکتی، برای ارتقای جایگاه صندوق‌های وقفی باید عملکرد مدیران را بهبود بخشید. بدین منظور می‌توان از یک بسته سیاستی شامل شفافیت، نظارت، اخلاق و مدیریت انگیزه‌ها بهره جست. بنابراین افزون بر تحریک انگیزه‌های معنوی و خیرخواهانه می‌توان با به‌کارگیری شفافیت و نظارت مناسب و با بهره‌مندی از سیاست‌های تشویقی و تنبیهی، تا حد مطلوبی از چالش‌های مربوط به مدیریت کاست. این مقاله با روش کتابخانه‌ای و به منظور تقویت جایگاه مدیریت در صندوق‌های وقفی جهت نهادینه کردن فرهنگ وقف و گسترش منابع وقفی تدوین شده است.

واژگان کلیدی: صندوق وقف، حاکمیت شرکتی، نظارت، سازوکارهای تشویقی و تنبیهی.

طبقه‌بندی JEL: G23, L29, Z10

۱. مقدمه

یکی از روش‌های اصلاح وقف در زمان حاضر، تشکیل صندوق‌های وقفی است که می‌تواند تمامی مؤسسه‌های وقفی و مردمی، را در خود تجمیع کند. مهم‌ترین عنصر کارآمد در روش صندوق وقفی، دادن فرصت مشارکت به مؤسسه‌های مردمی در همه مراحل مربوط به درآمدهای وقفی، از تصمیم‌گیری اولیه جهت تأسیس طرحی خاص برای توزیع آن، تا اجرای توزیع و در پایان ارزیابی آثار آن، که باعث توسعه آثار اجتماعی توزیع عواید موقوفات خواهد شد. همچنین از روش صندوق وقفی می‌توان در زمینه طرح‌های وقفی که نیاز به مشارکت عمومی دارند استفاده کرد؛ زیرا عموماً مؤسسه‌های مردمی نیروی کافی برای مدیریت طرح‌های کلان را ندارند یا نیروی بسیار اندکی دارند. اوقاف با استفاده از این ابزار می‌تواند کار و نیروی مردمی را برای رفع نیازهای اجتماعی، مدیریت کند.

همچنین صندوق‌های وقفی می‌توانند برای مجموعه‌ای از نهادهای مردمی که اهداف مشترک دارند ولی نتوانسته‌اند در یک نهاد جمع شوند، به‌عنوان یک ساختار و چارچوب هماهنگ‌کننده عمل کنند؛ در نتیجه نهاد وقف، به‌عنوان یک چارچوب بی‌طرف برای این هماهنگی مشارکت کرده است (بیومی غانم، ۱۳۸۶، ص ۷۵۰).

به‌رغم همه فرصت‌های در اختیار صندوق‌های وقف، چالش‌هایی نیز فراروی این صندوق‌هاست که باید برای حل آنها چاره‌جویی شود. یکی از این چالش‌ها ناکارآمدی مدیریت صندوق‌های وقفی است که این مقاله درصدد پاسخ به این سؤال اصلی است که آیا راهکارهای اجرایی و عملیاتی برای هدایت مدیران این صندوق‌ها به نحوی که از ناکارآمدی و سوء مدیریت آنها ممانعت کند وجود دارد؟ فرضیه آن است که می‌توان با الهام از مباحث مربوط به حاکمیت شرکتی، یک بسته سیاستی متشکل از شفافیت، نظارت، اخلاق و تحریک انگیزه‌های مادی و معنوی و استفاده از سیاست‌های تشویقی و تنبیهی ارائه کرد تا بدین وسیله بتواند عملکرد مدیران صندوق‌های وقفی را بهبود بخشد. بنابراین می‌توان مهم‌ترین هدف این پژوهش را فراهم کردن بستری مناسب جهت عملیاتی شدن صندوق‌های وقف در کشور دانست. مسلماً تحقق این هدف، نیل به اهداف دیگری همچون گسترش فرهنگ وقف و استفاده از ظرفیت نهاد وقف برای حل مسائل اقتصادی کشور را هموارتر می‌کند و موجب تحقق اقتصاد مقاومتی با استفاده از ظرفیت‌های اقتصاد اسلامی می‌شود.

۲. پیشینه تحقیق

باجکس و اوگانس^۱ (۲۰۰۶) به محدودیت‌های مدیران صندوق‌های وقفی در ارتباط با تخصیص دارایی‌های صندوق به مصارف حال و آینده می‌پردازد. سیسوانتور^۲ (۲۰۰۷) معتقد است که صندوق‌های وقفی افزون‌بر کارا بودن می‌تواند درآمدهای ثابتی را نیز ایجاد کند. بوریس^۳ (۲۰۰۸) به ماهیت این مؤسسه‌ها، انواع و اهداف آنها در آمریکا اشاره می‌کند. عبداللطیف مشهور (۲۰۱۰) تجربه وقف در ژاپن، انگلستان و ایالات متحده آمریکا را بررسی می‌کند معتقد است که این کشورها تجربه‌های گران‌بهایی در مدیریت اوقاف دارند که باید از آنها در اداره بهینه اوقاف اسلامی استفاده کرد. الاسرج (۲۰۱۲) به نقش صندوق‌های وقفی در توسعه اقتصادی پرداخته است.

مؤمنی (۱۳۷۳) گسترش سنت وقف و تأسیس مؤسسه‌های وقفی، در تمامی زمینه‌های مورد نیاز کشور را، از ملزومات رستگاری علمی، پژوهشی، فنی و نظایر آن دانسته، سپس برای ارائه مدل، به تاریخچه، اهمیت و روند موقوفات و مؤسسه‌های وقفی در آلمان پرداخته است. عبده تیریزی و هاشمی نسب بر این باورند که در کشورهای اسلامی، وقف اموال سیالی چون پول، با اشکال مواجه است؛ در حالی که در غرب با رفع ممنوعیت از وقف چنین اموالی، آنها را در صندوق‌های مالی خاص نظیر صندوق‌های خیریه، به کار می‌گیرند و با استخدام مدیران مالی توانمند، ضمن ارائه خدمات ارزشمند اجتماعی، فرهنگی، ارزش اموال وقف شده را حفظ کرده، پیوسته بدان می‌افزایند و بدین صورت، نهادی دائمی و خودگردان را، در جامعه نهادینه می‌کنند. عبده تیریزی (۱۳۸۳) بیشتر سازمان‌های وقفی و خیریه را از نظر سیاست‌های مالی مورد کنکاش قرار می‌دهد و سپس به نکاتی ارزنده برای بومی شدن آنها می‌پردازد. عبده تیریزی (۱۳۸۴) عملکرد صندوق‌های وقفی در جهان را بررسی می‌کند و تجربه صندوق‌های وقفی، ساختار و نظام حاکم بر آنها و نقش این نهاد مالی در بازار سرمایه جهانی را، بیان کرده است. سالاران (۱۳۸۷) ضمن کنکاش مختصر فقهی پول و سهام به امکان تشکیل صندوق‌های وقفی در ایران می‌پردازد و تا حدودی آثار اقتصادی این نهاد مالی را تبیین می‌کند. عبادی (۱۳۸۸) علاوه بر اشاره به تجدیدنظر در احکام و روش‌های قدیمی بهره‌وری از وقف، ناظر به تجربه‌ها و روش‌های جدیدی می‌باشد که در کشورها اسلامی مطرح شده است مانند نظرپور و ابراهیمی (۱۳۸۸) ضمن معرفی ویژگی‌ها و بیان کارکرد برخی اوراق بهادار اسلامی (صکوک)، به طراحی و تبیین ساختار صندوق‌های سرمایه با اوراق بهادار اسلامی می‌پردازند. عیسوی و همکاران (۱۳۹۳) تلاش کرده‌اند تا با تصحیح مبانی فقهی وقف پول و سهام و بررسی نحوه عملکرد صندوق‌های وقف در

1. Bajeux & Ogvnc.

2. Siswantoro

3. Boris

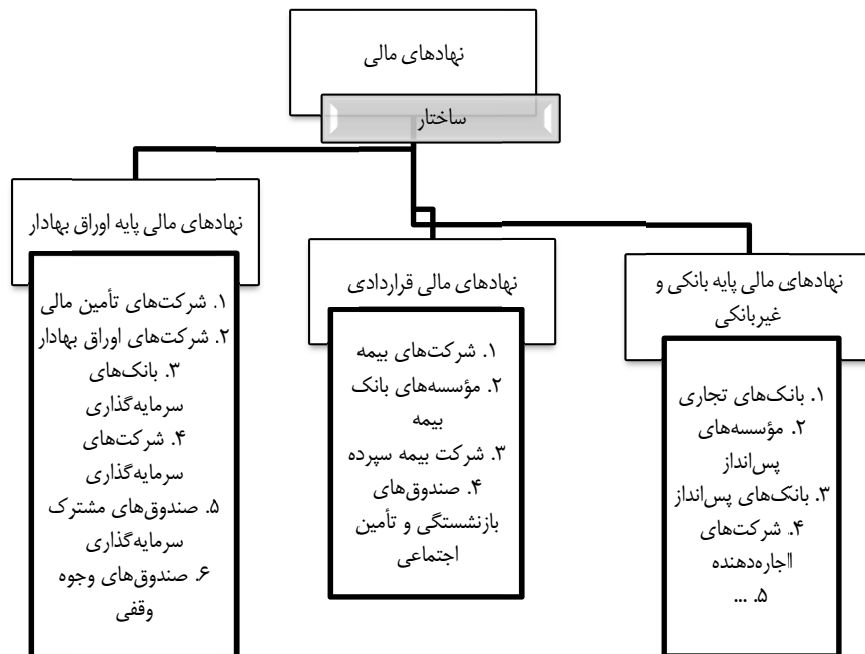
کشورهای اسلامی و غیراسلامی، مدلی بومی-اسلامی بر مبنای فقه شیعه از صندوق‌های وقف ارائه کنند.

این مقاله از دو جنبه می‌تواند نوع‌آوری و ابداع داشته باشد: نخست، آثار انجام شده تاکنون بیشتر درصدد ارائه مدل و ایجاد بستری برای اجرایی شدن صندوق وقف بوده‌اند و کمتر از آسیب‌ها و چالش‌های فراروی این نوع صندوق‌ها سخنی به میان آورده‌اند؛ دوم این مقاله درصدد اصلاح چالش مدیریت از منظر حاکمیت شرکتی است که این نگرش تاکنون برای درمان چالش مدیریت در صندوق‌های وقف مورد غفلت واقع شده است.

۳. چارچوب نظری تحقیق

صندوق وقف، صندوقی است که، همه سهام آن، به انگیزه رضایت خداوند، خریداری و وقف می‌شود و توسط مدیریت خیره، اداره و عواید آن، در راستای پیشبرد اهداف اجتماعی اسلام، هزینه می‌شود. جمع‌آوری ثروت و کمک بهینه به افراد محروم، تشویق به استفاده از ابزارهای مالی اسلامی، فراهم کردن تسهیلات برای فعالیت‌های مذهبی، افزایش سطح سلامت افراد محروم، گسترش برنامه‌های آموزشی، تقویت ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، افزایش سطح رفاه افراد نیازمند و اطمینان از توزیع مجدد کارآمد و بهینه وجوه وقفی از مهم‌ترین اهداف نهاد وقف در اسلام می‌باشد (سالاران، ۱۳۸۷، ص ۳۷).

صندوق‌های وقفی یکی از انواع شرکت‌های سرمایه‌گذاری است که به وقف و امور خیریه به‌عنوان سرمایه‌گذاری نگاه می‌کند و سعی در استفاده از عایدات سرمایه‌های وقفی دارد. گاه این صندوق‌ها توسط خود مؤسسه‌های خیریه ایجاد می‌شوند و گاه به صورت مستقل به‌عنوان یک شرکت سرمایه‌گذاری دایر می‌شوند (همان). نمودار زیر جایگاه صندوق وقف را در ترکیب ساختار نهادهای مالی نمایش می‌دهد. صندوق‌های وقفی در ترکیب نهادهای مالی، در زمره نهادهای مالی پایه اوراق بهادار می‌باشد (مجتهد و حسن‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶۶).



نمودار ۱: انواع نهادهای مالی

منبع: مجتهد و حسن‌زاده، ۱۳۸۴، ص ۱۶۶

با در نظر گرفتن سابقه و کارکرد خوب این صندوق‌ها در کشورهای غربی و تشابه اهداف آنها با فرهنگ اسلام، بعضی کشورهای اسلامی؛ مثل لبنان، ترکیه، اردن و به تازگی کویت، سودان و الجزیره تلاش می‌کنند تا وقف را گسترش دهند و قوانینی را وضع کنند و شکل‌های جدیدی از بهره‌برداری از موقوفات را ارائه دهند. در کشور ما سرمایه‌گذاری وقف هنوز همان شیوه سنتی خود را دنبال می‌کند؛ در حالی که روح عصر موجود، شیوه‌های جدید سرمایه‌گذاری را می‌طلبد. اگر بتوان بسترهای فقهی و قانونی تشکیل چنین صندوق‌هایی را فراهم کرد، اداره موقوفات از شکل سنتی خود خارج می‌شود و زمینه مناسب برای وقفی پویا پدید می‌آید. همچنین یکی از مشکلات نهاد وقف در رویکرد سنتی، نبود نقدینگی است و برخی از موقوفات، جهت حفظ و نگهداری و سوددهی با مشکل نقدینگی مواجه هستند، گرچه دارایی‌های وقفی و اموال موقوفات مشتمل بر ثروت فراوانی است؛ اما برای احیا و بهره‌برداری صحیح از آنها نقدینگی لازم وجود ندارد و اگر هست مقید و متعلق به موقوفات خاص است و باید برحسب تبت واقفان مصرف شود. این مسئله خود، باعث تخریب بخشی از آنها شده است. در زمینه رفع مشکلات مالی موقوفات و توسعه آنها،

باید به برنامه‌ریزی تأمین مالی مناسب به‌عنوان یک ضرورت نگریسته شود. جهت حل مشکلات مالی و سرمایه‌ای موقوفات روش‌هایی وجود دارد. این پژوهش برای حل این مشکل گسترش فرهنگ استفاده از صندوق‌های مشترک سرمایه‌گذاری وقف را پیشنهاد می‌کند زیرا به‌کارگیری این صندوق‌ها در کشور این امتیاز مهم را دارد که می‌تواند با استفاده از ظرفیت سرمایه‌گذاری، مشکل کمبود نقدینگی را جبران کند. افزون‌بر این ضرورت‌های شکل‌گیری صندوق‌های وقفی را می‌توان به شرح ذیل برشمرد:

جدول ۱: ضرورت‌های شکل‌گیری صندوق‌های وقفی

۱	موجب تقویت توسعه عمومی دولت
۲	کاهش بار مالی بودجه دولت در زمینه توسعه
۳	حل آثار جنبی خصوصی‌سازی و ایجاد اشتغال برای بیکاران
۴	افزایش بهره‌وری موقوفات جهت تأمین نیازهای گسترده جامعه
۵	افزایش شفافیت سازوکار وقف و ترویج وقف جمعی
۶	مشارکت در پروژه‌های اجتماعی و کاستن حجم دولت
۷	تأمین‌کننده بودجه برخی از طرح‌های بنیادی از طریق نظام سرمایه‌گذاری
۸	مدیریت کارآمد و مستقل و برطرف‌کننده ضعف‌های نظام سنتی موجود
۹	تبدیل وقف‌های خرد و جزئی به وقف‌های کلان و قابل سرمایه‌گذاری

نکته مهمی که نباید از آن غفلت کرد این است که این صندوق‌ها با همه ضرورت‌ها و فواید فراوان، چالش‌های فراوانی نیز دارد که یکی از آنها مدیریت است. زیرا یکی از دلایلی که می‌تواند باعث عدم استقبال مردم از صندوق‌های وقفی شود، نگرانی آنها راجع به سوء مدیریت است که باید تا حد ممکن از بروز چنین پدیده‌ای جلوگیری کرد. شکی نیست که شایستگی، امانتداری، توانایی و آگاهی از نیازها، از شئون مدیریت بر وقف است. سرپرستی وقف در مرحله اول به عهده واقف است و پس از او به عهده فردی است که واقف تعیین می‌کند و در صورت نیاز، با حاکم و دولت اسلامی است که در هر صورت باید به بهترین وجه مدیریت و اداره شود.

مدیریتی مطلوب است که بتواند وظایف را به نحو احسن انجام دهد. در اینجا دو حالت متصور است: الف) واقف وظیفه مشخصی برای متولی وقف تعیین کرده باشد؛ ب) واقف برای وقف متولی تعیین نکرده باشد. در حالت اول، مدیریت، بر عهده متولی وقف باقی می‌ماند و در حالت دوم، براساس نظر فقهای شیعه، حاکم شرع، برای موقوفه، متولی امینی تعیین می‌کند که موظف به انجام اقدامات زیر است: الف) تعمیر و آباد کردن موقوفه؛ ب) کسب بالاترین درآمد با کمترین هزینه؛ ج) توزیع درآمد بین موقوف‌علیهم یا صرف آن در موارد معین شده از طرف واقف؛ د) حفظ مصالح وقف و رعایت جانب احتیاط.

در متون دینی، برای یک مدیر لایق، صفات و ویژگی‌هایی بیان شده است و ما اگر بخواهیم بهره‌وری موقوفات را بهبود بخشیم باید مدیرانی انتخاب کنیم که دارای این ویژگی‌ها باشند. قرآن کریم رهنمودهای کلی جهت مدیریت و اداره اموال ارائه کرده است که شامل مدیریت وقف هم می‌شود که عبارت از علم و آگاهی،^۱ امانتداری و حافظ بودن^۲ و توانایی و قدرت^۳ است. در ادبیات جدید اقتصاد مالی، بحث چالش مدیریت در صندوق‌های سرمایه‌گذاری به صورت جدی مطرح شده و اندیشمندان پس از شناسایی مشکلاتی که یک مدیر می‌تواند به همراه داشته باشد به دنبال ارائه راه حل رفع مشکلات یادشده می‌باشند. مجموعه این اقدامات در مباحث حاکمیت شرکتی دنبال شده است.

۴. حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی^۴ مجموعه روابطی میان سهامداران، مدیران و حسابرسان شرکت است که متضمن برقراری نظام کنترلی به منظور رعایت حقوق سهامداران خرد و اجرای درست مصوبات مجمع و جلوگیری از سوء استفاده‌های احتمالی است. این قانون که مبتنی بر نظام پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی است، مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هایی می‌باشد که باید توسط ارکان شرکت صورت گیرد تا موجب پاسخگویی و شفافیت شود (تیرو، ۲۰۰۶، ص ۱۴).

همچنین حاکمیت شرکتی را می‌توان شرح وظایف برای مدیران یک شرکت در مقابل ذی‌نفعان (سهامداران و قرض‌دهندگان) دانست. اشلايفر و ویشنی^۵ (۱۹۹۷) و بکت و دیگران (۲۰۰۲) اعتقاد دارند که حاکمیت شرکتی یعنی روش‌هایی که تأمین‌کنندگان مالی با استفاده از این روش‌ها، از گرفتن بازدهی از سرمایه‌گذاری خود اطمینان حاصل کنند. همچنین در این روش‌ها باید از منافع دیگر ذی‌نفعان، غیر از سرمایه‌گذاران به‌گونه‌ای اطمینان حاصل کرد. حاکمیت شرکتی تعاریف مختلفی می‌تواند داشته باشد. آنچه که در این مقاله مدنظر است و نگاه غالب، در اقتصاد نیز هست، تعریفی است که توسط ویشنی و اشلايفر (۱۹۹۷) و بکت و دیگران (۲۰۰۲) عنوان شد.

در تعریفی دقیق‌تر حاکمیت شرکتی^۶ یک مجموعه روابطی بین سهامداران، مدیران و حسابرسان شرکت است که متضمن برقراری نظام کنترلی، به منظور رعایت حقوق سهامداران خرد و اجرای درست

۱. وَ لَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا ... (نساء، ۵).

۲. حفظ: الحفظ: نقيض النسيان، والحفيظ: الموكل بالشئ يحفظه (خليل بن احمد، ۱۴۰۹، ج ۳، ص ۱۹۸).

۳. إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ؛ يوسف، ۵۵.

۴. Corporate Governance که ترجمه آن حاکمیت شرکتی است، از دو عبارت به معانی «حکومت کردن یا راندن یا راهبری» و «شرکتی یا مشارکتی» تشکیل شده است.

5. Tirole

6. Shelifer Vishny

7. Corporate Governance

مصوبات مجمع و جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی می‌باشد. این قانون که بر نظام پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی استوار است، مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هاست که باید توسط ارکان شرکت صورت گیرد تا موجب پاسخگویی و شفافیت شود (تیرو، ۲۰۰۶، ص ۲۱).

به‌طور کلی مفهوم حاکمیت شرکتی، برای رفع بی‌اعتمادی ناشی از مفهوم خطر اخلاقی، در بحث عدم تقارن اطلاعاتی، در بازارهای جهانی، مطرح شده است. حاکمیت شرکتی بیش از هر چیز حیات سالم بنگاه اقتصادی را در بلندمدت هدف قرار می‌دهد و از منافع سهامداران محافظت می‌کند (حساس یگانه و معیری، ۱۳۸۷، ص ۶۰). یکی از ویژگی‌های مهم شرکت‌های سهامی، جدایی مالکیت از مدیریت است. بر این اساس، برای مدیران، امکان دسترسی انحصاری به بخشی از اطلاعات و نیز تهیه و ارائه اطلاعاتی همچون اطلاعات مالی به وجود آمده است. این ویژگی و نیز ویژگی حسابداری تعهدی به خاطر وجود معوقات (مابه‌التفاوت سود نقدی و سود تعهدی) و انگیزه‌هایی همچون انگیزه‌های پاداش، هموارسازی سود و مقررات‌گریزی، این امکان و انگیزه را برای مدیران به وجود می‌آورد تا در جهت منافع خود و در تضاد با منافع سایر گروه‌ها اطلاعات را دست‌کاری کنند و دست به اعمال مدیریت سود بزنند.

نکته اصلی این است که روش‌های متعددی برای مدیریت سود وجود دارد و مدیر، برای مدیریت سود خالص گزارش شده در چارچوب استانداردهای حسابداری، آزادی عمل وسیعی دارد. بنابراین شناسایی سازوکارهایی که بتواند در کاهش مدیریت سود و تضاد منافع موجود بین ذی‌نفعان اثربخش باشد بسیار اهمیت دارد. این امر منجر به ایجاد بحث‌های متعددی شده که موضوع حاکمیت شرکتی از اصلی‌ترین آنهاست (حساس یگانه و یزدانیان، ۱۳۸۶، ص ۱۵۵) و در قرن بیست و یکم، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل کسب و کار معرفی شد (میدری و حجاریان، ۱۳۸۳، ص ۱۴).

هدف نهایی حاکمیت شرکتی دستیابی به پاسخگویی، شفافیت، عدالت (انصاف) و رعایت حقوق ذی‌نفعان است. بنابراین حاکمیت شرکتی، قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستم‌هایی است که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذی‌نفعان می‌شود (حساس یگانه و معیری، ۱۳۸۷، ص ۶۰). حاکمیت شرکتی از طریق مالکیت سهام، تأثیر چشم‌گیری بر روش کنترل شرکت‌ها دارد. در دو دهه اخیر برای شکل‌گیری بازار سرمایه، مالکان، اداره شرکت را به مدیران تفویض کردند؛ بنابراین برای حل و فصل مشکلات ناشی از تفویض شرکت‌ها به مدیران، مفهوم حاکمیت شرکتی مطرح شده است. دو دیدگاه نظری عمده شامل نظریه نمایندگی و نظریه ذی‌نفعان در این مورد مطرح است. هر یک از آنها به صورت متفاوت به موضوع حاکمیت شرکتی می‌نگرند. تئوری نمایندگی به مشکل کارگزار و کارگمار و تئوری ذی‌نفعان به مشکل کارگزار و ذی‌نفعان می‌نگرد (حساس یگانه و باغومیان، ۱۳۸۴، ص ۸۶).

در سال ۱۹۲۹ بحرانی بزرگ در بورس آمریکا پدید آمد که علت آن، مشکل نمایندگی^۱ بود. این مشکل ابتدا توسط آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶ مطرح شد (اسشیلوفر و زیمرمن، ۲۰۰۴، ص ۲۶۷-۲۹۳) و برای اولین بار توسط برل و مینز^۳ (۱۹۳۲) تجزیه و تحلیل گردید. مشکل نمایندگی درصدد پاسخ به این سؤال است که چگونه می توان اطمینان داشت که مدیران از آزادی عمل خویش در راستای منافع سرمایه گذاران استفاده خواهند کرد (جنسن و مککلینگ، ۱۹۷۶، ص ۶۰-۳۰۵) پس از پیدایش مشکلات نمایندگی به جهت حفظ منافع عمومی باید اطلاعات، مصون سازی و منافع مدیران و مالکان همسو شود. در این خصوص از ابزارهای مختلفی مثل کاربرد تئوری اخلاق در حسابداری، ایجاد استانداردهای حسابداری، کنترل های داخلی، حسابرسی داخلی و مستقل، وجود مدیران غیر موظف در هیأت مدیره و به کارگیری رویه های بلندمدت پاداش، استفاده شد. با وجود این، مشکلات کمتر نشده بلکه پیچیده تر نیز شده است. معیارهای کنترلی که به منظور کاهش مشکلات نمایندگی در نظر گرفته شده بود، نه تنها کارا نبوده بلکه دست کم نظارت ها را نیز اجرا نمی کرد. در واقع تمامی معیارهای ذکر شده به صورت ظاهری و فقط در جهت رعایت قوانین بودند بدون اینکه بتوانند از منافع سهامداران در مقابل مدیران حمایت کنند. علت آن شاید نبود سازوکارهایی از حاکمیت شرکتی است که بتواند افزون بر مطابقت با تمام معیارهای گفته شده، به هدف غایی شرکت یعنی افزایش منافع سهامداران و نیز بهبود عملکرد شرکت منجر شود. هدفی که حاکمیت شرکتی افزون بر کاهش ریسک بنگاه اقتصادی از طریق بهبود و ارتقای شفافیت و پاسخگویی دنبال می کند، بهبود کارایی بلندمدت سازمان، از طریق جلوگیری از خودکامگی و عدم مسئولیت پذیری مدیریت اجرایی می باشد (کیزی و رایت، ۲۰۰۵، ص ۱۹).

به دلیل مشکلات نمایندگی، این امکان وجود دارد که مدیران شرکت ها، از منابع شرکت در جهت افزایش ثروت سهامداران استفاده نکنند. صاحب نظران امروزه بهترین راه حل این مشکل را در بهبود حاکمیت شرکتی ها می دانند. حاکمیت شرکتی، شامل معیارهایی است که می تواند با افزایش عدم تمرکز در کنترل شرکت ها، از قدرت مدیران در پیگیری منافع شخصی بکاهد و باعث بهبود عملکرد شرکت ها شود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۸۰).

به طور خلاصه هدف اصلی قانون حاکمیت شرکتی، شفاف سازی و پاسخگویی، در بازار سرمایه است؛ لذا چنانچه در کشوری به موضوع پاسخگویی و شفافیت توجهی نشود و یا اساساً

1. Agency Problem
3. Berle & Means
5. Keasey & Wright

2. Schillhofer & Zimmermann
4. Jensen & Meckling

موضوع حکمرانی خوب مطرح نباشد، آیین‌نامه حاکمیتی شرکت‌ها کارساز نخواهد بود چون سازوکار حاکمیت شرکتی برخورد جدی با تخلفات شرکت‌ها و مدیران آنها می‌باشد.

۵. حاکمیت شرکتی در صندوق‌های وقفی

بدیهی است که یکی از مشکلات رایج در بنگاه‌های تجاری، صندوق‌های سرمایه‌گذاری و در نتیجه صندوق‌های وقفی ناشی از کژمنشی مدیران صندوق‌ها می‌باشد. کژمنشی مدیران مصادیق زیر را دارد:

- (الف) کم‌کاری: مدیران به نحو شایسته و بایسته تلاش نمی‌کنند و باعث ضرر بنگاه‌ها می‌شوند؛
- (ب) سرمایه‌گذاری گران‌قیمت: مدیران به جای اینکه موارد مختلف سرمایه‌گذاری را شناسایی و سپس در بهترین موقعیت سرمایه‌گذاری کنند، ممکن است در مواردی سرمایه‌گذاری گران‌قیمتی کنند که هرچند منافع شخصی آنان را برآورده می‌کند ولی لزوماً منافع سهامداران را تأمین نمی‌کند؛
- (ج) تصمیم‌های اشتباه: مدیران ممکن است با انتخاب تکنولوژی اشتباه و یا دست‌کاری معیارهای عملکرد، تصمیم‌های اشتباهی را درباره نوع سرمایه‌گذاری بگیرند؛
- (د) استفاده شخصی از منافع عمومی: بی‌مبالاتی مدیر گاهی منجر به استفاده شخصی از منافع عمومی و در نتیجه باعث سلب اعتماد از کل سیستم می‌شود.

این مقاله درصدد آن است که برای حل چالش‌های یاد شده از طریق حاکمیت شرکتی، راهکاری بیابد. بنابراین با توجه به مباحث پیش‌گفته در بحث حاکمیت شرکتی، می‌توان در صندوق‌های وقفی حاکمیت شرکتی را به ارائه راهکاری جهت اعتمادسازی واقفان به نهاد وقف و رسیدن واقفان به نیت‌های خیرخواهانه تعریف کرد. در این صورت، شفاف‌سازی سازوکار عملکرد صندوق‌های وقفی، جزء حقوق مسلم واقفان است و طراحی این سازوکار باید طوری باشد که از بروز هر نوع مشکل احتمالی جلوگیری شود.

با به عبارت واضح‌تر حاکمیت شرکتی در صندوق‌های وقفی، مجموعه روابطی میان واقفان، مدیران و حساب‌برسان شرکت است که متضمن برقراری نظام کنترلی به منظور رعایت نیت واقفان و اجرای درست مصوبات مجمع و جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی می‌باشد. این قانون مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هاست که باید توسط ارکان شرکت صورت گیرد تا موجب پاسخگویی و شفافیت شود. به منظور نیل به این اهداف باید طراحی صندوق وقف و تصویب آیین‌نامه‌ها و قوانین به نحوی باشد که این اهداف را برآورده کند.

۶. راه حل‌های حاکمیت شرکتی برای چالش‌های مدیریتی صندوق‌های وقف

شفافیت، نظارت و مدیریت انگیزه‌ها می‌تواند به‌عنوان یک بسته کامل، چالش‌های مدیریتی صندوق‌های وقف را برطرف کند. که در ادامه هر یک شرح و توضیح داده می‌شود:

۶-۱. شفافیت

منظور از شفافیت، جریان به موقع اطلاعات است. نبود شفافیت به معنای ممانعت عمدی از دسترسی به اطلاعات، ارائه نادرست اطلاعات یا ناتوانی بازار در کسب اطمینان از کفایت و کیفیت اطلاعات می‌باشد. تجربه دنیای خارج گواهی روشن بر این است که راهبردهای ارائه شده برای رفع نقصان اطلاعات، یارای ممانعت از پنهان‌کاری را ندارد. اقتصاد سرمایه‌داری ذاتاً از این نقصان رنج می‌برد. در اسلام به جای شفافیت، مفهوم صداقت وجود دارد. واژه صداقت به معنای وسیع، افزون‌بر صداقت در گفتار، صداقت در نیت، ساختار و رفتار را نیز دربر می‌گیرد. در مقایسه‌ای بین شفافیت و صداقت باید گفت که مبنای شفافیت، نفع شخصی مادی است در حالی که صداقت ویژگی‌ای اخلاقی است که در ارتباط فرد با خود، با خدای خود، با افراد دیگر جامعه و با محیط تجلی پیدا می‌کند. مبنای صداقت، رابطه مدیران، متولیان، واقفان و... با خدای متعال و منافع ابدی افراد و در نتیجه، منافع جامعه است. هر نهادی در هر مرحله‌ای از صداقت که باشد امکان دستیابی به مرحله بالاتر برای او وجود دارد و در مرحله بالاتر، از کمال بیشتری بهره‌مند است. صداقت نه تنها شامل عملکرد اشخاص داخل یک نهاد است، بلکه ناظر به ساختار نهاد و همچنین مجموع قوانین مرتبط با آن نهاد نیز می‌باشد.

بنابراین با وجود این صفت در نهاد اوقاف، ممانعت عمدی از دسترسی به اطلاعات و ارائه نادرست آن در این نهاد صورت نمی‌گیرد. صداقت، افزون‌بر اینکه موجب اعتماد افراد مرتبط با نهاد وقف اعم از واقف، متولی، مدیر به یکدیگر می‌شود باعث حفظ کرامت و شخصیت انسانی آنها نیز می‌گردد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۱۲).

۶-۲. نظارت

این نوع نظارت جنبه بیرونی دارد. باید گروهی، همواره عملکرد مدیران را کنترل کنند تا مبادا از مسیر درست تخطی کنند. همواره موفقیت برنامه‌های هر سازمانی در گرو داشتن نظام دقیق نظارتی است. بدون وجود نظارت صحیح و بازرسی‌های لازم، فعالیت‌های سازمانی موفق نبوده و به نتیجه نخواهد رسید. افزون‌بر اینکه نظارت بر مدیریت امروز یکی از ضرورت‌های اساسی است، خداوند متعال نیز همواره بر اعمال و رفتار انسان‌ها دقیقاً نظارت دارد و عملکرد انسان را مورد ارزیابی و

سنجش عادلانه قرار می‌دهد. اساساً نظارت و بازرسی یکی از سنت‌های ثابت الهی است. پیامبر گرامی صلی الله علیه و آله و حضرت علی علیه السلام در زمانی که حکومت و مدیریت جامعه را بر عهده داشتند، همواره بر اعمال و رفتار کارکنان و کارگزاران خود نظارت می‌کردند و با توجه به نتایج این نظارت و بازرسی‌ها، کارگزاران خود را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دادند (خدمتی، ۱۳۷۷، ص ۱۰).

عموماً نظارت بر شرکت‌ها توسط عده‌ای دیگر از افراد مثل اعضای هیأت مدیره، سهامداران عمده، اعتباردهندگان عمده، بانک‌های سرمایه‌گذاری و مؤسسات رتبه‌بندی انجام می‌شود. اساساً، هیأت مدیره، وظیفه نظارت بر مدیریت در راستای سود سهامداران را به عهده دارد. اما ممکن است هیأت مدیره، به دلایل مختلفی که در ادامه می‌آید وظایف خود را درست انجام ندهند:

الف) نبود استقلال: معمولاً اعضا با بنگاه تضاد منافع پیدا می‌کنند. در بسیاری موارد، هم‌زمان، قاضی و قضاوت‌شونده^۱ هستند؛ زیرا یا در رابطه‌ای تجاری با بنگاه هستند و یا اینکه در همان شبکه اجتماعی که مدیر اجرایی عضو آنهاست، هستند و یا اینکه ممکن است توسط مدیر، رشوه‌های غیرمستقیم دریافت کنند؛

ب) عدم توجه کافی: معمولاً اعضای هیأت مدیره که از خارج هستند با دقت به‌گونه‌ای انتخاب می‌شوند که تسلیم باشند.^۲ با توجه به اینکه بسیاری از اعضای هیأت مدیره، مدیران اجرایی بنگاه‌های دیگر هستند، بنابراین افزون‌بر مشغله زیاد در بنگاه خودشان، ممکن است به‌عنوان هیأت مدیره چند بنگاه دیگر نیز فعال باشند و بنابراین در جلسات بدون آمادگی حاضر شوند و بر اطلاعات ناقص مدیر اجرایی، تکیه کنند؛

ج) مشوق‌های ناکافی: معمولاً رابطه‌ای بین عملکرد مثبت بنگاه و افزایش میزان پاداش هیأت مدیره وجود ندارد؛

د) اجتناب از درگیری: به جز زمانی که کار به اخراج مدیر می‌کشد برای اعضای مستقل، درگیری با مدیریت سخت است؛ چراکه آنان در رابطه‌ای مداوم با مدیران اجرایی هستند و رابطه‌ای پرتنش مسلماً ناخوشایند است؛

ه) همکاری داور؟ اعضای هیأت مدیره ممکن است در شرایطی باشند که بخواهند در تصمیم‌گیری مدیر، به وی کمک کنند و در عین حال با توجه به هیأت مدیره بودن، باید بر کارهای وی نیز نظارت داشته و در امور وی دخالت کنند. ایفای نقش اول، نیازمند ارائه اطلاعات از طرف مدیر می‌باشد و این امر ممکن است در نقش دوم که نظارت است، بر علیه مدیر تمام شود؛

و) نحوه ارتباط بین پاداش هیأت مدیره و عملکرد بنگاه: وقتی که به‌عنوان مشوق، اختیارات سهام، برای عضو هیأت مدیره در نظر گرفته شود، اگر یک استراتژی ریسکی باعث کاهش ارزش

1. judge and party

2. overcommitted

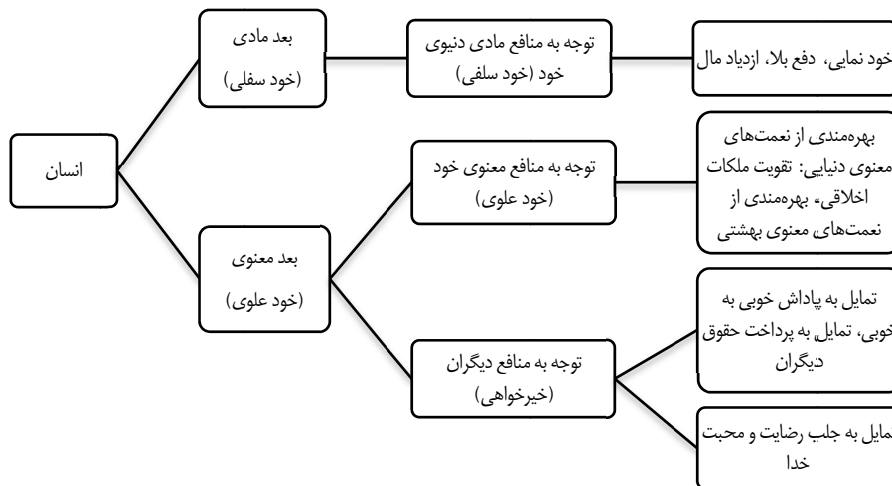
سرمایه‌گذاری و افزایش ارزش اختیارات سهام شود، آنگاه اعضای هیأت مدیره، به خاطر منافع شخصی، اقدام عملی چندانی برای ممانعت از این حرکت نخواهند کرد. در واقع منافع کوتاه‌مدتی که مدنظر مدیران شرکت است با منافی که در بلندمدت شرکت را به فعالیت سالم و روان سوق می‌دهد، منطبق نمی‌باشد. در بانک‌های اروپا و آمریکای شمالی، مرسوم بوده است که برای جذب مدیران باتجربه و طراز اول، افزون بر حقوق ثابت، مقدار قابل توجهی از سهام بانک را هم در پایان قرارداد کاری به وی پرداخت می‌کنند؛ لذا مدیر تمایل دارد آن دسته از تصمیماتی را به اجرا بگذارد که هنگامی که او بانک را ترک می‌کند، سهام بانک به حداکثر ارزش ممکن رسیده باشد و در نتیجه بتواند فوراً سهام دریافتی‌اش را به حداکثر مبلغ ممکن نقد کند. پس از بحران مالی سال ۲۰۰۸، توجه اقتصاددانان به این معضل و نقشی که در ایجاد بحران ایفا کرده جلب شد و پژوهشگران تلاش کردند با به‌کارگیری ابزارهای به‌کار رفته در نظریه بازی‌ها، مدل‌های پرداخت حقوق جدیدی ارائه کنند که منافع مدیران و شرکت‌ها را به هم وابسته و از کژمنشی مدیران جلوگیری کند. مثلاً آقای ادمن و همکارش لیو^۱ با ارائه یک مدل دستمزد جدید در سال ۲۰۱۰ پیشنهاد کردند که این کژمنشی از طریق پرداخت دیر هنگام سهام مدیران و همچنین پرداخت بخشی از این پاداش به صورت سهام صندوق بازنشستگی حل شود (تیرو، ۲۰۰۶، ص ۵۰).

۳-۶ مدیریت انگیزه‌ها

در آیات قرآن و روایات معصومان (علیهم‌السلام) به انواع مختلفی از انگیزه‌ها شامل انگیزه‌های ریاکارانه «يُتَّقُوا مَالَهُ رِئَاءَ النَّاسِ» (بقره، ۲۶۴)، انگیزه‌های نفع طلبانه (عباده التجار) و انگیزه‌های الهی «يُتَّقُونَ أَمْوَالَهُمْ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَ تَثْبِيْتًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ» (بقره، ۲۶۵)؛ «نُطْعِمُكُمْ لَوْجِهَ اللَّهِ» (انسان، ۹) اشاره شده است. چندگانگی انگیزه‌ها ریشه در رویکرد اسلامی به انسان به‌عنوان ترکیبی از دو بعد مادی (طبیعی، جسم) و معنوی (بعد ملکوتی و الهی، روح) دارد (رجبی، ۱۳۷۹، ص ۷۶؛ مطهری، ۱۳۸۵، ص ۲۴۹). در آیه ۲۵۶ سوره بقره، کسب رضایت خداوند و تثبیت ملکات اخلاقی در انسان به‌عنوان دو انگیزه معنوی ممدوح انفاق ذکر شده است. در قرآن مجید و روایات معصومان (علیهم‌السلام) برخی انگیزه‌های مادی دنیوی رفتار عام‌المنفعه از جمله انگیزه ریاکارانه (بقره، ۲۶۴ و ۲۷۱) انگیزه کنز و انباشتن اموال مذموم شمره شده‌اند. برخی دیگر از عواید مادی دنیایی انفاق همچون دفع بلا و ازدیاد مال نیز در بیشتر موارد، مذمت نشده است. پیگیری عواید مادی اخروی مانند نعمت‌های مادی بهشتی نیز وضعیت مشابهی دارند. در مقابل، خداوند متعال از انگیزه‌های معنوی انفاق همچون تلاش برای تثبیت نفس و کسب رضایت الهی (بقره، ۶۵) با تمجید بسیار یاد می‌فرماید (توکلی، ۱۳۹۳، ص ۷۹-۸۲).

1. Adman & Liv

در شکل زیر انگیزه‌های مادی و معنوی رفتار عام‌المنفعه ارائه شده است:



نمودار ۲: انگیزه‌های مادی و معنوی رفتار عام‌المنفعه

تشویق و تنبیه که از سنخ مدیریت انگیزه‌هاست، در کنترل مدیران تأثیر بسیاری دارد. تشویق و تنبیه در اسلام جنبه تربیتی دارد. یعنی برای تربیت بهتر نیروهای انسانی و افزایش کیفیت و کارایی آنان تشویق یا لزوماً تنبیه می‌شوند. تشویق و تنبیه باید توأم باشد اگرچه تقدم با تشویق است. در قرآن تشویق و تنبیه در کنار هم ذکر شده است. «فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَ مُنذِرِينَ» (بقره، ۲۱۳)، پس خداوند پیامبران را با سلاح بشارت‌دهنده و بیم‌دهنده برانگیخت. تشویق و تنبیه در مدیریت اسلامی پاداش یا سزای اعمال انسان است. باید در مقابل خدمات کارکنان یا ضعف‌ها و سستی‌های آنها، عکس‌العمل مناسب نشان داده شود. نباید در برابر خوبی‌ها و بدی‌ها یکسان و بی‌تفاوت بود زیرا این بی‌تفاوتی سبب ایجاد ضعف در افراد خوب و سستی بیشتر در افراد ضعیف می‌شود. در قرآن کریم متجاوز از ۱۲۰ مرتبه مشتقات «انذار» و بیش از ۴۰ بار از مشتقات «بشارت» استفاده شده است. روش تشویق و تنبیه در مدیریت اسلامی از پیامبران و برگزیدگان الهی اقتباس شده است آنها هم بشارت می‌دادند و هم می‌ترساندند (سیدعلی‌پور، ۱۳۸۳، ص ۹۴).

یکی از تشویق‌های مناسب مدیران شرکت‌ها مدیریت انگیزه‌هاست.

این نحوه از مدیریت ناظر به تحریک انگیزه‌های مدیران است؛ این انگیزه‌ها ممکن است

پول محورانه از طریق افزایش پاداش و حقوق مدیران باشد و یا انگیزه‌های مبتنی بر سهام باشد بدین نحو که به مدیران یا سهام بدهند و یا اختیار سهام بدهند تا منافع صندوق با منافع مدیر همسو شود. نکته قابل توجه اینکه در اسلام شبیه این نوع مدیریت انگیزه‌ها، توسط دین مقدس انجام شده است؛ به عنوان مثال در بحث خمس و زکات، اسلام برای کسانی که خمس و زکات جمع می‌کنند، سهمی را قرار می‌دهد (وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا؛ توبه، ۶۰).

همان‌طور که در نمودار شماره ۲ ذکر شد مشوق‌ها به دو نوع تلویحی و تصریحی تقسیم می‌شوند که مشوق‌های تصریحی خود بر دو نوع‌اند یا بر پایه پول‌اند یا بر پایه سهام؛ مشوق‌های پول پایه شامل حقوق و پاداش و مشوق‌های سهام پایه یا خود سهام یا اختیار سهام می‌باشد. برخی اوقات ممکن است که مشوق‌هایی مثل پاداش و اختیارات سهام جانشین تلقی شوند. در حالی که آنها دو هدف متفاوت و مکمل را دنبال می‌کنند. در این سیستم از پاداش‌ها، ممکن است مدیران کوتاه‌مدت را بر بلندمدت ترجیح دهند. بنابراین باید «مشوق‌های کوتاه‌مدت» و «مشوق‌های بلندمدت» (مثل سهام)، به‌طور هماهنگ و متعادل باشند.

سؤالی که باید بدان پاسخ گفت این است که در این سازوکار مبنای جبران چیست؟ در جواب باید اذعان کرد که مدیر نباید به خاطر آنچه خارج از کنترل او انجام شده، تشویق شود. این کار با مقایسه بنگاه با دیگر بنگاه‌های مشابه در صنعت امکان‌پذیر است. نتایج تحقیقات مطالعات نشان داده که اگر به مدیران به جای سهام مستقیم، اختیارات سهام پرداخت شود، انگیزه جلوگیری از استراتژی‌های پر ریسک که منجر به افزایش قیمت اختیارات می‌شود را از دست می‌دهند. در مقابل اگر به مدیران، به‌طور مستقیم درصدی از ارزش سهام پرداخت شود، انگیزه دارند که در دوره خدمت، استراتژی‌هایی را به کار ببندند که تا حد ممکن ارزش سهام شرکت افزایش یابد.

مشوق‌های تلویحی

حفظ جایگاه و آبرو برای مدیران یکی از محرک‌های تلویحی است. تیروول در جمع‌بندی بین مطالعات انجام شده آنها را در چند گزاره خلاصه کرده است: ۱. اعضای هیأت مدیره مستقل بعد از عملکرد ضعیف، افزایش یافته و فشار نماندن در جایگاه قبلی را برای مدیر زیاد می‌کند؛ ۲. رابطه‌ای مستقیم بین عملکرد ضعیف و تعویض مدیر (چه براساس داده‌های قیمت سهام و چه براساس داده‌های حسابداری) وجود دارد؛ ۳. حساسیت تعویض مدیر، نسبت به عملکرد برای بنگاه‌هایی که اعضای خارجی بیشتری دارند بیشتر است و برای بنگاه‌های که کوچکتر که توسط مؤسس‌شان اداره می‌شوند کمتر است (tirole, 2006, p.45). برای بنگاه‌های کوچک‌تر که توسط مؤسس‌شان اداره می‌شوند کمتر است (مورک و دیگران، ۱۹۸۹).

مشوق‌های تلویحی و تصریحی جانشین و مکمل همدیگرند در واقع با مشوق‌های تلویحی قوی‌تر، سهام و اختیارات سهام کمتری برای پیشگیری از کژمنشی لازم است.^۱ در قبال سازوکار تشویق سازوکار تنبیه نیز کارایی مناسبی دارد. یکی از تنبیه‌های موفق برای مدیران حذف از بازار است.

۴-۶. حذف از بازار

به خاطر عملکرد بد: در صورتی که مدیران با عملکرد بد، اعتبار خود را از دست بدهند و از سازوکار بازار حذف شوند، این حکم تنبیهی می‌تواند تا حدی در کنترل مدیران موفق باشد (تیرو، ۲۰۰۶).^۲ در همه جای دنیا یکی از چالش‌های سیاست‌گذاران اقتصادی، نحوه مواجهه با کژمنشی^۳ شرکت‌هاست بدین معنا که مدیران معمولاً تمایل به گرفتن تصمیم‌هایی هستند که لزوماً با منافع جامعه یا حتی سهامداران شرکت در یک راستا نیست. سابقه بحث سوء استفاده مدیریت از اختیارات به سال‌های بعد از سال ۱۹۳۲ که بحث جدایی مدیریت از مالکیت توسط برل و مینز^۴ مطرح شد، برمی‌گردد. در واقع همواره، بهترین مدیران انتخاب نمی‌شوند و اگر بشوند چندان قابل کنترل نیستند. کژمنشی (یا مخاطرات اخلاقی) می‌تواند در شکل‌های مختلفی، از جمله کم‌کاری، پیگیری منافع شخصی، سرمایه‌گذاری ناکافی و دست‌کاری حساب‌ها ظاهر شود. کژمنشی را با دو روش تشویق بر مبنای عملکرد و نظارت توسط تأمین‌کنندگان سرمایه، می‌توان کنترل کرد.

این مثال‌ها نشان می‌دهد که می‌توان با قانون‌گذاری هوشمند و تدوین آیین‌نامه‌های شفاف و کارآمد تصمیم‌گیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری کشور را واداشت که به اختیار خود و با محاسبات عقلانی، همان تصمیم‌هایی را بگیرند که برای اقتصاد و پیشرفت کشور مناسب است. میراث جدیدی که آقای تیرو و امثال او در حوزه سازماندهی صنعتی از خود به جا گذاشته‌اند، منجر به رویکرد جدیدی شده که هر نوع کژمنشی در چارچوب شرایط همان مورد، بررسی و تمهیدات تنبیهی و تشویقی به نحوه‌ای اندیشیده می‌شود که هزینه آن کژمنشی از سود حاصل از آن فراتر رود. در نتیجه کنشگران اقتصادی با هوشمندی و بدون نیاز به هرگونه فشاری از سوی قانون‌گذار، چاره‌ای جز اصلاح کژمنشی یاد شده نمی‌یابند. بنابراین بازار خود به خوبی از پس انجام محاسبات سود و زیان خود برمی‌آیند. تنها لازم است سیاست‌گذار از قدرت و توانایی بالادستی خود، در تدوین آیین‌نامه‌ها و قوانین استفاده کند و هزینه زیان ناشی از فعالیت مخرب را به‌گونه‌ای بالا ببرد

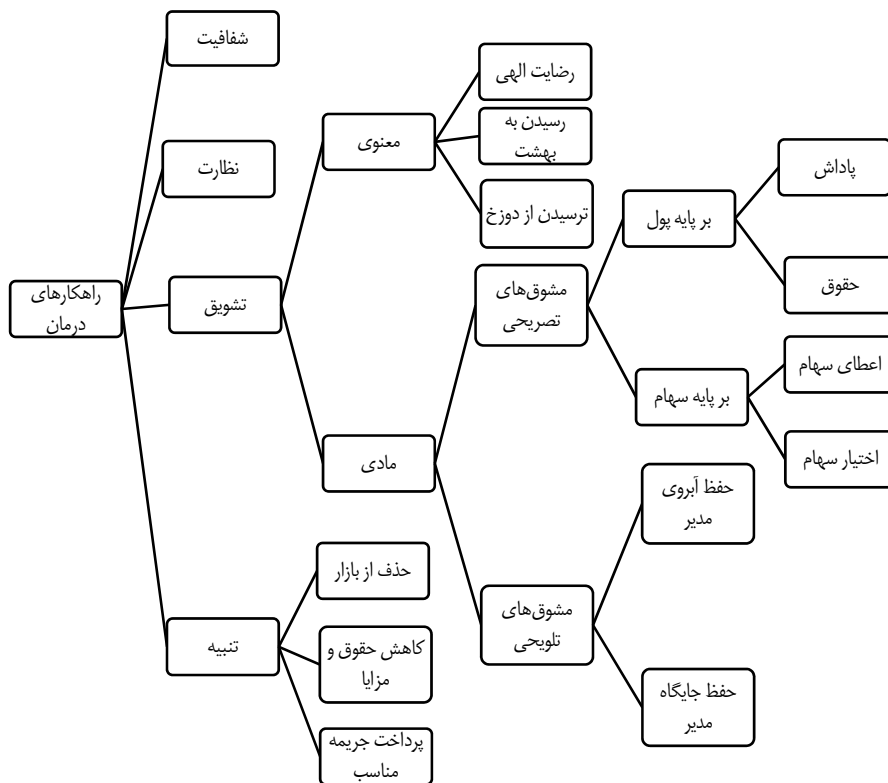
۱. کتاب تیور، مشوق‌های تلویحی را بیشتر از نوع سلبی و مشوق‌های تصریحی را بیشتر از نوع ایجابی مطرح کرده ولی هر نوع مشوقی را می‌توان از هر دو نوع طراحی کرد.

2. Corporate Governance

3. Moral Hazard

4. Means

که کنشگرها، در دوری از آن فعالیت‌های مخرب از خواست دولت هم پیشی بگیرند.^۱ همین رویکرد می‌تواند سرفصل حرکت صندوق‌های وقفی در جلوگیری از کژمنشی مدیران باشد و چارچوب‌های قانونی مناسبی اندیشیده شود تا از هر نوع سوء استفاده مدیران جلوگیری شود. بر همین اساس و با استفاده از مطالب یاد شده می‌توان راهکارهای گوناگونی را در درمان چالش مدیریت، ارائه کرد که نمودار زیر متکفل بیان آنهاست.



نمودار ۳: راهکارهای درمان چالش‌های صندوق‌های وقفی

۷. جمع‌بندی

از جمله روش‌های اصلاح وقف در زمان حاضر تشکیل صندوق‌های وقفی است که می‌تواند مؤسسه‌های اوقاف و مؤسسه‌های مردمی را در خود جمع کند. مهم‌ترین عنصر کارآمد در روش

1. <http://www.donya-e-eqtasad.com/news/837035>

صندوق وقفی دادن فرصت مشارکت به مؤسسه‌های مردمی در همه مراحل مربوط به درآمدهای اوقاف، از تصمیم‌گیری اولیه جهت تأسیس طرحی خاص برای توزیع آن، تا اجرای توزیع و در پایان ارزیابی آثار آن، که باعث توسعه آثار اجتماعی توزیع عواید موقوفات خواهد شد. همچنین این روش را می‌توان در زمینه طرح‌های وقفی که نیاز به مشارکت عمومی دارند پیاده کرد.

صندوق‌های وقفی اهداف و نتایجی همچون جمع‌آوری ثروت و کمک بهینه به افراد محروم، اطمینان از توزیع مجدد کارآمد و بهینه وجوه وقفی، افزایش سطح رفاه افراد نیازمند، تقویت ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی، گسترش برنامه‌های آموزشی، افزایش سطح سلامت افراد، فراهم کردن تسهیلات برای فعالیت‌های مذهبی و تشویق به استفاده از ابزارهای مالی اسلامی می‌باشند.

صندوق‌های وقفی افزون بر اینکه می‌توانند نقش مهمی در توسعه کشور ایفا کنند، همچنین در تقویت مشارکت اجتماعی نقش بسزایی دارند. افزون بر این صندوق‌ها قادرند بر مشکلات موجود در وقف املاک و مستغلات نظیر (اندک بودن واقفان به خاطر گرانی املاک و مستغلات، نیاز به ساخت و ساز و حفاظت در وقف املاک و مستغلات، محدود بودن روش‌های سرمایه‌گذاری در وقف املاک و مستغلات، سخت بودن سرمایه‌گذاری وقف املاک و مستغلات و میسر نبودن فروش در فرض از کاهش منافع) فائق آیند.

به‌رغم همه فرصت‌هایی که در اختیار این صندوق‌هاست چالش‌های مختلفی نیز فراروی این صندوق‌ها می‌باشد که باید برای حل آنها چاره‌جویی شود. یکی از این چالش‌ها ناکارآمدی مدیریت صندوق‌های وقفی است که منجر به کژمنشی مدیران و فاصله گرفتن صندوق وقف از موازین شرعی، می‌شود.

در این مقاله به منظور رفع این چالش‌ها با الهام از مباحث مربوط به حاکمیت شرکتی، یک بسته سیاستی متشکل از شفافیت، نظارت، اخلاق و تحریک انگیزه‌های مادی و معنوی و استفاده از سیاست‌های تشویقی و تنبیهی ارائه شد تا بدینوسیله بتواند عملکرد مدیران صندوق‌های وقفی را بهبود بخشد. بنابراین صندوق‌های وقفی باید از طرفی در راستای اجرای سیاست‌های تشویقی، انگیزه‌های مادی و معنوی مدیران را با منافع صندوق وقف پیوند زند و از طرف دیگر از سیاست‌های تنبیهی مناسبی همچون خروج از بازار بهره‌جوید. همچنین به منظور ارتقای سطح شفافیت و تطابق عملکرد مدیران صندوق‌های وقفی با شریعت، باید در صندوق‌های وقفی رکنی متشکل از تعدادی اعضای خبره تشکیل داد که متکفل نظارت دائمی بر عملکرد شرعی و قانونی مدیران و ارکان صندوق باشند.

منابع و مأخذ

۱. الاسرج، حسین عبدالمطلب (۲۰۱۲م)، «دور الصناديق الوقفيه فى التتميه»، مجله بحوث الاسلاميه و اجتماعيه متقدمه، جلد ۲.
۲. بیومی غانم، ابراهیم (۱۳۸۶)، ندوه نظام الوقف والمجتمع المدنى فى الوطن العربى، ترجمه صادق عبادى، قم: اسوه.
۳. توکلی، محمدجواد (۱۳۹۳)، «بررسى تطبيقى نظريه‌ها و مدل‌ها رفتار عام‌المنفعه در اقتصاد متعارف و اسلامى»، جستارهای اقتصادى ایران، ش ۲۲، ص ۶۷-۹۳.
۴. حساس یگانه، یحیی و رافیک باغومیان (۱۳۸۴)، «حاکمیت شرکتی و کیفیت گزارشگری مالی»، فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ویژه: ۴۲، ص ۴۵-۸۶.
۵. حساس یگانه، یحیی و دیگران (۱۳۸۸)، «رابطه بین کیفیت حاکمیت شرکتی و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، ش ۱۳.
۶. حساس یگانه، یحیی و مرتضی معیری (۱۳۸۷)، «حاکمیت شرکتی، حسابرسی و کمیته حسابرسی»، حسابدار، ش ۲۰۰، ۱۰، ص ۵۷-۶۶.
۷. حساس یگانه، یحیی و نرگس یزدانیان (۱۳۸۶)، «تأثیر حاکمیت شرکتی بر کاهش مدیریت سود»، مطالعات تجربی حسابداری مالی، ش ۱۷، ۲۲، ص ۱۵۱-۱۷۲.
۸. خدمتی، ابوطالب (۱۳۷۷)، «نظارت و بازرسی در اسلام»، معرفت، ش ۲۷، ص ۱۰.
۹. خلیل بن احمد، (۱۴۰۹)، العین، ج ۳، قم: موسسه دارالهجره.
۱۰. ریاحی سامانی، نادر (۱۳۸۳)، چگونه وقف کنیم، مشهد: مهبان.
۱۱. رجیبی، محمود (۱۳۷۹)، انسان‌شناسی، قم: موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۱۲. زه تاینان، مصطفی (بی تا)، گزارش شناخت صندوق‌های وقفی (پلی کپی)، تهیه شده برای سازمان بورس و اوراق بهادار.
۱۳. سالاران، الهه (۱۳۸۷)، امکان‌سنجی تشکیل صندوق‌های وقفی در ایران و آثار اقتصادی آن، پایان‌نامه ارشد، قم: دانشگاه مفید.
۱۴. سیدعلی‌پور، سیدخلیل (پاییز ۱۳۸۳)، «نقش تشویق و تنبیه در مدیریت اسلامی»، پژوهشگر، ش ۱، ص ۹۴-۱۰۶.

۱۵. عبادی، صادق (۱۳۸۸)، «شیوه‌های جدید بهره‌وری و سرمایه‌گذاری اموال وقف»، وقف میراث جاویدان، ش ۶۵، ص ۱۴-۳۱.
۱۶. عبداللطیف مشهور، نعمت (۱۳۸۹)، «بررسی مؤسسات وقفی در برخی از کشورهای غیراسلامی و استفاده از تجربیات آنها»، وقف میراث جاویدان، ش ۷۰، ص ۱۶۵-۲۰۲.
۱۷. عبده تبریزی، حسین و سیدمحمد مهدی هاشمی‌نسب (۱۳۷۹)، «وقف و تشکیل سرمایه در بازار مالی ایران»، وقف میراث جاویدان، ش ۳۱ و ۳۲، ص ۸۰-۸۲.
۱۸. عبده تبریزی، حسین (۱۳۸۳)، «سیاست‌های مالی در سازمان‌های وقفی و خیریه جهان»، وقف میراث جاویدان، ش ۴۵، ۱۵، ص ۳۴-۴۸.
۱۹. _____ (۱۳۸۴)، «نهاد مالی صندوق‌های وقفی در جهان و اصول اسلامی فعالیت آن در ایران»، دوفصلنامه دین و ارتباطات، ش ۲۵، ۳۲، ص ۳۷-۶۸.
۲۰. عسگری، قاسم (۱۳۹۰)، جایگاه وقف در فرایند توسعه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه ارشد، قم: مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۲۱. عیسوی محمود؛ رضا طالبلو و مصطفی کاظمی (۱۳۹۳)، «طراحی مدل پیشنهادی صندوق مشترک سرمایه‌گذاری وقف در اقتصاد ایران»، جستارهای اقتصادی، ش ۲۱، ص ۷۵-۹۶.
۲۲. القحف، منذر (۱۴۲۷ق/۲۰۰۶م)، الوقف الإسلامي، تطوره، إدارته، تميمته، بيروت: دارالفکر المعاصر.
۲۳. کاظمی، مصطفی و همکاران (۱۳۹۱)، «صداقت در مقایسه با شفافیت»، معرفت اخلاقی، سال سوم، ش ۲، ص ۸۹-۱۱۵.
۲۴. منور اقبال، سلمان سیدعلی و مولجوان دادنگ (۱۳۹۰)، پیشرفت‌های اقتصادی و مالی اسلامی، ترجمه حامد تاجمیر و حمزه مظفری ریاحی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام.
۲۵. مجتهد، احمد و علی حسن‌زاده (۱۳۸۴)، پول و بانکداری و نهادهای مالی، تهران: پژوهشکده پولی و بانکی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۵)، مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی (انسان در قرآن)، تهران: صدرا.
۲۷. مؤمنی، مصطفی (۱۳۷۳)، «بنیادهای وقفی در آلمان فدرال (لزوم تأسیس بنیادهای وقفی هماهنگ با مقتضیات زمان)»، وقف میراث جاویدان، ش ۸، ۱۰، ص ۹۴-۱۰۳.
۲۸. میدری، احمد و مسعود حجاریان (۱۳۸۳)، «راهکارهای پیاده‌سازی اصول حاکمیت شرکتی در ایران»، ارائه شده در سمینار بازار سرمایه موتور محرک اقتصادی ایران، تهران.

۲۹. نظریور، محمدنقی و محبوبه ابراهیمی (۱۳۸۸)، «طراحی صندوق سرمایه‌گذاری مشترک اسلامی در بازار سرمایه»، اقتصاد اسلامی، ش ۳۳، ۳۲، ص ۶۳-۹۴.
30. Bajoux Besnainou Isabelle; Kurtay Ogunc (August 2006), "Spending rules for endowment funds", *Review of Quantitative Finance and Accounting*, Vol.2, No.3, PP. 93-107.
31. Berle, A. and Means, G. (1932), *The modern corporation and private property*, Macmillan New York.
32. Borgonovi, Francesca; Michael O'Hare, (February 2004), "The Impact of the National Endowment for the Arts in the United States: Institutional and Sectoral Effects on Private Funding", *Journal of Cultural Economics*, Vol.1, No3, PP 21-36.
33. Boris, Elizabet (2008), *Philanthropic Foundation in the united states*, Council On Foundation Carl O'Sullivan, Funds Guide - UCITS and Non UCITS Funds in Ireland, Asset Management and Investment Fund.
34. Siswanto Dodik, (2007), "The Effectiveness of Waqf Fund Raising through Mutual Fund in Indonesia", *paper presented at the Singapore International Waqf Conference*, vol.3, No.1, PP.12-31.
35. Shleifer, Andrei & Robert, Vishny (1997), "the Limits of Arbitrage", *Journal of Finance*, 52, pp. 35-55.
36. Drobetz, W., Schillhofer; A., Zimmermann, H., (2004), "Corporate governance and expected stock returns: evidence from Germany" *European Financial Management*, 10.
37. Helen Monroe, (2002), *Community Foundation Asset Development*, Endowment Development Institute, LLC.
38. Tirole, Jean (2006), "The Theory of Corporate Finance" , *Review by: David*, P.45
39. Jensen, M.C. and Meckling, W. (1976), "The theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, Vol.3, No.4, PP.36-50.
40. Keasey, K., Thompson, S. and Wright, M. (2005), *corporate governance*, John Wiley & Sons Inc.
41. The Theory of Corporate Finance by Tirole (Jean) Review by: David Webb; Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/4121932>

42. Web, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/4121932>
43. <http://www.magiran.com/npview.asp?ID=2207385>.
44. <http://www.rasekhoon.net/article/show-asp?ID=59327>.
45. <http://www.magiran.com/npview.asp?ID=2207385>
46. <http://www.donya-e-eqtasad.com/news/837035>