مقدمة:

تشهد بيئة العمل المعاصرة تغيرات وتطور كبيرة وواسعة النطاق أدت هذه التغيرات والتطورات لبروز العديد من التحديات والقضايا السياسية والاقتصادية والإدارية والمحاسبية وغيرها، كما اتسمت هذه البيئة بشدة المنافسة، كل هذا التغير والتطور كان بفضل ظهور العولمة بمفهوم حديث في حياة الناس، ومن ثم الاستخدام الواسع للتكنولوجيا ليس في التصنيع والتجارة والاتصال فحسب بل في كافة نواحي الحياة. فضلاً عن كبر حجم الشركات وتعدد المستثمرين (الملاك) وضخامة وتعدد الإنتاج. مما أدى لظهور العديد من المفاهيم الحديثة التي برزت من خلال سعي المفكرين في كافة النواحي العلمية ومحاولاتهم الجادة في تلبية متطلبات تلك البيئة الجديدة من أجل مواكبة تلك التغيرات ومواجهة تلك التحديات. فظهر مفهوم نظرية الوكالة بسبب ضعف الدور الرقابي للملاك فأصبحت الإدارة الوكيل الأساسي عن الملاك. إلا أن واقع الممارسة الإدارية والمحاسبية قد أدى الى ممارسات إدارية ومالية خاطئة وفاشلة مع غياب تام للقيم والأخلاق المهنية من قبل بعض المدراء والموظفين.

نظراً للأزمات الاقتصادية والمالية المتلاحقة التي شهدتها العديد من دول العالم على حد سواء المتقدم منها والنامي، والتي كان من أبرز دواعيها ضعف الإدارة وآليات الرقابة الداخلية وعدم كفاية الإفصاح المحاسبي وانعدام الشفافية والمصداقية والأمانة وغياب المساءلة في الشركات. مما دعا إلى ضرورة استخدام آليات جديدة لاستعادة كفاءة وفاعلية الإدارة ونظم الرقابة الداخلية. فبرز مفهوم حوكمة الشركات كأحد المفاهيم الحديثة الملحة والضرورية لإزالة التشوهات التي اكتنفت النظم الإدارية والمحاسبية في تلك الشركات.

عزيزي الطالب هذا المقرر:

حوكمت الشركات يحتوي على عدد خمسة عشر وحدة دراسية تناولت هذه الوحدات كافة الموضوعات ذات الصلة بمفهوم حوكمة الشركات بدأت هذه الوحدات بوحدتين كمراجعة لبعض المفاهيم المتعلقة بالإدارة ونظرية الوكالة كمدخل هام وضروري لدراسة حوكمة الشركات. ومن ثم تناول المقرر مفهوم ونشأة حوكمة الشركات وتطورها فضلاً عن مبادئ ومعايير وأسس وركائز حوكمة الشركات وكذلك الأبعاد التنظيمية لحوكمة الشركات فضلاً عن الجهات المناط بها تطبيق هذا المفهوم. في ذات الإطار يتناول هذا المقرر الممارسة الفعالة لحوكمة الشركات مستعرضاً أهم جهود المملكة العربية السعودية في تطبيق مفهوم حوكمة الشركات.

نظرية الوكالة

٢/١ مفهوم نظرية الوكالة:

أدى انفصال الملكية عن الإدارة في الشركات المساهمة إلى تفتت الملكية وتوزيعها على عدد كبير من حملة الأسهم، بعضهم أو الغالبية العظمى منهم يملكون عدداً قليلاً من الأسهم وقلة قليلة منهم تملك عدداً كبيراً من أسهم الشركة، الأمر الذي يترتب عليه ضعف قدرة الملاك على التحكم في تصرفات الإدارة، بالإضافة إلى وجود قلة من حملة الأسهم لهم اليد العليا في توجيه سير هذه الشركات العملاقة، وبالتالي أنفجر من الأفق سؤال هام وهو كيف يمكن أن نجعل الإدارة في موضع مسؤولية عن مصالح المجتمع؟ ويقصد بمصالح المجتمع رعاية وتشجيع النمو الاقتصادي مع المحافظة على المثل الديمقراطية مثل المساواة والعدالة والحرية، وفي ظل مواجهة هذه القضية ظهرت إستراتيجيتان هما:

١ – مدخل الأمناء:

وجوهر هذا المدخل هو أن المديرين أمام القانون يعتبرون أمناء على ثروات الملاك. لذا فهم مسئولون أمام القانون عن أي تقصير أو إتلاف أو ضياع أو سوء استخدام لثروة الملاك، والمحكمة هي صاحبة السلطة التقريرية في الفصل بين الملاك والإدارة عند تعارض المصالح.

٢ – مدخل نموذج التعاقدات مع الملاك:

قدم أدولف بيرل افتراضين هيكليين للحوكمة، تم اختيار أولهما وهو نموذج اعتبار المديرين أمناء نيابة عن المجتمع، إلا أنه تراجع عنه فيما بعد لأسباب عديدة منها صعوبة فرض الرقابة على الإدارة حتى من جانب القضاة في المحاكم، بسبب عدم خبرتهم في هذا المجال، وبعد تراجع بيرل عن هذا البديل قدم لنا مدخلاً آخر وهو(نموذج التعاقدات، وفي هذا النموذج يتم النظر إلى الشركة المساهمة على أنها عبارة عن مجموعة مترابطة من التعاقدات مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة في الشركة) عمال – عملاء – دائنين – موردين – حملة أسهم إلا أن المديرين مسئولون عن صياغة هذه العقود باعتبارهم وكلاء عن الملاك، وبما يخدم مصالح حملة الأسهم في المقام الأول، وعلى ذلك، فإن رغبة كل طرف من الأطراف في تعظيم مصلحته الخاصة سوف يواجه بتصدي الإدارة له عن طريق هذه العقود، وبما يخدم أو يحافظ على مصالح الملاك وباقي الأطراف، والمديرون الذين لا يسعون إلى تعظيم مصالح الملاك يتم استبدالهم.

٢/٢ تعريف نظرية الوكالة:

تعرف نظرية الوكالة بأنها إطار فكري يستخدم كأداة بحث لتفسير ظاهرة العلاقات التعاقدية التي عرفت في ميادين كثيرة من ميادين العمل والفكر الإنساني . وتنشأ علاقة الوكالة عندما يفوض (يوكل شخص معين) أو مجموعة من الأشخاص (يسمى الأصيل شخصاً آخر) أو مجموعة من الأشخاص (يسمى الوكيل) للقيام بأداء خدمة أو مهمة محددة بالنيابة عن الأصيل.

٢/٣ فروض نظرية الوكالة: ترتكز نظرية الوكالة على الفروض التالية:

1- إن أطراف الوكالة يتمتعون بالرشد نسبياً وأن تصرفاتهم مؤسسة على تعظيم منافعهم الذاتية.

2- إن دوال أهداف الأصيل والوكيل غير متوافقة تماماً وأن هناك قدراً من التعارض في المنافع بينهما.

3- أنه بالرغم من وجود تعارض في دوال أهداف الوكلاء والأصلاء فإن هناك حاجة مشتركة للطرفين في بقاء العلاقة أو المنشأة قوية في مواجهة المنشآت الأخرى.

4-إن هناك عدم تماثل في هيكل المعلومات لدى كل من الأصيل والوكيل في ما يتعلق بموضوع الوكالة.

5- يترتب على ما سبق ضرورة توافر قدر من اللامركزية للوكيل تمكنه من اتخاذ بعض القرارات والقيام ببعض التصرفات دون الرجوع للأصيل.

٢/٤ مشاكل الوكالة: تتعرض الوكالة لنوعين أساسيين من المشاكل هما:

1- مشكلة التخلخل الخلقي: تنشأ عندما لا يستطيع الأصيل ملاحظة أداء الوكيل واختياراته وعندما تختلف تفضيلات كل من الأصيل والوكيل حول البدائل المتاحة للاختيار.

2- مشكلة التخلخل العكسي (الاختيار العكسي): تنشأ عندما تكون لدى الوكيل القدرة على الحصول على المعلومات الخاصة بنتائج كل بديل وذلك قبل قيامه بالأداء أو الاختيار.

٢/٥ نظرية الوكالة ومشكلة تضارب المصالح:

تهتم نظرية الوكالة بما يسمى بتضارب المصالح بين الأصيل والوكيل إذ أن الوكيل لا يعمل دائماً على تحقيق مصالح الأصيل. فكل من الأصيل والوكيل شخص يتميز بالتصرف الرشيد ويقصد بذلك أن كلاً منهم يعمل على تعظيم مكاسبه ومنفعته المتوقعة، إذ يعد ذلك بمثابة هدف يفسر تصرفات وسلوكيات كل منهما، وينعكس تماماً في ممارساتهم فالمالكون سوف يعملون من أجل تعظيم ثروتهم وتحقيق مصالحهم الذاتية بشكل منفرد وبالعائد المالي المتوقع الذي سيتولد من استثماراتهم في الشركة بواسطة المدراء. أما المدراء فسوف يعملون على تحقيق مصالحهم بتعظيم عائداتهم، وعدم بذل الجهود الكبيرة على حساب وقت الراحة، ولو كان ذلك على حساب مصلحة المالكين. فالمصالح الذاتية للمدير تتمثل في العائد المتوقع الذي سيحصل عليه من الشركة، وهي احد الدوافع والمؤثرات السلوكية للإدارة العليا، وقد تكون هذه المصالح جارية أو مستقبلية، وفي الغالب تتضمن منافع مالية وغير مالية يحصل عليها المدراء بشكل مباشر أو غير مباشر.