

تحليل العلاقة بين ممارسات المراقب المالي وحوكمة الموارد البشرية- دراسة حالة المراقب المالي لبلدية غليزان

Analysis of the relationship between financial controller practices and human resource governance -case study of the financial controller of the municipality of Relizane

حياة لكحل^{1*}، علي عزوز²

H Lakehal, A Azzouze

¹ مخبر الأنظمة المالية والمصرفية والسياسات الاقتصادية الكلية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية، جامعة الشلف (الجزائر)،

h.lakehal@univ-chlef.dz

² مخبر الأنظمة المالية والمصرفية والسياسات الاقتصادية الكلية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية، جامعة الشلف (الجزائر)،

a.azzouze@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2022-03-31

تاريخ القبول: 2022-03-04

تاريخ الاستلام: 2021-12-29

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى التعرف على مستوى تطبيق مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الإدارية، وذلك بغرض إبراز أهمية المراقب المالي باعتباره هيئة رقابية مستقلة في تجسيد هذه المبادئ و لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات عن طريق التحليل الوصفي؛ تم تطوير إستبانة لدراسة عينة وتحليلها عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، بغرض قياس درجة تأثير المتغير المستقل المراقب المالي على المتغير التابع مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الإدارية؛ وقد تم توزيع الاستبيانات على موظفي مصلحة الرقابة المالية لبلدية غليزان البالغ عددهم 40 موظفاً؛ حيث بلغ عدد الاستبيانات المستوفية لشروط التحليل 38 إستبانة وتم التوصل إلى نتيجة مفادها أنه يوجد مساهمة فعالة للمراقب المالي في تفعيل و دعم مبادئ حوكمة المورد البشري بالمؤسسات العمومية ومن ثم الوصول إلى تجسيد فعال لحوكمة المورد البشري.

كلمات مفتاحية: رقابة المالية، مراقب مالي، حوكمة، حوكمة الموارد البشرية.

تصنيفات JEL: M12، H50.

Abstract:

This article aims to identify the level of application of the principles of human resource governance in administrative public institutions, In order to highlight the importance of the financial controller as an independent supervisory body in embodying these principles and to achieve the objectives of the study and to test hypotheses through descriptive analysis A questionnaire was developed to study and analyze a sample through the statistical program spss in order to measure the degree of influence of the independent variable of the financial controller on the dependent variable. Principles of human resource governance in public administrative institutions, Questionnaires were distributed to the 40 employees of the Financial Supervision Department of Relizane Municipality, As the number of questionnaires that fulfilled the conditions of the analysis reached 38, and the conclusion was reached that there is an effective contribution of the financial controller in activating and supporting the principles of human resource governance in administrative public institutions and then reach an effective embodiment of human resource governance

Keywords: financial control, financial controller, governance, human resource governance

Jel classification : M12, H50

1. مقدمة

تعد الحوكمة من أهم المواضيع في الوقت الراهن فإنه على غرار باقي الدول تولي الجزائر أهمية بالغة لإدارة مؤسسات القطاع العام بهدف الرقابة على تسيير المال العام بما يخدم السياسة العامة للدولة الهادفة لخدمة المجتمع ؛ وفي سبيل ذلك فإنه بات من الضروري تفعيل حوكمة المورد البشري بهدف انتهاج تسيير حديث و ناجع في المؤسسات العمومية باعتبارها مطلب ملح ومهم لقياس أداء الأنظمة الإدارية بما يسهل إصلاح الأخطاء والانحرافات وكذا منح حق مساءلة الإدارة العمومية. حيث أن تسيير الموارد البشرية يخضع لعدة أوجه من الرقابة كرقابة الوظيفة العمومي ومراقبة المراقب المالي؛ هذا الأخير الذي يضمن تنفيذ المؤسسات والإدارات العمومية لمخططاتها وميزانياتها وفق الاحتياجات المطلوبة دون سوء استخدام للطاقة البشرية؛ وتخضع إدارة الموارد البشري إلى رقابة المراقب المالي مما يضمن الشفافية في التسيير وفي سبيل ذلك فإن الحوكمة المؤسسية تشمل الإدارية ، المالية بالإضافة إلى حوكمة الموارد البشرية التي تضم موضوع دراستنا والتي تعد آلية إستراتيجية في تنمية المورد البشري وذلك من خلال إسهاماتها في تنمية الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية

-إشكالية الدراسة: مما سبق ارتأينا طرح الإشكالية على النحو التالي:

" فيما تتمثل مساهمة المراقب المالي في تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية؟ " تتمثل الأسئلة الفرعية فيما يلي:

-هل هناك أهمية لوظيفة وممارسات المراقب المالي بالنسبة للمؤسسات العمومية؟

-فيما يتمثل واقع تطبيق لمبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية؟

-هل توجد علاقة تفاعلية بين المراقب المالي وتفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية؟

-فرضيات الدراسة: لتحقيق الهدف من الدراسة قمنا بصياغة فرضية رئيسية والتي تعتبر أكثر الإجابات احتمالا على الأسئلة التي تم طرحها.

- فرضية البحث الرئيسية توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بالنسبة للعلاقة التفاعلية بين رقابة المراقب المالي وحوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية .

يتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس.

-الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية تعزى إلى المستوى التعليمي."

-الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05. بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية تعزى إلى الخبرة المهنية.

-أهمية الدراسة: تتبع أهمية هذه الدراسة من حتمية تطوير تسيير المؤسسات العمومية اعتمادا على تفعيل مبادئ الحوكمة في شتى مصالحها وتكمن الأهمية المباشرة لهذه الدراسة في مساعدة مسيري

الإدارات و الموارد البشرية في تفعيل مبادئ حوكمة المورد البشري، استنادا على رقابة المراقب المالي، كما تشجع الباحثين على المزيد من البحث في مجال الرقابة المالية و أثرها على حوكمة الموارد البشرية في قطاعات أخرى.

- **منهاج الدراسة:** تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي لدراسة عينة لمعرفة مدى مساهمة المراقب المالي في تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الإدارية.

- **عينة الدراسة:** تمثلت عينة لقياس أثر رقابة المراقب المالي على تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية موظفي الرقابة المالية لبلدية غليزان وبلغ عددهم 40 موظفا.

- **الدراسات السابقة:** من بين الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوعنا وبالذات في الجزائر نجد أن الدراسات تطرقت لموضوع حوكمة الموارد البشرية والمراقب المالي كل منهما على حدة ، لكن ما يميز دراستنا هو محاولة إبراز الدور المتكامل للرقابة المالية على مستوى المراقب المالي ومدى تفعيلها لمبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية ومن بين الدراسات السابقة نذكر:

- دراسة الباحث حسين زاوش (2021): "حوكمة إدارة الموارد البشرية في الجزائر بين المقاربة النظرية والنصوص القانونية" الدراسة عبارة عن مقال منشور بمجلة دفاتر السياسة و القانون، المجلد 13، العدد 01، هدفت الدراسة إلى تقييم إمكانية تطبيق مبادئ الحوكمة للرفع من نجاعة وأداء إدارة الموارد البشرية، كما وضحت الدراسة كيفية اعتماد مبادئ الحوكمة على وظائف تطبيقات إدارة الموارد البشرية ومجهودات الجزائر في مجال حوكمة المؤسسات والوظيفة ؛ ومن النتائج المتوصل إليها أن حوكمة إدارة الموارد البشرية تعد الأساس لبيئة أعمال مستقرة ووسيلة لضمان الثقة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

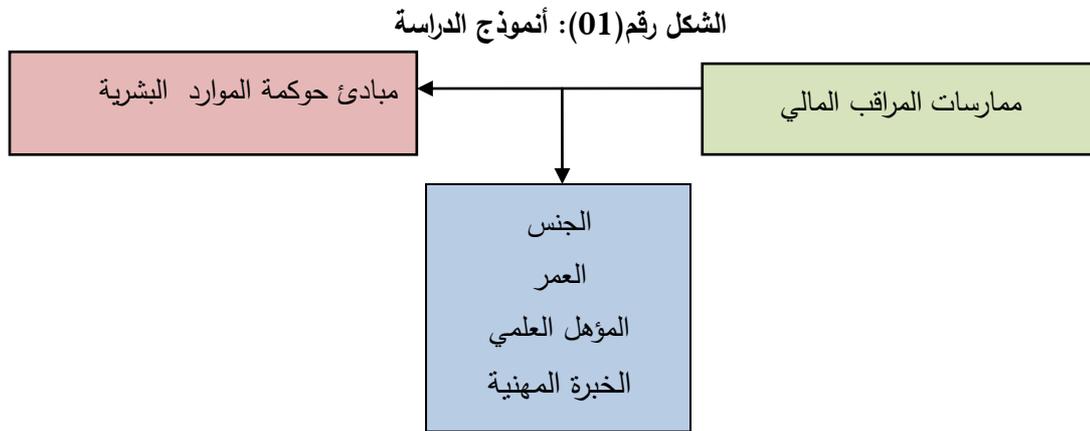
- دراسة الباحث عثمان محمد (2020): "دور حوكمة المؤسسات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية"، دراسة حالة مؤسسة كوندور للإلكترونيات، الدراسة عبارة أطروحة دكتوراه تخصص علوم التسيير، إدارة المنظمات، جامعة الجلفة، حيث أشار الباحث إلى معرفة دور الحوكمة في الرفع من أداء إدارة الموارد البشرية بمؤسسة كوندور، كما توصل من خلال دراسته إلى أن لأبعاد الحوكمة الإدارية والمالية فاعلية تعد كمقياس أساسي لأداء المورد البشري، وأن هناك علاقة بين حوكمة المؤسسات وتحسن أداء العاملين، وأنه يجب على المؤسسة تحسين الأساليب الإدارية باستمرار لضمان فاعلية الموارد البشرية

- دراسة الباحثين عبد القادر بن سعدة ومديحة بخوش (2020): "دور حوكمة الموارد البشرية كمدخل لتعزيز مقومات الاندماج الوظيفي"، دراسة حالة مؤسسة إيصالات الجزائر، فرع ولاية الأغواط، الدراسة عبارة عن مقال منشور بمجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 11، العدد 01، أشار الباحثان إلى الوقوف على مدى تأثير تبني حوكمة الموارد البشرية على مستويات الاندماج الوظيفي، حيث توصلوا إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين تفعيل ممارسات حوكمة الموارد البشرية على مستويات الاندماج الوظيفي لعمال المؤسسة، ومن النتائج المتوصل إليها أنه يجب تبني المنظمات لممارسات حوكمة الموارد البشرية لتعزيز الاستثمار في المورد البشري بما يحقق أهداف كل من المنظمة والموظف.

- دراسة الباحث حمودي محمد (2018): " دور المراقب المالي في متابعة المسار المهني للموظف دراسة عبارة عن مقال منشور بمجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 11، العدد 2، حيث عالج الباحث إشكالية دور المراقب المالي كمؤسسة رقابية على مسار الحياة المهنية للموظفين، والقرارات المعنية بالتأشيرة من طرفه ، كما أشار إلى شروط تعيين المراقب المالي ومهامه وكذا إبراز العمليات التي تكون محل تأشيرته والمسؤولية الملقاة على عاتقه، ومن النتائج المتوصل إليها هو أن للمراقب المالي دور مهم في عملية الرقابة على تنفيذ النفقة من خلال الرقابة القبلية و تجنب الأمرين بالصرف من الوقوع في الأخطاء المخالفة للقانون.

مايميز دراستنا عن الدراسات سالفة الذكر أنه حاولنا توضيح العلاقة التفاعلية بين ممارسات المراقب المالي(الرقابة المتكاملة) وحوكمة الموارد البشرية(أبعاد الحوكمة) في المؤسسة محل الدراسة.

- **أنموذج الدراسة** : نموذج الدراسة مكون من متغيرين مستقل وتابع، المستقل (المراقب المالي) والتابع (مبادئ حوكمة الموارد البشرية) كما في الشكل الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثين

2. المراقب المالي: المفاهيم، صلاحياته ونطاق رقابته على المورد البشري

الرقابة وظيفة مؤسساتية يقرها القانون وتمارسها هيئة يتم إنشاؤها بموجب القانون أيضا وتتمتع بالسلطة العمومية باعتبارها تؤدي خدمة عمومية هدفها ضمان حسن تسيير مؤسسات الدولة في إطار احترام الدستور والقوانين، كما يتمتع موظفوها أي المراقبون بحماية قانونية قصد التصرف والعمل بكل حرية ولكن في حدود القانون¹، تعد الرقابة السابقة كأحد أنواع الرقابة المالية بمثابة الوسيلة و المؤطر العام لمنع الوقوع في الأخطاء و التجاوزات في التسيير الإداري و المالي ؛ وتتجسد هذه الرقابة المالية السابقة في الرقابة التي يمارسها المراقب المالي على المؤسسات العمومية الإدارية. فالمرقب المالي: " نجد المرسوم التنفيذي رقم 11-381 المؤرخ في 21نوفمبر 2011 يعتبره عون من الأعوان المكلفين والقائمين على مصلحة الرقابة السابقة على تنفيذ النفقات العمومية ويعين بقرار وزاري من طرف الوزير المكلف بالميزانية وفقا للمرسوم السالف الذكر المتعلق بالمرقابة المالية تحت سلطة المدير العام للميزانية².

إن المهمة الأساسية للمراقب المالي تتمحور في الرقابة السابقة التي تتم قبل إجراء الصرف للتأكد من سلامة المستندات المقدمة ومن وجود الإعتمادات اللازمة، ويمكن تلخيص مهام المراقب المالي وفقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 11-381 المؤرخ في 21 نوفمبر 2011 حيث يكلف بتنظيم وإدارة الرقابة مع تنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية فيما يتعلق بتسيير النفقات الملتزم بها، وتنفيذ كل مهام الفحص والرقابة المتعلقة بجوانب تطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالمالية العمومية وذلك بناء على قرار من الوزير المكلف بالمالية مع ممارسة السلطة بطريقة سليمة على الموظفين تحت تصرفه خاصة من الجانب المالي وتعميم التنظيم والتشريع الخاص بالصفقات³ ، كما يشرع المراقب المالي في تفحص ومراجعة الوثائق المتعلقة بالنفقة الملتزم بها في أجل عشرة أيام من تاريخ إستلام مصالح المراقبة المالية لاستمارة الالتزام وينهي رقابته السابقة إما بالتأشير على بطاقة الالتزام أو بالامتناع والرفض في حالة عدم الوثائق الثبوتية⁴، المراقب المالي يقوم بدراسة كافة المعطيات الخاصة بوضعيات المستخدمين في المؤسسات و الإدارات العمومية وذلك في حدود الإعتمادات المحددة من قبل المصالح المختصة للميزانية، هذه المراقبة تتعلق بكل القرارات الخاصة بالحياة المهنية للموظفين من ترقية و قبول في التوظيف، وترقية في الرتبة، باستثناء الترقية في الدرجات⁵؛ بالإضافة إلى أنه يضطلع بمهام واسعة حيث يشرف على التسيير الإداري للموظفين الموضوعين تحت سلطته وعلى رقابة النشاط الإداري ذي الطابع المالي للمؤسسات الخاضعة لرقابته، بالإضافة لتقديم النصائح و الإرشادات للمسيرين والأمين بالصرف⁶ كما تعد رقابة المراقب المالي على إدارة الموارد البشرية داعمة للمؤسسة؛ فضلا عن الاختصاصات التي يسندها إليه القانون يتكفل بالمصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد متابعة المسار المهني للموظف من خلال إضفاء الشرعية على إجراءات التوظيف، الترسيم، الترقية، وما إلى ذلك إلى غاية التقاعد فإنه يسعى للتأكد من وجود العناصر المرفقة بملف الالتزام الخاص بتسوية مستحقات الموظفين فيقوم بالتأشير أو رفض التأشير على الالتزام حيث يكون هذا الأخير إلزام قانوني ولا يقوم به الأمر بالصرف فحسب بل يمكن أن يكون تطبيقا للأحكام القانونية ومن جهة أخرى إلزام محاسبي

3. حوكمة الموارد البشرية: المفاهيم ؛ المبادئ والأهمية

الحوكمة المحلية في سياق عمل القطاع العمومي هي المشاركة الفعالة لكل الأعوان في الحكم وهذا من أجل التحكم الجيد في تسيير كل الموارد المتاحة الاقتصادية والاجتماعية، بالحفاظ عليها من الهدر العشوائي وهذا باستغلالها لأطول فترة ممكنة من أجل تحقيق الأهداف التنموية المرسومة في إستراتيجية القطاع العمومي المحلي⁷؛ وقد تجلت بوادر الإهتمام بحوكمة المورد البشري في الجزائر منذ سنة 1995 وذلك تبعا لإصدار المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29 أبريل 1995 المصحح لعيوب إجراء التأشير الذي عمل به قبل صدور هذا المرسوم ، وقد جاء لضمان هيكل تنظيمي يوضح التعداد الحقيقي للموظفين بالمؤسسات العمومية وحصر المناصب المشغولة، الشاغرة و الجديدة؛ كما أنه تم تشكيل الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد سنة 2006 بالجزائر وقد انضمت الهيئة إلى الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد لينعقد بعدها في جانفي 2007 بالجزائر أول مؤتمر للحكم الراشد انبثق منه إصدار دليل

حوكمة المؤسسات الجزائري سنة 2009، عرفت حوكمة الموارد البشرية بأنه: النظام الذي ينبغي أن تعتمد المؤسسات من أجل التأكد من أن الموارد البشرية يتم إدارتها بشكل مناسبة وبالطريقة التي تخفف من أية مخاطر ذات صلة بالموارد البشرية⁸، حيث تركز حوكمة المورد البشري على تبني إدارة المستخدمين لعدة مبادئ أساسية كالوضوح و الشفافية، العدالة، المساواة و النزاهة. يعتبر حق الوصول إلى المعلومات أهم العناصر الضرورية للحكم الراشد وبناء نظام النزاهة، وهو بمثابة إستراتيجية وقائية للتصدي لظاهرة الفساد ونتائجها السلبية على المجتمعات⁹، لذا فإن الوضوح يعني إلمام الموظفين بكافة اللوائح والقوانين للتعرف على حقوقه وواجباته اتجاه المؤسسة العمومية؛ أما الشفافية تتمثل في معرفة الموظفين بقرارات الإدارة، وها يؤدي إلى وجود علاقة منفتحة بين الإدارة والموظفين، وضمان سهولة الحصول على معلومات، ودرجة الإفتتاح في العلاقة بينهما¹⁰؛ أما مبدأ العدالة فهو ناتج عن المساواة في المعاملة ومعاملة المورد البشري في المؤسسة وفق مبدأ تكافؤ الفرص بين مختلف الموظفين، لا يقتصر دور الموظف على إتباع اللوائح والنظم والقوانين بل يمتد ليشمل وضع سياسات وأنماط إدارية تشمل التخطيط والتنسيق و إعداد الموازنات التي تساعد على أداء وظيفته بنجاح كجزء من الفعالية الكلية للإدارة التي يعمل بها¹¹، ويشير مفهوم المساواة إلى وجود طرق وأساليب مقننة ومؤسسية؛ تمكن من مساواة كل شخص مسئول، ومراقبة أعماله في إدارة الشؤون العامة مع إمكانية إقالته أو محاكمته إذا تجاوز أو أخل بالقوانين وبتقاة الناس، وتكون هذه المساواة مضمونة بحكم القانون ومتحققة بوجود قضاء مستقل و محايد وعادل، وعلى هذا فمبدأ المساواة يرتبط بضرورة تفعيل دور القوانين في ملاحقة كل من يرتكب خطأ، أو يتعدى حقوق الغير بالمخالفات للقرارات والقوانين، من أعلى هرم للسلطة إلى قاعدته¹²، ولضمان حوكمة المورد البشري بالشكل الصحيح لا بد من قيام مبدأ النزاهة الذي يعتمد على محاربة الفساد المالي والإداري الداخلي في مختلف مجالات إدارة الموارد البشرية، باعتبار المورد البشري الأساس في قيام المؤسسات فإن أهمية تطبيق الحوكمة يرجع إلى عدة نقاط أهمها¹³:

- تطبيق حوكمة الموارد البشرية ليس غاية في حد ذاته بل وسيلة لتعزيز جودة الخدمات العامة و السيطرة على الفساد للوصول إلى مستويات متقدمة في التنمية المستدامة.
- أن تطبيق مبادئ الحوكمة يحقق اللامركزية الإدارية مما يخفف العبء على الإدارة المركزية.
- تعزيز القيم الإنسانية والتمثلة في العدالة، الثقة والمسؤولية.
- تطبيق معايير الحوكمة يساهم في التوصل إلى مستوى رفاهية إنساني راقى، والتوظيف الكفاء للقدرات في جميع مجالات النشاط الإنساني، وإعتبار القانون مرجعية للجميع والوصول إلى توافق واسع للآراء.

4. الدراسة الميدانية

- مراحل إعداد الاستبيان وأدوات جمع البيانات: من أجل اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق الأهداف التي تم تحديدها، قمنا بإعداد الاستبيان بالاعتماد على دراسات سابقة، كما قمنا بعرضه على محكمين متخصصين، وذلك حتى يسهل التعامل معه من طرف عينة الدراسة وتحليله عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد تم تقسيمه إلى أربعة محاور أساسية، وتم توزيع

الاستبيان خلال شهر جوان 2021 بمصلحة الرقابة المالية لبلدية غليزان؛ إذ قمنا بتوزيع 40 استمارة وبعد استرجاعها واستبعاد الاستمارات غير الصالحة قمنا بتحليل 38 استمارة.

- قياس ثبات أداة الدراسة: بهدف القيام بالتأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة قام الباحثان بحساب معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach للعيينة المكونة من 38، والجدول رقم (01) يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معايير الصدق	معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الدراسة
0.884	0.782	04	محور المعلومات العامة
0.839	0.705	04	المحور الأول
0.954	0.912	04	المحور الثاني
0.873	0.763	04	المحور الثالث
0.903	0.817	16	الصدق والثبات العام للاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من الجدول أعلاه رقم (01) نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ والذي يقوم بقياس درجة ثبات أسئلة الاستبيان قد بلغ 0.817 وهي أكبر من 0.7 وهذا حسب دراسة (Nunnally & Bernstein, 1994) وعليه يتمتع بدرجة ثبات عالية وهو يعني استقرار المقياس المستعمل، كما بلغ صدق الاستبيان 0.903 وعليه فإنه يقيس ما وضع لقياسه.

1.4. التحليل الوصفي لعينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة 38 موظف بمصلحة الرقابة المالية لبلدية غليزان، وفيما يلي وصف لهذه العينة:

الجدول رقم (02): توزيع مفردات العينة المدروسة وفقا للخصائص الديموغرافية.

النسبة %	العدد	السن	النسبة %	العدد	الجنس
13.20	05	أقل من 30 سنة	68.40	26	ذكر
23.70	09	[30-40 سنة]	31.60	12	أنثى
52.60	20	[40-50 سنة]	النسبة %	العدد	المستوى التعليمي
10.50	04	أكثر من 50 سنة	13.20	05	ثانوي
النسبة %	العدد	الخبرة المهنية	31.60	12	بكالوريا
26.30	10	أقل من 5 سنوات	39.50	15	ليسانس
10.50	04	[05-10 سنوات]	15.80	06	ماستر
23.70	09	[10-15 سنة]	00.00	00	ماجستير
05.30	02	[15-20 سنة]	00.00	00	دكتوراه
34.20	13	أكثر من 20 سنة			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

الجدول أعلاه يشير للتحليل الإحصائي الوصفي لمفردات العينة المدروسة وفق خصائصها الديموغرافية حيث أن أغلب أفراد العينة ذكور بنسبة 68.40% وذو مستوى ليسانس وبكالوريا بنسبة

39.5% و31.60% على التوالي، في حين مستوى ماستر كان بنسبة 15.80%، وأعمار أغلبهم محصورة بين 30 و50 سنة بنسبة 76.3%، وفيما يتعلق بالخبرة المهنية فإن أفراد العينة الذين تجاوزت خبرتهم 05 سنوات بلغت نسبتهم 73.7% وهذا ما يبين الخبرة الكبيرة التي يتمتعون بها، وعليه يمكننا القول بأن كل أفراد العينة لديهم الخبرة المهنية اللازمة والمستوى العلمي الكفاء للإجابة الدقيقة على محاور الاستبيان، بهدف الحصول على إجابة دقيقة تم استعمال سلم لكارتر "Likert" الخماسي من (غير موافق بشدة إلى موافق بشدة)، واستعمل هذا السلم في العديد من الدراسات ويحظى بالقبول العام لدى عينة الدراسة، وفيما يلي تمثيل لعبارات هذا السلم:

الجدول رقم (03): معايير القياس المستعملة في سلم ليكرت (Likert)

العبرة	المدى	درجة الموافقة
غير موافق بشدة	1.79 - 1.00	ضعيفة جدا
غير موافق	2.59 - 1.80	ضعيفة
محايد	3.39 - 2.60	متوسطة
موافق	4.19 - 3.40	مرتفعة
موافق بشدة	5.00 - 4.20	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

تم حساب المدى لكل فئة عن طريق قسمة المسافات بين الفئات (04 مسافات) على عدد الفئات (05 فئات) ومنه تحصل على نتائج 0.80 وهو طول كل فئة.

5. عرض ومناقشة نتائج آراء عينة الدراسة: سنحاول عرض نتائج التحليل المتعلقة بآراء عينة الدراسة لمختلف محاور الاستبيان.

1.5. تحليل آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بأسئلة المحور الأول (المراقب المالي): نحاول دراسة نتائج المحور الأول المتعلق بمكانة المراقب المالي في المؤسسات العمومية وهذا بشكل وصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة تجاه إجابات أفراد عينة الدراسة. وهذا في الجدول رقم (04) الموالي:

الجدول رقم (04): نتائج تحليل استجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الأول

الدرجة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات	الترتيب
4	موافق	0.370	3.46	32	06	00	00	00	التكرار	1
				84.2	15.8	00	00	00	%	يمثل المراقب المالي هيئة رقابية مستقلة مسؤولة عن مراقبة سير المؤسسات العمومية
3	موافق	0.604	3.50	21	15	2	00	00	التكرار	2
				55.2	39.5	5.3	00	00	%	المراقب المالي مُلم بكل القوانين والتعليمات التي لها علاقة بوظيفته
1	موافق بشدة	0.554	4.74	12	24	02	35	00	التكرار	3
				31.6	63.2	5.2	00	00	%	صلاحيات المراقب المالي كافية لتنفيذ و تحقيق العمل المطلوب بكل كفاءة
2	موافق	0.962	3.68	19	16	1	00	02	التكرار	4
				38	42.2	2.6	00	5.2	%	شرعية الإعتمادات المالية وشرعية إجراءات التنفيذ خاضعة لرقابة المراقب المالي
موافق		0.451	3.849	مكانة المراقب المالي بالنسبة للمؤسسات العمومية						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن للمراقب المالي صلاحيات كافية لتنفيذ وتحقيق العمل المطلوب منه بكل كفاءة، كما أن شرعية الإعتمادات المالية وإجراءات التنفيذ خاضعة له يعكس إلمامه بكل القوانين والتعليمات التي لها علاقة بوظيفته، بالإضافة إلى أنه يمثل هيئة رقابية مستقلة ومسؤولة عن مراقبة تسيير المؤسسات العمومية، وعليه فإن المحور الأول قدر متوسطه الحسابي بـ (3.849) بإنحراف معياري (0.451) وهو ما يعكس تشدد ضئيل في إجابات عينة الدراسة، ومن خلال هذا نستنتج أن للمراقب المالي أهمية كبيرة في ممارسة رقابة قبلية على تسيير المؤسسات العمومية الإدارية وإضفاء الشرعية على عمليات إنفاقها للمال العام.

2.5. تحليل آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بأسئلة المحور الثاني: سنحاول دراسة نتائج المحور الثاني المتعلق بمبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية وهذا بشكل وصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة. وهذا في الجدول رقم (05) الموالي:

الجدول رقم (05): نتائج تحليل استجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثاني

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير وافق	الفقرات	الترتيب
2	موافق بشدة	0.891	4.26	02	30	03	00	03	التكرار	1
				5.3	78.9	7.9	00	7.9	%	
4	موافق	0.913	3.63	02	16	17	00	03	التكرار	2
				5.3	42.1	44.7	00	7.9	%	
1	موافق بشدة	0.994	4.34	09	12	12	05	00	التكرار	3
				23.6	31.6	31.6	13.2	00	%	
3	موافق	0.854	3.97	10	23	01	04	00	التكرار	4
				26.3	60.5	2.6	10.5	00	%	
				مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية						
موافق				0.639	4.056					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الهيكل التنظيمي يضمن تقاسم المهام بين الموظفين بما يضمن تجسيد مبدأ المساءلة وفق مسؤولية كل موظف، في حين أن تسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية يخضع لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية للوزارة الوصية، وهذا ما يضمن النزاهة في تسييرها وخضوعها لأكثر من جهة رقابية، في حين أن مراجعة شؤون الموظفين على مستوى إدارة الموارد البشرية لا تكون بشكل دوري وهذا حسب إجابات أفراد عينة الدراسة، وبصفة عامة فإن المحور الثاني بلغ متوسطها الحسابي (4.056) وانحراف معياري (0.639) وهو ما يعكس تشتت ضعيف في إجابات أفراد عينة الدراسة، وكان اتجاهها موافق، ومن خلال هذا نستنتج أن مبادئ حوكمة الموارد البشرية

مجسدة في المؤسسات العمومية بنسبة معينة، لذا فهي تحتاج للتفعيل من خلال هيئة رقابية والمتمثلة في المراقب المالي.

3.5. تحليل آراء عينة الدراسة فيما يتعلق بأسئلة المحور الثالث: سنحاول دراسة نتائج المحور الثالث المتعلق بالمراقب المالي ودوره في دعم مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية وهذا بشكل وصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة تجاه إجابات أفراد عينة الدراسة. وهذا في الجدول رقم (06) الموالي:

الجدول رقم (06): نتائج تحليل استجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثالث

الترتيب	الفقرات	مؤافق	مؤافق	مؤافق بشدة	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تأشيرة المراقب المالي تعكس مدى الوضوح و الشفافية في إدارة الموارد البشرية	03	05	04	15	11	3.47	2
		%	7.9	13.2	10.5	39.5	28.9	موافق
2	مصادقة المراقب المالي على مقررات التنصيب والترقية والتقاعد يعكس العدالة في تسيير المورد البشري	02	00	03	25	08	3.03	3
		%	5.3	00	7.9	65.8	21.1	محايد
3	تضمن رقابة المراقب المالي إحترام إدارة الموارد البشرية للأحكام القانونية ما يسمح بمسائلة المسؤولين عن النتائج	03	06	02	22	05	2.47	4
		%	7.9	15.7	5.3	57.9	13.2	غير موافق
4	تساهم إجراءات رقابة المراقب المالي في إضفاء النزاهة على مخرجات إدارة الموارد البشرية	00	04	05	24	05	3.79	1
		%	00	10.5	13.2	63.1	13.2	موافق
المراقب المالي ودوره في دعم مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية					3.196	0.7655	محايد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إجراءات رقابة المراقب المالي تساهم في إضفاء النزاهة على مخرجات إدارة الموارد البشرية وتأشيرة المراقب المالي تعكس مدى الوضوح و الشفافية في إدارة الموارد البشرية في حين مصادقته على مقررات التنصيب والترقية والتقاعد يعكس العدالة في تسيير المورد البشري، أما رقبته على احترام إدارة الموارد البشرية للأحكام القانونية يسمح بمسائلة المسؤولين كانت في المرتبة الرابعة

وباتجاه غير موافق، كما أنها مشتتة إذ بلغ انحرافها المعياري 1.156. وبصفة عامة فإن المحور الثالث بلغ متوسطها الحسابي (3.196) وبانحراف معياري (0.7655)، وهو ما يدل على وجود تشتت متوسط في إجابات أفراد عينة الدراسة، إذ كان اتجاهها محايد، ومن خلال هذا نستنتج أن للمراقب المالي دور في دعم وتفعيل الوضوح والشفافية، العدالة والمسائلة حسب قدر المسؤولية وكذا النزاهة كمبادئ أساسية لحوكت الموارد البشرية في المؤسسات العمومية.

4.5. اختبار التوزيع الطبيعي: الهدف من إجراء اختبار التوزيع الطبيعي التعرف على ما إذا كانت البيانات معلميه (تتبع التوزيع الطبيعي أو لا)، وبناء على هذا نقوم بصياغة الفرضيتين الآتيتين: فرضية العدم H_0 : بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي. الفرضية البديلة H_1 : بيانات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، وإدخال البيانات في برنامج SPSS وإجراء اختبار التوزيع الطبيعي، تحصلنا على النتائج الآتية:

الجدول رقم (07): اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov			الاستبيان_ككل
Sig	ddl	Statistique	Sig	Ddl	Statistique	
0,200	38	0,850	0,000	38	0,210	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن قيمة sig لكل للاستبيان هي أكبر من 0,5 حسب اختبار (Shapiro-Wilk) وسنعمد على نتائج هذا الاختبار بدل نتائج اختبار (Kolmogorov-Smirnov) بحكم أن حجم العينة صغير، وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية والتي تنص على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ورفض الفرضية البديلة والتي تنص على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ومنه نستنتج أن بيانات متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه سنعمد على الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

6. اختبار فرضيات الدراسة: سنقوم باختبار فرضيات الدراسة وهذا بالاعتماد على SPSS.

1.6. اختبار الفرضية الأولى: والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الجنس وهذا وفق الجدول رقم (08) الآتي:

3.6 اختبار الفرضية الثالثة: والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الخبرة المهنية وهذا وفق الجدول رقم (10) الآتي:

الجدول رقم (10): اختبار ANOVA الأحادي للفرضية الثالثة

مجموع المربعات	درجة الحرية ddl	متوسط المربعات	F	درجة الحرية Sig
بين المجموعات	4	0.408	0.995	0.424
داخل المجموعات	33	0.410		
المجموع	37	15.145		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن مستوى العينة بلغت 0.424 وهي أكبر من 0.05، وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الخبرة المهنية، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الخبرة المهنية".

4.6 اختبار الفرضية الرئيسية: والتي تنص على توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المراقب المالي ومبادئ حوكمة الموارد البشرية وهذا وفق الجدول رقم (11) الآتي:

الجدول رقم (11): معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع واختبار جودة وتأثير النموذج بالنسبة للمتغير المستقل

النموذج	اختبار التأثير T-test		معامل التحديد R ²		اختبار جودة النموذج F-test		درجة مبادئ حوكمة الموارد البشرية		المتغير المستقل
	القيمة	Sig	القيمة	Sig	القيمة	Sig	القيمة	Sig	
درجة التأثير في مبادئ حوكمة الموارد البشرية م م = +1,102 م م (0,790)	4,029	0.000	0.393	0.000	16,235	0.000	0.558	0.000	المراقب المالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V 21

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وعليه يوجد ارتباط بين المتغير المستقل (المراقب المالي) والمتغير التابع (مبادئ حوكمة الموارد البشرية)، إذ كان معامل الارتباط بين هاذين المتغيرين ذو دلالة إحصائية، أي كلما ارتفع المتغير المستقل يقابله ارتفاع في المتغير التابع وكلما انخفض ينخفض معه المتغير التابع، كما بلغت قيمة اختبار $F = 16.235$ وهي ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 وهو ما يؤكد صحة الاعتماد

على نموذج الدراسة وبدون أخطاء، أما قيمة $R^2 = 0.393$ فهي تشير إلى المراقب المالي باعتباره متغير مستقل يفسر مبادئ حوكمة الموارد البشرية بـ 39.3% والباقي تفسره عوامل أخرى، وفيما يتعلق بقيمة $T = 4.029$ فهي تبين لنا تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. وعليه كان نموذج العلاقة كما يلي: درجة التأثير في مبادئ حوكمة الموارد البشرية = $1.102 +$ المراقب المالي (0.790) ، وعليه فإن بقياس المراقب المالي وتطبيق النموذج الذي تم التوصل إليه يمكننا التنبؤ بمبادئ حوكمة الموارد البشرية أي كلما تغيرت درجة المراقب المالي بـ 0.790 وحدة تزيد درجة مبادئ حوكمة الموارد البشرية بوحدة واحدة، وبصفة عامة يتضح لنا من خلال نموذج العلاقة أن للمراقب المالي أثره واضح في إرساء مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات.

7. خاتمة

أكدت نتائج دراستنا على الدور الإيجابي الفعال لممارسات المراقب المالي لبلدية غليزان كهيئة رقابية على تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الإدارية الموضوعة تحت رقابته وبالتالي دعم الحوكمة المؤسسية الرشيدة الهادفة لتحقيق تنمية الموارد البشرية وإرساء الحوكمة. بالإضافة إلى ضرورة تطبيق منهاج محكم داعم لمبادئ الحوكمة للمورد البشري والتي تعد آلية إستراتيجية في تنميته وذلك من خلال إسهاماتها في تنمية الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية وأظهرت نتائج الدراسة على عدم وجود أثر لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) على تفعيل ممارسات المراقب المالي لمبادئ حوكمة الموارد البشرية ، كما أن تفعيل مبادئ حوكمة المورد البشري مرتبط بمدى إجراءات رقابة المراقب المالي على نشاط مسيري الإدارات العمومية و تفعيل أهمية المورد البشري الذي يجب أن يعمل ضمن إطار يسوده الوضوح و الشفافية و العدالة في تقاسم المهام و المسؤوليات و كذا إضفاء النزاهة على مخرجات إدارة الموارد البشرية بما يعكس العدالة في تسيير المورد البشري، لا يختلف من وجهة نظر موظفي مصلحة المراقب المالي لبلدية غليزان تبعا لاختلاف (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) وبالتالي تقاربت إجاباتهم، يعمل المراقب المالي من خلال ممارساته على إرساء مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في الشفافية، العدالة والنزاهة وذلك من خلال الرقابة المالية وتوضيح مكانتها من خلال تقييم الأداء المالي في إطار تنظيمي وقانوني تحت تصرف الموارد البشرية ومن ثم التجسيد الفعلي لمفهوم الحكامة المالية وتحقيق ملامح ترشيد المال العام وتقليل الممارسات غير السليمة داخل الإدارة محل الدراسة، بلغت عينة الدراسة 38 موظف بمصلحة الرقابة المالية لبلدية غليزان وحسب معامل الفاكرونباغ نجد أن ثبات صحة الاستبيان قد بلغ 0.817 ومن خلال التحليل الإحصائي حول دراسة نتائج المتعلقة بمكانة المراقب المالي في المؤسسات العمومية وخاصة محل الدراسة أن كافية لتنفيذ وتحقيق العمل المطلوب منه بكل كفاءة، كما أن شرعية الاعتماد المالية وإجراءات التنفيذ خاضعة له، وهذا يعكس إلمامه بكل القوانين والتعليمات التي لها علاقة بوظيفته بالإضافة إلى أنه يمثل هيئة رقابية مستقلة ومسؤولة عن مراقبة تسيير المؤسسات العمومية. وعليه فإن المحور الأول قدر متوسطه الحسابي - (3.849) وبانحراف معياري (0.451) ومن

ثم نجد للمراقب المالي أهمية كبيرة في ممارسة رقابة قبلية على تسيير المؤسسات، أما نتائج المحور الثاني المتعلق بمبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية، بما يضمن تجسيد مبدأ المساءلة وفق مسؤولية كل موظف، في حين أن تسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية يخضع لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية للوزارة الوصية، وهذا ما يضمن النزاهة في تسييرها وخضوعها لأكثر من جهة رقابية، بلغ متوسطها الحسابي (4.056) وانحراف معياري (0.639)، لذا فهي تحتاج للتفعيل من خلال هيئة رقابية والمتمثلة في المراقب المالي، المحور الثالث المتعلق بالمراقب المالي ودوره في دعم مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية نلاحظ إجراءات رقابة المراقب المالي تساهم في إضفاء النزاهة على مخرجات إدارة الموارد البشرية وتأثير المراقب المالي تعكس مدى الوضوح و الشفافية في إدارة الموارد البشرية في حين مصادقته على مقررات التنصيب والترقية والتقاعد يعكس العدالة في تسيير المورد البشري، بلغ متوسطها الحسابي (3.196) وانحراف معياري (0.7655) وهو ما يدل على وجود تشتت متوسط في إجابات أفراد عينة الدراسة، ومن ثم للمراقب المالي دور في دعم مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

أما نتائج الفرضيات الموضوعية كما يلي:

- نتائج فحص الفرضية الأولى: أظهرت نتائج فحص الفرضية الأولى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لممارسات المراقب المالي على المؤسسات العمومية الموضوعية تحت وصايته تعزى لمتغير الجنس على جميع الأبعاد و على الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم T أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الجنس"، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن عينة الدراسة باختلاف جنسها هي من موظفي مصلحة المراقب المالي لبلدية غليزان و كان الإستبيان حول رقابة المراقب المالي و حوكمة الموارد البشرية ولا يوجد ارتباط مباشر مع متغير الجنس.

- نتائج فحص الفرضية الثانية: أظهرت نتائج فحص الفرضية الثانية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم T أكبر من 0.05، وبالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى المؤهل التعليمي، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى المستوى التعليمي" وذلك أن معايير حوكمة المورد البشري تنطبق على جميع الموظفين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية.

- نتائج فحص الفرضية الثالثة: أظهرت نتائج فحص الفرضية الثالثة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية تعزى لمتغير الخبرة المهنية على جميع الأبعاد وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم T أكبر من 0.05

وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية تعزى إلى الخبرة المهنية"، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن عينة الدراسة بإختلاف خبرتها المهنية ولا يوجد ارتباط مباشر مع متغير الخبرة المهنية.

-نتائج فحص فرضية البحث الرئيسية: أظهرت نتائج فحص الفرضية الرئيسية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة للعلاقة التفاعلية بين رقابة المراقب المالي و حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية حيث كان مستوى الدلالة لقيم T أكبر من 0.05 وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للعلاقة التفاعلية بين رقابة المراقب المالي و حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المراقب المالي ومبادئ حوكمة الموارد البشرية ، وبصفة عامة يتضح لنا من خلال نموذج العلاقة أن للمراقب المالي أثر واضح وجلي في إرساء مبادئ حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات.

من خلال ما سبق توصلت الدراسة إلى نتائج وتوصيات جاءت على النحو الآتي:

-أكدت نتائج دراستنا على الدور الإيجابي الفعال لممارسات المراقب المالي لبلدية غليزان كهيئة رقابية على تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الإدارية الموضوعة تحت رقبته و بالتالي دعم الحوكمة المؤسسية الرشيدة، مع ضرورة تطبيق منهاج محكم داعم لمبادئ الحوكمة للمورد البشري والتي تعد آلية إستراتيجية في تنميته وذلك من خلال إسهاماتها في تنمية الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية.

-أكدت نتائج الدراسة على عدم وجود أثر لمتغيرات (الجنس،العمر،المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) على تفعيل ممارسات المراقب المالي لمبادئ حوكمة الموارد البشرية.

- تفعيل مبادئ حوكمة المورد البشري مرتبط بمدى إجراءات رقابة المراقب المالي على نشاط مسيري الإدارات العمومية و تفعيل أهمية المورد البشري الذي يجب أن يعمل ضمن إطار يسوده الوضوح والشفافية والعدالة في تقاسم المهام و المسؤوليات و كذا إضفاء النزاهة على مخرجات إدارة الموارد البشرية بما يعكس العدالة في تسيير المورد البشري، لا يختلف من وجهة نظر موظفي مصلحة المراقب المالي لبلدية غليزان تبعا لإختلاف (الجنس،العمر،المؤهل العلمي، الخبرة المهنية) وبالتالي تقاربت إجاباتهم.

-يوجد قصور في تطبيق مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-يوجد أثر إيجابي بين ممارسات المراقب المالي وتفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية الإدارية.

-العمل على تجسيد سيادة القانون من خلال ممارسات الرقابة المخولة للمراقب المالي على إدارة الموارد البشرية لما في ذلك من أثر إيجابي على جودة المخرجات المتعلقة المورد البشري بالمؤسسات العمومية

وتفعيل الشفافية والوضوح في تحديد حقوق وواجبات الموظف عن طريق التعامل الدوري بين مسيري المستخدمين بالإدارات العمومية وموظفي مصالح المراقب المالي عبر كل بلدية.

-تطبيق مبدأ العدالة بين الموظفين لضمان الانضباط العام في المؤسسة عن طريق إتباع إرشادات أعوان مصلحة المراقب المالي فيما يخص تطبيقات إدارة الموارد البشرية وبالتالي توجيه مسيري الإدارات والموارد البشرية في تفعيل مبادئ حوكمة المورد البشري إسنادا على رقابة المراقب المالي.

-تفعيل إطار إداري كفيل بتطبيق حوكمة الموارد البشرية وتجسيد مبادئها بما يضمن كل من التسيير الناجع للمؤسسات العمومية الإدارية واحترام سيادة القانون عن طريق صرامة إجراءات المراقب المالي وكذا تحقيق الرضا الوظيفي للمورد البشري.

8 . قائمة المراجع:

- ¹ محمد سعيد بوسعدية، مدخل إلى دراسة قانون الرقابة الجزائري. الجزائر، دار القصبة للنشر، 2014، ص23
- ² الأمين زروقي محمد، توفيق صراح ، الرقابة المالية السابقة وأهميتها في تحسين مردودية النفقات العمومية دراسة حالة الطاقة والمناجم، مجلة دراسات جبائية ، المجلد 9، العدد 2، 2020، ص62
- ³ سيدي موسى عقيلة حاج ميهوب ، دور المراقب المالي على النفقات العمومية الملتمزم بها للجماعات المحلية ترشيدا لعملية تنفيذ السياسة المحلية. مجلة أكاديميا لعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، 2020، ص282
- ⁴ نفس المرجع أعلاه ، ص283
- ⁵ محمد حمودي، دور المراقب المالي في متابعة المسار المهني للموظف، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 11، العدد 2، 2018، ص542.
- ⁶ مصطفى بن الطيب ، فعالية الرقابة المالية القبلية ودورها في ترشيد الإنفاق الحكومي في الجزائر ، دراسة ميدانية للمراقبين الماليين التابعين للمديرية الجهوية بشار الجزائر ، جامعة أحمد دراية، أدرار ، 2019، ص66
- ⁷ أمال مجناح ، أهمية الحوكمة المحلية في تنمية الإدارة العمومية، مجلة الناقد للدراسات السياسية ، المجلد 4، العدد 01، 2020، ص14
- ⁸ صالح مهدي الحسناوي، بصير خلف خزل ، أثر التدقيق الإجتماعي على حوكمة الموارد البشرية في المنظمات، دراسة إستطلاعية تحليلية لعينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والإقتصاد. مجلة الإدارة والإقتصاد، المجلد 22، العدد 06، 2017، ص112
- ⁹ هارون بوالفال، رحمان جمال بوزيان، دور الشفافية والمسائلة في تحسين أداء الأجهزة الإدارية بالإدارات العمومية الجزائرية، مجلة العلوم المحاسبية والمالية والإدارية ، المجلد 4، العدد 1، 2017، ص 544
- ¹⁰ صلاح عبد السلام ضو، سالمة مفتاح المصراي، الحوكمة ودورها في تحقيق الإصلاح الإداري في المؤسسات. مجلة دراسات في الإقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 6، العدد 3، 2020، ص548
- ¹¹ هارون بوالفال، و رحمان جمال بوزيان، دور الشفافية والمسائلة في تحسين أداء الأجهزة الإدارية بالإدارات العمومية الجزائرية. مجلة العلوم المحاسبية والمالية والإدارية المجلد 4، العدد 1، 2017، ص584
- ¹² سليمة بن حسين ، الحوكمة. دراسة في المفهوم. مجلة العلوم القانونية و السياسية ، المجلد 10، 2015 ، ص188
- ¹³ حسين زاوش ، حوكمة إدارة الموارد البشرية في الجزائر بين المقاربة النظرية والنصوص القانونية. مجلة دفاثر السياسة والقانون ، المجلد 13، العدد 01، 2021، ص 425.