



أثر الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك على الأداء المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: نموذج مقترح

The impact of the demographic characteristics of the owner-manager on the financial performance of small and medium-sized Algerian enterprises: a proposed model

د. زوبير العمراوي¹

جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، مخبر بحث: دراسات اقتصادية للمناطق الصناعية في ظل الدور

الجديد للجامعة LEZINERU، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر

zoubir.lamraoui@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2023/06/09

تاريخ القبول: 2023/05/24

تاريخ الإرسال: 2023/04/08

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج لتأثير الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر والمتعلقة بالعمر والمسار التعليمي والخبرة والتجربة والخلفية الاجتماعية والاقتصادية وتجانس الفريق المسير على الأداء المالي لهذه المؤسسات. لقد ظل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية محل استشكالات عديدة نتيجة لعدم توفر دراسات تهتم بخصائص المسيرين-المالكين. توصلت نتائج الدراسة إلى اقتراح نموذج نظري للمؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة والذي يأخذ بعين الاعتبار لوجود خصائص للثقافة التسييرية الجزائرية ولشخصية المسير الجزائري بحيث قد يؤثر السن المنخفض للمسير-المالك إضافة إلى المسار التعليمي وتجانس الفريق المسير بصفة خاصة في تحسين الأداء المالي. كلمات مفتاحية: الخصائص الديموغرافية، نموذج، المسير-المالك، الأداء المالي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

تصنيف JEL : M00 ; L78 ; L53

Abstract:

This study aims to propose a model for the impact of the demographic characteristics of the manager-owner in small and medium enterprises in Algeria related to age, educational path, experience, social and economic background, and the homogeneity of the management team on the financial performance of these firms. The financial performance of Algerian small and medium enterprises has remained the subject of many problems due to the lack of studies concerned with the impact of the characteristics of the owners-managers.

The results of the study came to the conception of a proposed model for Algerian small and medium enterprises, which takes into account the existence of characteristics of the Algerian management culture and the personality of the Algerian manager, so that the low age of the manager-owner, in addition to the educational path and the homogeneity of the management team, may affect in particular the improvement of financial performance.

Keywords: Demographic characteristics, Model, Owner-manager, Financial performance, Algerian small and medium enterprises.

Jel Classification Codes : L53 ; L78 ; M00.

¹ المؤلف المرسل: زوبير العمراوي الإيميل: zoubir.lamraoui@univ-bba.dz

I - تمهيد :

أصبحت أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول سواء كانت متقدمة، ناشئة أم نامية من المسلمات في البحث الأكاديمي للعلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ومساهمتها في تعزيز الدخل القومي وفي القضاء على البطالة والفقر أكبر من أن يستدل عليها، فأهمية هذا النوع من المؤسسات والذي يتجاوز في أغلب الدول 95% من مجموع المؤسسات كقيلة بأن تجعلنا نلقي الضوء على أهم خصائصها وآليات تطورها وطرق تحسين أدائها والبحث في إزالة المعوقات التي تعترض طريق نموها.

في الجزائر، وكغيرها من الدول، تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورها مهما في التنمية الاقتصادية إذ تساهم في زيادة الناتج المحلي وخلق فرص الشغل وتوزيع الصناعات وتنمية الصادرات وتقليص الواردات، كما أنها تساهم في التجديد والابتكار وفي جذب وتعبئة المدخرات وزيادة مداخيل الدولة والمساهمة في تحقيق التنمية المحلية لمختلف المناطق والولايات الوطنية.

في قلب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، يلعب المسير دورا مفصليا في نشأة، تطور وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ففي الغالب، لا يملك هذا النوع من المؤسسات أنظمة صنع القرار مثل المؤسسات الكبيرة (إدارة مهيكلية، مجلس إدارة، مجلس رقابة، نظام رقابة داخلي، ...)، بل تعتمد على خصائص المسير والذي يكون عادة المسير-المالك (أي يملك كل رأسمال المؤسسة أو غالبيته في أغلب الأحيان) وعلى علاقاته التجارية والشخصية. يقوم المسير- المالك بصياغة استراتيجية المؤسسة واتخاذ القرارات المهمة معتمدا على المهارات والقدرات التي طورها من خلال دراساته، خبراته وتجاربه خلال سنوات عمره ومن خلال التحفيز الذي يتمتع به لإنجاح مؤسسته وديمومتها. فكل هذه العوامل تجسد احتمالية تحقيق نتيجة تنظيمية إيجابية. من خلال هذه الزاوية، يمكننا فهم دراسة وتمحيص دور الخصائص الديموغرافية وأثرها في أداء المؤسسة.

1.1- إشكالية البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة أثر خصائص المسير-المالك على الأداء المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تقود هذه الخصائص المسير إلى الإيمان بفكرة المشروع والسهر على تنفيذه رغم الصعاب والعراقيل والعمل على رفع الأداء المالي في المؤسسة، فأحد أهم الإشكالات التي تواجهها المؤسسات ص و م في الجزائر تتمثل في تطوير خصائص المسير ورفع مستوى أدائه خصوصا إذا علمنا بأن - من الرغم من التطور الحاصل في مستويات أدائها وفي حجمها ودورها في الاقتصاد الوطني- مساهمتها الضعيفة في ناتج الدخل القومي وقلة صادراتها وعدم تنافسية منتجاتها وخدماتها مع المنتجات الأجنبية وتدني معدلات عمرها أصعب عائقا حقيقيا للاقتصاد الوطني. يبقى كيفية وحجم تأثير الخصائص الديموغرافية للمسير- المالك على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية غير معروف خصوصا أن الشخصية الجزائرية لها خصوصياتها وظروفها المختلفة مما يجعل عملية إسقاط نتائج الدراسات الأجنبية في هذا الموضوع على المسير الجزائري غير موضوعية، خصوصا في غياب الدراسات الجزائرية حول هذا الموضوع مما يزيد الغموض حول عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدرتها على تخطي المصاعب المالية وغير المالية ودور المسير- المالك في حياة المؤسسة. بناء على ما سبق، يمكن تبني الإشكالية التالية:

ما هو أثر الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

ومن خلال الإشكالية السابقة، يمكننا طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي كالتالي:

- 1- فيما تتمثل الخصائص الديموغرافية للمسير المالك؟
- 2- ما هو دور وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- 3- كيف تؤثر الخصائص الديموغرافية للمسير المالك على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

2.I - فرضيات البحث :

الفرضية الأولى: يؤثر السن المنخفض للمسير بشكل إيجابي على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الفرضية الثانية (أ): يؤثر المسار التعليمي للمسير بشكل إيجابي على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الفرضية الثانية (ب): يؤثر المسار التعليمي في العلوم التقنية بشكل إيجابي أكثر من الشعب الأخرى على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الفرضية الثالثة: تؤثر الخبرة المهنية للمسير بشكل إيجابي على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الفرضية الرابعة: يؤثر الانتماء إلى عائلة ريادية بشكل سلبي على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

الفرضية الخامسة: يؤثر تجانس فريق الإدارة بشكل إيجابي على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

3.I - أهداف البحث:

تسعى هذه الورقة البحثية إلى تحقيق جملة من الأهداف متمثلة في:

- التعرف على الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك في الجزائر.
- إبراز أهمية وتأثير الخصائص الديموغرافية للمسير - المالك على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- فتح آفاق بحثية جديدة تتعلق بكل خصائص المسير الجزائري الديموغرافية، السيكلوجية والمعرفية.

4.I - أهمية البحث :

إن استعراض وتحليل الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك في المؤسسات الصغيرة الجزائرية كفيل بأن يوضح لنا الفروقات الموجودة في مستويات الأداء المالي لهذا النوع من المؤسسات، إذ أن دراسة خصائص المسير -المالك يساعد على فهم طريقة تسييره مؤسسة وأخذ القرارات الاستراتيجية المؤثرة. ولقد جاءت هذه الدراسة للمساهمة في تزويد الباحثين في هذا المجال بنموذج نظري مقترح ولخلاصة لمجموعة من الدراسات السابقة والتي قد تكون بداية لدراسات أعمق مبينة لطبيعة هذه العلاقة.

II- خصائص المسير الديموغرافية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : الأدبيات النظرية :

تعتبر الأدبيات النظرية للعلوم الاقتصادية زاخرة بذكر دور وأهمية المسير - المالك في التطور الاقتصادي للنظام الرأسمالي ابتداء من الآباء المؤسسين لعلم الاقتصاد مثل، J. Cantillon B Say، Smith A، L. Walras، وصولاً إلى الباحثين المتأخرين مثل Knigt، Schumpeter، Penrose، Hambrick، Mason وغيرهم لكن يمكن اعتبار (Schumpeter, 1934) من أوائل الباحثين الذين طوروا مفهوم الماؤول (المسير-المالك) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث وضع المسير في قلب إشكالية الديناميكية الاقتصادية في النظام الرأسمالي والتي تتعلق ببعدين رئيسيين؛ الأول يتمثل في الحركات الاقتصادية والبعد الثاني يمثل القوى التي تفسرها، وقد قام Schumpeter, 1934 باختزالها في سبب محوري وهو "التركيبية الجديدة" لعوامل الإنتاج التي يديرها الماؤول حيث يعتبر بأن المؤسسة تعبر عن وظيفة أساسية قبل أن تكون مؤسسة اقتصادية أو قانونية بمعنى أنها تقوم بدور وظيفي في التطور الاقتصادي وفي القلب منها المسير-المالك الذي ينفذ عملية الدمج بين عوامل الإنتاج. بنفس الرؤية، تعرضت (Penrose, 1959, p. 30) مبكراً إلى تأثير خصائص الفريق المسير على نمو وأداء المؤسسة بحيث اعتبرت بأن المؤسسة، أو "ريادة الأعمال" هو مفهوم مرن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالصفات الشخصية للأفراد، فطموح المالك المسير وجرأته في اغتنام الفرص في الربح والنمو ينعكس على حالة المؤسسة، وعلى قدرته على رفع رأس المال. بينت الباحثة أيضاً بأن الكفاءة الإدارية وبراعة تنظيم المشاريع للمسير تنعكس على جودة المشاريع المتاحة للمؤسسة.

حديثاً، يمكن النظر إلى الباحثين (Hambrick and Mason, 1984) ومن خلال نظريتهم المراتب العليا على أنهم الأوائل الذين فصلوا في علاقة خصائص المسير الديموغرافية وأداء المؤسسة حيث قام الباحثان بتوضيح العلاقة بين الخصائص الديموغرافية، السيكولوجية والمعرفية للمسير على أداء ونمو المؤسسة. من خلال هذه النظرية يعتبر الباحثان بأنه لا يمكن دراسة استراتيجية المؤسسة وتحليل القرارات المتخذة من طرف المؤسسة بدون تقييم خصائص الأشخاص الذين يقومون بذلك وعلى رأسهم مسيرو المستويات الأولى أو ما أطلقوا عليه بالمراتب العليا، فالقرارات الاستراتيجية تتضمن جزءاً سيكولوجياً كبيراً يتأثر حتماً بخصائص المسير حيث يستفيد هذا الأخير من خصائصه الديموغرافية، المعرفية والسيكولوجية لاستخدام المعلومات المتدفقة من داخل المؤسسة وخارجها لتكوين صورة لما سيكون عليه المستقبل ومن خلال ذلك سيتخذ القرارات اللازمة مع الأخذ بعين الاعتبار لعقلانية المسير المحدودة وفق مفهوم (Simon, 1957, p. 198).

ركز (Hambrick & Mason, 1984, p. 198) على الخصائص الديموغرافية لمسير المؤسسة كالسن، والقدّم في المؤسسة، والمسار الوظيفي، الخبرة والتجربة في مؤسسات أخرى، التعليم، والجدور الاجتماعية والاقتصادية، والوضع المالي للمسير باعتبارها سهلة القياس ومتوفرة خلافاً للخصائص السيكولوجية، أيضاً يفضل الباحثان عدم إهمال دور الفريق المسير للمؤسسة بدلاً من الاهتمام فقط بالمسير وذلك باعتبار أن الفريق المسير تتوزع بينه الكفاءات والمعارف وأيضاً يظل يحتفظ بجزء من الحكم في المؤسسة.

من جانب آخر، عمل (Ang (1991, pp. 2-4) على التأكيد بأن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مختلفة عن المؤسسات الكبيرة فهي تتمتع بخصائص تميزها عن غيرها مثل: عدم وجود أوراق مالية للتداول العام، ملاكها هم أصحاب محافظ شخصية غير متنوعة، تعتبر المسؤولية المحدودة غائبة أو غير فعالة فيها، أصحاب الجيل الأول هم أصحاب المشاريع والذين يتعرضون للمخاطرة، فريق الإدارة فيها غير كامل وغير متكامل، الخبرات التكلفة العالية للسوق وغيوب مؤسسية، العلاقات مع المساهمين أقل رسمية، يتمتع المالك-المسير بدرجة عالية من المرونة في منح الأجور.

من خلال الدراسات والأعمال البحثية التي اهتمت بهذا النوع من المؤسسات، يمكن القول بأن خصائص المسير- المالك الديموغرافية تتمثل أساسا في خمسة عناصر: عمر المسير، المسار التعليمي، الخبرة المهنية، الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للمسير وتجانس الفريق المسير. سنقوم باستعراض هذه المتغيرات باعتبار احتمال تأثيرها على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

II-1- عمر المسير :

يعتبر من أسهل المتغيرات قياسا في خصائص المسير ومن أكثرها دراسة وجدلية في الأبحاث العلمية حيث يعتبر السن من أكثر المتغيرات المؤثرة بحيث أن سنوات الشخص من المرجح أن تكون مليئة بالتكوين والتجارب وممارسة أعمال ومهام مختلفة إضافة إلى دروس النجاح والفشل مما يكسب شخصية المسير الكثير من التجربة المبنية على الكفاءات والمعارف، من خلال نتائج الدراسة البحثية، يتبين بأن تأثير السن ينقسم إلى ثلاثة أقسام:

أ. السن المنخفض يؤثر إيجابا في الأداء المالي: وذلك باعتبار أن المسيرين صغار السن يميلون إلى تنفيذ مشاريع جديدة يمكن أن تعزز حياتهم المهنية في المستقبل وينفذون أكثر الاستراتيجيات مخاطرة (Hambrick & Mason, 1984, p. 198)، إضافة إلى أن السن المنخفض للمسير (52 سنة فما تحت) يؤدي إلى مواقف غير محافظة وديناميكية لتطور المؤسسة والسبب في ذلك قد يكون أن المسير في هذه السن تكون لديه قدرة أكبر على التحمل الجسدي والتفاعل الإيجابي مع المعلومات والأفكار الجديدة واستخدام التكنولوجيا، والسرعة في اتخاذ القرارات محبا بشكل أكبر للمخاطرة ومشغولا بتحسين وضعه المادي والاجتماعي. فعلى سبيل المثال، وجد (Wei & Young, 2005, p. 14) بأن متوسط عمر الفريق المسير والبالغ 44 سنة يؤثر إيجابا في الأداء المالي للمؤسسات الصينية المدرجة في البورصة. أيضا أكد (Ambriose, Tannery, & Teyssier, 2014, p. 30) بأن متوسط عمر مسيري المؤسسات التي هي سواء في مستويات الانحدار، أو بطء في النمو أو حتى التي تعرف نموا قويا يتراوح بين 50-52 سنة في حين أن عمر المسير للمؤسسات التي تشهد حالة نمو مفرد-متقلب يبلغ 45 سنة. برهن أيضا (Liem & Hien, 2020, p. 66) بأن عمر المسير المنخفض يؤثر إيجابا على الجانب الاستراتيجي للمؤسسات حيث يتبع المؤسسات استراتيجية المنقب، تتمثل هذه الأخيرة في تقديم منتجات جديدة مبتكرة والعمل على استكشاف فرص تسويقية جديدة بغرض نمو المؤسسة كما يؤثر السن المنخفض على نظام المحاسبة الإدارية من أجل نقل أفضل للمعلومات والتحكم في المصاريف (Wei & Young, 2005, p. 64).

ب. السن المرتفع يؤثر إيجابا في الأداء المالي: يعتبر المسيرون الأكبر سنًا أكثر نجاحا لتمتعهم بالخبرة اللازمة في مجالهم ويملكون شبكات علاقات أفضل لتوسيع أعمالهم ويستطيعون التأثير على المسائل المركزية في المؤسسة مقارنة بالمسيرين صغار السن. أيضا، بينت دراسة (Woldie, Leighton, & Adesua, 2008, p. 9) بأن المسيرين- الملاك المرتفعي السن هم أكثر تحقيقا للنمو في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أيضا، وجد (Hashim & Wok, 2014, p.92) بأن المدراء الأكبر سنًا من ذوي الخبرة، يعملون بشكل جيد ويتمتعون بكفاءة جيدة ويجلبون المزيد من الخبرة والمعرفة للتأثير على القضايا المركزية في المؤسسة والتي تؤثر بشكل كبير على قراراتهم واستراتيجياتهم لتحسين أداء مؤسساتهم.

ج. عمر المسير لا يؤثر على الأداء المالي للمؤسسة:

بينت مجموعة من الدراسات البحثية بأن عمر المسير قد يكون غير مؤثر في أداء المؤسسة (Ahn & Kim, 2019; Liem & Hien, 2020; Faye, 2017). فلقد أكد (Ahn & Kim, 2019, p. 16) بأن سن المسير غير

مؤثر على الأداء المالي للمؤسسات الناشئة في كوريا الجنوبية بصورة عامة بالرغم من أنه قد يكون له تأثير سلبي عند مرحلي التأسيس والنمو الأولى في حياة المؤسسة. أيضا وجد (Liem & Hien, 2020, p. 64) بأن عمر المسير لا يؤثر على الأداء المالي للمؤسسات الكبيرة والمتوسطة حيث أن تأثيره لا يتعدى الجانب الاستراتيجي للمؤسسات بدون تغيير في أدائها المالي. نتائج دراسة (Faye, 2017, p. 54) أتت متفاوتة حيث وجد بأن عمر المسير يكون مؤثرا للمؤسسات ذات المستويات الضعيفة والمتوسطة للأداء المالي حتى مستوى معين يبدأ بعده الأداء، مهما كان إيجابياً، في الانخفاض ويتوافق هذا المستوى مع عمر 58 سنة.

من خلال نتائج الدراسات السابقة يمكننا إرجاع الاختلافات في النتائج بالنسبة لتغير عمر المسير- المالك إلى مجموعة عوامل منها؛ فترة الدراسة، عينة الدراسة، القطاع الاقتصادي، طريقة اختيار المسيرين والتي تؤثر حتما على الخصائص الديموغرافية المتوفرة في سوق المسيرين (Hambrick & Mason, 1984, p. 204) لكن يبقى أهم عامل هو اختلاف طبيعة المجتمع الذي تمت فيه الدراسة. (Wei & Young, 2005, p. 2)

في الجزائر مثلا، حيث التغير المستمر لقوانين الاستثمار والاستحداث الدوري للهيكل الداعمة للاستثمار بصيغها المختلفة والرقابة على الواردات في السنوات الأخيرة كفيلا بأن يجعل المسيرين ذوي السن اليافع أكثر قدرة على الموازنة والتفاعل مع هذه المستجدات أكثر من المسيرين كبار السن. أيضا، قدرة المسيرين الشباب على بناء علاقات جيدة مع الإدارة ومع محيط المؤسسة كفيلا بأن يغطي ولو جزئيا النقص في الخبرة والتجربة التي يعانون منها. تبقى السوق الجزائرية سوقا يافعة باعتبار أن الاقتصاد كان معتمدا وإلى وقت قريب على الاستيراد فقط مما يدع مجال النجاح مفتوحا أمام المسيرين صغار السن من أجل استغلال فجوة الاستيراد لصالحهم.

إذا عدنا إلى الخصائص المجتمعية الجزائرية بحسب معايير Hofstede (s.d.) فإن خاصية الفرد الجزائري تتأرجح ما بين مسافة حكم قوية وتوجه ضعيف للمدى البعيد إضافة إلى عدم تسامح مرتفع مع المخاطرة كفيلا بأن يجعل خصائص المسير مؤثرة في حياة المؤسسة. إضافة إلى أن الثقافة الشعبية الجزائرية تفضل الشباب في المناصب وتحترم المسؤول مهما كان سنه وهو ما يخدم فئة الشباب. أيضا، قد يوجد اختلاف بين سن المسير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والخاصة حيث تميل الدولة إلى تعيين كبار السن في مناصب المسؤولية من أجل خبرتهم فيما تكون المؤسسات الخاصة مسيرة من طرف أصحابها الشباب خصوصا مع اتساع دائرة المساعدات التي تمنحها الدولة للشباب في إطار هيكل الدعم مثل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSE)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) وغيرها من الهياكل المستحدثة.

II-2- المسار التعليمي :

يعتبر المسار التعليمي من المتغيرات المؤسسية المؤثرة في أداء المسير-المالك، فالتعليم يُفترض فيه أنه يعزز القدرات الإدارية ويولد خيارات أوسع ويؤثر على جودة الموظفين ويرفع من القدرة الإنتاجية للمؤسسة (Dickson, Solomon, & Weaver, p. 241) حيث يُرى عادة في صاحب المسار التعليمي الجيد، احتمالية الكفاءة العلمية ومؤشرا على قيم الشخص (Hambrick & Mason, 1984, p. 200). في الجانب التطبيقي، وجد

(Sluis, Praag, & Witteloostuijn, 2007, p. 31) بأن المستوى التعليمي يؤثر إيجاباً على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في الدول المتقدمة أو النامية. أيضاً قدم (Dickson, Solomon, & Weaver, p. 241) ملخصاً لمجموع الدراسات في هذا الموضوع بين سنتي 1997-2006 والتي ركزت على العلاقة بين التعليم والأداء المالي فوجد بأن هناك تأثيراً إيجابياً للتعليم على الأداء المالي للمؤسسات. المسير المتحصل على تعليم عال يساهم بشكل رئيسي في تطوير ونمو المؤسسة (Ganyaupfu, 2016, p. 6) إذ أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي إلى زيادة القدرات الإدارية والمهارات للمسير-المالك في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يحسن من نوعية الأداء، سواء في أداء الإدارة العام أو في الإدارة المالية للمؤسسة (Karadag, 2017, p. 10).

أيضاً، وجد (Ambroise, Perez, Prim Allaz, Tannery, & Teyssier, 2014, p. 32) بأن مسيري المؤسسات التي هي في انحدار أو بطيئة النمو لا يملكون تعليماً عالياً بل قاموا بتكوينات وتربصات طويلة الأجل فقط في حين أن المؤسسات التي حققت أعلى معدلات نمو أغلب مسيريها يملكون تكويناً عالياً واستفادوا من التدريب الطويل خلال حياتهم المهنية. أيضاً يؤثر المسار التعليمي الجيد على الابتكار، كما تم إثبات وجود علاقة بين تعلم المسيرين والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمر الذي يؤدي إلى تحسن أداء المؤسسة. يمتد تأثير المسار التعليمي أيضاً إلى نوعية الاستراتيجية المتبعة في المؤسسة حيث أكد (Thomas & Ramaswamy, 1996, p. 258) بأن الرؤية الاستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون أقوى حين يتمتع المسيرون بالمهارات الإدارية المناسبة إذ أن المسير المالك-المسير من ذوي المؤهلات الأكاديمية المنخفضة يظهر ميلاً أكبر لاعتماد استراتيجيات أكثر أماناً تنطوي على مخاطر أقل وقد يكون أقل طموحاً. أيضاً يسمح التعليم الجيد بالبحث والحصول على المعلومات الخاصة ببدايات رأس المال ومتطلبات التمويل المحددة بشكل فعال ويدفع المسير بالاهتمام بكل مصادر التمويل الداخلية والخارجية (Kuah, Zakaria, & Choong, 2020, p. 34).

من ناحية المعلوماتية والاتصالات: يمكن أن تؤدي هذه الأخيرة في الأعمال التجارية إلى تحسين فعالية الأداء المؤسسة وتوسيع حصتها في السوق. في هذا الصدد، برهن (Liem & Hien, 2020, p. 64) بأن المستوى التعليمي للمسير يؤثر على نظام المحاسبة الإدارية في المؤسسة بحيث يسمح بتوفير المعلومات اللازمة للإدارة في التوقيت الجيد وتوفير المعلومات الخارجية وغير المالية والموجهة نحو المستقبل وإعداد التقديرات المستقبلية والموازنات. في المقابل، يرى (Faye, 2017, p. 55) بأن المستوى التعليمي -على غرار عمر المسير- يؤثر بصفة موجبة على أداء المؤسسة حينما يكون هذا الأخير في مستوياته الدنيا والمتوسطة غير أنه في المؤسسات المرتفعة الأداء المالي يفقد الجانب التعليمي تأثيره على الأداء لتتدخل عوامل أخرى.

فيما يخص المسار التعليمي في الجزائر، فيعتبر التعليم مجاني وإجباري لجميع الفتيات والفتيان البالغين من العمر ست (6) سنوات إلى ست عشرة (16) سنة كاملة وفقاً لأحكام الدستور. يتميز النظام التعليمي بالمركزية فيما يتعلق بالبرامج والمناهج والمواقيت التعليمية وباللامركزية في تسيير المؤسسات والمستخدمين (وزارة التربية الوطنية، 2023). يتمتع الفرد الجزائري بمنظومة تعليمية كاملة الأطوار ويقسم المسار التعليمي في الجزائر إلى مرحلتين: المرحلة الأساسية والتي تبدأ من المرحلتين التحضيرية والابتدائية والتي تدوم ست سنوات بداية من السنة الخامسة من عمر الطفل إلى غاية السنة العاشرة. وتنتهي بمرحلة التعليم

المتوسط والذي يستغرق أربع سنوات والذي يتخرج منه المتلمذ بعمر يبلغ الرابعة عشر سنة بمعنى أن إجمالي المرحلة الأساسية تدوم تسع سنوات. بعدها مباشرة يمكن للمتلمذ أن يبدأ مرحلة جديدة والتي يطلق عليها مرحلة التعليم ما بعد الإلزامي والتي تنقسم إلى ثلاثة أقسام: التعليم الثانوي العام والتكنولوجي أو التكوين والتعليم المهنيين، أو التعليم العالي. يدوم التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ثلاثة سنوات يتم ختمها بشهادة البكالوريا التي تسمح للطلوب بالولوج إلى الجامعة، يمنح التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للتلاميذ الذين ينتقلون إلى السنة الأولى من هذا الطور، التلمذ في أحد الجذعين المشتركين : الجذع المشترك آداب الذي يتفرع في السنتين الثانية والثالثة ثانوي إلى شعبتين هما: الأدب والفلسفة أو اللغات الأجنبية والجذع المشترك علوم والتكنولوجيا الذي يتفرع في السنتين الثانية والثالثة ثانوي إلى أربع شعب هي: شعبة الرياضيات، شعبة العلوم التجريبية، شعبة التسيير والاقتصاد؛ شعبة التقني-رياضي، تمنح هذه الأخيرة أربع خيارات تتمثل في: الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية، الهندسة المدنية، وهندسة الطرائق الكيميائية. تضمن وزارة التربية الوطنية التعليم الأساسي والتعليم الثانوي، فيما تضمن وزارة التكوين المهني والتكوين والتعليم المهنيين.

في المرحلة الجامعية والتي تضمن سيرها الحسن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يدرس الطالوب، بعد حصوله على شهادة البكالوريا، وفق نظام LMD (ليسانس - ماستر - دكتوراه) والذي يسعى لتوفير قراءة أفضل للشهادات الجامعية في سوق العمل في ثلاثة دورات تكوين (أطوار) : دورة أولى تمنح الطالوب درجة الليسانس، دورة ثانية تمنحه درجة ماستر ودورة ثالثة تؤدي إلى درجة الدكتوراه. يتم تنظيم التعليم العالي في فصول دراسية تتكون من وحدات تعليمية يتم تقديم التعليم الجامعي في شكل عروض تكوينية: الميدان - الشعبة - التخصص، تدوم مرحلة الليسانس ثلاث سنوات فيما تستغرق مرحلة الماستر سنتين والدكتوراه ثلاث سنوات. توفر الجزائر مجموع التخصصات المتوفرة في الجامعات العالمية وتنقسم الشبكة الجامعية في الجزائر كالتالي: جامعات (54 جامعة)، مراكز جامعية (9 مراكز)، مدارس وطنية عليا (37 مدرسة)، مدارس عليا للأساتذة (11 مدرسة) مقسمة على كافة التراب الوطني.

لا توجد دراسات في الجزائر- من خلال اطلعنا - حول أثر جودة المسار التعليمي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير أنه يمكن استنتاج هذه الأثر من خلال إبراز جودة التعليم في الجزائر من خلال المعايير الدولية حيث يعتبر مفهوم جودة التعليم من المفاهيم المركبة التي يحتاج تعريفها إلى تحديد مسبق للرؤية التي ننطلق منها والأهداف والسياسات التعليمية التي نرغب في تحقيقها وتطبيقها على حد سواء، لكن يمكن اختيار التعريف الذي يتلاءم مع إشكالية الدراسة، فنعرف جودة التعليم على أنها تمثل القدرة على التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل (عرعور، 2013، ص 186). فإذا ركزنا على الجامعة الجزائرية مثلا، نجد بأنها تشتمل على الكثير من المؤشرات الكمية والنوعية التي تسمح لها بتوفير جودة تعليم عالية نسبيا نتيجة لتوفير الامكانيات الأساسية للقيام بالعمل البيداغوجي اللازم والبحث العلمي كتوفير رواتب وحوافز مرتفعة (مقارنة برواتب القطاعات الأخرى) وتعزيز حضور الأساتذة في الملتقيات العلمية الوطنية والدولية وتمتع الجامعة الجزائرية بمكتبة وطنية ضخمة للكتب والمجلات التي تساهم في الدفع بالبحث والتكوين العلميين بالإضافة إلى حضور علمي متزايد من خلال براءات الاختراع والمقالات العلمية وتعداد الطلبة وحجم هيئة التدريس (بن ونيسة و بن عبو، 2015، ص ص 112-116).

أيضا، تختلف نوعية المسار التعليمي في تأثيرها على أداء المؤسسات، فقد بينت بعض الدراسات بأن الحصول على "تعليم تقني" يكون مفيدا للمسير بعكس التعليم في كليات إدارة الأعمال لأنه يكون أكثر حدسية

وتحليلًا. في هذا الجانب، أبرز (Hambrick & Mason 1984, p. 201) بأن المتخرجين من شعب "إدارة الأعمال" بطبيعتهم غير مبتكرين ولا يفضلون المخاطرة خلافا للمدراء التنفيذيين "العصاميين" حيث أن كليات إدارة الأعمال غير مجهزة بشكل جيد لتطوير اتجاهات مبتكرة أو مخاطرة. من جانب آخر، إن الأساليب التحليلية التي تم تعلمها في برامج إدارة الأعمال موجهة في المقام الأول لتجنب الخسائر أو الأخطاء الكبيرة فالدارسون لعلوم التسيير (محاسبة، مالية، تسويق،... الخ) يعملون على مراقبة أداء المؤسسة المالي وزيادة فعاليتها والميل نحو التحكم التفصيلي لنتائج الأنشطة والعمليات بسبب نوعية اعتمادهم على قواعد التسيير المالي المتعارف عليها في الجامعات ومراكز التكوين. بالمقابل، أثبت (Liem & Hien, 2020, p. 64) بأن الخلفية الأكاديمية الرئيسية للمدراء ذوو التوجهات التجارية أكثر ثقة وسرعة في استخدام المعلومات المالية خصوصا في البيئة المتميزة بعدم اليقين فتساعد المعلومات المحاسبية على الاستجابة في الوقت المناسب لتقلبات البيئة، على العكس من ذلك، يرتبط المديرون ذوو التوجه التقني ارتباطاً إيجابياً باستخدام أسلوب تفاعلي للنظام المعلوماتي المحاسبي، والاستخدام الإيجابي لكل الأنظمة المبتكرة (Wijesinghe & Samudrage, p. 91).

II-3- الخبرة المهنية:

من أهم خصائص المسير الديموغرافية والتي تلعب دورا مهما نجد الخبرة المهنية فهي تمثل تراكم معرفي على مدار الزمن. تترجم الخبرة المهنية إلى معرفة جيدة بالنشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة مما يساعد على نموها وتطورها. تؤثر الخبرة المهنية أيضا في أسلوب المسير من زاوية نظره للمشكلات وحلها حيث أن هذا الأخير يتأثر في اختياراته وطريقة إدارته من خبرته المتولدة من مساره الوظيفي السابق أو من خبراته الوظيفية الخارجية (Hambrick & Mason, 1984, p. 199).

من جانب الدراسات التطبيقية فقد أوضح (Ambroise, Perez, Prim Allaz, Tannery, & Teyssier, 2014, p. 33) بأن نسبة كبيرة من مسيري المؤسسات في حالة نمو والنمو القوي كانوا مؤسسي سابقين لمؤسسات أخرى. نفس النتيجة أكدها (Isaga, 2015) بأنه توجد صلة إيجابية بين الخبرة المهنية السابقة للمسيرين والأداء المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة. يعتبر المسيرين المالكين للخبرة في التسيير يعملون بشكل كبير على التقليل من مخاطر الإفلاس. أيضا تعتبر الخبرة الإدارية من محددات نجاح أو فشل المؤسسة، حيث أن إفلاس المؤسسات المعسرة يعود أساسا لمشاكل داخلية ناجمة عن قلة الخبرة الإدارية ونقص المعرفة في الحفاظ على نشاط المؤسسة. تلعب الخبرة المهنية دورا تسهليا للحصول على التمويل أيضا الذي هو وثيق الصلة برفع الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث بينت نتائج دراسات (Zabri, Ahmad, & Adonia, 2021, p. 14; Kuah, Zakaria, & Choong 2020, p. 33) بأن الخبرة الكافية لمديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها تأثير إيجابي على الحصول على التمويل اللازم لمؤسساتهم. أيضا يميل المسيرون ذوي الخبرة إلى الاستفادة من التمويل الرسمي (البنكي) في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بهدف الاستفادة من الأثر الإيجابي للرافعة المالية.

في الجزائر، تعتبر نقص الخبرة التنظيمية والتسييرية من خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (بن كاملة وبن زيان، 2012، ص 37) حيث يفتقر مسيروها إلى الخبرة اللازمة للتعامل مع المستجدات اليومية ومع الشركاء الماليين والتجارين (المجلس الاقتصادي الاجتماعي، 2002، ص 6) خصوصا في مرحلتي الانطلاق والنمو الأول حيث يعاني المسير من صعوبات في الرفع من رقم أعمال مؤسسته كما يتم تقدير احتياجات المؤسسة التمويلية بشكل خاطئ. يلاحظ أيضا تفاوتات بين درجات الخبرة المهنية في المؤسسات

المتوسطة العمومية والمؤسسات الخاصة في الجزائر حيث أن المؤسسات الخاصة تركز أساسا على تسيير المسير-المالك إذ أن أغلبها مؤسسات عائلية فيما تعمل المؤسسات العمومية على الاستفادة من المسيرين ذوي الخبرات المهمة في نشاط المؤسسة.

فقد أثبتت (حايف، 2016، ص 125) بأن ما يقارب 22% من المؤسسات العمومية في الجزائر تستند في اختيار المسير على مبدأ الخبرة كعامل أول في طريقة الاختيار الداخلي للمسير وأن 84.6% من مسيري هذه المؤسسات يفوق عدد سنوات خبراتهم 20 سنة، كما أن نسبة 80.8% من المؤسسات محل الدراسة تعتمد أيضا على معيار الخبرة في استقطاب المسيرين من خارج المؤسسة. من نتائج هذه الدراسة أيضا أن نسبة 76.9% من المؤسسات العمومية تلجأ إلى تولية المسير الخارجي في حال عدم توفر البديل في المؤسسة و24% من مسيري المؤسسات العمومية يروا بأن الاستمرار في منصبهم يعود أساسا للخبرة التي يتمتعون بها.

II-4- الخلفية الاجتماعية والاقتصادية:

تلعب المرجعية العائلية دورا في اختيارات الفرد في إنشاء المؤسسة من عدمه إذ عادة ما يتوجه الأولاد إلى النشاط المقاولاتي نتيجة لوجود آباءهم في هذا القطاع. تعتبر احتمالية إنشاء مؤسسة تتضاعف مع الأبناء الذين لديهم آباء ممارسين لهذا النوع من النشاط باعتبار أنهم أكثر تأثرا بآباءهم بصفة إرادية أو غير إرادية ورغبة في تقليدهم ومشاركتهم في العمل تكسيهم الكثير من الخبرات في مجال نشاط المؤسسة منذ الصغر وباعتبار أن المؤسسة ستؤول لهم لاحقا وأن آباءهم قادرين على مساعدتهم لاحقا في أمور كثيرة مثل الاستعانة بخبرتهم الإدارية في حالة وجود مشاكل في العمل، وسهولة الوصول إلى المعلومات في السوق واستخدام معارفهم وأيضا اتصالاتهم (Sørensen, 2004, p. 36). من ناحية الأداء المالي، وجد (Isaga, 2015, p. 174) بأن مؤسسات رواد الأعمال الذين ينتمون إلى عائلات ريادية أكثر نموا من مؤسسات المسيرين الذين ليس لديهم مثل هذه الخلفية، فالأصول الاجتماعية والخلفية الاقتصادية تؤثر في أداء المؤسسة وفي إستراتيجيتها من خلال عاملي الاستحواذ والمخاطرة (Hambrick & Mason, 1984, p. 201).

في السياق الجزائري، وبالرغم من أن الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للمسير قد يكون لها أثرا إيجابيا على تسيير ونمو المؤسسة غير أنه غالبا ما قد تلعب العائلة دورا سلبيا في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بحيث تتداخل الحياة العائلية مع حياة المؤسسة مما قد يؤدي إلى تبعية نمط تسيير هذه الأخيرة للتفكير العائلي فينتج عنه نقص في الخبرة الإدارية وعدم وضوح المسؤوليات واضطراب في الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة إضافة إلى التوظيف القائم على مبدأ الثقة بدلا لمبدأ الكفاءة (بن جيمة، 2015، ص 61) واحتمالية ظهور صراع بين الموظفين العائليين وغير العائليين بالإضافة إلى الصراع القائم بين أفراد العائلة نفسها خصوصا عندما يتمركزون على مستوى إدارة المؤسسة، وينشأ الصراع بين الجيل المؤسس والجيل اللاحق باعتبار بعض مؤسسي الجيل الأول يعتبرون بأنه غالبا لا غنى عنهم في تسيير المؤسسة فيحتفظون بسلطة القرار إلى أواخر عمرهم مما يؤثر على نمو المؤسسة.

II-5- تجانس الفريق المسير:

يقصد بتجانس الفريق المسير تشابه الخصائص الديموغرافية من حيث السن، التعليم، الخبرة والتجربة ويعتبر وجود هذا النوع مهما لتطور المؤسسة خصوصا في الحالة المستقرة العادية. يستطيع الفريق

المتجانس والذي قد يكون من بين أسس تجانسه كونه فوجا واحدا (Cohorte) ومفهوم الفوج مأخوذ من الأدبيات الاجتماعية ويتمثل في المجموعة من الأفراد الذين يشتركون في بعض التواريخ ذات الصلة: سنة الميلاد، وسنة الزواج، والدخول إلى سوق العمل، وما إلى ذلك. ما يجعل هذه المجموعة تتمتع بهذه الخاصية أنها تتعرض إلى مجموعة هي التجارب المجتمعية فتشكل قيمهم وتصوراتهم (Hambrick & 1984, p. 202). في الجانب التطبيقي، أكد (Wei & Young, 2005, p. 14) وجود علاقة سلبية بين عدم تجانس الفريق المسير والأداء المالي للمؤسسة.

بالمقابل، يستحسن أن يكون فريق الإدارة غير متجانس خصوصا في مرحلة الأزمات أو التحديات في التسيير (Hambrick & Mason, 1984, p. 203). يتميز الفريق غير متجانس برؤى ومعارف ومدارك مختلفة وتباين أساليب العمل ويؤثر في جودة القرارات المتخذة، فغياب التجانس يكون مفيدا في التعاطي مع حالات جديدة غير مفهومة وجديدة تتعرض لها المؤسسة وذلك باقتراح بدائل جيدة، حتى وإن كان ذلك قد يؤدي إلى نزاعات بين الفريق المسير والتي تكون مكلفة للمؤسسة كما يدفع بأصحابها إلى قلة التعاون مما يعيق سيرورة العمل (Zhang, 2007, p. 126) فهذا النوع قد يكون تأثيره إيجابي على الأداء المالي.

في السياق الجزائري، يتم اتخاذ القرارات عادة في اتجاه تنازلي أي من الأعلى إلى الأسفل في طريقة تقليدية لممارسة أبوية السلطة (مرحوم، 2008، ص 85) ويوجد احترام للقرارات العلوية من طرف المسؤول الأول والتي قد تتم في بعض الأحيان بدون استشارة حقيقية للفريق المسير، فيصبح القرار عملية إلزامية ومقبولة من طرف الآخرين. يعتبر المجتمع الجزائري من المجتمعات ذات الثقافية الجماعية والمعروفة باحترامها للسلطة الفوقية وملزمة بقراراتها حيث يتم التأكيد على الانسجام والتعاون في مثل هذه البيئة وعلى الولاء أيضا (Normes Hofstede, s.d) مما يفقد عدم التجانس الفائدة المرجوة منه باعتبار أن الانسجام يقلل من حدة المنازعات واختلافات وجهات الرأي.

ينطبق هذا التحليل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وبالتالي يصبح تجانس الفريق المسير مهم باعتبار أن توحيد الرؤى والأفكار واستخدام نفس آليات التنفيذ كفيلا بأن يكون مفيدا للمؤسسة. في المقابل، قد يكون من الصعب على أعضاء الفريق المسير التعبير بقوة عن الأفكار التي قد تختلف بشكل كبير عن تلك الخاصة بالرئيس التنفيذي (Young & Ahlstrom, 2001, p. 235) حيث أنه لا توجد آليات رقابية وتنسيقية للاستفادة من التنوع.

II-7- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القانون الجزائري رقم 2-17 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017، والذي يتضمن في مادته الخامسة من القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات ويجب أن تتمتع بالخصائص التالية:

- تشغل من واحد إلى مائتي عامل: عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية، بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلال سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران أجزاء من وحدات العمل السنوي. السنة التي يعتمد عليها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنشط، هي تلك المتعلقة بأخر نشاط محاسبي مقفل.

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة (4) ملايين دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار (1) دينار جزائري: بحيث يتم اعتبار الحدود المعتمدة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل مدة إثني عشر (12) شهرا.
- تستوفي معايير الاستقلالية: وتتمثل في كل مؤسسة لا يتم امتلاك رأسمالها بمقدار 25% فما أكثر من طرف مؤسسة أو مجموعة مؤسسات.
- من خلال الجدول رقم (1)، نجد بأن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لآخر احصائيات لوزارة الصناعة نهاية سنة 2019، قد بلغ 1 193 339 مؤسسة، تمثل نسبة 56% منها أشخاصا اعتباريين، بما في ذلك 243 مؤسسة اقتصادية عامة (EPE)، تتكون النسبة المتبقية من أشخاص طبيعيين (43.73%). منهم ما يقرب من 21% من المهن الحرة و23% من الأنشطة الحرفية. تمثل المؤسسات الخاصة 99.98% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (تذكر اختصارا لاحقا بـ المؤ ص و م). تشكل المؤسسات المتوسطة منها 0.4%، المؤسسات المصغرة 97% والمؤسسات الصغيرة 2.6%. يعتبر التوزيع الجغرافي للمؤسسات ص والم غير متوازن على النحو التالي: 70% في الشمال، 22% في الهضاب العليا، 8% في الجنوب.
- بحسب أرقام وزارة الصناعة تساهم المؤ ص و م بشكل جدي في الاقتصاد الجزائري، فمساهمة المؤ ص و م في نسبة عدد مناصب الشغل الإجمالية في تزايد مستمر منذ سنة 2010، حيث بلغ عدد مناصب الشغل الإجمالية المساهم بها من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 1 625 686 منصب شغل في سنة 2010، ليصل إلى 2 690 246 منصب شغل إلى غاية السداسي الأول من سنة 2019 مما يعني زيادة مقدرة بـ 65.48% خلال الفترة 2010-2018. شهدت سنة 2013 أعلى نسبة تطور مقدرة بـ 12.69% تليها سنة 2016.
- يتبين أيضا من الجدول رقم (1) مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات، إذ نلاحظ تزايد قيمته حيث قدرت بـ 5 509.21 مليار دينار جزائري في سنة 2010، وبلغت في سنة 2015 إلى ما يساوي 8 658.96 مليار دينار جزائري بحيث ارتفعت بمقدار 57.17% خلال هذه الفترة. يذكر أنه قد شهدت سنة 2013 أعلى نسبة ارتفاع للناتج الداخلي الخام المتولد من طرف الم ص و م حيث بلغت 25.98% في حين كانت مساهمة هذه المؤسسات شبه معدومة في سنة 2012.
- في جانب القيمة المضافة، تلعب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في خلق القيمة المضافة والتي تقيس حجم الإنتاج الذي تنتجه وتبيعه كل المؤسسات في مختلف القطاعات (بوقادير، 2018، ص 280) والذي يمثل صافي إنتاج المؤسسة بعد استبعاد قيمة المستلزمات الوسيطة المشتراة من الغير (شاوي، 2010، ص 130) تضاعفت القيمة المضافة بما مقداره 107.45% خلال الفترة الممتدة من 2010-2018 وهو ما يدل على إنتاجية المؤ ص و م في الجزائر، وسجلت سنة 2013 أعلى نسبة ارتفاع بمقدار 16.22% تليها سنة 2016 بنسبة 15.93%.
- نلاحظ من خلال نفس الجدول دائما بأن سنة 2013 كانت سنة المساهمة المرتفعة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستويات الثلاث (تشغيل، ناتج خام، قيمة مضافة) ويعود ذلك إلى مجموعة التدابير والسياسات التي قامت بها الدولة والتي من بينها صدور القانون التوجيهي وإقرار حزم من البرامج التكميلية خارج الموازنة العامة (بن دادة، 2017، ص 47).

جدول رقم (1): تطور التشغيل، الناتج المحلي، القيمة المضافة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2010-2018.

البيانات	التشغيل		الناتج المحلي الخام		القيمة المضافة	
	عدد	التطور %	المبلغ	التطور %	المبلغ	التطور %
2010	1625686	-	5509.21	-	4791.32	-
2011	1724197	6,06	6060.8	10,01	5423.43	13,2
2012	1776461	3,03	6060.4	0,006	6141.75	13,25
2013	2001892	12,69	7634.43	25,976	7138.24	16,22
2014	2157232	7,76	8092.49	5,998	7838.34	9,81
2015	2238233	3,75	8658.96	6,99	8577.34	9,43
2016	2487914	11,15	غير متوفر	غير متوفر	9943.92	15,93
2017	2601958	4,58	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر
2018	2690246	3,39	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر

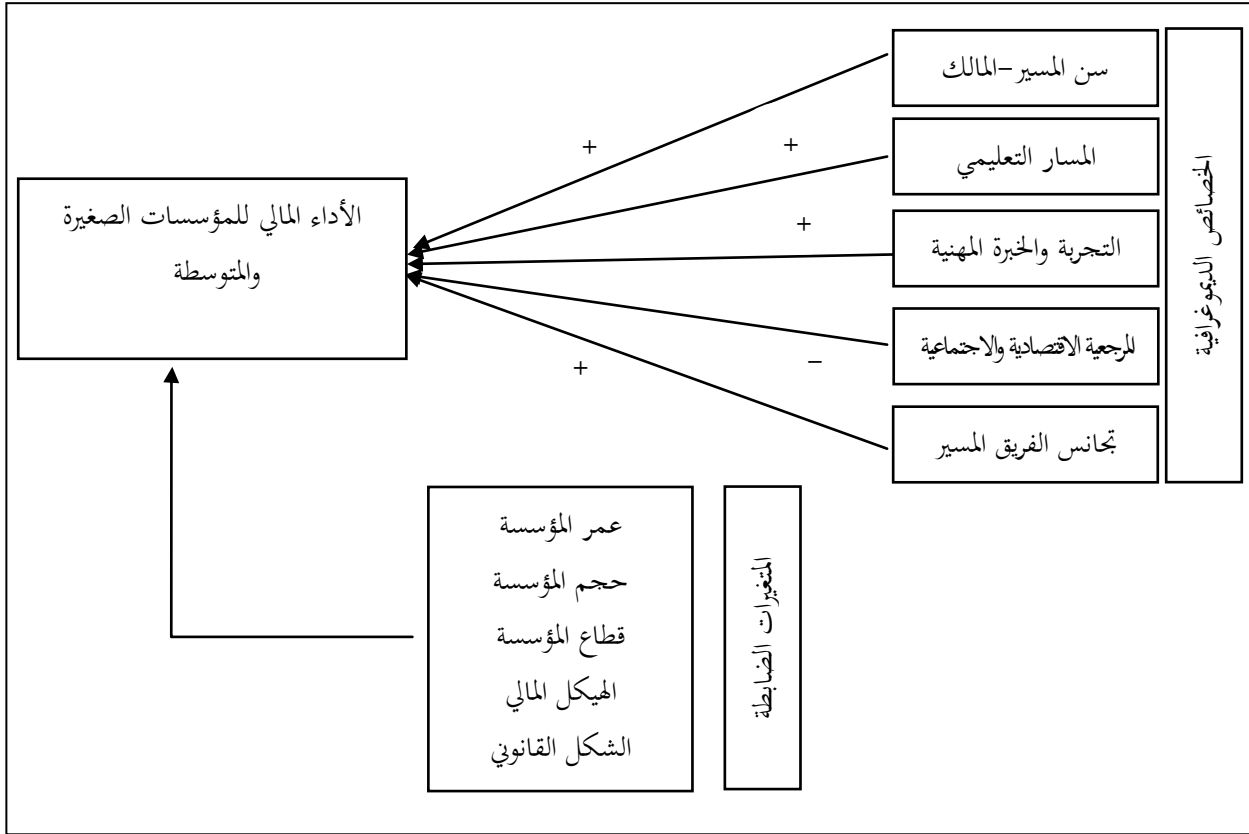
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على:

Ministère de l'industrie et de Mines, Bulletin d'information Statistique de la PME N°20-35.

III- النموذج المقترح :

يبين الشكل رقم (01) العلاقة الافتراضية بين المتغير التابع والذي يمثل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي من الممكن قياسه بمؤشرات الأداء المالي التقليدية مثل العائد على الأصول (ROA)، العائد على حقوق الملكية (ROE)، وغيرها والمتغيرات المستقلة والتي تتمثل في الخصائص الديموغرافية للمسير- المالك المذكورة أنفا بالإضافة إلى المتغيرات الانضباطية والتي قد تشمل متغيرات خاصة بالمؤسسة مثل حجم المؤسسة، عمر المؤسسة، طبيعة هيكلها المالي وشكلها القانوني إضافة إلى القطاع الاقتصادي الذي تنتهي إليه.

الشكل رقم (01): النموذج النظري للدراسة.



المصدر: من إعداد الباحث.

IV- الخاتمة:

اقترحت هذه الورقة البحثية نموذجا نظريا يُعنى بتأثير الخصائص الديموغرافية للمسير-المالك على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. يمثل النموذج النظري مرحلة سابقة للدراسات التطبيقية التي من المفترض أن تهتم بهذه الإشكالية. الهدف من النموذج النظري هو الإجابة عن أسئلة موضوع البحث وإجابة الإشكالية، وتصور المتغيرات المهمة للإشكالية والعلاقة بين هذه المتغيرات وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. من خلال هذه الورقة البحثية تمت دراسة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولها الباحثون في هذا الموضوع في بلدان أخرى. أيضا، سعت هذه الدراسة إلى العمل على ملء النقص الموجود في الدراسات الجزائرية والتي أهملت العلاقة المهمة بين خصائص المسير عموما والمسير المالك خصوصا والأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

على ضوء ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة، يمكننا اعتبار أن المسير المالك أهم شخصية في المؤسسة الاقتصادية فمن ناحية هو مسير المؤسسة وصاحب القرارات الاستراتيجية الإدارية فيها ومن ناحية أخرى هو مالك لها (أو لجزء من رأسمالها) ويعتبر الدائن الأخير فيها وبالتالي يهيم بشكل مباشر أداؤها وتطورها. يمكن أن تلعب الخصائص الديموغرافية للمسير المالك دورا مهما في تحديد أدائه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن هذه الخصائص كفيلة بتحديد كيفية وحجم هذا التأثير.

1.IV. نتائج البحث:

يمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها في النقاط التالية:

- بناء نموذج نظري يفترض بأن متغيرات السن المنخفض، المسار التعليمي العالي خصوصا في العلوم التقنية، الخبرة المهنية، الانتماء إلى عائلة ريادية، تجانس فريق الإدارة يؤثر بشكل إيجابي في الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:
- يعتبر السن المرتفع، المسار العلمي المتواضع أو المنعدم، نقص الخبرة المهنية سواء في نفس القطاع أو قطاعات مماثلة، الانتماء إلى عائلة غير ريادية ووجود اختلافات جوهرية بين أعضاء فريق الإدارة كفيل بأن يؤثر بطريقة سلبية على الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

2.IV. مقترحات البحث:

بناء على نتائج الدراسة يمكننا تقديم الاقتراحات الآتية:

- زيادة الاهتمام في المجال الأكاديمي والمهني بالخصائص الديموغرافية للمسير-المالك والتوسع من خلالها إلى الخصائص السيكولوجية والمعرفية من أجل فهم تأثيرها على الأداء المالي للمؤسسات في الجزائر.
- على المسير-المالك العمل على تحسين معارفه وكفاءاته من خلال تلقي دورات في مجال القيادة والأعمال ومالية المؤسسة.
- إدراج متغيرات الخصائص الديموغرافية في منح المشاريع من طرف هيكل الدعم والمرافقة للمؤسسات في الجزائر.

3.IV. آفاق البحث:

- في هذه الورقة البحثية تتمتع هذه الدراسة بأفاق بحث أخرى يمكن استغلالها من أجل تحسين وزيادة المعرفة الأكاديمية لإشكالات التسيير والمسيرين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلادنا نذكر منها:
- زيادة عدد العينة المستخدمة في الدراسة،
 - دراسة تأثير خصائص المسير المالك وغير المالك في قطاعات صناعية معينة؛
 - العمل على الفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تكون نتائج الدراسة أكثر انسجاما.
 - تحليل دور هيكل الدعم والتكوين من أجل تحسين أداء المسيرين الجزائريين.

V- الإحالات والمراجع :

المؤلفات

Penrose, E. (1959). *The theory of growth of the firm* (éd. Fourth). New York: Oxford University press.

Simon, H.A. (1957). *Models of man social and rational*, New York. Wiley.

المقالات

Ahn, S., & Kim, J. (2019). *The Effect of Managerial Characteristics on the Performance of Technology-Based Start-ups in Korea*. International Journal of Global Business and Competitiveness, 14, pp. 11–23. doi:https://doi.org/10.1007/s42943-019-00001-4.

- Ambroise, L., Perez, M., Prim Allaz, I., Tannery, F., & Teyssier, C. (2014). *Des paliers de croissance au potentiel de développement des PME*. (Gualino, Éd.) Paris.
- Ang, J. S. (1991). Small Business Uniqueness and the Theory of Financial Management. *Journal of Small Business Finance*, 1(1), pp. 1-13.
- Dickson, P., Solomon, G., & Weaver, M. (s.d.). Entrepreneurial selection and success: does education matter? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15(2), pp. 239 - 258.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organizations as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), pp. 193-206.
- Hashim, J., & Wok, S. (2014). Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia. *Employee Relations*, 36(1), pp. 82-106. doi:10.1108/ER-04-2012-0031
- Isaga, N. (2015). Owner Owner-Managers' Demographic Characteristics and the Growth of Tanzanian Small and Medium Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(5). doi:doi:10.5539/ijbm.v10n5p168
- Kuah, Y. C., Zakaria, Z., & Choong, C. K. (2020). The Impact of Managerial Characteristics on Capital Structure in Malaysian Manufacturing SMEs. *The International Journal of Banking and Finance*, 15(1), pp. 21-37. doi:https://doi.org/10.32890/ijbf2020.15.1.9930.
- Liem, V. T., & Hien, N. (2020). The impact of manager's demographic characteristics on prospector strategy, use of management accounting systems and financial performance. *Journal of International Studies*, 13(4), pp. 54-69. doi:10.14254/2071-8330.2020/13-4/4
- Sluis, J. v., Praag, M. v., & Witteloostuijn, A. v. (2007). Why Are the Returns to Education Higher for Entrepreneurs than for Employees? *Discussion Paper*(3058), pp. 1-38.
- Sørensen, J. B. (2004). Closure And Exposure: Mechanisms in the Intergenerational Transmission of Self-employment (Working Paper).
- Wei, L., & Young, M. N. (2005). The Impact of Top Management Team Demography on Firm Performance in China. *Asian Business & Management*, pp. 1-24.
- Wijesinghe, D., & Samudrage, D. (2015, January- June). Top Manager Orientation, Management Accounting Systems and Strategy Implementation: Evidence from the Sri Lankan Manufacturing Sector. *Journal of Management*, 1(1), pp. 73-102.
- Woldie, A., Leighton, P., & Adesua, A. (2008, Novembre 27). Factors influencing small and medium enterprises (SMEs): an exploratory

- study of owner/manager and firm characteristics. *Banks and Bank Systems*, 3(3).
- Young, M., & Ahlstrom, D. (2001). The Resource Dependence, Service and Control Functions of Boards of Directors in Hong Kong and Taiwanese Firms. *Asia Pacific Journal of Management*, 18, pp. 223–244.
- Zabri, S. M., Ahmad, K., & Adonia, S. A. (2021). The influence of managerial characteristics on external financing preferences in smaller enterprises. The case of Malaysian micro-sized enterprises. *Cogent Business & Management*, pp. 1-23. doi:10.1080/23311975.2021.1912524.
- Zhang, P. (2007). Top management team heterogeneity and firm performance: An Empirical research on Chinese listed companies. *Front. Bus. Res. China*, 1(1), pp. 123-134. doi:10.1007/s11782-007-0008-x.
- بن كاملة محمد عبد العزيز و بن بوزيان محمد. (2012). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بين العراقيل وتحديات التنمية" - عرض نتائج الفترة -2010-2005. مجلة الاقتصاد الجديد (4)، الصفحات 27-48.
- بن ونيسي ليلي، بن عبو جيلالي، (2015). واقع جودة التعليم العالي في الجزائر من منظور التصنيفات الدولية. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية (1)، الصفحات 107-117.
- عرعور مليكة (2013). الجودة في التعليم العالي (دراسة تحليلية مبنية على معالجة وثيقة). مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (6)، الصفحات 181-202.
- مواقع الانترنت
- Hofstede. (s.d.). Consulté le Février 20, 2023, sur hofstede insights: <https://www.hofstede-insights.com/country/algeria>.
- وزارة التربية الوطنية. تاريخ الاسترداد 02 فيفري، 2023. <https://www.education.gov.dz>.
- التقارير
- المجلس الاقتصادي الاجتماعي. (2002). تقرير من أجل سياسة لتطوير المؤسسات ص وم في الجزائر.
- الأطروحات
- بن حيمة عمر، (2015). ثقافة المسير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر - منطقة بشار أمودجا- (أطروحة دكتوراة). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان.
- حايف سعاد (2016). أثر المحددات السلوكية والمهنية للمسيرين على الحوكمة الرشيدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - دراسة تطبيقية لبعض المؤسسات العمومية لولاية سطيف - رسالة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، جامعة فرحات عباس.