



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم اقتصادية

تخصص: اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات

أثر عناصر الرقابة الداخلية كآلية من آليات
الحوكمة في تحقيق جودة خدمات التأمين
"دراسة حالة CNAS"

إشراف الدكتورة:

- د. خليدة عابي

إعداد الطالبان:

محمد صورية بوعفار

محمد فتيحة العمامرة

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
- د. مفيد عبد اللاوي	أستاذ محاضر صنف أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيساً
- د. خليدة عابي	أستاذ محاضر صنف ب	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً
- أ. مصعب بالي	أستاذ مساعد صنف أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2016/2017



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم اقتصادية

تخصص: اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات

أثر عناصر الرقابة الداخلية كآلية من آليات
الحوكمة في تحقيق جودة خدمات التأمين
"دراسة حالة CNAS"

إشراف الدكتورة:

- د. خليدة عابي

إعداد الطالبان:

محمد صورية بوعفار

محمد فتيحة العمامرة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
- د. مفيد عبد اللاوي	أستاذ محاضر صنف أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيساً
- د. خليدة عابي	أستاذ محاضر صنف ب	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفاً ومقرراً
- أ. مصعب بالي	أستاذ مساعد صنف أ	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشاً
-			

الموسم الجامعي: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيهما حقهما و لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما
إلى "والديّ العزيزين" أدامهما الله لي.
إلى من وقف جانبي في كلّ الأيام و ساعدني و لم يخل عني في سبيل العلم و المعرفة فكان سرّ نجاحي و سنداً لي
أرجع إليه كلّ مرّة رغم اهتماماته و انشغالاته
إلى روحه التي سكنت روحي
"زوجي الغالي".
إلى نور حياتي و قلبي، و ثروتي و مكسبي في هذا الوجود، إلى قلبيهما الطاهرين و نفسيهما الرقيقتين
إلى "برعمي ملاك و محمد ضياء الدين".
إلى إخوتي و أفراد عائلتي و عائلة زوجي و كافّة أصدقائي.
إلى كلّ طلبة دفعة ماستر اقتصاد عمومي و تسيير المؤسسات.
إلى زملائي في المجال المهني، عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي.
إلى كل فاه و قلب دعا لي دعوة نجاح.
بصورتي بوعفار

إهداء

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح و المثابرة "والدي العزيز".

إلى من سهرت الليالي، و احتضنتني و لم تبخلني "أمي الغالية".

إلى من يحملون في عيونهم ذكريات طفولتي "إخوتي و أخواتي".

إلى الحبيبتان على القلب رفيقتا الدرب "غنية" و "سهام".

إلى أساتذتي، وكل من علمني حرفا فصرت له بعلمي عبدا...

إلى زملائي في الدراسة.

إلى كل محبي العلم و المعرفة.

بهم فتيحة العمامرة

شكر و تقدير

"كن عالما فان لم تستطع فكن متعلّما، فإن لم تستطع فأحبّ العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

بعد رحلة بحث و جهد و اجتهدا تكلّلت بانجاز هذا البحث، نحمد الله عز وجل على نعمه الّتي منّ بها علينا فهو العليّ القدير، كما لا يسعنا إلا أن نخصّ بأسمى عبارات الشكر و التقدير الدكتورة "عابي خليدة" لما قدّمته لنا من جهد و نصح و معرفة طيلة انجاز هذا البحث.

كما نتقدّم بالشكر الجزيل لكلّ من أسهم في تقديم يد العون لانجاز هذا البحث و نخص بالذكر الدكتور "مخزومي لطفي" و كافّة أساتذتنا الكرام الّذين أشرفوا على تدريس دفعة اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات إضافة إلى الأساتذة القائمين على عمادة و إدارة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و التسيير بجامعة الوادي "الشهيد حمة لخضر".

كما لا ننسى أن نتقدّم بأرقى و أئمن عبارات الشكر و العرفان إلى إدارات و عمّال و عاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة الوادي-.

إلى الّذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا و نورا يضيء الظلمة الّتي كانت تقف أحيانا في طريقنا .

إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا و قدّموا لنا المساعدات و التسهيلات و المعلومات، فلهم منا كلّ الشكر.

بصورية بوعفار

بفتيحة العمامرة

الملخص:

تناولت الدراسة أثر عناصر الرقابة الداخلية كآلية من آليات الحوكمة في جودة التأمين في ظل الجهود الرامية إلى تطوير و تحسين تسيير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة الوادي - و قصد تدعيم الجانب النظري قمنا باستعراض المفاهيم و المبادئ النظرية لحوكمة الشركات و الرقابة الداخلية.

أما الجانب التطبيقي فممن بتصميم استبيان و توزيعه على موظفي الصندوق لمعرفة آرائهم و توجهاتهم، و خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تسهل الحوكمة عملية الرقابة و الإشراف على أداء الصندوق عبر تحديد أطر الرقابة الداخلية.
 - يساهم نظام الرقابة الداخلية على التأمينات بالصندوق في الرفع من كفاءة الموظفين و ذلك من خلال كل التوصيات التي تقدمها مصلحة مراقبة التأمينات عند ملاحظة انحرافات مما يضمن جودة التأمين.
- الكلمات المفتاحية:** حوكمة الشركات، الرقابة الداخلية، جودة التأمين.

Abstract:

The study examined the impact of the internal control elements as a mechanism of governance in the quality of insurance in the efforts to develop and improve the management of the National Fund for Social Insurance for Workers salaried- El Oued Agency - In order to strengthen the theoretical side we reviewed the theoretical concepts and principles of corporate governance and internal control .

As for the practical side, we designed a questionnaire and distributed it to the staff of the Fund to know their opinions and attitudes. The study concluded with a number of results:

- Governance facilitates control and supervision of the Fund's performance by defining internal control frameworks.
- The internal control system of insurance in the fund contributes in raising the efficiency of the staff, through all the recommendations made by the Insurance Control Department when observing deviations, which guarantees the quality of insurance.

Key words: corporate governance, internal control, quality insurance.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	البسمة
III- II	الإهداء
IV	الشكر و العرفان
V	الملخص باللغة العربية و الإنجليزية
VIII-VI	فهرس المحتويات
IX	فهرس الجداول
X	فهرس الأشكال
XI	قائمة الرموز و الاختصارات
XII	فهرس الملاحق
أ-د	المقدّمة
أ	تمهيد
أ	إشكالية الدراسة
ب	الفرضيات
ب	مبّررات اختيار الموضوع
ج	أهداف الدراسة
ج	أهمية الدراسة
ج	الدراسات السابقة
د	الاطار الزماني و المكاني للدراسة
د	منهج البحث و الادوات المستخدمة
د	صعوبات البحث
د	محاور البحث
34-2	الفصل الأول: مدخل عام لحوكمة الشركات و الرقابة الداخلية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لحوكمة الشركات
3	المطلب الأول: ماهية حوكمة الشركات
3	الفرع الأول: مفهوم حوكمة الشركات
4	الفرع الثاني: خصائص حوكمة الشركات

5	المطلب الثاني: أهمية و أهداف حوكمة الشركات
5	الفرع الأول: أهمية حوكمة الشركات
6	الفرع الثاني: أهداف حوكمة الشركات
8	المطلب الثالث: محددات و معايير الحوكمة
8	الفرع الأول: محددات الحوكمة
10	الفرع الثاني: معايير الحوكمة
13	المطلب الرابع: مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و تجارب بعض الدول في تطبيقها
13	الفرع الأول: مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية
15	الفرع الثاني: تجارب بعض الدول في تطبيق مبادئ الحوكمة
18	المبحث الثاني: ماهية الرقابة الداخلية
18	المطلب الأول: تعريف الرقابة الداخلية خصائصها و العوامل التي ساعدت على تطورها
18	الفرع الأول: تعريف الرقابة الداخلية
19	الفرع الثاني: خصائص الرقابة الداخلية
21	الفرع الثالث: العوامل التي ساعدت على تطور الرقابة الداخلية
22	المطلب الثاني: عناصر الرقابة الداخلية و أهدافها
22	الفرع الأول: عناصر الرقابة الداخلية
25	الفرع الثاني: أهداف الرقابة الداخلية
26	المطلب الثالث: مقومات نظام الرقابة الداخلية
26	الفرع الأول: المقومات المحاسبية
28	الفرع الثاني: المقومات الإدارية
30	المطلب الرابع: إجراءات نظام الرقابة الداخلية
30	الفرع الأول: الإجراءات التنظيمية و الإدارية
31	الفرع الثاني: الإجراءات المحاسبية
32	الفرع الثالث: الإجراءات العامة
34	خلاصة الفصل
65-36	الفصل الثاني: دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-
36	تمهيد

37	المبحث الأول: تطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر
37	المطلب الأول: التأمينات الاجتماعية و تطورها في الجزائر
41	المطلب الثاني: تقديم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و مهامه.
41	الفرع الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
42	الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
43	المطلب الثالث: تقديم وكالة الوادي و هيكلتها
47	المطلب الرابع: أنواع التأمينات الاجتماعية و نظام الرقابة الداخلية عليها
47	الفرع الأول: أنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الصندوق.
48	الفرع الثاني: نظام الرقابة الداخلية على التأمينات الاجتماعية.
50	المبحث الثاني: الطريقة و الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية
50	المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة
50	الفرع الأول: مجتمع الدراسة و طريقة سحب العينة
5	الفرع الثاني: أداة الدراسة
52	الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة
52	الفرع الرابع: صحة و ثبات أداة الدراسة
53	المطلب الثاني : تحليل نتائج الدراسة
53	الفرع الأول: تحليل البيانات الشخصية
56	الفرع الثاني: عرض النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة
60	الفرع الثالث : عرض النتائج المتعلقة بفرضيات الارتباطات
62	المطلب الثالث : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
65	خلاصة الفصل
69-67	الخاتمة العامة
74-71	قائمة المراجع
100-76	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
51	المتوسّط المرجح حسب توزيع مقياس ليكارت الخماسي.	الجدول رقم (01):
52	عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة و القابلة للمعالجة.	الجدول رقم (02):
53	جدول معامل الثبات ألفا كرونباخ.	الجدول رقم (03):
53	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	الجدول رقم (04):
54	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	الجدول رقم (05):
54	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	الجدول رقم (06):
55	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	الجدول رقم (07):
55	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية.	الجدول رقم (08):
56	دور مبادئ الحوكمة ب ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.	الجدول رقم (09):
57	إجراءات الرقابة الداخلية ب ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.	الجدول رقم (10):
59	أثر عناصر الرقابة الداخلية على جودة التأمينات ب ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.	الجدول رقم (11):
61	قيمة معامل الارتباط.	الجدول رقم (12):
61	مصفوفة الارتباط بين تطبيق مبادئ الحوكمة و نظام الرقابة الداخلية.	الجدول رقم (13):
62	مصفوفة الارتباط بين إجراءات الرقابة الداخلية و تأثيرها على جودة التأمين.	الجدول رقم (14):

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
9	محددات حوكمة الشركات.	الشكل رقم (01):
32	إجراءات الرقابة الداخلية.	الشكل رقم (02):
42	الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لـ ص.و.ت.إ.ع.أ.	الشكل رقم (03):
44	مراكز الدفع المتواجدة على مستوى ولاية الوادي.	الشكل رقم (04):
46	الهيكل التنظيمي لـ ص.و.ت.إ.ع.أ.	الشكل رقم (05):
53	توزيع أفراد العينة حسب العمر	الشكل رقم (06):
54	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	الشكل رقم (07):
54	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	الشكل رقم (08):
55	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	الشكل رقم (09):
55	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية	الشكل رقم (10):

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان
الملحق رقم (01):	المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 1992/01/04
الملحق رقم (02):	الاستبيان.
الملحق رقم (03):	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ (مخرجات برنامج SPSS 22.0).
الملحق رقم (04):	نتائج تحليل البيانات الشخصية للعينة (مخرجات برنامج SPSS 22.0).
الملحق رقم (05):	نتائج تحليل المحور الأول (مخرجات برنامج SPSS 22.0).
الملحق رقم (06):	نتائج تحليل المحور الثاني (مخرجات برنامج SPSS 22.0).
الملحق رقم (07):	نتائج تحليل المحور الثالث (مخرجات برنامج SPSS 22.0).
الملحق رقم (08):	النتائج المتعلقة بارتباط المتغيرات (مخرجات برنامج SPSS 22.0).

قائمة الرموز و الاختصارات

الاختصار	الدلالة باللغة العربية	الدلالة باللغة الأجنبية
DSW	منظمة حماية مصالح المساهمين بألمانيا.	Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz
CACOBATPH	والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوى في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والزري.	Caisse Nationale des Congés Payés et du Chômage Intempéries des Secteurs du BTP et l' Hydraulique
CASNOS	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.	Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non Salariés.
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.	Caisse Nationale d' Assurance Chômage .
CNAS	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.	Caisse Nationale des Assurances Sociales des travailleurs salariés
CNASAT	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية.	Caisse Nationale des Assurances Sociales , Accidents de Travail et maladies professionnelles.
FNPOS	الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.	Fonds National de Péréquation des Oeuvres Sociales.

المقدّمة العامّة

المقدمة العامة

في ظل التغيرات والتحوّلات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها العالم في عقد التسعينات من القرن العشرين و خاصة في دول شرق آسيا و أمريكا اللاتينية و روسيا، إضافة إلى أزمة الثقة التي عصفت بمهنة المحاسبة في السنوات الأخيرة من العقد الماضي نتيجة انهيار العديد من الشركات الكبرى في العالم مثل: شركة (Enron) و (WorldCom) و (Arthur Anderson) و التي كان لها آثار مدوية ونتائج مدمّرة ، الأمر الذي دفع إلى إجراء دراسات معمّقة لتحديد الأسباب الرئيسية التي كانت وراء حدوث هذه الأزمات، والتي كانت ترتبط بشكل كبير بالجوانب المحاسبية والتدقيقية بحيث خلصت إلى أنّ السبب الرئيسي يعود إلى غياب الممارسات و الإجراءات في الإدارة و التنظيم و الإشراف الفعّال على الشركات بما يضمن تحقيق الأهداف الموضوعية، و الالتزام بالأنظمة الداخلية والقوانين المنظّمة لشؤون أعمال الشركات.

و هكذا كانت الحوكمة ثمرة هذه الدراسات لمنع حدوث مثل هذه الأزمات أو الحدّ منها في أقلّ تقدير ، وذلك من خلال مجموعة من الآليات، من أبرزها الشفافية والإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية وإعدادها وفقا للمعايير المحاسبية ذات الصلة، وكذلك تعزّز دور وظيفة الرقابة الداخلية.

تعتبر الرقابة الداخلية نظام شامل يضمّ تحت مظلّته العديد من الأنظمة الرقابية الفرعية المهمة المتمثلة في النظام الرقابي المحاسبي و المالي و الإداري لذلك أصبحت المؤسسات ملزمة للعمل به إذا كانت تسعى لجودة وشفافية في تقاريرها المالية، فوجود أيّ ضعف في هذا النظام قد يؤدي إلى تدهور وضعها و قيمتها. فتعتبر الرقابة الداخلية نظاما لضبط الأداء وضمان تحقيق الأهداف المسطرة ومع تطور حجم المشاريع الاقتصادية، زاد الاهتمام الإداري به وهذا ما تطلبه المؤسسات الجزائية ككلّ من أجل تأهيلها والنّهوض بوضعيتها للتجاوب مع مختلف التغيّرات التي تميّز البيئة الحالية، من بينها صناديق التأمينات الاجتماعية التي عرفت قفزة نوعية مغايرة خلال السنوات الأخيرة جرّاء مواكبتها للتطورات في مختلف المجالات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية و بذلك نبعت الحاجة إلى رقابة دائمة على أموالها التي تعرف حركة كبيرة وعليه جاءت الدراسة الحالية لبيان أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التأمين.

1- إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق تتجلّى معالم إشكالية هذه الدراسة في السؤال المحوري التالي:

"إلى أي مدى تؤثر الرقابة الداخلية باعتبارها آلية من آليات الحوكمة في تحقيق جودة التأمين؟"

المقدمة العامة

و في محاولة للإجابة على الإشكالية الرئيسية يتطلّب الأمر الإجابة على جملة من الأسئلة الفرعية و المتمثلة أساسا في:

- ما المقصود بحوكمة الشركات؟ و ماهي مبادئها؟
- ما هو نظام الرقابة الداخلية؟ و ما هي إجراءاته؟
- إلى أيّ مدى يعتمد على الرقابة الداخلية كأداة مساعدة لتطبيق الحوكمة في مؤسسة التأمينات الاجتماعية؟
- كيف يساعد نظام الرقابة الداخلية الجيد في تحسين جودة التأمين؟

2-الفرضيات:

قصد معالجة الإشكالية المطروحة تمّت صياغة جملة من الفرضيات تتمثل فيما يلي:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مبادئ الحوكمة و نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة عند مستوى معنوية 0.05.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الرقابة الداخلية و جودة التأمين عند مستوى معنوي 0.05.
- يساهم نظام الرقابة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة و يؤثّر على جودة التأمين.

3-مبررات اختيار الموضوع:

لا شك أنّ هناك اعتبارات عديدة دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع منها :

- اعتبارات موضوعية: تتمثل في الظروف الاقتصادية الراهنة والمرحلة الجديدة التي يعيشها قطاع التأمين الاجتماعي في ظلّ العصرية و اللمسة التي أضفتها التكنولوجيات الحديثة على هذا القطاع مما يجعل الحاجة إلى الرفع من مستوى أدائه وذلك لا يتم إلا عن طريق الرقابة الفعّالة.
- اعتبارات ذاتية: تكمن في الرغبة في التعرّف على الظاهرة محلّ الدّراسة من جوانبها المختلفة وذلك راجع لميول الباحثين الشخصي لميدان التأمين الاجتماعي.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على إيجابيات و مزايا الحوكمة و كيفية الاستفادة منها في تحسين جودة التأمين.
- إبراز أهمية نظام الرقابة الداخلية في تحسين جودة التأمين.
- إيجاد العلاقة بين نظام الرقابة الداخلية وجودة التأمين.
- لإبراز تأثير الرقابة الداخلية في تحسين جودة التأمين.

5- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في ندرة الدراسات التي تناولت مفهوم الرقابة الداخلية خصوصاً في صناديق التأمين الاجتماعي إضافة إلى الدور الكبير الذي تلعبه وظيفة الرقابة الداخلية على ضبط الأداء وتحسين جودة المخرجات.

6- الدراسات السابقة:

جاء هذا البحث تكملة للبحوث السابقة و التي نذكرها فيما يلي:

- مناور حداد، "دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية" المؤتمر العلمي الأول حول حوكمة الشركات و دورها في الإصلاح الاقتصادي، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد 2008.

حيث تناول الباحث دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية و ذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والكمي العام وذلك بالاستناد إلى واقع المعلومات والنشرات والدراسات والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الالكترونية (الانترنت) المتوفرة، و أهم ما توصل له الباحث الالتزام بتطبيق الجوانب الفكرية لحوكمة الشركات ينعكس بشكل جيد على أداء الوحدات الاقتصادية المالية والنقدية .

- ابراهيم اسحاق نسمان، "دور إدارات المراجعة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة - دراسة تطبيقية على قطاع المصارف العاملة في فلسطين" مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص محاسبة و تمويل، الجامعة الإسلامية غزة لسنة 2009.

حيث تناول البحث دور إدارات المراجعة الداخلية كآلية لتفعيل مبادئ الحوكمة في المصارف العاملة في فلسطين، و ذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، و أهم ما توصل إليه الباحث هو وجود ارتباط قوي بين

القيام بأداء عملية المراجعة الداخلية وفق المعايير المهنية الواجبة، و التزام المراجع الداخلي ببذل العناية المهنية مع توافر الخبرة و التأهيل الفني لديه لتفعيل مبادئ الحوكمة في المصارف العاملة في فلسطين.

7- الإطار الزمني و المكاني للدراسة:

بالنسبة للجزء التطبيقي، تحدّد الدراسة من حيث المجال الزمني بسنة 2017 أما المجال المكاني تمثل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية الوادي.

8- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

بهدف معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي و التاريخي بالنسبة للجزء النظري من خلال استخلاصه من الدراسات والكتب...، أما الجزء التطبيقي اعتمدنا فيه المنهج التحليلي حيث تمت المعالجة باستخدام استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة مستنتجة من الجزء النظري وذلك بالاعتماد على برنامج ال: Excel وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ال: SPSS 22.0 .

9- صعوبات البحث:

تمثلت صعوبة البحث في ضيق الوقت الممنوح من طرف إدارة الجامعة لإعداد الدراسة إضافة إلى عدم التحكّم الجيّد في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

10- محاور البحث:

بغرض دراسة الموضوع تم تقسيمه إلى فصلين و مقدّمة و خاتمة.

- **الفصل الأوّل:** تضمّن هذا الفصل الإطار المفاهيمي حيث خصّص المبحث الأول لمختلف مفاهيم الحوكمة، أما المبحث الثاني، فقد تطرقنا فيه إلى الرقابة الداخلية.
- **الفصل الثاني:** هو بدوره مقسّم إلى مبحثين، الأول خصّص لدراسة تطوّر التأمينات الاجتماعية في الجزائر مع تقديم المؤسسة محلّ الدراسة و مختلف الخدمات التي تقدّمها و نظام الرقابة الداخلية فيها، أما المبحث الثاني فتناول الطريقة والإجراءات المتّبعة في الدراسة الميدانية إضافة إلى الإحصاء الاستدلالي و مناقشة النتائج المتوصلّ إليها.

الفصل الأول:

مدخل عام لحوكمة الشركات و الرقابة الداخلية.

تمهيد:

حوكمة الشركات تعتبر من الموضوعات التي تهم العديد من العاملين في النشاطات المختلفة في أي مؤسسة، فهي مجملها مجموعة من الآليات النظامية و المالية التي إلى تخفيض حدة تعارض المصالح بين الإدارة وأصحاب رأس المال المستثمر في الشركة، و بالتالي فإنها تهدف إلى حماية أصحاب رأس المال من التصرفات الانتهازية و تجعل المديرين يعملون على تحقيق مصالح أصحاب رأس المال، لهذا فان الاهتمام بالحوكمة إلى جانب الرقابة الداخلية في المؤسسات يعتبر من الأمور المهمة التي يجب أن تعطى الأولوية نظرا لتكامل الدور بينهما.

وعليه قسم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

المبحث الأول: تناول الإطار المفاهيمي لحوكمة الشركات.

المبحث الثاني: تناول بدوره ماهية الرقابة الداخلية.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لحوكمة الشركات.

إنّ انهيار عدد من الشركات الكبرى في العالم مثل شركة انرون (Enron) للطاقة و شركة وورلد كوم (World Com) و انهيار شركة آرثر أندرسون (Arthur Anderson) التي تعتبر في حينها واحدة من أكبر خمسة شركات المحاسبة و المراجعة في العالم - و التي أصبحت فيما بعد الأربعة الكبار نتيجة لتورطها في انهيار شركة انرون و ممارسة تضليل في التقارير و القوائم المالية مما أثر بصورة سلبية على الأسواق المالية . فهذه الأحداث جعلت الخبراء ، من أكاديميين و ممارسين، يوجهون نحو دراسة مختلف جوانب حوكمة الشركات مما يضمن تحقيق المصلحة العامة للأفراد و الشركات و اقتصاديات الدول ككل.

المطلب الأول: ماهية حوكمة الشركات.

سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم و خصائص حوكمة الشركات.

الفرع الأول: مفهوم حوكمة الشركات.

حوكمة الشركات (corporate governance) هي من أهم واشمل المصطلحات التي أخذت تنتشر على المستوى العالمي خلال العقدين الأخيرين وقد زاد الاهتمام بالحوكمة في معظم الاقتصاديات الناشئة والمتقدمة نظراً لارتباطها بالجوانب التنظيمية والمحاسبية والمالية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية . وتجدر الإشارة إلى انه على المستوى العالمي لا يوجد تعريف موحد متفق عليه بين كافة الاقتصاديين والقانونيين والمحللين والكتاب والباحثين لمفهوم الحوكمة, بل يوجد عدة تعريفات ومفاهيم وذلك حسب اهتمامات هؤلاء الكتاب والباحثين والمحللين وغيرهم والتي سنذكر بعضها¹ :

- مجموعة من القوانين والقواعد والنظم والمعايير والإجراءات هدفها تنظيم طبيعة العلاقة بين إدارة الشركة و الملاك للوصول إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء .
- عبارة عن مجموعة من الحوافز تتبعها إدارة الشركة لزيادة حجم الأرباح لصالح المساهمين.
- عبارة عن نظام متكامل للرقابة المالية وغير المالية .
- تسمح للمساهمين بتعيين مجلس إدارة للشركة من اجل إدارتها .
- هي عبارة عن عدد من القواعد والتعليمات والحوافز والمراقبة هدفها خدمة المساهمين.

¹ مناور حداد، دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول، حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الاقتصادي، خلال الفترة (15-

16 تشرين الأول 2008)، جامعة دمشق- كلية الاقتصاد من الموقع الالكتروني <http://www.kantakji.com/media/1404/916.doc> بتاريخ

2017/03/09.

- الحوكمة عبارة عن مجموعة من النظم والقرارات والسياسات التي تتبعها الشركة من اجل تحقيق الجودة والتميز في اختيار الأساليب الفعالة والقادرة على تحقيق أهداف الشركة.
- هي عبارة عن إدارة ومراقبة موارد الشركة في الجانب المالي والإداري.
- تحقيق الشفافية والاستقلالية والعدالة والنزاهة كضمانات ضد الفساد وسوء الإدارة.
- هي عبارة عن نظام معين يمكن بموجبه أن تُدار وتراقب عمل الشركة من اجل تعزيز وتطوير مبدأ الإفصاح والشفافية والمساءلة بهدف تحقيق تعظيم حجم أرباح الشركة.
- هي عبارة عن التشريعات الحكومية التي يتعامل معها المساهمون، أي ما يقوم به المشرع لضمان الالتزام بالقوانين والتشريعات الواجب تطبيقها.
- ينظر بعضهم للحوكمة من منظور قانوني لتنظيم أشكال وأنواع التعامل بين أطراف الشركة مع بعضها البعض، وينظر آخرون للحوكمة من زاوية اقتصادية لتحقيق الأرباح، وهناك من ينظر لها من ناحية أخلاقية في طبيعة وشكل أطراف العلاقة المختلفة داخل الشركة.
- الفرع الثاني : خصائص حوكمة الشركات.

تتماز حوكمة الشركات بعدة خصائص وهي ¹ :

- تعزيز وتفعيل أداء الشركات وتعظيم قيمتها السوقية.
- المساءلة المحاسبية لإدارات الشركات المختلفة.
- التأكيد التام على التفاعل ما بين الأنظمة الداخلية والخارجية لأعمال الشركات .
- تحقيق التوازن في العلاقات التعاقدية ما بين إدارات الشركات و الأطراف الأخرى .
- العمل على الوصول لأفضل ممارسة للسلطة لأي شركة .
- العمل على توفير الضمانات الكافية للحد من الفساد المالي و الإداري .
- توفير الحماية المطلوبة لأموال المستثمرين والمقرضين من المخاطر التشغيلية والمالية .
- تجنب مظاهر سوء استخدام الموارد الإنتاجية التي تتصف بالندرة النسبية .
- ضرورة تفعيل مسؤوليات كل من مجلس الإدارة ولجنة التدقيق .
- تغيير الدور التقليدي للتدقيق الداخلي وإحداث نقلة في أنشطته من مجرد التأكيد على الحماية والدقة والكفاءة والالتزام إلى المشاركة الفاعلة بالتنبؤ بسلوك الأداء المستقبلي لأي شركة .
- معرفة حقوق ومسؤوليات الأطراف المختلفة في الشركة بما في ذلك مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والمساهمين وأصحاب المصالح المختلفة.

¹ إبراهيم محمد عبد الفتاح، نموذج مقترح لتفعيل قواعد حوكمة الشركات في إطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الأول، التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة سبتمبر 2005، ص30-31.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف حوكمة الشركات.

لحوكمة الشركات أهمية كبيرة و جملة من الأهداف التي شجعت المجتمع الدولي على الاهتمام بمختلف جوانبها والسعي لتحقيقها، وذلك من خلال العمل على تطبيق مبادئها.

الفرع الأول : أهمية حوكمة الشركات.

ازدادت أهمية حوكمة الشركات في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة والتي مسّت العديد من الشركات العالمية، خاصة ما حدث بعدد من أسواق دول جنوب شرق آسيا وأمريكا اللاتينية، نتيجة لحالات الفشل الإداري والتلاعب بالقوائم المالية وتعظيم أرباح تلك الشركات بنسب مبالغ فيها، والسعي لتحقيق الربح السريع وعدم الالتزام بمحددات السلوك المهني والأخلاقي، مما سبب في حدوث العديد من حالات الإفلاس والعسر المالي لشركات عملاقة تضرر فيها الكثير من المستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال.¹ هذا ما جذب الاهتمام لموضوع حوكمة الشركات وتأكيد أهميته التي برزت آثاره بوضوح من خلال تحقيقه للمزايا التالية:

- تسعى حوكمة الشركات لتعزيز قيمة الشركة وتدعيم تنافسيتها في الأسواق، وضمان نموها واستمرارها على المستوى الدولي، الإقليمي والمحلي في بيئة تنافسية عالية، إضافة إلى تجنب الشركات حالات الفشل الإداري والتعرض للإفلاس و التعثر المالي.
- إنّ الالتزام بقواعد حوكمة الشركات أصبحت أداة قوية لخلق سوق تمتاز بالشفافية والإفصاح عن المعلومات المحاسبية ساعد في ذلك أدوات فعّالة للرقابة على مجالس إدارة الشركات، والتزامها بإعادة هيكلة هذه المجالس وتفعيل الدور الذي يلعبه الأعضاء غير التنفيذيين داخل مجلس الإدارة.
- تبرز أهمية الحوكمة من خلال محاولة التقليل من مشاكل الوكالة الناتجة عن الفصل بين ملكية الشركة والتسيير، أي بين المساهمين وإدارة الشركة وكذلك الفصل بين مسؤوليات مجلس الإدارة ومسؤوليات المديرين التنفيذيين، ومن تعارض المصالح بين هذه الأطراف.
- لحوكمة الشركات دور مهم في جذب الاستثمارات سواء كانت أجنبية أو محلية، كما تساهم في الحدّ من هروب رؤوس الأموال وازدياد فرص التمويل.
- تتضمن مبادئ حوكمة الشركات تأكيداً لمسؤوليات الإدارة وتعزيز مساءلتها، تحسين الممارسات المحاسبية والمالية والإدارية، و التأكيد على الشفافية، كلّ ذلك من شأنه تسريع اكتشاف التلاعب والغش المالي والفساد الإداري، واتخاذ الإجراءات الواجبة بشأنه لعلاج أسبابه وآثاره قبل تفاقمها وتأثيرها على الشركة.

¹ علاء فرحان طالب، إيمان شبحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية و الأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2011، ص33.

- كما أنّ تأكيد مسؤوليات الإدارة وتعزيز مساءلتها وحماية أصول الشركة وحقوق المساهمين وأصحاب المصالح في الشركة، وتعزيز دورهم في مراقبة أداء الشركة والتأكد على الشفافية، من شأنه أن يحمي الشركة والعاملين فيها من التلاعب والغش المالي والفساد الإداري، ومن حالات الإفلاس وما يتبعها من أزمات.
- إنّ تحسين أداء الشركة وقيمتها الاقتصادية وقيمة أسهمها، وكذا تحسين الممارسات المحاسبية والمالية والإدارية فيها ونزاهة تعاملاتها وعدالتها وشفافية المعلومات الصادرة عنها، يساهم أيضاً في تقوية تنافسية الشركة وقدرتها على جذب الاستثمارات.¹
- تساهم حوكمة الشركات في تفادي حدوث الأخطاء العمدية والانحرافات المتعمدة أو غير المتعمدة، أو العمل على تقليل ذلك إلى أدنى مستوى ممكن لحماية مصالح الشركة، وذلك باستخدام النظم الرقابية المتطورة.²
- تساهم حوكمة الشركات في تحقيق الثقة في المعلومات المالية الواردة في القوائم المالية المنشورة.
- تحقيق الاستفادة القصوى من نظم المحاسبة و المراقبة الداخلية، وتحقيق فاعلية الإنفاق و ربط الإنفاق بالإنتاج.³

الفرع الثاني : أهداف حوكمة الشركات.

- سعت معظم الوحدات الاقتصادية لمختلف الدول إلى تطبيق حوكمة الشركات ووضع التشريعات المختلفة اللازمة لها لأنها تشمل مجموعة من الأهداف و الدوافع ، والتي يمكن تلخيصها في العناصر التالية:
- الحد من مخالفات الإدارة المحتملة وضمان التناسق الفعال بين مصالح الإدارة ومصالح المساهمين (سواء كانوا أقلية أو أغلبية وتعظيم عائداتهم) ، و الحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة.⁴
 - تقليل المخاطر المالية والاستثمارية، وزيادة الثقة بالاقتصاد الوطني وتشجيع جذب الاستثمارات وتدفق الأموال المحلية والدولية.
 - تقويم أداء الإدارة العليا وتعزيز العدالة والشفافية وإعطاء الحق لأصحاب المصالح في محاسبة ومساءلة الإدارة ورفع درجة ثقتهم بها.

¹ عدنان بن حيدر بن درويش، حوكمة الشركات و دور مجلس الإدارة، اتحاد المصارف العربية، 2007، ص22، 23.

² حساني رقية و آخرون، آليات حوكمة الشركات و دورها في الحد من الفساد المالي و الإداري، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 06-07 ماي 2012، ص03.

³ براق محمد، قمان عمر، دور حوكمة الشركات في التنسيق بين الآليات الرقابية الداخلية و الخارجية للحد من الفساد المالي و الإداري، بطاقة مشاركة في ملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012، ص03.

⁴ فيصل محمود الشواورة، قواعد الحوكمة و تقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد و الوقاية منه في الشركات العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد رقم 25، العدد رقم 02، 2009، ص 10 .

من الموقع الإلكتروني: <http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/119-155.pdf>

- الحفاظ على السمعة الاقتصادية للشركات من خلال تعميق ثقافة التمسك بأخلاقيات المهنة والالتزام بالقوانين والمبادئ والضوابط الرقابية و المعايير المتفق عليها¹، وكذا تحسين صورة الشركة وتحسين عملية صنع القرار فيها².
- محاربة الفساد بكل أنواعه، سواء كان فساد إداري أو مالي أو محاسبي.
- توسيع دور المراقبين لأداء الشركة بحيث يضم المساهمين، العاملين، الموردين، العملاء، المقرضين، المدقق الداخلي والمدقق الخارجي.
- تحسين الأداء المالي للشركة وتعظيم القيمة الاسمية لأسهمها، وتدعيم تنافسية الشركة في الأسواق المالية العالمية خاصة في ظل استحداث أدوات وآليات مالية جديدة، والسعي لزيادة ثقة المستثمرين في الأسواق العالمية.
- تدعيم دور لجان التدقيق في ممارسة وظيفة الرقابة على الأداء الإداري والمالي لمختلف أنشطة الشركة.
- عدم الخلط بين مهام مسؤوليات المديرين التنفيذيين وبين مهام و مسؤوليات أعضاء مجلس الإدارة.
- ضمان تدقيق الأداء المالي للشركة وحسن استخدام أموالها ومدى الالتزام بالقانون في ضوء قواعد الحوكمة³.
- توفير إطار يساعد على اختيار الطرق التي تسعى لزيادة وعي المسؤولين وأصحاب المصلحة بأساليب ممارسة السلطة وتحمل المسؤولية، وتحقيق التكامل والتناسق بين أهداف الشركة ووسائل تحقيق تلك الأهداف وكذا تشجيع الشركات على الاستخدام الأمثل لمواردها باستخدام مختلف الطرق الكفأة و الفعالة⁴.
- إدخال اعتبارات القضايا البيئية والأخلاقيات في منظومة صنع القرار⁵.
- إلزام الشركات بتطبيق مبادئ حوكمة الشركات يجنب الاقتصاد الوطني الوقوع في أزمات مالية⁶.
- مراجعة وتعديل القوانين الحاكمة لأداء الشركات بحيث تتحول مسؤولية الرقابة إلى كل من مجلس الإدارة والمساهمين ممثلين في الجمعية العامة للمساهمين¹.

¹ أحمد سعيد قطب حسانين، التكامل بين الآليات المحاسبية لنظم الحوكمة وأثره على الأداء وخفض فجوة التوقعات عن القيمة العادلة للمنشأة "دراسة ميدانية على سوق الأسهم السعودي"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد رقم 46، العدد رقم 01، جامعة الإسكندرية، جانفي 2009، ص 17.

من الموقع الإلكتروني: <http://www.acc4arab.net/new/accountants-library/finish/11-/6-.html>

² بن علي بلعوز، عبد الرزاق حبار، الحوكمة في المؤسسات المالية و المصرفية، مدخل للوقاية من الأزمات المالية و المصرفية بالإشارة لحالة الجزائر، بطاقة مشاركة في ملتقى الدولي حول الأزمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 20-21 أكتوبر 2009، ص 05.

³ إيمان فتحي أحمد مصطفى، دور المراجعة في تفعيل حوكمة الشركات لتحقيق شفافية المعلومات، منشور في مروءة أحمد وآخرون، الأزمة المالية العالمية و الآفاق المستقبلية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص 364، 365.

⁴ عدنان بن حيدر بن درويش، مرجع سبق ذكره، ص 15.

⁵ زايد مراد، ترغيني صبرينة، البعد الاستراتيجي لحوكمة الشركات، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012، ص 05.

⁶ أحسين عثمان، سعاد شعبانية، النظام المالي و المحاسبي كأحد متطلبات حوكمة الشركات و أثره على بورصة الجزائر، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012، ص 06.

المطلب الثالث : محدّدات و معايير الحوكمة.

سنستطرق في هذا المطلب إلى كل من محدّدات و معايير حوكمة الشركات

الفرع الأول : محدّدات الحوكمة.

هناك اتفاق على أنّ التطبيق الجيد لحوكمة الشركات من عدمه يتوقف على مدى توافر ومستوى جودة مجموعتين من المحدّدات: المحدّدات الخارجية وتلك الداخلية (انظر شكل ١ أدناه). ونعرض فيما يلي هاتين المجموعتين من المحدّدات بشيء من التفصيل كما يلي:

1- المحدّدات الخارجية:

تشير المحدّدات الخارجية إلى المناخ العام للاستثمار في الدولة، والذي يشمل على سبيل المثال القوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي (مثل قوانين سوق المال والشركات وتنظيم المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية والإفلاس)، وكفاءة القطاع المالي (البنوك وسوق المال) في توفير التمويل اللازم للمشروعات، ودرجة تنافسية أسواق السلع وعناصر الإنتاج، وكفاءة الأجهزة والهيئات الرقابية (هيئة سوق المال والبورصة) في إحكام الرقابة على الشركات، وذلك فضلا عن بعض المؤسسات ذاتية التنظيم التي تضمن عمل الأسواق بكفاءة (ومنها على سبيل المثال الجمعيات المهنية التي تضع ميثاق شرف للعاملين في السوق، مثل المراجعين والمحاسبين والمحامين والشركات العاملة في سوق الأوراق المالية وغيرها)، بالإضافة إلى المؤسسات الخاصة للمهن الحرة مثل مكاتب المحاماة والمراجعة والتصنيف الائتماني والاستشارات المالية والاستثمارية. وترجع أهمية المحدّدات الخارجية إلى أن وجودها يضمن تنفيذ القوانين والقواعد التي تضمن حسن إدارة الشركة، والتي تقلل من التعارض بين العائد الاجتماعي والعائد الخاص.²

2- المحدّدات الداخلية:

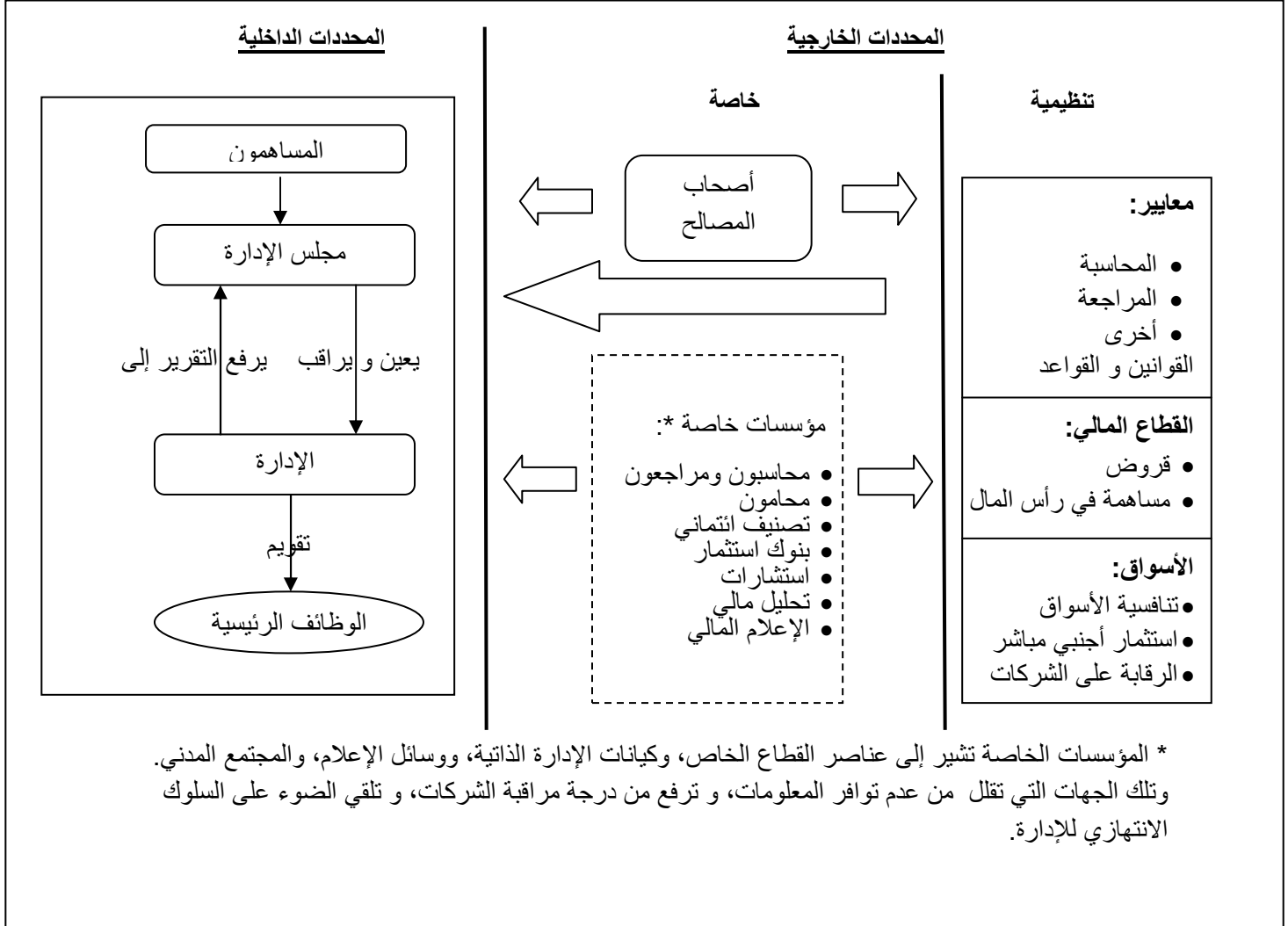
وتشتمل على القواعد والأساليب التي تطبق داخل الشركات والتي تتضمن وضع هياكل إدارية سليمة توضح كيفية اتخاذ القرارات داخل الشركات وتوزيع مناسب للسلطات والواجبات بين الأطراف المعنية بتطبيق مفهوم حوكمة الشركات، مثل مجلس الإدارة والإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح، وذلك بالشكل الذي لا يؤدي إلى وجود تعارض في المصالح بين هؤلاء الأطراف، بل يؤدي إلى تحقيق مصالح المستثمرين على المدى الطويل.³

¹ هواري معراج، جديدي آدم، نحو تفعيل دور الحوكمة المؤسسية في ضبط إدارة الأرباح في البنوك التجارية الجزائرية، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012، ص 06.

² samiha fawzi : Assessment of corporate governance in Egypt, working paper n82, the Egyptian center for economic studies, Egypt, april, 2003, p04.

³ محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري "دراسة مقارنة"، الدار الجامعية، 2008، ص 23-24.

الشكل رقم 1: محدّدات حوكمة الشركات.



المصدر: محمد حسن يوسف، محدّدات الحوكمة و معاييرها مع إشارة خاصة لمنظ تطبيقها في مصر، بنك الاستثمار القومي، 2007، ص12.¹

من الملاحظ أن هذه المحدّدات سواء الداخلية أو الخارجية هي بدورها تتأثر بمجموعة أخرى من العوامل المرتبطة بثقافة الدولة والنظام السياسي والاقتصادي بها ومستوى التعليم والوعي لدى الأفراد، فهي تختلف من دولة لأخرى على سبيل المثال سياسات الاقتصاد الكلي ودرجة المنافسة في السوق، بمعنى أنه ليس هناك نظام موحد يمكن أن يطبق في جميع الدول و يؤدي تطبيقه إلى الحصول على نفس النتائج.

¹ http://www.shatharat.net/veb/show_thread.php, consulte le 06/03/2017 .

الفرع الثاني : معايير الحوكمة.

نظرا للاهتمام المتزايد بمفهوم الحوكمة، فقد حرصت عديد من المؤسسات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه. ومن هذه المؤسسات: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية BIS ممثلا في لجنة بازل، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي. وفي الواقع، نجد أنه كما اختلفت التعريفات المعطاة لمفهوم الحوكمة، فقد اختلفت كذلك المعايير التي تحكم عملية الحوكمة، وذلك من منظور وجهة النظر التي حكمت كل جهة تضع مفهوما لهذه المعايير، وذلك على النحو التالي:

1- معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:¹

يتم تطبيق الحوكمة وفق خمسة معايير توصلت إليها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 1999، علما بأنها قد أصدرت تعديلا لها في عام 2004، وتتمثل في:

- ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات.
- حفظ حقوق جميع المساهمين.
- المعاملة المتساوية بين جميع المساهمين.
- دور أصحاب المصالح في أساليب ممارسة سلطات الإدارة بالشركة.
- الإفصاح والشفافية.
- مسئوليات مجلس الإدارة.

2- معايير لجنة بازل للرقابة المصرفية العالمية (Basel Committee) :²

وضعت لجنة بازل في العام 1999 إرشادات خاصة بالحوكمة في المؤسسات المصرفية والمالية، وهي تركز على النقاط التالية:

- قيم الشركة وموثيق الشرف للتصرفات السليمة وغيرها من المعايير للتصرفات الجيدة والنظم التي يتحقق باستخدامها تطبيق هذه المعايير.
- إستراتيجية للشركة معدة جيدا، والتي بموجبها يمكن قياس نجاحها الكلي ومساهمة الأفراد في ذلك.
- التوزيع السليم للمسؤوليات ومراكز اتخاذ القرار متضمنا تسلسلا وظيفيا للموافقات المطلوبة من الأفراد للمجلس.

¹ www.oecd.org.com

² محمد حسن يوسف، محددات الحوكمة و معاييرها مع إشارة خاصة لمنظ تطبيقها في مصر، بنك الاستثمار القومي، 2007، من الموقع الالكتروني بتاريخ 2017/03/06، ص 09 من الموقع الالكتروني

- وضع آلية للتعاون الفعال بين مجلس الإدارة ومدققي الحسابات والإدارة العليا.
- توافر نظام ضبط داخلي قوي يتضمن مهام التدقيق الداخلي والخارجي وإدارة مستقلة للمخاطر عن خطوط العمل مع مراعاة تناسب السلطات مع المسؤوليات (Checks & Balances).
- مراقبة خاصة لمراكز المخاطر في المواقع التي يتصاعد فيها تضارب المصالح، بما في ذلك علاقات العمل مع المقترضين المرتبطين بالمصرف وكبار المساهمين والإدارة العليا، أو متخذي القرارات الرئيسية في المؤسسة.
- الحوافز المالية والإدارية للإدارة العليا التي تحقق العمل بطريقة سليمة، وأيضا بالنسبة للمديرين أو الموظفين سواء كانت في شكل تعويضات أو ترقية أو عناصر أخرى.
- تدفق المعلومات بشكل مناسب داخليا أو إلى الخارج.

3- معايير مؤسسة التمويل الدولية:¹

وضعت مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي في عام 2003 موجهات وقواعد ومعايير عامة تراها أساسية لدعم الحوكمة في المؤسسات على تنوعها، سواء كانت مالية أو غير مالية، وذلك على مستويات أربعة كالتالي:

- الممارسات المقبولة للحكم الجيد.
- خطوات إضافية لضمان الحكم الجيد الجديد.
- إسهامات أساسية لتحسين الحكم الجيد محليا.
- القيادة.

4- معايير صندوق النقد الدولي:

إضافة إلى مساهمة صندوق النقد الدولي في مبادرة البنك الدولي للالتزام بمعايير و قواعد ROSC فقد وضع صندوق النقد الدولي قواعد الممارسات الجيدة الخاصة بشفافية السياسات المالية و النقدية الحكومية، وذلك بإصدار قانون السياسات المالية و قانون الممارسات.

■ قانون السياسات المالية:

يسعى صندوق النقد الدولي لتشجيع الدول الأعضاء على تطبيق المدونة القانونية للممارسات الجيدة الخاصة بالشفافية المالية²، حيث يؤكد مضمون هذا القانون على ضرورة توضيح مسؤوليات الحكومة وكيفية إعداد الميزانية وتنفيذها، كما يتطلب من الحكومة توفير المعلومات الخاصة بأنشطتها للمواطنين، وأن تتبع المعلومات المالية معايير الجودة المتفق عليها وأن تخضع لنظام تأكيد النزاهة.

¹ نفس المرجع السابق، ص9.

² فاتح غالب، تطور دور وظيفة التدقيق في مجال حوكمة الشركات لتجسيد مبادئ و معايير التنمية المستدامة دراسة لبعض المؤسسات الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم و التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011 ص23.

- كما يتضمن هذا القانون الأسس والوسائل التي تعتمدها الحكومة لتحقيق هذه الأهداف والمتمثلة أساساً في¹:
- وضوح الأدوار و المسؤوليات: وذلك بالتمييز بين القطاع الحكومي والهيئات التابعة له في القطاع العام وفي سائر قطاعات الاقتصاد، و يجب أن تكون أدوار السياسة والإدارة في القطاع العام واضحة ويتم الإفصاح عنها علانية. كما يجب توفر إطار قانوني و إداري واضح للإدارة المالية في مؤسسات القطاع العام.
 - توافر المعلومات للجماهير: حيث أنه يجب توفر المعلومات الكاملة للمواطنين حول الأنشطة المالية والالتزام بنشر المعلومات المالية في وقتها، وتوفير المعلومات حول قواعد الحوكمة المطبقة سابقاً وحالياً والمتوقعة مستقبلاً.
 - إعداد الميزانيات وتنفيذها وتقديم التقارير بشكل واضح عنها: حيث يجب أن تحدد وثائق الميزانية أهداف السياسة المالية بالإضافة إلى المخاطر المالية الأساسية التي يمكن الوقوع فيها. كما يجب تقديم المعلومات الخاصة بالميزانية، والإجراءات المتعلقة بتنفيذ ومتابعة المصروفات المتفق عليها وكذا جميع الإيرادات، والتي يجب أن تكون محددة بكل وضوح، كما يجب تقديم تقارير مالية دورية للهيئة التشريعية والمواطنين، وكل هذا يكون بطريقة تسهل تحليل السياسات وتشجع المساءلة.
 - تأكيد النزاهة: ويكون ذلك من خلال توافق البيانات المالية مع معايير جودة البيانات المتفق عليه، وأن تخضع المعلومات المالية للفحص المستقل.

■ قانون الممارسات الجيدة حول شفافية السياسات المالية و النقدية:

- قام صندوق النقد الدولي بإعداد قانون الممارسات الجيدة والخاصة بشفافية السياسات النقدية والمالية، وقد أضيفت إجراءات الشفافية الجديدة إلى القانون وفق أساسين²:
- إنّ السياسات النقدية والمالية من الممكن أن تصبح أكثر فعالية إذا ما عرف المواطنون أهداف السياسة وأدواتها وإذا ما التزمت الحكومة بها.
 - إنّ مبادئ الإدارة الجيدة تدعو لأن تكون البنوك المركزية والهيئات المالية خاضعة للمساءلة خاصة عندما تعطى للسلطات النقدية والمالية درجة عالية من الاستقلالية.
- لقد وضع القانون في سياق تطوير المعايير وقواعد الإفصاح العلني للجماهير وإجراءات الشفافية التي وضعت لدعم النظم النقدية والمالية الدولية، وتدعو لدرجة أعلى من الشفافية في البنوك التجارية، وشركات السندات و شركات التأمين والبنوك المركزية. ولقد تبنى صندوق النقد الدولي هذا المعيار في أبريل من عام 1998،

¹ حسين عبد الجليل آل عزوزي، حوكمة الشركات و أثرها على مستوى الإفصاح في المعلومات المحاسبية (دراسة اختبارية على شركات المساهمة العامة في المملكة العربية السعودية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الإدارة و الاقتصاد، قسم المحاسبة الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010 ص 35-36 .

² نفس المرجع السابق، ص 36.

ويقصد بالشفافية المالية، في هذا الإطار بالإفصاح عن هيكل و وظائف الحكومة، توجهات السياسة المالية، وحسابات القطاع العام والتقديرات المالية.

المطلب الرابع : مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وتجارب بعض الدول في تطبيقها.

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى كل من مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و تجارب بعض الدول في تطبيقها.

الفرع الأول :مبادئ الحوكمة حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

خلصت المنظمة إلى وضع ستة مبادئ رئيسية للحوكمة، يعتبر أولها إطارا عاما و ضروريا لتطبيق المبادئ الخمسة الأخرى. وفيما يلي ملخص لهذه المبادئ:¹

1- ضمان وجود أساس إطار فعال لحوكمة الشركات:

من أهم العناصر التي يجب توفرها في أي دولة ضمان تطبيق فعال لقواعد الحوكمة ويعكس ضرورة توفر إطار فعال من القوانين والتشريعات والأسواق المالية الفعالة، ورفع القيود عن نقل رؤوس الأموال، ووجود نظام مؤسسي فعال يضمن تشريع وتطبيق البنية الفوقية اللازمة. ويجب أن يكون هذا الإطار ذا تأثير على الأداء الاقتصادي الشامل ونزاهة الأسواق ويشجع على قيام أسواق تتصف بالشفافية والفعالية.

2- ضمان حقوق المساهمين:

من أهم ما أكدت عليه قواعد الحوكمة هو حقوق المساهمين وأبرز هذه الحقوق :

- ضمان وجود طرق مضمونة لتسجيل ملكية الأسهم.
- إمكانية تحويل ملكية الأسهم.
- الحصول على المعلومات اللازمة عن الشركة في الوقت المناسب وعلى أساس منتظم.
- المشاركة والتصويت في الجمعية العامة للشركة.
- المشاركة في أرباح الشركة.

كما يجب على المساهمين أن يحصلوا على معلومات كافية حول أي قرارات تخص أي تغييرات جوهرية في الشركة مثل :

- تعديل النظام الأساسي أو عقد التأسيس.
- إصدار أسهم إضافية.

¹ أساسيات الحوكمة، مصطلحات و مفاهيم، سلسلة النشرات التحقيقية لمركز أبو ظبي للحوكمة، غرفة أبو ظبي ص 16-17.

- أي عمليات استثنائية كبيع أصول الشركة.

3- المعاملة المتساوية للمساهمين:

ينبغي على إطار حوكمة الشركات أن يضمن معاملة متساوية لكافة المساهمين، بما في ذلك مساهمو الأقلية والمساهمون الأجانب. كما ينبغي أن يكون لكافة الأسهم الحقوق نفسها، ضمن صنف معين من الأسهم، وينبغي أن يحصل كافة المساهمين على تعويض مناسب عند تعرض حقوقهم للانتهاك وأخيراً، يجب حماية مساهمي الأقلية من إساءة الاستغلال من قبل أصحاب النسب الحاكمة.

4- دور أصحاب المصالح:¹

لقد سبق أن ذكرنا فئات أصحاب المصالح في الشركة، وبينما أن المساهمين، ومجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية هم أصحاب المصالح الرئيسيون في الشركة. وفي هذا السياق ينبغي على إطار حوكمة الشركات أن يعترف بحق أصحاب المصالح التي ينشئها القانون وأن يعمل على تشجيع التعاون النشط بين الشركات وأصحاب المصالح في خلق الثروة، وفرص العمل، واستدامة المنشآت.

5- الإفصاح والشفافية:

ينبغي في إطار حوكمة الشركات أن يضمن القيام بالإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات الهامة والمتعلقة بالشركة بما في ذلك المركز المالي للشركة وحقوق الملكية وحوكمة الشركات، و أهم الأمور التي يجب الإفصاح عنها:

- النتائج المالية ونتائج عمليات الشركة.
- أهداف الشركة.
- الملكيات الكبرى للأسهم وحقوق التصويت.
- سياسة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة والرؤساء التنفيذيين والمعلومات عن أعضاء مجلس الإدارة، بما في ذلك مؤهلاتهم وآلية وكيفية اختيارهم.
- العمليات ذات الصلة بأطراف من الشركة.
- عوامل المخاطرة المتوقعة.
- الموضوعات الخاصة بالعاملين وأصحاب المصالح الآخرين.
- هياكل الحوكمة و سياستها.

¹ نفس المرجع السابق، ص 18.

كما ينبغي القيام بتدقيق خارجي مستقل بواسطة مدقق مستقل مؤهل، وينبغي للمدققين الخارجيين أن يكونوا قابلين للمساءلة والمحاسبة أمام المساهمين.

6- مسؤولية مجلس الإدارة:

ينبغي في إطار حوكمة الشركات أن يضمن التوجيه والإرشاد الاستراتيجي للشركة، والرقابة الفعالة لمجلس الإدارة على المجلس ومحاسبة مجلس الإدارة على مسؤوليته أمام الشركة والمساهمين، و من أهم مسؤوليات مجلس الإدارة :

- إعداد إستراتيجية الشركة وتوجيهها، وخطط العمل الرئيسية، والموازنات التقديرية وسياسة المخاطر ووضع أهداف الأداء ومراجعة التنفيذ .
- الإشراف على متابعة ممارسات حوكمة الشركات وإجراء التغييرات إذا لزم الأمر .
- اختيار وتحديد مكافآت ورواتب والإشراف على كبار التنفيذيين بالشركة .
- مراعاة التناسب بين مكافآت كبار التنفيذيين بالشركة .
- ضمان الشفافية في عملية ترشيح مجلس الإدارة وانتخابه .
- رقابة وإدارة أي تعارض محتمل في مصالح الشركة وأعضاء مجلس الإدارة والمساهمين .
- ضمان نزاهة حسابات الشركة ونظم إعداد قوائمها المالية بما في ذلك المراجعة المستقلة وخصوصا وجود نظم الإدارة المخاطر والرقابة المالية ورقابة العمليات.
- الإشراف على عمليات الإفصاح.¹

الفرع الثاني : تجارب بعض الدول في تطبيق مبادئ الحوكمة².

1- تجربة فرنسا وألمانيا:

هناك العديد من العوامل التي جعلت من حوكمة الشركات على قمة اهتمامات الشركات في فرنسا وألمانيا، من أبرزها الخصخصة وزيادة المساهمين الأجانب، وظهور صندوق المعاشات في فرنسا والرغبة في تحديث سوق المال في باريس.

¹ نفس المرجع السابق، ص 19.

² صبايحي نوال ، واقع الحوكمة في دول مختارة، مع التركيز على تجربة الجزائر، بطاقة مشاركة في ملتقى دولي حول دور الحوكمة في تفعيل أداء المؤسسات و الاقتصاديات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسينة بن بوعلوي، شلف-الجزائر من الموقع الالكتروني بتاريخ 2017-03-21
<http://www.univ-bouira.dz/fr/index.php/colloques/category/795-SEBAIHI%20Nawel?download=4544:%D>

■ تجربة فرنسا:

بدأ الاهتمام بحوكمة الشركات في فرنسا بصدور تقرير Vienot الذي نشر سنة 1992م، حيث لقي هذا التقرير الكثير من الاهتمام إلا أنه لم يقترح إدخال تغييرات جوهرية على الممارسات الحالية ولذلك تأخر تنفيذ ما توصل إليه من توصيات، ولم تكن هناك متابعة رسمية على شكل تقييم يبين مدى الالتزام بتلك التوصيات، إضافة إلى عدم وجود شرط ملزم للشركات لتنفيذ تلك التوصيات، وفي سنة 1996 أصدر مجلس الشيوخ تقرير آخر عرف بتقرير Marini الذي اشتمل على تشريعات هامة متعلقة بتطبيق حوكمة الشركات.

لقد كانت المشكلة الأساسية في التجربة الفرنسية المتعلقة بحوكمة الشركات هي عدم وجود إلزام سواء في تقرير Vienot أو في تقرير Marini إلا أنه مع اشتداد قوة العولمة، وتدويل أسواق رأس المال من المتوقع أن يلتزم عدد أكبر من الشركات الفرنسية بما توصل إليه التقريران من نتائج.

■ تجربة ألمانيا:

لقد اكتسب موضوع حوكمة الشركات في ألمانيا أهمية كبيرة خاصة بعد تعرض عدد من الشركات الألمانية للانحيار، وتبعاً لهذه الظروف وافقت الحكومة الألمانية على اقتراح يسمى Kan trag يتناول القضايا المتعلقة بالحوكمة، وفي سنة 2000م أصدرت مجموعة مبادرة برلين وهي مجموعة تضم أكاديميين مهندسين، الإجراءات الألمانية لقواعد إدارة الشركات، وقد ناقشت هذه المجموعة معايير حوكمة الشركات بالنسبة لمختلف الأطراف بما فيهم مجلس الإدارة والمجلس الرقابي والمساهمين والمستخدمين كما ناقشت موضوعات أخرى مثل: الشفافية التدقيق والشركات الخاصة، إضافة إلى مقترحات منظمة (DSW) [Deutsche schutzvereinigung für wertpapierbesitz وهي أكبر منظمة ألمانية للمساهمين.

2- تجربة الدول العربية:

اهتمت العديد من الدول العربية في السنوات الأخيرة بمفهوم حوكمة الشركات، وقد عملت كثير من الهيئات والمنظمات العالمية على إرساء قواعد الحوكمة في هذه الاقتصاديات من بينها مركز المشروعات الدولية والمنتدى الدولي لحوكمة الشركات، كما قام كثير من المهتمين بمفهوم حوكمة الشركات في العديد من الدول العربية بتنظيم مجموعة من المؤتمرات والندوات والنشرات التي تهدف إلى وضع التوصيات الخاصة بالتطبيق السليم لتلك المبادئ بما يتناسب والظروف الاقتصادية والثقافية والسياسية التي تمر بها الدول العربية، ومن ضمن المبادرات التي قدمت لإرساء قواعد حوكمة الشركات نذكر ما يلي:

في سنة 2002 ، قام البنك الدولي بالتعاون مع وزارة التجارة الخارجية وهيئة سوق المال وبورصة الأوراق المالية وشارك فيه عدد من المراكز البحثية وشركات المحاسبة والمراجعة والمهتمين من الاقتصاديين والقانونيين بإجراء دراسة لتقييم حوكمة الشركات في مصر، وخلص التقرير إلى أهم نقاط القوة والضعف في مناخ حوكمة الشركات بكل من قطاع المال والشركات، وفي نوفمبر 2006 أصدرت الهيئة العامة لسوق المال المصرية بياناً تعهدت فيه بالالتزام بمبادئ حوكمة شركات الصادرة عن وزارة الاستثمار في أكتوبر 2005 والعمل على تنفيذها في أول جانفي 2007.

انعقاد الندوة العاشرة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية بجامعة الملك سعود سنة 2003م، تحت عنوان "الإفصاح المحاسبي والشفافية ودورها في دعم الرقابة والمساءلة في الشركات السعودية"، وقد تناولت مناقشة مفهوم حوكمة الشركات ومدى إمكانية تطبيقه في المملكة.

صدور تقرير عن المنتدى الإقليمي الثاني لحوكمة الشركات الذي عقد في بيروت عام 2004، بعنوان "حوكمة الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: تحسين الإفصاح والشفافية" وكانت أهم توصياته أن يتم إنشاء منتدى سنوي على المستويين القومي والإقليمي وفقاً لأفضل المعايير والمستويات والممارسات الدولية لتنفيذ قواعد الحوكمة.

و في سنة 2007، تم افتتاح أعمال منتدى حوكمة الشركات ومسؤولية الشركات الاجتماعية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالأردن، وضم المؤتمر مشاهير رجال الأعمال في الدول العربية.

و في سنة 2008 عقد مركز المشروعات الدولية الخاصة في تونس وبالتعاون مع المعهد العربي لرؤساء المؤسسات ورشة عمل للصحافيين الاقتصاديين حول موضوع حوكمة المؤسسات ودور الصحافيين في الإبلاغ عن التقدم الملموس في مجال الحوكمة.

أما في الجزائر وفي سنة 2009، تم إصدار "ميثاق الحكم الراشد للمؤسسة في الجزائر" والذي قامت بوضعه مجموعة عمل حوكمة الشركات متعددة الأطراف، كما أطلقت مركز "حوكمة الجزائر" لمساعدة الشركات الجزائرية على الالتزام بمواد الدليل واعتماد أفضل ممارسات حوكمة الشركات الدولية، ويعتبر إطلاق المركز فرصة جديدة لمجتمع الأعمال لإظهار التزامه بتحسين البيئة الاقتصادية في الجزائر، وتحسين قيم الحوكمة الديمقراطية بما فيها الشفافية، والمساءلة، والمسؤولية.

إذن يعتبر موضوع حوكمة الشركات من أهم الموضوعات التي تستقطب اهتمام الدول العربية في ظل الوضع الراهن، ويعود ذلك للحاجة الماسة والمتنامية لشركاتها قصد توطيد قدراتها التنافسية والتكيف مع المستجدات

الحديثة، ومن هذا المنطلق ورغبة من الجزائر في التكامل مع الاقتصاد العالمي بذلت الحكومة الجزائرية جهود كبيرة لإيجاد إطار مؤسسي لحوكمة الشركات.

المبحث الثاني: ماهية الرقابة الداخلية.

إنّ تزايد حجم المؤسسات و تعدّد عملياتها و زيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها في تحقيق أهدافها وتعمّد العمليات الإدارية الناتجة عن تنوّع نشاطاتها أدّى إلى زيادة الحاجة إلى وضع نظام رقابة داخلية للحدّ من الخطر الذي يهدّدها، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة الإطار المفاهيمي للرقابة الداخلية وتحديد مقوماتها و إجراءاتها.

المطلب الأول: تعريف الرقابة الداخلية، خصائصها و العوامل التي ساعدت على تطورها.

من خلال ما يلي سنتطرق أولاً لأهم تعاريف الرقابة الداخلية و تطوّرها مع استخلاص خصائصها و العوامل التي ساعدت على تطورها.

الفرع الأول: تعريف الرقابة الداخلية.

لقد تطور تعريف الرقابة الداخلية تاريخياً ليساير التطور الكبير في النشاط الاقتصادي و التجاري و ما وافقه من نمو في حجم الوحدات الاقتصادية، وبشكل عام يمكن تلخيص هذه المراحل كما يلي:

- 1- **المرحلة الأولى:** و هي مرحلة الرقابة الشخصية و اقتصر تعريفها على أنّها مجموعة من الوسائل التي تكفل الحفاظ على النقدية من السرقة و الاختلاس ثم امتدت لتشمل بعض الموجودات الأخرى مثل المخزون.¹
- 2- **المرحلة الثانية:** وهي مرحلة الضبط الداخلي من أهم تعاريف هذه المرحلة للرقابة الداخلية ما صدر عن المعهد الأمريكي للمحاسبين عام 1936م على أنّها "مجموعة من الإجراءات و الطرق المستخدمة في المؤسسة من أجل الحفاظ على النقدية و الأصول الأخرى، بجانب التأكد من الدقة الكتابية لعملية إمساك الدفاتر".²

- 3- **المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة الكفاءة الإنتاجية، اتسع فيها مفهوم الرقابة الداخلية ويعتبر أساس هذه المرحلة التقرير الصادر عن المعهد الأمريكي للمحاسبين عام 1949 حيث عرف الرقابة الداخلية على أنّها "تشمل الخطة التنظيمية و وسائل التنسيق و المقاييس المتبعة في المؤسسة بهدف حماية أصولها و ضبط و مراجعة البيانات المحاسبية و التأكد من دقتها و مدى الاعتماد عليها و الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية".

¹ عثمان عبد الرزاق محمّد، أصول التدقيق و الرقابة الداخلية، دار الكتب للطباعة، الموصل، العراق، 1990، ص 35.

² زهير الحدرّب، علم تدقيق الحسابات، دار البلدية للنشر، الطبعة الأولى، عمّان، 2010، ص 135.

4- المرحلة الرابعة: وهي مرحلة نظام الرقابة الداخلية و هي تتضمن المفهوم الحديث للرقابة الداخلية وفيها تم استبدال مصطلح الرقابة الداخلية بنظام الرقابة الداخلية باعتباره أكثر شمولاً وقد وضع تعريف جديد لها واعتبرت على أنها "مجموعة من السياسات و الإجراءات الموضوعية بما يوفر تأكيد معقول بأن أهداف المؤسسة سوف يتم تحقيقها".¹

من أهم التعاريف الحديثة و المعاصرة لنظام الرقابة الداخلية ما صدر عن المنظمات والهيئات الدولية المتخصصة منها:

■ تعريف لجنة طرائق التدقيق المنبثقة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين للرقابة الداخلية على أنها "الخطة التنظيمية والأساليب المتبعة من قبل الإدارة في المؤسسة، بهدف حماية أصولها و ضبط ومراجعة البيانات المحاسبية والتأكد من دقتها ومدى إمكانية الاعتماد عليها و زيادة الكفاية الإنتاجية وتشجيع العاملين على التمسك بالسياسات الإدارية الموضوعية".²

■ التعريف الصادر عن هيئة الخبراء المحاسبين المقبولين الفرنسية سنة 1977: الرقابة الداخلية هي مجموع الضمانات التي تساهم في توجيه المؤسسة و تهدف إلى ضمان المحافظة على الأصول و نوعية المعلومات وحمايتها من جهة أخرى وتنشئ طرائق كل نشاط وإجراءاته من داخل المؤسسة للمحافظة على استمراريتها.³

■ أما لجنة حماية المنظمات فعرفت الرقابة الداخلية على أنها عمليات و وضعت من قبل مجلس الإدارة المؤسسة و موظفين آخرين لتأمين و توفير الحماية الكافية والتأكد من إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها والمتمثلة في كفاءة العمليات التشغيلية، الموثوقية في التقارير المالية والالتزام بتطبيق القوانين والتنظيمات.⁴ من خلال ما تقدّم، يمكن استخلاص تعريف للرقابة الداخلية على أنها "ذلك النظام الذي يشمل مجموعة من السياسات و الإجراءات المتخذة من طرف مجلس إدارة المؤسسة من أجل ضمان تحقيق أهدافها بدرجة من الكفاءة مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة و الحفاظ على الأصول".

الفرع الثاني: خصائص الرقابة الداخلية.

هناك العديد من الخصائص التي يجب أن تتوفر في أي نظام رقابي سليم من أجل تمكينه من تحقيق أهدافه المرجوة بأسرع وقت وبأقل تكلفة، ويجب أن تعمل هذه الخصائص فيما بينها بالشكل الذي يقلل من المخاطر والقيود الملازمة لنظام الرقابة الداخلية وهي تتمثل في:

¹ عثمان عبد الرزاق محمّد، مرجع سبق ذكره، ص 36.

² خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، 2004، ص 228.

³ حسين القاضي، حسين دحدوح، أساليب التدقيق في ظل المعايير الأمريكية و الدولية، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 1999، ص 242.

⁴ غسان فلاح المطارنة، تدقيق الحسابات المعاصر - الناحية النظرية، دار المسيرة، الطبعة الثانية، عمان، 2009، ص 207.

1-الملاءمة:

على المؤسسة استعمال نظام رقابي جيد يناسب طبيعة عملها وحجمها¹، فبالنسبة للمؤسسة الصغيرة يفضل لها اختيار أسلوب رقابي بسيط وغير معقد، والعكس بالنسبة للمؤسسات الكبيرة الحجم.

2-مقارنة العائد بالتكاليف:

إنّ أي عمل تقوم به المؤسسة يقوم أصلا على مقارنة العوائد بالتكاليف التي يدفعها صاحب العمل²، ومن الطبيعي أن تحرص المؤسسات الاقتصادية على أن تكون تكاليفها أقل من عائداتها، حتى تتمكن من تحقيق الربح المناسب، وبالتالي يجب أن تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار عنصرَي العائد والتكاليف عند تصميم نظامها الرقابي.

3-المرونة :

المقصود بالمرونة مناسبة أسلوب الرقابة المتبع مع احتياجات المؤسسة، بحيث يجب التعديل والتطوير في هذه الأساليب كلما تطلب الأمر ذلك، وهذا حتى يمكن متابعة التغيرات ومواكبتها³.

4-الفعالية :

يقصد بها استخدام نظام رقابي جيد ومتطور وقادر على اكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل وقوعها و معالجتها بأسلوب علمي وطريقة تضمن عدم ظهورها في المستقبل، وكذلك يقوم هذا الأسلوب على معالجة الأخطاء الناجمة بأقل تكلفة ممكنة وأسرع وقت وأقل جهد.

5-الموضوعية:

تمثل الإدارة في مجموعة من الأفراد، ومسألة ما إذا كان المرؤوس يقوم بعمله بطريقة سليمة وجيدة و ألا يكون خاضعا لمحددات واعتبارات شخصية مهمة جدا، لأن الإدارات والأساليب الرقابية عندما تكون شخصية لا موضوعية تؤثر في الحكم على الأداء، كما يجب أن يكون النظام الرقابي قادر على الحصول على معلومات صحيحة، دقيقة وكاملة عن الأداء وفي الوقت المناسب والتأكد من مصادرها من خلال الوثائق والسجلات المحاسبية من جهة، وعلى القائمين بمختلف الأنشطة الرقابية مراعاة الوقت⁴.

الفرع الثالث: العوامل التي ساعدت على تطور الرقابة الداخلية.

لقد تعددت العوامل المساعدة على تطوير نظام الرقابة الداخلية و هذا نتيجة للتطورات التي مر بها العالم خاصة من الناحية الاقتصادية و من أهمها نجد:

¹ خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية، مرجع سبق ذكره، ص 230.

² عثمان عبد الرزاق محمد، مرجع سبق ذكره، ص 38.

³ عثمان عبد الرزاق محمد، مرجع سبق ذكره، ص 38.

⁴ خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية، مرجع سبق ذكره، ص 230.

1-تعدد أنواع المؤسسات:

تميزت المؤسسة بعدة أصناف و تقسيمات سواء من ناحية طبيعة أنشطتها (تجارية، صناعية، خدمية...) أو من ناحية طبيعتها القانونية (خاصة، عمومية) أو من ناحية حجمها (صغيرة، متوسطة وكبيرة) ، ونتيجة لهذه الأصناف والتقسيمات كان من الضروري على المساهمين تكوين مجلس الإدارة لمناقشة وتقييم عمل الهيئات المسيرة، وهذا التقييم يكون بمقارنة ما توصلت إليه هذه الهيئات من نتائج مبررة لنشاطاتها بما تم رسمه في الخطة التنظيمية، و هذا التقييم يكون عن طريق ما يسمى بالرقابة الداخلية.¹

2-تعدد العمليات:

تقوم المؤسسة بعدة وظائف، حيث أنها تستثمر، تشتري، تنتج و تبيع في نفس الوقت وداخل كل وظيفة من هذه الوظائف تقوم المؤسسة بعدة عمليات تتفاوت من وظيفة إلى أخرى، وفي إطار هذه الوظائف يجب على الهيئة المشرفة على أي وظيفة أن تتقيد بما هو مرسوم في الخطة الخاصة بها والتي هي مثبتة في الخطة التنظيمية الإجمالية للمؤسسة ونظام الرقابة الداخلية هو المطالب بالمساعدة على تحقيق ذلك.²

3-تفويض السلطات:

يكون هذا واضحا في شركات المساهمة، و هذا بانفصال أصحاب رؤوس الأموال عن الإدارة الفعلية لها بسبب كثرة عددهم وتباعدهم، و بالتالي يسندون ذلك إلى جزء منتخب منهم "مجلس الإدارة"، والذي هو بدوره غير قادر على إدارة المؤسسة بمفرده فيقوم بتفويض السلطات إلى الإدارات المختلفة في المؤسسة والإخلاء بمسؤولياته أمام المساهمين، مع ضمانه تحقيق الرقابة على أعمال هذه الإدارات المختلفة عن طريق وسائل ومقاييس وإجراءات الرقابة الداخلية وهذا من أجل الاطمئنان على سلامة العمل.³

4- تطوّر إجراءات المراجعة الخارجية:

إنّ تحوّل عملية المراجعة الخارجية من مراجعة تفصيلية إلى مراجعة اختبارية تقوم على أساس العينة بسبب عدم إمكانية المراجع الخارجي القيام بالمراجعة التفصيلية لكافة العمليات المدونة في الدفاتر والسجلات، أدى إلى ضرورة وجود نظام فعال للرقابة الداخلية يعتمد عليه المراجع الخارجي في تحديد حجم العينة المناسبة للقيام بعملية المراجعة الخارجية.⁴

¹ محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، المراجعة و تدقيق الحسابات الإطار النظري و الممارسة التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006، ص 93.

² نفس المرجع السابق، ص 93.

³ مصطفى صالح سلامة، مفاهيم حديثة في الرقابة الداخلية و المالية، دار البداية، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص 11.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 12.

5- حاجة الإدارة إلى بيانات دورية دقيقة:

لا بد لإدارة المؤسسة من الحصول على تقارير دورية معبرة عن الأوجه المختلفة لنشاطاتها، من أجل اتخاذ القرارات المناسبة واللازمة، وتصحيح الانحرافات و رسم سياسة المؤسسة المستقبلية، ومن هنا لابد من وجود نظام رقابة داخلية سليم ومتين يطمئن الإدارة على صحة تلك التقارير التي يعتمد عليها في اتخاذ هذه القرارات.¹

6- حاجة الجهات الحكومية و غيرها إلى بيانات دقيقة:

تحتاج الجهات الحكومية إلى بيانات دقيقة حول المؤسسات المختلفة الناشطة داخل البلد، وذلك لاستعمالها في عملية التخطيط الاقتصادي، الرقابة الحكومية، التسعير... فإذا ما طلبت هذه البيانات من المؤسسة يجب أن تقدمها هذه الأخيرة بسرعة، و هذا الأمر لا يتسنى لها ما لم يكن لها نظام رقابة داخلية فعال و قوي.²

المطلب الثاني: عناصر الرقابة الداخلية و أهدافها.

بعد استعراض أهم تعارف الرقابة الداخلية يمكننا تحديد عناصرها و توضيح الأهداف التي ترمي لها.

الفرع الأول: عناصر الرقابة الداخلية.

من استعراض تحديد مفهوم الرقابة الداخلية وفق التعاريف السابقة يمكن تحديد أهم العناصر التي يتضمنها نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة فيما يلي:

1- الرقابة المحاسبية:

تهدف إلى اختيار الدقة المحاسبية للمعلومات و مدى الاعتماد عليها. وتعتمد هذه الرقابة على الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي و إتباع طريقة القيد المزدوج و حفظ حسابات المراقبة الإجمالية وتجهيز موازين المراجعة الدورية وعمل التدقيق الدوري وغيرها ، ويتم تحقيق هذا النوع من الرقابة بالاستناد على العناصر التالية:

- وضع وتصميم نظام مستندي متكامل وملائم لعمليات المؤسسة.
- وضع نظام محاسبي متكامل وسليم يتفق وطبيعة نشاط المؤسسة.
- وضع نظام سليم لجرد أصول وممتلكات المؤسسة وفقا للقواعد المحاسبية المتعارف عليها.
- وضع نظام لمراقبة وحماية المؤسسة و أصولها وممتلكاتها ومتابعتها للتأكد من وجودها واستخدامها فيما خصصت له ومن ذلك إمكانية استخدام حسابات المراقبة الملائمة لذلك

¹ خالد أحمد أمين عبد الله، التدقيق و الرقابة في البنوك، دار وائل للطباعة و النشر، الطبعة الأولى، عمان، 1998، ص 162.

² خالد أحمد أمين عبد الله، التدقيق و الرقابة في البنوك ، مرجع سبق ذكره، ص 162.

- وضع نظام ملائم لمقارنة بيانات سجلات محاسبة المسؤولية عن أصول المؤسسة مع نتائج الجرد الفعلي للأصول الموجودة في حيازة المؤسسة على أساس دوري، ويتبع ذلك ضرورة فحص ودراسة أسباب أي اختلافات قد تكشفها هذه المقارنة.
- وضع نظام لإعداد موازين مراجعة بشكل دوري (شهري مثلاً) للتحقق من دقة ما تم تسجيله من بيانات ومعلومات مالية خلال الفترة المعد عنها ميزان المراجعة.
- وضع نظام لاعتماد نتيجة الجرد والتسويات الجردية في نهاية الفترة من مسؤول واحد أو أكثر في المؤسسة.¹

2- الرقابة الإدارية:

- وتهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وإتباع السياسات المرسومة بالاستناد على تحضير التقارير المالية والإدارية والموازنات التقديرية والدراسات الإحصائية وتقارير الإنتاج والبرامج والتدريب وغير ذلك. ويتحقق هذا النوع من الرقابة من خلال العناصر الآتية:
- تحديد الأهداف العامة الرئيسة للمؤسسة وكذلك الأهداف الفرعية على مستوى الإدارات والأقسام والتي تساعد في تحقيق الأهداف العامة الرئيسة، مع وضع توظيف دقيق يمثل هذه الأهداف حتى يسهل توظيفها.
 - وضع نظام لرقابة الخطة التنظيمية في المؤسسة لضمان تحقيق ما جاء بها من إجراءات وخطوات وبالتالي تحقيق الأهداف الموضوعة.
 - وضع نظام لتقدير عناصر النشاط في المؤسسة على اختلاف أنواعها بشكل دوري في بداية كل سنة مالية لتكون هذه التقديرات الأساس في عقد المقارنات وتحديد الانحرافات السلبية بصفة خاصة ومنها:²
 - قواعد وأسس تقدير المبيعات.
 - قواعد وأسس تقدير الإنتاج.
 - قواعد وأسس تقدير عناصر المصروفات الأخرى.
 - قواعد وأسس تقدير عناصر الإيرادات الأخرى.
 - وضع نظام خاص للسياسات، والإجراءات المختلفة ومنها:
 - سياسات وإجراءات الشراء.
 - سياسات وإجراءات البيع.
 - سياسات وإجراءات الإنتاج.

¹ عثمان عبد الرزاق محمد، مرجع سبق ذكره، ص 46-47.

² غسان فلاح المطارنة، مرجع سبق ذكره، ص 208.

- سياسات التوظيف والترقية بالنسبة للعاملين.

- إجراءات وقواعد تنفيذ السياسة المالية في المؤسسة.

■ وضع نظام خاص لعملية اتخاذ القرارات يضمن سلامة اتخاذها بما لا يتعارض مع مصالح المؤسسة وما يهدف إلى تحقيقه من أهداف وما يصل إليه من نتائج أو على أساس أن أي قرار لا يتخذ إلا بناء على أسس ومعايير معينة وبعد دراسة وافية تبرر ضرورة اتخاذ هذا القرار.¹

3- الضبط الداخلي:

و يشمل الخطة التنظيمية وجميع وسائل التنسيق و الإجراءات الهادفة إلى حماية أصول المشروع من الاختلاس و الضياع أو سوء الاستعمال، ويعتمد الضبط الداخلي في سبيل تحقيق أهدافه على تقييم العمل مع المراقبة الذاتية حيث يخضع عمل كل موظف لمراجعة موظف آخر يشاركه تنفيذ العملية، كما يعتمد على تحديد الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات.

للضبط الداخلي قواعد وأسس محاسبية تحكمه تتمثل في مجموعة من الإجراءات التي يتم وضعها لزيادة فعالية النظام المحاسبي في مجال الرقابة على أنشطة المؤسسة و حماية الأصول و من أهم هذه القواعد ما يلي:

- التسجيل الدفتری للعمليات و التأكد من صحة المستندات و التوقيعات.
- الضبط الحسابي للدفاتر و ذلك من خلال استخدام حساب المراقبة الإجمالية أو المراجعة الدورية لأعمال كل قسم أو التفتيش المفاجئ.
- مطابقة الأصول عن طريق مقارنتها بالأرصدة الدفترية.²

الفرع الثاني: أهداف الرقابة الداخلية.

من خلال التعاريف السابقة للرقابة الداخلية يمكن تحديد الهدف المراد تحقيقه من هذا النظام:

1- التحكم في المؤسسة:

إنَّ التحكم في الأنشطة المتعددة للمؤسسة و في عوامل الإنتاج و في نفقاتها وعوائدها وفي مختلف السياسات التي وضعت بغية تحقيق ما ترمي إليها، ينبغي عليها تحديد أهدافها، هياكلها، طرقها وإجراءاتها من أجل الوقوف على معلومات ذات مصداقية تعكس وضعيتها الحقيقية و المساعدة على خلق رقابة على مختلف العناصر المراد التحكم فيها.

2- حماية أصول المؤسسة:

¹ غسان فلاح المطارنة، مرجع سبق ذكره، ص 209.

² قلالة زكريا، دور المراجعة الخارجية في تقييم نظام الرقابة الداخلية دراسة حالة مجموعة من المراجعين الخارجيين في ولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية و المحاسبية، تخصص فحص محاسبي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص 71.

وهذا يمكن تحقيقه من خلال فرض حماية مادية و حماية محاسبية لجميع عناصر الأصول، هذه الحماية تمكن المؤسسة من الإبقاء و المحافظة على أصولها من كل الأخطار الممكنة وكذا دفع عجلة الإنتاج بمساهمة الأصول الموجودة لتمكينها من تحقيق الأهداف المرسومة ضمن سياستها العامة.¹

3- دقة البيانات المحاسبية و تكاملها وملاءمتها:

بحيث تضمن موضوعية المعلومات وتعطي صورة عادلة عن وضع المؤسسة، وأن تكون هذه المعلومات حاضرة و جاهزة بالشكل الكامل و الملائم وفي الوقت المناسب.

4- الالتزام بالسياسات الإدارية:

تتم ترجمة أهداف المؤسسة إلى مجموعة من السياسات والخطط والإجراءات المتكاملة التي تغطي جوانب المؤسسة كافة، وتصدر الإدارة بذلك قرارات و تعليمات سواء كتابية أو شفوية توجهها إلى منفذي العمليات المختلفة عبر المستويات الإدارية، مما يستوجب أن تكون هذه التعليمات واضحة و ملائمة لا تحتمل التأويل حتى يمكن التقيد بها و تنفيذها كما رسمت، مما يسمح بالقول أن درجة استيعاب السياسات والخطط والإجراءات الإدارية المتضمنة في القرارات و التعليمات والتمسك بها وتطبيقها تنعكس على مدى تحقيق أهداف المؤسسة.²

5- تشجيع العمل بكفاءة:

إن إحكام نظام للرقابة الداخلية بكل وسائله داخل المؤسسة يمكن من ضمان الاستعمال الأمثل لمواردها، ومن تحقيق فعالية في نشاطها من خلال التحكم في التكاليف بتخفيضها عند حدودها الدنيا، فنظام الرقابة الداخلية لا يعطي للإدارة بعض الضمانات فقط بل يعطي تحسنا في مردودية المؤسسة.³

المطلب الثالث: مقومات نظام الرقابة الداخلية.

يبنى نظام الرقابة الداخلية على مجموعة من المقومات أو الركائز التي من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه، وتتمثل هذه المقومات في المقومات المحاسبية والمقومات الإدارية ولكي يكون نظام الرقابة الداخلية فعالا يجب أن تتوفر فيه المقومات الآتي:

¹ محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، مرجع سبق ذكره، ص 90.

² حسين قاضي، حسين دحدوح، مرجع سبق ذكره، ص 247.

³ محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، مرجع سبق ذكره، ص 91.

الفرع الأول: المقومات المحاسبية.

يتضمن الشق المحاسبي لمقومات نظام الرقابة الداخلية مجموعة من الطرق والوسائل التي يمكن تناولها على النحو الآتي :

1- الدليل المحاسبي:

ينطوي الدليل المحاسبي على عمليات تبويب للحسابات بما يتلاءم مع طبيعة الوحدة الاقتصادية من ناحية ونوع النظام المحاسبي المستخدم من ناحية أخرى و الأهداف التي يسعى لتحقيقها من ناحية أخرى، حيث يتم تقسيم الحسابات إلى حسابات رئيسية وفرعية كما يتم شرح كيفية تشغيل هذا الحساب وبيان طبيعة العمليات التي تسجل فيه، ويعتمد تبويب الحسابات المستخدمة على درجة معينة من التفصيل تكون ضرورية لجمع البيانات لتشغيلها في مرحلة تالية يدويا أو الكترونيا و أيضا لتحويلها إلى معلومات تكون مفيدة لعملية اتخاذ القرارات بواسطة إدارة المؤسسة.

بالطبع فلا يوجد دليل محاسبي يصلح لكافة المؤسسات، بل يختلف من وحدة لأخرى، وفق طبيعة ونشاط هذه المؤسسات، سواء كانت صناعية أو خدمية أو تجارية، فعند إعداد الدليل المحاسبي يجب مراعاة ما يلي:

- أن يعكس الدليل المحاسبي بما يشمله من حسابات، نتائج أعمال المؤسسة و مركزها المالي.
- ضرورة توافر حسابات مراقبة إجمالية، هدفها ضبط الحسابات الفرعية بدفاتر الأستاذ، فهذه الحسابات تقوم بكشف حالات حدوث الأخطاء غير المتعمدة أما الأخطاء المتعمدة فيصعب اكتشافها عن طريق حسابات المراقبة لأن مرتكبيها عادة ما يتعمدون تغطيتها من خلال وجود توازن محاسبي¹.

2- الدورة المستندية:

إنَّ وجود دورة مستندية على درجة عالية من الكفاءة يعتبر من الأساسيات للوصول إلى نظام جيد للرقابة الداخلية باعتبارها المصدر الأساسي للقيود و أدلة الإثبات، فعلى النظام المستندي أن يتميز بـ:

- عند تصميم المستندات يجب مراعاة النواحي القانونية و الشكلية بالإضافة إلى أن يحقق المستند المعين الهدف من تصميمه و تداوله.
- ترقيم المستندات لتسهيل عمليات الرقابة و ضمان عدم ازدواجية المستندات تحقيقا للرقابة من ناحية.
- العمل على تقليل عدد المستندات المطلوبة لكل عملية إلى أدنى حد ممكن حتى يتم تبسيط العمل الإداري والمكتبي وتسيير الاجراءات في المؤسسة.

3- المجموعة الدفترية:

¹ خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات- الناحية النظرية، مرجع سبق ذكره، ص 242.

- تعدّ المجموعة الدفترية حسب طبيعة المؤسسة وخصائص أنشطتها خاصة دفتر اليومية العامة و ما يرتبط بها من يوميات مساعدة، كما يجب مراعاة ما يلي عند إعداد المجموعة الدفترية:
- ترقيم الصفحات قبل استعمال المجموعة الدفترية لغرض الرقابة.
 - إثبات العمليات قبل حدوثها كلما أمكن ذلك.
 - تبسيط المجموعة الدفترية عند تصميمها بقصد سهولة الاستخدام والاطلاع والفهم وقدرتها على توفير البيانات المطلوبة.

4- استخدام كافة الوسائل الآلية:

تعتبر الوسائل الآلية المستخدمة داخل المؤسسة من العناصر الهامة في ضبط و إنجاز الأعمال وأحسن مثال على ذلك الآلات الحاسبة والحاسوب الالكتروني وكذلك مختلف البرامج المعلوماتية أين يتم تسجيل مختلف البيانات ومعالجتها. كما تعتبر هذه الوسائل من أنجعها في المراقبة والحد من حدوث الأخطاء.¹

5- الجرد الفعلي للأصول:

عملية الجرد الفعلي للأصول تسمح بعملية الرقابة عن طريق مقارنة ما هو مسجل في السجلات المحاسبية مع ما هو موجود فعلا.

6- الموازنات التخطيطية:

يتمثل الدور الرقابي للموازنات في إجراء المقارنة بين الأهداف المخططة والنتائج الفعلية و بيان أسباب الانحرافات لمحاولة تفاديها، لكن ما يجب الإشارة له هو أن الموازنات التخطيطية لا تعتبر نظاما كاملا للرقابة ولكن جزءا منه فقط.²

الفرع الثاني: المقومات الإدارية.

1- الهيكل التنظيمي الإداري الكفاء:

من أجل الوقوف على نظام الرقابة الداخلية يستطيع تحقيق أهدافه المتعلقة بالتحكم في المؤسسة، حماية الأصول، ضمان نوعية المعلومات، تشجيع العمل بكفاءة وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية، ينبغي أن يوجد في المؤسسة هيكل تنظيمي يجسد الوظائف والمديرية ويحدد سلطات كل منها بوضوح ودقة تامة مع إبراز

¹ حسين قاضي، حسين دحدوح، مرجع سبق ذكره، ص 249.

² خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية، مرجع سبق ذكره، ص 231.

العلاقات فيما بينهم.¹ وعليه تظهر حساسية ودور الهيكل التنظيمي في بسط نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، كون أن تصميم هذا الهيكل يري في العناصر الآتية:

- حجم المؤسسة و طبيعتها.
- تسلسل الاختصاصات.
- تحديد المديرية و مراعاة الاستقلالية بينها.
- تحديد المسؤوليات وتقسيم العمل
- البساطة والمرونة.

2- اختيار موظفين أكفاء ووضعهم في مراكز مناسبة:

إنّ فعالية نظام الرقابة الداخلية لتحقيق أهدافه، لا يقتصر فقط على تنظيم محاسبي سليم وتنظيم إداري ملائم، ولكن يجب أن تتوفر المؤسسة على مجموعة من الموظفين ورؤساء الإدارات العاملين بالمؤسسات ذات درجة عالية من الكفاءة.²

3- رقابة الأداء:

إنّ وجود هيكل تنظيمي كفء وعمالة مدربة وذات قدرات وكفاءات عالية لا يعني التخلي عن توافر معايير لقياس أداء هؤلاء العاملين، وذلك في محاولة لمقارنة الأداء المخطط مع الأداء الفعلي، وتحديد الانحرافات والإجراءات الواجب اتخاذها لتصحيح هذه الانحرافات.³

4- الإجراءات التفصيلية لتنفيذ الواجبات:

إنّ العمل التسلسلي للوظائف المختلفة داخل المؤسسة يدعو إدارة هذه الأخيرة إلى خرج إجراءات تفصيلية لتنفيذ الواجبات على مستوى المديرية المختلفة، بحيث لا يقوم شخص واحد بالترخيص للعمل والاحتفاظ بالأصل ومسك السجلات، أي ألا يقوم بالعملية من أولها إلى آخرها، وفي هذا الإطار ينبغي على الإدارة تحديد نوع وكيفية القيام بالعملية داخل كل مديرية مما يسمح بعدم تداخل المهام وخلق رقابة ذاتية أو تلقائية أثناء تنفيذ العملية وذلك بواسطة ما يحققه موظف من رقابة على موظف آخر. إذ أن هذا المقوم يسمح من تقليل فرص التلاعب والغش والخطأ ويمكن نظام الرقابة الداخلية من تحقيق أهدافه.⁴

¹ قلالة زكريا، مرجع سبق ذكره، ص 72.

² محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، مرجع سبق ذكره، ص 99.

³ المرجع السابق، ص 99.

⁴ قلالة زكريا، مرجع سبق ذكره، ص 74.

5- سياسات و إجراءات حماية الأصول:

يعتبر وجود مجموعة من السياسات والإجراءات لحماية الأصول ضرورة لمنع تسربها أو اختلاسها ومن بين هذه الإجراءات الخاصة بحماية الأصول نذكر التأمين ضد السرقة و الكوارث.

6- قسم المراجعة الداخلية:

وجود قسم كتنظيم إداري داخل المؤسسة يطلق عليه اسم قسم أو مصلحة المراجعة الداخلية مهمته الرئيسية التأكد من تطبيق و إنجاز مهمات الرقابة الداخلية.¹

المطلب الرابع: إجراءات نظام الرقابة الداخلية.

تقوم الرقابة الداخلية على مجموعة من الإجراءات التي تساعد على السير الجيد للعمليات داخل المؤسسة وتمثل في الإجراءات التنظيمية و الإدارية، الإجراءات المحاسبية و الإجراءات العامة.

الفرع الأول: الإجراءات التنظيمية و الإدارية.

يمكن إظهار هذه الإجراءات في مجموعة من النقاط و هي:

1- تحديد الاختصاصات:

بات من الواضح اعتماد تحديد دقيق للاختصاصات داخل المؤسسة في إطار سياستها، فعند الوقوف على هيكلها التنظيمي يجب تحديد اختصاصات كل مديرية من المديريات الموجودة بما لا يسمح بالتضارب بين الاختصاصات.²

2- تقسيم العمل:

إنّ التقسيم الملائم للعمل يدعم تحديد الاختصاصات داخل المؤسسة ويمنع من تداخل وتضارب مهامها، كما يقلل بدرجة كبيرة من احتمالات وقوع الأخطاء، الغش و التلاعبات، وهو يقوم على الاعتبارات التالية:

- الفصل بين وظيفتي الأداء والتسجيل المحاسبي.
- الفصل بين سلطة الاحتفاظ بالأصول وسلطة تسجيلها.
- الفصل بين سلطة الاحتفاظ بالأصول وسلطة تقرير الحصول عليها.

¹ برايج بلال، تقييم دور المراجع الداخلي في تحيين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية -دراسة عينة من المراجعين الداخليين-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، شعبة علوم التسيير، تخصص محاسبة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2014-2015، ص 19-20.

² نفس المرجع السابق، ص 22.

3- توزيع المسؤوليات:

يقوم هذا الإجراء على الوضوح في تحديد المسؤوليات للموظفين من أجل تحديد تبعية الإهمال والأخطاء، وهكذا يتمكن كل عامل من معرفة حدود عمله ومسؤولياته والتزاماته، فيحاسب ويراقب في حدود هذا المجال، وهذا الإجراء يعطي لنظام الرقابة الداخلية فعالية أكبر من خلال التحديد وبدقة مرتكب الخطأ كما يزيد من الجدية والدقة في تنفيذ العمل من طرف الموظفين.

4- إعطاء تعليمات صريحة:

ينبغي أن تكون التعليمات صريحة وواضحة من المسؤول داخل المديرية أو المصلحة إلى منفذها حتى يتم فهمها و تنفيذها على أحسن وجه.

5- مراقبة الموظفين ورفع مستوى كفاءة أدائهم:

يجب وضع بعض الترتيبات اللازمة للتأكد من أن الموظفين مؤهلين ويتمتعون بالقدرات التي تناسب مسؤولياتهم كالتدريب والتقييم الدوري لأن السير الجيد لأي نظام رقابي يرتبط بالضرورة بكفاءة و نزاهة الموظفين.¹

الفرع الثاني: الإجراءات المحاسبية.

يعتبر نظام المعلومات المحاسبي السليم من بين أهم المقومات المدعمة لنظام الرقابة الداخلية الفعال لذلك يجب سن إجراءات معينة تمكن من إحكام رقابة دائمة على العمل المحاسبي تتمثل في:

1- التسجيل الفوري للعمليات:

يعتبر تسجيل العمليات التي تقوم بها المؤسسة بعد حدوثها مباشرة أمر ضروري من أجل تفادي تراكم المستندات وضياعها² فالسجل الفوري يؤثر إيجاباً على معالجة البيانات التي ينتظر من ورائها الحصول على معلومات صادقة ومعبرة عن الوضعية الحقيقية للمؤسسة وملائمة لاتخاذ القرارات المناسبة.

2- التأكد من صحة المستندات:

المستندات هي مجموعة من البيانات المعبرة عن العمليات التي قامت بها المؤسسة، ويجب مراعاة بعض المبادئ عند تصميمها، بحيث يجب أن تتميز بالبساطة، وفرة النسخ اللازمة لمراكز النشاط، ضمان توفير

¹ نفس المرجع السابق، ص 23-24.

² حسين قاضي، حسين دحدوح، مرجع سبق ذكره، ص 256.

إرشادات عن كيفية استخدامها، كما يجب أن تعد على مطبوعات خاصة بدون شطب وبوضوح، مؤرخة وممضية من طرف المسؤولين.¹

3- إجراءات المطابقة الدورية:

إنَّ إجراء المقاربات الدورية تمكن من تدعيم مقومات نظام الرقابة الداخلية كما تمكن من تقريب ما تم التوصل إليه من خلال المعالجة المحاسبية إلى ما هو حقيقي في المؤسسة²، وهو ما يسمح بتوليد معلومات ذات مصداقية ومعبرة عن الوضعية الحقيقية للمؤسسة.

4- عدم إشراك موظف في مراقبة عمله:

وجب على نظام الرقابة الداخلية سن إجراء يقضي بعدم إشراك موظف في مراقبة عمله داخل نظام المعلومات المحاسبي، فعند حدوث أي تلاعب أو خطأ من المحاسب فهذا الأخير لا يستطيع كشف خطأه وبالتالي وضع هذا الإجراء للقضاء على هذه الإشكالية.³

الفرع الثالث: الإجراءات العامة.

هي الإجراءات المكتملة للإجراءات السابقة و تتمثل في:⁴

- التأمين على ممتلكات المؤسسة من جميع الأخطار التي قد تتعرض لها سواء طبيعية أو بفعل فاعل.
 - التأمين ضد خيانة الأمانة و هذا فيما يخص الموظفين الذين ضمن اختصاصاتهم التسيير المادي للبضائع أو التثبيات أو الأوراق المالية.
 - وضع نظام سليم للرقابة على البريد الصادر و الوارد و إدخال الإعلام الآلي.
 - استخدام وسائل الرقابة المزدوجة فيما يتعلق بالعمليات الهامة بالمؤسسة كتوقيع الشيكات.
- يمكن تلخيص إجراءات الرقابة الداخلية في الشكل التالي:

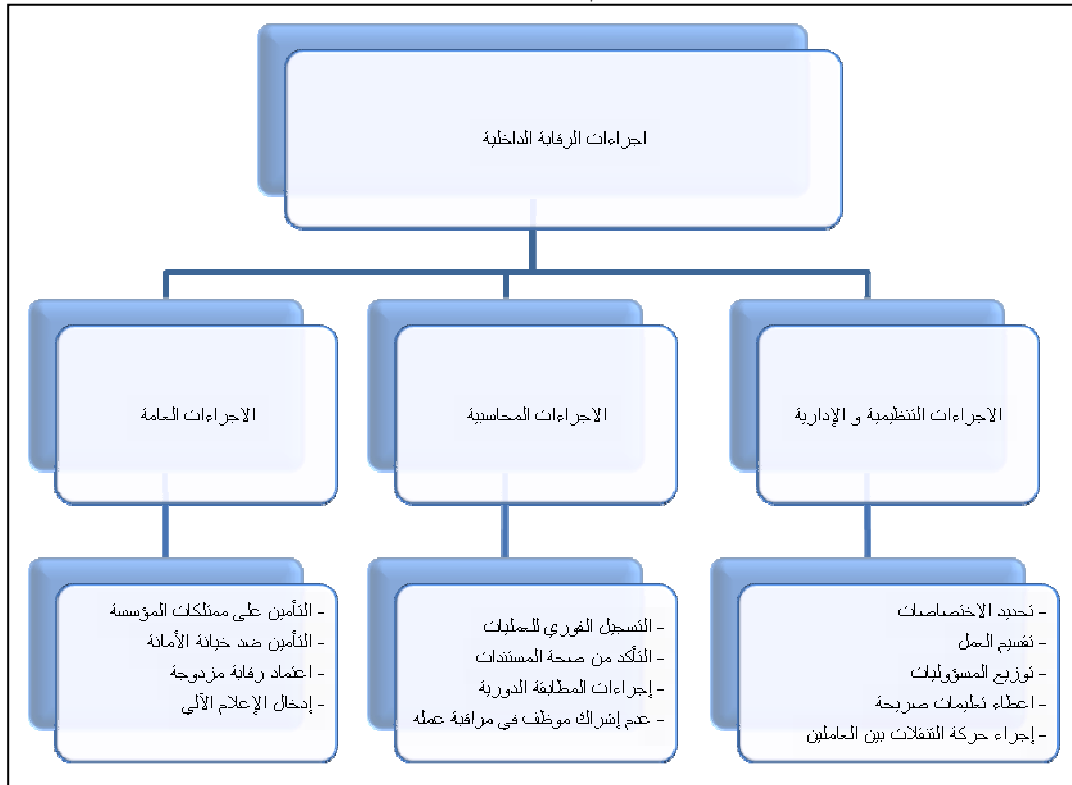
¹ برايج بلال، مرجع سبق ذكره، ص 25.

² حسين قاضي، حسين دحدوح، مرجع سبق ذكره، ص 257.

³ محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، مرجع سبق ذكره، ص 109.

⁴ برايج بلال، مرجع سبق ذكره، ص 26.

الشكل رقم 02: إجراءات الرقابة الداخلية.



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على ما تقدّم.

من خلال ما سبق يمكن أن نخلص إلى أنّ الرقابة الداخلية هي أحد أهم الإجراءات التي تتّخذها المؤسسة في مواجهة المخاطر والحدّ منها، حيث أنّ وضع نظام رقابة داخلية يمتاز بالكفاءة والفاعلية ويتم تطبيقه من قبل الأفراد والإدارة متبعين في ذلك مختلف إجراءات الرقابة يشكّل حماية ويسمح للمؤسسة بالاستمرار و الحدّ من التلاعبات.

خلاصة الفصل:

إنّ ما شهده العالم خلال السنوات الأخيرة من تغيرات تمثلت في العولمة، التطورات الاقتصادية والمعلوماتية وكذا الانهيارات المالية و الاقتصادية التي مست كبريات الشركات في العالم أدى إلى زيادة تطبيق مبادئ الحوكمة و الرقابة الداخلية كآلية من آليات الحوكمة التي تضمن قدرة المؤسسة على مواكبة هذا التطور والكم الهائل من المتغيرات التي يشهدها الاقتصاد العالمي.

بعد تطرقنا لهذا الفصل والمتعلق بمدخل عام لحوكمة الشركات والرقابة الداخلية يمكن أن نستنتج أن:

- حوكمة الشركات في مضمونها تهدف إلى تطوير الأداء و تحقيق الإفصاح و المصادقية و الشفافية، إلى جانب البحث عن تحقيق الانسجام و التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة ذات العلاقة بالشركة، كما تهدف إلى الحد من سيطرة الإدارة وإعطاء المساهمين صلاحيات أكبر من خلال تفعيل الرقابة على الأداء و تدعيم المساءلة.
- التطبيق السليم لحوكمة الشركات يتطلب الالتزام بمجموعة من المبادئ التي تشكل القواعد الأساسية لتحقيق الممارسة الإدارية الرشيدة.
- الرقابة الداخلية هي جزء لا يتجزأ من كل نظام تستخدمه المؤسسة لتنظيم و توجيه عملياتها، و ليس نظام مستقل بحد ذاته.
- الرقابة الداخلية ليست حدثاً واحداً بل مجموعة من الأعمال و الأنشطة التي تحدث بشكل مستمر.
- أهداف الرقابة الداخلية تتعدى الثقة في التقارير المالية و المحافظة على أصول المؤسسة، إلى الالتزام بالقوانين و اللوائح وترشيد استخدام الموارد المتاحة و الارتقاء بالممارسة الفعلية للأنشطة، و تحقيق الكفاءة الإنتاجية.
- الرقابة الداخلية توفر الظروف الملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

الفصل الثاني:

دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي

تمهيد:

تطرقنا في الفصل السابق إلى كل من ماهية الحوكمة وكذلك الرقابة الداخلية و سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية على الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي كونها مؤسسة تهتم بنظام الرقابة الداخلية باعتباره آلية من آليات حوكمة الشركات ولقياس أثر الرقابة الداخلية على جودة التأمين اعتمدنا على الاستبيان الذي من الممكن أن يكون الخيار الملائم لقياس مدى تطابق وجهات النظر بين عينة الدراسة مع الجانب النظري، ولهذا الغرض وحسب المعطيات المتحصل عليها من الاستبيان ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: تمّ التطرق فيه إلى تطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر وتقديم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و مهامه.

المبحث الثاني: تناولنا فيه الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية إضافة إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

المبحث الأول: تقديم التأمينات الاجتماعية في الجزائر و الهياكل المنظمة لها.

نظرا للتقدم الاقتصادي المتزايد لأي دولة، بات التأمين بمختلف أنواعه أحد أهم متطلبات التنمية الاقتصادية باعتباره معيارا للتمايز في العصر الحديث، و الجزائر كغيرها من الدول أعطت أهمية اقتصادية و اجتماعية للتأمين و حرصت على تطويره من خلال سنّ قوانين تنظيمية للقطاع، ويعتبر التأمين الاجتماعي أحد أنواع التأمين ويقوم على أساس أهداف اجتماعية فهو لا يهدف إلى الربح وإنما إلى حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع من أخطار قد يتعرضون لها، فالتأمين الاجتماعي هو نظام يؤمّن العمال من إصابات العمل ومن المرض والعجز والشيخوخة، ويساهم فيه إلى جانب العمال أصحاب العمل والدولة ذاتها، وتتولّى الدولة تنظيمه وإدارة شؤونه .

المطلب الأول: التأمينات الاجتماعية و تطورها في الجزائر.

تعتبر التأمينات الاجتماعية إحدى وسائل الضمان الاجتماعي في مجال تحقيق كل من الحماية و الأمن الاجتماعيين و هي تقتصر على تلك النظم التي تستهدف تغطية خطر اجتماعي معيّن في مقابل تجميع اشتراكات يؤدّيها المؤمن عليهم، و أصحاب الأعمال ثم إعادة توزيع هذه الاشتراكات على من يتحقق بالنسبة لهم وقوع الخطر المؤمن منه، و من ثمّ فإذا ما تحمّلت الدولة في نظام معيّن عبء المزايا دون مقابل الاشتراكات انتفى عن النظام صفة التأمين و أصبح نظاما للضمان الاجتماعي. و قد يستخدم مصطلح الضمان الاجتماعي في بعض الدول محل مصطلح التأمين الاجتماعي أو العكس مما يحدث الخلط في أذهان البعض أحيانا، أما التأمينات الاجتماعية فهي محصورة في فئة محددة و هي فئة العاملين، و تكون مقابل مساهمة تختلف باختلاف النظام ذاته.

يمكن تعريف التأمينات الاجتماعية على أنّها "كل 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 الوفاة، البطالة أو وصولهم سن الشيخوخة".¹

كما تعرّف على أنّها "شكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة، و هو إلزامي لأصحاب الأعمال والعمال وفق نسب وقواعد محددة".²

¹ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة بيروت، لبنان، 1988، ص 488.

² زيرمي نعيمة، زيان مسعودة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول "الصناعات التأمينية الواقع العلمي و آفاق التطوير -تجارب الدول-"، جامعة الشلف، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012، ص 2.

إنّ نظام التأمينات الاجتماعية هو نظام حديث النشأة، ظهرت معالمه الأولى في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، ولم ير النور إلا في بداية القرن العشرين، وبصفة خاصة على إثر الأزمة الاقتصادية لعام 1929، ثم بدأ في الانتشار في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وهي المرحلة التي تمت خلالها سنّ أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر ، وبالتحديد سنة 1949 بموجب المقرر رقم 45/49 المطبق بموجب القرار الصادر في 1949/06/10 المتضمن إحداث أول نظام للتأمينات الاجتماعية في الجزائر. لكن لم يكن النظام الاجتماعي الجزائري وليد الاستقلال، بل امتدّت جذوره إلى فترة الاستعمار، خاصّة عندما أرادت فرنسا تشجيع المعمرين للقدوم إلى الجزائر، ومن ثم مرّ الضمان الاجتماعي بالمراحل التالية¹:

1- المرحلة من 1830 إلى 1962:

لقد كانت القوانين المطبقة في هذه الفترة قوانين فرنسية باعتبار الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا، ولذلك تميّزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة الخاصة بالضمان الاجتماعي. أمّا الأداءات فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر، وكان تسيير هذه الأنظمة منظّمًا عن طريق أكثر من 60 صندوقًا للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية، حيث تميّزت الأنظمة المهتمّة بالموظفين لدى الدولة بصفة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري .

2- المرحلة من 1962 إلى 1970:

بعد حصول الجزائر على الاستقلال صدرت بعض المراسيم التنظيمية لهذا رغم أن القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 والقاضي بتمديد مفعول التشريع النافذ باستثناء مقتضياته المخالفة للسيادة الوطنية كأول تشريع جزائري في مجال التأمينات الاجتماعية، و لو أنّه تضمّن فقط النص على استمرار العمل وفق القوانين و المقررات السارية المفعول آنذاك، وكان أهم ما ميّز هذه الفترة هو صدور المرسوم 64-364 الصادر في 31 ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و صدور دستور جوان 1966 لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنشطة.

¹ زيرمي نعيمة، زيان مسعودة ، مرجع سبق ذكره، ص 4.

3- المرحلة من 1970 إلى 1983:

ابتداء من 1970 بدأت لمسات المشرّع الجزائري تبرز من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 116 /70 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث برزت ستة (06) صناديق أساسية تشكّل منظومة الضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كالتالي:¹

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي.
- صندوق التأمين على الشيخوخة للأجراء.
- صندوق للضمان الاجتماعي للموظفين.
- صندوق للضمان الاجتماعي لعمال المناجم.
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء.

كما تميّزت هذه الفترة بصدور القوانين التالية:²

- مرسوم 70 / 215 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 القاضي بإحداث لصندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي.

- الأمر رقم 74-87 الصادر في 17 سبتمبر 1974 يمدّ شمول الضمان الاجتماعي للعمال ذوي الأجور في القطاع غير الفلاحي على العمال من غير ذوي الأجور.

- منشور 74 - 08 المؤرخ في 30 جانفي 1974 يضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي هو تحت وصاية وزارة الفلاحة.

- القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 الصادر في 05 أوت 1978 نصت المادة 187 منه على أن يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي.

¹ نفس المرجع السابق، ص 4.

² زيرمي نعيمة، زيان مسعودة، مرجع سبق ذكره، ص 5.

4- المرحلة بعد 1983:

لقد اعتبرت سنة 1983 نقطة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي حيث تم التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات وامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم، فظهرت خمس قوانين دفعة واحدة في 1983/07/02 متعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين، وأيضاً المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تم إنشاؤها رسمياً كالتالي:

■ القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

■ القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد

■ القانون رقم 83-13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية

■ القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

■ القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات

في سنة 1985 صدر المرسوم 1985/223 الذي وحد صناديق الضمان الاجتماعي إلى صندوقين هما:

■ الصندوق الوطني للمعاشات (CNR): فيكفل الضمان الاجتماعي لصالح المتقاعدين من عمال و أرباب العمل.

■ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل والأمراض المهنية (CNASAT): الصندوق الأساسي الموحد للتأمينات الاجتماعية بجميع مجالاتها.

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 1992/01/04 الذي يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي كالتالي¹:

■ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) .

■ الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

■ الصندوق لضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

وقد توسع نظام الضمان الاجتماعي بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94/188 الصادر في 1994/07/06 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة

¹ انظر الملحق رقم 1.

الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والرّي (CACOBATPH) الذي أنشئ بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 1997/02/04 وجاء استجابة لضمان موسمية عمل هذه القطاعات وتعويضهم، إضافة إلى الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية (FNPOS) الذي أنشئ بموجب القانون 83-16 الصادر بتاريخ 1983/07/02.

لقد تميّز نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري بتعديلات قانونية كبيرة و جذرية، و ذلك لضمان السير الحسن لهياكله والتكفل الجيد بالمؤمنين الاجتماعيين وضمان التغطية الجيدة للمخاطر وهذا ما تمّ الإشارة إليه من خلال ما سبق.

المطلب الثاني: تقديم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و مهامه.

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء أهم هيكل يغطي التأمين الاجتماعي في الجزائر و فيما يلي سنتطرق إلى تقديم هيكلته و تفصيل مهامه.

الفرع الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

يعدّ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري، إذ يتواجد منذ نشوء النظام العام سنة 1957، و هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص لتسيير أداءات التأمينات الاجتماعية، المرض، الأمومة و كذا حوادث العمل والأمراض المهنية وتسيير المنح العائلية لحساب الدولة وتحصيل الاشتراكات وإجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية¹، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

حتى يتمكن الصندوق من القيام بمهامه على المستوى المركزي و اللامركزي فهو يتكوّن من مديرية عامّة والكائن مقرّها بالجزائر العاصمة و التي بدورها تعمل تحت إشراف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، يرأسها مدير عام يعيّن بموجب مرسوم وزاري، و تشرف بدورها على الهياكل التالية:²

■ 49 وكالة ولائية إثنان منها في ولاية الجزائر.

¹ <http://www.cnas.dz> consulté le 05/04/2017 .

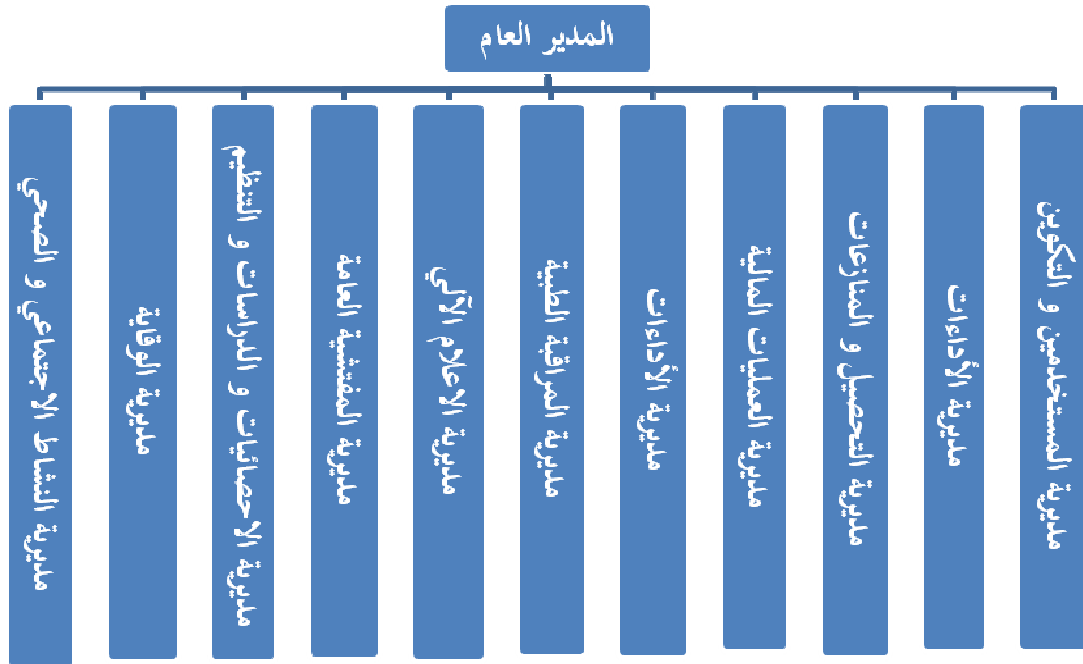
² معلومات مقدّمة من طرف ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

- عيادة متخصصة في الجراحة القلبية للأطفال ببوسماعيل، و أخرى متخصصة في جراحة العظام و التأهيل الوظيفي بوهران، إضافة إلى عيادة متخصصة في أمراض الأذن و الأنف و الحنجرة و أخرى متخصصة في جراحة الأسنان.
- مراكز للتصوير الطبي الشعاعي بقسنطينة، جيجل، الاغواط و مغنية.
- 35 مركزا للتشخيص و العلاج.
- 55 صيدلية تابعة للصندوق
- 30 حديقة و رياض الأطفال.
- مطبعة بقسنطينة.
- مركز عائلي ذو طابع اجتماعي.

يعمل المدير العام على رئاسة عدّة مديريات مهمّتها الأساسية توفير و جمع المعلومات عبر مختلف الهياكل إضافة إلى الحرص على تطبيق المدراء للولائين التعليمات و القوانين المعمول بها. ويمكن تلخيص هيكلها التنظيمي كما يلي:

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات مقدمة من الصندوق.

الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بتأمين نوعين من المخاطر، النوع الأول يتمثل في المخاطر ذات الصلة الإنسانية وتتمثل في التأمين على المرض، الولادة، العجز، والوفاة أما النوع الثاني فيتمثل في المخاطر التي تتعلق بممارسة المهنة وهي حوادث العمل و الأمراض المهنية، حسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية:¹

- تسير الأداء العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تأمين التحصيل و المراقبة ومنازعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الآداءات
- تسير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.
- المساهمة في تنمية السياسة و الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تسير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الدولية.
- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا والمستخدمين.
- التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثمّ التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.
- و في إطار العصرية الشاملة لقطاع الضمان الاجتماعي جاء نظام الشفاء كفكرة سنة 2005 ليتم تعميم استعماله في إطار نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية على المستوى الوطني خلال شهر نوفمبر 2014. يركز هذا النظام على استعمال تكنولوجيات دقيقة و الذي ينتج بطاقة ذات شريحة تحتوي على سائر المعلومات الشخصية للمؤمن كاسمه و لقبه و رقم التأمين... كما وقرّ الصندوق خلال سنة 2014 لجميع المستخدمين إمكانية التصريح عن بعد عبر بوابة "التصريح عن بعد" 24/سا 24/سا كما تسمح هذه البوابة لهم بتسديد الاشتراكات بصفة فورية و بكلّ أمان دون عناء التنقل و دون تقديم أي وثيقة و ذلك عن طريق استعمال البطاقة البنكية. كما يسمح فضاء "الهناء" للمؤمن له اجتماعيا بالحصول على حساب خاص يحوي مختلف

¹ بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية دراسة حالة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2014-2015، ص 78.

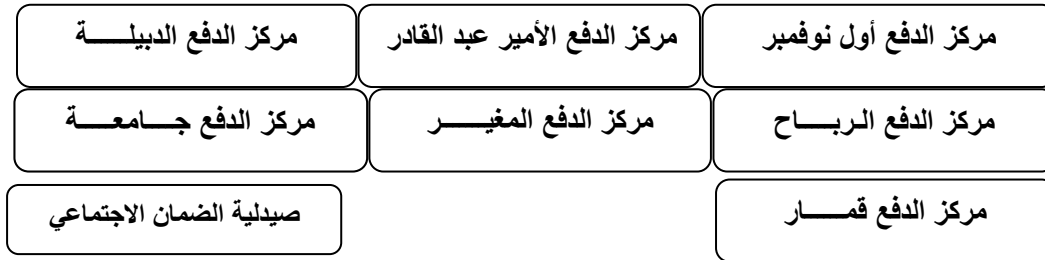
الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

المعلومات المتعلقة بالأداءات التي يقدمها له الصندوق ومتابعة معالجة ملفاته الخاصة بطلب الأداءات. كل هذه التغييرات جاء في إطار تحديث الإدارة وتخفيف الإجراءات الإدارية.¹

المطلب الثالث: تقديم وكالة الوادي و هيكلتها

تعتبر وكالة الوادي وكالة من الدرجة الثالثة فهي تتوفر على سبع (07) مراكز دفع موزعين عبر إقليم الولاية وذلك من أجل إحداث توازن جهوي وتقريب الإدارة من المواطن وأرباب العمل وهي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم 04: مراكز الدفع المتواجدة على مستوى ولاية الوادي.



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات مقدمة من الصندوق.

يتكوّن الصندوق من مديرية برئاسة المدير تتفرع بدورها إلى 5 نيابات مديرية لكلّ منها مهامها الخاصة، على رأس كل واحدة منها نائب للمدير و فيما يلي سرد لأهمّ مهامها:²

- 1- المديرية:** يشرف عليها مدير الوكالة و الذي يعتبر العنصر الرئيسي في المؤسسة حيث يقوم بأعمال التسيير و المتابعة بصفة عامة و اتخاذ القرارات اللازمة من موافقة أو رفض لأيّ تصرف، فكل وثيقة إدارية لا تصبح سارية المفعول إلا بإمضاء المدير أو ختمه، و من أهمّ مهامه:
 - دراسة أنسب الطرق و الوسائل الممكنة للوصول إلى النتائج المرغوبة.
 - تمثيل المؤسسة في مختلف الندوات و المناسبات.
 - التنسيق بين أعمال المؤسسة المختلفة.

- 2- نيابة مديرية الأداءات:** تعتبر أكثر و أهم المصالح ارتباطا بالمؤمنين الاجتماعيين على اختلاف أنواعهم، سواء تعلق الأمر بمؤمن عادي أو معاق أو طالب أو مجاهد، و هي التي تشرف على القيام بتعويض المخاطر

¹ <http://www.cnas.dz> consulté le 05/04/2017.

² معلومات مقدّمة من طرف ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.

المختلفة سواء منها المتعلقة بالمرض أو الأمومة أو العجز أو الوفاة، وتسعى إلى تسهيل عملية حصول المؤمنين على حقوقهم المستحقة لدى صندوق الضمان الاجتماعي كما تشرف مباشرة على مراكز الدفع.

3- نيابة مديرية المراقبة الطبية: تسير هذه المصلحة من طرف الطبيب الرئيس و الأطباء المستشارين الآخرين، حيث يمارس هؤلاء مهامهم المخولة لهم قانونيا و المتمثلة في الرقابة الطبية على الملفات الموضوعة أمامهم و يبدون آرائهم حول: مصاريف الأدوية، التنقل للعلاج خارج الولاية أو خارج الوطن، المصاريف الطبية، التجهيزات المدعمة للمعاقين... و تعتبر هذه النيابة استشارية فيما يخص:

-الوصفات الطبية و شهادات التوقف عن العمل بحيث يقوم الأطباء المستشارين بإجراء الفحص الطبي من أجل الموافقة عليها أو تقليصها لمدة أو رفضها.

-تحديد إمكانية رجوع المريض إلى عمله أو تحديد فترة العطلة.

-إجراء فحوصات طبية بصفة دورية على المرضى و ضحايا حوادث العمل.

-تحديد صنف العجز عن المرض.

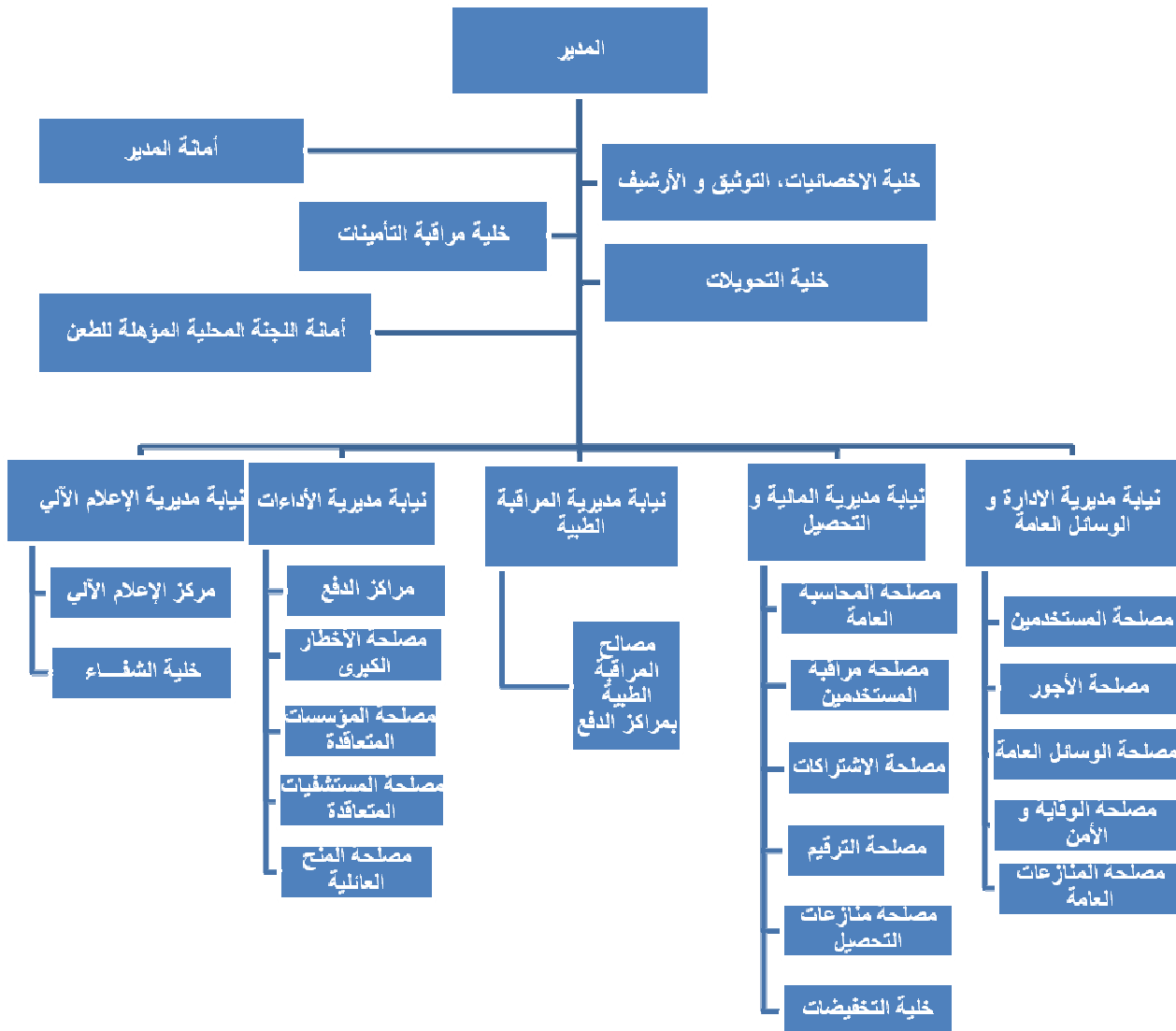
4- نيابة مديرية التحصيل و المالية: تقوم هذه المديرية بعملية تحصيل أموال اشتراكات الضمان الاجتماعي و مراقبة احترام المستخدمين للقوانين السارية المفعول و بالتالي ترقيم المستخدمين و العمال المؤمنين كما تسهر على متابعة الملفات المتنازع فيها و هذا للحدّ من ظاهرة التحايل و الغشّ، إضافة إلى ذلك تقوم بمتابعة كافة العمليات المالية و المحاسبية للصندوق.

5- نيابة مديرية الإدارة و الوسائل العامة: هي المسؤولة على قيادة و توجيه و تسيير إدارة العمليات المختلفة بالمؤسسة قصد الوصول إلى الأهداف المنشودة، و تسعى إلى تلبية جميع الطلبات عن طريق تدخلات مختلفة و متنوعة، و على إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المطروحة، كما تهتمّ بإدارة الموارد البشرية و متابعة كافة إنجازات و تجهيزات الوكالة.

6- نيابة مديرية الإعلام الآلي: تكمن مهامها في مراقبة عمل جميع المصالح، و القيام بالتعديلات اللازمة على أنظمة الإعلام الآلي كما تقوم بتحميل كافة المعلومات و فرز الملفات و تخزينها على مستواها تحت إشراف مهندسين في الإعلام الآلي.

يمكن تلخيص الهيكل التنظيمي للصندوق وفق الشكل التالي:

الشكل رقم 05: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معلومات مقدمة من الصندوق.

المطلب الرابع: أنواع التأمينات الاجتماعية و نظام الرقابة الداخلية عليها.

تعددت المخاطر و بالتالي تعددت التأمينات الاجتماعية، مما تطلّب وضع نظام رقابة داخلية عليها لضمان التسيير الأمثل لها وهذا ما سنتطرّق إليه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: أنواع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الصندوق.

يقوم نظام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بتأمين جملة من الأخطار وفقا للقوانين المعمول بها وتمثّل في ¹:

1. ضمان المرض والأمومة:

■ **الأمومة:** تشمل الأداءات العينية للتأمين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته حيث يغطي المصاريف الطبية والصيدلانية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود ويتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي، وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الأداءات العينية إلا إذا كان الدّواء موصوفا من قبل الطبيب.

■ **التأمين على المرض:** يحقّ للعمّال التعويضات المختلفة المتعلّقة بالمرض، هذه التعويضات تتعلّق بالمؤمنين وذويهم (ذوي الحقوق)، ويمكنهم الاستفادة من العلاجات المباشرة دون مقابل وذلك وفقا للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي وممثلي الأطباء، الصيدليات، المؤسسات العلاجية وعمّال سلك الشبه طبي. إنّ الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص، علاج الأسنان واستخلاصها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاج بمياه الحمامات المعدنية والمتخصصة، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، الجبارة، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني.

2. ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية:

■ **حوادث العمل:** يستفيد من ذلك المؤمنين من فئة العمال الأجراء أو شبه الأجراء (تلاميذ مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب، اليتامي) الذين يدخلون ضمن حماية الشباب من الحوادث... الخ. وتتمثل الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل في:

- التصريح بحادث العمل من طرف صاحب العمل أو المؤمن شخصيا أو مفتش العمل، في أقرب وقت ممكن (24 ساعة) بواسطة رسالة مسجّلة من إشعار الاستلام.

¹ زيرمي نعيمة، زيان مسعودة، مرجع سبق ذكره، ص 9-10.

-بعد الإعلان عن حادث العمل يجب التحقيق.

-يحتفظ المؤمن بوثيقة الحادث لديه، كما يجب أن يخضع إلى فحص طبي يحدد فيه الوصف الدقيق لحالته الصحية المحتملة لعجز المصاب.

يجب أن يخضع المؤمن المصاب إلى الرقابة الطبية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كون أن رأي هذه الأخيرة ضروري جدا خاصة في حالة ما إذا كان الحادث مميتا أو أدى إلى عجز دائم و يتم الإعلان عن رأي الصندوق خلال 10 أيام من تاريخ الإعلام بالحادث.

■ **الأمراض المهنية:** يطلق اسم الأمراض المهنية على بعض الأمراض التي تكون ظروف العمل سببا فيها. ويطبق عليها نفس الأحكام التي تسير حوادث العمل، التصريح يكون شخصيا وليس من طرف صاحب العمل. وتمّ تحديد مدة التصريح من 15 يوما إلى ثلاثة أشهر على الأكثر ابتداء من تاريخ الكشف الطبي و تشخيص المرض.

3. **نظام المنح العائلية:** المنح العائلية عبارة عن منحة تقدم للمؤمن المتزوج، ويكون له أولاد لا تزيد أعمارهم عن 17 سنة، وقد تمّدد هذه المدة إلى غاية 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية.

4. **التأمين على الوفاة:** يهدف التأمين على الوفاة إلى إفادة ذوي حقوق المؤمن له من رأس مال الوفاة الذي يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له.

الفرع الثاني: نظام الرقابة الداخلية على التأمينات الاجتماعية.

تعتبر الرقابة الداخلية على التأمينات الاجتماعية من الأدوات الأساسية التي يستعين بها الصندوق بمختلف مستوياته، لتوضيح الطرق والأساليب التسييرية الأفضل، فيستعملها في عملية اتخاذ القرارات المختلفة وخاصة منها الإستراتيجية، فعلى مستوى كل وكالة و كل مركز دفع يتم فيه الاستعانة بأعمال ونتائج الرقابة الداخلية للشروع في مواجهة مواقف معيّنة كوجود مخاطر أو المبادرة في تجسيد خطوات تحسينية، وتتمثل مساعدة الرقابة الداخلية في عملية اتخاذ القرارات في جميع خطواتها، حسب كل موقف أو مشكل، فقد يستعان بها في الكشف أو تحديد معالم مشكل معين، كما قد تكون هذه المساعدة في تحديد أو تجميع البدائل الممكنة لحلّ مشكل ما أو تحديد الحلّ الأفضل، كما يستعان بها في عملية تنفيذ ومتابعة القرارات المتخذة.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

قام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوضع أهداف إستراتيجية وأخرى عملية، وجعل عمليات لتنفيذها، وسعى للوصول إلى تحقيق هذه الأهداف بأقل انحراف ممكن، ولقد وفر جهازا رقابيا هائلا للوقوف عليها ومراقبة تنفيذها بصفة مستمرة.

تتمثل هيئة الرقابة الداخلية بالصندوق في خلية مراقبة التأمينات التابعة لمديرية المفتشية العامة بالمديرية العامة، وتعمل تحت إشراف مباشر لمدير الوكالة، يترأسها رئيس مصلحة يقوم بالإشراف الكامل عليها و بذلك يعتبر هو المسؤول الأول عن مخرجاتها كما يعمل على مناقشة التقارير النهائية لكل عملية مراجعة مع المدير. يعتبر رئيس الخلية رئيس مهمات الرقابة بحيث يقوم ببرمجة الزيارات إلى مراكز الدفع المتواجدة عبر تراب الولاية ويعدّ التكاليفات بإنجاز عمليات المراقبة حسب برنامج سنوي أو حسب ما يواجهه من ظروف استثنائية.

يقوم المسؤول عن خلية مراقبة التأمينات بمهامه المتعددة و الدقيقة بمساعدة المراقبين المساعدين و الذين تكمن مهمتهم في مباشرة عمليات الرقابة و يقومون بمساعدة رئيس المهمة في أعماله من مراقبة المستندات والعمليات إلى إعداد التقارير التي يتم تحويلها إلى مدير الوكالة للإعلام و المفتشية العامة.

لقد اهتمت إدارة الصندوق بمراعاة التأهيل المهني و الخبرة في مجال التأمينات عند تعيين المراقبين مما يضمن أداء فعال و كفء.

يقوم المراقبون بالتحقق من العمليات التي قام بها المصقون الذين يعملون على مستوى الشبايك و المتعلقة بمختلف عمليات التأمين، مستعملين في ذلك الأنظمة الالكترونية، فإذا ما لاحظوا خلل، يتوجهون إلى أرشيف الأداءات الذي يحوي الملفات المادية و يتم التحقق من مختلف الوثائق المقدمة من طرف المؤمن المعني.

عند التحقق و التأكد من الملفات إذا تبين خلية مراقبة التأمينات خطأ، تقوم بإعداد تقرير تقدمه لمدير الوكالة الذي يوجهه بدوره لنائب مدير الأداءات كما ترفع تقريرها للمفتشية العامة للمتابعة و يتم إعادة التحقق من الملف و تحديد نوعية الخطأ سواء كان خطأ مهني أو تلاعب أو إهمال... بعد ذلك يتم توجيه الملف إلى مصلحة المنازعات التي تستدعي المؤمن و توضح له طبيعة الخطأ و المبلغ الذي استفاد منه دون حق، فإذا أبدى نية تصحيح الخطأ يتم ذلك ودّيا و يقوم بإعادة المبلغ سواء دفعة واحدة أو بالتقسيط أما إذا رفض التسديد تقوم

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

مصلحة المنازعات مباشرة الإجراءات القضائية. كما تقوم إدارة الصندوق بمختلف الإجراءات الإدارية مع مرتكبي الخطأ.¹

كما تجدر الإشارة إلى أنّ دور المفتشية العامة لا يكمن فقط في استلام تقارير خلايا مراقبة التأمينات التابعة للوكالات الولائية و متابعتها، و إنّما خصّصت التأمينات بخلية للرقابة على أدائها نظرا للعمليات اليومية الهائلة التي يتمّ تسجيلها، فالمفتشية العامة تقوم بدور مهمّ و ذلك بقيامها بعمليات تفتيشية لجميع هياكل الصندوق وفق برنامج سنوي مرسوم أو زيارات فجائية عن طريق إرسال مفتشيها لمراقبة عمل مختلف المصالح دون التركيز فقط على التأمينات ومن ثمّ يتمّ رفع تقرير يطلّع عليه مدير المفتشية العامة و المدير العامّ الذي يرسل بدوره مدير الوكالة ويورد له كل الملاحظات التي ذكرها المفتشون في تقريرهم حتى يتمّ اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيحها.

المبحث الثاني: الطريقة و الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية.

تهدف الدراسة في هذا الجزء إلى معرفة أثر عناصر الرقابة الداخلية على جودة التأمين من وجهة نظر عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي.

المطلب الأول :الطريقة المتبعة في الدراسة.

لإجراء دراستنا الميدانية قمنا بتحديد مجتمع الدراسة اعتمدنا أسلوب العينة كما أعدنا استبياننا و قمنا بتوزيعه على العينة المدروسة و تحليله مستعملين بذلك عدة أساليب إحصائية.

الفرع الأول:مجتمع الدراسة و طريقة سحب العينة.

1- مجتمع الدراسة:

كون الظاهرة المدروسة تتعلق بمعرفة أثر عناصر الرقابة الداخلية كآلية من آليات الحوكمة على جودة التأمين، فإنّ المجتمع المحدّد للدراسة يتمثّل في موظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي و الذين بلغ عددهم 263 موظّف في 2017/04/30 ، و بعد موافقة إدارة الوكالة على إجراء الدراسة على مستواها وأبدت استعدادها على المساعدة تم اعتمادنا لموظفي الوكالة كمجتمع الدراسة.

¹ معلومات مقدّمة من طرف ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي.

2- طريقة سحب العينة:

بما أنه تمّ الاعتماد على أسلوب الاستبيان في جمع المعلومات والبيانات، فقد ارتأينا توزيع وإجراء الاستبيان بالاعتماد على الطريقة عشوائية، و هذا راجع إلى طبيعة عمل بعض الموظفين الذي لا يتماشى مع موضوع دراستنا و الذين يبلغ عددهم 41 موظف.

الفرع الثاني: أداة الدراسة.

تمثلت أداة الدراسة في استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة و فيما يلي سنتطرق على طريقة وضعه و تحكيمه و توزيعه.

1- إعداد استمارة الاستبيان:

قمنا بتصميم و توزيع استبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، و ذلك بناء على فرضيات الدراسة و متغيراتها المستقلة (الرقابة الداخلية و عناصرها كآلية من آليات الحوكمة) و التابعة (جودة التأمين)، ويتكوّن هذا الاستبيان من جزأين على النحو التالي¹:

■ **الجزء الأول** : يمثّل في البيانات الشخصية و الوظيفية لأفراد العيّنة و يشمل: العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الفئة المهنية و الخبرة المهنية.

■ **الجزء الثاني**: يتضمن 24 عبارة مقسّمة على النحو التالي :

- **المحور الأوّل**: ثمانية عبارات متعلّقة بمدى تفعيل مبادئ الحوكمة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

- **المحور الثاني**: سبع عبارات متعلّقة بإجراءات الرقابة الداخلية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

- **المحور الثالث**: تسع عبارات متعلّقة بأثر الرقابة الداخلية على جودة التأمين بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

¹ انظر الملحق رقم 2.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

تمّ إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارت الخماسي الذي يعتمد على ردود تدلّ على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما عبر الخيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، والأرقام التي تدخل في البرنامج المعالج لها SPSS تعبّر عن الأوزان وهي: (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1)، لذلك يتمّ حساب المتوسط المرجح ويتمّ بحساب طول الفترة أولاً وهي عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5، حيث تمثل 4 عدد المسافات (من 1 إلى 5)، بينما 5 تمثل عدد الخيارات، وعليه فعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة 0.80 وبالتالي المتوسط المرجح يصبح كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: المتوسط المرجح حسب توزيع مقياس ليكارت الخماسي.

05	04	03	02	01	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	درجة الموافقة
من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى 4.19	من 2.60 إلى 3.39	من 1.80 إلى 2.59	من 1 إلى 1.79	المتوسط المرجح

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على ما تقدّم.

2- تحكيم الاستبيان:

تمّ عرض الاستبيان على ثلاث أساتذة محكّمين مختصّين للتحقّق من مدى وضوح عباراته وقد أجرى المحكّمين ملاحظات مختلفة تمّ أخذها بعين الاعتبار في صياغة الاستبيان في شكله النهائي وخاصّة من حيث دقة العبارات و الوقوف على مشكلة التصميم و المنهجية.

3- توزيع الاستبيان:

تمّ توزيع الاستبيان خلال شهر أفريل 2017، فارتأينا دراسة عيّنة تبلغ 70 موظّفاً من مجتمع بلغ عدده 222 موظّف أي ما يعادل 31.53%، حيث تمكّنّا من استرجاع 65 استبانة، وبعد عملية المراجعة و الفرز الأوليين للإجابات المقدّمة من طرف العينة المستقصاة، فقد تمّ الاعتماد في تحليل ومناقشة النتائج على 56 استبانة من بين 70 الموزّعة أي ما يعادل 25.22% من مجتمع الدراسة. والجدول التّالي يوضّح ذلك:

الجدول رقم 02: عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والقابلة للمعالجة.

النسبة	موظفي الصندوق	البيان
100%	70	الاستبيانات الموزعة
92.85%	65	الاستبيانات المسترجدة
7.15%	5	الاستبيانات غير المسترجعة
12.85%	9	الاستبيانات الملغاة
80.00%	56	الاستبيانات القابلة للمعالجة

المصدر: من إعداد الطالبتين.

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة.

بغرض تسهيل عملية تحليل ومناقشة النتائج تم الاستعانة بكل من برنامج ال: Excel وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ال: SPSS 22.0 لمعالجة البيانات وتحليلها واستخراج نتائج الدراسة ، وقد تم أيضا استخدام عدد من الأساليب الإحصائية والتي تتناسب ومتغيرات الدراسة كما يلي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس درجة مصداقية الإجابات على فقرات الاستبيان.
- التكرارات والنسب المئوية لإظهار نسب إجابات مفردات عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية، لمعرفة درجة موافقة المستجوبين عن أسئلة الاستبيان.
- استخدام الانحرافات المعيارية، لقياس درجة تشتت قيم إجابات المستجوبين عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط برسون لكشف العلاقة بين المتغيرات.

الفرع الرابع: صحة و ثبات أداة الدراسة.

ولاختبار أداة القياس تمّ:

- استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة ثبات فقرات الاستبيان حيث يعتمد هذا المعامل على قياس مدى الثبات الداخلي لفقرات الاستبيان حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، حيث تمّ حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ¹ فكان الجدول الموالي:

الجدول رقم 03: جدول معامل الثبات ألفا كرونباخ.

المجال	معامل ألفا
24	0.874

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

تبين من الجدول أن قيمة معامل ألفا كانت أكبر من الحد المقبول لمعامل الثبات للاستبيان ككل وهذا يعني درجة كبيرة من الثبات في الإجابات مما يشير إلى وجود علاقة ترابط جيّدة بين عبارات الاستبيان وبالتالي يمكن تعميم نتائج الدراسة.

المطلب الثاني : تحليل نتائج الدراسة.

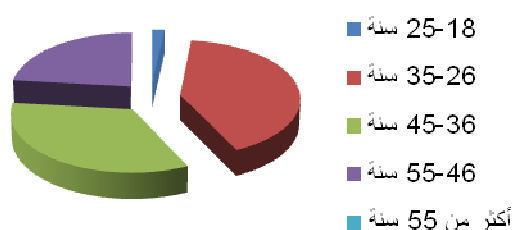
الفرع الأول: تحليل البيانات الشخصية².

1- حسب العمر.

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب العمر

الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
25-18	1	01.78%
35-26 سنة	23	41.07%
45-36 سنة	19	33.92%
55-46	13	23.21%
أكثر من 55 سنة	00	0%
المجموع	56	100%



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

¹ انظر الملحق رقم 3.

² انظر الملحق رقم 4.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

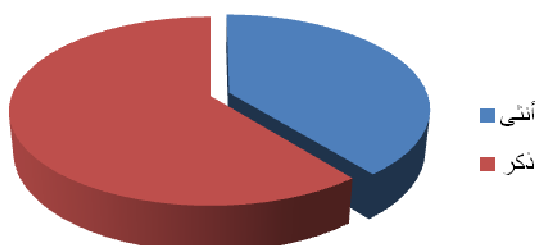
يتّضح من الجدول رقم 04 أنّ نسبة 41.07% من أفراد العينة تتركز أعمارهم بين 26 - 35 سنة، وهذا يعكس الطاقات الشّابة التي يزخر بها الصندوق، حيث تشير الإحصائيات أنّ فئة الشباب تمثّل الأغلبية كما أنّ الفئة التي تتراوح أعمارها بين 36-45 سنة تمثّل نسبة 33.92% هي أيضا تعتبر فئة كبيرة مقارنة بالفئات الأخرى أمّا فيما يخصّ الفئات الأخرى و التي تمثّل العمّال الأكبر سنّا فنجد أنّها قليلة و ذلك راجع إحالة نسبة كبيرة من عمّال وكالة الوادي على التقاعد نهاية سنة 2016.

2- حسب الجنس.

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

العمر	التكرار	النسبة
أنثى	22	39.29%
ذكر	34	60.71%
المجموع	56	100%

الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



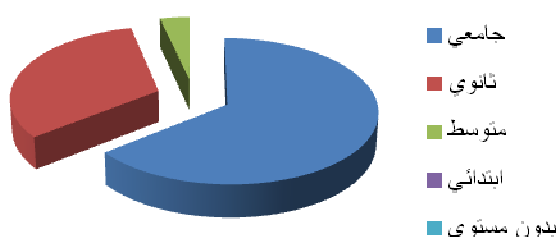
المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

3- حسب المستوى التعليمي.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
متوسط	2	3.57%
ثانوي	18	32.15%
جامعي	36	64.28%
المجموع	56	100%

الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

من الجدول نجد أنّ أغلبية العاملين بالصندوق من حاملي الشهادات الجامعية مما يوفّر بيئة عمل ملائمة ودرجة استيعاب أكبر كما أنّ هذا الأمر يضيفي مصداقية أكثر للإجابات كون المتعلّمين أكثر قدرة على فهم الاستبيان و موضوعه.

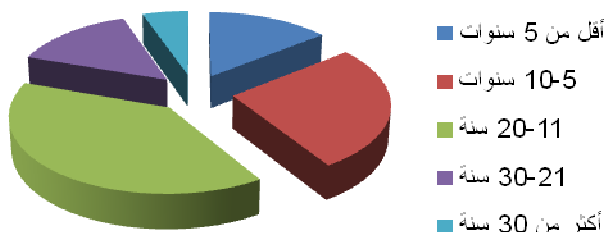
الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

4- حسب الخبرة المهنية.

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الشكل رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	8	%14.28
5-10	15	%26.79
11-20	22	%39.29
21-30	8	%14.28
أكثر من 30 سنة	3	%05.36
المجموع	56	%100



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

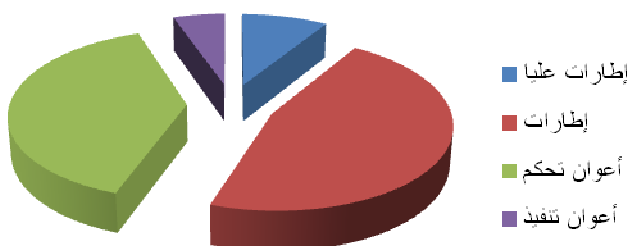
من خلال النتائج المتحصّل عليها، نلاحظ أن أكثر من 39% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم المهنية بين 10 و 20 سنة مما يدلّ على توقّر الكفاءات والخبرات الكافية و 5% فقط يملكون خبرة تفوق 30 سنة و هذا راجع كما سبق ذكره إلى العدد الهائل من الموظّفين الذين أحيلوا على التقاعد نهاية 2016.

5- حسب الفئة المهنية.

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية

الشكل رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية

الفئة المهنية	التكرار	النسبة
أعوان تنفيذ	3	%05.36
أعوان تحكم	22	%39.29
إطارات	26	%46.42
إطارات عليا	5	%8.93
المجموع	56	%100



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

من خلال النتائج المتحصّل عليها نلاحظ أن لا شك فيه أن توفّر كمّ ملائم من الإطارات المهنية المتمرّسة يمثل دافعا محفز لاستقطاب أيّ ثقافة تكنولوجية جديدة واستيعاب و تطبيق للقوانين المعمول بها.

الفرع الثاني: عرض النتائج المتعلقة بآراء عينة الدراسة.

من خلال ما يلي سنقدم آراء العينة المدروسة حول عبارات الاستبيان مع حساب بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا الاتجاه العام لأفراد العينة.

1- عرض نتائج المحور الأول.¹

جدول رقم 09: دور مبادئ الحوكمة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي.

الرقم	العبرة	الإجابة						المؤشرات الإحصائية		الاتجاه العام لأفراد العينة
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	يلعب تطبيق مبادئ الحوكمة دورا مهما في الرفع من مستوى أداء الصندوق و تقليل المخاطر.	التركرار	-	2	3	44	7	4.00	0.57	موافق
		%	-	3.57	5.35	78.57	12.50			
2	تطبيق مبادئ الحوكمة و الإفصاح و الشفافية يعزّز من مصداقية البيانات و الوضعية الحقيقية للصندوق.	التركرار	-	1	5	39	11	4.07	0.59	موافق
		%	-	1.78	8.92	69.64	19.64			
3	تعتبر الرقابة الداخلية آلية من آليات الحوكمة تضمن التحكم الجيّد في أداء الصندوق.	التركرار	-	-	-	36	20	4.35	0.48	موافق بشدة
		%	-	-	-	64.28	35.71			
4	إنّ تطبيق آليات الحوكمة يحقق الثقة و الكفاءة للأنظمة الرقابية في تقلص جودة عالية للتأمينات.	التركرار	-	-	1	40	15	4.25	0.47	موافق بشدة
		%	-	-	1.78	71.42	26.78			
5	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق حالياً بالصندوق يوفر ضماناً كافياً للرفع من الكفاءة التشغيلية بما يضمن جودة أداء الرقابة التي	التركرار	-	6	2	35	13	3.98	0.84	موافق
		%	-	10.71	3.57	62.50	23.21			

¹ انظر الملحق رقم 5.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

									ترتكز عليها الحوكمة.	
موافق	0.90	3.85	11	34	3	8	-	التركار	يتم فحص الاجراءات من قبل الرقابة الداخلية للتأكد من مطابقتها للسياسات و الخطط و النظم و القوانين و مدى مساهمتها في تفعيل مبادئ الحوكمة.	6
			19.64	60.71	5.35	14.28	-	%		
موافق بشدة	0.64	4.37	26	25	5	-	-	التركار	يوجد بالصندوق نظام رقابة داخلية على التأمينات الاجتماعية.	7
			46.42	44.64	8.92	-	-	%		
موافق	0.99	3.96	15	33	1	5	2	التركار	يتضمن نظام الرقابة الداخلية على التأمينات مصلحة متخصصة و مستقلة عن باقي الإدارات.	8
			26.78	58.92	1.78	8.92	3.57	%		
موافق	0.68	4.10	نتيجة المحور الإجمالية							

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

بعدما قمنا بحساب المتوسط الحسابي لكل عبارة على حدى نجد أنّ المتوسط الحسابي للمحور الأول و المتعلق بمدى تفعيل مبادئ الحوكمة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و وكالة الوادي و ذلك حسب رأي العينة المستقصاة يقدر ب 4.10 أي أنّ أفراد العينة موافقة على مختلف العبارات وبالتالي نخلص إلى أنّ تفعيل مبادئ الحوكمة يحقق الثقة و يوفّر ضمانا للشفافية كما يتم تعزيزها بوضع نظام رقابة داخلية على مستوى الصندوق.

2- عرض نتائج المحور الثاني.¹

جدول رقم 10: اجراءات الرقابة الداخلية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي.

الرقم	العبارة	الإجابة						المؤشرات الإحصائية	
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام لأفراد العينة
1	تتم معالجات فورية في حالة ظهور خلل أو انحراف في سير نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق بالصندوق.	2	-	8	18	28	0.95	4.25	موافق بشدة
		3.57	-	14.28	32.14	50.00			

¹ انظر الملحق رقم 6.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

موافق	0.88	3.83	13	25	15	2	1	التكرار	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية المطبق بالصندوق بوجود خريطة تنظيمية توضح المستويات الإدارية المختلفة وحدود السلطة والمسؤولية.	2
			23.21	44.64	26.78	3.57	1.78	%		
موافق	0.99	3.66	5	39	4	4	4	التكرار	يوفرّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق بالصندوق تقارير دورية بشأن قياس كفاءة أداء الموظفين بغرض تطوير الأداء.	3
			8.92	69.64	7.14	7.14	7.14	%		
موافق	0.80	3.89	10	34	9	2	1	التكرار	تناسب تكلفة نظام الرقابة الداخلية على التأمينات مع المنفعة المتوقعة تحقيقها من تطبيقه.	4
			17.85	60.71	16.07	3.57	1.78	%		
موافق	0.91	3.96	14	34	-	8	-	التكرار	النظام الرقابي المتبع يوفر مصدراً أكيداً للمعلومات بشأن حالات الأخطاء.	5
			25.00	60.71	-	14.28	-	%		
موافق بشدة	0.49	4.42	24	32	-	-	-	التكرار	الاعتماد على التقنية الحديثة يؤدي إلى رفع كفاءة نظام الرقابة الداخلية على التأمينات.	6
			42.85	57.14	-	-	-	%		
موافق	0.52	4.01	8	41	7	-	-	التكرار	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات فيما يتعلّق بالتقنية الإلكترونية المستخدمة بوجود فصل بين الواجبات والصلاحيات	7
			14.28	73.21	12.50	-	-	%		
موافق	0.79	4.00	نتيجة المحور الإجمالية							

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss.

من خلال المتوسط الحسابي للمحور الثاني و المتعلّق باجراءات الرقابة الداخلية بالصندوق و المقدّر ب 4.00 و انحراف معياري يقدر ب 0.79 نخلص إلى أن أفراد العينة ترى أن نظام الرقابة الداخلية يتّبع الاجراءات المبينة في العبارات و ذلك باعتماده على التقنيات الحديثة و يواكب كل التطورات الحاصلة بالتأمينات كما يحرص على تصحيح كل الانحرافات و يوضّح ذلك في تقارير دورية.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

3- عرض نتائج المحور الثالث.¹

جدول رقم 11: أثر عناصر الرقابة الداخلية على جودة التأمينات بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

الرقم	العبارة	الإجابة						المؤشرات الإحصائية		الاتجاه العام لأفراد العينة
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات يوفر ضماناً كافياً للالتزام بسياسات الصندوق والضوابط المنظمة للعمل للوصول إلى جودة الأداء.	التكرار	-	5	-	33	18	4.14	0.81	موافق
		%	-	8.92	-	58.92	32.14			
2	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق بالاستعانة بالكوادر البشرية المؤهلة لضمان كفاءة الأداء بالصندوق.	التكرار	-	4	6	31	15	4.01	0.82	موافق
		%	-	7.14	10.71	55.35	26.78			
3	نظام الرقابة الداخلية المطبّق يوفر تأكيداً مناسباً على عدالة الأداءات واستنادها على المعايير القانونية المعمول بها.	التكرار	-	2	4	29	21	4.23	0.73	موافق بشدة
		%	-	3.57	7.14	51.78	37.50			
4	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق حالياً بالصندوق قلل من حالات الاستفادة من الأداءات من غير وجه حق.	التكرار	2	3	5	23	23	4.10	1.02	موافق
		%	3.57	5.35	8.92	41.07	41.07			
5	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق حالياً بالصندوق سيطر إلى حد كبير على حالات التلاعب والتزوير.	التكرار	-	7	4	22	23	4.08	0.99	موافق
		%	-		7.14	39.28	41.07			
6	تطبيق الأنظمة الإلكترونية يعطي معلومات تتّصف بالدقة والوقتية مما يقلل من أعباء نظام الرقابة الداخلية على التأمينات.	التكرار	-	-	-	34	22	4.39	0.49	موافق بشدة
		%	-	-	-	60.71	39.28			

¹انظر الملحق رقم 7.

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

7	يتم دوريا تطوير نظام الرقابة الداخلية على التأمينات وتحديث إجراءات رقابية تستوعب تطور الأداءات الإلكترونية.	التكرار	-	2	10	29	15	4.01	0.77	موافق
		%	-	3.57	17.85	51.78	26.78			
8	من إيجابيات الاعتماد على التقنية الإلكترونية المساهمة في اختصار الجهد والوقت في عملية الرقابة الداخلية على التأمينات.	التكرار	-	-	-	25	31	4.55	0.50	موافق بشدة
		%	-	-	-	44.46	55.35			
9	فيما يتعلق بالأنظمة الإلكترونية المستخدمة، يراعي نظام الرقابة الداخلية على التأمينات، المخاطر المتعلقة بالبيانات في حالة تحديد الأنظمة أو تعيين موظفين جدد.	التكرار	-	5	16	30	5	3.62	0.77	موافق
		%	-	8.92	28.57	53.57	8.92			
نتيجة المحور الإجمالية										
موافق										
0.76 4.12										

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال نتائج المحور المتعلق بأثر عناصر الرقابة الداخلية على جودة التأمين نلاحظ بأن أفراد العينة موافقة بمتوسط حسابي قدره 4.12 و ترى بأن نظام الرقابة الداخلية المطبق في الصندوق قد ساهم في الرفع من جودة التأمينات و ذلك من خلال السيطرة على حالات التحايل و الأخطاء المهنية إضافة إلى أنّ اعتماد الأنظمة الإلكترونية خلال عملية الرقابة زاد من دقة المعلومات و وقتيتها.

الفرع الثالث: عرض النتائج المتعلقة بفرضيات الارتباطات بين المتغيرات.

لمعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرين قمنا باستخدام معامل الارتباط برسون لقياس العلاقة و معرفة إذا كانت ذات دلالة معنوية أو غير دالة معنويا و ذلك حسب قاعدة القرار التالية:

الجدول رقم 12: قيمة معامل الارتباط.

المعنى	قيمة معامل الارتباط برسون
لا يوجد ارتباط	0
ارتباط طردي ضعيف	0.49-0.01
ارتباط طردي متوسط	0.69-0.50
ارتباط طردي قوي	0.99-0.70
ارتباط تام	1

المصدر: دليل مبادئ التحليل الإحصائي ، مركز الإحصاء أبوظبي، ص 34.¹

من خلال الجدول نلاحظ أنّ قيمة معامل الارتباط كلما اقتربت من 1 ، دلّ ذلك على وجود ارتباط طردي قوي والعكس صحيح فكلما اقترب من الواحد من الجهة السالبة يفسّر بوجود ارتباط عكسي قوي.

اختبار الفرضية رقم 1: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين "مبادئ الحوكمة" و "نظام الرقابة الداخلية" بالصندوق عند مستوى معنوية 0.05.²

الجدول رقم 13: مصفوفة الارتباط بين تطبيق مبادئ الحوكمة و نظام الرقابة الداخلية

Sig	معامل الارتباط
0.01	0.793

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

يتّضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين تطبيق مبادئ الحوكمة و نظام الرقابة الداخلية بالصندوق يساوي 0.793 و هو ارتباط طردي قوي و هذا عند مستوى المعنوية 0.01 و عليه تم قبول فرضية وجود علاقة ارتباط بين مبادئ الحوكمة و نظام الرقابة الداخلية لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

¹ <https://www.scad.ae/MethodologyDocumentLib/GPSA%20AR%202017MAR13> consulté le 07/04/2017.

² انظر الملحق رقم 8.

اختبار الفرضية رقم 2: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين "نظام الرقابة الداخلية" و "جودة التأمين" في الصندوق عند مستوى معنوي 0.05 ¹.

الجدول رقم 14: مصفوفة الارتباط بين إجراءات الرقابة الداخلية و تأثيرها على جودة التأمين.

Sig	معامل الارتباط
0.01	0.723

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج spss.

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أنّ معامل الارتباط بين نظام الرقابة الداخلية بالصندوق و جودة التأمين يساوي 0.723 و هو ارتباط طردي قوي و هذا عند مستوى المعنوية 0.01 و هو أقل من 0.05 و عليه تم قبول فرضية وجود علاقة بين اجراءات الرقابة الداخلية و جودة التأمين لو جود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين و يرجع هذا إلى أنّ كفاءة نظام الرقابة الداخلية بالصندوق يؤثر بشكل كبير على جودة التأمين و ذلك من خلال الاجراءات الوقائية التي تساعد على تفادي الأخطاء.

المطلب الثالث : تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

نحاول من خلال هذا المطلب تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها في المطلب السابق (المخرجات) باستخدام الأساليب والاختبارات الإحصائية وهذا من خلال النتائج المتعلقة باتجاه آراء المستجوبين اتجاه محاور الاستبيان والنتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة .

من خلال نتائج المحور الأول الخاص بدور مبادئ الحوكمة المطبقة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي حيث أشار الجدول رقم (09) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور كلّها جاءت بدرجة موافق وذلك مؤشر على تطابق إجابات العيّنة المستقصاة مما يدلّ على وجود إدراك لدى المستجوبين بالصندوق بمدى ضرورة تطبيق و تفعيل مبادئ الحوكمة لأهميتها الكبيرة و المتمثلة في:

- تقليل المخاطر و الرفع من مستوى الأداء.
- تعزيز مصداقية البيانات و توضيح الوضعية الحقيقية للصندوق.

¹ انظر الملحق رقم 8.

- تؤكد على اتباع السياسات و الخطط الاستراتيجية للصندوق.

أما فيما يخص نتائج المحور الثاني الخاص بنظام الرقابة الداخلية والإجراءات المحددة لكفاءته وفعاليته على أساس **الجدول رقم (10)** الذي يشير إلى معايير تحديد الاتجاه نجد أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور كلها جاءت بدرجة موافق وذلك مؤشر على تطابق إجابات المستجوبين مما يدل على وجود فهم جيّد وإدراك كبير لدى موظفي الصندوق بأهمية تحديد الإجراءات المحددة لفعالية وكفاءة نظام الرقابة الداخلية بالوكالة و بالتالي صحة الفرضية الثانية أن هناك علاقة بين نظام الرقابة الداخلية والإجراءات المحددة لكفاءته وفعاليته التي تعني أحد أهم آليات الحوكمة من أجل الوصول إلى خدمات ذات جودة عالية . مما سبق يمكن استخلاص النتائج التالية:

- وجود إدراك كبير ووعي جيد بأهمية وضرة تطبيق إجراءات نظام الرقابة الداخلية في الصندوق.
- لقد تمّ إدراك أنه يوجد فهم لدى عمال الصندوق بأهمية وجود نظام الرقابة الداخلية و اجراءاتها.
- إن اعتماد الصندوق نظام رقابة داخلية منظم وفق مبادئ الحوكمة يضمن له تحقيق أهدافه المسطرة في ظل الالتزام بالإجراءات والسياسات المسطرة.

أما فيما يتعلّق بنتائج المحور الثالث الخاص بعلاقة نظام الرقابة الداخلية وجودة التأمين أشار **الجدول رقم (11)** أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور كلّها جاءت بدرجة موافق وذلك مؤشر يدل على تقارب إجابات المستجوبين مما يؤكّد على وجود إجراءات ومعايير رقابية تهدف لتحسين جودة التأمينات الاجتماعية ، وبالتالي ثبات صحة الفرضية الثالثة أنّ الرقابة الداخلية تؤثر على جودة التأمينات في الصندوق. مما سبق يمكن استخلاص النتائج التالية:

- يساهم نظام الرقابة الداخلية وفق مبادئ الحوكمة بشكل فعال في تحسين جودة التأمينات.
 - يتوقف الحصول على معلومات ذات جودة على إتباع مجموعة من معايير نظام الرقابة الداخلية.
- كما يتّضح من خلال جدول الارتباطات السابق بأنّ جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل وهو "نظام الرقابة الداخلية" و المتغير التابع "جودة التأمين"، وقد بلغت قيمة العلاقة الارتباطية بين دور تطبيق مبادئ الحوكمة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي و نظام الرقابة الداخلية والإجراءات المحددة لكفاءته وفعاليته كما هو واضح في **الجدول رقم (13)**، 79.3% وهي قيمة تؤكد العلاقة بينهما فهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية

الفصل الثاني دور الرقابة الداخلية في جودة التأمين -دراسة حالة ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة الوادي-

1 % لأن قيمة $\text{sig} = 0.01$ وهي أقل بكثير من 0.05 ، أما قيمة معامل الارتباط بين نظام الرقابة الداخلية وجودة التأمين المبينة في الجدول رقم (14) كانت نفس القيمة أي 72.3% وهي قيمة تؤكد العلاقة بينهما فهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 1 % لأنّ قيمة $\text{sig} = 0.01$ وهي أقل من 0.05 فهي علاقة طردية قوية مع المتغير التابع وهذا دليل قاطع على أن نظام الرقابة الداخلية يساهم في تحسين جودة التأمين .

بعد التحليل والتفسير توصّلنا إلى أنّ اعتماد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي نظام رقابة داخلية على التأمينات منظمّ يضمن له تحقيق أهدافه المسطرة في ظلّ الالتزام بالإجراءات والسياسات و يساهم بشكل فعّال في تحسين جودة التأمين و يتوقّف ذلك على إتباع مجموعة من معايير نظام الرقابة الداخلية و السير وفق إجراءات و أدوات رقابية محدّدة.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا بداية معرفة مفهوم التأمينات الاجتماعية و هيكلتها في الجزائر كما قدّمنا الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و مختلف مهامه و المخاطر التي يغطّيها، باعتباره أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائرية، كما حاولنا معرفة مدى تأثير الرقابة الداخلية على جودة التأمينات و تمّ تطبيقه من خلال استبيان ورّع على عيّنة من موظفي وكالة الوادي، فتوصّلنا إلى أنّ اعتماد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي نظام رقابة داخلية على التأمينات منظمّ يضمن له تحقيق أهدافه المسطرة في ظلّ الالتزام بالإجراءات والسياسات و يساهم بشكل فعّال في تحسين جودة التأمين و يتوقّف ذلك على إتباع مجموعة من معايير نظام الرقابة الداخلية و السير وفق إجراءات و أدوات رقابية محدّدة.

الخلاصة العامة

تعطي المؤسسات أهمية كبيرة لحماية ممتلكاتها وحقوقها وخصوصاً مع كبر حجمها وتشعبها وذلك حفاظاً على بقائها واستمراريتها، هذا ما أدّى إلى ضرورة وضع نظام رقابة داخلية فعال وكفيل لحماية أموال المؤسسة ومجداً من شتى أعمال التلاعب والإهمال ويضمن سير وسلامة العمليات المحاسبية والوثائق المالية من حالات الأخطاء والغش. هدفنا في هذه الدراسة إلى دراسة أثر عناصر الرقابة الداخلية باعتبارها آلية من آليات الحوكمة على جودة التأمين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة ولاية الوادي ولتحقيق هذا الهدف تم استعراض الإطار النظري والمفاهيمي للموضوع و تمحيص الدراسات السابقة بشأنه والاستفادة منها في تحديد المتغيرات المؤثرة في إشكالية الدراسة بوضوح، ثم صياغتها في سؤال جوهري هو "إلى أي مدى تؤثر الرقابة الداخلية باعتبارها آلية من آليات الحوكمة في تحقيق جودة التأمين؟".

كما استعرضنا الدراسة الميدانية والتي تعد تجسيدا للإطار النظري على أرض الواقع، حيث تمّ في هذا الصدد، تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة والتعرّف على آرائهم واتجاهاتهم ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية واستخلاص النتائج وتقديم اقتراحات بشأن الموضوع.

1- اختبار فرضيات الدراسة:

من خلال النتائج المتحصّل عليها بعد تحليل آراء العينة المستقصاة، توصّلنا إلى صحّة الفرضيات المدروسة و بالتّالي:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين "مبادئ الحوكمة" و "نظام الرقابة الداخلية" بالصندوق عند مستوى معنوية 0.01.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين "نظام الرقابة الداخلية" و "جودة التأمين" في الصندوق عند مستوى معنوي 0.01.
- يساهم نظام الرقابة الداخلية في تفعيل مبادئ الحوكمة و يحقّق جودة خدمة التأمين.

2- نتائج الدراسة: كانت نتائج الدراسة كما يلي:

■ نتائج الجانب النظري:

- المبادئ التي تقوم عليها حوكمة الشركات تركز أساساً على الضوابط الداخلية بالإضافة إلى أنها تحتاج إلى مجموعة من الآليات التي تضمن الاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة وتحقيق الأهداف المسطرة.

- الرقابة الداخلية وظيفة مهمة لا غنى للمؤسسة عنها، وذلك من خلال ما تناولناه حول طبيعة وأهداف وأهمية الوظيفة؛ يتضح دورها الكبير في تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها و حماية ممتلكاتها من الاختلاس والتلاعب والضياع من خلال الرقابة و الفحص المستمر على جميع أنشطة وأعمال المؤسسة.

■ نتائج الجانب التطبيقي:

- يتضمن نظام رقابة داخلية على التأمينات بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة الوادي مصلحة متخصصة تقوم بمهامها بصفة مستقلة و ترفع تقاريرها بصفة دورية إلى المفتشية العامة على مستوى المديرية العامة للصندوق.
- الرقابة الداخلية وظيفة من الوظائف الأساسية بالصندوق و ذلك لمساهمتها في تحقيق جودة التأمينات و ذلك من خلال التقليل من حالات الاستفادة من الأداءات من غير وجه حق كونها أداة تسمح بالحد من الاحتيال و الغش.
- يساهم نظام الرقابة الداخلية على التأمينات بالصندوق في الرفع من كفاءة الموظفين و ذلك من خلال كل التوصيات التي تقدمها مصلحة مراقبة التأمينات عند ملاحظة انحرافات مما يضمن جودة التأمينات.
- اعتماد التقنية الالكترونية في الرقابة الداخلية على التأمينات يقلل من أعباء مهمة الرقابة و يساهم في اختصار الوقت و الجهد كما يضيف ميزة الدقة على المعلومة.

3- التوصيات:

- ضرورة تطبيق كافة إجراءات الرقابة الداخلية لهدف حماية أصول المؤسسة كما ينبغي اللجوء إلى مراجعين خارجيين لضمان رقابة أكثر شمولية.
- ضرورة الرفع من المستوى العلمي و التأهيلي للموظفين القائمين بالعملية الرقابية و ذلك عن طريق دورات تكوينية مستمرة.
- ضرورة تكوين الموظفين القائمين على التأمينات الاجتماعية بصفة دورية و ذلك للرفع من مستوى الأداء و التقليل من المخاطر.
- ضرورة أن يتسم نظام الرقابة الداخلية بالمرونة بشكل كاف لأن المؤسسة تعمل في ظل عوامل ديناميكية و متغيرة و بالتالي يتحتم عليها أن يتكيف نظام الرقابة الداخلية مع هذه العوامل.
- ضرورة توعية الموظفين بأهمية تطبيق الإجراءات و القواعد من أجل الحصول على كفاءة أكبر لإدارة موارد المؤسسة و الذي لا يكون إلا من خلال الحرص على تقديم تأمينات ذات جودة.

4- آفاق الدراسة:

لا شك أنّه رغم الجهد المبذول في إتمام هذا البحث، فإنّ هذا الأخير لا يخلو من النقائص بسبب عدم القدرة لتناول كل شيء بالتفصيل، إلّا أنّه يمكن أن يكون جسراً يربط بين بحوث سبقت فأضاف إليها بعض المستجدات، لإثرائها وبعثها من جديد، وبحوث مقبلة كتمهيد لمواضيع يمكنها أن تكون إشكالية لأبحاث أخرى نذكر منها:

- نظام الرقابة الداخلية وأثره على الأداء الوظيفي.
- دور الإدارة الالكترونية في الرفع من فعالية نظام الرقابة الداخلية.
- فعالية الرقابة الإدارية في المؤسسات العمومية.

قائمة المراجع

1) الكتب :

1. إيمان فتحي أحمد مصطفى، دور المراجعة في تفعيل حوكمة الشركات لتحقيق شفافية المعلومات، منشور في مروة أحمد و آخرون، الأزمة المالية العالمية و الآفاق المستقبلية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الأردن، 2011.
2. ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة بيروت، لبنان.
3. حسين القاضي، حسين دحدوح، أساليب التدقيق في ظل المعايير الأمريكية و الدولية، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 1999.
4. خالد أمين عبد الله، علم تدقيق الحسابات - الناحية النظرية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، 2004.
5. خالد أحمد أمين عبد الله، التدقيق و الرقابة في البنوك، دار وائل للطباعة و النشر، الطبعة الأولى، عمان، 1998.
6. زهير الحدرب، علم تدقيق الحسابات، دار البلدية للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
7. عثمان عبد الرزاق محمد، أصول التدقيق و الرقابة الداخلية، دار الكتب للطباعة، الموصل، العراق، 1990.
8. علاء فرحان طالب، إيمان شبحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية و الأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2011.
9. عدنان بن حيدر بن درويش، حوكمة الشركات و دور مجلس الإدارة، اتحاد المصارف العربية، 2007.
10. غسان فلاح المطارنة، تدقيق الحسابات المعاصر - الناحية النظرية -، دار المسيرة، الطبعة الثانية، عمان، 2009.
11. محمد التهامي طواهر، مسعود صديقي، المراجعة و تدقيق الحسابات الإطار النظري و الممارسة التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2006.
12. مصطفى صالح سلامة، مفاهيم حديثة في الرقابة الداخلية و المالية، دار البداية، الطبعة الأولى، عمان، 2010.

13. محمد حسن يوسف، محددات الحوكمة و معاييرها مع إشارة خاصة لمنظ تطبيقها في مصر، بنك الاستثمار القومي، 2007، من الموقع الالكتروني بتاريخ 2017/03/06، ص 09 من الموقع الالكتروني

<http://www.shatharat.net /veb/show thread.php>

14. محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري "دراسة مقارنة"، الدار الجامعية، 2008.

(2) الرسائل و الأطروحات:

1. بلال براج، تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية —دراسة عينة من المراجعين الداخليين—، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، شعبة علوم التسيير، تخصص محاسبة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2014-2015.

2. حسين عبد الجليل آل عزوزي، حوكمة الشركات و أثرها على مستوى الإفصاح في المعلومات المحاسبية (دراسة اختبارية على شركات المساهمة العامة في المملكة العربية السعودية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الادارة و الاقتصاد، قسم المحاسبة الأكاديمية العربية في الدمام، 2010 .

3. فاتح غالب، تطور دور وظيفة التدقيق في مجال حوكمة الشركات لتجسيد مبادئ و معايير التنمية المستدامة دراسة لبعض المؤسسات الصناعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم و التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011.

4. زكريا قلالة، دور المراجعة الخارجية في تقييم نظام الرقابة الداخلية دراسة حالة مجموعة من المراجعين الخارجيين في ولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية و المحاسبية، تخصص فحص محاسبي، جامعة بسكرة، الجزائر.

5. هوارية بن دهم، الحماية الاجتماعية دراسة حالة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2014-2015.

(3) الدوريات و المجلات:

1. أساسيات الحوكمة، مصطلحات و مفاهيم، سلسلة النشرات التثقيفية لمركز أبو ظبي للحوكمة، غرفة أبو ظبي.

2. أحمد سعيد قطب حسانين، التكامل بين الأليات المحاسبية لنظم الحوكمة و أثره على الأداء و خفض فجوة التوقعات عن القيمة العادلة للمنشأة "دراسة ميدانية على سوق الأسهم السعودي"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد رقم 46، العدد رقم 01، جامعة الاسكندرية، جانفي 2009.

<http://www.acc4arab.net/new/accountants>

3. فيصل محمود الشواورة، قواعد الحوكمة و تقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد و الوقاية منه في الشركات العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد رقم 25، العدد رقم 2009، ص 02.

من الموقع الالكتروني:

<http://www.damascusuniversity.edu.sy>

4) المؤتمرات و الملتقيات و الندوات:

1. أحسين عثمان، سعاد شعابنية، النظام المالي و المحاسبي كأحد متطلبات حوكمة الشركات و أثره على بورصة الجزائر، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012.
2. ابراهيم محمد عبد الفتاح، نموذج مقترح لتنفيذ قواعد حوكمة الشركات في إطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الأول، التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة سبتمبر 2005.
3. بلعوز بن علي، عبد الرزاق حبار، الحوكمة في المؤسسات المالية و المصرفية، مدخل للوقاية من الأزمات المالية و المصرفية بالإشارة لحالة الجزائر، بطاقة مشاركة في ملتقى الدولي حول الأزمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 20-21 أكتوبر 2009.
4. رقية حسياني و آخرون، آليات حوكمة الشركات و دورها في الحد من الفساد المالي و الإداري، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة 06-07 ماي 2012.
5. محمد براق، عمر قمان، دور حوكمة الشركات في التنسيق بين الآليات الرقابية الداخلية و الخارجية للحد من الفساد المالي و الإداري، بطاقة مشاركة في ملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012.
6. مراد زايد، صبرينة ترغيني، البعد الاستراتيجي لحوكمة الشركات، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012.

7. مناور حداد، دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية، المؤتمر العلمي الأول، حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الاقتصادي، خلال الفترة (15-16 تشرين الأول 2008)، جامعة دمشق - كلية الاقتصاد من الموقع الإلكتروني

<http://www.kantakji.com>

8. نعيمة زيرمي، مسعودة زيان، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول "الصناعات التأمينية الواقع العلمي و آفاق التطوير -تجارب الدول-"، جامعة الشلف، يومي 03 و 04 ديسمبر 2012.

9. نوال صبايحي، واقع الحوكمة في دول مختارة، مع التركيز على تجربة الجزائر، بطاقة مشاركة في ملتقى دولي حول دور الحوكمة في تفعيل أداء المؤسسات و الاقتصاديات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر من الموقع الإلكتروني

<http://www.univ-bouira.dz/>

10. هوارى معراج، جديدي آدم، نحو تفعيل دور الحوكمة المؤسسية في ضبط إدارة الأرباح في البنوك التجارية الجزائرية، بطاقة مشاركة في الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012.

(5) المواقع الإلكترونية:

1. <http://www.cnas.dz>
2. www.oecd.org.com
3. www.scad.ae
4. www.shatharat.net

ثانيا: المراجع الأجنبية

1. samiha fawzi : Assessment of corporate governance in Egypt, working paper n82,the Egyptian center for economic studies,Egypt,april,2003.

الملاحق

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل في مادتيه 187 و198،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، لاسيما المواد 78 و79 و92 و93 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، والمتعلق بالتقاعد، لاسيما المادة 49 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية، لاسيما المادة 81 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 23 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، لاسيما المادة 49 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 32 المؤرخ في 17 جمادى الاولى عام 1411 الموافق 4 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بتنظيم مجلس المحاسبة وسيره،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 33 المؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 80 - 53 المؤرخ في 14 ربيع الثاني عام 1400 الموافق أول مارس سنة 1980 والمتضمن انشاء مفتشية عامة للمالية،

اذا تنازل المستفيد الزراعي عن عناصر الممتلكات المذكورة اعلاه للمالك الاصلي للارض المستردة، يجب عليه أن يقوم فوراً بدفع المبالغ التي ما تزال مستحقة والمتعلقة بنقل الملكية التي استفادها من الدولة.

المادة 6 : يخصم من مبالغ التعويض المالي، المحدد طبقاً لأحكام هذا المرسوم، باقي المبالغ المستحقة على المستفيد الزراعي، ان اقتضى الامر، والمدين بها للدولة بموجب عناصر الممتلكات المتنازع عنها له والتي بقيت مكسبا له أو لم يرد لها.

المادة 7: تتكفل بعمليات تحديد التعويض المالي، لجنة ولائية، تتكون من المندوب للاصلاحات الزراعية في الولاية ومسؤول مصلحة الاملاك الوطنية الولائية، وأمين خزانة الولاية ويمكن هذه اللجنة أن تستعين بأي شخص أو هيئة لمساعدتها على أداء مهمتها.

المادة 8 : يعد مسؤول الاملاك الوطنية في الولاية مقرر بالاستناد الى اشغال اللجنة، المنصوص عليها اعلاه، والمحرة قانوناً بمحاضر جلسة، يحدد فيه التعويض المالي الذي يستحقه كل مستفيد زراعي معني، ويبلغ المقرر للمعني ولأمين خزانة الولاية قصد السداد عن طريق خصم المبلغ المستحق من حساب الخزينة الخاص رقم 048 - 302.

المادة 9 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992.

سيد احمد غزالي

مرسوم تنفيذي رقم 92 - 07 مؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير الصحة والشؤون الاجتماعية،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 81 و116 (الفقرة الثانية) منه،

المادة 3 : طبقا لأحكام المادة 78 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليه أعلاه، توضع الصناديق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

المادة 4 : تكون مقرات الصناديق بالجزائر العاصمة.

المادة 5 : تتوفر الصناديق المذكورة في المادة الاولى أعلاه على ما يلي :

- (أ) مصالح مركزية،
- (ب) وكالات محلية أو جهوية يحدد عددها أو اختصاصها الاقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،
- (ج) مراكز الدفع،
- (د) وكالات في المؤسسات أو الادارة،
- (هـ) مراسلي المؤسسات أو الادارة،

المادة 6 : لا تتمتع وكالات الصناديق بالشخصية القانونية ولا بالاستقلالية المالية، وتوضع تحت سلطة أعوان الادارة، الذين يمكن أن يفوض لهم المدير العام للصندوق والعون المكلف بالعمليات المالية جزءا من سلطاتهما وذلك تحت مسؤوليتهما،

تقوم مراكز الدفع بتكوين ملفات الاداءات وبتصنيفتها ودفع الاداءات، ويمكن هذه المراكز أداء أية مهمة أخرى يكلفها بها الصندوق.

عندما يستدعى مراسلو المؤسسة أو الادارة نظرا لكفاءتهم وفي حدود امكانياتهم، يتولى هؤلاء تكوين ملفات المؤمنين اجتماعيا العاملين في المؤسسة أو الادارة وارسال هذه الملفات قصد دفع الاداءات سواء الى الوكالة أو مركز الدفع التابعين له.

يعين مراسلو المؤسسة أو الادارة باتفاق بين المستخدمين ورئيس المؤسسة. ويجب أن يتحصلوا على اعتماد من الصندوق،

يعتبر مراسلو المؤسسة أو الادارة المشار اليهم أعلاه كوكلاء للصندوق ويلتزم هؤلاء بمسؤولياتهم في حالة ما اذا منحهم الصندوق أموالا قصد دفع الاداءات.

المادة 7 : يحدد التنظيم الداخلي لكل صندوق بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس ادارة الصندوق.

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 223 المؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1405 الموافق 20 غشت سنة 1985 والمتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91 - 46 المؤرخ في أول شعبان عام 1411 الموافق 16 فبراير سنة 1991، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85 - 223 المؤرخ في 20 غشت سنة 1985 والمتضمن التنظيم الاداري للضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 91 - 389 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1412 الموافق 16 أكتوبر سنة 1991، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 91 - 199 المؤرخ في 18 يونيو سنة 1991 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

وبعد الاستماع الى رأي مجلس الحكومة،

يرسم ما يلي :

الباب الاول

احكام عامة

المادة الاولى : إن هيئات الضمان الاجتماعي، المقررة في المادة 49 من القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 12 يناير سنة 1988 المذكور أعلاه وفي المواد 78 و49 و81 من القوانين رقم 83 - 11 و83 - 12 و83 - 13 المؤرخة في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليها أعلاه، هي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، بالترقيم "ص.و.ت.1"،

- الصندوق الوطني للتقاعد، بالترقيم "ص.و.ت.2"،

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء بالترقيم "ص.و.ت.1.غ.1"،

تسمى " (ص.و.ت.1) و(ص.و.ت.2) و(ص.و.ت.1.غ.1)، أدناه بالصناديق"،

المادة 2 : تخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية، الصناديق التي تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية،

وتخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم.

الباب الثاني

صلاحيات الصناديق

المادة 8 : يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء في اطار القوانين والتنظيمات السارية، المهام التالية :

- تسيير الاداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والامراض المهنية،

- تسيير الاداءات العائلية،

- ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الاداءات المنصوص عليها في الفقرات السابقة،

- المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية وتسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية، المقرر بموجب احكام المادة 79 من القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983 المشار اليه اعلاه،

- تسيير الاداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي،

- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية،

- القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي واجتماعي، كما هو منصوص عليه في المادة 92 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983 المشار اليه اعلاه، بعد اقتراح من مجلس ادارة الصندوق،

- القيام بأعمال تخص الوقاية والتربية والاعلام الصحي بعد اقتراح من مجلس ادارة الصندوق،

- تسيير صندوق المساعدة والاغاثة، المنصوص عليه في المادة 90 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983 المشار اليه اعلاه،

- ابرام المعاهدات، المنصوص عليها في المادة 60 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليه اعلاه،

- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا والمستخدمين وإعطائهم رقما وطنيا،

- القيام، فيما يخصه، بضمان اعلام المستفيدين والمستخدمين،

- تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبث في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق.

المادة 9 : يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في اطار القوانين والتنظيمات السارية، المهام التالية :

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق،

- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق لفاتح يناير سنة 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين،

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد،

- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد، المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي،

- القيام، فيما يخصه، بضمان اعلام المستفيدين والمستخدمين،

- تسيير صندوق المساعدة والاغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليه اعلاه،

- القيام بأعمال مثل التي نصت عليها المادة 92 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليه اعلاه ونصوصه التطبيقية وذلك تطبيقا للمادة 52 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983، المشار اليه اعلاه في اطار الاجراءات المعدة،

المادة 10 : يحدد مرسوم يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء وكذا تنظيمه وتسييره الاداري.

المادة 11 : يمكن الصناديق، المشار اليها في المادة الاولى من هذا المرسوم، الاتفاق بهدف تحديد شروط المصالح المشتركة لتحصيل الاشتراكات وممارسة المراقبة والنزاعات،

وفي حالة عدم الاتفاق بين الصناديق، يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي هذه الشروط.

الباب الثالث

التفسير الاداري للصناديق

القسم الاول

تشكيلة مجالس الادارة

المادة 12 : يدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء والصندوق الوطني للتقاعد مجالس تتكون من الاعضاء المحددة أدناه.

المادة 16 : يجب على المتصرفين أن يكتفوا السر المهني وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 17 : أن المتصرفين الذين لم تعد تتوفر فيهم خلال مدة وكالتهم، الشروط المطلوبة في المادة 15 اعلاه، يعتبرون مستقيلين تلقائيا بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

ويعتبر أيضا مستقيلين تلقائيا، بنفس الشكل، المتصرفون الذين لا يحضرون بدون مبرر مقبول ثلاث جلسات متوالية أو ثلاث جلسات خلال نفس السنة المدنية.

المادة 18 : أن المتصرفين المتوفين أو المستقيلين أو الاعتباريين مستقيلين تلقائيا يعوضون بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بعد تعيينهم من طرف المنظمة المهنية أو النقابة الوطنية المعنية.

وتنتهي وكالة المتصرفين المعينين تطبيقا للفقرة السابقة عند التاريخ الذي من المفروض أن تنتهي فيه وكالة الذين أخلفوهم.

المادة 19 : في حالة تكرار مخالفات خطيرة للتشريع والتنظيم المعمول بهما المثبت شرعا من مجلس إدارة إحدى الصناديق، يصدر الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي قرار تعليق المجلس، ويعين متصرفا مؤقتا لا يمكن أن تتعدى مدة مهمته، في أي حال من الأحوال، ستين (60) يوما.

المادة 20 : تمارس وكالة المتصرفين بصفة طوعية، غير أن مصاريف تنقل المتصرفين والمنح التعويضية في حالة فقدان الأجر للمتصرفين الاجراء، يسددها لهم الصندوق المعني حسب الشروط التي يحددها قرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

المادة 21 : لا يجوز للصناديق، بأي حال من الأحوال وبأي شكل من الأشكال، أن تمنح لمتصرفيها مرتبا أو مزايا عينية بصفته متصرفين.

المادة 22 : تمنع ممارسة وظيفة مأجورة من الصندوق (باستثناء ممثلي الصناديق) والمتصرفين القدماء لهذه الصناديق وذلك مدة عامين ابتداء من تاريخ انتهاء وكالتهم.

القسم الثالث

صلاحيات مجالس الإدارة

المادة 23 : يدير مجلس الإدارة شؤون الصندوق بواسطة مداولاته، ويتولى مراقبة وتنشيط هذا الصندوق، ويقوم على الخصوص بما يلي :

المادة 13 : يحدد عدد ممثلي العمال والمستخدمين المعينين ضمن مجلس الإدارة لكل صندوق بـ 29 عضوا :

- 18 ممثلا للعمال تابعا للصندوق، تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للعمال المذكورين وذلك حسب نسب تمثيلهم،

- 09 ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق، تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للمستخدمين المذكورين وذلك حسب نسب تمثيلهم ومن بينهم ممثلين (02) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية،

- 02 ممثلين من مستخدمي الصندوق، تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

القسم الثاني

تعيين المتصرفين

المادة 14 : يعين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار متصرفي الصناديق بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابية الوطنية المعنية.

أن مدة وكالة المتصرفين هي أربع سنوات قابلة للتجديد.

المادة 15 : لا يجوز أن يعين كمتصرفين للصناديق الخاضعة لهذا المرسوم :

- (1) الاشخاص من جنسية أجنبية،
- (2) الاشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية،
- (3) الاشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من اقسام الاشتراك للضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعا لحكم صدر عليهم تطبيقا للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي،

(4) أعوان إدارات الوصاية أو المراقبة،

(5) الاشخاص، ولاسيما اطباء منهم الذين لهم مصلحة مباشرة في تسيير مؤسسة علاجية تدر أرباحا،

(6) الاشخاص الذين يمارسون وظائف متصرف أو مدير أو وكيل شركة أو مؤسسة :

(1) الذين استفادوا أو يستفيدون من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي،

(ب) أو الذين يشاركون في انجاز اشغال أو تقديم أدوات أو خدمات لسد حاجات إحدى هيئات الضمان الاجتماعي.

(19) يراقب محاسبة الصندوق، ويمكنه، إذا اقتضى الامر، استدعاء مأموري الحسابات،

(20) يبدي رأيه حول أي مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويمكنه تقديم أي اقتراح في هذا المجال إلى الوصاية،

(21) يمكنه تعيين لجان داخله وتفويضها جزءا من صلاحياته،

(22) يمكنه تشكيل لدى كل وكالة لجنة اتصال يعين أعضاؤها وتتكون من ممثلي العمال والمستخدمين يتم اختيارهم تناسبا مع عدد المقاعد المخصصة لكل فئة حين تشكيل مجلس الإدارة، والتي تحدد صلاحياتها بمدونات مجلس الإدارة ويوافق عليها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

(23) 'يوافق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين،

المادة 24 : ينتخب مجلس الإدارة رئيسا ونواب الرئيس بعدد يساوي عدد اللجان بالاقتراع السري في الدور الاول والثاني من الاقتراع بأغلبية الأصوات المعبر عنها،

وفي الدور الثالث من الاقتراع، يكتفي بالأغلبية النسبية للأصوات المعبر عنها وفي حالة تساوي الأصوات يتم اختيار المترشح الأكبر سنا،

ويجب أن يتم اختيار نائب الرئيس الاول، حتما، من بين فئة المتصرفين التي لا ينتمي إليها الرئيس، لا ينتخب ممثلو الصندوق،

ينتخب الرئيس ونائبه الأول لمدة سنتين (02) قابلتين للتجديد، وينتخب النواب الآخرون لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد،

المادة 25 : يترأس رئيس مجلس الإدارة الاجتماعات ويخلفه نائبه في حالة مانع يمنعه من الحضور،

المادة 26 : يجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وعلاوة على ذلك يستدعى للاجتماع حسب الحاجة من طرف رئيس الإدارة أو بطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أو بطلب من أغلبية المتصرفين،

المادة 27 : لا يمكن لمجلس الإدارة أن يتداول قانونا الا اذا حضر الجلسة ثلثا (2/3) الأعضاء، ويكون كل قرار يتخذ في حالة عدم بلوغ النصاب خلال الجلسة باطلا.

لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة أن ينيبوا عنهم من يمثلهم في الجلسات، الا أنه يمكنهم أن يفوضوا حق التصويت إلى عضو آخر من المجلس وفي هذه الحالة لا يمكن أي عضو منح أو قبول أكثر من تفويض واحد خلال السنة المدنية،

(1) يقترح تنظيم داخلي للصندوق،

(2) يعد النظام الداخلي للصندوق،

(3) يداول حول الجداول التقديرية الخاصة بالإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي،

(4) يصادق على ميزانيات التسيير الإداري للعمل الصحي والاجتماعي والوقاية وإذا اقتضى الامر للمؤسسات التي يسييرها الصندوق ويلحق بكل ميزانية جدول يحدد للسنة عدد الوظائف حسب أنفقات بحيث لا يتعدى عدد أعوان كل فئة عدد الوظائف،

(5) يصادق على ميزانيات التجهيز الخاص ببرامج الاستثمار والاعانات أو المساهمات المالية، وهذه الميزانيات التي تبين المبلغ الاجمالي لكل برنامج مرخص يجب أن تنص على خصم الدفعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب أن يتم هذا الدفع خلالها،

(6) يراقب تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية وكذا تنفيذ مداولاته عن طريق المدير والعون المكلف بالعمليات المالية،

(7) يدلي برأيه فيما يخص تعيين المدير العام،

(8) يدلي برأيه فيما يخص اقتراح المدير العام لوظائف المديرية الاخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

(9) يوافق على الحصيلة والتقرير السنويين لنشاط الصندوق،

(10) يوافق على توظيف الاموال والعمليات العقارية،

(11) يوافق على مشاريع الاقتناء والكراء ونقل المباني ذات الاستعمال الاداري،

(12) يرخص فك الرهن على تسجيلات الامتيازات أو رهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق،

(13) يقرر انشاء أو الغاء هياكل اخرى غير الوكالات،

(14) يقرر قبول الهبات والصايا،

(15) يوافق على المعاهدات، المنصوص عليها في المادة 60 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المشار اليه أعلاه،

(16) يتخذ كل الاجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق وتلك التي ترمي الى تحسين تسييره وسيره،

(17) يقرر اجراء أية دراسة تبدو له ضرورية في اطار صلاحياته،

(18) يبيت في مشاريع الصفقات التي يعدها المدير العام،

المادة 32 : ان الغاء الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي يجعل قرار مجلس الادارة باطلا وعديم الأثر، وفي حالة احتجاج مجلس الادارة على قرار الالغاء، تكون طرق الطعن المتبعة تلك الواردة في التشريع والتنظيم المعمول بهما،

المادة 33 : يجب على العون المكلف بالعمليات المالية أن يباشر تحت مسؤوليته العمليات المأمور بها تطبيقا لهذا المرسوم،

القسم الخامس سير المصالح الادارية

المادة 34 : أعوان مديرية الصندوق، هم المدير العام والمدير العام المساعد والعون المكلف بالعمليات المالية والمديرون المركزيون وكذا مديرو الوكالات،

المادة 35 : سير الصندوق مدير عام يعين بموجب مرسوم باقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الادارة،

وتنهي مهام المدير العام حسب نفس الأشكال،

المادة 36 : يعين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الأعوان الآخرين للمديرية، رؤساء ومديري المؤسسات التي تسيرها الصناديق بناء على اقتراح المدير العام وبعد استشارة مجلس الادارة،

وتنهي مهامهم حسب نفس الأشكال،

المادة 37 : في حالة تغيب متزامن للمدير العام أو المدير العام المساعد أو العون المالي، أو اذا حال مانع دون حضورهم، يقوم بالانابة المؤقتة عنهم، عون من مديرية الصندوق يعين وفق نفس الشروط المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة السابقة،

المادة 38 : ان الانذارات أو الملاحظات الموجهة من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الى المدير العام للصندوق والعون المكلف بالعمليات المالية يجب أن تبلغ في نفس الوقت الى مجلس الادارة وللمعني،

المادة 39 : يجب على أعوان المديرية والاطارات وأعوان وأطباء الصندوق أن يكتفوا السر المهني في اطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، ويسمح لهؤلاء بممارسة أي نشاط يكافأ عليه نقدا خارج الصندوق الذي ينتسبون اليه وذلك حسب الإجراءات التنظيمية المعمول بها،

يمنح التفويض كتابيا ويسلم الى الرئيس في بداية الجلسة التي أعد من أجلها التفويض، غير أنه يمكن أن يسلم التفويض اثناء الجلسة في حالة ما اذا كان أحد المتصرفين مجبرا على مغادرة الاجتماع،

تتخذ القرارات بأغلبية ثلثي (2/3) الأصوات نظرا لتفويض الأصوات الممنوحة لبعض المتصرفين من قبل زملائهم الغائبين،

صوت الرئيس غير مرجح،

التصويت عن طريق الاقتراع السري اجباري فيما يخص الانتخاب، أو كل قضية عندما يطلب ذلك أحد المتصرفين،

المادة 28 : ينجم عن كل اجتماع لمجلس الادارة تحرير محضر، يجب أن يقيد في دفتر للمداولات يوقعه الرئيس ونائبه بالأحرف الأولى،

المادة 29 : يحضر المدير العام للصندوق جلسات مجلس الادارة، الذي يقوم بكتابته ولا يشارك في التصويت،

القسم الرابع الوصاية والرقابة

المادة 30 : يجب أن تبلغ جميع القرارات التي يتخذها مجلس ادارة الصندوق واللجان، المنصوص عليها في التشريع المعمول به، الى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف الخمسة عشر (15) يوما من تاريخ انعقاد اجتماع المجلس أو اللجنة،

يلغي الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في خلال الثلاثين (30) يوما من ابلاغه القرارات :

- التي تخالف القانون أو التنظيم،

- أو التي قد تهدد التوازن المالي للصندوق،

وفي حالة احتجاج مجلس الادارة على قرار الالغاء، تكون طرق الطعن تلك التي نص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما،

المادة 31 : ان القرارات الآتية لا تكون نافذة الا بعد موافقة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي عليها صراحة :

- الميزانيات التي يجب على الصناديق أن تضعها تطبيقا لهذا المرسوم،

- قبول الهبات والوصايا،

- مشاريع الاقتناء والكراء ونقل المباني ذات الاستعمال الاداري أو الصحي أو الاجتماعي،

القسم السادس

صلاحيات المدير العام

المادة 40 : يتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت مراقبة مجلس الإدارة،

المادة 41 : يتمتع المدير العام بالسلطة على المستخدمين ويحدد تنظيم العمل في المصالح،

وفي إطار الأحكام التي تسيير المستخدمين، باستثناء ما يخص أعوان المديرية وأعوان المحاسبة، يتخذ وحده كل قرار ذي طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين وعلى وجه الخصوص يعين في الوظائف ويقرر التسريح ويضبط الترقيات ويضمن الانضباط في ظل احترام الاحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك.

المادة 42 : يعرض المدير العام في كل سنة على مجلس الإدارة المستندات التالية :

- قبل أول أكتوبر من كل سنة : مختلف الميزانيات التي يجب على الهيئة أن تضعها تطبيقاً لهذا المرسوم،
- قبل أول أكتوبر من كل سنة : البيانات التقديرية المشار إليها في المادة 59 من هذا المرسوم،
- قبل 31 مارس من كل سنة : تقرير عن التسيير الإداري للصندوق،

- قبل نهاية الشهر الأول من كل ثلاثة أشهر : بيان أقساط الاشتراك الباقي تحصيلها المحدد من طرف العون المالي في اليوم الأخير من الثلاثة أشهر السابقة، وكذا تقرير يبرر التدابير المتخذة لاجل تحصيل أقساط الاشتراك، والضمانات أو تأمينات الضمانات المتخذة لحفظ الدين ويتضمن جميع المعلومات عن مقدرة الدفع للمدينين،

المادة 43 : يمثل المدير العام الصندوق أمام المحاكم في جميع أعمال الحياة المدنية، ويجوز أن يفوض، تحت مسؤوليته، بعض سلطاته إلى أعوان من الصندوق، كما يجوز أن يوكل أعواناً من الصندوق لتمثيله أمام المحاكم وفي أعمال الحياة المدنية،

المادة 44 : أن المدير العام هو الأمر بإيرادات ونفقات الصندوق، ويلتزم بالنفقات ويثبت الدين ويصدر الأوامر بالإيرادات والنفقات، ويمكنه أن يطلب تحت مسؤوليته الاستغناء عن رفض التأشير أو الدفع المعارض فيه عند الاقتضاء من طرف العون المكلف بالعمليات المالية،

أن الطلب، المنصوص عليه في الفقرة السابقة، لا يمكن أن يتم في الحالات المنصوص عليها في المادة 50 أدناه، ويجب أن يقدم الطلب كتابة وأن توجه نسخة منه إلى رئيس مجلس الإدارة للاعلام وإطلاع مجلس الإدارة أثناء جلسته المقبلة،

المادة 45 : في حالة شغور المنصب أو غياب مؤقت أو مانع للمدير العام، يمارس المدير العام المساعد وظائف المدير العام، وفي حالة غياب أو مانع يحول دون وجود المدير العام أو المدير العام المساعد، يمارس وظائف المدير العام عون مديرية الصندوق حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 37 من هذا المرسوم،

القسم السابع

صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية

المادة 46 : يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت السلطة الإدارية للمدير العام، ويمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة، وتحت مراقبة مجلس الإدارة،

المادة 47 : تحدد صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية والكيفيات التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

المادة 48 : ينفذ العون المكلف بالعمليات المالية إيرادات ونفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

المادة 49 : يؤهل العون المكلف بالعمليات المالية وحده لاجراء أي تغيير في الأموال والقيم ويكون وحده المسؤول عن تحويلها وصحة الكتابات الحسابية،

المادة 50 : يتعين على الأعوان المكلفين بالعمليات المالية للصناديق أن يرفضوا تحت مسؤوليتهم الشخصية والنقدية، أية نفقات تتعلق بما يلي :

- قرار مجلس الإدارة الذي لم يعرض على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أو لم يفحصه في الأجل المحددة لهذه الغاية،

- قرار مجلس الإدارة الذي سبق الغاؤه من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

- أية عملية مخالفة للأحكام القانونية أو التنظيمية، يجب على المديرين العامين الصناديق أن يطلبوا الأعوان الماليين على جميع الترتيبات والقرارات والتعليمات التي تمكن من تطبيق أحكام هذا المرسوم،

ويحدد في مخطط حسابي يقرره الوزيران المكلفان على الترتيب بالمالية والضمان الاجتماعي، اطار حسابي يتضمن قائمة الحسابات ويجب فتح كل حساب بقدر ما توجد عمليات من نفس النوع تهم تسييرات مختلفة،

القسم الثاني الميزانيات

المادة 59 : تعد الصناديق عن كل سنة مالية ما يلي :
(1) - بيانات تقديرية تخص الإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي بشكل مميز بكل واحدة من التسييرات التالية :

- تسيير التأمينات الاجتماعية (المرض والأمومة والعجز و وفاة العمال الأجراء)،

- تسيير التأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء،

- تسيير الأداءات العائلية،

- تسيير تقاعد العمال الأجراء،

- تسيير تقاعد العمال غير الأجراء،

- تسيير التعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية،

- تسيير التوقفات عن العمل لأسباب طارئة وعرضية،

(2) - ميزانيات التسيير للصناديق لكل واحدة من التسييرات التالية :

- التسيير الإداري،

- تسيير المراقبة الطبية،

- تسيير العمل الصحي والاجتماعي،

- تسيير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،

- تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية،

- تسيير صندوق المساعدة والاغاثة،

يجب على كل مؤسسة أو منشأة مسيرة في اطار العمل الصحي الاجتماعي أن تكون محل اعداد لميزانية،

يحدد سنويا قسط الاشتراكات المخصص لتمويل التسييرات، المشار إليها في الفقرة الثانية أعلاه، بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس الإدارة،

المادة 51 : تضبط العلاقات بين المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية، بموجب قرار الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،

المادة 52 : يعد العون المكلف بالعمليات المالية الخواصل التي تعرض على مجلس الإدارة في أجل أقصاه أول أبريل،

المادة 53 : يجوز للعون المكلف بالعمليات المالية أن يفوض تحت مسؤولته جزءا من صلاحياته الى بعض أعوان الصندوق ويجوز لمجلس الإدارة أن يطلب من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي اجراء مراقبة مالية على الصندوق،

القسم الثامن مستخدمو الصناديق

المادة 54 : تحدد شروط العمل ومنح مرتبات مستخدمي الصناديق والمؤسسات التابعة لها والخدمات الاجتماعية، باستثناء أعوان المديرية والأطباء المرشدين في الاتفاقيات الجماعية للعمل،

المادة 55 : تحدد شروط العمل ومنح مرتبات أعوان المديرية والأطباء المرشدين في ملحقات الاتفاقية الجماعية التي تسيير المستخدمين وذلك مع مراعاة أحكام المادتين 35 و36 المذكورتين أعلاه،

الباب الرابع التسيير المالي للصناديق القسم الأول المحاسبة

المادة 56 : تفتح السنة المالية للصندوق في أول جانفي وتغلق يوم 31 ديسمبر من كل سنة،

المادة 57 : تمسك محاسبة الصناديق حسب الأشكال التجارية طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بهما ويجب أن تمكن متابعة العمليات المناسبة لكل من التسييرات، المشار إليها في المادة 59 من هذا المرسوم، وكذا العمليات التي تخصص لها محاسبة مميزة بأمر الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

المادة 58 : تحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي القواعد المتعلقة بمحاسبة الصناديق وبقرار وضعها من حيث الأصول والخصوم وبصفة عامة القواعد المتعلقة بالتنظيم المالي للصناديق،

الباب الخامس

العمل الصحي والاجتماعي للصناديق

المادة 62 : يمارس العمل الصحي والاجتماعي المنصوص عليه في المادة 92 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 2 يوليوسنة 1983 المشار اليه اعلاه، على شكل انجازات في المجالات التالية :

- (1) - المراكز الطبية الاجتماعية،
 - (2) اعادة التأهيل الوظيفي واعادة التربية المهنية لضحايا حوادث العمل وكذا المصابين بنقص جسماني مؤمن عليهم اجتماعيا،
 - (3) التربية الصحية والحماية الصحية للطفولة والعائلة،
 - (4) المصلحة الاجتماعية،
 - (5) اعانة الطفولة غير المكيفة،
 - (6) العمل الاجتماعي لفائدة الأشخاص المسنين،
- لا يمكن أي صندوق أن يمارس عملا صحيا واجتماعيا تحت أشكال أخرى، غير المنصوص عليها في الفقرة السابقة،
- المادة 63 : تحدد قرارات من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي شروط تطبيق المادة 62 اعلاه،
- المادة 64 : لا يمكن أن تعتبر بأي حال من الأحوال كتوظيفات، الاقتناءات والبناءات وتهيئة البناءات قصد انجاز اعمال صحية واجتماعية،

الباب السادس

احكام مختلفة

المادة 65 : يواصل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء والصندوق الوطني للتقاعد ضمان تسيير غير الاجراء الى غاية صدور المرسوم الذي يحدد الصلاحيات والتسيير الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغیر الاجراء المنصوص عليه في المادة 10 اعلاه.

المادة 66 : تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا المرسوم.

المادة 67 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 4 يناير سنة 1992.

سيد احمد غزالي

المادة 60 : يلحق بكل واحدة من الميزانيات المبينة في المادة 59 الفقرة الثانية اعلاه، ما يلي :

- بيان يتضمن تحديد اعداد الموظفين المبينين حسب الاصناف بالنسبة للسنة،

- برامج استثمار الاموال وعند الاقتضاء برامج الاعانات او المساهمات المالية، ويجب أن توضح في هذه البرامج التكلفة الاجمالية لكل عملية والوسائل المالية وأن ينص فيها على خصم الاداءات المناسبة من ميزانية السنوات التي تتم فيها هذه الاداءات،

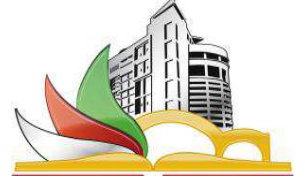
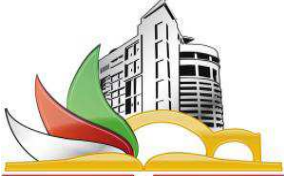
المادة 61 : اذا لم يصادق على الميزانيات، المنصوص عليها في المادة 59 من هذا المرسوم، وذلك في أول يناير من السنة التي تتعلق بها، يمكن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أن يضع تلقائيا هذه الميزانيات بادخال، عند الاقتضاء، التعديلات اللازمة على الميزانيات المتعلقة بالسنة السابقة والمتخذة كأساس للمرجع،

اذا كانت الميزانيات، المشار اليها في المادة 59 من هذا المرسوم، غير معدة للتنفيذ عند بداية السنة التي تتعلق بها مع أنه قد صادق عليها مجلس الادارة قانونا قبل أول يناير، فإن المصاريف المقيدة في الميزانية الأخيرة يمكن أن يستمر تنفيذها الى أن تدخل الميزانية الجديدة حيز التنفيذ وذلك مع مراعاة التعديلات التي يبررها تنفيذ الالتزامات المرخص بها أو المصاريف الالزامية،

لا يمكن أن تستعمل هذه الاعتمادات كل شهر الا في حدود الجزء الثاني عشر من الاعتمادات السنوية، غير أنه، فيما يتعلق بالاعتمادات المتنازع فيها يمكن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أن يحدد نسبة شهرية دنيا،

واذا كان الالفاء لا يشمل الا الاعتمادات المقيدة في احدى الميزانيات، المشار اليها في المادة 59 من هذا المرسوم، فإن احكام هذه المادة لا تطبق الا على الاعتمادات التي هي موضوع الالفاء وذلك الى أن تصبح مداولة جديدة لمجلس الادارة تتعلق بها نافذة الاجراء،

واذا أغفل مجلس الادارة لاحدى هيئات الضمان الاجتماعي أو رفض أن يقيد في الميزانيات، المشار اليها في المادة 59 اعلاه، اعتمادا كافيا لاداء المصاريف الالزامية، فإن الاعتماد لازم يقيد تلقائيا في الميزانية المناسبة من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي،



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر

الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

استبيان مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الماستر

تخصص اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات

الاستبيان

تحية طيبة وبعد،

في إطار إنجاز مذكرة ماستر في الاقتصاد العمومي و تسيير المؤسسات تحت عنوان "أثر عناصر الرقابة الداخلية كآلية من آليات الحوكمة في تحقيق جودة خدمات التأمين"، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى الحصول على آراء ومقترحات مؤسستكم المتعلقة بموضوع البحث، حول ما تضمنه من تساؤلات، علما أنّ هذا الاستبيان يعتبر جزءا من البحث، و أنّ إجابتكم ستحظى بالسرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي الأكاديمي فقط .

وفي الأخير يمكن إدراج تعريف للحوكمة على أنّها "مجموعة من النظم و القرارات و السياسات التي تتبعها الشركة من أجل تحقيق الجودة و التميز في اختيار الأساليب الفعّالة و القدرة على تحقيق أهدافها".

نشكركم مسبقا على تعاونكم و مساهمتكم في هذا البحث.

الطالبان:

- بوعفار صورية
- العمامرة فتيحة

❖ البيانات الشخصية:

يرجى التكرم بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عليها بوضع علامة x أمام الاختيار الذي ترونه مناسب.

1- العمر

25-18 سنة ☐ 35-25 ☐ 45-35 ☐ 55-45 ☐ 55 فما فوق ☐

2- الجنس

أنثى ☐ ذكر ☐

3- المستوى التعليمي

جامعي ☐ ثانوي ☐ متوسط ☐ ابتدائي ☐ دون مستوى ☐

4- الفئة المهنية

عون تنفيذ ☐ عون تحكّم ☐ إطار ☐ إطار سامي ☐

5- الخبرة المهنية

أقل من 5 سنوات ☐

من 5 إلى 10 سنوات ☐

من 10 إلى 20 سنة ☐

من 20 إلى 30 سنة ☐

أكثر من 30 سنة ☐

❖ يرجى تقديم إفادتك في العبارات الواردة ووضع علامة (X) في المكان الذي يوافق رأيكم:

1- ماهو مستوى اتفاقك مع العبارات التالية التي تتعلق بدور مبادئ الحوكمة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

للعامل الأجراء وكالة الوادي؟

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير وافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يلعب تطبيق مبادئ الحوكمة دورا مهما في الرفع من مستوى أداء الصندوق و تقليل المخاطر.					
2	تطبيق مبادئ الحوكمة و الإفصاح و الشفافية يعزز من مصداقية البيانات و الوضعية الحقيقية للصندوق.					
3	تعتبر الرقابة الداخلية آلية من آليات الحوكمة تضمن التحكم الجيد في أداء الصندوق.					
4	إنّ تطبيق آليات الحوكمة يحقق الثقة و الكفاءة للأنظمة الرقابية في تقديم جودة عالية للتأمينات.					
5	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق حالياً بالصندوق يوفر ضماناً كافياً للرفع من الكفاءة التشغيلية بما يضمن جودة أداء الرقابة التي تركز عليها الحوكمة.					
6	يتم فحص الاجراءات من قبل الرقابة الداخلية للتأكد من مطابقتها للسياسات و الخطط و النظم و القوانين و مدى مساهمتها في تفعيل مبادئ الحوكمة.					
7	يوجد بالصندوق نظام رقابة داخلية على التأمينات الاجتماعية.					
8	يتضمن نظام الرقابة الداخلية على التأمينات مصلحة متخصصة و مستقلة عن باقي الإدارات.					

2- ما هو مستوى اتفاقك مع العبارات التالية التي تتعلق بإجراءات الرقابة الداخلية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة الوادي؟

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير وافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تتم معالجات فورية في حالة ظهور خلل أو انحراف في سير نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق بالصندوق.					
2	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية المطبق بالصندوق بوجود خريطة تنظيمية توضح المستويات الإدارية المختلفة وحدود السلطة والمسئولية.					
3	يوفرّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبق بالصندوق تقارير دورية بشأن قياس كفاءة أداء الموظفين بغرض تطوير الأداء.					
4	تتناسب تكلفة نظام الرقابة الداخلية على التأمينات مع المنفعة المتوقعة تحقيقها من تطبيقه.					
5	النظام الرقابي المتبع يوفر مصدراً أكيداً للمعلومات بشأن حالات الأخطاء.					
6	الاعتماد على التقنية الحديثة يؤدي إلى رفع كفاءة نظام الرقابة الداخلية على التأمينات.					
7	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات فيما يتعلّق بالتقنية الإلكترونية المستخدمة بوجود فصل بين الواجبات والصلاحيات					

3- ماهو مستوى اتفاقك مع العبارات التالية التي تتعلق بأثر عناصر الرقابة الداخلية على جودة التأمينات بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء ؟

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات يوفّر ضماناً كافياً للالتزام بسياسات الصندوق والضوابط المنظّمة للعمل للوصول إلى جودة الأداءات.					
2	يهتمّ نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق بالاستعانة بالكوادر البشرية المؤهلة لضمان كفاءة الأداء بالصندوق.					
3	نظام الرقابة الداخلية المطبّق يوفّر تأكيداً مناسباً على عدالة الأداءات و استنادها على المعايير القانونية المعمول بها.					
4	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق حالياً بالصندوق قلل من حالات الاستفادة من الأداءات من غير وجه حق.					
5	نظام الرقابة الداخلية على التأمينات المطبّق حالياً بالصندوق سيطر إلى حد كبير على حالات التلاعب والتزوير.					
6	تطبيق الأنظمة الإلكترونية يعطي معلومات تتّصف بالدقة والوقتية مما يقلل من أعباء نظام الرقابة الداخلية على التأمينات.					
7	يتم دورياً تطوير نظام الرقابة الداخلية على التأمينات وتحديث إجراءات رقابية تستوعب تطور الأداءات الإلكترونية.					
8	من إيجابيات الاعتماد على التقنية الإلكترونية المساهمة في اختصار الجهد والوقت في عملية الرقابة الداخلية على التأمينات.					
9	فيما يتعلّق بالأنظمة الإلكترونية المستخدمة، يراعي نظام الرقابة الداخلية على التأمينات، المخاطر المتعلقة بالبيانات في حالة تحديد الأنظمة أو تعيين موظّفين جدد.					

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	29

ملحق رقم 04

Frequencies

		Statistics				
		العمر	الجنس	المستوى	الفئة	الخبرة
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.7857	1.6071	4.6071	2.5893	2.6964
Std. Deviation		.82494	.49281	.56177	.73303	1.06035

Frequency Table

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	1	1.8	1.8	1.8
	26-35	23	41.1	41.1	42.9
	36-45	19	33.9	33.9	76.8
	46-55	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

الفئة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تنفيذ عون	3	5.4	5.4	5.4
	تحكم عون	22	39.3	39.3	44.6
	إطار	26	46.4	46.4	91.1
	سامي إطار	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	22	39.3	39.3	39.3
	ذكر	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	2	3.6	3.6	3.6
	ثانوي	18	32.1	32.1	35.7
	جامعي	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	8	14.3	14.3	14.3
	5-10	15	26.8	26.8	41.1
	11-20	22	39.3	39.3	80.4
	21-30	8	14.3	14.3	94.6
	30 من أكثر	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

ملحق رقم 05

Frequencies

		Statistics							
		م11	م21	م31	م41	م51	م61	م71	م81
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0000	4.0714	4.3571	4.2500	3.9821	3.8571	4.3750	3.9643
Std. Deviation		.57208	.59870	.48349	.47673	.84188	.90310	.64842	.99021

Frequency Table

م11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
محاييد	3	5.4	5.4	8.9
موافق	44	78.6	78.6	87.5
بشدة موافق	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

م21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	1	1.8	1.8	1.8
محاييد	5	8.9	8.9	10.7
موافق	39	69.6	69.6	80.4
بشدة موافق	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

م31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	36	64.3	64.3	64.3
بشدة موافق	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

41م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	1	1.8	1.8	1.8
موافق	40	71.4	71.4	73.2
بشدة موافق	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

51م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	6	10.7	10.7	10.7
محايد	2	3.6	3.6	14.3
موافق	35	62.5	62.5	76.8
بشدة موافق	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

61م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق غير	8	14.3	14.3	14.3
محايد	3	5.4	5.4	19.6
موافق	34	60.7	60.7	80.4
بشدة موافق	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

71م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid محايد	5	8.9	8.9	8.9
موافق	25	44.6	44.6	53.6
بشدة موافق	26	46.4	46.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

81م

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بشدة موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
موافق غير	5	8.9	8.9	12.5
محايد	1	1.8	1.8	14.3
موافق	33	58.9	58.9	73.2
بشدة موافق	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

ملحق رقم 06

Frequencies

		Statistics						
		م12	م22	م32	م42	م52	م62	م72
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2500	3.8393	3.6607	3.8929	3.9643	4.4286	4.0179
Std. Deviation		.95822	.88988	.99593	.80178	.91382	.49935	.52192

Frequency Table

م12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
	محايد	8	14.3	14.3	17.9
	موافق	18	32.1	32.1	50.0
	بشدة موافق	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	1	1.8	1.8	1.8
	موافق غير	2	3.6	3.6	5.4
	محايد	15	26.8	26.8	32.1
	موافق	25	44.6	44.6	76.8
	بشدة موافق	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	4	7.1	7.1	7.1
	موافق غير	4	7.1	7.1	14.3
	محايد	4	7.1	7.1	21.4
	موافق	39	69.6	69.6	91.1
	بشدة موافق	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	1	1.8	1.8	1.8
	موافق غير	2	3.6	3.6	5.4
	محايد	9	16.1	16.1	21.4
	موافق	34	60.7	60.7	82.1
	بشدة موافق	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م52

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	8	14.3	14.3	14.3
	موافق	34	60.7	60.7	75.0
	بشدة موافق	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م62

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	32	57.1	57.1	57.1
	بشدة موافق	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

م72

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	7	12.5	12.5	12.5
	موافق	41	73.2	73.2	85.7
	بشدة موافق	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

ملحق رقم 07

Frequencies

Statistics

		م13	م23	م33	م43	م53	م63	م73	م83	م93
N	Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1429	4.0179	4.2321	4.1071	4.0893	4.3929	4.0179	4.5536	3.6250
Std. Deviation		.81861	.82000	.73833	1.02120	.99593	.49281	.77439	.50162	.77606

Frequency Table

م13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	5	8.9	8.9	8.9
	موافق	33	58.9	58.9	67.9
	بشدة موافق	18	32.1	32.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	4	7.1	7.1	7.1
	محايد	6	10.7	10.7	17.9
	موافق	31	55.4	55.4	73.2
	بشدة موافق	15	26.8	26.8	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
	محايد	4	7.1	7.1	10.7
	موافق	29	51.8	51.8	62.5
	بشدة موافق	21	37.5	37.5	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بشدة موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
	موافق غير	3	5.4	5.4	8.9
	محايد	5	8.9	8.9	17.9
	موافق	23	41.1	41.1	58.9
	بشدة موافق	23	41.1	41.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م53

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	7	12.5	12.5	12.5
	محايد	4	7.1	7.1	19.6
	موافق	22	39.3	39.3	58.9
	بشدة موافق	23	41.1	41.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م63

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	34	60.7	60.7	60.7
	بشدة موافق	22	39.3	39.3	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م73

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	2	3.6	3.6	3.6
	محايد	10	17.9	17.9	21.4
	موافق	29	51.8	51.8	73.2
	بشدة موافق	15	26.8	26.8	100.0
Total		56	100.0	100.0	

م83

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق	25	44.6	44.6	44.6
	بشدة موافق	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

93م

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	موافق غير	5	8.9	8.9	8.9
	محايد	16	28.6	28.6	37.5
	موافق	30	53.6	53.6	91.1
	بشدة موافق	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Correlations

Correlations		total2	total3	total1
total2	Pearson Correlation	1	.723**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	56	56	56
total3	Pearson Correlation	.723**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	56	56	56
total1	Pearson Correlation	.793**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).