مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دراسة تحليلية نقدية لمعايير تقويم الأداء والتعويض من منظور نظرية الوكالة بالتطبيق على المعايير المحاسبية الدولية والمحلية
اسم الكاتب: د. عصام فهد العربيد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3950
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 04:42 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية المجلد (26) العدد (2)2004
Tishreen University Journal for Studies and Scientific Research- Economic Science Series Vol (26) No (2) 2004

دراسة تحليلية نقدية لمعايير تقويم الأداء والتعويض من منظور نظرية الوكالة بالتطبيق على المعايير المحاسبية الدولية والمحلية

الدكتور عصام فهد العربيد*

(قبل للنشر في 2004/8/29)

□ الملخّص □

لقد كان لظهور وقبول نظرية الوكالة تأثيرا" كبيرا" على المحاسبة الإدارية ، والأسئلة المطروحة في هذا الصدد ، هل يمكن استخدام البيانات المحاسبية في عملية تقويم الأداء؟ وهل يمكن استخدام مفاهيم كفاءة أسواق رأس المال كعامل مهم في تحديد قيمة مقاييس الأداء المرتكزة على الأرقام المحاسبية والمستخدمة في تقويم ومكافأة المدراء التنفيذيين؟ والى أي مدى يمكن استخدام خيارات الأسهم لأغراض التحفيز طبقا" للمبادىء المحاسبية المقبولة عموما" بخصوص عقود الخيارات، حيث يوجد علاقة مباشرة بين استخدام خيارات الأسهم والإنتاجية والعائد على الأصول وأسعار الأسهم، حيث يعتبر فشل هيئة المعايير المحاسبية المالية بفرض موضوع التعويض بخيارات الأسهم ، مؤشرا" يطرح عدة تساؤلات حول مدى استمرارية ومصداقية هذه الهيئة. وقد عالج هذا البحث الأوجه المتعددة لمعايير تقويم الأداء من منظور نظرية الوكالة وركز على مشروع المعيار رقم /106/ والخاص بالتعويض على أساس خيارات الأسهم والمعيار الدولي الصادر عن IASB، وتبين أن معايير تقويم الأداء في سورية الصادرة عن وزارة المالية لا تطبق في الواقع العملي والدليل على ذلك معظم مؤسسات القطاع العام الاقتصادية خاسرة لعدم وجود آلية تضع هذا القطاع على ميزان الربح والخسارة وهذا يعني غياب المعايير المالية والمعايير غير المالية. وتوصل الباحث إلى أن هيئة المعايير المحاسبية الدولية تخضع لضغوط كبيرة من اللوبي السياسي والاقتصادي الأمريكي والمدراء التنفيذين في الشركات الكبيرة ولماذا نجحت الهيئة في إصدار العديد من المعايير وفشلت في إصدار المعيار الخاص بالتعويض على أساس خيارات الأسهم.

*مدرس في قسم المحاسبة – كلية الاقتصاد – جامعة تشرين / وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزيتونة الأردنية .

مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية المجلد (26) العدد (2)2004
Tishreen University Journal for Studies and Scientific Research- Economic Science Series Vol (26) No (2) 2004

An Analytical and Critical Study of Performance Evaluation Standards from the Perspective of Proxy Theory

Dr. Essam Al Arbied*

(Accepted 7/9/2004)

□ ABSTRACT □

The evolution and acceptance of Agency Theory has had a profound effect on managerial accounting. The question here is that: can we use the accounting data in the performance evaluation process? And can we use the concepts of capital markets as important factors in determining the performance measurement value based on accounting numbers used in evaluation and rewarding the executive directors? And to what extent can we use the stock options for stimulating purposes according to the "General Acceptable Accounting Principles" (GAAP) concerning option contracts, for there is a direct relation between the use of stock and productivity options which is related to estate and stock prices. The failure of the "Financial Accounting Standards Bureau" (FASB) in the stock option compensation issue has raised questions concerning its reliability and survival.

This research deals with the different points of performance evaluation standards from the perspective of Agency Theory and concentrates on the project parameter No. 106 that is specific to the compensation on the bases of stock options and the international parameter of IASB. It came to light that performance evaluation standards, issued by the Ministry of Finance, are not applicable in practical life, and the proof is that most public economical institutions suffer losses because of the lack of a mechanism that determines the criteria of loss and gain which means the absence of financial and non-financial standards. The researchers have concluded that the FASB face major pressures from the American economical and political lobbies and from the executive directors of the major companies. They also figured out why the Bureau has succeeded in issuing multiple standards and has failed in issuing the standards of compensation on the bases of stock options.

***Teacher - Accounting Department - Faculty Of Commerce- Tishreen University- And Al Zaytoonha University Of Jordan.**

مقدمة:

أصبح موضوع تقويم أداء المدراء ومكافآتهم موضوعاً ذو أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة، وإن منافع وإخفاقات التطبيقات العملية للتعويض في الشركات يتم الإعلان عنها بصورة متكررة في الصحافة الاقتصادية ، وقد استحوذت على اهتمام كبير من الحكومات والاتحادات بالإضافة لمجتمع المستثمرين. ويمكن إرجاع الاهتمام المتزايد بموضوع تقويم الأداء إلى المستويات المفرطة بشكل ملحوظ للمكافآت المدفوعة للمدراء التنفيذيين في الولايات المتحدة الأمريكية.

وتعكس بصورة عامة الإدراك التام بأن نظم تقويم الأداء والمكافآت مهمة جداً لأنها تؤثر في دوافع الموظفين لزيادة قيمة الأسهم.

وقد نالت العلاقة بين قيمة الأسهم والدوافع " الحوافز " الإدارية اهتماماً كبيراً من قبل المجتمع الأكاديمي، وكانت التساؤلات المتعلقة بهيكل عقود التعويض والحوافز تحظى باهتمام الباحثين لعقود ماضية، حيث قام مؤخراً الاقتصاديون الماليون بالبحث في العلاقة بين الممارسة العملية لعقود التعويض والاستثمار المشترك وقرارات التمويل، كما درس المحاسبون دوافع الإداريين لدراسة العوائد المحاسبية بالاستجابة إلى خطط التعويض على أسس محاسبية.

وبنفس الوقت اختبر علماء الاجتماع وعلماء النفس مجموعة من المواضيع السلوكية المرتبطة بتطبيقات دفع التعويض في الشركات، مثل تلك المتعلقة بالحصص المدفوعة والمقارنات الاجتماعية. بينما العديد من النماذج والمواضيع استخدمت لدراسة كيفية تقويم أداء المدراء ومنحهم مكافآتهم.

والرأي الغالب للأكاديميين هو أن تقويم الأداء والتعويض تعتبر مواضيع مهمة وتستحق الدراسة. ويظهر الواقع العملي أن تقويم الأداء الخاص بعمليات الدفع يختلف بصورة كبيرة بين الشركات والصناعات، وبالنسبة لمجالات الإدارة التنفيذية العليا التي تحتوي ترتيبات التعويض فيها بصورة رئيسية فهي على أربعة عناصر أساسية:

- الراتب الأساس.
- خيارات الأسهم.
- المكافآت السنوية المرتبطة بالأداء المحاسبي.
- خطط التحفيز طويلة الأجل المتضمنة خطط الأداء المرتكزة على المحاسبة لعدة سنوات.

ويبرز الواقع العملي أن التطبيقات المتعلقة بالتعويضات في المستويات الإدارية الأدنى غير موثقة، لأن البيانات المحاسبية تشكل الأساس لتحديد زيادات الرواتب وتحويلات العمل والترقيات، ولأن البيانات المحاسبية تلعب دوراً بارزاً في نشاطات الرقابة والتخطيط لمعظم المشاريع.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان مدى العلاقة بين التعويض ومنح خيارات الأسهم للمدراء التنفيذيين ودورها في زيادة الإنتاجية والعائد وأسعار الأسهم من خلال دمجها ضمن معايير تقويم الأداء المالية وغير المالية واستخدام البيانات المحاسبية التي تحتوي على العديد من الخصائص المساعدة في تفسير الدور البارز لعملية تقويم الأداء.

وفي سبيل إنجاز هذا الهدف تستعرض هذه الدراسة المعايير على الصعيد الدولي وبصورة خاصة المعيار الدولي الصادر عن IASB والمعيار الصادر عن هيئة المعايير المحاسبية المالية FASB في الولايات المتحدة الأمريكية ومعايير تقويم الأداء الصادر عن وزارة المالية في سورية ودورها في تحقيق الإنتاجية والنمو في القطاعين العام والخاص.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات الآتية:

1- ما هي فوائد ومساوئ المقارنة بين مقاييس الأداء المرتكزة على المحاسبة مقارنة مع المقاييس غير المالية أو مقاييس السوق.
2- هل تساهم نظم التعويض بالأسهم والمشاركة بالأرباح ورأس المال في زيادة الإنتاجية والعائد على الأصول في الشركات.
3- كيف تختار الشركات مقاييس الأداء لتقويم أداء المدراء والموظفين وما هي العوامل التي تؤثر في عملية تقويم الأداء.
4- ما هو موقف هيئة المعايير المحاسبية الدولية IASB في فرض معيار محاسبي يتعلق بالمحاسبة عن التعويض بخيارات الأسهم، في ظل الأساليب الاختيارية السائدة في الولايات المتحدة الأمريكية.

فروض الدراسة:

1- يوجد علاقة مباشرة وطردية بين منح خيارات الأسهم وزيادة كل من الإنتاجية والعائد على الأصول في الشركات التي تتبع هذا النظام.
2- يوجد علاقة مباشرة وطردية بين اتباع خطط التعويض بخيارات الأسهم وبين زيادة أسعار الأسهم في بورصات الأوراق المالية.
3- إن وجود ضغوط من رجال السياسة المتنفذين وأصحاب رؤوس الأموال والإدارة في الولايات المتحدة يحول دون فرض معيار موحد يعترف بوجود مصاريف مقابل إصدار خيارات الأسهم وتنظيف هذه العملية.
4- يعتبر مشروع المعيار المقترح من قبل هيئة المعايير المحاسبية الدولية IASB غير كاف لأنه لم يتعرض بالتفصيل لعملية منح خيارات الأسهم للموظفين.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي والانتقال من المقدمات المنطقية الخاصة إلى النتائج المنطقية التي تأخذ صبغة العمومية بحيث تم الاعتماد على فرضيات الدراسة التي تقول بوجود علاقة بين أساليب التحفيز والتعويض وبين الإنتاجية والعائد في الشركات ودور معايير تقويم الأداء في استخدام مثل هذه الأساليب. وتبين بعد الاستقراء وجود علاقة مباشرة وطردية بين منح خيارات الأسهم وزيادة الإنتاجية والعائد على الأصول ويمكن تعميم هذه النتائج. ويعود ذلك لاستخدام خيارات الأسهم كما تم استقراء المعايير المطبقة في سورية لتقويم الأداء الصادرة

عن وزارة المالية وقانون العمل الأساسي والمعايير الدولية والتوصل إلى نتائج منطقية يمكن تعميمها على الواقع العملي.

خطة الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى مرحلتين، تمثل المرحلة الأولى الأساس النظري في موضوع تقويم الأداء وعلاقة نظرية الوكالة بذلك ولهذا يتم مناقشة المواضيع الآتية في هذه المرحلة:

أ- نظرية الوكالة ومدى مساهمتها بتطور المحاسبة الإدارية.

ب- القيود والمحددات وآفاق العلاقة بين نظرية الوكالة والمحاسبة الإدارية.

ج- المعايير الدولية الصادرة عن مجلس المعايير المحاسبية الدولية IASB.

د- معايير تقويم الأداء في القطاعين العام والخاص في سورية.

وتتمثل المرحلة الثانية بتقييم مشروع المعيار المحاسبي الصادر عن الـ FASB وموضوعه المحاسبة عن التعويض على أساس خيارات الأسهم وذلك بعد انهيار شركة انرون الأمريكية، ويتم ذلك من خلال التطرق إلى ما يلي:

- تعديل معيار الـ FASB وموضوعه المحاسبة عن التعويض على أساس خيارات الأسهم بعد انهيار شركة انرون الأمريكية.

وتتم دراسة ذلك من خلال دراسة ما يلي:

- موجز عن مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية بخصوص هذا الموضوع.
- الدعوات المعارضة لمشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية.
- الدعوات المساندة لمشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية.
- موقف هيئة المعايير المحاسبية المالية في هذا الصدد من المعارضة للمشروع.

ب- النتائج والتوصيات.

ج- المراجع.

أولاً – نظرية الوكالة ومدى مساهمتها بتطور المحاسبة الإدارية.

يهتم النموذج التقليدي لنظرية الوكالة بتصميم خطط التعويض التي توفق بين مصالح الوكلاء "الموظفين " الكارهين للجهد والخطر مع مصالح المساهمين، فعلى الرغم من التعقيد الحسابي المرافق لهذه النماذج إلا أن فلسفة ومضامين نظرية الوكالة واضحة المعالم بالنسبة للرؤية الأساسية لنموذج الوكالة التقليدي المتمثلة بوجود موازنة بين المخاطر والحوافز أو الدوافع لدى الأفراد .

إذ تحتوي خطط التعويض على عنصر المخاطرة لتحريض الأفراد الذين يبذلون الجهد ويواجهون الخطر فتحرضهم على العمل وبنفس الوقت تقلل قدر الإمكان من المخاطر التي يتعرضون لها، وتشكل هذه الموازنة يبن

الخطر والحوافز أساس مبدأ الإعلام المقدم من قبل HOLMSTROM [1]عام 1979 والذي يبين كيف يمكن تقدير منفعة مقاييس الأداء، ومن حيث المبدأ تعتبر العوائد المحاسبية أو رضى العملاء مفيدة ليس فقط لأن المساهمين يعطون قيمة لرضى العملاء أو العوائد المحاسبية العالية بل بسبب إدراك أن هذه المقاييس تقدم المعلومات المفيدة في تحديد التصرفات والقرارات التي يقوم بها الموظفون. والسؤال المطروح لا يتعلق بالمقياس الأفضل لقيمة أسهم المساهمين بل يتعلق بتوليفة مقاييس الأداء التي تعكس بصورة كافية مساهمة الموظف بقيمة أسهم المساهمين .

فعلى سبيل المثال على الرغم من أنه في السوق الرأسمالي ذي الكفاءة العالية، يعد سعر السهم مقياساً موثوقاً لقيمة السهم، إلا أنه ليس بالضرورة أن يكون مقياساً لأداء عمل الموظف حتى بالنسبة للمدراء التنفيذيين بالإدارة العليا .

و قد كان لظهور نظرية الوكالة في السبعينيات تأثير كبير على البحث في المحاسبة الإدارية ويرى المؤيدون لنظرية الوكالة أن الطلب على جميع تطبيقات المحاسبة الإدارية بالأضافة إلى إجراءاتها يهدف إلى تخفيض مشاكل التحفيز، وبالفعل فقد تم استخدام نظرية الوكالة بصورة كبيرة لتفسير التطبيقات المحاسبية المتعددة مثل الموازنة– المشاركة – توزيعات التكلفة – أسعار التحويل– وتحليل الانحرافات وعدد من التطبيقات الأخرى .

ولكن ما زالت هذه المساهمات قيد البحث ولا يوجد هناك أدنى شك بأن نظرية الوكالة تم توضيحها بل وتجاوزت الفكر النمطي الذي ساد في المحاسبة الإدارية .

و يتعلق المثال التقليدي لمساهمة نظرية الوكالة في المحاسبة الإدارية بمبدأ القدرة على الرقابة، حيث تركز مراجع المحاسبة الإدارية على ذلك بتقويم أداء الموظف خلال استخدام مقاييس للأداء إذا كان بالمستطاع التأثير بصورة كبيرة على مقياس الأداء. نظراً لاعتماد القاعدة في تصميم نظم الأداء على مبدأ المعلوماتية إذ برهن DEMSKI [2]عام 1978 و1982 على أن تقويم الأداء الإداري يجب أن يرتكز على مفهوم القدرة على الرقابة المشروطة، وتلك الرقابة من حيث التعريف التقليدي لها ليست ضرورية ولا تعتبر كافية لتقديم مقياس الأداء المفيدة .

و على سبيل المثال يخضع المؤشر طبقاً لأداء الشركات المنافسة أو الأقسام داخل الشركة لرقابة المدير بالمفهوم التقليدي ولكن قد يكون ذا صيغة إعلامية " قابلا للرقابة بشروط " وبذلك يعتبر مفيداً لأغراض تقويم الأداء النسبي.

وتتمثل أفضل التوسعات بنموذج الوكالة التقليدي في الأدب المحاسبي، بتوصيف الأهمية النسبية الخاصة بنوعين من مقاييس الأداء، وتقترح نظرية الوكالة أن المدى الذي يستخدم فيه مقياس الأداء يعتبر دالة لخصائص المدير والشركة ولنوعية مقاييس الأداء، وتزداد جودة مقاييس الأداء المعطاة من خلال حساسيتها تجاه سلوك الموظف ودقته فيما يتعلق بالسلوك المعني، وعلى التحديد بين تأثير تصرفات الموظف على هذا المقياس وعلى قيمة أسهم المساهمين.

---

[1] C Holmstrom, B. Moral hazard and observability. The Bell Journal of Economics 10: 1979. pp.74-91. 3

[2] J. Demski. The controllability principle in responsibility accounting. The Accounting Review 63 (October): 1988. p.p.700-718.

وقد ساهم التوسع بمدى فهم مقاييس الأداء في تصميم عدد من الدراسات العملية المتعلقة بموضوع التعويض، إلا أن نموذج الوكالة التقليدي خضع للعديد من الانتقادات خلال العقدين الماضيين، حيث تم انتقاد نظرية الوكالة كونها معقدة جداً وموجزة ومختصرة، وبنفس الوقت فإنه حتى الآن لم يتم وضعها بصورة منطقية. وقبل أن توضح هذه الخصائص ويتم إيجاز نظرية الوكالة وكيف نشأت، لا بد من عرض الدراسات التي اهتمت بموضوع الحوافز وتقويم الأداء وتطبيقات نظرية الوكالة.

ثانيا": – القيود والمحددات وآفاق العلاقة بين نظرية الوكالة والمحاسبة الإدارية

لقد ساهم نموذج الوكالة التقليدي بتقديم عدد من الرؤى المدعمة ببعض الأدلة العملية، وإن الأمثلة الوصفية والنادرة للتطبيقات الواقعية، بالإضافة لتدني القدرة التفسيرية لمعظم الدراسات العملية، كل ذلك أدى إلى توجيه الانتقادات لكون معظم العلاقات بين موظف وآخر وتطبيقات التعويض في المؤسسات تعتبر أكثر تعقيداً من الحيز الذي يقدمه المعيار الأساسي لنظرية الوكالة.

وينصب الاهتمام الحالي على أن لا النفور من المخاطر ولا النفور من بذل الجهود يعتبران هامين كما يفترض نموذج الوكالة التقليدي، ويبدو أن تعارض الوكالة الحقيقي لا يتعلق بجعل الموظف يعمل بصورة أكثر " وخاصة للمدراء التنفيذيين " ولكنها تتعلق بجعل هؤلاء الموظفين يختارون التصرفات والقرارات الصحيحة التي تزيد من قيمة أسهم المساهمين.

وبالاستجابة لهذا النقد بدأت نظرية الوكالة باختبار ما يسمى بالمشاكل متعددة الأغراض حيث يكمن المضمون الأساسي لصيغة تعدد الأغراض في أن الموظف يرى في قراراته ومسؤولياته إما مكملات أو بدائل، لذلك فإن تقديم الحوافز لأداء مهمة ما يتوقع له أن يؤثر بحوافز أداء المهام الأخرى.

ومثال ذلك، أن زيادة الاهتمام الإداري بالاستثمارات الجديدة والفرص المتعددة قد يكون على حساب الإدارة الكفء أو قد يعزز الإدارة الكفء للأصول الجارية، وبما أنه لا يوجد أي مقياس أداء يمكن أن يعكس جميع أبعاد النشاط الإداري بصورة تامة، لذلك يعتبر المضمون الحالي أو التطبيق السائد أن البحث عن مقياس أداء كامل موضوع غير نافع.

ويعتبر مدى ملائمة هذه الرؤية للبحث المحاسبي واضحا بصورة جلية على الرغم من الحالة التي لا تحتوي المقاييس المحاسبية فيها على التبعات المستقبلية لجميع التصرفات الحالية، وقد تكون مهمة ومفيدة من حيث الدقة لأنها تعتبر ضرورية لتحفيز بعض المهام دون غيرها.

لذلك يتركز معظم النقد الموجه لنظرية الوكالة حول ثلاثة مشاهدات تتبع لبعضها البعض، حيث تتعلق المشاهدة الأولى بفكرة أن العلاقة بين الموظفين وأرباب العمل تستلزم ترتيبات غير رسمية، وفهم الواجبات والمسؤوليات الفردية، وتقييم المنظمة أو الشركة وتطبيقات المكافآت والأوجه الأخرى لعلاقة التشغيل أو العمالة، فعلى سبيل المثال يقترح الدليل الوصفي للدراسة المقدمة عام 1989[3] أن تقويم الأداء هو دائماً استهلاك للوقت، ويحتوي على شيء من التعقيد ويستلزم مجموعة من التقديرات النوعية وغير الرسمية، وتميل هذه الترتيبات الضمنية

[3] Cooperation in hierarchical organizations: An incentive perspective. Journal of Law, Economics and Organizations 8: 1992. pp. 321-345

وغير الرسمية لتصبح مؤثرة في سمعة الأفراد التي تطورت بمرور الوقت وليس من خلال العقود الواضحة بصورة نمطية في نماذج الوكالة.

وتخص المشاهدة الثانية الشركات التي لديها العديد من الموظفين والذين تؤثر تداخلاتهم أو تفاعلاتهم وسلوكهم الجماعي بطبيعة مشكلة التحفيز في الشركة والتي تخرج عن نطاق نموذج الوكالة التقليدي.

وتنص المشاهدة الأخيرة على أن الشركات تستمر بمرور الوقت بالعمل بحيث يسمح ذلك للموظفين بتحسين إنتاجيتهم بينما يقدم ذلك لرب العمل الفرص كي يستبدل الموظفين غير الكفوئين، وإعادة تصميم برامج التعويض وتقويم الأداء، أو الدخول في تعهدات التشغيل المتعددة والطويلة الأجل أو ذات الفترات الأطول.

وترى الدراسة أن نظرية الوكالة جاءت كي تحدد الكثير من المواضيع على الرغم من وجود الفجوات في المعرفة الخاصة، وقد حدث تقدم في توضيح تأثير الترتيبات بين الموظفين وأرباب العمل سواء الضمنية أو غير الرسمية، وكمثال على ذلك يقترح Baker[4] وآخرون أن إحدى أدوار الترتيب الضمني تتمثل بتقليل الحوافز غير المرغوب فيها والتي ترافق أحياناً العقود الواضحة.كما حدث تقدم مهم في فهم مواضيع تحفيز الوكالات المتعددة مثل فريق العمل والسلوك المشترك وكيف تؤثر هذه الحوافز في تصميم هياكل محاسبة المسؤولية.

وأخيراً حاولت أدبيات الوكالة تحديد عدد من مواضيع الفترات المتعددة بما فيها الأوجه الديناميكية للمفاضلة التقليدية بين المخاطر والحوافز، مثل التعويض بخيارات أسهم الموظفين وأيضاً الحوافز مقابل الخبرة أو مقابل الحصول عليها إضافة إلى الحوافز للاستثمار بالمشروعات الرأسمالية، ومراجعة ترتيبات التعويض التي تدخل ضمن علاقات التشغيل ذات الفترات المتعددة.

ثالثا":-العلاقة بين منح الموظفين خيارات الأسهم وتأثيرها في مؤشرات ومقاييس الأداء

أظهرت أول دراسة لقياس تأثير اتباع خطط التعويض بخيارات الأسهم على أداء الشركات، زيادة في الإنتاجية والعائد على الأصول وبذلك تؤثر أيضاً هذه الخطط على العائد الإجمالي على المساهمين. وقد جاءت هذه النتائج كمصادرات أساسية لدراسة Douglas[5] وآخرون في جامعة Rutgers وقد اعتبر هؤلاء الباحثين من الرواد الأوائل في موضوع التعويض بخيارات الأسهم.

واعتمدت الدراسة السابقة على مسح /1360/ شركة تطبق خطط التعويض بخيارات الأسهم حيث أكثر من 50% من الموظفين يحصلون على خيارات الأسهم كمكافآت تحفيزية لزيادة الأداء وقد مثلت العينة 91% من الشركات المتداولة أسهمها في البورصة واستخدم أسلوب البحث الذي يقلل التحيز إلى أدنى حدوده.

إن وجود العديد من القيود في سوق العمل وازدياد التأكيد على تحفيز الموظفين ساهم بجعل تقاسم الملكية مع الموظفين من خلال خيارات الأسهم أمراً مرغوبا فيه في العديد من الشركات، لأن هذه الخطط سوف تزيد من

[4] Baker, G., R. Gibbons, and K. J. Murphy. Subjective performance measures in optimal incentive contracts. Quarterly Journal of Economics 109: 1994. pp.1125-1156

[5] www.the national center for employee ownership, improve corporate performance, Brocily Granted stock options(1-3)

إنتاجية الموظفين وتبرر بالتالي تكاليف تبني مثل هذه النظم وتعمل أيضاً على توزيع مخاطر الأسهم بين الموظفين والمساهمين.

ويعتبر ذلك صحياً حيث أن العينة المستخدمة بالدراسة كان من ضمنها 28% شركات تعمل في مجال الصناعات الإلكترونية و(23%) شركات من القطاع الصناعي و(22.5%) شركات تقدم الخدمات المالية. وقد ركزت البيانات في هذه الدراسة على مؤشر الإنتاجية والعائد على الأصول والعائد الإجمالي على المساهمين.

وقد تم قياس البيانات باستخدام الاقتصاد القياسي وتمثيل الإنتاجية بنسبة المبيعات لكل موظف وتم قياس العائد على الأصول من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{العائد على الأصول} = \frac{\text{الدخل بعد تسوية الاستهلاكات} \times 100}{\text{رأس المال+الأصول الجارية-الخصوم الجارية}}$$

وبالنسبة للعائد على المساهمين فقد تم استخدام الزيادة بسعر السهم والتوزيعات النقدية كأرباح للأسهم.

ويرى الباحث أن الدراسات النموذجية في هذا الموضوع لا بد من أن تأخذ العينة أي الشركات قبل وبعد إتباع خطط التحفيز بتوزيع خيارات الأسهم على الموظفين كي يتم دراسة الإنتاجية والعائد على الأصول والمساهمين بصورة أفضل.

ويمكن المقارنة بين إنتاجية الشركات التي تتبع هذه الخطط وإنتاجية الشركات التي لا تتبع هذه الخطط وذلك باستخدام معادلة الانحدار المتعدد أو البسيط وبصورة خاصة للإنتاجية مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.

1-تأثير خطط التعويض بخيارات الأسهم على الأداء الاقتصادي:

يشير الواقع العملي إلى أن توزيع أسهم الملكية على الإدارة والموظفين سوف يجعل أداء الشركات أفضل بكثير فيما لو لم تعتمد هذه السياسة، وهذا ما أيده كل من Quarrey وآخرون[6] الذين استخدموا أسلوب القياس قبل وبعد إتباع خطط التعويض لقياس التأثير الاقتصادي لهذه الخطط وقد وجدت دراساتهم أن هناك علاقة طردية وموجبة بين إتباع هذه الخطط وزيادة الأداء الاقتصادي في الشركات.

وإن تأثير ملكية الموظفين للأسهم لا تعتمد على العوامل الأخرى مثل حجم الشركة والاندماج أو نوع المنتجات أو التوزيع الجغرافي لأعمال الشركة أو النسبة المئوية لحقوق الملكية للموظفين أو الفترة الزمنية لخطط التعويض أو حقوق التصويت وغيرها.

وبالنظر إلى تلك العلاقة المتداخلة بين الملكية ومشاركة الموظفين في العمل يجب أن تكون حصة الموظفين من ملكية الأسهم ذات حجم مميز أو كبير مع أنه من الصعوبة بمكان قياس مدى هذا التميز أو الكبر ولكن يمكن القول كلما كانت مشاركة الموظفين بالملكية أكبر حصلنا على أداء أفضل في الشركات.

[6] www.NCEO.com, A duide to doing academic research on employee ownership, Cory Rosen, pp.1-7.

وقد كان هناك عدة دراسات تتعلق بتأثير خطط التعويض بالأسهم على أسعار الأسهم في البورصة وبالنظر إلى الشركات الأمريكية التي تتبع هذه الخطط نرى أنها تجاوزت أسهمها مؤشرات البورصة بالارتفاع ومثال ذلك دراسة Ducy [7] عام 1996 الذي وجد علاقة موجبة وطردية بين هذه الخطط وأسعار الأسهم.

ومع ذلك فهناك عدة قيود على البحث في مجال تأثير هذه الخطط على الأداء، حيث ركزت أهم الدراسات في هذا المجال على الشركات المتداولة أسهمها في البورصة وأخذ مؤشر العمالة ونمو المبيعات فقط، في حين الدراسات على الشركات غير المدرجة بالبورصة أي الشركات الحكومية ركزت على مقاييس متعددة للأداء المالي مثل العائد على الأصول وقد كانت النتائج متعددة بالنسبة لتأثير ملكية الموظفين للأسهم.

وفي دراسة أحدث لـ Douglas وآخرون عام 2000 وجدت الدراسة أن الشركات التي تتبع خطط التحفيز بخيارات الأسهم لديها إنتاجية أكبر بـ 17% من الشركات التي لا تتبع هذه الخطط وتعمل في نفس القطاع الصناعي وقد كان العائد على الأصول أيضاً أكبر بـ (2%) والعائد الإجمالي على المساهم كان أكبر وهذا ما يؤكد الفرضية الأولى والثانية من فرضيات هذه الدراسة.

2-موقف الموظفين من ملكية الأسهم:

هناك عدة دراسات جرت في الثمانينات[8] تظهر موقف الموظفين تجاه المشاركة بالأسهم والملكية ونتائج هذه الدراسة إيجابية للغاية ويدل على ذلك دراسة ملكية الموظفين في أمريكا في دراسة Rosen وآخرون حيث تضمنت الدراسة 3700 موظف في (45) شركة أمريكية ووجدت الدراسة أن استجابة الموظفين لأسهم الملكية كانت دالة لثلاثة عوامل (الأول) عدد الأسهم الموزعة عليهم كل سنة (2) ما هو مقدار مشاركتهم باتخاذ القرارات على مستوى أعمالهم (3) وما هو عدد مرات الاتصال بين الإدارة وهؤلاء الموظفين لمناقشة خطة التعويض وخطط أخرى. والعوامل الأخرى كانت حجم الشركة والاندماج ونوع المنتجات والتوزيع الديمغرافي للعمل والنسبة المئوية لحصص الموظفين بالأسهم والفترة الزمنية لخطة التعويض وحقوق التصويت وغيرها لا تتبع لمواقف الموظفين ولذلك لا تتبع لأداء الشركة.

3-التأثير المالي لهذه الخطط على الموظفين:

من غير المعقول القول بأن خطط التعويض بخيارات الأسهم سوف تحل محل الرواتب والأجور لأن هذه الخطط مكملة للرواتب والأجور وفي دراسة لـ Kardos[9] وآخرون عام 1998 أظهرت أن الموظفين تتم مكافأتهم في الشركات التي تتبع خطط التعويض بصورة أفضل من غيرها في الشركات التي لا تتبع هذه الخطط والتي تعمل في نفس القطاع الصناعي، وبينت الدراسة التي أخذت عينة من (152) شركة تتبع خطط التعويض بالأسهم و(499) شركة لا تتبع هذه الخطط ولكن تعمل بنفس قطاع الصناعة، أن متوسط الأجر بالساعة في الشركات التي تعتمد الخطط كان أكبر من (5-12)% في هذه الشركات مقارنة مع الشركات التي لا تتبع خطط التعويض وأن متوسط قيمة منافع التقاعد كانت مساوية (32213) دولار مقارنة مع الشركات الأخرى حيث بلغت 12735 دولار،

[7] www.NECO.com, A duide to doing academic research on employee ownership, Ducy, pp.1-7.
[8] www.NECO.com, A guide to doing academic research on employee ownership, Ducy, pp.1-7
[9] A guide to doing academic research on employee ownership, peter Kordus, pp.7-7.

ومتوسط المساهمة بالأداء سنوياً بالنسبة لكل موظف كان في الشركات التي تتبع هذه الخطط من 9.6-10.8% من قيمة المدفوعات سنوياً مقارنة مع نظيره في الشركات التي لا تتبع هذه الخطط حيث أن من 2.8-3%

وفي دراسة لـ حميد مهران[10] في جامعة نورث وست عام 1999 وجد أنه من ضمن عينة الدراسة التي وصلت إلى (382) شركة حكومية أمريكية تتبع خطط التعويض بالأسهم، فإن هناك زيادة بالعائد على الأصول بمقدار 2.7%. وأن الزيادة بسهم السهم كانت بمقدار 60% في الشركات التي تعتمد هذه الخطط ويشير ذلك إلى أن ردود أفعال البورصة إيجابية حول اتباع مثل هذه الخطط.

وأن 82% من عينة الدراسة أظهرت أن المشاركة بالملكية مع الموظفين تزيد من أداء الشركة وأن 85% من العينة أوضحت بأن المشاركة بالملكية تتيح للموظفين الدخول إلى معلومات الشركة المالية واستراتيجيات الشركة المعلومات الخاصة بالعملاء.

ويرى الباحث أنه في ظل الاقتصاد الحديث واقتصاد الشركات المندمجة لا بد من اعتماد أسلوب تحليل الانحدار لتقييم البيانات وتطبيق المقاييس الاقتصادية المتعددة مثل الإنتاجية وكيفية تقييم السوق الأصول غير الملموسة للشركات، والعائد الإجمالي على المساهم، والقيمة المضافة الاقتصادية بالنسبة لكل موظف (مقياس المبيعات-تكلفة المبيعات، وتكاليف العمل (الأجور)، ومصاريف الإيجار ومصاريف البحث والتطوير.

رابعا": تعديل معيار الـ FASB وموضوعه المحاسبة عن التعويض على أساس خيارات الأسهم بعد انهيار شركة انرون الأمريكية.

حاولت هيئة المعايير المحاسبية المالية فرض معايير صارمة على منح التعويض على أساس خيارات الأسهم ولكن جوبهت بالرفض الكبير من قبل الهيئات المحاسبية العامة والاتحادات الصناعية ومدراء صناديق الاستثمار والمشرعين وآخرين.

وتعرضت المعايير المحاسبية وهيئة المعايير المحاسبية المالية لانتقادات كبيرة بعد انهيار شركة انرون، ويعود السبب في ذلك إلى أن المعايير المحاسبية أو عدم وجود المعايير المحاسبية الواضحة ، ساهم بانهيار شركة انرون من خلال السماح بالممارسات المحاسبية الاختيارية وبصورة خاصة في الإفصاح المالي لدى الشركات ذات الأغراض الخاصة.

وعلى ضوء هذا الانتقاد الواسع النطاق لهيئة المعايير المحاسبية المالية حول السماح بالممارسات المحاسبية الاختيارية، لا بد من العودة لموضوع منح خيارات الأسهم وتطوره خلال السنوات القليلة الماضية.

وجاهدت هيئة المعايير المحاسبية المالية في محاولتها إلزام المزيد من القواعد المحاسبية الوقائية مثل (تحديد نفقات منح خيارات الأسهم، ومن جهة أخرى تم تقويض جهود هيئة المعايير المحاسبية المالية من قبل العديد من الجهات المحاسبية من خلال تقديم الحجج المتعلقة بالعواقب الاقتصادية.

أ- الدعوات المعارضة لمشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية: لقد واجه المشروع الذي قدمته الهيئة رفضاً كبيراً من قبل هيئات الأعمال والشركات المحاسبية الكبيرة ومعهد المحاسبين القانونيين الأمريكي واللجنة التنفيذية للمعايير المحاسبية المالية وصناديق الاستشاريين في مجال التقاعد وانتهاء الخدمات والمشرعين وجهات أخرى كثيرة .

[10] A guide to doing academic research on employee ownership, Hamid Mehran, pp.6-7.

وقد قدمت هذه الجهات أسباب عديدة لمعارضة المشروع السابق لهيئة المعايير المحاسبية المالية ومن ضمن هذه الأسباب :

1 – يبرهن المعارضون على عدم وجود أسلوب موثوق لتقدير قيمة الخيارات، حيث توصي المذكرة الإيضاحية باستخدام نموذج black –scholes model وقد تم تطوير هذه النماذج لتناسب الخيارات التي يتم تداولها في البورصة وأن يكون تاريخ استحقاقها بفترة أقل من سنة، ولا تتمتع خيارات الأسهم الخاصة بالموظفين والتي تحتوي على آجال أطول وغير قابلة للتحويل، بمثل الخصائص السابقة بالإضافة إلى أن نماذج تسعير الخيارات تلزم افتراضات أساسية تتعلق بتقلب أسعار الأسهم وآجال الخيارات المقبولة، وتستلزم هذه الافتراضات استخدام المحاكمة الكبيرة.

و بالنسبة للشركات حديثة التأسيس لا يوجد بيانات تاريخية تستخدمها لتقدير مدى تقلب أسعار الأسهم .

2 – تشير الانتقادات إلى وجود طلب قليل أو عدم وجود طلب على الإطلاق للتغيير من قبل العاملين في هذا المجال ومعدي ومستخدمي القوائم المالية .

3 – ركزت بعض الانتقادات على حجة التكلفة والعائد حيث برأيهم أن التكاليف المرافقة لعملية تحسين الإفصاح سوف تزيد عن المنافع المتوقعة .

4–يقترح المعارضون أنه طالما لا يوجد تبعات ضريبية فأنه لا وجود لأي تاثير على التدفقات النقدية وحقوق الملكية، وقد اقترح بعض المعارضون أن الخيارات تمثل عمليات رأسمالية لا يجوز أن ينتج عنها نفقات. بالإضافة إلى أن أصول الشركة لا تستهلك ولا يوجد التزامات أو مطاليب سوى أظهار ملكية المساهمين بصورة مضخمة. وتؤخذ هذه الخيارات بالاعتبار في تحديد العائد على السهم (EPS) ولا تدعو الضرورة تحديد أية نفقات على هذه الخيارات، وإلى حد ما تسمح نماذج الخيارات لأسعار الأسهم بتحديد نفقات التعويض ، وتبعاً لذلك العوائد ، بدلاً من أن تقوم العوائد بتحديد سعر السهم .

5 – يعتقد الكثيرون أن الموارد المحددة لهيئة المعايير المحاسبية المالية يجب أن توجه لمواضيع أكثر أهمية. ويتركز الانتقاد الأساسي لمعارضي مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية على التبعات الاقتصادية لهذا المشروع (المعيار) .

حيث تستخدم شركة SINTER NATIONAL [11] وشركة PEPSICO الخيارات بصورة كبيرة وقد قدرت هاتان الشركتان إن المشروع سوف يخفض عوائد قبل الضريبة من (4% – 10%) وقد تجعلهما أو تجبرهما على إلغاء برامج الخيارات لديها .

وأيضاً قدرت شركة Raychem[12] أن عوائدها سوف تخفض بمقدار 30%، وقد بينت بعض الشركات الأخرى أن تحميل العوائد بنفقات التعويض سوف يخفض أسعار الأسهم وعلى سبيل المثال توصلت دراسة coopers & Lybrand[13] إلى أن المشروع سوف يؤثر سلباً بالشركات حديثة العهد والشركات التي تستخدم التقنيات العالية على حدٍ سواء .

---

[11] raffi j.indjejikian , ((performance evaluation and compensation research : an agency perspective , accounting horizons , June 1999 pp.1-15

[12] w.mark wilder and morris h.stocks , post-enron : stock compensation proposal revisted , management accounting quarterly , winter , 2002. pp. 40-45

[13] Imhoff, E. A., R. Lipe, and D. W. Wright. . op. cit., pp335-368

وقد أعلنت شركات برامج الألعاب والتسلية أنها سوف لن تستمر إذا لم تستخدم الخيارات كأداة تطويعية للجذب والحفاظ على الخبرات التنفيذية ،وأوضحت شركة protocol system [14] أنها إذا استمرت باستخدام نظامها الحالي لمنح الخيارات فأن أرباحها سوف تنخفض بنسبة (50%) ، ويرى الكثيرون أن مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية من خلال تأثيراته على الشركات حديثة العهد سوف يؤثر بصورة كبيرة في مشاريع الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية .

وقد ساند هذا التصور المسح أو المعاينة التي جرت على \500\ شركة حديثة العهد حيث أشارت إلى أن 90% من هذه الشركات سوف تلغي برامج خيارات الأسهم بصورة كلية ، وقد استحوذت الشركات الجديدة هذه على معظم الوظائف في السنوات القليلة الماضية .

ب – الدعوات المساندة لمشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية: يتمثل السبب الرئيسي الذي جعل هيئة المعايير المحاسبية المالية تعدل أسلوب المحاسبة عن التعويض على أساس الأسهم ، في إزالة عدم التناسق السائد في التطبيق العملي ، وبصورة خاصة كان رأي الهيئة أن خطط خيارات الأسهم (سواء أكانت خططا ثابتة أو متغيرة) تحتوي على قيمة للموظفين وتستلزم تحميل الشركة بالتكلفة ، لذلك يجب تحديد نفقات مقابل هذه المكافآت وفي ظل التطبيق المحاسبي الحالي قد يتساوى إجمالي تكاليف التعويض لشركتين بينما يكون مبلغ النفقات المحددة مختلف تماماً في الشركتين ،حيث يؤدي ذلك إلى وجود قوائم مالية تعاني من عدم القدرة على المقارنة بين الشركات الأخرى .

ويرى الكثير من منتقدي مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية أن نماذج تسعير الخيارات تستلزم استخدام التقديرات ولذلك يجب ألا تستخدم، وبالنظر إلى الصعوبات المرافقة لعملية تقدير قيم الخيارات نرى بعض النقاط الملائمة من حيث:[15]

1- أن استخدام التقديرات موجود أو متأصل ضمن التطبيقات المحاسبية السائدة (مثل اهتلاك الأصول طويلة الأجل – تقدير مصاريف الديون المعدومة ونفقات الامتياز والمحاسبة عن التقاعدات ومنافع ما بعد التقاعد)، والنظرة المقبولة عموماً فيما يتعلق بالتطبيقات المحاسبية تنص على انه من الأفضل تسجيل النفقة أو المصروف على أساس تقدير معقول، بدلاً من أن لا نسجل أي مصروف على الإطلاق.
2- أتضح أن هناك صعوبات كبيرة تتعلق بتوظيف نماذج تسعير الخيارات بالنسبة للشركات حديثة العهد، مثل عدم وجود آلية لتحديد مدى التقلب بأسعار الأسهم والذي يعتبر جزءاً من مدخلات أي من نماذج تسعير الخيارات. ويوصى في هذا الصدد بالنسبة للشركات حديثة العهد استخدام نموذج تسعير الأسهم بدلاً عن ذلك ويتمثل بنموذج القيمة الدنيا Minimam value Method والذي لا يتطلب مقياس تقلب الأسعار.
3- لقد تم تطوير نماذج تسعير الخيارات لتناسب الخيارات المتداولة بصورة فعالة ضمن فترات قصيرة الأجل سنة أو أقل من سنة، ويمكن استخدام هذه النماذج لتناسب خيارات الأسهم للموظفين، حيث بالحد الأدنى تقدم تقديراً معقولاً للقيمة العادلة للخيار، وبالمقابل تحدد هيئة المعايير المحاسبية المالية الصعوبات المرافقة لتقدير القيم العادلة لخيارات الأسهم للموظفين ورؤيتها في ذلك أن نماذج تسعير الخيارات تقدم تقديراً معقولاً للتكلفة (أي المصروف) المرافقة لعملية منح خيارات الأسهم للموظفين.

---

[14] w.mark wilder and morris h.stocks ,op. cit. pp. 40-45

[15] www.fasb.com., "FASB statement No. 150 and ESOPS., David Johanson., Septemperr, 2003, pp.1-2.

وعلى الرغم من المعارضة الشديدة لمشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية الحالية إلا أنه يوجد مساندة قوية لإجراء التغيرات التي تتبناها الهيئة حيث يرى Warren Bullet[16] من شركة Berkshire Hathaway أنه من الخطأ القول بعدم وجود أي عنصر من التكلفة بسبب عدم إمكانية تحديده كمياً بدقة كبيرة، ويوافق على ذلك الكثير من خبراء التقديرات والأوراق المالية.

ج – موقف هيئة المعايير المحاسبية المالية في هذا الصدد من المعارضة للمشروع: شكلت العديد من الشركات تحالفات من أجل محاربة مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية وضمت هذه التحالفات الشركات التي تعمل في مجال التقنيات العالية والمدراء التنفيذيين في العديد من الشركات مثل MCI communication و Raychem و Citicorp[17] ووصلت أصواتهم إلى مجلس الشيوخ وإلى البيت الأبيض، وقد تأسس تحالف توسع الملكية الأمريكية من أجل محاربة مشروع هيئة المعايير المحاسبية المالية وانضم لاحقاً لمعارضة المشروع أيضاً كل من NASDAQ والجمعية الوطنية للصناعيين ومجلس الاستثماريون النظاميون.

وقد عدلت هيئة المعايير المحاسبية المالية في كانون الأول عام 1994 وضعها الأساسي في المذكرة الإيضاحية الصادرة في 30 كانون الأول 1993 من حيث السماح للشركات بالاستمرار بالمحاسبة عن الخيارات طبقاً للقواعد المحاسبية السائدة، حيث لا تلزم القواعد السائدة تحديد مصروف أو نفقة مقابل التعويض بالنسبة لمعظم خيارات الأسهم، ومن جهة أخرى سوف تشجع الهيئة دون أن تلزم الشركات بتحديد مصاريف عند منح خيارات الأسهم، وبالنسبة للشركات التي لا تحدد مثل هذه المصاريف عند منح خيارات الأسهم عليها الإفصاح في الإيضاحات المتممة للقوائم المالية وذلك بصورة مفصلة من حيث تأثير ذلك على صافي الدخل فيما لو قامت الشركة بتحديد المصروف على أساس الإرشادات التي تحددها الهيئة.

وقد افتقرت الهيئة للدعم المطلوب من المشرعين، وفي التحليل النهائي قررت الهيئة عدم وجود مساندة فعالة لها كي تصدر المعيار الذي يلزم تحديد مصاريف التعويض ولم تحدد هيئة المعايير المحاسبية المالية الوضع الذي سيكون عليه هذا الموضوع في المستقبل وهذا ما يؤكد الفرض الثالث من فروض الدراسة، ولكن السؤال المطروح هل انتهى هذا الموضوع أو المعضلة حيث على الرغم من أن الهيئة عدلت من موقفها طبقاً للمعارضة الشديدة لمشروع المعيار إلا أنه لا يزال يوجد أسباب كثيرة لبقاء هذا الموضوع دون حل جذري ويتضمن ذلك كلاً مما يلي:

1- يوجد العديد من العيوب في الحجج المساقة لمعارضة مشروع الهيئة.
2- تشجع القواعد المحاسبية السائدة بالنسبة للتعويض عل أساس الأسهم، ممارسات التعويض غير الكفء أو الصحيح.
3- قد يستمر أعضاء الكونغرس بالبحث لتقييد استخدام خيار الأسهم.
4- لا تزال مشكلة المقارنة بين القوائم المالية موجودة.

وفيما يلي مناقشة كل سبب:

[16] w.mark wilder and morris h.stocks ,op. cit. pp. 40-45
[17] Imhoff, E. A., R. Lipe, and D. W. Wright. . op. cit., pp335-368

إن الفكرة أو السبب الرئيس لمعارضة مشروع المعيار الذي تقدمت به الهيئة بهذا الخصوص هو الحكم على المشروع بالإخفاق وعدم النجاح ليس فقط بالنسبة لأسعار الأسهم، بل بالنسبة لمشروعات الأعمال في الولايات المتحدة ككل، وهناك ثلاثة أسباب على الأقل تدعو لعدم الاعتماد على مثل هذه الاستنتاجات وهي:

1- التكهنات المتعلقة بمعارضة مشروع الهيئة (مثل المحاسبة عن منافع ما بعد التشغيل) ببساطة لا تأخذ أهمية كبيرة.

2- إن الفرض الذي يقول بأن العوائد سوف تنخفض، بسبب مصروف التعويض المعني، والذي يؤدي إلى انخفاض كبير بأسعار الأسهم، لا يعتبر ذا أساس منطقي بالضرورة، حيث هناك زخم كبير من الأبحاث التي تشير إلى أن أسواق رأس المال الأمريكية تعتبر كفئا، وإذا كان ذلك هو الواقع أو الحالة الفعلية، فإن تكاليف التعويض الحالية (سواء حددت كمصروف في قائمة الدخل أو لم يتم تحديدها)، بالحقيقة تم تجسيدها ضمن أسعار الأسهم للتو، وأكثر من ذلك، فإن المشروع سوف ينتج عنه تأثيرات مباشرة قليلة على التدفقات النقدية، لذلك فإن تغيير الهيئة المقترح (المشروع المعني) سوف لن يؤثر على أسعار السوق.

3- يجب الاعتراف بأن الجهات المعارضة للمشروع هي الأكثر تضرراً كونها على علاقة مباشرة بالموضوع وتعمل كمدراء تنفيذيين بالشركات.

وربما كان أكثر الأوجه الذي تغاضى عنها مشروع المعيار لم يشر إلى أن المشروع يفيد الشركات من خلال تشجيعها على تبني مزيد من ممارسات التعويض السليمة، حيث على سبيل المثال حدد ذلك Dennis[18] الرئيس السابق لهيئة المعايير الحاسبية المالية، من خلال قوله بأن الشركات تصرفت بصورة خاطئة لأنه كان يجب أن تأخذ بالمشروع الجديد وتصرفت على عكس ذلك لأنها فقط لا تريد أن تحدد أي مصروف مقابل التعويض، وقد بين المحللون في مجال التعويض أن خطط خيارات الأسهم لا تنحاز لمصالح المدراء والمساهمين على حد سواء، وأحد الأسباب وراء ذلك هو أن قيمة خيارات الأسهم تعتمد فقط على أسعار الأسهم، حيث يوجد العديد من العوامل التي تؤثر على أسعار الأسهم بخلاف أداء الشركة، وتتضمن مثل هذه العوامل الظروف الاقتصادية العامة وظروف الصناعة، ففي حالات الانتعاش أو الانكماش الاقتصادي، قد يتحرك سعر سهم الشركة بصورة أكبر من السوق بصورة عامة وبخلاف أداء شركة محددة، لذلك يكافئ المدير ذا الأداء المنخفض من خلال خيارات الأسهم إذا حصل اتجاه انتعاش في سوق الأسهم (البورصة)، ومن جهة أخرى قد لا يكافئ المدير ذا الأداء الجيد إذا اتجهت السوق نحو الانخفاض أو الانكماش.

وقد تكون خيارات الأسهم أيضاً غير كافية ضمن شروط الحوافز طويلة الأجل لأنه في العديد من الأوقات يعمد المدراء إلى تسييل محافظهم (أسهمهم) مثلما حصل عام 1992 وذلك بالتصرف بخياراتهم في الأجل القصير.

وعندما يقوم المدير بالتصرف بالخيار فإن ميزة التحفيز تنتهي تماماً، ويوصي خبراء التعويض باستخدام خطط خيارات الأسهم فقط كعنصر من برنامج التعويض المناسب، حيث يتم التأكيد على هدف الخيارات في تقديم الحافز طويل الأجل، لذلك إن استخدام هذه الخيارات يجب أن يرافقه قيود أو محددات على التصرف بالخيار أو بيع الأسهم كما يجب أن يرتبط ذلك ببعض المعايير المتعلقة بالأداء.

[18] Imhoff, E. A., R. Lipe, and D. W. Wright. . op. cit., pp335-368

وفي الواقع أن الممارسات المحاسبية الحالية لا تشجع استخدام آليات التعويض الكفء وذلك بسبب عدم تحديد مصروف التعويض بالنسبة لعدد من أنواع المكافآت.

وقد انقسم رأي الكونغرس بين معارض ومساند للمشروع الذي قدمته الهيئة حيث يساند السينتور Carl Levin[19] بقوة تأييد إلزام الشركات بتحديد مصروف مقابل التعويض وتحميله على العوائد بالنسبة لجميع خيارات الأسهم. وكنتيجة لقرار الهيئة بعدم إلزام تحديد المصروف على التعويض فإن تشريعاً آخر من الكونغرس قد يقدم بالمستقبل، ويسجل الواقع العملي استمرار عدم تحديد المصروف لقاء التعويض ويؤكد ذلك المسح الذي جرى على عينة[20] مؤلفة من / 150 / تقرير تمثل / 1000 / شركة والهدف معرفة مدى استجابة هذه الشركات للبيان رقم SFAS (123) وفيما يلي أهم النتائج:

- اختارت جميع مفردات العينة الاستمرار بإتباع الرأي رقم ABP (25) وبتعبير آخر فإن أية شركة لم تحدد مصروف التعويض.
- تقريباً 30% من مفردات العينة أوضحت أن تأثيرات البيان رقم / 123) كانت دون أية أهمية ولذلك لم يتم الإفصاح عن معلومات إضافية عن الدخل.

وسواء كان انهيار شركة انرون بسبب خيارات الأسهم أم بغيرها، فأنه في شباط عام / 2002 / قدم Carel Levin وآخرون مذكرة للكونغرس لإنهاء المعيار المزدوج لقانون تعويض الأسهم ، حيث صممت المذكرة لتعديل كود الإيراد الداخلي لعام 1986 كي توضح بأن المنافع الضريبية من مصاريف تعويض خيارات الأسهم يعترف بها فقط بالحدود التي تكون فيه المصاريف ظاهرة بالقوائم المالية للشركات .

خامسا":المعايير الدولية الصادرة عن هيئة المعايير المحاسبية الدولية الخاص بالتعويض بأسهم رأس المال في الشركات

أصدرت هيئة المعايير المحاسبية الدولية IASB مذكرة إيضاحية في عام 2003 تتعلق بالمحاسبة عن أسلوب الدفع والتعويض من خلال الأسهم، وتم الاتفاق على سريان هذه المذكرة منذ نهاية عام 2003 حيث سوف تخضع القوائم المالية لهذه المذكرة في بداية عام 2004 وقد تحدد الهدف الأساسي لهذه المذكرة بما يلي[21]:

1-المجال:

تنطبق بنود هذه المذكرة على جميع أشكال التعويض من خلال الأسهم مع استثناء بسيط بالنسبة للشركات الأوروبية حيث تبدأ هذه الشركات بإتباع ما جاء في هذه المذكرة اعتباراً من عام 2007 والشركات الاسترالية اعتباراً من عام 2005 وقد أشارت كندا إلى أنها سوف تخضع شركاتها لمعيار هذه المذكرة وذلك بالنسبة للشركات المقيدة وغير المقيدة في البورصة.

2-القياس:

[19] stuart cooper and other , s.sharehalder value , management accounting , vol 78 . no – 6 , june , 2000. pp. 1-20

[20] G. Potter, and D. Srinivasan. An empirical investigation of an incentive plan based on nonfinancial performance measures. Working paper, University of Texas at Dallas. 1998. pp. 66-70.

[21] www.IASB.com.,"IASB issues exposure draft on equity compensation.,pp.1-3.

تلتزم الشركات بقياس قيمة خيارات الأسهم في تاريخ منح هذه الخيارات وذلك باستخدام صيغة مصممة لحساب القيمة العادلة لهذه الخيارات ولم تحدد هيئة المعايير المحاسبية الدولية نموذج تسعير خاص بالخيارات على الرغم من ذكرها لأسلوب الثنائي كأمثلة على ذلك. ومهما يكن الأمر بالنسبة لاستخدام صيغ حساب قيمة الخيارات، يجب على أية صيغة أن تتضمن ما يلي:

أ. سعر الخيار المحدد.

ب. فترة سريان الخيار.

ج. السعر الجاري لأسهم الشركة.

د. التغيرات المتوقعة بأسعار الأسهم.

هـ. الأرباح أو التوزيعات النقدية المتوقع توزيعها على الأسهم، كي يأخذ بالحسبان فيما إذا كان صاحب الخيار أو المساهم له الحق بتوزيعات الأرباح قبل وضع أية قيود على العلاوات للموظفين.

ويؤخذ على هذا المعيار عدم التفصيل في جميع قضايا منح خيارات الأسهم وبصورة خاصة الاعتراف بالمصاريف مقابل منح خيارات الأسهم حيث ركز هذا المشروع فقط على أهمية وجود معيار لهذا الموضوع وهذا ما يؤكد الفرض الرابع.

سادسا":معايير تقويم الأداء في الشركات الإنتاجية السورية في القطاعين العام والخاص

(أولا") تقويم الأداء في شركات القطاع العام:

تهدف عملية تقويم الأداء في شركات القطاع العام الاقتصادي إلى قياس مدى نجاح هذه الشركات في تحقيق أهدافها ومدى استغلالها الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة وتستخدم طبقاً لذلك العديد من المؤشرات التي تساعد في التعرف على الواقع الحقيقي لأوجه النشاط المختلفة في هذه الشركات.

وتمثل هذه المؤشرات أدوات للتحليل والدراسة وتحديد مواطن الانحراف والخلل وأسباب هذه الانحرافات تمهيداً لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيحها وتجنبها في المستقبل.

وتستمد هذه المؤشرات بياناتها وأرقامها من بيانات الشركات وحساباتها، لذلك إن قيمة هذه المؤشرات تعتمد على صحة الأرقام والبيانات المستخرجة من حسابات الشركات. وتتضمن عملية تقويم الأداء في القطاع العام ما يلي:

1-تقويم أداء الشركات من حيث نشاطها الإنتاجي أو الخدمي.

2-تقويم أداء العاملين وترفيعهم.

وفيما يتعلق بتقويم أداء الشركات تستخدم المؤشرات المالية من أجل ما يلي:

1- قياس مدى تطور الوضع الحالي بالنسبة للوضع في السنة السابقة أو السنوات السابقة من خلال مقارنة المؤشر أو المؤشرات المحسوبة من بيانات العام الحالي بالمؤشر أو المؤشرات المحسوبة من بيانات الأعوام السابقة مع أخذ تغيرات الأسعار بالاعتبار.

2- مقارنة الأداء في شركة معينة مع الأداء في شركة أو شركات مماثلة من نفس القطاع الاقتصادي بحيث تتناول المقارنة عدة مؤشرات مالية.

3- مقارنة المؤشرات الموضوعة لتقويم الأداء في الشركة مع مؤشرات الأداء المعياري الموضوعة بناء على دراسات معيارية مسبقة للنشاط الاقتصادي الذي تمارسه الشركة.

ولتحقيق الاستفادة المطلوبة من المؤشرات المالية لا بد من توفر ما يلي:

أ. إنجاز البيانات المحاسبية في مواعيدها لتحقيق الفائدة من تقويم الأداء.

ب. سلامة البيانات المحاسبية ودرجة الدقة في الأرقام التي تظهرها هذه البيانات.

ج. تطبيق أنظمة التكاليف الفعلية النوعية للشركات بصورة سليمة.

د. تطبيق أنظمة التكاليف المعيارية في الشركات المعنية.

هـ. درجة الثقة والدقة في بيانات الموازنات التقديرية للشركات.

وقد حددت طبيعة المؤشرات المالية في دليل[22] مؤشرات تقويم الأداء في جهات القطاع العام السورية الصادر بقرار وزير المالية رقم 263/و في تاريخ 1988/2/7 وقد تركزت هذه المؤشرات في المؤشرات المالية فقط.

ويرى الباحث أن هذا الدليل أخذ بالمؤشرات المالية المتعارف عليها دولياً والموجودة ضمن المعايير المحاسبية ومعايير التحليل المالي الصادرة بخصوص البيانات المحاسبية الضرورية لإعداد هذه المؤشرات.

إلا أن المؤشرات غير المالية كرضى العملاء والوضع التنافسي والحصة التسويقية في الأسواق غير موجودة ضمن المؤشرات، حيث المؤشرات غير المالية تمثل المقاييس الأساسية لمدى قبول إنتاج الشركات في الأسواق، ولذلك نرى مخازن شركات القطاع العام السورية مكدسة بالسلع التي لا تعرف طريقاً للتصريف ويؤدي هذا إلى تحقيق خسائر متلاحقة تحرم الاقتصاد الوطني من استغلال المال العام في تحقيق معدلات النمو المطلوبة والحفاظ على الصناعات الوطنية. ويشير إلى ذلك الجدول الآتي:

معدلات النمو السنوي الوسطية في الفترتين[23] مابين 1990-1995 و1996-2002

البيان	الفترة الأولى 1990-1995	الفترة الثانية 1996-2002
الإنفاق العام	%21.23	%11.24
الاستثمار الحكومي بأسعار 2000 الثابتة	%11.57	%2.26
الناتج الإجمالي المحلي بسعر السوق	%16.30	%6.35
الناتج المحلي الصافي بسعر السوق	%16.33	%6.30
الناتج المحلي الصافي بتكلفة عوامل الإنتاج (بأسعار 2000 الثابتة)	%6.40	%6.86
الاستثمار الخاص بأسعار 2000 الثابتة	%10.51	%3.16

[22] دليل مؤشرات تقويم الأداء في جهات القطاع العام، قرار وزير المالية رقم 263/و بتاريخ 1988/2/7، وزارة المالية، دمشق.

[23] رامي زيدان ،" الركود الاقتصادي في سورية"، مجلة التأمين والتنمية الشهرية الصادرة في دمشق بسورية، العدد (18) آذار/مارس 2004، ص1-5

ويترجم التراجع بمعدلات النمو من خلال شركات القطاع العام حيث معظم هذه الشركات خاسرة لعدم وجود آلية لوضع هذا القطاع على ميزان الربح والخسارة وبسبب عدم استخدام معايير تقويم الأداء المالية وغير المالية.

2-تقويم أداء العاملين وترفيعهم:

يتضمن القانون الأساسي[24] للعاملين في الدولة المواد الخاصة بتقويم أداء العاملين في الشركات الإنتاجية في القطاع العام حيث ينص على ما يلي:

أ-المادة (23) من القانون تنص على أنه يصدر بمرسوم نظام عمل اللجان المركزية والفرعية المناط بها تحديد أو تقويم أداء العاملين حسب كفاءتهم ومردودهم ويتضمن بصورة خاصة:

1- كيفية تشكيل اللجان المذكورة.
2- أسلوب ممارستها لعملها واختصاصاتها وصلاحياتها.
3- كيفية الاعتراض على قراراتها وقطعية هذه القرارات.
4- شكل النماذج والبيانات المستعملة من قبلها.
5- كيفية حفظ تقاريرها وسريتها.

ب-المادة (24) تنص على تقويم أداء العاملين كل سنتين مرة واحدة، وفق ما هو وارد في النظام الصادر استناداً لأحكام المادة السابقة، بإحدى الدرجات الآتية:

"جيد جداً ويمثل عدد النقاط من (75-100) وفق وصف وتقدير الكفاءة الموضح لاحقاً".

"جيد ويمثل عدد النقاط من (60-74) وفق وصف وتقدير الكفاءة الموضح لاحقاً".

[24] القانون الأساسي للعاملين في الدولة، الصادر بالقانون رقم (1) تاريخ 1985/1/2، وزارة المالية، دمشق.

وزارة .....
جهة عامة .....
مديريـــة .....
رقـــم .....

ـ سـري ـ

نموذج رقم (١)

تقرير وصف وتقدير كفـاءة

الاســم الثلاثي ..... الفئــة .....
المؤهل العلمي ..... المهنــة .....
تاريخ مباشرة العمل بالدولة ..... تاريخ مباشرة العمل بالجهة العامة .....
تاريخ الذي يقوم به حاليا ..... تاريخ مباشرة العمل .....
الاجر الحالي .....
الاعمال الايجابية والمكافآت .....
.....
.....
الاعمال السلبية والمخالفات والعقوبات .....
.....
.....
.....

الرقم المتسلسل	عناصر الوصف	العلامات ١٠٠	التقـــدير			
			التنظيم النقابي		الادارة	
			العلامة	التوقيع	العلامة	التوقيع
١	اتقان العمل	٣٠				
٢	الانتاجيـــة	٣٠				
٣	المحافظة على الممتلكات العامة والاقلال من الهدر	١٠				
٤	الدوام والمواظبة	١٥				
٥	التعامل مع الرؤساء والزملاء والمراجعين	١٠				
٦	مبادرات ومميزات اخرى	٥				

ترفع الى اللجنة .....

يرجى الاطلاع والايجاب تنفيذا للفقرة (ب) من المادة (٣) من المرسوم رقم (٢٩) تاريخ ١٩٨٦/١/٢٩

المكان .....
التاريخ .....

الوظيفة : .....
الاســم : .....
التوقيع : .....

"وسط ويمثل عدد النقاط من (40–59) وفق تقدير وصف وتقدير الكفاءة الموضح لاحقاً".
"ضعيف ويمثل عدد النقاط من (0–39) وفق تقدير وصف وتقدير الكفاءة الموضح لاحقاً".
ج–المادة (79) تنص على تحديد الأجور المتمثلة بالآتي:

- الأجر الأساسي
- التعويض العائلي
- تعويض الاختصاص
- تعويض طبيعة العمل
- تعويض التمثيل
- تعويض المسؤولية المالية
- تعويض العمل الإضافي
- تعويض الانتقال وأجور النقل
- التعويضات الممنوحة من الشركات والمؤسسات المشتركة.

ب–المادة (25) تنص على أن تكون علاوة الترفيع وفق ما يلي:
(9%) من الأجر: لمن حدد أدائه بدرجة جيد جداً.
(7%) من الأجر: لمن حدد أدائه بدرجة جيد.
(5%) من الأجر: لمن حدد أدائه بدرجة وسط.
ج–المادة (29) تنص على أن يمنح العامل علاوة ترفيع استثنائية حدها الأدنى (6%) من أجره في الحالات التالية:

1- إذا قدم اختراعاً تثبت فائدته لمصلحة الجهة العامة أو المجتمع، على أن تتوفر في الاختراع المذكور صفة التجديد والابتكار وعدم النقل.
2- إذا قدم مؤلفاً، يتضمن نظرية يتحقق من خلالها فائدة أكيدة للجهة العامة أو المجتمع.
3- إذا قام بخدمة جليلة متميزة أو قدم عملاً إبداعياً متألقاً، أو قدم إنجازاً قيماً حقق اقتصاداً في النفقات أو أدى إلى رفع مستوى الأداء.

ويرى الباحث أن هذه العلاوات غير كافية إذ لا بد من تعديل الأجر الأساسي لخلق التحفيز والدافعية لدى العاملين وإيجاد نظم للمشاركة بالأرباح أو الحصص من أرباح الشركات الإنتاجية العامة، تكون شبيهة للتعويض على أساس خيارات الأسهم المعمول بها في الدول الصناعية نظراً للقدرة التحفيزية لهذه الأساليب.

(ثانيا") تقويم الأداء في شركات القطاع الخاص السورية:

تستخدم إدارات شركات القطاع الخاص في سوريا المؤشرات المالية المذكورة سابقاً في تقوم الأداء، وتستخدم أيضاً إلى حد ما المؤشرات غير المالية ولكن على نطاق ضيق نظراً لعدم التزام هذه الشركات بالمعايير المحاسبية الدولية ومعايير التحليل المالي التي تركز على ضرورة استخدام المؤشرات غير المالية في التقويم.

وفيما يتعلق بتقويم أداء العاملين في شركات القطاع الخاص فإنه يتم بصورة كيفية وفق ما ترتئيه إدارات الشركات التي تركز على معيار تحقيق أعلى الأرباح والإنتاجية. ولا يوجد نظام موحد متبع للحوافز التشجيعية في هذا القطاع وإنما تتم بصورة ذاتية في كل شركة.

ويشير الواقع العملي إلى أن معظم شركات القطاع الخاص الاقتصادية الصناعية والتجارية لا يحصل فيها المدراء والموظفون والعمال على أية تأمينات على المعاش ويؤدي ذلك إلى خسارة كبيرة للخزينة العامة من جراء إخفاء الدخول الحقيقية من جهة، وعدم حماية العاملين في تلك الشركات من خلال التأمين على المعاش مستقبلاً من جهة أخرى.

ويرى الباحث أن وجود بورصة للأوراق المالية تضم شركات القطاع الخاص في المستقبل القريب سوف يعمل على تحفيز الإدارات في هذه الشركات على زيادة قيمة أسهمها وتحقيق الأرباح وبالتالي إدخال نظم المشاركة بالأرباح والتعويض مقابل خيارات الأسهم.

النتائج والتوصيات:

1-النتائج:

أ. تبين نتائج الدراسة ضرورة التركيز على مقاييس الأداء غير المالية لأنها تساهم أيضاً بزيادة الأداء.

ب. أظهرت الدراسات العملية وجود علاقة مباشرة بين منح خيارات الأسهم وزيادة الأداء متمثلاً بالإنتاجية والعائد على الأصول.

ج. أظهرت الدراسات الميدانية وجود علاقة مباشرة وطردية بين منح خيارات الأسهم وزيادة أسعار الأسهم في بورصات الأوراق المالية.

د. بالنسبة للقطاع العام في سورية إن العلاوات غير كافية إذ لا بد من تعديل الأجر الأساسي لخلق التحفيز والدافعية لدى العاملين وإيجاد نظم للمشاركة بالأرباح أو الحصص من أرباح الشركات الإنتاجية العامة، تكون شبيهة للتعويض على أساس خيارات الأسهم المعمول بها في الدول الصناعية نظراً للقدرة التحفيزية لهذه الأساليب.

هـ. بالنسبة للقطاع الخاص في سورية إن وجود بورصة للأوراق المالية تضم شركات القطاع الخاص في المستقبل القريب سوف يعمل على تحفيز الإدارات في هذه الشركات على زيادة قيمة أسهمها وتحقيق الأرباح وبالتالي إدخال نظم المشاركة بالأرباح والتعويض مقابل خيارات الأسهم.

و. يعتبر فشل هيئة المعايير المحاسبية المالية الـ FASB بموضوع تعويض خيارات الأسهم، سبباً رئيساً لوجود العديد من الأسئلة المثارة حول مدى تأثير هذه الهيئة ومدى قدرتها على الاستمرار والبقاء.

ويتضح أن القوى السياسية قد حددت مناخ العمل في هيئة المعايير المحاسبية المالية، وقد نجحت الهيئة في السنوات السابقة بإصدار معايير عديدة صادفت بعضاً من المعارضة مثل مشروع المعيار السابق، ومثال ذلك بيان المحاسبة المالية أو المعيار رقم (106) SFAS NO وموضوعه محاسبة أصحاب العمل عن المنافع ما بعد التقاعد بخلاف تعويضات التقاعد، وإن هذا المعيار واجه النقد الذي واجهه مشروع الهيئة بمجال التعويض بخيارات الأسهم وذلك بسبب مشاكل التقييم وبسبب عواقبه الاقتصادية المتوقعة.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا لماذا فرضت الهيئة المعيار رقم / 106 / ولم تستطيع فرض المعيار الجديد المتعلق بالمحاسبة عن التعويض بخيارات الأسهم؟

وقد فشلت بالسابق بعض الهيئات التي تشرف على وضع المعايير المحاسبية مثل مجلس أو هيئة المبادئ المحاسبية ولجنة الإجراءات المحاسبية ، حيث لم تستطيع الاستمرار أكثر من عشرين عاماً. وقد تأسست هيئة المعايير المحاسبية المالية عام 1973 كهيئة مستقلة لوضع المعايير المحاسبية المالية، وبسبب المواضيع الصعبة التي تتصدى لها الهيئة فإنها بذلك تخلق لنفسها أعداء كثر كل سنة، ويعتبر سبب تراجعها عن فرض معيار المحاسبة عن التعويض بأسهم كي لا تزيد من أعدائها، ويترك ذلك الباب مفتوحاً لخضوع قرارات الهيئة لتأثير مجموعات ذات مصالح خاصة من خلال اللوبي السياسي ، وإذا جرى ذلك بالواقع فإن الهيئة لا تعتبر مستقلة وحيادية عند وضع المعايير ، وفي ظل انهيار شركة انرون الأمريكية فإن العديد من المتخصصين يدركون أن نظام الإفصاح وإعداد التقارير المالية يجب أن يأخذ المصداقية كي يعمل بصورة كافية ولتوزيع الموارد بصورة أكثر كفاءة ، ويمكن تحقيق المصداقية إذا كانت هيئة المعايير المحاسبة المالية مستقلة وحيادية.

2-التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

1- فيما يتعلق بمشروع المعيار المحاسبي الدولي الصادر عن هيئة IASP:

أ- لا بد من تعديله ليشمل كافة المواضيع التفصيلية المتعلقة بضوابط منح خيارات الأسهم وضرورة الاعتراف بالمصاريف المتعلقة بمقابل منح هذه الخيارات.

ب- تبني الدول الأعضاء في هيئة المعايير المحاسبية الدولية المعيار الذي يجب أن يصدر بعد أن يتم تعديله على النحو المذكور أعلاه.

2- فيما يتعلق بهيئة المعايير المحاسبية FASB في الولايات المتحدة الأمريكية:

أ- يجب أن تمارس الهيئة الحياد والاستقلالية وتفرض المعيار الخاص بالتعويض بخيارات الأسهم والاعتراف بوجود مصاريف مقابل منح هذه الخيارات

ب- ضرورة تشجيع منح حصص أو أسهم رأس المال لأنها تؤثر بصورة كبيرة على الأداء وعلى الإنتاجية والعائد على الأصول وأسعار الأسهم.

3- فيما يتعلق بتقويم الأداء في القطاعين العام والخاص في سورية:

أ-بالنسبة للقطاع العام: يعتبر قانون العمل الأساسي مليئاً بالثغرات وكثيراً من مواده المتعلقة بتقويم الأداء لم تطبق حتى الآن لذلك لا بد من دراسة واقتراح معايير جديدة تتناسب وحجم الطموحات الاقتصادية المحلية من جهة والاقتصاد السوري الذي يتطلع إلى الانفتاح وجلب الاستثمارات العربية والأجنبية والقيام بما يلي:

1. زيادة الأجر الأساسي للعاملين في الدولة لأن الأجر الحالي لا يحمل أي نوع من التحفيز والمشاركة.
2. إدخال المؤشرات غير المالية ضمن مقاييس تقويم الأداء نظراً لأهمية هذه المؤشرات لتأثيرها على خطط الإنتاج والبيع والتوزيع في شركات القطاع العام.

ب- بالنسبة للقطاع الخاص:

1. إقرار نظام التأمين على المعاش وتعميمه في شركات القطاع الخاص لرفد الموازنة العامة بالسيولة من جهة وحماية العاملين في تلك الشركات من جهة أخرى.
2. الإسراع في إحداث بورصة للأوراق المالية بحيث تصبح شركات القطاع الخاص مدرجة في هذه البورصة وبالتالي يمكن استخدام مؤشرات جديدة لتقويم الأداء مثل زيادة القيمة السوقية للأسهم وزيادة الأرباح الموزعة وغيرها.
3. إتباع نظام الحوافز التشجيعية والمكافآت يكون مكملاً للأجور الأساسية وإدخال نظام التعويض بخيارات الأسهم مع وضع ضوابط لذلك.

المراجع:

.....

1-المراجع الأجنبية:

1. A guide to doing academic research on employee ownership, peter KordusA duide to doing academic research on employee ownership, Hamid Mehran, most large CPA firms originally supported FASB in recognizing
2. Abowd, J. Does performance-based managerial compensation affect corporate performance? Industrial and Labor Relations Review 43: 1990.
3. Banker, R., and S. Datar. Sensitivity, precision, and linear aggregation of signals for performance evaluation. Journal ofAccounting Research (Spring): 1989.
4. Biddle, G., R. Bowen, and J. S. Wallace. Does EVA beat earnings? Evidence on associations with stock returns and firm values. Journal of Accounting and Economics 24: 1997.
5. Bushman, R., and R. Indjejikian. Accounting income, stock price, and managerial compensation. Journal ofAccounting and Economics 16: 1993.
6. C Holmstrom, B. Moral hazard and observability. The Bell Journal of Economics 10: 1979.
7. Cohen, S., S. Datar, and R. Lambert. Balancing performance measures. Working paper, Stanford University. 1998.
8. compensation expense for stock options, by reversing their position
9. Cooperation in hierarchical organizations: An incentive perspective. Journal of Law, Economics and Organizations 8: 1992.
10. Demski, J., and G. Feltham.]. Economic incentives in budgetary control systems. The Accounting Review 53 (April): 1978.
11. er, G., R. Gibbons, and K. J. Murphy. Subjective performance measures in optimal incentive contracts. Quarterly Journal of Economics 109: 1994. 15-www.the national center for employee ownership, improve corporate performance, Brocily Granted stock options.
12. G. Potter, and D. Srinivasan. An empirical investigation of an incentive plan based on nonfinancial performance measures. Working paper, University of Texas at Dallas. 1998.
13. Gibbons, R., and K. J. Murphy. Relative performance evaluation for chief executive officers. Industrial and Labor Relations Review 43: 1990.
14. Hayes, R. M., and S. Schaefer. Implicit contracts and the explanatory power of top executive compensation for future performance. Working paper, Northwestern University. 31Healy, P. 1985. The effect of bonus schemes on accounting decisions. Journal of Accounting and Economics 7: 1998.
15. Holthausen, R., D. Larcker, and R. Sloan. Business unit innovation and the structure of executive compensation. Journal of Accounting and Economics 19: 1995.
16. Imhoff, E. A., R. Lipe, and D. W. Wright. Theeffects of recognition versus disclosure on shareholder risk and executive compensation. Journal of Accounting, Auditing and Finance 1998.

17. Indjejikian, R. J., and D. J. Nanda. Dynamic incentives and responsibility accounting. Journal of Accounting and Economics (27). 1999.
18. Ittner, C., D. Larcker, and M. Rajan. The choice of performance measures in annual bonus contracts. The Accounting Review 72 (April): 1997.
19. J. Demski. The controllability principle in responsibility accounting. The Accounting Review 63 (October): 1988.
20. J. Murphy. Performance pay and top management incentives.Journal of Political Economy 98: 1990.
21. Larcker, Implicit contracts and the theory of the firm. Working paper, National Bureau of Economic Research. 1997C Holmstrom, B. Moral hazard and observability. The Bell Journal of Economics 10: 1979.
22. murray akresh and janet fuersich, stock options: accounting, valuation and management issues, management accounting, march 1994.
23. on this issue, these large firms have been criticized for switching their stance because of afear of losing clients, journal of accountancy, march ,1994 .
24. raffi j.indjejikian, ((performance evaluation and compensation research: an agency perspective, accounting horizons, June 1999
25. stuart cooper and other, s.sharehalder value, management accounting, vol 78. no – 6, june, 2000 .
26. stuart cooper and other, s.sharehalder value, management accounting, vol 78. no – 6, june, 2000.
27. w.mark wilder and morris h.stocks, post-enron: stock compensation proposal revisted, management accounting quarterly, winter, 2002
28. www.fasb.com., "FASB statement No. 150 and ESOPS., David Johanson., Septemperr, 2003.
29. www.neco.com, a guide to doing academic research on employee ownership, Ducy.
30. www.IASB.com.,"IASB issues exposure draft on equity compensation.
31. www.NCEO.com, A guide to doing academic research on employee ownership, Cory Rosen
32. www.NECO.com, A guide to doing academic research on employee ownership, Ducy,

2-المراجع العربية

1 - القانون الأساسي للعاملين في الدولة، الصادر بالقانون رقم (1) تاريخ 1985/1/2وزارة المالية.دمشق

2- دليل مؤشرات تقويم الأداء في جهات القطاع العام، قرار وزير المالية رقم 263/و بتاريخ 1988/2/7، وزارة المالية، دمشق.

3-رامي زيدان، الركود الاقتصادي في سورية، مجلة التأمين والتنمية الشهرية، صادرة في دمشق عدد /18/ آذار/مارس 2004.