

الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نظام الأجور
- دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية -

Internal Control and Audit and its role in verifying the integrity of the wage system

-A field study on a sample of economic institutions-

أوسعيد نيسة*

مخبر مستقبل الإقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات جامعة بومرداس – الجزائر

oussaidnissa@gmail.com / n.oussaid@univ-boumerdes.dz

تاريخ النشر: 2022/10/13

تاريخ القبول للنشر: 2022/09/30

تاريخ الاستلام: 2022/07/21

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور المراجعة الداخلية في عينة من المؤسسات الاقتصادية في التحقق من سلامة إجراءات فحص الأجور، تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المقابلة، استندت هذه الدراسة على فرضية مفادها أن وجود إدارة مراجعة داخلية مستقلة تعمل بجوار نظام فعال للرقابة الداخلية يضمن سلامة تطبيق إجراءاته الموضوعية من قبل الإدارة والمتعلقة بعمليات فحص أجور العمال.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن وجود نظام رقابة داخلي فعال يتم إعداده ووضعه من قبل الإدارة، والسهرة على فهم وتطبيق إجراءاته من قبل العنصر البشري العامل عامة وفي مصلحة الأجور خاصة، وكذا حرص المراجعة الداخلية والسهرة على التأكد من مدى سلامة تطبيق هذه الإجراءات بدقة وبصفة مستمرة سوف يساعد الإدارة على حصر مواطن الضعف وبالتالي القدرة على التعرف على مستوى الأداء الفعلي للعاملين بالتوازي مع أجورهم وكذا مقارنته مع ما كان مخطط له ومن تم الوصول إلى إدخال تحسينات وتقويم هذا الأداء وتطويره.

الكلمات المفتاحية: المراجعة الداخلية، الرقابة الداخلية، الأجور.

تصنيف JEL: M42 ، J30 .

Abstract:

This study aims to highlight the role of internal audit in a sample of economic institutions in verifying the integrity of wage examination procedures. the descriptive analytical approach and the interview method were followed. This study was based on the premise that the presence of an independent internal audit department working next to an effective system of internal control ensures the proper application of its procedures set by the administration related to the checks of workers' wages.

This study concluded with a set of results, the most important of which is that the existence of an effective internal control system is prepared and put in place by the administration, and to ensure the understanding and application of its procedures by the working human element in general and in the interest of wages in particular. The procedures accurately and on an ongoing basis will help the administration to identify weaknesses and thus the ability to identify the actual performance level of employees in parallel with their wages, as well as compare it with what was planned and who has been reached to make improvements and evaluate and develop this performance.

Keywords: Internal Audit, Internal Control, Wages.

Jel Classification Codes: M42 ، J30.

* المؤلف المراسل.

الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نظام الأجور -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية-

1. مقدمة:

يعتبر الأجر الوسيلة المسيرة للفرد بصفة خاصة والمجتمع والدولة بصفة عامة، فهو المصدر الرئيسي لدخل الأفراد العاملين، حيث أنه المحفز الأول للعامل لتقديم أقصى جهد ممكن، فكلما كان الأجر يلي حاجاته المتزايدة كلما كان عمله متقن، فهنا نجد أن العلاقة طردية بينهما، فلا يمكن تصور إمكانية إنتاج منتج أو تقديم خدمة ما بدون استخدام عنصر العمل وما يقابله من تكلفة الأجور. حيث تحتاج هذه الأخيرة إلى رقابة داخلية مستمرة وعلى كفاءة العنصر البشري القائم على بتقييمها. فمع التوسع والتنوع في النشاطات والتطور التكنولوجي المتسارع، لا بد من مواكبة هذه التغييرات بإتباع ووضع أنظمة رقابية فعالة وإتباع إجراءات دقيقة تساعد في تنظيم ورقابة نظام تشغيل العمال. فكان لا بد من وجود المراجعة الداخلية التي تعتمد عليها الإدارة من أجل التأكد مدى سلامة تطبيق وملائمة إجراءات النظام الرقابي الداخلي الخاص بتشغيل العمال، وكذا تفعيله من خلال فحصه باستمرار من قبل المراجع الداخلي بهدف تقييم نقائصه وكذا إدخال تحسينات عليه، وهذا كله للوصول في الأخير إلى تقييم أداء العاملين بالتوازي مع مستحقاتهم من الأجور.

1.1. إشكالية البحث:

بناء على ما سبق تبرز معالم إشكالية هذه الورقة البحثية في الإشكالية الرئيسية التالية:
هل للرقابة والمراجعة الداخلية دور في التحقق من سلامة إجراءات فحص أجور العمال بالتوازي مع أدائهم في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة فيما يلي:

- ❖ ما هو مفهوم كل من المراجعة الداخلية والرقابة الداخلية؟.
- ❖ ماذا نقصد بالأجور؟ وما هي أهميتها وأهدافها؟.
- ❖ كيف يمكن للرقابة والمراجعة الداخلية في التحقق من سلامة إجراءات فحص الأجور؟.

2.1. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: للرقابة والمراجعة الداخلية دور في التحقق من سلامة إجراءات فحص أجور العمال بالتوازي مع أدائهم.
الفرضيات الفرعية:

- ❖ إن وجود والالتزام بتطبيق إجراءات محكمة لنظام الرقابة الداخلية من قبل الموظفين سيساعد على التقليل من ارتكاب المخالفات وبالتالي تحسين أدائهم.
- ❖ تعتبر الرقابة والمراجعة الداخلية إجراء ضرورياً للتأكد من سلامة احترام تطبيق نظام تشغيل العمل الموضوع من قبل المؤسسة.

3.1. أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

- ❖ إبراز أهمية المراجعة الداخلية على مستوى الأجور .
- ❖ التعرف على الضوابط المناسبة لإحكام عملية الأجور من حيث الرقابة الداخلية.
- ❖ التعرف على جل الإجراءات الخاصة التي يقوم بها المراجع الداخلي عند فحص الأجور بالتوازي مع الأداء.

4.1. المنهج المتبع:

قصد الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع والإجابة على إشكالية البحث واختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي، بهدف وصف مختلف أبعاد الموضوع، والوصول إلى مختلف النتائج المتوخاة من البحث، كما سيتم الاعتماد على أسلوب المقابلة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من خلال طرح مجموعة من الأسئلة على فئة المراقبين والمراجعين الداخليين وكذا المسيرين وهذا بهدف الوصول إلى حجم المشكل والإجابة عليه.

5.1. محاور البحث:

- المحور الأول: الرقابة والمراجعة الداخلية.

- المحور الثاني: الأجور، أهميتها وأهدافها.

- المحور الثالث: دور الرقابة والمراجعة الداخلية في التحقق من سلامة إجراءات فحص الأجور (الدراسة الميدانية).

2. الرقابة والمراجعة الداخلية:

1.2 الرقابة الداخلية:

يعني نظام الرقابة الداخلية وفقا لمعايير المراجعة الدولية كافة السياسات والإجراءات (الضوابط الداخلية) التي تتبعها الإدارة لمساعدتها في تحقيق أهدافها والتي تتمثل في ضمان أداء الشركة لمهامها بفعالية وكفاءة، ويتضمن الالتزام بسياسات الإدارة الموضوعية وحماية الأصول ومنع واكتشاف الغش والخطأ وضمان دقة واكتمال السجلات المحاسبية وإعداد معلومات مالية يمكن الاعتماد عليها والثقة فيها وتقديمها في الوقت المناسب (على وشحاتة، 2019، صفحة 312).

فهو جهاز تضعه المؤسسة، يتم تحديده وتنفيذه تحت مسؤوليتها. وأحدث تعريف للرقابة الداخلية هو الذي أصدرته لجنة COSO سنة 2013، بحيث عرف الرقابة الداخلية بأنها: "عملية ينفذها مجلس الإدارة والإدارة والمتعاونون، والتي تهدف إلى توفير تأكيد معقول حول مدى تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمليات والإبلاغ والامتثال للقوانين واللوائح" (BOUHADIDA, 2017, pp. 19-20).

يعرف نظام الرقابة الداخلية على أنه الخطة التنظيمية والمقاييس المصممة لتحقيق الأهداف التالية (طواهر و مسعود، 2014، صفحة 84):

حماية الأصول، اختبار دقة ودرجة الاعتماد على البيانات المحاسبية، تشجيع العمل بكفاءة والالتزام بالسياسات الإدارية. فالهدف الأول للرقابة هو خدمة الإدارة ومساعدتها في ضمان أن الأداء يتم وفقا للخطط الموضوعية ولكن هناك أهداف جانبية أخرى وهي (محمود، كلبونة، وزريقات، 2011، الصفحات 211-212): توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطط والمساعدة في التخطيط وإعادة التخطيط وتخفيض مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط. بالإضافة إلى تحديد مراحل التنفيذ ومتابعة التقدم وتحقيق التعاون بين الوحدات والأقسام التي تشارك في التنفيذ.

2.2 المراجعة الداخلية:

عرفت المراجعة الداخلية بأنها: مجموعة من أوجه النشاط مستقلة داخل المشروع تنشئها الإدارة للقيام بخدمتها في تحقيق العمليات والقيود بشكل مستمر لضمان دقة البيانات المحاسبية والإحصائية وفي التأكد من كفاية الاحتياطات المتخذة لحماية أصول وأموال المنشأة وفي التحقق من إتباع موظفي المنشأة للسياسات والخطط والإجراءات الإدارية المرسومة لهم، وأخيرا في قياس صلاحية تلك الخطط والسياسات وجميع وسائل المراقبة الأخرى في أداء أغراضها واقتراح التحسينات اللازم إدخالها للوصول إلى درجة الكفاية الإنتاجية القصوى" (حسين، 2018، صفحة 114).

الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نظام الأجور -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية-

ظهرت الحاجة الملحة للمراجعة الداخلية خلال الأزمة الاقتصادية العالمية (Belaid, 2005, p. 14) 1933-1929 نتيجة لإفلاس العديد من الشركات وتحمل إدارات هذه الشركات المسؤولية عن ذلك، الأمر الذي دفعها إلى إنشاء وظيفة المراجعة الداخلية لتكون العين الساهرة لها في فحص وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية باعتبارها جزءا منه، حيث أنها تشكل بؤرة هذا النظام وصمام الأمان له.

وتعتبر وظيفة المراجعة الداخلية وسيلة تخدم العديد من الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة -سواء من داخلها أو من خارجها- التي تجد لها مصلحة في التعرف على عدالة المركز المالي للمؤسسة (فلاح، 2009، صفحة 19). وقد ازدادت أهمية المراجعة الداخلية في وقتنا الحالي نظرا للخدمات التي تقدمها للإدارة في مختلف المجالات، بحيث اعتبرت كصمام الأمان في يد الإدارة (راغب، 2010، صفحة 133).

3. الأجور، أهميتها وأهدافها:

1.3 الأجور:

من أبرز المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي (أحمد، 2015، صفحة 182):

- ❖ المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف وما يصرف شهريا في الغالب.
- ❖ إجمالي المرتب: هو ما يستحقه الفرد من أجر مقابل وظيفة قبل خصم أي اقتطاعات.
- ❖ صافي الأجر: هو عبارة عن أجر بعد خصم الاقتطاعات أي الأجر الذي يستلمه الفرد في يده.

2.3 أهمية الأجور:

تكمن أهميته بالنسبة (المغربي، 2007، صفحة 63):

❖ الفرد:

تمثل الأجور المصدر الرئيسي لدخل العاملين إذ أنها المصدر الأساسي لمعيشتهم والمحدد لرفاهيتهم وإشباع حاجاتهم وحاجات أسرهم، هذا يحدد الأجر التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد، إلى جانب ذلك فإن الأجور تؤثر أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية حيث تقاس منزلة الفرد في بعض المجتمعات بما يحققه من مكاسب مالية. كما تدفع أجور الأفراد أيضا للترقي الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت.

❖ المؤسسة:

تتمثل أهميته في (حسن، 2009، الصفحات 246-247):

- يمثل الأجر أحد أهم عناصر تكاليف الإنتاج وتسويق منتجات المؤسسة.
- يمثل الأجر أحد أهم الأساليب التي تستخدمها المؤسسة لتحفيز الفرد لزيادة مهاراته وقدراته ومن ثم رفع مستوى أداءه.
- يمثل الأجر أهم الأسلحة التي تستخدمها المؤسسة لجذب الكفاءات والمهارات النادرة واستقطاب العقول التي تسعى وراء الأجر المرتفع لكي تتميز المؤسسة على منافسيها.

❖ المجتمع:

إن للأجور تأثيرها على الجماعات والمؤسسات المختلفة داخل المجتمع فمن ناحية، نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعاملين، ومن ناحية أخرى نجد زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار. أما إذا كان ارتفاع الأجور عن طريق الإنتاجية لا عن طريق ارتفاع الأسعار، فإن الأجور المرتفعة بشئ من التحديد تساهم في النمو الاقتصادي للدولة. علاوة على ذلك تحقق نوع من التناسق بين مستويات الأجور السائدة في المناطق المختلفة للدولة والمستوى العام للمعيشة الذي يتمتع به غالبية الأفراد الذي سيكون داخل المؤسسة التي يقع بها المشروع (إبراهيم، 2009، الصفحات 503-504).

3.3 أهداف الأجور:

تتمثل أهم أهداف الأجور والرواتب في (كافي، 2014، صفحة 172):

- ❖ جذب أفضل العناصر إلى المؤسسة والحفاظ على أهم العناصر الموجودة فيها.
- ❖ تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى من الأداء.
- ❖ مكافئة الأداء السابق للفرد.
- ❖ ضمان التنافس في سوق العمل.
- ❖ الحفاظ على عدالة الأجور بين العاملين.
- ❖ تشجيع الأداء المستقبلي للفرد.
- ❖ تخفيض معدل دوران العمل.

4. دور الرقابة والمراجعة الداخلية في التحقق من سلامة إجراءات عمليات فحص الأجور (الدراسة الميدانية).

استعانت الباحثة على أداة المقابلة والتي تمت مع مسئولو مصلحة الأجور والمراجعين الداخليين، وذلك بهدف التعرف على جل الإجراءات التي يتم تطبيقها في كل من الرقابة والمراجعة الداخلية للتحقق من سلامة إجراءات عمليات فحص أجور العمال بالتوازي مع أدائهم، وذلك لعينة من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وفيما يلي خلاصة أجوبة المستجوبين (responsible & auditeur, 2022):

1.4 الإجراءات الرقابية لكشف الأجر:

ففي بداية الأمر يتم التأكد من أن العامل لديه عقد عمل مع المؤسسة، بالإضافة إلى التحقق من أن اسمه موجود على سجل الأجور والتحقق من صحة رقم الضمان الاجتماعي وكشف الأجر يخص الشهر المراد مراجعته. وبعد أن يتم ذلك ينتقل بعدها المراجع الداخلي إلى التحقق من الحجم الساعي للحضور مع عدد ساعات الغياب المسجلة دون نسيان عدد الساعات الإضافية، مع العلم أنه يتم إثبات حضور العمال عن طريق البصمة الموجودة على مستوى مكتب الاستقبال حيث كل دخول وخروج للعامل يجب أن يثبت من خلال إمضاءه على البصمة التي تمثل دليل حضور وغياب من خلال هذه المعطيات يقوم مكتب مصلحة المستخدمين بإعداد جدول الحضور والغياب حيث بعد ملاحظتها من طرف المدير الخاص بالمديرية التي ينتمي إليها العامل يقرر إذا كان سوف يسمح الغيابات أو يخصم له التأخير من الأجر، ويقوم بتنقيط العامل من أجل تحديد المردودية الفردية، وبعدها يقوم بتوقيعها وإعادة إرسالها إلى مصلحة المستخدمين. بالإضافة إلى التحقق من سلامة سجل السلفيات المرخصة و/أو المسددة من قبل العمال مع جدول الاقتطاعات المتفق عليها. دون أن ننسى التأكد من أنه تم تسديد كل من اقتطاعات الضمان الاجتماعي وكذا التصريح الضريبي في الوقت المطلوب. أما فيما يخص سداد مستحقات العمال فكل المؤسسات محل الدراسة تتعامل بالحساب الجاري البريدي.

الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نظام الأجور -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية-

2.4 المراجعة الداخلية:

- ❖ يقوم المراجع الداخلي بالتأكد من أنه تم مسك قائمة كل الموظفين من قبل مصلحة الموارد البشرية، فهي قائمة تلخص الملف الإداري لكل موظف وتظم البيانات التالية: الرقم التسلسلي للموظف، الاسم واللقب، تاريخ التوظيف، الحالة العائلية، الوظيفة، القسم الذي ينتمي إليه، الأجر الأساسي.. الخ. وبعدها يقوم المراجع بمقارنة عدد العاملين المتواجدين في كل قسم إنتاجي وبطاقة عمل كل منهم مع ما هو مخطط له من قبل الإدارة (الطاقة الإنتاجية الواجب الوصول إليها)، فهو يقوم بزيارة مفاجئة لورشات الإنتاج دون أن يحدد ميعاد هذه الزيارة، فإذا وجد اختلال ما بينهما يطلب تفسير لذلك.
- ❖ يتحقق من أن أسماء العمال وأجورهم الموجودة على قوائم دفع المستحقات الأجور هي نفسها الموجودة ضمن قائمة العمال التابعين للمؤسسة والذي تم إعدادها من قبل إدارة شؤون العاملين.
- ❖ أن يتحقق المراجع الداخلي بأن لكل عامل بطاقة واحدة يسجل فيها وقت حضوره وانصرافه من ورشة الإنتاج.
- ❖ أن يقوم بإجراء مطابقة بين الأوقات المنصرفة في الإنتاج مع بطاقات تسجيل الوقت.
- ❖ يتحقق من وجود موافقة كتابية ومعتمدة لأية زيادة في الأجور.
- ❖ يقوم المراجع الداخلي بفحص كشوف الأجور وإجراء مقاربات مع بطاقة الوقت وفيما يتعلق بالمبلغ الإجمالي للأجر والمكافآت والعلوات.
- ❖ يتأكد المراجع الداخلي من أن المبلغ المدون على الأمر بالصرف الموجه للبنك هو نفسه المبلغ الصافي الإجمالي للكتلة الأجرية للعاملين التابعين للمؤسسة.
- ❖ يفحص المراجع الداخلي المستحقات من الأجور التي تم صرفها بشيكات بنكية خاصة عند الضرورة.
- ❖ يتأكد المراجع الداخلي بأن تاريخ ووقت العمل المسجل (وقت الحضور ووقت الانصراف) هو الأساس الذي اعتمد في حساب الأجور.
- ❖ يقوم المراجع الداخلي بالتطابق بين التصريح الدوري للضمان الاجتماعي للعامل مع الاقتطاعات الفعلية لديه.
- ❖ يقوم المراجع الداخلي ببرمجة زيارات مفاجئة دورية لورشات الإنتاج دون أن يحدد ميعاد هذه الزيارات للتحقق من سلامة تحليل الوقت الضائع العادي (المسموح به) وهذا لأن تكلفته تكون ضمن تكلفة الإنتاج. بالإضافة إلى سلامة تحليل الوقت الغير عادي (الغير مسموح به) لأنه يتم احتساب تكلفته ثم تحميلها على حساب الأرباح والخسائر.
- ❖ يقوم المراجع الداخلي بالتحقق من أن التسديدات المستحقة لمصلحة الضرائب تمت في الوقت المطلوب وهذا لتفادي دفع غرامات مالية.
- ❖ يقوم المراجع الداخلي بالتحقق من أن التسديدات الكلية المستحقة لمصلحة الضمان الاجتماعي تمت في الوقت المطلوب وهذا لتفادي دفع غرامات مالية.
- ❖ التأكد من أن المؤسسة قامت بتطبيق القوانين والأنظمة التي تنظم الأجور.
- ❖ التأكد من أنه يوجد تحيين دوري للقائمة الفعلية للعمال المنتمين للمؤسسة وهذا لتجنب دفع أجور وهمية أو اختلاس الأجور غير مقبوضة من أصحابها.
- ❖ التأكد من أنه يوجد تحيين دوري للسلفيات المرخص بها و/أو المسددة بشكل غير منتظم.

تعطي المؤسسات الاقتصادية أهمية كبيرة للأجور باعتبارها من أهم الأعباء التي تتحملها هذا من جهة، كما لا تقل أهميتها بالنسبة للعامل باعتباره المصدر الأساسي لمعيشته والمحدد لرفاهيته وإشباع حاجاته وحاجات أسرته، فنجد المؤسسة تهدف لتقليل التكاليف إلى أقل مستوى، أما العمال همهم الحصول على أجر عادل ومحترم يوازي ما قدموه من جهد. ولهذا تسعى الإدارة إلى إرساء أنظمة رقابية وقواعد لمتابعة الأداء الفعلي لعمالها ومقارنته بما تم تخطيطه لتحديد درجة الإنجاز المحقق وتحديد مقدار الانحراف بينهما إن وجد وتحليله من قبل المراجعة الداخلية لمعرفة أسبابه واقتراح الإجراءات التصحيحية ويساعد ذلك على تطوير وزيادة كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية وبالتالي الوصول تحسين وتقويم الأداء الفعلي لعمالها بالتوازي مع مستحقاتهم من الأجور.

إن وجود إدارة مراجعة داخلية مستقلة تعمل بجوار نظام فعال للرقابة داخلية يساعد الإدارة على قياس والتأكد من مدى سلامة تطبيق إجراءاته الموضوعية من قبل الإدارة والمتعلقة بتكاليف الأجور، حيث نجد المراجعة الداخلية تساهم في تقييم والتحقق من سلامة إجراءات فحص الأجور بالتوازي مع الأداء الفعلي لعمالها ومن تم تحديد نقاط الضعف الموجودة في نظام تشغيل العمال ومعالجتها أصلاً وبالتالي الوصول إلى تحسين الأداء.

ومن بين النتائج المتوصل إليها نذكر ما يلي:

✓ تقوم المراجعة الداخلية بالتأكد من تماشي نظام تشغيل العمل مع تكلفة الأجور وأي اختلاف يجب أن تبحث عن سببه وتبلغ مستويات الإدارة المناسبة حيث تتأكد المراجعة الداخلية من سلامة الإجراءات والتعليمات المنصوص والموضوعة من قبلها.

✓ تعتبر المراجعة الداخلية الحلقة الأخيرة من مجموعة الرقابة الداخلية، فبعد وضع نظام الرقابة الداخلية والإجراءات الواجب إتباعها من قبل العمال، لابد من وجود أداة فعالة لتقييم هذا النظام ومدى فاعليته في تحقيق أهدافه عن طريق التأكد من أن التنفيذ يتم وفقاً لما هو وارد في اللوائح والتعليمات وهذا ما يضمن تقوية نظام تشغيل العمل.

✓ إن المتابعة والتقييم المستمر لفعالية الضوابط والالتزام بتطبيق إجراءات محكمة لنظام الرقابة الداخلية من قبل الموظفين سيساعد على التقليل من ارتكاب المخالفات وبالتالي تحسين أدائهم، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

✓ تعتبر الرقابة والمراجعة الداخلية إجراءً ضرورياً للتأكد من سلامة احترام تطبيق نظام تشغيل العمل في المؤسسة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

✓ إن وجود أنظمة جيدة للرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية عامة وفي مصلحة الأجور خاصة يساعد على تنظيم العمل ورفع الكفاءة والجودة.

✓ إن وجود نظام تشغيل عمل جيد في المؤسسة الاقتصادية غير كافي للتحكم في كل عملياتها بل لابد من وجود إدارة المراجعة الداخلية فعالة تزيد من فاعليته.

✓ تعتبر الرقابة والمراجعة الداخلية إجراءً ضرورياً داخل المؤسسات الاقتصادية فهما لهما دور في التحقق من سلامة إجراءات عمليات فحص أجور العمال بالتوازي مع أدائهم، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية.

من بين نتائج المتوصل إليها، نوصي بالآتي:

• ضرورة تقوية نظام تشغيل العمل من خلال تقديم تحفيزات مادية للعمال مثل علاوة المردودية وهذا لتشجيعهم على العمل أكثر وعدم تقديم طلبات الاستقالة.

الرقابة والمراجعة الداخلية ودورها في التحقق من سلامة نظام الأجور -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية-

- ضرورة الاعتماد على إدارة المراجعة الداخلية من أجل تحقيق أكبر كفاية وفعالية فيما يخص الضوابط والإجراءات الرقابية الداخلية التي تضعها الإدارة لتحسين وتطوير نظام تشغيل العمل.
- ضرورة وجود رقابة داخلية ومراجعة داخلية يعملان في ظل الخطط والبرامج والإجراءات والقوانين واللذان يساعدان المؤسسات على التقليل من الأعباء على أدنى المستويات.
- السهر على فهم الإجراءات والضوابط التي تحكم عمليات ووسائل الإنتاج فهما سليما من قبل العاملين الموظفين حديثا قبل العمل في ورشات الإنتاج.
- إعداد خطة تدريبية سنوية لكوادر المؤسسات الاقتصادية وإدخالهم في الدورات التدريبية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي لديهم.
- وضع برامج لتوعية العاملين بضرورة احترام إجراءات الرقابة المصممة لنظام تشغيل العمل.
- يجب زرع ثقة العاملين في المؤسسات وإعطاء كلاحقه.
- تحديد وتحديث وسائل العمل بصورة مستمرة من خلال التواصل مع التطورات العلمية الحديثة في المجال الإلكتروني من خلال الندوات والمؤتمرات والندوات التدريبية.
- ضرورة تصميم أنظمة عادلة للحوافز التشجيعية واضحة المعالم.

6. قائمة المراجع:

1. Belaid, K. (2005). l'Audit Interne et l'Approche de la Dynamique de Groupe. Tunisie: Centre de Publication Universitaire.
2. BOUHADIDA, M. (2017). Audit Interne, Aspects théoriques et pratiques. Algerie: les pages bleues internationales.
3. الخطيب خالد راغب. (2010). مفاهيم حديثة في الرقابة المالية والداخلية في القطاع العام والخاص. عمان، الأردن: الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي.
4. المطارنة غسان فلاح. (2009). تدقيق الحسابات المعاصر. عمان، الأردن: الطبعة الثانية، دار المسيرة.
5. ايمان ابراهيم حسين. (2018). المراجعة والرقابة في نظم المحاسبية. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، كلية التجارة جامعة دمهور.
6. رأفت سلامة محمود، أحمد يوسف كلبونة، وعمر محمد زريقات. (2011). علم تدقيق الحسابات العملي. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
7. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. مصر: المكتبة العصرية.
8. عبد العزيز على حسن. (2009). الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود. مصر: المكتبة العصرية.
9. عبد الوهاب نصر على، والسيد شحاتة شحاتة. (2019). الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة. الاسكندرية: دار التعليم الجامعي.
10. ماهر أحمد. (2015). إدارة الموارد البشرية. مصر: الطبعة الخامسة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
11. محمد التهامي طواهر، و صديقي مسعود. (2014). المراجعة وتدقيق الحسابات. الجزائر: الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية.
12. محمد محمد إبراهيم. (2009). إدارة الموارد البشرية. مصر: دار الجامعية.
13. مصطفى يوسف كافي. (2014). إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي. عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي.
14. responsable, & auditeur, i. (2022, mai 21). les procédures appliquées pour auditer le systeme des salaires. (o. nissa, Intervieweur)