





جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت-

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية
والعلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الخامس عشر العدد 01 جوان 2024

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "



جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت - الجزائر -

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

- ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (Traditional Arabic) حجم (15)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (14).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (Times new roman) حجم (12)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (10).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن 08 صفحات ولا تتجاوز 15 صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسنول عن النشر

أ. د. عيساني محمد.

المعيار

المجلد الخامس عشر العدد 1 جوان 2024

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

تصدر عن جامعة تيسمسيلت - الجزائر

توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير

عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

جامعة تيسمسيلت. الجزائر.

البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:

أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:

أ. د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

أ. د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:

أ. د. واضح أحمد الأمين، أ. د. علاق عبد القادر، أ. د. العيداني الياس، أ. د. عطار خالد،

أ. د. لكحل فيصل، أ. د. قاسم قادة، د. دهقاني أيوب، أ. د. بوسكرة عمر.

سكرتيرة المجلة:

عرجان نورة

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، أ.د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصايح محمد، د. بن رابح خير الدين، أ.د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ.د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، أ.د. بن فريجة الجلاي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شاحمة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسل مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، أ.د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونس محمد، أ.د. فتوح محمود، أ.د. عيسى حورية، د. بوضوار صورية، د. وسواس نجاة، أ.د. بوزيان أحمد، من جامعة صفاقس، تونس: أ.د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، من جامعة المنصورة، مصر: د. محمد كمال سرحان، من جامعة طرابلس، ليبيا: د. أحمد شرارش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ.د. صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة ملين دباغين، سطيف: أ.د. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ.د. د. مخطط حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ.د. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، من جامعة تلمسان: أ.د. د. محمد عباس، أ.د. د. عبد الجليل مرتاض، من جامعة تيزي وزو: أ.د. د. مصطفى درواش، من جامعة مستغانم: د. منصور بن لكحل، من جامعة زيان عاشور، الجلفة: د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، من جامعة حسية بن بوعلي، شلف: أ.د. د حفصاوي بن يوسف، أ.د. د موسى فريد، أ.د. د. بوراس محمد، أ.د. د. علاق عبد القادر، أ.د. د. روشو خالد، أ.د. د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قززان مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى إسماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويحي حمزة، د. كروش نور الدين، د. بوكريدي عبد القادر، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ.د. د. عليان بوزيان، أ.د. د. فتاك علي، أ.د. د. بو سماحة الشيخ، أ.د. د. بن داود إبراهيم، أ.د. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

وكالعادة تواصل مجلة المعيار مسارها العلمي دون توقف، وقد بلغت العدد الأول من المجلد الخامس عشر من سنة 2024، حيث وصل عدد المقالات الى 123، وتبقى المجلة وفية لخطها العلمي ومرافقة الطلبة الأساتذة الباحثين.

وقد احتوى هذا العدد على دراسات وأبحاث متنوعة، شملت كل التخصصات، فتناول المواضيع الأدبية والتاريخية والفلسفية، وقضايا المجتمع وأبحاث في النشاطات البدنية والرياضية. دون أن ننسى ذكر الدراسات والأبحاث العلمية ذات الطابع الاقتصادي والقانوني، بالإضافة إلى دراسات أخرى بلغات اجنبية. وأبحاث أخرى من خارج الوطن. نذكر منها جمهوريتي مصر والسودان.

ونبقى في انتظار كل الباحثين المهتمين بالبحث العلمي للتواصل معنا.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
	كلمة العدد أ. د. عيساني امحمد	هـ
01	استثمار لسانيات المدونات في الدرس اللغوي العربي كلال زهرة، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر. / عماري عز الدين، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر.	11-1
02	اشتغال خطاب التاريخ والذاكرة في رواية "غرفة الذكريات" لبشير مفتي د. دقي حياة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر.	25-12
03	"الإسهامات الجمالية في الفكر الإسلامي عند أبي نصر الفارابي" نحو تأسيس تكامل فني بين الموسيقى والشعر غانم حنان، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة - الجزائر. / أولوفريدة، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله، بوزريعة - الجزائر.	36-26
04	الاقتراب التداولي بين المنجزين اللغويين: الغربي والعربي - وقفة تصورية من جهة التقاطع أ. د. لزعر مختار، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، - الجزائر.	52-37
05	الخطاب المقدماتي في الشعر الصوفي الجزائري المعاصر ياسين بن عبيد أنموذجا ط. د. بن حميي إلياس، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر / د. زوقاي محمد2 جامعة يحي فارس المدية، الجزائر	61-53
06	القيمة الجمالية والدلالية لتأليف الأصوات وتناسبها عند البلاغيين بن فريحة جيلالي، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	72-62
07	المرجعيات الفكرية للنقد المغاربي ما بعد الحداثة بوخالفة إبراهيم، المركز الجامعي مرسلني عبد الله بتيبازة، الجزائر.	88-73
08	آليات قراءة التراث النقدي عند جابر عصفور: مقارنة معرفية عميرات أسامة، المدرسة العليا للأساتذة مسعود زغارسطيف، الجزائر.	99-89
09	انفتاح النص الشعري العربي المعاصر بين التجريب والشعرية والنقد - قراءة في قصيدة النثر - وسواس نجاة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	108-100
10	تعليم النحو في الجامعة الجزائرية قسم اللغة العربية بجامعة قسنطينة أنموذجا صبايحي بلال، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر	117-109
11	تمثّلات العنف في الخطاب ما بعد الكولونيالي للمسرح الزنجي بأمريكا مقارنة ثقافية في مسرحية " العبد" لأميري بركة موسود رقية، المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة- الجزائر / جميلة مصطفى الزقاي، المركز الجامعي مرسلني عبد الله - تيبازة- الجزائر	133-118
12	تيمة الثّورة في الرواية الجزائرية المعاصرة رواية أنا وحاييم للحبيب السناح أنموذجا ط. د حسين عبد الحكيم، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو/ د. بوصبع رايح، المركز الجامعي الشريف بوشوشة، أفلو	141-134
13	جماليات أسلوب التورية شارف عبد الكريم، المركز الجامعي نورالبيشر، البيض، الجزائر	154-142
14	جماليات الخطاب في خطب أبي عبيدة الغزاوي رواق عثمان، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة - الجزائر	169-155
15	جمالية النص النثري في كتاب التفسير المحيط لأبي حيان الأندلسي "دراسة أسلوبية بلاغية" ط. د بلبال بنعليه، جامعة يحي فارس المدية/ د. زوقاي محمد، جامعة يحي فارس المدية	181-170
16	دلالة النكتة في مسرحية "رحلة حنظلة" لسعد الله ونوس لاطرش كريمة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر	193-182
17	دور الأداء الصوتي في التعبير عن المعاني زهور حميدي، جامعة وهران 1 أحمد بن بلة (الجزائر)	202-194
18	صراع الأنوثة والقصيدة في شعر قاسم شيوخاوي قراءة في ديوان "الشمس اليتيمة" وقصائد أخرى د. عبد القادر كباس، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي- تيسمسيلت- الجزائر.	217-203
19	قضية اللفظ والمعنى عند اللغويين والبلاغيين (الجاحظ وابن جني وابن رشيق القيرواني أنموذجا) ط. د. غافل فاطنة، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر. / د. سيدي امحمد بن كعبة، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر،	227-218

243-228	Action culturelle pour enfants dans les bibliothèques publiques algériennes : Explorer des tendances à la bibliothèque principale de lecture publique de Tizi-Ouzou Hassena Ourdia, Université Abou El Kacem Saâdallah Alger2, Algérie	20
251-244	Ce que peut la folie dans Une Valse de Lynda Chouiten. What madness can achieve in the Novel "Une Valse" by Lynda Chouiten LATACHI Imene, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie./ MOUSSEDEK Leila, Université Abdelhamid Ibn Badis-Mostaganem, Algérie.	21
266-252	Does Every Student Matter?: Distance Learning in Algerian Universities and Digital Equity Brahmi Mohamed, ENS Mostaganem, Algeria	22
281-267	Educational Reform in Algeria: Between Preserving National Identity and the Challenges of Cultural Globalization Mada Samia , university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria-/ Ben zeroug layachi, university of abou elkacem saad allah Algiers 2, algeria	23
296-282	L'écrit pour les filières « Sciences et Techniques », une nécessité ou un atout secondaire pour la réussite ? BOUCHERIT Salah, doctorant université Oran 2, Algérie / ADIB Yasmine, Université De Tissemsilt, Algérie	24
305-297	Meursault, contre-enquête de Kamel Daoud et L'Étranger d'Albert Camus : des textes palimpsests BENSAID Ourida, Université de Tissemsilt, Algérie.	25
320-306	Subjectivity and Death in the Time of Ecological Devastation in Don DeLillo's Zero K Faiza Fatma Zohra Hadji, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria/ Dr. Fethi Haddouche, Ali Lounici, Blida 2 University, Algeria.	26
331-321	Support pédagogique hybride dédié à l'enseignement de la littérature et de la culture : Le booktubing en classe de FLE LARADJI Sara Manal, Université Abdelhamid Ibn Badis, Mostaganem, Algérie / KHAFAGUE Soumia, Université Djilali Liabes, Sidi Bel Abbes, Algérie	27
344-332	أثر التبليغ القضائي الإلكتروني على سير إجراءات الدعوى الجزائية بن طيبة شفيق، جامعة يحي فارس المدية-الجزائر/ د-العاقر هية، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو الجزائر	28
359-345	التقاضي الإداري الإلكتروني في الجزائر بين النص القانوني والتطبيق الميداني بوسيف مصطفى، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر / أ. بوجانة محمد، جامعة أحمد زبانة غليزان، الجزائر	29
374-360	التكييف الجنائي للأفعال المجرمة خلال عمليات نقل الدم لحول مراد، كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس / بوشيخي عصام كلية الحقوق جامعة صفاقس، تونس	30
388-375	الحرية كمدخل للأمن والتنمية في منطقة الساحل الأفريقي عيسات فضيلة، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف،	31
399-389	الشهادة بواسطة تكنولوجيات الربط عن بعد أمام المحكمة الجنائية الدولية ط.د. عبد الحي محمد، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر- / بدرالدين خلاف، جامعة عباس الغرور خنشلة-الجزائر-	32
414-400	العقوبة الدولية د. عبد المالك عرفة، جامعة عين شمس-القاهرة (مصر)	33
429-415	المستحدث في تسوية البناءات غير الشرعية بموجب المرسوم التنفيذي 55-22 حميداني نذير، المركز الجامعي مرسل عبد الله تيبازة، الجزائر / بوط سفيان، المركز الجامعي مرسل عبد الله تيبازة، الجزائر	34
445-430	المسؤولية الإدارية بدون خطأ عن أعمال مرفق الشرطة ط.د. تواب حبيب، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان-الجزائر- / العربي وردية	35
461-446	حظر خطابات الكراهية ضد الأقليات الدينية في القانون الدولي ط.د. معروف يحي، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / أ. ورنيني شريف، المركز الجامعي شريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	36
477-462	دور الهيئات اللامركزية الإقليمية في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر "المعوقات والحلول المقترحة" بن شهرة العربي، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	37
493-478	سبل حماية الأعيان الثقافية الفلسطينية في ظل حرب طوفان الأقصى طراح فتحي، جامعة الزيتونة، تونس	38
509-494	ظاهرة التنمر في القانون الجزائري والمسؤولية الجزائية القائمة حولها بوخاري مصطفى أمين، جامعة غليزان، الجزائر	39

522-510	تأثير الحمل التدريبي خلال شهر رمضان على أداء الارتقاء العمودي (CMJ) والقدرة على تكرار السرعة (RSA) لدى لاعبي كرة القدم قاضي جيلالي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / بارودي محمد أمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / مازوز غوثي، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين. جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	40
539-523	تأثير وحدات تعليمية مقترحة لتطوير بعض المهارات الأساسية للتلاميذ في كرة اليد باستعمال الأسلوب التبادلي (12-14 سنة) كحلي أحمد، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت-الجزائر-	41
554-540	دور النشاط الرياضي الترويحي في الوقاية من السمنة لدى تلاميذ الطور الابتدائي. دراسة ميدانية بوزيان بوعلام، جامعة زيان عاشور الجلفة، -الجزائر- / أ. د شرفي عامر، جامعة زيان عاشور الجلفة، -الجزائر-	42
568-555	فاعلية استخدام التصور العقلي على تحسن أداء مهارة التصويب لدى لاعبي كرة القدم (أقل من 17 سنة) بلقادة هواري، جامعة وهران-الجزائر- / بن زيدان حسين، جامعة مستغانم -الجزائر- / مقراني جمال، جامعة مستغانم -الجزائر-	43
584-569	فعالية برنامج إحماء وقائي قائم على FIFA 11 في الحد من حدوث الإصابات العضلية لدى لاعبي كرة القدم الشباب عيموش بلال، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / نغال محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / محجوب عرايبي لحسن، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	44
596-585	فعالية بروتوكول تدريبي مقترح قائم على الفترتي مرتفع الشدة (HIIT) باستعمال بعض التمارين البليومترية في فقدان الوزن والتقليل من محيط البطن عند المتدربين في قاعات الجيم بردي طه إلياس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	45
611-597	مدى فعالية مقياس فوستر لتقدير الجهد (RPE s) في تقنين الأحمال التدريبية ومستوى التعب لدى لاعبي كرة القدم هواة خلال مرحلة المنافسة بن زهرة بوعلام، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / خروبي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت-الجزائر- / واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	46
626-612	ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية الترويحية ومساهمتها في تعزيز التكيف الاجتماعي لدى براعم ذوي طيف التوحد ط. د مساح بلقاسم، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر / أ. د حفصاوي بن يوسف، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر	47
641-627	ممارسة الأنشطة الترويحية ودورها في الحفاظ على الجانب النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي شتوي نور الدين، -جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر- / دردون كثر، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر-	48
655-642	Degrees of optimism among students about to graduate in the sports training major Soufi Rachid, University of Djelfa / Hannat Abdelkader, University of Djelfa / Chekraoui Fethia, University of Media/ Nadir abdelkader, Blida 2 University (Lounici Ali)	49
671-656	The extent to which students of physical education and sports institutes are interested in entering the world of sports entrepreneurship Doc, Boumezrag Cheikh, Université de Tissemsilt, Algérie. / pro, Boumaza Med lamine, Université de Tissemsilt, Algérie. / Garmat Mostafa, lagouat, Algeria	50
685-672	أدوات الثورة الصناعية الرابعة ودورها في تمكين الاقتصاد الدائري في منظمات الأعمال دراريحي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، الجزائر	51
702-686	استخدام نظرية الاصطفاف في قياس جودة الخدمات المصرفية ميدون العربي، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر/ بودالي مخطار، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعباس-، الجزائر	52
713-703	الاتجاهات الحديثة للمؤسسات الجزائرية لتحقيق الأداء المتميز في ظل المتغيرات البيئية المعاصرة طويبري فاطمة، جامعة تلمسان، -الجزائر-	53
724-714	الحوكمة والإدارة المالية من منظور المؤسسات الوثائقية: دراسة في المفاهيم والعلاقة وطرق التطبيق لعابنية رجاء، جامعة 8 ماي 1945 قالمة (الجزائر)	54
738-725	المؤسسات الزراعية الناشئة في الجزائر بين الواقع والمأمول دراسة حالة مؤسسة AKT-FARMS مزارع تكنولوجيات المعرفة الجزائرية ط. د. شعشوع عبد الله، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر/ عناني عبد الله، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، الجزائر	55
754-739	دراسة استكشافية لمدى قابلية ادماج تقنية الذكاء الاصطناعي في مهنة المحاسبة في الجزائر عباس بن العربي، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر/ موسى مرفوعة، جامعة غرداية، الجزائر	56
769-755	دور الاستثمار في الأصول غير الملموسة في تحسين الأداء المالي لشركات التقنية والبرمجيات – دراسة حالة شركة ميتا FB/META – فوزيل لحسن، جامعة الشلف، -الجزائر- /خنوسة عديلة، جامعة الشلف، -الجزائر-	57
783-770	مشكلة الطاقة في الجزائر، بين الواقع والتوقعات المستقبلية د، بدري عبد العزيز، جامعة تيسمسيلت، الجزائر	58
795-784	Analysis of the impact of innovation on Business performance of Algerian Economic companies Benfattoum Fathi, University of Laghouat, Algeria / Benmouiza Ahmed, University of Laghouat, Algeria	59

811-796	Early Warning System IRIS as a Tool for Assessing Financial Performance of Insurance Companies “A Case Study of Algerian Insurance Company (CAAT)” DEBOUB Ouissam, Tissemsilt University, Algeria // BOUKREDID Abdelkadir, Tissemsilt University, Algeria	60
826-812	Former and present public economic institution of Algeria Nadir Guemra, University of M’sila, Algeria	61
839-827	Green Marketing Strategic Approaches Brahimi Farouk, Mohamed Khider University-Biskra- Algeria	62
851-840	The role of startups in the field of technology and financial services in promoting financial inclusion phd Student MERABET Abdeldjelil, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria / Professeur. Mokhtar, University of Ibn Khaldoun-Tiaret, Algeria	63
867-852	أبعاد توظيف النص القرآني عند الشيخ أبي طالب المكي (ت 386هـ) قوت القلوب في معاملة المحبوب ووصف طريق المريد إلى مقام التوحيد أنموذجا ليلى معاش، جامعة غرداية-الجزائر-	64
883-868	أثر المقاصد في نوازل كورونا -نماذج مختارة- ط:د: صديقة عبد الباقي، جامعة عمارثليجي بالأغواط –الجزائر-د: مايدي عيد الرحمن، جامعة عمارثليجي بالأغواط –الجزائر-	65
896-884	أثر تغير الفتوى بتغير المكان _ المهجر نموذجا _ حرير محمد أمين، جامعة غرداية، -الجزائر- / شويفر عبد العالي، جامعة غرداية، -الجزائر-	66
912-897	أزمة الضمير وضرورة العودة إلى التفكير ربيع أسماء، جامعة الجزائر 2 –الجزائر- / بن دودة مليكة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة-	67
925-913	استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في أرشفة البيانات: برنامج ArcMate Capture نموذجا حموي نور الهدى، جامعة جيلالي ليابس-سيدي بلعباس-الجزائر-	68
942-926	الأخلاق من أحكام الثنائية إلى أحكام التعددية حمدي شهرزاد، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-الجزائر- / عامر إيمان، جامعة 8 ماي 1945 قالمة-الجزائر-	69
958-943	الأسرة الجزائرية والنسق القرابي عبد اللاوي عمر، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر- / ميطر عائشة، المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو-الجزائر-	70
972-959	الإنسان والعالم قراءة تأويلية في تفعيل الفهم والقدرة د. محمدي بلخير، جامعة مولود معمري تيزي وزو	71
986-973	التأويل ودلالته بين علم الكلام والتصوف ط. د. عقابة أنيسة، جامعة بن خلدون –تيارت- / أ د بلخير خديجة، جامعة بن خلدون –تيارت-	72
1001-987	التخطيط المعماري للمسكن بمدينة شرشال خلال العهد العثماني يوسفي ياسين، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة- / عبد القادر دحدوح، المركز الجامعي مرسللي عبد الله –تبيازة-	73
1016-1002	التنمية المحلية بين واقع السياسات الاجتماعية وآمال المجتمع المحلي تجاديت إدري، جامعة الجزائر 03-الجزائر-	74
1031-1017	الحراك النسوي في السودان والتغير الاجتماعي: الإنجازات المتحققة والتحديات د. فيصل محمد عبد الباري توتو، جامعة النيلين -كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية – قسم علم الاجتماع -السودان	75
1046-1032	الحملات الإعلامية كاستراتيجية لتغيير سلوك العنف في الملاعب الجزائرية عبر الشبكات الاجتماعية دراسة ميدانية على عينة من شباب مستخدمي صفحات الفاسبوك - مهراوي نصر الدين، جامعة قسنطينة 3، الجزائر	76
1062-1047	السلطة العارية (الجانب الخفي للدكتاتوريات الاخضاعية) معافة فطيمة جامعة الحاج لخضر ب تنة 1-الجزائر-	77
1075-1063	الطب النسائي في الغرب الإسلامي خلال العصر الوسيط ق 4-7هـ / 10-13م د بزة نوال، جامعة باتنة 1-الجزائر- / أ. د عشي علي، جامعة باتنة 1 –الجزائر-	78
1085-1076	العصبية الرقمية: الماهية، الأسباب ونتائجها على الفرد والمجتمع بن عودة موسى، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	79
1098-1086	العلمانية كمنهج لقيام نهضة عربية في العصر الحديث "شيلي شميل وفرح أنطون" بن هبري حليم، جامعة مولود معمري تيزي وزو	80

1117-1099	القياس التصويري لرقمنة المواقع الأثرية كخطوة أولى لإعادة تصورها -الجامع الكبير بمدينة المنصورة الأثرية بتلمسان أنموذجا بكاركمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر- /أ.د. بلجوزي بوعبد الله، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1131-1118	الكتاب الأبيض للثورة الجزائرية ورد فعل فرنسا تجاهه 1956 – 1960 عيسى حمري، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة –الجزائر/ بن عبد الله بدر، جامعة يحي فارس المدينة-الجزائر	82
1146-1132	المحددات الاجتماعية لتطوير أداء القيادات في ضوء الإدارة الموقفية وتحقيق التنمية المستدامة د، وليد محمد عبد الحليم محمد عاشور، دكتوراه جامعة سوهاج واستشاري تعليم	83
1162-1147	المسؤولية الأخلاقية لممارسة مهنة الصحافة الاستقصائية في ضوء موثيق الشرف الدولية سعيد فارق، جامعة باجي مختار عنابة -الجزائر-	84
1179-1163	المعاينة في البحث السوسولوجي. تصورات نظرية ونماذج تطبيقية د. حميداني خاليدة، جامعة لونيبي علي –البلدية، الجزائر،	85
1193-1180	الهجرة والرحلة الجزائرية إلى الحجاز ودورها في تثبيت الهوية العربية الإسلامية خلال القرنين 18 و19م رشيد ولد بوسيافة، جامعة يحي فارس المدينة الجزائر	86
1208-1194	انعكاسات متابعة مؤثري تيك توك على الهوية عند الشباب الجزائري د. رفيق بلعبيدي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر،	87
1223-1209	أهمية إعلام المؤسسة في تحقيق جودة التكوين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية باباوا عمر عبد الرحمان، جامعة غرداية -الجزائر-	88
1236-1224	بناء اختبار تحصيلي في مقياس القياس التربوي وبناء الاختبارات المدرسية للسنة الثانية علوم التربية وفق النظرية الكلاسيكية للقياس د. هاني دانه، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر- /أ.د شفيقة كحول، جامعة محمد خيضر، بسكرة -الجزائر-	89
1253-1237	تأثير التنشئة الاجتماعية والثقافة الصحية على نمط الرضاعة المتبع عند المرأة غير العاملة -دراسة ميدانية لعينة من النساء في ولايتي الجزائر والبويرة- ط.د. خالد عبد الرحمان، جامعة الجزائر 02 -الجزائر- /د. كواش زهرة، جامعة الجزائر 02 -الجزائر-	90
1267-1254	تشخيص فرعون موسى عليه السلام من خلال الوصف القرآني والمُعطى الأثري قلمام لويذة، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر- /بلقاسم رحمان، جامعة أبو القاسم سعد الله بوزريعة -الجزائر-	91
1278-1268	تطور الإذاعة السرية في الثورة الجزائرية من خلال تقارير وزارة التسليح والاتصالات العامة ديسمبر 1959 أوت 1961 أ.د احمد مسعود سيد علي، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	92
1292-1279	تمثالات الحصان ورمزية التاريخ من خلال الأنصاب الرومانية للغرب الجزائري بلواضح أمجاد، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر -الجزائر- /مضوي خالدية، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر -الجزائر-	93
1307-1293	حركة الوصول الحر للمعلومات وتفعيلها بالمكتبات: التحديات والتحديات ط.د سعودي مقداد، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر- /أ.د قموح ناجية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2 -الجزائر-	94
1322-1308	دراسات الجدوى للمشاريع المقاولاتية -نموذج روضة أطفال- بلواضح حسينة، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر- /مخلوف ناجح، جامعة محمد بوضياف مسيلة-الجزائر-	95
1336-1323	دراسة العلاقة بين نوعية حياة الأطفال الأقل من 5 سنوات وبعض المؤشرات الاجتماعية والصحية في الجزائر صيدون جهيد، جامعة لونيبي علي البلدية 2-الجزائر- /درديش أحمد، جامعة لونيبي علي البلدية 2-الجزائر-	96
1352-1337	درجة تقدير مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين لسلوكيات التمر الوظيفي الممارس ضدهم- دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي بالمسيلة لكحل نجمة، جامعة باتنة 1-الجزائر- /شوشان عمار 2، جامعة باتنة 1-الجزائر-	97
1366-1353	دور المكتبات في الرفع من فاعلية البحث عن المعلومات لدى الطلبة في ظل جائحة كوفيد-19 دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة زميري خولة، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	98
1376-1367	رحلة المقرئ (ت 1041هـ/ 1631م) ودورها في التواصل الثقافي بين الجزائر والحجاز سماعيل فتحي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر / بن حامد سعدية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر	99
1388-1377	سوسولوجيا المواطنة وإشكالية المقاربة السياحية عرباوي نصيرة، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر،	100
1401-1389	صورة العرب قبل الإسلام في السينما العربية دراسة نقدية لفيلم "فجر الإسلام" منير طيبي، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي –تبسة، الجزائر	101
1413-1402	علاقة إدارة الألم بالرعاية النفسية لدى مرضى ألم أسفل الظهر المزمن –دراسة ميدانية بمصلحة الطب الفيزيائي وإعادة التربية الوظيفية بالمستشفى الجامعي فرانز فانون- عيسو عبد الحق، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-، الجزائر، / نايت عبد السلام كريمة، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-، الجزائر،	102

1429-1414	فاعلية الوسائط التكنولوجية في تحسين تعليمية اللغة العربية في الجامعة أ.د. عبد الحفيظ تحريشي، جامعة محمد طاهري بشار، الجزائر	103
1448-1430	قراءة سوسيولوجية في ثقافة المقاول في الجزائر ط.د. ليامين عكاشة، / جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، د. ليليا حفيظي، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.	104
1463-1449	كفاءة الإدارة البشرية في الأزمات الصحية (رؤية مستقبلية للتحديات والفرص) أولاد النوي محمد، جامعة غرداية، الجزائر. / زرياني محمد مصطفى، جامعة غرداية، الجزائر.	105
1479-1464	محمد إقبال وعبد الحميد بن باديس، تقاطعات الرؤى في صناعة الإنسان د. غنية ضيف، جامعة الجزائر 02، الجزائر	106
1491-1480	مراكز التعليم والثقافة بالمغرب الإسلامي من القرن الأول وحتى القرن الخامس الهجري د / محمد ساكو، المدرسة العليا للأساتذة مبارك بن محمد الميلي الجزائري – بوزريعة (الجزائر)	107
1503-1492	مرجعيات الثقافة الجزائرية وراهنها محمد بوحجلة، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، الجزائر	108
1520-1504	مسألة الحرية في الفكر العربي الباحثة سفيان فاتن، قسم الفلسفة المركز الجامعي نورالبشير البيض. الجزائر	109
1537-1521	ميراث المرأة القبائلية بين خضوعها لأعراف وتقاليد المجتمع والحاجة المادية ميلودي حسينة، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج بالبويرة، الجزائر	110
1548-1538	نقد العقل الإسلامي عند أركون حسين حيمر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة تلمسان، الجزائر	111
1565-1549	واقع اللغة العربية في الخطاب الإشعاري الحلول والافاق دراسة تطبيقية لنماذج إشعارية العربي بوعمران بوعلام، جامعة خميس مليانة، الجزائر / عيوش نعيمة، جامعة خميس مليانة، الجزائر	112
1580-1566	Bullying and Its Impact on the Psychosocial Adjustment of Hearing-Impaired Children Integrated into regular Schools Abdelkarim Yahiaoui, Abu Al-Qasim Saadallah University, Algeria2/ Farid Ben Guesmia, Abderrahmane Mira University, Bejaia	113
1595-1581	Cyber space as existential threat to cultural security in Algeria Nouri Aziz, Abbas Laghrour University –khenchela / Slimane Samira, Salah Boubnider Constantine 3 University	114
1604-1596	Digital media between moral responsibility and practice Omar Reikia, University of Algiers 3. Algeria	115
1619-1605	Exploring the Impact of Psychological Capital on Work-Related Quality of Life: A Case Study of Saidal Group Employees in the Algerian Pharmaceutical Industry Mohammed Mansouri, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes, /Algeria Hana Bouhara, Djillali Liabes University of Sidi Bel Abbes	116
1634-1620	L'ignorance sacrée et l'ignorance institutionnalisée chez Mohammed Arkoun: Analyses philosophiques de deux concepts controversés dans la pensée islamique Mahrez BOUICH, Université Abderrahmane Mira- Bejaia	117
1646-1635	Repenser la raison avec Gaston Bachelard HADDOUCHE Zahir, Université A.Mira-Bejaia (Algerie)	118
1659-1647	Teachers' social representations towards modern media and communication technology Ferkous Nadira, Badji Mokhtar University – Annaba – Algeria	119
1675-1660	The Competency-Based Approach: Between Theoretical Foundations and Epistemological Differences hamouche moslem, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou / farid_boutaba, Mouloud Mammeri University of Tizi Ouzou	120
1692-1676	The effectiveness of digital communication in achieving creativity in Algeria's emerging institution Field study of the Yassir Algiers Foundation Bahoussi nour el houda khadidja, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria) / Baali mohamed said, Abdel Hamid ibn badis Mostaganem (Algeria)	121
1709-1693	The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region Haderbache Bachir, University Abderrahmane Mira of Bejaia /Maiga Hadiaratou Idrissa, University Abderrahmane Mira of Bejaia	122

1723-1710	The State of School Librarians Training in Educational Institutions: A Field Study of a High Schools Sample in M'Sila Dr. Belabbas Abdelhamid, Mohamed Boudiaf University of M'sila	123
-----------	--	-----

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region



Haderbache Bachir ^{1*}, Maiga Hadiaratou Idrissa²

¹ University Abderrahmane Mira of Bejaia, laboratory of sociological studies. Work, Education, Networks and Space. ESTERE, Algeria.

bachir.haderbache@univ-bejaia.dz

² University Abderrahmane Mira of Bejaia, Algeria.

hadiaratouidrissa.maiga@shs.univ-bejaia.dz

Date of transmission: 13/05/ 2024, date of acceptance: 14/06/ 2024

Abstract:

This research focuses on the role of SME managers regarding the management of their company's affairs. Emphasis is placed above all on its role and contribution during the process of acquisition and development of resources, as well as the management of external affairs. As a result, it appeared that the role of the manager varies according to the size of the company and its activity because smaller is the company, the more the manager is very present and masters the management of the company well, however more the company is large, the more he delegates his responsibilities to the various managers who hold positions within the company. The presence of relatives and social networks is very strong among many businessman, which facilitates the daily management of their business and strengthens the social bonds between them.

key words:

Businessman; small and medium-sized enterprises (SME); acquisition of human resources; development of human resources; external management.

* Dr Haderbache Bachir

1. Introduction:

The management style adopted by private companies determines not only their ability to learn and innovate, but also the quality of the social climate within the company, and therefore the degree of employee's commitment to its eventual development. Like any other company in the world, the Algerian companies have become aware of the importance of human resource management in order to improve and make better their performance and strengthen their competitiveness in a competitive environment. In Algeria, companies have various types of management; for this reason, the management of some companies is like anarchy, where procedures are more oral than written. The lack of interest in developing human resources means that these companies find themselves in fragile and vulnerable situations where their survival depends solely and only on exploiting the business climate.

For this reason, human resource management is a key function for a company in these fast-changing times, as it enables the manager to pass on the required and the necessary information to his staff in the shortest possible time, and to receive timely information on what is being done in the company, as well as to share his strategic vision and projects with them.

It cannot therefore be reduced to orders and instructions concerning, for example, manufacturing data sheets and processes. On the other hand, in Algerian SMEs, culture also appears to be a unifying element that gives employees and managers a sense of belonging, by enabling them to adhere to a shared vision of what the organization is, and of the norms that constitute models of behavior.

In addition, the head of the company cannot involve his employees in the development project if they are not sufficiently informed about it, profiting from speculation and tax invasion. Managers opt for a directive style based on authority and obedience. The present study, carried out among the managers of SMEs operating in several regions of the wilaya of Bejaia, therefore this study seeks to highlight the contingency of these practices in a given context. It also examines the role of the SME manager in the management of his company's affairs.

This study will also enable us to understand how the manager of an SME goes about acquiring qualified human resources and then developing them in order to open up to competitive activities and face up to the imperatives of the competitive economy? This, in turn, calls for rational management of human resources, in terms of organization and skills development, performance measurement,

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

deployment of the spirit of creativity and motivation through incentive, involvement and loyalty systems.

In addition, we decided to carry out this study because the question of the role of SME managers in the process of acquiring and developing human resources has aroused the interest of researchers in the field of human resource management, but in Algeria, research on this theme is rare. This work adds to the various studies on the roles of SME managers and attempts to enrich this theme, which remains little explored within the framework of organizational sociology research in Algeria.

Thus, the main objective of this study is to understand and identify the different roles played by SME managers to ensure the proper day-to-day management of their company.

2. General framework of the research:

2.1. Problem statement:

The Algerian economy is going through a crucial period in its existence, marked by profound changes in its environment. Indeed, since the late 1980s, the country's leaders have realized that the public sector alone cannot meet the country's growing economic and social needs; consequently, So in this way relying and the recourse to the private sector is an absolute necessity. And it's in this context of transition, from a command economy to a market economy, that the SME has been established, through its diversity, flexibility and capacity to create jobs, as an entity likely to compensate for the deficit of the large national enterprise (Si Lekhal, Gaboussa & Korichi, 2013, p.1).

In other words, the economic crisis of the 1980s, essentially linked to the fall in oil prices and the rise of social protest, paved the way and prompted the Algerian authorities to embark on a long process of economic reform, aimed at liberalizing the country's economy by turning more to the private sector, which had hitherto been marginalized in favor of large state-owned enterprises. The economic reforms launched in 1989 have given the private SME an important role in the economic progress, development and modernization, particularly in terms of wealth and job creation. In the SME sector, the entrepreneur is the key player, playing a number of different roles: during the start-up phase, he mobilizes, assembles and brings together the necessary resources (financial, human and material). Once the business has been set up, the entrepreneur (in most cases)

takes charge of its day-to-day management. For this reason and this line of direction, we decided to carry out this research to show the importance and the essential role played by the entrepreneurs in the process of acquiring and developing human resources within their companies located in the wilaya of Bejaia, which still occupies the first place in terms of the number of companies “start-ups”. Indeed, by the end of the 4th quarter of 2021, a total of 36738 SMEs had been registered. (**Ministry of Industry, 2023, P 41**), the majority of which are concentrated in services, construction and industrial sectors. The majority of them are small, with no more than 9 employees. Industrial activities are concentrated in three activity zones (Akbou, El Kseur and Bejaia).

This being the case, the company's primary and main asset is the men and women who work there. The management of this capital is very delicate, so the company must take charge of all strategic aspects of the human resources function, enriching it with new roles and increasing its efficiency, in terms of performance and creativity (**Si Lekhal, Gaboussa & Korichi, 2013, p.2**). Companies must therefore develop increasingly efficient management processes to cope with today's globalized world. However, this requirement presents problems of coherence in human resources management and leads companies to recruit individuals with the required level of skills and abilities.

This coherence enables them to capture and develop talent that is in tune with the company's profitability imperatives, in the face of new management and development conditions in the competitive environment.

The increasing openness and integration of open economies to international competition is forcing Algerian companies to adapt their operating logic to a now global context, and to react to the imposed conditions. To this end, new management attitudes are clearly being adopted, with a view to adapting new systems of effective organization at all levels of activity, based on the mobilization of human resource skills (**Mezaache, 2014, p.01**). So the role of the Human Resources manager is part of an incentive and loyalty dynamic to attract the best profiles and optimum returns. With this in mind, the entrepreneur must encourage the development of skills within structures by acting on different HRM components, i.e. training, creativity, know-how and so on.

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

2.2. Questions of the research and hypotheses:

The questions we will try to answer are as follows:

- 1- How are human resources acquired and developed in SMEs operating in the region of Bejaïa, and what is the role assigned to their managers?
- 2- What is the role of the SME manager in handling external affairs such as banking, insurance, taxes, government departments, etc.?

To answer these questions, we put forward the following hypotheses:

- 1- SME managers tend to favor objective, work-related criteria in the process of acquiring and developing human resources.
- 2- Depending on the situation, entrepreneurs call on their relational networks to take charge of their company's external affairs (banking, insurance, administration, taxes, etc.).

3. Research methodology:

3.1. Method:

In our study, we adopted the qualitative method, this choice is motivated by various objective reasons specific to the research. Indeed, in order to analyze the different elements of our research theme, notably the role played by SME managers within their company, as well as their ways of managing their staff which can lead to the development and sustainability of their companies, this method will enable us to achieve rich results in line with the reality of entrepreneurial life, as well as knowing their attitudes and opinions on aspects linked to the management of their company.

3.2. Technique:

- To carry out our study, we opted for the semi-directive interview technique with the aim of gathering qualitative data, i.e. collecting facts from the various company managers in our sample. The choice of the semi-structured interview was supported by our desire to achieve the main objective, which was to gather as much important information as possible about the respondents, in order to find out more about their business management methods and qualities, and the way in which they go about ensuring and providing the necessary resources for the business, whether financial, human or even material, in order to improve the quality of their

services and subsequently contribute to the development and survival of the business.

- We therefore drew up an interview guide containing a range and a series of questions along the following lines:
- The first axis: is devoted to the personal and professional data of entrepreneurs;
- The second is devoted to the process of acquiring and developing human resources;
- The third and last axis: is devoted to managing the external affairs of the SMEs.

It should be pointed out that, having collected the necessary information on the management style of SME managers within their companies; we proceeded to a horizontal thematic analysis to identify the themes and a vertical analysis to raise the relevant and less relevant themes:

- The recruitment process within the company
- Training within the SME
- Promotion and appointment of managers within the company
- Human resources management representation
- The company's relationship with its main partners
- Handling problems and difficulties encountered by the company.

3.3. The research group:

We were able to reach 19 (entrepreneurial) companies located throughout the wilaya of Bejaïa, then we took into consideration the size factor in order to reach 02 types of SME (07 small companies and 12 medium-sized companies). These companies operate in different sectors (industry, services).

Social characteristics of the surveyed managers:

The survey revealed that the age categories of our study sample vary between [21 and 64] years, which will be divided into the following 06 categories: The first category contains managers whose ages vary between [21-27] years and represents the youngest managers in our sample, with a frequency of 02. The second category contains managers whose ages vary between [28-34] years with a frequency of 04, the third category contains managers whose ages vary between [35-41] years with a frequency of 03, followed by the fourth category which contains managers whose ages vary between [42-48] years with a frequency of

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

04, the fifth category contains managers whose ages vary between [49-55] years with a frequency of 05, and finally one manager whose age is 56 years.

The majority of the surveyed managers have a university education (06 Master's degree and 05 Bachelor's degree). We also note that four (04) of our respondents are engineers with higher education and 02 respondents have a terminal-Bac education (high school). Then there is one respondent with a magister degree and one with a doctorate.

The majority of our managers surveyed are married, with a frequency of (13); we can say that these managers are socially stable, but it is likely that this situation may influence their availability to the company, as they also have family responsibilities. Then there's the single category, with a frequency of Five (05); these managers are young, and their family situations may influence them to devote much more time to work, as they don't yet have family responsibilities. Finally, only one person is divorced.

We also have three (03) of our respondents who have four (04) children. Then there are six (06) respondents with three (03) children. Then there are those with two (02) children, with a frequency of three (03). And only one respondent has one (01) child. We also admit that there are six (06) respondents in our study population who do not yet have children.

3.4.The research process:

Our investigation was conducted over a period lasting from February 16 to March 07, 2023, with interviews lasting between one hour and one hour and 30 minutes. We also took into account certain parity between male and female respondents.

We were able to carry out 19 individual interviews with entrepreneur-managers, which took place in favorable conditions and at the workplaces (entrepreneurs' offices), some during breaks and others after working hours.

It should also be noted that we solicited entrepreneurs and interviewed those who agreed to take part in our research. The choice of certain entrepreneurs was also made with the help of the networks of acquaintances of certain entrepreneurs, who directed us towards other managers, otherwise known as the snowball.

- **4. Results and discussion :**

- **4.1. Results :**

- **Representation of Human Resources Management within the surveyed companies:**

Many of the entrepreneurs we interviewed said that Human Resources Management means personnel management for them, and this was much more the case among managers of medium-sized industrial or manufacturing companies. As one of our interviewees confirmed: "HRM is very important in my company, because it enables me to know how to manage my staff. So, being a manager, there are two types of management: management of a person's behavior, and management of a person's skills and the criteria we look for in a person. In the 1st position, concerning behavior management (each person has a different mentality, so we must first manage the mentality of the person; for example: someone may have a nervous defect, so we must help the person to manage this defect and then proceed to give him the place he deserves within the company. And in second place, we have competence and the criteria we look for in a person, which focus on the fact that the person has to be welcoming and presentable to customers through his or her appearance, and that by doing this, the customer can be content to buy a product despite its high price". Manager of a small company specialized in the wholesale and retail sale of ceramic finishing materials.

Human resources management is therefore a very important element within a company, referring to the practices deployed to manage, mobilize and develop the human capital involved in the company's activities.

Moreover, HRM is a key element in medium-sized companies, especially in medium-sized manufacturing companies, as it enables them to ensure the necessary human and material resources for the efficient management of the business, as one of our respondents said and confided: "HRM is very important within the company, because without it, there are no employees, no staff, because it enables us to manage staff (humanly or even materially) through staff availability and to carry out each person's tasks within the company".

Manager of a medium-sized company specializing in the manufacture of plastic sheeting and packaging for the food industry. In this vein, some of our interviewees assert that HRM ensures that the company has competent, strategic personnel to improve productivity.

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

For some respondents, HRM actually represents the management of the company, with a frequency of four (4). One respondent confirmed that: "HRM is a gateway, a shortcut, and a facility for understanding the management of the company itself, whether in the field or among staff"; manager of a private hospital establishment. So HRM gives the company a good understanding of management in the field, as well as of the facility's staff. This confirms the idea that some entrepreneurs "also bet on the management of the company". This clearly shows how HRM can be imperatively important to the management of the company, and that it participates in and enhances the management qualities of departments to ensure good productivity and better performance within the company.

This representation (company management) is much more common among managers of SMEs in the service sector, such as clinics, hotels and even restaurants...

Two respondents affirm that human resources management also enables the company's development. One of them told us that: "HRM plays an important role in the company, which is summed up in the creation of an employee system that ensures the company's development, guaranteeing the company better productivity by choosing good employees whose role is also to limit the company's costs through the optimization of personnel management". Manager of a small company selling women's and children's products. In other words, HRM is a key tool for developing a company by guaranteeing it the best employees who will limit the company's costs, as well as ensuring good personnel management, especially in small sales companies.

This type of representation is much more common among managers of small companies involved in sales and services, as they try to improve their working conditions by selling more items to help their business grow.

In addition, HRM helps the company to be reliable in the competitive job market, and to surpass and go beyond all its expectations in terms of a good management strategy, providing it with everything it needs to survive. HRM is therefore a valuable aspect of the company's development, motivation and evolution.

Human resources management also represents the management of the corporate climate, as confirmed by one of our interviewees: "Now, on a strategic level, the human resources management strategy makes it possible to monitor and control progress in the pursuit of set objectives. It also creates a climate of cooperation

and support between employees and the various departments of the company". Manager of a medium enterprise specialized in the manufacture of refrigeration materials and equipment. So the company seeks to meet its set objectives by creating a favorable climate that consolidates cooperation and full support between employees and the various departments of the company. This vision is predominantly shared by managers of medium-sized manufacturing companies, who therefore seek to create support and solidarity between employees within the company. We can deduce that for the majority of our respondents, human resources management means personnel management, and to a lesser degree company management.

Recruitment criteria within the surveyed companies:

According to the results of our survey, recruitment is mainly and primarily based on personal qualities, with a frequency of 11. As one respondent confirms it: "We try to recruit and target young people who have some experience in the hotel or restaurant business, and who also have a certain eloquence and mastery of the French language". Manager a Small Entreprise of catering services.

In other words, the company recruits much more on the basis of a person's qualities, which means that it looks for a person's personal skills, professional experience, management and execution techniques, flexibility and task efficiency, and all the other qualities it seeks in an employee. In other words, recruitment criteria involve investing in recruitment in order to improve the company's organizational performance. (Terpstra & Rozell, 1993, p.46). Some entrepreneurs also talk about a few qualities that an employee should have on a professional level and that can practically carry out their tasks well and succeed with greater concentration and involvement in the work.

In other words, the employee already has these qualities, and just needs to develop them and put them into practice. In fact, it has been observed that to be recruited in some small companies, especially in the service sector, you first need to have a certain level of education, i.e. a good intellectual background. You also need to be serious, dynamic, a perfectionist, patient, energetic in carrying out your tasks, while remaining organized and smiling to welcome customers to the company.

The survey also showed that the personal quality criterion is much more prevalent among entrepreneurs working in services such as hotels, restaurants, clinics, etc., where the person or employee needs to have qualities such as assiduity, discipline, communication skills, etc., as these are services that concern the direct

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

relationship between customers and company staff. So personal qualities are much more likely to be found in service-oriented companies.

Another category of entrepreneur recruits staff on the basis of the candidate's degree, with a frequency of seven (07), as one respondent reported: "We recruit young university graduates in the required speciality with more years of experience". Manager of a Medium Enterprise service provider specialized in patient care giving. This means that the candidate must have a certain level of education and be able to be validated intellectually and professionally by the company. Having said this, a diploma is a tool that characterizes the value and intellectual knowledge of an individual, and not only gives him or her opportunity to obtain a stable, well-paid job, but also gives him or her chance to occupy higher-level positions within the company. It also gives the individual the social recognition he or she deserves in the society, and also a greater professional autonomy.

This means that, the diploma and his educational degree is an essential and very important element in the individual's professional life within the company as well as in his or her social life within the society. This criterion (diploma) is used more in training schools and also in certain service-oriented companies such as clinics, hotels, restaurants, etc.

Then there are those who recruit according to job requirements, with a frequency of five (5). As one respondent confirms it by saying: "the candidate has to fit the profile of the position required, and that depends on the position, since there are positions that require qualifications (key positions) and average positions that contain execution tasks and also appropriate tasks that also require qualifications". Manager of a company specialized in the manufacture of wooden pallets. This criterion (job requirements) is used much more in industrial or manufacturing companies, whether small or medium-sized, and is judged by their activities.

Recruitment is also based on professional experience, with a frequency of four (4), as confirmed by one of the interviewees: "I prefer people who have already worked in the same sector of activity, which is agri-food, especially fats (much more integrated into production), so we won't spend any more time training them, so it all depends on the person's professional experience". Manager of a Medium Enterprise specialized in fat production. In other words, some managers focus more on the candidate's professional experience before recruiting him or her into their company. In other words, professional experience is what an employee

knows about a specific subject, and experience is what an employee has acquired through practice, i.e. by carrying out tasks in a professional field, over a more or less long period of time.

It should also be noted that the "professional experience" criterion is also used a lot in medium-sized industrial or manufacturing companies, as they are more likely to look for these qualities in applicants, since those with experience can easily find their way into their tasks and quickly help the company improve its production conditions. In addition, some entrepreneurs recruit their employees according to the needs of the company, with a frequency of 4. One respondent told us: "In the past, we recruited much more because there was a need for employees, we didn't choose the speciality or the special academic level for the position, but we selected people according to need". Manager of a Medium Enterprise specialized in the manufacture of cycles and motorcycles. In other words, if a company has a pressing need and is short in term of some kind of service, it can only turn to an employee who can fill the gap. So the entrepreneur, too, is obliged to do his best to satisfy this situation by looking for someone who can meet this type of need, in order to improve working conditions within his company.

We also note that a manager recruits through the proximity of the person's place of residence to the company, to avoid any delays or other inconveniences with regard to the person's service toward the company, so the closer the person is to and lives not far from his or her place of work, the more he or she would be able to avoid delays and would also be less in conditions that cause any inconvenience with regard to his or her service or that prevent him or her from performing his or her job well within the company.

- As a result, certain HRM practices are subject to entrepreneurial logic (recruitment and promotion) and therefore influenced by social structure. Thus, the absence of a human resources department reduces medium- and long-term forward-looking human resources management (Haderbache, 2015, p.1).

- The role of the entrepreneur in the process of recruiting managers for their company

Many contractors tend to play a decisive role in the process of recruiting managers for their companies. That said, we note that, during the recruitment process, entrepreneurs make much use of the person's desired skills first and foremost, with a frequency of 06. One of our respondents confirmed that: "for direct managers, I

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

choose them according to very precise criteria. They have to have a good grasp of the sector of activity they're going to be in charge of, and they also have to be able to manage their team". Manager of a Medium Enterprise specialized in the manufacture of cycles and motorcycle cycles. Another respondent said: "My role is to find a person who is supposed to correspond to the needs and skills considered as required for a given job in our company". Manager of a M E specialized in the manufacture of refrigeration materials, fittings and equipment for hotels, restaurants, cafeterias and supermarkets. This means that the emphasis is on recommending the right skills and responsibility for the employee to assume his or her position as manager. In this case, the manager is asked to make the most of his or her own acquired skills to better occupy the position within the company.

The survey also showed that the skills sought criterion is much more widely used in medium-sized manufacturing companies, since their entrepreneurs want their managers to be competent and professional, while assuming their job responsibilities with reliability, devotion and dedication. Managers are also recruited by the entrepreneur or CEO himself, with a frequency of 05. As one respondent said: "My role is very clear, because I suggest the recruitment of managers and I supervise to see that they are able to do things well in the context of vision, policy and strategy". Manager of a small company specialized in the manufacture of wooden pallets. This means that some entrepreneurs prefer to take matters into their own hands when it comes to recruiting managers for their company, so we can deduce that the smaller the company, the more the entrepreneur himself chooses his managers, and the larger the company, the more the entrepreneur is content to take part in the recruitment interviews for his company's managers.

Some company directors choose their managers by interviewing them 3 times a year, as one respondent declared it: "My role is to try and interview them before recruiting them, and then there's a trial period to find out what their skills are". Manager of a Small Enterprise specialized in the sale of school supplies. Another confirmed: "My role is to analyze the interviews conducted and I judge their probationary periods, as part of the regular monitoring of the HRM department's operations, as a company manager's duty"; manager of a S E specialized in the provision of services, also specialized in hotel and catering services. Interviews also play a key role in the recruitment process of some companies, as it is on the basis of interviews that managers are admitted to the company, enabling the

entrepreneur to become more focused by finding out more about the personal and professional data of the future manager before taking the decision to recruit him or her.

- The criterion of selecting managers through interviews is widely used in small service companies such as hotels, restaurants, the sale of goods, etc., so it's only through interviews that managers can be chosen. Entrepreneurs with medium-sized companies are less involved in staff recruitment, as they feel they have departments set up specifically to recruit and manage staff.
- Other entrepreneurs who tend to take care of recruitment themselves, in order to guarantee productivity and run the business efficiently, are the owners of small businesses who don't have a human resources department.

- Criteria for designating managers

- Entrepreneurs recommend a number of criteria for recruiting managers for their companies, and it has emerged that skills and qualities are the criteria favored by entrepreneurs in small and medium-sized manufacturing companies. Level of education is the most sought-after criterion for entrepreneurs in small and medium-sized service companies, followed by acquired experience, recommended by entrepreneurs in medium-sized manufacturing companies.

- The challenge of recruiting relatives from among company employees

- Socially and even culturally, some managers tend to give preference to their nearest and dearest when recruiting for their company, which gives them confidence in their absence and strengthens their social ties.

- The representation of training among the surveyed entrepreneurs

- For our respondents, training represents a strategic issue, as some see it as important for company management, while others see it as a means of improving staff capabilities. However, in this case, training is a very important factor and a tool for advancement and to go forward, contributing to the development and improvement of companies and playing a crucial role in people's lives.

- Types of training pursued by employees of surveyed SMEs

- Training is carried out internally, externally and together in medium-sized manufacturing and service companies, while in-house training is only carried out in medium-sized manufacturing companies. It can therefore be

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

deduced that the training process is essentially based on criteria and types of training that are sought-after and highly recommended within the company, leading the entrepreneur to embark on this pursuit of types of training to meet this training need and try to achieve the objectives set by his company.

- Training objectives within the company

- Training has a positive impact on employees, enabling them to progress in their professional careers and reap the benefits of training.

- Distribution of tasks within the companies surveyed

- Tasks are allocated according to job requirements and also through consultation with employees, much more so in medium-sized manufacturing companies, and according to company department in medium-sized service companies, so it all depends on the content or tasks to be carried out in the job.

- Replacing the contractor in case of absence

- Entrepreneurs tend to appoint their most trusted replacements to run the business in the event of absence, in a variety of ways: managing directors, general managers and deputy managing directors, senior people in some cases, and even a multi-skilled grid.

- The main business partners of the surveyed entrepreneurs

- We can see that all our surveyed companies have almost the same main partners, but each one follows its own objectives set with its partners, but also according to the company's activities.
- **- The entrepreneur's role in taking in charge the company's external affairs** Having carried out our survey precisely on the way in which entrepreneurs take charge of the external affairs of their companies, it became clear and apparent that they have responsibilities to assume by playing their roles appropriately, each adopting their own strategy for taking charge of the external affairs of their company, mainly concerning the purchase of company materials in the event of breakdown, organizational problems, problems with taxes, insurance, the bank, administrations etc...

- The role of family and friends in dealing with difficult situations within the company

- Some entrepreneurs tend to turn to friends and family for help when they find themselves in difficult situations, so that they can do their best to help them overcome their difficulties. Other entrepreneurs, on the other hand, prefer not to turn to friends and family at all, and want to solve their own problems through their own strategy.
- **- The main functions of an SME manager according to the entrepreneurs surveyed**

To be a good SME manager, you need to have several main functions at the same time, while maintaining a certain personal quality in your professional life and ensuring the company's development and long-term survival.

- **- The ideal profile of an SME manager, according to the surveyed entrepreneurs**

A manager must have an ideal profile, which is crucial for managing a company. To achieve this, he or she must first acquire a certain intellectual background, then develop his or her own professional skills by becoming innovative and versatile in the company's tasks, so as to be able to manage the company well and be the right person in the right place.

- Obstacles encountered by entrepreneurs in managing their businesses and their proposals

Entrepreneurs tend to be confronted with obstacles in the management of their businesses, and they deal with these situations by using their own means to counter them, finding effective and appropriate solutions in order to face and move forward with their management. Their desired proposals and objectives thus complement the obstacles they encounter, in the hope that these (the objectives) can be realized as they wished.

4.2. Discussion:

These results lead us to confirm our first hypothesis, which states that: SME managers tend to favour objective, work-related criteria in the process of acquiring and developing human resources. This shows that they are not influenced by their culture and traditions, but that they take a rational approach, basing themselves more on objective, work-related criteria in the various

The main functions of business leaders in the recruitment and human resources development process. Empirical study among SME creators in the Bejaia region

personnel evaluations, and adopting the right business management strategies to compete with competitors and ensure the smooth running, performance and sustainability of the company.

These results also lead us to confirm our second hypothesis, which states that: Depending on the situation, entrepreneurs call on their relational networks to take care of their company's external affairs (banking, insurance, government departments, taxes, etc.).

5. Conclusion:

This research work was carried out within SMEs operating in the wilaya of Bejaia, with the main aim of uncovering the role played by SME managers in the process of acquiring and developing their human resources. Indeed, entrepreneurs play a key role in the management of their company's human resources, playing an active part in the recruitment of staff, the choice of managers and the handling of their company's external affairs. Depending on the size of the company, the smaller it is, the greater the entrepreneur's involvement, given the absence of a real HRM department.

This research has enabled us to build up a clearer overall picture of the rational management techniques used by entrepreneurs to constantly improve the productive life conditions of their businesses, giving priority to criteria that are essentially work-related, and which are nothing other than objective business criteria. This research has also shown that some entrepreneurs call on their relational networks, such as asking relatives for help, when taking charge of the external affairs of their companies.

6. Bibliography:

- Haderbach, B. (2015). Pratiques de gestion des ressources humaines au sein des PME du secteur de BTP. Cas des PME de la région de Bejaia. [مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية](#), 8 (2), 186-202.
- Mezaache, A. (2014). La problématique du management des ressources humaines en Algérie. *Revue le Manager*, 1 (1), 39-62.
- Si Lekhal, K., Gaboussa, A., & Korichi, Y. (2013). Les PME en Algérie : Etat des lieux, contraintes et perspectives. *Algerian Business Performance Review*, 2 (2), 29-49.
- Terpstra, D., & Rozell, E. (1993). The relationship between staffing practices to Organizational level measures of performance. *Personal Psychology*, 46 (1), 27-48.