

دلایل خروج شرکا از شرکت با تمرکز بر شرکتهای مشارکت انتفاعی

لعیا جنیدی^۱، حسین کمیلی اصفهانی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۰

چکیده

در طول چهاردهه اخیر، خطرات ناشی از همکاری میان شرکا به دلیل وجود تعارض به عنوان عامل درونی و تأثیری که بحران‌های سیاسی، اقتصادی و حقوقی به منزله عامل بیرونی بر روابط میان آن‌ها می‌گذارد، تهدیدی برای ادامه فعالیت شرکت‌های تجاری بین‌المللی در نظر گرفته شده است. از آنجا که این موارد غیر قابل پیش‌بینی و ناگهانی است، مدیریت خطر قبل از آغاز هر گونه مشارکت همانند درج شرط خروج و یا شروط محدود کننده در انتقال به عنوان فرآیند توسط سرمایه‌گذاران خارجی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به این دلیل که عدم قطعیت و خطر، همراه جدایی ناپذیر هر گونه مشارکت از جمله شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی محسوب می‌شوند، هدف از این پژوهش، آگاهی نسبت به عامل ایجاد خروج که نقش موثری در نگارش قراردادها اعم از توافق نامه‌های آغاز همکاری و اساسنامه شرکت دارد، می‌باشد. از این رو سعی بر این شده است که با دید جامع به بررسی کلیه خطراتی ناشی از تعارضات در امور داخلی شرکت و روابط میان شرکا و عوامل بیرونی که مربوط به حوادث خارج از شرکت مانند وضعیت اقتصادی، سیاسی و فرهنگی کشور میزبان است، پرداخته شود.

واژه‌های کلیدی: خروج، دلایل درونی و بیرونی، شرکتهای مشارکت انتفاعی، مدیریت خطر

طبقه‌بندی JEL: G35, Y90, L24, G32

^۱ دانشیار گروه حقوق خصوصی و اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران.
^۲ دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تهران. (نویسنده مسئول: hkesfahani@ut.ac.ir)

مقدمه

در طول چهار دهه اخیر نگرانی‌هایی برای سرمایه‌گذاران خارجی به دلیل افزایش بحران‌های سیاسی، حقوقی، بهداشتی و فرهنگی که منتج به بحران اقتصادی می‌شود، به وجود آمده است. از این موارد تحت عنوان خطر یاد می‌شود که عبارت است از وقوع حوادثی غیر قابل پیش‌بینی که دارای تأثیر منفی در ادامه فعالیت شرکت‌های تجاری بین‌المللی بوده به نحوی که موانع زیادی را در حصول نتیجه به همراه دارد و رهاورد آن عدم قطعیت در بازار است. به همین دلیل این نوع مدیریت به عنوان فرآیندی جامع توسط سرمایه‌گذاران خارجی، اقدام به شناسایی احتمالات، تحلیل و عکس‌العمل در برابر وقوع خطرات می‌نماید و می‌توان آن را یک مهارت اصلی قبل از انعقاد قرارداد مشارکت به منظور تأسیس شرکت و همکاری در نظر گرفت. از این رو مدیریت خطر می‌تواند فرصت‌های جدیدی را ایجاد کند که باعث بهبود عملکرد جهانی تجارت شود.

در میان شرکت‌های تجاری، همکاری ناشی از مشارکت انتفاعی به دلیل این امر که به عنوان یک نهاد ساختاری بین‌المللی در محیط چالش برانگیز فناوری و رقابتی محسوب می‌شود، از اهمیت زیادی برخوردار است. این مشارکت عبارت است از همکاری میان دو یا چند شخص رقیب که به منظور نیل به اهداف، با اعطای آورده‌های خود اعم از سرمایه نقدی و غیر نقدی از جمله روش کار و مدیریت، فناوری جدید، آموزش و تجربه، اقدام به شراکت با یکدیگر می‌نمایند و به دو دسته شرکتی و قراردادی تقسیم می‌شود. عامل ایجاد و عنصر ابتدایی در هر دو مورد قرارداد است و آنچه که باعث تفاوت میان آن‌ها می‌شود، جهت آن است. جهت قرارداد در قسم نخست، ایجاد شرکت دارای شخصیت حقوقی مستقل است که پس از تقویم آورده، میزان سهام مشخص و به نسبت آن، سهامداران دارای حق کنترل نسبت به فعالیت‌های اقتصادی، حق دستیابی به اطلاعات، حق جریان نقدی و حق خروج هستند. اما در مورد دوم چنین اثری حادث نمی‌شود و در قالب شرکت مدنی و مبتنی بر قرارداد است. این نوع از مشارکت را می‌توان با اندکی مسامحه گروه‌های اقتصادی با منافع مشترک مندرج در ماده ۱۰۷ قانون برنامه پنجم توسعه دانست. آنچه در این نوشتار مورد بررسی قرار می‌گیرد، مشارکت انتفاعی شرکتی (قسم نخست) است.

ایجاد محدودیت در انتقال سهام و یا طی نمودن فرآیند خاص به منظور خروج که تحت عنوان شرط خروج یاد می‌شود، به عنوان یک شرط قراردادی و از اقسام مدیریت خطر است که کمک به انسجام شرکت، یگانگی و وحدت میان شرکا به دلیل محدودیت در ورود اشخاص ثالث می‌نماید. این امر به عنوان یک ساختار کلی و فرآیند تجاری و حقوقی است که مشابه با سایر فرآیندهای توسعه و رشد، برنامه ریزی‌هایی را در باب سرمایه‌گذاری و بازاریابی انجام می‌دهد. با این توضیح که مهمترین هدف و نیت مشارکت در قالب شرکت، حفظ یگانگی، انسجام، تداوم شرکت و جلوگیری از هر گونه رقابت نامنصفانه است که به دلیل افزایش عدم قطعیت و اندیشه محصور در مکان و زمان، امکان پیش‌بینی تمام موارد در آینده نیست و همین امر نگرانی‌هایی را قبل از انجام هر گونه سرمایه‌گذاری ایجاد می‌نماید. از این رو در راستای مدیریت خطر زیادی باید مواردی را در قالب توافق‌نامه‌های پیش از انعقاد، قرارداد سهامداران و یا حتی اساسنامه شرکت مبنی بر ایجاد محدودیت در نقل و انتقال و یا طی نمودن فرآیند خروج در نظر بگیرد که بر مبنای هدف، تعداد شرکا و موضوع فعالیت متفاوت است. به طور مثال شرط رولت روسی (خرید/فروش) که اختیار خرید سهم سهامدار دیگر و یا فروش سهم خود را با یک قیمت مشخص می‌دهد

و یا حق اولویت که فروشنده باید در ابتدا فروش سهام خود را به شریک خود پیشنهاد دهد و در صورت عدم پذیرش از جانب او، توانایی فروش به اشخاص ثالث را دارد، در شرکت‌هایی است که تنها دارای دو شریک باشد. اما محدودیت‌های دیگر از جمله شرط اختیار به خرید یا فروش و یا شرط الزام سهامدار خرد به فروش و یا شرط ورود سهامدار خرد بدون دعوت در شرکت‌هایی مورد استفاده قرار می‌گیرد که بیش از دو شریک با تعداد سهام متفاوت هستند.

خروج شرکا در نتیجه دو عامل قابل پیش بینی و غیر قابل پیش بینی یا ناگهانی رخ می‌دهد. امور قابل پیش بینی زمانی است که به طور کلی شرکت‌ها به هدف خود رسیده و یا اینکه موعدی را برای اتمام حیات خود در اساسنامه تعیین کنند. این عامل با توجه به دیدگاه هدف،^۲ نتیجه موفق آمیز بودن همکاری است و منتج به اتمام فعالیت شرکت و آغاز عملیات تصفیه می‌شود. اما در صورتی که اتفاقاتی در طول دوران همکاری رخ دهد که غیر قابل پیش بینی باشد، به نحوی که مانع از عملکرد شرکت شود، در قلمرو امور ناگهانی قرار می‌گیرد که منتهی به خروج یکی از شرکا و ادامه فعالیت شرکت توسط شریک یا شخص ثالث و یا به طور کلی منجر به اتمام فعالیت شرکت می‌شود (ماکینو و چان،^۳ ۲۰۰۷). این نوع رخداد را باید ناشی از شکست و عدم دستیابی به اهداف دانست که به عنوان امر منفی در عملکرد همکاری محسوب می‌شود.

آنچه که باعث ایجاد نگرانی‌هایی برای سرمایه‌گذاران خارجی است و اقداماتی را به منظور پیشگیری از وقوع آن انجام می‌دهند، خطرانی است که در قلمرو نوع دوم قرار می‌گیرد.

در این نوشتار سعی بر این شده است که دلایل خروج از شرکت‌ها، به عنوان امری که احتمال وقوع آن در حوزه سرمایه‌گذاری‌های بین‌المللی زیاد است و همین عامل باعث اهمیت دو چندان درج شروط محدود کننده در انتقال و خروج شرکا می‌شود، مورد بررسی قرار گیرد. فصل نخست به دلایل درونی که مربوط به محیط داخلی شرکت است، پرداخته می‌شود و پس از آن در فصل دوم از آنجا که شرکت در تماس با محیط بیرونی به منظور رشد و توسعه خود بوده و هرگونه تغییر در جامعه اعم از سیاسی و اجتماعی و اقتصادی در آینده شرکت تأثیر می‌گذارد، دلایل خارجی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

بخش نخست. دلایل درونی

آنچه باعث ایجاد تعارض می‌شود، خطر همکاری^۴ است. این واژه نخست توسط ریچارد فیوک^۵ مطرح شد که به ارزیابی تلاش‌هایی که در راستای همکاری ایجاد اما به نتیجه نمی‌رسد، پرداخت. خطر همکاری عبارت است از خطر ایجاد شده برای شرکا که قادر به اتحاد میان خود نیستند (کارر^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). این امر در مواردی ایجاد می‌شود که مشکلاتی از باب هماهنگی^۷ میان خود، تقسیم سود و زبان^۸ و اجرای^۹ موافقت نامه‌های شرکت به وجود آید.

به طور کلی خطر همکاری که منجر به خروج از شرکت می‌شود، در نتیجه نقض عدالت است. عدالت به عنوان اساس تمام معاملات اقتصادی به ویژه در مواردی که اتحاد میان شرکا به دلیل عدم قطعیت محیط

1. Intentional and Unintentional Termination

2. Goal Perspective

3. Makino & Chan

4. Collaboration Risk

5. Richard Feiock

6. Carr

7. Coordination

8. Division Problem

9. Enforcement Problem

داخلی و خارجی در معرض خطر قرار گیرد، محسوب می‌شود. لوو^۱ (۲۰۰۸) اعتقاد دارد عدالت در شرکت در نتیجه تصمیم‌گیری‌هایی است که بر عناصر ساختاری همانند کنترل فرآیندها، رفتارهای میان شرکا و رابطه میان آن‌ها، عملکردهای مالی و ساختاری شرکت تأکید دارد و مرکز اصلی آن رعایت انصاف به معنای بی‌طرفی، شفافیت، رعایت اخلاق و صحیح بودن تصمیمات مطابق با قرارداد ابتدایی است. بر همین اساس عدالت را به سه دسته تعاملی^۲، توزیعی^۳ و فرآیندی^۴ تقسیم می‌کند.

عدالت تعاملی به رفتارهای شرکا در عملکرد روزمره شرکت و تصمیم‌گیری‌ها تأکید دارد. این نوع از عدالت را می‌توان وسعت رفتار میان اشخاص و تبادل اطلاعات دانست که باید منصفانه باشد و به خصیصه‌هایی چون احترام و صداقت، تمرکز می‌کند. اولین بار این واژه توسط بیس و موگ^۵ در سال ۱۹۸۶ به کار برده شد. از نظر ایشان، زمانی که طرفین نسبت به یکدیگر با حساسیت رفتار کنند و توضیحات قانع‌کننده‌ای برای اعمال و تصمیمات خود داشته باشند، عدالت تعاملی محقق می‌شود و نتیجه آن شفافیت و ارتباط دوسویه در تبادل اطلاعات میان طرفین است (لوو، ۲۰۰۶). بنابراین با توجه به مطالب فوق می‌توان عدالت تعاملی را شان و احترامی دانست که شرکا نسبت به یکدیگر اعمال می‌کنند و اساس آن انصاف، اعتماد و رعایت هنجارهای اجتماعی و ارزش‌های رفتاری است.

نوع دیگر، عدالت توزیعی است که در ارتباط با تقسیم سود و زیان، در جهت پیشبرد وضعیت اقتصادی، اجتماعی و روانی شرکت است (لوو، ۲۰۰۶). عنصر اساسی این نوع عدالت، تقویت همکاری و تبادل اجتماعی در جهت رسیدن به اهداف شرکت است و بر این مبنا می‌توان این نوع عدالت را به عنوان یکی از اقسام نظریه انصاف^۶ دانست. به موجب این نظریه، در صورتی که شرکا اعتقاد بر این امر داشته باشند که دریافت سود، متناسب با حضور فعالانه آن‌ها در شرکت است، تمایل به ادامه همکاری دارند. در غیر اینصورت با مشاهده تقسیم غیر عادلانه، سعی در انجام فعالیت‌هایی دارند که علیه شریک دیگر است و این امر منجر به تعارض، ایجاد بی‌ثباتی در شرکت و در نتیجه افزایش رفتارهای فرصت‌طلبانه می‌شود. به عبارت دیگر، زمانی که تقسیم سود میان شرکا، متناسب با نقش آن‌ها نباشد، راه انحراف از موافقت‌نامه ابتدایی باز می‌شود و رفتارهای خطرناک و فرصت‌طلبی افزایش می‌یابد که این امر موجب عدم اعتماد در همکاری میان شرکا می‌شود. قابل ذکر است تمرکز اصلی این عدالت در همکاری بین‌المللی، ارزشگذاری برای کار گروهی اعم از تصمیم‌گیری و مشارکت است (لوو، ۲۰۰۶). از این رو وجود این نوع عدالت در شرکت باعث می‌شود شرکا عملکرد و مدیریت همدیگر را پشتیبانی و تبادل اطلاعات میان آن‌ها با شفافیت کامل صورت گیرد.

ارسالان^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) در راستای عدالت توزیعی، سود را به دو دسته مشترک و خصوصی تقسیم می‌کنند. سود مشترک در نتیجه ارزش ایجاد شده ناشی از همکاری میان طرفین و سود خصوصی ناشی از فعالیت‌های یک جانبه شرکا است. زمانی که سود مشترک نسبت به سود خصوصی افزایش یابد و براساس سهام و مالکیت طرفین تقسیم شود، می‌توان قائل به همکاری میان شرکا و تحقق عدالت شد. اما در صورتی که امر بر عکس باشد، عدالت نقض می‌گردد. در نتیجه عدالت غیر توزیعی، باعث آسیب به رضایت

¹. Luo

². Interactive Justice

³. Distribution Justice

⁴. Procedural Justice

⁵. Bies and Moag

⁶. Luo

⁷. Luo

⁸. Equity Theory

⁹. Luo

¹⁰. Arsalan

و روابط اجتماعی شده و شرکا با نظر بر این وضعیت، تعهدات خود را کاهش و در نتیجه تعارض قالب می‌شود. این عدالت در بخش ۱۴,۳۰ قانون مدل شرکت‌های تجاری ایالات متحده آمریکا در نظر گرفته شده است. به موجب آن در صورتی که مدیران و یا سایر شرکا اقدام به رفتارهای تعدی گرایانه نمایند، به نحوی که باعث نقض انتظارات متعارف شرکای دیگر از جمله سهامداران خرد شود، شرکت می‌تواند به موجب حکم دادگاه منحل شود.

عدالت دیگر که عدم رعایت آن باعث ایجاد خطر همکاری می‌شود، عدالت فرآیندی است. این نوع عدالت عبارت است از رعایت انصاف در امور روزمره به ویژه تصمیم‌گیری‌ها که شامل رفتارها و عکس العمل شرکا است (لوو، ۲۰۰۹). این عدالت زمانی محقق می‌شود که تصمیمات و اعمال در شرکت عادلانه و بدون هرگونه تبعیض باشد. شفافیت از موارد اصلی این نوع عدالت است که تفسیر این مورد نیز به دلیل فاصله فرهنگی میان شرکا، منجر به ایجاد تعارض میان آن‌ها می‌شود.

با توجه به موارد فوق می‌توان اعتقاد بر این امر داشت که عدالت فرآیندی، به این دلیل که منجر به اتحاد میان شرکا می‌شود، تأثیر مستقیم در امور اداری شرکت و غیر مستقیم روی نتایج مالی دارد و با افزایش عدالت فرآیندی، تعهد و وفاداری نسبت به شرکت افزایش و تعادل میان هنجارها و ارزش‌های ناشی از فرهنگ میان طرفین ایجاد می‌شود. از این رو باعث تقویت هنجارهای بین‌المللی شده و تفاوت میان شرکا کاهش می‌یابد (لوو، ۲۰۰۸).

در نتیجه، با رعایت عدالت سه‌گانه، شرکت به موفقیت می‌رسد و هیچ‌گاه فرآیند خروج صورت نمی‌گیرد. مگر آنکه به دلیل رسیدن به اهداف خود، فعالیت شرکت به اتمام برسد. اما با عدم رعایت موارد مذکور، خطر همکاری افزایش و تعارض میان شرکا محقق می‌شود. این امر نیز مورد توجه نظریه‌سازمانی^۱ قرار گرفته است. از دیدگاه این نظریه، شرکت به عنوان یک سیستم اجتماعی است که شرکا دارای هدف مشترک هستند و با یکدیگر ارتباط مؤثر دارند. همین امر آن‌ها را تشویق به قبول تعهد در راستای همکاری می‌کند. اما از آنجا که تعارض به عنوان یک امر طبیعی و غیر قابل اجتناب در تمام روابط است، میزان بالایی از اتمام فعالیت شرکت و خروج شرکا به دلیل همین امر است.

مهم‌ترین عاملی که می‌تواند باعث تحقق عدالت‌های بیان شده تا حد زیادی شود، وجود یک حاکمیت شرکتی قوی و در نظر گرفتن آن در قانون است. این نوع حاکمیت عبارت است از فرآیندهایی که در ارتباط با اداره و کنترل شرکت با توجه به عرف، قانون و نوع شرکت بوده که منجر به توازن حقوق ذینفعان درگیر در شرکت می‌شود و به دلیل اصول حاکم بر آن که شامل اصل حمایت از سهامداران و ذینفعان، مسئولیت هیات مدیره و اصل شفافیت است، سهامداران و مدیران را وادار به رفاه و جلوگیری از نقض حقوق سایر ذینفعان که زمینه برای ایجاد تعارض است، می‌نماید.

دلیل اصلی ایجاد تعارض، هنگامی است که شرکا دارای اولویت متفاوت باشند و نسبت به امور اصلی شرکت، اجماع صورت نمی‌گیرد. مطابق با نظریات جدید، هر چند تعارض به عنوان یک امر طبیعی و سالم در نظر گرفته می‌شود اما نظریات سنتی بیشتر تأکید بر جنبه منفی آن می‌نمایند. از آنجا که در مشارکت انتفاعی شرکا دارای اهداف و برنامه‌های متفاوت هستند، نگاه سنتی بر نگاه مدرن غلبه دارد و تعارض باعث شکست مشارکت انتفاعی و در نتیجه خروج شرکا می‌شود.

¹. Luo

². Luo

³. Organizational Perspective

هنارت^۱ و همکاران (۱۹۹۹) تعارض میان شرکا را به دو دسته تعارض درونی و یا پنهان^۲ و تعارض آشکار^۳ تقسیم می‌کند. تعارض پنهان که شرکا در ابتدا از وجود آن آگاه نیستند و در صورتی که به موجب مذاکرات طرفین در مرحله پیش از قرارداد و ابتدایی شرکت حل نشود، تبدیل به تعارض مؤثر^۴ می‌شود. با توجه به تقسیم بندی و موارد آن، تعارض در اهداف به عنوان ابتدایی‌ترین نوع تعارض است که حتی در مرحله پیش از قرارداد وجود دارد. اما تعارض‌هایی که در فرآیند همکاری به وجود می‌آیند به طور معمول در نتیجه رقابت برای دستیابی به منابع کمیاب، میل به خودکامگی، عدم اتحاد میان شرکا و فقدان شفافیت است. در ذیل به عوامل به وجود آمدن تعارض میان شرکا در شرکت‌ها و به ویژه شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی اشاره می‌شود:

فصل نخست. تفاوت‌های فرهنگی

زمانی که شرکا دارای فرهنگ سازمانی متفاوتی باشند، روش‌های ارتباط، ساختار قدرت و حتی انتظارات طرفین متفاوت است. از این رو به دلیل عدم درک یکدیگر، زمینه برای ایجاد تعارض به وجود می‌آید (دامان‌پور^۵ و همکاران، ۲۰۱۲).

فرهنگ به دو دسته فرهنگ شخصی که شامل سنت‌ها، گرایش‌ها و اعتقادات یک گروه بوده و باعث تفکیک اعضای گروه‌ها از یکدیگر می‌شود و فرهنگ عمومی به عنوان الگویی از پیش فرض‌ها است و گروه برای مواجهه با مشکلات خود در جهت انطباق با محیط بیرون و دستیابی به اتحاد آماده می‌نماید، تقسیم می‌شود. از این رو می‌توان آن را به عنوان سیستمی که ارزش‌ها در آن نقش دارد، دانست و برای آن دو عملکرد اصلی قائل شد. نخست، حل مشکلات ناشی از انطباق با محیط بیرون که به معنای درک و پاسخ به تهدیدهای محیط بیرون است و دیگری، حل مشکلات ناشی از یکپارچگی در محیط داخل که بر این اساس در صورت نبود قانون و مقررات صریح، باعث هدایت رفتارها می‌شود (صفر دوست و همکاران، ۱۳۹۵).

از این رو تفاوت‌های فرهنگی که از آن تحت عنوان تصادف یا جنگ فرهنگی یاد می‌شود، ناشی از تفاوت در ارکان شناختی و هنجاری است و منجر به تفاوت در روش‌های ارتباطی، ساختار قدرت و انتظارات طرفین می‌شود. علاوه بر آن، افزایش هزینه‌های ناشی از همکاری و صرف زمان و سایر آسیب‌ها از جمله خروج را به همراه دارد. همچنین فرهنگ متفاوت باعث ایجاد چالش‌ها، سوء تفاهم و انتظارات غیر واقعی می‌شود که تعارض در رفتار و اهداف را به وجود می‌آورد و همین امر تأثیر زیادی بر سرمایه انسانی، فرآیندها و مراودات کاری می‌گذارد.

بارکما و ورمولون^۶ (۱۹۹۷) در فرآیند یکسانی فرهنگ میان شرکا، چهار امر را پیش بینی کرده‌اند:

- ۱- انطباق^۷: شریک، فرهنگ خود را رها و فرهنگ شریک دیگر را می‌گیرد.
- ۲- جدایی^۸: شریک اصرار به فرهنگ خود دارد و فرهنگ شریک مقابل را رد می‌نماید.
- ۳- یکپارچگی^۹: شریک فرهنگ خود را حفظ و به فرهنگ شریک دیگر احترام می‌گذارد.

¹. Hennart

². Latent Conflict

³. Manifest Conflict

⁴. Affective Conflict

⁵. Damanpour

⁶. Barkema&Vermeulen

⁷. Assimilation

⁸. Separation

⁹. Integration

۴- حاشیه سازی^۱: شریک نه به فرهنگ خود اعتقاد دارد و نه به فرهنگ شریک خود.

در میان موارد یاد شده، تنها یکپارچگی و انطباق است که موجب موفقیت شرکت شده و دو مورد دیگر زمینه را برای ایجاد تعارض و متعاقب آن خروج فراهم می‌کند.

در ارتباط با سوء تفاهم و تفسیر متفاوت که ناشی از تفاوت فرهنگی است می‌توان به عدالت سازمانی^۲ اشاره کرد. این نوع عدالت، تمرکز بر درک شرکا و کارمندان از انصاف دارد و یکی از مهمترین مواردی که تأثیر بر آن می‌گذارد، فرهنگ ملی هر منطقه است. با این توضیح که اگر چه ممکن است ارزش‌های انصاف کلی و یکسان باشد، اما معنای آن متفاوت است و در نتیجه هنجارهای فرهنگی متفاوت، باعث ایجاد درک متفاوت نسبت به آن می‌شود (ریتل^۳ و همکاران، ۲۰۰۷).

در ارزیابی و میزان تفاوت فرهنگی میان شرکا معیار هافستد^۴ (۱۹۸۰) به عنوان قویترین معیاری است که مورد استفاده قرار می‌گیرد. هافستد فرهنگ را به عنوان یک برنامه جمعی در ذهن می‌داند که باعث تفکیک اعضا یک گروه از اعضای دیگری می‌شود و وجود ارزش‌های فرهنگی را به قدری مهم می‌داند که اعتقاد دارد مدیران نه به واسطه شغل خود، بلکه به دلیل آوردن ارزش‌های فرهنگی در سازمان دارای ارزش هستند. بر این اساس، چند شاخص را که شامل: ۱- فاصله اختیار و قدرت^۵ با تأکید بر تقسیم قدرت و اختیارات اشخاص به صورت برابر یا نابرابر در جامعه خود. ۲- اجتناب از عدم قطعیت^۶ که در ارتباط با میزان ابهام در جامعه و کاهش این موقعیت براساس معیارهای رفتاری و قوانین و مقررات است. ۳- فردگرایی یا جمع‌گرایی^۷ که تأکید بر این امر دارد که مردم یک جامعه خود را داخل در یک گروه می‌دانند و سرنوشت‌های آن گروه برای آن‌ها مهم است یا خیر. ۴- زنانه یا مردانه بودن^۸ فرهنگ که تمرکز بر صفاتی چون روحیه رقابتی یا تعادل و مراقبتی، اهمیت واقعیت یا احساسات، تمایل بر مدیریت یا تأکید بر بشر و مذهب است، فاصله فرهنگی میان شرکا را مشخص می‌کند.

از این رو هرچه تفاوت فرهنگی با توجه به معیارهای بیان شده زیاد باشد، تعارض و تصادف فرهنگی ایجاد می‌شود که مانع از موفقیت شرکت است و هرچه فاصله کمتر باشد، به دلیل ایجاد یک فرهنگ سازمانی^۹ که عبارت است از مجموعه‌ای از اعتقادات و ارزش‌های مشترک میان سهامداران که تأثیر بر تفکر، احساسات و عملکرد فعالین مختلف در شرکت می‌نماید (ابوزرگا^{۱۰}، ۲۰۱۹)، احتمال موفقیت در دستیابی به اهداف بیشتر می‌شود.

از این رو مهمترین مسئله در ایجاد همکاری میان شرکت‌های ایرانی و شرکت‌های خارجی به منظور جلوگیری از هر گونه تعارض‌هایی که منجر به خروج می‌شود، استفاده از معیار پیش گفته به منظور بررسی

¹. Marginalization

². Organizational Justice

³. Reithel

^۴. این معیار توسط گبریت هافستد در سالهای ۱۹۶۷ تا ۱۹۷۳ در اجرای تحقیقات وسیع با موضوع تفاوت‌های فرهنگی میان اعضا در شرکت ماشین آلات تجاری بین المللی صورت گرفت که امروزه در قالب نظریه با عنوان ابعاد فرهنگی هافستد مورد استفاده قرار می‌گیرد. او معتقد بود که فرهنگ‌ها به مرور زمان تبدیل به ارزش می‌شوند که در ارتباط با رفتارهای اشخاص هستند.

⁵. Power Distance

⁶. Uncertainty Avoidance

⁷. Individualism and Collectivism

⁸. Masculinity or Femininity

⁹. Organizational Culture

¹⁰. Abuzarqa

مطابقت و یا نزدیکی فرهنگی میان دو شریک است که زمینه‌های تحصیل هدف از مشارکت را برآورده می‌کند.

فصل دوم. مشکلات ناشی از انتقال فناوری، دانش و قدرت یادگیری

یکی از دلایل تشکیل شرکت به ویژه شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی بین‌المللی، علاوه بر تکمیل منابع، مشارکت و تقسیم سود و زیان، فقدان دانش و تجربه شرکای خارجی نسبت به کانال توزیع، فرهنگ و قوانین و مقررات شرکت میزبان و فقدان دانش شریک داخلی نسبت به فناوری و تجربه مدیریتی است که با استفاده از مشارکت انتفاعی به عنوان یک پل برای ارتباط میان شرکا، دانش و فناوری منتقل و توانایی شرکا در یادگیری افزایش می‌یابد. از این رو هدف اصلی، یادگیری هر شریک از شریک دیگر است. در این باب، زوو (۲۰۱۰) مشارکت انتفاعی را با ازدواج میان اشخاص مشابه می‌داند که باعث همکاری میان زوجین شده و علاوه بر اینکه فرهنگ یکدیگر را اتخاذ می‌کنند، به دنبال قواعد خاص و فرآیندهایی در ارتباط با تحصیل فرزندان و توسعه دانش جدید هستند. منظور از فرزند مشترک نیز شرکت ناشی از این مشارکت است.

به موجب دیدگاه یادگیری سازمانی،^۲ دانش به عنوان یک مهارت یادگیری است که اشخاص با تشکیل شرکت، باعث افزایش عملکرد آن می‌شود. از این رو این نوع اتحاد میان شرکا باید موقعیتی را ایجاد کند که یادگیری و توسعه مداوم را به همراه داشته باشد. بدون شک در محیط پیچیده و غیر قطعی که در مشارکت انتفاعی غالب است، شرکت نیازمند این امر است تا با ذهن باز و بدون هرگونه تعصب نسبت به دانش خود، به دنبال نوآوری، علم جدید، یادگیری و ایفای نقش در بازار رقابتی باشد. بنابراین با توجه به این موارد، شرکتهای به طور کلی و در میان آنها شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی به عنوان یک ساختار با ایجاد ارتباط اجتماعی، انتقال دانش و یادگیری میان شرکا را فراهم می‌آورند و همین عامل نخست زمینه ساز یادگیری دانش، مهارت‌ها و تجربیات و دوم، اتحاد ساختاری که شامل اجرای فناوری، انتقال آن و مدیریت و علم و دانش نسبت به محیط خارجی است را ایجاد می‌کند. اتحادی که میان رقبا در قالب مشارکت انتفاعی صورت می‌گیرد به دو دسته اتحاد یادگیری^۳ و اتحاد تجاری^۴ تقسیم می‌شود. در اتحاد یادگیری، هدف آموختن و دستیابی به دانش و مهارت شریک و یا توسعه دانش موجود است. در صورتی که در اتحاد تجاری، غایت افزایش و تکمیل دارایی و منابع است (نیلسن^۵، ۲۰۰۲). با توجه به آماج و موضوع شرکت و شرکا، اولویت این دو نوع اتحاد متفاوت است. در مواردی که موضوع شرکت بهره برداری و تولید باشد، اتحاد تجاری در اولویت است و این امر در میان اکثر شرکت‌های تجاری وجود دارد. اما زمانی که هدف اکتشافی است، یادگیری و ایجاد دانش به عنوان مهمترین امر در تشکیل شرکت محسوب می‌شود و مقصود، ایجاد یگانگی میان طرفین برای ایجاد و توسعه ظرفیت‌های جدید است. به عبارت دیگر، یادگیری در امر اکتشافی به عنوان مهمترین امر محسوب می‌شود که طرفین پذیرای دانش جدید هستند. این نوع اتحاد در شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی بیشتر است.

^۱. Zou

^۲. Organizational Learning Theory

^۳. Learning Alliance

^۴. Business Alliance

^۵. Nielsen

بر اساس تقسیم بندی یاد شده، شرکت‌هایی که دارای هدف اکتشافی هستند، با پیچیدگی و عدم اطمینان بیشتری مواجه است و همین امر باعث می‌شود نسبت به شرکت‌هایی که موضوع آن‌ها بهره برداری است، با فرصت طلبی بیشتری از جانب شرکا مواجه شود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه این نوع اتحاد زمان بیشتری تا حصول نتیجه را به دنبال دارد، خروج شرکا در آن بیشتر است (کونلی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). همانگونه که بارها بیان شد، مشارکت انتفاعی در نتیجه ترکیب منابع از لحاظ مالی و انسانی به وجود می‌آید. زمانی که طرفین دارای دانش متفاوت باشند، نتایج منفی بیشتری را در پی دارد. با این توضیح که علاوه بر این که در معرض مخاطرات اخلاقی قرار می‌گیرند، خطر ناشی از عدم آشنایی^۲ نیز مشارکت را تهدید می‌کند و این خطر بیشتر نسبت به ارکان هنجاری، شناختی و فناوری به ویژه نسبت به محیط کشور میزبان است (کارلین^۳، ۲۰۰۲).

در نتیجه، از آنجا که شرکا هرکدام دارای سرمایه خود هستند و در عالم خارج رقیب یکدیگر، میان آن‌ها یک نوع نابرابری اطلاعاتی وجود دارد که به دلیل فقدان اعتماد، تمایل به انتقال دانش خود را ندارد و از طرف دیگر با توجه به میزان سرمایه ابتدایی، عدم تعادل میان آن‌ها ایجاد که همین امر باعث تفاوت در میزان استقلال و یا وابستگی آن‌ها به یکدیگر می‌شود (زوو^۴، ۲۰۱۰). در مراحل ابتدایی شرکت‌ها به ویژه مشارکت انتفاعی، به دلیل فرآیند یادگیری و انتقال دانش، وابستگی میان شرکا به یکدیگر ایجاد که پس از کسب دانش و اتمام فرآیند یادگیری از یکدیگر، تعارض آشکار و شریکی که دارای استقلال بیشتر باشد، دارای قدرت بیشتر می‌شود و تصمیماتی که برای خود به جای نفع شرکت در اولویت است را اتخاذ می‌نماید. از این رو بر خلاف دیدگاه رفتاری ساختاری^۵ عمل می‌کند و این عمل در قلمرو فرصت طلبی قرار می‌گیرد که در نهایت منجر به خروج از شرکت می‌شود. دیدگاه یاد شده بر موقعیت رقابتی شرکت تمرکز می‌نماید و تاکید بر این امر دارد که تصمیمات شرکا تأثیر بر موقعیت رقابتی و سودآوری شرکت دارد. علاوه بر مشکلات فوق، یکی از شرکا که دانش شریک دیگر را به طور کامل آموخته است، به طور معمول تمایلی به ادامه همکاری ندارد و با خروج از شرکت به طور آشکار و یا در نهان، اقدام به ایجاد یک تجارت مستقل در راستای تجارت شرکت می‌نماید. در واقع یادگیری توسط شرکا از یکدیگر با سوء نیت همراه بوده که آنرا تبدیل به یادگیری رقابتی میان شرکا^۶ می‌کند. این اقدام اگر چه به موجب شرط دیوار چین^۷ در کشورهای غربی ممنوع است اما نمی‌توان وجود این شرط را مانع سونیت شریک دانست. به ویژه اینکه در بسیاری از موارد به دلیل نهان بودن این اقدام، اثبات آن غیر ممکن است.

اما مانع مهمی که در زمینه انتقال فناوری در بعد بین‌المللی و مشکلات ناشی از آن وجود دارد، وضعیت قوانین و مقررات کشور میزبان است. قوانین ضعیف و یا یگانه منجر به حقوق مالکیت نا امن می‌شود و اثرات نامطلوب و منفی بر فعالیت‌های اقتصادی می‌گذارد. از این رو هیچ نظام حقوق مالکیتی نمی‌تواند در خلاء عملیاتی شود. بلکه استقرار حقوق مالکیت نیازمند نظام حقوقی و قضایی قدرتمند بدون وجود هر گونه مغایرت با قوانین جهانی است که امکان مبادله دارایی‌ها را فراهم کند. این مهم با الزام به انجام تکالیف خاص که با عضویت در سازمان‌های جهانی به ویژه سازمان تجارت جهانی، اعضا متعهد به انجام آن می‌شوند، تحقق می‌یابد. یکی از این تکالیف، مقررات زدایی^۸ به معنای عدم تنظیم مقررات و حذف تدریجی

¹. Connelly

². Unfamiliarity Hazard

³. Carline

⁴. Zou

⁵. Strategic Behavior Perspective

⁶. Inter-Partner Competitive Learning

⁷. Chinese Wall Clause

⁸. Deregulation

کنترل فعالیت‌های اقتصادی توسط دولت است (اشراقی و اسلامی، ۱۳۹۶). این امر منجر به تسهیل در ورود بنگاه‌های جدید به عرصه رقابت، هماهنگی و یکنواختی بیشتر نظام‌های اقتصادی و سیاسی است. از این رو پیش از الحاق به سازمان تجارت جهانی باید اقدام به تصویب و یا اصلاح قوانین مطابق با مقررات و کنوانسیون‌های بین‌المللی با توجه به مصلحت و رفاه عموم نمود.

فصل سوم. عملکرد مدیریتی

مدیریت مؤثر شرکت، بعد از تشکیل آن بستگی به توانایی شرکا در همکاری دارد. این امر مانند سایر موارد، با اتحاد میان آن‌ها ایجاد می‌شود. از آنجا که شرکت به عنوان یک سیستم اجتماعی محسوب می‌شود، اساس آن، ارتباط و هدف مشترک برای مدیریت مؤثر، نظارت بر اعمال، تصمیم‌گیری‌ها و حل تعارضات است (دامان‌پور^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). مدیریت دانش در مشارکت‌های انتفاعی که موضوع آن تجاری سازی دانش است، به دلیل دستیابی مزایای رقابتی، از اهمیت بیشتری برخوردار است و آنچه که منجر به تعارض می‌شود، تفاوت در اهداف، منافع و فرهنگ شرکتی، ساختارهای متفاوت در نحوه مدیریت است که بی‌ثباتی را به ارمغان می‌آورد.

از آنجا که مدیریت شرکت، تصمیم‌گیری و اجرای امور روزمره شرکت را به عهده دارد و به عنوان توانایی عملکردی^۲ محسوب می‌شود و براساس مهارت، دانش اشخاص، تجارب قبلی و با در نظر گرفتن ارزش‌ها و هنجارها بدست می‌آید، احتمال تفاوت و ایجاد تعارض زیاد است. از طرف دیگر به دلیل وجود ساختار مدیریتی متفاوت که بر مبنای میزان سهام مالکیت مشترک و کنترل است، به عنوان الگویی برای تقسیم قدرت میان شرکا در نظر گرفته می‌شود. از این رو هر شریک که به عنوان سهامدار اکثریت و یا دارای قدرت معامله‌ای^۳ قوی‌تری باشد، تاثیرگذاری بیشتری را دارا است. بر این اساس، نتیجه چنین نابرابری تبدیل شرکت به محیطی غیر قابل تحمل برای شریک دیگر است که در نهایت زمینه برای خروج از شرکت را فراهم می‌آورد.

دروو و وینگارت^۴ (۲۰۰۳) تعارض در مدیریت را به دو دسته تعارض در رابطه^۵ که شامل تفاوت در اولویت‌های سیاسی و اقتصادی، ارزش‌ها و استایل‌های شخصی است و تعارض در وظایف^۶ که در برگیرنده تفاوت در اعتقاد مدیران مبنی بر توزیع منابع، سیاست‌ها، اعتقادات و تفسیرهای متفاوت و هرآنچه که در حدود وظایف آن‌ها به عنوان مسائل روزمره تیم مدیریتی است، تقسیم می‌کنند. با توجه به این امر که شرکا دارای دانش، اطلاعات و منابع متفاوتی هستند که بر اساس آن دیدگاه‌های متفاوتی را ارائه و تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند، این تفاوت‌ها مانع از حصول نتیجه است و محیط مخربی را برای شرکت ایجاد که زمینه ساز خروج شرکا از شرکت می‌شود. مهم‌ترین اثر این تعارض بحث سوء تفسیر است. قضاوت‌های شخصی به دلیل وجود مدل‌های فکری، انتظارات، نقش‌ها و ساختارهای متفاوت باعث نادیده انگاشته شدن حقایق و عدم توجه به اعتقادات و درک شریک دیگر می‌شود (هانسن^۷، ۲۰۱۵).

قابل ذکر است تعارض بین سازمانی به دو دسته عمودی و افقی تقسیم می‌شود. تعارض عمودی زمانی است که اختلاف میان اشخاص در یک سلسله مراتب اتفاق می‌افتد اما افقی هنگامی است که تعارض

¹. Damanpour

². Operational Capability

³. Bargaining Power

⁴. Deru & Weingart

⁵. Relationship Conflict

⁶. Task Conflict

⁷. Hansen

میان اشخاص در یک سطح باشد (تاخور^۱، ۲۰۱۳). بر اساس این تقسیم‌بندی، تعارض میان مدیران در دسته تعارض بین سازمانی و ارزشی از نوع افقی^۲ قرار می‌گیرد. از طرف دیگر تعارض ارزشی زمانی رخ می‌دهد که اشخاص فعال در شرکت، دارای راه‌ها و ارزش‌های متفاوت در زندگی هستند که نتیجه آن، تفاوت در معیارها، نحوه ارزیابی رفتارها و عملکردها که مؤثر در مدیریت است، می‌شود.

فصل چهارم. تعارض در اهداف^۳

دستیابی به فناوری، دانش و فروش محصولات که سودآوری برای شرکت را به همراه دارد، به عنوان کلید و هدف نهایی شراکت محسوب می‌شود. به نحوی که فقدان یکپارچگی و چندگانگی در آن، از موارد اصلی ایجاد تعارض است. به همین دلیل، همانند بیشتر تعارض‌ها که در قبل مطرح شد، عدم توافق در ارتباط با موضوعات اساسی و تفاوت در اولویت شرکا و حتی انتظارات متفاوتی که در نتیجه نیاز متفاوت و عدم درک یکدیگر است، باعث چندگانگی و تفاوت اهداف با شریک دیگر و حتی با اهداف شرکت می‌شود.

در میان اهداف متفاوت که باعث ایجاد تعهدات سازمانی می‌شود، تعهد نگرشی^۴ مهمترین امری است که مانع از ایجاد تعارض در اهداف به خصوص با اهداف شرکت می‌گردد. این تعهد به میزان احترام شرکا به اهداف و ارزش‌های یکدیگر و شرکت بوده و مبنای آن، قرارداد ابتدایی شرکت است که شرکا را ملزم به انجام فعالیت‌هایی با توجه به اهداف سازمان می‌نماید. مottarz^۵ (۱۹۸۹) این تعهد را شامل سه عنصر می‌داند: ۱- اعتقاد قوی و قبول اهداف و ارزش‌های یکدیگر و شرکت. ۲- اراده بر تلاش در راستای اهداف شرکت. ۳- شناخت خود به عنوان یکی از اعضای شرکت.

با توجه به این عناصر، می‌توان این نوع تعهد را به عنوان وفاداری و یک عامل اجبار دانست که شرکا پایبند به اهداف شرکت می‌شوند.

همانگونه که در تقسیم بندی تعارض به پنهان و آشکار بیان شد، تعارض در اهداف میان شرکا از مواردی است که در ابتدا و قبل از سایر اختلافات میان شرکا مانند اختلاف نظر در باب مدیریت وجود دارد. از این رو نسبت به موارد دیگر قابلیت پیشگیری داشته که مهمترین آن حساسیت نسبت به انتخاب شریک است. در این مورد باید به معیارهایی چون ویژگی شریک از جمله محل اقامتگاه او با در نظر گرفتن فاصله جغرافیایی میان آن‌ها، سطح توسعه و وسعت شرکت، تجربیات او به خصوص حضور در بازارهای بین المللی و تشابه در حوزه فعالیت که منجر به تقویت ارتباط و تجانس در اهداف می‌شود، توجه کرد (رومیون^۶، ۲۰۱۱).

در نتیجه در صورت عدم تشابه میان فعالیت شرکا که در بسیاری از موارد، هدف آن‌ها از ایجاد همکاری با یکدیگر در قالب شرکت، دستیابی به دانش و افزایش اطلاعات است (جین^۷ و همکاران، ۲۰۱۶)، پس از کسب آن اقدام به خروج از شرکت می‌نماید و این امر مانع دست یابی به اهداف شریک دیگر می‌شود.

¹. Takhor

². Inter-Organizational and Value Conflicts

³. Goal Conflict

⁴. Attitudinal Commitment

⁵. Mottarz

⁶. Rumpunen

⁷. Jin

فصل پنجم. ساختار مالکیت و کنترل

ساختار مالکیت که براساس میزان سهام یا سهم شرکت تعیین می‌شود، در قدرت و ضعف شرکت تأثیر می‌گذارد. به اعتقاد تعدادی از نویسندگان، در صورتی که مالکیت شرکت نسبت به سهام به صورت مساوی است، امکان شکست نسبت به زمانی که تعادل میان آن‌ها وجود نداشته باشد، به این دلیل که شریک، کنترل مؤثر در امور شرکت و تصمیم‌گیری‌ها ندارد، کمتر است. همین عامل باعث کاهش احتمال رفتارهای فرصت طلبانه در راستای خود محوری از سوی شرکت می‌شود و در نتیجه مانعی در جهت اقدام به تصمیم‌گیری نسبت به اموری که در کوتاه مدت برای آن‌ها نفع داشته باشد، بدون توجه به اهداف، نظر شریک و همچنین اجبار شرکای خرد به فروش سهام خود^۱ محسوب می‌شود (اسچیلدیت^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). اما زمانی که تعادل وجود نداشته باشد، سهامداران اکثریت به دلیل کنترل خود و نقش رهبری که در شرکت دارند، دارای این توانایی هستند که زمینه را برای خروج سهامداران خرد ایجاد و یا اینکه به منظور تحقق اهداف خود بدون رعایت حقوق سایرین از عامل تهدید به خروج استفاده می‌کنند. حتی تسلیمی و همکاران (۲۰۱۶) کنترل واقعی سهامداران اکثریت را تهدید به خروج از شرکت و فروش سهام می‌دانند نه خود عمل ترک شرکت.

به نظر می‌رسد بر خلاف اعتقاد نویسندگان، درخصوص شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی به دلیل ویژگی خاص، نمی‌توان قائل بر این امر بود که عدم تعادل مالکیت نسبت به سهام، باعث افزایش تعارض می‌شود. به این دلیل که در این شرکت‌ها، بر خلاف شرکت‌های دیگر از جمله سهامی که به موجب اساسنامه می‌توان دارندگان کمتر از میزان خاصی از سهام را از حضور در هیات مدیره ممنوع کرد، این نهاد ترکیبی از تمام سهامداران صرفنظر از میزان مالکیت آن‌ها است و با توجه به نقش کلیدی شرکت و اینکه ممکن است دارنده سهام خرد به دلیل دارا بودن حق وتو از قدرت معامله‌ای بیشتری برخوردار باشد، هر سهامداری صرفنظر از میزان مالکیت سهام می‌تواند نقش مهمی را در ایجاد تعارض ایفا کند (شیشیندو^۳، ۲۰۱۵). این بدان معنا است که حتی اگر شخصی دارای سهام اکثریت باشد، به معنای کنترل کامل بر شرکت نیست. از طرف دیگر حتی اگر سهم شرکت به صورت مساوی باشد، اگر چه مطابق با اصول کلی وجود تعادل در مالکیت، احتمال ایجاد همکاری بیشتری را به همراه دارد اما ایجاد تعارض غیرقابل انکار است. زیرا به دلیل مساوی بودن سهام، دارای حق رأی مساوی هستند و احتمال این امر که شرکت در رسیدن به یک نتیجه به دلایل گوناگون اتفاق نظر نداشته باشند، زیاد است. همین عامل باعث ایجاد ناتوانی در رسیدن به یک تصمیم واحد و در نتیجه بن بست تجاری^۴ می‌شود.

از این رو ساختار مالکیت به هر شکل که باشد، مانع از ایجاد تعارض میان شرکت نمی‌شود و تنها باید در قرارداد ابتدایی شرکت، مواردی را در جهت جلوگیری درج نمود.

فصل ششم. رقابت میان شرکا

این امر بیشتر در شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی وجود دارد. همانگونه که بارها بیان شد، این نوع مشارکت به عنوان وسیله‌ای در راستای همکاری میان رقبا در محیط بیرون است. به عبارت دیگر عنصر

^۱. Squeeze-out

^۲. Schildt

^۳. Shishindo

^۴. Business Deadlock

ابتدایی آن، همکاری رقبا برای حصول به یک نتیجه خاص است. در این مورد نیلسن^۱ (۲۰۰۲) معتقد است ترکیب همکاری و رقابت^۲ در تلاش است که طراحی مجددی از ارزش‌ها و هنجارها در شرکت ایجاد کند. این امر نشأت گرفته از نظریه جدید نهادی^۳ است که به موجب آن، انگیزه‌های رفتاری شرکا و احترام به یکدیگر را حتی از سود اقتصادی مهم‌تر می‌داند و در راستای توجیه این امر، اعتقاد دارند که ذات بشر همزیستی با یکدیگر است تا سود و زیان (اورور^۴، ۲۰۱۰). به همین دلیل شرکا و مدیران شرکت‌های مشارکت انتفاعی باید به دنبال اقلان انگیزه‌ها و انتظارات رفتارهای اجتماعی خود و شریک دیگر باشند تا توجه به موقعیت شرکت از لحاظ اقتصادی.

بنابراین با توجه به ترکیب همکاری و رقابت، گرایش به هرکدام از این موارد در دوران حیات مشارکت انتفاعی به دلایل گوناگون از جمله مدیریت یا عدم مدیریت، اتحاد و اعتماد میان شرکا، وجود یا عدم وجود حاکمیت شرکتی قوی، شفافیت یا عدم شفافیت را به همراه دارد. از این رو حتی در زمان همکاری یک نوع رقابت بالقوه‌ای میان شرکا وجود دارد که اسناد مختلف که حاکم بر شرکت است و همچنین همکاری، تاحد زیادی مانع از بالفعل شدن آن می‌شود. به همین دلیل در صورت ایجاد رقابت، علاوه بر این امر که کمک به شکست مشارکت انتفاعی می‌کند، زمینه‌های خروج شرکا را به دلیل بی‌ثباتی فراهم می‌آورد. دلیل گرایش به رقابت میان شرکا را می‌توان براساس دیدگاه متمرکز بر استفاده‌کننده^۵ توجیه نمود که به ساختارهایی چون نقش شرکا، کارگران و توزیع قدرت تاکید دارد. مطابق با این دیدگاه، شرکا به عنوان اشخاصی هستند که به دنبال منافع و اولویت‌های خود بوده و به دلیل وجود رقابت آن‌ها در محیط بیرون، رفتارهایی چون خود محوری و اولویت نهادن منافع شخصی در برابر منافع گروهی آشکار می‌شود. از دیگر مواردی که در محیط رقابت‌آمیز مشارکت انتفاعی وجود دارد، عمل متقابل^۶ از سوی شرکا است که به گفته کوجوت^۷ (۱۹۸۹) براساس نظریه رفتار متقابل، همکاری میان شرکا براساس تلافی رفتارها است. این عامل در بسیاری از موارد منجر به خروج از سوی شریک می‌شود. هرچه بی‌ثباتی به دلایل مطرح شده در بندهای یاد شده بیشتر باشد، انگیزه رقابتی میان شرکا شدت و زمانی که یکی از شرکا، این رفتارها را بر رفتارهایی چون همکاری ترجیح دهد، شریک دیگر خود اقدام به انجام این اعمال تلافی‌جویانه می‌نماید. در چنین موقعیتی، ایجاد اعتماد میان شرکا مشکل و تنها راه، خروج از شرکت است. در این خصوص پیشنهاد بر انعقاد قراردادهای موازی مانند قرار عدم رقابت و یا عدم افشا می‌شود.

بخش دوم. دلایل بیرونی (خارجی)

در سال‌های اخیر عدم قطعیت در بازار که میزان آن بستگی به منطقه و کشور میزبان دارد، به عنوان موضوع جهانی در نظر گرفته شده است. از طرف دیگر با توجه به این امر که شرکت و به طور خاص مشارکت انتفاعی بر مبنای رقابت است، در راستای انتخاب میان خطرات و فرصت‌ها، مجبور به سازگاری با محیط خارجی هستند. همین امر باعث آسیب‌پذیری آنها در برابر ساختارهای بیرونی شرکت یا خطرات ناشی از کشور می‌شود. این خطرات شامل وضعیت خاص بازار، مسائل مربوط به امور سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که توسط دولت و یا اشخاص اعم از سازمان‌های مردم‌نهاد و یا اتباع کشور ایجاد می‌شود.

¹. Nielsen

². Co-petition

³. Modern Institutional Theory

⁴. Overer

⁵. User-Oriented Approach

⁶. Reciprocity Theory

⁷. Kogut

به همین دلیل این خطرات را می‌توان به دو دسته رسمی شامل تصویب قوانین، آیین نامه و فرامین حکومتی و غیر رسمی شامل ارکان هنجاری و شناختی، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی تقسیم کرد. نقش این دو دسته به این شکل است که مدیران و شرکای شرکت، منافع، اهداف و تصمیمات خود را در ارتباط با ساختارهای شرکت در محدوده رسمی و غیر رسمی محل اقامتگاه شرکت در هنگام انعقاد عقد مشخص می‌کنند و در مواردی که محدودیت‌های رسمی، به طور کامل روشن و مشخص نیست، محدودیت‌های غیر رسمی، نقش مهمی را در هدایت آن‌ها بازی می‌کنند (اورور، ۲۰۱۰). از این رو در راستای مدیریت خطر که بستگی به ساختار و موضوع فعالیت شرکت و همچنین کشور اقامتگاه دارد، شرکای خارجی اشتیاق به مشارکت با شریک داخلی به دلیل آشنایی آن‌ها با فرهنگ، سیاست و اقتصاد منطقه در قالب مشارکت انتفاعی قراردادی به عنوان یک مشارکت مدنی به جای تشکیل شرکت تجاری، دارند. به طور مثال در صورتی که موضوع فعالیت، بهره برداری نفتی و یا سایر موضوعاتی باشد که احتمال تحریم از ناحیه کشورهای غربی باشد، از روش اخیر، استفاده می‌شود.

قابل ذکر است در بسیاری از موارد، عوامل خارجی که منجر به بی‌ثباتی و خروج از شرکت می‌شود، در قلمرو احتمالات غیر قابل انتظار^۲ قرار می‌گیرد. به موجب این احتمال که جز نظریه احتمالی^۳ است، امکان ایجاد تغییرات در ساختارهای اساسی اعم از سیاسی و اقتصادی و ... در طول حیات شرکت که منجر به تغییر اساسی از زمان تشکیل شرکت است، وجود دارد و این عوامل هیچ‌گاه در زمان تأسیس قابل پیش‌بینی نیست.

نمونه بارز و جدید این مورد کشور ایران است که پس از انعقاد موافقت نامه برجام، تعدادی از شرکت‌های خارجی از جمله شرکت توتال فرانسه حاضر به همکاری در زمینه نفتی با ایران شدند. اما پس از تحریم‌ها از سوی ایالات متحده آمریکا و خروج آن کشور از آن موافقتنامه، این شرکت اقدام به خروج از مشارکت انتفاعی کرد^۴.

به طور معمول در ابتدای شکل‌گیری شرکت، احتمال این امر که شرکا مجبور به اعمال تغییرات با توجه به شرایط بیرونی باشد، زیاد است. به همین دلیل در راستای اتخاذ سیاست پیشگیری از ایجاد هر گونه ضرر تا حد ممکن به منظور بهبود عملکرد مالی و دستیابی به ثبات بیشتر، موارد زیادی را به عنوان مدیریت خطر در نظر می‌گیرند که می‌توان به درج شرط خروج در اسناد حاکم بر شرکت از جمله قرارداد سهامداران و اساسنامه شرکت اشاره کرد (آندرسون، ۲۰۱۶). در ذیل به توضیح اقسام عوامل خارجی که باعث ایجاد خطر در طول دوران همکاری در قالب شرکت تجاری بین‌المللی از جمله مشارکت انتفاعی می‌گردد، پرداخته می‌شود.

فصل نخست. خطر سیاسی^۶

دو اتفاق غیر منتظره شامل افزایش قیمت نفت در سال ۱۳۵۱ و وقوع انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۳۵۷، باعث اهتمام اندیشمندان نسبت به بررسی این واژه در دنیای تجارت شد. در دهه ۱۹۸۰ میلادی، بدهی‌های

^۱. Overer

^۲. Unexpected Contingency

^۳. Contingency Theory

^۴. [https://www.reuters.com/article/us-iran-](https://www.reuters.com/article/us-iran-france-total/iran-says-frances-total-has-)

[france-total/iran-says-frances-total-has-](https://www.reuters.com/article/us-iran-france-total/iran-says-frances-total-has-)

officially-left-south-pars-deal-tv-idUSKCN1L50PH Last visited: 3/4/2019

^۵. Anderson

^۶. Political Risk

کشورها نیز منجر به افزایش بررسی‌های علمی و حرفه‌ای در ارتباط با واژه خطر سیاسی و مدیریت آن گردید و در نهایت در دهه‌های بعد، حادثه ۱۱ سپتامبر و بحث تروریسم به عنوان موضوعی نگران‌کننده برای سرمایه‌گذاران تبدیل شد. این امر منجر به توسعه تحقیقات و بازنگری در زمینه انواع این خطر گردید. داسیلواکوستا^۱ (۲۰۱۷) در یک تقسیم بندی زمانی، مطالعاتی که در زمینه خطر سیاسی انجام شده است را به سه دوره زمانی تقسیم می‌کند:

۱. دهه هفتاد میلادی به عنوان دوره آگاهی از وجود خطر سیاسی.
۲. دهه هشتاد میلادی به عنوان دوره بررسی‌های علمی و حرفه‌ای نسبت به این امر.
۳. دهه نود میلادی به عنوان دوره مطالعات علمی و بازنگری نسبت به بررسی‌های صورت گرفته در راستای انطباق با دنیای معاصر که تا کنون نیز ادامه دارد.

با توجه به تقسیم بندی فوق به دلیل عدم شباهت در موقعیت مکانی و زمانی که باعث تفاوت در متغیرها و ماهیت می‌شود و از طرف دیگر معیار شخصی که تاکید بر ساختار، موضوع و اهداف شرکت می‌کند، تعریفی که مورد اجماع نویسندگان از این واژه باشد، وجود ندارد. گروهی از نویسندگان تنها دخالت دولت را به عنوان خطر سیاسی می‌دانند که این امر باعث ناکارآمدی در سرمایه گذاری مستقیم خارجی می‌شود (کوربین^۲، ۱۹۸۷). مشکل اصلی این تعریف، ارائه یک معیار نوعی است که اقدام به ارزیابی موضوعات و ساختارهای شرکت نمی‌کند. دخالت دولت ممکن است در بسیاری از موارد منتج به ضرر برای شرکتی نمی‌شود. از این رو نمی‌توان هر دخالتی را یک خطر دانست. تعریف دیگر که به نظر جامع‌تر است، به جای حادثه و رخداد سیاسی تاکید بر احتمالات و اثرهای آن حادثه نسبت به شرکت با توجه به موضوع آن دارد (سوتیلوتا^۳، ۲۰۱۲). نویسندگان دیگر با توجه به تعریف دوم، دامنه تاثیرگذاری رخداد سیاسی را گسترش داده و امری را به عنوان خطر سیاسی می‌دانند که تأثیر بر محیط تجاری و بازرگانی به طور کلی بگذارد. بر مبنای همین تقسیم بندی، یکی از نویسندگان، خطر سیاسی را به دو دسته کلان و خرد تقسیم نموده است. با این توضیح در صورتی که تغییرات و یا حوادث ناشی از سیاست یک کشور، تأثیر بر تمام شرکت‌های خارجی بگذارد، خطر سیاسی در سطح کلان^۴ بوده و در صورتی که اتفاق تنها تاثیرگذار بر روی تعداد محدودی از شرکت‌ها باشد، خطر سیاسی در حد خرد^۵ است (روبوک^۶، ۱۹۷۱).

بنابراین با توجه به موارد بالا می‌توان خطر سیاسی را به عنوان یک رخداد غیر قابل پیش بینی در کشور دانست که یا از سوی دولت مانند مصادره، عدم پذیرش قراردادهای خارجی در قالب تصویب قوانین و محدودیت در زمینه واردات و صادرات ایجاد می‌شود و یا اینکه دارای مبانی اجتماعی مانند انقلاب‌ها، تروریسم و یورش بوده و یا ناشی از رفتارهای دول خارجی در محیط بین الملل است که می‌توان به تحریم‌ها و جنگ‌ها اشاره کرد. این عوامل تأثیر بر فعالیت تجاری شرکت‌ها داشته به نحوی که مانع در دستیابی به اهداف سهامداران می‌شود.

فصل دوم. خطر فرهنگی

دسته دیگری از خطرها که به طور مستقیم با مسائل مالی شرکت در ارتباط نیستند، خطرهای ناشی از فرهنگ است. عدم علم نسبت به فرهنگ منطقه‌ای که سرمایه گذاری در آن صورت می‌گیرد، مشکلات

¹. Da Silva Costa

². Korbin

³. Sottilotta

⁴. Macro Political Risk

⁵. Micro Political Risk

⁶. Robock

زیادی را در فعالیت و عملکرد شرکت ایجاد می‌نماید و می‌توان آن را به عنوان تهدیدی که منجر به بی‌ثباتی بازار و سرمایه‌گذاری می‌شود، دانست. خطر فرهنگی به دو دسته داخلی و خارجی تقسیم می‌شود. دسته نخست در مبحث نخست از فصل یکم به طور کامل توضیح داده شد. اما خطر فرهنگی بیرونی عبارت است از تهدیداتی که برای یک شرکت ناشی از مشارکت انتفاعی از سوی فرهنگ کشور میزبان وارد و منشأ ایجاد آن، فقدان درک نسبت به ساختارهای اساسی آن کشور از جمله فرهنگ رقابتی بوده و تأثیر در سرنوشت شرکت دارد. معیاری که در ارزیابی این خطر مورد استفاده قرار می‌گیرد، موقعیت بازاری محصول^۱ است. بر مبنای این امر باید موقعیت و تمایل عمومی مردم بر اساس فعالیت‌های شرکت در صنعت خاصی در بازار مورد ارزیابی قرارگیرد (فریسوا و واگلی^۲، ۲۰۱۸). این معیار در تجارت بین‌الملل و شرکت‌های تجاری بین‌المللی بر اساس تولید، توزیع و برند محصول بر اساس استقبال و پذیرش از سوی فرهنگ آن منطقه به کار می‌رود.

در میان انواع فرهنگ‌های منطقه که به عنوان خطر در نظر گرفته می‌شود، بیگانه‌ستیزی و نژادپرستی^۳ به عنوان مهم‌ترین امر قلمداد می‌شود. به گونه‌ای که جایگاه چهارم در مجموعه اطلاعات خطر محیطی بازرگانی را به خود اختصاص داده است. بیگانه‌ستیزی و نژادپرستی بر گرفته از اعتقادات، ارزش‌ها، پیشینه عرفی و مذهبی که بر تغییر مسیر دولت و ایجاد خشونت نقش دارد و مانعی در جهت حضور فعال سرمایه‌گذاران خارجی محسوب می‌شود (زینانوپنگ و پنگ^۴، ۲۰۱۳). خطر مذکور در شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی به مراتب نسبت به سایر سرمایه‌گذاری‌ها کمتر است. به این دلیل که به طور معمول یکی از شرکا از اتباع کشور میزبان است و به طور کامل بر این امور اطلاع دارد. از این رو در انتخاب موضوع و اهداف، این موارد در نظر گرفته می‌شود.

فصل سوم. خطر اقتصادی

این خطر را می‌توان ناشی از تغییرات اجتماع، فناوری، فرهنگ و توسعه یا تغییر سیاسی، حوادث غیر قابل پیش‌بینی مانند شیوع ویروس کرونا، تصویب قوانین و یا کاهش ارزش پول یک کشور که بر اقتصاد ملی یا جهانی تأثیر می‌گذارد، دانست. به نحوی که این تغییرات، در ساختارهای اقتصادی کشور میزبان ایجاد شده و باعث توقف و یا کندی فعالیت شرکت‌های خارجی می‌شود.

خطر اقتصادی به دو دسته خرد و کلان تقسیم می‌شود. خطر اقتصادی خرد در برگیرنده اثر تصمیمات داخلی شرکت بر سرنوشت آن است و این امر را نمی‌توان به عنوان یک خطر در حوزه کشوری و در قلمرو عوامل بیرونی دانست. اما در مقابل، خطر اقتصادی کلان در برگیرنده روابط اقتصادی در مقیاس وسیع ملی و بین‌المللی و اثر آن بر چرخه فعالیت شرکت و تمامی سرمایه‌گذاران است.

در بسیاری از موارد، خطر سیاسی و فرهنگی باعث ایجاد خطر اقتصادی می‌شود. به همین دلیل است که به منظور بررسی رشد اقتصادی یک کشور، مسائلی چون ثبات سیاسی از اهمیت زیادی برخوردار است. در میان رخدادهای سیاسی آنچه که مورد توجه نویسندگان قرار گرفته است، تهدید در عالم سیاست است (ولکمن و گلوکنار^۵، ۲۰۱۲). تهدید اعم از تهدید به تحریم و جنگ و حتی اگر به مرحله فعلیت نرسد تا

¹. Product-Marketing Position

². Frisova & Vagely

³. Micro Political Risk

⁴. Xianopeng & Pheng

⁵. Volkmann & Glovkner

حد زیادی می‌تواند ساختارهای اقتصادی یک کشور را با مشکل مواجه سازد. قابل ذکر است تاثیرگذاری مذکور یک جنبه نبوده بلکه رابطه متقابلی بر یکدیگر دارند. با این توضیح که خطر اقتصادی نیز می‌تواند منجر به بی‌ثباتی سیاسی و فرهنگی شود و هر چه که محیط سرمایه‌گذاری دارای ثبات بیشتری باشد، وضعیت سیاسی نیز با عدم قطعیت کمتری مواجه می‌شود.

نتیجه

عدم قطعیت در بازار که ناشی از محیط داخلی شرکت و تعارض میان شرکا و یا عوامل خارج از شرکت است، در طول چهاردهه گذشته به عنوان موضوع جهانی در نظر گرفته شده است. این خطرات در آغاز همکاری در قالب ایجاد شخصیت حقوقی نه تنها وجود نداشته بلکه امکان پیش‌بینی آن نیز نمی‌رود. از آنجا که قراردادهای مشارکت میان مؤسسين نیز با توجه به وضعیت حاکم در هنگام انعقاد آن نوشته می‌شود، با وقوع رخدادهایی که تحت عنوان خطر از آن یاد می‌شود، عکس‌العمل در برابر آن را با مشکل مواجه می‌سازد و در نتیجه بن‌بست تجاری ایجاد می‌شود. از این رو در راستای ایجاد انعطاف میان سود و خطر، مدیریت خطر نقش مهمی را بازی می‌کند.

از آنجا که تمرکز اصلی این پژوهش وجود خطرانی بود که منجر به خروج یکی از شرکا می‌شود، در نظر گرفتن شرط خروج و یا شروط محدود کننده در انتقال سهام در قراردادهای حاکم بر شرکت همانند قرارداد سهامداران و یا اساسنامه پیش از وقوع هر گونه تعارض و حادثه که منجر به خروج شود، نقش مهمی در جهت جلوگیری از مشکلات در زمان وقوع اختلاف ایفا می‌کند. بسیاری از محققان شرط خروج را به مثابه شرط طلاق در قرارداد ازدواج دانسته‌اند. حتی پاول سیمون در کتاب پنجاه راه ترک عشق با استناد به همین قیاس بیان داشته است در صورتی که از همان ابتدا راه عاقلانه‌ای برای جدایی و خروج اتخاذ شود، واکنش در برابر اختلافات آسان‌تر است. به همین دلیل با توجه به اتفاقات سال‌های اخیر در دنیا به ویژه خاورمیانه، سرمایه‌گذاران از همان ابتدا با دیده تردید نسبت به فعالیت در تعدادی از کشورها می‌نگرند. از این رو آن‌ها با علم بر این امر که در صورت رخداد این عوامل، در بسیاری از موارد شرکت و سایر شرکا با مشکلاتی چون بن‌بست تجاری مواجه می‌شوند که تنها راه‌هایی از آن، عدم ادامه فعالیت است، اقدام به درج شرط خروج از شرکت می‌کنند.

در این مقاله سعی بر این شد که خطرانی که ممکن است در طول دوران همکاری در قالب شرکت تجاری بین‌المللی به طور عام و شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی به طور خاص ایجاد شود، مورد بررسی قرار گیرد. خطرات به دو دسته داخلی و خارجی تقسیم می‌شود. عوامل داخلی در نتیجه تعارض میان شرکا که ناشی از تعارضات در فرهنگ، هدف، عدم تعادل در وابستگی به یکدیگر که ناشی از ساختار مالکیت از لحاظ میزان سهم و نقشی که این امر در کنترل شرکت دارد و عملکردهای مدیریتی تقسیم می‌شود. از آنجا که شرکت‌های ناشی از مشارکت انتفاعی همکاری میان رقبا است، اینگونه تعارضات داخلی نسبت به سایر شرکت‌ها بیشتر است. از این رو هر چه فاصله تعادل و میزان وابستگی میان شرکا بیشتر باشد، احتمال تعارض و در نتیجه خروج بیشتر است. در نتیجه موافقت نامه‌های پیش از قرارداد، شناخت شریک، یکسانی در حوزه فعالیت و نزدیک بودن فرهنگ می‌تواند نقش مهمی در کاهش تعارضات داشته باشد. از طرف دیگر از آنجا که شرکت‌ها به منظور فعالیت خود باید در مطابقت با محیط خارجی باشند، میزان آسیب

خطراتی که باعث تغییر در ساختارهای شرکت می‌شود، نقش مهمی در فعالیت شرکت و ادامه آن دارد. این خطرات شامل خطرات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی بوده که در بسیاری دارای رابطه متقابل هستند و ایجاد یکی از این عوامل بر دیگری تأثیر می‌گذارد.

از این رو به عنوان یک امر پیشگیرانه پیشنهاد می‌شود به منظور جلوگیری از ایجاد تعارض، نظام حاکمیت شرکتی قوی با دید حمایت از تمام ذینفعان مورد تصویب قانونگذار قرار گیرد و در کنار آن از آنجا که قراردادهای سرمایه گذاری که منتج به تشکیل یک شخصیت حقوقی مستقل می‌شود و در یک محیط تردید آمیزی منعقد می‌شود که امکان پیش بینی حوادث در آینده وجود ندارد، شرکا به منظور حفظ یگانگی و انسجام شرکت، شروط محدود کننده نقل و انتقال سهام مانند خرید/فروش، حق اولویت، حق الزام سهامداران خرد به فروش و یا حق همراهی سهامدار خرد با اکثریت در فروش را در نظر بگیرند.

منابع

اشرفی، داریوش، اسلامی، رضا، (۱۳۹۶). "نقش سازمان‌های بین‌المللی در جهانی شدن اقتصاد و تأثیر آن بر حاکمیت ملی"، *تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل*، سال دهم، شماره ۳۵.

تسلیمی نودهی، افسانه، صمدی لرگانی، محمود، براری نوکاشتی، صغری، (۲۰۱۶). "بررسی اثر تهدید خروج سهامداران عمده بر کیفیت گزارشگری مالی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، *دومین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات نو در زمینه مدیریت، اقتصاد و حسابداری در مالزی*.

صفردوست، عالیبه، محمد روضه صحرا، مریم، تقی زاده، محمد، منطقی، منوچهر (۱۳۹۵)، "بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل هافتد در اثر بخشی انتقال فناوری و عملکرد رقابتی"، *فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، دوره ۴، شماره ۴.

Anderson, Mark, (2016), " Entity Exit: Rights, Remedies and Bounded Rationality", *Hoston Business and Tax Law Journal*, Vol XVII

Arsalan, Birgul, Wassmer, Ulrich, Dussauge, Pierr, (2015), "Distributive Justice and Joint Venture Termination: A Social Exchange Perspective", Working Paper 1/10/2015 Available At: <http://papers.ssrn.com/Id=2733206>. Last visited 21/2/2019

Barkema, Harry G and Vermeulen, Freek, (1997), "What Differences in the Cultural Backgrounds of Partners Are Detrimental for International Joint Venture", *Journal of Business Studies*, Vol 128, No4

Carline, Paul R. (2002), "Transferring, Translating and Transforming: An Integrative Framework for Managing Knowledge Across Boundary". P.7. Available At: <http://core.ac.uk/download/pdf/4381455.pdf>, Last Visited: 6/3/2019

Carr, Jered B., Hawikin, Christophor, Westbary, Drew E, (2017), "In Exploration of Collaboration Risk in Joint Ventures: Perception of Risk by Local Economic Development officials", *Economic Development Quarterly*, Vol3, No3

- "Conflict Resolution Process in International Joint Venture: A Metaphor Approach", Available At: http://emnet.univie.ac.at/upload/media/nguyen_and_larimo.pdf. Last Visited: 01/04/2019
- Connelly, Brian L., Shi, Wei, Hoskisson, Robert E., Koka, Balaji R, (2018), "Shareholders Influence on Joint Venture Exploration", *Journal of Management*, Vol XX, No x
- Damanpour, Faribours, Devece, Carlos, Chen, Chao, Pothukuchi, Vijay, (2012) "Organizational Culture and Partner Interaction in the Management of International Joint Venture in India", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol29, Issue2
- Da Silva Costa, Luiz Paulo, Cristine, Ariane, Figueira, Roder (2017), "Political Risk and Internationalization of Enterprises: a Literature Review", *Cad. EBAPE.BR*, Vol 14, No 2
- Das, T.k, Teng Bing Sheng (1998); "Between Trust and Control: Developing Conflict in Partner Cooperation in Alliances", *Academy of Management Review*, Vol 23, No3
- Deru, Carstenk. W, Weingart, Lourise R., (2003), "Task Versus Relationship conflict, Team Performance and Team Member Satisfaction a Meta Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol88, No4
- Firsova, Nadege, Vaghely, Ivan P., (2018), "Strategic Options to Cultural Risk Management: A Theoretical Framework", *Universal Journal of Management*, Vol6, No 7
- Hansen, Rebecca, (2015), *The Relationship between Task Conflict, Task Performance and Team Satisfaction in Management Team*, Master Thesis, Under Supervision Dr. Henning Bang, University of Oslo
- Hennart, Jean Francois, Roehl, Thomas, Zeittow, Dixie S., (1999), "Trojan Horse or Work Horse: The Evolution of Us-Japanese Joint Venture in the USA", *Strategic Management Journal*, Vol 20
- Hofstede, Geert, (1980), "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, Available At: <http://doi.org/10.977/2307-0919.1.14>. pdf. Last Visited 3/3/2019
- Insider, Rodrigo, Schwens, Christian, Hornungi, Frank, Kabst, Ruedigar, (2015). "The Impact of Structural and Attitudinal Antecedents on Instability of International Joint Venture: the Mediating Role of Asymmetrical Change in Commitment", *International Business Review*, Vol 24
- Jin, Janson Lu, Zehangzhou, Kevin, Wang, Yonggui, (2016), "Exploitation and Exploration in International Joint Venture: Moderational Effects of Partner Control Imbalance and Product Similarity", *Journal of International Marketing*, Vol 24, No 4

- Kogut, Burce, (1989), "The Staility of Joint Venture, Reciprocity and Competitive Rivarly", *Journal of Industrial Economic*, Vol XXXVIII
- Kobrin, S. J. (1987), "Political Risk; a Review and Reconsideration". *Journal of International Business Studies*, Vol 10, No 1
- Mottarz, Cliffordj, (1989), "An Analysis of Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioural Commitment", *The Sociological Quarterly*, Vol30, No1
- Luo, Yadong(2006),"From Gain Sharing to Gain-Generation: Quest for Distributive Justice in International Joint Venture", *Journal of International Management*, Vol 15
- Luo, Yadong(2006),"Toward The Micro and Level Consequences of Interaction Justice in Cross-Cultural Joint Ventures", *Human Relationship*, Vol 59, No8
- Luo, Yadong(2008),"Procedural Fairness and Inter Firm Cooperation in Strategic Alliances", *Strategic Management Journal*, Vol29, No 1
- Luo, Yadoge, (2009), "Are We On The Same Page? Justice Agreement in International Joint Venture", *Journal of World Business*, Vol 44
- Makino, Shinge, Chan, Christian M., Koisobe, Taketi, Beamish Paul W., (2007). "Intended and Unitended Termination of International Joint Venture", *Strategic Management Journal*, Vol 28
- Nielsen, Bobernar, (2002), "Why Do International Joint Venture Fail a Strategic Mismatch Explanation", *Copenhagen Business School*, WP.4-2002
- Overer, K. F. Vanden, (2010), *Cause of International Joint venture Instability of Institution Based View*, Bachelor Thesis in Organization and Strategy, Under Supervision: Dr. Ir. J.S. Small, University of van Tilburg.
- Owens, Martin; Ramsey Elain, Loane, Sharon (2013),"Resolving Post Formation Challenges in Shared IJVs: The Impact of Shared IJV Structure on Inter-Partner Relationship", *International Business Reviews*, Vol 27
- Pajunen, Kelle, Fang, Liang (2013), "Dialectical Tension and Path Dependency in International Joint Venture Evolution and Termination", *Asia Pacific Journal Management*, Vol30
- Reithel, Scoff M., Baltes, Boris B., Buddhavarapn, Seat, (2007), "Culture Difference in Distributive and Procedural Justice: Does Two Factor Models Fit for Hong-Kong Employees", *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol7, No1
- Robock, S. H., (1971), "Political Risk: Identification and Assessment". *Columbia Journal of World Business*, Jul/Aug, Vol 6, No 4

- Rumpunen, Sami, Jorma Larimo (2006), "*Partner Selection for International Joint Venture*" In Book: Contemporary Euromarketing: Entry and Operational Decision Making, UK: Routledge Press.
- Schildt, Henri A, Maula, Markku V.J, Keit, Thomas, (2005), "Explorative from External Corporate Venture", *Baylor university*, NO.E-T-8
- Shishido, Zenichi,(2015), "The Strategy Behind the Organizational Game: A Comparison between the Joint Venture Negotiation and the Venture Capital Investment Negotiation", Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2628614>, Last Visited: 06/04/2019
- Sottilotta, Cecilia (2012), "Political Risks: Concepts, Definitions, Challenges", *Conference Papers-SOG-WP6*
- Takhor, Digvijaysink, (2013), "Conflict and Conflict Management", *Journal of Business and Management*, Vol18, Issue 6
- Volkman, Tim, Glockner, Holger, (2012), "Risk Concept, Selection of Risk Areas and Expert Survey Methodology", *The Economic Risk of Globalization*, Bertelsmann Stiftung Press
- Xiaonpeng, Deng, Pheng, Low Sui, (2013), "Understanding the Critical Variable Affecting the Level of Political Risks in International Construction Project", *Journal of Civil Engineering*, Vol 17, No 5
- Zou, Ericfang Shaming, (2010), "The Effect of Absorptive and Joint Learning on Instability of International Joint Venture in Emerging Economic", *Journal of International Business Studies*, Vol41