

تاريخ القبول: 2022/12/14

تاريخ الإرسال: 2022/02/04

تاريخ النشر: 2023/02/16

كفاءة المناجير- المالك ودورها في نمو حجم مؤسسته**The importance of Manger – owner's competences
in the growth of the enterprise's size**براهيم رشام¹،

جامعة الجزائر 3 (الجزائر)، recham.brahim@univ-alger3.dz ،

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية.

الملخص:

رغم الأهمية البالغة التي توليها الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها النواة الرئيسية لإحداث التنمية الاقتصادية وذلك من خلال مختلف هيئات الدعم والمرافقة، إلا أن أغلب هذه المؤسسات لا تزال جد مصغرة في حجمها، وبما أن أغلب هذه المؤسسات تدار من مالكيها فإن لكفاءاتهم وخصائصهم دور على نموها. وعليه سنسعى من خلال هذا المقال إلى دراسة أهمية كفاءة المناجير - المالك في نمو حجم المؤسسة لعينة من مؤسسات أنشأت في إطار برنامج الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

الكلمات المفتاحية: المناجير ؛ المناجير المالك ؛ الكفاءة ؛ حجم المؤسسة.

Abstract: Enter Although Algeria attaches great importance to small and medium-sized enterprises as the main nucleus for economic development through various support and accompanying bodies, most of these institutions are still very small in size, and since most of these institutions are managed

by their owners, their competencies and characteristics play a role in their growth. In this article, we will study the importance of manager - owner competence in the growth of the enterprise size of a sample of institutions established under the national unemployment insurance fund program.

Keywords: Manger; owner manger; competence; enterprise size.

المؤلف المرسل: براهيم رشام ، الإيميل: recham.brahim@univ-alger3.dz

1. مقدمة:

يعتبر نمو المؤسسات موضوع ذات أهمية كبيرة لدى الحكومات التي استحدثت العديد من البرامج والأجهزة لتدعيم المؤسسات، ونظرا لأهمية المؤسسة في المجتمع في مختلف الميادين (الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية... إلخ) فإن العديد من الباحثين تطرقوا لموضوع حجم المؤسسة بربطه مع مختلف مجالات المؤسسة، ويؤيدون فكرة أهمية الحجم على أنه ضروري لتتمكن المؤسسة من اكتساب قدرة تنافسية مقارنة بالأصغر منها حجما، بحيث هناك تيار يرى بأن المؤسسة الكبيرة هي الأفضل (Big is better)، هذه المقاربة تساند فكرة هيمنة المؤسسات الكبيرة وتغلبها على منافسيها الأصغر حجما، هذه الفكرة مستتبطة من الاقتصاد الصناعي التي تعتبر المؤسسة الكبيرة أكثر تنسيقا لأنشطتها (سمون 1945). فمن هذا المنطلق أصبح السباق إلى الحجم هدف أساسي للمؤسسات، وبالمقابل هناك من يرى أن المؤسسات الأصغر حجما هي الأجمل (small is beautiful) والأكثر فعالية لأنها تعتمد في نجاحها على مرونتها والإبداع (Ben Mlouka & Sahut, 2008, p. 80).

وفي محيط تنافسي بشكل متزايد، يجب أن تدار المؤسسة من طرف مناجير يعرف البيئة وعناصرها وأن يتصرف بمعرفته الكاملة، ويتوجب عليه تكييف أعماله مع القيود والتغيرات البيئية المحيطة بالمؤسسة لأن كفاءة الإدارة من بين العوامل المؤدية للنمو والاستدامة (Hamadou, 2009, p. 75)، كما أن القرارات المتخذة من طرف المناجير تكون حسب رغباته من خلال توجهاته وتحليله للمعلومات التي تتأثر بثقافته وقيمه، وتتعلق هذه القرارات بالنمو أو الاستقرار (Vincent, 2004, p. 133)، حيث هناك العديد من الدراسات التي أثبتت أن المستوى الدراسي، السلوك الاستراتيجي والخبرة في مجال الإدارة والإشراف للمناجير-المالك أي كفاءته لها دور في نمو المؤسسة (Hamadou, 2009, p. 77).

بناء على ما سبق، هل لكفاءة المناجير المالك دور في تغير حجم مؤسسته؟ وعليه تكتسي دراستنا أهمية بالغة خاصة وأن الأمر يتعلق بالمؤسسة ونموها، نلخصها في النقاط التالية:

- مشكلة زوال وعدم استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
- التعرف على خصائص مناجيريو المؤسسات المستحدثة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، حيث يسمح لنا هذا بمعرفة مدى التكفل بالبطالين ذوي التكوين العالي؛
- تسمح الدراسة بإلقاء نظرة شاملة عن الكفاءات والمهارات الواجب توفرها واكتسابها من طرف المناجير المالك في سبيل تحقيق النجاح والنمو والاستمرارية؛
- حداثة موضوع الدراسة، حيث تكمن أهميته هنا في تسليط الضوء على تشجيع المقاولاتية مما يمكن الجزائر للخروج من التبعية لقطاع المحروقات.

2. المناجير المالك وكفاءته

يواجه المناجير العديد من المشاكل والتحديات التي تتصف بالتنوع والتعقيد: مشاكل السوق (فهم متطلبات العملاء، تحركات المنافسين) ، مشاكل على المستوى العملياتي (تشغل المصانع)، مشاكل التوجيه والقيادة، مشاكل السلطة وتحفيز العاملين التي تؤثر بشكل غير متوقع على سير عمل المؤسسة، مشكلة حجم المؤسسة والبساطة الظاهرة لأششطتها (Francine, Hafsi, & Demers, 2008, p. 14). وعليه وجب على المناجير تطوير كفاءته وقدراته بصفة مستمرة (NDJAMBOU & SASSINE, 2014, p. 8) لتحقيق الكفاءة الإدارية.

1.2 المناجير

المناجير حسب Simon هو الذي يعمل للتأثير على قرارات معاونيه بطريقة تجعلهم يتلاقون على هدف مشترك. هذا التأثير يكون على عدة عوامل مثل: العادات، ردود الفعل، والمعارف، القيم والمواقف. أما Selznick يرى بأن المناجير يلعب دورا هاما في إضفاء الطابع المؤسسي للمنظمة والحفاظ عليه. وزرع القيم عن طريق رموزها (النخب). في حين يصف كل من Christensen, Andrews و Bower مهمة المدير العام (المناجير) في ثلاثة أدوار أساسية تتمثل في: المهندس المعماري لغرض وجود المنظمة وقائد للمنظمة. كما أنه الوصي على أهداف المؤسسة، وذلك من خلال تحييدها وتخصيص الموارد اللازمة، تحديد الخيارات الإستراتيجية والتفضيل بينها، العمل على مواجهة تهديدات البيئة الخارجية والصراعات الداخلية، السهر على التطوير والإبداع لتحقيق الأداء المرغوب. وأهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المناجير هي القدرة على تصور وتصميم غرض المنظمة والقدرة على نقله إلى أعضائها. كما أنه المتحدث الرئيسي لغرض المنظمة (Francine, Hafsi, & Demers, 2008, pp. 16-15).

كما لم يعد المناجير جزءاً من عملية الرقابة فقط، ولكنه يعتبر منشط يضع الأهداف ويعزز تحقيقها في إطار الكيان الذي يكون مسؤولاً عنه (LAVIOLETTE & LOUE, 2006, p. 5).

2.2 المناجير المالك

يعتبر الشخصية المركزية في المؤسسة وعمودها الفقري خاصة الصغيرة والمصغرة منها، كما أنه أساس نشأة المؤسسة وابتكارها أي أن الفكرة تبرر الإنشاء، حيث يمكن أن يكون هذا من خلال استغلال وتطبيق تقنية جديدة (معرفة أو عمليات)، استغلال فكرة عمل (سوق جديد ، منتج جديد) أو تحقيق طموح شخصي: الاستقلالية، البحث عن الثراء واستغلال الخبرة المكتسبة لأغراض شخصية، والعمل في المجتمع ، وخلق شيء ما باختصار (Marchesnay, 1988, p. 261) ويعتبر المناجير المالك المنظم في هذه المؤسسة ومحورها بحيث كلما صغر حجمها فإن المؤسسة تدور حوله، كما يعتبر صاحب السلطة والقرار. مما يجعله أكثر استغلال للوقت في المؤسسة (Marchesnay, 1988, p. 262) ، وعليه فإنه المسؤول عن التوسع، الاستقرار أو الانكماش أي أنه صاحب القرار المتعلق بالتوظيف وزيادة العمالة والاستثمار، أو الاستقرار والاستمرارية بنفس حجم المؤسسة حتى وإن توفرت الظروف للنمو والتوسع.

3.2 الكفاءة

لقد قدمت العديد من التعاريف للكفاءة من طرف الباحثين في مجال إدارة الأعمال وذلك باختلاف توجهاتهم وباختلاف المقاربات المناجيرية، نذكر من بينها ما يلي:

- الكفاءة تعني المعرفة والخبرة والمهارات الشخصية التي اكتسبها الفرد في مجال ما والتي تعطيه الجودة للحكم الجيد والثناء عليه (Arcos-Schmidt & Arcos, 2015, p. 17)

- الكفاءة هي مجموعة الموارد التي يحشدتها شخص ما في حالة عمل معين، الذي يسمح له التعامل مع الأوضاع المهنية التي تواجهه (Chauvet, 2001, p. 85)؛

-الكفاءات هي قدرات خاصة للتنفيذ من الأصول بطريقة منظمة من أجل تحقيق الأهداف (NDJAMBOU & SASSINE, 2014, p. 8)؛

- حسب vincent plauchet : الكفاءة هي " القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة (الدائي، 2009-2010، ص 217)؛

- تتجسد الكفاءة في الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وتقاس بكمية المدخلات المستخدمة لإنتاج مخرجات محددة. كما أن تحقيق الكفاءة يقتضي التزاما واسع النطاق على مستوى المؤسسة والقدرة على تحقيق تعاون وثيق بين الوظائف المختلفة (سمالي، 2003-2004، ص 8).

نستخلص من هذه التعاريف أن الكفاءة هي مجموعة من المهارات والسلوكيات التي تسمح بالاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات لتحقيق الأهداف دون إهمال الجودة (جودة الخدمة أو المنتج).

4.2 كفاءة المناجير المالك وسماته

تعتبر كفاءة المناجير من أهم الأسباب التي تؤدي إلى نجاح المؤسسة، تحقيق أهدافها ونموها والعكس صحيح وبالتالي فإن نمو المؤسسة هو متعلق مباشرة بمهارات وكفاءة المناجير. وفي هذا الصدد قام باحثون كنديون بإجراء دراسة عن 1002 مناجير مالك، واستنتجوا بأن هؤلاء الذين يتطلعون للتوسع اعتمدوا استراتيجيات النمو من خلال تطوير الجانب المادي ولكن قبل ذلك الأهم هو تحسين المعارف والقدرات (Dagobert, 2014, p. 19) .

وفيما يلي سنتطرق إلى كفاءة المناجير بصفة شمولية ثم المناجير المالك بصفة خاصة، بعدها سنسلط الضوء على السمات الشخصية للمناجير المالك الكفاء.

• كفاءة المناجير

عرفها العديد من الباحثين على أنها مزيج من المعرفة والمهارات والخبرات والسلوكيات لعمل المناجير في سياق معين، ويرى (Zarifian 1999) بأن كفاءة المناجير هي " ذكاء تطبيقي لحالات ما يعتمد على المعارف المكتسبة وتحويلها بمزيد من القوة كلما زاد تنوع الحالات أو هي القدرة على تعبئة شبكات من الجهات الفاعلة حول نفس المواقف ، لتبادل القضايا ، لتحمل مجالات المسؤولية المشتركة، ذكر هذا التعريف من طرف (LAVIOLETTE & LOUE, 2006, p. 6)، أما روبرت كاتز (Katz, 1974, p. 91) في دراسته عن مهارات المناجير الفعال و (Openstax, 2019, p. 15) أن الكفاءة الإدارية اللازمة للمناجير يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع هي:

- كفاءة فنية: وهي الكفاءة المتصلة بوضع الميزانية والتوظيف، و جدولة العمل الإداري وغير ذلك من المسؤوليات الإدارية. وتمثل هذه الكفاءات آليات العمل: حيث يجب على المناجير أن يكون قادرا على استخدام الأدوات والأساليب والتقنيات الخاصة بمجال نشاط المؤسسة؛
- كفاءات إنسانية: تتطلب هذه الكفاءات القدرة على العمل مع الآخرين وفهم أساليب تحفيز الموظفين وطبيعة سلوك الأفراد في المجموعات. تسمح هذه الكفاءات للمناجير بأن يصبح مرتبطاً بمجموعته وقائداً لها مهما اختلف الموقف الاجتماعي؛
- كفاءات إدراكية: تصوّر هذه الكفاءات قدرة المناجير على تنظيم المعلومات وتحليلها سعياً إلى تحسين أداء المؤسسة، وتتضمن القدرة على رؤية المؤسسة ككل وفهم كيف تتصل الأقسام المختلفة مع بعضها بعضاً لكي تعمل كوحدة متكاملة. هذه

المهارات ضرورية لنجاح التنسيق بين الدوائر والأقسام حتى تتحد المؤسسة بأكملها في سبيل تحقيق الأهداف.

• كفاءة المناجير المالك

لقد قدم (LAVIOLETTE & LOUE, 2006, p. 5) مجموعة من الكفاءات

الواجب توفرها في المناجير-المالك مقسمة إلى:

- كفاءات مقاولاتية (تشمل تحديد الفرص، وضع رؤية مستقبلية مع تصميم وتطوير نموذج الأعمال، تصميم تنظيم من خلال تجميع وتوزيع مختلف الموارد لتحقيق الأهداف المسطرة)؛

- كفاءات مناجيرية (تشمل القيادة، الاتصال، إدارة الأفراد... إلخ)؛

- كفاءات تسويقية وتجارية (تشمل تجزئة السوق، إعداد دراسات تسويقية، إعداد الإستراتيجية التسويقية، إعداد خطط لتحسن العلاقة مع الزبائن وتحقيق متطلباتهم)؛

- كفاءات في إدارة الموارد البشرية (تشمل التوظيف، قانون العمل، إدارة الأجور، إدارة الوظائف والكفاءات)؛

- كفاءات في الإدارة المالية (تشمل إدارة الخزينة، دراسة الاحتياجات المالية وتحديد الموارد المالية...).

أما (NDJAMBOU & SASSINE, 2014, pp. 9-10)

و (Dhanaraj & Beamish, 2003, p. 243) فلقد ركزوا على التكوين، الذي

يشمل المستوى التعليمي والتكوين في مجال النشاط، إنجاز الأهداف، الفعالية

التنظيمية. بصرف النظر عن التدريب، يستشهد العديد من الباحثين بعوامل تفسيرية

أخرى مهارات المدير كالثقافة التنظيمية، التي يتم نقلها للمناجير عن طريق التكوين،

الأسرة القريبة والمجتمع بشكل عام. في هذا السياق، ستكون الثقافة عبارة عن

مجموعة من التمثيلات والقيم ومعايير المعرفة والدراية التي تنتقل من جيل إلى جيل

ولذلك في هذا المعنى، يجب أن يدمج التكوين الممارسات والخبرات مع مراعاة بيئة الأعمال. بحيث لها تأثير كبير على أداء المناجير بمعنى أنها تسمح بالمخاطرة، القدرة على الابتكار واستغلال الفرص. وينفس المنظور يتحدث (Boutary, St- (5-4, pp. 2006, Pierre, & Monnoyer, 2006 عن الممارسات المناجيرية التي توضح غنى الهياكل المرتبطة بالموقف الاستباقي للقائد وقدرته على تعبئة مختلف الموارد من حيث إدارة المعلومات في قهر الأسواق الخارجية.

السمات الشخصية الواجب توفرها عند المناجير المالك الكفاء

تطرق العديد من الباحثين في المناجمنت إلى سمات المناجير المالك حيث ذكر كل من (GASSE, 2002, pp. 2-3) و (Omrane, Fayolle, & Zeribi Ben-Slimane, 2011, p. 97) مجموعة من السمات والخصائص للمناجير -الملك الكفاء نذكر منها هي: (1) - الدافع وطاقة؛ (2) - الثقة بالنفس وسلطة الفرد على البيئة ؛ (3) - التزام طويل الأمد؛ (4) - الاتساق في حل المشكلات ؛ (5) - الاهتمام بالكفاءة والمخاطرة ؛ (6) - التركيز على النتائج ؛ (7) - المبادرة والإبداع. (8) - التسامح مع الغموض ؛ (9) - التنافس مع النفس.

أما (Bayad, Boughettas, & Schmitt, 2006) أكدوا على سبعة صفات للمناجير -الملك المقاول تتمثل في: (1) - الثقة بالنفس (مستقل ومتفائل) ؛ (2) - إرادة مصممة (عنيد ومثابرة) ؛ (3) التركيز على المهمة أو النتائج المرجوة (متحمس للنجاح، ديناميكي، روح المبادرة)؛ (4) قبول المخاطر (يحب التحديات)؛ (5) - مؤهل كزعيم (جيد التواصل ، علاقات جيدة مع الآخرين) ؛ (6) - الأصالة (مبتكر ، خلاق ، مرن ومنفتح) ؛ (7) - يتطلع للمستقبل (استباقي ، حديسي).

3. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كآلية لإنشاء المؤسسات ونموها

يعتبر هذا المحور بمثابة الجانب أو الدراسة التطبيقية حيث سنتطرق فيه إلى ثلاث عناصر هي تقديم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ودوره في مساعدة المؤسسات على النمو والاستمرارية، ثم سنحاول تقديم أهم معايير تصنيف أحجام المؤسسات وفق آخر مرسوم تنفيذي في الجزائر وفي الأخير تحليل بيانات المؤسسات المحصل عليها من المديرية الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالبويرة واختبار الفرضيات.

1.3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية من تعويض للبطالة ثم إعادة ادماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر، تليها مرحلة دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة و حاليا دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع منهم من (30) إلى (50) سنة.

وفيما يخص أهم الخدمات التي يقدمها هذا الصندوق، فتركز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين ديناراً جزائرياً فضلاً عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن و فترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع (المرافقة). أما بخصوص عملية تقييم خبرات أصحاب المشاريع المهنية،

فإنها تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، علاوة على ذلك، خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في : تخفيض نسب فوائد القروض البنكية ، تخفيض نسب الرسوم الجمركية، الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي، الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

2.3 معايير تصنيف حجم المؤسسة

يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية ووضع الحدود الفاصلة بينها من حيث الحجم إلى أربعة أشكال كما يلي :مؤسسات مصغرة، صغيرة، متوسطة و كبيرة، ويواجه الباحثون صعوبة في تصنيف أحجام المؤسسات وهذا راجع إلى وجود عدد كبير من المعايير والمؤشرات، لهذا أخذت كل دولة وكل هيئة تصنيف خاص يتلاءم مع خصائصها وليضع الحدود الفاصلة بين أصناف المؤسسات على اختلاف أوجه نشاطاتها والقطاع الذي تنتمي إليه لكن أغلبها يتفق على نفس المعايير في تصنيفها، و كان تصنيف الجزائر للمؤسسات من حيث الحجم كما في الجدول التالي:

الجدول 1: تصنيف الجزائر للمؤسسات حسب الحجم

نوع المؤسسة	عدد العاملين	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى للحصيلة السنوية
المصغرة	أقل من 10	40 مليون دج	20 مليون دينار
الصغيرة	من 10 إلى 49	400 مليون دج	200 مليون
المتوسطة	من 50 إلى 249	أربع ملايين دج	مليار دينار
الكبيرة	250 فما فوق	أكثر من أربع ملايين	أكثر من مليار

المصدر: من إعداد الباحث باستغلال معطيات القانون التوجيهي رقم 17-02

المؤرخ في 10 يناير 2017، الجريدة الرسمية، عدد 02، ص 04.

3.3 تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

تتكون عينة الدراسة من 277 مؤسسة اقتصادية تنشط في القطاع الصناعي في ولاية البويرة، تم استحداثها في إطار برنامج الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الفترة ما بين سنة 2005 وسنة 2020. اختيارنا لهذه المؤسسات مدعم بفكرة أن هذه المؤسسات قدمت لها امتيازات عند نشأتها كما سبق ذكرها والمتمثلة في: امتيازات جبائية، قروض استثمار بدون فوائد بالإضافة إلى تقديم تكوينات في مجال التسيير والتربية المالية وكذا متابعة مستمرة بعد إنشاء المشروع. حيث يعتبر الهدف من تقديم هذه التسهيلات والامتيازات هو مساعدة المؤسسات على خلق مناصب شغل والنمو والاستمرارية.

يتم قياس تغير حجم المؤسسة حسب عملية التوظيف الذي قامت به المؤسسة، أما الكفاءة فسنعتمد على دراسة (Marchesnay, 1988) حيث استعمل في دراسته مستوى ونوع التكوين و درجة الخبرة، أما نحن في دراستنا فسنهتم بالمستوى ونوع التكوين والخبرة المتراكمة في مجال النشاط منذ نشأة المؤسسة حيث نقوم باختبار الفرضيتين التاليتين :

- الفرضية الأولى: لمستوى ونوع التكوين للمناجير المالك أهمية في نمو المؤسسة؛
- الفرضية الثانية: للخبرة المتراكمة في مجال النشاط للمناجير المالك أهمية في نمو المؤسسة.

• أهمية مستوى ونوع التكوين للمناجير المالك

يعتبر مستوى ونوع التكوين من أهم العناصر التي تبرز كفاءة المناجير المالك لكن رغم ذلك هناك من لهم مستوى تعليمي غير عالي واستطاعوا توسيع مؤسستهم وبخصوص عينتنا كان توزيعها كما يلي:

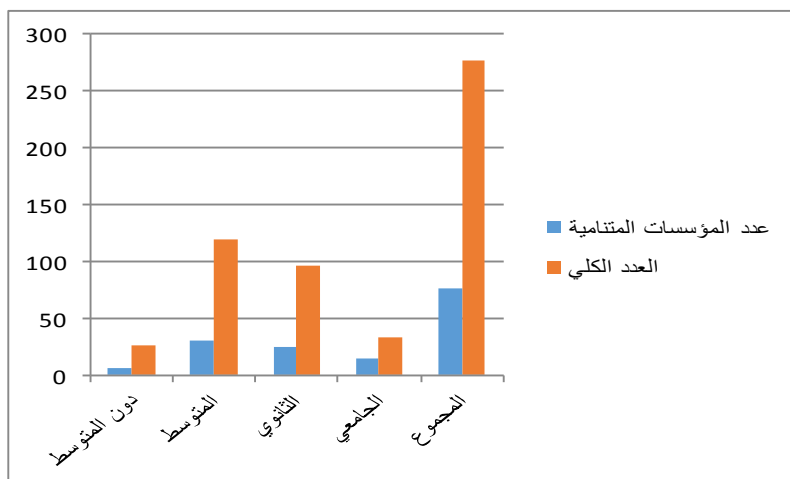
الجدول 3: توزيع عينة الدراسة حسب مستوى ونوع التكوين للمناجير المالك

المستوى	العدد	عدد المؤسسات المتنامية	النسبة المئوية للنمو
دون المتوسط	26	06	23.08 %
المتوسط	120	31	25.83 %
الثانوي	97	25	25.77 %
الجامعي	34	15	44.11 %
المجموع	277	77	27.98 %

المصدر: من إعداد الباحث من بالاعتماد على بيانات مقدمة من طرف المديرية الولائية للتأمين على البطالة بالبويرة.

وفيما يلي التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب مستوى تكوين المناجير المالك:

الشكل 1: التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب مستوى التكوين للمناجير المالك



المصدر: من إعداد الباحث من بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (03)

من خلال الجدول 3 والشكل 1 يتجلى لنا أنه كلما زاد مستوى تكوين المناجير المالك كلما ارتفعت نسبة نمو المؤسسات حيث نلاحظ أن النسب في شكل دالة متزايدة 23.08 % لدون المتوسط، يليه نسبة في حدود 25 % للمتوسط والثانوي ثم أعلى

نسبة لفئة الجامعيين بـ(44.11%). وبالاطلاع أكثر تبين أن أغلبا مؤسسات صناعية حرفية أين يكون المناجير المالك ذو نشاط فردي أو لا يحتاج لأكثر من عاملين وبالتالي هذا ينطبق على تصنيف **Danklberg & Cooper 1982** للمناجير المذكور في دراسة (Billard, Boissin, & Deschamps, 2001, **p. 6**) حيث اعتبروا المناجير الحرفي محبذ لتحقيق الاستمرارية ولا يهتم بالنمو. وبالتالي نؤكد صحة الفرضية الأولى أنه كلما زاد المستوى التعليمي للمناجير كلما اكتسب كفاءات ومهارات متنوعة وأدى ذلك إلى التوسع ونمو حجم المؤسسة.

• أهمية الخبرة في مجال النشاط للمناجير المالك في نمو المؤسسة.

تعتبر الخبرة من أهم أسباب النجاح في كل الميادين، وفي هذه الدراسة يعتبر مناجيريو المؤسسات الأكثر الخبرة في مزاوله النشاط هم الأكثر معرفة لبيئة العمل من حيث المنافسة، العملاء، المنتجات... إلخ وبالتالي افترضنا أن الخبرة في مجال النشاط خاصة في الإدارة، لها دور إيجابي على نمو المؤسسات.

الجدول 4: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة للمناجير المالك في مجال النشاط

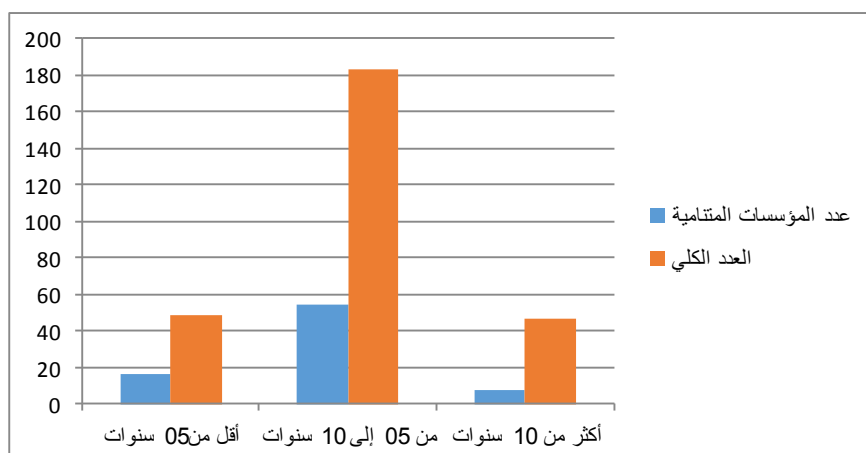
عدد سنوات الخبرة	العدد	عدد المؤسسات المتنامية	النسبة المئوية للنمو
أقل من 05 سنوات	48	16	33.33 %
05 إلى 10	183	54	29.51 %
أكثر من 10	46	07	15.22 %
المصدر: من	277	77	27.98 %

المصدر: من إعداد الباحث من بالاعتماد على بيانات مقدمة من طرف المديرية الولائية للتأمين على البطالة بالبويرة

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة نمو هي للمؤسسات التي يقل عدد سنوات الخبرة والأقدمية لمناجيريها وذلك بنسبة 33.33 % ثم تليها التي بين 05 و 10 سنوات بنسبة 29.51 % وفي الأخير الأكثر أقدمية وخبرة بنسبة 15.22 % وبالتالي نستنتج أنه كلما زادت أقدمية وخبرة المناجير ومؤسسته كلما انخفضت نسبة النمو. وبالتالي فإن فرضيتنا هنا خاطئة وعليه يمكن أن القول بأن هذا يعود إلى أسباب أخرى كعمر المؤسسة حيث كانت نتائج اديت بنروز في هذا الصدد بأنه كلما زاد عمر المؤسسة كلما توقفت المؤسسة عن النمو والتوسع (Lise، 2013).

أما التمثيل البياني لها ف جاء في الشكل التالي:

الشكل 2: التمثيل البياني لتوزيع العينة حسب سنوات الخبرة للمناجير المالك في مجال النشاط



حول تطور خدمات الصندوق نجد أن فئة مناجيريو المؤسسات التي يزيد عمرها عن 10 سنوات أنشأت مؤسساتهم بناء على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع أي أغلب هذه الفئة من العمال الأجراء الذين فقدوا مناصبهم بصفة لا إرادية ولم يكن لهم بالأصل الشغف للنمو بل الخروج من هاجس البطالة.

- أهمية مبلغ الاستثمار في نمو حجم المؤسسة

من بين البيانات والمعطيات المتحصل عليها مبالغ الاستثمار لكل مؤسسة عند بداية نشاطها، وبالتالي سنتطرق إلى محاولة تحليلها وتفسير إذا ما لها تأثير على نمو حجم المؤسسة رغم امتلاك المناجير المالك للكفاءة المتمثلة في المستوى الدراسي ونوع التكوين. وبما أن أكبر مبلغ تمويل من طرف الصندوق لا يتجاوز العشر ملايين دينار فإنه لا يمكن تقسيم المؤسسات وفق الجدول رقم 01 أعلاه لتصنيف المؤسسات، وبالتالي قمنا بتقسيم عينة الدراسة إلى ثلاث مجالات لمبالغ الاستثمار : مؤسسات ذات مبلغ استثمار أقل من 3 مليون دج، مؤسسات ذات مبلغ استثمار بين 3 مليون و 7 مليون دج ، وفي الأخير مؤسسات ذات مبلغ استثمار أكبر من 7 مليون دج، وجاء توزيع العينة في هذا المجال كما في الجدول الموالي:

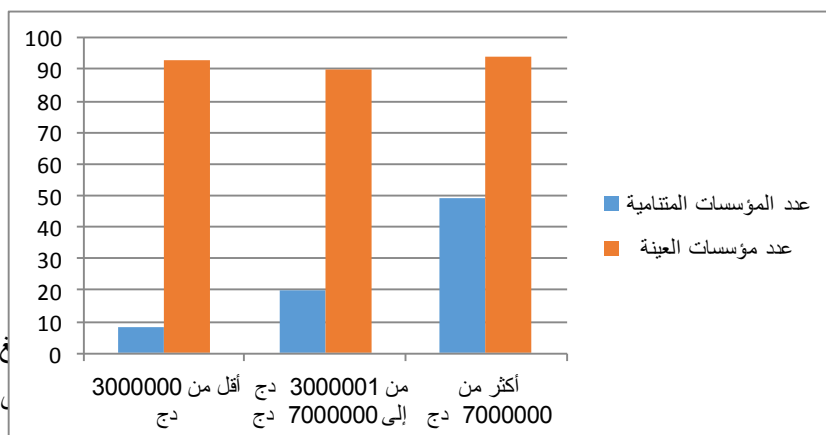
الجدول 5: توزيع عينة الدراسة حسب مبلغ تمويل الاستثمار

مبلغ الاستثمار دج	العدد	عدد المؤسسات المتنامية	النسبة المئوية لنمو المؤسسات
أقل من 3 مليون دج	93	08	08.60 %
من 3 إلى 7 مليون دج	90	20	22.22 %
أكثر من 7 مليون دج	94	49	52.13 %
المجموع	277	77	27.98 %

المصدر: من إعداد الباحث من بالاعتماد على بيانات مقدمة من طرف المديرية الولائية للتأمين على البطالة بالبويرة.

من نتائج توزيع العينة جاءت مؤسسات ذات التمويل الأكثر من 7 مليون دج بأكبر نسبة من حيث المؤسسات المتنامية والمتمثلة في 52.13 % ، ثم تليها المؤسسات ذات التمويل المتوسط بين 3 و 7 مليون دينار جزائري بنسبة 22.22 % وفي الأخير المؤسسات الأقل تمويلا بنسبة 08.60 % وفي الشكل الموالي التمثيل البياني لعينة الدراسة حسب مبلغ الاستثمار :

الشكل 2: التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب مبلغ تمويل الاستثمار.



والنمو أي يمكن لنقص التمويل أن يقف عائقاً للنمو.

4. خاتمة:

يعتبر الاهتمام بالفرد سلوكاته، ميولاته وخصائصه من أصعب المواضيع في إدارة الأعمال، حيث تعتبر أهم المتغيرات والبيانات كيفية وليست كمية، زمن خلال دراستنا هذه حاولنا تقديم لأهم الكفاءات والخصائص الواجب توفرها في المناجير المالك والتي تسمح له بالنجاح وتحقيق النمو، ولقد توصلنا فيها إلى مجموعة من النتائج من أهمها الدور الإيجابي الذي تلعبه كفاءة المناجير كالمستوى ونوع التكوين الذي تحصل عليه المناجير المالك على إمكانيته من التوسع والنمو وهذا سواء في المسح النظري أو في تحليل معطيات الدراسة التطبيقية، أما دور الخبرة في مجال النشاط فكانت النتائج غير متطابقة بين ما تطرقنا إليه في الجانب النظري وما توصلنا إليه في الجانب التطبيقي وهذا ما يؤكد صعوبة إجراء الدراسات على الفرد البشري وضرورة استعمال كل أساليب جمع البيانات. كما بينت الدراسة دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تدعيم الاقتصاد الوطني من خلال تقديم

العديد من الخدمات في سبيل إنشاء وتدعيم المؤسسات بالإضافة إلى مرافقتها ومتابعتها حتى بعد الإنشاء وبداية النشاط.

5.المراجع

1. الشيخ الداوي. (2009-2010). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث، العدد 07، 2009-2010 ص 217 ، 217-227.
2. يحضيه سملالي. (2003-2004)، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص: التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر .

References in english

1. Arcos-Schmidt, S., & Arcos, L. (2015). le grand livre du management. édition afnor.
2. Arena Lise .(2013) .Edith Penrose et la croissance des entreprises . ENS Edition.
3. Bayad, M., Boughettas, Y., & Schmitt, C. (2006, Octobre 25-26-27). le métier de l'entrepreneur : le processus d'acquisition de compétences. 8ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME . Fribourg , Suisse: Haute Ecole de Gestion,.
4. Ben Mlouka, S., & Sahut, J. M. (2008). la taille est elle un facteur déterminant de la compétitivité de l'entreprise. La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion 2008 (233– Organisation).
5. Billard, L., Boissin, J.-P., & Deschamps, B. (2001, Juin 13, 14,15). Profil du dirigeant et représentation des mécanismes du gouvernement. Xième Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique . Québec: Faculté des Sciences de l'administration, Université Laval.
6. Boutary, M., St-Pierre, J., & Monnoyer, M.-C. (2006, Oct). Le rôle des TIC sur le degré d'exportation des PME : une étude exploratoire. 8e Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME . Fribourg, Suisse.
7. Chauvet, A. (2001). Quels indicateurs de la compétence? Bulletin des bibliothèques de France , T 46 (3), 82-90.
8. Dagobert, N. (2014). ANALYSE DE LA COMPÉTENCE DES PROPRIÉTAIRES – DIRIGEANTS DES P.M.E. DU NORD – CAMEROUN. Revue Congolaise de Gestion (19), 9-42.

9. Dhanaraj, C., & Beamish, P. W. (2003). A Resource-Based Approach to the Study of Export Performance. *Journal of Small Business Management* (43), 242-261.
10. Francine, S., Hafsi, T., & Demers, C. (2008). *Le management stratégique de l'analyse à l'action*. Montréal (Québec): Les Éditions Transcontinental.
11. GASSE, Y. (2002, Octobre). Les créateurs d'entreprises et les influences de leur environnement. 6^e Congrès international francophone sur la PME . Montréal: HEC - Montréal.
12. Hamadou, B. (2009). Les facteurs de contingence de la croissance des micro et petites entreprises camerounaises. *La Revue des Sciences de Gestion* (n°237-238).
13. Katz, R. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review* (52), 90-102.
14. LAVIOLETTE, E. M., & LOUE, C. (2006). Les compétence entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, , paris 2006. 8eme congrès internaional francophone en entrepreneuriat et PME . Paris.
15. Marchesnay, M. (1988). La mercatique de la petite entreprise. *Revue internationale P.M.E.* , 259-276.
16. NDJAMBOU, R., & SASSINE, M. (2014). Etude de la relation entre profil du dirigeant, culture et performance des PME gabonaises: clarification des compétences et de la vision. *La Revue Gestion et Organisation* 6 , 7-19.
17. Omrane, A., Fayolle, A., & Zeribi Ben-Slimane, O. (2011). LES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES ET LE PROCESSUS ENTREPRENEURIAL : UNE APPROCHE DYNAMIQUE. *La Revue des Sciences de Gestion* (251), 91-100.
18. Openstax. (2019). *Principles of Management*. Rice University: Openstax Edition.
19. Vincent, L. (2004). Influence du profiled diligent sur le type de diversification en petite entreprises. These doctorant en science de gestion .