



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة مقدمة لاستكمال مطالبات شهادة ماستر أكاديمي – الطور الثاني –

الميدان: علوم اقتصادية، وعلوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم مالية ومحاسبة

تخصص: محاسبة والتدقيق

بعنوان:

دراسة واقع محاسبة الأجور في ظل تكنولوجيا المعلومات في

المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة في مؤسسة اتصالات الجزائر – بولاية تڤرت –

من إعداد الطالبة: سارة لقبيشي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

(أستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

(أستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقش

أ/ عائشة بخالد

ب/ عبد الغني دادن

ج/ عبد الهادي خمقاني

الموسم الجامعي: 2024/2023



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة مقدمة لاستكمال مطالبات شهادة ماستر أكاديمي – الطور الثاني –

الميدان: علوم اقتصادية، وعلوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم مالية ومحاسبة

تخصص: محاسبة والتدقيق

بعنوان:

دراسة واقع محاسبة الأجور في ظل تكنولوجيا المعلومات في

المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة في مؤسسة اتصالات الجزائر – بولاية تڤرت –

من إعداد الطالبة: سارة لقبيشي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/08

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

(أستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا

(أستاذ جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقش

أ/ عائشة بخالد

ب/ عبد الغني دادن

ج/ عبد الهادي خمقاني

الموسم الجامعي: 2024/2023

# إهداء

اهدي ثمرة عملي وجهدي المتواضع هذا :  
الى من اضاءت لي دربي المظلم الى من كان حبها زادي  
عمادي الى من كنت احتمي بدعائها الخاصة وحنانها الى  
امي حبيبة عمري الى من زرع في قلبي روح التحدي والاجتهاد  
وسقاني بالرعاية والاهتمام وانا دربي ومنحني الحب الى  
ابي اصدق الناس اسأل اللهان يحفظهما و يديم لهما الصحة والعافية  
الى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة اخوتي ( نزيهة اسمهان ،  
عفاف ، صباح ، الحاج) الى جميع الاقارب  
الى من ساندني في تعبي ووقف الى جانبي " خطيبي الغالي وصال "  
الى اهل خطيبي الغالي الى كل الاحباب والاصدقاء  
الى كل من قدم لي يد المساعدة

# سارة



# شكر وتقدير

الحمد لله الذي انار لنا درب العلم والمعرفة  
واعاننا على اداء هذا الواجب ووفقنا الى انجاز  
هذا العمل ونتوجه بجزيل الشكر والامنتان الى كل  
من ساعدنا من قريب او بعيد على انجاز هذا العمل  
ونخص بالذكر الاستاذ المشرفة "دادن عبد الغني"  
الذي كان لي خير عون في اعداد هذا البحث بتوجيهاته  
وارشاداته ونصائحه القيمة، ليكون بهذه الصورة المرجوة.  
وشكر خاص نوجهه للجنة المناقشة، فلکم منا أسمى عبارا  
الشكر والتقدير.

## سارة

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى ابراز العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاجور المطبقة داخل المؤسسة والدور الذي تلعبه هذه محاسبة الاجور في تسييرها حيث تم التعرف على محاسبة الاجور ، وتم التطرق الى التكنولوجيا ومميزات استخدام محاسبة الاجور في التكنولوجيا المعلومات اما تطبيقيا فقد تم اسقاط هذه العلاقة وهذا الدور على مؤسسة الاتصالات الجزائرية بولاية تفرت حيث الامام بالموضوع من وجهة نظر الموظفين توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :

وجود وعي وادراك لأهمية التكنولوجيا ، حيث تساهم تكنولوجيا المعلومات في التقليل من الوقت والجهد المبذول ، كما تعمل تكنولوجيا المعلومات على تسهيل عملية تقديم الخدمة ، الاجور تعتبر أداة من الادوات الفعالة المؤثر على اداء الفرد ، بالإضافة الى ان مؤسسة اتصالات الجزائر تفرت تواكب التطور الحاصل في التكنولوجيا ، حيث ان الموظفين يعتبرون ان استمرار المؤسسة يعتمد على تطوير خدماتها باستخدام تكنولوجيا أحدث.

**الكلمات المفتاحية:** اجور، تكنولوجيا المعلومات ، نظم المعلومات ، موارد بشرية ، اتصالات الجزائر .

## Résumé:

Le but de cette étude est de mettre en évidence la relation entre l'utilisation des technologies de l'information sur les salaires appliquées au sein de l'institution et le rôle que cette comptabilité des salaires a été identifiée dans sa gestion , et la technologie et les avantages de l'utilisation de la comptabilité des salaires dans l'information . On a discuté de la technologie. En pratique, cette relation a été abandonnée et c'est au tour de la Société Algérienne des Télécommunications dans l'Etat de Touggourt. En termes de familiarité avec le sujet du point de vue des salariés , l'étude a atteint un ensemble de résultats dont les plus importants sont:

La présence d'une prise de conscience et une prise de conscience de l'importance de la technologie, car la technologie de l'information contribue à réduire le temps et les efforts consacrés, ainsi que les technologies des salaires sont considérées comme l'un des outils efficaces affectant la performance d'un individu.

en plus du fait qu'Algérie Télécom Touggourt suit le développement de la technologie que la continuité de l'institution dépend du développement de ses services en utilisant les dernières technologies.

**Mots-clés:** salaires, technologie de l'information, système d'information, ressources humaines.

# قائمة المحتويات

## قائمة المحتويات

I	الاهداء
II	شكر
III	ملخص
IV	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجدول
VIII	قائمة الاشكال
X	قائمة الملاحق
ا- ج	مقدمة
<b>الفصل الاول : الادبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات</b>	
5	تمهيد
6	المبحث الاول : الادبيات النظرية لمحاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات
6	المطلب الاول : ماهي محاسبة الجور
6	الفرع الاول : مفهوم الاجور وانواعها
8	الفرع الثاني : مكونات الاجر
11	الفرع الثالث : مبادئ الاجر
12	المطلب الثاني : مدخل لتكنولوجيا المعلومات
12	الفرع الاول : مفهوم لتكنولوجيا المعلومات و خصائصها
15	الفرع الثاني : مكونات ومراحل تطور لتكنولوجيا المعلومات
23	الفرع الثالث : مجالات تطبيق تكنولوجيا المعلومات
24	الفرع الرابع : فوائد ومزايا تكنولوجيا المعلومات
25	المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية لمحاسبة الاجر و التكنولوجيا المعلومات
25	المطلب الاول : دراسات باللغة العربية
28	المطلب الثاني : دراسات الاجنبية
29	المطلب الثالث .مقارنة الدراسات الحالية والدراسات السابقة
31	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني : الدراسة الميدانية</b>	
33	تمهيد
34	المبحث الاول : عموميات حول مؤسسة اتصالات الجزائر -تقرت-
34	المطلب الاول : المديرية العملية للاتصال الجزائر
36	المطلب الثاني : المديرية العملية للاتصالات الجزائر

37	المبحث الثاني : النظام المستخدم في المؤسسة محل الدراسة
37	المطلب الثاني : خطوات تشغيل النظام
40	المطلب الثالث: أهداف النظام
42	المبحث الثالث: الدراسة الميدانية محل الدراسة
42	المطلب الأول : منهجية الدراسة
43	المطلب الثاني: المقابلة المعدة للدراسة
45	المطلب الثالث : تحليل وتفسير النتائج
46	خلاصة الفصل الثاني
48	خاتمة
51	قائمة المراجع
56	قائمة الملاحق



## قائمة الاشكال والجداول

الاشكال : \_\_\_\_\_

الصفحة	العنوان	الرقم
16	المكونات المادية للحاسب الالى	1-1
19	التركيب الهرمي قاعدة البيانات	2-1
36	الهيكل التنظيمي هيكل مديرية تفرقت لاتصالات جزائر	1-2
38	واجهة برنامج HR ACCESS	2-2
38	القائمة الرئيسية	3-2
39	الملفات	4-2
39	واجهة توضح مختلف المكونات التي نجدها في برنامج HR Access	5-2
40	واجهة من برنامج HR Access يوضح احدا المهام الممكن القيام بها من طرف المستخدم	6-2

الجدول

الصفحة	العنوان	الرقم
7	جدول يوضح الفرق بين الراتب والاجر	1-1
13	جدول يوضح الفرق بين المعلومات والبيانات	2-1
22	جدول يوضح اهم الفروقات بين الانترنت والانترنت	3-1
45-43	جدول يوضح تقييم ومعرفة مؤهلات وكفاءات محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات	1-2

# قائمة الاختصارات والرموز

الرمز	شرح المصطلح باللغة الاجنبية	شرح المصطلح باللغة العربية
IT	Information Technhology	تكنولوجيا المعلومات
IRG	tax on gross income	العمال الدائمين
SI HR	SIRHAT- HRACCESS	نظام معلومات الموارد البشرية

# المقدمة

مقدمة:

بظهور تكنولوجيا المعلومات تبنت المحاسبة على غرار العلوم الاخر مزاياها لتطوير أساليبها وتطبيق عملها اليدوي. فالحاسوب يسر عمل المحاسب، فالمحاسبة الإلكترونية اهم التطورات التي تبنتها لغة المال والاعمال بالجزائر منذ أكثر عقدين، فبظهور تكنولوجيا المعلومات اصبح من اهمية بما كان للمحاسبة تبني مزاياها وتطبيق عملها اليدوي على غرار العلوم الاخر، لتحسين ادائها والرفع من جودة مخرجاتها.

فالعالم اليوم يعيش تطور مستمر ومنافسة حادة، مما يؤدي الى إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها مع الظروف الراهنة، أو القيام بتعديلها عند الحاجة للتمكين من الصمود والاستمرار لذلك تعد وظيفة تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف داخل المؤسسة وذلك بالتخطيط للقطاع البشري الذي يضمن ديمومة القوى العاملة التي تحتاجها المؤسسة حتى تستطيع رفع إنتاجيتها وفعاليتها في ظل ظروف أكثر ملائمة، وتعد سياسة الأجور والتعويضات العامل الرئيسي الذي تلعب عليه الإدارة من اجل تحفيز العمال، إذ أن الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق للعامل، كما يعتبر تكلفة على صاحب العمل، هذا جعل بعض علماء الاقتصاد يسمون الاقتصاد الم عاصر باقتصاد الأجور نظار لأهميته كعنصر تنمية يسهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقة البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته من أجل تحريك النشاط الاقتصادي.

أولاً: الإشكالية

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع محاسبة الأجور وتكنولوجية المعلومات يمكن لنا طرح الاشكالية الرئيس التالي :

ر الى أي مدى تكنولوجيا المعلومات تساهم في تسهيل اعداد الاجور في مؤسسة اتصالات الجزائر تقرت ؟  
وتندرج تحت هذا الإشكال يمكن تبسيطه الى

الإشكاليات الفرعية التالية:

- 1- هل تؤثر تكنولوجيا المعلومات على نظام المعلومات الخاص بالأجر بسهولة ودقة في المؤسسة الاتصالات الجزائر تقرت ؟
- 2- ما مدى كفاءة تكنولوجيا المعلومات في اعداد بطاقة الأجر في الاتصالات الجزائر تقرت؟
- 3- كيف يتم حساب اجر العمال ؟

ثانياً: فرضيات البحث

وللإجابة على هذه التساؤلات نقترح هذه الفرضيات التالية:

- 1- نعم تؤثر تكنولوجيا المعلومات على نظام المعلومات الخاص بالأجر بالمؤسسة بسهولة والدقة و بالفعالية التكامل والربط بين وظائف المؤسسة ؛
- 2- استخدام تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الأجور ينعكس عليها بالدقة والسرعة عند إعداد كشوفات الأجر.

3- يتم حساب اجر العمال بتطبيق المستخدم في المؤسسة.

### ثالثا: أهداف الدراسة

- ابراز الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تسهيل حاسبة الاجور؛
- التمكن من المهارات التقنية الضرورية لمحاسبة الاجور ؛
- معرفة أكثر على تكنولوجيا المعلومات ومعرفة مكوناتها ؛
- تعرف على النظام المحاسبي المستخدم في المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية ،"اتصالات الجزائر" تقرت ؛
- معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات الاقتصادية "اتصالات الجزائر" تقرت؛

### رابعا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في مجموعة من النقاط يمكن ان نبينها في:

- يعتبر الأجر ذو أهمية استراتيجية بالنسبة لمختلف المؤسسات الاقتصادية.
- كما أن الموضوع إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المكتبة، وتبصير القارئ بما أحدثته تكنولوجيا المعلومات في مجال محاسبة الأجور.

### خامسا: مبررات اختيار الموضوع

#### اسباب الذاتية :

- كيف تم محاسبة الاجور وفق النظام تكنولوجيات المعلومات خاص بنظام الاجور المؤسسة الاتصالات الجزائر تقرت ؛
- معرفة كيف تم اعداد بطاقة الاجر لتكنولوجيات المعلومات في مؤسسة اتصال الجزائر تقرت ؛

#### اسباب الموضوعية:

- مدى اهمية التي تحظى بها تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية ؛
- محاولة معرفة كيفية حساب ومعالجة الاجور باستخدام التكنولوجيا في المؤسسات الاقتصادية ؛
- الرغبة في معالجة موضوع في محاسبة الاجور(مفهومها، أنواعها، خصائصها، ...)، وجانب تكنولوجيا المعلومات (مفهومه، مكوناتها، مرحلتها... الخ).

### سادسا : حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في

- الحدود المكانية : الاطار المكاني متعلق بالواقع الجزائر ، حيث تمت دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية تقرت ؛
- الحدود الزمانية : تمت الدراسة في مؤسسة مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية تقرت ما بين الفترة 2024/03/26 الى غاية 2024/04/15.

### سابعاً: منهجية الدراسة :



للوصول الى الاهداف المرجوة من هذا البحث واختبار الفرضيات التي تم تبينها , تم الاعتماد بالنسبة للجانب الادبيات النظرية على المنهج الوفي التحليلي وقراءة الدراسات السابقة هذا ما يخص الجانب النظري , اما بالنسبة للجانب التطبيقي فتم الاعتماد على دراسة حالة اضافة الى طرح اسئلة استقصائية ( اسئلة - مقابلة شخصية ) وتحليل بعض الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة الاتصالات الجزائر تقرت .

### ثامنا: هيكل الدراسة

تم تقسيم البحث الى جانبين :

#### 1- الجانب النظري :

يتكون من مبحثين وينقسم الى مطلبين المطلب الاول ماهي محاسبة اما مطلب الثاني يبرز عموميات تكنولوجيا المعلومات، اما المبحث الثاني قد تم فيه الدراسات السابقة في المجال والتي لها علاقة بالموضوع

### الجانب التطبيقي

يتكون من ثلاثة مباحث المبحث الاول يتم فيه تقديم المؤسسة اقتصادية وهي مؤسسة اتصال الجزائر بولاية تقرت ويحتوي على، والمبحث الثاني ندرس فيه النظام المستخدم في المؤسسة اما المبحث الدراسة الميدانية والمقابلة المجرأة، ونُحتم بخاتمة عام تتضمن نتائج الدراسة والتوصيات.

### تاسعا : صعوبات الدراسة

أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء اعداد هذا البحث هي:

- صعوبة الحصول على الوثائق الثبوتية من طرف المؤسسة.
- قلة الدراسات النظرية والتطبيقية التي تناولت موضوع محاسبة الاجور في ظل التكنولوجيا المعلومات .
- كون هذا الموضوع جديد ولم يتم التطرق إليه من قبل .
- .

الفصل الاول: الادبيات النظرية

والتطبيقية للمحاسبة الاجور

وتكنولوجيا المعلومات

تمهيد:

تعتبر المحاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات من اهم التطورات السريعة والمتلاحقة في مختلف المجالات والميادين ومن بين هذه التغيرات والتطورات التقدم الهائل في انتشار واستخدام تكنولوجيا المعلومات بدرجة كبيرة في مختلف المجالات والميادين وظهر ذلك بشكل اكبر في الدول المتقدمة، و من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل، هو النزاعات المطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع الأجر.

سيتم تقدم في هذا الفصل مصطلحي محاسبة الأجور و تكنولوجيا المعلومات بكل ما يعنيه من مفاهيم وأفكار وتحليل لحساب الاجور و تكنولوجيا المعلومات، اذ في هذا فصل عرض الادبيات النظرية كمبحث اول والتطبيقية في المبحث الثاني .

## المبحث الاول : الادبيات النظرية لمحاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات

يتميز موضوع الاجور والرواتب جانبا كبير من اهتمام العاملين والمؤسسات على حد سواء ، اذ يعد حجر الزاوية في تعويض الموظفين باعتباره وسيلة لإشباع حاجياتهم من جهة ، واحد العناصر المشكلة للتكلفة في المؤسسة من جهة اخرى

المطلب الاول ماهية محاسبة الاجورالفرع الاول : مفهوم الاجور و انواعها :اولا مفهوم الاجور

هناك عديد من التعريفات مختلف من فكر الى اخر ومن نظرية لأخرى يمكن جمعها وتلخيصها في ما يلي :

- الاجر هو ما يتقاضاه العامل او يحصل عليه خدمة لقاء ما ، وقد هذه تأخذ هذه الخدمة او العمل شكل جهد ذهبي او عضلي كما يتخذ الاجر شكل النقدي .<sup>1</sup>
- في حين عرفه احمد ماهر {بانه مقابل قيمة وظيفية التي يشغلها الفرد } .<sup>2</sup>
- وعرفه المشروع الجزائري حسب 80 من قانون العمل ،( فان الاجر هو حق العمل يتقاضاه مقابل عمل مؤدي على ان يتناسب هذا الاجر مع نتائج العمل وعليه فان الاجر هو مقابل مال للعامل ) .<sup>3</sup>

أما المفهوم الاقتصادي للأجر: فيعتبرونه مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل الحجز من الناحية الكمية والنوعية والمدة التي إستغرقها إنجازها دون الأخذ بعين الإعتبار إحتياجات العامل بحيث أنه دخل العمل .<sup>4</sup>

- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن اقتراح التعريف التالي للأجر ( الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل).<sup>5</sup>
- ومن أبرز المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي<sup>6</sup>:

**المرتب:** هو ما يحصل عليه الموظف وما يصرفه شهريا في الغالب.

**إجمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد من أجر مقابل وظيفة قبل خصم أي اقتطاعات.

<sup>1</sup>خدة ياسر , تومي نور الدين , محاسبة الاجور في الادارة العمومية , مذكرة ماستر اكاديمي في التسيير , تخصص محاسبة وتدقيق , جامعة خميس مليانة , 2018/2017, ص6

<sup>2</sup>احمد ماهر , ادره الموارد البشرية , دار الجامعية للنشر والتوزيع , الطبعة 5, سنة 2015, ص 182

<sup>3</sup>المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية في 1990/4/21 العدد 70, ص569

<sup>4</sup>بوتلجة حمامة , حمانى جميلة , محاسبة الرواتب والاجور وفي المؤسسات العمومية , مذكرة ماستر تخصص مراجعة جامعة البويرة 2015/2014 , ص52

<sup>5</sup>خدة ياسر , تومي نور الدين , مرجع سابق, ص6

<sup>6</sup>احمد ماهر , مرجع سابق , ص 182

صافي الأجر: هو عبارة عن أجر بعد خصم الاقتطاعات أي أجر الذي يستلمه الفرد في يده.

التعويض: فهو مبلغ مقدم تعويضا لبعض المصاريف المدفوعة او تعويض ضرر ما لحق بالعامل اثر أداء عمله.

المنحة أو العلاوة: جزء مكمل للدخل لتحفيز العمال على الأداء الأحسن أو لتجاوز بعض النقائص أو السلبيات فالمهنة

الجدول رقم (1-1) يوضح: الفرق بين الراتب والاجر

الأجر	الراتب
– الأجر يدفع كل أسبوع أو أسبوعين	– الراتب يدفع شهريا
– من حيث آجال الدفع	– الراتب يعد اج ار ثابتا
– الأجر غير ثابت	– الراتب يتقاضاه شريحة معينة من العمال هم
– الأجر يقدم لباقي عمال المؤسسة	– الموظفين .

المصدر: من اعداد الطالبة الاعتماد على ما سبق

من خلال الجدول نلاحظ ان الراتب ليس هو الاجر كما هو شائع لدى البعض فالراتب هو المبلغ الذي يقدم للعامل شهريا أما الاجر هو ما يتقاضاه العامل لقاء خدمة ما.

#### ثانياً: أنواع الأجور

هناك أنواع عديدة من الاجور نذكر منها<sup>1</sup>:

- 1- الأجر الأساسي : يدفع الأجر الأساسي تبعاً للمؤهل ولسنوات الخدمة أو الخبرة أو تبعاً لمسمى الوظيفة ومجموعتها ودرجتها، ولا يشمل هذا الأجر أية مخصصات أو علاوات أخرى
- 2- الأجر الإجمالي: فهو الأجر الأساسي مضاف إليه علاوات غلاء المعيشة والعلاوات الاجتماعية والبدلات والمخصصات الإضافية
- 3- الأجر الصافي : هو المبلغ النقدي الذي يتسلمه العاملون فعلياً بعد خصم الاستقطاعات المستحقة عليهم كان تكون ضرائب أو استقطاعات تقاعدية أو للتأمين الصحي أو لتسديد سلف... الخ
- 4- الأجر الإسمي : هو المبلغ الاجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الاساسي والاضافات الاخرى .
- 5- الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات والسكن... الخ<sup>2</sup>.
- 6- الأجر الثابت : يحصل عليه العامل وفق نظام متبع في المؤسسة وذلك حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة) وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل.

<sup>1</sup>يو ثلجة حمامة , بوثلجة حمامة ، حماني جميلة ، محاسبة الرواتب والاجور وفي المؤسسات العمومية ، مذكرة ماستر تخصص مراجعة جامعة البويرة 2014/2015 , ص6.

<sup>2</sup>خدة ياسر , تومي نور الدين , مرجع سابق , ص 9

- 7- الأجر المتغير(المتحرك): تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة بإضافة الى مبلغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة.
- 8- الأجر الحقيقي : هو عبارة عن قوة شرائية للأجر النقدي والذي يستطيع الفرد من خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن شائها بأجر النقدي لإشباع حاجاتهم المتعددة<sup>1</sup>.
- 9- الأجر الإضافي : هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانونا، وغالبا ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي .

### الفرع الثاني : مكونات الاجور

يشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها وتشكيلها من نظام لآخر وانطلاقا من هذا فانه يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما: الأجر الثابت والمتغير

#### اولا-الأجر الثابت:

ويتضمن العناصر 3الاتية :

#### 1- الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG :

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء.

يتم تحديده من طرف السلطة العامة، فهو يساير المستوى المعيشي للعمال حيث أنه يتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية لاسيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع ذات الاستهلاك الواسع إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة وتطور ناتجها الوطني، هذه العوامل كلها يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى الوطني

#### 2- الأجر القاعدي: (الأساسي) :

ويقصد به الأجر الأصلي المرتبط بمنصب العمل إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيبه ضمن جدول خاص بالأجور، حيث يعطى لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل مختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه، استدلالية قيمة مالية تمثل ثمن او سعر او مقابل للنقطة .

#### 3- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل:

نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأن " التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضر والإلزامي بما فيها العمل الليلي وعلاوة المنطقة " .

وانطلاقا من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>يوسف حجيم الطائي والآخرين , ادارة الموارد البشرية , الورق للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى , سنة 2006,ص245

<sup>2</sup><https://www.researchgte.net/publication/3478132>

1- تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية: يهدف هذا التعويض إلى مكافآت الأقدمية في العمل المولد للخبرة المهنية ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل ويتم تقديمه وفق الاتفاقية الجماعية للعمل.

وحسب المادة الأولى من المرسوم (58/58) المؤرخ في 23 مارس 1985 فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفق للمادة 161 و 162 من القانون الأساسي العام للعامل.

ومن وسائل تثبيت وحماية الحق في هذا التعويض هو انتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل ، إما بتغيير مكان العمل، أو الترقية، حيث يحسب هذا التعويض وفق نسبة معينة، ويدفع شهريا كتعويض ثابت وملحق بالأجر الأساسي.

2- تعويض الضرر أو المخاطر: تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعينا الاعتبار عند تصنيف المناصب وهذا ما أكدته المادتين (162/152) من القانون العام للعامل المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 حيث جاء فيها: "يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة وعناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل".

3- تعويض المنطقة الجغرافية: هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكنه.

4- المنح العائلية: هذه المنح تتمثل في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية.

5- منحة التمدريس: يتم دفعها لفائدة الأطفال الذين تفوق أعمارهم 06 سنوات وأقل من 17 سنة أو 12 سنة ( بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم) .

6- الأجر الوحيد: في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس عمل، كما يمنح الأجر الوحيد كذلك في حالة المطلقة الحاضنة أو الأرملة الحاضنة<sup>1</sup>.

7- منحة النقل والسلة: هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، حيث أعدد الأيام القابلة للتعويض هي 22 يوم كحد أقصى وإذا تغيب العامل عن العمل يفقد حق التعويض.

### ثانيا- الجزء المتغير من الأجر:

وهو يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكمية والديمومة حيث تصنف هذه العناصر إلى: (تعويضات وحوافز)

اولا- التعويضات: تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له وفي ظروف غير عادية وتكون على الشكل التالي:

<sup>1</sup>رحموني سعاد, حمروش سعاد , المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفقا لنظام المحاسبي المالي دراسة حالة الشركة الإفريقية لزجاج \_ الطاهير \_ مذكرة ماستر غير منشورة , تخصص محاسبة و ادارة مالية , 2016/2017, ص 50

**1- تعويض العمل الإضافي: (الساعات الإضافية)** يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل حيث كل ساعة إضافية يقوم بها العامل تقتضي منحه أجر إضافي يفوق الأجر العادي الذي يتقاضاه. قد يكون هذا الأجر في شكل عيني (يتمتع بفترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل) أو في شكل تعويض مادي (مبلغ مالي).

**2- تعويض العمل التناوبي:** نجد أن بعض المؤسسات تعتمد على العمل التناوبي، أي على حساب الأفواج، ونظرا لاختلاف ظروف العمل أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل.

**3- تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:** في غالب الأحيان، تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهمات والأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهما الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة، النقل والإطعام وما ذلك من نفقات أخرى التي تفرضها مدة وطبيعة المهمة، سواء كانت داخل الوطن أو خارجة طويلة أو قصيرة المدة، كل هذه النفقات والتكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل، الذي تلزمه القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة، إما بصفة مسبقة أو لاحقة<sup>1</sup>.

**ثانيا: الحوافز والمكافآت:** تختلف عن التعويضات السابقة في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط وظروف العمل، فهي عبارة عن مبالغ مالية قد تكون في شكل نقدي أو عيني، تمنح للعامل لتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة أو لزيادة الجهد لتحقيق نتائج أفضل ومن أهم أنواعها: مكافأة المردود الفردي والجماعي؛ منح خاصة بالمناسبات؛ والمكافآت العينية.

### 3-الاقتطاعات

من أجل التوصل للأجر الصافي الذي سيحصل عليه الأجير لابد من اقتطاع بعض العناصر من الأجر الخام المتكون من الأجر الأساسي والساعات الإضافية ومختلف التعويضات والمكافآت. وتتكون الاقتطاعات من نوعين هما: اقتطاعات إجبارية و اقتطاعات اختيارية.

#### 1- اقتطاعات إجبارية: وتتكون من العناصر التالية<sup>2</sup>:

أ- **اقتطاعات اجتماعية:** الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص إذ يكون يجب ار على أن يصرح به للضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية. إذن فهو مبلغ يدفع لصالح مؤسسة الضمان كمساهمة في أخطار محتملة من مرض، تقاعد، تأمينات عن البطالة وتقدر نسبته ب 9% اجر المنصب بالنسبة للعامل ، و 26% تدفع المؤسسة ممثلة في اعباء رب العمل .  
توزع هذه النسبة كتالي :

- التأمين الاجتماعي (1.5%)

- التقاعد(6.75%)

- التقاعد المسبق(0.25%)

- التأمين عن البطالة (0.5%)

<sup>1</sup>رحموني سعاد , مرجع سابق ص 55

<sup>22</sup> [https://www.researchgate.net/publication/347813923almhsbt\\_almalytalmmq1\\_alfsl\\_althalthmhasbt](https://www.researchgate.net/publication/347813923almhsbt_almalytalmmq1_alfsl_althalthmhasbt) aiajwr21.42,



ب- اقتطاعات ضريبية: (الضريبة على الدخل الإجمالي) : هو قسم يدفع لمصلحة الضرائب وحسب السلم الضريبي المطبق على الدخل الإجمالي. ويقتطع مقدار الضريبة كحق من حقوق الدولة، ويتم حسابها وفق سلم معين، سلم اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي على الأجور شهد عدة تعديلات آخرها كان سنة 2020 .

### 3-2- الاقتطاعات الاختيارية: تتكون هذه الاقتطاعات من العناصر التالية:

- التسبيقات على الأجور الممنوحة للعامل.
  - التعاضدية: هو اشتراك اختياري يهدف لترقية العامل.
  - التعاونيات أو الوداديات .
- ويمكن أن تكون هناك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل: التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنية... الخ .

### الفرع الثالث : مبادئ تطبيق الاجر

- المبادئ التي يقوم عليها الأجر إن الأجور في مختلف الأنظمة الحديثة بما فيها التنظيم الجزائري تقوم على أسس ثابتة، نذكر منها<sup>1</sup>:
- 1- مبدأ الارتباط بين العمل والأجر: من خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن للعمل المقدم، نقول أن الارتباط الذي بين العمل والأجر ارتباطا عفويا وشرطيا من حيث الأساس، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من القانون 9011 بحيث لا يكون الأجر مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المسند إليه تنفيذ لعقد العمل.
  - 2- مبدأ المساواة بين الجنسين (عدم التفرقة على اساس الجنس): اصبح مبدأ المساواة بين الجنسين الرجل والمرأة من حيث التوظيف والمعاملة والمساواة في منح الأجور متى كان العمل من نفس المستوى والنوع أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات، وقد تبني هذا المبدأ معظم التشريعات الوطنية والأجنبية وكذا اتفاقيات العمل الدولي .
  - 3- مبدأ التقدير والدفع النقدي: يعتبر هذا المبدأ من المبادئ بالنسبة للقوانين والنظم الخاصة بالأجر في القرن الماضي ، وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجور بمبالغ نقدية ويدفع بوسائل نقدية فقط وعلى هذا الأساس يجب أن تدفع الأجور للعامل نقدا لا غير، باعتباره من النظام العام، لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ونشير في هذا الشأن أن الدفع بعبارات نقدية لا يعني بالضرورة دفع المبلغ بكمية من النقود السائل فقط بل أن المعاملات الحاضرة تعتمد على وسائل عديدة نذكر منها ؛ تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الآجال مباشرة، وذلك بواسطة صك 'cheque' ويكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 149 الأمر 31/75.
  - 4- مبدأ العدالة : العدل للجميع وأن تتركز على أسس موضوعية دون تفرقة.
  - 5- مبدأ الكفاية: أن تكون الأجور كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلباته ومستوى معيشتته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>طاهر حيدر جردان , مبادئ الاقتصاد دار المستقبل الاردن 1997 ص 231

<sup>2</sup>علي محمد ربابعة , ادارة الموارد البشرية - تخصص نظم المعلومات الادارية , دار صفاء للنشر والتوزيع , عمان , الطبعة الاولى 2003م-

المطلب الثاني : مدخل لتكنولوجيا المعلومات

لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات من الوسائل التي تستخدمها مختلف المؤسسات الهادفة وغيرها الهادفة والتي ادت الى ظهور الاقتصاد المعلوماتي الذي تشكل فيه المعلومات موردا رئيسيا واستراتيجيا ، ولذلك اصح الفرد المؤسسات يتجهون نحو اكتساب واستخدام وتكنولوجيا المعلومات ومتابعة كل التطورات فيها .

وللتعرف اكثر على تكنولوجيا المعلومات سنقوم من خلال هذا المبحث بالتعرض الى تعريف تكنولوجيا المعلومات وخصائصها ، مراحل تطورها و فوائد مزايا تكنولوجيا المعلومات

الفرع الاول : مفهوم تكنولوجيا المعلومات و خصائصها :

اولا : تعريف تكنولوجيا المعلومات

قبل ان تعرف على التعريف لتكنولوجيا المعلومات يجب تناول تعريف التكنولوجيا.

1/- : مفهوم التكنولوجيا:

من الخطأ أن نربط بين مصطلح التكنولوجيا والاختراعات الحديثة، وذلك باعتبار أن المنظور التاريخي يقول أنها لن تكون آخر المخترعات في سلسلة تطور مراحل المجتمع الإنساني . وبالتالي فالتكنولوجيا بمعنى كل ما يستعين به الإنسان للقيام بأعماله. كما ارتبط معناها ومضمونها بطبيعة المرحلة التاريخية ومستوى تطور الحياة الاجتماعية ، الا أنه يأخذ في الاعتبار بأن نوعية الوسائل التي يعتمد عليها لسد ما العجز تتغير في طبيعته، وفي مداها تبعاً لظروف كل عصر، والبعد الاجتماعي له دور كبير في تحديد مستوى التكنولوجيا المطلوبة والمتوافقة مع مستوى العصر لتتماشى مع قدرات الإنسان والوفاء بإحتياجاته<sup>1</sup>.

تعد كلمة التكنولوجيا (technology) من المصطلحات التي تواجه الكثير من الإلتباس والتأويل ، إذ يستخدمها البعض كمترادف للتقنية (technique) في حين يرى آخرون اختلافا واضحا بينهما، ويرجع أصل التكنولوجيا إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (techno) تعني التشغيل الصناعي والثاني(logos) أي العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي<sup>2</sup>.

وينظر للتكنولوجيا بمفهوم ثلاثي الأبعاد متكونا من الأجهزة والمعدات (hardware) والبرمجيات (software) ونظم دعم الذكاء (brainware)، إذ يحتوي الأجهزة والمعدات على وسائل مادية ومنطقية مختلفة والتي تعني باختيار المعدات لتحقيق الأهداف والغايات، أما البرمجيات فهي مجموعة قواعد وإجراءات تهم باستخدام الأجهزة والمعدات. وتساهم أجهزة الذكاء في أداء وتشغيل الأجهزة والبرمجيات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هنا عيداوي ، " مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب التنافسية "، رسالة دكتوراه الكورال طور الثالث في علوم التسيير تخصص المنظمات ، جامعة محمد خيضر – بسكرة -2016/2015، ص20

<sup>2</sup> محمد الصير في ، ادارة تكنولوجيا المعلومات IT، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2009 ، 13

<sup>3</sup>HassEII, Marek P.&Mooney,Marta"Integrated Process Managemet:A Management technolgy for the newcompetitive Era" .

2- تعريف المعلومات: في اللغة اشتقت كلمة المعلومات في القاموس اللغوي من "علم" ويدور معناها حول معاني العلم والإحاطة بباطن الأمور، والوعي والإدراك واليقين.... الخ، وفي القاموس الأجنبي تعني "information" والتي تعني في الأصل الاتصال والتلقي.

أما اصطلاحاً، فهي تحمل معنى البيانات المجهزة في شكل منظم ومفيد، وبالتالي هي نوع من المعرفة الناتجة عن عمليات تشغيلية، أو بيانات تمت معالجتها للاستفادة منها في اتخاذ القرارات، أو مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفيه مناسبة، بحيث تعطي معنى خاص وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول الى المعرفة واكتشافها. بينما البيانات عبارة عن الأعداد والأحرف الأبجدية والرموز التي تقوم بتمثيل الحقائق والمفاهيم بشكل ملائم يمكن ايصالها وترجمتها ومعالجتها من قبل الإنسان لتتحول الى نتائج في شكل معلومات ولنبن مدى الاختلاف بين المعلومات والبيانات يوضح الجدول التالي الفرق بين البيانات والمعلومات.

الجدول رقم (1-2) يوضح: الفرق بين المعلومات والبيانات

المجال	البيانات	المعلومات
الترتيب	- غير منظمة في الهيكل التنظيمي	- منظمة في الهيكل التنظيمي
القيمة	- غير محددة القيمة	- محددة القيمة بالضبط
الاستعمال	- لا تستعمل على الصعيد الرسمي	- تستعمل على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي
المصدر	- متعددة المصادر	- محدودة المصادر
الدقة	- منخفضة الدقة	- عالية الدقة
الموقع	- عبارة عن مدخلات	- عبارة عن مخرجات
الحجم	- متوفرة بشكل كبير جداً	- متوفرة بشكل صغير جداً

المصدر: محمد الصيرفي، نظام المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص129

من خلال الجدول نلاحظ أن البيانات تعتبر بشكل كبير وغير قابلة للتغيير والدراسة واتخاذ القرار ومنها يتم استخراج معلومات قد تكون صالحة لاتخاذ القرار والاستخدام المباشر

## 2- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

يوجد عدة تعريفات لتكنولوجيا المعلومات نذكر منها :

التعريف الاول : " تلك التكنولوجيا التي تستخدم من اجل تخزين البيانات وتوفيرها للمؤسسة في شكل معلومات تستخدم في اتخاذ مختلف القرارات بالمؤسسة " <sup>1</sup>.

<sup>1</sup>مهيبيل وسام : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل ادراة الموارد البشرية , شهادة ماجستير , تخصص تسيير عمومي , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير , جامعة الجزائر 3 , الجزائر 2012/2011 ص 77

التعريف الثاني : " جميع انواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني وتشمل تكنولوجيا

الحاسبات الالية ووسائل الربط والاجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات " .<sup>1</sup>

التعريف الثالث : عرفها قاموس ماكميلان بأنها : "حياة معالجة ، تخزين ويث معلومات ملفوظة ، مصورة متنيه ، ورقمية بواسطة

مزيج من الحاسب الالكتروني ، والاتصال السلكية واللاسلكية ومبني على اساس الالكترونيات الدقيقة " .<sup>2</sup>

التعريف الرابع: " عبارة عن كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها الى معلومات بمختلف انواعها

والتي تستخدم من المستفيدين منها في كافة المجالات الحياة " .<sup>3</sup>

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ما يلي:

ان تكنولوجيا المعلومات هي تلك التكنولوجيا الناتجة عن التقارب او التمازج بين تكنولوجيا معالجة المعلومات (الحاسب الالي)

وتكنولوجيا الاتصال (هاتف، فاكس، اقمار صناعية، شبكات.. الخ)

### ثانيا: خصائص تكنولوجيا المعلومات

لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات بمجموعة من الخصائص أهمها:

1- **تقليص الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن متجاورة الكترونيا، ومكنت من الحصول على المعلومات في وقت قصير

جدا؛

2- **تقليص المكان:** حيث أتاحت وسائل التخزين الحديثة استيعاب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول

إليها بيسر وسهولة؛

3- **التفاعلية:** أي أن مستعمل هذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل او مرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية

الاتصال يستطيعون تبادل الادوار وهو ما يسمح يخلق نوع من التفاعل بين الأشخاص والمؤسسات وباقي الجماعات.

4- **قابلية التحويل:** وهي امكانية نقل المعلومات من وسيط الى آخر كتحويل الرسالة المسموعة الى رسالة مطبوعة أو مقروءة

مع امكانية التحكم في نظام الاتصال

5- **العالمية الكونية:** وهي المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر

مختلف مناطق العالم وهي تسمح لرأس المال أن يتدفق الكترونيا خاصة بالنظر الى سهولة المعلومات التجارية التي يحركها رأس

المال المعلوماتي فتسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية.

6- **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستغلال تكنولوجيا المعلومات، فالإنترنت مثلا تتمتع بالاستمرارية عملها في كل الأحوال،

فلا يمكن لأي جهة ان تعطلها على مستوى العالم بأكمله.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>نضال سمير احمد عين : اثر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية الصناعية في فلسطين ,رسالة الماجستير , كلية الاقتصادية

والعلوم الادارية , جامعة الازهر , غزة 2021ص 20.

<sup>2</sup>محمد الصيرفي : ادرة تكنولوجيا المعلومات , دار الفكر الجامعي , الاسكندرية , الطبعة الاولى , 2009, ص 19.

<sup>3</sup>علاء عبد الرزاق السالمي : تكنولوجيا المعلومات , دار المناهج للنشر والتوزيع , سلطنة عمان , قطر الطبعة الاولى , ص 2002ص 20.

<sup>4</sup>احد نشلة , زهور بلعربي , , اثر تكنولوجيا المعلومات على ادرة الموارد البشرية , تخصص ادرة الموارد البشرية , مذكرة ماستر في علوم

التسيير , جامعة عمار تليجي الاغواط , 2017/2018.

- 7- **اللاجماهيرية:** وتعني أن رسالة الاتصال من الممكن أن تتوجه الى الفرد الواحد او الجماعة معينة بدل توجيهها الى الجماهير الضخمة، وتعني أيضا درجة التحكم في نظام الاتصال بحيث تصل الرسالة مباشرة من المنتج الى المستهلك
- 8- **المرونة:** تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات لتعدد احتياجاتنا، أبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية<sup>1</sup>، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثلا الاتصال عن البعد أو القرب... الخ . كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا بكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع آلة محدودة الاستعمال؛
- 9- **اللاتزامية:** هي امكانية ارسال الرسالة واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم ولا تتطلب من كل المشاركين أن يستخدموا النظام في الوقت نفسه، فمثلا في البريد الالكتروني ترسل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة الى مستقبلها في أي وقت دون الحاجة الى تواجد المستقبل للرسالة<sup>2</sup>.
- 10- **قليلة الكلفة والسرعة في الوقت معا:** وتلك هي وتيرة تطور منتجات تكنولوجيا المعلومات
- 11- **الذكاء الاصطناعي:** أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تدريب المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج؛
- 12- **تقريب شبكات الاتصال:** تتوحد مجموعة من التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستخدمين و الصناعيين وكذا منتجي الآلات، ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى؛ سرعة الاداء وسهولة الاستخدام والاستعمال؛
- 13- **قابلية التوصيل:** وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع<sup>3</sup>.
- الفرع الثاني: مكونات ومراحل تطور التكنولوجيا المعلومات:**

### اولا: مكونات تكنولوجيا المعلومات

تتكون تكنولوجيا المعلومات من مجموعة من العناصر المترابطة التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق الهدف المنشود ، والذي يتمثل في إيجاد مجموعة من انظمة المعلومات والتي تساعد المستويات الادارية المختلفة على انجاز اعمالها وهذه المكونات الحاسوب ومكوناته والبرمجيات والافراد والاجراءات وقواعد البيانات .

### ❖ الحاسوب :

<sup>1</sup>بن عمارة رضوان , مسعودي عبد الوهاب ,تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل ادارة العلاقة مع الزبون دراسة ميدانية لعينة من زبائن بمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة , مذكرة ماستر , تخصص تسويق , خدمات جامعة ورقلة , السنة 2020/2019, ص 4

<sup>2</sup>وهيبة عيشاوي , تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة واثرها على المؤسسة , مجلة علوم الانسان والمجتمع , جامعة البليدة 2الجزائر , المجلد 7 , العدد 27, جوان 2018 , ص 99

<sup>3</sup>يعيشي عبد الناصر , اولاد عمار محمد , " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي" مذكرة ماستر , تخصص مالية المؤسسة جامعة ادرا , 2016/2017ص99.

في هذا العنصر سوف نتعرف على الحاسوب من خلال تعريف ومكوناته.

1- تعريف الحاسوب : عبارة عن مجموعة متكاملة من المعدات صممت لتعمل معا من خلال سلسلة من البرمجيات لتقوم

بمعالجة البيانات وتخزينها واخراجها على شكل معلومات او نتائج يريدھا المستخدم النهائي

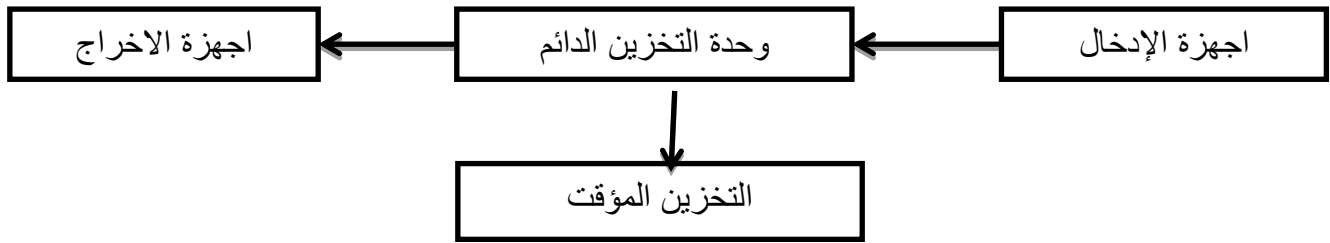
وعبار كذلك عن معالج بيانات بإمكانه أداء حوسبة مقادير ضخمة بضمنها عمليات حسابية ومنطقية كثيرة دون تدخل الانسان القائم بتشغيله خلال عملية التنفيذ<sup>1</sup>.

2- المكونات المادية للحاسوب :

يمكن تقسيم تلك المكونات أربع مجموعات اساسية : اجهزة الادخال ، ووحدة التشغيل المركزية ، و اجهزة الاخراج ،

و وحدات التخزين والشكل التالي يوضح المكونات المادية للحاسب الالي :

شكل رقم (1-1) يوضح : المكونات المادية للحاسب الالي



المصدر : دافيد را تشمان واخرون ، ترجمة ومراجعة رفاعي محمد فاعلي ومحمد سيد احمد عبد المتعال ، الادارة المعاصرة دار المريخ

للنشر ، الرياض ، السعودية 2010 ص 507.

تتمثل المكونات المادية لتكنولوجيا المعلومات في اربعة عناصر اساسية :

1- وحدة المعالجة المركزية : يتم اداء جميع وظائف المعالجة في نظام الحاسب الالكتروني بواسطة وحدة المعالجة المركزية ، التي

تعتبر الجزء الاكثر اهمية لاحتوائها على جميع الامكانيات الضرورية اللازمة لانجاز مهام معالجة وتداول المعلومات ورقابة

جميع الاجزاء الاخرى بالنظام وتنسيق العمل بينهما، و لذلك تعتبر وحدة المعالجة المركزية القلب النابض لكل حاسب

الالكتروني<sup>2</sup>.

حيث تعتبر وحدة المعالجة المركزية هي المكون الرئيسي للمعالجة في نظام الحاسوب وتحتوي على :

- وحدة الحساب والمنطق : وتقوم هذه الوحدة بأداء الاعمال الحاسوبية ، والمنطقية المطلوبة في عمليات المعالجة الحاسوبية .
- وحدة التحكم : التي تقوم بتنسيق وتنظيم وتراقب وتتحكم في عمل الوحدات
- وحدة التخزين الاولية : حيث تتولى وحدة المعالجة المركزية بتنفيذ العمليات وتقع مع الذاكرة الرئيسية على لوحة الكترونية (اللوحة الام).

<sup>1</sup>عمار عبد الوهاب الصياغ ، علم المعلومات ، دار الثقافة والتوزيع ، عمان 2004، ص 183  
<sup>2</sup>يحي مصطفى حلمي ومحمد السعيد خشبة ، الكمبيوتر ونظم المعلومات ، مكتبة عين شمس ، الاسكندرية ، مصر ، 1994، ص، ص22-23

- 1- وحدات الادخال : تمثل وحدات ادخال البيانات حقلة الوصل بين مستخدم الحاسب ، و الحاسب نفسه فمن خلال هذه الوحدات يستطيع مستخدم ادخال البيانات والبرامج الى ذاكرة الحاسب وتمثل وسائل ادخال البيانات للحاسب في : لوحة المفاتيح ، الفارة ، الشاشة الحساسة للمس ، قارئ البطاقة المثقبة ، و الاقراص المرنة ، الماسح.....الخ<sup>1</sup>.
- 2- وحدات الاخراج : وهي الوحدات بعرض البيانات والمعلومات على الشاشة او طباعتها او اخراجها على شكل صوت ومن اهمها الشاشة ، والطابعات ومكبرات الصوت .
- 3- وحدات التخزين : وهي الوحدات التي تخزن فيها المعلومات ، حيث يتم تخزين العمل اثناء استخدام البرامج في الذاكرة RAM مؤقنا تسمى \اكرة الحاسوب التخزين الرئيسية ، لذا لا بد من طريقة ما لحفظه بشكل دائم لذا نحفظ العمل في ما يسمى بوحدات التخزين وفيما يلي عرض لاهم اشكال التخزين<sup>2</sup> :

- الاقراص الصلبة : وتعد من اكثر اشكال التخزين استخداما ، وتوجد ضمن وحدة النظام وتستعمل لتخزين نظام التشغيل والبرامج وتكون مثبتة داخل الحاسوب .
- الاقراص المرنة : وهو قرص صغيرة يقرأ بواسطة قارئ الاقراص المضغوطة .
- الاقراص المضغوطة : وهو قرص ذو سعة اكبر بكثير من القرص المرن ويقرأ بواسطة قارئ الاقراص المضغوطة.
- القرص فلاش : وهو قرص ذو سعة كبيرة ، قابل للقراءة والكتابة ويتصل بالوحدة المركزية عن طريق<sup>3</sup> PORT USB .

#### ❖ البرمجيات وقواعد البيانات :

في هذا العنصر سوف نتعرف على البرمجيات من خلال تعريفها والتطرق الى انواعها وهذا بغية التعارف اكثر على البرامج التطبيقية وعلى حيث سنقوم بذكر تعريفها ومكوناتها .

#### 1- البرمجيات .

وسوف يتم التطرق الى تعريفها وانواعها .

#### 1-1- تعريف البرمجيات :

وتعني برامج الحاسوب التي تعمل على ادارة المكونات المادية وتشغيلها كما تقوم بمختلف التطبيقات ولأهميتها اصبحت تكنولوجيا اساسية لتشغيل الحاسوب مثل microsoft ، كما تساهم البرمجيات في معالجة المعلومات وتسجيلها وتقديمها كمخرجات مفيدة لأداء العمل وادارة العمليات<sup>4</sup>.

كما تعرف البرمجيات على انها " المكونات اللامرئية التي تتولى ادرة موارد الاعلام الالي ومعالجة وتخزين واسترجاع ونقل البيانات<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>منال محمد الكردي وجمال ابراهيم العبد ، مقدمة في نظم المعلومات الادارية (النظرية ، الادوات ، التطبيقات ) ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2023 ، ص 121.

<sup>2</sup>اكاديمية الفيصل العالمية ، اساسيات تكنولوجيايات المعلومات ، زمزم ناشرون والموزعون ، عمان الاردن ، 2009، ص 10

<sup>3</sup>مزه شعبان العاني ، نظم المعلومات الادارية (منظور تكنولوجي ) ، ط 1 دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2009، ص 113.

<sup>4</sup>غسان قسام داود اللامي وامير شكرولي البياتي ، تكنولوجيايات المعلومات في منظمة المعلومات (الاستخدامات والتطبيقات )، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2010، ص 19.

<sup>5</sup>نبيل محمد مرسي ، التقنيات الحديثة للمعلومات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر 2005، ص105.

1-2- أنواع البرمجيات :تسقم البرمجيات بشكل عام الى<sup>1</sup>:

✓ **برمجيات النظام** :وتعد البرمجيات ضرورية لتشغيل الحاسوب وتنظيم علاقة وحداته ببعضها ويظم هذا النوع من البرمجيات برامج التشغيل والتي هي عبارة عن سلسلة البرامج التي تعدها المؤسسة المصنعة للحاسوب وتخزين فيها داخليا وتعد جزءا من الحاسوب نفسه .

✓ **برمجيات التأليف** : وهي مجموعة البرامج التي تقوم بترجمة التعليمات وإحدى لغات البرمجة ذات المستوى العالي الى لغة الآلة ومعنى اخر فانه تتم لترجمة التعليمات المكتوبة بلغات مثل لغة البسيكbasic الى لغة يفهمها الحاسوب.

✓ **البرمجيات التطبيقية** :هي مجموعة البرامج التي يستخدمها المستخدم من اجل حل مشكلة معينة اي البرامج التي تقوم بمعالجة البيانات فعلا وهذه البرامج تقسم الى عدة اصناف حسب الاغراض المستفاد منها نجد<sup>2</sup>:

- **برامج التطبيقات الادارية** : وهذا نميز بين :

- **برامج ادارة الاعمال** : مثل برامج المحاسبة والرواتب والتسويق والتوزيع ، وادارة المورد البشرية ، وادارة المكتبات ، مراقبة المشتريات والمخزن ، كلها برمجيات تؤدي وظائف ادارية مهمة .
- **برامج دعم القرارات** : يمكن ان يستخدم المديرين لمساعدتهم على اتخاذ القرارات ، تركز بعض هذه البرامج على حل مشكلات بصفة عامة مثل مجموعة المنفذExecutivePackg وحلولا لمشكلات ادارية في التخطيط ووضع الموازنات ،بينما صمم بعضها الاخر للمساعدة على حل مشكلا محددة ومثال اخر من هذه البرامج محلل القرارات decisionannalyst الذي يساعد المدير على اختيار افضل حل من البدائل المطروحة عن طريق التقويم الكمي للبدائل المختلفة.

-**برامج التطبيقات العملية** :هي البرامج المستخدمة في معالجة البيانات العملية في مجالات الراضية والهندسية والعلوم الطبيعية والاحصاء ، والتصميم الهندسية، ومراقبة التجارب وبحوث العمليات.

- **برامج التطبيقات العامة** :هي البرامج التي تمكن في معالجة البيانات والمعلومات مثل : الجداول الالكترونية ،رسومات الحاسوب ، برامج قواعد البيانات ، برامج البريد الالكتروني ، معالج النصوص<sup>3</sup>.

- **الانظمة الخبيرة**: هي الانظمة المتخصصة والاكثر تطورا في برمجيات التطبيقات وهي برامج للدكاء الصناعي اذا تكمن هذه البرامج من حل المشكلات عوض عن الخيرات البشرية قد لا تكون في زمان ومكان الحاجة اليها، حيث عندما تحتاج المؤسسة لاتخاذ قرار لحل مشكلة معقدة فأنها تلجا عادة لنصيحة الخبراء الكافية حول طبيعة المشكلة وهم يدركون البدائل المتوفرة ،وفرض النجاح وتكاليف العمل المتوقعة ،الفكرة الاساسية وراء النظم الخبيرة بسيطة ، فالخبيرة من الخبراء الى الحاسوبان يتوصل الى استخلاصات معينة ، وبعد ذلك تنصح الانظمة الخبيرة الشخص المحتاج الى الاستشارة لا اتخاذ القرار المناسب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>عامر ابراهيم قنديلجي , و ايمان فاضل السمراي , **تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها** , الوراق للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2002,ص 169-167.

<sup>2</sup>سليم الحسينية , **نظم المعلومات ( نما )** , ط 3 , الوراق للنشر والتوزيع , عمان, الاردن , 2006, ص 311-133.

<sup>3</sup>سعد غالب ياسين , **الادارة الالكترونية** , دار للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2010, ص31.

<sup>4</sup>علاء عبد الرزاق السالمي , **نظم المعلومات والدكاء الاصطناعي** , دار المناهج للنشر و التوزيع , عمان , الاردن , 1999, ص 80.



❖ قاعدة البيانات سوف يتم هذا العنصر التعرف على قاعدة البيانات

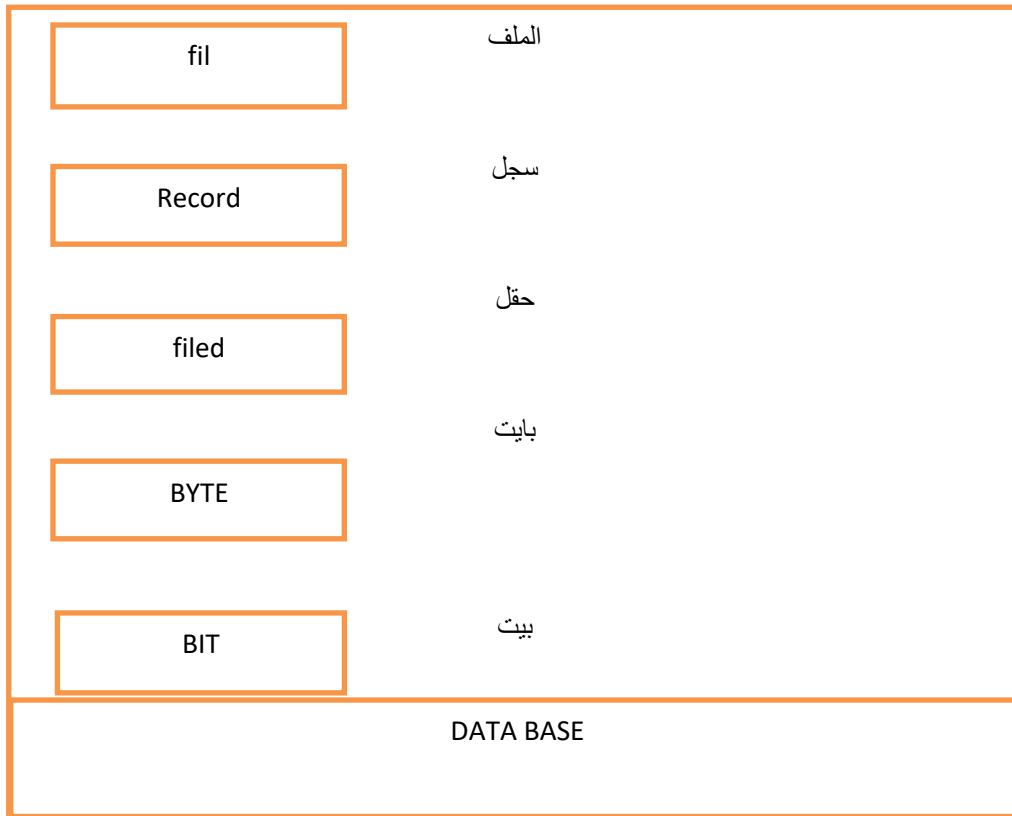
### 1- تعريف قاعدة البيانات :

تعريف قاعدة البيانات بالمفهوم العام أنها المستودع الذي يشمل على كل البيانات والمعلومات المتواجدة في المؤسسة اما بالمفهوم الضيق تحدد البيانات بأنها تشمل فقط على البيانات بأنها تشمل فقط على البيانات والمعلومات المخترنة في الكمبيوتر والتي تتوفر للمعالجة الآلية<sup>1</sup>.

حيث تخزن البيانات في قاعدة البيانات بشكل ملفات هو مجموعة من سجلات والسجل بدوره يتكون من عناصر اصغر هي الحقول مثل اسم الطالب يمثل عنصر في حقل قاعدة بياناته حيث الحقل يتكون من عدد من البايت والبايت من البيت Bit وقاعدة البيانات لا تضم ملفات البيانات حسب وانا تضم ايضا وصف دقيق للعلاقات بين السجلات الموجودة في الملفات وتوصيف لكل عنصر من عناصر البيانات المعالجة<sup>2</sup>.

ويمثل الشكل التالي التركيب الهرمي لقاعدة البيانات :

#### الشكل رقم (1-2) يوضح: التركيب الهرمي لقاعدة البيانات



المصدر : سعد غالب ياسين ، تحليل وتصميم نظم المعلومات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ،

2000، ص 277

<sup>1</sup>محمد محمد الهادي ، التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر ، دار الشروق ، القاهرة، مصر، 1993، ص98.  
<sup>2</sup>سعد غالب ياسين ، تحليل وتصميم نظم المعلومات ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص278.

❖ الشبكات .

تعد الشبكات اهم وسيلة للاتصال والتوصل وتبادل المعلومات الذي بدا عبر الشبكات المحلية وبعد ذلك ظهرت الشبكات الواسعة التي كان من اعظم نتائجها ظهور لأنترنت التي اتسعت لتشمل اقطاب كوكبنا التي تسمح بتبادل المعلومات بسهولة ، وفي هذا العنصر سنحاول التعرف على الشبكة ثم الي انواعها التي تتمثل في الانترنت والاكسترنات .

**1- : تعريف الشبكة :**

تعرف الشبكة على انها " مجموعة من الاجهزة المرتبطة مع بعضها البعض بكيفية معينة قادرة على تبادل المعلومات فيما بينها" <sup>1</sup>.

وقد ساعدت الشبكات على تحقيق فوائد عديدة منها <sup>2</sup>:

- تخفيض الوقت من خلال الاتصال المباشر والسهولة في الحصول على المعلومات
- مرونة أكبر في الاداء والتخفيف من القيود الناتجة عن تباعد الوحدات
- تقاسم البرامج والوثائق وتدعيم العمل الجماعي والمساهمة في حل المشاكل المشتركة
- تبادل الملفات حيث يستفيد عدة مسؤولين من المارد المشتركة لا نشاء ، اضافة الغاء والاطلاع على الملفات .

**2- : انواع الشبكات :**

تعددت انواع الشبكات كما تعددت استخداماتها وتزايد الاهتمام بها ، واهم هذه الشبكات وأكثرها استخدامات الانترنت ، الاكسترنات

**الانترنت INTERNET**

سوف نتطرق في هذا النوع الى تعريف الانترنت ثم الى استخداماتها.

**2-1- تعريف الانترنت**

وهي عبارة عن "مجموعة هائلة من اجهزة الحواسيب المتصلة فيما بينهما بشكل يمكن استخدامها من المشاركة وتبادل المعلومات وكل شيء اخر" <sup>3</sup>.

الانترنت هي شبكة من الشبكات، تربط بين الحاسبات الالية في المجال التجاري والاكاديمي والحكومي في كل الدول عبر العالم <sup>4</sup>.

**1- استخدامات الانترنت :** للأنترنت عدة اوجه لاستخدامه لكننا سوف نقتصر على بعض الخدمات والمتمثلة في <sup>5</sup>:

**البريد الالكتروني :** ونقصد به الرسائل التي يتم ارسالها من شخص الى اخر عبر الشبكة ، وهي وسيلة اتصال على درجة عالية من الكفاءة للاتصال بالآخرين .

<sup>1</sup> عبد الفتاح التيمي و وليد سلامة , الشبكات المحلية و الأنترنت , الادارة العامة للطباعة والنشر , القاهرة , مصر , 2008, ص 06  
<sup>2</sup> زيبيري رابح, " دور انظمة المعلومات في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسة " , الملتقى الوطني الاول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد , جامعة الجزائر, 23/22 أفريل 2003 , ص 43.  
<sup>3</sup> بشير عباس العلق , تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها في مجال التجارة النقالة , المنظمة العربية , لتنمية الادارية , الاردن , 2007, ص 119.

<sup>4</sup> احمد فوزي ملوخية , نظم المعلومات الادارية , مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع , الاسكندرية ن مصر , 2006, ص 234.  
<sup>5</sup> حسن ظاهر داود , الحاسب وامن المعلومات , فهرسة الملك فهد الوطنية اثناء النشر , الرياض , السعودية , 2000, ص 340-350.

- التجارة الالكترونية : تستخدم شبكة الانترنت في عقد الصفقات التجارية الكترونيا عن طريق قيام المؤسسات بأعداد صفحات خاصة في مواقعها على الشبكة يمكن الدخول اليها والاطلاع على البضائع او الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسة راغب الشراء تعبئة نموذج معين وارساله الى المؤسسة الكترونيا لشحن البضاعة المطلوبة اليه .
- نقل الملفات : يمكن عن طريق الشبكة ايضا نقل الملفات باستخدام بروتكول نقل الملفات وعن طريق هذه الوسيلة يمكن للمستفيد جلب الملفات من موقع مختلف على الشبكة الى حاسبة او العكس وهذه الملفات عبارة عن تقارير او بحوث او برامج وعموما بهذه الخدمة في تحديث مواقع الانترنت .
- البحث عن الملفات : يستطيع المستخدم ان يعرف الواقع التي يمكن منها الحصول على الملفات باستخدام خادم ارشي وهو عبارة عن ادره بحث الية تساعد مستخدمى الشبكة على الوصول الى المكان التي تخزين فيه الملفات التي يريدونها بالمثل بنظام فيرونكا يمكن من خلاله الحصول بمواقع جوفر هذا النظام لا يحتاج الى اي برامج لاستخدامه فبجرد الاتصال باي موقع فيرونكا يستطيع المستخدم ان يدخل ما يود البحث عنه.
- الحادثة : يمكن التخاطب مباشرة مع المستخدمين الاخرين على الشبكة في اي مكان في العالم باستخدام نظام الحادثة .
- الشبكة العنكبوتية : ان الشبكة العنكبوتية هي ليست شبكة الانترنت ككل بل انها جزء منها ، وهذا الجزء مهم وجوهري حيث انها تشتمل على بحوث ومعلومات مهمة وحديثة تقدر بمليار صفحة والتالي عمل دخول هذه الشبكة الى الانترنت على توسع كبير في استخدام الشبكة العالمية<sup>1</sup>.

### ❖ الانترنت INTERANET :

سوف يتم التطرق الى تعريفها وذكر فوائدها والفرق بينها وبين الانترنت .

#### 1- تعريف الانترنت :

الانترنت هي " شبكة اتصال خاصة تستخدم الموارد المتاحة للأنترنت من اجل توزيع المعلومات، حيث يمكن لمجموعات خاصة فقط الدخول اليها ، والانترنت نظام وثيق الصلة بالأنترنت فهو يتكون من شبكة تعتمد على معايير واجراءات ، وتسمح بتوفير خدمات عديدة لأشخاص محدودين داخل المؤسسة ، وتكون المعلومات فيع محمية<sup>2</sup>."

#### 2- فوائد الانترنت:

حيث الانترنت عبارة عن شبكة معلومات محسوبة داخل المؤسسة الواحدة، تكون مستندة في عملها ومعالجتها على تكنولوجيا شبكة الانترنت والشبكة العنكبوتية ومعاييرها المختلفة، فهي اذن شبكة داخلية المؤسسة، تستطيع ان تؤمن وصولا وحصولا على البيانات وموظفو المؤسسة فقط هم المخولون بالوصول الى الانترنت ومن فوائد الانترنت على المؤسسة متعددة نلخصها في الاتي<sup>3</sup>:

- تقليص التكاليف.

- تسمح بتحمل الملفات.

<sup>1</sup> عصام نور الدين ، ادارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة ، ا دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2010، ص 174.  
<sup>2</sup> عصام محمد البحيسي ، " تكنولوجيا المعلومات الحديثة وأثرها على القرارات في المنظمات الاعمال (دراسة استطلاعية للواقع الفلسطيني ) " ، مجلة العلوم الاسلامية ( سلسلة الدراسات الانسانية ) ، المجلد 14 ، العدد1 ، غزة ، فلسطين 2006 ص 161.  
<sup>3</sup> عامر ابراهيم قنديلجي وايمان فاضل السمراني ، شبكات المعلومات والاتصال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن ، 2009 ، ص 61-62 .

- توفير الوقت والجهد.

- توفر الانترنت تنظيم المعلومات والخدمات الإدارية عن طريق نماذج معيارية متفق عليها.

### 3- الفرق بين الانترنت والانترنت:

فالاتترنت هي شبكة داخلية لا تتعدى حدود المؤسسة وهي تتميز بمعظم خصائص لإنترنت والفرق بين الانترنت وبين تخليصها الجدول التالي :

#### الجدول رقم (1-3) يوضح: اهم الفروقات بين الانترنت والانترنت

الفروقات	الانترنت	الإنترنت
- الملكية	- غير مملوكة لاحد أي شخص.	- هو ملك للمؤسسة
- الوصول	- يمكن الوصول اليها .	- وصول الاشخاص المسوح اهم فقط
- المحتوي	- يحتوي على مواضيع ومعلومات مختلفة ومتعددة .	- يحتوي على مواضيع ومعلومات خاصة بالمؤسسة

المصدر : ابراهيم بختي ، دور الانترنت في مجل التسويق ، اطروحة دكتوراة ، في العلوم الاقتصادية (غير منشورة ) جامعة الجزائر ، 2002-2003،ص 24

### ❖ الاكسترنات EXTRANET:

وتعرف على انها : " شبكة انترنت داخلية متوسعة وامتدت خدماتها الى مستخدمين خارجين محولين من خارج المؤسسة بان يكون لهم حق استخدام محدد الى شبكات المؤسسة الداخلية والاكسترنات مفيدة مثلا للربط بين المؤسسة والزبائن والشركاء والموردين ، وهم ممن يتمتعون بحق الدخول على موقعها وذلك باستخدام كلمة سر تحدد لكل منهم"<sup>1</sup>.

#### ثانيا : مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات :

لقد مر من التطور والتقدم الذي شهدته تكنولوجيا المعلومات بعدة مراحل مختلفة نوجزها فيما يلي<sup>2</sup>:

1-مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الاولى : وتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الانسان لها مثل الكتابة المسماية و

السومرية ثم الكتابة التصويرية وحتى ظهور الحرف ، التي عملت على انهاء عهد المعلومات الشفهية التي تنتهي بوفاة الانسان او ضعف قدراته الذهنية .

2-مرحلة ثورة المعلومات والاتصال الثالثة : والتي تشمل ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة وتطورها والتي ساعدت على

نشر المعلومات واتصالاتها عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبرة مواقع جغرافية اكثر اتساعا .

3-مرحلة ثورة المعلومات والاتصال الثالثة : وتتمثل بظهور مختلف انواع واشكال مصادر المعلومات المسموعة والمرئية ،

الهاتف ، المذياع التلفاز ، الاقراص ، الاشرطة الصوتية ، اللاسلكي الى جانب المصادر المطبوعة الورقية . هذه المصادر وسعت في نقل وزيادة حركة الاتصالات .

<sup>1</sup>خضر مصباح الطيبي ، ادارة تكنولوجيا المعلومات ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2012،ص 43.  
<sup>2</sup>بلقيثوم صباح ، اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية ، رسالة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم وعلوم التسيير ، جامعة قسنطينة 2، 2012-2013،ص 134 .

- 4- مرحلة ثورة المعلومات والاتصال الرابعة : وتتمثل باختراع الحاسوب وتطور مراحلها واجيالها المختلفة مع كافة مميزاته وفوائده واثاره الايجابية على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل اتصال ارتبطت بالحواسيب .
- 5- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة : تتمثل في التزاوج والترابط ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الانواع والاتجاهات التي حققت امكانية تناقل كميات هائلة من البيانات والمعلومات وعبر مسافات جغرافية هائلة بسرعة فائقة وبغض النظر عن الزمان والمكان وصولا الى شبكات المعلومات وفي قمتها شبكة الانترنت .

### الفرع الثالث :مجالات تطبيق تكنولوجيا المعلومات :

لقد تعدد مجالات تطبيق تكنولوجيا المعلومات ، الا اننا سنركز على اهمها فيما يأتي<sup>1</sup> :

#### اولا: قطاع الاقتصاد :

- 1- أتمته اعمال البنوك : الهدف منها تحسين الخدمة ، سرعة الضبط للحسابات ، مساندة الرقابة المالية على البنوك .
- 2- تحويل الاموال الكترونيا : الهدف منه سرعة الخدمة ، تقليل العمل الورقي للعمليات بين البنوك ؛
- 3- اقامة النماذج الاقتصادية لتحليل اداء النظم الاقتصادية وتقييم الاستراتيجيات ؛
- 4- ادارة الاستثمارات : بتعظيم عائد الاستثمارات ، تحليل المخاطر ؛
- 5- نظم معلومات اسواق الاوراق المالية : الهدف منها فورية بث المعلومات للمتعاملين ، استخراج احصائيات السلاسل الزمنية لتغير اسعار الاسهم والسندات المؤشرات الاقتصادية الاخرى ؛
- 6- التصميم بمساعدة الكمبيوتر : سرعة تعديل وتعدد تجارب التصميم وتوفير جهد ما بعد التصميم من خلال قيام النظام الالي بتحديد قوائم المكونات والمواد الداخلة فيه.

#### ثانيا: مجال التعليم والتدريب :

- 1- نظم التدريب من خلال المحاكاة لرواد القضاء والطيارين على قيادة المركبات وهذا ما يقلل التكاليف والخطر؛
- 2- برمجيات مساندة التعليم والتعلم: الهدف منها زيادة انتاجية المعلم والطالب في مواجهة تضخم المادة التعليمية وتعتدها؛
- 3- نظم المعلومات التربوية ، التي تساعد على صياغة ووضع السياسات التربوية و التخطيط التربوي وجهود البحوث والتنظير في مجال التعليم ؛

هذا وغير من مجالات التي مستها هذه التكنولوجيا ولا نكون مبالغين اذا قلنا انها مست مختلف مجالات بدون استثناء ( الطب والدواء ، النقل والمواصلات ، الامن والقانون ، الاعلام البيئية ..... الخ )

<sup>1</sup>عبدالحميد زيتون ، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم للنشر والتوزيع والطباعة ، القاهرة ، مصر 2002، ص 159-161 .

## الفرع الرابع : فوائد و مزايا تكنولوجيا المعلومات

ان تطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات يترتب عنه مجموعة من الفوائد والمزايا نذكرها فيما يلي<sup>1</sup>:

**اولا: رفع مستوى الاداء :** يؤثر تطبيق ادوات تكنولوجيا المعلومات تأثيرا ايجابيا على مستويات الاداء بالمؤسسات بشرط

وجود درجة من التوافق بينت ظروف المؤسسة واستراتيجيات تطبيق تكنولوجيا المعلومات .

**ثانيا: زيادة قيمة المؤسسة :** تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا بارزا في خلق القيمة للمؤسسة بالإضافة الى معاونتها في تنفيذ

استراتيجياتها ، خاصة في ضل زيادة حدة المناقشة بين المؤسسات .

**ثالثا: فعالية اتخاذ القرارات :** تيسر تكنولوجيا المعلومات مهمة المديرين في اتخاذ القرارات التنظيمية ويبدو ذلك واضحا من

خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والملائمة في التوقيت الملائم بالشروط المطلوبة .

**رابعا: تنمية العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة :** تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير النظام والانباط بالوحدات

الإدارية ، كما تهتم بتعريف الافراد بما يدور حولهم وامدادهم بصورة مستمرة بالتطورات التي تحيط بهم .

**خامسا: اعادة هندسة الكمبيوتر :** تعد تكنولوجيا المعلومات عنصرا جوهريا لإنجاح اعادة هندسة عمليات التشغيل سواء

قبل تصميم عمليات التشغيل بما تقدمه من مقترحات لأفضل التصميمات ، او بعد اتمام عمليات التصميم من خلال دورها

في مرحل التطبيق المختلفة .

**سادسا: تدعيم نجاح المنظمات ذات المجالات الادارية والتنظيمية المعقدة :** يعتمد المديرين في مختلف المستويات

والوحدات على استخدام تكنولوجيا المعلومات في النواحي الادارية والتنظيمية المعقدة والتني بصعب فيها استخدام النظم

التقليدية .

**سابعا: تنمية السلوك الايجابي لأفراد المؤسسة :** التأثير الايجابي على سلوك الافراد داخل المؤسسات ويبدو ذلك من خلال

تأثيرها على تدعيم عمليات الاتصال داخل وخارج المؤسسة هذا المؤسسة ، هذا الى جانب مساعدتها على ادارة الوقت

بكفاءة وتقليل درجة الغموض المحيط بمناخ العمل .

<sup>1</sup> عبد الحميد عبد الفتاح المغربي , نظم المعلومات الادارية الاسس والمبادئ , المكتبة العصرية , جامعة المنصورة , 2002, ص 127-128.

## المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية لمحاسبة الاجور والتكنولوجيات المعلومات

## المطلب الاول : دراسات باللغة العربية

## الدراسة الاولى :

بلقايد محمد جواد و سعيداني محمد تحت عنوان "تحديد الاجور في المؤسسات العمومية الادارية دراسة حال مديرية لولاية تلمسان" مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة تلمسان ، (المجلد الرابع، العدد 2) ، 2018/08/05.

هدفت هذه الدراسة الاجور من احد اهم العوامل التي تضمن استقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضى عنه، فهي تعد من اهم الحوافز التي تدفع بالفرد الى بذل اقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الانتاجية، لهذا فان أي خلل في هذا النظام قد يؤدي الى خلافات ونزعات قد تكون المؤسسة غني عنها .

والاهمية الموضوع قمنا بدراسة ميدانية لمديرية التربية لولاية تلمسان بحكم انها مؤسسة عمومية اجرينا من خلالها عدة مقابلات مع موظفي مصلحة الاجور اظهرت نتائجها ان 80%

من ميزانية المديرية هي مخصصة لتغطية رواتب موظفي قطاع التربية للولاية كما ان مديرية التي تنتهج الاجر الزمني حيث يتم دفع اجور الموظفين شهريا وانه تأخذ المستوى العملي والاقدمية والخبرة كمعايير اساسية في تحديد نظام اجورها .

## الدراسة الثانية :

\_ سلامي عبد الرحيم ، العيداني فوائد، العملي نذير تحت عنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية كفاءة اداء الادارة الرياضية الجزائر " جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر مجلة علوم الاداء الرياضي المجلد 03 العدد (خاص 1) سبتمبر 2021.

هدفت هذه الدراسة في اهمية تبني وجودة تكنولوجيا المعلومات في دولة الجزائر ، فقد اصبحت الوسائل التكنولوجية في وقتنا الحاضر متواجدة في كل مكان ابتداء من البيت ، المدرسة والجامعة الى مؤسسات الدولة كافة ومنشآت القطاع الخاص ، فهي ضرورة من ضروريات الحياة المعاصرة.

وعلى هذا الاساس فقد ساهمت دراستنا في التعريف على مفهوم تكنولوجيا ودورها في تحسين كفاءة الاداء الاداري بالمؤسسات الرياضية الجزائرية ، والتعرف على أكثر اجهزة تكنولوجيا المعلومات استخدمها في مجال الادارة الرياضية ، وقد تكونت عينة الدراسة من الاداريين والعاملين ببعض المؤسسات الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة وكان عددهم (60) فرد ، واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وقد توصلنا الى النتائج الاتي .

- ان تكنولوجيا المعلومات تعمل على تحسّن اداء الادارة الرياضية في بعض المؤسسات الرياضية .
- ان أكثر اجهزة تكنولوجيا المعلومات استخدمها في مجال الادارة الرياضية ببعض المؤسسات هو الحاسب الالي وربطها بشبكة الانترنت.

محمد بوسته ساهل امينة تحت عنوان " مزايا تكنولوجيا المعلومات واهمية الاستثمار فيها " جامعة بومرداس (الجزائر)  
دراسات الاقتصادية ، المجلد 16، العدد 1، 2022/04/01.

هدفت هذا الدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال الموارد الاكثر اهمية في بيئة الاعمال المعاصرة ، نجد ان المنظمات التي تحقق نجاحا ملحوظا في مجال الاعمال هي التي تعتمد بدرجة كبيرة على تلك التكنولوجيات . فاستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال مكن من تحس جوانب كثيرة في حياة البشرية .

ونسعى خلال هذه الدراسة الى ابراز ان استخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال يؤدي الى تحقيق العديد من المزايا للمنظمات مما زاد من اهمية الاستثمار في هذه التكنولوجيات ، فنجاح عملية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال يتطلب من المنظمات ان تتعامل بحمة مع المشكل والصعوبات التي تواجهها من خلال هذه العملية الاستثمارية ، والجزائر شأنها شأن الدول الاخرى ومن خلال ما تقوم به من استثمارات واصلاحات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، يظهر ان البلاد لديها رغبة حقيقية في بناء مجتمع المعلومات والمعرفة ، و قد توصلنا الى النتائج الاتي :

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي كافة الوسائل المادية والبرمجية التي تعمل على تشغيل واستغلال المعلومات ، ومختلف شبكات ايصالها وتشاركها مع اطراف العملية الاتصالية .
- ان تخفيض التكاليف يعتبر من اهم الفوائد التي تجنيها المنظمات جراء استخدامها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في عدة مجالات اهمها تأدية الاعمال والمهام الكتابية بطريقة آلية كذلك استخدام الحسابات الالية في رقابة والمخزون كما تستخدم في تنفيذ الانتاج حسب الطلب .
- ان التوسع في الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعود الى عدة عوامل اهمها : الاضطراب البيئي . زيادة حدة المنافسة ، وعي المستهلكين وزيادة توقعاتهم ..... الخ.

#### الدراسة الرابع:

اسماعيل عثمان شريف تحت عنوان " تكنولوجيا المعلومات ودورها في تطوير نظام الرقابة الداخلية " مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية ، جامعة الجلفة ، المجلد 04، العدد 07، 2021/01/10.

هدفت الدراسة الى التعرف على اساليب الرقابة الداخلية التي تستخدمها الجامعات السودانية ومدى كفاءتها في الحفاظ على موارها في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات . وتتمثل مشكلة الدراسة في مدى فاعلية تكنولوجيا المعلومات في تطوير نظام الرقابة العينة العشوائية . وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير نظام الرقابة الداخلية. وان استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية يؤدي الى الحصول على المعلومات في الوقت المناسب . استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية تنتج معلومات تتصف بالمصدقية امكانية الاعتماد عليها لاتخاذ قرارات ادارية رشيدة . قد اوصت الدراسة الى ضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية للجامعات الحكومية لحماية مواردها . ضرورة



تطوير الاجراءات الوقائية التي تحول دون دخول غير المصرح لهم . ضرورة مراجعة مخرجات التشغيل الالكتروني يدويا قبل تسليمها للمستفيدين في الوقت المناسب توصلنا الى نتائج الاتي :

- وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير نظام الرقابة الداخلية في الجامعات الحكومية بولاية ساهم في حماية موارد الجامعات .
- اساليب الرقابة على عمليات التشغيل الالكتروني للبيانات تساهم في تطوير نظام الرقابة الداخلية .
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام الرقابة الداخلية يؤدي الى الحصول على المعلومات في الوقت المناسب .
- يساهم تبديل مشغلي الاجهزة بصورة دورية في توفير وسائل رقابة فعالة .

#### الدراسة الخامسة:

سالم شرمات تحت عنوان "نظام الاجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية"، جامعة عمار ثليجي الاغواط ، الجزائر ، المجلد

13/العدد 03، 2021.

تتطرق هذه الدراسة الى موضوع تعويضات الموارد البشرية وتحديد مسألة الاجور و اهميتها الكبير للدولة والمجتمع والمنظمات من جهة ، وللعاملين وارباب العمل من جهة ثانية . مع تسليط الضوء على طبيعة وثقل الدور الذي تقوم به ادره الموارد البشرية في تنظيمها وكيف يكن قياس درجة كفاءتها في ذلك . وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للبحث في موضوع الدراسة ، حيث توصلنا لمجموعة من النتائج منها ام اهمية راس تقترح على اصحاب القرار في مواقعهم المختلفة تبني سياسات عادلة في تنظيم الاجور والتي تعتبر عامل اساسي في تحسين و توطيد العلاقة بين الافراد العاملين والإدارة ، ويرفع من إنتاجيتهم ، بما يساهم في تحقيق الاستقرار الرخاء والرقي للأفراد وللمجتمع والدولة معا

- ان تحفيز العاملين على مزيد من العطاء يمر عبر وضع نظام مناسب للأجور يضمن للعاملين في المنظمة الدخل العادل الذي يتفق ومستويات ادائهم.
- ان اقرار وتطبيق نظام يربط بين اداء وانتاجية العامل من ناحية ومعدل اجره من ناحية اخرى ، يمثل مدخلا اساسيا لتحقيق اهداف المنظمة .
- تدفع الاجور بالعمال الى اشباع الكثير من الحاجات غير الاقتصادية ، بما يساهم في تطوير قدراتهم ، وفي تطوير المنظمة التي يعملون بها .

الدراسة الاولى

**Standards and mechanisms of wage accounting in the economic institution –  
the case of Mobilis Corporation Korichi Sami , Salehi Abdel Ali, Maitre , 18–1  
Tome:02/Numero 02(2022),p**

تهدف هذه الدراسة الى محاولة تبيان معايير محاسبة الاجور في المؤسسة الاقتصادية . حيث يعتب الاجر العنصر الاساسي في حياة العمل باعتبار الركيزة الاساسية التي يركز عليها تلبية مختلف حاجياته , لقد تطرقنا في هذه الدراسة الى ماهية الاجور بصفة عامة واليات محاسبة الاجور دراسة حالة موبليس , حيث توصلت الدراسة الى ان للأجر اهمية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتسجيله المحاسبي يكون وفق مبادئ المحاسبة المالية

الدراسة الثانية:

**Samir Touami 2012Convergé D' un Système De Rémunération Vers Une Stratégie Globale  
De Rémunération Cas De L'unité D' oran U.p.3 Es-sénia Affiliée A L'entreprise Nationale Des  
Corps Gras E.n.c.g**

في علاقة مباشرة ما بين الاداء والنتائج يظهر نظام الاجور كأداة ذات صيغة استراتيجية إذ ان كل نظام الاجور له تأثير على أداء المنظمة والنتائج . الاجور لها صفة استراتيجية لوجود تأثير مباشر لنظام الاجور على اداء المنظمة واعضائها مما يجعل كنه أساسية في حقبة المسير . فاتخاذ وجهة استراتيجية في سياسة الاجور يعني اجراء عدة خيارات منظمانية من اجل نجاحته ، كل نظام للأجور يجب ان يكون مزيجاً متوازناً ومتكاملاً ما بين استراتيجية المؤسسة وثقافة المؤسسة واهدافها وفي تناغم مع المحيط الداخلي والخارجي .

الدراسة الميدانية المخصصة للمؤسسة الوطنية للأجسام الدهنية ، سمحت بشخيص قوة وضعف هذه المؤسسة حيث يظهر لنا كنتيجة ان هامش قيادة المؤسسة ضيق جدا وان في خطر في حال اذا ما لم توجد حلول موضوعية للمشاكل الرئيسية .

الدراسة الثالثة :

**Boukedgane Ouissam ، Ouadah fouaz2021 The reality of the wage system in Algerian  
components "(A Descriptive and Analytical Study)**

هدفت هذه الورقة البحثية الى دراية واقع نظام في الجزائر من خلال تناول العناصر اساسية الاجور وفق التنظيم القانوني الجزائري واهم مكوناته ، وتحليل بيانات الاجور خلال الفترة (2010-2017) . وظهرت النتائج ان ارتفاع الاجور الناتج عن مراجعة نظام الوطني في الجزائر مكنت من النهوض بصافي الاجور الشهرية خارج قصاعي الفلاحة والتصرف ، لكن لا يزال هناك تفاوت واختلاف ملحوظ في الاجور بين القطاعين العام وخاص بسبب وجود لعدد من المؤسسات العامة التي تحسب العمل الشاق بينما

تحمل سلم الترقى المنهجي المحفز . اهم هذه المواضيع البحث دراسة موضوع و 25 للقانون الجزائري واهو مكوناته وتحليل الاقتصاد خلال الفترة (2010-2017). ظهرت النتائج التي انزت عمليات مضاعفة للمساهمة في مراجعة المنظمة الوطنية للأجور في الجزائر مكرًا لشهرية خارج قطاع الفلاح و الادرة ، ولمن تبقى هناك عدد من المؤسسات التي تعمل في نيويورك والتي تعمل على وظيفة كثيفة مع حيازتها على سلم منهية مشتركة محفز .

### المطلب الثالث :مقارنة الدراسة السابقة بالدراسات الحالية:

من خلال مقارنة الدراسات الحالية بالدراسات السابقة اول نتوقع عليه هو ان الدراسة الحالية تشترك جليها مع الدراسات السابقة في المتغيرات المتمثلة في محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات , حيث ركزت كل الدراسات على اظهار جوانب معينة للعلاقة بين المتغيرين , وكون بعض الدراسات السابقة توافق درستنا المتمثلة في دراسة حالة , وهذا ما سنوضحه بالتفصيل في هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية ، و اهم نقاط التشابه ، وكذلك نقاط الاختلاف ، في بينهما.

### الفرع الاول : اوجه التشابه :

- المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراسات (الحالية والسابقة).
- فيما يخص أداة جمع المعلومات: اعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على دراسة حالة كأداة لجمع المعلومات.

### الفرع الثاني : اوجه اختلاف :

- 1- من حيث الهدف :تهدف درستنا الى التعرف على محاسبة الاجور في ظل تكنولوجيا المعلومات في اتصالات الجزائر محل الدراسة ، اما معظم الدراسات السابقة هدفت معظم الدراسات السابقة الى عدة متغيرات مختلفة .
- 2- من حيث المكان والزمان : انجزت درستنا في اتصالات الجزائر ولاية تقرت ، اما بالنسبة الزمان سنة 2024بينما الدراسة السابقة في بيئة عربية واجنبية مختلف من سنة 2010الى غاية 2023.
- 3- من حيث عينة : شملت درستنا على عينة واحدة تناولتها في مؤسسة اتصالات الجزائر ، اما الدراسات السابقة فهي تناولت عينات مختلفة .
- 4- من حيث ادوات والمنهج الدراسة : اعتمدت درستنا على المنهج الوصفي وتم استخدام دراسة حالة لجمع معلومات ، اما الدراسات السابقة التشابه كان في ادوات التحليل والمنهج المستعمل , معظم الدراسات استخدامات المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح جوانب النظرية , بالإضافة الى ادوات دراسة حالة في الدراسة التطبيقية .

### الفرع الثالث : ما يميز درستنا عن الدراسات السابقة الاخرى

- 1- ساهمت درستنا الى اجراء مقابلة المعدة للدراسة اما دراسات السابقة استخدمت ادوات اخرى .
- 2- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل محاسبة الاجور ومتغير تكنولوجيا المعلومات.
- 3- ساهمت في الاثراء الفكري للجانب النظري لدراسة واعداد الجانب التطبيقي .

## خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل لمختلف مفاهيم ومصطلحات تخص المتغيرين بالمحاسبة الاجور و تكنولوجيا المعلومات يمكننا استخراج العلاقة التي يمكن ان تنشأ بين محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات ، و ساهمت ايضا في تسهيل العمليات وتقليص الوقت في اعداد الاجور وفي عدالة كفاءة ادارة الجور مما ينعكس إيجابيا على أداء العاملين من خلال رضاهم بسياسة الاجور فالمؤسسات حاليا تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في العديد من وظائفها.

اما فيما يخص الدراسات السابقة والتي تم الاشارة اليها وعرضها في المبحث الثالث باعتماد تقسيم دراسات السابقة الى ماهي عربية والاجنبية من حيث البيئة المدروسة، وتمت الاستفادة من الدراسات من حيث تعددها يتوضح مختلف جوانب .

الفصل الثاني : دراسة الميدانية

لمحاسبة الاجور وتكنولوجيا

المعلومات في المؤسسة

تمهيد :

بعد اتمامنا للجانب النظري الذي تطرقنا فيه تعريفات حول محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات اردنا ان ندعم بحثنا هذا بدراسات السابقة حول الموضوع وبرزنا موقع دراستنا الحالية من الدراسات السابقة ، سنحاول اسقاطه في هذا الجانب التطبيقي على هذه الدراسة لمحاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات لهذا مؤسسة اتصال الجزائري بولاية -تقرت -وهي مؤسسة محل الدراسة حيث سنعرض أدوات المستخدمة والطرق اعدادها، ووصف الإجراءات التي قمنا بها خلال فترة التربص.

وقد قسمنا هذا الفصل الى حيث قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث الاول تحت عنوان وتقديم مؤسسة اتصال الجزائر بتقرت وفي التعريف المؤسسة بشكل عام وخاص بمدرية اتصال الجزائر ، اما المبحث الثاني النظام المستخدم بالمؤسس محل الدراسة ، بينما المبحث الثالث دراسة الحالة حول الطريقة المعتمدة في اعداد كشف الرواتب والاجور باستخدام تكنولوجيا المعلومات اعتمادا على المقابلة المجرأة مع عمال المؤسسة وتفسير للنتائج المتوصل عليها.

## المبحث الاول : عموميات حول مؤسسة اتصال الجزائر - تقرت -

## المطلب الاول: مدخل للمؤسسة محل الدراسة

سنمر بإسهاب الى مراحل التي مرت بها مؤسسة اتصالات الجزائر الى قرار انشاءها ثم اهم المحطات عرجت عليها بالإضافة الى أهدافها ثم تعريف بالمديرية العملية تقرت.

## الفرع الاول : : نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر

## اولا: تاريخ اتصالات الجزائر:

وعيا بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال، باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999م بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000م، بحيث جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ، تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية البريدية المتمثلة في مؤسسة "بريد الجزائر"، وثانيهما بالاتصالات متمثلة في "اتصالات الجزائر". وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001م بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال، واستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات "VSAT" وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية، والربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004م، وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005م، وذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية ولقواعد المنافسة، وفي نفس الوقت، تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي على تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم.

## 1- قانون 2000/03 و ميلاد اتصالات الجزائر:

نص القرار 03 / 2000 المؤرخ في 05 أوت 2000م عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات، حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر، والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد، وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة. لتصبح بعدها اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات. فبعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 200/03، أوضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003م.

## 01 جانفي 2003 الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر:

جانفي 2003م، كانت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر، حيث كان على اتصالات الجزائر وإطارها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003م لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال، لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم، فيه المنافسة شرسة والبقاء فيها للأقوى، والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة.

## ثانيا: تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر:

اتصالات الجزائر هي شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم حددت مدتها ب (99) عام، وبرأسمال عمومي قدر ب : 115.000.000.000.00دج، هي ملك لدولة بنسبة 100 %، ومقيدة في السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت

رقم 02B0018083 الكائن مقرها الاجتماعي بالطريق الوطني رقم 05 الديار الخمس، المحمدية بالجزائر العاصمة، هي رائدة في سوق الاتصالات الجزائرية التي تشهد نموا قويا، تقدم مجموعة كاملة من خدمات الصوت والبيانات لزبائنها، مصممة لابتكار سياسات واستخدامات جديدة موجهة لصالح العملاء.

أصبحت مهامها محصورة بموجب قانون 03/2000 الراجع للنظام الأساسي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ذات طابع قانوني لشركة ذات أسهم، دخلت رسميا في ممارسة نشاطها ابتداء من 2003/01/01 م وذلك باعتمادها على ثلاث أهداف في عالم التكنولوجيا الإعلام والاتصالات: الجودة و الفعالية و نوعية الخدمات .

رغبة منها في تحقيق مستوى عالي، قياسي، تقني واقتصادي واجتماعي لتبقى دوما الرائدة نظرا لوجودها في محيط تنافسي، هدفها تنمية سعتها والحفاظ على مكائنها العالمية كشركة إعلام واتصال في الجزائر، كما ساهمت أيضا في تنمية قدرات استعمال شبكة الانترنت.

لها مواقع متعددة ومديريات عملية منفصلة تشرف بنفسها على نشاطات تمارس في مواقع جغرافية مختلفة، وكانت تعمل تحت وصايتها 08 مفوضيات إقليمية، وهي: الجزائر العاصمة، الشلف، وهران، عنابة، قسنطينة، سطيف، بشار، ورقلة.

الى أن جاء في بداية عام 2017 قرار الغاء مفوضيات إقليمية والحقها بالمديريات التي تعمل معها في نفس الولاية على ان يتم ضم كل العتاد التابع لها بالإضافة الى المراكز الجهوية وهذا التغيير التنظيمي أدى الى استحداث مراكز جديدة وهذا نتيجة الى دمج مراكز مع بعضها أو الغاءها نهائيا نتيجة لتكنولوجيا الجديدة وتخلي مؤسسة على كوابل النحاسية و استبدالها بكوابل ألياف البصرية و تقنية MSAN بالإضافة الى تقنية FTTH ذات التدفق العالي للأترنت.

1- عدد العمال في المؤسسة : 94

2- اصناف العمل : 50

3- عدد اطار سامي : 1

4- اعوان التحكم 18

5- اعوان التنفيذ : 25.

يوجد 11 عاملة امرأة ، و 83 عامل رجال

### الفرع الثاني : اهداف مؤسسة اتصالات الجزائر

دخلت مؤسسة اتصالات الجزائر عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصال بغية تحقيق الأهداف التالية:

1- الزيادة في عرض الخدمات الهاتفية وتسهيل عمليات المشاركة في مختلف خدمات الاتصال لأكثر عدد من المستعملين خاصة في المناطق الريفية.

2- الزيادة في جودة ونوعية الخدمات المعروضة، وجعلها أكثر منافسة في خدمات الاتصال.

3- تنمية وتطوير شبكة وطنية للاتصالات، وفعالية توصيلها بمختلف طرق الإعلام.

4- المشاركة كمثل رئيسي في مجال فتح برامج تطوير لمؤسسة الإعلام في الجزائر.

5- تطوير الخدمات الجديدة (البيع والشراء) عبر الشبكة العنكبوتية، وكذلك تطوير مراكز المعلومات والتوجيه.

6- التزويد بخدمات الاتصال عن بعد، والتي تسمح بنقل وتبادل الأصوات، الرسائل المكتوبة، المعطيات الرقمية، المعلومات المرئية والمسموعة... إلخ.

7- العمل على كسب سمعة حسنة والمحافظة عليها بالتخلي على أنماط التسيير التقليدية والتصرفات السلبية.



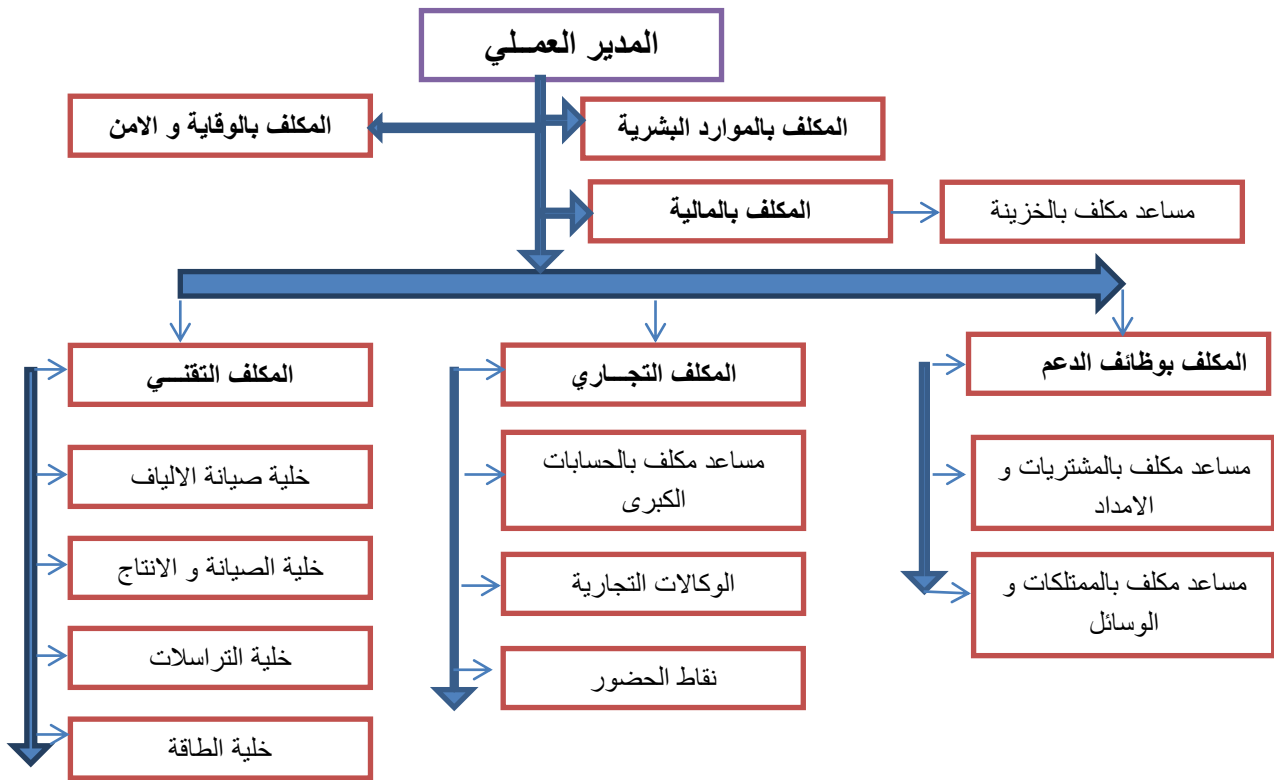
المطلب الثاني : المديرية العملية للاتصالات الجزائرية:

الفرع الاول : نشأة المديرية:

وفق قرار المديرية العامة رقم 2023/02 بتاريخ 02 جانفي 2023 الخاص بتنظيم المديرية العامة للاتصالات الجزائرية تم تأسيس المديرية العملية للاتصالات تقرت، وكانت الانطلاقة الرسمية لهذه المديرية في 1 جانفي 2023 ، و ذلك ضمن استحداث العشر ولايات الجديدة بالجنوب .

الفرع الثاني الهيكل التنظيمي

شكل (1-2) يوضح: الهيكل التنظيمي لمديرية تقرت للاتصالات الجزائرية



المصدر: المديرية العملية للاتصالات تقرت

## المبحث الثاني : النظام المستخدم في المؤسسة

## المطلب الاول : تعريف نظام

يعتبر نظام HR Access نظام عالمي شهير انتج سنة 2003 من طرف شركة IBN التي تعتبر شركة امريكية عالمية متعددة جنسيات الرائد في صناعة الاجهزة البرمجيات الالكترونية وهو برنامج مختص بتسيير الموارد البشرية . ثم تداوله من طرف مؤسسة "اتصالات الجزائر " رسميا في مارس 2004 من طرف شركة تونسية التي كانت تعتبر الوسيط بين شركة IBN وإفريقيا بصفة عامة للتعريف بما النظام ومدى فعاليته وتسهيله للعمل بكل ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية .

## الآلية عمل نظام HR Access :

يستطيع هذا النظام ان يسير جميع فروع المؤسسة الام ويقوم بالتنبيه عند الخطأ والقيام بتصحيحه ، ويسهل عملية تحسين المعلومات وتقليل الاخطاء

يتميز بقدرته العالية وتحكمه الكبير في تسيير الموارد البشرية ومن الناحية التقنية فهو يتوزع على شبكة وطنية مركزية

## . INTRANET

تتمثل الآلية نظام HR Access في تسيير العمال ، ادارة الاجور ، التوظيف ، التكوين ، تسيير الوظائف والمناصب ، تحديد الكفاءات . ويقوم على عدة سياسات امنية فنجد :

- على مستوى الافراد
- 1- هو النظام يستفيد من تكوينات دورية.
- 2- كل عامل يستغل نظام HR Access ، يحصل على كملة سر واسم مستعمل خاص به.
- 3- يقوم بالعملية تحدث على مستوى النظام تسجل باسم العامل الذي قام بها.
- السياسات الامنية على مستوى الاجهزة والبرامج :
- 1- مضادات فيروسات (KASPERSKY) متوفر لكن بدون تحديث.
- 2- وضع نسخ احتياطية تحفظ في مكتب المدير
- 3- وجود نسخ احتياطية لقاعدة البيانات في جميع الوحدات التابعة لها.
- 4- يتم غلق كل حساب غير نشط مدة شهرين اليا.

المطب الثاني : خطوات تشغيل النظام HR Access

خطوات تشغيل النظام في مصلحة الاجور :

1- شكل نافذة خاصة بتطبيق في المؤسسة

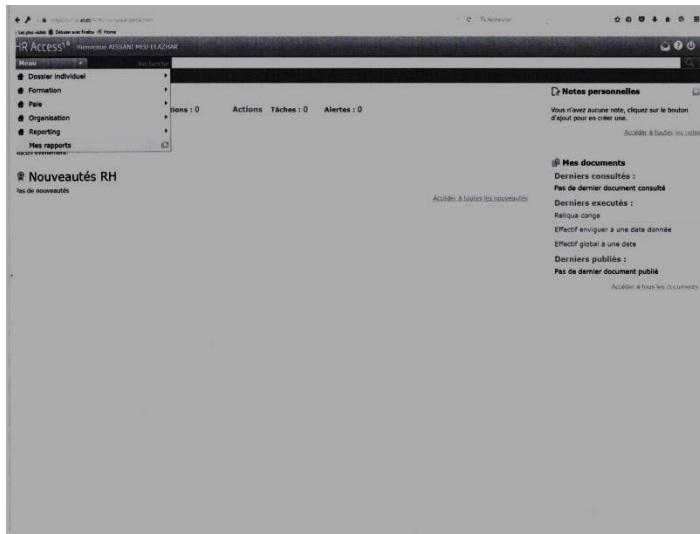
الشكل رقم (2-2) يوضح: واجهة تطبيق HR Access



المصدر: المؤسسة محل الدراسة

2- واجهة بعد دخول البرنامج

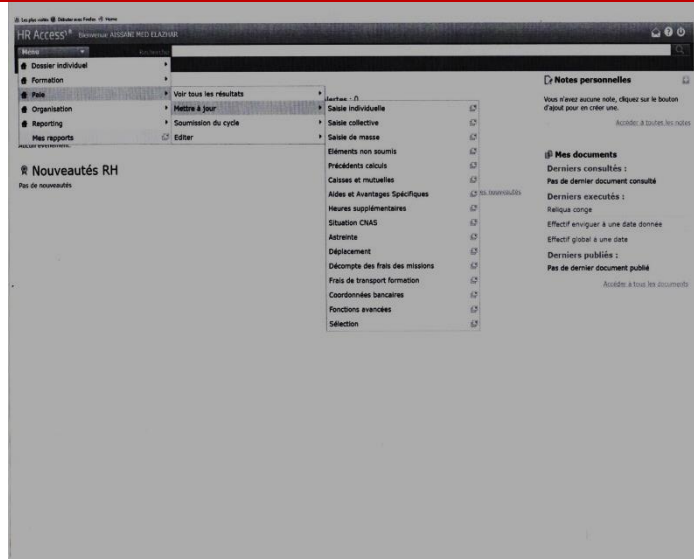
الشكل رقم (2-3) يوضح: القائمة الرئيسية للتطبيق



المصدر: المؤسسة محل الدراسة

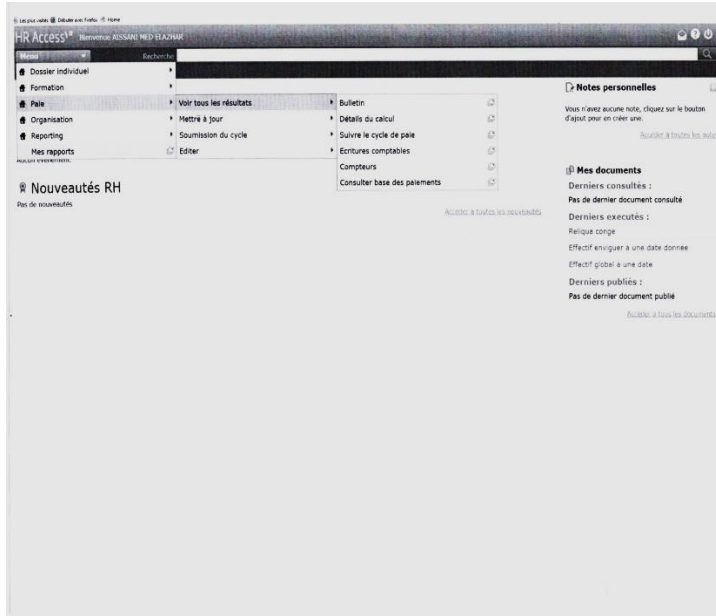
3- واجهة توضح مختلف مكونات الخاص بملف ا بتسيير الاجور تظهر لك القائمة التالية

الشكل رقم (2-4) يوضح: الملفات



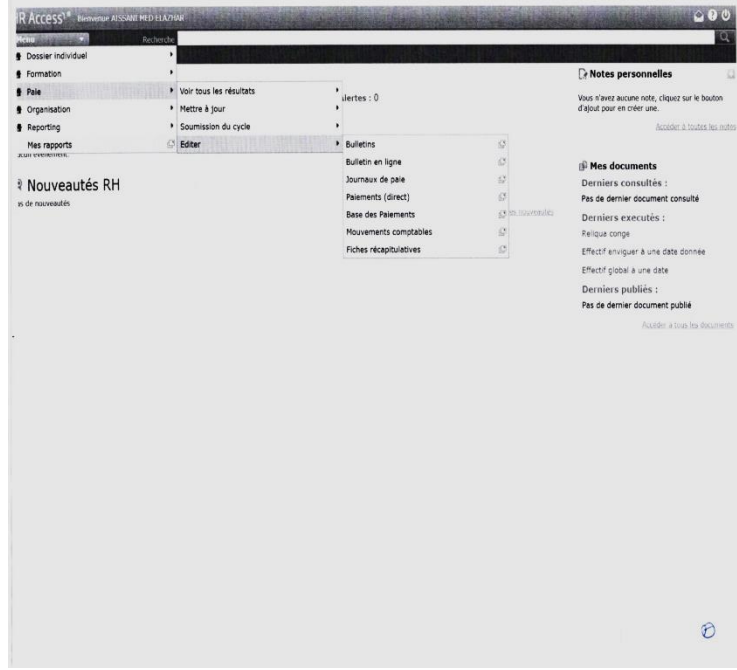
المصدر : المؤسسة محل الدراسة .

4- واجهة توضح احد المهام الممكن القيام بها من طرف المستخدم  
الشكل رقم (2-5) يوضح: أحد المهام الممكن القيام بها من طرف المستخدم



المصدر : المؤسسة محل الدراسة

5- واجهة خرج كشف الاجر، حسب الشكل التالي  
الشكل (2-6) يوضح: واجهة خرج كشف الاجر



### المطلب الثالث : اهداف نظام

تنقسم اهداف هذا النظام الى ما يلي :

- **قاعدة وحيدة وتمثل في :**
  - 1- ترابط وظائف ادارة الموارد البشرية في بعضها البعض .
  - 2- تسيير الاجور والعاملين بصفة اولية .
  - 3- تطوير باقي تطبيقات النظام (كفاءات تعويضات ،توظيف ، تكوين .)
- **الموثوقية وتمثل في :**
  - 4- الحسابات اتوماتيكية .
  - 5- توفر كل المعلومات
  - 6- توفير وسائل للمراقبة .
- **استخراج المعلومات :**
  - 7- حصول المعلومات الخاصة بالعاملين بطريقة اسرع وفي وقت قصير .
  - 8- كيفية مساعدة المديرية التابعة للحصول على المعلومات من النظام.

### المطلب الرابع : التطبيقات الاساسية لنظام المعلومات SIRHAT

يعتبر النظام المعلومات لاتصالات الجزائر مجموعة من التطبيقات التي تهتم بالتسيير الجيد لوظائف ادارة الموارد البشرية من اهمها:

#### 1. تطبيق وظيفة التكوين :

هو نظام المعلومات الذي يتكون من عدة عمليات بداخله والمتمثلة في :

- هو التكوينات المتوفرة والمقدمة لعملاء، اتصالات الجزائر الذي يحتوي على كل الميادين والتخصصات والفرع .
- تحديد الاحتياجات من خلال طلبات التكوين اما من طرف المسؤولين او من طرف المتكويين بنفسهم .
- تطبيق الدورة التكوينية المتمثلة في التكوين والمتكويين وتحديد زمن التكوين.....الخ.
- متابعة ميزانية الدورة من خلال تكاليف التكوين المحددة سابقا في مخطط التكوين والمسجلة بطريقة محوسبة في النظام .
- تسجيل نتائج تقييم التكوين في النظام .

## 2. تطبيق وظائف تسيير الاجور :

وتتمثل في ما يلي :

1. يقوم نظام معلومات الموارد البشرية على الوصول الى مختلف المعلومات المتعلقة بالعمال التابعين لمؤسسة خاصة فيما يخص مجال الاجور ، ابتداء من ادخال معلومات خاصة بالعناصر الاجر ، وانشاءها وتعديلها لدفع اجور العمال .
2. تتم هذا مرحلة، اصدار الاجر على المستوى المركزي وذلك من اجل عرض حالة الاجور للمسيرين الخاصة بهم (بكل عمال الهيئة ) التي تسمح لهم للتأكد من جميع التغيرات المتعلقة بأجور العمال خلال الشهر الحالي مقارنة بالشهر السابق .
3. بعد التأكد من كل الحالات سابقة ، يتم اصدار الرواتب الفعلية على المستوى المركزي .
4. يسمح تطبيق الاجور بالحصول على كشوف الرواتب (Livre de paie) مختلف بيانات الرواتب والمعايير.

## 3- تطبيق وظيف تسيير العاملين :

نظام معلومات الموارد البشرية لاتصالات الجزائر SIRHAT- HR ACCESS بمتابعة المسار المنهي للعامل بطريقة سهلة وفعالة وبدون تكاليف عالية .

- ✓ يساهم على معرفة موقع العامل في الهيكل التنظيمي .
- ✓ يساهم على معرفة جميع البيانات الشخصية للعامل (الجنس ، الاسم ، القب ، مكان الازدياد ، الحالة العائلية.....).
- ✓ يساهم على معرفة الشهادة المتحصل عليها.
- ✓ يساهم على معرفة نوع عقد العمل وتتبع كل مسار العامل في المؤسسة .
- ✓ يساهم على معرفة منصب المسؤولية المتاح للعامل .
- ✓ يساهم على معرفة جميع تحركات العامل من غياب، تأخر..... الخ .

## المبحث الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة

## المطلب الأول: منهجية الدراسة (ميدان البحث والدراسة)

كما يعرف الدراسة الميدانية بأنها طريقة نوعية لجمع البيانات تهدف الى مراقبة الأشخاص والتفاعل معهم أثناء تواجدهم في بيئتهم الطبيعية، كما انه تتم الدراسة الميدانية في اعادة في بيئة محددة على الرغم من أن الهدف النهائي للدراسة هو مراقبة وتحليل سلوك محدد أو الظاهرة المدروسة ومع ذلك يشمل الدراسة الميدانية مجموعة متنوعة من الأساليب والمطبقة في هذه الدراسة هي دراسة الحالة ( معطيات وتحليلها ) والمقابلة المجرة مع مصلحة محاسبة و الموارد البشرية السيدان عيساني محمد لزهو وبن دادي مسعود عمال مؤسسة اتصالات الجزائر في مصلحة الموارد البشرية مع وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة التي تخص الموضوع والتعرف على طريقة العمل.

## أولاً: دراسة الحالة

## 1- دراسة كشف الاجر للمؤسسة :

تتكون مؤسسة اتصالات الجزائر من العمال دائمين **PER** عن طريق عقد العمل غير محدد المدة كمل انه يمكن الحساب الاجور العمال في مؤسسة وفق سلم الاجور معتمد في مؤسسة ، وكذلك في مجال التمهيد فليدهم منحة خاصة تحسب على مستوى المؤسسة لديهم مدة عقد محددة حسب المدة الزمنية وحسب تخصصهم تحدد الإدارة الخاصة بهم (من 18 شهر الى غاية 36 شهر) تحسب وفق عدد الحضور والمعدلات.

يتم حساب الاجور في مصلحة الاجور وفق مرحلتين مرحلة الاجر وما بعد الاجر

**1/-مرحلة الاجر:** تتم مرحلة الاجر في ادخال المعلومات المتعلقة بالعمال المؤسسة ، وكما انه يتم تسجيل أي زيادات تخص العمال، المتغيرات مثل (الساعات الاضافية ومنحة السفر ..الخ) وبعض المتغيرات ان وجدت كالحالة العائلية للعامل في حالة زواجه أو زيادة طفل جديد له يتم حساب ساعات العمل وتسجيلها وفق ما تم حسابه في **HR Access** ويتم غلق الملف قبل 20 من كل شهر ، و بعد ترسل الملفات الى مقر الحسابات الام بالجزائر عبر البريد الالكتروني المهني منتظرا الرد وبعد المراجعة والمعاينة يتلقى تقرير يحتوي على الاخطاء من اجل تصحيحها اما في حالة عدم وجودها يكون فارغ يرجع هذا الملف الى برنامج **EXCEL** الذي يقوم ببعض التعديلات كترتيب اسماء العاملين حرفيا اسم ولقب العامل رقم التسجيل وتاريخ الازدياد، ...الخ ليقدم لمصلحة المحاسبة من اجل استخدامه وارساله للبنك من اجل سداد العمال . وكشف الاجور يعد على مستوى الجزائر ويسلم للعامل كبريد الالكتروني وبعد يتم استخراج الكشف الاجر بعد انهاء هذا العمليات .

**2/- مرحلة ما بعد الاجر:**

يتم مرحلة ما بعد الاجر معالجة الاقتطاعات والقيام بالتصريحات الشهرية ، وتتم هذا مرحلة دخول الاجر العمال ما بين 26، الى 29 من كل شهر ، وتكون ذلك الكترونيا وهناك نوعان من الاقتطاعات ضريبية واجتماعية حيث ان العامل لن يحصل على كل الأجر الاساسي والمنح والعلاوات، تكون التصريحات الشهرية بالنسبة للضمان الاجتماعي قبل 30 من كل شهر وتصرح عن طريق موقع صندوق الضمان الاجتماعي (المعلق4)، أما التصريحات السنوية تكون قبل شهر جانفي، بينما للتصريحات السنوية الخاصة بالضريبة على الدخل الاجمالي تكون قبل 30 مارس تدعى **G29**، بينما الشهرية تكون

قبل 12 من الشهر الذي بعد شهر المصريح به مثال شهر جانفي يكون التصريح قبل 12 فيفري تتم معالجتها عن طريق الاخذ بمحالات الأجر المرسولة من الجزائر لتحويل الى برنامج EXEL الذي يحتوي على قاعدة بيانات يحتاج فيه كل من التاريخ ورقم التعريف والاسم واللقب... الخ بعد معالجتها الكترونيا ترسل الى مصلحة المحاسبة ،تقطع نسبة 9 لصالح الضمان الاجتماعي وتصرح بها المؤسسة عن طريق موقع الضمان الاجتماعي تصريجات عن بعد يصرح بكل المتغيرات مثال : دخل عامل جديد يصرح بذلك في مدة 10 ايام أو يتبعها غرامة، عامل توفي، التقاعد، تغير في الحالة الاجتماعية .. الخ ليستخرج وثيقة التصريح (المخلق3)، بينما تفتتح IRG محدد لكل اجر وبإدخال البيانات في التطبيق ليتم معالجتها عن طريق التصريح عن بعد ، المبلغ المقتطع (الملحق2)تبعث لمصلحة المحاسبة من اجل تسديدها في الجزائر.

المطلب الثاني : المقابلة المعدة للدراسة

امن اجل تقييم كفاءة مؤهلات الشخص المكلف محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات ، قمنا بإعداد مقابلة مع عملاء مصلحة الموارد البشرية السيد عيساني محمد لزهرو بن دادي مسعود مصلحة المحاسبة بطرحنا عليهم الأسئلة ، وذلك يوم 2024/03/20 على الساعة الثامنة والنصف صباحا كانت الاجابات كالتالي:

الجدول رقم : (1-2) يوضح: تقييم ومعرفة مؤهلات وكفاءات محاسبة الاجور وتكنولوجيا المعلومات

الرقم	سؤال / جواب	البيان
01	سؤال	ماهي البرامج المستخدمة داخل مؤسسة اتصالات الجزائر في حساب الأجور
	جواب	هناك برنامجين تستخدم مؤسسة اتصالات الجزائر تجمع بين جميع وظائفها تتمثل في برنامج Access-Excel
02	سؤال	هل النظام المطبق في مؤسسة اتصالات الجزائر HR Access - الجزائر هو نفسه النظام المطبق بجميع فروع اتصالات الجزائر ؟
	جواب	نعم النظام المطبق في مؤسسة اتصالات الجزائر HR Access - الجزائر هو نفسه النظام المطبق بجميع فروع اتصالات الجزائر .
03	سؤال	متى تم استخدام برنامج HR Access داخل مؤسسة اتصالات الجزائر؟ وما هو البرنامج المعتمد قبل HR Access ؟
	جواب	تم استخدام برنامج HR Access داخل مؤسسة اتصالات الجزائر سنة 2003 أما برنامج كانت تستخدمه المؤسسة من قبل فهو برنامج يستخدم لحساب الاجور بشكل منفصل.
04	سؤال	هل هناك محاولات سابقة في تطوير برنامج HR Access ؟
	جواب	نعم هناك محاولات سابقة في تطوير برنامج HR Access ،اي مؤسسة تسعى لتطوير البرنامج الخاصة بها من أجل تسهيل العمليات وفقا لتطور التكنولوجيا لحساب الاجر .
05	سؤال	كيف ساهمت تكنولوجيا المعلومات في التقليل من الأخطاء في حساب الأجور ؟
	جواب	نعم ساهمت تكنولوجيا المعلومات في التقليل من الأخطاء في حساب الأجور



06	سؤال	في حالة الوقع في خطأ زيادة الأجر للعامل كيف يتم معالجته إلكترونيا؟
	جواب	في حالة زيادة في الأجر يتم إلغاء الأجر للشهر الموالي ويتم معالجتها من خلال برنامج Excel يحذف العامل من قائمة الاجر (anulé la paie) اما في حالة النقصان فيتم تعويضها .
07	سؤال	كيف تستلم بطاقة الأجر للعامل مفصلة ام لا ؟
	جواب	تسلم بطاقة الأجر للعامل بشكل مفصل وبعد 3 أيام من استلام المؤسسة لكشف الاجر يتم نسخ 3 نسخة تسلم للضمان الاجتماعي ونسخة تبقي في المؤسسة والأخر تسلم للعامل عن طريق البريد الإلكتروني.
08	سؤال	ماهي العوامل المؤثرة في الاجور؟
	جواب	العوامل المؤثرة في الأجر هي الظروف الاقتصادية الطارئة، قدرة المؤسسة وإمكاناتها، الكفاءة الإنتاجية، التشريعات وقوانين العمل، تكاليف المعيشة ومستوياتها... الخ
09	سؤال	ما هي الصعوبات التي تواجهكم عند اعداد الاجور؟
	جواب	الصعوبات التي قد تواجهنا هي المدة التي يتم فيها اعداد الاجور يجب ان لا تتجاوز هذه الفترة التي اعطيت لك قبل 20 من كل شهر وهذا ما يشكل ضغط علينا.
10	سؤال	هل تعتبر تكنولوجيا المعلومات مهمة بالنسبة اليك ؟
	جواب	نعم تعتبر تكنولوجيا المعلومات مهمة بالنسبة لي ، من اجل انجاز عملي بأسرع وقت ممكن وبدون الأخطاء .
11	سؤال	هل هناك في المؤسسة الاجهزة اخر تستخدم ؟
	جواب	ليس هناك افي المؤسسة الاجهزة اخر تستخدم بيها
12	سؤال	هل تقيم مستوى التكنولوجيا الجديدة المعتمد في المؤسسة الايجابي اما سلبي ؟
	جواب	يكون تقيم مستوى التكنولوجيا الايجابي رغما كل النقائص والمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية ضمن هذه المؤسسة اتصالات الجزائر .
13	سؤال	كيف تأثر التكنولوجيا على رواتب الموظفين ؟
	جواب	ان استخدام نظام تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية في تفعيل وظيفة تسيير الرواتب من خلال الدقة والسرعة عند اعداد قوائم الاجور
14	سؤال	كيف يتم حساب الاجور في المؤسسة
	جواب	يتم حساب الاجور في مؤسسة عبر مصلحتين هما : مصلحة المستخدمين ومصلحة الاجور
15	سؤال	ماهي توجد مرحلة بعد مرحلة الاجر ؟
	جواب	نعم توجد مرحلة ما بعد الاجر وتتم فيها معالجة الاقطاعات والقيم بالتصريحات الشهرية والسنوية
16	سؤال	كيف تأثر التكنولوجيا على الرواتب العمال؟

جواب	تأثر التكنولوجيا على الراتب العمال عند استخدام نظام الموارد البشرية في تفعيل وظيفة تسيير الراتب من خلال الدقة والسرعة عند اعداد القوائم الاجر .
سؤال	متى تم تسليم الاجور ؟
جواب	تم تسليم الاجور للموظفين ما بين 26 الى 29 من كل شهر

من عداد الطالبة بالاعتماد على الاسئلة الاستقصائية والمقابلة الشفهية.

من خلال الأسئلة المطروحة على مصلحة الموارد البشرية السيد عيساني محمد لزهري نلاحظ من خلالها أن تكنولوجيا المعلومات لها دور أساسي في محاسبة الأجور.

### المطلب الثالث : تحليل وتفسير النتائج

من خلال ماتحصلنا عليه من نتائج في الميدان حول ماذكر عن تكنولوجيا المعلومات ومساهمته في حساب الأجور وهذا حسب الأفراد المقابلين من عملاء مصلحة المحاسبة والموارد البشرية في مديرية اتصالات الجزائر تم الإجابة على الاسئلة المطروحة على حسب وجهة نظرهم ومن خلال عملهم ومنه سنقوم بتفسير هذه الإجابات.

- 1- يعتبر نظام الالكترونية النظام **HR Access** اكثر استعمالا في اتصالات الجزائر .
- 2- مساعدة نظام المعلومات **HR Access** في ربح للوقت بنسبة كبيرة ، كما ان له فعال بنسبة كبيرة .
- 3- يعتبر نظام **HR Access** محرك فعال في عملية تسيير المسار المهني .
- 4- تبين ان اعتماد قسم الموارد البشرية والتكوين على نظام المعلومات له نتيجة ايجابية على العمليات التسييرية التي تقويها اتصالات الجزائر .
- 5- ساهمت المؤسسة باعتمادها على موارد بشرية ذات كفاءة عالية.
- 6- تسعى المؤسسة الى مواكبة التطور بالاهتمام بالموارد البشرية التي تتناسب مع التغير الحاصل داخل المؤسسة وخارجها.

## خلاصة الفصل:

بعد القيام الدراسة الميدانية بداية تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر ولاية تقرت ، ثم تعرف على النظام مستخدم على حساب الاجر ، وقد تمثلت ادوات الدراسة المقابلة ، ثم تطرفنا تحليل وتفسير النتائج المتوصل اليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التربص من خلال مقابلات مع الموظفين والملاحظات المدونة وكانت النتائج كالآتي .

- 1- من خلال وجهات النظر نستنتج ان نظام سهل الاستخدام .
- 2- عملية حساب الأجر في المؤسسة لا يتطلب جهد كبير نظار لتوفر تطبيقات خاصة.
- 3- اعتماد المؤسسة على برنامج **HR Access** لحساب الأجر بشكل كبير .
- 4- تختلف مؤسسة اتصالات الجزائر في كيفية حساب الاجر عن باقي المؤسسات الأخرى.
- 5- يعتبر الأجر القاعدي المبلغ الأساسي الذي تحتسب منه كل التعويضات والمنح،
- 6- يوجد في المؤسسة تعويضات ومنح خاصة بمنصبه، بحيث تختلف حسب كل مستوى عامل كلما كانت قيمة الوظيفة عالية كلما أرتفع الأجر.
- 7- تأتي المعالجة المحاسبية بعد مرحلة الأجور وما بعدها لأجل اثبات وتدوين الأعباء الخاصة بالمؤسسة اتجاه مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي.
- 8- وفي اخير استنتجنا ان نظام المعلومات الموارد البشرية في شركة اتصالات الجزائر هو نظام فعال بنسبة كبيرة .

خاتمة

## خاتمة:

من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات في محاسبة الاجور اتصالات الجزائر بولاية تفرقت ، هذا و قد تم من خلال معالجة إشكالية الدراسة ، قمنا في فصل الاول تعرف على لمختلف المفاهيم والادبيات النظرية لمتغيري الدراسة وكذلك مجموعة من الدراسات التي لها علاقة بالموضوع اما الفصل الثاني الذي شمل الاجراءات في الدراسة الميدانية وتحليل وتفسير النتائج .

### اولا: نتائج الدراسة

- تتكون المؤسسة الاجور على نظام معلومات متكامل من حيث المكونات المعدات والأجهزة، الشبكات، الأنظمة.
- الاجر هو اشباع الكثير من الحاجات غير الاقتصادية للعمال .
- توفير نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف اهمية وحساسية في عمل ادارة المورد البشرية .
- تجمع كل البيانات بالعمل لساعات العمل ، الغيابات .... الخ لأعداد الاجور ثم يتم اعداد الكشف الخاص بكل عامل .
- ان الفرق بين الشبكات (الانترنت ، الانترنت ، الاكسترنات ) يكمن ان الانترنت عبارة شبكة مفتوحة على جميع المستخدمين الحلين في المؤسسة ، في حين شبكة الانترنت فهي شبكة داخلية لا يمكن للمستخدمين الخارجين الدخول اليها لان هذه الشبكة تخص فقط شبكات الحاسوب الداخلية في المؤسسة ، اما شبكة الاكسترنات فهي تطوير نسبي بشبكة الانترنت حيث من خلالها تسمح للزبائن ، الموردين وغيرها من المستخدمين القانونيين لاستعمال المؤسسة بالدخول الى هذه الشبكة .
- ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في ايجابيا في عمليات الحساب .
- يساهم نظام المعلومات المحاسبي اتصالات الجزائر تفرقت والمتمثل في نظام ال HR Access ، يمتاز بالوضوح والدقة والسرعة في إنجاز الاعمال، تخزين هائل من البيانات وسرعة تدفقها وإيصال المعلومات المحاسبية الى مستخدميها في الوقت المناسب.
- تسعى المؤسسة لاستغلال الأنظمة في كافة الممارسات الإدارية بهدف ربح الوقت وتقليل حجم استغلال الورق ورفع نسبة الشمول والدقة في العمل .
- تعتمد مؤسسة على كيفية سير نظام المعلومات وجودة محارجه داخل مصلحة تسيير الأجور وما بعد الاجور.
- الأجر هو وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الاقتطاعات بنوعها الضريبية والاجتماعية.

- ساهمت الوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات في تحسين سير العمل في المؤسسة وتغيير سلوك الأفراد، والمساعدة في اتخاذ القرارات، فأصبح هناك نوع من ضبط الموظفين وذلك عن طريق تدعيم المتابعة والمراقبة مما أدى الى زيادة المردودية.
- مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات الى تسهيل وسير عملية حساب الأجور.

### ثانيا: الفرضيات:

- الفرضية الاولى :** تؤدي تكنولوجيا المعلومات الى فعالية التكامل والربط بين المؤسسة , فمن خلال البحث الذي قمنا في الجانبين النظري والتطبيقي توصلنا الى انما تنعكس ايجابا على تطور وظائف الادارة ورفع كفاءة الاداء من جهة اخرى من خلال التوجه التدريجي و الجاد نحو رقمنة الوظائف لجعلها اكثر كفاءة وفعالية.
- الفرضية الثانية :** استخدام تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الاجور ينعكس عليها بالدقة والسرعة عند اعداد كشوفات الاجر , من خلال الدراسة الميدانية والاطلاع على كيفية سير اعداد كشف الاجور توصلنا على ان للتكنولوجيا دور كبير في زيادة القدرة على ادخال وتلخيز ومعالجة كمية كبيرة من البيانات في وقت قصير وامكانية اكتشاف الاخطاء وتصحيحها , وانتاج معلومات ملائمة ودقيقة ككشف الاجر ليتم ايصالها الى مستخدميها في الوقت المناسب .

### ثانيا: التوصيات:

- من خلال النتائج المتوصل اليها هذه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من التوصيات ونرجو أن يتم الأخذ بها بعين الإعتبار:
- ضرورة تسهيل الحسابات على وسائل تكنولوجيا المعلومات بعدف استخدامها في عملية الحساب .
  - إقامة علاقات بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية، من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية وإثراء البحوث العلمية، وإزالة العوائق التي تفرض على الباحثين.
  - تفعيل وتوسيع استخدام الشبكات وباستغلالها بشكل كلي.
  - يجب ان تحدد الاجور في المنظمة بشكل يكفل اشباع حاجات العاملين فيها، من اجل مساعد في زيادة دافعتهم للعمل بجد واخلاص .
  - ضرورة استفادة المؤسسات الاقتصادية من نظم تكنولوجيا المعلومات .
  - العمل على تفعيل أمن الشبكات في المؤسسة وتطوير تقنية حفظ المعلومات على مستوى الخدمات.

### ثالثا: آفاق الدراسة :

- أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة.
- دراسة دور الوعي الثقافي التكنولوجي في تحسين الخدمات المقدمة في المؤسسة.
- دراسة سلوك العمال في المؤسسات الاقتصادية اتجاه المعاملات الإلكترونية.

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية :

### أ- الكتب

- 1- احمد فوزي ملوخية ، نظم المعلومات الادارية ، مركز الاسكندرية للكتاب .
- 2- احمد فوزي ملوخية ، نظم المعلومات الادارية ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ن مصر ، 2006 .
- 3- احمد ماهر ، ادرة الموارد البشرية ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، الطبعة 5، سنة 2015
- 4- اكااديمية الفيصل العالمية ، اساسيات تكنولوجيا المعلومات ، زمزم ناشرون والموزعون ، عمان الاردن ، 2009.
- 5- بشير عباس العلاق ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها في مجال التجارة النقالة ، المنظمة العربية ، لتنمية الادارية ، الاردن ، 2007 .
- 6- خصر مصباح الطيبي ، ادارة تكنولوجيا المعلومات ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2012.
- 7- زبييري رابع، " دور انظمة المعلومات في تنمية القديرة التنافسية للمؤسسة " ، الملتقى الوطني الاول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد ، جامعة الجزائر، 23/22 أبريل 2003.
- 8- سعد غالب ياسين ، الادارة الالكترونية ، دار للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2010.
- 9- سعد غالب ياسين ، تحليل وتصميم نظم المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 10- سعد غلب ياسين ، اساسيات نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات ، عمان المناهج ، 2005 .
- 11- سليم الحسنية ، نظم المعلومات ( نما )، ط 3 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن ، 2006.
- 12- طاهر حيدر حردان ، مبادئ الاقتصاد دار المستقبل الاردن 1997 .
- 13- عامر ابراهيم قنديلجي ، و ايمان فاضل السمراي ، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2002.
- 14- عامر ابراهيم قنديلجي وايمان فاضل السمراي ، شبكات المعلومات والاتصال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان الاردن ، 2009.
- 15- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ، نظم المعلومات الادارية الاسس والمبادئ ، المكتبة العصرية ، جامعة المنصورة ، 2002.
- 16- عبد الفتاح التميمي و وليد سلامة ، الشبكات المحلية و الأنترنات ، الادارة العامة للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر ، 2008.
- عبد الحميد زيتون ، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم للنشر والتوزيع والطباعة ، القاهرة ، مصر ، 2002.
- 17- عصام نور الدين ، ادارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2010.
- 18- علاء عبد الرزاق السالمي : تكنولوجيا المعلومات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، سلطنة عمان ، قطر الطبعة الاولى 2002.
- 19- علاء عبد الرزاق السالمي ، نظم المعلومات والذكاء الاصطناعي ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، 1999.
- 20- علي محمد ربابعة ، ادارة الموارد البشرية - تخصص نظم المعلومات الادارية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الاولى 2003م-1423هـ.



- 21- عمار عبد الوهاب الصياغ ، علم المعلومات ، دار الثقافة والتوزيع ، عمان 2004.
- 22- غسان قسام داود اللامي وامير شكرولي البياتي ، **تكنولوجيات المعلومات في منظمة المعلومات (الاستخدامات والتطبيقات)** ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2010.
- 23- فايز جمعة النجار ، **نظم المعلومات الادارية منظورة اداري** ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع 2009.
- 24- لحسن طاهر داود ، **الحاسب وامن المعلومات** ، فهرسة الملك فهد الوطنية اثناء النشر ، الرياض ، السعودية ، 2000.
- 25- محمد الصيرفي ، **ادارة تكنولوجيا المعلومات IT** ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2009.
- 26- محمد الصيرفي : **ادرة تكنولوجيا المعلومات** ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، الطبعة الاولى ، 2009.
- 27- محمد الصيرفي ، **ادرة تكنولوجيا المعلومات IT** ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، الطبعة الاولى ، 2009 .
- محمد جمال لعشيشي ، **محاسبة المؤسسة وجباية وفق النظام المحاسبية المالي** ، متيجة براقي ، الجزائر 20.
- 28- محمد محمد الهادي ، **التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر** ، دار الشروق، القاهرة، مصر، 1993.
- 29- مزهر شعبان العاني ، **نظم المعلومات الادارية (منظور تكنولوجي)** ، ط 1 دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2009.
- 30- من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية في 1990/4/21 .
- 31- منال محمد الكردي وجلال ابراهيم العبد ، مقدمة في نظم المعلومات الادارية (النظرية ، الادوات ، التطبيقات ) ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2023 .
- 32- نبيل محمد مرسي ، **التقنيات الحديثة للمعلومات** ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر 2005.
- 33- يحي مصطفى حلمي ومحمد السعيد خشبة ، **الكمبيوتر ونظم المعلومات** ، مكتبة عين شمس ، الاسكندرية ، مصر ، 1994.
- 34- يوسف حجيم الطائي والآخرين ، **ادارة الموارد البشرية** ، الورق للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، سنة 2006.

## || / الاطروحات ورسائل الجامعية:

- 1- احمد نشلة ، زهور بلعربي ، **اثر تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية** ، تخصص ادرة الموارد البشرية مذكرة ماستر في علوم التسيير ، جامعة عمار ثلجي الاغواط ، الجامعة 2019/2018
- 2- بلقيدوم صباح ، **اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية** ، رسالة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم وعلوم التسيير ، جامعة قسنطينة 2، 2012-2013 .
- 3- بن عمارة رضوان ، **مسعودي عبد الوهاب** ، **تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل ادارة العلاقة مع الزبون** دراسة ميدانية لعينة من زبائن بمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة ، مذكرة ماستر ، تخصص تسويق ، خدمات جامعة ورقلة ، السنة 2020/2019.
- 4- بوثلجة حمامة ، **حماني جميلة** ، **محاسبة الرواتب والاجور وفي المؤسسات العمومية** ، مذكرة ماستر تخصص مراجعة جامعة البويرة 2015/2014 .
- 5- خدة ياسر ، **تومي نور الدين** ، **محاسبة الاجور في الادرة العمومية** ، مذكرة ماستر اكايمي في التسيير ، تخصص محاسبة وتدقيق ، جامعة خميس مليانة ، 2018/2017.
- 6- رحموني سعاد ، **حمروش سعاد** ، **المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفقا لنظام المحاسبي المالي دراسة حالة الشركة الافريقية لزجاج\_الطاهير\_مذكرة ماستر غير منشورة** ، تخصص محاسبة و ادارة مالية ، 2017/2016.

- 7- عزيز عبد الرحمان العتبي ، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة المملكة المتحدة ،2010.
- 8- مراد الرئيس ، اثر تكنولوجيا المعلومات على المورد البشرية في المؤسسة ، رسالة شهادة التخرج في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 2005/2004 .
- 9- مهيل وسام : تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تفعيل ادارة الموارد البشرية ، شهادة ماجستير ، تخصص تسيير عمومي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر 2012/2011.
- 10- نضال سمير احمد غبن : اثر قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التنمية الصناعية في فلسطين ،رسالة الماجستير ، كلية الاقتصادية والعلوم الادارية ، جامعة الازهر ، غزة 2021.
- 11- هنا عبداوي ، " مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب التنافسية " ، رسالة دكتوراه الكور الطور الثالث في علوم التسيير تخصص المنظمات ، جامعة محمد خيضر - بسكرة -2016/2015.
- 12- يعيشي عبد الناصر ، اولاد عمار محمد ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي ، مذكرة ماستر ، تخصص مالية المؤسسة ، جامعة ادراة 2017/2016.

#### المقالات ومجلات :


- 1- عصام محمد البحصي ، " تكنولوجيا المعلومات الحديثة واثراها على القرارات في المنظمات الاعمال (دراسة استطلاعية للواقع الفلسطيني ) " ، مجلة العلوم الاسلامية ( سلسلة الدراسات الانسانية ) ، المجلد 14 ، العدد1 ، غزة ، فلسطين 2006
- 2- وهيبه عيشاوي ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة واثراها على المؤسسة ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، جامعة البليدة 2الجزائر ، المجلد 7 .
- القوانين والمراسيم :
- 1- من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية في 21/4/1990
- الواقع الالكترونية

1. <https://www.researchgate.net/publication/347813217.40>
2. <https://ar.ebrdbusinesslens.com/14-about-5471307impact-information-technology-accounting1-86264>.
3. <https://www.babelsoftco.com/ar/faq/public/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%>
4. [https://www.researchgate.net/publication/347813923almhsbt\\_almalymalmmqt\\_1\\_alfsl\\_althalmhasbt\\_aiajwr](https://www.researchgate.net/publication/347813923almhsbt_almalymalmmqt_1_alfsl_althalmhasbt_aiajwr).

#### المراجع باللغة الاجنبية:

1. HassEII، Marek P.&Mooney،Marta"Integrated Process Managemet:A Management technolgy for the newcompetitive Era" .

الملاحق

 <p>تواصلت الجزائر Toujours plus proche</p>		<h2>Bulletin de paie</h2> <p>Mois de : janvier 2024</p>			
N Employeur : 5557520055 Imputation : ACTEL TOUGGOURT		RUE FRANTZ FANON TOUGGOURT			
Date d'entrée : 01/01/2024 Situation familiale : MARIÉ N sécurité sociale : Fonction : APPRENTI		Matricule : 01202000100 Nom et prénom : Mlle SYBILLE APPELWANG 88CA010000 ACTEL TOUGGOURT Catégorie : Echelon :			
Rubriques	Désignation	Base / Qte	Taux	Gains	Retenues

Assiette de cotisations sociales	Salaire imposable	Gains	Retenues
Assurances sociales(Suivi annuel de l'assiette)	N Compte	NET A PAYER	

<b>SECURITE SOCIALE</b>	
CNAS CNAS TOUGGOURT	

<b>DESTINATAIRE</b>	
ALGERIE TELECOM SPA CITE FRONS FANOUNE TGGT	

CODE AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION
15500		FÉVRIER (02) 2024

NUMERO COTISANT	CLASSE
55575200 55	01

**DECLARATION DE COTISATIONS**

A fournir au plus tard le :

même avec la mention néant

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL		
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTREE	SORTIE	
R98	FNPOS REGIME GENERAL	14 121 000,00	0.5%	70 605,00	0	0	
R72	SALARIES HANDICAPES	100 000,00	21.5%	21 500,00			
R22	REGIME GENERAL	41 122 000,00	34.5%	141 871,00			
R08	BENEFICIAIRES ABATTEMENT 90%	140 000,00	12%	16 800,00			
		TOTAL DES COTISATIONS DUES..			199 776,00	EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE	

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation.

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation.

EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation.

BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS				
JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire	0.00
	13	FÉVRIER (02) 2024	Montant de versement	0.00
<b>IDENTIFICATION COTISANT</b> 55575200 55  ALGERIE TELECOM SPA CITE FRONS FANOUNE TGGT			Montant en lettres : QUATRE MILLION SOIXANTE-SEIZE MILLE DEUX CENTS QUATRE-VINGT-QUATORZE DINAR(S) ET QUATORZE CENTIME(S)	

Certifiée exacte à : TOUGGOURT

Le : 12/03/2024

Cachet et signature du cotisant



Caisse Nationale des Assurances Sociales  
des travailleurs salariésالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية  
للعمال الأجراء

## Déclaration Annuelle des Salaires et des salariés (D.A.S)

Agence : TOUGGOURT

N°Employeur : 55575200 55

Nom/Prénom ou Raison sociale

ALGERIE TELECOM SPA UNITE  
OPERATIONNELLE DES TELECOM

Adresse

CITE FRONS FANOUNE TGGT

Déclaration pour l'exercice : 2023

Date et heure de déclaration : lundi, 08 janvier 2024 à 15:51:25

Type de déclaration : Normale

Nombre de lignes renseignée(s) : 90

Nombre d'assurés : 90



Les salaires versés se répartissent comme suit

Assiette du premier trimestre (T1)

41 400 000,00 DA

Assiette du deuxième trimestre (T2)

20 700 000,00 DA

Assiette du troisième trimestre (T3)

20 700 000,00 DA

Assiette du quatrième trimestre (T4)

41 400 000,00 DA

Soit un montant total annuel de

Assiette total

124 200 000,00 DA

Assiette total en lettres

CENT SOIXANTE-DEUX MILLION NEUF CENTS SOIXANTE  
MILLE CINQ CENTS SOIXANTE-SEPT DINAR(S) ET SOIXANTE-  
DOUZE CENTIME(S)

Déclaration N° : 20230000000000000000555752000001

Edité le : lundi, 08 janvier 2024 à 15:52:32

