أثر الإصلاح الميزانياتي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية باستخدام منهجية Pls لدى عينة من موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية في الجزائر

The Impact of Budgetary Reform on Enhancing Job Performance: An Applied Study Using the PLS Methodology among a Sample of Employees of Budgetary Control Services in Algeria

عبد العزيز بن قسوم[1*]، بوسعد سايج[2]

[1] مخبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة وتحسين أدائها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي إيليزي (الجزائر)،
benguessoum.abdelaziz@cuillizi.dz

[2] المركز الجامعي إيليزي (الجزائر)، saidj33boussad@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/10/12 **تاريخ القبول: 2025/12/09** **تاريخ النشر: 2025/12/15**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الإصلاح الميزانياتي بأبعاده في تحسين الأداء الوظيفي، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 155 موظفا، ولجمع البيانات تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية، في حين استخدم البرنامج الإحصائي (SmartPLS 4) لتحليل البيانات وفق منهجية (PLS)، خلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإصلاح الميزانياتي وتحسين الأداء الوظيفي، مما يؤكد أن تطبيق الإصلاح يساهم في رفع من كفاءة الأداء الوظيفي.

كلمات مفتاحية: إصلاح ميزانياتي، رقابة ميزانياتية، أداء وظيفي، منهجية PLS.

Abstract:

This study aimed to analyze the impact of budgetary reform and its dimensions on improving job performance. Conducted on a random sample of 155 employees, the study used a questionnaire as the main data collection tool, and the statistical software (SmartPLS 4) was employed to analyze the data using the Partial Least Squares (PLS) methodology. The results revealed a statistically significant and positive relationship between the dimensions of budgetary reform and job performance improvement, confirming that implementing budgetary reform enhances job performance efficiency.

Keywords: *Budgetary Reform, Budget Control, Job Performance, PLS Methodology*

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية والمالية التي تشهدها الجزائر، برزت الحاجة إلى مراجعة شاملة لآليات إعداد وتنفيذ الميزانية العامة، بما يضمن تحقيق الكفاءة والفعالية في تخصيص واستخدام الموارد العمومية، وفي هذا السياق جاء القانون العضوي رقم 18/15 المتعلق بقوانين المالية، ليؤسس لإصلاحات عميقة في المنظومة الميزانياتية ترتكز على مبادئ الشفافية والمساءلة على النتائج وتقييم الأداء.

ويعد الإصلاح الميزانياتي من أهم أدوات تحسين الحوكمة المالية في القطاع العام، حيث يهدف إلى تجاوز المقاربة التقليدية في إعداد الميزانية (ميزانية الوسائل)، نحو مقاربة حديثة تركز على الأداء والأهداف. وهو ما يقتضي بالضرورة تطوير قدرات الموارد البشرية، وتحسين بيئة العمل، وتوفير الشروط التنظيمية والتقنية اللازمة لإنجاح هذه النقلة النوعية.

وفي هذا الإطار، تضطلع مصالح الرقابة الميزانياتية بدور محوري في تتبع تنفيذ هذه الإصلاحات، مما يجعل من دراسة أثر الإصلاح الميزانياتي على الأداء الوظيفي لموظفي هذه المصالح ضرورة علمية وعملية لفهم مدى فعالية هذه الإصلاحات من جهة، وتحديد عوامل نجاحها من جهة أخرى.

1.1. إشكالية الدراسة: في ظل التحولات التي فرضها الإصلاح الميزانياتي الجديد والذي يهدف إلى تعزيز الشفافية والكفاءة في تسيير المال العام، يبرز التساؤل حول مدى تأثير هذا الإصلاح على أداء الموظفين، لاسيما أولئك المكلفين بمهام الرقابة الميزانياتية، وعليه يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو الآتي:

إلى أي مدى يساهم الإصلاح الميزانياتي، في ظل القانون العضوي رقم 15/18، في تحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية التابعة للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؟

2.1. فرضيات الدراسة: بغرض الإجابة على التساؤل الرئيسي، تم صياغة الفرضية الرئيسية الآتية:

يساهم الإصلاح الميزانياتي في ظل القانون العضوي رقم 15/18، بدرجة مقبولة في تحسين الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية التابعة للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة.

وللإحاطة الجيدة بالفرضية الرئيسية للدراسة قمنا بتجزئتها إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

- **H_1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقوانين والتنظيمات في تحسين الأداء الوظيفي.**
- **H_2: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتكوين والتدريب في تحسين الأداء الوظيفي.**
- **H_3: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للوسائل والإمكانيات في تحسين الأداء الوظيفي.**
- **H_4: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للرقمنة والتكنولوجيا في تحسين الأداء الوظيفي.**

3.1. أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تساهم في توضيح أثر الإصلاح الميزانياتي، في تحسين الأداء الوظيفي في مصالح الرقابة الميزانياتية، كما أنها تثري الجانب النظري المرتبط بإصلاح المالية العامة، وتوفر بعدا تطبيقيا يساعد في تقييم مدى فاعلية هذه الإصلاحات في ضوء الممارسة الميدانية.

4.1. غاية الدراسة وأهدافها: تتمثل غاية هذه الدراسة في تحليل وتقييم أثر الإصلاح الميزانياتي في ظل أحكام القانون العضوي رقم 15/18 في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي مصالح المراقبة الميزانياتية بالمديرية الجهوية للميزانية لجهة ورقلة، وانطلاقا من هذه الغاية، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

– رصد واقع تطبيق الإصلاح الميزانياتي ومدى إدراك الموظفين لأبعاده التنظيمية والإجرائية.

– معالجة أحد أبرز مواضيع الإدارة العامة والمتمثل في الأداء الوظيفي، وذلك في إطار قطاع حيوي يعكس فعالية السياسات العمومية في مجال تسيير المال العام.

– تحليل العلاقة بين أبعاد الإصلاح الميزانياتي وتحسين الأداء الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية تساعد في تقديم مؤشرات عملية تدعم صانعي القرار في تطوير آليات تنفيذ الإصلاح.

5.1. منهجية الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي؛ من خلال وصف الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، والمنهج التحليلي من خلال تحليل ما تم وصفه في الجانب النظري.

6.1. الدراسات السابقة: فيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة:

– **دراسة (صابة و بن موسى، 2020):** هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم الفروقات بين القانون العضوي الجديد رقم 15/18 والقانون العضوي رقم 17/84 مع تقديم أهم العوامل التي يجب توفرها لضمان نجاح تطبيقها من قبل مختلف الفاعلين ، كما سعت الدراسة إلى تقييم مدى مساهمة هذا القانون في تحسين أداء القطاع العام في الجزائر مع التأكيد على التحديات والعقبات التي تواجه تنفيذه، حيث تم استخدام المقارنه بين النصوص القانونية لتسليط الضوء على الفروقات الجوهرية مع التركيز على مدى تأثير الإصلاحات الجديدة على تحسين أداء القطاع العام، وخلصت الدراسة إلى أن رغم الجهود المبذولة لتنفيذ إصلاح الميزانية والدستور المالي الجديد يبقى القانون العضوي رقم 15/18 يعاني من صعوبات في التطبيق بسبب عدم إرفاقه بالنصوص التطبيقية اللازمة، ويواجه تنفيذ هذا القانون نقص الكفاءات الإدارية وغياب التكوين الكافي وعدم توفير الوسائل التقنية والبشرية اللازمة.

– **دراسة (Abdulle, Kulmie, & Hussein, 2023)**: هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين مشاركه الموظفين في إعداد الميزانية والأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في الصومال مع التركيز على الجامعات في مقديشو، اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة حيث شملت عينه الدراسة 80 مشاركا من خمس جامعات في مقديشو، واستهدفت الدراسة الموظفين المعنيين بإعداد الميزانية مثل عمداء الكليات والمديرين الماليين ومديرو الأقسام، وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الإحصاء SPSS ، وخلصت الدراسة إلى عده نتائج توضح تأثير مشاركه الموظفين في إعداد الميزانية على الأداء الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي في الصومال ومن أهمها وجود علاقة ايجابيه متوسطه ذات دلاله إحصائية بين مشاركه الموظفين في إعداد الميزانية والأداء الوظيفي هذه النتيجة تعني أن زيادة مشاركه الموظفين في اعدد الميزانيات تؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي وكما تعزز من الشفافية داخل المؤسسة وتعمل على بناء الثقة المتبادلة بين الموظفين والإدارة وأيضا تؤدي هذه المشاركة إلى تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام من خلال تحقيق الأهداف التشغيلية والمالية للمؤسسة وأوصت الدراسة بضرورة توفير البرامج التدريبية لتعريف الموظفين بآليات إعداد الميزانيات وكيفيه المشاركة فيها.

– **دراسة (Salah , Awaid, & Odah, 2023)**: هدفت الدراسة إلى توضيح مستوى فعالية ميزانيه البرامج وتأثيرها في تحسين الأداء الوظيفي بالإضافة إلى تشخيص نقاط القوه والضعف في الأداء الوظيفي وتقديم مقترحات لمعالجه نقاط الضعف، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين المتغيرين من خلال الاستبانة حيث وزعت على الموظفين ورؤساء الأقسام والمدراء، قدرت عينه الدراسة بـ 33 فردا، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS v23، توصلت الدراسة إلى أن تبني ميزانية البرامج ساعد الموظفين في جامعة سومر بتحسين كفاءتهم والفعالية اللازمة في أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم بالإضافة إلى أن التدريب والتكوين الذي توفره الجامعة له تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين لتحسين أدائهم.

– **دراسة (عواض الطريسي ، 2024)**: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين الإداريين العاملين بجامعة المجمة في المملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث بلغ حجم العينة 169 موظف، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه ايجابية ضعيفة بين مستوى استخدام طريقة الإدارة بالأهداف ومستوى أداء الموظفين ونظام تقييم الأداء في الإدارات المختلفة بالجامعة محل الدراسة، وأوصى الباحث بضرورة التوجه نحو اعتماد أسلوب

الإدارة بالأهداف كأحد الأساليب الحديثة في تطوير الأداء الإداري، مع تشجيع تبني الأفكار والآراء الجديدة التي تخدم بيئة العمل، بالإضافة إلى التركيز على تدريب الإداريين في المهارات التي يحتاجونها لأداء مهامهم بفعالية.

– ما يميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة: تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بعدة جوانب جوهرية تعزز من قيمتها العلمية وتفردها في مجال البحث. فعلى خلاف الدراسات التي تناولت الإصلاح الميزانياتي من منظور نظري أو قانوني، مثل دراسة (صابة وبن موسى، 2020) التي ركزت على المقارنة بين النصوص القانونية، تنفرد هذه الدراسة بتناولها الأثر العملي لتطبيق القانون العضوي رقم 18-15 المتعلق بقوانين المالية على الأداء الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية مستندة إلى بيانات واقعية تم جمعها من عينة متخصصة تمثلت في موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية لجهة ورقلة (الجزائر)، وهي فئة مهنية ترتبط بشكل مباشر بتنفيذ الإصلاحات الميزانياتية، ولم تحظ باهتمام كاف في الأدبيات السابقة، كما تجمع الدراسة بين البعدين القانوني والميداني، حيث تستند إلى الإطار التشريعي للإصلاح من جهة، وتستخدم أدوات التحليل الكمي والإحصائي لقياس أثر هذه الإصلاحات على الأداء الوظيفي من جهة أخرى، كما تطرح الدراسة إشكالية جديدة تتمثل في الربط بين إصلاحات المالية العامة وتحسين كفاءة المورد البشري، وعليه تسهم هذه الدراسة في سد فجوة بحثية من خلال تقديم قراءة تحليلية في سياق محلي يعكس خصوصية التجربة الجزائرية في تنفيذ إصلاحات الميزانية.

2. الأدبيات النظرية للإصلاح الميزانياتي والأداء الوظيفي:

1.2. لمحة تاريخية عن إصلاح الميزانية في الجزائر: شهدت الجزائر خلال العقود الماضية جهودا متعددة لإصلاح النظام الميزانياتي، وذلك في إطار السعي لتحسين كفاءة الإنفاق العمومي ومواءمة السياسات المالية مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية الألفية الجديدة، شرعت وزارة المالية في تنفيذ مشروع طموح يعرف بـ "عصرنة الأنظمة الميزانياتية"، والذي يهدف إلى إعادة هيكلة دورة الإنفاق العام وتعزيز فعالية تخصيص الموارد، حيث تم تنفيذ هذا المشروع بالشراكة مع عدد من الهيئات الوطنية والدولية، على غرار شركة الاستشارات CRC-Sogema ومجمع الدفع العام الفرنسي GIP Adetef، إذ ركزت هذه المبادرة على إدخال مبادئ جديدة في إعداد الميزانية، تعتمد على الأهداف والنتائج بدلا من التركيز على الوسائل التقليدية، وقد ساهم هذا التوجه في ظهور مفاهيم جديدة في إدارة المالية العامة، مما مكن من تحسين عمليات

التخطيط المالي والرفع من مستوى الشفافية والمساءلة في تنفيذ السياسات العمومية (جلابة، عيدة، و عوادي، 2023، صفحة 3)

2.2. الركائز المفاهيمية لنظام الإصلاح الميزانياتي الجديد: في إطار تناول نظام الإصلاح الميزانياتي الجديد، تبرز مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها هذه المقاربة التحديثية، ومن أبرزها:

جدول 1: مفاهيم أساسية لنظام الإصلاح الميزانياتي الجديد

الرقم	المصطلح	المفهوم
1	**التسيير المتمحور حول النتائج**	هو مقاربة عصرية في تسيير نشاطات وأعمال الإدارات العمومية، لا تهدف فقط للوصول للأهداف، بل النتائج الواجب بلوغها من وراء كل عمل
2	**قانون عضوي**	هو عبارة عن فئة من القوانين، ينص عليها الدستور، والغرض منها هو تحديد شروط تطبيق حكم الدستور.
3	**ميزانية الدولة**	تعرف بأنها قانون المالية للسنة، ويشمل الميزانية العامة للدولة والحسابات الخاصة للخزينة.
4	**أعباء الميزانية**	يتكون هذا التصنيف من البرامج وتقسيماته والتي تتم صياغتها ضمن مجموعة من الأعمال والنشاطات ويتم تحديد كل نشاط بالرجوع إلى عبء الميزانية المخصص لها.
5	**الطبيعة الاقتصادية للنفقات**	يتكون هذا التصنيف من أبواب النفقات وأقسامها، والتي تسمح بتعريف الأعباء حسب الطبيعة الاقتصادية، منتجة لمداخيل أم نهائية دون مردودية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على (معجم المصطلحات، 2021، الصفحات 8-12)

3.2. المبادئ التي أضافها القانون العضوي المتعلق بقوانين المالية: تتمثل المبادئ الأساسية للميزانية في (وحدة الميزانية، والسنوية، والتوازن، والتخصيص، والشمولية)، وتم استحداث مبادئ جديدة بما يتماشى مع مجال التسيير المالي للإصلاح الحديث: (عيشور، قرموش، و حاج علي، 2024، صفحة 13)

– **الشفافية:** تتمثل في الوثائق والجداول المالية، التي نص عليها القانون والتي من شأنها إعطاء أكثر معلومات ووضوح ورؤية لأعضاء البرلمان خلال دراستهم لمشروع الميزانية، وإطلاع المواطنين والمجتمع المدني على تصور الدولة فيما يتعلق بإدارتها للموارد المالية، بالإضافة إلى توفير المعلومات المالية الدقيقة والموثقة والآنية الخاصة بالنشاطات والسياسات المالية المتخذة من طرف الحكومة مع ضمان الوصول إليها بسهولة.

– **الأداء:** يشمل القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والمتمثلة في: (تحسين النجاعة الاقتصادية والاجتماعية للبرامج العمومية، ودعم فعالية التصرف العمومي، وتأمين جودة الخدمات المسداة).

– **الاستقرار:** إن استقرار النموذج الميزانياتي لما له من آثار إيجابية على الموازنة العامة للدولة والاقتصاد الوطني عموما، يفرض إعداد الميزانية في إطار المتوسط المدى.

– **المسؤولية:** تتمثل من خلال تعيين مسؤولين على مختلف مستويات الهيكلة الميزانياتية الجديدة وتحديدها بدقة بالنسبة للمسيرين وكذلك منحهم مزيدا من الحرية في التصرف مقابل المساءلة.

4.2. المحاور الأساسية لنظام الإصلاح الميزانياتي الجديد: يرتكز نظام الإصلاح الميزانياتي الجديد على مجموعة من المحاور الرئيسية المتداخلة التي تشكل إطارا متكاملا لتحديث المالية العمومية، وقد تم تحديد هذه المحاور في أربعة مرتكزات رئيسية على النحو الآتي: (بوغصاب و مجدوب، 2022، صفحة 779)

– **الميزنة حسب البرامج والتركيز على النتائج:** يقوم هذا المحور على تجميع الاعتمادات المالية المخصصة لكل وزارة حسب البرامج، حيث يعد البرنامج وحدة مسؤولية تتضمن مجموعة من النشاطات المرتبطة بالأهداف والتوجهات العامة للحكومة والوزارة المعنية، ويسمح هذا الأسلوب بربط النشاطات المنجزة بالنتائج المنتظرة، ما يعزز من فعالية الإنفاق العمومي ويرسخ مبدأ المساءلة المبنية على النتائج.

– **الإطار الميزانياتي متعدد السنوات:** يمثل هذا المحور ترجمة للتوجهات الكبرى للدولة، إذ يتيح إعداد تقديرات مستقبلية للإيرادات والنفقات تغطي سنتين قادمتين بالإضافة إلى السنة الجارية، مع الأخذ في الاعتبار معطيات سنتين سابقتين لغرض التحليل والمقارنة، غير أن إعداد مشروع قانون المالية يظل سنويا، ما يجعل هذا الإطار بمثابة أداة تخطيط استراتيجية متوسطة الأجل.

– **إعادة تصنيف النفقات الميزانياتية:** يتم تصنيف أعباء ميزانية الدولة على أساس أربعة معايير مستقلة لكنها مترابطة، وهي: (طبيعة النشاط، الطبيعة الاقتصادية للنفقات، الوظائف الكبرى للدولة، والهيئات الإدارية المكلفة بإعداد الميزانية وتنفيذها). يشكل هذا النظام التصنيفي المتكامل أداة أساسية لتعزيز الشفافية وتحسين جودة المعلومات الميزانياتية.

– **إعداد ميزانية موحدة:** تم بموجب هذا المحور دمج ميزانيتي التسيير والتجهيز في وثيقة واحدة تشمل جميع نفقات وإيرادات الدولة، مما يسهم في تسهيل عملية المراقبة الميزانياتية وتحقيق الشمولية في عرض المعطيات المالية، كما تضمن النظام إدراج ما يعرف بـ "نفقات التحويل" بين برامج وزارات أو مؤسسات عمومية مختلفة، حيث يتم تنفيذ هذه التحويلات بموجب مرسوم رئاسي أو مرسوم يتخذ بناء على قرار مشترك بين وزير المالية والوزير أو المسؤول المعني بالمؤسسة العمومية.

5.2. مفهوم الأداء الوظيفي: يعد الأداء الوظيفي للفرد من بين المفاهيم متعددة الأبعاد، التي تمثل عاملا حاسما في تحديد مدى نجاح أو إخفاق المنظمات. وفي هذا السياق، نستعرض بعض المفاهيم التي توصل إليها علماء الإدارة حول مصطلح الأداء الوظيفي:

يشير توماس جيلبرت إلى أهمية التمييز بين مفاهيم السلوك، والإنجاز، والأداء، حيث يرى أنه لا يجوز الخلط بينها، فالسلوك يتمثل في الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المؤسسة، أما الإنجاز فهو الأثر الناتج عن توقف الأفراد عن العمل، بينما يعرف الأداء بأنه التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج المحققة معا (بن العائب، 2020، صفحة 333)، كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه "الأثر الصافي لجهود الموظف، والتي تبدأ من الإمكانيات المتوفرة، ثم إدراك الدور والمهام، وصولا إلى تحقيق وإنجاز المهام المرتبطة بوظيفته" (نعيرات، 2022، صفحة 8)، وفي تعريف آخر، ينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه الحماس لأداء المهام الموكلة بفعالية، إذ لا يقتصر فقط على إتمام المهام، بل يعتبر وسيلة يعبر بها الموظف عن تقديره للمنظمة، ومساهمته في مساعدتها على تحقيق رؤيتها (السيلاوي، 2023، صفحة 817).

من خلال التعاريف السابقة، يمكن استنتاج أن الأداء الوظيفي هو: القدرة على إنجاز المهام الموكلة بجودة وفعالية، مقرونة بالحماس والالتزام تجاه أهداف المنظمة، وهو عملية مركبة تشمل ثلاثة أبعاد رئيسية:

– **الكفاءة الفردية:** من حيث امتلاك المهارات والمعرفة والقدرة على تنفيذ المهام.

– **الالتزام التنظيمي:** الذي يظهر في الحماس والولاء، والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة.

– **تحقيق النتائج:** من خلال الإنجاز الفعلي للمهام المطلوبة بجودة وفعالية.

6.2. عناصر الأداء الوظيفي: يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الأساسية التي تعكس كفاءة الموظف وقدرته على تنفيذ مهامه، ويمكن تلخيصها فيما يلي: (خلود، 2019، صفحة 36)

– **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، إضافة إلى الخلفية العلمية المتعلقة بالوظيفة والمجالات المرتبطة بها، وتعد هذه المعرفة الأساس الذي يبنى عليه الأداء الفعال.

– **نوعية العمل:** وتعبر عن إدراك الفرد لطبيعة المهام الموكلة إليه، وما يمتلكه من رغبة في الإنجاز، إلى جانب المهارات الفنية، والقدرة على التنظيم، وتنفيذ المهام بدقة دون الوقوع في الأخطاء.

– **كمية العمل المنجز:** أي حجم العمل الذي يتمكن الموظف من إنجازه في الظروف العادية، ويشمل ذلك أيضا مدى سرعة الإنجاز وكفاءته.

– **المثابرة والموثوقية:** تشير إلى مدى جدية الموظف وتفانيه في أداء عمله، وقدرته على تحمل المسؤولية، وإنجاز المهام في الأوقات المحددة، ومدى حاجته للإشراف والتوجيه، وكفاءته في تحقيق نتائج مرضية.

7.2. محددات الأداء الوظيفي: للأداء الوظيفي ثلاث محددات، وهي: (جمعة، 2019، صفحة 561)

– **الجهد المبذول:** يعتبر الجهد من بين أبرز المحددات الأساسية لمستوى الأداء الوظيفي، حيث يعكس درجة التفاعل والانسجام الذي يبديه الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية. ويُترجم هذا الجهد في الغالب من خلال مستوى دافعية الفرد للعمل.

– **القدرات والخصائص الفردية:** تلعب القدرات والخصائص الفردية للموظف دورا حيويا في تحقيق الأداء المتميز، وذلك من خلال ما يمتلكه من إمكانيات وخبرات سابقة تسهم في تعزيز فعالية الجهد المبذول وتحقيق الأهداف الوظيفية بكفاءة.

– **إدراك الفرد لوظيفته:** يشير إلى تصورات الموظف وانطباعاته حول طبيعة المهام والأنشطة المرتبطة بوظيفته، بالإضافة إلى الطريقة التي يمارس بها عمله داخل المنظمة، مما يؤثر على مستوى التزامه وأدائه.

3. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.3. عرض موجز عن الهيئة محل الدراسة: تعد المديرية الجهوية للميزانية بورقلة إحدى الهيئات العمومية التابعة للمديرية العامة للميزانية (وزارة المالية)، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 496/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المحدد للمصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية، كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 75/11 الصادر بتاريخ 16 فبراير 2011 ليحدد تنظيم وسير المصالح الخارجية، حيث نص على إنشاء سبع (07) مديريات جهوية على المستوى الوطني، من بينها مديرية ورقلة (خمقاني و عرابة، 2021، صفحة 35)، كما تغطي اختصاصا إقليميا يشمل (13) ولاية جنوبية: (ورقلة، الوادي، غرداية، بسكرة، تمنراست، إيليزي، تقرت، أولاد جلال، المغير، جانت، المنيعة، عين قزام، عين صالح)، ويتميز مجال اختصاصها بالتنوع الجغرافي والإداري، مما يعكس الأهمية الاستراتيجية للهيئة في ضبط الميزانية ومتابعة تنفيذها في جنوب البلاد، وتضطلع المديرية بعدة مهام رقابية وتنظيمية، تشمل الإشراف الجهوي على جميع هيئات الرقابة الميزانياتية داخل نطاقها الإقليمي، حيث تشرف على 38 رقابة ميزانياتية على مستوى البلدية، و13 رقابة ميزانياتية على مستوى الولائي.

2.3. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لهذا النوع من الدراسات التي تهدف إلى فهم الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات السببية بين المتغيرات.

3.3. مجتمع وعينة الدراسة: أجريت هذه الدراسة الميدانية على مجموعة من موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية التابعة للمديرية الجهوية للميزانية لجهة ورقلة، وذلك من خلال تصميم استبانة إلكترونية تم توزيعها على عينة من هؤلاء الموظفين، حيث يبلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 607 موظفا مكلفين بالرقابة الميزانياتية لمختلف

إلتزامات المؤسسات والإدارات العمومية، وموزعين على مختلف المراكز الوظيفية، وقد تم جمع البيانات من 155 مستجيبا، أي ما يمثل حوالي 25.5% من إجمالي المجتمع الأصلي، وقد تم اعتماد هذه العينة لأغراض التحليل الإحصائي باستخدام منهجية PLS، نظرا لتمثيلها الكافي وملاءمتها للطرق الإحصائية المستخدمة.

4.3. أساليب جمع بيانات الدراسة: تم تغطية الشق النظري بالاعتماد على عديد الدراسات العلمية (العربية والأجنبية) والتي تطرقت لموضوع الدراسة، أما الشق الميداني فقد تم استخدام استبانة إلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، حيث تم تصميمها بالاعتماد على نتائج البحوث والدراسات السابقة حول مجال الموضوع لقياس متغيراته وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء التحكيم من خلال عرض الاستبانة على عدد من الأساتذة المختصين، وقد تكونت استمارة الاستبانة من 3 أجزاء أساسية، جاءت على النحو التالي:

– **الجزء الأول:** البيانات الشخصية لعينة الدراسة وتشمل: موقع المصلحة الرقابية، الجنس، والفئة العمرية، والمركز الوظيفي، والأقدمية المهنية، مستوى الرقابة الميزانياتية (بلدية/ ولاية).

– **الجزء الثاني:** 20 سؤال تقيس المتغير المستقل الإصلاح الميزانياتي بأبعاده (القوانين والتنظيمات، التكوين والتدريب، الوسائل والإمكانيات، والرقمنة والتكنولوجيا)، و05 أسئلة تقيس المتغير التابع الأداء الوظيفي.

تمت صياغة أسئلة الاستبانة وفقا لسلم ليكارت الخماسي والذي يتكون من خمسة (5) دراجات، وهي مرجحة بأوزان ترجيحية مدرجة من أصغر المستويات إلى أكبرها، تقيس اتجاهات وآراء المستجوبين:

الجدول 2: سلم ليكارت الخماسي

الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	(1.79 –1)	(2.59 – 1,80)	(3.39 – 2,60)	(4.19 – 3,40)	(5 – 4,20)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على (عز حسين، 2008، الصفحات 540-541)

5.3.الأساليب الإحصائية المستخدمة: في ضوء الدراسة وفروضها وطبيعة المتغيرات وأساليب قياسها تم الاعتماد في هذه الدراسة على التحليل الإحصائي الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **(SPSS)** من أجل ترميز البيانات وتحليلها الأولي، وتم استخدام برنامج **(Smart PLS 4)** لنمذجة العلاقات بين متغيرات الدراسة وفقا لمنهجية النمذجة بالمعادلات الهيكلية، وتم الاعتماد على مؤشرات الصدق التمايزي للتحقق من جودة النموذج القياسي، كما تم استخدام مؤشرات جودة المطابقة

لتقييم مدى ملاءمة النموذج للبيانات، بالإضافة إلى ذلك، تم الاعتماد على نتائج الأهمية والأداء لتحديد درجة أهمية وأداء أبعاد المتغير المستقل من وجهة نظر المستجوبين، والتعرف على الأبعاد ذات التأثير الأكبر على المتغير التابع.

6.3. ثبات وصدق أداة الدراسة: لمعرفة صدق وثبات الاستبيان اعتمدنا على معامل الثبات ألفا كرونباخ فوجدنا قيمه أكبر من **(0.908)**، وهذا يعني أن معامل الثبات جيد، ولمعرفة صدق الاستبيان قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ فوجدناه **(0.953)**، والجدول أدناه، يوضح ذلك:

الجدول 3: معامل الصدق والثبات

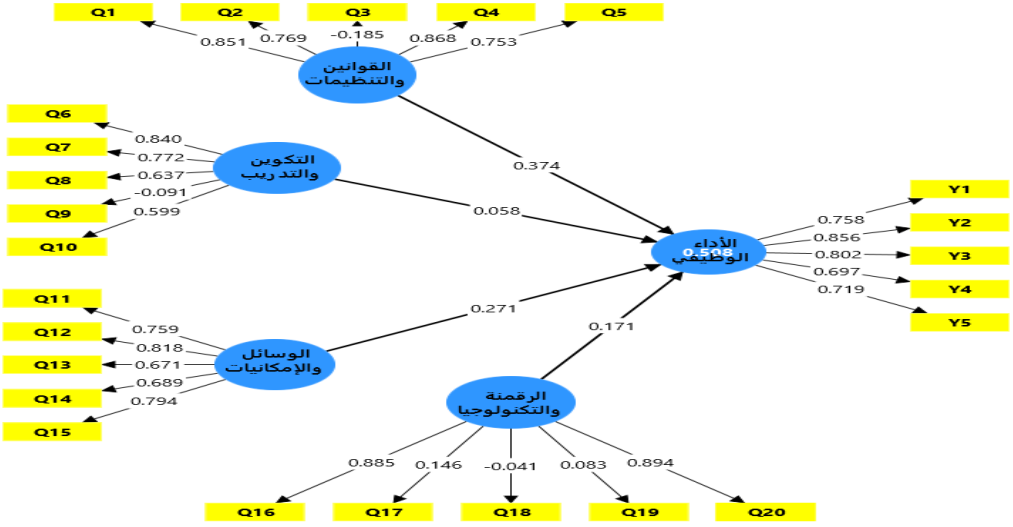
عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ	معامل الصدق
25	0.908	0.953

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.v.27)

7.3. عرض نتائج الدراسة: خلال هذا الجانب من الدراسة، سنقوم بإسقاط الدراسة على عينة عشوائية لموظفي مصالح الرقابة الميزانياتية التابعين للمديرية الجهوية للميزانية لجهة ورقلة:

1.7.3. النموذج البنائي للدراسة: يوضح الشكل رقم (1) النموذج البنائي للدراسة، حيث تمثل أبعاد الإصلاح الميزانياتي المتغيرات المستقلة، والأداء الوظيفي المتغير التابع، وقد أظهر النموذج تفاوتا في قوة تأثير الأبعاد بما يعكس اختلاف مساهمتها في تحسين الأداء، كما تم قياس المتغيرات الكامنة من خلال متغيرات جلية وفق نموذج انعكاسي، وهو ما يعزز من صلاحية النموذج وملاءمته للتحليل.

الشكل رقم 1: النموذج البنائي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4

2.7.3. تحليل خصائص العينة: يهدف هذا الجزء إلى التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة:

الجدول 4: كيفية توزيع أفراد العينة حسب كل متغير

المتغير	البيان	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	111	71.61
	أنثى	44	28.39
العمر	أقل من 30 سنة	5	3.23
	من 31 الى 40 سنة	80	51.61
	من 41 الى 50 سنة	63	40.65
	من 51 سنة فأكثر	7	4.52
الأقدمية المهنية	أقل من 5سنوات	18	11.61
	من 6 إلى 10سنوات	30	19.35
	من 11 إلى 15سنوات	80	51.61
	من 16 سنة فأكثر	27	17.42
المركز الوظيفي	مراقب ميزانياتي	16	10.32
	مراقب ميزانياتي مساعد	31	20.00
	رئيس مكتب	25	16.13
	رئيس فرع	15	9.68
	الأعوان المكلفين بالرقابة	68	43.87
موقع مصلحة الرقابة الميزانياتية	ورقلة	27	17.42
	غرداية	16	10.32
	الوادي	21	13.55
	بسكرة	7	4.52
	تمنراست	13	8.39
	ايليزي	39	25.16
	جانت	6	3.87
	إن صالح	6	3.87
	إن قزام	4	2.58
	أولاد جلال	1	0.65
	تقرت	10	6.45
	المغير	7	4.52
	المنيعة	9	5.81
مستوى الرقابة الميزانياتية	على مستوى الولاية	81	52.26
	على مستوى البلدية	74	47.74

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.v.27)

تشير نتائج تحليل العينة إلى تمثيل مهني وجغرافي متوازن وذي دلالة لمختلف الفئات المهنية والجغرافية داخل مصالح الرقابة الميزانياتية، مما يعزز مصداقية تقييم أثر الإصلاح الميزانياتي الجديد على الأداء الوظيفي، خاصة في ظل تنوع الخبرات وسياقات العمل الرقابي

8.3. نتائج تقييم المتوسطات: في هذا الجانب يتم عرض نتائج المتوسطات لمحاور الاستبيان:

1.8.3. تحليل (أسئلة فقرات) محور الإصلاح الميزانياتي:

جدول 5: يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة لأبعاد الإصلاح الميزانياتي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
القوانين والتنظيمات	2.944	1.065	محايد
التكوين والتدريب	3.280	1.005	محايد
الوسائل والإمكانيات	2.488	1.067	غير موافق
الرقمنة والتكنولوجيا	3.457	0.938	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

– القوانين والتنظيمات: أظهر البعد متوسطا قدره **(2.944)** وبانحراف معياري **(1.065)**، ما يعكس مستوى تقييم محايد من قبل المبحوثين، الذين أبدوا عدم رضاهم عن كفاية القوانين لتحقيق أهداف الإصلاح الميزانياتي، بسبب غموض بعض النصوص وضعف الثقة بقدرتها على تحقيق الأهداف رغم وضوح توزيع المسؤوليات.

– التكوين والتدريب: أظهر البعد متوسطا قدره **(3.280)**، مما يعكس تقويما محايدا يميل للإيجاب، خاصة مع الانحراف المعياري المعتدل **(1.005)**، حيث عبر المبحوثون عن رضاهم تجاه الحاجة إلى تكوينات إضافية، رغم عدم كفاية مدتها، رغم إدراكهم لأهمية التكوين الذي لا يزال دون المستوى المطلوب.

– الوسائل والإمكانيات: سجل أدنى تقييم بين الأبعاد بمتوسط **(2.488)**، مما يدل على مستوى رضا منخفض، وانحراف معياري يقدر **(1.067)**، نتيجة ضعف البنية التحتية والوسائل التكنولوجية ونقص الموظفين المؤهلين، ما يجعله نقطة ضعف حرجة تتطلب تدخلا عاجلا لتحسين الموارد البشرية وضمان فعالية تطبيق الإصلاح الميزانياتي.

– الرقمنة والتكنولوجيا: جاء البعد بمتوسط حسابي **(3.457)**، وهو أعلى تقييم بين الأبعاد، مما يعكس إدراك الموظفون لأهمية التكنولوجيا في دعم الإصلاح الميزانياتي، غير أنهم أبدوا عدم رضاهم عن مستوى التجهيزات الإلكترونية الحالية، مما يستدعي تعزيز البنية التحتية التقنية.

2.8.3. تحليل (أسئلة فقرات) محور الأداء الوظيفي:

جدول 6: يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة لمتغير الأداء الوظيفي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
الأداء الوظيفي	3.457	0.938	محايد

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

– الأداء الوظيفي: أظهر متغير **الأداء الوظيفي** متوسطا حسابيا قدره **(3.457)** بانحراف معياري **(0.938)**، ما يعكس تقييمًا محايدًا من قبل المبحوثين لمستوى الأداء في ظل تطبيق القانون العضوي 15/18، وتشير النتائج إلى غياب تأثير فعلي وملموس للإصلاحات القانونية على تحسين جودة الأداء، ويعزى ذلك إلى ضعف المتابعة والتقييم، وعدم كفاية الإجراءات التطبيقية والتجهيزات الداعمة، رغم وضوح المهام وقابلية الأداء للتحسن عند توفر الشروط المناسبة.

9.3. تقييم نموذج القياس: يعرض الجدول أدناه نتائج تقييم نموذج القياس كما يلي:

الجدول رقم 7: تقييم نموذج القياس

المتغير الكامن	متوسط التباين المفسر	الموثوقية المركبة	ألفا كرونباخ	موثوقية جورسكوخ	الصدق التمييزي
القوانين والتنظيمات	0.534	0.800	0.658	0.835	0.731
التكوين والتدريب	0.415	0.722	0.558	0.712	0.644
الوسائل والإمكانيات	0.560	0.864	0.802	0.808	0.748
الرقمنة والتكنولوجيا	0.322	0.533	0.559	0.736	0.568
الأداء الوظيفي	0.591	0.878	0.826	0.836	0.769

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج **SmartPLS4** .

أظهرت نتائج **تقييم نموذج القياس** أن معظم المتغيرات الكامنة استوفت معايير الصدق والموثوقية، مما يعكس جودة أدوات الدراسة، فقد تجاوزت قيم متوسط التباين المفسر الحد الأدنى المقبول **(0.50)** في أغلب المتغيرات، باستثناء بعد **الرقمنة والتكنولوجيا (0.322)** الذي يتطلب تعزيز قياسه مستقبلا، كما تراوحت مؤشرات **الموثوقية المركبة** و**ألفا كرونباخ** و**موثوقية جورسكوخ** بين **(0.533)** و**(0.878)**، مما يدل على اتساق داخلي مقبول بين البنود، مع تفوق بعد **الأداء الوظيفي** في هذه المؤشرات، أما **الصدق التمييزي** فقد أكد قدرة المتغيرات على التميز فيما بينها، مما يعزز من مصداقية النموذج وصلاحيته للتحليل الهيكلي.

10.3. تقييم النموذج الهيكلي: يتضمن تقييم النموذج الهيكلي في هذه الدراسة تحليل القدرة التنبؤية للنموذج ومؤشر جودة المطابقة، وذلك على النحو التالي:

1.10.3. مؤشر القدرة التنبؤية لنموذج الدراسة Q^2:

الجدول رقم 8: مؤشر القدرة التنبؤية

المتغير الكامن التابع	القدرة التنبؤية للنموذج	حجم الخطأ التنبؤي	متوسط مقدار الخطأ
الأداء الوظيفي	0.459	0.745	0.599

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

تشير نتائج **مؤشر القدرة التنبؤية** إلى أن النموذج يمتلك قدرة جيدة على التنبؤ بالمتغير التابع **الأداء الوظيفي**، إذ بلغت قيمة القدرة التنبؤية **(0.459)**، ما يدل على موثوقية مقبولة في تفسير التباين. كما أظهرت مؤشرات الخطأ التنبؤي، المتمثلة في حجم الخطأ **(0.745)** ومتوسط مقداره **(0.599)**، أن النموذج يتمتع بدقة تنبؤية مقبولة وأخطاء محدودة، مما يعزز من فاعليته ومصداقيته في تحليل الأداء الوظيفي.

2.10.3. مؤشر جودة المطابقة GoF:

الجدول رقم 9: مؤشر جودة المطابقة GoF

المتغير الكامن التابع	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	مؤشر جودة المطابقة
الأداء الوظيفي	0.508	0.495	0.496

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

يبين الجدول رقم (9) أن قيمة **معامل التحديد (R^2)** بلغت **(0.508)**، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر نحو **(50.8%)** من تباين **الأداء الوظيفي**، مما يعكس قدرة تفسيرية متوسطة وجيدة للنموذج. كما بلغ **المعامل المعدل (0.495)**، ما يدل على ثبات النموذج بعد تعديل عدد المتغيرات، أما **مؤشر جودة المطابقة** فبلغ **(0.496)**، متجاوزا الحد الأدنى المقبول **(0.36)**، مما يؤكد جودة مطابقة النموذج وكفاءته في تمثيل البيانات.

3.10.3. نتائج الأهمية والأداء (IPMA): تعد خريطة الأهمية والأداء من الأدوات التحليلية المتقدمة ضمن نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام منهجية **PLS**، حيث تعمل على توسيع نتائج تحليل المسار من خلال الجمع بين أهمية المتغيرات ومستوى أدائها، وتعتمد المنهجية على معاملات المسار غير المعيارية وتعرض نتائجها من خلال محورين: المحور الأفقي (السيني) لتمثيل أهمية المتغير، والمحور العمودي (الصادي) لتمثيل مستوى أدائه (عطاالله، 2022، صفحة 1154)، ولتطبيق هذا التحليل، يجب أولا تحديد المتغير الهدف

والذي يمثل في دراستنا الحالية "الأداء الوظيفي"، حيث تم تحليل أثر أربعة أبعاد للإصلاح الميزانياتي عليه، وهي: القوانين والتنظيمات، التكوين والتدريب، الوسائل والإمكانيات، الرقمنة والتكنولوجيا، ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار:

الجدول رقم 10: نتائج الأهمية والأداء أبعاد الإصلاح الميزانياتي

المتغيرات	الأداء	الأهمية
القوانين والتنظيمات	47.932	0.374
التكوين والتدريب	46.873	0.058
الوسائل والإمكانيات	37.276	0.271
الرقمنة والتكنولوجيا	40.355	0.171

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

أظهرت نتائج **تحليل الأهمية والأداء** أن بعد **القوانين والتنظيمات** كان الأكثر تأثيرا في **الأداء الوظيفي**، مسجلا أعلى أهمية (**0.374**) وأعلى أداء (**47.932**)، ما يؤكد دوره المحوري في إنجاح الإصلاح الميزانياتي وتحسين الأداء، وجاء بعد **الوسائل والإمكانيات** ثانيا من حيث الأهمية (**0.271**) مع أداء منخفض نسبيا (**37.276**)، مما يشير إلى فجوة تستدعي تعزيز الموارد التقنية والمادية، أما **الرقمنة والتكنولوجيا** فسجلت أهمية متوسطة (**0.171**) وأداء مقبولا (**40.355**)، مما يعكس دورها الداعم مع الحاجة لتطوير البنية التكنولوجية، في حين أظهر بعد **التكوين والتدريب** أداء مرتفعا نسبيا (**46.873**) لكنه الأقل تأثيرا (**0.058**)، مما يدل على محدودية فعالية البرامج التدريبية أو ضعف ارتباطها بمتطلبات الأداء.

4.10.3. مؤشر معامل التفسير f^2: يشير معامل حجم التأثير (f^2) إلى مدى مساهمة المتغير المستقل في زيادة القوة التفسيرية للنموذج الكلي، أي ما يضيفه من تفسير إضافي إلى معامل التحديد (R^2) عند إدراجه في النموذج، وهو ما أكد عليه بارون وكيني (Baron & Kenny, 1986)، أما وفقا لمقياس كوهين (Cohen, 1988) لتقدير قوة التأثير، فإن قيمة (f^2) تعد ضعيفة إذا كانت أقل من (**0.02**)، وصغيرة إذا تراوحت بين (**0.02**) و(**0.15**)، ومتوسطة إذا تراوحت بين (**0.15**) و(**0.35**)، وقوية عند تجاوز (**0.35**)، أما إذا كانت أقل من (**0.02**) فإنه لا يوجد أثر (بن زاوي و بوسنة، 2020، صفحة 152).

الجدول رقم 11: الارتباط بين المتغيرات الكامنة

المتغير المستقل	قيمة f^2 على الأداء الوظيفي	تفسير حجم التأثير
القوانين والتنظيمات	0.188	تأثير متوسط
التكوين والتدريب	0.004	تأثير صغير
الوسائل والإمكانيات	0.060	تأثير صغير
الرقمنة والتكنولوجيا	0.028	تأثير صغير

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4

تشير نتائج **تحليل حجم التأثير (f^2)** إلى أن بعد **القوانين والتنظيمات** يمثل العامل الأكثر تأثيرا في **الأداء الوظيفي** بقيمة **(0.188)**، ما يعكس تأثيرا متوسطا وفقا لمعايير Cohen في المقابل، أظهرت أبعاد **التكوين والتدريب، الوسائل والإمكانيات، والرقمنة والتكنولوجيا** تأثيرات ضعيفة بقيم **(0.004)**، **(0.060)**، و**(0.028)** على التوالي، مما يشير إلى أن البيئة القانونية والتنظيمية هي الأكثر فاعلية في تحسين الأداء مقارنة ببقية أبعاد الإصلاح الميزانياتي.

11.3. اختبار فرضيات الدراسة:

1.11.3. الارتباط بين المتغيرات الكامنة:

الجدول رقم 12: الارتباط بين المتغيرات الكامنة

	القوانين والتنظيمات	التكوين والتدريب	الوسائل والإمكانيات	الرقمنة والتكنولوجيا	الأداء الوظيفي
القوانين والتنظيمات	1				
التكوين والتدريب	0.549	1			
الوسائل والإمكانيات	0.454	0.555	1		
الرقمنة والتكنولوجيا	0.406	0.464	0.729	1	
الأداء الوظيفي	0.599	0.494	0.598	0.548	1

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4

أظهرت نتائج **معاملات الارتباط** وجود علاقات ارتباط **موجبة ومتوسطة إلى قوية** بين جميع المتغيرات الكامنة، فقد سجل أعلى ارتباط بين **الرقمنة والتكنولوجيا** و**الوسائل والإمكانيات (0.555)**، مما يدل على تكامل البنية التحتية التقنية مع الموارد الداعمة، كما ظهر ارتباط واضح بين **القوانين والتنظيمات** و**التكوين والتدريب (0.549)**، بما يعكس دور الإطار التنظيمي في دعم البرامج التدريبية، أما بالنسبة لعلاقة المتغيرات

المستقلة بـ **الأداء الوظيفي**، فجميعها إيجابية ومتوسطة القوة، حيث بلغ أعلى ارتباط مع **الوسائل والإمكانيات (0.598)**، يليه **القوانين والتنظيمات (0.599)**، ثم **الرقمنة والتكنولوجيا (0.548)**، وأخيرا **التكوين والتدريب (0.494)**، ما يشير إلى أن تحسين الأداء يرتبط بتكامل الأبعاد المادية والتقنية والتنظيمية والتدريبية.

2.11.3. اختبار الفرضيات:

الجدول رقم 13: نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية	العلاقة بين المتغيرات	معاملات الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	p-value	القرار
H1	القوانين والتنظيمات-> الأداء الوظيفي	0.374	0.074	5.023	0.000	قبول الفرضية
H2	التكوين والتدريب-> الأداء الوظيفي	0.058	0.073	0.794	0.427	رفض الفرضية
H3	الوسائل والإمكانيات -> الأداء الوظيفي	0.271	0.105	2.582	0.010	قبول الفرضية
H4	الرقمنة والتكنولوجيا-> الأداء الوظيفي	0.171	0.100	1.721	0.085	رفض الفرضية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPLS4 .

بناء على نتائج اختبار الفرضيات الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن تقديم النتائج الآتية:

– **الفرضية الأولى (H1)**: تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين **القوانين والتنظيمات** و**الأداء الوظيفي**، حيث بلغ معامل الانحدار **(0.374)** وقيمة اختبار **(T = 5.023)** عند مستوى دلالة **(p = 0.000)**، وهذا يدل على أن تعزيز الإطارين القانوني والتنظيمي يسهم بشكل واضح وإيجابي في تحسين الأداء الوظيفي، وعليه: **تقبل الفرضية الأولى**.

– **الفرضية الثانية (H2)**: لم تظهر النتائج وجود علاقة دالة إحصائيا بين التكوين والتدريب والأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل الانحدار **(0.058)** وقيمة اختبار **(T = 0.794)** عند **(p = 0.427)**، ويفهم من ذلك أن البرامج التدريبية الحالية لا تساهم بفعالية في رفع مستوى الأداء أو أنها غير ملائمة لطبيعة المهام، وبالتالي: **ترفض الفرضية الثانية**.

– **الفرضية الثالثة (H3)**: بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوسائل والإمكانيات والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار **(0.271)** وقيمة اختبار **(T = 2.582)** عند مستوى دلالة **(p = 0.010)**، ويشير ذلك إلى أن توافر الوسائل والإمكانيات المادية والبشرية الملائمة يسهم في تحسين جودة الأداء، وبناء عليه: **تقبل الفرضية الثالثة**.

– **الفرضية الرابعة (H4)**: أظهرت النتائج أن العلاقة بين الرقمنة والتكنولوجيا والأداء الوظيفي ليست ذات دلالة إحصائية، رغم أن معامل الانحدار موجب (**0.171**) وقيمة اختبار (**T = 1.721**) عند مستوى دلالة (**p = 0.085**)، ويدل ذلك على أن أثر التكنولوجيا على الأداء قد يكون **جزئيا أو غير مباشر** ولم يظهر بوضوح في هذا النموذج، وعليه: **ترفض الفرضية الرابعة**.

4. الخاتمة: حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى تأثير الإصلاح الميزانياتي بأبعاده التنظيمية والتكوينية والتقنية والرقمية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية، باعتبار أن الإصلاح الميزانياتي لم يعد مجرد إجراء مالي، بل أصبح استراتيجية إدارية متكاملة تهدف إلى تحقيق الكفاءة والشفافية والمساءلة، وفي هذا الإطار، تم التطرق إلى مجموعة من المفاهيم النظرية المتعلقة بالإصلاح الميزانياتي، ومجالات تطبيقه في المؤسسات العمومية، مع التركيز على التكوين، والوسائل المتاحة، ومدى مواءمة القوانين والرقمنة لبيئة العمل الحديثة. وبعد تحليل البيانات الميدانية المستخلصة من آراء عينة من الموظفين، توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات المهمة والتوصيات، على النحو الآتي:

1.4. استنتاجات الدراسة:

– ظهرت النتائج أن البعد المتعلق بالقوانين والتنظيمات يمثل العامل الأكثر تأثيرًا في تحسين الأداء الوظيفي، ما يؤكد أهمية الإطار القانوني والتنظيمي في إنجاح الإصلاح الميزانياتي.

– تم تسجيل تقييم ضعيف لبعد الوسائل والإمكانيات، ما يعكس محدودية الموارد المتاحة لتنفيذ الإصلاحات، والتي تشكل أحد أهم التحديات التي تواجه أجهزة الرقابة في تحسين أداء موظفيها.

– أبانت النتائج عن وجود مستوى متوسط إلى جيد في بعد التكوين والتدريب، حيث عبر الموظفون عن الحاجة الملحة لتكوينات أكثر تخصصا وفعالية في مجال الميزانية الموجهة بالأهداف.

– أظهر بعد القوانين والتنظيمات تباينا في الآراء، فبينما تم التأكيد على وضوح المهام والمسؤوليات، سجل ضعف في فاعلية النصوص التنظيمية لتحقيق أهداف الإصلاح الميزانياتي.

– أظهرت النتائج أن بعد الرقمنة والتكنولوجيا لم يكن ذا تأثير دال إحصائيا على الأداء الوظيفي، رغم ارتفاع تقييم الموظفين لأهميته النظرية، مما يدل على أن التحول الرقمي لا يزال في مراحله الأولى ويحتاج إلى تطوير البنية التحتية التقنية وتفعيل استخدام الأنظمة الرقمية بشكل أوسع.

– أما فيما يتعلق بالأداء الوظيفي، فقد تم تقييمه بشكل محايد إلى إيجابي، مع تسجيل ضعف في آليات المتابعة والتقييم الدوري، وهو ما يؤثر على استمرارية تحسين الأداء.

– أظهرت التحليلات وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية ودالة إحصائيا بين أبعاد الإصلاح الميزانياتي والأداء الوظيفي، مما يشير إلى أن تبني إصلاحات ميزانياتية فعالة يسهم بصورة مباشرة في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة أدائهم.

2.4. توصيات الدراسة:

– ضرورة تعزيز البنية التحتية الرقمية للمؤسسات العمومية، وتوفير نظم معلومات متكاملة تضمن تسريع تنفيذ الميزانية وتحسين دقة وكفاءة الأداء الوظيفي.

– إرساء سياسات تكوين مستمرة وموجهة لتطوير كفاءات الموظفين في مجالات التخطيط وتنفيذ الميزانية الموجهة نحو النتائج.

– مراجعة وتحديث القوانين والتشريعات الخاصة بالإصلاح الميزانياتي بهدف تبسيط الإجراءات وضمان وضوح وتكامل الأدوار بين مختلف الفاعلين.

– ضرورة توفير الموارد المالية والتقنية والبشرية الكافية لضمان تنفيذ الإصلاحات الميزانياتية بفعالية، وتحقيق أهدافها الميدانية على نحو مستدام.

– تعزيز ثقافة التقييم والمساءلة عبر تفعيل آليات المتابعة الدورية لأداء الموظفين وربطها بفعالية تنفيذ الإصلاحات الميزانياتية.

5.قائمة المراجع:

1- Abdulle, M., Kulmie, D., & Hussein, M. (2023, January). Improving Job Performance through Budget Participation: Case of Higher Education Institutions. Journal of Entrepreneurship and Business Innovation, 10(2), pp. 38-50. doi:10.5296/jebi.v10i2.21416

2- Salah , S., Awaid, A., & Odah, S. (2023, May). The Possibility of Applying the Program and Performance Budget to Improve Job Performance - Analytical Research at Sumer University. *International Academic Journal of Social Sciences, 10*(1), pp. 57-62. doi:10.9756/IAJSS/V10I1/IAJSS1007

3- أمين صابة، و كمال بن موسى. (20 جوان, 2020). دراسة تحليلية للقانون العضوي الجديد رقم 18-15 وأهميته في تحسين أداء القطاع العام في الجزائر. *المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية، 8*(1)، الصفحات 258-281. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/118493

4- جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات. (2022). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 46*، الصفحات 1-27.

5- سيدهارون جمعة. (2019). استراتجيات إدارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفي الجامعي- دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، 49*(4)، الصفحات 551-608. doi: 10.21608/jsec.2019.94597

6- صابر عيشور، محمد أمين قرموش، و نسيمة حاج علي. (2024). *الشامل في الإصلاح الميزانياتي في الجزائر*. الجزائر: دار كنوز للنشر والتوزيع.

7- عبد الفتاح عز حسين. (2008). *مقدمة في الإحصاء الوصفي والإستدلالي SPSS*. المملكة العربية السعودية: دار خوارزم العلمية للنشر.

8- علي جلابة، أنور عيدة، و مصطفى عوادي. (2023). قراءة تحليلية في مشروع الإصلاح الميزانياتي في الجزائر. *مقدم في فعاليات الملتقى الوطني العلمي التكويني حول الميزانية العامة للدولة ومشروع الإصلاح الميزانياتي في الجزائر* (الصفحات 1-16). الوادي: جامعة الشهيد حمة لخضر- الجزائر.

9- علي فالح جبر السيلاوي. (2023). السعادة في مكان العمل وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في قسم التعليم المهني في النجف الاشرف. *مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، 2*(72)، الصفحات 805-832. تم الاسترداد من https://iu- juic.com/index.php/juic/article/view/2836

10- عنترة خمقاني، و الحاج عرابة. (19 جوان, 2021). أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين، دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة. *المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية، 8*(1)، الصفحات 29-44. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/155558

11- فتيحة بوغصاب، و خيرة مجدوب. (12 جوان, 2022). تفعيل نظام الإصلاح الميزانياتي الجديد في الجزائر عن طريق المسؤولية الإجتماعية. *دفاتر البحوث العلمية، 10*(1)، الصفحات 770-791. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/192819

12- لحسن عطاالله. (22 ديسمبر, 2022). دراسة اهم العوامل المؤثرة على اداء القطاع السياحي في الجزائر باستخدام منهجية خريطة الاهمية والاداء Ipma. *مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، 14*(3)، الصفحات 1134-1159. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/171626

13- محمد حكمي خلود. (2019). الأنماط القيادية للإدارة الأكاديمية في جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين فيه. *مجلة كلية التربية، 35*(8)، الصفحات 29-47.

14- محمد عواض الطريسي . (23 جوان, 2024). أثر استخدام اسلوب الإدارة بالأهداف على أداء الموظفيين الاداريين في المنظمات العامة دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في جامعة المجمعة. *مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، 7*(1)، الصفحات 1380-1414. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/247217

15- محمد الشريف بن زاوي، و محمد رضا بوسنة. (30 ديسمبر, 2020). تحليل أثر الحوكمة الجامعية على جودة العملية التدريسية من وجهة نظر أساتذة العلوم الاقتصادية بجامعة أم البواقي. *مجلة الباحث الاقتصادي، 7*(1)، الصفحات 139-156. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/143133

16- بن العائب. (1 جويلية, 2020). تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة -دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدريسية -. *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 6*(3)، الصفحات 329-346. تم الاسترداد من https://asjp.cerist.dz/en/article/123507

17- معجم المصطلحات. (يونيو, 2021). المعجم المؤرخ في يونيو سنة 2021، الخاص بالمصطلحات المتعلقة بالقانون العضوي الخاص بقوانين المالية. الجزائر: المديرية العامة للميزانية - وزارة المالية. الجزائر: المديرية العامة للميزانية - وزارة المالية. تاريخ الاسترداد 1 أوت, 2025