



الجمهوريه الجزائريه الديمقرatie السعبيه  
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة  
معهد العلوم الاقتصاديه والتجاريه وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصاديه والتجاريه



2021/..... المرجع..

الميدان: العلوم الاقتصاديه والتسيير والعلوم التجاريه

فرع: العلوم الاقتصاديه

العنوان: إقتصاد نفطي وبنكي

## مذكرة بعنوان:

# واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية (ل.م.د)

"إقتصاد نفطي وبنكي"

تحت اشراف:

د عبيدي سناء

إعداد الطلبة:

- علييلي نوال

- عتابنة كريمة

## لجنة المفاوضة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	بوجنانة فؤاد
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	د عبيدي سناء
مناقشا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	سنوسى أسامة

السنة الجامعية 2021/2020



# اللهم حاجي مسر

أولاً، الشكر لله رب العالمين الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى.

ثانياً أتقدم بالشكر الجزيء إلى الدكتور المشرفة "عبددي سناء" التي لم تدخل علينا

بنصائحها الواضحة والسديدة وتعاملها في الميزنة العالمية بكل العizzات التي تركت

أنطباعاً على صفحات هذا الموضوع.

ثالثاً أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ "بوجنانة خواج" على تضليله وقبوله

الاشتراك في لجنة مناقشة هذا الموضوع مما يزيده تشريفاً كبيراً.

ثالثاً أقدم جزيل شكري وامتناني إلى الدكتورة المحترمة "أمينة قاجة" على النصائح

والتوجيهات التي قدمنها لنا خلال إعداد هذا الموضوع.

وأشكر أيضاً كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث المتواضع.

ثالثاً لا أنسى أن أشكر جميع أساتذة وموظفي المرصد الجامعي عبدالحفيظ بالصوف

على المعلومات التي قدموها لنا حول موضوع دراستنا.

وفي الأخير نشكر كل من ساندنا في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو بعيد ونتمنى

أن يكون هذا العمل في المستوى.

# الْمُؤْمِنُ

هذا هو المعلم المتأذع

لمن وفبني الحياة والآمل وعلمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

والدي العزيز والدتي العزيزة حفظهما الله وأودّهما نوراً لدني

لمن وفبني الله نعمة وجود هم في حياتي اختي العزيزة، وأختي الأعزاء، وللي

أميراتي الصغيرات مایا، آلاء، سجى، ضحى

لمن كانوا عوناني في رحلته بحثي من قریب أو بعيد لإتمام هذه الدراسة

سائلة المعنى أن يجزيكم خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

لريفيقي في المشوار التي قاسمته لحظاته رعاها الله وفتحها "عتامة كريمة"

لكل أنساتي وأهل الفضل على النين ساعدوني وقد مولاني التضحية والتوجيه

والإرشاد.

لكل من كان لهم دور على حياتي ولهم كل من أحجم قلبي ونسجم قلبي.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ପ୍ରକାଶନ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ (قُلْ إِعْمَلُوا فَسِيرِي اللَّهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

لـيـنـكـلـهـ اللـهـ بـالـسـيـبـةـ وـالـوـقـارـلـىـ مـنـ عـلـمـيـ العـطـاءـ بـدـونـ اـنـتـظـارـلـىـ مـنـ ذـحـمـلـ دـسـمـهـ بـكـلـ اـفـخـارـ اـرـجـوـ مـنـ اللـهـ اـنـ يـمـدـ فـيـ  
عـمـرـهـ لـيـرـىـ ثـمـارـاـ قـدـ حـانـ قـطـفـهـ بـعـدـ طـوـلـ اـنـتـظـارـ وـ سـتـبـقـيـ كـلـمـاتـهـ نـجـوـيـ اـهـتـدـيـ بـحـاـلـيـوـمـ وـ فـيـ اـنـفـدـ وـلـىـ الـلـهـ وـالـدـيـ اـعـزـلـىـ  
مـلـوـكـيـ فـيـ لـيـاـهـ، لـيـ مـعـنـيـ لـبـ وـ لـتـنـانـ لـىـ بـسـمـةـ لـيـاـهـ وـ سـرـ الـوـجـوـلـىـ مـنـ كـانـ وـعـانـخـاـ سـرـ نـجـاحـيـ وـ حـنـاخـاـ بـلـسـمـ جـرـاحـيـ لـىـ  
اـغـلـيـ لـبـاـيـبـ اـنـيـ لـيـبـةـ.

لِي مِنْ بَحَارٍ كَبِيرٍ وَ عَلَيْهَا أَعْتَدَ لِي شُمَّاعَةً مَتَقْدَرَةً تَتَيَّرُ ظُلْمَةً حَيَاَتِي لِي مِنْ بُوْجُوْهَا ذَكَرْتُ كُلَّ سُبْبٍ قُوَّةً وَ مُجْبَةً لَهُ حَمْدَوْهُ لِهَا لِي  
مِنْ عَرْفَتْ مَعْنَى الْحَيَاَةِ (أَخْتَي بَنِيَّة).

ل من ذر التفاؤل باعینهم و السعادة في ضيّكتهم لـ شعلة الزكاء و النور لـ الوجه المفعمة بالبراءة و بمحبتهم ازهرت زياي و تفشت براعم للغد بخفي و سندى في الحياة مسوعة، موسى و عمدار.

لِي زَمِيلَتِي الَّتِي شَارَكْتُنِي فِي إِعْدَادِ الْمَذْكُورَةِ وَتَقَاسَمْنَا الصَّعُوبَاتِ وَالْعَرْقِيلَ "نَوَافَ".

لـ كل من سانني في إعداده هذا العمل ولو بكلمة لـ كل طلبة محمد العلوم الـفـتـصـافـيـة و التجـارـيـة و عـلـوم التـسـبـير و تـخصـصـ بالـذـكـر طـلـبـة العـلـوم الـفـتـصـافـيـة تـخـصـصـ اـفـتـصـادـ نـقـمـيـ بـنـيـ لـ كـل اـسـاتـذـةـ المـعـدـدـ لـ كـل عـاـنـتـيـ كـبـيرـهـاـ و صـغـيرـهـاـ لـ كـل منـ يـحـملـ لـقـبـ عـتـامـنـةـ لـ كـل منـ ذـكـرـهـ لـسـانـيـ وـ نـسـيـهـ قـلـبيـ.

## خطة البحث

01		مقدمة
03		إشكالية
05		أهداف البحث
06		أسباب اختيار الموضوع
06		المصطلحات الإجرائية للدراسة
الجانب النظري		
07		تمهيد
محتويات الفصل الأول: عموميات حول التأمين		
10		تمهيد
11		المبحث الأول: ماهية التأمين
11		المطلب الأول: نشأة و تطور التأمين
12		المطلب الثاني: تعريف التأمين
13		المطلب الثالث: أهداف التأمين
14		المبحث الثاني: خصوصيات التأمين
14		المطلب الأول: أنواع التأمين
16		المطلب الثاني: وظائف التأمين
18		المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين الجزائري.
20		المبحث الثالث: عقد التأمين
20		المطلب الأول: تعريف عقد التأمين
20		المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين وأركانه

## فهرس المحتويات

20	أولاً: خصائص عقد التأمين
22	ثانياً: أركان عقد التأمين
23	المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين
24	خلاصة الفصل الأول
محتويات الفصل الثاني: التأمين الاجتماعي	
26	تمهيد
27	المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي
27	المطلب الأول: نشأة وتطور التأمين الاجتماعي
27	أولاً: أثناء الاستعمار
28	ثانياً: مرحلة من 1962 إلى 1983
30	المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي
31	المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي
35	المبحث الثاني: أسس و خصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه
35	المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي
37	المطلب الثاني: خصائص التأمين الاجتماعي
37	المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي
39	المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها
39	المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي
39	المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية و التأمينات الخاصة
43	المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية و المساعدات الاجتماعية
45	خلاصة الفصل الثاني

## فهرس المحتويات

محتويات الفصل الثالث: التوظيف في الجزائر	
47	تمهيد
48	المبحث الأول: ماهية التوظيف
48	المطلب الأول: تعريف التوظيف
49	المطلب الثاني: أهمية التوظيف
51	المطلب الثالث: شروط التوظيف ومبادئه
51	أولاً: شروط التوظيف
52	ثانياً: مبادئ التوظيف
53	المبحث الثاني: إطار مفاهيمي للموظف
53	المطلب الأول: تعريف الموظف
53	أولاً: في التشريع
54	ثانياً: في الفقه
55	ثالثاً: في القضاء
56	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف
56	أولاً: الحقوق
58	ثانياً: الواجبات
61	المطلب الثالث: خصائص الموظف
62	المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي ميلة
63	المطلب الأول: تعريف المركز الجامعي ميلة
63	المطلب الثاني: إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال الفترة 2018-2020
64	المطلب الثالث: إحصائيات حول توظيف الأساتذة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة 2018-2020

## فهرس المحتويات

67	خلاصة الفصل الثالث
68	خلاصة الجانب النظري
الجانب الميداني	
69	تمهيد
69	1- التذكير بفرضيات الدراسة
69	2- الإطار المكاني و الزمني
69	1-2 الإطار المكاني
70	2-2 الإطار الزمني
70	3- منهج الدراسة
70	4- مجتمع الدراسة الأصلي
70	5- عينة الدراسة
77	6- أدوات الدراسة
80	7- عرض و تحليل النتائج
80	1-6 عرض و تحليل نتائج البعد الأول
83	2-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثاني
86	3-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثالث
89	3-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثالث
92	5-6 عرض و تحليل نتائج البعد الخامس
95	6-6 عرض و تحليل نتائج البعد السادس
98	8- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
98	1-7 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى
98	2-7 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية

## فهرس المحتويات

---

99	7-3 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
99	7-4 مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
99	7-5 مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
99	7-6 مناقشة الفرضية الجزئية السادسة
99	9- النتائج المتوصل إليها
101	الخاتمة
101	التوصيات والآفاق
103	المراجع
106	ملخص
	الملاحق

## قائمة الجداول

قائمة الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
63	إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف هلال الفترة 2020-2018	01
64	إحصائيات حول توظيف الأساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بـوالصوف خلال الفترة ما بين 2018-2020.	02
70	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	03
71	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	04
72	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	05
73	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر	06
74	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الدخل	07
75	جدول توزيع عينة الدراسة حسب الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي	08
76	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	09
78	تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان	10
79	أهم التعديلات المقترحة للاستبيان	11
79	معامل ألفا كرونباخ لكل الأبعاد	12
80	عرض وتحليل نتائج البعد الأول	13
83	عرض وتحليل نتائج البعد الثاني	14
86	عرض وتحليل نتائج البعد الثالث	15
89	عرض وتحليل نتائج البعد الرابع	16
92	عرض وتحليل نتائج البعد الخامس	17
95	عرض وتحليل نتائج البعد السادس	18
98	عرض نتائج t-test	19

## قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
50	تكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية	01
71	دائرة نسبية لجنس أفراد العينة	02
72	دائرة نسبية لطبيعة عمل أفراد العينة	03
73	دائرة نسبية للمستوى التعليمي لأفراد العينة	04
74	دائرة نسبية لعمر أفراد العينة	05
75	دائرة نسبية للدخل الشهري لأفراد العينة	06
76	دائرة نسبية للمشتركين في صندوق الضمان الاجتماعي	07
77	دائرة نسبية لحالة الإجتماعية لأفراد العينة	08
82	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الأول	09
85	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الثاني	10
88	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الثالث	11
91	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الرابع	12
94	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الخامس	13
97	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد السادس	14

## الملاحق

عنوان الملحق	الرقم
الاستبيان في صورته الأولية	I
قائمة المحكمين	II
الاستبيان في صورته النهائية	III
قائمة المتغيرات المدرجة في برنامج spss	IV
قائمة بأجوبة بعض أفراد العينة مدرجة في برنامج spss	V
نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان باستعمال برنامج spss	VI

### مقدمة

منذ وجد الإنسان على وجه الأرض و هو يسعى لتأمين يومه و غده و هو يدرك أن ذلك لا يأتي إلا عن طريق العمل فهو السبيل الوحيد لحفظ وجوده، و هذا يتطلب الجهد المادي والذهني والقدرة على العمل لا توافر للإنسان في طفولته و تزول عنه في شيخوخته، كما أنها في الشباب عرضة للانتفاش أو الزوال لمرض أو عجز باعتبارها من حالات المخاطر الاجتماعية التي تعرّض الإنسان في حياته، و التي يعرفها البعض بأنها محل حدث يجبر الإنسان على ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو نهائية فهي تتحصّر في تلك المشاكل التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطاً مهنياً فتؤدي إلى فقدانه لعمله أو التي تحمله أعباء تتقصّ من مستوى معيشته، و في هذا الصدد ت分成 المخاطر الاجتماعية إلى نوعين رئيسيين أولهما تلك المتعلقة بممارسة المهنة أما النوع الثاني فهي المخاطر ذات الصبغة الإنسانية بصفة عامة.

و حتى يتمكن الفرد من مواجهة هذه المخاطر أصبح من الضروري إيجاد نظام يعمل على موازنة بين تلك الأخطار الاجتماعية والأعباء التي يتحملها في مواجهتها، و الذي تجسّد بدوره في نظام التأمين الاجتماعي بوجه عام باعتباره يشمل المخاطر الاجتماعية و يتدخل في تسخير المخاطر ذات الطبيعة الإنسانية، و يعتبر التأمين وسيلة لمواجهة المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها الإنسان في كيانه أو أمواله في فترة حياته وذلك في سبيل التخفيف من وطأتها.

و كما تعرف التأمينات الاجتماعية بأنها ما يحقق المجتمع من حماية اجتماعية لأفراده من خلال تأمين الأفراد وأسرهم في معيشتهم و مستقبلهم، وقد أصبحت التأمينات الاجتماعية في الوقت الحاضر من الضروريات الاجتماعية للأفراد لمواجهة ما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى عدم قدرتهم على العمل.

حيث يهدف التأمين الاجتماعي إلى تحقيق العديد من الأغراض منها حماية الطبقة العاملة من العوز وال الحاجة، والحفاظ على الذات الإنسانية، و تمية قدراتها عن طريق حماية الإنسان و تمية روح العمل لديه، و يحرر الإنسان من هاجس الخوف على نفسه و عائلته إذا فقد قدرته على العمل، بالإضافة إلى المساعدة في التوزيع العادل للثروة علىطبقات الاجتماعية من خلال المساهمات و الاشتراكات التي تدفع إلى صناديق التأمينات الاجتماعية و كعينة من الطبقة العاملة التي يتكلّف بها التأمين الاجتماعي سناً حاول من خلال هذه الدراسة تسلیط الضوء على واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة، حيث أجريت هذه الدراسة على مستوى معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية.

وقد تناولنا الدراسة من جانبيين، جانب نظري وآخر ميداني، حيث تطرقنا في الجانب النظري إلى ثلاثة فصول حيث كان الفصل الأول بعنوان عموميات حول التأمين والذي ينقسم بدوره إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول ماهية التأمين تضمن ثلاثة مطالب، أما المبحث الثاني خصوصيات التأمين تضمن أيضاً ثلاثة مطالب، وآخر مبحث، عقد التأمين والذي قسم بدوره إلى ثلاثة مطالب أيضاً. الفصل الثاني جاء تحت عنوان التأمينات الاجتماعية وقد تضمن ثلاثة مباحث قسم كل مبحث إلى ثلاثة مطالب، المبحث الأول بعنوان ماهية التأمين الاجتماعي، أما المبحث الثاني جاء تحت عنوان أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه، أما المبحث الثالث يحمل عنوان الفرق بين التأمينات الاجتماعية وبعض الأنظمة المشابهة لها.

أما الفصل الثالث بعنوان التوظيف في الجزائر وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، تضمن كل مبحث ثلاثة مطالب، المبحث الأول بعنوان ماهية التوظيف، أما المبحث الثاني كان الإطار المفاهيمي للموظف، وآخر مبحث التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بواسطوف ميلة.

أما الجانب ميداني تم فيه مسح شامل لجميع الموظفين بأحد معاهد المركز الجامعي عبد الحفيظ بواسطوف ميلة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و باعتماد استبيان للحصول على تصوراتهم حول واقع التأمين الاجتماعي.

## الإشكالية

يسعى التأمين إلى تقديم و تسهيل إيجاد الحلول للمشاكل التي يتعرض إليها الأشخاص وممتلكاتهم، و يعد التأمين من أنجح الوسائل على الإطلاق التي لجأ إليها الإنسان لتحقيق غايته المنشودة في توفير الأمن الاجتماعي الذي يصبوا إليه، و كان يتم بين مجموعة من الأفراد يقوم كل فرد فيها بدفع قسط معين ثم تجمع هذه الأقساط لمواجهة خطر معين فإذا ما حل بأحد أفراد هذه الجماعة، و كانت قيمة هذه الأقساط تدفع على أساس قيمة الشيء المؤمن عليه و كذا درجة احتمال وقوع الخطر التي يتم حسابها وفقا لقوانين الإحصاء وللتأمين عدة صور من بينها التأمين الاجتماعي الذي يهدف إلى توفير الامن الاجتماعي لمجموع العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها و التي من شأنها أن تحول بينهم و بين أداء عملهم مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز.

وكان من أهم ما يزعزع استقرار أي دولة سواء كانت متقدمة أو نامية شعور العاملين فيها بتخلية عنهم عند تعرضهم لهذه المخاطر، لذلك تسعى كل دول العالم إلى ضمان هذه المخاطر وذلك عن طريق التأمينات الاجتماعية وجعل الانضمام إليها إجباريا بالنسبة للمعنيين بها حتى تكفل الراحة و الطمأنينة لديهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر انطلاقا في أداء عملهم، دون الخوف مما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى الانقطاع عن عملهم سواء كان ذلك لفترة مؤقتة كخطر المرض أو الولادة أو لفترة طويلة كخطر العجز أو لمدى الحياة كخطر الوفاة.

كما أن التأمين الاجتماعي في الجزائر لم يكن معزولا عن التقلبات الاقتصادية و الاجتماعية التي حدثت في البلاد خلال التسعينيات، بل كان هو الفاعل في نظام الحماية و ذلك باشتراكه في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية خصوصا تلك المتعلقة بسوق العمل.

التأمين الاجتماعي يضمن الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة الاقتصادية و خارجها (الخدمات الصحية، التعويضات العائلية، الأمومة، العجز، الوفاة...) أصبح إلزاما عليه التكفل بالأوضاع المزرية التي يمر بها العامل بسبب مخلفات برامج التعديل الهيكلية و ذلك من خلال توسيع مجال التغطية الاجتماعية عليه ليشمل العمال المسرحين الذين أصبحوا بين عشية و ضحاها بدون دخل، و كذلك اتخاذ ميكانيزمات فعالة من شأنها تخفيف الضغوط على سوق العمل كإعادة النظر في معدلات الاشتراك في الضمان الاجتماعي، سن التقاعد، زيادة معدلات الإنفاق، استخدام جهاز جديد للحماية الاجتماعية المتمثل في الصندوق الوطني للتأمين على البطلة.

يغطي التأمين الاجتماعي مختلف القطاعات و يعتبر قطاع التعليم العالي من بينها، حيث يوفر الحماية الاجتماعية لموظفي هذا القطاع و كعينة على هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي و أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير و قد اقتصرت دراستنا على واقع و تصورات موظفي المعهد حول خدمات التأمين الاجتماعي المقدمة لهم.

و من هنا سنحاول طرح السؤال الرئيسي: ما هو واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

و ينبعق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

► ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع التعويضات الممنوحة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي؟.

► ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الإقطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي؟.

► ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء في إطار خدمات التأمين الاجتماعي؟.

► ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي؟.

► ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع لمرافقه الطبية والوقاية التي يقدمها لهم التأمين الاجتماعي؟.

► ما درجة رضى الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة عن خدمات التأمين الاجتماعي؟.

### الفرضيات

#### الفرضية العامة

يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

#### الفرضيات الجزئية

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع التعويضات الممنوحة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع الإقطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع خدمات بطاقة الشفاء التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع المراقبة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور سلبي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع خدمات التأمين الاجتماعي.

#### الأهداف

✓ معرفة المشاكل التي تواجه الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

✓ معرفة تطلعات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة اتجاه صندوق التأمين الاجتماعي.

✓ معرفة آراء و تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة حول قطاع التأمين الاجتماعي.

## أسباب اختيار الموضوع

► إثراء البحث العلمي.

► إبراز واقع التأمين الاجتماعي لدى الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

► الرغبة في البحث في هذا المجال.

## المصطلحات الإجرائية

التأمين: هو عقد بمقتضاه يتحصل المؤمن له على تعهد من المؤمن بأن يقدم له مبلغ من المال في حال وقوع خطر معين مقابل دفع قسط أو اشتراك مسبق.

التأمين الاجتماعي: هو إحدى نظم الحماية الاجتماعية، التي تتولاها الدولة عن طريق تحصيل اشتراكات من المواطنين خاصة الموظفين وتعويضهم في صورة معاش أو راتب شهري حينما يحالون إلى التقاعد أو الصرف بعد وفاتهم.

الموظف: هو كل شخص يقوم بوظيفة داخل الحكومة لقاء راتب يتلقاه من الميزانية العامة.

التوظيف: هو تلك العمليات التي تمر بها المنظمة لاستقطاب وجلب الأفراد وتأهيل كفاءات تتناسب لشغل المناصب الشاغرة والقادرين على مسؤولياتهم والوصول بالإمكانيات الخاصة بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها.

المركز الجامعي: هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي تتمتع بالاستقلال المالي والمعنوي تهدف إلى توفير تكوين علمي و نوعي للطلبة في ميادين مختلفة.

# **الجانب النظري**

### تمهيد

يعد التأمين نظاماً من أهم النظم التي تقوم عليها الحضارة الحديثة، لما يلعبه من دور فعال في حماية الأشخاص ضد الأخطار التي تواجههم من جهة، ولما يحققه من فوائد للمؤسسة من جهة أخرى، منها تشجيع القرارات الاستثمارية.

ويعتبر التأمين الاجتماعي قانوني اجتماعي يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم للأخطار الاجتماعية أو المهنية.

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى توفير الأمن الاجتماعي لمجموع العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها، والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم، مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز.

وسنحاول من خلال الجانب النظري إعطاء نظرة شاملة حول التأمين الاجتماعي والتوظيف.

## الفصل الأول

# عموميات حول التأمين

## محتويات الفصل الأول

### تمهيد

المبحث الأول: ماهية التأمين

المطلب الأول: نشأة التأمين و تطوره

المطلب الثاني: تعريف التأمين

المطلب الثالث: أهداف التأمين

المبحث الثاني: خصوصيات التأمين

المطلب الأول: أنواع التأمين

المطلب الثاني: وظائف التأمين

المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين الجزائري

المبحث الثالث: عقد التأمين

المطلب الأول: تعريف عقد التأمين

المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين و أركانه

المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين

خلاصة الفصل الأول

## تمهيد الفصل الأول

نظراً لعدد أعمال الإنسان و انشغالاته، فإن حياته مليئة بالأخطار التي لا قدرة له على تحملها لوحده نظراً لحجمها وتكليفها، الأمر الذي أدى به إلى محاولة البحث عن نوع من التضامن بينه وبين الأفراد المعرضين لنفس المخاطر و على هذا الأساس ظهرت الأوجه الأولى للتأمين الذي أخذ أشكالاً وأساليب مختلفة و متنوعة تطورت مع تطور الإنسان ووسائله و ممتلكاته، و رغم محاولة الفرد تجنب هذه المخاطر، إلا أن وقوعها يبقى أمراً محتملاً و ممكناً، و لذلك كان لابد من ايجاد صور و طرق تعمل على الحد منها أو التقليل من وقوعها أو تخفيض تكاليفها، الأمر الذي استلزم إنشاء أجهزة تتکفل بهذا الغرض و هي شركات التأمين التي أصبحت تلعب دور الوسيط بين المؤمن عليهم بجمع أقساط واشتراكات التأمين حسب ما يتم الاتفاق عليه مع المؤمن عليهم و تعويض هؤلاء في حال تحقق الخسارة المحتملة، و تم هذه العملية في إطار عقود قانونية و على أساس هذا المنطلق جاء هذا الفصل ليعالج عدة مفاهيم حول التأمين و ذلك من خلال المباحث الآتية:

- **المبحث الأول: ماهية التأمين**
- **المبحث الثاني: خصوصيات التأمين**
- **المبحث الثالث: عقد التأمين**

## المبحث الأول: ماهية التأمين

بعد التأمين وسيلة لمواجهة المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها الإنسان في كيانه أو أمواله في فترة حياته و ذلك في سبيل التحقق من وظائفها، و لهذا من الضروري أن نتعرض في هذا المبحث إلى ثلات نقاط أساسية أولها نشأة و تطور التأمين ثانيا تعريفه وأخيراً أهدافه.

### المطلب الأول: نشأة التأمين وتطوره

موضوع التأمين موضوع قديم ويدعى بعض الكتاب أنه قد عرف بصيغته المعاصرة منذ أيام الإغريق، إذ كان المحاربون يجتمعون للمساهمة بأقساط في صندوق يقوم بتعويض أسرة الجندي القتيل، وقيل أن الفينيقين عرّفوا التأمين البحري بصيغة مشابهة لما سبق وقد عاشوا قبل نحو ألفي سنة قبل الميلاد.

ومن الثابت أن التأمين بالصورة التي نعرفها اليوم كان معروفا في أوروبا منذ نحو ستة قرون و قد كان في مدينة فلاندرز الإيطالية شركة متخصصة في التأمين في أوائل القرن الرابع عشر الميلادي.

و تعود أول بوليصة للتأمين البحري إلى نحو سنة 1347 ميلادية، و يقال أن أول تأمين ضد الحريق ظهر في بريطانيا بعد سنة 1222 ميلادي و هي السنة التي شهدت حريق لندن الذي أتى على أكثر المباني في تلك المدينة.

و لم تظهر شركة التأمين على الحياة في إنجلترا إلا بعد سنة 1299 ميلادي، أي بعد الانتهاء من قوائم الوفيات في بريطانيا سنة 1293 ميلادي الذي مكن من إجراء الحسابات الأكتوارية التي تمكن من إعمال قانون الأعداد الكبيرة.

وقد مارست اتحادات المهنيين في العصور الوسطى في أوروبا نشاطاً شبهاً بالتأمين حيث كانت تجمع الاشتراكات من أعضائها من الصناع ثم تساعدهم في حال وقوع المكروه على أحدهم، و قد اشتهرت بأنها لا تساعد من وقع له مكره بسبب له فيه يد (مثل أن يحرق منزله بنفسه و يطلب التعويض) بل تقتصر على ما وقع من مكره بقوة قاهرة، وهذا شبيه بشروط التأمين المعاصرة.

لقد ساعد التأمين البحري على تشتت مخاطر التجارة الخارجية بحيث يتحملها عدد كبير من التجار غير مقتصر على الفئة التي تجوب البحار، و قد انتعشت في هذه الحقبة من الزمن "بورصة التأمين" حيث كان التجار يقومون فيها بالالتزام مقابل رسوم محددة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بالتجار بسبب مخاطر أعلى البحار.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> عزالدين فلاح، التأمين، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، ص 6، 7.

و قد اشتهر التجار في إقليم "لمبardi" الإيطالي بامتهان ذلك حتى أن بولايص التأمين في بريطانيا في ذلك الوقت كانت تكتب باللغة الإيطالية و أأسست لويذر ذات الشهرة الذاة في التأمين.

أما أول شركة تأمين في الولايات المتحدة الأمريكية فكانت سنة 1752م و التي أسسها بنiamin فرانكلين Benjamin Franklin ( الذي صار بعدئذ رئيساً للولايات المتحدة الأمريكية)<sup>1</sup>.

نستخلص في الأخير أن التأمين ظهر منذ عدة قرون، وقد كان أول ظهور للتأمين في أوروبا، وكان أول أنواعه ظهورا هو التأمين البحري، ثم أخذ يتطور مع مرور الزمن حتى وصل إلى شكله الحالي.

### **المطلب الثاني: تعريف التأمين**

قبل التطرق لمفهوم التأمين نتطرق أولاً إلى تعريفه لغويًا، حيث أن التأمين في اللغة العربية مشتق من الأمن و هو طمأنينة النفس و زوال الخوف و له معاني عديدة، منها إعطاء الأمان مثل التأمين الحربي إذا نزل في بلاد المسلمين و منها التأمين على الدعاء و هو قول أمين أي استجب.

و أقرب معاني التأمين في المصطلح المالي المعاصر هو "إعطاء الأمن" ذلك أن التأمين هو نشاط تجاري غرضه أن يحصل تأمين الأفراد و الشركات من بعض ما يخافون من المكاره مقابل عوض مالي، فهو معنى جديد و إن كان اشتقاقة صحيحاً من كلمة "أمن"<sup>2</sup>.

أما اصطلاحاً: التأمين هو عقد يلزم المؤمن من خلاله بتأدية مبلغ من المال أو إيراداً مرتبأ أو تعويضاً مالياً آخر للمؤمن له في حال وقوع حادثة أو تحقق خطر مبين مسبقاً في العقد<sup>3</sup>.

#### **التعريف الاقتصادي:**

يمكن تعريف التأمين من الناحية الاقتصادية بأنه "أداة لتقليل الخطر الذي يواجهه الفرد عن طريق تجميع عدد كافي من الوحدات المعرضة لنفس ذلك الخطر"<sup>4</sup>.

من خلال ما سبق نستخلص أن التأمين هو عبارة عن وسيلة أمان تتفق و العصر الحديث الذي كثرت فيه متطلبات الحياة و ازداد فيه خطر الآلة و أصبحت مخاطر التطور فيه واضحة.

1 عزالدين فلاح، مرجع سابق ذكره، ص 7، 6.

2 نفس المرجع، ص 06.

3 ويكيبيديا، تأمين، 2021/03/02، 16:17، متاح على الموقع، <https://ar.m.wikipedia.org>

4 نفس المرجع، ص 14.

### **المطلب الثالث: أهداف التأمين**

يهدف التأمين بصورة عامة إلى التعاون والتضامن فذلك جوهره و الأساس الذي يقوم عليه ويمكن تلخيص هذه الأهداف كما يلي:

1. تنمية القدرة في الاعتماد على النفس و عدم الاعتماد على الغير بالاحتياط للغد.
2. تهدف طبيعة عملية التأمين إلى قيام المؤمن بتحمل أخطار معينة نيابة عن الشخص أو الجهة التي يتحمل تعرضها لمثل هذه الأخطار نظير تقاضي أجر محدد عن هذه العملية، غالباً ما يكون أقل بكثير من تكفة تحمل الخطر المتوقع عند صاحب الخطر الأصلي لذا كان التأمين نظاماً يهدف إلى تخفيض التكاليف المتوقعة.
3. توفير التغطية التأمينية للأفراد و ذلك ما يساهم في استمرار المشروعات بما يعمل على زيادة الانتاج بما يعود عليهم وعلى المجتمع بفوائد اقتصادية و اجتماعية.
4. تخفيض التضخم نتيجة امتصاص جزء من الأموال من التداول و إعادة استثمارها ما يؤدي إلى فتح مجالات جديدة للعمل و بالتالي التخفيض من حدة البطالة.
5. يشكل التأمين عامة مشجعاً لتكيف المبادرات بين الشعوب إذ يسمح للمستثمرين الأجانب والموردين بالقيام بعمليات عابرة للحدود دون الخوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية و السياسية و كذلك الطبيعية.
6. يشكل التأمين بدون منازع إحدى الوسائل الهامة للادخار و ذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و اشتراكات المستأمينين التي تمثل في الواقع رصيداً لتعطية نتائج المخاطر.
7. يؤدي التأمين وظيفة نفسية تمثل في الأمان و إزالة الخوف لدى المؤمن له من أخطار الصدفة، و يصبح بهذه العملية يشعر بنوع من الإرتياح على مستقبله و مستقبل نشاطه.

نستخلص أن أهداف التأمين لا تكمن في مجرد ضمان حق الدائن، بل تتجاوز هذا الهدف إلى تعزيز الثقة في المدين، و ما يترتب على ذلك من تشجيع الائتمان و تنشيط الاقتصاد القومي.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> حاج عمارة تيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مغنية 2016، ص 19، 18.

## المبحث الثاني: خصوصيات التأمين

تمارس شركات التأمين مختلف أنواع التأمين و تحرص على مواكبة و توفير كل ما هو جديد و متتطور من أغطية الحماية و البرامج التأمينية لتلبية مختلف احتياجات المؤسسات و الأفراد ضد المخاطر التي يتعرضون لها بأنفسهم و ممتلكاتهم و مسؤولياتهم اتجاه الآخرين، و من خلال هذا المبحث سنحاول توضيح أنواع التأمين في المطلب الأول أما المطلب الثاني سنتناول فيه وظائف التأمين و المطلب الثالث يضم هيكل نظام التأمين الجزائري.

### المطلب الأول: أنواع التأمين

#### 1. التقسيم الأول

ينقسم التأمين من حيث شكله إلى تأمين تعاوني و تأمين تجاري:

##### 1.1 التأمين التعاوني (التبادلية أو بالاكتتاب)

في هذا النوع من التأمين يجتمع عدة أشخاص معرضين لأخطار متشابهة فيدفع كل منهم اشتراكات معينة، و تخصص هذه الاشتراكات لأداء التعويض المستحق لمن يصيبهه الضرر، و إذا زادت الاشتراكات على ما صرف من تعويض كان للأعضاء حق استردادها، و إذا نقص طولب الأعضاء باشتراك إضافي لتعطية العجز. أو انقصت التعويضات المستحقة بنسبة العجز، و أعضاء شركة التأمين التعاوني لا يسعون إلى تحقيق ربح بل إلى تخفيف الخسائر التي تلحق ببعض الأعضاء، فهم يتعاقدون ليعاونوا على تحمل مصيبة قد تحل ببعضهم، و تدار الشركة بواسطة أعضائها فكل واحد منهم يكون مؤمنا و مؤمنا له.

##### 2.1 التأمين التجاري ذي القسط الثابت

هذا النوع من التأمين و هو النوع السائد الآن الذي تتصرف إليه كلمة التأمين لدى إطلاقها يلتزم المؤمن له بدفع قسط محدد إلى المؤمن، و هو الشركة التي يتكون أفرادها من مساهمين آخرين غير المؤمن لهم، و هؤلاء المساهمين هم المستفيدون من أرباح الشركة، ففي التأمين بقسط ثابت يكون المؤمن له غير المؤمن الذي يسعى دائما إلى الربح بخلاف التأمين التعاوني الذي لا يسعى إلى الربح أبدا، وإنما غاية أفراده التعاون على تحمل المخاطر، و هذا الهدف الانساني النبيل لا يوجد إلا في التأمين التعاوني و لا يوجد البتة في التأمين بقسط ثابت، فال فكرة الاستدراكيّة البحتة هي الأساس هنا وال فكرة التعاونية غلاف برأس لها فقط<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، 16/03/2021، متاح على موقع، <https://books-library.online>

### 2. التقسيم الثاني

ينقسم التأمين من حيث موضوعه إلى قسمين هما:

#### 1.2 تأمين الأضرار

و هو يتناول المخاطر التي توثر في ذمة المؤمن له، و الغرض منه تعويض الخسارة التي تلحق بالمؤمن له بسبب حادث و هو ينقسم إلى قسمين:

**1.1.2 التأمين على الأشياء:** و يراد به ضمان تعويض المؤمن له من الخسارة التي تلحقه في حالة التأمين من الحريق أو السرقة.

**2.1.2 التأمين من المسؤولية:** و يراد به ضمان المؤمن له ضد الرجوع الذي قد يتعرض له من جانب الغير بسبب ما أصابهم من ضرر يسأل عن التعويض عنه و أهم صورة تأمين المسؤولية الناشئة من حوادث السيارات أو حوادث العمل.

#### 2.2 تأمين الأشخاص

و هو يتناول كل أنواع التأمين المتعلقة بشخص المؤمن له، و يقصد به دفع مبلغ معين للإنسان في وجوده أو سلامته يحدده المؤمن باتفاق بينهما، و لا يتأثر بالضرر الذي يصيب المؤمن له و للمؤمن له الجمع بين مبلغ التأمين من المؤمن و التعويض من تسبب في الضرر فالمؤمن هنا لا يحل محل المؤمن له، و يشمل تأمين الأشخاص نوعين و هما:

##### 1.2.2 التأمين على الحياة

و له صور متعددة أهمها:

► التأمين لحالة الوفاة و قد يكون عمرياً و قد يكون مؤقتاً و قد يكون تأمين البقية حسب الاشتراط.

► التأمين لحال البقاء أو لحال الحياة و من أمثلته التأمين المضاد.

► التأمين المختلط البسيط: و هو أن يلتزم فيه المؤمن بأداء المبلغ المؤمن إما في تاريخ معين للمؤمن له نفسه إذا ظل حياً في هذا التاريخ، و إما إلى المستفيد المعين أو إلى ورثة المؤمن له إذا مات قبل التاريخ المحدد، و يكون القسط في هذا النوع أكبر من النوعين السابقين و هذا النوع هو الأكثر شيوعاً في التأمين على الحياة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، مرجع سابق ذكره، 14:20، 16/03/2021.

## 2.2.2 التأمين من الحوادث الجسمانية

و هو النوع الثاني من نوعي التأمين على الأشخاص و يلتزم فيه المؤمن بدفع مبلغ من المال إلى المؤمن في حالة ما إذا أصابه في أثناء المدة المؤمن فيها حادث جسمني أو إلى المستفيد المعين إذا مات المؤمن له.

## 3. التقسيم الثالث

تأمين خاص و تأمين اجتماعي:

**1.3 التأمين الخاص:** و هو ما يعقده المؤمن على نفسه من خطر معين، ويكون الدافع إليه هو الصالح الشخصي.

**2.3 التأمين الاجتماعي:** هو ما كان الغرض منه تأمين الأفراد الذين يعتمدون في معاشهم على كسب عملهم من بعض الأخطار التي يتعرضون لها فتعجزهم عن العمل كالمرض أو الشيخوخة أو البطالة أو العجز و هو يقوم على فكرة (التضامن الاجتماعي) و يشترك في دفع القسط مع المستفيد أصحاب العمل و الدولة التي تحمل هنا العبء الأكبر.

## 4. التقسيم الرابع

تأمين إجباري و تأمين اختياري:

**1.4 الأول ما ألزمت به الدولة رعاياها كالتأمين الاجتماعي و التأمين على السيارات.**

**2.4 أما الثاني ما كان خلاف ذلك<sup>1</sup>.**

من خلال ما سبق نستخلص أن هناك عدة أنواع للتأمين، وهو وسيلة يعتمد عليها معظم الأشخاص ليخففوا من حدة المخاطر الخارجية عن إرادتهم ويخففوا من آثارها.

## المطلب الثاني: وظائف التأمين

يؤدي التأمين إلى جانب الوظائف الأساسية ذات الأثر الفردي، وظائف أخرى لها مردود اجتماعي ذكر منها ما يلي :

<sup>1</sup> المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، مرجع سابق ذكره، 14:20، 2021/03/16.

## 1. التأمين يوفر الأمان و يساعد على النمو الاقتصادي

إن انتشار الوعي التأميني في مجتمع ما و ما يتبعه من انتشار للتغطيات التأمينية المختلفة، من شأنه أن يخلق حالة من حالات الاستقرار على المستوى الفردي و الجماعي، و هو ما سينعكس بطبيعة الحال على الأداء الاقتصادي لهذا المجتمع، فمن الأقوال الشائعة في المجال الاقتصادي أن رأس المال جبان و المقصود بهذا القول أن المستثمر يختار لممارسة نشاطاته التجارية البيئة الآمنة المستقرة و التي يستطيع أن يضخ فيها أمواله وفقاً لدراسة محسوبة للمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها رأس المال، و يعد التأمين من أفضل الوسائل المحققة لهذا الاستقرار بالمعاملات الاقتصادية يحسبه صمام أمان يكفل بث الطمأنينة في المستثمر ضد الأخطار العديدة و المتعددة التي يمكن أن يتعرض لها مشروعه و بضاعته.

## 2. التأمين وسيلة من وسائل تكوين المدخرات ورؤوس الأموال

من مجموع الأقساط التأمينية التي يسددها المؤمن لهم يتتوفر لدى المنشآت التي تزاول عمليات التأمين و إعادة التأمين رأس مال نقدي ضخم حتى بعد وفاة هذه المنشآت بكافة التزاماتها من سداد التعويضات أو من المصاريف الإدارية و العمومية. و قد فطنت معظم الأنظمة التشريعية إلى أهمية رؤوس الأموال التي تتكون لدى المنشآت التي تزاول عمليات التأمين حيث عمد إلى أن توجه نسب محددة من هذه الأموال إلى الاستثمار داخل المنظومة الاقتصادية المحلية ولم يترك لشركات التأمين أو إعادة التأمين الحرية في استثمار ما يتتوفر لديها من رؤوس أموال بعيداً عن إشراف و رقابة الجهات المسئولة عن الإشراف والرقابة على التأمين. فقانون الإشراف والرقابة يحدد لمنشآت التأمين القنوات الاستثمارية التي تستثمر فيها أموالها، لتحقيق بهذه الرقابة ضمانتين؛ الأولى هي الضمان التام للمستثمر لحقوق حملة الوثائق "المؤمن لهم و المستفيدين"، حيث تكون شركة التأمين قادرة في كل الأوقات على الوفاء بتعهداتها الناشئة عن عقود التأمين التي أصدرتها، والثانية المساهمة في إنعاش الاقتصاد القومي بالنفقات النقدية المتوفرة بشركات التأمين.

## 3. التأمين وسيلة من وسائل المساعدة للعملية الائتمانية

يعتبر التأمين وسيلة هامة من وسائل الائتمان بالنسبة للفرد و الجماعة فالنسبة للفرد يسهل التأمين له الحصول على ما يحتاج إليه من القروض بوسائل و صور مختلفة، كما يحصل على القروض لشراء سيارة من أحد البنوك، و يشترط الاخير أن يكون هناك تغطية تأمينية لصالحه بكامل قيمة السيارة، كثيراً ما يستعمل التأمين على الحياة كوسيلة ائتمان على النحو السابق الإشارة إليه و ذلك ان وثائق التأمين على الحياة تصبح ذات قيمة مادية بعد مضي مدة معينة من بدء التأمين، وذلك لوجود احتياطي حسابي لهذه الوثائق فإذا مضت هذه المدة استطاع المؤمن له أن يستعمل الوثيقة للحصول على ائتمان "قرض"، فإذا لم يقم المؤمن له بالوفاء بالقرض في موعد استحقاقه كان للمؤمن أو للدائن المرتهن أن<sup>1</sup>

<sup>1</sup>أحمد أبو السعود، عقد التأمين بين النظرية و التطبيق، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 1986، ص 43، 44، 45.

يحصل على القرض من القيمة التي تمثلها الوثيقة أما بالنسبة للدولة فقد رأينا أن شركات التأمين تجمع مبالغ طائلة و هي تستطيع أن تستخدمها في السندات التي تصدرها الدولة أو المؤسسات العامة، بل القانون يوجب توظيف نسبة معينة من الاحتياطي الذي تحتفظ به شركات التأمين في السندات العامة<sup>1</sup>. يتضح لنا من خلال هذا أن للتأمين عدة وظائف منها اقتصادية، واجتماعية وأخلاقية وأن من أهم وظائف التأمين تجنب الخطر بالإضافة إلى كونه وسيلة إدخار.

### **المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين**

يعتبر قطاع التأمين من أهم القطاعات الاقتصادية وأحد أهم مصادر الادخار الرئيسية لتمويل النشاط الاقتصادي و لهذا كان لابد من الإشارة إلى هيكل نظام التأمين الجزائري و لذلك نذكر أهم شركاته ملخصة فيما يلي:

1. **الشركة الجزائرية للتأمين SAA:** أنشأت بعد الاستقلال بمقتضى قرار الاعتماد الصادر بتاريخ 12.12.1963 و هي شركة مختلطة جزائرية مصرية تم تأسيسها فيما بعد بموجب الامر رقم 129-66 المؤرخ في 27-05-1966، الجريدة الرسمية عدد 43 سنة 1966 و عرف قانونها الأساسي عدة تعديلات و أصبحت تسمى الشركة الوطنية للتأمين و ذلك بمقتضى المرسوم رقم 80/85 المؤرخ في 30-04-1985.

كان اهتمامها قبل 1989 بفروع تأمين السيارات و الأشخاص و الأخطار الصغيرة، و بعد هذا التاريخ تحولت إلى شركة عمومية ذات أسهم ووسعت محفظة نشاطها بعد رفع التخصص بضم كل فروع التأمين.

2. **الشركة الجزائرية للتأمين و إعادة التأمين CAAR :** أنشئ الصندوق الجزائري للتأمين و إعادة التأمين سنة 1963 بموجب الأمر رقم 197-63 بهدف ممارسة عملية إعادة التأمين و بمقتضى قرار صادر بتاريخ 26-05-1969 أصبحت تمارس جميع عمليات التأمين الأخرى.

الجريدة الرسمية عدد 20 سنة 1964 و عرف قانونها الأساسي عدة تعديلات لاحقة وخاصة سنة 1973 و سنة 1985 حيث بمقتضى المرسوم 814/85 المؤرخ في 30-04-1985 صارت تحمل تسمية الشركة الجزائرية للتأمين و هي الآن تمارس كافة التأمين الجاري بالإضافة إلى مشاركتها بنسبة 17.5% من رأس مال الصندوق الجزائري لضمان الصادرات CAGEEX.

---

<sup>1</sup> أحمد أبو السعود، مرجع سابق ذكره، ص 43، 44، 45.

**3. الشركة المركزية لإعادة التأمين CCR:** أنشأت سنة 1973 بموجب الأمر رقم 73-54 المؤرخ في 01-10-1973 الجريدة الرسمية عدد 83 سنة 1973 و ينحصر دورها في إعادة التأمين من المخاطر التي تتخلى عليها الشركات الوطنية فهي تحفظ بجزء من هذه المخاطر وتعيد تأمين الأجزاء الأخرى لدى شركات أجنبية قادرة على ضمان هذه المخاطر فكانت الشركة الجزائرية تلجاً مباشرة إلى إعادة التأمين من الشركات الأجنبية إلى حين صدور المرسوم 31-1974-01.

**4. الشركة الجزائرية لتأمينات النقل CAAT:** أنشأت الشركة الجزائرية لتأمينات النقل سنة 1985 بموجب المرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30-04-1985.

**5. الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي CNNA:** تأسس الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي سنة 1966 حيث يقوم على مبدأ التعاون والتضامن بين أبناء المنخرطين إذ أن جل تعاونه مع الصيادين وال فلاحين و يمارس كل عمليات التأمين المتعلقة بالفلاحة مثل الحرائق الامطار الطوفانية موت المواشي وغيرها، وبعد إلغاء مبدأ التخصيص ضمن إلى محافظة نشاط كل فروع السيارات و النقل البحري و بقية الأخطار.

**6. التعاونية الجزائرية لتأمين عمال التربية و الثقافة MAATEC :** أنشئ التأمين التبالي الجزائري لعمال التربية و الثقافة سنة 1964 بمقتضى قرار الاعتماد المؤرخ في 28 ديسمبر 1964 وذلك للاهتمام بالأخطار المتعلقة بعمال التربية و المتقفين كما جاء في تسميتها.

**7. الشركة الجزائرية للتأمين و ضمان الصادرات CAGEX:** تأسست سنة 1995 و هي متخصصة في مجال التأمين على الصادرات و هدفها في ذلك حماية المصدر من الأخطار التجارية و السياسية و الكوارث الطبيعية و تسهيل عملية تشجيع الحصول على القروض و هي تقوم بتفعيل سياسة الدولة و خصوصا في تشجيع قطاع الصادرات خارج نطاق المحروقات.<sup>1</sup>

نستخلص أن هيكل نظام التأمين مجموعة من الشركات وصناديق التأمين التي تمثل مصادر رئيسية لتمويل النشاط الاقتصادي.

<sup>1</sup> حاج عمارة، تبلوت سعاد، مرجع سابق ذكره، ص 26، 27.

## المبحث الثالث: عقد التأمين

يهدف عقد التأمين إلى ضمان دين الدائن و هكذا يتضح بأن هذا العقد هو ضمان لا ينشأ إلا تبعاً لنشوء الدين المضمون بالتأمين، هذا ما سيجعلنا نتطرق في هذا البحث إلى النقاط التالية: أولاً تعريف عقد التأمين، ثانياً أركانه و خصائصه، ثالثاً نماذج عقد التأمين.

### المطلب الأول: تعريف عقد التأمين

عرف الفقه عقد التأمين بأنه: عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو المستفيد مبلغًا محدداً أو إيراداً مرتبًا أو أي عوض مالي آخر عند وقوع خطر معين خلال مدة معينة مقابل قسط التأمين الذي يؤديه المؤمن له للمؤمن.

كما عرفه المشرع الجزائري حسب نص المادة 619 من القانون المدني الجزائري على أنه: "عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغًا من المال أو أي عوض مالي آخر أو أية دفعة مالية يؤديها للمؤمن له للمؤمن".<sup>1</sup>

نستخلص مما سبق أن عقد التأمين هو عبارة عن عقد يلتزم فيه المؤمن بدفع عوض مالي إلى المؤمن له عند وقوع خطر معين.

### المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين و أركانه

#### أولاً: خصائص عقد التأمين

باعتبار أن التأمين عقد، فإنه و تطبيقاً للقواعد العامة لنظرية الالتزام، فإن عقد التأمين يتتصف بمختلف الأوصاف التي تلحق العقد من خلال التقسيمات المختلفة للعقود وفي سبيل ذلك نبين هذه الصفات و الخصائص:

##### 1. عقد التأمين عقد مسمى

لا يقف تفسير مبدأ منتهى حسن النية في عقد التأمين عند حد الإفصاح عن البيانات الحقيقة للخطر عند ابرام التأمين، بل يتسع ليشمل العلاقة منذ ابرام العقد بأن يلتزم المؤمن له بالإفصاح الدائم عن كل ما يحيط ب المجال التأميني من متغيرات لم تكن تحت نظر المؤمن، حيث يقضي هذا المبدأ "حسن النية" أن يحاط المؤمن علما بكل ما من شأنه أن يؤدي إلى تفاقم الخطر أو زيادة احتمالية وقوعه.

---

<sup>1</sup> زروق نوال، محاضرات في لقانون التأمين، كلية الحقوق، جامعة سطيف 2، 2019، ص 09.

#### 2. عقد التأمين من عقود الإذعان

يقصد بعقد الإذعان العقد الذي يقبل فيه أحد الأطراف بالشروط التي يعرضها عليه الطرف الآخر دون امكانية مناقشتها عكس عقود المساومة.

#### 3. عقد التأمين من عقود تبادلية الالتزامات

حيث يرتب عقد التأمين بمجرد إبرامه مجموعة من الالتزامات على عاتق كلا من الطرفين ويستطيع كل طرف أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا ما أخل الطرف الآخر بالتزامه المقابل، و من أهم التزامات المؤمن له عند إبرام التعاقد سداد القسط المستحق عن التغطية الحاصل عليها، حيث لا يحق للمؤمن له مطالبة المؤمن بسداد أي تعويض عن الحوادث التي قد تقع خلال الفترة التالية لإبرام التعاقد قبل سداد القسط المستحق ما لم يوجد اتفاق، على تأجيل السداد إلى ميعاد معين مع الاستفادة بالتغطية منذ تاريخ إبرام العقد، أما عن التزامات المؤمن "شركات التأمين" فإن التزامها الرئيسي هو سداد التعويضات المستحقة عند تحقيق الخطر المؤمن منه، و بطبيعة الحال فإن التزام المؤمن يأتي وفقاً لمدى ما تحقق من التزامات المؤمن له في حالة قيام المؤمن له بالتزاماته ترتب على ذلك أن يصبح التزام المؤمن واجب الأداء.

#### 4. عقد التأمين من العقود الإحتمالية

جوهر عقد التأمين هو تعويض المؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه، و من أبرز سمات الخطر محل التأمين أنه احتمالي و غير محقق الواقع و لا يتوقف تتحققه على إرادة أي طرف في عقد التأمين، وبالتالي فإن الالتزام الرئيسي للمؤمن له في هذا العقد هو التزام احتمالي قد يحدث و قد لا يحدث حيث لم يعرف العمل التأميني أن يتلقى المؤمن مع المؤمن له على تغطية خطر محقق الواقع، بخلاف تأمينات الحياة بحسب الوفاة من الأخطار محققة الحدوث بشرط أن تكون الوفاة طبيعية، أي لا دخل للمؤمن له أو المستفيد من التأمين في وقوعها كالانتحار.

#### 5. عقد التأمين من العقود الزمنية

عنصر الزمن هو عنصر أساسي في عقد التأمين إذ لا يتصور من الناحية العملية أن يبرم عقد التأمين بدون تحديد مدة سريان التغطية الواردة بعين الإعتبار، هذا الإطار الزمني هو المدى الذي يلتزم خلاله طيفي العقد بما احتواه من شروط و التزامات، بحيث لا يستطيع المؤمن أن يمتنع عن تحمل تبعات وقوع الخطر (التعويض) إذا وقع الحادث المؤمن منه خارج هذا الإطار الزمني، كما لا يستطيع المؤمن له أن يتحلل من التزاماته المستمدّة من عقد التأمين بعد انتهاء مدتة<sup>1</sup>.

نستخلص مما سبق أن عقد التأمين يتميز بعدة خصائص وهو عقد يهدف إلى ضمان دين الدائن، لا ينشأ إلا تبعاً لنشوء الدين المضمون بالتأمين.

<sup>1</sup> أحمد أبو السعد، مرجع سابق ذكره، ص 134.

#### ثانياً: أركان عقد التأمين

يشرط في تكوين عقد التأمين ما يشترط في تكوين العقود الأخرى وتمثل هذه الشروط فيما يلي:

##### 1. الرضا

لا ينفرد الرضا في عقد التأمين بأي وصف خاص يخرجه المفهوم العام عنه عن التراضي الواجب توافره في العلاقات التعاقدية كافة و بالتالي فإن عقد التأمين ينعقد صحيحاً متى توافر فيه الرضا بمفهومه العام مع باقي الأركان القانونية الأخرى للعقد، إذ ينعقد صحيحاً بمجرد توافق إرادتين متطابقتين (الإيجاب و القبول) بالإضافة إلى تبادل التعبير عن ذلك.

##### 2. المثل

يجد عقد التأمين محله في فكرة الخطر بصفة أساسية، فمحل عقد التأمين هو مصلحة المؤمن له المنشورة في التأمين من الآثار المالية المترتبة على تحقق خطر معين نظير دفع قسط معين<sup>1</sup>.

##### 3. السبب:

السبب في عقد التأمين وتطبيقه للقواعد العامة هو الدافع إلى التعاقد، فيكون بذلك السبب في عقد التأمين هو المصلحة المشروعة المباشرة أو غير المباشرة والمادية والمعنوية التي يهدف إلى تحقيقها أطراف عقد التأمين<sup>2</sup>.

نستخلص أنه يشرط في إبرام عقد التأمين ما يشترط في إبرام جميع العقود الأخرى، وهذه الأركان يجب توفرها لإنعقاد عقد التأمين.

<sup>1</sup> أحمد أبو السعد، مرجع سابق ذكره، ص 115-117.

<sup>2</sup> زروق نوال، مرجع سابق ذكره، ص 21.

### المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين

1. **وثيقة التأمين:** تعتبر وثيقة التأمين من أهم الأشكال التي يبرم بها العقد، قد جرى التعامل بمقتضها بين شركات التأمين والمستأمين و تعد في الواقع عقد بأتم معنى الكلمة وهو العقد الأكثر استعمالاً في مجال التأمين و يتضمن العناصر التالية:
- أطراف العقد وبيانات حول هوية كل واحد منها و المقر الرئيسي بالنسبة لشركة التأمين وتاريخ الميلاد بالنسبة للمؤمن له.
  - الأخطر ينبغي أن تحدد بدقة حسب طبيعة ونوع كل خطر.
  - تحديد القسط أو الاشتراك و بيان مقداره.
  - تحديد مبلغ التأمين و يختلف الأمر في هذا الحال من تأمين آخر و يكون ذلك حسب درجة جسامه الخطر.
  - تاريخ انعقاد (عقد) وثيقة التأمين و يكون تاريخ الانعقاد هو تاريخ توقيع الطرفين على عقد التأمين.
  - تحديد مدة سريان العقد وتخلف المدة حسب طبيعة العقد ذاته.
2. **مذكرة التغطية المؤقتة:** عند قبول المؤمن تغطية الخطر و إبرام العقد طبقاً للبيانات الواردة في طلب التأمين، يتم تسليم المؤمن له مذكرة التغطية المؤقتة و هي بمثابة قبول الشركة الالتزام بتغطية الخطر وفقاً للشروط المتყق عليها، و تبقى سارية المفعول إلى حين انتهاء المدة المذكورة و تنتهي هذه الأخيرة بإبرام العقد النهائي للتأمين.
3. **ملحق التأمين:** وهو اتفاق إضافي يبرم بين أطراف العقد الأصلي و يتضمن شروطاً جديدة تقتضي بتعديل مضمون العقد الأول بالإضافة أو النقصان و هذا نظراً لظروف قد استجدهت بعد إبرام العقد و لم تكن في الحسبان كتوقع كوارث لم تكنمنتظرة وقت إبرام العقد، الأمر الذي يؤدي بالمؤمن له إدخال ذلك في نطاق التأمين أو وقوع تغير الخطر المؤمن منه مما يستدعي الطرفان لتعديل شروط العقد بما يتحقق و المخاطر الجديدة، و قد يكون ذلك في شكل اتفاق بين الطرفين على إجراء تعديل في القسط أو في مبلغ التأمين، و في مثل هذه الحالات جرى العمل أن يحرر الطرفان ملحق يضاف إلى العقد الأصلي، و يخضع هذا الملحق مهما كانت الدواعي للشروط التي يخضع لها العقد الأصلي<sup>1</sup>.
- نستخلص مما سبق أن للتأمين عدة أشكال إلا أن وثيقة التأمين هي من العقود الأكثر استعمالاً في مجال التأمين.

<sup>1</sup> حاج عمارة، تيلوت سعاد، مرجع سابق ذكره، ص 31، 32.

## خلاصة الفصل الأول:

بعد تقديمنا لمفاهيم عامة حول التأمين نخلص في الأخير إلى القول أنه إذا كان الهدف الأساسي للتأمين هو توفير التغطية التأمينية للأفراد و المنشآت من نتائج الأخطار المختلفة بل تجاوز هذا الهدف إلى تعزيز الثقة في المدين و يترتب على ذلك من تشجيع الائتمان و تنشيط الاقتصاد القومي حيث يعود من أهم وسائل الادخار و الاستثمار ، من جهة و يساعد في توسيع نطاق العمالة، تحسين ميزان المدفوعات بتحقيق فوائض من العملة الصعبة.

ولأن التأمين بشكل عام يوفر الأمن للإنسان والتأمين الاجتماعي إحدى صور هذا التأمين فقد خصصنا الفصل الثاني لدراسة التأمين الاجتماعي.

# **الفصل الثاني**

# **التأمينات الاجتماعية**

## الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

### تمهيد

المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي

المطلب الأول: نشأة وتطور التأمين الاجتماعي

المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي

المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي

المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه

المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي

المطلب الثاني: خصائص التأمين الاجتماعي

المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي

المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة

المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية

خلاصة الفصل

## الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

### تمهيد

إن شعور الأفراد بالأمن والضمان الاجتماعي مطلوب من متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية ولابد لهذا الشعور أن يكون عمليا لا مجرد إشاعات وذلك من خلال مساهمة كل طرف بجدية لتحقيق أهداف الأفراد و المجتمع، فبالرغم من أن التأمين يعد مكسبا كبيرا، لكنه يعرف في الوقت الحالي صعوبات جمة، أهمها المالية كون النظام لا يستطيع فرض توازنه المالي بسبب نفقاته المتزايدة أمام الإيرادات التي تعرف بدورها تزايد مستمر، ومن ثم اكتسب التأمين الاجتماعي الأهمية في السياسة الاقتصادية حيث تترجم هذه العلاقة طبيعة البحث عن استمرارية الموارد و بالتوزيع العادل لها من خلال تعويضات عينية وأخرى نقدية من أجل تحقيق التكافل الاجتماعي وحماية الطبقات الفقيرة من المجتمع بتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم فيما يخص بعض الأخطار الأكيدة الواقع والتي لا طاقة لهم بتحملها منفردين، من أجل هذا جاء هذا الفصل ليعرض المباحث الثلاثة:

- المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي
- المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه
- المبحث الثالث: تتميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

## المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي

تعود الجذور التاريخية لظهور التأمين الاجتماعي إلى بروز الثورة الصناعية، التي تطلبت إيجاد أساليب جديدة لتوفير الأمن الاقتصادي للفرد كأسلوب الاعتماد على الخطأ أساساً للتعويض النقدي أو العيني ولقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية.

### المطلب الأول: نشأة وتطور التأمين الاجتماعي

عرف نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري عدة تطورات وذلك تبعاً للمراحل العديدة التي مررت بها الدولة الجزائرية، سواء كان ذلك من جراء التطورات السياسية أو من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها فقد من نظام التأمينات الاجتماعية بمرحلتين أساسيتين ألا وهو مرحلة صدور قوانين إصلاح منظومة التأمينات الاجتماعية أي مرحلة ما قبل سنة 1983 حين صدرت خمسة قوانين والمرحلة الموالية لها والممتدة إلى يومنا هذا كمرحلة ثانية وإن كان التأمين الاجتماعي فيالجزائر قبل سنة 1983 معظم قوانينه إرث من النظام الفرنسي وامتداد لقوانينه في أغلبه إلا أنه وبعد الاستقلال طرأ تغييرات خاصة في المفاهيم وكذا توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل الفئات المحرومة والتي كانت غير محمية بصفة فعالة في النظام الفرنسي خاصة وأن الجزائر بعد الاستقلال إنتهت نظام مخالف للنظام الفرنسي الليبرالي، والتحقت بركب الدول التي اعتنت الاشتراكية كسياسة، ونمط لتسخير المؤسسات العامة مع ما يحمل ذلك من وجوب إحداث تغييرات على نظامها الاقتصادي والاجتماعي، واستمرار لتطوير نظام التأمين الاجتماعي بالجزائر فقد صدرت مجموعة من القوانين سنة 1983 تهدف إلى إصلاح هذا النظام وكذا إحداث صناديق خاصة بكل فئة من المواطنين مع كل ما يحمل ذلك من اختلاف في احتصاصاتها وكذا الحوادث والأخطار الاجتماعية التي يتکفل كل صندوق بضمانتها، فيتعين علينا دراسة النظام الجزائري عبر مرحلتين، مرحلة ما قبل 1983 وبعد ذلك مرحلة ما بعد سنة 1983.<sup>1</sup>

#### مرحلة ما قبل سنة 1983

كما سبقت الإشارة إليه فقد تميزت هذه المرحلة باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية في مجال التأمين الاجتماعي مباشرة بعد الاستقلال وذلك بعد أن كانت هي سائدة أثناء مرحلة الاستعمار.

##### أولاً: أثناء الاستعمار

إن نظام التأمين الاجتماعي الجزائري يمكن اعتباره ولد النظام الفرنسي، غير أن هذا الأخير لم يكن مطابقاً بشكله المعروف على الجزائريين وذلك نظراً للمعارضة الشديدة للمعمرين الذين كانوا متسلسين بفكرة ازدواجية الطب بينهم وبين الجزائريين إذ كانوا يحاولون دائماً المحافظة على الإمتيازات التي

<sup>1</sup> طيب سماتي، الغطاء القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشكلة العملية، 2009، ص 8.

يتمتعون بها بوصفهم أعلى درجة من الجزائريين، ولم يتم تمديد نظام التأمين الاجتماعي إلى الجزائر إلا سنة 1958 وذلك بعد تبلور فكرة الاستقلال وظهورها جراء الثورة الجزائرية إذ تم إجراء بعض الإصلاحات في مجال الهياكل الصحية وكذا تكوين مستخدمي قطاع الصحة، غير أن هذه الإصلاحات كان اثراً محدوداً ولم يشمل أغلبية الجزائريين إذ امتد فقط إلى المعمرين وكذا الجزائريين العاملين لديهم و العاملين بالإدارة الاستعمارية مثل البريد و السكك الحديدية والموانئ فقد تم إدخال نظام التأمين الاجتماعي في شكل تمديد للنظام الفرنسي وهذا التمديد لم يمس إلا القطاعات الحساسة للإدارة الاستعمارية والتي تهم المستعمر وتخدم مصالحه، كانت هذه الفترة تميّز بالفارق بين الجزائريين و المعمرين إذ أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات، وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تامين اجتماعي غير أنه ذو تطبيق جزئي وانتقائي ولم يدق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال.<sup>1</sup>

### ثانياً: مرحلة من 1962 إلى سنة 1983

نظام التأمين الاجتماعي بالجزائر الذي تم إدخاله كامتداد للنظام الفرنسي بدأ يعرف عدة تطورات وتغيرات مباشرة بعد الاستقلال وذلك تماشياً مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية، وكذا الفروقات الاقتصادية والاختلافات بين الجزائر وفرنسا التي كان نظامها هو السائد، فقد اعتمدت الجزائر على الاشتراكية كأغلب الدول حديثة العهد بالاستقلال مما يفرض إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية للمواطنين، وبذلك فقد تم الاعتراف بالحق في الصحة والحماية الاجتماعية في الميثاق الوطني سنة 1976 و كما في دستور سنة 1976 الذي اعترف لجميع المواطنين بحقهم في حماية صحتهم، وأهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة إذ كانت فئة من العمال أو الموظفين تخضع لنظامها الخاص وكان هذا التنوع مبرر بتتنوع قطاعات النشاط مما جعل نظام التأمين الاجتماعي الجزائري بهذه الصفة معقد سواء في التنظيم أو التسيير وبقي الحال على ذلك إلى غاية سنة 1970 أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة، فجاء المرسوم 70-116 المؤرخ في 1 أكتوبر 1970 الذي أعاد تنظيم التأمين الاجتماعي وذلك بإنشاء صناديق متخصصة، مع ضم نظام التأمين الفلاحي بموجب الأمر الصادر في 5 أبريل في سياق الثورة الزراعية، إذ أصبح الفلاحون يتمتعون بنفس مزايا النظام العادي الذي كان مطبق على الفئات الأخرى من العمال والموظفين، كما تم بموجب الأمر رقم 74-08 المؤرخ في 30 جانفي 1974 كل هذه الأنظمة و الصناديق تحت وصاية وزارة واحدة وذلك بعد أن كانت تحت وصاية وزارات مختلفة، إذ تم ضمهم لوزارة الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الفلاحي الذي كان تابعاً لوزارة الفلاحة خلال هذه الفترة إذ كان

<sup>1</sup> الملتقىات الجهوية الأربع المشتركة بين وزارة العدل ووزارة الضمان الاجتماعي، بومرداس، غرداية، بجاية، وهران، سنة 1998، ص 5.

نظام التأمين الاجتماعي الجزائري يتميز تبعا بتعابير نظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983<sup>1</sup> مرحلة ما بعد سنة 1983

تماشيا دائما مع النظام الاشتراكي وكذا التطورات التي بدأت تتجسد من بداية سنة 1980، تقرر تطوير نظام للتأمين الاجتماعي يكون وعمم على جميع المواطنين وبذلك تم إعادة تنظيم التأمين الاجتماعي في مجمله ويستند على المبادئ التالية:

- مبدأ تعليم التأمين الاجتماعي
- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل
- مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة، إن الهدف من إصدار قوانين التأمين الاجتماعي لسنة 1983 هو تعليم التأمين للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد فيشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين وكذا المسنين بالإضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات التأمين وقد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين وهي:

► الضمان الاجتماعي القانون رقم 11183<sup>2</sup>

► التقاعد القانون رقم 12/83

► حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83<sup>3</sup>

► التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي القانون 14/83

► المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 15/83

وتطبيقا لهذه القوانين ومحاولة من المشروع إعطاءها أكثر نجاعة وفعالية فقد تم إنشاء ثلاثة صناديق للتأمين تشمل الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 7-92 وجاء أيضا بتوحيد نظام هذه الصناديق سواء من الجانب المالي أو من حيث التسيير وهذه الصناديق هي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية - العمال الأجراء.
- الصندوق الوطني للتقاعد.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

هذه الصناديق هي الكفيلة بتوفير الخدمات للمواطنين والمتمثلة في الحماية من المخاطر التي قد تجلبهم تماشيا مع الحاجيات الملحة للحماية والتعبير عنها من طرف العمال من جهة وكذا جميع فئات

<sup>1</sup> محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل ، المجلة القضائية ، عدد خاص ، ج2 الصادر عن قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا 2000 الجزائر ، ص112.

<sup>2</sup> القانون رقم 11/83 المؤرخ 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983، إستراك الجريدة الرسمية، عدد 37 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> القانون رقم 13/83 المؤرخ 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983 المتمم والمعدل.

المجتمع النشطة في جميع المستويات وإن كان هذا التنظيم يشبه إلى حد كبير النظام الفرنسي إلا أن الضرورة هي التي أملته فاختلف وتعدد الأجهزة والأنظمة المختصة في مجال التأمين الاجتماعي الذي كان سائدا قبل التوحيد يطرح العديد من الإشكاليات خاصة في التسيير وكذا الرقابة على الاشتراكات التي تعتبر مصدر التمويل الأولي لهذه الصناديق بالإضافة لإعانت الدولة. هذه هي أهم المراحل التي مر بها نظام التأمين الاجتماعي الجزائري، فبعدما كان الجزائريون يعانون من عدم توازن نظام الحماية أثناء الاستعمار، بدأ التأمين الاجتماعي يظهر شيئاً ويتطور بتطور المفاهيم وكذا توجهات الدولة الجزائرية إلى أن أصبح كما هو عليه منذ 1983 من حيث التنظيم أو التسيير غير أن فعالية نظام التأمين الاجتماعي تأثر كثيراً بالأزمة التي عرفتها البلاد في السنوات التي كان من المفترض أن ينطلق فيها فعلاً هذا النظام (الستينيات)، إلا أنه وبالرغم من ذلك فإن هيئات التأمين الاجتماعي تؤدي خدمات، وبالنظر إلى طبيعة العلاقة بين المؤمن لهم و الصناديق المختلفة وبصفة خاصة ما ينتظره الفرد من حماية، فقد لا يرضى بتقديرات صناديق التأمين الاجتماعي وبالتالي ينزعها في بعض الحالات.

نستخلص أن نظام التأمينات الاجتماعية يمر بمرحلة قبل سنة 1983 كانت معظم قوانينه إرث من النظام الفرنسي، أما بعد الاستقلال طرأ تغيير وتم توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية ليشمل الفئات المحرومة التي كانت غير محمية بصفة فعالة في النظام الفرنسي

### **المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي**

اختللت آراء كتاب التأمين في تحديد المعنى العام للتأمين الاجتماعي، حيث يرى البعض أنه عند توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذا الأخير تأمينا اجتماعيا حيث يعني هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض والذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم، كما أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس الضمان الاجتماعي المزدوج هذه الأزدواجية تتمثل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف المؤمن والتي يعاد صرفها في مختلف أنواع الأدوات والتعويضات المباشرة وغير المباشرة.

يعرف بلانشارد (Blanchard) التأمين الاجتماعي على أنه<sup>1</sup>: النظام الذي يتتوفر فيه العناصر التالية:

- 1- عنصر الالتزام (الإجبارية في التأمين).
- 2- تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين.
- 3- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئه التأمين).

كما يعرف هانز (Hans) التأمين الاجتماعي على أنه توفره الهدف الاجتماعي للتفرقة بينه وبين التأمين الخاص بصرف النظر عن شخصية القائم بالتأمين.

<sup>1</sup> مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية ، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1984، ص 07.

كما يعرف عادل عز التأمين الاجتماعي على أنه: تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز، أو وفاة مبكر، البطالة، أو وصولهم سن الشيخوخة أو أنه تأمين إجباري يفرض على فئة معينة، لكن لصالح فئة أخرى ضعيفة في المجتمع، قد يتعرضون للإصابة في أموالهم أو شخصهم نتيجة لخطأ من فئة أخرى أو أنه يشمل كل تأمين يمكن مزاولته بواسطة الهيئات الخاصة وتضطر<sup>1</sup> الحكومة لمزاولته وكمحاولة للجمع بين التعريف السابقة نقول أن نظام التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي حيث يغطي أنواعاً من الأخطار لا طاقة للفرد أو المؤسسة على تحملها مهما كانت قواها ويتسم بطابع الإجبارية لمن يمتلك الصفة القانونية له ويعمل على جمع الاشتراكات المحددة حسب مداخل الأفراد وإعادة صرفها فيشكل تعويضات وأداءات يتميز بها النظام عند اقتضاء الحاجة.

تبين أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي هدفه الأساسي حماية الفرد أو المؤسسة من الأخطار التي لا طاقة لهم بتحملها و يتسم بطابع الإجبارية لمن يمتلك الصفة القانونية له

### **المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي**

إن أهمية كل نظام تأمين اجتماعي تقاس بعد الأخطار التي يغطيها وبعد الأشخاص الذين تشملهم الحماية، ولهذا الغرض سوف نوضح النقاط التالية:

أ- الأخطار المغطاة والأشخاص المحميون.

ب- النطاق الإقليمي لتطبيق التأمين الاجتماعي.

أ- الأخطار المغطاة والأشخاص المحميون

يغطي التأمين الاجتماعي العديد من المخاطر والتي نجملها في ما يلي:<sup>2</sup>

- المرض، وذلك بتقديم العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمضمون والأفراد العائلة.

- الأمومة، بتقديم العناية الطبية قبل وأثناء وبعد الولادة.

- الوفاة، بتقديم مساعدة مقطوعة للمضمون لقاء نفقات الدفن في حالة وفاة المؤمن وذلك لعائلة أو لأصحاب الحق بالاشتراك مدة الاشتراك لا تقل عن سنة.

- منحة التعاقد المنقول، بتقديم تعويضات شهرية لأفراد العائلة ذوي الحقوق للمتوفي.

- العجز بدفع مبلغ مع تعويض نهاية الخدمة، يساوي الفرق بين التعويض الفعلي المستحق

للمضمون عن خدماته والتعويض الذي يستحق عن خدمة.

<sup>1</sup> درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حرکية الاقتصاد، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، شبكة بومرداس ، مذكرة ماستر ، تخصص اقتصاد مالي ونقدي ، كلية الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة بومرداس،الجزائر،2004-2005 ص.39.

<sup>2</sup> حاج عمارة، تيلوث سعاد، مرجع سابق،ص44.

- البطلة الإجبارية والتعاقد المسبق.

- التقادع أو حماية الشيخوخة.

ولهذا الغرض لابد من توفير برنامج للرعاية الاجتماعية بهذه وذلك بتوفير:

- الرعاية الصحية.
- الرعاية النفسية.
- العلاج الطبي.
- الرعاية الاجتماعية .
- إنشاء أندية للمسنين.
- الرعاية المتكاملة (التخطيط لرعاية المسن – الرعاية الاقتصادية )

هذا ما يجعلنا نجمع أن هذه الأخطر المغطاة هي الأنواع التالية:<sup>1</sup>

(1) تأمينات المرض والأمومة.

(2) تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة.

(3) إصابات العمل والحوادث المهنية.

(4) البطلة.

إذ أنه في الحقيقة تتقسم التعويضات إلى نوعين:

- مزايا عينية وهي العلاج عن الإصابة والمرض المهني وصرف الأدوية وبعض الأجهزة التعويضية.

- مزايا نقدية وهي التعويضات النقدية التي يحصل عليها حال الوفاة، العجز الكامل أو النسبي المستديم.

### **1-تأمينات المرض والأمومة**

تعتبر رعاية العامل من الناحية الطبية من أهم المسائل التي يعني بها الضمان الاجتماعي، حيث يتولى كفالة هذا التعويض، ويستفيد المنخرط في النظام من جملة من المزايا نذكر من بينها:

- الخدمات الطبية العامة والخاصة وعلاج الأسنان.
- الرعاية الطبية في المنازل عند اقتضاء الضرورة.
- الوسائل الطبية والأجهزة.
- المعالجة بالمياه المعدنية والحمامات الطبية.

---

.saint jours yves :le droit de la sécurité social ,LGDJ,tome1,1980,p13. <sup>1</sup>

## 2- تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة

يعتبر تأمين العجز والوفاة والشيخوخة من أهم فروع التأمين الاجتماعي حيث يهدف هذا النوع إلى حماية الفرد وأسرته في حالة تحقق الأخطار السابقة وذلك بالتعويض المادي، تتلخص وظائف هذا النوع فيما يلي:

- تعويض الدخل: المعاوض عنده على شكل معاش.
- تعويض خطر حالي العجز والوفاة.
- إعادة توزيع الدخل.

و يتم استحقاق المعاش ( التقاعد ) والعجز في الحالات التالية:

- ✓ انتهاء خدمة المؤمن ببلوغه السن القانوني.
- ✓ الوفاة.

✓ انتهاء الخدمة وفق الوثائق الطبية.

## 3- إصابات العمل والحوادث والأمراض المهنية

تعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأدية مهامه أو من خلال ذهابه وإيابه من وإلى العمل، كحوادث الطريق ويعطي هذا النوع ثلاثة مخاطر هي:

- أمراض المهنة.
- إصابة الطريق.
- حادث العمل.

## 4- التأمين على البطالة

ينظم هذا النوع من التأمين الأحكام الخاصة بمن يتعطل عن العمل بصفة غير إرادية، ويهدف هذا النوع إلى تعويض هؤلاء العمال عن أجورهم المفقودة نتيجة البطالة الإجبارية بمنحة البطالة. وللاستفادة من هذه المنحة لابد من توفر الشروط التالية:

- أن يبحث الشخص عن العمل، وأن يثبت اسمه في سجل مكاتب العمل وأن يعبر بكل جدية عن رغبته الصادقة في العمل.
  - إن المضرب عن العمل أو المحال على المجالس التأديبية أو المفصلون وفق لقرار إداري لا يعد خاضعاً لهذا القانون.
  - قدرة البطل على العمل
- يهدف هذا التأمين إلى تحقيق غرضين:
- إيجاد فرص العمل للعاطلين
  - تقديم منافع عدم التشغيل للعاملين المؤهلين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> حاج عمارة ، تيلوث سعاد ، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مرجع سابق الذكر، ص47

- كما يتوقف صندوق البطالة عن دفع المنحة في الحالات التالية:
- رفض العامل العاطل الالتحاق بعمل ما يعرض عليه من قبل مكاتب العمل.
  - استدعائه للخدمة الوطنية.
  - مغادرة الوطن.
  - انتهاء مدة المنحة.

#### **ب) النطاق الإقليمي لتطبيق التأمين الاجتماعي**

يقصد بهذا النطاق مدى التغطية التأمينية، حيث يعد كل مقيم على أراضي معينة محلي أو أجنبى من جهة، أجير أو حر من جهة أخرى خاضع لنظام التأمين الاجتماعي حسب نظم وتشريع هذه الدولة وذلك بصرف النظر عن المركز ومستوى المؤسسة التي توظفهم ويضمن نظام التأمين الاجتماعي الحماية للأجانب ولكن ذلك يتم وفقاً لشروط محددة أهمها:

- 1- أن يعمل في الحدود الجغرافية للدولة، ويتم خضوعه لنظام هذه الدولة.
- 2- يستفيد الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان الاجتماعي وفقاً للشروط التالية:
  - أن يكون حائز على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المعمول بها.
  - أن تقر الدولة بمبدأ المساواة في المعاملة.
  - استشارة وزارة الخارجية.
  - الإقامة على أراضي الدولة الخاضعة لها.
- 3- كما يخضع إلى النظام كل من يعتبر:
  - ممتلك للحصانة الدبلوماسية.
  - ممتلك للحصانة الفنصلية.
  - موظفو المنظمات الدولية والإقليمية كموظفو منظمة الأمم المتحدة والهيئات المتفرعة عنها

موظفو الجامعة العربية والهيئات المتفرعة عنها وغيرها.<sup>1</sup>

نستنتج أن التأمين الاجتماعي يغطي العديد من المخاطر منها تأمينات المرض والأمومة ، تأمينات العجز و الوفاة و الشيخوخة، اصابات العمل و الحوادث المهنية و البطالة

---

<sup>1</sup> حاج عمار، مرجع سابق الذكر، ص48.

## **المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه**

تختلف التأمينات الاجتماعية عن التأمينات الخاصة أو التجارية من حيث الأسس والخصائص والمزايا التي تقدمها التأمينات الاجتماعية مقارنة مع التأمينات الخاصة أو التجارية وهذا ما سنعرف عليه في هذا المبحث.

### **المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي**

اختلف الفقه حول الأساس الذي يقوم او يستند إليه التأمين الاجتماعي وتولد عن ذلك الاختلاف الفقهي بروز عدة نظريات فقهية كمحاولة لتحديد هذا الأساس ومن أبرز هذه النظريات:

**1- النظرية التقنية:** يرى أنصار هذه النظرية أن التأمين يجد أساسه في عملية التعاون التي يقوم بها المؤمن والمتمثلة في جميع المخاطر التي يتعرض لها المستأمين وإجراء المقاصلة بينها وفقاً لقانون الإحصاء، وانقسم أنصار هذه النظرية إلى فريقين كل منهما يعرف التأمين حسب وجهة نظره.

**الفريق الأول:** يرى هذا الفريق أن التأمين في حقيقة أمره ما هو إلا عملية تعاون بين مجموعة من الأشخاص يواجههم نفس الخطر، فهم وحدهم الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تغطية نتائج المخاطر التي قد تحدث لأي منهم، وفي رأيهما يقتصر دور المؤمن على إدارة وتنظيم التعاون بين المستأمينين بطرق فنية تمكنه من تحديد المبلغ المالي الذي يدفعه كل واحد منهم في شكل قسط أو اشتراك بصورة تتناسب مع درجة احتمال وقوع الخطر من جهة ومدى جسامته من جهة ثانية، لا يقدم المؤمن أي مبالغ مالية من حسابه الخاص (ماله) فالتأمين إذا هو عملية تعاون منظم بطريق متبادل بين الناس وفقاً لقواعد فنية تساعد على إبعاد احتمالات الصدفة البحتة في حدوث المخاطر.

**الفريق الثاني:** يرى أنصار هذا الفريق أن التأمين يستند على عملية فنية، وإذا كانت هذه العملية تتمثل في تجميع المخاطر وإجراء المقاصلة، فإن ذلك لا يمكن أن يتم إلا ضمن مشروع منظم يعمل بوسائل فنية ويلتزم هذا المشروع بتغطية المخاطر التي يتعرض إليها المؤمن لهم.<sup>1</sup>

### **2- النظرية الاقتصادية**

مفاد هذه النظرية أن أساس التأمين الاجتماعي يقوم بالنظر إلى الجوانب الاقتصادية للتأمين.

#### **أ- معيار الحاجة**

يقوم التأمين على فكرة الحاجة حيث أن أي نوع من التأسيس يهدف إلى الحماية والضمان من خطر معين وأن التأمين عن الأضرار والتأمين من خطر الحرائق أو السرقة أو التلف، يجد مصدره الأساسي في حاجة المؤمن له إلى إجراء نوع من الوقاية تضمن له الحماية والأمان عند وقوع المخاطر، ومن الملاحظ أن هذه الحاجة لا تتأكد في كل أنواع التأمين، فالتأمين على الحياة لصالح

---

<sup>1</sup> محمد حسن منصور، قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1966، ص 125.

شخص آخر لا تتحقق فيه الحاجة للحماية والأمان للمؤمن له، وبذلك يمكن التفكير في تبني معيار آخر والذي يظهر أنه أقرب إلى هذه العملية وهو معيار المصلحة كبديل لمعايير الحاجة، إذ أننا نلاحظ أن عملية التأمين تقوم في الواقع على المصلحة إذ تعد هي الدافع الأساسي للقيام بعملية التأمين<sup>1</sup>.

### ب- معيار الضمان

إن الضمان يكون أفضل من غيره من المعايير الأخرى كأساس للتأمين باعتباره يمثل الفاسم المشترك لكافة أنواع التأمين على الأشياء مثلاً يحقق الضمان لقيمة الأشياء المؤمن عليها والتأمين على الحياة يحقق الضمان للغير وعدم تدهور المركز المالي للمستفيدين ونفس الشيء في التأمين على المرض أو الشيخوخة وإصابة حادث المرور، فإن التأمين يحقق ضمان عدم اختلال التوازن الاقتصادي للمؤمن له وأسرته وبهذا فإن فكرة الضمان في الواقع نجدها في مختلف أنواع التأمين.

### 3- النظرية القانونية

مفادة أن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في عناصر التأمين ذاتها وذلك كما يلي:

أ- معيار الضرر: أي أن التأمين مهما كان نوعه فإنه يهدف أساساً إلى إصلاح الضرر وذلك أن فكرة الضرر توجد في كافة أنواع التأمين سواء تأمين الأضرار أو تأمين الأشخاص فيتمثل الضرر في التأمين على الأشياء في قيمة الشيء المؤمن عليه، ويتمثل الضرر في التأمين ضد الإصابات والأمراض المهنية والشيخوخة في الخسارة أو ما يفوت المؤمن له من كسب نتيجة حلول الكارثة (الحادث).

ب- معيار التعويض: يرى أنصار هذا الرأي أن التأمين أو الضمان الاجتماعي بصفة أدق يجد أساسه القانوني في التعويض الذي يرافق كافة أنواع التأمين، ويدونه لا يكون للتأمين أي معنى، إذ أن المؤمن له عندما يؤمن على المخاطر المختلفة بمختلف أشكالها يهدف أن يقدم للمؤمن له أو المستفيد مبلغاً من المال عند وقوع الخطر، وهذا يتقدّم تماماً مع طبيعة عقد التأمين للجانبين وخلاصة القول أن هذه النظريات تعرضت بطبيعة الحال إلى انتقادات البعض للبعض الآخر ولعل سبب ذلك يعود إلى أن كل واحد من أنصار هذه النظريات يكتفي بالاعتماد على جانب واحد من التأمين وإهماله للجانب الآخر، حيث أنه يلاحظ من خلال هذا العرض الوجيز أن البعض قد اقتصر على الجانب الفني فقط للتأمين والبعض الآخر على الجانب الاقتصادي والرأي الأخير اعتمد على الجانب القانوني وفي الواقع فإن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في جميع هذه الجوانب ولا يمكن الاستغناء عن رأي منها، فعند التمعن في عملية التأمين نجد الضمان الاجتماعي يتضمنها جميماً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- محمد حسن منصور، مرجع سابق ذكره، ص 125.

<sup>2</sup>- راشد راشد، التأمينات البرية الخاصة في ضوء قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 89.

هناك عدة نظريات فقهية لمحاولة تحديد هذا الأساس من أبرزها النظرية التقنية تتضمن فريقين والنظرية الاقتصادية تتضمن معيار الحاجة، معيار الضمان، والنظرية القانونية تتضمن معيار الضرر ومعيار التعويض.

### **المطلب الثاني: خصائص التأمينات الاجتماعية**

ومن أهمها ما يلي:

1- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال وفي بعض الأحيان يطبق اختيارياً على بعض الفئات كما هو الحال في التأمين على العاملين في الخارج الذي كان إجبارياً ثم تحول إلى اختياري وينادي البعض الآن بتحويله إلى نظام إجباري عليهم لأن عدد العاملين في الخارج الآن في حدود 4 مليون لا يؤمن منهم إلا ثلاثة وثلاثون ألف فقط.

2- أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية لمواجهة الزيادات التي تتقرر في المعاشات لمواجهة التضخم وزيادة أعباء الحياة على مستحقي التأمين.<sup>1</sup>

3- دفع العاملين المؤمن عليهم جزء من قسط التأمين وبذلك يفترق عن الضمان الاجتماعي الذي لا يطالب المواطن الذي يحصل على الضمان بدفع شيء.

4- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمال غير المنتظمة، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بینية حين انتهاء عملهم في جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.

5- الفائض التأميني وعائد الاستثمار يكون لصالح المؤمن عليهم لا يشاركون فيه غيرهم.

6- أن الحكومة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتتحمل أموال التأمينات بتكاليف ومصروفات الصناديق.<sup>2</sup> من خلال ما سبق نستخلص أن الحكومة هي التي تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتحصل أموال التأمينات بتكاليف ومصروفات الصناديق.

### **المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي: وتلخص فيما يلي:**

1- ضمان استمرار الدخل المشترك في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئناً وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.

2- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع لأن المشترك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا عديدة.

<sup>1</sup>- محمد عبد الحليم عمر، الاسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي جامعة الازهر، 2002، ص 9، 10.

<sup>2</sup>- محمد عبد الحليم عمر، نفس المرجع، ص 7.

- 3- إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.
- 4- توفير المدخرات اللازمة للاستثمار في المجتمع إذ لو ترك الأمر بدون تأمينات اجتماعية إجبارية فسوف تقل مدخرات الأفراد
- 5- تدعيم قدرة الدولة اقتصاديا عن طريق استثمار الفائض التأميني في المشروعات المختلفة.
- 6- الإسهام في سد عجز الموازنة العامة للدولة من خلال إقراضها لبعض أموال التأمينات الاجتماعية
- 7- استمرار الدخل للمواطنين بعد التعاقد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.

ومن ثم يتضح أن التأمينات الاجتماعية تدخل شرعا في نطاق مقصود الشريعة الإسلامية وهو تحقيق مصالح الناس والتعاون بينهم.<sup>1</sup>

وفي الأخير يتضح لنا أن مزايا التأمين الاجتماعي كثيرة ومتنوعة توفر الامن الاقتصادي للإنسان ومستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة .

---

<sup>1</sup>- محمد عبد الحليم عمر، مرجع سابق الذكر، ص11.

### **المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها**

تلقي قوانين التأمينات الاجتماعية في سعيها لتحقيق الأمن الاجتماعي للمنطوبين تحت مظلتها مع الأنظمة الأخرى المشابهة لها من حيث هذا الهدف لكنها تختلف عنها من حيث طبيعتها وكذا شروط تطبيقها وهذا ما سننولى توضيحه في النقاط التالية.

#### **المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي**

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفس الطبقة العاملة في المجتمع سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة لتحقيق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة، الأمومة مثلاً هو الشأن في الجزائر ويتمثل التعويض في تقديم مبالغ نقدية على شكل إيراد أو أي عوض مالي أو خدمات عينية تتمثل على الخصوص في التكفل بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج .....إلخ للمؤمن له، وذلك مقابل اشتراكات إجبارية يدفعها كل من العامل وصاحب العمل بمشاركة من الدولة أحياناً.

وتمثل التأمينات الاجتماعية أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتوفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد حيث يؤدي التأمين عن المرض إلى توفير الحماية للمؤمن له من المرض إذ توفر له الحماية الطبية الكافية كما تقدم له نفقات العلاج .....إلخ.

وبذلك يمثل التأمين الاجتماعي فعلاً وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته والمتمثلة في الأمن الاجتماعي الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه لمواطنيها عن طريق ضمان دخلهم في حالة تعرضهم إلى الانقطاع أو النقص أو في حالات مواجهتهم لأخطار اجتماعية سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

وبذلك يكون الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمينات الاجتماعية لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الرسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي والتأمين الاجتماعي إحدى هذه الوسائل.<sup>1</sup>

نستخلص أن التأمين الاجتماعي وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته و المتمثلة في الامن الاجتماعي الذي تسعى الدولة الى تحقيقه لمواطنيها عن طريق ضمان دخلهم في حالة تعرضهم الى الانقطاع أو النقص أو مواجهتهم لأخطار اجتماعية.

#### **المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة**

تهدف كل من التأمينات الاجتماعية والتأمين الخاص إلى تحقيق الامن والأمان في نفس المؤمن لهم تجاه ما يهددهم من أخطار مستقبلية قد لا يقدرون على مواجهتها بوسائلهم الخاصة.

<sup>1</sup>- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004، ص 48.

وتولى القيام بهذه المهمة في التأمينات الخاصة شركات تجارية هدفها تحقيق الربح حيث تتبعه بتغطية الخسائر والاضرار التي قد تلحق بالمؤمن له إذا تحقق الخطر المؤمن منه وذلك في مقابل أقساط يدفعها المؤمن له حسب ما تم الاتفاق عليه يوم إبرام عقد التأمين.

وفي الجزائر ولغاية صدور الأمر رقم 07/95 كانت عملية التأمينات الخاصة محتكرة من قبل الدولة إذ تمارسها بواسطة الشركات المحددة بموجب مرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30 أفريل 1985 والمحدد كالتالي:

- 1- الشركة الوطنية للتأمين .SAA
- 2- الشركة الجزائرية للتأمين .CAAR
- 3- الشركة المركزية لتأمين النقل .CAAT
- 4- الشركة الجزائرية لإعادة التأمين .CCR

وقد قضت المادة الأولى من القانون رقم 07/80 المؤرخ في 09 أوت والذي تم إلغائه بموجب الأمر 07/95 المؤرخ في 25 يناير 1995 على أنه:<sup>1</sup>

"تمارس شركات تأمين الدولة احتكار الدولة لعمليات التأمين"

غير أنه وبتوجه الجزائر نحو اقتصاد السوق فقد تراجع المشرع على نظام احتكار الدولة لقطاع التأمين وذلك بموجب الأمر رقم 07/95 الذي فتح مجال التأمين للقطاع الخاص حيث نص في المادة 215 منه على أن تمارس شركات التأمين وإعادة التأمين نشاط التأمين بشرط خضوعها لقانون الجزائري كما حدثت هذه المادة الشكل الذي يجب أن تتخذه هذه الشركات حسب الهدف من التأمين فإذا كان الهدف تجاري يجب أن تأخذ شكل شركة المساهمة وإذا كان الهدف تعاونيا تأخذ شكل شركة ذات شكل تعاوني، مع الإبقاء على شركات التأمين التابعة للدولة لممارسة نشاط التأمين، لكن شركات ذات صبغة تجارية تسعى إلى تحقيق الربح وليس تقديم خدمات عمومية.

وبالرجوع لأحكام قانون التأمين الخاص نجد أنها تبقي على إلزامية بعض التأمينات لكن يبقى عقد التأمين كما هو في هذا المجال يبرم بين شركة التأمين والمؤمن له بطلب من هذا الأخير مما يوضح بأن التأمين الخاص هدفه حماية المصلحة الخاصة حيث يسعى المؤمن له بواسطته إلى تأمين نفسه أو ماله ضد خطر مستقبلي يهدده، نظير أقساط يدفعها للمؤمن أو شركة التأمين تحدد هذه الأقساط بحسب جسامنة الخطر المؤمن منه وكذلك درجة احتمال وقوعه أو تفاقمه، بينما التأمينات الاجتماعية عبارة عن مشروع عام يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لأفراد المجتمع غالباً ما تكون الدولة أحد أطراف علاقته التي تسعى إلى تحقيق النفع العام حيث تدفع اشتراكات هذا التأمين من قبل كل من العامل وصاحب العمل وكذا الدولة بنسب مختلفة يحددها القانون.

<sup>1</sup>- المادة 18 من القانون رقم 14/83 المتعلقة بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، وكذلك المادة 72 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

" يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل و  
كذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون"

ولذلك يمكن القول بأن التأمين الاجتماعي تامين إلزامي لابد منه وأن عدم قدرة المستفيد على دفع  
نفقاته لا يحول دون قيامه نظراً للهدف المرجو منه ألا وهو تحقيق الأمن الاجتماعي ككل، لذلك يلزم  
القانون كل من العامل وصاحب العمل وأحياناً الدولة بدفع اشتراكاته، فهو إذن نظام إجباري يعمل على  
إضفاء الحماية الاجتماعية على فئة معينة من المواطنين تقضي مصلحة المجتمع حمايتها وهي غالباً  
فئة العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

أما نفقات أو اشتراكات التأمينات الاجتماعية فيتحملها كل من العامل عن طريق الاقتطاع من  
أجره وصاحب العمل حيث يلزم القانون بدفع نسبة اشتراكات التأمين عن العامل لديه وكذا الدولة، وفي  
بعض الصور يتحملها صاحب العمل وحده<sup>1</sup>. وذلك أن التأمين الاجتماعي يقوم على فكرة مواجهة  
الخطار الاجتماعية بصورة جماعية عن طريق المشاركة في التمويل باعتبار أن المخاطر تتحقق  
بالأفراد تتعكس آثارها على المجتمع ككل فعندما يصاب العامل بعجز يقعده عن العمل سيكون عالة على  
المجتمع هو ومن تحت كفالتة، لكن عندما يكون مؤمناً اجتماعياً سيغوض مما كان قد دفعه من اشتراكات  
عندما كان يمارس عمله، وعليه يمكن القول بأن فائدة التأمين الاجتماعي لا تعود على المؤمن له وحده  
بل يستفيد منها المجتمع أيضاً بطريقة غير مباشرة، لذلك لا تكون نفقات هذا التأمين على المؤمن له وحده  
كما سبق وأشارنا.

وأما الاشتراكات فتحدد بمدى القدرة على المساهمة في تحمل نفقات هذا التأمين وليس بجسامته  
الخطير، على خلاف التأمينات الخاصة التي تحسب فيها الأقساط التي يلتزم المؤمن لها بدفعها، بمقابل  
تعهد المؤمن "شركة التأمين" بدفع مبلغ التعويض عند تحقق الخطير المؤمن منه بحسب جسامته الخطير  
المطلوب التأمين منه وكذا درجة احتمال وقوعه، بحيث يرتفع هذا القسط كلما ارتفعت درجة احتمال وقوع  
الخطير وكذا تفاقمه والعكس صحيح.

وخلاصة القول أنه وبالنظر إلى الوظيفة التي يؤديها التأمين الاجتماعي وكذا الهيئة التي تتولى  
إدارة هذا التأمين وهي هيئات عامة تابعة للدولة تدعى هيئات الضمان الاجتماعي هدفها تحقيق نفع عام  
عن طريق تغطية المخاطر التي يتعرض لها المنظمون تحت مظلة هذا التأمين من العاملين أو  
الموظفين في الدولة دون السعي إلى تحقيق الربح وهذا ما يبرر إلزامية هذا التأمين سواء للمؤمن أو  
المؤمن له على خلاف التأمينات الخاصة.<sup>2</sup>

" يمكن لكل شخص له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في حفظ مال أو في عدم وقوع خطر أن يؤمنه"

<sup>1</sup>- المادة 78 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup>- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، مرجع سابق ذكره، ص 50.

إلا أن هذا لا يعني أن التأمينات الخاصة كلها ليست إلزامية حيث هناك بعض المجالات التي يلزم فيها القانون الأشخاص لضرورة التأمين الإجباري عليها، كما هو الشأن بالتأمين على السيارات حيث نصت المادة الأولى من الأمر رقم 15/4 المؤرخ في 30 يناير 1974 المتعلق بإلزامية التأمين عن السيارات ونظام التعويض عن الأضرار المعدل و المتمم بالقانون رقم 31/88 المؤرخ في 19 يوليو 1988 على أنه:

"كل مالك مركبة ملزم بالاكتتاب في عقد تأمين يغطي الأضرار التي تسببها تلك المركبة للغير وذلك قبل إطلاقها للسير"

وبذلك يختلف مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية عن مفهوم قانون التأمينات الخاصة أو ما يعرف بالتأمين التجاري الذي تقوم به شركات التأمين التي تعتبر في نظر القانون شركات تجارية في علاقتها مع الغير<sup>1</sup> هدفها تحقيق الربح مع هذه الشركات هي شركات تابعة للدولة أي أنها تخضع لإشراف عام من الدولة ممثلة في وزير المالية شأنها في ذلك شأن نظام التأمين الاجتماعي الذي سبق وأن رأينا بأنه وسيلة في يد الدولة تسعى من خلالها إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لفئة معينة من المجتمع، إلا أنها تختلف في نقطة جوهيرية تتمثل في كون نصوص قوانين التأمينات الاجتماعية تعتبر قواعدها قواعد آمرة لا يمكن للأطراف الاتفاق على مخالفتها والنصوص الآمرة كما هو معروف تتعلق بالنظام العام الذي يهدف إلى حماية حقوق المجتمع الذي لا يمكن للأطراف إلا الخضوع لها جبرا منه فعلى أطراف علاقة العمل أيا كانت الانتساب إلى الضمان الاجتماعي وجوباً وهذا ما يستشف من نص المادة 8 من القانون رقم 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بقولهم:

"ينسب وجوباً إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطاً مأجوراً أو شبيهاً به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان صالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجراهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقد them أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المحددة في هذا الفصل"

ينتب وجوباً للتأمينات الاجتماعية كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مهنياً غير مأجور مهما كان قطاع النشاط.

ويجب أن يقدم طلب الإنتساب من قبل صاحب العمل وذلك في خلال 10 أيام التي تلي توظيف العامل، وعند المخالفة فقد قرر المشروع عقوبات تتمثل في غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج، عن كل عامل لم يتم إنتسابه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- المادة 13 من القانون رقم 14/83 المشار إليه سابقاً.

<sup>2</sup>- الفقرة الثانية المادة 8 من القانون رقم 14/83 المتمم بموجب القانون 07/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

غير أن الامر ليس كذلك بالنسبة للتأمينات الخاصة حيث توحى نصوص القانون على كون الشخص مختارا بالتأمين على حياته أو ممتلكاته لدى شركة يختارها ويستحق مبلغ التأمين عند تحقق الخطر المؤمن منه وهذا ما يستمد من بعض نصوص قانون التأمين الصادر بالأمر رقم 07/95 المادة 26 منه والتي تنص:

"**كل شخص له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في حفظ مال أو في عدم وقوع خطر أن يؤمن منه**"  
**ذلك نص المادة 64 من نفس القانون والتي تنص على أنه**  
**"كل شخص يتمتع بالأهلية القانونية أن يبرم عقد تامين على نفسه"**

كما نلاحظ أيضا أن اشتراكات التأمين الاجتماعي محدد بموجب قوانين وبصورة ترتبط بالقدرة على المساهمة في نفقاته ذلك أن الفئة المستفيدة من هذا التأمين هي عادة الأقل قدرة على نفقاته لذلك يهدف هذا القانون لحماية المؤمن لهم المنطوبين تحت مظلة قانون التأمين الاجتماعي من المخاطر التي قد تحل بهم وتؤدي وبالتالي إلى نقص دخلهم أو انقطاعه ويعطي قانون التأمين الاجتماعي الجزائري كما سبقت الإشارة أربعة أخطار هي خطر المرض، الولادة، العجز ثم الوفاة.

في حين يحدد مبلغ القسط في التأمينات الخاصة من قبل شركة التأمين باعتبارها الطرف الاقوى في علاقة التأمين والتي تأخذ في الاعتبار عند تحديده ضرورة تحقيق الربح وذلك باعتمادها على الاسس الفنية والإحصائية حتى تتجنب الخسارة وتحقق أرباحا.

أما التأمين الاجتماعي فليس الهدف منه تحقيق أرباح أو حتى عدم تحمل خسائر ولكن تحقيق الهدف الاجتماعي المرجو منه بأي ثمن، وما قد يترب على هذا الهدف من زيادة في الأعباء فإن الدولة تتحمله وبالتالي فإن الاعتماد على أسس فنية لا يمثل في هذا النوع من التأمين الأهمية التي يمثلها في التأمين الخاص.<sup>1</sup>

نستنتج أن كل من التأمينات الاجتماعية و التأمينات الخاصة يشتراكان من حيث الهدف المتمثل في تحقيق الامن و الأمان في نفوس المؤمن لهم اتجاه ما يهددهم من اخطار مستقبلية قد لا يقدرون على مواجهتها بوسائلهم لخاصة .

### المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية

تفق التأمينات الاجتماعية مع المساعدات الاجتماعية في أن كليهما تحققان الأمن الاقتصادي لفئات معينة من المجتمع حيث تهدف التأمينات إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لفئة غالبا ما تكون من العمال في حين تحقق المساعدات الاجتماعية الأمن الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع ومع ذلك تختلف الواحدة عن الأخرى في كون هذه الأخيرة تكون بصورة مؤقتة قد تكون في المناسبات كما هو الشأن في منحة 2000 دج التي تمنحها الدولة للتلاميذ المعوزين في بداية كل سنة دراسية، كذلك

<sup>1</sup>- جلال محمد إبراهيم، التأمين دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 1994، ص 107.

ما تقدمه الدولة بما يعرف بقفزة رمضان التي تمنح للمعوزين خلال شهر رمضان بينما تحقق التأمينات الاجتماعية الأمان الاقتصادي بصورة دائمة للمؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه حيث يتلقى المريض مرضًا مزمنًا دخله لمدى الحياة كما تتلقى الحامل راتبها طول مدة عطلة الامومة...إلخ.<sup>1</sup>

كما تختلف التأمينات الاجتماعية عن المساعدات الاجتماعية من حيث مصدر التمويل حيث يكون تمويل اشتراكات التأمينات الاجتماعية من العامل وصاحب العمل وفي بعض الأحيان من الدولة في حين يمول نظام المساعدات الاجتماعية من قبل الدولة حيث تخصص الدولة مبلغاً معيناً لمساعدات الاجتماعية بقدر ما تسمح به مواردها المالية وما تخصصه لذلك في ميزانيتها العامة، ولا تقدم للفرد إلا إذا أثبتت الفحص الاجتماعي حاليه وإحتياجاته الفعلي لهذه المساعدات في حين يحصل المؤمن له على مزايا التأمينات الاجتماعية لمجرد توافر شروط استحقاقها دون الحاجة إلى إجراء تحقيق عن حالته الاجتماعية فيما كان معوزاً أو غير معوز لأن الإلزام بها يقرره القانون حيث يستطيع المؤمن له في حالة عدم حصوله على حقوقه اللجوء للقضاء والإلزام المؤمن (هيئة الضمان الاجتماعي) بدفع مستحقاته، في حين لا يستطيع المعوز إجبار الدولة على دفع المساعدات الاجتماعية باعتباره عمل اختياري تقوم به الدولة اتجاه الطبقة المعوزة ويقوم على مدى قدرتها على الدفع ولا يستطيع المعوز إجبارها على ذلك ما لم تسمح به مواردها المالية.<sup>2</sup>

يتبيّن لنا في الأخير أن التأمينات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق الأمان الاقتصادي لفئة غالباً ما تكون من العمال في حين تتحقق المساعدات الاجتماعية الأمان الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع بصفة مؤقتة.

<sup>1</sup>- المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

<sup>2</sup>- المادة 72 من قانون 11/83، نفس المرجع.

## خلاصة الفصل

رغم كل الجهود التي قامت بها الجزائر من أجل عصرنة منظومة الحماية الاجتماعية إلا أن الوضعية الحالية للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي آلت إلى التفكير في بدائل أخرى كمصدر لتمويل صناديق التأمين الاجتماعي لحفظها على ديمومتها، لأن اشتراكات العمال والمستخدمين لن تغط مستقبلاً نفقاته المتزايدة، خاصة في ظل ارتفاع فاتورة الأدوية وتزايد حوادث العمل دون أن ننسى تهرب المستخدمين من دفع الاشتراكات والتصرّح الدقيق لعدد ساعات العمل، وكذا إعادة النظر للآليات التنظيمية التي يعمل وفقها الصندوق حالياً، كما أنه لابد من التأكيد على حقيقة أن مساهمة برامج وخدمات التأمين الاجتماعي في النمو الاقتصادي ليس هو الهدف المجرد لمؤسسات التأمين، فالرغم من أن هدفها الرئيسي هو تقديم الحماية الاجتماعية ضد الخطر الذي يهدد القوى العاملة المنظوية تحت مظلة تأمينات الضمان الاجتماعي إلا أنها تؤثر على العديد من المتغيرات الاقتصادية.

بعد استعراضنا لما هي التأمين الاجتماعي الذي كان هدفه الأساسي توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها وتطرقنا إلى مزاياه وأسسه وخصائصه والتمييز بينه وبين الأنظمة المشابهة له. وبالتالي سوف يكون الفصل المولى خاص بدراسة واقع التأمين الاجتماعي على موظفي معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي .

مilla

بوالصوف

الحفيظ

عبد

## **الفصل الثالث**

# **التوظيف في الجزائر**

## الفصل الثالث: التوظيف في الجزائر

### تمهيد الفصل الثالث

المبحث الأول: ماهية التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف

المطلب الثاني: أهمية التوظيف

المطلب الثالث: شروط التوظيف

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف

المطلب الأول: تعريف الموظف

المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف

المطلب الثالث: خصائص الموظف

المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف سميّة،

خلاصة الفصل

**تمهيد**

نظراً لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة و أهمية الدور الذي تقوم به في تعديل سير و تطور المنظمة و المساهمة في تحقيق أهدافها، أعطى له اهتماماً كبيراً، ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب و توظيف العامل الكفاء.

وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تتجزأها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة و فعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

و على ضوء هذه المعطيات سنتناول في هذا الفصل ثلاثة مباحث و هي كالتالي:

- المبحث الأول: ماهية التوظيف
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف
- المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي

## المبحث الأول: ماهية التوظيف

إن المنظمات وإن اختلفت أشكالها أو طبيعتها تتطلب طاقة بشرية والتي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية في العمل، فالموظف يشكل مكونا هاما بالنسبة لكل العمل، فهو بمثابة الأصل الثابت الأكثر قيمة، و لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، حيث سنتناول في المطلب الأول تعريف التوظيف، أما في المطلب الثاني سنبين أهمية التوظيف، و المطلب الثالث سيضم شروط التوظيف ومبادئه.

### المطلب الأول: تعريف التوظيف

لقد تعددت التعريفات التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين و المؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال و فيما يلي سندكر بعضا من هذه التعريفات:

**التوظيف لغة:** التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيف، و يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها، و يستخدم العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة<sup>1</sup>.

**التوظيف اصطلاحا:** "هو مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين."

و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغرا<sup>2</sup>.

### مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين

**التعريف 01:** "التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة و اللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار و تعين الأشخاص للعمل".<sup>3</sup>

**التعريف 02:** " هي العملية المستمرة التي تقضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة و المتاحة للعمل، و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل

<sup>1</sup>- المتجدد في اللغة والإعلام، ط1، دار الشرق ، لبنان، 1973، ص 265.

<sup>2</sup>- بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة(2005-2007)، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10.

<sup>3</sup>رفعت عبد الحليم القاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.

العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها، و إعداد هؤلاء و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل و الاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة<sup>1</sup>.

و لكننا نرى أن الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف كما سبق و رأينا أنه ما هو إلا نشاط فرعي من أنشطة الكوادر البشرية.

### **المطلب الثاني: أهمية التوظيف**

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم ومتطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟

ما هي الأساليب و الإجراءات تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تتحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاز استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

- التوظيف ركن أساسى في استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مسارهم المهني، و ذلك من خلال ما يسمى "بعملية تكوين الموارد البشرية" التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة، و متكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء، يخدم أهداف المنظمة و تتمثل هذه الوظائف في تصميم و تحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الأداء و التي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة<sup>2</sup>، و الوظائف اللاحقة من جهة أخرى و هذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما تتوفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

---

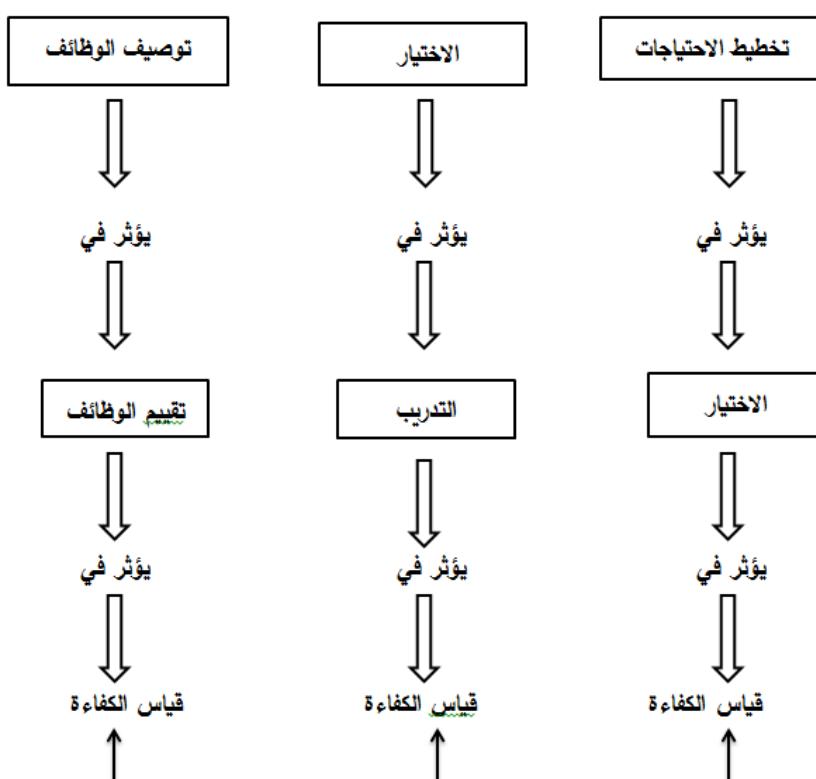
<sup>1</sup> منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975 ، ص 95.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2005، ص 311.

- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل.
  - يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم و تدريتهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحاً من المطلوب.
  - ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.<sup>1</sup>

و فيما يلي شكل يوضح علاقة التأثير و التأثر بين مختلف أنشطة الموارد البشرية

**الشكل رقم 1 تكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية**



المصدر على السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، مصر 1985، ص 119.

<sup>1</sup> عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2017، ص 25.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن أهمية التوظيف تبرز من خلال الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها و التي نذكر منها ما يلي:

- يهدف التوظيف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة و ذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر و مكونات كل من مواصفات الشخص و متطلبات الوظيفة على حد سواء، و يمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية:

- تأهيل عملي من حيث النوع و المستوى.
- خبرة عملية من حيث مجالها و عدد سنواتها.
- مهارات شخصية(السن، النوع، الهوايات...).
- التركيب الاجتماعي للفرد(الأصول الاجتماعية، العادات و التقاليد...).
- التركيب النفسي للفرد(الد الواقع و الاتجاهات، الإدراك، التوازن...).

أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها فيما يلي:

- أداء واجب معين.
- تحمل مسؤوليات معينة.
- ممارسة سلطات معينة.

كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود و نفقات الأنشطة الأخرى التي يقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، و التي تتحقق عملية التوظيف كالتربية عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و مميزة و ذات كفاءة تأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة<sup>1</sup>.

### **المطلب الثالث: شروط التوظيف و مبادئه**

#### **أولا: شروط التوظيف**

نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تنص على ما يلي:

- لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:
- أن يكون جزائي الجنسية.
- أن يكون متمنعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سابقه العدلية القضائية ملاحظة تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

<sup>1</sup> عثمان بن شاوي، مرجع سابق ذكره، ص 27، 25.

- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

و نجد من بين الشروط التي نص عليها القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي:

حسب المادة 15: لا يمكن في حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن سن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدى فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

و حسب المادة 18: يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدي 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

و حسب المادة 21: يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، و حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>.

## ثانياً: مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على ثلات مبادئ أساسية و هي كالتالي:

1. مبدأ الديمومة: أي أن يكون التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
2. مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرص متساوية لجميع المتقدمين.
3. مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها و أكراها قدرة على القيام بها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> صاخري محمد، ماهية التوظيف، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية، 2019، ص20.

<sup>2</sup> ربحت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية التخطيط، الأردن، 2007، ص148.

## المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف

إن مفهوم الموظف كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة على خلاف ما كان يجب أن يكون لأن الوظيفة هي حقيقة الأمر تصور في الذهن معنى الدولة في أسرها تلك التي بنشاطها العام و الخاص طائفة الموظفين، إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة، وإن خلوتها من خلود الدولة صاحبة السيادة تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها و لذلك لابد من تحديد ما من ينطبق عليه هذا الوصف وقد سعى كل من المشرعين و القضاة و الفقهاء إلى ضبط مفهوم الموظف العام نظرا لأهمية مرکزه القانوني لذلك لا نعثر على مرجع تاريخي جامع مانع لظهور مصطلح الموظف بالمعنى الشائع حاليا فهو مرتبط بميلاد المجتمعات و بأنظمتها الوظيفية و خدماتها المرفقة، وسنحاول من خلال هذا المبحث عرض مفهوم الموظف في المطلب الأول و نتطرق في المطلب الثاني إلى حقوق و واجبات الموظف، أما المطلب الثالث سنتناول فيه حواجز الموظف و خصائصه.

### المطلب الأول: تعريف الموظف

#### أولا في التشريع

إن التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب إلى البحث عن المضمنون ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة و عدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب إلى تعريف وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين بينما يراد تحديد مفهوما للموظف يلحا إلى البحث أولا في القانون الأساسي للأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 1966/06/12.

و الملاحظ أن المشرع لم يورد فيه نص يتضمن تعريفا شاملًا للموظف، وإنما اقتصر في النص الوارد في المادة الأولى منه على تبيان العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص المعنى حتى يعتبر موظفا، حيث جاء في نص هذه المادة في فقرتها الثانية: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في الوظيفة العامة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".

من خلال نص المادة المذكور أعلاه يتبين أنها اقتصرت فقط على ذكر العناصر التي يجب توفرها في الشخص لكي يعد موظف عام و هي كالتالي:

1. صدور أداة قانونية للتعيين في الوظيفة العامة.
2. القيام بعمل دائم.
3. الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسخير الموارد البشرية و الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2010، ص13.

4. العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة.<sup>1</sup>

و من ثم تبين أن القانون رقم 12/78 قد نص على أن مصطلح الموظف يطلق على كل شخص يعمل حيث أنه يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف.

و بالنسبة للمرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/23 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، فإنه كان صريح في تعريفه للموظف و قد جاء في نص المادة الخامسة منه ما يلي:

" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف "

و من خلال نص هذه المادة نلاحظ أنه يتشرط لإضفاء صفة الموظف على الشخص الذي يعتبر مثبت في منصب عمله، و عليه نستخلص أن العمال المؤقتين لا يعتبرون موظفين بالنسبة للأمر 03/06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جاء في نص المادة منه الفقرة الأولى فـقد جاء في قولها "يعتبر الموظف كل عون في وظيفة عمومية دائمة و رسم في السلم الإداري"، و على إثرها فإن الموظف هو كل شخص يشغل منصب دائم و يستلزم الترسيم الذي يعرف طبقا لنفس المادة الفقرة الثانية على أنه "الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته" من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص أربعة معايير لإضفاء صفة الموظف على كل من يلتحق بالوظيفة العمومية و يتعلق الأمر بمايلي:

1. التعيين.

2. الخدمة في المرفق العام.

3. الترسيم.

4. ديمومة الوظيفة<sup>2</sup>.

## ثانيا في الفقه

عرف الفقيه دييجي الموظف على انه " كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها".<sup>3</sup>

تعريف الفقيه بارتري الذي يعتبر الموظفين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقللون تعين الإدارة لهم في وظائف عامة محددة، و يشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام، أما الفقيه "روجيه جرجوار" و هو أحد

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق ذكره، ص 13.

<sup>2</sup> المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 1966.

<sup>3</sup> أحمد بوضياف، الجريدة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، طبعة 1986، ص 47.

المختصين في مجال الوظيفة العامة فإنه يعرف الموظف بأنه كل شخص يتلقى أجرا من ميزانية الدولة. أما الفقيه الجزائري عبد الرحمن الرميلي يعرفه: "الموظرون العموميين هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركون مباشرة بصفتهم الشخصية".

وفي حقيقة الأمر ليس من السهل وضع تعريف واضح لمفهوم الموظف، ونظرا لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية التي تحدد أركان الوظيفة العامة، إضافة إلى ذلك إن تعريف الموظف محكم في الواقع بعدة معطيات، أو مؤشرات تختلف ليس فقط من دولة إلى أخرى بل حتى في الدولة الواحدة و ذلك تبعا لما يسود من أنظمة اقتصادية و اجتماعية و سياسية و فكرية و أي كان الأمر فإن الفقهاء المعاصرین اتفقوا على العناصر الأساسية الواجب توفرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف وهي:

1. أن يشغل وظيفة دائمة.
2. التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري.
3. المساهمة في مرفق عام إداري.<sup>1</sup>

### ثالثا في القضاء

يعرف الموظف من الناحية القضائية على أنه كل ما تحيط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفة إحدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدما حكوميا أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب وإنما يشترط أصلا أن تكون في نطاق شؤون الدولة و يكون اختصاصه إليه بطريقة الإنابة أو عن طريق التعيين على مقتضى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية أو من المعينين في وظائف حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة.

وإضافة إلى ما ذكر، فقد يشمل معنى الموظف العام "كل شخص يتمتع ولو بنصيب من الاختصاص في خدمة الدولة أو أي مرفق عام وله الحق بهذه الصفة أن يستلم أموالا أو أشياء تحفظ لديه وبحوزته".

تطلب غالبية جرائم العدوان على المال العام صفة الموظف العام إذا لم تكن كلها باعتبارها ركنا في الجريمة ويتربى على عدم تحقيقه انتقاء الجريمة أو تعبير الوصف القانوني للفعل المجرم وعليه يظهر أن السياسة التشريعية السلبية تفترض الأخذ بمدلول واحد للموظف العام في الجرائم التي تعد فيها هذه الصفة ركنا في الجريمة و باعتبارها جميعا من الجرائم الوظيفية التي تقع من الموظف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 170.

<sup>2</sup> صاصري محمد، ماهية التوظيف، 24/04/2021، 22:00، متاح على الموقع، <https://www.politics.dz.com>

## المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف

### أ. الحقوق

#### الفرع الأول: الحقوق المالية

**1. الحق في الراتب:** نص المشرع على هذا الحق من خلال المادة 25 من الأمر 03/06 السالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.

و الراتب هو المبلغ الذي يتلقاه الموظف كل شهر وفقاً لما تقتضيه الأحكام المقررة لذلك و في النظام الوظيفي الذي تتبعه الجزائر، فإن المرتب ليس مقابلـاً للعمل الذي يؤديه الموظف وإنما غالباً من تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكنـه من العيش به على نحو لائق و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته ل القيام بأعباء الوظيفة.

و يترتب على هذا الاعتبار أن الراتب يدفع في فترات منتظمة كما يتعين أن تراعى فيه اعتبارات أخرى خاصة كالمكانة الاجتماعية للموظف و المظاهر التي تحتاج إليه لذلك يقترن الراتب بمبالغ أخرى متصلة بالوظيفة تمنح للموظف في صورة تعويض الانتقال و تعويض التمثيل و تعويض المسؤولية... الخ، و نشير إلى أن هذه التعويضات يتم تحديدها في إطار القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي.

**2. الحق في الضمان الاجتماعي:** بالموازنة مع الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن العمل، أو تم إحالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم كبديل عن الراتب الذي كان يتلقاه.

و في هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> بوظراف علي مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، منكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام عميق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص.45.

**الفرع الثاني: الحق في الترقية**

- 1. الحق في الرتبة:** تتمثل الترقية الرتب وفقا لما تتضمنه المادة 107 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر في تقديم الموظف في مساره المهني، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة و ذلك حسب الكيفيات التالية:
- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
  - بعد تكوين متخصص.
  - عن طريق امتحان مهني أو تكوين مهني.
  - على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعدأخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين.
- 2. الترقية في الدرجات:** طبقاً للمادة 106 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر أن الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

و المقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304/07 الذي يضبط الترقية حسب ثلات وتأثر أو مدة الأقدمية في السلك الوظيفي المشغول، المدة الدنيا (ستين ونصف) أو المدة المتوسطة (03 سنوات) أو المدة الطويلة (03 سنوات و نصف)، وتتجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التقسيط و التقدير من طرف الرأي السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقديره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

**الفرع الثالث: الحق في العطل**

الأصل العام أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له أن ينقطع عنها إلا للأسباب التي يقررها القانون، و توافق عليه السلطة المختصة، ومنها العطل، حيث يمنح الموظف إجازة أو عطلة طبقاً للضوابط التي وضعتها القانون.

فالعلة و إن كانت تعتبر أحد الأوضاع الوظيفية (حالة الاستيادع) إلا أنها تعد في المقابل أيضاً من الحقوق التي يتمتع بها الموظف<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> بوظراف علي ، مرجع سابق ذكره، ص 46 .

وفي هذا الإطار ينص المشرع الجزائري من خلال المادة 39 من الأمر 06/03 أنه للموظف الحق في العطل المنصوص عليهما في هذا الأمر.

و في ذات السياق قام المشرع الجزائري و بشكل غير مباشر بتعداد العطل التي يمكن أن يتمتع بها الموظف خلال المادة 129 من الأمر 06/03 عندما أشار بأنه يعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هو محدد في المواد 208 وإلى 212 والمادة 215 من هذا الأمر.

#### **الفرع الرابع: الحق في الحرية، الرأي و العمل النقابي و الإضرابات**

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 06/03 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

و قد تدعم هذا الحق من خلال نصوص المواد 26، 27، 28، 29 من الأمر 06/03 على ضمان حرية الرأي للموظفين و على ضمان كعدم التمييز بينهم لأي سبب كان. و ضمان عدم تأثر واجباتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو الأحزاب السياسية، أو بسبب آرائهم قبل و أثناء عهدهم الانتخابية.

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون و في نفس سياق المادة 36 من الأمر 06/03 يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.

ذلك أنه بالنظر إلى ما قد ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في استعماله، كما أنه و لأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة<sup>1</sup>.

#### **ب. الواجبات**

##### **الفرع الأول : واجبات الخدمة بالدقة و الامانة المتعلقة بالحفظ على كرامة و نزاهة الوظيفة العمومية**

فمن واجبات الموظف هو الالتحاق بالوظيفة المنوطة به فإذا رفض ألغى قرار تعينه و في هذا الصدد يجب أن يقوم الموظف بأداء العمل المنوط به بنفسه فلا يجوز له أن يتناول عنه أو يوكل غيره إلا بمقتضى القوانين و اللوائح<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوظراف علي، مرجع سابق ذكره، ص 47.

<sup>2</sup> بوبشير محدث أمقران، قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية 2002، ص 17.

و قيام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية بدقة و أمانة هو الذي يضمن تطور الأمم وهو من أهم الواجبات التي عرفتها الشريعة الإسلامية في نطاق الوظيفة العمومية، و معيار الدقة و الأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف و مستواها في مدرج السلم الإداري، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن هذه الدقة أو تلك الأمانة تتطلب من الموظف أن يبذل عند مبادرته لاختصاصه عنابة الرجل الحريص الوعي، المؤمن و لا يكفي ببذل عنابة الرجل المعتاد أو المتوسط الحال، و مفهوم الأمانة و الدقة يتسع هذا الكثير من الضوابط التي يجب على الموظف مراعاتها أثناء أدائه لعمله، إذ يتطلب من الضرورة مراعاة القواعد الإدارية و الفنية و توجيهات الرؤساء و مقتضيات الوظيفة و المعايير المحددة لإنجاز العمل و التعاون مع الزملاء.

كما يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه، و في الوقت المكان المخصصين لذلك هذا هو الواجب الأول و الجوهرى على كل موظف يعمل في مرفق عام و يمثل الدولة و يتبع على الموظف أن يحترم مواعيد العمل المقررة و لا يترك أماكن العمل قبل انتهاء الوقت المحدد له، و لا ينقطع عن الوظيفة بعد انتهاء إجازته الاعتيادية أو المرضية أو الدراسية، و لا يجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته أو يتعارض مع صفتة كموظفي لأنه يمثل الشخص المعنوي، وهذا الالتزام يفرض عليه ليس فقط داخل نطاق العمل و المكان بل ينصرف أيضاً هذا الالتزام إلى خارج نطاق العمل أي في أوقات العمل الرسمية و غير الرسمية فلا يجوز له أن يأتي بعمل يتنافى من الآداب العامة أو الأخلاق العامة أو يضع نفسه في موضع الريبة و الشبهات.

### **الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العمومية**

يتاح عمل الموظف الاطلاع على العديد من الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال الوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد، أو الاتصال المباشر لهم، و في هذا الصدد يتبع على الموظف الامتناع عن إفشاء هذه الأسرار، و من تطبيقات هذه الالتزامات ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 06/03 سالف الذكر والتي جاء فيها أنه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بتاريخ مكتوب من السلطة السلمية للموظف على المؤهلة، كما ألزم المشرع أيضاً من خلال المادة 48 من الأمر 06/03 السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها.

### **الفرع الثالث: الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين**

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئيسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، والمفروض أن السلطة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بوشیر محدث أمقران ، مرجع سابق ذكره، ص17.

الرئيسية في مظاهرها المختلفة إنما يمارسها رؤساء لهم أقدميتها في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول أولا وأخيرا عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها، وعلى ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه مادام متعلق بأعمال وظيفته، و ينفذ فور إبلاغه به، ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم بتوزيع العمل على العاملين بحسب التدرج الرئاسي، فإذا ترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال و يقبل ما يرتاح إليه ويرفض ما يستعصى عليه القيام به لاختل النظام الوظيفي.

إلا أن التزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس التزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية الموظف أمام شخصية رئيسه، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدي الموظف رأيه بكل شجاعة و حرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة، إذ ثمة حدود للتزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون الالتزام في حدود العمل الوظيفي وضمن واجبات وظيفته و مهامه الاعتيادية وأن لا تتضمن مخالفة للقانون و الأنظمة و التعليمات حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته ومخالفتها أو التحرير على ارتكاب جريمة جزائية.

#### **الفرع الرابع: الواجبات المتعلقة بعدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر**

يجب إلتزام الموظف بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة ونشاطات أخرى ومن مبرراته المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية و موظفيها، وعدم إثقال كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية و إرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت.

ذلك أن أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سواء أوقات العمل الرسمية أو خارجها، وفي هذا الإطار نص المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الأولى من الأمر 06/03 على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسننت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، كما يمكن للموظفين المنتسبين إلى أسلاك التعليم العالي والباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم<sup>1</sup>.

#### **الفرع الخامس: واجب التحفظ**

إن التحفظ يعني الاعتدال الذي يجب أن يتحلى به الموظف العام عندما يعبر عن رأيه بمعنى آخر يقود إلى السلوك المثالى و الولاء اتجاه هيئات الدولة و المحافظة على الكرامة و احترام الذات في الحياة.

<sup>1</sup> بو بشير محدث أمقران، مرجع سابق ذكره، ص 18.

و التحفظ من الشروط المطلوبة لدى الموظفين و الأعوان العموميين ينبغي الالتزام به أثاء و خارج الخدم، فالموظفون مطالبون دائماً بالتقيد أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة اتجاه المواطنين ومستعملي المرافق العامة، واتجاه زملائهم، و مرؤوسיהם السلميين.

ينطلق هذا الواجب من مبدأ إمكانية الموظف من ممارسةسائر الحقوق المعترف بها للمواطن فله الحق أن يشارك في الانتخابات، كمواطن و مترشح للحصول على عضوية في المجالس السياسية والإدارية بدون إن يرتبط هذا الحق باستقلاليته.

و ممارسة النشاط النقابي، وله أن يعبر عن آراءه في الأمور العامة و خاصة بوسائل التعبير قولاً وكتابة ورسماً...الخ، و لكن على الموظف و هو يمارس هذه الحقوق أن يلتزم بواجب التحفظ أن يتجنب سلوكه العام أو تعبيره عن آراءه السياسية بالتجاوز عما لا يألف شرف وكرامة الوظيفة، إذ أنه مقيد بمراعاة مركزه الوظيفي، حتى لو تكون من قبيل الأسرار ولا يصل له الأمر إلى حد مهاجمة رؤسائه أو الإدارة التي ينتمي إليها.

فصت المادة 26 من القانون 03/06 السالف الذكر على انه على الموظف تجنب كل فعل يتناهى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج خدمته<sup>1</sup>.

### **المطلب الثالث: خصائص الموظف**

للموظف خصائص تميزه عن غيره من الأشخاص، والتي وضعتها المراسيم والأوامر المتعلقة بالوظيفة العمومية و هي:

#### **1. العمل في الوظيفة بصفة دائمة**

الوظيفة هنا يقصد بها الوظيفة الدائمة و التي لا تحدد بزمن معين و هذا ما نجده في المادة 01 من قانون التوظيف العمومي 133/66.

يعتبر الموظفون الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة و لا يمكن شغل هذه الوظيفة إلا بصدور قانون إداري من السلطة العامة يقابلها قبول شخص معنى للمنصب الذي عين فيه.

<sup>1</sup> بوظراف علي، مرجع سابق ذكره، ص 50-53.

## 2. شغل رتبة من رتب التسلسل الإداري

طبقاً ما نص عليه المادة 01 من الامر 66/133 "...يعتبر الموظفون ...الذين رسموا في درجات التسلسل الإداري..." و قد تكفلت المادة 07 منه بتحديد المقصود بالدرجة (الفقرة 02).

"الدرجة هي العنوان الذي يخول للموظف حق ممارسة المهام التي احتفظ بها و تحديد الانتماء المستفيد للسلك المطابق".

## 3. المساهمة في تسيير أحد المرافق العامة في الدولة

اشترط قانون الوظيف العمومي الفرنسي 1959 و الامر 66/133 الجزائري و كذا غالبية الفقه والقضاء أن يكون تعين الشخص في مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون (موظف عمومي) ويقصد بالمرفق العام كل مشروع تديره الدولة بنفسها أو تشرف على إدارته بهدف إشباع الحاجات العامة، وقد عدد المشرع الجزائري هذه المرافق بقوله: المادة 01 "...في الإدارات المركزية، والجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية..." و الواضح من هذا التعبير أن المشرع لم يقصد المرافق التي تديرها الحكومة المركزية وحدها كالوزارات بل تشمل ما تديره أشخاص القانون العام في الدولة كالولايات و البلديات، وهنا نلاحظ بأنه إذا كان المشرع الجزائري قد وسع من نطاق تطبيق قانون التوظيف العمومي بتمديد أحکامه إلى المؤسسات العامة بكيفيات تحدد مرسوم فإن هذا المرسوم قد صدر تحت رقم 66/134 قررت مادته الأولى تطبيق أحکام القانون العام للوظيف العمومي على أعون المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري<sup>1</sup>.

نستخلص مما سبق أن للموظف خصائص تميزه عن غيره وهو يعتبر عصب المؤسسة الذي يساهم في نجاحها.

## المبحث الثالث: التوظيف في لمركز الجامعي ميلة

تعد عملية التوظيف عملية حساسة و مهمة كونها الخطوة التي يتم من خلالها البحث عن أفضل من سيشغل المنصب الشاغر، إذ أن استقطاب و توفير قوى عاملة بالصفات و الأعداد الكافية و الخبرات اللازمة لشغل المنصب تتيح الفرصة لاختيار أفضل عامل لشغل المنصب و تعد الجامعة من بين المؤسسات التي تسعى هي الأخرى إلى استقطاب أفراد مؤهلين و جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، حيث حاولنا من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على التوظيف في المركز الجامعي ميلة، وقد تناولنا ثلاثة مطالب، حيث في المطلب الأول تطرقنا إلى تعريف المركز الجامعي ميلة، أما المطلب الثاني قدمنا

<sup>1</sup> منتدى الموارد البشرية، مواصفات الموظف، 26/04/2021، 11:38، متاح على الموقع، <https://hariscussion.com>

إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي ميلة، أما المطلب الثالث قدمنا إحصائيات حول توظيف أساتذة المركز الجامعي طيلة خال ثلاثة سنوات الأخيرة.

### المطلب الأول: تعريف المركز الجامعي ميلة

المركز الجامعي ميلة هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاستقلال المعنوي و المالي و يهدف إلى توفير تكوين علمي و نوعي للطلبة في ميادين مختلفة، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 204-08 المؤرخ في 09 جويلية 2008. فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية و كان أول مدير للمركز الجامعي الأستاذ الدكتور علي بوقرورة<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

هلال الفترة 2020-2218

	2020		2019		2018	السنوات
						المناصب
مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	• 1	رئيس المهندسين المخابر الجامعية	• 1	متصرف مستشار داخلي	• 1	
تقني سامي إعلام آلي كاتب مسابقة على أساس الشهادة	• 1	متصرف رئيسي إعلام آلي	• 2	متصرف داخلي	• 1	
تقني سامي إعلام آلي وضعييات أخرى تكفل بعد عملية النقل	• 1	مهندس رئيسي إعلام آلي	• 1	محافظ المكتبات الجامعية	• 1	
مهندس رئيسي في الإعلام الآلي متصرف محلل الشهادة	• 1	ملحق من مكتبة جامعي مستوى ثانى	• 1	مساعد مهندسين مستوى أول إعلام آلي	• 1	
عون إدارة رئيسي إدماج حاملي الشهادات	• 1	متصرف محلل ترقية على أساس الشهادة	• 2	امتحان مهني 2 امتحان مهني	• 2	
		مهندس دولة مخابر جامعية	• 1	ملحق رئيسي للإدارة امتحان مهني	• 1	
				مسابقة على أساس الاختبار	• 4	
				ترقية على أساس	• 3	

<sup>1</sup> نبذة عن الجامعة، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، www.centre-univ-mila.dz، متاح على الموقع، 21:24، 30/04/2021.

• مهندس دولة إعلام آلي	• 1	• متصرف 1 على أساس الشهادة	2	الشهادة		
• مهندس معماري	• 1	الشهادة		منتوج تكوين داخلي	• 3	
• مهندس دولة مخابر جامعية	• 1	• متصرف 2 على أساس الشهادة	2	عن إدارة رئيسي	• 5	
عون حفظ بيانات	• 1	كاتب مديرية رئيسي	• 1			
متصرف	• 1	مسابقة على أساس الشهادة	• 2			
		ملحق رئيسي للإدارة	• 1			
		شهادة مسابقة على أساس الاختبار	• 2			
		وضعيات أخرى تكفل بعد عملية النقل				
		مهندس دولة	• 1			
		متصرف	• 2			
13		23		23		المجموع

المصدر: معلومات مقدمة من مصلحة المستخدمين الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

**المطلب الثالث: إحصائيات حول توظيف الأساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة ما بين 2018-2020.**

توظيف 2018		
عدد المناصب المالية	التخصصات	المعهد
03	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
02	لغة فرنسية	
02	لغة عربية	
04	هندسة مدنية	العلوم و التكنولوجيا
03	كهروميكانيك	
02	محاسبة	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
16		المجموع العام

توظيف 2019		
01	أدب عربي	الآداب و اللغات
01	نقد أدبي	
02	لغة إنجليزية	
03	لغة فرنسية	
02	كهروتقني	
01	رياضيات	
03	علوم بиولوجية	
03	بيولوجيا النبات	
03	البيئة و المحيط	
19	المجموع العام	

توظيف 2019 (تمم)		
03	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
01	لغة فرنسية	
01	ترجمة	
02	لغة عربية	
01	أدب عربي	
03	محاسبة	
01	العلوم المالية و المصرفية	
01	مالية و بنوك	
01	نقود و بنوك	
01	إدارة الأعمال	
01	إدارة الموارد البشرية	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسويق
03	هندسة ميكانيكية	
01	كيمياء حيوية	
20	المجموع العام	

توظيف 2020		
02	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
01	لغة فرنسية	
01	ترجمة	
01	كهروتقني	العلوم و التكنولوجيا
02	إعلام آلي	
02	بيولوجيا النبات	
02	قانون عقاري	قسم الحقوق
01	قانون الأعمال	
01	قانون دستوري	
02	قانون إداري	
15	المجموع العام	

المصدر : معلومات مقدمة من مصلحة المستخدمين (أساتذة) في المركز الجامعي عبد الحفيظ وبالصوف.

## خلاصة الفصل

بعدما تطرقنا في هذا الفصل إلى عدة مفاهيم حول التوظيف و الموظف و نخلص في الأخير إلى القول أن العنصر البشري هو عصب المؤسسة و المحرك الأساسي لمواردها الأخرى، لذا تهتم المؤسسة بفتح عمليات التوظيف بهدف جذب الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، أي أن عملية التوظيف هي العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم و كذا اكتشاف المترشحين المحتملين للوظائف الشاغرة، فالمؤسسة لا يمكن أن تستمر دون مواردها البشرية فيهم تتطور و تتحقق أهدافها، لذا تسعي المؤسسات دوماً لجلب أحسن الأفراد و استقطابهم لشغل المناصب الشاغرة، و هذا ينطبق على الجامعة باعتبارها مؤسسة تربوية تعمل على إثراء المعارف و تهيئة الكفاءات و يعد الموظف الجامعي ركن أساسي فيها لذلك كان الانتقاء و التوظيف و نجاح عنصر أساسي في المؤسسة.

### خلاصة الجانب النظري

اعتمادا على ما تطرقنا إليه في الجانب النظري و من خلال دراستنا للفصل الأول نستخلص أن التأمين هو بمثابة وسيلة ضمان للفرد من المخاطر التي لا طاقة له بتحملها، و يتجلى الهدف الجوهرى له في توفير الأمان للأفراد و إزالة الخوف لدى المؤمن له من الأخطار المحتملة، كما تعرفنا على أنواع التأمين والذي ينقسم بدوره إلى ثلاثة أقسام، و من زاوية أخرى تناولنا هيكل نظام التأمين الجزائري.

كما تطرقنا إلى عقد التأمين والذي اتضح مفهومه في ضمان الدين الناشئ، بالإضافة إلى أهم خصائصه و نماذجه التي تميزه عن باقي العقود.

استكمالا لدراستنا حول موضوع التأمين تناولنا في الفصل الثاني التأمين الاجتماعي الذي يعتبر تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للأفراد في حال تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها.

وأخيرا تطرقنا في الفصل الثالث إلى التوظيف في الجزائر حيث تعرفنا على أهم النقاط المتعلقة بالتوظيف، كما تناولنا مفاهيم عامة حول الموظف بالإضافة إلى أهم خصائصه، وصولا إلى التوظيف في المركز الجامعي و خاتما قمنا بعرض إحصائيات حول التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، خلال السنوات الأخيرة.

وتكملا لهذا الجانب النظري، سنجري دراسة ميدانية نوضحها في العناصر اللاحقة.

# **الجانب الميداني**

يعتبر التأمين الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية، و التي تهدف إلى إعطاء مكان خاص للمستفيدين من التأمين سواء كانوا عمال أو موظفين و ذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية و المهنية التي يتعرضون لها و كعينة من هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث سنتطرق في الجانب الميداني لدراسة واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، و ذلك من خلال إتباع منهج و أدوات لجمع وتحليل البيانات.

### 1- التذكير بفرضيات الدراسة

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية العامة: يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

- يعتمد التأمين الاجتماعي على التعويضات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على الإقطاعات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على خدمات بطاقة الشفاء من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على تغطية الأخطار من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على المرافقة الطبية والوقاية من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- هناك رضا عن خدمات التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

### 2- الإطار المكاني والزمني

2-1- الإطار المكاني: شمل مكان الدراسة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة و الذي فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الولاية.

**2-2- الإطار الزمني:** تم توزيع الاستبيان في مدة شهر بداية من شهر أبريل 2021 إلى غاية نهاية شهر ماي من نفس السنة.

**3-منهج الدراسة:** يعرف المنهج العلمي على أنه مجموعة من الطرق و الأساليب التي تساعد الباحث في تحليل و تنظيم و تنسيق المهام و التوصل للنظريات و القواعد و القوانين على الوجه العام والتعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية.

يعد " فرينان دي سوير " هو المقنن والأب الروحي للمنهج الوصفي حيث اهتم بدراسة الظواهر الوصفية واللغوية هادفا بذلك إلى التعرف على الخصائص الواضحة لها وكان من نتائج ذلك الحد من استخدام المنهج التاريخي في الأبحاث، و يعتبر المنهج الوصفي أحد منهج البحث العلمي الذي يتم من خلاله تحليل البيانات بطريقة استراتيجية منظمة من أجل الوصول إلى أغراض و أهداف معينة.<sup>1</sup>

و نظرا لطبيعة دراستنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي، و يعد من أكثر المناهج انتشارا وشيوعا من حيث الاستعمال و يعود السبب الرئيسي وراء شيوخ استخدام هذا المنهج للمرونة الكبيرة الموجودة فيه و لشموليته الكبيرة و من خلال المنهج الوصفي التحليلي يستطيع الباحث دراسة الواقع بشكل دقيق، حيث يتعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة و يساهم في اكتشاف الحلول لها.

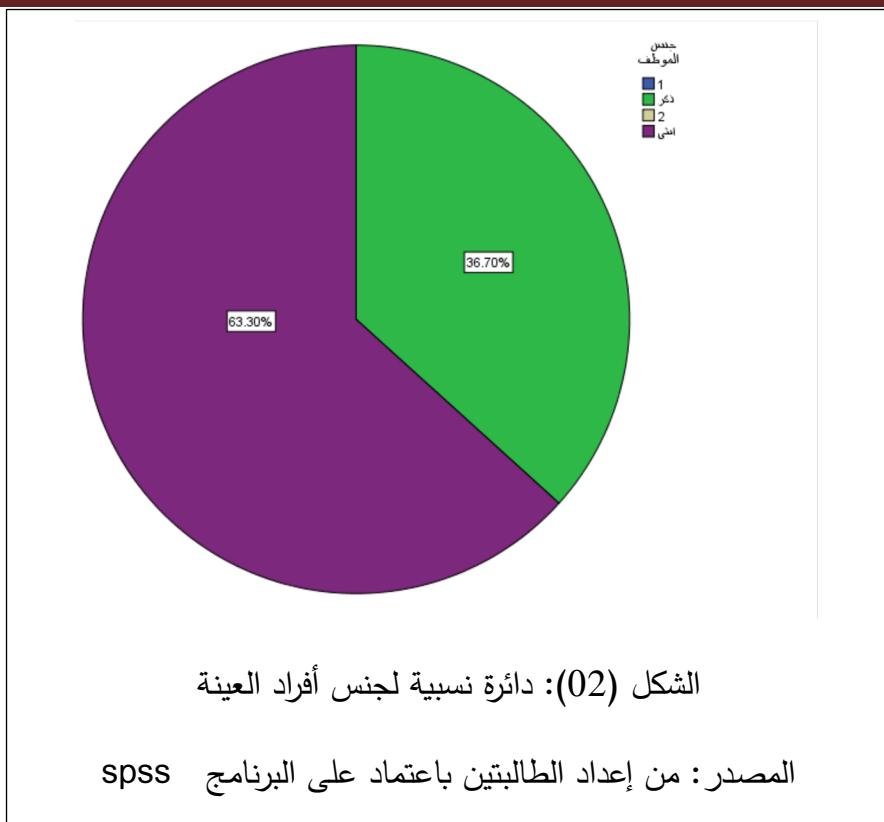
**4-مجتمع الدراسة الأصلي:** تمثل مجتمع الدراسة في عملية مسح شامل لجميع الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة ،ويبلغ العدد الإجمالي 740 والذي يتكون من 418 أستاذ و 322 موظف، ونظرا لظروف البحث قمنا بعملية اقتطاع عينة من المجتمع الأصلي للدراسة.

**5-عينة الدراسة:** شملت جميع الموظفين في معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسیر والذي يبلغ عددهم 87 أستاذ و 30 موظف وكانت العينة قصدية في اختيار المعهد ،حيث كان التوجه إلى معهد العلوم الإقتصادية توجه قصدي بحكم أننا طلبة بالمعهد ،ولسهولة التعامل مع الأساتذة والموظفين على مستوى المعهد ،حيث تم القيام بعملية مسح شامل لجميع أفراد العينة وكانت خصائص العينة موضحة في الجداول التالية.

**أولا/ الجنس: الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:**

الجنس	النكرارات	النسبة المئوية
ذكر	40	36.7
أنثى	69	63.7
المجموع	109	100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

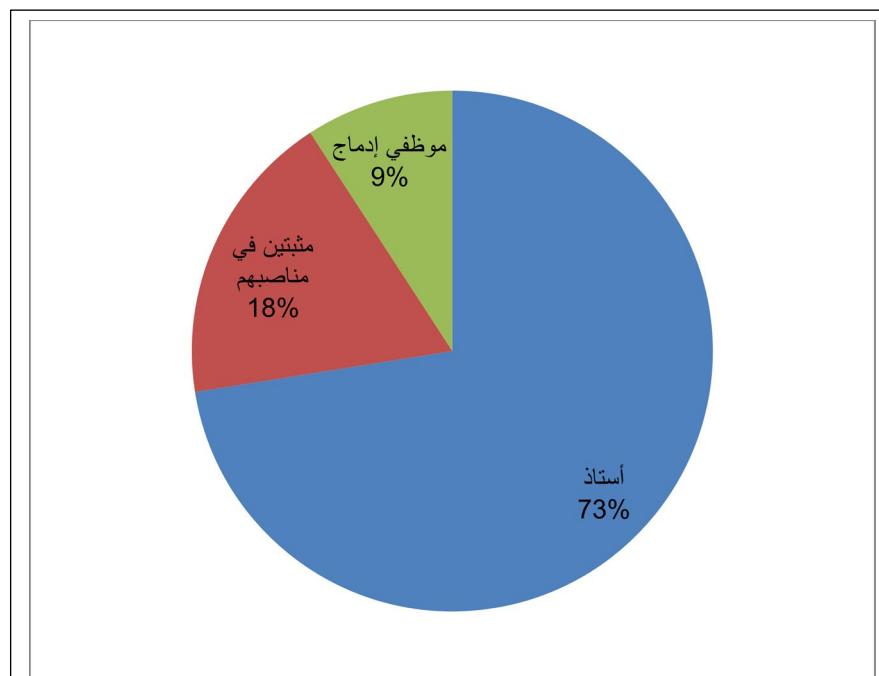


تعليق: يبين الجدول أن نسبة الإناث في العينة 63% وهي نسبة كبيرة على مستوى معهد العلوم الاقتصادية، أما نسبة الذكور كانت قليلة حيث بلغت 36.7% وهذه النسبة تتفق إلى حد ما مع التوزيع النسبي لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة والذي ترتفع فيه نسبة الإناث عن نسبة الذكور.

**ثانياً/ الوظيفة:** الجدول رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	المجموع	إدماج	مثبتين	أستاذ	النسبة المئوية
	109	10	20	79	72.48
موظف					18.34
مثبتين					9.18
المجموع					100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج .spss



الشكل (03): دائرة نسبية لطبيعة عمل أفراد العينة

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss

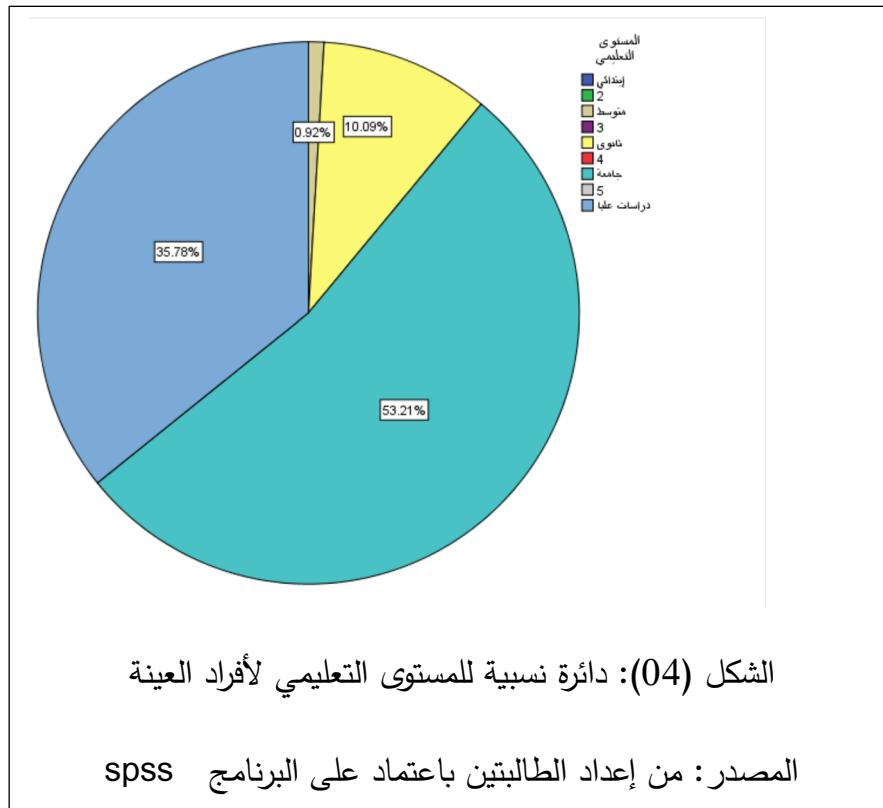
تعليق: نلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفائدة الأساتذة بنسبة 72.5 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بفئة الموظفين التي بلغت 27.5 %، منها 18.34 مثبتين في مناصبهم و 9.18 مدججين بعقود على مستوى معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

### ثالثاً/ المستوى التعليمي: الجدول رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكارات	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
0.9	1	متوسط
10.1	11	ثانوي
53.2	58	جامعي
35.8	39	دراسات عليا
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

## الجانب الميداني

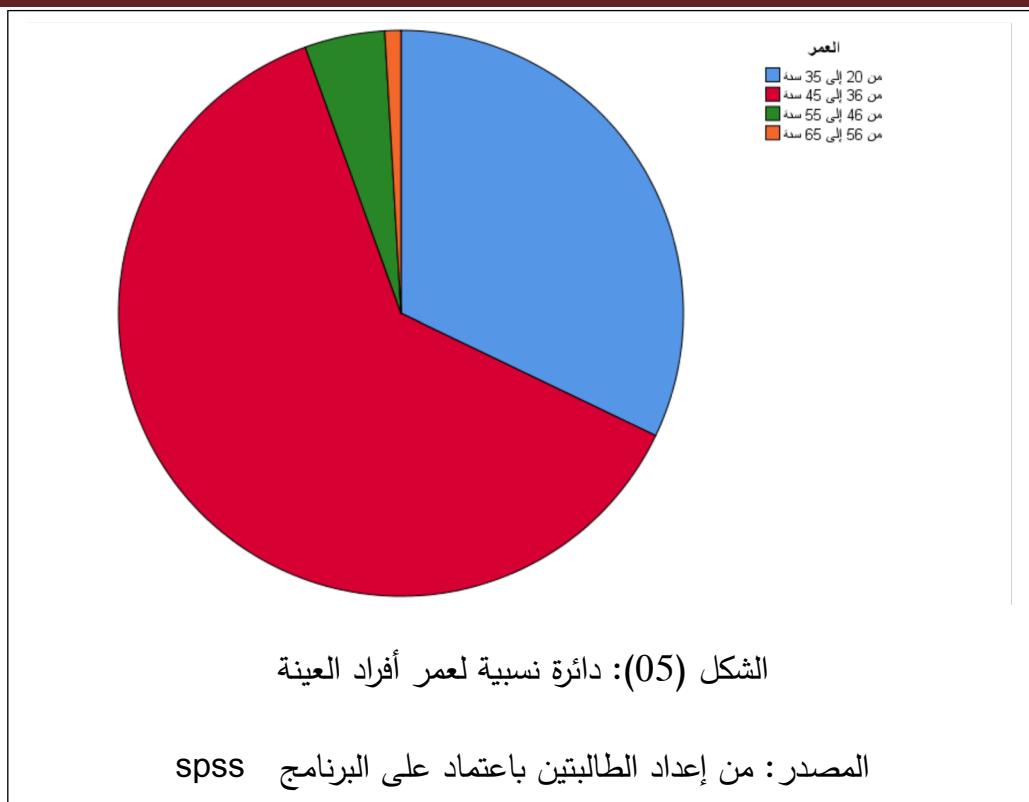


تعليق: يبين الجدول أن غالبية عينة الدراسة تدخل ضمن فئة الحاصلين على شهادات جامعية بنسبة 53.2% ثم تليها فئة دراسات عليا بنسبة 35.8% وهي متوسطة، ثم تليها فئة ثانوي بنسبة 10.1% وهي نسبة منخفضة وكآخر فئة متوسطة بنسبة 0.9% وهي نسبة ضعيفة جداً، إذن النسب الموضحة أعلاه تدل على مؤشر إيجابي يبيّن تركيز المؤسسة على الإستقادة من الأشخاص الحاملين لشهادات عليا ب مختلف التخصصات لأن طبيعة نشاط المؤسسة ومناصب العمل فيها تقتضي ذلك، كما أن المؤهل العلمي يعتبر من أهم متطلبات التعيين إلا أن تعاون هذه الفئة في ملء الإستبيانات كان أكثر من غيرها من الفئات لأن لديهم مستوى وعي جيد يسمح بالإجابة على عبارات الإستبيان بموضوعية ومنطقية.

### رابعاً/ العمر: الجدول رقم (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة المئوية	النكرارات	العمر
32.1	35	من 20 إلى 35 سنة
62.4	68	من 36 إلى 45 سنة
4.6	5	من 46 إلى 55 سنة
0.9	1	من 56 إلى 65 سنة
0	0	أكثر من 65 سنة
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss

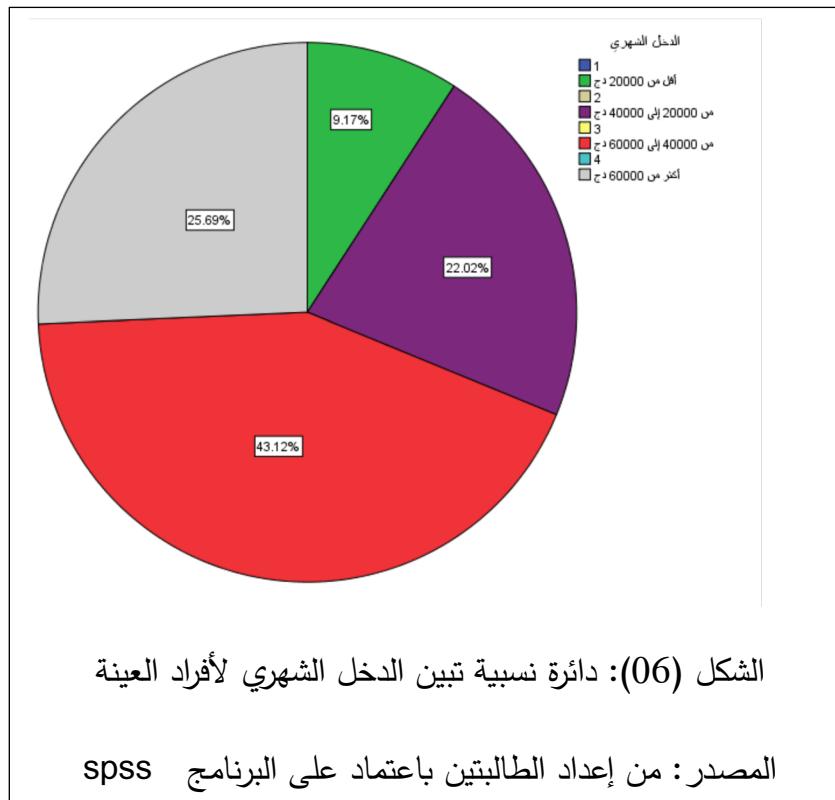


تعليق: من الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة على إجمالي العينة هي من (36 إلى 45 سنة) وكانت بنسبة 62.4% تليها الفئة العمرية من (20 إلى 35 سنة) بنسبة 32.1% ثم تلتها فئة من (46 إلى 55 سنة) بنسبة 4.6% وكآخر فئة من 56 إلى 65 سنة بنسبة 0.9% وتدل هذه النسب على سعي الجامعة إلى استقطاب الفئات الشابة في المجتمع وهو أمر إيجابي، لأن هذه الفئة تتميز بالقدرة على العمل والإبداع والتطوير بشكل أكبر.

#### خامساً/ الدخل: الجدول رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الدخل

النسبة المئوية	النكرارات	الدخل
9.2	10	أقل من 20000 دج
22	24	من 20000 إلى 40000 دج
43.1	47	من 40000 إلى 60000 دج
25.7	28	أكثر من 60000 دج
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss

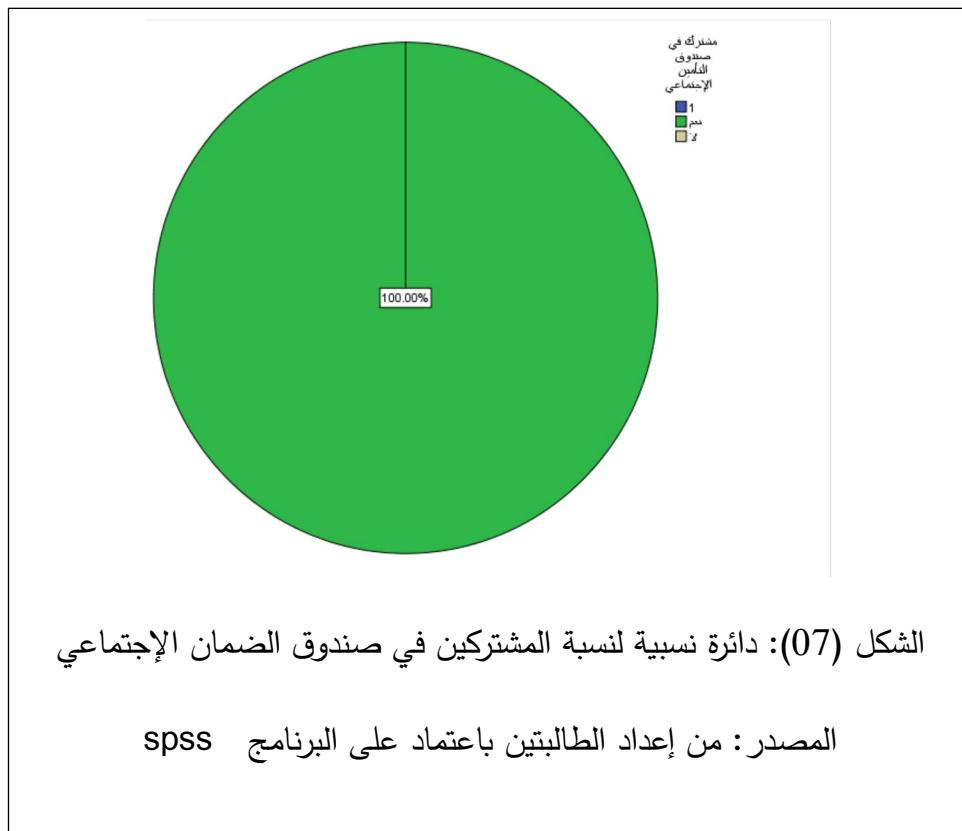


تعليق: يتبيّن من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 43.1% والتي يتراوح دخلها بين (40000 إلى 60000 دج) تليها قيمة الدخل الأكثـر من 60000 دج بنسبة 25.7% ثم تليها قيمة الدخل التي تتراوح بين 20000 و 40000 دج بنسبة 22% وكـآخر قيمة الدخل الأقل من 20000 دج والتي بلـغـت 9.2% وهي نسب متفاوتـة تدلـ على رتبـة كل فـرد من أفراد عـيـنة الـدـرـاسـة.

**سادساً/ الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي:** الجدول رقم (08) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي

مشترك في صندوق الضمان الاجتماعي	النسبة المئوية	النكرارات
نعم	100	109
لا	0	0
المجموع	100	109

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

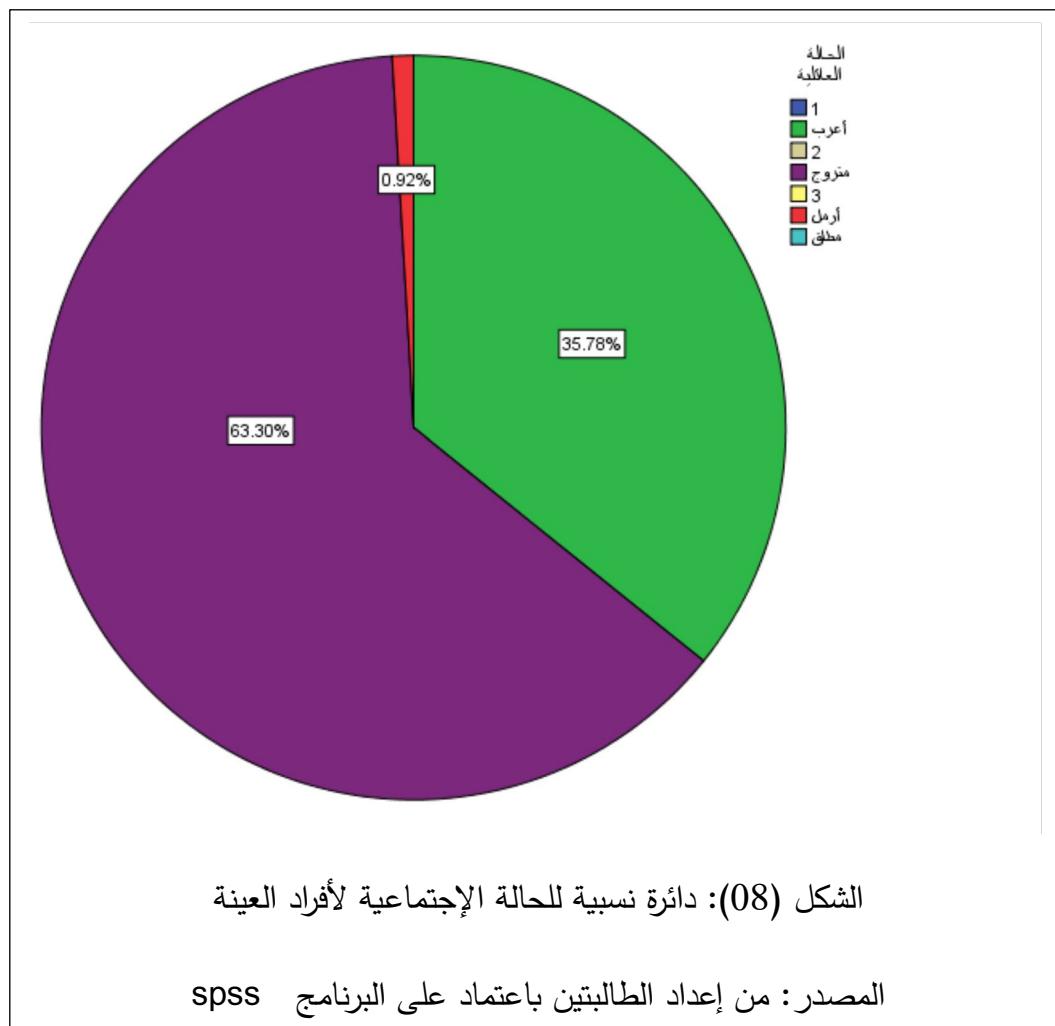


تعليق: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة إشتراك أفراد العينة في صندوق التأمين الاجتماعي بلغت 100% وهذا راجع إلى إجبارية الإشتراك في صندوق التأمين الاجتماعي للموظفين.

**سابعاً/ الحالة الاجتماعية:** الجدول رقم (09) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	النكرارات	الحالة الاجتماعية
35.8	39	أعزب
63.3	69	متزوج
0	0	مطلق
0.9	1	أرمل
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبيتين باعتماد على البرنامج spss



تعليق: نلاحظ من الجدول أن فئة "متزوج" أخذت أعلى نسبة وهي 35.8% تليها فئة "أعزب" بنسبة 63.3% وأخيراً فئة "أرمل" بنسبة 0.9%， وتعتبر فئة متزوج هي أعلى الفئات وهذا أمر طبيعي لأن أغلبية أفراد العينة ما بين (36 إلى 45 سنة) فمن الأغلب أن يكونوا متزوجين.

**6- أدوات الدراسة:** كل دراسة تعتمد على مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات اللازمة لإتمام هذه الدراسة وقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث، حيث يعتبر الاستبيان من أنساب الأدوات و أكثرها ملائمة لطبيعة هذه الدراسة الميدانية وقد تم الاعتماد عليه لاستكمال الجانب الميداني و الوصول إلى الأهداف المرجوة منها وقد تم تقسيم الاستبيان إلى محورين أساسيين وهما:

#### أ- المحور الأول: معلومات شخصية

يتعلق هذا المحور بالبيانات الشخصية لأفراد العينة من خلال بيانات تشمل ( الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، العمر، الدخل، الاشتراك في صندوق التأمين الاجتماعي، الحالة الاجتماعية).

## بــ المحور الثاني: أسئلة حول أبعاد الموضوع

يشمل هذا المحور ستة أبعاد، و كل بعد يتضمن خمسة أسئلة.

الجدول (10) يوضح تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان

المحور الثاني						
الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي	المراقبة الطبية	الأخطار التي يغطيها التأمين	بطاقة الشفاء	الاقطعات	التعويضات	البعد
5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	عدد العبارات

المصدر: من إعداد الطالبين.

بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي (أنظر الملحق رقم I) لا بد من إخضاعه لاختباري الصدق و الثبات.

### 1. صدق الأداة

يتم قياس المحتوى في البحث العلمي عن طريق تقييم الأداة أو المقاييس ،إذ يتم المقارنة بين الكلمات أو الأفكار أو المفردات في وجودها الحقيقي على المقاييس بأخرى تناظرها يمكن إستعمالها.

و يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقييس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياشه<sup>1</sup> ، ولقد إعتمدنا في دراستنا على نوع من أنواع الصدق، وهو صدق المحكمين حيث تم مراجعة ستة محكمين، وقائمة المحكمين موضحة في الملحق رقم (III).

و على ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات و حذف أخرى لتحسين أداة الدراسة.

<sup>1</sup> أكاديمية bts، المنهج الوصفي التحليلي، 2021/06/10، 14:20، مرجع سبق ذكره.

جدول رقم (11) أهم التعديلات المقترحة للاستبيان

العبارة في صورتها النهائية	العبارة في صورتها الأولية
أنا راضي عن التغطية التي يمنحها الأمين	باعتبارك موظف في المركز الجامعي عبدالحفيظ بالصوف هل أنت راضي عن خدمات التأمين المقدمة
أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة	هل أنت راضي عن قيمة التعويضات التي تحصل عليها
تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية	أرغب أن يكون تفعيل بطاقة الشفاء تلقائي
تسمح بتوفير الوقت والجهد	توفر لي بطاقة الشفاء الوقت والجهد
التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة	عند شراء الأدوية نسبة التعويضات تكون حسب النسبة الموجودة في بطاقة الشفاء

وكان الإستبيان في صورته الأولية يتضمن 30 سؤال، وقد تم تعديله (أنظر الملحق رقم ١).

## 2. ثبات الأداة

يشير الثبات في البحث العلمي إلى الإتساق في النتائج، أي أنه إذا كرر الباحث القياس وحصل على ذات النتائج فإن ذلك يدل على الثبات، ويهدف الثبات في البحث العلمي إلى إبراز صدق القياس وثباته<sup>1</sup>. تحسب أدوات قياس الثبات مدى استقرار نتائج اختبار البحث العلمي عند إعادة إجرائه تحت نفس الظروف ومع نفس العينة البحثية، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال حساب معامل ألفاكرونباخ . Alphacronbach

## 3. الجدول (12): معامل ألفاكرونباخ لكل الأبعاد

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفاكرونباخ
البعد الأول	5	0.655
البعد الثاني	5	0.673
البعد الثالث	5	0.611
البعد الرابع	5	0.168
البعد الخامس	5	0.614
البعد السادس	5	0.29
جميع عبارات الإستبيان	30	0.799

المصدر: إعداد الطالبتين انطلاقاً من مخرجات برنامج التحليل الاحصائي spss V25  
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفاكرونباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.673-0.029)

<sup>1</sup> عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن الكثير، 2010، ص 308.

و هي معاملات مقبولة وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معاً بلغ 0.799 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات قوي، حيث تجدر الإشارة إلى أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (0، 1) مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل و تفسير نتائج الدراسة و اختبار فرضياتها و منه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعددناها لمعالجة المشكلة المطروحة صادقة و ثابتة في جميع فقراته، و هي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

كما اعتمدنا في دراستنا على برنامج Spss وهو برنامج حاسوب بالإنجليزية و الحروف spss اختصارات Statical Package for the Social Sciences و معناه الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، و يعتبر من أكثر البرامج استخداماً لتحليل المعلومات الإحصائية، و يستخدم اليوم بكثرة من قبل الباحثين في مجال التسويق و المال و التربية و يستخدم أيضاً لتحليل الاستبيانات و إدارة المعلومات و توثيقها. وبعد دراسة الصدق والثبات تحصلنا في النهاية على استبيان فيه 6 أبعاد. (انظر الملحق رقم II).

## 7- عرض و تحليل النتائج

### 7-1- عرض و تحليل نتائج البعد الأول: التعويضات

جدول (13): عرض نتائج البعد الأول.

درجة الإجابة	الرتبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	التكرار	الإجابات	العبارات	الأبعاد
ينطبق	3	1.306	2.4587	1.8	2	5	التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة.	1
				27.5	30	4		
				4.6	5	3		
				46.8	51	2		
				19.3	21	1		
ينطبق	1	1.303	3.0459	5.5	6	5	يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.	1
				42.2	46	4		
				11.9	13	3		
				32.1	35	2		
				8.3	9	1		
ينطبق	2	1.244	2.7523	3.7	4	5	يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.	2
				29.4	32	4		
				17.4	19	3		
				37.6	41	2		

				11.9	13	1		
ينطبق	4	1.237	2.3761	1.8	2	5	هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS.	
				19.3	21	4		
				18.3	20	3		
				35.8	39	2		
				24.8	27	1		
لا ينطبق	5	1.120	2.1927	0.9	1	5	يتم الحصول على التعويضات في فترة قصيرة.	
				15.6	17	4		
				14.7	16	3		
				39.4	43	2		
				29.4	32	1		

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد شمل 5 عبارات حول التعويضات الممنوحة للموظفين، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.0459, 3.0459, 2.192) وانحراف معياري بين (1.120, 1.306) وهي موزعة على مستويين:

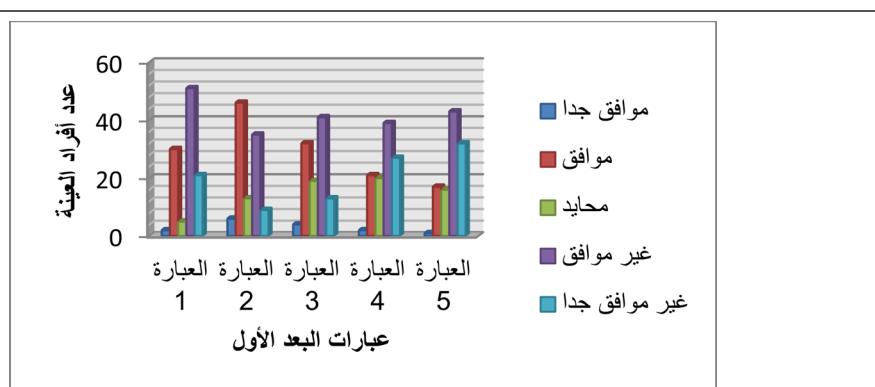
- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.3761, 3.0459) وانحراف معياري قدر بـ (1.237, 1.303) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (ينطبق) وتشمل 4 عبارات من عبارات الإستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.04591 و انحراف معياري قدر بـ 1.303، تليها العبارة 3 "يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.7523 و انحراف معياري 1.244، بعدها العبارة رقم 1 "التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.4587 و انحراف معياري 1.306 ثم العبارة 4 "هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.3761 وانحراف معياري 1.237.

وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة في الفقرات الأربع السابقة تشير إلى "تنطبق".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط 2.1927 وانحراف معياري 1.120 وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "لا تتطبق" وتشمل عبارة واحدة من عبارات الإستبيان وهي العبارة 5 "يتم الحصول على تعويضات في فترة قصيرة"، وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى "لا تتطبق" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقرؤون على أنهم لا يحصلون على التعويضات في فترة قصيرة، ويتبين من الجدول مايلي:
- أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:
- العبارة 2 "يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل" في المرتبة بمتوسط حسابي 3.0459 وانحراف معياري 1.303.
  - العبارة 3 "يحصل الموظف على تعويضات عند توقيه عن العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.7523 وانحراف معياري 1.244.
  - العبارة 1 "التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.4587 و انحراف معياري 1.306.
  - وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي:
  - العبارة 5 "يتم الحصول على تعويضات في فترة قصيرة" بمتوسط حسابي 2.1927 وانحراف معياري 1.120.

ونفس ذلك بتمتع الموظف بحق التعويضات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي، وهذا بالرجوع الى نص المادة 14المعدلة بالأمر رقم 17-96للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في التعويض".

ومن خلال إجابات الموظفين الموضحة في الجدول يتبين أنهم غير مقتطعين بنسبة التعويضات الممنوحة لهم من قبل صندوق التأمين الاجتماعي.



الشكل(09): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الأول

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-2- عرض وتحليل نتائج البعد الثاني: الإقطاعات

جدول (14): عرض نتائج البعد الثاني.

البعد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
ينطبق جدا	أرى أن الإقطاعات غير عادلة	5	40	36.7	3.7523	1.818	2	2
		4	37	33.9				
		3	10	9.2				
		2	9	8.3				
		1	13	11.9				
ينطبق جدا	نسبة الإقطاعات تكون حسب دخل الموظف	5	18	16.5	3.8165	0.744	1	2
		4	66	60.6				
		3	13	11.9				
		2	11	10.1				
		1	1	0.9				
ينطبق	يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل.	5	29	26.6	3.6147	1.535	3	3
		4	41	37.6				
		3	16	14.7				
		2	14	12.8				
		1	9	8.3				
ينطبق	نسبة الإقطاعات بقيمة ثابتة.	5	15	13.8	3.5046	1.012	5	5
		4	49	45.0				

				21.1	23	3		
				18.3	20	2		
				1.8	2	1		
				15.6	17	5		
				45.0	49	4		
ينطبق	4	1.008	3.5596	21.1	23	3	الإقطاعات تكون على فترات منتظمة.	2
				16.5	18	2		
				1.8	2	1		

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss )

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن بعد يشمل 5 عبارات حول الإقطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.5046, 3.8165) وانحراف معياري بين (0.744, 1.818) وهي موزعة على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.7523, 3.8165) وانحراف معياري (07.44, 1.818) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (ينطبق جداً) وتشمل عبارتين من عبارات الإستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "نسبة الإقطاعات تكون حسب دخل الموظف" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.8165 وانحراف معياري 0.744 تليها العبارة 1 "رأى أن الإقطاعات غير عادلة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7523 وانحراف معياري 1.818، وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى تتطبق جداً.

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (3.5046, 3.6147) ومدى انحراف معياري (1.008, 1.535) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (تطبق)، وهي تشمل 3 عبارات، حيث احتلت العبارة 3 "يتم اقطاع نسبة مرتفعة من الدخل" بمتوسط حسابي 3.6147 وانحراف معياري 1.535 المرتبة الثالثة تليها العبارة 5 "الإقطاعات تكون على فترات منتظمة" بمتوسط حسابي 3.5596 وانحراف معياري 1.012 في المرتبة الرابعة بعدها العبارة 4 "نسبة الإقطاعات بقيمة ثابتة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 3.5046 وانحراف معياري قدر بـ 1.012.

ويتضح من الجدول مايلي:

- العبارة 2 "نسبة الإقطاعات تكون حسب دخل الموظف" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.8165 وانحراف معياري 0.744.

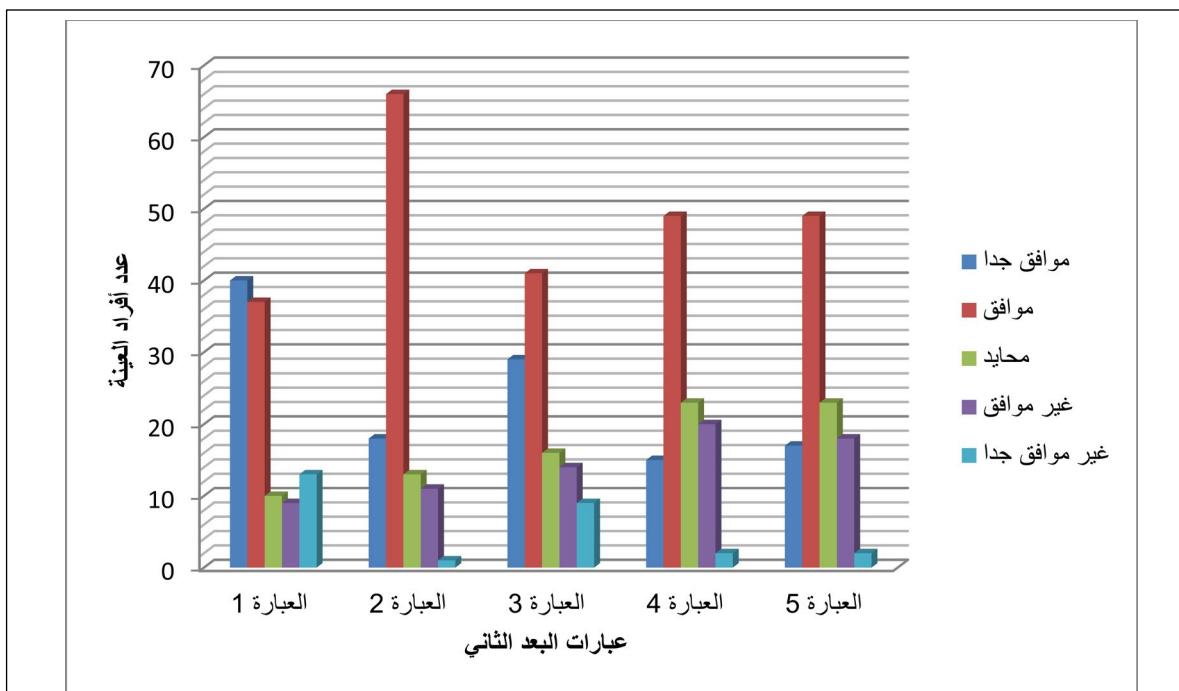
- العبارة 1 "أرى أن الإقطاعات غير عادلة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7523 وانحراف معياري 1.818.

- العبارة 3 "يتم اقطاع نسبة مرتفعة من الدخل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.6147 وانحراف معياري 1.535.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 4 "نسبة الإقطاعات بقيمة ثابتة" بمتوسط حسابي 3.5046 وانحراف معياري 1.012.

ونفسر ذلك بإجبارية العامل على دفع قسط اشتراكه وهذا ما جاء في نص المادة 72 من قانون التأمينات الاجتماعية والذي ينص على "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اجباري على نفقة المستفيد".

يتبيّن لنا من خلال إجابات الموظفين أنهم راضين عن نسبة الإقطاعات المعتمدة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي.



الشكل(10): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثاني

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-3- عرض وتحليل نتائج البعد الثالث: بطاقة الشفاء

جدول (15): عرض نتائج البعد الثالث.

البعد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
ينطبق	أوجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء .	5	18	16.5	2.8807	1.625	4	
		4	21	19.3				
		3	7	6.4				
		2	56	51.4				
		1	7	6.4				
ينطبق	تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية .	5	12	11.0	2.4495	1.953	5	3
		4	22	20.2				
		3	3	2.8				
		2	38	34.9				
		1	34	31.2				
ينطبق	تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة .	3	9	8.3	2.9817	1.777	3	3
		4	45	41.3				
		3	13	11.9				
		2	19	17.4				
		1	23	21.1				
ينطبق جدا	أرغب أن تشمل خدمات بطاقة	5	52	47.7	4.2936	0.728	1	3
		4	44	40.4				

				6.4	7	3	الشفاء الوالدين.	
				4.6	5	2		
				0.9	1	1		
ينطبق جدا	2	0.898	3.8349	19.3	21	5	تسمح بتوفير الوقت والجهد.	
				59.6	65	4		
				10.1	11	3		
				7.3	8	2		
				3.7	4	1		

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss )

نلاحظ من خلال جدول أعلاه أن هذا البعد شمل 5 عبارات حول الخدمات التي توفرها بطاقه الشفاء للموظفين وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت (4.2936,2.4495) وانحراف معياري بين (0.728,1.953) وهي موزعة على مستويين:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.8349,4.2936) وانحراف معياري قدر بـ (0.898,0.728) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق جداً"، وتشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 4 "أرغب أن تشمل خدمات بطاقه الشفاء الوالدين" بمتوسط حسابي 4.2936 وانحراف معياري 0,728 المرتبة الأولى تليها العبارة 5 "تسمح بتوفير الوقت والجهد" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.8349 وانحراف معياري 0,898، وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة في الفقرتين السابقتين تشير إلى "تنطبق جداً".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.4495,2.9817) و انحراف معياري (1.953,1.777) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق" وتشمل ثلاث عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 3 "تساعد بطاقه الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة" المرتبة الثالثة بمتوسط الحسابي 2.9817 وانحراف معياري قدر بـ 1.777 تليها العبارة 1 "أواجه صعوبة في تفعيل بطاقه الشفاء" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2,8807 وانحراف معياري 1,625 ثم تليها العبارة 2 "تفعيل بطاقه الشفاء يكون بصفة تلقائية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2,4495 وانحراف

معياري 1,953، وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة في الفقرات الثلاثة السابقة الذكر تشير إلى "تنطبق" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقررون على أن

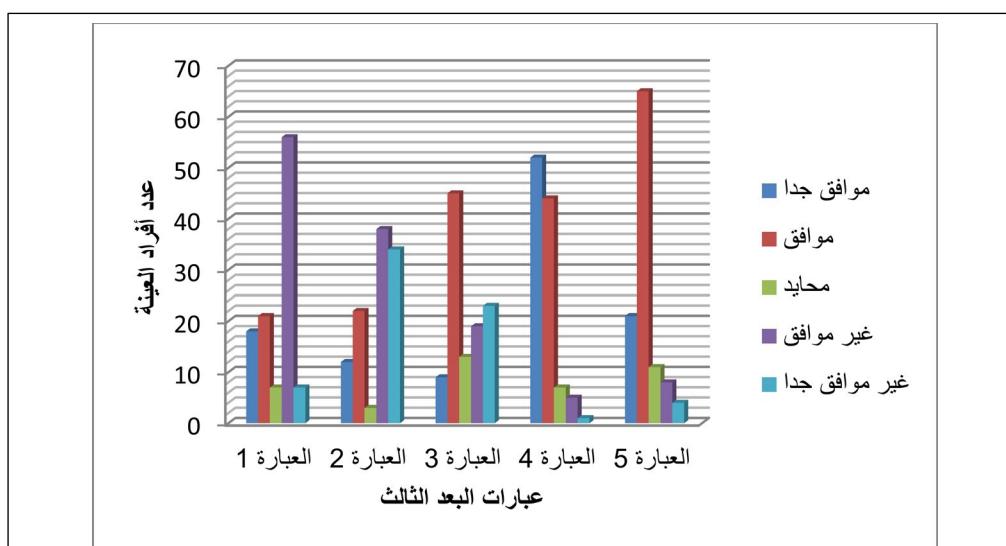
ويتضح من الجدول أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 4 "أرغب أن تشمل خدمات بطاقة الشفاء الوالدين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,2936 وانحراف معياري 0.728.
- العبارة 5 "تسمح بتوفير الوقت والجهد" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.8349 وانحراف معياري 0.898.
- العبارة 3 "تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.9817 وانحراف معياري 1.777.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي العبارة 2 "تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية" بمتوسط حسابي 2.4495 وانحراف معياري 1.953.

ونفسر هذا بوجوب حصول كل مؤمن على بطاقة شفاء والحصول على الخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي وهذا ما نصت عليه المادة 6مكرر 2 مضافة بالقانون رقم 01 - 08 "تقدم البطاقة الالكترونية وجوباً لكل مقدم علاج او هيكلاً علاج من أجل الحصول على علاج او خدمات مرتبطة بالعلاج قابلة للتعويض من قبل الضمان الاجتماعي".

من خلال نتائج الجدول يتضح أن آراء الموظفين حول خدمات بطاقة الشفاء كانت حيادية نوعاً ما، حيث تبين أنهم غير مقتطعين بالخدمات التي توفرها لهم.



الشكل(11): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثالث

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-4- عرض وتحليل نتائج البعد الرابع: الأخطار

جدول (16): عرض نتائج البعد الرابع.

البعد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
ينطبق جداً	يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.	5	11	10.1	3.6972	0.769	2	ينطبق جداً
		4	71	65.1				
		3	12	11.0				
		2	13	11.9				
		1	2	1.8				
ينطبق جداً	يتকفل التأمين الاجتماعي بالموظفي حال تعرضه لحادث عمل.	5	15	13.8	3.9817	0.407	1	ينطبق جداً
		4	82	75.2				
		3	8	7.3				
		2	3	2.8				
		1	1	0.9				
ينطبق	يعطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.	5	11	10.1	3.5505	0.861	3	ينطبق
		4	57	52.3				
		3	25	22.9				
		2	13	11.9				
		1	3	2.8				
ينطبق	يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض	5	10	9.2	2.8440	1.337	5	ينطبق
		4	19	17.4				

				36.7	40	3	عن أجورهم المفقودة.	
				22.0	24	2		
				14.7	16	1		
				11	12	5		
				29.4	32	4		
ينطبق	4	1.182	3.1458	27.5	30	3	يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأئمة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.	
				27.5	30	2		
				4.6	5	1		

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss )

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد يشمل 5 عبارات حول الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (2.8440, 3.9817) وانحراف معياري (0.407, 1.337)، وهي موزعة على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.6972, 3.9817) وانحراف معياري (0.407, 0.769) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق جداً" وتشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "يتکفل التأمين الاجتماعي بالموظف في حالة تعرضه لحادث عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.9817 وانحراف معياري 0.407 تليها العبارة 1 "يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.6972 وانحراف معياري قدر بـ 0.769 وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى "تنطبق جداً".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (2.8440, 3.5505) ومدى انحراف معياري (0.861, 1.182) وهي تقع ضمن متوسطات تقدير "تنطبق" وهي تشمل ثلاث عبارات، حيث احتلت العبارة 3 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي" بمتوسط حسابي 3.5505 وانحراف معياري 0.861 المرتبة الثالثة تليها العبارة 5 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأئمة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية" بمتوسط حسابي 3.1458 وانحراف معياري 1.182 بالمرتبة الرابعة ثم تليها العبارة 4 "يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين

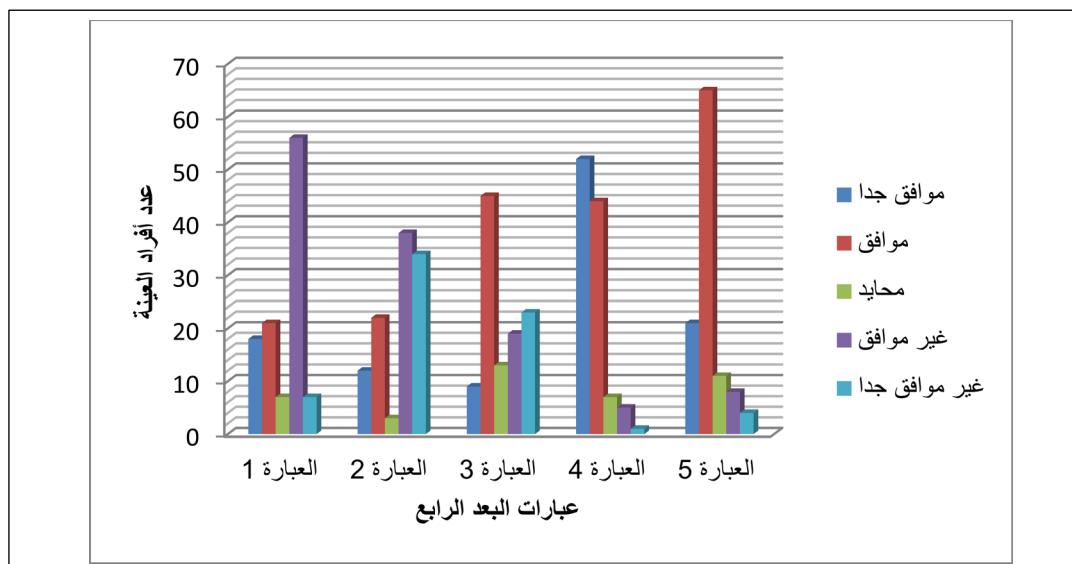
كتعويض عن أجورهم المفقودة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.8440 وانحراف معياري قدر بـ 1.337.

ويتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 2 "ينكفل التأمين الاجتماعي بالموظفي في حالة تعرضه لحادث عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.9817 وانحراف معياري 0.407.
- العبارة 1 "يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.6972 وانحراف معياري قدر بـ 0.769.
- العبارة 3 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي" بمتوسط حسابي 3.5505 وانحراف معياري 0.861 في المرتبة الثالثة.

وإن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 4 "يتم التأمين على البطلة بتقديم منحة البطلة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة" بمتوسط حسابي 2.8440 وانحراف معياري قدر بـ 1.337. ونفس ذلك من خلال الإتفاقية رقم 102 المنظمة العمل الدولية والتي حدّدت الفروع المندرجة ضمن منظومة الضمان الاجتماعي والمتمثلة في (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل، الامراض المهنية، البطلة، التقاعد).

يتضح لنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن آراء الموظفين حول الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي كانت إيجابية.



الشكل(12): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الرابع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-5-7 عرض وتحليل نتائج البعد الخامس: المرافقة الطبية والوقاية

جدول (17): عرض نتائج البعد الخامس.

درجة الإجابة	الرتبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	التكرار	الإجابات	العبارات	الأبعاد
ينطبق	3	1.143	3.3119	6.4	7	5	يتدخل التأمين الاجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.	5
				50.5	55	4		
				18.3	20	3		
				17.4	19	2		
				7.3	8	1		
ينطبق	4	1.306	2.8349	3.4	4	5	خلية استقبال المواطن والاتصال والإسغاء الاجتماعي مفعولة على مستوى قطاع الضمان الاجتماعي.	5
				30.3	33	4		
				28.4	31	3		
				21.1	23	2		
				16.5	18	1		
ينطبق	5	1.160	2.7339	3.7	4	5	يسقى الموظف من مرافقة طبية ووقائية.	5
				22.0	24	4		
				33.0	36	3		
				26.6	29	2		
				14.7	16	1		
ينطبق جدا	1	0.607	3.7982	11.9	13	5	تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف.	5
				65.1	71	4		

				14.7	16	3	
				7.3	8	2	
				0.9	1	1	
				14.7	16	5	
				58.7	64	4	
				13.8	15	3	
				10.1	11	2	
				2.8	3	1	

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss )

الوقاية تخفض النفقات العلاجية  
الباهضة.

نلاحظ من خلال الجدول أن هذا بعد شمل 5 عبارات حول المراقبة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.7982, 2.7339) وانحراف معياري بين (0.607, 1.160) وهي موزعة على مستويين:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (3.7982, 3.7248) وانحراف معياري (0.607, 0.868) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق جداً" وتشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 4 "تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.7982 وانحراف معياري 0.607 تليها العبارة 5 "الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7248 وانحراف معياري 0.868 وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى "تنطبق جداً" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقررون على أنهم يستفيدون من المراقبة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط (3.3119, 2.7339) وانحراف معياري بين (1.143, 1.160) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق" وتشمل ثلاث عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 1 "يتدخل التأمين الاجتماعي في المراقبة الطبية في حال تعرضه لحادث" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.3119 وانحراف معياري 1.143 تليها العبارة 2 "خليفة استقبال المواطن والاتصال والإصلاح الاجتماعي مفعلة على مستوى قطاع التأمين الاجتماعي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.8349 وانحراف معياري 1.306 ثم تليها العبارة 3 "يسعى"

الموظف من مراقبة طبية ووقائية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.7339 وانحراف معياري

1.160 وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة في الفقرات الثلاثة السابقة تشير إلى "تنطبق".

ويتضح من الجدول أن أعلى ثلات فقرات في هذا البعد هي:

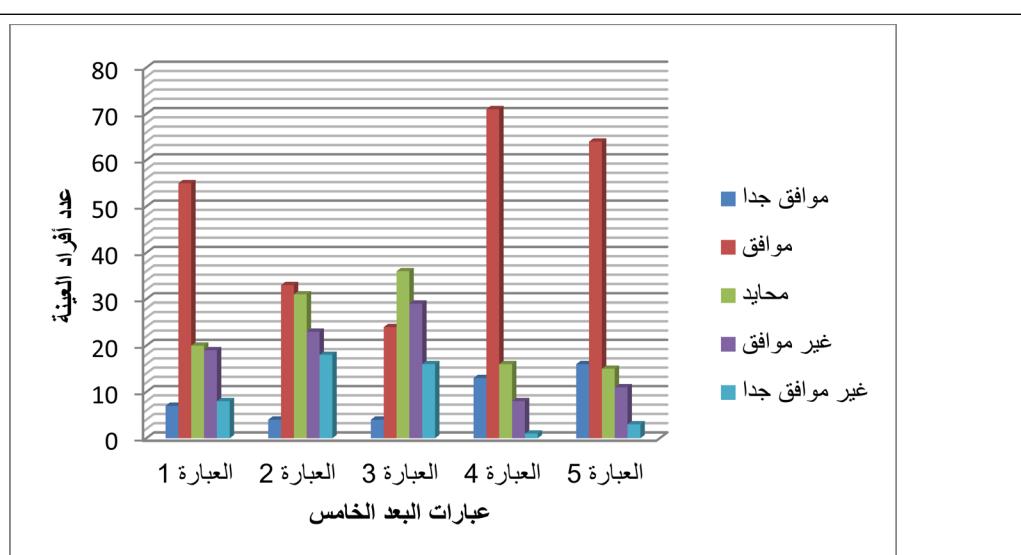
- احتلت العبارة 4 "تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.7982 وانحراف معياري 0.607.
- العبارة 5 "الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7248 وانحراف معياري 0.868.

- العبارة 1 "يتدخل التأمين الاجتماعي في المراقبة الطبية في حال تعرضه لحادث" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.3119 وانحراف معياري 1.143.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي العبارة 3 "يستفيد الموظف من مراقبة طبية ووقائية" بمتوسط حسابي 2.7339 وانحراف معياري قدر بـ 1.160.

ونفس ذلك من خلال مصاريف العناية الطبية والوقاية التي يتكلف بها صندوق التأمين الاجتماعي وقد جاء في المادة 9معدلة بالأمر رقم 17-96 وبالقانون رقم 11-08 يتم التكفل بمصاريف تتقى المؤمن له إجتماعياً وذوي حقوقه أو عند الإقتضاء مراقبة ضمن الشروط المحددة في التنظيم المعمول به أو عندما يتم استدعاؤه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل مراقبة طبية.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها، تبين أن آراء الموظفين حول المراقبة الطبية والوقاية التي يوفرها صندوق التأمين الاجتماعي كانت آراء متباعدة وحيادية، فمنهم من هو راض ومنهم من يرى أنه لا توجد مراقبة طبية.



الشكل(13): تمثل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الخامس

المصدر: من إعداد الطالبيتين باعتماد على البرنامج excel

7-6- عرض وتحليل نتائج البعد السادس: الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي

جدول (18): عرض نتائج البعد السادس.

درجة الإجابة	الرتبة	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	%	التكرار	الإجابات	العبارات	الأبعاد	
لا ينطبق	4	1.034	1.9450	0.9	1	5	أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة.	6	
				11.0	12	4			
				10.1	11	3			
				37.6	41	2			
				40.4	44	1			
لا ينطبق	5	0.697	1.7706	0	0	5	أنا راض عن نسبة الإقطاعات المخصومة من الدخل.		
				6.4	7	4			
				6.4	7	3			
				45	49	2			
				42.2	46	1			
ينطبق	1	1.467	2.4128	1.8	2	5	أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.	6	
				27.5	30	4			
				8.3	9	3			
				34.9	38	2			
				27.5	30	1			
لا ينطبق	2	1.057	2.2110	0	0	5	أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.	6	
				16.5	18	4			

					15.6	17	3		
					40.4	44	2		
					27.5	30	1		
					0	0	5		
					13.8	15	4		
					15.6	17	3		
					41.3	45	2		
					29.4	32	1		
لا ينطبق					أنا راض عن خدمة المراقبة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي.				
	3	0.990	2.1376						6

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss )

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد يشمل 5 عبارات حول الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (2.4128-1.7706) وانحراف معياري (1.467-0.697) وهي موزعة على ثلاثة مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (2.4128) وانحراف معياري 1.467 وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق" وتشمل ثلاثة عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 3 "أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء" المرتبة الأولى بمتوسط 2.4128 وانحراف معياري قدر بـ 1.467 وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى "ينطبق".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (1.7706-2.2110) ومدى انحراف معياري (1.057-0.697) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "لا ينطبق" وهي تشمل أربع عبارات حيث احتلت العبارة 4 "أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين" بمتوسط حسابي 2.2110 وانحراف معياري 1.057 المرتبة الثانية تليها العبارة 5 "أنا راض عن خدمة المراقبة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي" بمتوسط حسابي 2.1376 وانحراف معياري 0.990 في المرتبة الثالثة ثم تليها العبارة 1 "أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة" بمتوسط حسابي 1.9450 وانحراف معياري 1.034 في المرتبة الرابعة بعدها العبارة 2 "أنا راض عن نسبة الاقتطاعات المخصومة من الدخل بمتوسط حسابي 1.7706 وانحراف معياري 0.697 في المرتبة الخامسة

وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة تشير إلى "لا ينطوي" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقررون على أنهم غير راضين عن الخدمات التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

يتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلات فقرات في هذا البعد هي:

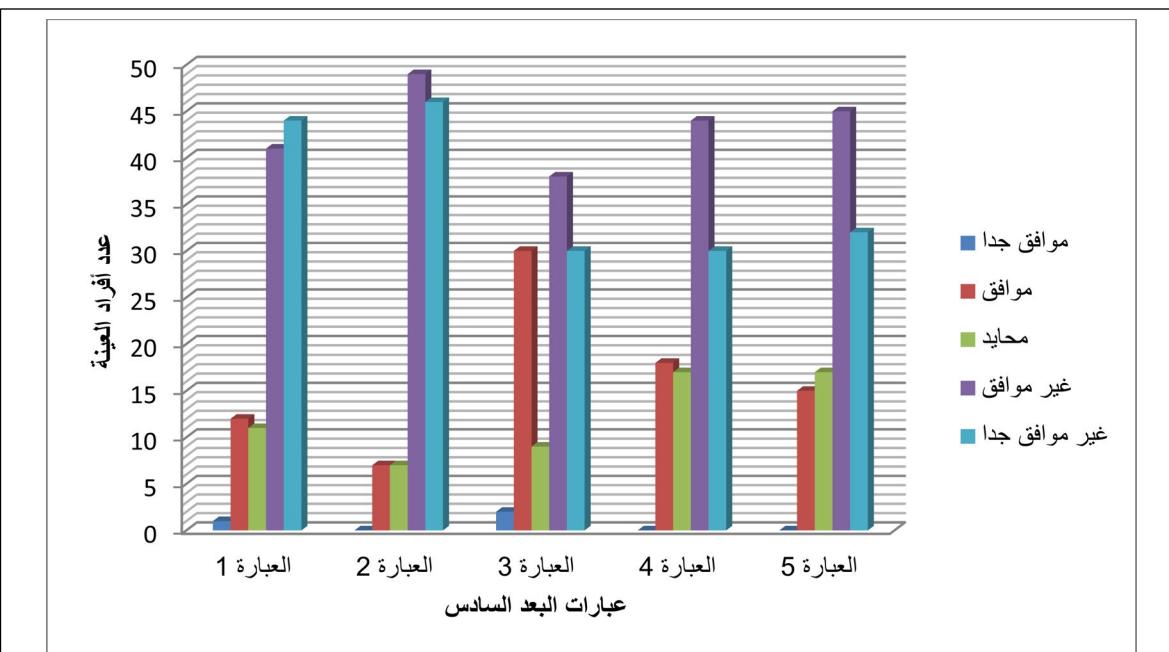
- العبارة 3 "أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء" في المرتبة الأولى بمتوسط 2.4128 وانحراف معياري قدر بـ 1.467.

- العبارة 4 "أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين" بمتوسط حسابي 2.2110 وانحراف معياري 1.057 في المرتبة الثانية.

- العبارة 5 "أنا راض عن خدمه المراقبة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي" بمتوسط حسابي 2.1376 وانحراف معياري 0.990 في المرتبة الثالثة.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 2 "أنا راض عن نسبة الاقتطاعات المخصومة من الدخل" بمتوسط حسابي 1.7706 وانحراف معياري 0.697.

وأوضح لنا من خلال الجدول أن آراء الموظفين حول الخدمات التي يقدمها التأمين الاجتماعي كانت سلبية وهذا ما يدل على عدم رضاهem عن خدماته.



الشكل(14): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد السادس

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

## 8- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة اعتمدنا على قيمة المتوسطات الحسابية و كذا اختبار (t.test) للعينة، مع العلم أن التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة سوف يعتمد على قاعدة قرار مفادها: ترفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة ( $\alpha < 0.05$ ) و تقبل الفرضية إذا كانت القيمة ألافا أكبر من (0.05) و على وسط افتراضي قدر بـ (0.05).

والجدول التالي يوضح مختلف القيم الخاصة بالمتوسطات الحسابية، و قيمة T ومستوى المعنوية من أجل الحكم على صحة فرضيات الدراسة من عدمها.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية sig
01	التعويضات	3.56	6.484	0.000
02	الإقطاعات	3.64	10.054	0.000
03	الشفاء	3.28	4.591	0.000
04	الأخطار	3.44	7.518	0.000
05	المرافق	3.28	4.441	0.000
06	الرضا	3.09	11.674	0.000

جدول(19): عرض نتائج t-test

8-1- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى: والتي كان نصها كالتالي: "يعتمد التأمين على التعويضات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة".

و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) وهي قيمة الوسط الافتراضي، و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أكبر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية الصفرية وبالتالي الفرضية محققة.

8-2- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية: والتي كان مفادها "يعتمد التأمين الاجتماعي على الإقطاعات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية والتي كانت جميعها أكبر قيمة الوسط الافتراضي (03) وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول والتي كانت أكبر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على خدمات بطاقة الشفاء من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول والتي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-4- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على تغطية الأخطار من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من(0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-5- اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على المرافقة الطبية و الوقاية من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية والتي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-6- اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة: والتي كان مفادها" يعتمد التأمين الاجتماعي على الرضا عن خدماته من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية والتي كانت جميعها أكبر من(03) وهي قيمة الوسط الافتراضي وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول والتي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

و من خلال اختبار صحة الفرضيات الفرعية السابقة توصلنا إلى أن كل فرضيات الدراسة صحيحة وبالتالي نحكم على صحة الفرضية العامة و التي مفادها " يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة."

## 9- النتائج المتوصل إليها:

يمكن اختصار أهم النتائج التي تم التوصل إليها من دراستنا في:

- أظهرت النتائج وجود درجة إجابة متوسطة حول التعويضات التي يستفيد منها الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة، وهذا يدل على اختلاف وتباعد آراء الموظفين حول نسبة التعويضات المقدمة لهم.
- أثبتت النتائج وجود درجة إجابة مرتفعة حول نسبة الإقطاعات التي يعتمدتها التأمين الاجتماعي، وهذا يدل على رضا الموظفين عن نسبة الإقطاعات المعتمدة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي.
- بينت نتائج الدراسة وجود درجة إجابة تتراوح بين متوسطة وعالية حول الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء، مما يدل على النظرة الإيجابية للموظفين حول الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء.
- أظهرت النتائج وجود درجة إجابة من عالية إلى متوسطة حول الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي، مما يدل على وجود تفاعل من قبل الموظفين حول المخاطر التي يغطيها التأمين الاجتماعي.
- بينت نتائج الدراسة وجود درجة إجابة منخفضة جداً حول رضا الموظفين عن خدمات التأمين الاجتماعي، وهذا يدل على النظرة السلبية للموظفين حول خدمات التأمين الاجتماعي.

### خاتمة

يعد نظام التأمين الاجتماعي من أهم النظم التي تقوم عليها الحضارة الحديثة لما يلعبه من دور فعال في حماية الأشخاص ضد الأخطار التي يواجهونها سواء في ممتلكاتهم أو في مسؤولياتهم المدنية أو في شخصهم ذاته، ومن جهة أخرى لمساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لما يوفره من موارد مالية تعتبره يمكن توظيفها في أوجه الاستثمار المختلفة ودوره في استقرار المجتمع، ونحن في دراستنا لموضوع واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي ميلة، تناولنا في البداية عموميات حول التأمين بالإضافة إلى خصوصياته، أما الفصل الثاني من هذا البحث، فقمنا بدراسة التأمين الاجتماعي وأسساته وخصائصه وكذا التمييز بينه وبين بعض الأنظمة المشابهة له.

أما الفصل الثالث فقمنا فيه بدراسة التوظيف في الجزائر تناولنا فيه مفهوم التوظيف والموظف وكذا التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة.

وأخيرا انتقلنا إلى الجانب الميداني من الدراسة والذي قمنا به على مستوى المركز الجامعي ميلة وحاولنا من خلال هذه الدراسة تسلیط الضوء على واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي ميلة وذلك نظرا للأهمية التي يحظى بها موضوع التأمين الاجتماعي.

وأخيرا انتهينا بالوقوف على أهم النقاط السلبية والإيجابية لواقع التأمين الاجتماعي على مستوى المركز الجامعي من خلال تصورات الموظفين وذلك لاستطاعتنا أن نعمم نتائج هذا البحث على جميع الموظفين في المركز باعتبارهم ينتمون لنفس بيئة العمل ولنفس الإجراءات المعمول بها في التأمين الاجتماعي.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها والتطبيقية توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث واختبار فرضياته.

وعلى ضوء نتائج الدراسة المتوصّل إليها يمكن طرح التوصيات المعاونة والتي من شأنها أن تحسن من مستوى التأمين الاجتماعي:

- إعادة النظر في الآليات التنظيمية التي يعمل وفقها الصندوق حاليا لأن اشتراكات الموظفين لن تغطي مستقبلا نفقاتهم المتزايدة خاصة في ظل ارتفاع فاتورة الأدوية وتزايد حوادث العمل.
- لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء مزيد من الأهمية لهذا القطاع واصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره وتمكينه من تلبية احتياجات أفراد المجتمع بكل كفاءة.

- ضرورة إعادة النظر في نسبة الاقطاعات التي تخصم من أجور الموظفين في المركز الجامعي ميلة لأن النسبة المقطعة أكبر من النسبة التي يستفيد منها المؤمن اجتماعيا.
  - ضرورة فتح فرع خاص بالتأمين الاجتماعي على مستوى المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة.
  - إعادة النظر في قائمة الأدوية التي يعوضها التأمين الاجتماعي لأن معظم الأدوية المتداولة أو المطلوبة بكثرة لا تعوض.
  - ضرورة رفع نسبة العجز الطبي للموظفين التي يمنحها التأمين الاجتماعي.
- وبما أن هذا المجال واسع ويشمل العديد من الجوانب التي تفتقر إلى البحث، درس موضوع بحثنا جانب واحد وهو تصورات موظفي وأساتذة المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ولا يزال المجال مفتوحا للطلبة والباحثين لدراسة جوانب أخرى في هذا الموضوع وفي ما يلي مجموعة من الاقتراحات لدراسات مستقبلية في هذا المجال:
- دراسة واقع التأمين الاجتماعي في المؤسسات التعليمية والاقتصادية .
  - دراسة واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات المرضى المزمنين.
  - تقييم منظومة التأمين الاجتماعي من وجهه نظر العمال الأجراء وغير الأجراء.

### قائمة المراجع و المصادر

#### الكتب:

- أ- عز الدين فلاح، التأمين، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، 1996.
- ب-أحمد أبو السعود، عقد التأمين بين النظرية والتطبيق، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1986.
- ت-طيب سماتي، الغطاء القانوني في التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشكلة العلمية، الجزائر، 2009.
- ث-مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1984.
- ج- محمد حسن منصور، قانون التأمينات الاجتماعي الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- ح- محمد عبد الحليم عمر، الإسلام و التأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي ، جامعة الأزهر، 2002.
- خ- محمد شريف عبد الرحمن، أحمد عبد الرحمن، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية 2004.
- د- جلال محمد إبراهيم، التأمين دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 1994.
- ذ- المتجدد في اللغة و الإعلام، الطبعة الأولى، دار الشرق، لبنان 1973.
- ر- رفعت عبد الحليم القاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2005.
- ز- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، كلية التخطيط الأردن 2007.
- س- أحمد بوضياف، الجريدة التأدية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الطبيعة 1986.
- ش- عبد الحميد حشيش دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة القاهرة 2019.
- ص- عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن الكثير، 2010.

#### المذكرات:

- أ- حاج عمارة، تيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، جامعة مغنية 2016.
- ب- عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة 2017.
- ت- درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حرکية الاقتصاد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الاقتصاد و التسيير و العلوم التجارية، جامعة بومرداس، 2005.

ث-بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر (2007-2008) مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر.

ج-بوطراف علي، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام عميق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم 2018.

### المحاضرات:

أ- زروق نوال، محاضرات في قانون التأمين، كلية الحقوق، جامعة سطيف.

### الموسوعات:

أ- صاخري محمد، ماهية التوظيف، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الإستراتيجية 2019.

### المجلات:

أ- محدادي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية عدد خاص، ج2 الصادر عن قسم المستندات و النشر و المحكمة العليا 2000 الجزائر.

### المطبوعات:

أ- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، و الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010.

ب-راشد راشد، التأمينات البرية الخاصة في ضوء قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.

ت-بوشير محنـد أـمـرـانـ، قـانـونـ الإـجـرـاءـاتـ الـمـدـنـيـةـ، دـيـوـانـ الـمـطـبـوـعـاتـ الـجـامـعـيـةـ 2002.

### القوانين:

أ- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية عدد 37 سنة 1983 المعدل و المتمم.

ب-القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 سنة 1983 المعدل و المتمم .

ت-المادة 18 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالالتزامات المكافحة في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم و كذلك المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

ث-المادة 78 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ج-الفقرة 02 المادة 08 من القانون 14/83 المتمم بموجب القانون 07/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

ح-المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

## المراجع

خ- المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،  
الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 1966.

### موقع الانترنت:

- أ- ويكيبيديا، تأمين، 2021/03/02، 16:17، متاح على الموقع، <https://ar.m.wikipedia.org>
- ب- صاحري محمد، ماهية التوظيف، 2021/04/24، 22:00، متاح على الموقع،  
<https://www.politics.dz.com>
- ت- منتدى الموارد البشرية، مواصفات الموظف، 2021/04/26، 11:38 متاح على الموقع،  
<https://hariscussion.com>
- ث- نبذة عن الجامعة، جامعة عبدالحفيظ بالصوف ميلة، 2021/04/30، 21:24 متاح على الموقع،  
[www.centre-univ-mila.dz](http://www.centre-univ-mila.dz)
- ج- أكاديمية bts، المنهج الوصفي التحليلي، 2021/06/10، متاح على الموقع،  
[www.bts-academy.com](http://www.bts-academy.com)
- ح- المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، كتب للتأمين، 2021/03/16، 14:20، متاح على الموقع،  
<https://books-library.online>

### مراجع باللغة الأجنبية:

- a- Lod.tome 1,1980, p130, social securite la de droit le yves jours saint.

### ملخص

ان موضوع التامين الاجتماعي من المواضيع التي تحظى باهمية بالغة، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى البحث في واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة للكشف عن ابعاد و محددات التامين الاجتماعي والخدمات التي يقدمها، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستعمال اداة الاستبيان والتي وزعت على كل موظفي معهد العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي ميلة والذي بلغ عددهم 109 موظف وتم الاستعانة ببرنامج SPSS . ومن اهم النتائج المتوصلا اليها ما يلي:

- بيّنت نتائج الدراسة ان كل من بعد الاقطاعات و بطاقة الشفاء حققا اعلى نسبة من حيث المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري وبالتالي كانت درجة الاجابة فيما عاليه مقارنة مع باقي الابعاد،حيث أكد أفراد العينة المدروسة أن الاقطاعات تمثل نسبة مرتفعة من الدخل كما أنهم غير مقتطعين بالخدمات المتضمنة في بطاقة الشفاء

- كما بيّنت نتائج الدراسة ان بعد التعويضات حقق نسبة متوسطة من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهذا ما يفسر وجود درجة اجابة متوسطة، حيث يرى الموظفون أن قيمة التعويضات الممنوحة لهم لا تلبى إحتياجاتهم .

- اثبتت نتائج الدراسة أن الرضا عن خدمات التامين الاجتماعي حق اقل نسبة من حيث المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و وبالتالي وجود درجة اجابة منخفضة جدا،وهذا راجع إلى عدم رضا الموظفين عن الخدمات التي يوفرها لهم صندوق التامين الاجتماعي .

**الكلمات المفتاحية:** التامين ، التامين الاجتماعي ، التوظيف ، الموظف ، المركز الجامعي ميلة ، الاستبيان .

## Summary

The subject of social insurance is one of the topics which has a great importance, and our study takes as objective to research in the reality of social insurance through the perceptions of the university of Abdelhafidh BOUSSOUF – MILA employees, to discover all informations about it and services that it provides, and to achieve the objectives of our study, the descriptive and analytical approach was relied on using the questionnaire tool, which was distributed to all employees of the Institute of Economic, Commercial and Management Sciences at the university of Mila, which numbered 109 employees, and the SPSS program was used to analyze the answers. Among the most important results obtained are the following:

- The results of the study showed that both the deductions and the CHIFA card achieved the highest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and therefore the degree of answer in them was higher than the rest of dimensions, where the members of the studied sample confirmed that the deductions represent a high percentage of monthly income, and they are not convinced about CHIFA card services.
- The study also showed that the compensations achieved a medium ratio in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this which caused a medium response degree, as the employees see that the value of compensation does not meet their needs.
- Also, the results proved that satisfaction with social insurance services achieved the lowest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this has a meaning which the employees dissatisfied about the services provided by the social insurance.
- Also, the results proved that satisfaction with social insurance services dimension hold the lowest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this has a meaning which the following: "the employees dissatisfied about the services provided by the social insurance".
- **Keywords:** insurance, social insurance, employment, employee, Mila University Center, questionnaire.

الملاحق رقم (I): الإستبيان في صورته الأولية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية

قسم : العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد نceği و بنكي

سنة ثانية ماستر

## استبيان حول

٩

واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين

في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد الطالبتين :

الدكتورة: عبيدي سنا

- عليلي نوال

- عاتمة كريمة

السنة الدراسية 2021/2020

تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج واستكمالا لدراستنا لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نceği وبنكي، تحت إشراف الأستاذة "عبيدي سنا"، يشرفنا نحن الطالبتين "عليلي نوال" ، "عاتمة كريمة" أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يهدف إلى دراسة تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة حول واقع التأمين الاجتماعي راجين منكم الإجابة بكل مصداقية عن الأسئلة التي يتضمنها.

• نعلمكم أن المعلومات التي ستجمع لن تستعمل إلا لأغراض علمية.

شكرا جزيلا على تعاونكم ....

• ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

### أسئلة حول الموضوع

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	التعويضات
					<p>1-عند شراء الأدوية نسبة التعويضات تكون حسب النسبة الموجودة في بطاقة الشفاء.</p> <p>2-يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.</p> <p>3-يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.</p> <p>4-هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS.</p> <p>5-يتم الحصول على تعويضات المادية في فترة قصيرة.</p>
<b>الإقطاعات</b>					
6-أرى أن الإقطاعات عادلة					
7-نسبة الإقطاعات تكون حسب دخل الموظف					
8- يتم اقطاع نسبة مرتفعة من الدخل.					
9-نسبة الإقطاعات بقيمة ثابتة.					
10-الإقطاعات تكون على فترات منتظمة.					
<b>بطاقة الشفاء</b>					
11-أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء.					
12-أرغب أن يكون تفعيل بطاقة الشفاء تلقائي.					
13-تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة.					
14-يستفيد الموظف وذويه من خدمات بطاقة الشفاء.					
15-توفر لي بطاقة الشفاء الوقت والجهد.					

## الملاحق

<b>الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي</b>				
16- يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.				
17- يتکفل التأمين الاجتماعي بالموظف في حال تعرضه لحادث عمل.				
18- يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.				
19- يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة.				
20- يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.				
<b>المراقبة الطبية والوقاية</b>				
21- يتدخل التأمين الاجتماعي في المراقبة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.				
22- خلية استقبال المواطن والإتصال والإصغاء الاجتماعي مفعولة على مستوى قطاع الضمان الاجتماعي.				
23- يستفيد الموظف من مراقبة طبية ووقائية.				
<b>الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي</b>				
26- أنا راض عن قيمة التعويضات المنوحة.				
27- أنا راض عن نسبة الإقتطاعات المخصومة من الدخل.				
28- أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.				
29- أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.				
30- أنا راض عن خدمة المراقبة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي.				

## الملاحق

### معلومات شخصية

الجنس:  أنثى  ذكر

الوظيفة:  أستاذ  موظف

المستوى التعليمي:

دراسات أولية

دراسات ثانوية

دراسات عليا

العمر:  من 20 إلى 35 سنة.

من 36 إلى 45 سنة.

من 46 إلى 55 سنة.

من 56 إلى 65 سنة.

أكثر من 65 سنة.

الدخل:

أقل من 20000 دج.

من 20000 إلى 40000 دج.

من 40000 إلى 60000 دج.

أكثر من 60000 دج.

مشترك في صندوق التأمين الاجتماعي:  لا  نعم

الحالة الاجتماعية:

متزوج  أعزب

مطلق  أرمل

الملحق رقم (II): الإستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية

المستوى: سنة ثانية ماستر

تخصص: إقتصاد نceği و بنكي

سنة ثانية ماستر

## استبيان حول



واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين

في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد الطالبتين :

الدكتورة: عبيدي سنا

- عليلي نوال

- عاتمة كريمة

السنة الدراسية 2021/2020

تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج واستكمالا لدراستنا لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نceği وبنكي، تحت إشراف الأستاذة "عبيدي سنا"، يشرفنا نحن الطالبتين "عليلي نوال" ، "عاتمة كريمة" أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يهدف إلى دراسة تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة حول واقع التأمين الاجتماعي راجين منكم الإجابة بكل مصداقية عن الأسئلة التي يتضمنها.

• نعلمكم أن المعلومات التي ستجمع لن تستعمل إلا لأغراض علمية.

شكرا جزيلا على تعاونكم ....

• ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

## الملاحق

معلومات شخصية				
أنثى	<input type="radio"/>	ذكر	<input type="radio"/>	الجنس:
أستاذ	<input type="radio"/>	موظف	<input type="radio"/>	الوظيفة:
				المستوى التعليمي:
متوسط	<input type="radio"/>	ابتدائي	<input type="radio"/>	
جامعي	<input type="radio"/>	ثانوي	<input type="radio"/>	
				العمر:
من 20 إلى 35 سنة.				<input type="radio"/>
من 36 إلى 45 سنة.				<input type="radio"/>
من 46 إلى 55 سنة.				<input type="radio"/>
من 56 إلى 65 سنة.				<input type="radio"/>
أكثر من 65 سنة.				<input type="radio"/>
الدخل:				
أقل من 20000 دج.				<input type="radio"/>
من 20000 إلى 40000 دج.				<input type="radio"/>
من 40000 إلى 60000 دج.				<input type="radio"/>
أكثر من 60000 دج.				<input type="radio"/>
لا	<input type="radio"/>	نعم	<input type="radio"/>	مشترك في صندوق التأمين الاجتماعي:
متزوج	<input type="radio"/>	أعزب	<input type="radio"/>	الحالة الاجتماعية:
مطلق	<input type="radio"/>	أرمل	<input type="radio"/>	

## أسئلة حول الموضوع

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	التعويضات
					1- التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة.
					2- يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.
					3- يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.
					4- هناك تبسيط في الإجراءات المتتبعة للحصول على تعويضات في CNAS.
					5- يتم الحصول على التعويضات في فترة قصيرة.
<b>الإقطاعات</b>					
					6- أرى أن الإقطاعات غير عادلة
					7- نسبة الإقطاعات تكون حسب دخل الموظف
					8- يتم اقطاع نسبه مرتفعة من الدخل.
					9- نسبة الإقطاعات بقيمة ثابتة.
					10- الإقطاعات تكون على فترات منتظمة.
<b>بطاقة الشفاء</b>					
					11- أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء.
					12- تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية.
					13- تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة.
					14- أرغب أن تشمل خدمات بطاقة الشفاء الوالدين.
					15- تسمح بتوفير الوقت والجهد.

## الملاحق

---

الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
16- يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.					
17- يتکفل التأمين الاجتماعي بالموظف في حال تعرضه لحادث عمل.					
18- يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.					
19- يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة.					
20- يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.					
<b>المرافقة الطبية والوقاية</b>					
21- يتدخل التأمين الاجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.					
22- خلية استقبال المواطن والإتصال والإصغاء الاجتماعي مفعولة على مستوى قطاع الضمان الاجتماعي.					
23- يستفيد الموظف من مرافقة طبية ووقائية.					
24- تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف.					
25- الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة.					

---

## الملاحق

الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي	موافقة تماماً	موافقة	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
26- أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة.					
27- أنا راض عن نسبة الإقتطاعات المخصومة من الدخل.					
28- أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.					
29- أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.					
30- أنا راض عن خدمة المراقبة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي.					

**الملحق رقم (III): جدول يوضح قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الدراسة**

قائمة المحكمين	الاسم و اللقب	الرتبة	التخصص	المؤسسة الجامعية
1	عبدالعالی عیشی	أستاذ محاضر "أ"	علوم تجارية	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصاصوف
2	أمینة قاجة	دكتورة	بنوك و تأمينات	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصاصوف
3	أسامة سنوسی	أستاذ محاضر "أ"	علوم اقتصادية	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصاصوف
4	رمزي بودرجة	أستاذ محاضر	تسويق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصاصوف
5	ركيمة فارس	أستاذ مساعد "أ"	تسويق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصاصوف

## الملحق

### الملحق رقم (IV): قائمة المتغيرات المدرجة في برنامج spss

	Nom	Type	Largeur	Décimales	Label	Valeurs	Manquants	Colonnes	Align	Mesure	Rôle
1	gender	Numérique	8	2	جنس الموظف	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
2	wor.type	Numérique	8	2	نوع العمل	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
3	level	Numérique	8	2	المستوى التعليمي	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Nominales	Entrée
4	age	Numérique	8	2	العمر	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Echelle	Entrée
5	sex	Numérique	8	2	الجنس	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
6	affiliation	Numérique	8	2	نوع المؤسسة التي يعمل بها	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
7	situation	Numérique	8	2	الحالة الاجتماعية	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
8	q1.1	Numérique	8	2	رسومات طلاق على...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
9	q1.2	Numérique	8	2	رسومات من اهانة...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
10	q1.3	Numérique	8	2	رسومات طلاق على...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
11	q1.4	Numérique	8	2	رسومات طلاق على...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
12	q1.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
13	q2.1	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
14	q2.2	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
15	q2.3	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
16	q2.4	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
17	q2.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
18	q3.1	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
19	q3.2	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
20	q3.3	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
21	q3.4	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
22	q3.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
23	q4.1	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
24	q4.2	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
25	q4.3	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
26	q4.4	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
27	q4.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
28	q5.1	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
29	q5.2	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
30	q5.3	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
31	q5.4	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
32	q5.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
33	q6.1	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
34	q6.2	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
35	q6.3	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
36	q6.4	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée
37	q6.5	Numérique	8	2	رسومات على العصبي...	[-,+,-,0,1,0,0]	Aucun	8	Droite	Ordinales	Entrée

### الملحق رقم (V): قائمة بأجوبة بعض أفراد العينة مدرجة في برنامج spss

	gender	wor.type	level	المر	الجنس	النiveau	الجامعة	affiliation	situation	q1.1	q1.2	q1.3	q1.4	q1.5	q2.1	q2.2	q2.3	q2.4	q2.5	q3.1	q3.2	q3.3	q3.4	q3.5
1	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00
2	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
3	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00
4	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00
5	2,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	2,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00
7	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	1,00	2,00	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00
8	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00
9	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
10	2,00	1,00	5,00	2,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00
11	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	5,00	1,00	5,00	1,00	4,00
12	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	4,00
13	2,00	1,00	4,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00
14	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
15	2,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00
16	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	4,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
17	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	5,00	4,00
18	1,00	1,00	5,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00	1,00	1,00	4,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	5,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00
21	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
22	1,00	1,00	5,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00
23	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	1,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
24	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
25	1,00	1,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00
26	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	1,00	1,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00
27	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00
28	2,00	1,00																						

## الملاحق

### الملحق رقم (VI): نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان باستعمال برنامج spss

IBM SPSS Statistics Viewer

Fichier Edition Affichage Données Transformer Insérer Format Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

Sortie Log Fichiers Titre Remarques Echelle : ALL VAR Récapitulatif Statistiques c Statistiques c

**Statistiques de total des éléments**

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments contenus	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
مقدار الإيجاب	107,0000	224,800	-,609	,849
مقدار السلبية	106,6667	223,467	-,699	,846
المجموع	104,1667	215,767	-,060	,846
مقدار معايير من معايير من	106,5000	215,100	,000	,838
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	105,0000	190,400	,599	,823
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,1667	195,767	,527	,827
مقدار السلبية في معايير على المعايير	106,0000	231,200	-,539	,856
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,5000	192,300	,887	,819
مقدار معايير في معايير على المعايير	104,6667	195,867	,546	,826
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,3333	198,267	,767	,825
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,6667	208,667	,150	,839
مقدار السلبية في معايير على المعايير	105,0000	195,200	,641	,824
مقدار معايير في معايير على المعايير	105,3333	181,867	,783	,815
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	105,6667	211,467	,034	,845
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	104,5000	198,700	,702	,824
مقدار السلبية في معايير على المعايير	106,0000	194,800	,550	,826
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	105,1667	215,367	-,053	,847
مقدار معايير في معايير على المعايير	104,9333	207,367	,301	,834
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,6667	211,867	,122	,838
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	104,6667	199,067	,728	,825
مقدار السلبية في معايير على المعايير	104,9333	197,367	,574	,826
مقدار معايير في معايير على المعايير	105,0000	206,800	,316	,834
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	105,8333	198,167	,356	,833
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,0000	206,800	,316	,834
مقدار السلبية في معايير على المعايير	105,8333	198,167	,356	,833

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt Unicode ON 15/01 18/06/2021

IBM SPSS Statistics Viewer

Fichier Edition Affichage Données Transformer Insérer Format Analyse Graphiques Utilitaires Extensions Fenêtre Aide

Sortie Log Fichiers Titre Remarques Echelle : ALL VAR Récapitulatif Statistiques c Statistiques c

**Statistiques de total des éléments**

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments contenus	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
مقدار الإيجاب	104,5000	196,700	,702	,824
مقدار السلبية	106,0000	194,800	,550	,826
المجموع	105,1667	215,367	-,053	,847
مقدار معايير في معايير على المعايير	104,9333	207,367	,301	,834
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	104,6667	211,867	,122	,838
مقدار السلبية في معايير على المعايير	104,6667	199,067	,728	,825
مقدار معايير في معايير على المعايير	104,6667	197,367	,574	,826
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	105,0000	206,800	,316	,834
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,8333	196,167	,356	,833
مقدار السلبية في معايير على المعايير	105,3333	184,667	,707	,818
مقدار معايير في معايير على المعايير	104,6667	199,067	,728	,825
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,9333	197,367	,574	,826
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,0000	206,800	,316	,834
مقدار السلبية في معايير على المعايير	105,8333	196,167	,356	,833
مقدار معايير في معايير على المعايير	105,3333	210,267	,102	,840
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,5000	195,500	,601	,825
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	104,6667	201,367	,919	,826
مقدار السلبية في معايير على المعايير	104,1667	203,067	,395	,832
مقدار معايير في معايير على المعايير	105,0000	210,000	,080	,843
المقادير الباقيه في معايير على المعايير	104,8333	189,367	,586	,824
مقدار الإيجاب في معايير على المعايير	105,3333	205,867	,167	,840
مقدار السلبية في معايير على المعايير	105,6667	210,667	,380	,835
مقدار معايير في معايير على المعايير	107,0000	211,600	,201	,836

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt Unicode ON 15/01 18/06/2021