

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - الجزائر -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

تخصص: تدقيق محاسبي

المشرف:

د. ناصر رحال

إعداد:

- سميحة خير الدين

- محمد أمين دحمان

- نزيهان الهامل

لجنة المناقشة	
د. صيف الله محمد الهادي	رئيس اللجنة
د. فيصل محمد مايدة	المناقش
د. ناصر رحال	المشرف

الموسم الجامعي: 2020/2019

إهداء

أولاً شكر الله الواحد القهار صاحب الفضل والإكرام أكرمنا بنعمة الإسلام ويسر لنا سبيل العلم فله الشكر حتى يرضى وله الشكر بعد الرضى والصلاة والسلام على حبيب المصطفى.

أهدى ثمرة جهدي

إلى من لهما فضلا عليا وتعجز درر والدراهم الدنيا الوفاء به ،أبي وأمي جعلهما الله من أهل التقوى والنعيم في الدنيا والآخرة وبلغهما الفردوس الأعلى إلى أخوتي وأخواتي وكل العائلة سدد الله خطاهم و وفاهم على فضلهم حسنات في يوم الحساب وأصلح لهم أولادهم وأزواجهم وجمعنا الله وإياهم في جنات النعيم

إلى صديقات العمر ورفيقات الصبا وزملاء الدراسة وإلى جميع من أعانني على هذا العمل أثاب الله الجميع

نريمان الهامل

إهداء

اهدي ثمرة و جهدي علمي إلى من قال في شأنها، بعد بسم الله

الرحمان الرحيم

وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه بالوالدين إحسانا

برا واحسانا لهما وتقديرا لما قدماه لي

الأخوة والأخوات والأقارب

الزملاء والأصدقاء

إلى من شاركني في عملي هذا

إلى كل من وقف معنا ودعمنا من قريب أو بعيد

سميحة

شُكْرٌ وَ تَقْدِيرٌ

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه و عظيم سلطانه الذي أنار لنا درب العلم و المعرفة و ألهمنا الطموح و الصبر لأداء هذا الواجب و وفقنا على إنجاز هذا العمل, و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده سيدنا مُحَمَّد -صلى الله عليه و سلم- و على آله و صحبه أجمعين.

نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان الى:

كل من ساعدنا من قريب و من بعيد على إنجاز هذا العمل و لو بكلمة تشجيع, و نخص بالذكر جميع الأساتذة الكرام الذين استفدنا منهم الكثير خلال المسار الجامعي ، على رأسهم الأستاذ المشرف الدكتور ناصر رحال على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وجميع من سعدنا من قريب أو بعيد نختتم بالشكر الخاص لأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بقبول مناقشة هذه المذكرة و إثرائها و تقييمها...شكرا لكم جميعاً

Abstract:

Wage are considered one of the most important basic rights of the worker, as it is one of the most important obligations of the employer towards the worker. The legislator has recognized this right in several legal texts. This study aims to know the most important modern practices in the field of wage accounting including laws, programs and systems that help the accountant in preparing workers' statements quickly. without making mistakes, as we touched upon :it is historical development over time methods and standards that must be followed in determining wages. this first chapter and the second chapter were a field study using a questionnaire form.

الملخص:

تعتبر الأجور من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل اتجاه العامل وقد اعترف المشرع بهذا الحق في عدة نصوص قانونية وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهم الممارسات الحديثة في مجال محاسبة الأجور من قوانين وبرامج وأنظمة التي تساعد المحاسب في إعداد كشوف العمال بشكل سريع دون الوقوع في أخطاء، حيث تطرقنا إلى : تطورها التاريخي عبر الأزمنة وطرق ومعايير التي يجب إتباعها في تحديد الأجور في الفصل الأول، والفصل الثاني كان دراسة ميدانية باستخدام استمارة الاستبيان.

الكلمات المفتاحية:

محاسبة الأجور، الأجور،

الممارسات الحديثة

الصفحة	العنوان
I	إهداء
II	تشكر
III	ملخص الدراسة
IV	الفهرس
VI	المقدمة
01	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لمحاسبة الأجور
02	تمهيد
03	المبحث الأول: عموميات حول محاسبة الأجور
03	المطلب الأول: التطور التاريخي لأجور ومفهومها
08	المطلب الثاني: أهداف وأهمية الأجور وأنواعها
12	المطلب الثالث: طرق تحديد الأجور ومكوناته
16	المطلب الرابع: معايير تحديد الأجور والعوامل المؤثرة في هيكلها
20	المبحث الثاني: الدراسات السابقة لمحاسبة الأجور
20	المطلب الأول: مواجهة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة
21	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
22	خلاصة الفصل الأول
23	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
24	تمهيد
25	المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

25	المطلب الأول: طريقة الدراسة
26	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
28	المبحث الثاني: معالجة بيانات الاستبيان وتحليل النتائج
28	المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص العينة
32	المطلب الثاني: تحليل نتائج القسم الثاني من الاستبيان
40	خلاصة الفصل الثاني
VII	خاتمة
VIII	قائمة المراجع
IX	الملاحق

1. قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
29	يوضح نسب توزيع أفراد العينة حسب العمر	01
30	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي التوزيع يوضح	02
31	يوضح النسب لأفراد العينة حسب المهنة	03
32	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب سنوات الخبرة	04

2. قائمة الجداول

	العنوان	الرقم
21	يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات	01
26	يوضح أقسام الاستبيان وعدد العبارات	02
26	توزيع الاستمارات الموزعة على عينة الدراسة	03

27	يوضح قيمة ألفا كرومباخ	04
27	درجات مقياس ليكارت الثلاثي	05
27	معايير تحديد الرأي	06
28	يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر	07
29	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	08
30	توزيع أفراد العينة حسب المهنة	09
31	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	10
32	اتجاهات أفراد العينة حول محاسبة الأجور	11
35	اتجاهات أفراد العينة حول الممارسات الحديثة	12

3. قائمة الملاحق

العنوان	الرقم
يوضح نسب توزيع أفراد العينة حسب العمر	01
توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي التوزيع يوضح	02
يوضح النسب لأفراد العينة حسب المهنة	03
التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب سنوات الخبرة	04

يواجه العالم اليوم تطور مستمرة والمناقشة الحادة عادة مما يحتم على المؤسسة إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها مع الظروف الراهنة ويعتبر التطور الاقتصادي من هذه التطورات والتي تتطلب تقنيات فنية، علمية ومحاسبية تتماشى مع هذه التطورات نظرا لاتساع هذا النشاط أصبحت جل المؤسسات تعاني من مشاكل كثيرة مما يتوجب عليها أن يكون لديها نظام فحص ومراجعة لمختلف عملياتها ومن بينها الأجور التي تقدم للعامل مقابل تقديم خدمة معينة كما تعتبر ذو أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع حيث تعكس صورة النظام الاقتصادي والمحاسب السائد في البلد تحتل أيضا هذه الأخيرة الجانب الأكبر في الميزانية والتكاليف وتكون عرضة لارتكاب بعض صور الأخطاء والغش مما يتطلب توفير مهارات خاصة في القائمين على حسابها والمحاسبة عنها وحتى يمكن التأكد من سلامة إعدادها ومعالجتها محاسبيا يتطلب ذلك فحصها وتدقيقها باستخدام أحدث الممارسات في مجال محاسبة وتدقيق الأجور.

(1) الإشكالية:

مما سبق تتهدي الى الإشكالية التالية :

- في ما تكمن أهم الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور ؟

كما قسمنا الإشكالية إلى تساؤلات فرعية التالية:

- هل الأجور موضع اهتمام المنظمة ؟

- ماهي أهم الطرق التي يجب على المؤسسة إتباعها في تحديد الأجور ؟

- هل يعتبر لأداء المعيار الوحيد لتحديد الأجر ؟

- ماهي العوامل المؤثرة في مستوى الهيكل الأجر ؟

(2) الفرضيات :

من خلال الإشكالية والتساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- تعتبر الأجور موضع اهتمام العاملين فقط

- يجب على المنظمة اختيار طريقة من الطرق الثلاثة لتحديد الأجور

- يعتبر الأداء أحد معايير تحديد الأجر

- التحديثات والقوانين العلمية من العوامل المؤثرة في المستوي هيكل الأجر

3) مبررات اختيار الموضوع:

- إمكانيات البحث متوفرة والموضوع قابل لدراسة
- رغبتنا للبحث واستطلاع في موضوع الأجر
- قلة الأبحاث على هذا الموضوع
- التطورات التكنولوجية وتأثيرها على كل المجالات

4) أهداف اختيار الموضوع:

- التعرف على الموضوع الأجر والتعمق فيه
- معرفة مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في موضوع محاسبة الأجر
- محاولة إثراء مكتبة الجامعة بمراجع في هذا الموضوع

5) حدود الدراسة:

يعتبر موضوع الدراسة شاسع جدا لتجدد طرق تحديد الأجر في كل مؤسسة لذلك درسنا جميع الطرق وكذا المعايير وأنواع الأجر في الجانب النظري أما في الجانب التطبيقي اخترنا الاستبيان لمعرفة الممارسات الحديثة في مختلف المؤسسات.

6) المنهج المتبع:

لإتمام هذه الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي حيث تطلعنا على الكتب التي تناولت هذه الموضوع أو أحد جوانبه كذلك المجالات العلمية والوسائل العامة كما اتبعنا المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي وقمنا بتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث.

7) هيكل الدراسة

لقد قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين حيث كان الفصل تحت عنوان الإطار المفاهيمي لمحاسبة الأجر وتفرع إلى مبحثين المبحث الأول تحت عنوان عموميات حول محاسبة الأجر حيث يحتوي على أربع مطالب المطلب الأول كان بعنوان التطور التاريخي للأجر ومفهومها، المطلب الثاني بعنوان أهداف وأهمية الأجر وأنواعها، المطلب الثالث بعنوان طرق تحديد الأجر ومكوناتها، المطلب الرابع بعنوان معايير تحديد الأجر والعوامل المؤثرة في هيكلها أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الدراسات السابقة لمحاسبة الأجر وشملت مطلبين:

الأول كان حول مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة المطلب الثاني تطرقنا إلى المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

أما الفصل الثاني كان حول الدراسة الميدانية ويقسم إلى مبحثين: الأول كان بعنوان طريقة وأدوات الدراسة وتقسم هو بدوره إلى مطلبين تطرقنا فيهما إلى طريقة وأدوات الدراسة على التوالي، أما المبحث الثاني بعنوان معالجة بيانات الاستبيان وتحليل النتائج وتقسم إلى مطلبين الأول كان تحت عنوان التحليل الوصفي بخصائص العينة والثاني تطرق فيه إلى تحليل النتائج القسم الثاني من الاستبيان.

الفصل الأول: الإطار

المفاهيمي لمحاسبة الأجور

تمهيد

تلعب الأجور دورا هاما إذ تعتبر نقطة صراع بين العاملين وأصحاب العمل لأنها مصدر معيشة للأفراد العاملين لإشباع حاجياتهم وريغبتهم المادية والاجتماعية، وتعتبر عنصرا من عناصر التكاليف التي تدفعها المنظمة وأصحاب العمل للعاملين لذلك تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري لمحاسبة الأجور حيث سنتناول في المبحث الأول التطور التاريخي للأجور وكذلك مفهومها ثم أهميتها وأهدافها وأنواعها، وفي المبحث الثاني سندرس طرق تحديد الأجور ومكوناتها ومعايير تحديدها والعوامل المؤثرة عليها.

تضمن هذا الفصل مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: عموميات حول محاسبة الأجور وآلية ضبط وتحديد الأجور.
- المبحث ثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: عموميات حول محاسبة الأجور وآلية ضبطها وتحديدها

للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل حيث تتصف بحساسية عالية لذلك سندرس في مبحثنا هذا تطورها التاريخي ومفهومها وأهم الأهداف التي تحققها وأهميتها بالنسبة للعامل والمنظمة وأهم أنواعها لذلك يجب على كل منظمة أن تعين الطريقة التي تحدد الأجر من خلال المعايير التي ستتبعها في ذلك، ويجب عليها أن تعلم مكونات الأجر والعوامل المؤثرة عليه وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث.

المطلب الأول: التطور التاريخي للأجور ومفهومها

أولا/ التطور التاريخي للأجور:

لقد تطورت الأجور مع تطور الأزمنة والأنظمة ومما لاشك فيه أن الحضارات القديمة التي لا تزال شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا لم تقم من العدم وإنما كانت نتيجة عمل مضى مارسه الإنسان منذ القدم، فعلاقة العمل تمتد جذورها إلى عهد العبودية التي كانت تنعدم فيه أية صورة وأي شكل من العلاقات التي تربط العبد بالسيد، فالعبد يعمل لدى سيده ويخضع له خضوعا تاما دون أي مقابل لذلك الجهد الذي يبذله، فعرفها دارسوا القانون أنها علاقات تأجير أشياء، وتعتبر الحضارة البابلية من الحضارات القديمة التي تحدد فيها الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار وذلك يقتضي قوانين الملك حموربي وبقي الحال على ما هو عليه إلى غاية ظهور الأديان السماوية فجاءت المسيحية بنظرة جديدة للعمل من خلال ضوابط تحكمه وتنظم علاقته إذ وضع القس saint poule، مبدأ إجبارية العمل أما الدين الإسلامي فإنه من أهم الأديان التي دعت وأمرت بالعدل والمساواة وحسن المعاملة، وكرمت الإنسان وثمنت عمله فمصطلح العمل ورد في القرآن الكريم في حوالي 63 آية كريمة كما احتل العمل في السنة النبوية مكانة هامة في أقوال وأعمال الرسول ﷺ والتي هي ترجمة عملية لأحكام ونصوص القرآن الكريم والذي أوصى بالعمل الحلال وأوصى بإيفاء حقوق الآخرين لقول عليه الصلاة والسلام: * أعطى الأجير حقه قبل أن يجف عرقه *.

إلا أنه فيما بعد وبسبب عدم زوال نظام الرق والذي تطور إلى نظام إقطاعي حيث أن اعبد يخدم سيده مقابل قطعة أرض يمنحها إياه ليستفيد منها هذا الأخير للحصول على قوت أسرته، وهذا يعد خدمته لهذا الأخير لمدة 3 أيام أو 5 أيام مجانا وظل الأمر على هذا الحال إلى غاية نهاية القرن 18 وقيام الثورة الفرنسية 1789 هذه الثورة التي أتت بمفهوم علاقات العمل والتي تركز على مبدأ سلطان الإرادة والحرية.¹

¹ الكرنج، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" (2008_1990)، مذكرة نيل شهادة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 2008.

1. النظام الحديث للأجور:

وتوالى السنوات ومع التطورات الحاصلة أصبح للعمال حقوق قانونية تسمح لهم بحرية العمل، ويندرج ذلك في مقدار اقتناعه بالأجر المعروض عليه، ويتم دفع الأجر حسب سوق العمل إما عن الأجر في الوظيفة العامة تحدد كفايتها من اللازمين عددا ونوعا، وقد تكون الأجور اقل مما يكفي حاجة الموظف العمومي في حالة ضعف القطاع الخاص وانعدام المنافسة، ولكن غالبا ما يكون تعويض الموظفين العموميين بما يتناسب مع جهودهم ويمكنهم من تخصيص جهودهم ووقتهم للأعباء الوظيفية.¹

نميز في العصر الحديث بين نظامين اقتصاديين عرفت خلالهما الأجور تطور كبير إلى غاية ظهور نظام اقتصاد السوق وهما: النظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي.

- الأجور وفقا للنظام الرأسمالي:

اعتبر الأجر في النظرية الرأسمالية القديمة على انه مجرد ثمن أو سعر العمل إي ارتبط الأجر بالعمل إذ اعتبر الأجر العامل الأساسي للإنتاج الذي يحدد كميا وكيفيا لشروط وحدود الإنتاج، وهو العامل الذي له علاقة مباشرة بالمجموعة البشرية التي تتدخل في النشاط الاقتصادي وهذا إلى جانب انه اعتبر المقياس الوحيد لقياس قيمة إنتاج المواد والخدمات المعروضة في الأسواق وبالتالي يبقى المعيار الموضوعي الوحيد الذي يحدد اختلاف المواد والخدمات فعلى هذا الأساس أصبحت الطبقة العاملة القوة الاجتماعية المنظمة المؤثرة من خلال النقابات العمالية التي تجمعها ومن خلال تلك الأحزاب السياسية التي تمثلها، في الدفاع عن مصالحها المادية والمعنوية ونظرا للتطورات التي عرفت الطبقة العاملة بالبلدان الرأسمالية عرفت الأجور كذلك تطورات كبيرة من ناحية محتواها وشكل تحديدها فالأجور في ظل الرأسمالية تأخذ بعين الاعتبار ثلاث منطلقات:

أ. الأجر المناسب للعمال:

والذي قد يكون شخصا أو جماعيا بحيث تستلم المجموعة أجرة عملها من صاحب العمل فيما يتم توزيع هذا الأجر اما حسب ساعات العمل أو حسب عدد الوحدات المنتجة.

ب. الوضع الاجتماعي:

وهو الذي يجعل الدخل مستجيبا لمتطلباته الشخصية والعائلية حيث يتم تكييف الأجور وفقا للوضعية العائلية للعامل، وقد كان لدخول المداخل إلى البلاد الرأسمالية بين الحربين وانتشارها بين الحرب العالمية الثانية، من الوسائل المستعملة في بعض الأحيان في إطار السياسة الديموغرافية لبعض البلدان التي تسعى إلى رفع معدل الميلاد عن طريق التعويضات

¹ محمد كمال، النظرية العامة للأجور والرواتب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 ص 7

العائلية، هذا إلى جانب القطاعات والأقاليم كما يمكنها أن تؤثر على طلب العمل عن طريق اعتمادها السياسة الضريبية وموقفها إزاء الاستثمارات الخاصة لتشجيع بعض القطاعات مثلا عن طريق منحها القروض.

ت. تحديد الأجور حسب الاتفاقيات الجماعية:

والتي تعتبر الإطار التأسيسي لتحديد معطيات الشغل والعلاقات الموجودة بين العمال والشركات ويمثل محتوى هذه الاتفاقيات في الفروق المادية للشغل كمستوى الأجور والمكافآت، ساعات العمل، العطل....)

فالأجر هو توزيع أولي للدخل الإجمالي لشراء قوة العمل ودفع الأجر أي أن العمل يعتبر كسلعة تحدد بعاملين:

- إنتاجية العمل

- كمية السلع التي يحتاجها العامل لتحديد قوته بالإضافة إلى خضوعها إلى قوانين سوق العرض والطلب وكذلك دور النقابات في تحديد الأجور كما تعرفه بعض النظريات الرأسمالية على أنه تكلفة أداء العمل وانه قيمة مهارة، وتتفاوت الرواتب والأجور حسب اختلاف هذه المهارات والقدرات، وطبيعة الوظائف وتأثيرها على المجتمع.

- الأجور وفق النظام الاشتراكي:

رغم التطورات والتحسينات التي عرفتها الأجور وفق النظام الرأسمالي غير أنها أخذت شكل آخر وفق النظام الاشتراكي وانتقلت من عدم الارتباط بما يحصل عليه العمال من الأجور والمكافآت من ناحية، والإنتاج المحقق في الوحدة التي يعملون بها من ناحية أخرى إلى إطلاق حرية العامل في العمل وتحفيزه والتي تعتبر وسيلة لجذب اهتمام العاملين وربطهم بمشروعات التنمية والتطوير الإنتاجي فقد أدت تلك الثورة والانقلاب الكلي في مفاهيم الملكية الخاصة ونظم إدارتها وتسييرها وكسر تلك الهالة من القدسية التي كانت تحيط بها والتي تجعل من العاملين في المؤسسات الخاصة لاسيما في الأنظمة الرأسمالية مجرد آلات ميكانيكية مهمتهم إنجاز الأعمال الموكلة إليهم ، وطاعة أوامر وتوجيهات أصحاب العمل فقط بما أقام حاجزا منيعا وفاصلا كبيرا بين مالكي وسائل الإنتاج ومالكي قوة العمل الأمر الذي نتج عنه عدة إشكاليات وصراعات أدت إلى نتائج وآثار سلبية على الطرفين وقد لعبت الأفكار الاشتراكية التي تعتمد بالدرجة الأولى على مسك العمال بزمام الأمور للتسيير والإنتاج دورا هاما في تغلب فكرة منح العمال الحق في المشاركة وبالتالي الوصول إلى مراكز القرار إي التمكين في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تمم المؤسسة المستخدمة.

كذلك الهيئات الإدارية المركزية المشرفة على هذه المؤسسات، لاسيما تلك القرارات التي لها علاقة وتأثير مباشر على العمل كرسم سياسة التوظيف والتشغيل والترقية المهنية والاجتماعية للعمال وظروف وشروط العمل والحقوق الاقتصادية والتنظيمية التي تخص العامل والمؤسسة لأن النظام الاشتراكي يقوم على الملكية العامة لوسائل الإنتاج.¹

¹. سليمان احميه، التنظيم القانوني للعلاقات العامة لتشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2002 ص 267

والأجر: هو حصة العامل في الإنتاج معبر عنه نقدا حيث يقيم مقدار أو نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات، والمكافآت والمنح، الهبات الدورية المنتظمة.

الأجور وفق نظام اقتصاد السوق:

إن تمتع الأفراد المنتجين والمستهلكين بالحرية الاقتصادية أدى إلى خلق جو من المنافسة فيما بينهم وذلك سعيا وراء المكسب المادي وفق نظام حر يسمى اقتصاد السوق والذي يقوم على خمس ركائز أساسية:

1- البعد عن تدخل الدولة في عمليات السوق.

2- ممارسة الحرية الاقتصادية من جانب المنتجين في إنتاج وبيع السلع والخدمات في السوق.

3- ممارسة الحرية الاقتصادية من جانب المستهلكين في استهلاك وشراء وبيع السلع والخدمات المعروضة للبيع في السوق.

4- قيام المنافسة بين المنتجين بغية تحقيق أقصى الأرباح.

5- قيام المنافسة بين المستهلكين بغية تحقيق أقصى إشباع.

لكن إلى جانب كل هذه الحرية، يجب أن يكون هناك حد أقصى لممارسة الحرية الاقتصادية إذ انه ورغم أن أفراد المجتمع أحرار في سلوكهم الاقتصادي إلا انه يتعين عليهم أن يمتثلوا للقوانين والأنظمة التي تضعها الدولة من اجل الصالح العام وتلاقي سوء استخدام الحرية الاقتصادية إذ تفرض الدولة نوعا من الحماية لمصلحة الطبقات العامة لتحديد ساعات العمل ووضع حد أدنى للأجور.

كما تفرض الدولة قيودا معينة تفاديا للأضرار التي تحيط بالمواطنين، وبالتالي استخدامها للعامل الآلي دون البشري غير أنها بحاجة لهذا الأخير من حيث المهارات والكفاءات المهنية، من أجل هذا وجب إعطاؤها كل حقوقه خاصة في ما يتعلق بجانب الأجور التي تتأثر بكل التغييرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تطرح على المجتمع.

وقد تجلّى ذلك من خلال حملة التشريعات والقوانين في مختلف بقاع العالم ومن ذلك:

أثناء فترة الليبرالية المطلقة: حيث نجد تدخل قليل للسلطات أجور ثابتة ومن بعد ذلك حرية في المنافسة حول الأجور بين العمال وأرباب العمل.

1848: مرسوم نشر في فرنسا اعتبر بمثابة أول تدخل للدولة في مجال الأجور عن طريق حظر كل المساومات

التي تكون من الاستغلال المزدوج لليد العاملة سواء من أجره أو من عمل عنده (وهنا تكون أمام حظر للتشغيل من الباطن لليد العاملة).

1900: نجد وللمرة الثانية قواعد تفرض من الدولة الفرنسية وذلك عندما تبرم الدولة عقد مع مقال خاص حيث تفرض بند مضمون متعلق بالأجر العادي أو اجر عادل مساوي للمتوسط المقبول في الإطار المحلي. وبالفعل في حدود 1900 تم إعداد النصوص من القانونية الأولية لتأطير الأجر وتم تطبيقه في نيوزيلندا خلال قضايا التحكيم القانوني.

وبالتالي فإن السلطات قامت بتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون والذي أصبح إجباريا لكل العمال الذين هم في نفس الدائرة، هذا المنهج سرعان ما انتشر وتم تطبيقه في مختلف المناطق من العالم.

1909: انتهجت بريطانيا أسلوب استراليا وحذت حذوها من خلال سن قانون يمنع الاستعمال المفرط للعمال بالقطعة الذي يفتح المجال للاستغلال على حساب صحة العمال وخاصة في قطاع النسيج الصناعي في بريطانيا.

1915: عادت فرنسا من جديد وفرضت قانون جديد للأجر الأدنى ومنعت الاستغلال وخاصة في مجال النسيج الذي يطبق فيه نظام الأجر بالقطعة. في الولايات المتحدة الأمريكية: كانت أول القوانين متعلقة بالحدود الدنيا للأجر الخاص بالنساء والأطفال.

أما الدول التي هي في طريق النمو فنجد أولى التدخلات كانت في سبيلانكا والهند التي مارست عليها الضغط من أجل حماية عمالها من الاستغلال الذين كانوا يشتغلون بزراعة الشاي.

أما بالنسبة لأفريقيا: فقد كانت من بين الإجراءات في الكونغو تحت رعاية بلجيكية سنة 1922. وبالنسبة للدساتير التي عرفت فيها حماية العمال في نصوصها الأساسية نجد المكسيك سنة 1917. وبعد الحرب العالمية الثانية أخذت الدول بمسألة الأجور من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور في كل الدول.

ثانيا/ مفهوم الأجور

لقد تعددت وتنوعت مفاهيم الأجور منها:

- ✓ حسب قانون العمل الجزائري: "يعتبر عاملا أجيرا كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب أو أجرة في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".¹
- ✓ حسب اتفاقية العمل الدولية: "ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو ما يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها".²

¹ المادة رقم 2 من قانون العمل رقم 11\90، المتعلقة بعلاقات العمل ص 35.

² المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1994 المتعلقة بعلاقات العمل.

- ✓ " الأجر هو المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقا لعدد ساعات العمل الفعلية, أي أنه قد يختلف من أسبوع لآخر وفقا لعدد الساعات الفعلية أما الراتب فهو المقابل المادي الذي يدفع على فترات زمنية معينة".¹
- ✓ " هو ما يتقاضاه الفرد من المنظمة مقابل الجهد والمساهمة التي يعطيها لها وتعتبر الأجور بمثابة الوسيلة التي تمكن الفرد من الحصول على دخل ما في وقت الذي تمثل فيه عنصرا من عناصر التكلفة للمنظمة".²

المطلب الثاني: أهداف وأهمية محاسبة الأجور وأنواع الأجور

أولا/ أهداف محاسبة الأجور:

- للأجر أهداف كثيرة تحاول كل مؤسسة تحقيقها من خلاله ونذكر منها
- جذب ومن تم الحصول وبعد ذلك الحفاظ على القوى العاملة المؤهلة لاسيما في حالة وجود المنظمات المنافسة.
- تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور بما يتناسب مع العمل أي الإنصاف. فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على أجر عادل من خلال وضع هيكل للأجور للسيطرة على التكاليف.
- الشعور بالضمان أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- خلق التوازن أي رصد الزيج من التعويضات المباشرة وغير المباشرة والمادية وغير المادية التي تشجع العاملين للمزيد من الأداء المميز.
- أداة لتحفيز من خلال جذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدافعية رضا العاملين.

(1) أهمية محاسبة الأجور:

تعتبر الأجور أحد أهم حوافز العمل خاصة في المجتمعات النامية, نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة واحتياجات العامل, ورغم أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا, نظرا لتناسب الأجور مع مستوى المعيشة فيها, فإنها تظل أهم الحوافز في المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء, وهي موضع اهتمام كبير من قبل العمال و المنظمات.³

فمن وجه نظر العاملين تعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجاتهم المادية والاجتماعية, وهي من أهم العوامل بل من أكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد للعمل وزيادة إنتاجيته أو العكس.

¹ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية والدار الجامعية، القاهرة مصر، 2000، ص 359

² الدكتور زين تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة)، ص 133

³ . نادر أحمد، أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء لنشر والتوزيع، طبعة 1، عمان، 2010، ص 172.

ومن وجه نظر المنظمات تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج وأن أية زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في التكاليف مما يفرض عليها أن توازن بين ما تدفعه من أجور وحوافز مادية وبين ما تحصل عليه من مردود أو إنتاج كنتيجة لهذه الأجور و الحوافز بحيث تكون المصلحة لصالح المنظمة والعامل والمجتمع على حد سواء.

ثانيا/ أنواع الأجور:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال خاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتمثل هذه الأنواع في الآتي:

1. الأجر الدوري والأجر غير الدوري:

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف ، ومثال ذلك: الأجر الأساسي، والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة، ومثل ذلك المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات ، كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.¹

2. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.

3. الأجر النقدي:

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت، يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.²

4. الأجر العيني:

يشمل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، الملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل.³

5. الأجر الثابت:

يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور فالمنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي.

¹ . نادر أحمد، أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية (إطار نظري، حالات عملية)، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص179.

² . نفس المرجع السابق، ص 180

³ . نفس المرجع السابق، ص 181

فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عمالا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمون فعادتا ما تدفع مستحقاتهم في نهاية الشهر.

والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا لنظام الموضوع الذي يحدد كل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها.

ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتا على امتداد مدة خدمة العامل، ولكنه يعني أنه يظل ثابت لفترة معينة ثم يتم تعديله نتيجة لتوفر مجموعة من الظروف وزيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعباءه العائلية بسبب التغيير في عدد أفراد أسرته لذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور.¹

6. الأجر المتحرك:

تدفع المنظمات لعمالها إضافة للأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلتها:²

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد.
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تمثل في تخفيض التكاليف وزيادة الإيرادات.

- الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة.

- البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة كبدل الانتقال .

- الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين.

7. الأجر بالقطعة:

يشتهر هذا الأجر خاصة في الصناعة الاستخراجية وفي الميدان الفلاحي حيث تحسب أجرة العامل بعدد كيلوغرامات التي يجمعها وبعدد المهام التي يستطيع إنجازها بشكل عام وفي الميادين المختلفة وبالتالي يكون الأجر هنا مرتبط بالانتاجية المباشرة .

8. الأجر بالمنحة:

يتمثل في زيادة منحة مالية للعامل في أجره القاعدي وهي تتعلق ببعض الخصائص كالاختصار في الوقت، تحسين النوعية، الحضور..... الخ

¹ . سنان الموسوي ، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص143.

² . نفس المرجع السابق، ص144.

9. الأجر بالاقتطاع:

يتحدد هذا الأجر عن العامل من خلال نسبة معينة لرقم الأعمال المحقق.

كما يمكننا أن تمييز بين إجمالي الأجر وصافي الأجر حث أن:¹

- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية استقطاعات.
- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده، وتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، والرعاية الصحية، والعجز، المعاش).

المطلب الثالث: طرق تحديد الأجر ومكوناته

أولا/ طرق تحديد الأجر:

هناك العديد من الطرق التي بموجبها تحديد الأجور نذكر منها:

1. طريقة الأجر على أساس الزمن في العمل:²

يحدد الأجر وفقا لهذه الطريقة على أساس الساعات اليومية أو عدد الأيام التي يقضيها العامل في عمله أو

الشهر وبالتالي فإن أجرة العامل هي عبارة عن:

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الساعات (الأيام الأصلية)} \times \text{معدل أجر الساعة (اليوم)}$$

بحيث تكون هذه الأجرة على أساس الفعلي للعمل وبالتالي فإن نظام الأجر على أساس الزمن يتطلب تطبيق

نظام فعال لرقابة على نشاط العمال حتى يمكن حصر الوقت الضائع ويأتي ذلك عن طريق عنصرين:

- تحديد الزمن المعياري حتى يمكن كشف العامل البطيء محاولة تدريبيه أو نقله إلى عمل آخر يناسبه.
- تطبيق نظام البرامج الزمنية حتى تتدفق أوامر الإنتاج تبعا على العامل حتى يمكن شغل وقته بالكامل.

✓ مميزات هذه الطريقة:

- سهولة تطبيقها.

- سهولة إعداد الكشوفات.

✓ عيوب هذه الطريقة:

- يؤدي إلى انحدار مستوى الأجر.

¹ . أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2004.

² . صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص363.

2. طريقة الأجر على أساس عدد وحدات الإنتاج:¹

ويعجب هاته الطريقة تتوقف الدفعات على مقدار الإنتاج، ويتقاضى العمال كل على انفراد عوائد تختلف كاختلاف كمية العمل المنتج.

✓ من مميزات هذه الطريقة:

- بعث النشاط في الإنتاج وبمقتضى هذه الطريقة يكون حساب الأجر المستحق كالتالي:

$$\frac{\text{الأجر المستحق} = \text{عدد وحدات المنتجة} \times \text{معدل أجر الوحدة}}$$

وتستخدم هذه الطريقة في الصناعات النمطية التي يسهل حساب عدد منتجاتها وقياسها كما أنه لا يحسب أي أجور على الوقت الضائع في هذه الطريقة وتساعد على حساب تكلفة العمل للمنتجات بدقة ويؤيد استخدام أصحاب العمل.

✓ عيوب هذه الطريقة:

- إجهاد الفرد نفسه في سبيل الحصول أعلى دخل.

- تحديد الأجر على أساس عدد وحدات الإنتاج وعلى أساس الزمن في العمل فإنه هناك عنصرين آخرين هما الكفاءة ومستوى الجهد ولكن هاتين الطريقتين لا يتم استخدامهما بكثرة.

3. طريقة تحديد الأجر حسب نوع الإنتاج:²

4. هناك طريقتين رئيسيتين بموجبهما تحديد الأجرة حسب وحدات الإنتاج هما:

❖ طريقة على أساس الإنتاج الفردي: بموجب هذه الطريقة يتقاضى الفرد الأجر على أساس عدد الوحدات التي يقوم بإنتاجها من خلال مجهوده الفردي، ويكون هذا الأجر الذي يحصل عليه الفرد يختلف باختلاف الأسلوب لحساب الأجر المتفق عليه حيث يتم تحديده بأسلوبين هما:

أ. على أساس القطعة الواحدة: بموجب هذا الأساس يتم دفع الأجر بشكل موحد عن كل قطعة منتجة ينتجها الفرد بغض النظر عن الوحدات التي يتم إنتاجها وتعتبر من أكثر الطرق شيوعاً بين طرق الدفع وبصفة خاصة في مجال الإنتاج المستمر.

ب. على أساس القطعة المتغيرة: بموجب هذا الأسلوب يتم على أساس تحديد سعريين أو أكثر هناك نوع من أنواع الإنتاج المختلفة داخل المنظمة والتي يقوم الفرد بإنتاجها ومن الأمثلة على ذلك قد تكون القطعة المنتجة الواحدة ب500 دج من قطعة واحدة حتى 49 قطعة ومن ثم يتم تحديد 750 دج على القطع من 50 فما فوق.

¹ . نفس المرجع السابق، ص363.

² . نفس المرجع السابق، ص364.

ويتمتع هذا الأسلوب بتوفير حافر لدى العاملين على زيادة الإنتاج، كما يفيد الزيادة في الدخل بالنسبة للفرد وكذلك زيادة الطاقة الإنتاجية بالنسبة للمنظمة ويحد من التكلفة الإجمالية للقطعة الواحدة عن طريق زيادة كمية الإنتاج حيث توزع تكاليف الإنتاج الثابتة على عدد كبير من الوحدات المنتجة.

❖ طريقة على أساس الإنتاج الجماعي: بموجب هذه الطريقة يتم دفع أجور العاملين كمجموعات وليس كأفراد وبذلك يصبح الاختلاف الوحيد هو تضيق عملية تحديد الأجر وتكون على المجموعة وليس على الفرد في حين يحدد رقم قياس معين لإنتاج أي إنتاج عدد محدد من الوحدات الإنتاجية في حالة بلوغ هذا الحد أو تجاوزه يتم تحديد أجر إضافي بالإضافة إلى الأجر الزمني يقسم على مجموع العاملين الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل وفي هذه الحالة تكون عملية التوزيع حسب معايير توضع لذلك مثل المستوى الوظيفي أو مساهمة وقدرة كل فرد من الذين ساهموا في ذلك الإنتاج.

ثانيا/ مكونات الأجر:

يقوم الأجر على مكونات ثابتة وأخرى متغيرة، ويختلف تركيبها وتشكيلها من نظام إلى آخر، فالمكونات الثابتة تعتبر ضرورية للعامل لكونه يضمن الحد الأدنى للمعيشة، أو ما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ويضاف إليه العنصر المتغير ليتمكن العامل من الحصول على ظروف معيشية أفضل، وانطلاقا من هذا يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين رئيسيين هما:

1. الأجر الثابت:

وهو عبارة عن الأجرة الشهرية التي يتقاضاها العامل خلال كل شهر وتكون ثابتة ومستقرة أي بشكل منتظم ودائم.

- أ- أجرة المنصب: وهو الأجر المطابق للعمل أو لمهام المنصب ولا يقل عن الحد الأدنى المضمون للأجر ويتحدد عموما بواسطة النقاط الاستدلالية التي تحدد وفقا لعناصر منصب العمل المعني، بحيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة.¹
- ب- الملحققات المتممة لأجر المنصب: وتضمن مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، وتفرضها طبيعة العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به.²
- الأقدمية: حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة، ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل إلى آخر

¹ . حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، دراسة حالة ديوان الوطني لسقي وصرف المياه onid, 2007, ص5.

² . نفس المرجع السابق، ص5.

أعلى درجة منه حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفر منصب العمل.¹

● تعويض الضرر: حيث يتمثل في التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة بمنصب العمل بواسطة تغيير درجة في السلم المهني المطلوب في العمل، حتى الضغوط البدنية والفكرية والنتائج المترتبة عنها، مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين العمل أو التعويض عن الأضرار الناجمة عنه،² وهو ما أقره المشرع الجزائري في المادة 81 من علاقات العمل "...، تعويض الضرر، تعويض المنطقة، التعويضات العائلية".

كما ألزمت الاتفاقيات الجماعية بمعالجة وتحديد هذه التعويضات وأخذها بعين الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتخفيضها وإغائها عند اللزوم.

● تعويض المنطقة: وهو الذي يتقرر للعامل حين يزاول عمله ويقع في منطقة جغرافية تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو مؤهل محدد يخصص بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة، وكما تحدده القوانين المعمول بها والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تحديد التعويض.³

● التعويضات العائلية: حيث تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغهم سن الرشد.⁴

2. الأجر المتغير (التكميلي):

وهو مجموع من المكافآت المقررة للعمال المرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة خبرة العمل، والقدرة على العمل أو بكيفية تنظيم العمل، ومن ثم تكتسب الحماية القانونية للأجر الثابت عندما يتم منحها للعاملة، وتكمن هذه العناصر فيما يلي:⁵

أ- تعويض العمل التناوبي: وهي تعويضات مقرر للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة للعمل، أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يدعى بعمل الأفواج المتعاقبة.

ب- تعويض العمل الإضافي: وهي التعويضات التي تمنح نتيجة القيام بأعمال إضافية وزائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بصورة دائمة ومستمرة ومتقطعة حسب الضرورة الملحة للخدمة، وبشرط أن لا يتجاوز عدد ساعات العمل الإضافية التي يقوم بها العامل الحد المعين في الاتفاقيات الجماعية، دون أن يتعدى في جميع الحالات نسبة 80% من

¹ . نفس المرجع السابق، ص5.

² . بن علي عبد الرحمان، مرجع سابق الذكر، ص5.

³ . نفس المرجع السابق، ص6.

⁴ . نفس المرجع السابق، ص6.

⁵ . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون العمل، 2019، ص569.

المدة القانونية، ويحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر القاعدي لساعة عن طريق فترة الراحة المساوية لتلك الفترة التي قضاها العامل في ذلك العمل الإضافي.

ت- تعويض العمل الليلي: ويشمل التعويض عن العمل الذي يؤدي في الليل ويكون من الفترة التاسعة مساءً حتى الخامسة صباحاً، ويكون في الظروف الخاصة والمختلفة ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، كما هو الحال بالنسبة للعمل الإضافي أو بصفة فردية بين العمل وصاحب العمل.

ث- تعويض المصاريف الخاصة: وهي عبارة عن الأنشطة التي يقوم بها العامل خارج أماكن ومواقع العمل، والتي تتطلب نفقات وتكاليف خاصة، يلزم صاحب العمل بتوكيلها إما قبل القيام بالمهام أو بعد الانتهاء منها، وقد نص عليها قانون علاقات العمل في المادة 73 "على أنه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة، وتبعات مماثلة "

ج- الحوافز والمكافآت المختلفة: وتكون نقدية تمنح للعامل نتيجة جهد مبذول الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل كما ونوعاً، فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه، وتحدد حسب اختلافات قطاعات العمل ووفقاً لبرامج وقواعد معينة مسبقاً، بالإضافة إلى المنح التي تعطى للعامل حسب ما يتطلبه منصبه ومن بعض المكافآت العينية وهي نفقات تعود على عاتق المستخدم لحساب العامل ك (توفير السكن الوظيفي، تسديد مصاريف الإيجار، النقل وغيرها).

ح- الاقتطاعات الشهرية: يقتطع من أجر العامل جزء منه كقسط كل من التأمينات الاجتماعية، الاقتطاعات نتيجة الغياب، الضريبة على الدخل الإجمالي.¹

المطلب الرابع: معايير تحديد الأجور والعوامل المؤثرة على هيكله

أولاً/ معايير تحديد الأجر:

فيما يلي بعض أهم معايير تحديد الأجر:

- الأداء: أن الأداء هو مقياس للنتائج، وهو يجيب على السؤال هل أتممت عملك؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ وبالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد لتعريف الأداء، بحيث يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة.
- الجهد: يستخدم الجهد المبذول كثيراً في تقييم أشخاص، وتعتبر مكافأة الجهد أحد الأمثلة التقليدية لمكافأة الوسائل.

¹ . صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 261.

- الأقدمية: تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في كل المنظمات العامة (الحكومية) تقريبا وذلك في معظم دول العالم، وبالرغم أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المنظمات الخاصة إلا أنه هنالك دلائل تشير إلى أن مدة الخدمة في المنظمة تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد العوائد وتوزيعها على العمال.¹
 - المؤهل العلمي: إن المؤهل والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إلحاقه لأول مرة بالمنظمة، ويتم بموجب هذا المعيار تحديد الأجر على أساس المهارات و المؤهلات التي يتميز بها الفرد وبغض النظر عن استخدامها أو عدم استخدامها، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب وذلك المؤهل.²
 - مستوى صعوبة الوظيفة: يعتبر مستوى صعوبة الوظيفة من بين المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر، وهذا يعني ان الأجر لا يتغير إلا بتغير درجة صعوبة الوظيفة.
- ويتم تحديد مستوى صعوبة الوظيفة استنادا إلى عملية تحليل الوظيفة، فالوظيفة المتكررة التي يسهل أداؤها تستحق أجر أقل من الوظائف الأخرى التي تتطلب مجهودا ذهنيا وبدنيا كبيرا.³
- الوقت: يستخدم هذا المعيار للوظائف التي لا ترتبط بوقت محدد أو برنامج معين وإنما يتم تقدير الوقت، ويحدد الأجر على أساس الوقت المقدر.

ثانيا/ العوامل المؤثرة

- هناك الكثير من العوامل التي لها أثر كبير على تحديد مستويات الأجور سواء بالنسبة للعامل أو للمنظمة، ويمكن تلخيص العوامل الرئيسية فيما يلي:⁴
1. الأجور والرواتب السائدة:
- تتأثر المنظمات عند تحديد الأجور والرواتب التي تدفع لوظائفها المختلفة، بمستوى الأجور والرواتب السائدة في المجتمع والتي تدفع للوظائف المماثلة في المنظمات الأخرى، ويرجع السبب في ذلك عن قيام المنظمة بدفع أجور نقل عن أجور المنظمات المماثلة، سوف يؤدي ذلك إلى عدم إمكانية حصولها أو فقدانها للعناصر البشرية ذات المهارات العالية.
2. قدرة المؤسسة وإمكانيتها:
- يتوقف مستوى الأجور والرواتب التي تدفعها المنظمة للعاملين بها على إمكانيات المادية ومركزها المالي، فكلما زادت مبيعاتها وأرباحها كلما كان لها القدرة على دفع أجور أعلى، والعكس إذا كانت المنظمة تواجه صعوبات مالية تقل

1 . محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص 368 369.

2 . لمياء بحوش وآخرون، الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، مذكرة نيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص مالية، جامعة جيجل، 2010، ص31.

3 . خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 167.

4 . حنفي محمود سليمان، إدارة الأفراد، دار الجامعات المصرية، ص 256.

قدرتها على دفع أجور عالية، في بعض الأحيان يقبل العاملون هذا الوضع إلى أن تتحسن حالة المنظمة المالية.¹

3. التشريعات والقوانين العمالية

تتأثر مستويات الأجور بنوع التشريعات العمالية السائدة، والتي تعتبر هذه التشريعات قيوداً على المنظمة، إلا أن ذلك لا يمنع من أن تقوم المنظمة بدفع أجور الحدود الدنيا المحددة قانونياً.²

4. الظروف الاقتصادية الطارئة:

قد تطرأ بعض الظروف التي تحدث أثرها في مستوى الأجور مثل حالات الرواج والكساد التي تمر بها الدولة، ويصبح من المتوقع أن تنخفض مستويات الأجور في حالة كساد والانكماش في الدولة، والعكس صحيح حيث ترتفع مستويات الأجور في حالة الاقتصاد.³

5. متطلبات العمل:

لاشك إن هناك ارتباطاً كبيراً بين مستويات الأجور من ناحية وبين متطلبات أداء العمل من ناحية أخرى، فكلما زادت هذه المتطلبات زاد الأجر المقابل لها، والعكس صحيح بمعنى آخر إذا قمنا بترتيب الوظائف المختلفة وفقاً لدرجة الصعوبة والخبرة والتعليم اللازمة لأدائها، فالوظيفة التي تتطلب درجة من التعليم والخبرة يجب أن يقابلها مستوى أعلى من الأجور.⁴

6. الإنتاجية:

هناك علاقة مستمرة بين إنتاجية العمل والأجر الذي يحصل عليه وتقاس الإنتاجية عادة بكمية الإنتاج لساعات العمل، وتبذل الإدارة عادة ربط الأجر بالإنتاج ولاشك أن المجتمعات المتقدمة استطاعت التقدم بفعل الزيادة الكبيرة التي صاحبت إنتاجية العاملين فيها.⁵

7. مستوى تكاليف المعيشة:

تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل وأدى ذلك إلى خفض معيشتهم لذلك نجد أن كثيراً من المنظمات العالمية عادة ما تميل إلى تحديد الأجور وفقاً لزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار، يوجد على هذا الرأي أن زيادة الأجور المدفوعة تؤثر على الاقتصاد القومي.⁶

¹. نفس المرجع السابق، ص 256.

². نفس المرجع السابق، ص 267.

³. نفس المرجع السابق، ص 257.

⁴. نفس المرجع السابق، ص 258.

⁵. نفس المرجع السابق، ص 258.

⁶. نفس المرجع السابق، ص 259.

8. سوق العمل:

يختلف سوق العمل من منظمة لأخرى تبعا لاختلاف في أحوال العرض والطلب على العمالة، الأمر الذي يؤدي بالمنظمات إلى تحديد مستويات مختلفة لأجورها، بحيث أن المنظمة التي يقل طلبها على العمالة المعروضة تدفع أجرا منخفضا إذا قورنت بالمنظمات التي يزيد طلبها على العمالة بنسب تفوق ما هو معروض عليها.¹

¹. نفس المرجع السابق، ص259.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لمحاسبة الأجور

سنتناول في هذا المبحث مجموعة من الدراسات السابقة التي قام به الباحثين في مجال محاسبة الأجور وسنحاول إعطاء صورة حول الموضوع بحثنا وبين أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة.

المطلب الأول: مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة

(1) دراسة الكر مُجد:

كانت تحت عنوان: سياسة الأجور في الجزائر "واقع وأفاق" (1990_2008) لقد حاول الباحث في هذه الدراسة التعرف على واقع سياسة الأجور في الجزائر ودورها ومدى تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية العامل هذا من جهة ومن جهة أخرى الاطلاع عن الإصلاحات ظل اللقاءات والمفاوضات وأيضا التعرف على الأسس المعتمدة في تحديد الأجور الجزائر والعوامل المؤثرة فيها.

(2) دراسة خدة ياسر وتومي نور الدين:

كانت الدراسة تحت عنوان محاسبة الأجور في الإدارة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه حضري تناول الباحث في هذه الدراسة مفهوم الأجور وأهم أهداف السياسة الأجور في الإدارة العمومية ,وقد أخذت الدراسة ذلك شرح وعرض لأهم النظريات المتعلقة بالأجور وأبرز العناصر المكونة للأجور، ولتحقيق الدراسة فقد تم ذلك من خلال فصلين الأول لتغطية مجمل الجوانب النظرية للموضوع وفصل ثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية حول سياسة الأجور واستراتيجية مؤسسة النقل الحضري والشبه حضري لمدينة عين الدفلى والمعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة.

(3)دراسة سحنون آسية:

كانت الدراسة بعنوان واستراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظمة تناولت الدراسة تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة التي تقدمها المؤسسة وأداء العمال حاولت الدراسة الموسوعة بالأجر والأداء، تشخيص الواقع الفعلي لظاهرة الأجر والأداء في المؤسسات "بانثال" و"تافنة" بمعنى وقد تعرضت الدراسة الى مختلف الاتجاهات والمداخل النظرية والأبحاث الميدانية التي عاجلت مسألة الأجر كمتغير تنظيمي يرتبط بما في متغيرات البناء التنظيمي للمؤسسة وقد سعت الدراسة الى نقص العلاقات القائمة من الأجر ومختلف أنواع الحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة وأداء العمال.

(4)دراسة: ددوش مُجد

الدراسة بعنوان تسير الأجور في "مؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية مُجد بوضياف ورقلة" من خلال هذه الدراسة حاولنا تحليل وتقييم طرق المستخدمة من قبل المستشفيات العمومية الجزائرية فحساب تسير

أجور العاملين ,ومعرفة دور ومساهمة هذه الأجور على تحسين جودة الخدمات المقدمة من طرف العاملين بالمستشفيات من خلال دراسة الحالة ,وتوصلت الدراسة إلى أن هذه الأجور لها دور جد فعال ومهم في تحسين الخدمات بالمستشفيات .

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات العلمية السابقة والدراسة الحالية:

جدول رقم 1: يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات

الدراسات السابقة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة الكر محمد	تناول الدراسات مفهوم العام الأجور ومكوناتها	دراستنا كانت من الناحية المحاسبية أما هذه الدراسة من الناحية القانونية والسياسية
دراسة خده ياسر تومي نور الدين	الدراسات كانت من الناحية المحاسبية وتطرقنا الى نفس المفاهيم في محاسبة الأجور	دراسة خصصت في الإدارة العمومية فقط أما دراستنا فكانت شاملة وغير محددة
دراسة سحنون آسية	الدراسات كانت حول الأجور ثم تقديم مفهومها وأهدافها بنفس الطريقة	تم في هذه الدراسة توضيح واستراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين أما في دراستنا تم من خلالها تحديد أهم الممارسات الحديثة حول محاسبة الأجور
دراسة ددوش محمد	كلى الدراسات تناولت محاسبة الأجور بمفهومها النظري وأهم مكوناتها	الدراسة مخصصة على مستوى المستشفيات فقط أما دراستنا غير مخصصة شاملة

خلاصة الفصل

يعتبر الأجر ذلك المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل لقاء أداء نشاط معين خلال وقت محدد، ولقد شاهدت الأجور تطورا بالغاً عبر الأزمنة والعصور مع كل الأحداث التي وقعت في العالم وعبر الأنظمة المتعاقبة. للأجور أهمية كبيرة بالنسبة للعامل والمنظمة على حد السواء لذلك تعمل المنظمة على دفع الأجر الثابت للعامل والمتمثل في أجرة المنصب مع زيادة كل المنح والتعويضات للعامل لأجل إشباع حاجياته وكذا زيادة إنتاجيته داخل المنظمة، وعلى المنظمة أن تعمل على تقليل من العوامل المؤثرة على الأجر كي لا تؤثر على العاملين، وتختلف الدراسات بين الباحثين سابقا ودرستنا حاليا فمنهم من ركز على المفهوم العام للأجور ومكوناته والبعض الآخر فهتم بالجانب النظري والناحية المحاسبة واعتمد نفس الطريقة في المفاهيم تحديد الأهداف كما تختلف في الدراسات وأهم الاستراتيجيات والدارسات المخصصة واعتمدنا في درستنا أهم الممارسات الحديثة حول محاسبة الأجور.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعدما تم تناول الإطار النظري لموضوع الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور وعرض المفاهيم المرتبطة به ومن أجل إعطاء صورة واقعية لهذه المفاهيم سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الجانب الميداني من خلال دراسة هذه الممارسات الحديثة باستخدام الاستبيان وقسمناه الى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة.

المبحث الثاني: معالجة بيانات الاستبيان وتحليل النتائج.

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

تمثلت الدراسة الميدانية بشكل أساسي في دراسة وتحليل الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور حيث يشمل هذا المبحث تحديد الطريقة والأدوات المستعملة في جميع بيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية

المطلب الأول: طريقة الدراسة

أولاً: خطوات إعداد الاستبيان

1_مرحلة بناء الاستمارة: وهي الخطوة الأولى في إعداد الاستبيان وفيها تم جمع البيانات والمعلومات اعتماداً على الجانب النظري من الدراسة وذلك من استطلاعنا على الدراسات الناتجة ومراجعة الأدبيات حول محاسبة الأجور وبعدها تم صياغة مجموعة من العبارات أخذين بعين الاعتبار الإشكالية وفرضيات الدراسة ثم بعد ذلك تم عرض هذا الاستبيان على الأستاذ المشرف وهذا بغية التأكد من صحة وملائمة بناء الاستمارة من حيث دقة صياغة الأسئلة وصحة العبارات والوقوف على مشكلة التعميم والمنهجية على هذا لتفادي الأخطاء التي قد تؤدي الى عدم الوصول إلى الأهداف المرجوة.

2_مرحلة التعليم النهائي:

في هذه المرحلة يتم إجراء التعديلات اللازمة بناء على ملاحظات والتوصيات الواردة في المرحلة السابقة ثم تجميع الاستبيان بشكل نهائي

3_مرحلة توزيع استمارة الاستبيان:

_ قمنا بتوزيع واسترجاع استمارة الاستبيان

_اعتمدنا على الاستبيان الإلكتروني

قمنا بتوزيع الاستبيان بتوجيه وسائل إلكترونية على العينة عن طريق البريد الإلكتروني لهم تتضمن الدعوة

للمشاركة في الاستبيان

أما في ما يخص عملية استرجاع الاستبيان فقد وجهة مشكلة بحيث أن أغلب أفراد العينة فيقومون بالرد أنيا إلا بعد الإرسال مرة أخرى والطلب الملح للإجابة على الاستبيان.

ثانيا: محتوى الاستبيان

تضمن الاستبيان مقدمة من أجل تقديم الموضوع وتعريفهم بالهدف الأكاديمي وتشجيعهم على المشاركة فيه. كما احتوى الاستبيان على قسمين و25 عبارة حيث:

القسم الأول: البيانات والمعلومات المتعلقة بأفراد العينة ويضم 4 عبارات

القسم الثاني: يضم محاور الدراسة وينقسم إلى محورين

المحور الأول: محاسبة الأجور ويضم 7 عبارات

الجزء الثاني: الممارسات الحديثة ويضم 14 عبارة

الجدول رقم 2: يوضح أقسام الاستبيان وعدد العبارات

رقم	الر	القسم	عدد العبارات
1	المعلومات الشخصية	4	
2	محاور الدراسة	21	

المصدر: إعداد الطلبة

ثالثا: مجتمع وعينة الدراسة:

1)مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة وأساتذة ذي الاختصاص في مجال المحاسبة المالية والمهنيين من خبراء محاسبة ومحاسبين ماليين.

2)عينة الدراسة: لم يتم تحديد عينة الدراسة بشكل مسبق حيث تم فيها استعمال الاستبيان الإلكتروني ,وزعنا

50 نسخة واسترددنا 33

الجدول رقم3: توزيع الاستمارات الموزعة على عينة الدراسة:

الاستبيان		اليان
النسبة المئوية	العدد	
%100	50	عدد الاستمارات الموزعة

عدد الاستثمارات غير مستلمة	17	34%
عدد الاستثمارات الصالحة	33	66%

المصدر: إعداد الطلبة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

أولاً: اختبار ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرومباخ

لاختيار صدق وثبات الاستبيان والتأكد من مصداقية المستجوب على الأسئلة ولكل متغير على حدى فقد تم استخدام معامل ألفا كرومباخ بحيث نأخذ قيمة تكون محصورة بين الصفر والواحد (0-1) ولكل منها دلالة نتائج اختبار الثابت : عندما قمنا بتطبيق ألفا كرومباخ من أجل اختبار الصدق والثبات في إجابات عينة الدراسة المكونة من 33 فرد تحصلنا على القيمة ألف 0.78 وهذا يدل على أن الارتباط بالإجابات جيد ومقبول إحصائي وبجذرها تحصلنا على القيمة 0.88 وهذا يدل على أن المقياس مقبول إحصائياً وصالح للقياس.

الجدول رقم 4: يوضح قيمة ألفا كرومباخ

Alpha de cronbach	Nombne dèlèment
775	85

SPSS برنامج المصدر: من مخرجات

ثانياً: درجة استجابة الاستبيان

تم استخدام الثلاثي المكون من ثلاث درجات لتحديد أهمية كل عبارة من العبارات الاستبيان، وذلك لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبيان حسب الجدول التالي:

LIKERT الجدول رقم 5: درجات مقياس ليكارت الثلاثي

الاستجابة	معارض	محايد	موافق
الدرجة	1	2	3

المصدر: إعداد الطلبة

تم تحدد الاتجاه حسب رقم المتوسط الحسابي بحيث يكون ذلك بعد حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهي كالتالي:

معايير تحديد الرأي : الجدول رقم 6

الرأي	متوسط المرجح
غير موافق	من إلى
محايد	من إلى
موافق	من إلى

المبحث الثاني: معالجة بيانات الاستبيان وتحليل النتائج

سنقوم في هذا المبحث بمعالجة كل محاور المتضمنة للاستبيان وتحليلها واستخلاص النتائج منها باستخدام حيث يعتبر هذا البرنامج مصدرًا لكل الجداول المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة (SPSS) البرنامج الإحصائي والاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بتحليل كل محور من محاور الاستبيان.

المطلب الأول: التحليل الوصفي لخصائص العينة

نحاول في هذا المطلب أن نقوم بدراسة التحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية:

- (1) العمر
- (2) المؤهل العلمي
- (3) المهنة
- (4) الخبرة المهنية

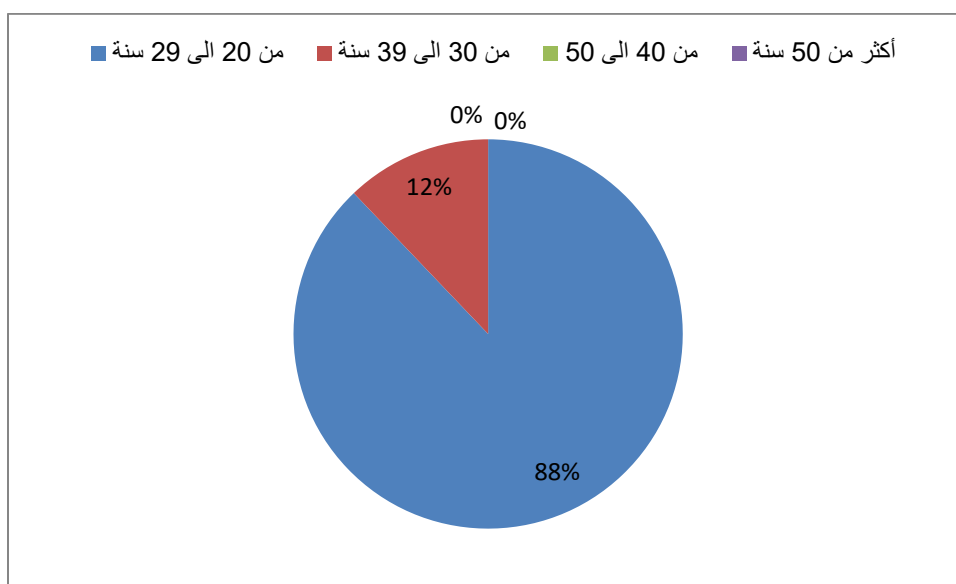
أولاً: توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم 7: يمثل توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر بالسنوات	التكرار	النسبة %
من 20 الى 29 سنة	29	87.9%
من 30 الى 39 سنة	04	12.1%
من 40 الى 50	00	00%
أكثر من 50 سنة	00	00%
المجموع	33	100%

المصدر: من إعداد الطلبة

الشكل رقم 1: يبين توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على الاستبيان وبرنامج (EXCEL)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين التوزيع النسبي لأفراد العينة أعمارهم تتراوح بين 20_29 سنة بـ

87.9% و 12.1% كانت نسبة أفراد أعمارهم بين 30 و 39 سنة

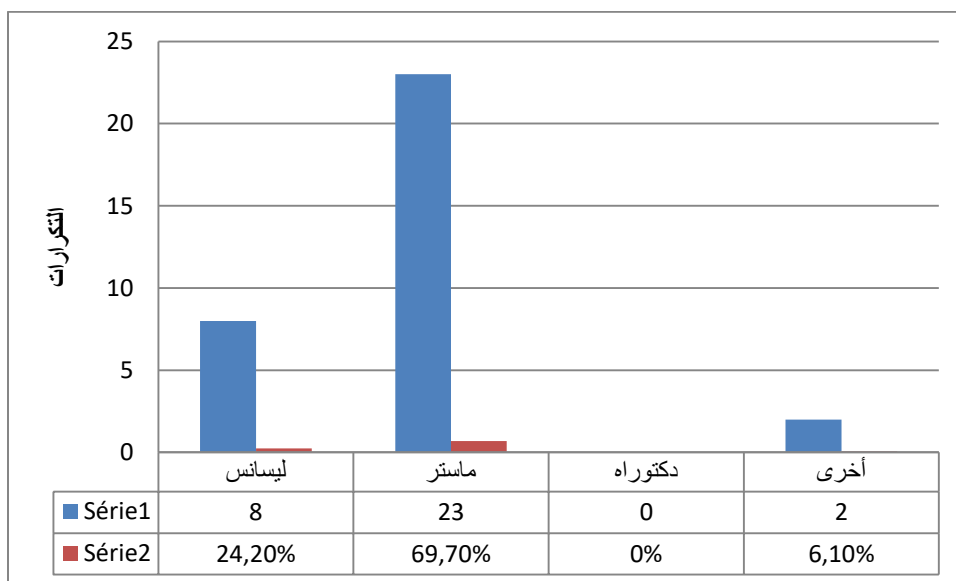
ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم 8: يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
24,2%	08	ليسانس
69,7%	23	ماستر
0%	0	دكتوراه
6,1%	2	أخرى
100%	33	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

الشكل رقم 2: يمثل توزيع الأفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على الاستبيان وبرنامج (EXCEL)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين التوزيع النسبي حسب المؤهل العلمي لأفراد العينة حيث نجد أن 24.2% من الأفراد يحملون شهادة ليسانس وهي النسبة الثانية بعد الأفراد الحاملون لشهادة الماستر بنسبة 69.7% ثم نسبة 6.1% تمثل فئة الأفراد الحاملين شهادات أكاديمية أخرى وبالتالي نلاحظ أن معظم أفراد العينة يحملون شهادات عليا وهذا يدل على أن العينة مؤهلة.

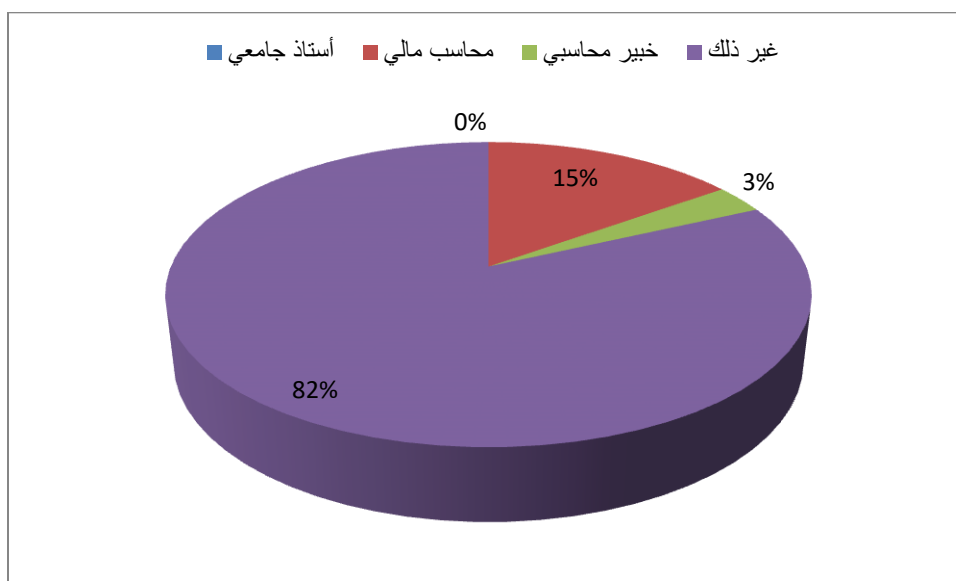
ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب المهنة

الجدول رقم 9: يبين توزيع أفراد العينة حسب المهنة

النسبة %	العدد	المهنة
00%	00	أستاذ جامعي
15,2%	05	محاسب مالي
3%	1	خبير محاسبي
81,8%	27	غير ذلك
100%	33	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

الشكل رقم 3: يوضح النسب لأفراد العينة حسب المهنة



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على الاستبيان وبرنامج (EXCEL)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين توزيع النسب حسب المهنة لأفراد العينة حيث بلغت نسبة المهنة الأخرى بـ 81.8% وهي أكبر نسبة ثم بعدها محاسب مالي بنسبة 5% من أفراد العينة وأخيرا نسبة 1% لمهنة خبير محاسبي.

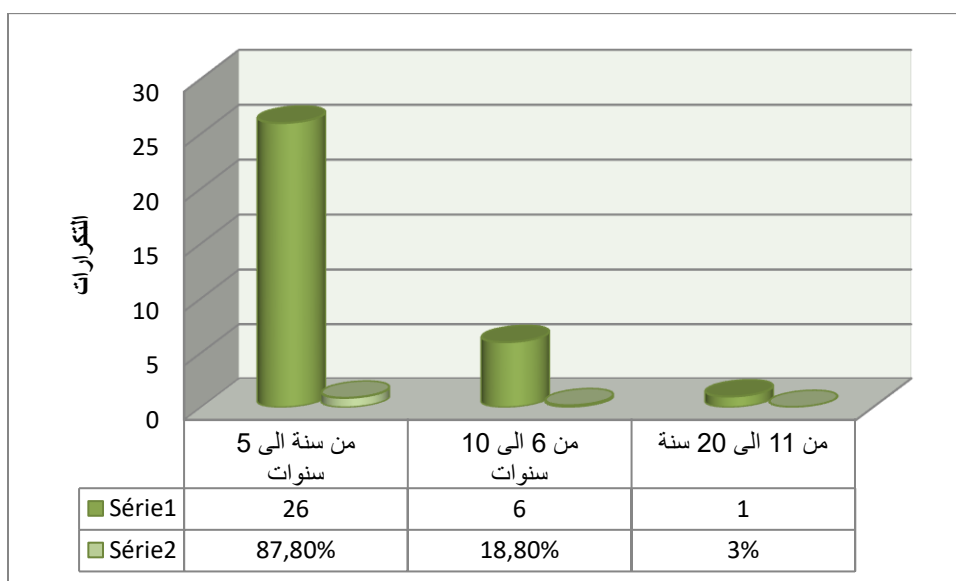
رابعاً : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الجدول رقم 10: يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	المهنة
87,8%	26	من سنة الى 5 سنوات
18,8%	06	من 6 الى 10 سنوات
3%	01	من 11 الى 20 سنة
100%	33	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة

الشكل رقم 4: يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على الاستبيان وبرنامج (EXCEL)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية حيث أن نسبة 26% من الأفراد تتراوح خبرتهم بين سنة و 5 سنوات ونسبة 6% تتراوح خبرتهم بين 6 و 10 سنوات أما الأفراد الذين خبرتهم بين 11 و 20 سنة نسبتهم 3% وهي أقل نسبة.

المطلب الثاني: تحليل نتائج القسم الثاني من الاستبيان

أولاً: تحليل نتائج المحور الأول (قسم محاسبة الأجور)

الجدول رقم 11: إتجاهات أفراد العينة حول محاسبة الأجور

المؤشرات		المقياس			العبارة		
درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محايد	معارض	موافق		
موافق	0.88	1.73	9	6	1	التكرار	يعتبر الأجر مجرد ثمن العمل
			2	1	5	النسبة المئوية	
			.37	.28	5,4		
موافق	.083	.161	7	6	2	التكرار	كل ما يتقاضاه داخل المؤسسة نتيجة قيامه بعمل يعتبر أجر
			2	1	6	النسبة المئوية	
			2.1	2.8	6.0		
معارض	.058	.209	7	2	4	التكرار	يتم تحديد الأجر على أساس رغبة العامل
			2	6	1	النسبة المئوية	
			2.1	.76	.12		
موافق	0.83	1.48	7	2	2	التكرار	محاسبة الأجور تعتبر من عناصر تكاليف الإنتاج الأساسية
			2	6	7	النسبة المئوية	
			1.2	.1	2.7		

2- كل ما يتقاضاه الفرد داخل المؤسسة نتيجة لقيامه بعمل ما يعتبر أجر: فكانت نسبة 60.6% من أفراد العينة إيجابتهم بموافق و21.2% منهم كانوا محايدين و18.2% معارضين حيث بلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 1.61 و0.83 وبما أن درجة الموافقة كانت موافق فإن كل ما يتقاضاه الفرد داخل المؤسسة نتيجة لقيامه بعمل ما يعتبره أجر.

3- يتم تحديد الأجر على أساس رغبة العامل، فكانت إجابة 4 أفراد من العينة بموافق أي نسبة 12.1% و22 فرد بمعارض أي نسبة 66.7%، و7 أفراد كانوا محايدين في إبداء الرأي أي نسبة 21.2%، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.09 والانحراف المعياري 0.58 وهذا يعني أن اتجاه إجابات العينة كانت معارضة على أن يتم تحديد الأجر على أساس رغبة العامل.

4- محاسبة الأجر تعتبر من عناصر تكاليف الإنتاج الأساسية: بلغت نسبة الأفراد الذي كانت إجابتهم بموافق ب72.7% ثم تليها نسبة الأفراد الذين كانوا محايدين في الإجابة ب21.2% أما نسبة الأفراد المعارضين بلغت 6.1% حيث كان المتوسط الحسابي يساوي 1.48 والانحراف المعياري 0.83 وهذا يوضح أن درجة الموافقة هي موافق على أن محاسبة الأجر تعتبر من عناصر تكاليف الإنتاج.

5 طريقة حساب الأجر على أساس عدد الوحدات المنتجة هي الأكثر استعمالاً في الوقت الحالي: بلغت نسبة الأفراد الذين كانت إجابتهم موافق ب54.5% نسبة الأفراد المعارضين ب15.2% والأفراد المحايدون بلغت نسبتهم ب30.3% حيث بلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي ب1.76% و0.9 درجة الموافقة يعني أن طريقة حساب الأجر على أساس عدد الوحدات المنتجة هي الأكثر استعمالاً في الوقت الحالي.

6- يستخدم جهد العامل المبذول للقيام بالعمل كأساس لمنح العوائد كانت إجابة 21 فرد من أفراد العينة بموافق أي بنسبة 63.6%، و7 أفراد بمعارض أي نسبة 21.2% أما الأفراد المعارضين كان 5 أفراد أي 61% حيث بلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 1.52 و0.75، وبما أن درجة الموافقة كانت موافق فإن أفراد العينة موافقين على أن يستخدم بهذا العامل المبذول للقيام بالعمل كأساس لمنح العوائد.

7- المؤهل العلمي والخبرة المهنية من أهم العوامل التي تحدد مستوى أجر العامل: بلغت نسبة الموافقين من أفراد العينة ب81.8%، أما نسبة المعارضين فكانت 12.1% والمحايدون نسبتهم 6.1%، حيث قدرت قيمة المتوسط الحسابي ب1.63 وقيمة الانحراف المعياري ب0.76 فهذا يعني أن اتجاه لعينة يتفق على أن المؤهل العلمي والخبرة المهنية من أهم العوامل التي تحدد مستوى أجر العامل.

ثانيا: قيم الممارسات الحديثة

الجدول التالي: يوضح نتائج القسم الثاني

المحور الثاني الممارسات الحديثة

الجدول رقم 12: اتجاهات أفراد لعينة حول الممارسات الحديثة

المؤشر الإحصائي			المقياس			العبارة	
در	ا	ا	م	مع	م		
جدة الموافقة	لإنحراف المعياري	لوسط الحسابي	حايد	ارض	وافق		
موافق	0.49	1.19	2	0	3	تكرار	1
			6	0	9	نسبة المتوية	3.9
موافق	0.79	1.42	6	8	2	تكرار	2
			1	6	7	نسبة المتوية	5.8
موافق	0.74	1.36	5	2	2	تكرار	3
			1	6	7	نسبة	8.8
موافق	0.58	1.18	3	0	3	تكرار	4
			9	0	9	نسبة	0,9

						المئوية	
مو	0	1	3	0	3	ا	5
افق	.58	.18			0	لتكرار	
					9	ا	
					1	لنسبة المئوية	
مو	0	1	3	0	3	ا	6
افق	.58	.18			0	لتكرار	
					9	ا	
			.1		0.9	لنسبة المئوية	
مو	0	1	5	8	2	ا	7
افق	.79	.39			6	لتكرار	
					9	ا	
			.1		0.9	لنسبة المئوية	
م	0	2	2	2	5	ا	8
حايد	.74	.64	6			لتكرار	
			7	6	1	ا	
			8.8	.1	5.2	لنسبة المئوية	
مو	0	1	8	1	2	ا	9
افق	.88	.52			4	لتكرار	
			2	3	7	ا	
			4.2		8.7	لنسبة	

						المئوية	
م		0	2	6	5	ا	10
حايد	0.76	.52	8			لتكرار	
			2	1	1	ا	
			5.7	2.2	5.2	النسبة المئوية	
مو	0	1	2	0	3	ا	11
افق	.49	.12			1	لتكرار	
			6	0	9	ا	
			.1		3.9	النسبة المئوية	
	0	1	3	3	2	ا	12
موافق	.63	.27			7	لتكرار	
			9	9	8	ا	
			.1	.1	1.8	النسبة المئوية	
مو	0	1	2	1	3	ا	13
افق	.50	.15			0	لتكرار	
			6	3	9	ا	
			.1		0.9	النسبة المئوية	
مو	0	1	5	1	2	ا	14
افق	.73	.33			7	لتكرار	
			1	3	8	ا	
			5.2		1.8	النسبة	

		المئوية	
	0	1	متوسط إجمالي المشترك
	.66	.46	

من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق والذي يوضح رأي أفراد العينة حول المحور الثاني من القسم الأول.....الممارسات الحديثة حيث يبين المتوسط الحسابي الإجمالي والانحراف المعياري الإجمالي والذي بلغ كل منهم على التوالي (1.46)، (0.66) ونلاحظ أيضاً أن اتجاه العينة كان إيجابياً وعليه سيتم شرح العبارات كما يلي:

(1) استخدام جهاز الحاسوب الآلي من الطرق المستحقة في محاسبة الأجور كانت إجابة 93.35% من أفراد العينة بموافق و6.1% بمحايد لم يكن أي فرد معارض حيث بلغ كل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 1.12، 0.49 وبدل على أن اتجاه العينة كان موافق واستخدام جهاز الحاسوب الآلي من الطرق المستحدثة في محاسبة الأجور.

(2) يكسب المحاسب جهد ووقت من خلال المعالجة المحاسبية للأجور إلكترونياً، أجاب 25 فرد من العينة بموافق أي 75.8% و18.5% من الأفراد العينة كانوا محايدين و2% من الأفراد معارضين أي نسبة 61% حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.42 والانحراف المعياري 0.79 واتجاه العينة كان موافق هي أن يكسب المحاسب جهد ووقت من خلال المعالجة المحاسبية للأجور إلكترونياً.

(3) التطورات الحديثة في محاسبة الأجور قللت من أخطاء حساب أجر العامل: أجاب بموافق 78.8% من أفراد العينة كان 15.2% محايدين و6.1% كانت إجابتهم بمعارضين حيث بلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي بـ 1.36 و0.74 ونلاحظ أن اتجاه العينة كان موافق على أن التطورات الحديثة في محاسبة الأجور قللت من أخطاء حساب أجر العامل.

(4) ساهمت البرامج الإلكترونية الحديثة لمحاسبة الأجور في إعداد كشوف أجور العمال في أقل وقت ممكن: أجاب 90.9% من أفراد العينة بموافق و9.1% من أفراد العينة كانوا محايدين إلا أنه لم يكن أي شخص معارض، حيث كان المتوسط الحسابي يساوي 1.18 والانحراف المعياري قد بلغ 0.58 واتجاه العينة كان موافق على أن البرامج الإلكترونية الحديثة لمحاسبة الأجور ساهمت في إعداد كشوف أجور العمال في أقل وقت ممكن.

(5) أصبحت مراجعة كشوف الأجور سهلة ومرنة بفضل الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور: أجاب 90.9% من أفراد العينة بموافق و9.1% من الأفراد كانوا محايدين حيث كان المتوسط الحسابي يساوي 1.18 وبلغ

الانحراف المعياري 0.58 ونلاحظ أن اتجاه العينة كان موافق على أنها أصبحت مراجعة كشوف الأجور سهلة ومرنة بفضل الممارسات الحديثة لمحاكاة الأجور.

(6) تمكن المحاسب بفضل التطورات في محاسبة الأجور في إعداد كشوف العمال في وقت واحد: أجاب 30 فرداً بموافق أي 90.9% و 3 أفراد بمحايد أي 9.1% وقد بلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 18.1 و 0.58 واتجاه العينة كان موافق على أنه تمكن المحاسبة بفضل التطورات في محاسبة الأجور بإعداد كشوف أجور العمال في وقت واحد .

(7) قلت أخطاء محاسبة الأجور باستخدام الوسائل الحديثة: كانت نسبة 18.5% من أفراد العينة إجاباتهم بموافق 18.2% كانت إجاباتهم محايد و 3 من الأفراد كانوا محايدين حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.39 والانحراف المعياري 0.75 واتجاه أفراد العينة كان موافق على أنه قلت أخطاء محاسبة الأجور باستخدام الوسائل الحديثة.

(8) برنامج حساب الأجور والمرتبات doubleclick erp هو البرنامج الأفضل لحساب الأجور: كان 15.2% من أفراد العينة إجاباتهم موافق و 6.1% إجاباتهم بمعارض أما النسبة الكبرى كانت لمحايد حيث بلغت 78.8% وبلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي 2.64 و 0.74 واتجاه العينة كان محايد في الإجابة.

(9) يعتبر برنامج الـ "Excel" أساسي في استخدام برامج حساب الأجور: بلغت نسبة الأفراد الذين كانت إجاباتهم موافق 72.7% و 24.2% كانت نسبة الأفراد الذين أجابوا بمحايد، وبلغت نسبة المعارضين 9% حيث أن المتوسط الحسابي 1.52 والانحراف المعياري بلغ 0.88 وتبين أن اتجاه العينة موافق على أن برنامج الـ Excel أساسي في استخدام برامج الأجور.

(10) برنامج "access" هي أحدث برنامج لحساب أجور العمال: أجاب 15.2% من أفراد العينة بموافق و 18.2% كانت إجاباتهم معارض، والنسبة الكبرى 66.7% كانت للأفراد المحايدين وبلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي ب: (2.55) و (0.76) واتجاه أفراد العينة كان محايد في الإجابة.

(11) تنظيم دورات تكوينية لرفع كفاءات المحاسبين في تطبيق البرامج الحديثة: أجاب 93.9% من الأفراد بموافق و 6.1% أجاب بمحايد وبلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي (1.12) و (0.49) واتجاه أفراد العينة كان موافق على أن تنظيم دورات تكوينية لرفع كفاءات المحاسبين في تطبيق البرامج الحديثة.

(12) البرامج الحديثة لمحاكاة الأجور تعمل وفق النظام المحاسبي المالي الجديد: حيث كانت نسبة الأفراد الذين أجابوا بموافق 81.8% وبلغت النسبة المساوية للأفراد المعارضين والمحايدين 9.1% حيث أن قيمة المتوسط الحسابي

بلغت 1.27 والانحراف المعياري قمته بلغت 0.63 وتبين أن اتجاه أفراد العينة كان موافق لأن البرامج الحديثة لمحاكاة الأجر تعمل وفق النظام المحاسبي المالي الجديد.

(13) رغبة المحاسبين في تطوير البرامج المحاسبية من أجل توفير الجهد والوقت وتقليل الأخطاء: كان 90.9% من أفراد العينة إيجابتهم موافق و 3 بمعارض وأخيرا 6.1% أجابوا بمحايد حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 1.15 والانحراف المعياري قيمة 0.50 وتبين أن اتجاه أفراد العينة كان موافق على رغبة المحاسبين في تطوير البرامج المحاسبية من أجل توفير الجهد والوقت وتقليل الأخطاء.

(14) بفضل تطورات الحاصلة في عالم المحاسبة أصبح المحاسب أكثر راحة وسرعة في عمله: بلغت نسبة الأفراد الموافقين في العينة ب 81.8% و 15.2% من الأفراد كانت إجابتهم محايد و 3 من الأفراد كانوا معارضين حيث بلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على التوالي ب(1.33) و(0.73) وتبين أن اتجاه أفراد العينة كان موافق على أنه بفضل التطورات الحاصلة في العالم المحاسبة أصبح المحاسب أكثر راحة وسرعة في عمله.

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل إلى التحليل الوصفي لخصائص الديمقراطية لأفراد العينة وتحليل نتائج الاستبيان من أجل معرفة آراء أفراد العينة التي شملت خبراء محاسبين، ومحاسبين ماليين وكذلك أساتذة جامعين وغير ذلك من الأكاديميين من أجل معرفة آرائهم حول الممارسات الحديثة لمحاسبة الأجور.

من خلال تحليل نتائج الاستبيان ثم الدخول إلى اتفاق شبه كلي أن أهم الممارسات التي طرأت في محاسبة الاجور في السنوات الأخيرة هي ممارسات إلكترونية وتطوير البرامج لتسهيل العمليات المحاسبية.

خاتمة

من خلال ما درسناه في الفصلين السابقين نستنتج أن محاسبة الأجور تلعب دوراً هاماً في المنظمات وتعتبر جزءاً من المحاسبة العامة بحيث تعتمد على مجموعة من الأهداف والطرق والمعايير المحاسبية بغرض تحديد الأجر الصافي للعامل. أظهرت هذه الدراسة كفاءة الطرق الحديثة لمحاسبة الأجور في رفع أداء ومردودية العامل وتخفيض التكاليف ومساعدتها على مراقبة التطورات الحاصلة، إلا أن نجاح هذه الأنظمة الحديثة يعتمد بشكل كبير على رغبة هذه المنظمات في محاولة تكيفها مع مبادئ هذه الأنظمة، وذلك بإنشاء دورات تكوينية للعمال تمكنهم من معرفة تطبيق الطرق الحديثة.

- اختبار صحة الفرضيات:

- الفرضية الأولى: فرضية خاطئة تعتبر الأجور موضع اهتمام العاملين والمنظمة معاً فالعامل يرغب دائماً في زيادة الأجر المدفوع له والمؤسسة تحاول دائماً تخفيض الأجر لتخفيض التكاليف .
- الفرضية الثانية: فرضية صحيحة، يجب على المنظمة اختيار طريقة واحدة من الطرق الثلاثة لتحديد الأجر التي تتماشى مع نظامها وصياغة تسيورها.
- الفرضية الثالثة: فرضية صحيحة يعتبر الأداء أحد معايير تحديد، يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة.
- الفرضية الرابعة: فرضية صحيحة حيث تعتبر التشريعات العمالية السائدة من العوامل المؤثرة على مستويات تحديد الأجور.

- نتائج الدراسة:

- محاسبة الأجور عنصر من عناصر محاسبة التكاليف
- الأنشطة التقليدية لمحاسبة الأجور في المؤسسات تأخذ وقت وجهد , كما أن تعب المحاسب مما يؤدي إلى وجود أخطاء في النتائج المتوصل إليها
- التطورات الحديثة: في محاسبة الأجور قللت من الأخطاء و أكسب المحاسب جهد ووقت.
- توجد معوقات تحول دون تطبيق الأنظمة الحديثة لمحاسبة الأجور منها عدم معرفة إدارات الشركات بالأنشطة الجديدة.
- مساهمة البرامج الإلكترونية الحديثة لمحاسبة الأجور في إعداد كشوف الأجور للعمال في أقل وقت ممكن.

- التوصيات:

بعد الوصول إلى هذه النتائج يمكن اقتراح ما يلي:

- على المؤسسات تبني الأنظمة الحديثة لمحاسبة الأجور.
- إنشاء دورات تكوينية لتأهيل العمال وتسهيل عمله على هذه الأنظمة الحديثة.

- آفاقه الدراسة:

- نظرا لاتساع موضوع الأجور نقترح ما يلي:
- دراسة تطور الأجور مقارنة مع التطور الاقتصادي وتأثير كل واحد منهما على الآخر.
- دور المحاسبة للأجور في رفع إنتاجية المؤسسة.
- المعالجة المحاسبية للأجور في مديرية التربية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- مراجع باللغة العربية

أ) الكتب والقواميس:

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية 2004.
- حنفي محمود سليمان، إدارة الأفراد، دار الجامعات المصرية.
- خالد عبد الرحيم إلهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2010.
- سليمان احميه، التنظيم القانوني للعلاقات العامة لتشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- سنان الموسوي إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان 2006.
- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة مصر 2000.
- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2003.
- محمد كمال، النظرية العامة للأجور والرواتب، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982.
- نادر أحمد، أبو شيخه، إدارة الموارد البشرية (إطار نظري، حالات عملية)، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان 2010.
- نادر أحمد، أبو شيخه، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء لنشر والتوزيع، طبعة 1، عمان 2010.
- يزن تيم، إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة).

ب) المذكرات والأطروحات الجامعية:

- حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، دراسة حالة ديوان الوطني لسقي و صرف المياه onid.
- الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" (1990_2008)، مذكرة نيل شهادة ماجستير، كلية العلوم السياسة والإعلام، جامعة الجزائر 2008.
- لمياء مجوش وآخرون، الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، مذكرة نيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص مالية، جامعة جيجل، 2010.

ت) مواد قانونية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون العمل، 2019.
- المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1994 المتعلقة بعلاقات العمل.
- المادة رقم 2 من قانون العمل رقم 11\90، المتعلقة بعلاقات العمل.

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

القسم الأول: الأسئلة الشخصية

• العمر

أكثر 20-29 سنة 30-39 سنة 40-50 سنة من 50 سنة

• المؤهل العلمي

ليسانس ماجستير دكتوراه أخرى

• المهنة

أستاذ جامعي محاسب مالي خبير محاسبي غير ذلك

• الخبرة المهنية

1-5 سنوات 6-10 سنوات 11-20 سنوات أكثر من 20 سنة

• يعتبر الأجر مجرد ثمن للعمل

موافق معارض محايد

• كل ما يتقاضاه الفرد داخل المؤسسة نتيجة قيامه بعمل ما يعتبر أجر

موافق معارض محايد

● يتم تحديد الأجر على أساس رغبة العامل

موافق معارض محايد

● محاسبة الأجر تعتبر من عناصر تكاليف الإنتاج الأساسية

موافق معارض محايد

● طريقة حساب الأجر على أساس عدد الوحدات المنتجة هي الأكثر استعمالاً في الوقت الحالي

موافق معارض محايد

● يستخدم جهد العامل المبذول للقيام بالعمل كأساس لمنح العوائد

موافق معارض محايد

● المؤهل العلمي والخبرة المهنية من أهم العوامل التي تحدد مستوى أجر العامل

موافق معارض محايد

● استخدام جهاز الحاسوب الآلي من الطرق المستحدثة في محاسبة الأجر

موافق معارض محايد

● يكسب المحاسب جهد ووقت من خلال المعالجة الحاسوبية للأجر إلكترونياً

موافق معارض محايد

● التطورات الحديثة في محاسبة الأجر قللت من أخطاء حساب أجر العامل

موافق معارض محايد

- ساهمت البرامج الإلكترونية الحديثة لمحااسبة الأجور في إعداد كشوف أجور العامل في أقل وقت ممكن

موافق معارض محايد

- أصبحت مراجعة كشوف الأجور سهلة ومرنة بفضل الممارسات الحديثة لمحااسبة الأجور

موافق معارض محايد

- تمكن المحاسب بفضل التطورات في محااسبة الأجور بإعداد كشوف العمال في وقت واحد

موافق معارض محايد

- قلت أخطاء محااسبة الأجور باستخدام الوسائل الحديثة

موافق معارض محايد

- برنامج حساب الأجور والمرتبات "doubleclick ERP" هو برنامج الأفضل لحساب الأجور

موافق معارض محايد

- يعتبر برنامج ال EXCEL أساسي في استخدام برامج حساب الأجور

موافق معارض محايد

- برنامج ACCess هو أحدث برنامج لحساب أجور العمال

موافق معارض محايد

• تنظيم دورات تكوينية لرفع كفاءات المحاسبية في تطبيق البرامج الحديثة

موافق معارض محايد

• البرامج الحديثة لمحاسبة الأجور تعمل وفق النظام المحاسبي المالي الجديد

موافق معارض محايد

• رغبة المحاسبين في تطوير البرامج المحاسبية من أجل توفير الجهد والوقت وتقليل الأخطاء

موافق معارض محايد

• بفضل تطورات الحاصلة في عالم المحاسبة أصبح المحاسب أكثر راحة وسرعة في عمله

موافق معارض محايد

الملحق رقم (02): مخرجات برنامج SPSS

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= 21, 20, 19, 18, 17, 16, 15, 14, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL
  
```

Reliability

Notes		
Output Created		17-AUG-2020 12:14:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\DUERRAD\Downloads\المادة العلمية 02.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES= 6, 5, 4, 3, 2, 1, 10, 9, 8, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25. /SCALE('ALL VARIABLES') ALL. /MODEL=ALPHA. /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid ^a	33	100.0
	Excluded ^b	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	If Item Deleted
.775	.26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected Item-	Cronbach's
	Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	Alpha if Item Deleted
النسر	41.03	47.843	-.029	.779
الزواجر العنصر	40.27	49.142	-.185	.794
الغرد العنصر	38.48	45.758	.153	.777
السيدة	38.48	45.758	.153	.777
يعجز الأجر مبره نجر العنصر	40.42	44.314	.235	.774
كأ ما يخلصه الفرد داخل المؤسسة	40.55	47.943	-.070	.792
السيدة لينة يعجز ما يعجز نجر				
يتر السيدة الأجر على أساس راحة العنصر	40.88	48.121	.173	.775
مخاضة الأجر نجر من عناصر	40.67	41.729	.501	.755
تأليف الأناج الأساسية				
طريقة حساب الأجر على أساس حد	40.38	49.559	.119	.782
المرحبات الشخصية في الأناج الشخصية في				
الوقت العنصر				
مستند بعد العمل العنصر العنصر العنصر	40.84	43.426	.384	.764
تسار تسار العنصر				
الزواجر العنصر والعنصر العنصر من الأجر	40.91	44.273	.433	.763
العنصر في نجر مستند نجر العنصر				
مستند نجر العنصر نجر من العنصر	41.03	44.583	.462	.763
مستندة في مستند الأجر				
يكتب المستند بعد وقت من خلال	40.73	49.955	.115	.780
العنصر الشخصية الأجر العنصر				
العنصر الشخصية في مستند الأجر	40.79	41.985	.881	.746
نجر من عناصر حساب نجر العنصر				
مستند نجر العنصر العنصر العنصر	40.97	43.218	.585	.757
مستندة الأجر في نجر العنصر				
العنصر في نجر وقت العنصر				
مستند نجر العنصر الأجر العنصر	40.97	42.718	.824	.763
نجر نجر العنصر العنصر				
مستندة الأجر				
نجر العنصر نجر العنصر في	40.87	44.343	.403	.764
مستندة الأجر نجر العنصر في				
وقت نجر				
نجر نجر مستند الأجر نجر	40.78	42.127	.496	.796
نجر العنصر				
نجر نجر الأجر نجر	39.52	44.633	.288	.771
نجر العنصر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	40.84	43.676	.294	.770
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	39.84	44.301	.283	.768
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	41.03	42.718	.768	.761
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	40.88	49.547	.223	.773
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	41.00	43.963	.587	.767
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر	40.82	41.841	.571	.762
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				
نجر نجر الأجر				

Statistics						
	N		Mean	Median	Std. Deviation	Sum
	Valid	Missing				
العمر	33	0	1.12	1.00	.331	37
المؤهل العلمي	33	0	1.88	2.00	.696	62
الخبرة المهنية	33	0	3.67	4.00	1.736	121
المهنة	33	0	3.67	4.00	1.736	121
يعتبر لأجر مجرد لمن يعمل	33	0	1.73	1.00	.876	57
كل ما يتطلبه الفرد داخل المؤسسة نسخة قديمة يعمل ما يعتبر أجر	33	0	1.61	1.00	.827	53
يتم تحديد الأجر عن أساس رغبة العامل	33	0	2.09	2.00	.579	69
محاكاة لأجر تعبر عن عناصر التكاليف لإنتاج الأساسية	33	0	1.48	1.00	.894	49
تربط حساب أجر عن أساس عدد الوحدات المنتجة في الأجر استعفا في الوقت الحالي	33	0	1.76	1.00	.905	58
يستخدم جهد العامل المتداول كمراد بالعمل كأساس لتحديد العائد	33	0	1.52	1.00	.759	50
المؤهل العلمي والخبرة المهنية من أهم العوامل التي تحدد مستوى أجر العامل	33	0	1.24	1.00	.561	43
استخدام جهاز الحاسوب كإحدى الطرق المستخدمة في محاكاة لأجر	33	0	1.12	1.00	.485	37
يكتب المحاسب جهد ووقت من خلال المعالجة المحاسبية للأجر إلكترونياً	33	0	1.42	1.00	.792	47
التطورات الحديثة في محاكاة لأجر قللت من أخطاء حساب أجر العامل	33	0	1.36	1.00	.742	48
ساهمت البرامج الإلكترونية الحديثة لمحاكاة لأجر في إبعاد أخطاء أجر العامل عن أقل وقت ممكن	33	0	1.18	1.00	.564	39
أصبحت مراجعة كشوف لأجر سهلة ومرتبة بفضل المعايير الحديثة لمحاكاة لأجر	33	0	1.18	1.00	.564	39

يمكن المحاسب فصل التطورات في محاسبة الأجرور بلقاء كشوف الحساب في وقت واحد	33	0	1.18	1.00	58.4	39
قلت أخطاء محاسبة الأجرور باستخدام الوسائل الحديثة	33	0	1.39	1.00	78.8	46
برنامج حساب الأجرور وقمرينات هو البرنامج "Dovsticker ERP" لأفضل حساب الأجرور	33	0	2.64	3.00	74.2	87
أساسي "Excel" برنامج الأجرور في استخدام برامج حساب الأجرور	33	0	1.52	1.00	87.0	50
هو أحدث برنامج "Access" لحساب أجرور الحساب	33	0	2.52	3.00	75.5	83
تعليم دورات تكوينية أرفع تكافرات المحاسبين في تطبيق البرامج الحديثة	33	0	1.12	1.00	48.5	37
البرامج الحديثة المحاسبة الأجرور تعمل وفق نظام المحاسبين الفئات الحديثة	33	0	1.27	1.00	62.0	42
زيادة المحاسبين في تطوير البرامج محاسبة عن أجل توفير الجهد والوقت ونقل الأخطاء	33	0	1.15	1.00	50.6	38
فصل التطورات محاسبة في عام المحاسبة أصبح المحاسب أكثر راحة وسرعة في عملة	33	0	1.33	1.00	73.0	44

Frequency Table

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 _ 30	29	87.9	87.9	87.9
	من 30 _ 40	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليست	8	24.2	24.2	24.2
	عامة	23	69.7	69.7	93.9
	أخرى	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

الخبرة المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5_10 سنوات	5	15.2	15.2	15.2
	20_10 سنة	1	3.0	3.0	18.2
	أكثر من 20 سنة	27	81.8	81.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

المهنة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معلم	5	15.2	15.2	15.2
	عالي	1	3.0	3.0	18.2
	أخرى	27	81.8	81.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

يعتبر الأمر مجرد أمر للتعديل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	18	54.5	54.5	54.5
	معارض	6	18.2	18.2	72.7
	محايد	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

كل ما يتعلق بالقرعة داخل المؤسسة بموجب القرعة يعتبر ما يعتبر الأمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	20	60.6	60.6	60.6
	معارض	6	18.2	18.2	78.8
	محايد	7	21.2	21.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

بم تحديد الاجر على اساس رتبة العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	4	12.1	12.1	12.1
	معارض	22	66.7	66.7	78.8
	محايد	7	21.2	21.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

معاملة الاجور كعروض من مصادر تكاليف الإنتاج الامامية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	24	72.7	72.7	72.7
	معارض	2	6.1	6.1	78.8
	محايد	7	21.2	21.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

طريقة حساب الاجر على اساس عدد الوحدات المنتجة هي اكثر استعمالا في قطرة الحان

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	18	54.5	54.5	54.5
	معارض	5	15.2	15.2	69.7
	محايد	10	30.3	30.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

يستخدم وجه العمل المنقول لعدد يعمل كالمساحة الموزونة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	21	63.0	63.0	63.0
	معارض	7	21.2	21.2	84.8

	محايد	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

الموئل اعلى وانحره النهيه من اعم العوائل التي نحدد مستوى اجر الاعمال

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	27	81.8	81.8	81.8
	معارض	4	12.1	12.1	93.9
	محايد	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

استخدام جهاز الحاسوب الاتي من اطرز المستحدثات في محاسبة الاجور

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	31	93.9	93.9	93.9
	محايد	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

يكتب المحاسب جهودها من خلال الملائحة المحاسبية للاجور [التكنولوجيا]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	25	75.8	75.8	75.8
	معارض	2	6.1	6.1	81.8
	محايد	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

التطورات الحديثة في محاسبة الاجور قامت من اطرز حساب اجر الاعمال

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	26	78.8	78.8	78.8
	معارض	2	6.1	6.1	84.8
	محايد	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليست	8	24.2	24.2	24.2
	عامة	23	69.7	69.7	93.9
	أخرى	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

الخبرة المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5_10 سنوات	5	15.2	15.2	15.2
	20_10 سنة	1	3.0	3.0	18.2
	أكثر من 20 سنة	27	81.8	81.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

المهنة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	معلم	5	15.2	15.2	15.2
	عالي	1	3.0	3.0	18.2
	أخرى	27	81.8	81.8	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

يعتبر الأمر مجرد أمر للتعديل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	18	54.5	54.5	54.5
	معارض	6	18.2	18.2	72.7
	محايد	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

كل ما يتعلق بالقرعة داخل المؤسسة بموجب القرعة يعتبر ما يعتبر الأمر

ساعد البرامج الإلكترونية الحديثة محاسبة لاجور في إعداد كتوف اجور العمال في أقل وقت ممكن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	90.9	90.9	90.9
	محايد	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

اصبحت مراجعة كتوف لاجور سهلة وبمراة بفضل العوارض الحديثة لمحاسبة لاجور

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	90.9	90.9	90.9
	محايد	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

تمكن العمال بفضل التطورات في محاسبة لاجور بزيادة كتوف العمال في وقت واحد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	90.9	90.9	90.9
	محايد	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

قلت اخطاء محاسبة لاجور باستخدام الوسائل الحديثة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	20	78.8	78.8	78.8
	عنارض	1	3.0	3.0	81.8
	محايد	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

هو البرنامج لاقفل حساب لاجور Doubleclick ERP برنامج حساب لاجور والعربات *

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	5	15.2	15.2	15.2
	عنارض	2	6.1	6.1	21.2
	محايد	20	78.8	78.8	100.0

Total	33	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

لمن في استخدام برنامج حساب الاجور **Excel** بعد برنامج ال*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	24	72.7	72.7	72.7
	معارض	1	3.0	3.0	75.8
	محايد	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

هو أحدث برنامج لحساب اجور العمال **access** برنامج

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	9	15.2	15.2	15.2
	معارض	6	18.2	18.2	33.3
	محايد	22	66.7	66.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

تتطلب مهارات تقنية ارفع كمهارات المحاسبين في تطبيق البرامج الحديثة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	31	93.9	93.9	93.9
	محايد	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

البرامج الحديثة المحاسبة لأجور تعمل وفق النظام المحاسبى أمثال الجديد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	27	81.8	81.8	81.8
	معارض	3	9.1	9.1	90.9
	محايد	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

رغبة المحاسبين في تطوير البرامج المحاسبية من أجل توفير الجهد والوقت وتقليل الأخطاء

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	30	90.9	90.9	90.9
	معارض	1	3.0	3.0	93.9
	متعبد	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

تصل الطورك الخاصة في عالم المحاسبة أصبح المحاسب أكثر راحة ومعرفة في عمله

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	27	81.8	81.8	81.8
	معارض	1	3.0	3.0	84.8
	متعبد	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	