

التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي

"دراسة ميدانية على عينة من عمال بلدية النخلة لولاية الوادي"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

شوقي مرابط

إعداد الطالبات:

فضيلة زواري فرحات

هاجر زكور فرحات

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/06/10

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمزة لخضر	أستاذ محاضر - أ	الدكتور سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمزة لخضر	أستاذ محاضر - أ	الدكتور شوقي مرابط
ممتحنا	جامعة الشهيد حمزة لخضر	أستاذ مساعد - ب	الدكتورة شابي أمينة

السنة الجامعية: 2024/2023

التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي

"دراسة ميدانية على عينة من عمال بلدية النخلة لولاية الوادي"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبات:

شوقي مرابط

فضيلة زواري فرحات

هاجر زكور فرحات

نوقشت المذكرة علنا يوم: 2024/06/10

أمام اللجنة المكونة من الاساتذة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اللجنة
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر - أ	الدكتور سالم يعقوب
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ محاضر - أ	الدكتور شوقي مرابط
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ مساعد - ب	الدكتورة شابي أمينة

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

سورة المجادلة الآية (11)

الإهداء

أهدي هذا العمل لمن كان لهما الفضل عليّ بعد الله سبحانه وتعالى.

إلى والديّ أطال الله في عمرهما.

إلى إخوتي الأعزاء إلى توأم روعي أختي الغالية "كريمة".

إلى زوجي "كمال قرح" الذي ساندني طيلة هذا المشوار ماديا ومعنويا دون ملل

وكلل.

إلى أبنائي وقرّة عيني حفظهم الله تعالى وأسعدني فيهم.

إلى رفيقة الدرب "فضيلة زواري فرحات".

إلى كل من قدم لي يد العون والمساندة، إليكم جميعا أهدي عملي هذا بكل

تواضع وتقدير.

هاجر.

الإهداء

إلى سيد الخلق ومعلم البشرية "محمد صل الله عليه وسلم"

إلى روح والديا عليهم رحمة الله.

إلى من آمن بي وشجعني وتحمل مشاق الدراسة معي زوجي "عبد الكريم مسعي".

إلى فلذات كبدي وقرّة عيني أبنائي حفظهم الله تعالى وحفيدي الغالي "أويس".

إلى عائلتي الكبيرة إخوتي وأخواتي وأبنائهم، إلى مشرفنا "شوقي مرابط".

إلى رفيقة الكفاح "هاجر زكور فرحات".

إلى جميع الزملاء، إلى كل من رباطهم علمنا الصبر والكفاح إلى غزة وشعبها

ومجاهديها، إلى العاملين لأجل فلسطين في ربوع الوطن والعالم

ها نحن نتخرج من أجل الأقصى ونهدي عملنا المتواضع هذا ونسأل الله أن يكون

عملنا ينتفع به وأن يكون صدقة جارية لنا.

فضيلة.

شكر وتقدير

بعد الحمد لله والثناء عليه سبحانه وتعالى والصلاة على نبيه محمد عليه
أفضل الصلاة وأزكى التسليم وعلى آله وصحبه أجمعين نتقدم بخالص الشكر
والتقدير إلى:

المشرف والأستاذ الفاضل "شوقي مرابط" نظير توجيهاته ودعمه وإرشاده
ومعارفه القيمة.

وكذا نشكر كل أساتذتنا كل باسمه طيلة مشوارنا الدراسي بقسم علم
الاجتماع الذين كان لهم الفضل في بلوغنا هذا المستوى، وكل من ساعدنا
من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

والشكر والعرفان للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا
البحث وإثراء مضمونه.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التأمينات الاجتماعية والاستقرار الوظيفي كما سعت إلى تسليط الضوء على نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر وعواقبه على الفرد والمجتمع، وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لعمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟
وينبثق تحته سؤالين فرعيين كالتالي:

- كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟

- كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي لعمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟

وتندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه الأنسب في هذه الدراسة لمعرفة واقع الدراسة وجوانبها ووصفها وتحليلها، وتمثلت أداة جمع البيانات في الاستبيان الذي وزع على عينة الدراسة بطريقة عشوائية والمتكوّنة من 50 عاملا وعاملة من عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

- وبعد التحليل والتفسير توصلنا إلى النتيجة التالية:

- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي أيضا تم التأكد من صحة الفرضيات الفرعية كما يلي:

- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

الكلمات المفتاحية: التأمينات الاجتماعية، الاستقرار الوظيفي، الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي.

Abstract

This study aimed to clarify the relationship between social insurance and job stability. It also sought to shed light on the social insurance system in Algeria and its consequences for individuals and society. The study was guided by the following main question: How does social insurance contribute to achieving job stability for the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued? This main question is divided into two sub-questions:

1. How does social insurance contribute to achieving job satisfaction for the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued?

2. How does social insurance contribute to achieving job performance for the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued?

This study falls within descriptive research, relying on the descriptive method because it is the most suitable for understanding the reality of the study, its aspects, and for describing and analyzing it. The data collection tool was a questionnaire distributed randomly to a sample of 50 male and female employees from Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued.

After analysis and interpretation, the following result was obtained:

☒ Social insurance contributes to achieving job stability among the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued.

The validity of the sub-hypotheses was also confirmed as follows:

☒ Social insurance contributes to achieving job satisfaction among the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued.

☒ Social insurance contributes to achieving job performance among the employees of Nakhla Townhall in the Wilaya of El Oued.

Key words: Social insurance, Job stability, Job satisfaction, Job performance.

قائمة المحتويات

III	الإهداء.....
V	شكر وتقدير.....
VI	ملخص الدراسة.....
VIII	قائمة المحتويات.....
X	قائمة الجداول.....
XI	قائمة الأشكال.....
XII	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

7	تمهيد:.....
7	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للموضوع.....
7	المطلب الأول: مدخل حول التأمينات الاجتماعية.....
7	أولاً: مفهوم التأمينات الاجتماعية.....
8	ثانياً: أداءات التأمينات الاجتماعية.....
13	المطلب الثاني: مدخل حول الاستقرار الوظيفي.....
13	أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي:.....
13	ثانياً: أهمية وفوائد الاستقرار الوظيفي.....
16	ثالثاً: العلاقة بين التأمينات الاجتماعية والإستقرار الوظيفي.....
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.....
20	خلاصة الفصل الأول:.....

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية

22	تمهيد:
23	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
23	أولا: الطريقة
23	ثانيا: الأدوات
25	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
25	أولا: النتائج
33	ثانيا: المناقشة:
35	خلاصة الفصل
37	الخاتمة
40	قائمة المراجع
41	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
25	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
26	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	02
27	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
28	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	04
29	يوضح نتائج استجابات افراد العينة حول المحور الثاني	05
30	يوضح نتائج استجابات افراد العينة حول المحور الثالث	06
32	يوضح استجابات افراد العينة على السؤال الثامن من المحور الثالث	07

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
25	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
26	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	02
27	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
28	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	04

قائمة الملحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
42	الاستبيان	01
48	مخرجات برنامج spss	02
49	قائمة المحكّمين	03

مقدمة

مقدمة

تعرض المجتمعات المعاصرة وبصورة مستمرة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي إلى الكثير من المستجدات وعلى جميع الأصعدة السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية مما يفرض عليها التفاعل معها والسعي إلى احتوائها ضمن البحث عن البدائل والخيارات في إطار التوازنات المالية المتاحة.

ولهذا دأبت على استحداث تدابير وآليات هيكلية تنظيمية وقانونية ومالية للتغلب على المشكلات أو التقليل من آثارها، ولعل منظومة التأمينات الاجتماعية هي إحدى أهم هذه الميكانيزمات الفاعلة والتي تعتمد على قيم التكافل والتضامن بين مختلف الفئات والأجيال.

ولقد أضحت هذه الأخيرة من أبرز سمات المنظومات المجتمعية الحديثة ومنها الجزائر التي اهتمت بإضفاء الطابع الاجتماعي للدولة وتكريس وجوب وأحقية الضمان الاجتماعي ودستريته وتأسيس ودعم صناديق خاصة تخدم هذا التوجه.

ولقد نصت المادة (66) من الدستور الحالي على أن العمل حق وواجب وأن القانون يضمن الحق في الحماية والأمن والنظافة والراحة وأن القانون يضمن حق العامل في الضمان الاجتماعي، وما من شك أن هذه الضمانات الدستورية في وجوب وأحقية الضمان الاجتماعي ستكون له انعكاساته الإيجابية على بيئة العمل والتشغيل وفي جميع المستويات ومنها الاستقرار الوظيفي الذي يشكل أحد ركائز الحياة الوظيفية ومعيارا لنجاحها أو فشلها، فالمؤسسات المستخدمة إدارية كانت أو اقتصادية أو خدماتية وجدت نفسها أمام تحديات مستجدة فرضت عليها تبني أساليب مستحدثة ذات فعالية تراعي العنصر البشري وتسعي للاهتمام به وإشباع حاجياته من جهة وكذا إيجاد الحلول الناجعة لتحقيق التوازنات المالية من جهة أخرى.

فمنظومة التأمينات الاجتماعية تمثل إحدى أهم المكاسب المجتمعية على اختلاف درجاتها وهي ثمرة لتضحيات طويلة ومستمرة للعمال والحركات النقابية لتحسين ظروف العمل والحماية من الأخطار داخل وخارج ميدان العمل من خلال أشكال متعددة من الخدمات كالتأمين على الأمراض والعجز وحوادث العمل بل وصلت خدمات الحماية الاجتماعية إلى مرتبة متقدمة من خلال التأمين على البطالة وإعداد البرامج لإدماج العاطلين في منظومة التشغيل وتوسيع نطاق الاستقرار المجتمعي إلى أبعد حد ممكن.

لكن كل هذه الغايات مازالت تشكل إلى اليوم أحد أبرز التحديات أمام منظومات الحوكمة من خلال بوابة الشغل بأبعاده المختلفة ومنها الاستقرار الوظيفي ولا يمكن كسب تلك الرهانات والمحافظة عليها إلا من خلال رؤية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار مصلحة الفرد من جهة والهيئات والمؤسسات المستخدمة من جهة أخرى.

1-الإشكالية:

- بناء على ما سبق ذكره يمكن صياغة إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي التالي:
- كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟
 - وفي محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي يتطلب الأمر الإجابة على مجموعة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:
 - كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟
 - كيف تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي؟

2-فرضيات الدراسة:

انطلاقا مما تمت صياغته في هذه الدراسة تنطلق دراستنا من فرضية أساسية تدرج منها فرضيتين جزئيتين:

أ-الفرضية الأساسية:

- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

ب-الفرضيات الجزئية:

- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.
- تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

3-مبررات إختيار الموضوع:

أسباب اختيارنا لموضوع الدراسة يمكن تلخيصها فيما يلي:

*أسباب ذاتية:

- التعمق أكثر في التخصص من خلال وضع التراكم المعرفي المتحصل عليه موضوع البحث الإمبريقي.
- هذا الموضوع يهمننا كطلبة مقلين على عالم الشغل في المستقبل.

*أسباب موضوعية:

- معرفة مؤشرات الاستقرار الوظيفي في المؤسسات الجزائرية
- تعتبر التأمينات من المواضيع الحديثة والحيوية التي تساعد المنظمات في تعزيز مكانتها والرفع من قيمتها.
- أهمية موضوع التأمينات الاجتماعية بالنسبة للمؤسسات مهما كانت طبيعتها.
- قلة البحوث التي تربط بين المتغيرين معا.
- الاهتمام بالموضوع لأنه يندرج ضمن التخصص.

4- أهداف البحث وأهميته:

*أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر وانعكاساته على حياة الفرد والمجتمع.
- الإسهام في كل ما من شأنه تحقيق التنمية الاجتماعية الشاملة.
- إبراز التأمينات الاجتماعية كنظام وآلية فعالة في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف.
- تقديم حلول وإجابات لتعزيز العلاقة بين التأمين الاجتماعي والاستقرار الوظيفي.

*أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في تلك المستجدات الطارئة بصفة ديناميكية ومستمرة على الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية للدولة والتي ينجم عنها جملة من المخاطر المؤثرة سلبا على بيئة العمل سواء عند الموظف من جهة أو المؤسسات المستخدمة من جهة أخرى كما تبرز أهمية البحث كذلك في كونه يعالج موضوع التأمينات الاجتماعية الذي أضحى ضرورة ملحة لما له من منافع على الفرد والمجتمع حيث يوفر الأمن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للدولة كما يعزز كذلك الاستقرار العام لبيئة العمل والاستفادة من الكفاءات وتثبيتها.

5- حدود البحث:

من أجل الإحاطة بإشكالية الدراسة وفهم جوانبها المختلفة، حدد مجال هذه الدراسة بما يلي:

*المجال البشري: يقصد به جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة والبحث من قبل الباحث والمجتمع المراد دراسته وشملت الدراسة عينة من عمال بلدية النخلة الذين بلغ عددهم 50 عاملا.

*المجال الجغرافي (المكاني): ويمثل الحيز الجغرافي الذي تجرى فيه الدراسة حيث تعلقت الدراسة التطبيقية لموضوع هذا البحث في مؤسسة بلدية النخلة بولاية الوادي.

*المجال الزمني: انقسم المجال الزمني للدراسة الحالية التي هي بعنوان التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي إلى مراحل كانت كالتالي:

*المرحلة الأولى: 2024/02/10 إلى 2024/02/21: حيث تم فيها القيام بوضع النقاط الأولى للدراسة الميدانية من تحديد مجالات الدراسة.

*المرحلة الثانية: من تاريخ 2024/04/20 إلى 2024/05/02: أين تم فيها بناء أسئلة الاستبيان وضبطها، ثم توزيعها على عينة الدراسة.

*المرحلة الثالثة: 2024/05/12 إلى 2024/05/20: تم تفرّغ معطيات الإستبيان وتحليلها وتفسيرها

وصولاً إلى نتائج الدراسة.

6- منهج البحث:

يعد المنهج الطريقة أو الأسلوب المنتهج من الباحث في وصف الظاهرة وتفسيرها وتحديد العوامل التي تتحكم فيها ومن ثم استخلاص النتائج وتعميمها.

وبتالي فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث تبني منهج من المناهج دون سواه، لفهم وتحليل المشكلة مع محاولة الإجابة على التساؤلات المطروحة، فالدراسة الحالية تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرين (التأمينات الاجتماعية والاستقرار الوظيفي)، إذ يعد المنهج الوصفي هو المنهج المناسب للدراسة لمعرفة العلاقة الموجودة بين هذين الأخيرين مع تحليل المعطيات واستخلاص النتائج المراد دراستها.

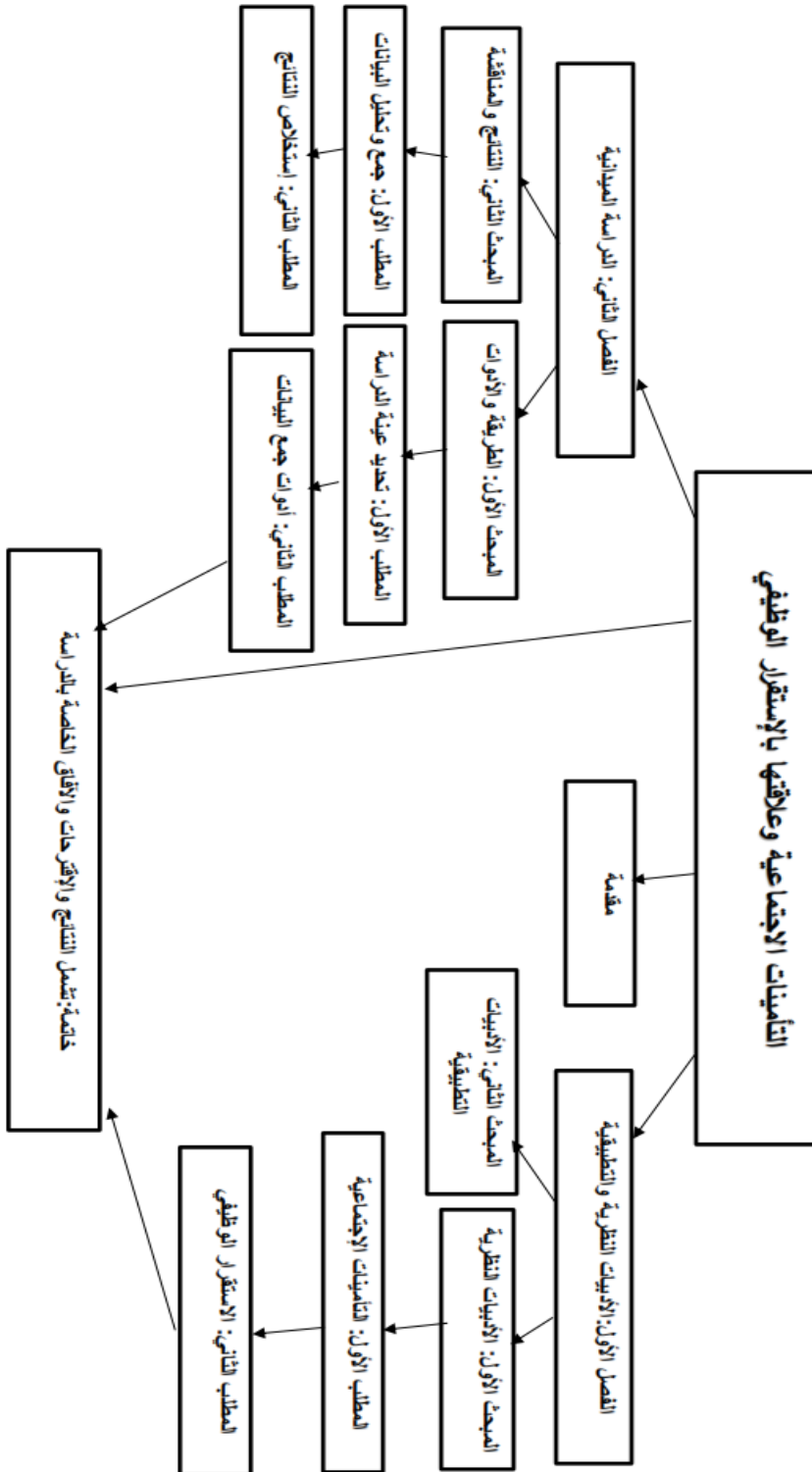
7- صعوبات البحث:

من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال إعداد هذه الدراسة نذكر:

- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين معا.

8-هيكله البحث

المصدر (من اعداد الطالبين)



الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للموضوع.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تتطرق الدراسة في هذا الفصل إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لمتغيرات الدراسة بعنوان التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي بجميع أبعادها، مع تحديد العلاقة بينهما، وتم تناول في هذا الفصل الدراسات السابقة والتي تعد المنطلق للدراسة، بالإضافة على المقاربة النظرية والتي تعد مرجعية تستند عليها الدراسة التي تعمل هذه الأخيرة في تحديد العلاقة بين متغيراتها وبناء فرضياتها وتحليل نتائجها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للموضوع

إن مفهوم التأمين الاجتماعي مشتق من كلمة الأمن وتعني إزالة الشعور بالخوف لمختلف أفراد المجتمع من الأخطار والأمراض المهتدة للإنسان في مجال عمله.

المطلب الأول: مدخل حول التأمينات الاجتماعية**أولاً: مفهوم التأمينات الاجتماعية**

هو مجموعة الوسائل والسياسات المالية والوقائية والعلاجية المقررة نظامياً لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذريتهم الاقتصادي. (شريف عبد الرحمن، 2009، ص44)

يشير هذا المفهوم إلى أن التأمينات الاجتماعية هي تلك المنظومة المقررة من طرف الدولة والمتمثلة في مجموعة من الموارد والآليات المالية والوقائية والعلاجية التي تهدف إلى حماية المؤمنين من المخاطر.

وقد عرف في دليل للمصطلحات التأمينية كما يلي: النظام الذي تؤسسه الدولة لمواجهة المخاطر التي يتعرض لها العامل وعائلته ومن ضمن هذه المخاطر إصابة العمل والأمراض المهنية والعجز والشيخوخة والمرض المؤقت والوفاة، وتمول هذه النظم من طرف العمال وأصحاب العمل وأحياناً الحكومة. (centre arbe d'assurance social ,2012,p52)

ويقصد بهذا المفهوم على أن التأمينات الاجتماعية هي نظام قانوني ممول من اشتراكات العمال وأصحاب العمل والحكومة موجه لحماية العمال من المخاطر التي قد يتعرضون لها كالعجز والشيخوخة والمرض والوفاة.

التعريف الإجرائي:

هي ضمان الحماية والأمان للحياة المستقبلية من المخاطر الاجتماعية عن طريق تأمين الدخل البديل الناتج من نشاطه المهني السابق.

ثانيا: أداءات التأمينات الاجتماعية

تكتسي التأمينات الاجتماعية أهمية بالغة في حماية العمال وعائلاتهم وتعويضهم عن المخاطر. حيث تشمل المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي جميع الفروع المدرجة ضمن النظم الحديثة للضمان الاجتماعي أي الفروع التسع (09) المحددة ضمن الاتفاقية رقم (102) لمنظمة العمل الدولية وهي التأمين على (المرض-الأمومة-العجز-الوفاة-حوادث العمل-الأمراض المهنية-البطالة-التقاعد-الأداءات العائلية) وسنركز فقط على الأداءات التي يغطيها نظام التأمينات الاجتماعية على مستوى العمال الأجراء من خلال استحداث عدّة صناديق وطنية كآليات لتنفيذ هذه الأداءات وسنفضلها على النحو التالي:

1-أداءات الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص (طبقا للمادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12/01/1988) وتمثل أداءات هذا الصندوق فيما يلي:

أ-التأمين على المرض: إن التأمين على المرض له نوعان من الأداءات:

*أداءات عينية: وتشمل تعويض مصاريف العناية الطبية أو الوقائية وتغطي النفقات التالية: (الطبية-الجراحية-الإستشفائية-الأعمال الطبية-الصيدلانية-الأجهزة-الأعضاء الإصطناعية-العلاج والجراحة التجبيرية للأسنان-إعادة التأهيل الوظيفي والمهني-العلاج بالمياه المعدنية-مجال النقل الصحي). (الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، 2024، 10:00).

ويتم التعويض على أساس معدل الحد الأدنى بنسبة 80 % من التسعيرات التي حددها التنظيم ودون تحديد المدة، بإستثناء العلاج بالمياه المعدنية التي تحدد بـ (21 يوما) ويتم الرفع من هذا المعدل إلى 100 % لاسيما في حالات المرض طويل الأمد أو المزمن، وذلك بالنسبة للأعمال الهامة أو يسبب الوضع الاجتماعي للمؤمن له إجتماعيا وللمريض حرية إختيار الطبيب كما تخضع بعض الأداءات للموافقة المسبقة للصندوق. وتقدم الهياكل العمومية للصحة العلاج بالمجان. (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30).

*أداءات نقدية: وتمنح حصريا للعمال الأجراء، ويستفيد المؤمن له إجتماعيا من تعويضات عن كل المدة التي توقف فيها عن العمل والتي وصفت له لأسباب صحية، وتساوي التعويضة اليومية ما يلي:

- 50 % من صافي الأجر الخاضع للإشتراكات خلال الأيام الـ 15 الأولى من التوقف عن العمل.
- 100 % إعتبارًا من اليوم (16) وإبتداءً من اليوم الأول في حالة الإستشفاء أو المرض طويل الأمد.

ب-التأمين على الأمومة: وتشمل الإمتيازات التالية:

- تعويض مصاريف العلاج الطبي والصيلاي الناتجة عن الحمل والولادة.

- تعويض بنسبة 100% لمصاريف إستشفاء الأم والرضيع على مستوى العيادات للتوليد بما في ذلك تكاليف الحاضنات والإستشفاء في المرافق العمومية الصحية مجانا.

إذا كانت المرأة عاملة أجيّرة فتستفيد من عطلة أمومة 14 أسبوعا (98 يوماً) متتالية يتمّ تعويضها بنسبة 100% من الأجر الخاضع للإشتراكات. (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30)

ج-التأمين على العجز: ويتمثل في منح معاش إلى الشخص المؤمن له إجتماعيا دون سن (60 سنة) والذي يعاني من عجز يضعف قدرته عن العمل أو الكسب بنسبة 50% على الأقل وهناك 03 فئات من العجزة والمعاشات والتي تتراوح نسبتها بين (60%) و (80%) حسب خطورة المرض وتخضع هذه النسبة لزيادة تقدّر ب (40%) للعجزة الذين يحتاجون مساعدة شخص آخر. وتمثل هذه الفئات في:

- الفئة الأولى: عاجزة) وقادر على ممارسة نشاط مهني مأجور.

- الفئة الثانية: عاجزة) غير قادر إطلاقا على ممارسة أي نشاط.

- الفئة الثالثة: عاجزة) غير قادر على ممارسة أي نشاط مهني واستعانتته بالغير للقيام بالأعمال الأساسية

(الأكل-اللباس-الإغتسال...). (الموقع الرسمي للصندوق الوطني ت إ، 2024، 18:00)

د-الأداءات العائلية: قبل سنة 2001 كان تمويل الأداءات العائلية قبل وبعد توحيد المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي كان يتم من خلال دفع إشتراك من طرف المستخدم حصريا غير أن القانون رقم 01-12 المؤرخ في 19 يوليو 2001 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001 أعاد على عاتق الدولة الأداءات العائلية ويستفيد من الأداءات العائلية العمال الأجراء والمتقاعدین لنظام الأجراء (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30).

وتمثل في:

*المنح العائلية: ويتم دفع هذه الأداءات حسب المعايير التالية:

- لكل طفل وابتداءً من أول طفل حتى سن 17 سنة مع إمكانية تمديد تصل إلى (21 سنة) في حالة مواصلة الدراسة أو التكوين أو مرض الطفل المعني.

- موارد المستفيد ورتبة الطفل في الأخوة أي:

- 600 دج شهريا للطفل الواحد إذا كان راتب أو دخل المستفيد أقل من أو يساوي 15.000 دج شهريا وإلى غاية الطفل الخامس.

- 300 دج شهريا للطفل الواحد إذا كان الراتب أكثر من 15000 دج شهريا مهما كان عدد الأطفال. (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30).

***منحة التمدرس:** ويتم دفعها لفائدة الأطفال البالغين أكثر من (06 سنوات) واطل من 17 سنة أو 21 سنة (بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم من الفاتح من سبتمبر من السنة الجارية). (موقع cnas)

***التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:** يعتبر حادث عمل ما يلي:

- الحادث الذي إنجر عنه ضرر جسدي، شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاوله العمل وأثناء الفترة المحددة له.

- الحادث الواقع خلال المسافة المقطوعة ذهابا وإيابا إلى العمل بالمسار الرابط بين مكان إقامة العامل ومكان العمل أو ما شابهه (كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام...)

- أثناء مهمه عمل. (موقع cnas، 2024، 10:00)

ويجب التصريح بحادث العمل خلال 24 ساعة لدى صاحب العمل من قبل العامل أو من يمثله وخلال 48 ساعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي من قبل المستخدم، وفي حال لم يبادر صاحب العمل بذلك يمكن التصريح بالحادث الذي تعرض له العامل في أجل مدته 04 سنوات ابتداءً من يوم وقوع الحادث.

و-التأمين على الوفاة: ويهدف إلى دفع رأس مال الوفاة إلى ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا المتوفى والذي يساوي 12 مرة لأفضل مبلغ أجر من السنة التي تسبق تاريخ الوفاة أو 12 أضعاف المبلغ الشهري للمعاش أو الرّبع إذا تعلق الأمر بمتقاعد أو عاجز أو حائز على ريع حادث عمل أو مرض مهني. (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30).

ويسدّد رأس مال الوفاة إلى ذوي حقوق المؤمن له إجتماعيا المتوفى وهم: (الزوج-الأطفال المتكفل بهم-الأصول المتكفل بهم) شريطة أن يكون المؤمن له إجتماعيا قد عمل 15 يوما على الأقل خلال الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة، ولا يمكن المطالبة برأس مال الوفاة بعد مضي أربع سنوات ابتداءً من تاريخ الوفاة ويسدّد لمرة واحدة وفي حال تعدّد المستفيدين يوزّع فيها بينهم بحصص متساوية. (موقع cnas، 2024، 10:00)

2-أداءات الصندوق الوطني للتقاعد: تمّ في بداية 1953 إصدار قوانين تضمن التأمين على الشيخوخة، لكن قبل هذا التاريخ كانت بعض القطاعات فقط تستفيد من بعض أنظمة التقاعد كعمال قطاع السكك الحديدية، أما التأمين عن التقاعد لصالح العمال غير الأجراء فكان سنة 1956، وفي سنة 1983 وضع حدّ لأنظمة التقاعد الأساسية وكذا الأنظمة التكميلية وتمّ دمج جميع الأنظمة القائمة في نظام موحدّ بتاريخ 02 جويلية 1983 أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بموجب المرسوم 75-223 المؤرخ في 20 أوت 1975 الملغى والمستبدل بالمرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي وهناك نوعان من الحقوق:

أ-التقاعد عند بلوغ 60 سنة: يتمّ منح معاش التقاعد إلى العامل الذي تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون قد بلغ سن 60 سنة للأجر (65 سنة لغير الأجراء)

- أن يكون قد عمل 15 سنة من بينهما سبع سنوات ونصف على الأقل تمت فيها تأدية عمل فعلي وسدّدت فيها الإشتراكات، ويتم تخفيض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المجاهدين، ويحق للمرأة العاملة الاستفادة من التقاعد في سن 55 سنة بطلب منها كما تستفيد من تخفيض لمدة سنة واحدة من السن القانوني للتقاعد عن كل طفل متكفل به وفي حدود 03 أطفال.

يتمّ إحتساب كل سنة عمل بنسبة (2.5%) بعنوان التقاعد و (3.5%) لسنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنية وتبلغ النسبة الكاملة لمعاش التقاعد 80% و 100% بالنسبة للمجاهد. (الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2024، 09:30).

ب-التقاعد المسبق: إن الإصلاحات المتبعة في الجزائر فرضت على السلطات العمومية تأسيس نظام حماية إجتماعية لصالح العمال الذين فقدوا منصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب إقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، لذا أنشئ التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 ولا تطبق أحكامه إلا على أجراء القطاع الاقتصادي، ومن شروط الاستفادة من حقوق التقاعد المسبق أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا و45 سنة إذا كانت أنثى، وأن يجمع عددا من سنوات العمل يساوي 20 سنة على الأقل وأن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق. (موقع الصندوق الوطني للتقاعد CNR، 2024، 11:00)

- كما قد يستفيد العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من تخفيض في السن طبقاً للأحكام المنصوص عليها، لكن لحد الآن لم تحدّد طبيعة المناصب الشاقة.

3-أداءات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي والذين فقدوا مناصب عملهم بصفه لا إرادية ولأسباب إقتصادية إما بالتسريح الإجباري أو يتوقف نشاط المستخدم. (الموقع الرسمي للصندوق و، ت على البطالة، 2024، 15:00)، حيث يتولى هذا الصندوق دفع منح شهرية مؤقتة لهذا البطال لتلبية احتياجاته بصورة طبيعية، ويشترط لدفع المنحة أمران:

- الشرط الأول: إستعداد للعمل من خلال التسجيل في مكاتب التشغيل التابعة لمكان إقامته

- الشرط الثاني: ليس من حقه رفض منصب العمل المقترح إلا لأسباب مبررة.

4-أداءات الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية:

تم إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري (cacopatph) بموجب المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 04 فيفري 1997، وهو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي تحت وصاية وزارة العمل و، ت، والضمان إ، ويخضع لنظام (العطل مدفوعة الأجر) و(البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية) المؤسسات الناشطة في قطاع البناء والاشغال العمومية والري. (الموقع الرسمي ل ص و ع م أ ب..، 2024، 21:15).

ويستفيد منه العمال عندما يبرهنون على قيامهم بمدة عمل أدناها مائتا (200) ساعة خلال الشهرين (2) السابقين للتوقف عن العمل. (المادة 5، 1997، رقم 97-01) الناجم عن سوء الأحوال الجوية.

ويعتبر دفع تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بمثابة أجر يخضع للإقتطاعات القانونية بعنوان الضمان الاجتماعي. (المادة 11، 1997، رقم 97-01) كما لا يمكن الجمع بين تعويض البطالة عن سوء

الأحوال الجوية والتعويضات اليومية بعنوان حوادث العمل والتأمينات الاجتماعية والعطل مدفوعة الأجر.

المطلب الثاني: مدخل حول الاستقرار الوظيفي

أولاً: مفهوم الاستقرار الوظيفي:

إهتم الكثير من الباحثين الاجتماعيين بموضوع الاستقرار الوظيفي، غالباً ما نجدهم يربطونه بعامل الرضا عن العمل وحوافزه سواء كانت هذه العوامل إجتماعية، مادية، أو نفسية وقد أدى هذا الاهتمام إلى ظهور عدة تعريفات للاستقرار الوظيفي، ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

***عُرِّفَ الاستقرار في العمل على أنه:** بقاء العامل في خدمة المؤسسة لمدة أطول عن طواعية ورغبة دون ترك المؤسسة حين تتوفر له البدائل كما يعني مدى تمسك العامل في ظل توافر بدائل أخرى. (بربر، 2012، 17)

- يشير هذا التعريف على أن الاستقرار الوظيفي يمثل حالة من الإحساس التي تدفع بالموظف للبقاء والإستمرارية في العمل بالمؤسسة بشكل طوعي وإرادي وهذا ما يعبر عن مدى نجاح المؤسسة في الإحتفاظ بعاملها، رغم توفر مناصب شغل وإمتيازات أخرى تطرحها مؤسسات أخرى.

***يقصد بالإستقرار الوظيفي:** إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل تحريه المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي إتخذت لتقدمه سليمة الخطوات، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان إستقراره عن طريق تحفيزه، وطلبات تحويله، ودورات العمل، ومردوديته. (دليو وآخرون، 1999، 94)

- يشير هذا التعريف على أن الاستقرار الوظيفي هو تحسيس العامل بإستمرار الرعاية والأمن وتخليصه قدر الإمكان من القلق والإستقرار من خلال إتباع الإجراءات الصحيحة واختيار الآليات الناجعة لتحقيق مردوديته وإستقراره كالتكوين والحوافز.

التعريف الإجرائي:

من خلال التعاريف السابقة الذكر وطبيعة الدراسة الراهنة والواقع المعاش يمكن تعريف الاستقرار الوظيفي على أنه: هو بقاء العامل ومزاولة مهنته لأطول فترة ممكنة في منصبه نتيجة تمتعه بأكثر قدر من الضمانات المادية والمعنوية والإجتماعية التي تحقق له أهدافه وأهداف المؤسسة معاً.

ثانياً: أهمية وفوائد الاستقرار الوظيفي

1-أهمية الاستقرار الوظيفي:

*بالنسبة للعامل:

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي، فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم ورغباتهم، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها، فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل غير معروفة ستصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيط للمعنويات.

أما مزايا استقرار العامل في وظيفته فهي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال بحكم بقاءه وإتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها، وبالتالي يدوم إنتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي والعكس صحيح، فكلما إنعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها، مما قد يحتمل تفككها، فالوفاة الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل في تفككها، لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل وتذبذب محتمل في الأداء وبالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة وترك العمل محتمل في هذه الحالة. (الديب، 2003، 85)

* بالنسبة للمؤسسة:

وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة، بالإضافة إلى أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها فإنه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والمكتسبة للخبرة، إذن فإستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل مما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمع ثقافة تنظيمية وهدف وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الإستمرار والبقاء ولتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلا مهنيا لهم. (بن منصور، 2014، 83)

2- فوائد الاستقرار الوظيفي:

توجد العديد من الفوائد التي يحققها الاستقرار الوظيفي للمنظمة والفرد كما يوضح في الجدول التالي:

الأفراد العاملون بها	المؤسسة
1- ثبات وإستقرار أداء الفرد في العمل	1- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفير كل ما تحتاجه من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب
2- الإستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر	2- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الإحتياجات المستقبلية بين العناصر البشرية
3- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد	3- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة
4- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أدائها في العمل	4- عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل
5- إحساس العامل بالإنتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جديد من الرضا الوظيفي	5- توافر البدلاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة والتأمين الذاتي لإحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد وبعض الموظفين لأسباب مختلفة
6- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل	6- قدرة إدارة الموارد البشرية على الإتصال والتفاعل المستمر في سوق العمل
7- تمتع الفرد بمستوى جيد من الاستقرار النفسي والإقتصادي والإجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة	7- قدرة مرونة الموارد البشرية على إستيعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة، والمواصفات الفنية المطلوبة فيها
8- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله حرصا عليه وعلى بقائه بالمؤسسة	8- قدرة الموارد البشرية على إستيعاب البرامج التدريبية الجديدة
	9- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين (روح الفريق)
	10- ارتفاع مستوى إنتماء العاملين نحو المؤسسة إستعدادهم للبدل والعطاء المستمر ومواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.

(بن شافي الأعلي، 2017، 85)

ثالثا: العلاقة بين التأمينات الاجتماعية والإستقرار الوظيفي

لقد إرتبط التطور التاريخي لأنظمة الحماية الاجتماعية ومنها التأمينات الاجتماعية إرتباطا وثيقا بتاريخ مختلف الحركات العمالية والنقابية، فهي ثمرة نضال طويل من أجل حماية العمال وأسْرهم من المخاطر الاجتماعية وتحسين الظروف المعيشية والصحية مما جعل التأمين الاجتماعي يكتسي أهمية بالغة لدى جميع الشركاء الإجتماعيين سواء الدولة أو العمال أو أرباب العمل نظرا لإنعكاساته الإيجابية على الإنتاج والإنتاجية وتوزيع الدخل الوطني، فالتأمين الاجتماعي أصبح جزءًا مهمًا من المحيط المباشر للعامل وعائلته، ولقد عرفت منظومة التأمينات الاجتماعية في الجزائر لاسيما بعد الإستقلال جملة من التطورات والإصلاحات بدءًا بالتوجّه نحو تعميم الحماية الاجتماعية وتوسيع فئات المستفيدين ثم توحيد الهياكل والإمتيازات ومرورًا بتطبيق الإستقلالية المالية ووحدة التمويل والتسيير وكذا الإنتساب الإجباري لكل العمال الأجراء وغير الأجراء والفئات الخاصة، كل ذلك جعل من منظومة التأمينات الاجتماعية شبكة أمان واسعة للبيئة المهنية للعمال وعائلاتهم من جهة وكذا المنظومة المجتمعية للدولة من جهة أخرى، حيث تحظى هذه الشبكة بضمانات دستورية قانونية لتحقيق الأهداف الوطنية على جميع المستويات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

*الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية لبداية كل دراسة فمنها يمكننا أخذ فكرة عن كيفية بناء دراستنا الحالية التي هي بعنوان: التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي، وقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على جملة من الدراسات السابقة نذكر منها:

*الدراسة الأولى:

- عنوان الدراسة: محددات الرضا والإستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن.

- نوع الدراسة: نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس، العدد الثالث سنة

2009

- اسم ولقب الباحث: زياد محمد على الصمادي، وفراس محمد الرواشدة.

- المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي.

- عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة 280 عامل من عمال مؤسسة الموانئ تم إختيار هذه العينة بطريقة

عشوائية طبقية.

- أداة البحث: الإستمارة، التراث النظري.

- نتائج الدراسة:

- يتمتع موظفو مؤسسة الموانئ بالإستقرار والرضا الوظيفي في عملهم.

- هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والإستقرار الوظيفي.

- هناك علاقة قوية بين الرئيس المباشر والرضا والإستقرار الوظيفي.

*الدراسة الثانية:

- عنوان الدراسة: دراسات الهاوثورن.

- نوع الدراسة: سلسلة من الدراسات الميدانية.

- اسم ولقب الباحث: إلتون مايو.

- المنهج المتبع: لقد إعتد "إلتون مايو" على المنهج التجريبي

- عينة الدراسة:

- في المرحلة الأولى: قام بتشكيل مجموعتين تتشكل كل مجموعة من 6 عاملات سمّاهما مجموعة ضابة ومجموعة تجريبية وتم إختيار أفراد الدراسة بطريقة عشوائية.
- في المرحلة الثانية: أجريت أكثر من 1600 مقابلة مع العمال.
- في التجربة الخامسة من المرحلة الثانية اختار المشرفون مجموعة من العمال 14 عاملا.
- أداة البحث: اعتمد على الملاحظة بالمشاركة والمقابلة.
- نتائج الدراسة: ومن نتائج هذه الدراسات أنها جعلت "إلتون مايو" وزملائه يفكرون في عوامل أخرى غير الظروف الفيزيقية للعمل، يكون لها تأثير أقوى على إنتاجية العمال، فقد أثبتت هذه الدراسات أن ظروف العمل الجيدة لا تعتبر حافزا وحيدا للوصول إلى رضا العمال بل توجد عوامل أخرى يمكنها أن تكون عاملا قويا في تحفيز العمال وحثهم على العمل وهي الحوافز اللامادية أو المعنوية.
- *الدراسة الثالثة:
- عنوان الدراسة: التغيير التنظيمي والإستقرار الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية دراسة مؤسسة سونلغاز.
- إسم ولقب الباحث: أحمد لغني.
- نوع الدراسة: مذكرة ماجستير في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل (سنة 2014).
- المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي.
- عينة الدراسة: بإختيار عينة عشوائية بسيطة والمتمثلة في (80 عاملا) من عمال المديرية العامة لسطيف بنسبة 20% من المجتمع الكلي والبالغ عددهم (412 موظف).
- أداة البحث: الأستبيان وكذلك الملاحظة.
- النتائج المتوصل إليها: توصل الباحث إلى جملة من النتائج:
- أن مستوى التغيير التنظيمي السائد ومستوى الإستقرار الوظيفي في مؤسسة سونلغاز مرتفع وأن هناك علاقة إرتباطية موجبة بين طبيعة التغيير السائد في المؤسسة سونلغاز والإستقرار الوظيفي لعمالها وبين تقبل التغيير السائد في المؤسسة والإستقرار الوظيفي لعمالها وليس هناك فروق بين عمال المؤسسة سونلغاز في مستوى الإستقرار الوظيفي لعمال المؤسسة تعزي لمتغير السن وملتغير نوع الوظيفة.

*الدراسة الرابعة:

- عنوان الدراسة: الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة هرموك للمشروبات الشرقية سطيف.
- نوع الدراسة: مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل.
- إسم ولقب الباحث: ربيعة بن منصور.
- المنهج المتبع: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة: عدد أفراد العينة 53 مبحوث من أصل 265.
- أداة البحث: اعتمدت في جمع المعلومات والبيانات على الملاحظة المباشرة، إستمارة الإستبيان، المقابلة المقننة، والوثائق والسجلات بالإضافة إلى المادة العلمية النظرية.
- نتائج الدراسة: تم التوصل إلى أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة منخفض فهو مجسد في شكل ظاهري فقط، ودفع الأجور والإستفادة من فرص التدرج الوظيفي، بالإضافة إلى إنعدام فرص التطوير والتقدم الوظيفي وخفض من مستوى رضا العمال عن العمل. إذن طبيعة العلاقة بين متغير الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي هي علاقة سببية.

*التعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ أن الدراسات السابقة ذات علاقة بدراستنا الحالية، إذ تشترك معها في متغير أساسي والذي هو الإستقرار الوظيفي وكذلك أحد أبعاد هذه الدراسة وهو الرضا الوظيفي، حيث ركزت على علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي وكذلك أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا أو الأداء الوظيفي، لم تكن هناك دراسات تناولت موضوع التأمينات الاجتماعية تحديداً، إلا دراسة "زياد على محمد الصمادي"، و"فاس محمد الرشاودة" الذي تشاركنا معه في بعض النقاط حيث تكلمنا عن بيئة العمل وعلاقتها بالرضا والإستقرار الوظيفي، بحيث أصبحت التأمينات الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل.

- ساعدت هذه الدراسات بالإحاطة بأبعاد موضوع دراستنا في بعض جوانبه النظرية و المنهجية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى الإشكالية وأهمية وأهداف الدراسة وكذا تحديد المفاهيم الأساسية التي تمثلت في التأمينات الاجتماعية التي هي عبارة عن مجموعة الوسائل والسياسات المالية والوقائية والعلاجية المقررة نظاميا لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذويهم الاقتصادي وكذا مفهوم الاستقرار الوظيفي الذي هو عبارة عن ذلك الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والإستمرار في العمل لدى المؤسسة، كما تم التطرق إلى صياغة مفاهيم إجرائية لكل مفهوم من متغيرات الدراسة كما تم التطرق لأهم أداءات التأمينات الاجتماعية وكذا أهمية الاستقرار الوظيفي للعامل وللمؤسسة كما تم توضيح العلاقة بين المتغيرات حيث تبين أن التأمينات الاجتماعية تؤثر بشكل أساسي على الاستقرار الوظيفي للعامل، كما تم تناول دراسات سابقة لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية وبهذا يعتبر هذا الفصل نقطة إنطلاق توضّح للطالبين المعالم المنهجية الأساسية التي تسهل عليهما إتمام دراستهما الحالية وفق قواعد المنهج العلمي وذلك بغية التحقق من فروض الدراسة والوصول إلى نتائج صادقة ودقيقة.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد الجانب الميداني خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، فبعد تناول الجانب النظري الذي تم فيه تحديد مشكلة الدراسة وفروضها وأهميتها والهدف منها، وكذا تحديد مفاهيمها ومتغيراتها، إلا أنه لا يمكن الوصول إلى نتائج واقعية عن موضوع الدراسة إلا إذا تم النزول للميدان للحصول على معطيات حقيقية يمكن من خلالها اختبار فروض الدراسة والتحقق منها ومنه سنتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: يتضمن الطريقة والتي تتمثل في مجتمع وعينة الدراسة وتحديد المتغيرات وطرق قياسها. وثانيا أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات.

المبحث الثاني: يتضمن النتائج والمناقشة يتم فيها عرض النتائج واستخدام الوسائل التوضيحية (الجدول والأشكال) أما في المناقشة يتم عرض تحليل وتفسير المعطيات وربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها للوصول إلى الاستنتاجات والحلول.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

1- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عمال وعاملات بلدية النخلة ولاية الوادي للسنة الحالية 2024 والبالغ عددهم (323) عامل.

إن اختيار عينة الدراسة يكون بقصد توفير الوقت والجهد، وقد تم تحديد عينة الدراسة ب (15.48%) من مجتمع الدراسة الكلي والذي يشكل (50) عامل من البلدية. حيث $50 = 100 \div (323 * 15.48)$ وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، بهدف ضمان أن يكون لكل فرد من أفراد مجتمع الدراسة فرصة متكافئة لأن يتم اختياره ضمن عينة الدراسة، باعتبار أن المعاينة العشوائية من المتطلبات الضرورية وبالتالي يمكن تعميم النتائج على المجتمع ككل (محمود، 2006).

المعاينة: تم الحصول على قائمة عشوائية عمال البلدية وتم اختيار العشوائي من 6 ثم 7 إلى آخره حيث أن طول الفئة 6.5 أي نأخذ مرة 6 ومرة 7.

2- تحديد متغيرات وطرق قياسها :

تشمل الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: وهي يشمل على التأمينات الاجتماعية

- المتغيرات التابعة: تشمل الدراسة على الاستقرار الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي مقسم إلى محورين هما الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

ثانياً: الأدوات

1- أدوات جمع البيانات

تم اعتماد الاستبيان الأداة الوحيدة للدراسة وتعدّ الاستبانة الأداة التي اعتمدها الدراسة لجمع المعلومات من أفراد العينة، وتمّ بناء الاستبانة من طرف الباحثين، وقد اشتملت على قسمين رئيسيين، كما يلي:

- القسم الأول : المتغيرات الديموغرافية، وتقيس الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة، وتشتمل على: الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية، الحالة الاجتماعية.

- القسم الثاني: ويضم محورين حيث يضم المحور الأول: تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي ويضم المحور الثاني: تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي.

وتتضمن الاستبانة إرشادات لكيفية الإجابة عن فقراتها، مع الأخذ بالاعتبار أن فقرات الاستبانة الخاصة بقياس متغيرات الدراسة وفق المقياس الثنائي التالي:

لا	نعم
1	2

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات، على النحو التالي: المتوسط الحسابي الذي يتراوح من (1 أقل من - 1.33) يعني أن مستوى المعوقات منخفض، المتوسط الحسابي الذي يتراوح من (1.34 أقل من - 1.67) يعني أن مستوى المعوقات متوسط، والمتوسط الحسابي يتراوح من (2 - 1.68) أي مستوى مرتفع. وتحدد الأهمية النسبية بالمعادلة: (Sekaran, 2003, p. 42)

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة لفئات الإجابة} - \text{أصغر قيمة لفئات الإجابة}) \div \text{عدد الفئات}$$

$$\text{وبالتالي يكون طول الفئة } (2 - 1) / 3 = 0.3$$

2- أساليب وأدوات التحليل الإحصائي:

بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها وإجراء التحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها من أفراد العينة، حيث تم استخدام بعض المؤشرات الوصفية والتحليلية المتوفرة وهي كالتالي:

- مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها.

3- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

تم معالجة معطيات الدراسة الحالية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.26)

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

1- النتائج المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

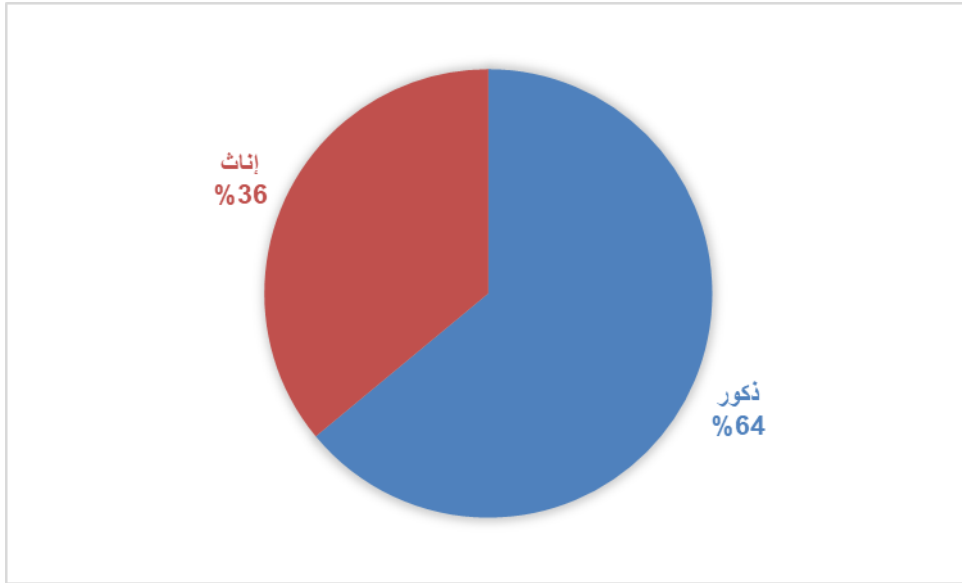
توضّح الجداول الموالية التكرارات والنسب المئوية لعينة الدّراسة حسب متغيرات الجنس، سنوات الاقدمية الرتبة العلمية والحالة الاجتماعية.

جدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
64%	32	ذكور
36%	18	إناث
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتّضح من الجدول رقم (01) أن عينة الدراسة يتكون من 50 عامل وعاملة بلدية النخلة ولاية الوادي مقسمين على: 32 ذكور بنسبة 64% و 18 إناث بنسبة 36%، وهذه النسب تتماشى وأهداف الدّراسة لأن طبيعة الجنس (ذكر أو أنثى) لها علاقة مباشرة بالحالة الفيسيولوجية والسيكولوجية للعامل وبالتالي لها أثرها المباشر على انطباعات و سلوكات العامل تجاه الظواهر الاجتماعية المحيطة به ومنها موضوع دراستنا و لذلك من المهم معرفة استجابات الجنسين معا على هذا الاستبيان.



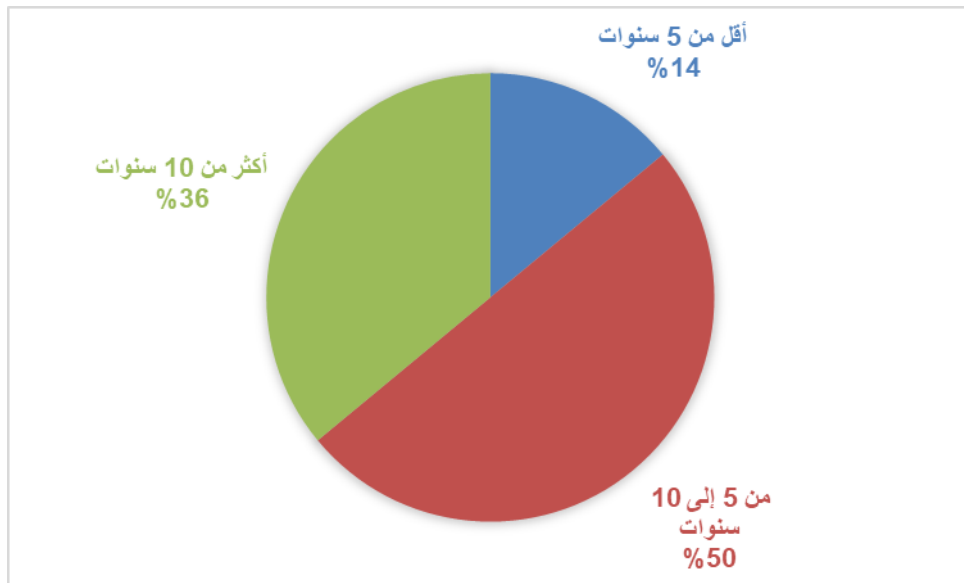
الشكل رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
14%	7	أقل من 5 سنوات
50%	25	من 5 إلى 10 سنوات
36%	18	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من الجدول رقم (02) أن عينة الدراسة تتكون من 50 عاملاً وعاملة من عمال بلدية النخلة ولاية الوادي مقسمين حسب سنوات الخبرة إلى: 7 يتمتعون بخبرة أقل من 5 سنوات حيث تمثل بنسبة 14% و 25 يتمتعون بخبرة من 5 إلى 10 سنوات حيث تمثل بنسبة 50% و 18 يتمتعون بخبرة أكثر من 10 سنوات حيث تمثل بنسبة 36%، وهذه النسب تفيدنا في دراستنا من خلال الحصول على معلومات من فئات متعددة بدلا من التركيز على فئة واحدة، فمعيار الأقدمية هو عامل مهمّ لنظرة العمال في بيئة عملهم والتعبير عنها.



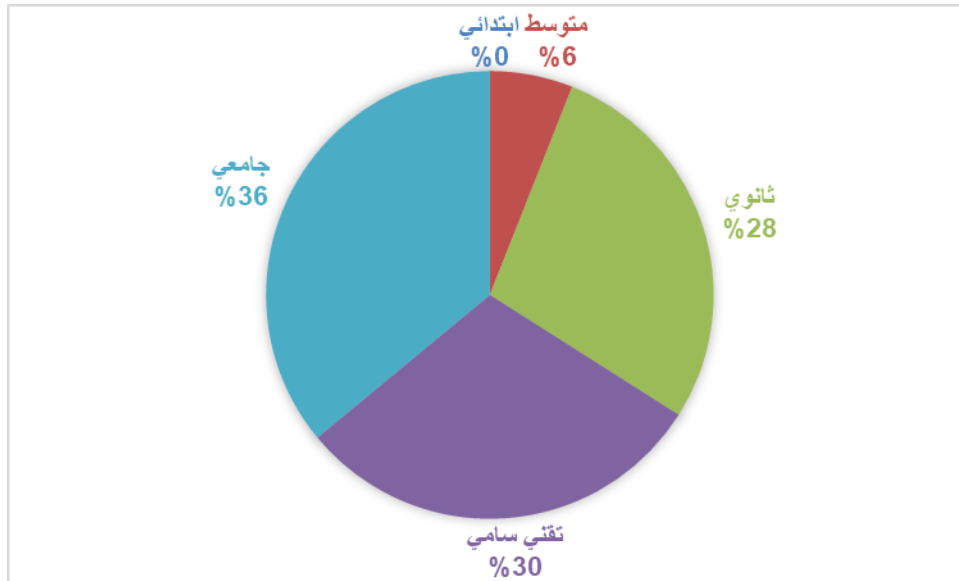
الشكل رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
00%	00	ابتدائي
6%	3	متوسط
28%	14	ثانوي
30%	15	تقني سامي
36%	18	جامعي
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من الجدول رقم (03) أن عينة الدراسة يتكون من 50 عاملاً وعاملة من عمال بلدية النخلة ولاية الوادي مقسمين حسب المستوى التعليمي إلى: 00 عامل ذو مستوى ابتدائي حيث تمثل بنسبة 00% و 3 عمال ذو مستوى متوسط حيث تمثل بنسبة 6% و 14 عامل ذو مستوى ثانوي حيث تمثل بنسبة 28% و 15 عامل ذو مستوى تقني سامي حيث تمثل بنسبة 30% و 18 عامل ذو مستوى جامعي حيث تمثل بنسبة 36% وهذه النسب تتوافق مع أهداف دراستنا كون أن اختلاف المستوى التعليمي له علاقة بطبيعة مناصب العمل حسب سلمها الإداري و الهيكلي، وبالتالي من المفيد معرفة استجابات مختلف فئات المستويات التعليمية، ونشير إلا أن عينة الدراسة يميّزها غياب مستوى التعليم الابتدائي ونسبة ضعيفة للتعليم المتوسط (6%) مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى.



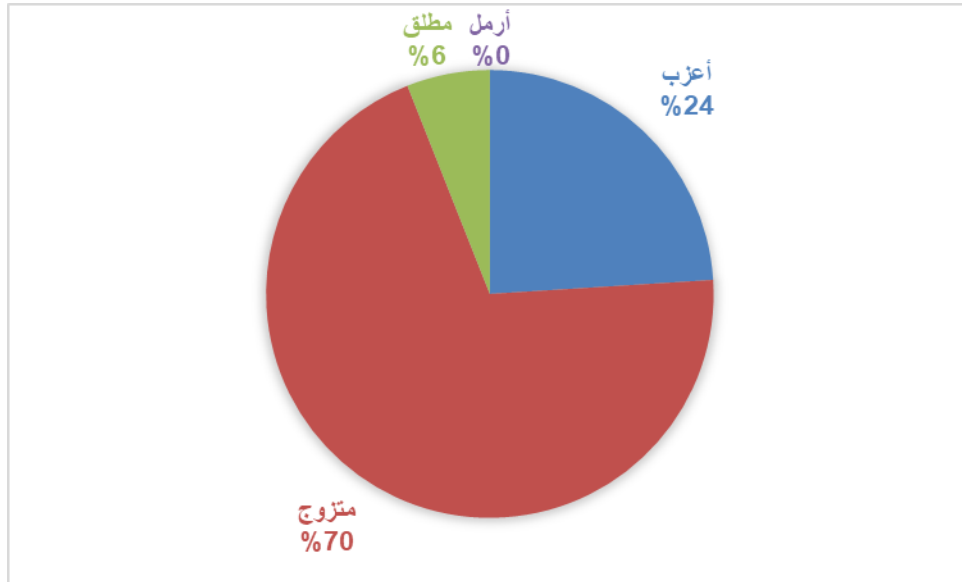
الشكل رقم (03): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
24%	12	أعزب
70%	35	متزوج
6%	3	مطلق
0%	00	أرمل
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS26

يتضح من الجدول رقم (04) أن عينة الدراسة تتكون من 50 عاملاً وعاملة لبلدية النخلة ولاية الوادي مقسمين حسب مقسمين حسب الحالة الاجتماعية إلى: 12 عامل أعزب حيث تمثل بنسبة 24% و 35 عامل متزوج حيث تمثل بنسبة 70% و 3 عمال مطلّقين حيث تمثل بنسبة 6% و 0 عامل أرمل حيث تمثل بنسبة 0%، وإن اختلاف الحالة الاجتماعية أعزب، متزوج، مطلق وأرمل هي مؤشّر مهم لمعرفة طبيعة علاقة العامل للظواهر الاجتماعية المحيطة به ومنها موضوع دراستنا، وبالتالي من الضروري الاهتمام بجميع الاستجابات داخل هذه الفئات، ونشير إلى غياب فئة الأرامل داخل العينة ونسبة ضعيفة للمطلّقين (6%) مقارنة بالنسب الأخرى.



الشكل رقم (04): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

يتضح من الجداول أعلاه إن هناك تباعد نسبي في التركيبة الجنسية لأفراد عينة الدراسة بزيادة معتبرة للذكور بنسبة قدرها 64%، كما أن أغلبية أفراد العينة يكتسبون اقدمية عمل ما بين 5 إلى 10 سنوات من ضمنهم 50% لهم خبرة تفوق 5 سنوات ولا تزيد عن 10 سنوات عمل، وينتمي غالبية أفراد عينة الدراسة إلى المستوى

الجامعي من بينهم حوالي 36%، فيما يكتسب غالبية أفراد عينة الدراسة صفة المتزوج قدرت نسبتهم ب 70%، وهو يتماشى وأهداف هذه الدراسة.

2- النتائج المتعلقة الفرضية الأولى، تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

جدول رقم (05): يوضح نتائج استجابات افراد العينة حول المحور الثاني
المصدر (من اعداد الطالبين)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل اختيارك للوظيفة يرجع لكونها وظيفة دائمة؟	1.92	0.27	مرتفع
2	هل ترغب في ترك الوظيفة إذا تحصلت على مهنة أخرى أكثر أجرا ودون تأمين اجتماعي؟	1.90	0.30	مرتفع
3	هل التأمين على الأمراض وحوادث العمل يجعلك مستقرا في وظيفتك؟	1.88	0.32	مرتفع
4	هل التأمين على الشيخوخة (التقاعد) يجعلك مستقرا في وظيفتك؟	1.94	0.23	مرتفع
5	هل التأمين على الوفاة يجعلك مستقرا في وظيفتك؟	1.88	0.32	مرتفع
6	هل التأمين على الأمومة يجعلك مستقرا في وظيفتك؟	1.88	0.32	مرتفع
7	هل التأمين في الحصول على المنح العائلية يجعلك مستقرا في وظيفتك؟	1.94	0.23	مرتفع
8	هل أنت راض عن نوعية الخدمات التي توفرها التأمينات الاجتماعية؟	1.86	0.35	مرتفع
9	هل نظمت مؤسسات التأمين الاجتماعي فعاليات داخل مؤسستك تهدف إلى التعريف بالتأمينات الاجتماعية وكيفية الحصول عليها؟	1.92	0.27	مرتفع
10	هل تفضل أن تكون قيمة تعويضات التأمين الاجتماعي متناسبة مع الأقدمية في التأمين؟	1.86	0.35	مرتفع
11	هل تفكر في الحصول على التقاعد المسبق؟	1.68	0.47	مرتفع
12	هل تفكر في البقاء في هذا المنصب حتى سن التقاعد كاملا؟	1.74	0.44	مرتفع
13	هل تقبل بالعمل ساعات إضافية؟	1.88	0.32	مرتفع

مرتفع	0.38	1.82	هل شاركت في حملات تطوعية لها صلة بالوظيفة؟	14
مرتفع	0.40	1.80	هل تمارس مهنة أخرى موازية لعملك؟	15
مرتفع	0.35	1.86	هل تفكر في الانتداب بعمل آخر؟	16
مرتفع	0.27	1.92	إذا كان الزوج (ة) يتمتع بتأمين اجتماعي هل تفكر في الاستقالة من الوظيفة؟	17
مرتفع	0.14	1.98	هل أنت راض عن مواقيت العمل المسندة إليك؟	18
مرتفع	0.32	1.87	المجموع	

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة بالبحور الثاني نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (1.74 - 1.94) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.23 - 0.44) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا التأمينات الاجتماعية تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال، حيث أن التأمينات التي توفرها الوظيفة داخل البلدية من شأنها أن تجعل من العامل يكون مرتاحا في عمله، ونجد أن العبارة رقم 4 ورقم 7 جاءت في الترتيب الأول بأعلى متوسط حسابي يقدر بـ: (1.94) بانحراف معياري (0.23) والتي تنص على هل التأمين على الشيخوخة (التقاعد) يجعلك مستقرا في وظيفتك؟ وهل التأمين في الحصول على المنح العائلية يجعلك مستقرا في وظيفتك؟ وهذا ما يمكننا من القول أن تفكير العمال في تأمين الشيخوخة المستقبلي والمنح العائلية هي من تحسن من الرضا الوظيفي لدى العمال بنسبة أكبر من باقي التأمينات الاجتماعية.

إن أرقام النتائج ذات المستويات المرتفعة والكاشفة بأن التأمينات الاجتماعية تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي يعززها أيضا الواقع الذي يعيشه العامل وأسرته لأسباب متعددة أهمها:

***أسباب اقتصادية:** إن ضغوط الحياة الاقتصادية خاصة لدى العمال محدودي الدخل تجعلهم يتمسكون بالوظائف ذات التأمين لها يوقره من أداءات عينية ونقدية بصفة دائمة تخفف عنهم وطأة هذه الضغوط وهذا ما تؤكد العبارة رقم (07) جاءت في الترتيب الأول.

***أسباب صحية:** لا شك أن العامل أو أفراد أسرته يتعرضون لمخاطر صحية تتطلب تكاليف مالية يصعب تغطيتها إلا عن طريق التأمينات الاجتماعية كالأزمات وحوادث العمل والعجز والشيخوخة لذا نجد أن متوسطاتها تقع ضمن المستويات المرتفعة.

***أسباب اجتماعية:** إن الواقع الاجتماعي وفي ظل وجود المخاطر المختلفة كالبطالة أو الوفاة تجعل من العامل يتمسك بالوظيفة كون أن التأمينات الاجتماعية توفر له ولعائلته رعاية اجتماعية بصورة دائمة لا توفرها له النشاطات غير المؤمنة.

2- النتائج المتعلقة الفرضية الثانية، تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي لدى عمال بلدية النخلة ولاية الوادي.

جدول رقم (06): يوضح نتائج استجابات افراد العينة حول المحور الثالث
المصدر (من اعداد الطالبين)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل اختصاصك المهني متناسب مع المنصب الحالي؟	1.64	0.48	مرتفع
2	هل تحصلت على تكوين تخصصي أثناء مزاولة المهنة؟	1.64	0.48	مرتفع
3	هل تتلقى حوافز عن أقدميتك في العمل؟	1.62	0.49	مرتفع
4	هل تعرضت لمنازعات بسبب مزاولة وظيفتك؟	1.60	0.49	مرتفع
5	هل حدثت لك منازعات مع مؤسسات التأمين الاجتماعي أثناء مسارك المهني؟	1.70	0.46	مرتفع
6	هل تهتم بمعرفة قيمة اقتطاعات التأمينات الاجتماعية من أجرك؟	1.62	0.49	مرتفع
7	هل مبلغ الاقتطاعات يتناسب مع الخدمات التي يوفرها لك التأمين الاجتماعي؟	1.80	0.40	مرتفع
9	هل تتقبل نظام المناوبة إذا طُلب منك ذلك؟	1.72	0.45	مرتفع
10	هل تتحصل على التعويضات المالية في وقتها المناسب؟	1.68	0.47	مرتفع
11	هل تتوفر ظروف الأمن والنظافة بصورة مستمرة أثناء العمل؟	1.84	0.37	مرتفع
12	هل تتحصل على عطل استثنائية كلما لزم الأمر؟	1.64	0.48	مرتفع
	المجموع	1.68	0.46	مرتفع

ومن خلال تحليل الفقرات الخاصة بالمحور الثالث نجد أن المتوسط الحسابي للفقرات يتراوح ما بين (1.60 - 1.84) بانحراف معياري يتراوح ما بين (0.37 - 0.49) ونجد أن المتوسطات تقع ضمن المستويات المرتفعة وهذا ما يسمح لنا التأمينات الاجتماعية المقدمة من طرف بلدية النخلة ولاية الوادي تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي لدى العمال، حيث أن التأمينات التي توفرها الوظيفة داخل البلدية تساعد العامل على التحسين من أدائه الوظيفي، ونجد أن العبارة رقم 11 جاءت في الترتيب الأول بأعلى متوسط حسابي يقدر بـ: (1.84) بانحراف معياري (0.37) والتي تنص على هل تتوفر ظروف الأمن والنظافة بصورة مستمرة أثناء العمل؟ وهذا ما

يمكننا من القول أن غالبية أفراد العينة يرون أن التأمين الأمني هو من يساعدهم على تحسين أدائهم الوظيفي ويجعلهم مرتاحين نفسياً مما ينعكس بالإيجاب على أدائهم.

إن القول بأن التأمينات الاجتماعية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي إستناداً لأرقام النتائج هي أيضاً تعكس واقع البيئة المهنية لدى الموظف. فالتأمينات الاجتماعية أصبحت جزءاً لا يتجزأ من هذه البيئة. فهي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للإعتبارات التالية:

- التأمينات الاجتماعية تساهم في الاستقرار الوظيفي (وهذا عرفناه سابقاً). وهو بدوره يساهم في تحسين الأداء فلا يمكن أن يكون العامل مبادراً ومبدعاً وهو غير مستقر.

- التأمينات الاجتماعية توفر حالة من الإرتياح والإستقرار النفسي الذي يمثل قيمة مضافة لتحقيق الأداء الوظيفي.

- التأمينات الاجتماعية بمزاياها المتعددة تشكل حافزاً مهماً في أداء العامل لأنه يدرك أن هذه الإمتيازات لا تغطيها قيمة الإشتراكات فقط بل تؤهلها ميزانية الدولة مما يولد لديه شعور بأن التأمينات هي مكسب إجتماعي مهم يصعب إيجاد بدائل له.

ويتبقى تحليل السؤال رقم 8 في الاستمارة هل تعتقد أن العطل المرضية والأمومة تمثل؟ حيث نجد

استجابات افراد العينة تباينت حسب البدائل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يوضح استجابات افراد العينة على السؤال الثامن من المحور الثالث

المصدر (من اعداد الطالبين)

النسبة المئوية	التكرار	هل تعتقد أن العطل المرضية والأمومة تمثل؟
16%	8	عبئاً مالياً كبيراً على مؤسسات التأمين الاجتماعي
30%	15	عبئاً مهنياً على بقية العمال
36%	18	عبئاً إدارياً على الإدارة المستخدمة في تعويض الكفاءات
18%	9	أخرى
100%	50	المجموع

من خلال الجدول نجد أن استجابات أفراد العينة تقسمت إلى: 8 عمال قالوا بأن العطل عبئاً مالياً كبيراً على مؤسسات التأمين الاجتماعي بنسبة 16%، و15 عامل قالوا بأن العطل عبئاً مهنياً على بقية العمال بنسبة 30%، و18 عامل قالوا بأن العطل عبئاً إدارياً على الإدارة المستخدمة في تعويض الكفاءات بنسبة 36%، و9

عمال قالوا أعباء أخرى بنسبة 18%، ويتضح من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يعتقدون أن العطل المرضية والأمومة هي أعباء مالية إدارية على مؤسستهم، وهذا يؤثر على تأثيرها الواضح في أداء العمال و رضاهم.

ثانيا: المناقشة:

-مناقشة الفرضيات ومقارنتها:

بينت النتائج أن:

- إن سعي المؤسسة لتوفير جو من الراحة للعاملين من خلال اشباع جانب الحاجات الاجتماعية المتمثلة في التأمينات الصحية والمستقبلية له تأثير كبير على استقرارهم الوظيفي حيث يزيد من مستوى الولاء والالتزام من جانب العاملين، كما تعمل على تحفيزهم وتوجيههم وتحرير نشاط العمال من جديد، فمثل هذه الخدمة بإمكانها تعزيز القيم الوظيفية بين العمال وتقلل من درجة التهميش واللامبالاة التي قد يتعرضون إليها.

* مناقشة الفرضية الأولى: تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي.

- يتضح من النتائج المتحصل عليها أن التأمينات الاجتماعية تساهم وبشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال بحيث كانت المتوسطات (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) ضمن المستوى المرتفع في جميع البنود، وهذا ما نصت عليه الفرضية التي تقول بأن التأمينات الاجتماعية تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال بلدية النخلة ولاية الوادي، وهذا ما يؤكد الواقع المعاش بحيث نجد أن هناك العديد من الوظائف تمتاز بمحدودية الدخل إلا أن ما يقابلها نجد أن الأفراد يتمسكون بهذه الوظائف بدل البحث أو ممارسة مهن أخرى حرة دون تأمين حتى لو كان الأجر الذي سيتلقاه في المهنة الحرة أكثر مما يتلقاه في تلك الوظيفة، كذلك غياب وبشكل كبير ظاهرة دوران العمل ومن هنا يتضح ويتأكد لنا أن التأمينات الاجتماعية تساهم وبشكل مباشر في تحقيق ذلك الرضا لدى العمال في تلك الوظيفة وتطابقت كذلك النتائج المتحصل عليها مع نتائج معظم الدراسات السابقة كون أن التأمينات الاجتماعية أصبحت مكسبا إجتماعيا وعامليا مهما، وهي ثمرة حركات عمالية ونقابية وأصبحت متلازمة مع الوظيفة حيث تبنتها إتفاقيات العمل الدولية والوطنية فأصبحت التأمينات إجبارية لما توفره من إمتيازات سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة. ومن هذه الدراسات الدراسة العربية التي قام بها الباحثان "زيد محمد على الصمادي" و"فراس محمد الرواشدة" بعنوان: محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموانئ في الأردن نشرت هذه الدراسة في المجلة الأردنية لإدارة الأعمال في المجلد الخامس، العدد الثالث سنة 2009 بحيث توصلت إلى أن هناك علاقة قوية بين بيئة العمل والرضا والإستقرار الوظيفي وبما أن التأمينات الاجتماعية أصبحت جزءا لا يتجزأ من

بيئة العمل فبالتالي أكدت هذه الدراسة على أن ظروف العمل المادية والمعنوية تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

*مناقشة الفرضية الثانية: تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي.

- يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها أن التأمينات الاجتماعية تساهم بشكل كبير ومباشر في تحقيق الأداء الوظيفي لدى العمال بحيث كانت المتوسطات (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) تقع ضمن المستويات المرتفعة في جميع البنود، وهذا ما نصت عليه الفرضية التي تقول أن التأمينات الاجتماعية تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي لعمال بلدية النخلة ولاية الوادي وهذا ما لاحظناه ولا مسناه من خلال تأدية العمال لوظائفهم ومهامهم بإختلاف وظائفهم ورتبهم في عدم وجود تقاعس في أداء المهام كذلك ما لاحظناه وعایشناه في هذه المؤسسة غياب ظاهرة التّغيب عن العمل إلا للضرورة القصوى كذلك الترحاب الذي يتلقاه الأشخاص عند دخولهم لهذه المؤسسة وهذا ما عایشناه شخصيا عند دخولنا لهذه المؤسسة لتوزيع الإستمارة لأفراد العينة، كل هذا يؤكد لنا أنه كلما كان هناك رضا وظيفي يستشعره العامل ينعكس بصورة عامة عن أداء العامل بإختلاف وبغض النظر عن وظيفته ورتبته والأجر الذي يتلقاه.

فلا شك أن مستوى أداء الأفراد العاملين مرتبط بمدى شعورهم بالرضا عن وظائفهم وعن المؤسسة التي تحتويهم. وهذا ما أكدته كذلك جل الدراسات السابقة وما توصلت إليه خاصة دراسة "إلتون مايو" وفريق عمله (دراسات الهاوثون) سلسلة من الدراسات الميدانية التجريبية في شركة وسترن إلكترونيك في شيكاغو التي امتدت من عام 1927 إلى عام 1932. (حريم، 2009، 25)

كما نعلم أن التأمينات الاجتماعية تتضمن شقين شق مادي وشق معنوي حيث أن الشق المعنوي يتضمن ذلك الشعور بالإرتياح وعدم الخوف والشعور بالأمان إتجاه المستقبل سواء كان للعامل أو لأسرته وهذا ما أكدته هذه الدراسة أن الجانب النفسي السيكلوجي الذي يعبر عن مدى رضا المورد البشري له أهمية كبيرة في زيادة مستويات الأداء للعمال.

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تم توضيح مجتمع وعينة الدراسة، وكذا تحديد متغيرات الدراسة والأداة المستخدمة في جمع البيانات التي تمثلت في الإستبيان، وكذا تناول الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة بحيث استخدمت مجموعة من مقاييس الإحصاء الوصفي كما تم الإعتماد في معالجة البيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.26.

وفي الأخير تم مناقشة فرضيات الدراسة وفق الواقع المعاش والدراسات السابقة وعرض النتائج العامة للدراسة.

الخاتمة

يعتبر نظام التأمينات الاجتماعية من بين أهم المكاسب الاجتماعية التي أوجدتها المجتمعات المعاصرة في مجال الحماية والرعاية خدمة للفرد والمجتمع.

فالجزائر دأبت على تعزيز هذا المكسب من خلال إجبارية التأمين الاجتماعي وترسيمه في الدساتير السابقة وفي الدستور الحالي.

- إن التأمين الاجتماعي هو نتاج نضال طويل ومتواصل للحركات العمالية والنقابية وذلك بالتكفل بجميع الأخطار التي يتعرض لها العامل وأسرته والتي تؤثر بصفة سلبية على الإنتاج والإنتاجية ويكون التكفل عادة في شكل أدوات عينية ونقدية، فالتأمينات الاجتماعية أصبحت اليوم معياراً حاسماً يميّز المجتمعات المتحضرة وعنواناً للعدالة الاجتماعية والحكم الراشد وشبكة أمان واسعة لبيئة العمل وتحقيق الأمن الاجتماعي وتعزيز الاستقرار الوظيفي سواءً بتحسين الأداء أو تحقيق التقبل والرضاء، فمن خلال هذه الدراسة التي هي بعنوان "التأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي" تبين أن التأمينات الاجتماعية تساهم بشكل كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال. كما تعمل على تحسين مستويات الأداء الوظيفي لهم، ومنه نأمل أن تكون هذه الدراسة قد سلّطت الضوء على متغير مهم لم يتمّ التركيز وتسليط الضوء عن دراسته في تخصص علم الاجتماع وهو التأمينات الاجتماعية، وتكون بذلك هذه الدراسة دافعا للطلبة المقبلين على التخرّج مستقبلا لتناول مؤشرات وأبعاد هذا المتغير التي لم يتم تناولها في هذه الدراسة.

في ضوء الطروحات النظرية والتطبيقية والنتائج التي تحصلنا عليها كان لا بدّ أن نتقدم ببعض التوصيات:

- نظرا للأهمية القصوى للتأمينات الاجتماعية والعلاقة العضوية بين المنتسبين ومؤسسات التأمين يجب التركيز على الجانب الإعلامي من خلال توسيع دائرة الإتصال مع المستفيدين للتعريف بحقوقهم وواجباتهم وإجراءات الحصول على المزايا والخدمات من خلال ندوات وأيام إعلامية داخل المؤسسات بصفة منتظمة وكذا الرّفع من عدد المقار والفروع لتقريب مؤسسات التأمين أكثر مع المشتركين.

- ضرورة مراجعة بعض الأداءات التعويضية خاصة في المجال الصحي والمنح العائلية لتتماشى مع المستجدات المعيشية اليومية.

- كما عرفنا أن للتأمينات الاجتماعية أثرا كبيرا على الاستقرار بالنسبة للموظفين في القطاع العام، فكان لا بدّ من توسيع إجبارية التأمين في القطاع الخاص وتشديد آليات الرقابة والعقوبات للمحافظة عليه والحدّ من ظاهرة العزوف منه، فالقطاع الخاص قطب مهمّ للاقتصاد الوطني.

*الآفاق المستقبلية:

- من خلال ما تمّ التطرق له في دراستنا للتأمينات الاجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي لامسنا العديد من الأفكار التي يمكن أن تكون عناوين بحوث مستقبلية نذكر منها:
- الحركات العمالية وأثرها على التأمينات الاجتماعية.
 - الخدمات الاجتماعية للمؤسسة وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي.
 - التقاعد المسبق بين التوازنات المالية والمكاسب الاجتماعية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- بربر كامل، 2012، إستراتيجية الإصلاح في الإدارة العامة، دار المنهل اللبناني، بيروت.
- بن شافي الأعلي عائض، 2017، أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الإستراتيجي، المملكة العربية السعودية.
- بن منصور رفيقة، 2014، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- حريم حسني، 2009، إدارة المنظمات، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- دليو فضيل وآخرون، 1999، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، دار البحث، قسنطينة، الجزائر.
- الديب إبراهيم رمضان، 2003، دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية
- المادة 5، 11، 1997، الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
- الموقع الرسمي لاص و ع م أ ب (<https://www.cacopatph.dz>) ، 11/04/2024 .
- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. 01/04/2024 <https://www.cnas.dz>
- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، 2024/04/15
- الموقع الرسمي للصندوق و، ت على البطالة <https://www.cnac.dz> ، 10/04/2024.
- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 2024/04/05.

الملاحق

الملحق (01): الاستبيان

جامعة الشهيد حمّـه لخضر - الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

إستبيان بحث حول:



التأمينات الإجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية على عيّنة من عمال بلدية النخلة - ولاية الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف:

من إعداد:

*شوقي مرابط

*هاجر زكور فرحات

*فضيلة زواري فرحات

أخي العامل... أختي العاملة

لكم منا خالص التقدير والإحترام، نحن طلبة علم الاجتماع ثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل وفي إطار إعداد مذكرة التخرج بعنوان (التأمينات الإجتماعية وعلاقتها بالإستقرار الوظيفي). يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان لغرض جمع المعلومات اللازمة لبحثنا العلمي. نرجو منكم قراءة هذا الإستبيان بعناية والإجابة عن الأسئلة بكل دقة وموضوعية بوضع علامة (x) في الإجابة التي تختارها، لذا المطلوب منكم أن تختاروا إجابة واحدة فقط من البدائل المعروضة أمامكم في كل عبارة، وتأكدوا بأن هذه الإستمارة سرية والإجابات التي تدلوا بها لن يطلع عليها أحد وإنما تستخدم من أجل البحث العلمي فقط.

أخي العامل أختي العاملة رجاء لا تترك أي عبارة بدون إجابة، مع فائق الإحترام والتقدير

والشكر لكم على تعاونكم

السنة الجامعية: 2024/2023 م

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس:

 ذكر أنثى

2-العمر:

 من 25 — أقل من 35 سنة

 من 35 — أقل من 45 سنة

 من 45 — فما فوق

3-المستوى التعليمي:

 ابتدائي متوسط

 ثانوي تقني سامي

جامعي

 ليسانس ماجستير

 دكتوراه
4-الأقدمية في العمل سنة

5- الحالة العائلية:

 أعزب متزوج مطلق أرمله
6-عدد الأولاد

المحور الثاني: تساهم التأمينات الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي.

1- هل إختيارك للوظيفة يرجع لكونها وظيفة دائمة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ لا ما هو السبب؟

-الحصول على الراتب (الأجر) فقط

-وجود تأمين إجتماعي

-أخرى تذكر

2- هل ترغب في ترك الوظيفة إذا تحصلت على مهنة أخرى أكثر أجرا ودون تأمين إجتماعي؟

نعم لا

3- هل التأمين على الأمراض وحوادث العمل يجعلك مستقرا في وظيفتك؟

نعم لا

4- هل التأمين على الشيخوخة (التقاعد) يجعلك مستقرا في وظيفتك؟

نعم لا

5- هل التأمين على الوفاة يجعلك مستقرا في وظيفتك؟

نعم لا

6- هل التأمين على الأمومة يجعلك مستقرا في وظيفتك؟

نعم لا

7- هل التأمين في الحصول على المنح العائلية يجعلك مستقرا في وظيفتك؟

نعم لا

8- هل أنت راض عن نوعية الخدمات التي توفرها التأمينات الاجتماعية؟

نعم لا

9- هل نظمت مؤسسات التأمين الإجتماعي فعاليات داخل مؤسستك تهدف إلى التعريف بالتأمينات

الإجتماعية وكيفية الحصول عليها؟

نعم لا

10- هل تفضل أن تكون قيمة تعويضات التأمين الاجتماعي متناسبة مع الأقدمية في التأمين؟

نعم لا

11- هل تفكر في الحصول على التقاعد المسبق؟

نعم لا

12- هل تفكر في البقاء في هذا المنصب حتى سن التقاعد كاملاً؟

نعم لا

13- هل تقبل بالعمل ساعات إضافية؟

نعم لا

14- هل شاركت في حملات تطوعية لها صلة بالوظيفة؟

نعم لا

15- هل تمارس مهنة أخرى موازية لعملك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم فهل تمارسها؟

- بعد الإنتهاء من العمل - أثناء عطلة الأسبوع

16- هل تفكر في الإنتداب بعمل آخر؟

نعم لا

17- إذا كان الزوج (ة) يتمتع بتأمين إجتماعي هل تفكر في الإستقالة من الوظيفة؟

نعم لا

18- هل أنت راض عن مواقيت العمل المسندة إليك؟

نعم لا

المحور الثالث: تساهم التأمينات الإجتماعية في تحقيق الأداء الوظيفي.

1- هل إختصاصك المهني متناسب مع المنصب الحالي؟

نعم لا

2- هل تحصلت على تكوين تخصصي أثناء مزاولة المهنة؟

نعم لا

3- هل تتلقى حوافز عن أقدميتك في العمل؟

نعم لا

4- هل تعرضت لمنازعات بسبب مزاولة وظيفتك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم: ما طبيعتها؟

-منازعات إدارية

-منازعات قضائية

5- هل حدثت لك منازعات مع مؤسسات التأمين الإجتماعي أثناء مسارك المهني؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ نعم:

فيما تتمثل هذه المنازعات؟

6- هل تهتم بمعرفة قيمة إقتطاعات التأمينات الإجتماعية من أجرك؟

نعم لا

7- هل مبلغ الإقتطاعات يتناسب مع الخدمات التي يوفرها لك التأمين الإجتماعي؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ لا فهل؟

-مبلغ الإقتطاع أكبر من قيمة الخدمات

-مبلغ الإقتطاع أقل من قيمة الخدمات

8-هل تعتقد أن العطل المرضية والأمومة تمثل؟

-عبئا ماليا كبيرا على مؤسسات التأمين الإجتماعي

-عبئا مهني على بقية العمال

-عبئا إداريا على الإدارة المستخدمة في تعويض الكفاءات

-أخرى تذكر

9-هل تتقبل نظام المناوبة إذا طُلب منك ذلك؟

نعم لا

10-هل تحصل على التعويضات المالية في وقتها المناسب؟

نعم لا

11-هل تتوفر ظروف الأمن والنظافة بصورة مستمرة أثناء العمل؟

نعم لا

12-هل تحصل على عطل إستثنائية كلما لزم الأمر؟

نعم لا

الملحق (02): مخرجات برنامج spss

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VAR00003	50	1.6400	.48487
VAR00004	50	1.6400	.48487
VAR00005	50	1.6200	.49031
VAR00006	50	1.6000	.49487
VAR00007	50	1.7000	.46291
VAR00008	50	1.6200	.49031
VAR00009	50	1.8000	.40406
VAR00010	50	1.7200	.45356
VAR00011	50	1.6800	.47121
VAR00012	50	1.8400	.37033
VAR00013	50	1.6400	.48487
Valid N (listwise)	50		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00019	50	1.00	2.00	1.9200	.27405
VAR00020	50	1.00	2.00	1.9000	.30305
VAR00021	50	1.00	2.00	1.8800	.32826
VAR00022	50	1.00	2.00	1.9400	.23990
VAR00023	50	1.00	2.00	1.8800	.32826
VAR00024	50	1.00	2.00	1.8800	.32826
VAR00025	50	1.00	2.00	1.9400	.23990
VAR00026	50	1.00	2.00	1.8600	.35051
VAR00027	50	1.00	2.00	1.9200	.27405
VAR00028	50	1.00	2.00	1.8600	.35051
VAR00029	50	1.00	2.00	1.6800	.47121
VAR00030	50	1.00	2.00	1.7400	.44309
VAR00031	50	1.00	2.00	1.8800	.32826

VAR00032	50	1.00	2.00	1.8200	.38809
VAR00033	50	1.00	2.00	1.8000	.40406
VAR00034	50	1.00	2.00	1.8600	.35051
VAR00035	50	1.00	2.00	1.9200	.27405
VAR00036	50	1.00	2.00	1.9800	.14142
Valid N (listwise)	50				

الملحق (03): قائمة المحكمين

الجامعة	اللقب	الاسم	الأساتذة المحكمون
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	قيزح	هدى	1
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	تواتي	سمية	2