

مدى ارتباط الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية بأجور عمالها

The extent to which the financial performance of the economic institution is related to the wages of its workers

بوشنكير ايمان

جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)

imen.bouchenkir@univ-annaba.dz

رقامي محمد*

جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر)

mohamed.reggami@univ-annaba.dz

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الإرسال: 2021/05/05	يعرف الأجر على أنه عدد الوحدات النقدية التي يتحصل عليها الأجير مقابل جهد يقوم به، حيث يأخذ العامل أجره العادي بالإضافة إلى المشاركة في الأرباح التي تتعلق بالأداء المالي للمؤسسة. تهدف المقالة إلى تبيان أهمية دراسة الأداء المالي ودوره في تحديد مدى تحقيق النجاح أثناء تسيير المؤسسة الاقتصادية، فعدم تحقيق نسب مالية في مجالات أمن معينة سيعرضها لخطر الإفلاس، يمكن تحديد أيضا الأجر المرتبط بالأداء، حيث يمكن زيادة الأجر مقابل الأداء الجيد وهو يعوض طريقة رفع الأجور التقليدية وذلك حسب الأقدمية.
تاريخ القبول: 2021/10/04	
الكلمات المفتاحية: ✓ الأداء المالي: ✓ أجور العمال	
Article info	Abstract :
Received 05/05/2021	<i>The wage is the number of monetary units that the wage earner obtains in return for his effort, as the worker takes his regular wage in addition to participating in the profits related to the financial performance of the institution. Certain it would risk bankruptcy, The wage can be determined related to performance, where the wage can be increased for good performance. It compensates for the traditional method of raising wages according to seniority. So, it was questioned about the extent to which the financial performance of the economic institution was affected by the wages of its workers? So it was concluded that the workers always seek to demand an increase in wages, Enterprise managers seek to reduce the costs of carrying out the activity, including wages. Improving performance is one of the basic objectives of economic institutions, It is possible to raise wages, but it is not possible to exceed a certain percentage of the added value provided by the worker in this institution.</i>
Accepted 04/10/2021	
Keywords: ✓ Financial performance: ✓ Workers' wages:	

. مقدمة:

تسعى المؤسسات الاقتصادية دائما إلى تعظيم ربحها بالاعتماد على استمرار نشاطها، وزيادة نمو وتطور أعمالها وذلك ببلوغ أداء مالي جيد، فحين يبحث العمال على أجور وزيادة في الأجور تمكنهم من تحقيق الرفاهية في الحياة، و تعتبر هذه الأخيرة تكاليف بالنسبة للمؤسسة والتي من المفروض تقللها لتحسن الأداء.

انطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى تأثير الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية بأجور عمالها؟

انطلاقا من التساؤل الرئيسي يتم طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى أهمية رفع الأجور بالنسبة للعمال؟
- فيما تكمن أهمية تقليل الأجور بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية؟
- كيف يمكن رفع أداء المؤسسات فيما يتعلق بأجور عمالها؟

الفرضيات:

- الأجور هي المصدر الوحيد لرفاهية العامل، ولا يمكنه التنازل عن المطالبة بالرفع من قيمتها.
- تخفيض أجور العمال تأثيره ضعيف على أداء المؤسسات الاقتصادية.
- هناك علاقة وطيدة بين الزيادة في الأجور والتحسين في المردودية المالية للمؤسسة.

أهداف البحث:

- مكانة الأجور وتأثيرها على المؤسسات الاقتصادية الرائدة دوليا.
- البحث عن حقيقة العلاقة بين زيادة أجور العمال والأداء المالي للمؤسسات التي يعملون فيها.

منهجية البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتغطية الجزء النظري من المقالة، ومنهج دراسة حالة في الجزء التطبيقي.

2. أجور عمال المؤسسات الاقتصادية

1.2 تعريف، أنواع، العوامل المؤثرة وطرق تقييم الأجور:

يمكن تعريف الأجر بأنه عدد الوحدات النقدية التي يتحصل عليها الأجير مقابل الجهد العضلي أو الفكري الذي يقوم به والذي يسمى الأجر الاسمي والذي هو مقياس لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي، ويتغير بتغير المستوى العام للأسعار، وتنخفض قيمته بزيادة التضخم (ريغي، 2020)¹، أما الأجر الحقيقي فهو الأجر الاسمي ناقص اثر التضخم. أما الأجر العيني فهو ذلك الأجر الذي يستتفع به العامل في شكل رعاية واجتماعية، ومواصلات وسكن وغيرها (جبار، 2008)². فالأجور هي المكون الأساسي لعلاقة العمل وله خاصيتان أولهما هو مقابل تقديم خدمة فيقابلة التزام تسديده من صاحب المؤسسة الاقتصادية، وثانيهما هو حق قابل للتنفيذ لصالح العامل الذي يعتبر بالنسبة له الهدف المباشر الذي يقصده أثناء العمل وذلك لتلبية حاجياته المعيشية (maria, 2008)³. والأجر هو جزء من تكاليف العمالة والتي تتمثل في الفرق بين ما تدفعه المؤسسة الاقتصادية وبين ما يعتقد العامل أنه حقه مقابل عمله، مع ملاحظة أن هناك فرق وذلك حسب طبيعة عقد العمل دائم أو فصلي وهذا الفرق هو من المواضيع التي يهتم بها الجميع، خاصة إذا كانت موارد العامل محدودة للغاية، وعند تحديد الأجر أثناء توقيع عقد العمل فيكون للعامل معرفة للأموال التي يتحصل عليها في نهاية العمل أو فترة العمل، وليس مهم معرفة عدد الوحدات النقدية التي يحصل عليها العامل ولكن الأهم هو تكوين فكرة أولية فيما يخص كفايته لتغطية جميع حاجياته دون إفراط ولا تفريط، وإن الفرق إذا كان العامل يعمل بشكل رسمي وفقا لتشريع العمل يكون كبير لأنه

يتمثل في الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي ودفع ضرائب كالتزوية على الدخل الإجمالي، وهذا ما يقلل من الرغبة في التوظيف الرسمي (Ramirez-gaston, 2015) ⁴.

وهناك نوعان أساسيان لدفع الأجور هما: (سعيداني، 2018) ⁵

- نظام الأجر الزمني: وهي الطريقة الأكثر بساطة وغالبا تعتمد المؤسسات الاقتصادية وذلك لبساطة تنفيذها، فالأجر حسبها يدفع للعمال مقابل قضائه فترة زمنية دورية محددة في العامل بالمؤسسة والتي غالبا تكون شهريا، وهنا لا توجد علاقة بين الأجر والإنتاج.

- نظام الأجر بالإنتاج: وهو الأجر الذي يدفع مقابل وحدات معينة من الإنتاج، فالأجر يتناسب طرديا مع كمية الوحدات المنتجة، وهذا ما يحفز العامل على الإنتاج أكثر، ومن بين سلبياتها هو تغليب الكمية على نوعية السلع المنتجة.

حيث العوامل المؤثرة في تحديد الأجور تتمثل في: (بنيشو، 2018) ⁶

- الإمكانيات المالية للمؤسسة الاقتصادية؛

- المستوى العام للمعيشة في البلد الذي تنشط فيه المؤسسة الاقتصادية؛

- مستويات الأجور في المؤسسات الاقتصادية العاملة في نفس القطاع الاقتصادي؛

- طبيعة المهنة أو الوظيفة الذي يقوم بها العامل وما تتطلبه من تحضير وصعوبات ودقة العمل.

فتكون هناك طرق لتقييم الأجر وهي تتمثل فيما يلي: (Maria) ⁷

- الراتب لكل وحدة زمنية: حيث يتم استلامه بشكل دوري خلال كل فترة زمنية؛

- حسب وحدة العمل: ويحسب بحسب الوحدات المنفذة؛

- كعمولة: والتي تقابل نسبة تنفيذ عملية بيع؛

- بمبلغ إجمالي: يحدد مبلغ إجمالي لتنفيذ عمل متضمن عمله شخصيا وأدواته ومعداته وكذلك فريق عمله.

2.2 أهمية، امتياز والنظريات المفسرة للأجور

الكتلة الأجرية هي مجموع الأجور المدفوعة للعمال ولها أهمية تظهر فيما يلي: (ميلود) ⁸

- يعتبر العمال بالمؤسسة الاقتصادية عامل استراتيجي، فيجب المحافظة عليهم بعدة طرق أهمها رفع مجموع الأجور المدفوعة لهم، والتي تعتبر عنصر أساسيا في المفاوضات بين العمال وأصحاب المؤسسات وتؤثر في شكل وكمية ونوعية الإنتاج؛

- تؤثر نسبة ما بين 30% إلى 90% من التكاليف في معظم المؤسسات الاقتصادية وذلك حسب قطاع النشاط، فهي تؤثر على التوازنات المالية والصورة الداخلية والخارجية للمؤسسة وكذلك عدالة توزيعها يعطي شعور بالراحة من طرف العمال.

حيث هناك الامتياز العام للأجر فالعامل مهما كان مرتبه، فإنه لا يتضرر من الوضعية المالية للمؤسسة التي يعمل بها حتى في حالة إفلاس المؤسسة فإن العمال يحصلون على أجورهم قبل كل الدائنين للمؤسسة الذين لا يمكنهم مزاحة العمال في أجورهم وذلك لكون

العمال تتوقف عيشتهم حين عدم الحصول على أجورهم (بوخالفة، 2017) ⁹.

فهناك مفاهيم يجب معرفتها وهي:

الحد الأدنى للأجور: هو المبلغ الأدنى الذي يجب دفعه للعامل مقابل العمل أو الخدمة المقدمة خلال فترة زمنية محددة ويتم حسابه بالساعات أو الأداء ولا يمكن الدفع أقل منه، فهو مكفول بالقانون وذلك بمراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلدان.

الأجر الحقيقي: هو مؤشر للأجور المعبر عنه كدالة لقيمة المال، فهو أجر مالي معدل بقيمة العملة وذلك لإظهار التغيرات في كميات السلع والخدمات التي يمكن اقتنائها بالأجر الاسمي لتلك الفترة الزمنية.

هناك نظريات مفسرة للأجور، حيث لا يمكن أن تكون نظرية واحدة يمكنها تحديد نظام الأجور، فالظروف الاقتصادية والاجتماعية تتغير من مكان إلى مكان ومن فترة زمنية إلى أخرى، فكانت بعض النظريات متعلقة بهذا الموضوع وبينها ما يلي: (بالاقواس، 2012)¹⁰

- نظرية التساوم: حيث يتم تحديد الأجر مابين الأجر الأدنى المضمون والحد الأعلى الذي يجعل العامل يأخذ قيمة الكلية للدخل الحدي الذي ينشأ من تشغيله في المؤسسة، وفي هذا المجال يتم التساوم بين العامل وصاحب العمل، وذلك حسب حاجة صاحب العمل للعمال، وقبول العمال للوظائف للتمكن من الحصول على الأجور وتلبية حاجياتهم والأجر يكون حسب التساوم بينهما.

- نظرية القوة الشرائية: إنتاجية المؤسسات الاقتصادية تتوقف على وجود طلب للسلع من طرف قطاع الأسر، والذب يمكن المؤسسات من الحصول على أرباح معقولة، ومن بين الأسر هناك العمال بالمؤسسات الاقتصادية، فإذا كانت أجورهم مرتفعة فطلبهم على السلع يستوعب كل السلع المنتجة، وإذا كانت أجورهم منخفضة فإن بعض جزء من السلع لا يستهلك فتضطر المؤسسات لتخفيض قيمة الإنتاج بتخفيض أسعار البيع أو تسريع بعض العمال إلى البطالة.

- نظرية العرض والطلب: الأجور ستتغير من منطقة إلى أخرى، ففي المنطقة التي يكون فيها الطلب على العمل أكبر من العرض تزداد الأجور مما يجعل العمال يطلبون العمل في هذه المناطق، وهذا ما سيؤثر على تحسين توزيع القوى البشرية.

وكذلك: (Mellgar, 2017)¹¹

نظرية الكفاف للأجور: تعتبر بأن الأجور التي يتحصل عليها العمال يتم تحديدها وفقا لمقدار المال الذي يحتاجون إليه لضمان وجودهم ووجود أسرهم.

نظرية الإنتاجية الحدية: حسبها فإن أجور العمال تتحدد على أساس مستويات الإنتاجية الخاصة بهم، فهي ترتبط بالكميات الإضافية من الوحدات الإنتاجية التي يتم الحصول عليها كنتيجة لإضافة عامل إضافي، فلا يمكن أن تكون رواتب العمال أكبر من إنتاجيتهم، لأن لو كان ذلك لتحمل صاحب المؤسسة الاقتصادية خسارة مالية.

3.2 التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعمال ومشاركتهم في الأرباح

من المفروض أن يكون هناك توازن بين الحياة المهنية والشخصية، بحيث يكون لكل شخص وخاصة إذا كان عامل بمؤسسة اقتصادية وقت للقيام بما يعتبره مهم بالنسبة له كالقيام بالدورات التكوينية وممارسة الرياضة اللذان ينتج عنهما إرضاء العمال أثناء وجودهم بالمؤسسة أو في حياتهم الشخصية، فالعمال يؤدون واجباتهم الوظيفية فيه لعدد من الساعات التي تكون غالبا محددة مسبقا والساعات الباقية من اليوم هي للراحة والتمتع الشخصي أو العائلي، ويمكن أن تختلف مهام العمل تعارضا بين العمل والحياة الشخصية والعكس صحيح، مع العلم أن المؤسسة مطالبة بتوفير فرص لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ولكن العامل يتحمل المسؤولية المباشرة في توفير هذا التوازن (solari blanch, 2015)¹². وكذلك لما لا تكون هناك مشاركة للعمال في الأرباح، ويقصد بهذه الميزة أنها المبالغ المخصصة والمتناسبة مع الأرباح الصافية السنوية للمؤسسة التي يتلقاها العمال بعد نهاية السنة ويتم تحديد الحد الأدنى وهو ذو طابع الأجر الإضافي، ولهذه المشاركة بعض خصائص وهي، كونه أجر ولكنه سنوي مكمل ويدفع بعد نهاية السنة، فهو سنوي لأنه يدفع غالبا بين تسعون ومائة وعشرون يوما بعد نهاية كل سنة مالية من العمل، وهو مكمل لأن العامل يتلقى أجره العادي بالإضافة إلى المشاركة في الأرباح، ويكون بعد نهاية السنة لأنه يشترط تحقيق المؤسسة فوائد اقتصادية في السنة التي يتعلق بها. ويتم مشاركة العمال في الأرباح لأنهم عنصر مهم بالإضافة لرأس المال في العملية الإنتاجية، فلديهما مرتبة وقيمة متطابقة، وهذا ليس لكون العمال هم شركاء في المؤسسة، بل بصفتهم كذلك متعاونون في الإنتاج (Sanchez, 2015)¹³.

3. الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية

1.3 ماهية، أهمية وأدوات تحليل الأداء المالي

الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية يتعلق بتسيير الموارد المالية المتاحة لها، هذا التسيير يتطلب تحقيق ربحية للأموال المستثمرة كرأس مال تكوين المؤسسة وكذلك تكرار تحقيق أرباح عند القيام باستثمارات أو بعث مشاريع جديدة أو شراء آلات جديدة، وحاليا تعد هدف المؤسسة تحقيق أرباح ملاكها الأصليين بل أصبح الهدف كذلك تحقيق أرباح لمختلف الجهات الفاعلة من ملاك السندات ومقرضي المؤسسة والأداء المالي مرتبط بحوكمة المؤسسة (Oubya, 2016)¹⁴. ففي غالب الأحيان تستخدم المؤسسات الاقتصادية التشخيص المالي وذلك لتقييم أداؤها في فترة معينة، وهذا لكون إدارة المؤسسة ملزمة باتخاذ قرارات صحيحة فيما يتعلق باستخدام مواردها وذلك للحصول على نتائج مالية جيدة، حيث توجد مجموعة مؤشرات من أهمها المرتبطة بالسيولة، الربحية، المديونية وتغيرات مختلف النسب المأوية. فالوظيفة المالية بالمؤسسة ملزمة بتوضيح مختلف القرارات التي تعتبر أسباب تعظيم الربح مع وضع استراتيجيات واضحة المعالم، وهذا بناء على تحليل العلاقات بين مختلف المتغيرات المالية والثقافة، البيئة والقيادة. فالتشخيص المالي للأداء المالي هو أمرا مهما في أي مؤسسة، لأنه يسمح بتحديد طرق التسيير وذلك بمراجعة مؤشرات السيولة، الأريحية، المديونية والربحية مع العلم أن هناك عوامل داخلية أخرى تؤدي لهذه النتائج مثل إدارة الموارد، مناخ العمل داخل المؤسسة والتكنولوجيات المعتمد عليها والسلوك الجماعي للعاملين بالمؤسسة (carillo-punina, 2019)¹⁵.

وتكمن أهمية الأداء المالي بالأساس في كونه المقياس الكمي الأساسي لتحديد مدى تحقيق النجاح في تسيير المؤسسة الاقتصادية، حيث عدم تحقيق نسب مالية في مجالات أمان معينة سيعرضها لخطر الإفلاس ومنه الإغلاق، ومقاييس الأداء تساعد في التحليل في داخل المؤسسة، وفي خارجها كلما تحسنت زادت مقدرة على مواجهة المخاطر وتساعد في التعامل مع الفرص والتهديدات في محيط المؤسسة، حيث يعتبر الأداء المالي المتفوق هو الهدف الأساسي من إنشاء المؤسسة، ومختلف الأهداف الأخرى ما هي إلا ثانوية، تحقيقها يؤدي إلى تحقيق الهدف الرئيسي (بخلف، 2020)¹⁶.

فالتحليل المالي يعتمد على مجموعة أدوات، والتي ليس من الضروري الاعتماد عليها جميعا من طرف كل المحللين، حيث يتم التركيز بالأساس على مستوى السيولة والربحية المالية على المدى القصير، وأدوات التحليل لها دور مهم في اتخاذ القرارات في المؤسسة، حيث تحليل الأداء هو مجموعة من الأدوات والتقنيات التي يعتمد عليها لتحقيق نتائج إيجابية ووصف واقع المؤسسة في لحظة زمنية معينة، ومن بين أدوات التحليل المالي هناك: الميزانية، القوائم المالية ومختلف النسب (Sarah, 2018)¹⁷.

2.3 خطوات، العوامل المؤثرة وأهمية قياس الأداء المالي:

خطوات تقييم الأداء المالي هي كما يلي بالترتيب: (بحري ع، 2018)¹⁸

- الحصول على الكشوف المالية السنوية الخاصة بالمؤسسة؛
- حساب مختلف مقاييس تقييم الأداء كنسبة السيولة، الربحية والمديونية؛

- دراسة، تقييم وتحليل نتائج حساب مختلف المقاييس؛
- كتابة التوصيات والسبل لتحسين الأداء المالي للمؤسسة.
- ومن أهم ما يجب توفره لتمكين من الحكم بإمكانية وجود أداء مالي جيد وهي: (رقام، 2021)¹⁹
- الإدارة الإستراتيجية: وهي نمط التسيير الذي تتبناه الإدارة العلي بالمؤسسة، بحيث يتم التحديد الدقيق للتوجهات الطويلة الأمد، وكيفية التنفيذ الذي يؤدي إلى تحسين الأداء أكبر ما يمكن، مع إمكانية التقييم المستمر للأداء المالي المحقق.
- الشفافية: وهي التي تسهل عملية معرفة مبررات اتخاذ أي قرار في المؤسسة من طرف المسموح لهم بذلك حسب النظام الداخلي، حتى اكتشاف الأخطاء في أسرع وقت.
- إقرار مبدأ المساءلة الفعالة: حيث المساءلة هي تكون من طرف الأعلى بالمؤسسة على ما هو أدنى منه حسب الهيكل التنظيمي، وتكون الغاية هي تحميل المسؤولية لكل من تمنح سلطة بحجم معين وذلك لتحقيق الأداء الوظيفي الأمثل.
- تطور النظم المحاسبية: فمن خلال المعلومات المحاسبية الدقيقة والآنية يمكن استخلاص المعلومات المالية التي على أساسها يتم تحديد مدى بلوغ و تحقيق الأداء المالي بالمؤسسة الاقتصادية.
- حيث هناك عدة عوامل المؤثرة في الأداء المالي، وتقسم إلى داخلية وخارجية وهي: (كردوسي، 2020)²⁰
- العوامل الداخلية: ويعتمد عليها أصحاب المؤسسات في تقليل التكاليف و/أو زيادة العوائد وهي:
 - * الرقابة على عملية الحصول على الأموال وذلك بهدف التقليل من سعر رأس المال؛
 - * الرقابة على التكاليف التشغيلية بنوعها الأساسي وهو المتغيرة دون التقليل من أهمية تقليل التكاليف الثابتة؛
 - * الرقابة على مدى الاستعمال الأفضل للأموال المتاحة وذلك بالتمويل للمشاريع التي تعطي أقصى فرق بين عائد والتكاليف؛
 - * إدارة السيولة وذلك بتنسيق بين الربحية والأرباحية المالية.
- العوامل الخارجية: وهي أصعب من حيث إمكانية السيطرة عليها، فيتم فقط محاولة التنبؤ بها والتحديد المسبق للمختلف الطرق لمواجهةها، وبين هذه العوامل هناك:
 - * التطور التكنولوجي للصناعات التي تنشط المؤسسة في فرعها؛
 - * القوانين الدولية وقوانين مختلف الأسواق التي تؤثر على المؤسسة.
- هناك خصائص معينة يجب على أي نظام قياس الأداء المالي أن يتضمنها وهي: (Madrigal، 2017)²¹
- يجب أن يساعد على تنفيذ وتوضيح أساسيات إستراتيجية المؤسسة لكل العاملين بها؛
- يجب أن يقيس الأداء المالي وغير المالي من كلتا الناحيتين الكمية والنوعية؛
- يجب أن يوفر المعلومات التي يحتاجها صناع القرار بالمؤسسة الاقتصادية؛
- يجب أن إصدار التقارير من طرف النظام باستمرار لدعم اتخاذ القرارات على مستوى المؤسسة؛
- يجب على النظام أن يكون دقيقا أكبر ما يمكن فيما يخص البيانات وحسابات مؤشرات الأداء؛
- يجب أن يكون تناسق بين المفاهيم والتعاريف بحيث تكون معلومات النظام مفهومة وقابلة للمقارنة؛
- يجب أن تكون مؤشرات الأداء واضحة مما يمكن للعاملين بالمؤسسة معرفة الهدف من الاعتماد عليها؛
- يجب الاعتماد على المؤشرات التي تأخذ بالاعتبار أهداف المؤسسة؛
- يجب تحديد كيفية جمع البيانات؛

- يجب أن يؤدي النظام إلى معرفة تأثير المؤشرات غير المالية للمؤسسة في الأداء المالي؛
 - يجب أن يساعد على تحديد مدى جودة إستراتيجية المؤسسة وطرق إجراء التغييرات اللازمة فيها.
- المعلومات المالية المستنتجة من المحاسبة هي إما معلومات كمية معبر عنها بوحدة نقدية أو وصفية، وهي تظهر المركز والأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، والهدف الأساسي من جمعها هو أن تكون مفيدة في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية.
- ويمكن تبين أهمية قياس الأداء المالي من خلال النقاط التالية: (بوخاري، 2015) ²²
- المساعدة على تحسين أداء المؤسسة المالي من خلال التدقيق في واقع القيام بالمهام داخل المؤسسة؛
 - القياس يوفر بيانات دقيقة تساعد اتخاذ القرارات الأكثر صواب وتبرير؛
 - من خلال قياس الأداء تتضح أهمية الوقت، الجهد والمواد الأولية في إمكانية تحقيق الهدف الاستراتيجي للمؤسسة؛
 - توفير المعلومات من خلال التغذية العكسية، مما يساعد في تحديد الفجوات في الأداء والذي يؤدي إلى القيام بالتصويبات في القرارات في الوقت الحقيقي.

3.3 علاقة الأجر بالأداء المالي وتحليل أسلوب التمويل على أساس الأداء المالي

تعني قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوب تحقيقها وذلك باستخدام اقل موارد ممكنة، فتحقيق الأهداف من طرف المؤسسة الاقتصادية يجعلها أكثر فعالية، وحين تعتمد على أقل الموارد فهي ذات كفاءة، وحين الجمع بين الفعالية والكفاءة تكون ذات إنتاجية، والتي تمثل حسن التنسيق بين كل من استخدام الموارد المختلفة لتحقيق النتائج المطلوبة، أي السعي للبلوغ مستوى عالي من الأداء أي عوائد المؤسسة وذلك بتقليل التكاليف التي من بينها أجور العمال (محمودي، 2021) ²³.

والتي من الممكن أن تكون حسب الاستحقاق (المرتبط بالأداء)، حيث هناك نماذج الأجر تختلف من بلد إلى آخر ومن مؤسسة اقتصادية إلى أخرى هو يعوض طريقة رفع الأجر التقليدية وذلك حسب الأقدمية بنظام يزيد الأجر مقابل الأداء الجيد وهو يمثل الزيادات الفردية في الراتب الذي تمنح على أساس أداء واستحقاق الموظف والذي يتم تقييمه بشكل دوري خلال فترة زمنية معينة، حيث يتم ربط الأجر بمستوى المهارات والمعارف التي لدى الفرد والمعارف المكتسبة التي تخدم المؤسسة، وذلك لبلوغ تحقيق الأداء المتميز في المؤسسة، فالأجر يزداد بزيادة المهارات وليس بالانتقال من وظيفة إلى أخرى، فالأجر هو اعتراف بالجدارة الفردية للعامل من طرف صاحب أو مسير المؤسسة الاقتصادية (بوطيش، 2019) ²⁴.

التحليل المالي هو أداة فعالة لتقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية في فترة زمنية معينة، بحيث يتم مقارنة نتائجها مع المؤسسات الأخرى التي تنشط في نفس القطاع، وخاصة التي يتم تسييرها بشكل جيد ولها تقريبا نفس الخصائص، بحيث التحليل المالي هو استخدام البيانات المالية لتحليل المركز والأداء المالي للمؤسسة حاليا وكذلك التنبؤ به مستقبلا، مع العلم أن البيانات المالية هي تخص الجوانب التشغيلية، الاستثمارية والتمويلية، وتستخدم في التحليل المالي للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة المحددة مسبقا

(Rodriguez, 2016) ²⁵. فتظهر العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والأداء المالي المثيرة للجدل، حيث كلما اعتمدنا على متغيرات

لقياس الأداء مختلفة كلما ظهرت نتائج أخرى مخالفة للتي قبلها، فالارتباط بينهما يكون من خلال ثلاثة مجالات دراسية وهي:

- وجود التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالأداء المالي، حيث يتم تحليل النتائج وفقا لثقافة التخطيط الاستراتيجي بالمؤسسة الاقتصادية ومدى تحقيق الأهداف؛

- تحليل محتوى التخطيط الاستراتيجي وذلك بالتركيز على المقارنة مع الاستراتيجيات التي تنفذها المؤسسات ذات الأداء المالي فوق المتوسط وذلك في القطاع الاقتصادي الذي تنشط فيه المؤسسة؛

- يتم تحديد الأداء المالي من خلال العلاقة بين الإستراتيجية وبيئة النشاط الاقتصادي الخارجية، بحيث يكون اختيار الاستراتيجيات عبارة عن دالة للعوامل البيئية، الإمكانيات المالية، المهارات الإدارية، الخبرة وأسلوب الإدارة للمالك و/أو المدير (Solano, 2020) ²⁶.
 فيستوجب تحليل أسلوب التمويل على أساس الأداء المالي، حيث يتم تحديد الأهداف المالية للمؤسسة التي من خلالها يتم تحقيق الاستدامة المالية لها وذلك على المدى الطويل، وكذلك السعي إلى أن تكون في حالة تتمكنها من تلبية التزاماتها المالية قصيرة وطويلة الأجل، بالإضافة إلى الحصول على رأس المال بأقل تكلفة ممكنة، حيث يتم تحليل الأداء من خلال المؤشرات المالية التي تم إنشائها على أساس البيانات المالية والتقارير المحاسبية التي يتم قبولها عالمياً مثل المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (ifrs) والهدف النهائي لهذا الأسلوب هو تفضيل ربحية المؤسسة وهو لصالح مساهميها وكذلك السعي لتعظيم القيمة السوقية للمؤسسة (Maldonado, 2015) ²⁷.

4. الدراسة التطبيقية

من الموقع الرسمي للمؤسسة peugeot وهو <https://www.groupe-psa.com/fr> تم الاعتماد على جداول التدفقات النقدية، وجداول حساب النتائج السنوية وذلك للفترة الزمنية بين سنة 2009 و2019، تم تلخيص مختلف الأرقام في الجدول الموالي.

الجدول رقم 1: أجور وتكاليف العمال وربح ورقم أعمال مؤسسة Peugeot بين 2009 و2019

السنة	الربح بعد الضرائب ودفح الأجور	رقم الأعمال	الأجر الإجمالي	تكاليف الموظفين الأخرى
2009	537011853	48417000000	35889698	15272699
2010	647883601	56061000000	33214427	16148312
2011	444119935	59912000000	40951996	17307884
2012	61213741	55446000000	33613058	11183125
2013	453603708	54090000000	32337988	14424534
2014	300166206	71592000000	38646265	16192375
2015	1611204755	54676000000	41760374	7282299
2016	3315010317	54030000000	42377993	15091987
2017	416256396	65210000000	56124153	14303909
2018	478327566	74027000000	83369419	21577498
2019	1588315385	74731000000	80697880	30948894

Source: Peugeot <https://www.groupe-psa.com/fr> (consulté 03/01/2021)

دراسة العلاقة بين المتغير التابع y وهو يمثل الربح بعد الضرائب ودفح الأجور، والمتغيران المستقلان X_1 وهو الأجر الإجمالي، و X_2 وهو يمثل تكاليف الموظفين الأخرى.

الشكل رقم 1: استنتاج معادلة الاتجاه العام من خلال طريقة المربعات الصغرى

Dependent Variable: Y

Method: Least Squares

Date: 03/18/21 Time: 23:57

Sample: 2009 2019

Included observations: 11

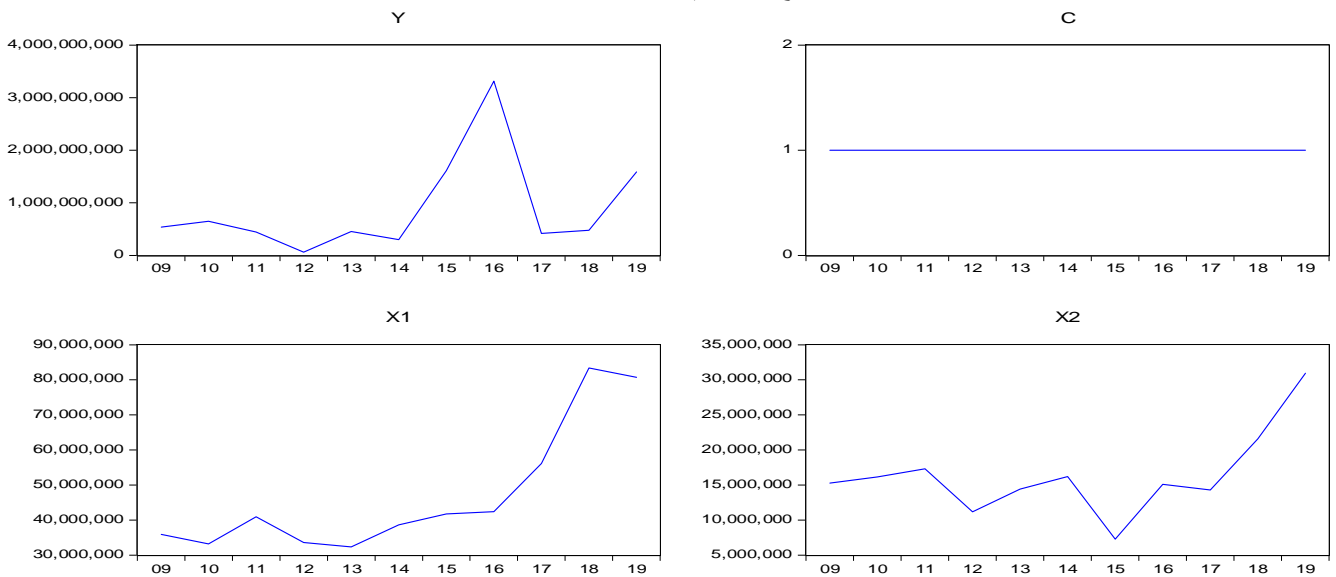
Variable	Coefficien			
	t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6.14E+08	9.89E+08	0.621059	0.5518
X1	7.243588	26.81372	0.270145	0.7939
X2	-3.689998	82.33862	-0.044815	0.9654
R-squared	0.015688	Mean dependent var	8.96E+0	8.96E+0
Adjusted R-squared	-0.230391	S.D. dependent var	9.43E+0	9.43E+0
S.E. of regression	1.05E+09	Akaike info criterion	44.60100	44.60100
Sum squared resid	8.75E+18	Schwarz criterion	44.70952	44.70952
Log likelihood	-242.3055	Hannan-Quinn criter.	44.53260	44.53260
F-statistic	0.063750	Durbin-Watson stat	1.754589	1.754589
Prob(F-statistic)	0.938711			

المصدر: مخرجات 10 eviews

فكانت المعادلة التي تربط بينهم هي كما يلي:

$$Y = 614275381.359 + 7.24358763824 * X1 - 3.6899984383 * X2$$

الشكل رقم 2: رسم المتغيرين المستقلين والمتغير التابع في معالم متجانس متعامد مستقلة



المصدر: مخرجات 10 eviews

حيث يلاحظ أن قيمة الربح بعد الضرائب ودفع الأجور أكبر بكثير من الأجر الإجمالي وكذلك تكاليف الموظفين الأخرى، ولا يوجد أي ارتباط شكلي في التغيير بين المتغيرات المستقلان والمتغير التابع.

ثم قام الباحث بالقيام باختبار ramset reset test وكذلك طريقة المربعات الصغرى ذلك لتحديد استقرار هذه السلسلة. الشكل رقم 3: اختبار ramset reset لعلاقة الربح بعد الضرائب ودفع الأجور بالأجر الإجمالي وتكاليف الموظفين الأخرى.

Ramsey RESET Test

Equation: UNTITLED

Specification: Y C X1 X2

Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	1.214661	7	0.2639
F-statistic	1.475402	(1, 7)	0.2639
Likelihood ratio	2.103837	1	0.1469

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	1.52E+18	1	1.52E+18
Restricted SSR	8.75E+18	8	1.09E+18
Unrestricted SSR	7.23E+18	7	1.03E+18

LR test summary:

	Value	df
Restricted LogL	-242.3055	8
Unrestricted LogL	-241.2536	7

المصدر: مخرجات 10 eviews

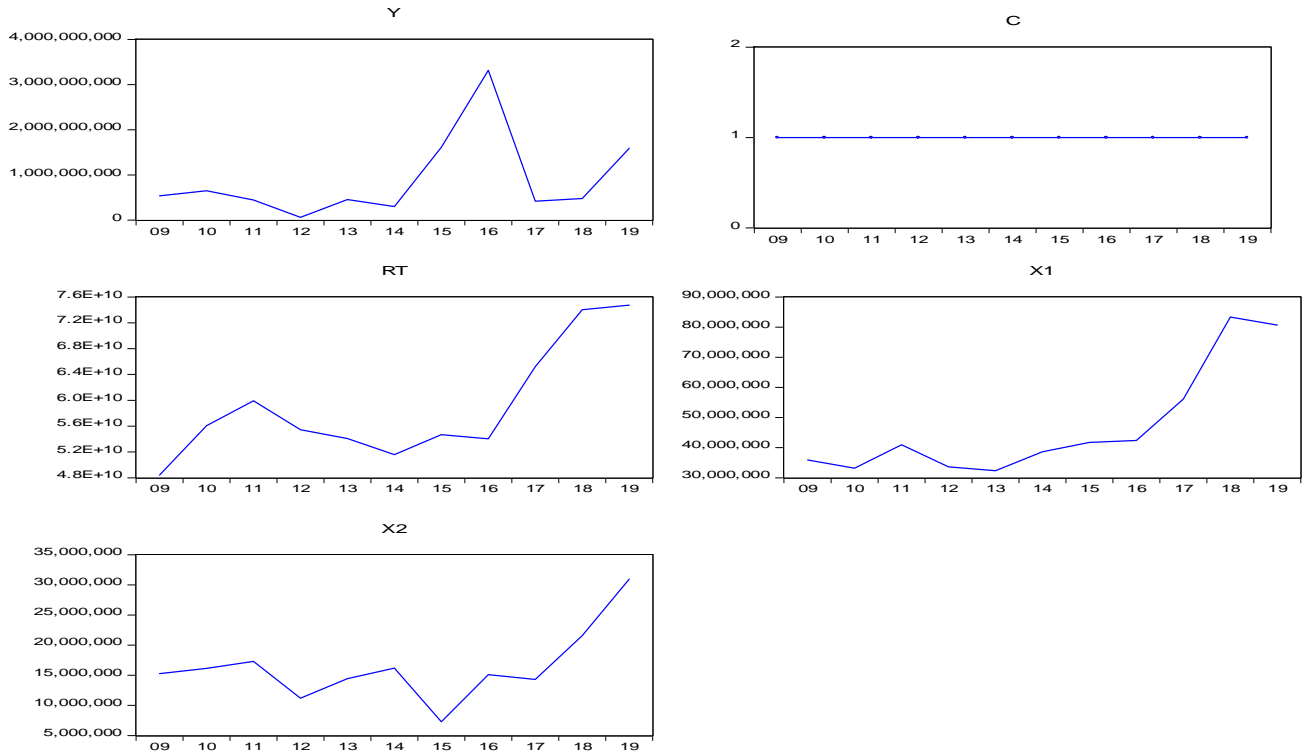
نلاحظ أن احتمال t-statistic Probability و F-statistic لا يؤولا إلى الصفر، ومنه فإن هذا السلسلة ليست مستقرة، فلا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة ككل والمتغير التابع، أي لا يمكن استعمال الدالة الأساسية التي تربط بينهم في التنبؤ.

ثم تم إضافة متغير مستقل آخر وهو rt والذي يمثل الإيراد الكلي

فكانت المعادلة التي تربط بينهم هي كما يلي:

$$Y = 4341964281.07 - 0.0995192941466*RT + 49.0372952773*X1 + 6.39603444615*X2$$

الشكل رقم 4: رسم المتغير التابع والمتغيرين المستقلين الأساسيين بالإضافة لمتغير مستقل الثالث وهو الإيراد الكلي في معالم متجانس متعامد



المصدر: مخرجات 10 eviews

وكذلك لا يوجد ارتباط شكلي بين المتغيرات المستقلة الثلاثة والمتغير التابع.

ثم قام الباحث بإعادة القيام باختبار ramset reset وذلك لتحديد استقرار السلسلة

الشكل رقم 5: اختبار ramset reset لعلاقة الربح بعد الضرائب ودفع الأجور بالأجر الإجمالي، تكاليف الموظفين الأخرى والإيراد الكلي.

Ramsey RESET Test

Equation: UNTITLED

Specification: Y C RT X1 X2

Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	1.604364	6	0.1598
F-statistic	2.573985	(1, 6)	0.1598
Likelihood ratio	3.926705	1	0.0475

	Sum of	df	Mean
F-test summary:	Sq.		Squares
Test SSR	2.35E+18	1	2.35E+18
Restricted SSR	7.82E+18	7	1.12E+18
Unrestricted SSR	5.47E+18	6	9.12E+17

LR	test	Value	df
summary:			
Restricted LogL		-241.6865	7
Unrestricted			
LogL		-239.7232	6

المصدر: مخرجات 10 eviews

نلاحظ أن F-statistic و Prob(F-statistic) كلاهما أكبر من 0.05 ومنه فإن هذا السلسلة بعد إضافة متغيرة الإيراد الكلي، كذلك هذا السلسلة ليست مستقرة ومنه لا يوجد ترابط بين المتغيرات المستقلة ككل والمتغير التابع، فلا يمكن استعمال الدالة الأساسية التي تربط بينهم في التنبؤ.

5. الخاتمة:

بعد دراسة علاقة ربح المؤسسة الاقتصادية بأجور عمالها وتكاليفهم الأخرى وقد تم إسقاط الدراسة على مؤسسة Peugeot، وتم التوصل إلى انه لا يوجد ترابط بينهم، مع ملاحظة أنهم لا يتجاوزن نسبة 5% من إيراداتها الكلي و 20% من ربحها، كما قد تم استخلاص عدد من النتائج وهي:

- العمال يسعون دائما إلى طلب الزيادة في الأجور، ويعتبرون ذلك حقهم الثابت مهما كانت النتيجة المالية للمؤسسة الاقتصادية؛
- أصحاب المؤسسات أو مديريها يبحثون غالبا على تقليل تكاليف القيام بالنشاط و من بينها أجور العمال التي تعتبر من التكاليف المتغيرة؛
- تحسين الأداء هو من الأهداف الأساسية للمؤسسات الاقتصادية، ولتتمكن من تحقيق ذلك، فإنهم يقبلون رفع الأجور ولكن لا يمكن تجاوز نسبة معينة من القيمة المضافة التي يقدمها العامل بهذه المؤسسة.
- ويمكن تقديم توصيات للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وهي:
- لا يجب البحث عن تقليل أجور العمال، بل البحث عن تعظيم الفرق بين القيمة المضافة التي يقدمها العامل للمؤسسة وآجره، فيمكن أن يزداد الأجر ولكن الزيادة في القيمة المضافة تكون أكبر؛
- التفكير المستمر في التنظيم العلمي فيما يخص كل جوانب نشاط المؤسسة ومنها إمكانية إحلال بعض العمال بالة إن كانت تكلفتها أقل من أجورهم بالإضافة للمصاريف الأخرى على العمال؛
- الاعتماد على عمال يكون لهم دور في زيادة أداء المؤسسة حتى لو كانت أجورهم أكبر ولكن بتحقيق العلاقة رابح رابح.

6. قائمة المراجع:

- ¹ هشام، ريغي، (2020)، ما بعد الوظيفة: الأجور والقدرة الشرائية في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 12، العدد 3، ص 244.
- ² محفوظ، جبار، (2008)، محاولة تقييم دور الأجور في رفع إنتاجية العمال، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، العدد 19، ص 7.
- ³ Maria, ascension y ramirez, morales, (2008), El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México, num 7, 2008, p 126.
- ⁴ Ramirez-gaston, ballon y german, jose luis, (2015), los costos sociales de la legislación laboral, tesis profesional de abogado, facultad de derecho, Universidad de lima, pérou, p 37.
- ⁵ محمد جواد، بلقاسم ومحمد، سعيداني، (2018)، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 4، العدد 2، ص ص 20-21.
- ⁶ فتحي، بنيشو، (2018)، دراسة قياسية للعلاقة بين الأجور والأسعار في الجزائر خلال الفترة (1970-2014)، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة تسميلت، الجزائر، العدد 4، ص 327.
- ⁷ Maria, ascension y ramirez, morales, op/cit, p 128.
- ⁸ وارزقي، ميلود، (2017)، سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، الجزائر، العدد 4، ص 37.
- ⁹ غريب، بوخالفة، (2017)، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المجلد 10، العدد 2، ص 38.
- ¹⁰ زرفة، بالاقواس، (2012)، الأجور ودورها في استقرار عمالة المؤسسات الخاصة، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، الجزائر، العدد 23، ص ص 128-129.
- ¹¹ Mellgar, Marroquin y maria, andrea, (2017), la incidencia del nivel educativo en los trabajadores de las deferentes ramas de la industria manufacturera de la salvador periodo 2013-2014, tesis licenciado, facultad de ciencias economicas, universidad de el salvador, salvador , pp 57-58.
- ¹² soleri blanch, Guillem, (2015), el salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros univesitarios, unversitat remon llull, espana , pp 26-27.
- ¹³ Sanchez, Nerynes reyes, (2015), el salario en la actualidad dominicana, tesis licenciado de derecho, Universidad de urena, dominicana , pp 57-58.
- ¹⁴ Oubya, Ghozlene, (2016), contribution a l'étude des déterminants de la performance de l'entreprise: impact de la création de valeur pour les client sur la performance des entreprises hôtelières en Tunisie, thèse de doctorat en science de gestion, université cote d'azur, France, p 24.
- ¹⁵ carillo-punina, Alvaro, (2019), cultura organizacional y desempeno financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas, tesis doctoral, universidad nacional de la plata, buenos aires, argentina, p p 28-29.
- ¹⁶ جبور، علي سايح وصفية، مجلف، (2020)، دور إدارة أصحاب المصالح في تحسين الأداء المالي للشركات، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، المجلد 4، العدد 1، ص 119.
- ¹⁷ Sarah, Issad et souhila, kaced, (2018), essai d'évaluation de la performance financière de l'entreprise publique et économique, mémoire master en finance d'entreprise, université mouloud mammeri de tizi ouzo, algérie, p 43.
- ¹⁸ علي، بحري، (2018)، تحليل الأداء المالي بالنسب المالية للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، المجلد 35، العدد 1، ص 355.
- ¹⁹ فاطمة الزهراء، بوطورة وليندا، رقام، (2021)، دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، الجزائر، المجلد 10، العدد 1، ص 282.
- ²⁰ محمد، كردوسي، (2020)، دور محاسبة التسيير في قياس الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، الجزائر، المجلد 3 العدد 2، ص 165.
- ²¹ Madrigal, Bryan barquero, fernandes, antonio borges y monte, ana paula, (2017) , influencia de los indecadores no financieros en el desempeno financiero de las pymes, instituto politécnico de barganca, Portugal, p5.

²² عبد الكريم، البشير وبولرباح، بوخاري، (2015)، إقتراح نموذج لقياس أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأسلوب الإحصائي الأمثل لتقديره، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، الجزائر، العدد الاقتصادي 24(2)، ص 193.

²³ محمد العيد، ختيم وحسين، محمودي، (2021)، مساهمة أجر العامل في تحسين إنتاجيته، مجلة العلوم الاقتصادية، الجزائر، المجلد 16، العدد 1، ص 8.

²⁴ عبد الله، علي وأسماء، بوطيش، (2019)، نظام الأجور في المؤسسات الصحية العمومية في ظل المانجمنت العمومي الجديد، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، المجلد 12، العدد 1، ص ص 487-488.

²⁵ Rodriguez, Exibiapaz, (2016), analisis de los factores de la administracion en la gestion financiera y su relacion con la rentabilidad de la pequenas y medianas empresas en san pedro, tesis doctoral, universidad tecnologica, san pedro sula, honduras, 38.

²⁶ Solano, Edinson johan gomez, (2020): la planeacion estratégica como herramienta para incrementar la productividad y sostenibilidad de las empresas, magister en administracion, universidad de américa, bogota, colombie, p 22.

²⁷ Maldonado, Laura consuelo lopez y rivas, roberto aljandro ramos-morga, (2015), relacion entre desempeno financiero y sicial en el sistema microfinanciero peruano regulado y no regulado, magister en finanzas, universidad del pacifico, peru, p p 10-11.