

**THE EXTENT OF COMMITMENT KUWAIT PUBLIC INSTITUTION FOR SOCIAL SECURITY IN REQUIREMENTS OF INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARD NO. (19) FOR EMPLOYEE BENEFITS**

مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي  
رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين

Abd Alrahman Almutairi<sup>i</sup>, Issa Khan<sup>ii</sup> & Mohd Rizal Muwazir@Mukhazir<sup>iii</sup>

<sup>i</sup> (Corresponding author). PhD Student, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. a.alrumaithah@gmail.com

<sup>ii</sup> Senior Lecturer, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. issa@um.edu.my

<sup>iii</sup> Senior Lecturer, Department of Syariah and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya. mrmkl@um.edu.my

<b>Abstract</b>	<p><i>This study aimed to identify the extent of commitment Kuwait public institution for social security in requirements of international accounting standard No. (19) For Employee Benefits. The study population included the Kuwaiti Public Institution for Social Security, and the sample consisted of (78) respondents from financial managers, department heads, their deputies, and accountants working in the financial and accounting departments of the institution. The study is one of the field studies in which the researcher used the descriptive analytical method. The study found that the institution adheres to the requirements of International Accounting Standard No. (19) for short-term and long-term employee benefits and is also committed to post-service employee benefits and end-of-service benefits. It turned out that the level of this commitment was at a high level. The study recommended introducing optional and mandatory burdens to the beneficiary within the framework of individual institutions and providing salaries and wages in exchange for performing the service, along with the associated social and tax burdens.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Public, Institution, Social, Security, Accounting.</i></p>
-----------------	---

<p>هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين، شمل مجتمع الدراسة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، أما العينة فتكونت من (٧٨) مستجيباً من المديرين الماليين ورؤساء الأقسام ونوابهم والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة. تعتبر الدراسة من الدراسات الميدانية التي اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة تلتزم بمتطلبات معيار</p>	<p><b>ملخص البحث</b></p>
---	--------------------------

<p>المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل وطويلة الأجل، وتلتزم أيضا بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة ومزايا انتهاء الخدمة. وتبين أن مستوى هذا الالتزام كان بمستوى مرتفع. وأوصت الدراسة بتقديم الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية، وتوفير الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك.</p> <p>الكلمات المفتاحية: العامة، المؤسسة، الاجتماعية، للتأمينات، معيار المحاسبة.</p>	
---	--

## المقدمة

تؤدي مهنة المحاسبة دوراً كبيراً في إضفاء الأسس السليمة والفعالة على التعاملات المالية، لذلك حرصت الهيئات والمنظمات المهنية ذات الصلة بإيجاد المعايير المحاسبية الدولية التي ينبغي مواكبتها والالتزام بها، على اعتبار أنها تتضمن النهج المحاسبي السليم الذي يكفل للمؤسسات النجاح والاستمرار، وبالتالي فإن وجود المعايير والأصول المحاسبية يساهم في تطور مهنة المحاسبة، وهذا يتطلب تفعيل دور الجهات المهنية المختصة بهذه المعايير واتخاذ القرارات اللازمة لصياغة معايير يستخدمها المحاسبين ومدققي الحسابات عند معالجة البيانات المالية للمؤسسات على اختلاف أنواعها.

يهدف إصدار المعايير المحاسبية إلى توفير المعلومات المحاسبية الملائمة التي تساعد المستثمرين ومستخدمي القوائم والتقارير المالية في ترشيد أحكامهم واتخاذ قراراتهم، وبالتالي رفع كفاءة الأسواق المالية وتحقيق المزيد من المنافع للاقتصاد الوطني (ناجي، ٢٠٢٠).

تساعد معايير المحاسبة في توفير نماذج قياس وإفصاح تسترشد بها المؤسسات عند إعداد وعرض قوائمها المالية، ولذلك فإن هذه المعايير تحظى بأهمية كبيرة من جانب أسواق رأس المال والهيئات الأكاديمية ومهنة المحاسبة ومستخدمي القوائم المالية في معظم دول العالم بسبب أهميتها في زيادة استيعاب المستثمرين ومستخدمي القوائم والتقارير المالية للمعلومات المدرجة بتلك القوائم والتقارير (الناقلي، ٢٠٢٠).

ومن المعايير الدولية معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين والذي يشمل نطاقه مزايا قصيرة وطويلة الأجل ومزايا انتهاء الخدمة وما بعد انتهاء الخدمة، وهذه المزايا تتراوح ما بين الأجور والرواتب التي يتقاضونها والمكافآت والإجازات المدفوعة والرواتب التقاعدية والتأمين الطبي والتأمين على الحياة والإجازات الطويلة ومزايا العجز والمشاركة بالأرباح وتعويضات نهاية الخدمة وغيرها.

## مشكلة الدراسة وعناصرها

بالرغم من ضخامة حجم الموجودات المتراكمة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية في الوقت الحاضر واستمرار توقع تزايدها جراء تحقيقها لفوائض مالية في المدى المنظور، إلا أنه توجد مشكلة تتمثل في مدى التزامها بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين، حيث أن عدم تطبيق المعيار يتسبب في نقص البيانات المالية التي ينبغي معالجتها في القوائم والتقارير المالية الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

وقد أظهرت نتائج دراسة (العجمي، ٢٠١٥) أن تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين يوفر للمستفيدين ضرورات الحياة لأفراد أسرهم بعد وفاتهم، ويسهم في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للمستفيدين وتمكنهم من مواجهة المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية التي يتعرضون لها ويخفف آثار وفاة العائل. ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

**السؤال الأول:** ما مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار

المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل؟

**السؤال الثاني:** ما مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار

المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل؟

**السؤال الثالث:** ما مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار

المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة؟

**السؤال الرابع:** ما مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار

المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة؟

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين. وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

١. التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة

الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل.

٢. التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة

الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل.

٣. التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة

الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة.

٤. التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة.

### أهمية الدراسة

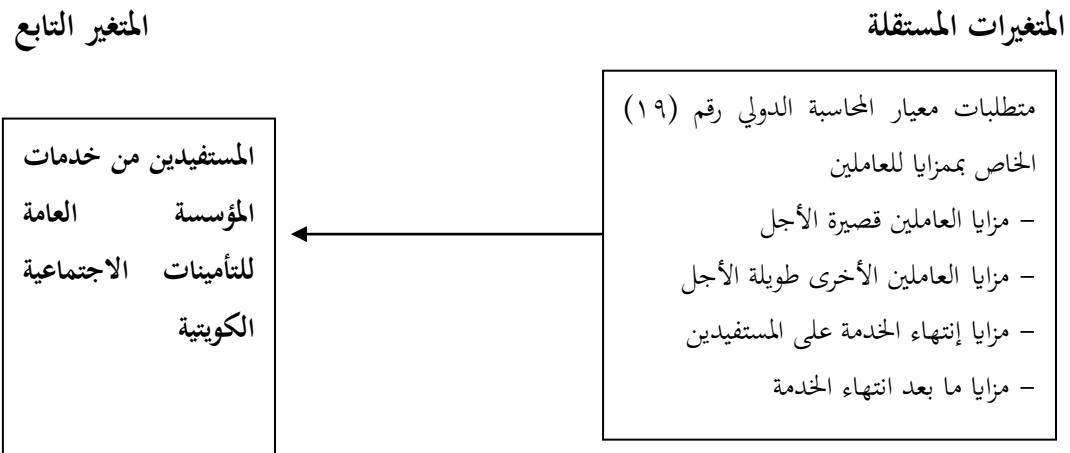
تكمن أهمية البحث من خلال النظر إلى الدور الذي تؤديه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية في المحافظة على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في دولة الكويت، الأمر الذي يتطلب بقاء وضعها المالي قوي ومتين من خلال المحافظة على أموالها لمواجهة تقلبات وظروف المستقبل، لذلك من الممكن أن تستفيد المؤسسة من نتائجها بالشكل الذي يساعدها على الالتزام بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين، حيث يؤمل أن تقدم هذه الدراسة معرفة جديدة تتعلق بدرجة الالتزام مما قد يفيد المسؤولين عن التخطيط لمستقبل المؤسسة.

### فرضيات الدراسة

- الفرضية الأولى: أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لا تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل.
- الفرضية الثانية: أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لا تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل.
- الفرضية الثالثة: أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لا تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة.
- الفرضية الرابعة: أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لا تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة.

### نموذج الدراسة

قام الباحث بتصميم نموذج خاص بهذه الدراسة يوضح علاقات المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع، والشكل التالي رقم (١) يوضح هذا النموذج.



الشكل (١) نموذج الدراسة

المصدر: النموذج من إعداد الباحث اعتماداً على متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين.

### مصطلحات الدراسة

تم تحديد معاني المصطلحات التي يشملها نطاق معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، وكما وردت وتناولها المعيار نفسه، وكما وردت في بعض المراجع، وكما يلي:

المعيار المحاسبي الدولي (١٩): هو معيار لبيان المحاسبة والإفصاح الخاصة بمزايا العاملين، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالإعتراف بأي إلتزام يستحق عند قيام عامل بتقديم خدمة لها لمقابلة مزايا العاملين التي ستقوم بدفعها لهم في المستقبل، وبأي مصروف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المزايا الاقتصادية الناشئة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف مقابل منافع أو مزايا للعاملين (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام ١٩٩٨).

مزايا العاملين: هي كافة أشكال العوض الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها العاملون (غانم، ٢٠٠٢، ص ٩). وتم قياس هذه المزايا وفق معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) وتشمل مزايا العاملين ما يلي:

١. مزايا العاملين قصيرة الأجل: هي المزايا الممنوحة للعاملين التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم خلالها الموظفون الخدمة، ويستثنى منها المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة ومزايا التعويضات التي تمنح بصورة حقوق ملكية مثل الرواتب والأجور والإجازات السنوية المدفوعة (حمدان، ٢٠١٠، ص ١).

٢. مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل: هي المزايا الممنوحة للعاملين التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون خدماتهم، ويستثنى منها مزايا ما بعد انتهاء الخدمة ومزايا نهاية الخدمة ومزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام ١٩٩٨).

٣. مزايا ما بعد انتهاء الخدمة: هي المزايا الممنوحة للعاملين والمستحقة بعد إكمال فترة الخدمة، ويستثنى منها المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة ومزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام ١٩٩٨).
٤. المزايا بعد انتهاء الخدمة: هي تلك الترتيبات الرسمية أو غير الرسمية التي تقوم المنشأة بموجبها بتقديم مزايا بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (حمدان، ٢٠١٠، ص ١).

### منهج الدراسة

دراسة ميدانية اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، بهدف التعرف على مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين

### مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، بفروعها المبني الرئيسي، فرع غرناطة، فرع مشرف، مشروع الحكومة مول. حسب ما نشر على (موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، <http://www.pifss.gov.kw>، تاريخ الدخول، ٦-١٢-٢٠٢٠). أما عينة الدراسة فتم اختيارها من المديرين الماليين ورؤساء الأقسام ونوابهم والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة، وقد تم توزيع (١٠٠) استبانة من خلال شبكة الانترنت بسبب الظروف التي فرضتها جائحة كورونا. وقد تم استرداد (٧٨) استبانة تم اعتمادها في التحليل الإحصائي ونسبة (٧٨%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، ولعل ارتفاع نسبة الاستجابات يعود لطريقة التوزيع التي تمت من خلال الانترنت.

### أداة جمع البيانات

اختار الباحث من بين أدوات جمع البيانات الاستبانة، وقد تم بناءها وتكييفها بالاعتماد على متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين. وقد تكونت من فقرات تم بناءها وتكوينها وتوزيعها على أفراد وحدة العينة. وباستخدام عبارات تقييمية لتحديد أهمية إجابات العينة المبحوثة. وتم اعتماد مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، (موافق تماما ٥ علامات، موافق ٤ علامات، موافق إلى حد ما ٣ علامات، غير موافق علامتان، غير موافق إطلاقا علامة واحدة). والملحق رقم (١) يبين نموذج الاستبانة كما تم توزيعه على المستجيبين. كما قام الباحث بإخضاع الاستبانة لعدة اختبارات هي:

١. اختبار الصدق الظاهري: قام الباحث بعرض الاستبانة على أساتذة من ذوي الخبرة والاختصاص وهيئة محكمين مختصين بعلم المالية والمحاسبة للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وتم إجراء التعديلات المقترحة منهم.
٢. اختبار ثبات الأداة: تم اختبار الاتساق الداخلي لمعرفة مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات باستخدام معامل كرونباخ ألفا والتي بلغت (٨٥.٩ %) وهي نسبة مقبولة.
٣. تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة إعادة الاختبار وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية من خارج عينة الدراسة، ومن ثم إعادة تطبيقها بعد فاصل زمني مدته أسبوعين على نفس عينة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) وتحديد معامل الثبات للاختبارين من أجل الحصول على مستوى مقبول من التأكد من ثبات الإجابة في كلا المرتين من خلال إعادة توزيع ما نسبته (١٠%) من عدد الاستبانات التي تم توزيعها أول مرة، أي (٦) استبانات مرة أخرى على عينة عشوائية من عينة الدراسة، هذا بعد انقضاء (١٤) يوما على توزيع واسترجاع الاستبانة أول مرة من عينة الدراسة.

### مصادر جمع البيانات والمعلومات

تعتمد الباحث على نوعين من مصادر المعلومات وكما يلي:

١. البيانات الثانوية: حيث تم الرجوع إلى المصادر المكتبية ومراجعة الأدبيات السابقة، لوضع الإطار النظري لهذه الدراسة، وتحديدًا تم الرجوع إلى كتب المحاسبة والمواد العلمية المكتوبة والمنشورة حول متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين، كذلك الأدلة والنشرات والتقارير الشهرية والسنوية الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.
٢. المصادر الأولية: وهي البيانات التي حصل عليها الباحث من خلال استبانة تم تصميمها بشكل يتناسب مع الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة.

### أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

تم استخراج النتائج الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. الوسط الحسابي: وذلك لتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة.
٢. الانحراف المعياري: لتحديد مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.
٣. التكرارات والنسب المئوية: لوصف آراء العينة المبحوثة حول متغيرات الدراسة.
٤. اختبار t-test: (One sample t- test): حيث تم استخدامه في اختبار فرضيات الدراسة.

## الدراسات السابقة

هدفت دراسة (Mc Morrow & Roeger, 2012) إلى التعرف على واقع إصلاح التقاعد في دول الاتحاد الأوروبي، من خلال استعراض للجدل القائم وتقييم عملي للخيارات الرئيسية لسياسة الإصلاح، وبينت الدراسة أن الاقتصاديات المتقدمة شهدت خلال العقود الثلاثة الأخيرة موجة عارمة من الاهتمام سواء من الاقتصاديين أو السياسيين لإصلاح أنظمة التقاعد في هذه البلدان.

هدفت دراسة العجمي، (٢٠١٥) إلى التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، وتوصلت إلى أنه يوجد تأثير لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين (مزايا العاملين قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، مزايا إنهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

كشفت دراسة (Gecckin, 2015) عن تأثير الإصلاحات في الرعاية الاجتماعية على حياة المستفيدين من المساعدة الاجتماعية، وخصوصاً على المرأة المعيلة الذي تعتمد على المساعدة الاجتماعية في مدينة صغيرة في جنوب أونتاريو، وتوصلت الدراسة إلى أن المشروع البحثي من قبل المرأة المعيلة في المقابلات يشير إلى أن الأمهات العازبات لا تزال تناضل من حيث تلبية الاحتياجات الأساسية لهم، مثل الطعام والملابس والأدوية والإسكان للعائلات ذات الدخل المنخفض هو مصدر قلق لهم.

كما هدفت دراسة (Heller et. al, 2016) إلى بيان أهم قضايا إصلاح التقاعد في الأردن، وقامت الدراسة باستعراض واقع أنظمة التقاعد القائمة في الأردن، وأبرزت مواطن الضعف في كل نظام فيها سواء نظام التقاعد الحكومي المدني أو العسكري، وكذلك نظام التقاعد في مؤسسة الضمان الاجتماعي. وأشارت الدراسة إلى أن الموقف المالي الحالي لمؤسسة الضمان الاجتماعي يعتبر موقفاً قوياً وستستمر المؤسسة في بناء احتياطات مالية في المدى المنظور.

وتناولت دراسة سعيد، والاعواطي، (٢٠١٨) إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي وتقييم مزايا المستخدمين حسب المخطط المحاسبي الوطني الجزائري، وبينت الدراسة أن المؤسسات الجزائرية قد قامت بتغيير أرقام الحسابات، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة، وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم من جهة أخرى، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام.

هدفت دراسة (نجيب، ٢٠١٩) إلى التعرف على درجة التوافق بين تدابير الضمان الاجتماعي التأمينية وغير التأمينية وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي، وبينت الدراسة أن هناك توافق وتكامل التدابير التأمينية القومية والفئوية (نظم التأمين الاجتماعي القومية ونظم الصناديق الفئوية)، كذلك أشارت إلى وجود توافق التدابير التأمينية مع تدابير المساعدات العامة والإعانات العائلية.

وأخيراً هدفت دراسة (Westland et. al, 2019) إلى بيان أنظمة الضمان الاجتماعي والذي يتمثل في تخفيض حدة الآثار السلبية التي يواجهها الإنسان عند الكبر والناجمة أساساً عن عدم مقدرته في الحصول على أجر مقابل العمل. وقد أشارت الدراسة إلى وجود نظامين من أنظمة الضمان تعاملًا مع حاجة المسنين إلى الدخل في سني كهولتهم.

### الفجوة البحثية والارتباط بالدراسات السابقة

لقد استعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وقد شمل هذا الاستعراض كل من الدراسات العربية والدراسات الأجنبية والتي افتقرت إلى وجود دراسات حول مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. باستثناء دراسة العجمي، (٢٠١٥) التي تناولت أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

تتمثل الفجوة البحثية في قلة الدراسات التي تعرضت لموضوع منافع أو مزايا العاملين في معايير المحاسبة الدولية بشكل شامل في دولة الكويت، لذلك فإن هذه الدراسة تعتبر إسهاماً جاداً في تحقيق إضافة علمية في هذا المجال، وفي تناولها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية والأخذ بعين الاعتبار متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) في المؤسسة، الأمر الذي يضيف عليها صفة الشمولية وقابلية التعميم.

### الإطار النظري

#### تمهيد

تؤدي أنظمة الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية دوراً كبيراً في بناء واستقرار المجتمعات، وباتت ظاهرة مهمة لتأمين حياة الأفراد ودعم الاقتصاد الوطني للدول، فهذه الأنظمة تقوم بأدوار عظيمة تتمثل بالاهتمام بتأمين مستوى مقبول لمعيشة الأفراد المشمولين والمؤمن عليهم بموجب أحكام تلك الأنظمة، وبما ينعكس من آثار إيجابية على حياتهم بتوفير مصدر رزق لهم.

تسعى أنظمة الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية للوصول إلى تحقيق أهدافها ومواجهة مخاطر إصابات العمل والأمراض والشيخوخة والعجز، بالإضافة إلى أن هذه الأنظمة تبذل جهوداً للتخفيف من الآثار التي تنجم عن وفاة معيل الأسرة المشترك في المؤسسة التي يقع على عاتقها مهمة تأمين دخل مناسب لهذه الفئة (Cecckin, 2015).

إن المتبع للتطورات المالية التي شهدتها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت منذ نشأتها ولغاية الوقت الحاضر، يلاحظ أن إجمالي أصولها آخذة بالتزايد عاماً بعد آخر، حتى أصبح متجمع

ما لديها من أموال كبيراً بصورة ملحوظة، ومن المفروض أن تشكل الأموال المتجمعة لديها رافداً قوياً للاقتصاد الوطني لدولة الكويت يعزز القاعدة الإنتاجية المحلية ويسهم في زيادة معدلات التشغيل في سوق العمل الوطني.

وقد ازدادت تلك الأهمية نتيجة التطورات المستمرة في البيئة الاقتصادية العالمية والتي ينجم عنها العديد من المشكلات المحاسبية والتي تحتاج إلى معايير محاسبية تساعد المؤسسات في قياس العناصر المرتبطة بها، بالإضافة إلى ارتباط تلك المعايير بالقوائم والتقارير المالية وما تتضمنه من بيانات ومعلومات وأسس قياس يتم إتباعها للوصول إلى معظم عناصر هذه التقارير.

ونظراً لتزايد انعكاسات التطورات على الاقتصاديات المحلية، أصبح تقييم المزايا الخاصة بالعاملين يحتاج لخصوصيات حديثة تتماشى والتطورات الحاصلة في هذا المجال، لهذا كان التوجه نحو النظام المحاسبي المالي والمستمد من المعايير المحاسبية الدولية الأثر البالغ على عملية تقييم هذه المزايا في دولة الكويت من خلال تطبيق المعيار المحاسبي الدولي ١٩ الذي تبناه النظام المحاسبي المالي.

لذلك تسعى الصناديق التابعة للمؤسسات العامة للتأمينات الاجتماعية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، منها هدف الحفاظ على القيمة الحقيقية للأصول المستثمرة وتنميتها من خلال تحقيق عائد مالي مجزٍ عليها يكفل للصندوق الوفاء بالتزاماته المستقبلية تجاه العاملين والمؤمن عليهم

### مفهوم التأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته وأفراد أسرته بعد وفاته، وقد اختلفت المعايير والمفاهيم والتعريفات التي قدمت بشأنها، والتأمينات الاجتماعية تعتبر حديثة النشأة نسبياً وهي على درجة عالية من الأهمية بين سائر النظم الاجتماعية الأخرى، وهو أحد النظم الاجتماعية السائدة والمطبقة في غالبية دول العالم، إلا أنه نظام ذو طبيعة خاصة، وذو سمات مميزة عن غيره من الأنظمة (Bodie, 2019).

تعرف التأمينات الاجتماعية على أنها نوع من أنواع التأمين يأخذ الصفة الإلزامية التي تقرر الحماية للعاملين في حياتهم ضد الأخطار الناجمة عن إصابتهم في العمل والأمراض المهنية والبطالة، فضلاً عن تأمين الحماية لذوي المستفيدين من مخاطر وفاة المعيل (العجمي، ٢٠١٥، ص ١٣).

ويشير (نجيب، ٢٠١٩، ص ٦) إلى أن التأمينات الاجتماعية هي مجموعة من الإجراءات والتدابير المتخذة ضد المخاطر التي تحيط بالعاملين أثناء أداء واجباتهم، من خلال تحويلها لهيئة حكومية تكون ملزمة بموجب القانون بتقديم المزايا والمنافع النقدية أو الخدمات إلى المؤمن عليهم بحالة وقوع خسائر معينة.

ويعرف الباحث التأمينات الاجتماعية بأنها نظام تقوم الدولة بوضعه والإشراف عليه ليكفل لأفراد المجتمع العاملين بمختلف المؤسسات الرسمية والخاصة دخلاً مالياً مقابل ناتج عن ممارستهم لمهام ووجبات مهنة معينة، وهو نظام يقوم على حماية العاملين عند تعرضهم للمخاطر أو إحالتهم إلى التقاعد.

### معييار المحاسبة الدولي رقم (١٩)

يحدد المعيار المحاسبي الدولي ١٩ منافع المستخدمين المتطلبات المحاسبية للاستحقاقات المستخدمين، بما في ذلك الاستحقاقات قصيرة الأجل مثل الأجور والرواتب والإجازات السنوية واستحقاقات ما بعد التوظيف مثل معاشات التقاعد والمزايا الأخرى طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة واستحقاقات نهاية الخدمة (حماد، ٢٠١٨).

وقد صدر المعيار المحاسبي الدولي ١٩ منافع المستخدمين في عام ١٩٩٨ وكان التطبيق الفعلي في بداية ١٩٩٩، ولم يبق هذا المعيار على حالة فقد تم التعديل فيه والتغيير من قواعده ومواده حيث كان آخر تعديل اجري عليه عام ٢٠١١ حيث سمح بان تظهر الأرباح والخسائر الأكتوارية\* على معاشات التقاعد والسارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرح معالجة لاستحقاقات نهاية الخدمة، وتحديدًا نقطة الوقت المناسب لاعتراض المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وأصبحت هذه التغييرات سارية المفعول في بداية عام ٢٠١٣ (سعيد والاغواطي، ٢٠١٣، ص ١٠).

ويتعلق معيار المحاسبة الدولي رقم ١٩ بمنافع أو مزايا العاملين، حيث يلقي هذا المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمتهم، وكذلك المنافع بعد التقاعد، بالإضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية، وتشمل مزايا العاملين على ما يلي: (حمدان، ٢٠١٠، ص ٢)

١. مزايا العاملين قصيرة الأجل: وتتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل كالرواتب والأجور ومساهمات التأمينات الاجتماعي والإجازات السنوية المدفوعة والمكافآت المستحقة خلال ١٢ شهراً من نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظف الخدمة، كما تتضمن هذه الالتزامات الرواتب والأجور ومساهمة المؤسسة في الضمان الاجتماعي؛ ومجموع التعويضات المالية الممنوحة للمستخدمين بما في ذلك تلك الممنوحة للمديرين ومختلف الأعوان مقابل تأدية الخدمة؛ والمزايا حسب طبيعتها كالسكن والسيارة والخدمات المجانية أو الإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين (سعيد والاغواطي، ٢٠١٣، ص ١١)

\* الأكتوارية هي نوع من العلوم التي تختص بالمستقبل، وتعتمد على مبدأ تخمين المخاطر، وذلك عن طريق استخدام الطرق الحسابية والإحصائية في تقدير "حجم المخاطر" في مجال الصناعات المالية والتأمين، عن طريق دراسات ومباحث علمية في هذا المجال، يقوم بها فئة من المؤهلين علمياً وذوي الخبرة (الموقع الإلكتروني: <http://mawdoo3.com> تاريخ الدخول، ١٤-٢٠١٥، الساعة ٧ مساءً).

٢. مزايا ما بعد انتهاء الخدمة (التقاعد): هي المنافع الواجب تأديتها للعاملين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية، مثل الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة والعناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة (حمدان، ٢٠١٠، ص ١)
٣. مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل: هي المنافع الواجب تأديتها على المدى الطويل، بما في ذلك إجازة الخدمة الطويلة، إجازة التفرغ للبحث، إجازة الاحتفال بالمناسبات، مزايا الخدمة الطويلة الأخرى، مزايا العجز طويلة الأجل، المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح، المكافآت والتعويضات المؤجلة (حمدان، ٢٠١٠، ص ٢).
٤. مزايا انتهاء الخدمة: وهي المزايا التي يستحقها العاملون والتي تستحق على المنشأة لقيامها بإنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي، أو نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختيارياً والمتعلق بقبوله ترك العمل مقابل منحه منافع نتيجة لذلك القرار، إضافة إلى المزايا المقدمة إما للموظفين أو لمن يعيلونهم ويمكن تسويتها من خلال دفعات أو تزويد بالبضائع أو الخدمات التي تتم إما مباشرة للموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم أو لآخرين مثل شركات التأمين (سعيد والاغواطي، ٢٠١٣، ص ١١).

#### نبذة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

أنشئت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بموجب المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم ٩ لسنة ٢٠١١ بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ والمرسوم بالقانون رقم (١٢٨) لسنة ١٩٩٢ بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠١ بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (٢٠١١/٩).

وتتولى المؤسسة مسؤولية توفير التأمينات الاجتماعية للعاملين في القطاع العام والخاص، وتغطي تأمينات المؤسسة في الوقت الحالي حالات الاعتلال الطبيعي وتقاعد الشيخوخة والموت وكذلك إصابات العمل والأمراض الناجمة عن تلك الإصابات، ويتولى إدارة شؤون المؤسسة والإشراف على أعمالها مجلس إدارة من بين أبرز مهامه رسم السياسة العامة للمؤسسة ووضع الخطة العامة لاستثمار أموالها، وفي سبيل تحقيق المهام الموكولة له، شكل المجلس عدداً من اللجان من بين أعضائه من بينها لجنة الاستثمار التي تتولى مهام اتخاذ القرارات الاستثمارية ضمن إطار الخطوط العامة للسياسة الاستثمارية التي وضعتها المؤسسة لتوظيف فوائدها المالية.

تهدف المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية في إطار ما رسمه لها قانونها إلى بناء نظام ضمان اجتماعي إلزامي يؤمن العيش الكريم للمواطن وأفراد أسرته، ويرسخ أسباب الطمأنينة للمؤمن عليهم مادياً ومعنوياً بما يؤدي إلى تعزيز استقرارهم وزيادة إنتاجيتهم، هذا بالإضافة إلى المساهمة من خلال استثمار

الفوائض المالية المتجمعة لديها في المشاريع التنموية في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني، وخاصة منها ذات المردود الاقتصادي وذات المساس والبعث الاجتماعي، بحيث تكفل هذه المساهمات إيجاد فرص عمل جديدة ومتجددة للقوى العاملة وتوسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني جنباً إلى جنب مع تحقيق العوائد المالية المحزية عن هذه الاستثمارات (موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الكويتي الإلكتروني، <http://www.pifss.gov.kw>، تاريخ الدخول، ٦-١٢-٢٠٢٠).

### تحليل النتائج واختبار الفرضيات

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين، وكانت النتائج كما يلي:

ت	(العبارات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مدى الالتزام
١	تقدم المؤسسة الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية	3.5786	.88740	٥	متوسطة
٢	تمنح المؤسسة العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات	3.8714	.73658	١	مرتفعة
٣	تقوم المؤسسة بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك	3.7464	.80040	٣	مرتفعة
٤	تمنح المؤسسة العاملين المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر	3.8536	.86188	٢	مرتفعة
٥	توفر المؤسسة الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة	3.7071	.85936	٤	مرتفعة
	<b>مزايا العاملين قصيرة الأجل</b>	<b>3.7514</b>		<b>مرتفعة</b>	

الجدول ١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمزايا العاملين قصيرة الأجل

يشير الجدول رقم (١) إلى أن مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل، كانت بالمستوى المرتفع، وتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين 3.5786 - 3.8714 وجاءت أربع فقرات بالمستوى المرتفع من الالتزام، إذ بلغ

المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.7514) أما قيم الانحراف المعياري المنخفضة فتشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

ت	(العبارات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مدى الالتزام
٦	تمنح المؤسسة مزايا العجز طويلة الأجل	3.7500	.85237	٤	مرتفعة
٧	تمنح المؤسسة إجازة الاحتفال بالمناسبات	3.6007	.70829	٥	متوسطة
٨	تمنح المؤسسة إجازة الخدمة الطويلة	3.9193	.82690	١	مرتفعة
٩	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المكافآت والتعويضات المؤجلة	3.8071	.94202	٣	مرتفعة
١٠	تمنح المؤسسة إجازة التفرغ للبحث	3.8750	.95382	٢	مرتفعة
	<b>مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل</b>	<b>3.7904</b>			<b>مرتفعة</b>

الجدول ٢ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل

يشير الجدول السابق (٢) إلى أن مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل، كانت بالمستوى المرتفع، وتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين 3.6007 - 3.9193 وجاءت أربع فقرات بالمستوى المرتفع من الالتزام. إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.7904) أما الانحراف المعياري فقد تبين أن قيمه المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

ت	(العبارات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مدى الالتزام
١١	تكفل المؤسسة مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية	3.6500	.85237	٤	متوسطة
١٢	تقدم المؤسسة المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم	3.6607	.70829	٥	متوسطة
١٣	تكفل المؤسسة التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة	3.8393	.82690	١	مرتفع
١٤	تقدم المؤسسة العناية الطبية ما بعد انتهاء	3.7071	.94202	٣	مرتفع

الخدمة				
١٥	تقدم المؤسسة الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى	3.7750	.95382	٢ مرتفع
	مزايا ما بعد انتهاء الخدمة	3.7264		مرتفعة

الجدول ٣ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمزايا ما بعد انتهاء الخدمة

يشير الجدول السابق (٣) إلى أن مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة، كانت بالمستوى المرتفع، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين 3.8393 - 3.6607 وجاءت ثلاث من الفقرات بالمستوى المرتفع من الالتزام. إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.1480) أما الانحراف المعياري فان القيم المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

ت	(العبارات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مدى الالتزام
١٦	تمنح المؤسسة المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة	3.8286	.96641	١	متوسطة
١٧	تقدم المؤسسة مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي	3.8250	.81743	٢	متوسطة
١٨	تمنح المؤسسة منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل	3.5893	.58281	٥	متوسطة
١٩	تمنح المؤسسة المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح	3.7071	.82929	٣	متوسطة
٢٠	تقدم المؤسسة مزايا شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية	3.6500	.97954	٤	متوسطة
	مزايا إنتهاء الخدمة	3.7200			مرتفعة

الجدول ٤ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمزايا إنتهاء الخدمة

يشير الجدول السابق (٤) إلى أن مدى التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة، كانت بالمستوى المرتفع، وتراوح متوسطاتها الحسابية ما بين 3.8286-3.5893 وجاءت ثلاث فقرات بالمستوى المرتفع من الالتزام. إذ بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.7200) أما الانحراف المعياري فان القيم المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

### اختبار فرضيات الدراسة

قبل أن نبدأ في تطبيق الاختبارات المستخدمة للتأكد من صحة الفرضيات، فقد تم القيام بإجراء بعض الاختبارات القبليّة، وذلك من أجل بيان مدى ملائمة البيانات لتلك الافتراضات التي تقوم عليها هذه التحليلات وللتأكد من صحتها وموثوقيتها، فقد تم إجراء اختبار مصفوفة ارتباط بيرسون (VIF) Multicolleniarity وذلك لاختبار التداخل بين المتغيرات، (Sekaran, 2018). وتم استخراج مصفوفة ارتباط بيرسون وتبين أن أعلى معامل ارتباط بلغ ٠.٧٠٨ وبالتعويض في القانون التالي نجد:

$$VIF = \frac{1}{1 - (r)^2}$$

$$VIF = \frac{1}{1 - (0.708)^2}$$

$$VIF = \frac{1}{1 - 0.498736}$$

$$= 2$$

وبما أن VIF بلغت ٢ وهي أقل من ٥ فهذا يعني عدم وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة (Sekaran, 2018). كما تم إجراء اختبار معاملات الارتباط لنموذج الانحدار المتعدد وتبين أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات قد بلغت (٠,٦٧٢)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (٠.٤٧٢)، وهذه القيمة تشير إلى أنه عند إضافة متغير مستقل للنموذج فإن قيمته سوف ترتفع حتى لو لم يكن هناك أهمية للمتغير المستقل في النموذج لان زيادة مجموع المربعات العائدة للانحدار SSR مع ثبات مجموع المربعات الكلية SST لهذا يتم حساب معامل التحديد المعدل (Adjust) والذي يأخذ بالاعتبار الزيادة الحاصلة في

درجات الحرية، والتي بلغت قيمته (٠,٤٧٣)، وعليه فإن المتغيرات المستقلة استطاعت أن تفسر (٠.٤٧٢%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع في حين يعزى الباقي إلى عوامل أخرى. بعد ذلك تم إجراء اختبار الفرضيات تم استخدام (One Sample T. Test) للمقارنات الثنائية، وفيما يلي النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار الفرضيات.

١. اختبار الفرضية الأولى: وتنص هذه الفرضية على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل ".

المتغير	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	قيمة t المعنوية Sig-t	القرار الإحصائي
مزايا العاملين قصيرة الأجل	18.086	١.٩٦	.000	رفض الفرضية العدمية

الجدول ٥: نتائج اختبار T. test للفرضية الأولى

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (٥) أن قيمة t المحسوبة بلغت (18.086) في حين تم استخراج قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن قيم t المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل ". ويؤكد ذلك قيمة Sig. المعنوية والتي تساوي صفرًا.

٢. اختبار الفرضية الثانية: وتنص هذه الفرضية على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل ".

المتغير	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	قيمة t المعنوية Sig-t	القرار الإحصائي
مزايا العاملين طويلة الأجل	17.827	١.٩٦	.000	رفض الفرضية العدمية

الجدول ٦: نتائج اختبار T. test للفرضية الثانية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (٦) أن قيمة t المحسوبة بلغت (17.827) في حين تم استخراج قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن قيم t المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل ". ويؤكد ذلك قيمة Sig. المعنوية والتي تساوي صفراً.

٣. اختبار الفرضية الثالثة: وتنص هذه الفرضية على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة.

القرار الإحصائي	قيمة t المعنوية Sig-t	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	المتغير
رفض الفرضية العدمية	.000	١.٩٦	16.633	مزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة

الجدول ٧: نتائج اختبار T. test للفرضية الثالثة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (٧) أن قيمة t المحسوبة بلغت (16.633) في حين تم استخراج قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن قيم t المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة ". ويؤكد ذلك قيمة Sig. المعنوية والتي تساوي صفراً.

٤. اختبار الفرضية الرابعة: وتنص هذه الفرضية على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة ".

القرار الإحصائي	قيمة t المعنوية Sig-t	قيمة t الجدولية	قيمة t المحسوبة	المتغير
رفض الفرضية العدمية	.000	١.٩٦	10.441	مزايا انتهاء الخدمة

الجدول (٨) نتائج اختبار T. test للفرضية الرابعة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (٨) أن قيمة  $t$  المحسوبة بلغت (10.441) في حين تم استخراج قيمتها الجدولية البالغة (١.٩٦)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن قيم  $t$  المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على " أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة ". ويؤكد ذلك قيمة  $Sig.$  المعنوية والتي تساوي صفرًا.

## النتائج

يمكن تلخيص نتائج الدراسة بما يلي:

١. أظهرت النتائج أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل. وأن درجة الالتزام كانت بالمستوى المرتفع، وتبين أن المؤسسة تمنح العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين والمنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر، بالإضافة إلى أنها تقوم بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والحجائية المرتبطة بذلك.
٢. أظهرت النتائج أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين طويلة الأجل. وأن درجة الالتزام كانت بالمستوى المرتفع، وتبين أن المؤسسة تمنح إجازة الخدمة الطويلة وإجازة التفرغ للبحث وتقديم المكافآت والتعويضات المؤجلة.
٣. أظهرت النتائج أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا العاملين ما بعد انتهاء الخدمة. وأن درجة الالتزام كانت بالمستوى المرتفع، وتبين أن المؤسسة تكفل التأمين على الحياة ما بعد إنهاء الخدمة، وتقدم الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى والعناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة.
٤. أظهرت النتائج أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية تلتزم بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) الخاص بمزايا انتهاء الخدمة ". وأن درجة الالتزام كانت بالمستوى المرتفع، وتبين أن المؤسسة تمنح المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة، وتقدم مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي، إضافة إلى أنها تمنح المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح.

## التوصيات

يوصي الباحث المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بما يلي:

١. تقديم الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية.
٢. توفير الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة مع الأعباء الاجتماعية والحجائية المرتبطة بذلك.

٣. منح العاملين إجازة الاحتفال بالمناسبات وتمكينهم من توفير ضرورات الحياة لهم.
٤. منح مزايا العجز طويلة الأجل لزيادة قدرتهم على مواجهة المخاطر الناجمة عن إصابات العمل.
٥. تقديم المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم.
٦. ضرورة كفالة مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية للمستفيدين.
٧. منح منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريًا والمتعلق بقبوله ترك العمل.
٨. تقديم مزايا شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية.

## المراجع

- حماد، طارق عبد العال. ٢٠١٨. دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها حالات خاصة وعمليات محلولة. القاهرة، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة ٢.
- حمدان، مأمون. ٢٠١٠. معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر. السورية: منشورات جمعية المحاسبين القانونيين السورية.
- سعيد، أمين والأغواطي، يونس. ٢٠١٨. إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي. الجزائر: جامعة الوادي، بحث مقدم إلى الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والمنعقد يومي ٥ - ٦ مايو ٢٠١٨.
- العجمي، احمد عبدالله. ٢٠١٥. أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (١٩) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. المفرق، الأردن: جامعة آل البيت، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، رسالة ماجستير.
- غانم، محمود السيد. ٢٠٠٢. نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر. مصر: جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، بحث مقدم إلى مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، المنعقد في الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر ٢٠٠٢.
- القانون رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠١ بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (٢٠١١/٩).
- المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم ٩ لسنة ٢٠١١ بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦.
- المرسوم بالقانون رقم (١٢٨) لسنة ١٩٩٢ بنظام التأمين التكميلي.
- مؤسسة التأمينات الاجتماعية الكويتية الإلكتروني. <http://www.pifss.gov.kw> (تاريخ الدخول، ٦-١٢-٢٠٢٠).
- النابلسي، محمد سعيد. ٢٠٢٠. دراسة إصلاح أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الأردن وعلاقته بتنمية الاستثمار. عمان: منشورات مركز الإنماء الأردني.

ناجي. ٢٠٢٠. المعايير المحاسبية ومدى توافقها مع المعايير المحاسبية الدولية على تطوير الممارسات المحاسبية بالعراق. مجلة الإداري، ١٨ (٦٤): ١٢-٥٣.

نجيب، سامي. ٢٠١٩. التوافق بين تدابير الضمان الاجتماعي وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي للضمان الاجتماعي. بعنوان: نحو سياسات إجتماعية وتأمينية فاعلة في الوطن العربي، المنعقد في مدينة شرم الشيخ. خلال الفترة من ١٩ - ٢١ كانون الأول، عام ٢٠١٩.

## REFERENCES

- Bodie, Z., Kane, A., & Marcus, A., J. 2009. *Investments*. New York: Mc Grow-Hill, 4th Ed.
- Cecckin, B. 2015. *The Impact of Social Welfare Reform and Workfare on Lone-Parent Female Headed Households in The Niagara Region*. Canada: Brock University
- Hamad, Tariq 'Abd al-'Al. 2018. *Dalil Tatbiq al-Ma'ayir al-Muhasabiyyah al-Dawliyyah Wa - al-Ma'ayir al-Mutawafiqah Ma'aha Halat Khassah Wa 'Amaliyyat Mahlulah*. al-Qahirah, Misr: al-Dar al-Jami'iyah Li al-Nashr Wa Al-Tawzi', al-Taba'ah 2.
- Hamdan, Ma'mun. 2010. *Mi'yar al-Muhasabah al-Dawliyy al-Tasi' 'Ashar*. al-Suriyyah: Manshurat Jam'iyyah al-Muhasabin al-Qanuniyyin al-Suriyyah.
- Heller, P. S., Amieva H. J., Clements, B., & Tinios, P. 2016. *Jordan: Pension Reform Issues*. Washington DC: International Monetary Fund.
- Sekaran, U. 2018. *Research Methods for Business, A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley and Sons Inc.

## Journal

- Mc Morrow, K., & Roeger, W. 2012. *EU Pension Reform – An Overview of the Debate and An Empirical Assessment of the Main Policy Reform Options*. European Commission, Directorate – General for Economic and Financial Affairs, 2(1) :162-202.
- Najjiyy. 2020. *al-Ma'ayir al-Muhasabiyyah Wa Mada Tawafiquha Ma'a al-Ma'ayir al-Muhasabiyyah al-Dawliyyah 'Ala Tatwir al-Mumarasat al-Muhasabiyyah Bi al-'Iraq*. Majallah al-Idariyy, 18(64): 12-53.
- Westland, A., Ermolieva, T., & Mackellar, L. 2019. *Analysis and Forecasting of Social Security: A Study of Robustness*. Laxenburg, Austria: International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA), 4(2): 102-139.

## Thesis & Dissertation

- al-'Ajmiyy, Ahmad 'Abdullah. 2015. *Athar Tatbiq Mutatallubat Mi'yar al-Muhasabah al-Dawliyy Raqm (19) 'Ala al-Mustafidin Min Khidmat al-Mu'assasah al-'Ammah Li al-Ta'minat al-Ijtima'iyyah al-Kuwaytiyyah*. al-Mafraq, al-Urdun: Jami'ah Ali al-Bayt, Qism al-Muhasabah, Kulliyyah al-Iqtisad Wa al-'Ulum al-Idariyyah, Risalah Majistir.
- al-Nabulusiyy, Muhammad Sa'id. 2020. *Dirasah Islah Anzimah al-Taqa'ud Wa al-Diman al-Ijtima'iyy Fi al-Urdun Wa 'Alaqatihi Bi Tanmiyyah al-Istithmar*. 'Amman: Manshurat Markaz al-Urduniyy.

## Conference

- Ghanim, Mahmud al-Sayyid. 2002. *Nash'ah Wa Tatawwur al-Ta'minat al-Ijtima'iyyah Fi Misr*. Misr: Jami'ah al-Azhar, Markaz Salih 'Abdullah Kamil Li al-Iqtisad al-Islamiyy, Bahth Muqaddam Ila Mu'tamar al-Ta'minat al-Ijtima'iyyah Bayna al-Waqi' Wa al-Ma'mul, al-Mun'aqid Fi al-Fatrah Min 13-15 Uktubar 2002 .
- Najib, Samiyy. 2019. *Al-Tawafuq Bayna Tadabir al-Daman al-Ijtima'iyy Wa Aliyyat Tahqiq Dhalik 'Ala al-Mustawiiyyin al-Qutriyy Wa al-Qawmiyy, Waraqah 'Amal Muqaddimah Ila Mu'tamar al-'Arabiyy Li al-Daman al-Ijtima'iyy*. Bi 'Unwan : Nahw Siyasiyyat

Ijtima'iyah Wa Ta'miniyyah Fa'ilah Fi al-Watan al-'Arabiyy, al-Mun'aqid Fi Madinah Sharm al-Shaykh. Khilal al-Fatrah Min 19-21 Kanun al-Awwal, 'Am 2019.

Sa'id, Amin Wa al-Aghwatiyy, Yunus. 2018. *Ishkaliyyah Hisab Mazaya (Minhah) al-Dhihab Li al-Taqa'ud Wifq al-Nizam al-Muhasabiyy al-Maliyy*. al-Jaza'ir: Jami'ah al-Wadiyy, Bahth Muqaddam Ila al-Multaqa al-Wataniyy Hawl Waqi' Wa Afaq al-Nizam al-Muhasabiyy al-Maliyy Fi al-Mu'assasat al-Saghirah Wa al-Mutawassitah Fi al-Jaza'ir Wa al-Mun'aqid Yawmiyy 5-6 Mayu 2018 .

### Law & Acts

al-Marsum al-Amiriyy al-Sadir Bi al-Qanun Raqm 9 Li Sanah 2011 Bi Ta'dil Ba'da Ahkam Qanun al-Ta'minat al-Ijtima'iyah al-Sadir bi al-Amr al-Amiriyy Bi al-Qanun Raqm (61) Li Sanah 1976.

al-Marsum Bi al-Qanun Raqm (128) Li Sanah 1992 Bi Nizam al-Ta'min al-Takmiliyy al-Qanun Raqm (25) Li Sanah 2001 Bi Ta'dil Ba'da Ahkam Qanun al-Ta'minat al-Ijtima'iyah (9/2011).

### Internet

Kuwait Social Insurance Corporation. <http://www.pifss.gov.kw> (accessed on 6/12/2020).

الملحق رقم (١): نموذج الاستبانة كما تم توزيعه على المستجيبين

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
<b>مزايا العاملين قصيرة الأجل</b>						
١	تقدم المؤسسة الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية					
٢	تمنح المؤسسة العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات					
٣	تقوم المؤسسة بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك					
٤	تمنح المؤسسة العاملين المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر					
٥	توفر المؤسسة الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة					
<b>مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل</b>						
٦	تمنح المؤسسة مزايا العجز طويلة الأجل					
٧	تمنح المؤسسة إجازة الاحتفال بالمناسبات					
٨	تمنح المؤسسة إجازة الخدمة الطويلة					

					تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المكافآت والتعويضات المؤجلة	٩
					تمنح المؤسسة إجازة التفرغ للبحث	١٠
<b>مزايا ما بعد انتهاء الخدمة</b>						
					تكفل المؤسسة مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية	١
					تقدم المؤسسة المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم	٢
					تكفل المؤسسة التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة	٣
					تقدم المؤسسة العناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة	٤
					تقدم المؤسسة الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى	٥
<b>مزايا إنتهاء الخدمة</b>						
					تمنح المؤسسة المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة	٦
					تقدم المؤسسة مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي	٧
					تمنح المؤسسة منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل	٨
					تمنح المؤسسة المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح	٩
					تقدم المؤسسة مزايا شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية	١٠

### إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.