

مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية

المجلد : 4 العدد : 8
ديسمبر 2021



تصدر عن مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير
المقاولاتية، جامعة أدرار - الجزائر



Journal of Economic Growth and Entrepreneurship Vol.4 N° 8. 12/2021

JOURNAL OF ECONOMIC GROWTH AND ENTREPRENEURSHIP

Vol. 4 N°. 8 Special

December 2021



Spatial and entrepreneurial development
studies laboratory publisher
University of Adrar- Algeria



Vol. 4, No. 8

December (2021)



Journal of Economic Growth and Entrepreneurship

*JEGE is an Academic and Bimonthly Journal with a Highly Scientific
Committee*



Spatial and Entrepreneurial Development Studies

Laboratory Publisher



University of Adrar.
Adrar 01000, Algeria.



<https://jege.univ-adrar.edu.dz/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/submission/612>

JEGE

ISSN: 2710-8511 e-ISSN: 2716-8662

Journal of Economic Growth and Entrepreneurship (JEGE)

The JEGE Honorary President
The Rector, University of ADRAR-ALGERIA .

Editor-in-chief, Head of the journal, Director of the SED laboratory.
Professor. Ali YOUSFATE, SED Lab (University of adrar-ALGERIA).

Editors

*Dr. Belbali Abderahim, SED
Lab, Univ-Adrar . Algeria.*

*Dr. Hadj kouider Abedhadi,
SED Lab, Univ-Adrar . Algeria.*

*Dr. Houari Mansori, SED Lab,
Univ-Adrar . Algeria.*
*Dr Fahad Al Duwailah, Kuwait's
National College, Kuwait.*

*Pr. Harrouchi djaloul, SED
Lab, Univ-Adrar . Algeria.*

*Pr. Abderrahmane
Abdelkader, SED Lab, Univ-
Adrar . Algeria.*

*Dr. Mostfaoui Sofiane, SED
Lab, Univ-Adrar . Algeria.*

Contact us

JEGE e-mail : jegeinfo@univ-adrar.dz
The laboratory e-mail : sedlab@univ-adrar.dz

All correspondences to be addressed to:

Editor

Journal of Economic Growth and Entrepreneurship
Spatial and Entrepreneurial Development Studies Laboratory
Prof. YOUSFATE ALI
Laboratories Hall,
University of Adrar.
Adrar 01000, Algeria.

Copyright

Copyright rests with the authors of the respective papers, who alone are responsible for the views expressed.

Journal of Economic Growth and Entrepreneurship (JEGE)

Editorial Board

*Prof. **Danylova Tatina**, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.*

*Prof. **Riaz Ahsan**, Government College University Faisalabad, Pakistan.*

*Dr **Fahad Al Duwailah**, Kuwait's National Security College, Kuwait.*

*Dr **Hussainey Khaled**, University of Portsmouth, UK.*

*Prof. **Al-Nuaimi Qasim**, Royal Swiss Academy of Economics and Technology, Switzerland.*

*Dr **Gabriel Wael Mohamed**, Omar Al-Mukhtar University, Libya.*

*Prof. **Rehab Yousef**, University of Beni Syef, Egypt.*

*Prof. **Dhinaibat Moaz Yousef**, Taif University, KSA.*

*Dr. **Hanideh Qandil Abu Bakr**, Abu Dhabi University, United Arab Emirates.*

*Dr. **ATTAHIR Oussama**, University of Marrakech, Morocco.*

*Dr. **Tariq Hashim** University of Philadelphia - Jordan.*

Prof. Yabiaoui Naima, University of Batna

Dr. Djoual Mohammed Said, University of Djelfa.

Prof. Brishi Abdul Karim, University of Adrar.

Prof. Ayash Zoubeir, University of Oum El Bouaghi.

Dr. Abdel-Ghani Bouchra, University of Adrar.

Dr. Elbez Kaltum, University of Bouira

Dr. Abdelli Idriss, University of Blida.

Dr. Noureddine Jawadi, University of Eloued

Dr. Brishi Abdul Karim, University of Adrar.

Dr. Jallouli Mohamed, University of Saida.

Dr. Sadiki Abdul Karim, University of Adrar.

*Prof. **Alromeedy Bassam**, University of Sadat City - Egypt.*

*Dr. **leila Alaoui**, University of Sousse, Tunisia.*

*Prof. **Oukil Amar**, Sultan Qaboos University, Muscat, Oman.*

*Prof. **Sadraoui Tarek**, University of Mahdia Tunisie.*

*Prof. **Thaer Al-Samman**, University of Almonsil, Iraq.*

*Dr. **Harrizi Driss**, Ecole Nationale des Sciences Appliquées ENSA - Université Hassan 1er - Maroc.*

*Prof. **Farhi Faisal**, Université de québec a montreal UQAM, Canada.*

*Dr. **Maazouz Luqman**, Imam Abdul Rahman bin Faisal University - KSA.*

*Dr. **Yahdih Smlaly**, King Faisal University - KSA.*

*Dr. **Nasser Yousef**, International Islamic University, Malaysia*

*Dr. **Nasser Al-Khudairi**, King Abdulaziz University, KSA.*

Prof. Abderrahmane Abdelkader, University of Adrar.

Prof. Siddiki Ahmed, University of Adrar.

Prof. Adjila Mohamed, University of Ghardaia.

Prof. Oqba Abdel-Laani, University of Eloued.

Dr. Haji Qwaider Abdul Hadi, University of Adrar.

Dr. Bedoui Samiya, University of Algiers.

Dr. Rjem Khaled, University of Setif.

Dr. Boudella Youssef, University of Boumerdes

Dr. Goudil Mohammed, University of Ouargla.

Dr. Ait Kaci Radouane, University of Algiers.

Dr. Sufyan bin Abdul Aziz, University of Bechar

Dr. Hadidi Adam, University of Djelfa.
Dr. Fudo Muhammad, University of Adrar

Dr. Elarabi Mustafa, University of Bechar.
Dr. Madjdoub Khaira, University of Tiaret.

Aims and Scope

The journal Jège aims to publish sober and reliable research, free from plagiarism and methodological problems, and the journal also emphasizes empirical researches, and serious reviews of economic and administrative events.

The journal is interested by all the economic studies including the following subdisciplines : The Financial Economics, Econometrics, Macro and microeconomics , The Economics of Banking, The Economics of Development, International Finance, Public Finance and Taxation...etc.

The interest of the journal combines also the management subjects like: Management, Marketing, Strategic management, Human Resource Management, Systems of Information and Communication, Accounting, Auditing, Corporate Finance, Feasibility Studies, Operational Management, Models of Decision Making, Entrepreneurship and innovation ... etc.

The focus of the journal widens to include the empirical methods in Economics and Finance like: Statistics, Probability, Data Analysis; and the economic and managerial topics related to Sociology, Psychology and Law issues.

Conditions of Submissions

- 1- The journal is interested only by the sound scientific researches including empirical studies (Econometrics, Mathematical Modelling, SEM....) and the researches including reviewing previous papers already published in highly indexed journals.
- 2- All the submitted papers must respect the template design Word available at: <https://jege.univ-adrar.dz/index.php?journal=jege&page=about&op=submissions>
- 3- References must to be according to APA method.
- 4- The journal accepts only the submitted papers written in a sound and a correct English language
- 5- JEJE is a peer reviewed journal and all the submitted papers pass by Plagiarism Software to check the accuracy of the paper.

The submitted papers must be sent via ASJP platform :
<https://www.asjp.cerist.dz/en/submission/612>
Or E-mail: jgeesubmit@gmail.com

Submission Fees : There is no submission fee (Free)

Contents

Note from the Editors

ii–iv

Articles

The Evaluation Effectiveness of Training in the Energy sector by Kirkpatrick Model: Case of Algerian companies in Bechar area 1
Roucham Benziane , Mahmoudi Houcine

The growth of startups in Algeria: What role of National Agency for Support and Development of Entrepreneurship? 9
Seif Eddine Boumenad

The Impact of Quality Work-Life on Employees' Performance: A Case Study on Mobilis Telecom 16
Hasna Akacem, Abdeldjalil Mokaddem

Translating Economic Texts Between Reality and Aspirations 24
BENBRINIS Yasmina, OUADDANE Yacine, OUADDANE Bachir.

The Management of Public Banks: a Financial Inclusion or Exclusion Approach? 32
Moulai Ali

The impact of applying internal audit in reducing credit risk - a field study on a sample of Algerian commercial banks- 41
BENKHELIF Tarik, HADIDI Adem, HAMOUDA Oumelkheir

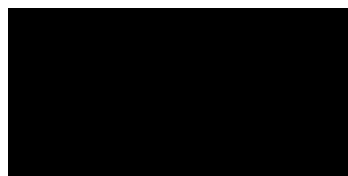
The impact of adopting the concept of a learning organization on the effectiveness of strategic decisions - the case of the IGLI Milk Complex, Béni Abbès. 53
KERROUMI Said

**Measuring the impact of job stress on the performance of employees at
Taheri Muhammad Bashar University** 68
Akacem Hasna, Mokaddem Abdeldjalil.

**The Impact of Foreign Exchange Reserves Accumulation on Inflation :
The Algerian Experience** 83
Hachi Naouri

ديسمبر 2021

المجلد 4 العدد 8



مجلة

النمو الاقتصادي والمقاولاتية

مجلة دولية محكمة دورية ذات هيئة علمية



الصادرة عن مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية

جامعة أدرار

الجزائر



<https://jege.univ-adrar.edu.dz/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/submission/612>

JEGE

ISSN: 2710-8511

e-ISSN: 2716-8662

مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية (JEGE)

الرئيس الشرفي للمجلة

المدير. جامعة أدرار - الجزائر.

رئيس التحرير، مدير المجلة، مدير مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير
المقاولاتية (SED).

البروفيسور. يوسفات علي. مخبر (SED) جامعة أدرار.

الهيئة الادارية للمجلة

أ. د. حروشي جلول، مخبر (SED) . د. بلبالي عبد الرحيم، مخبر (SED)
أ. د. عبد الرحمان عبد القادر، مخبر (SED) . د. الحاج قويدر عبد الهادي، مخبر
د. مصطفى سفيان، مخبر (SED) . (SED)
د. فهد الدولية، الكلية الوطنية، الكويت . د. هواري منصوري، مخبر (SED).

اتصل بنا

JEGE e-mail : jegeinfo@univ-adrar.dz
The laboratory e-mail : sedlab@univ-adrar.dz

توجه جميع المراسلات إلى:

أمانة التحرير

مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية.

مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية.

الأستاذ يوسفات علي

مجمع المخابر

جامعة أدرار.

أدرار 01000 الجزائر.

حقوق النشر

تقع حقوق النشر على عاتق مؤلفي الأوراق البحثية المعنية ، وهم وحدهم المسؤولون عن الآراء المعبر عنها.

مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية

(JEJE)

الهيئة العلمية للمجلة

- أ.د. بسام الرميدي، جامعة مدينة السادات - مصر.
- د.ة ليلى العلوي، جامعة سوسة ، تونس.
- أ.د. أوكيل عمار سلطان قابوس جامعة مسقط، سلطنة عمان.
- أ.د. طارق سدرائي، جامعة المهدية ، تونس.
- أ.د. ثائر آل السمان ، جامعة الموصل ، العراق.
- د. هاريزي ادريس ، المدرسة الوطنية للعلوم التطبيقية، جامعة الحسن الأول - المغرب.
- أ.د. فـرحـي فيـصـل ، جامعة كيبيك في مونتريال ، كندا.
- د. معزوز لقمان ، جامعة الإمام عبد الرح بن فيصل، السعودية.
- د. يحظيه سملالي، جامعة الملك فيصل ، -السعودية.
- د. ناصر يوسف ، الجامعة الإسلامية العالمية ، ماليزيا
- د. ناصر الخضيري ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية.
- أ.د. عبد الرحمن عبد القادر ، جامعة أدرار
- أ.د. صديقي أحمد ، جامعة أدرار.
- أ.د. عجيلة محمد، جامعة غرداية.
- أ.د. عقبة عبد اللاوي، جامعة الواد
- د. الحاج قويدر عبد الهادي ، جامعة أدرار.
- د. بدوي سامية ، جامعة الجزائر
- د. رجم خالد، جامعة سطيف.
- د. بودله يوسف، جامعة بومرداس
- د. قوجيل محمد ، جامعة ورقلة.
- د. آيت قاسي رضوان ، جامعة الجزائر.
- د. سفيان بن عبد العزيز ، جامعة بشار
- د. العرابي مصطفى ، جامعة بشار.
- د. مجدوب خيرة ، جامعة تيارت.
- أ.د. دانيلوف تاتينا ، الجامعة الأوكرانية ، كييف ، أوكرانيا.
- أ.د. رياض أحسان ، جامعة الكلية الحكومية فيصل آباد، باكستان .
- د. فهد الدولية ، الكلية الوطنية ، الكويت.
- د. حسيني خالد ، جامعة بورتسموث، المملكة المتحدة.
- أ. النعيمي قاسم ، الأكاديمية السويسرية للتكنولوجيا والاقتصاد، سويسرا.
- د. جبرائيل وائل محمد ، جامعة عمر المختار ، ليبيا.
- أ.د. رحاب يوسف ، جامعة بني سويف، مصر.
- أ.د. ذنبيات معاذ يوسف ، جامعة الطائف السعودية.
- د. هنيدة قنديل أبو بكر ، جامعة أبوظبي ، الإمارات العربية المتحدة.
- د. أظاهر أسامة ، جامعة مراكش ، المغرب.
- د. طارق هاشم، جامعة فيلادلفيا - الأردن.
- أ.د. يحيوي نعيمة، جامعة باتنة
- د. جوال محمد سعيد ، جامعة الجلفة.
- أ.د. بريشي عبد الكريم، جامعة أدرار.
- أ.د. عياش زبير ، جامعة أم البواقي.
- د. بوشري عبد الغاني ، جامعة أدرار.
- د. البزكلثوم ، جامعة البويرة
- د. العبدلي إدريس ، جامعة البلدية.
- د. نور الدين جوادي ، جامعة الواد.
- د. بريشي عبد الكريم ، جامعة أدرار.
- د. جلولي محمد، جامعة سعيدة.
- د. فودو محمد، جامعة أدرار.
- د. حديدي آدم، جامعة الجلفة.

الأهداف و النطاق

تهدف المجلة إلى نشر البحوث الرصينة والموثوقة، وخالية من الانتحالات و مشاكل المنهجية، وكما تؤكد المجلة على البحوث ذات الطابع التطبيقي القياسي، والمراجعات الجادة للمستجدات الاقتصادية والادارية، وتطمح المجلة لأن تكون في مصاف المجلة المصنفة والمرموقة، وكذا إثراء المكتبات الجامعية ببحوثها.

تهتم المجلة بجميع الدراسات الاقتصادية بما في ذلك التخصصات الفرعية التالية: الاقتصاد المالي ، والاقتصاد القياسي، الاقتصاد الكلي والجزئي ، واقتصاديات البنوك ، واقتصاديات التنمية ، والتمويل الدولي ، والمالية العامة والضرائب ... إلخ.

كما تهتم المجلة أيضاً بالموضوعات الادارية: المناجمت ، والتسويق ، والإدارة الاستراتيجية ، وإدارة الموارد البشرية ، وأنظمة المعلومات والاتصالات ، والمحاسبة ، والتدقيق ، وتمويل الشركات ، ودراسات الجدوى ، وإدارة العمليات ، ونماذج صنع القرار، المقاولاتية والابتكار ... إلخ.

وكما أن اهتمامات المجلة تشمل الأساليب التطبيقية في الاقتصاد والمالية و الادارة مثل: الإحصاء ، والاحتمالات ، وتحليل البيانات ؛ والمواضيع ذات الطابع الاقتصادي والإدارية المتعلقة بقضايا علم الاجتماع وعلم النفس والقانون.

شروط النشر

- 1- تهتم المجلة بالبحوث العلمية الجادة السليمة وخصوصاً الدراسات التطبيقية (الاقتصاد القياسي ، النمذجة الرياضية ، نمذجة المعادلات الهيكلية..) والأبحاث المتعلقة بمراجعة البحوث السابقة المنشورة بالفعل في مجلات عالمية مفهرسة، أو الكتب.
- 2- يجب أن تحترم جميع المقالات المقدمة تصميم النموذج **Word** المتاح على : <https://jege.univ-adrar.edu.dz/index.php?journal=jege&page=about&op=submissions>
- 3- يجب أن تكون المراجع وفق طريقة **APA**
- 4- تقبل المجلة فقط المقالات المقدمة بلغة صحيحة ومعلومات موثقة مع احترام قالب المجلة و ارسال تعهد مع المقال (تحميل قالب المجلة والتعهد من موقع المجلة أعلاه)
- 5- يتم مراجعة المقالات من قبل محكمين (2) وفي حالة الرفض من طرف واحد يتم تحويل المقال لمحكم آخر، وجميع المقالات المقبولة يتم عرضها على برنامج **Plagiarism** للتحقق من دقة الورقة.
- 6- يجب إرسال جميع المقالات عبر منصة **ASJP** : <https://www.asjp.cerist.dz/en/submission/612> أو (في حالات خاصة) بريد إلكتروني: jgeesubmit@gmail.com
- 7- يجب التقيد بإعلانات المجلة حول مواعيد إرسال مقالاتكم.

المحتويات

ii-iv

ارشادات للمؤلف

المقالات

- 1 **The Evaluation Effectiveness of Training in the Energy sector by Kirkpatrick Model: Case of Algerian companies in Bechar area**
Roucham Benziane , Mahmoudi Houcine
- 9 **The growth of startups in Algeria: What role of National Agency for Support and Development of Entrepreneurship?**
Seif Eddine Boumenad
- 16 **The Impact of Quality Work-Life on Employees' Performance: A Case Study on Mobilis Telecom**
Hasna Akacem, Abdeldjalil Mokaddem
- 24 **Translating Economic Texts Between Reality and Aspirations**
BENBRINIS Yasmina, OUADDANE Yacine, OUADDANE Bachir.
- 32 **The Management of Public Banks: a Financial Inclusion or Exclusion Approach?**
Moulai Ali
- 41 **The impact of applying internal audit in reducing credit risk - a field study on a sample of Algerian commercial banks-**
BENKHELIF Tarik, HADIDI Adem, HAMOUDA Oumelkheir
- 53 **أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات تسخير الابتكار والمقاولاتية — حالة مجمع حليب إبقلي، بنني عباس الإستراتيجية**
كرومي سعيد
- 68 **قياس أثر التوتر الوظيفي على أداء العاملين بجامعة طاهري محمد بشار**

أقسام حسنة ، مقدم عبد الجليل

83

أثر تراكم احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم: تجربة من الجزائر

حاشي نوري

الافتتاحية

نتشرف بنشر و إصدار العدد الجديد من مجلة النمو
الاقتصادي والمقاولاتية العدد 8 المجلد 4 لشهر
ديسمبر

The Evaluation Effectiveness of Training in the Energy sector by Kirkpatrick Model: Case of Algerian companies in Bechar area

Roucham Benziane ¹, Mahmoudi Houcine ²

¹ Associate professor, Faculty of Economics and Management, Laboratory of Economic Studies and Local Development in South-West Algeria, Tahri Mohammed University of Béchar, Algeria. roucham.benziane@univ-bechar.dz

² Associate professor, Faculty of Economics and Management, African University of Adrar Ahmed Draia, houcine.mahmoudi@univ-adrar.edu.dz

ARTICLE INFO

Article history:

Received:26/07/2021

Accepted:02/11/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

Evaluation

Training Effectiveness

Kirkpatrick Model

Energy sector

Bechar area

JEL Code:M53, C52,

L23

ABSTRACT

Any evaluation of a training program must reach those objectives. Kirkpatrick model seeking to measure its four levels: delighted reaction, the ability of Learning, behaviour changes and significant gains for companies; this study aimed to assess just the first three levels in the energy sector companies of Bechar area; it was carried out in two stages; the first one was pointed at the first level of the model (Reaction), by using a survey addressed to 142 participant program training. The second stage was aimed at the second and third level (Learning and behaviour); 34 managers were invited to assess the two levels of their trainees. Descriptive statistics and linear regression were used to measure the leading indicators of effectiveness evaluation training. The study finds that the three levels are statistically significant, with Satisfied Reaction and very satisfied Learning and Behaviour. Transferring of acquired Learning lead to behaviour changes.

1. Introduction

Human resources are one of an organization's most important assets. Employees' knowledge, skills, and experiences determine competitive factors for organizations (Adama, 2017). Indeed, training is an essential activity for any company that wants to achieve its objectives and remain competitive (Rajeev.P, Madan, & Jayarajan, 2009), and therefore ensure its sustainability and continuity. The training process regularly offers four essential steps: the analysis of skills needs, the design and development of the program, the implementation of the action, and finally, the training evaluation (Meignant, 2014).

Thereby; the first three steps are carried out because the training function is one activity among the different activities of human resources; and which is an obligation required by labour legislation and regulations in Algeria (1998 Finance Law); this legislation encourages employers to train more, but not necessarily better; and for all that, evaluation remains the "weak link" in the training management process; however, it is rare for companies to seek to study the impact and effectiveness of training on its economic and organizational results.

What is the degree of effectiveness of the training plan at the level of the Algerian economic enterprise By applying the Kirkpatrick assessment model? The impetus for a realistic dynamic training evaluation is a necessity absent from company managers. However, desirable to determine the weaknesses in terms of knowledge and qualifications that have not yet been improved. Those scheduled in the future, without falling back into the pitfall of training to train. In addition, it leads the programmers to adapt and enrich the training plan. Even though the evaluation of the training action is necessary for the company; but unfortunately, not a priority, not urgent, and not necessary for those in charge, because two fundamental difficulties hamper this task: Evaluating the effectiveness of a training action is complex; Operational assessment tools are lacking. "Everyone agrees that training can't hurt. she is now being asked to prove that she does good" (Wargnier, 2013). Faced with this reality, the managers of economic companies do not

always have the technical skills and the tools necessary to carry out the evaluation process of the training action because the scarcity of the practices of this approach is due to the difficulties of methods. These managers are constantly obliged to seek the tools necessary to contribute to training and justify the effectiveness of the activities carried out by their companies with its return on investment.

Hypotheses: to the main question, we adopt the four following research hypotheses:

- Null hypothesis1: The “Reaction” variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05)
- Null hypothesis2: The “Learning” variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05)
- Null hypothesis3: The “Behavior” variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05)
- Null hypothesis4: The learning variable does not have a statistically significant effect on the Behavior variable

The mismanagement of a large fund in an intangible investment (continuous training of human resources) every year without any results and the loss of time involved a natural question: “Can we assess the benefits in a credible way? withdrawn by companies and employees from the sums invested and the time devoted to training ?” (Pottiez, 2013);

Implementing a perfect evaluation system with each training action imposes psychological pressure on applicants to optimize their efforts to acquire knowledge before, during and after training. Consequently, the benefit obtained will be increasing. Furthermore, for the company and the trained, this system also allows managers to determine the new existing measure the distance between the results obtained and the desired objectives, which allows analyzing the causes to eliminate the persistent gap. Similarly, the training organization benefits from the evaluation to measure the client companies’ satisfaction to correct the shortcomings.

2. Background and Literature review

Evaluation is everywhere; to evaluate is already linked to a faculty of discerning, recognizing, differentiating, distinguishing, judging, appreciating, estimating; still in the making, and we are gradually led in this way, to develop very early, individually and collectively, evaluation practices (Ardoino, 1997). The assessment is a systematic process for determining an activity or process (Phillips, 1997).

Regarding the evaluation of training, different definitions exist, of which the following highlights the most critical aspects: (Dennery, 2005) Defines training evaluation as “all the actions undertaken as part of a formal process to analyze: the effects of training on learners, the quality of an action or a training project”. “Either the sustainability of a training system and its impact on the company’s overall performance. Comparing these effects or this quality, or the degree of sustainability of the system concerning the investments made.

Evaluation is the act of assessing, using criteria defined beforehand and achieving the educational objectives of a training action. This evaluation can be done at different times by different actors (trainee, trainer, Client Company). We distinguish, for example, the evaluation of satisfaction, the evaluation of the content of the training action, the evaluation of prior Learning, and the evaluation of possible transfers in the workplace.

2.1. The moments of the training evaluation

Two vital points emerge in the process (On-the-spot evaluation, delayed evaluation) within which the different types of assessment can be found. It should be noted that an effective and adapted evaluation system begins as early as the training order phase (Dennery, 2005, p. 8).

a) On-the-spot evaluation: This generally occurs at the end of the training activities to close the course and allow the trainees to give their opinion. Even if it should be noted that the hot opinion collection is not an accurate evaluation method and not significant, it allows revealing significant trends.

It includes satisfaction assessment, assessment of knowledge and skills acquired at the end of the training. It is limited to collecting at the end of the training the trainees’ opinions.

b) Delayed evaluation:

It comes after the training action. The period separating the end of the training from the delayed assessment must be of sufficient duration to allow the trainees to implement the acquired knowledge of the training course.

It contains:

- The evaluation of the achievements made by the trainee after returning to his post; (implemented tools, conditions and difficulties encountered). The achievements will have been fixed at the end of the training with the facilitator (hierarchy).

- It can be carried out through questionnaires, an evaluation day, by observation during the execution of the tasks;

- The evaluation of the transfer of acquired knowledge in a work situation or professional behaviour,

- The evaluation of the effects on the activity of the service body. The type and level of assessment targeted by the company will depend on the combination of one or more of the parameters that characterize the action, namely: The duration of the internship, The cost, The area of training, The inter / intra-company, The homogeneity of the population, Catalog / tailor-made training, Initial / advanced training, The teaching method (affirmative/interrogative/active).

2.2. Kirkpatrick model

Donald Kirkpatrick's (1959) model occupies a predominant place in the literature on evaluating in-company training. It continues to be the most popular frame of reference in terms of evaluation thanks to its relevance and simplicity, subsequently having a marked influence on business practices. "The reason I developed this four-level model was to clarify the assessment of the term elusive. Some training and development professionals believe that evaluation measures changes in behaviour resulting from training programs. Others argue that the only real evaluation lies in determining the results achieved through training programs. Still, others only think about the comment sheets that participants fill out at the end of the program. Others are concerned about learning in the classroom, measured by increased knowledge, improved skills and attitude changes. And they are all right - and yet wrong, in that they do not recognize that all four approaches are part of what we mean by evaluation" (Kirkpatrick, 1998)

The Kirkpatrick model assesses training across four levels (Kirkpatrick, 1998) briefly are:

Level 1 - Reaction: The reaction is usually measured using forms in which the participant expresses their perception and level of satisfaction with different aspects of the activity. Was their reaction favourable or not? Do learners enjoy the training? Did they see an interest in it? It relates to preparation before training; organization and content; teaching methods and materials; the animation of the training, the training structure; usefulness and use of training (Pottiez, 2013, p. 78)

Level 2 - Learning: This level determines the extent to which participants' Learning and knowledge match the program's objectives - what have they learned? The term learning designates the process at the origin of all the modifications in the participant attributable to the formation of knowledge, know-how, and interpersonal skills, what is generally called new knowledge and skills (Wargnier, 2013, p. 51).

Level 3 - Behaviour (or transfer of acquired knowledge): Are the acquired skills used in a work situation? This level designates the practical application and transfers learning outcomes to the workstation for a particular time (Dunberry & Péchard, 2007).

Level 4 - Results: This level measures the final results achieved due to the Learning, its application or its impact on society and includes a final evaluation of the program's objectives.

Each level of this model is significant and impacts the next, as it is difficult to determine the results, as they do not always have a cause and effect relationship with the training.

2.3. Previous studies

The study by (Dorri et al., 2016) entitled "Kirkpatrick evaluation model for in-service training on cardiopulmonary resuscitation".

This study is a cross-sectional study based on the Kirkpatrick model. The effectiveness of continuing CPR training for nurses was evaluated at Shahadaye Lenjan Hospital in Isfahan Province in 2014. Eighty nurses and caregivers attended participated in the study after providing informed consent. The continuing education course was assessed by the four levels of the Kirkpatrick model. The results obtained say that the average age of the participants was 35 ± 8.5 years. The efficacy score obtained for the reaction (first level in the Kirkpatrick model) was 4.2 ± 0.32 . The efficacy score at the second model level or the learning level was 4.70 ± 0.09 , statistically significant ($p < 0.001$). Finally, the efficacy score at the third and fourth levels was 4.1 ± 0.34 and 4.3 ± 0.12 , respectively. Thus, the total efficacy score was 4.35. Conclusions: This Study showed that continuing CPR training has a favourable effect on all four levels of the Kirkpatrick model for nurses and nursing aides.

The study by (Yoon et al., 2016) entitled "Evaluation of a continuing professional development training program for physician and physician assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model."

This study aimed to assess the program's effectiveness from 2013 to 2014 using the Kirkpatrick model. This program covered the main clinical areas of primary care, developed by professionals from Korea and Laos. A questionnaire was used to assess the trainees' reactions. In the second stage, the trainers assessed the level of performance of the trainees—the assessment made at the beginning and the end of each clinical section. The trainees' transfer (change in behaviour) was evaluated by examining the medical files written by the trainees before and after the training program. The study indicated that trainees were satisfied with the training program with an average of 4.48 out of 5.0. It was 2.39 before starting the program and increased to 3.88 at the end of each section. The medical records' average score before the training was 2.92 out of 5.0, and it grew to 3.34 after the training. The number of patient visits to district hospitals has increased. Conclusion: The continuing professional education program, which was planned and implemented with strong participation and responsibility from health professionals, has proven effective.

The study by (Dmitry & Daria, 2017), "Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies."

This study examines the characteristics of the training evaluation process within Russian factories. Based on three hypotheses: the differences between participants in a training course, the duration, and the training program costs. The authors attempted to discover the peculiarities of the tools and levels of training assessment in Russian factories. The researchers designed an electronic questionnaire addressed to employees of 24 Russian manufacturing companies. The results revealed that the respondents considered the training evaluation to be very important, but their level of satisfaction with the existing evaluation was low. The most important goal of training evaluation was recognized as increasing the efficiency of the training process, and the most widely used training evaluation model was Kirkpatrick's, focusing on the level of response. The evaluation models used in Russian companies differed between participants, so evaluating a level of training depending on the duration and cost of a training program.

3. Method and tools

This study aimed to assess the first three levels of the Kirkpatrick model and assess the training plan' effectiveness at the Algerian company in the Bechar region. It was carried out in two stages. :

The first step focused on the first level of evaluation of the Kirkpatrick model: "The reaction (or satisfaction) ", we used a valid questionnaire conducted to the participants in the training programs.

The second step focused on the second and third level of the model: "Learning and Behavior (or transfer of acquired knowledge)",

We used a questionnaire based on the supervisory managers' point of view targeted in the first questionnaire.

Les participants aux programmes de formation et ses managers s'appartenaient aux entreprises publiques économiques du secteur de l'énergie à la région du Béchar.

Population and Sample:

As indicated in the table below, the first questionnaire addressed a sample of 142 participants in the training programs within the selected companies. The second questionnaire has invited 34 managers to assess the Learning and behaviour of the trainees.

Table 1 Population and study sample

Used Model	Stage	Level	Population	Targeted sample	%	Companies
Kirkpatrick Model	Questionnaire 1	Reaction	245	142	57%	DD.Urbain, DD.Rural, SKMK, SKTM,GRTE, CAMEG, NAFTAL
	Questionnaire 2	Learning	55	34	61%	
		Behaviour	55	34	61%	

Source: By the authors.

3.1. The distribution of the first sample according to personal characteristics

We chose some personal characteristics to analyze the first sample, and they are sex, age, level of education, socio-professional categories (CSP), and professional experience. Table 2 represents the distribution by personal characteristics.

Table 1 Demographics Data for the variable study

		workforce	Percentage	
Gender	Male	119	83.8	
	Female	23	16.2	
Age	Under de 26 year	01	0.70	
	From 26 à 35 year	62	43.7	93.7
	From 36 à 50 year	71	50.0	
	Up than 51 year	08	10.3	
	Education level	Primary	01	0.70
Average		19	13.4	
Secondary		23	16.2	
University		99	69.7	
Socio-Professional Category	Enforcement Officer	27	19.0	
	Agent-control	57	40.1	
	Senior	58	40.8	
Professional experience	Under than 05 year	36	25.4	
	From 05 à 10 year	56	39.4	
	From 11 à 15 year	20	14.1	
	Up than de 15 year	30	21.1	

Source: By the researchers based on SPSS outputs

The measure linked to gender is easy: 83.8% of the respondents in the weighted sample were men; we see a female minority with 16.2% in participation in training actions and may be the result of cultural and sometimes religious reasons which does not allow the woman to travel alone at a long distance from Bechar to follow a training program. We find that most of the participants are young people between the ages of 26 and 50, with 50.0% and 43.7% under 36, which means that the company ensures strategy in terms of human resources. Most participants have a higher education level (university) with 69.7%, which represents added value for the company regarding quality human resources. We notice between the 03 socio-professional categories (Enforcement Officers with 19.0%, Agents-control with 40.1% and seniors with 40.8%) in training actions which means that the company places a high value on training at the higher levels of the hierarchy.

3.2. Reliability of the Study

Table 3 represents the reliability test of the three levels

Level	Stage	Alpha Cronbach	Coefficient of validity	Number of elements
Reaction	1st questionnaire	0.749	0.865	6
Learning	2nd questionnaire	0.680	0.824	3
Behaviour		0.622	0.788	5

Source: By the authors based on SPSS outputs

We found that Cronbach's alpha value is 0.60 greater for all three variables, so the study is reliable, even valid on statistical analysis.

3.3. Descriptive statistics of the first sample

Like all statistical studies, we have adopted a three-point scale to assess the means.

Table 4 represents the degrees of acceptance

[1-2.33]	[2.34-3.66]	[3.67-5.00]
Dissatisfied	Satisfied	Very satisfied

Table 5 represents the means of variable REACTION

	N	Mean	Standard deviation	Score
Reaction	142	3.64	0.612	Satisfied
Preparation for upstream training		3.83	.5780	Very satisfied
Organization of training		3.74	.7540	Very satisfied
Teaching aids		3.72	.9090	Very satisfied
Training animation		3.68	.8710	Very satisfied
Structure of the training		3.54	.9210	Satisfied
Content of training		3.32	1.164	Satisfied

Source: By the authors based on SPSS outputs

The participants of training activities are satisfied with its progress (average of 3.82), since the trainees reacted very satisfactorily to the preparation of the upstream training, to the organization of the training, to the teaching aids and training animation. Nevertheless, they satisfied the structure of the training and the content of the training.

Table 6 Represents Descriptive statistics of variable Learning

	N	Mean	Standard deviation	Score
Learning		4.22	0.560	Very satisfied
Participants are motivated by the idea of using what they have learned.	34	4.15	0.657	Very satisfied
I think this training will have a positive impact on their quality of work.		4.26	0.751	Very satisfied
Theoretical helps the learners in getting a good practice of their activities.		4.24	0.730	Very satisfied

Source: By the researchers based on SPSS outputs

According to the training participants, with an average of 4.22, we find a very satisfying learning degree.

Table 7 Represents Descriptive Statistics of Behavior Variable

	N	Mean	Standard deviation	Score
Behaviour		3.677	0.403	Very satisfied
The participant's working conditions are favourable (the necessary means. The opportunity for implementation. Social climate)	34	3.846	0.630	Very satisfied
They regularly use their developed skills during the training.		3.491	0.817	satisfied
Following this training, they implemented new professional behaviour after the training.		3.877	0.729	Very satisfied
I think they kept commitments, which they wrote down a few months ago		3.500	0.477	satisfied
Following the training, the tasks are carried out of good quality and in real-time		3.668	0.440	satisfied

Source: Elaborated by the authors based on SPSS outputs

4. Results and discussion

4.1. Hypothesis test:

- Null hypothesis1: The Reaction variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05)

Table 8 One sample Test of variable "Reaction"

	test value =3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	95% confidence interval of the difference	
					Lower	Upper
Reaction	12.259	141	0.000	0.63776	0.534	0.741

Source: Elaborated by the researchers based on the outputs of the Spss

We observe that the significance level (Sig = 0.000) is less than 0.05; we reject the null hypothesis and accept the alternative one. "The reaction of participants to training programs within energy sector companies in the Bechar region is statistically significant."

- Null hypothesis2: The "Learning" variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05).

Table 9 One sample Test of variable Learning

	test value =3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	95% confidence interval of the difference	
					Lower	Upper
Learning	12.683	33	0.000	1.21804	1.0227	1.4134

Source: Elaborated by the researchers based on the outputs of the Spss

Table (9) indicates that the significance level (Sig = 0.000) is less than 0.05, so we accept the alternative hypothesis known as "is statistically significant"

- Null hypothesis3: The “Behavior” variable is not statistically significant at the significance level (Sig = 0.05)

Table 10 One sample Test of variable Behaviour

	test value =3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean difference	95% confidence interval of the difference	
					Lower	Upper
Behaviour	9.796	33	0.000	0.677	0.536	0.817

Source: Elaborated by the researchers based on the outputs of the Spss

Table (10) shows that (Sig = 0.000) is smaller than 0.05; do we accept the alternative one.

- Null hypothesis4:The learning variable does not have a statistically significant effect on the Behavior variable

Table 11 Model Summary^c

Model	R	R square	Adjusted R-square	std Error of the estimate
1	0.456a	0.208	0.183	0.36385

a. Predictors : (Constant), Learning

The table above shows correlation coefficient R = 0.456 and the coefficient of determination R² = 0.208, which means that 20.8% of the change in Learning achieve good Learning after participation in training programs.

Table 2 ANOVA^a

Model		Sum of squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	1.114	1	1.114	8.414	0.007b
	Residual	4.236	32	0.132		
	Total	5.350	33			

a. Dependant variable : Behaviour b. Predictors : (Constant), Learning

We find Sig = 0.000 > 0.05, which results in a statistically significant relationship between Learning and behaviour.

Table 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	std Error	Beta		
1	(Constant)	2.293	0.481		4.765	0.000
	Learning (X)	0.328	0.113	0.456	2.901	0.007

a. Dependant variable : behaviour

From the table (13) of coefficients, we deduce a linear regression function that is:

$$\text{Behaviour} = 0.328 (\text{Learning}) + 2.293$$

So: we reject the hypothesis H0, and we accept the alternative hypothesis H1 said:

The Learning variable has a statistically significant effect on the Behavior variable at the value Sig = 0.05

5. Conclusion:

The quality of training has become a significant issue for human resources practitioners and a fruitful field of study for researchers. Despite the appearance of new contemporary models in evaluating training actions, Kirkpatrick's model, the first reference draft of which dates from 1959, remains an essential tool and an internationally renowned model used by large firms applied to the evaluation of any training. According to a study by the American Society for Training and Development (ASTD) of 300 HR professionals, 67% of American companies evaluating their training would use the Kirkpatrick model, which is most cited in the academic literature evaluating the impacts of training. Its success stems mainly from its simplicity, making it easier to understand the process of evaluating a course. In a liberal world economy, characterized by fierce competitiveness, the Algerian economic enterprise must attach more value to the evaluation of

training plans so that it can generate added value for the total amount spent, and to have adjustments and improvements in future training actions, because it is the people who innovate, who produce, who market, and who create the image of their companies.

Training in Algeria has long been considered a legal obligation, with immeasurable effects. However, companies must see an evolution, and they see training as an investment that must be made profitable. The study finds that the three levels are statistically significant, with Satisfied Reaction and very satisfied Learning and Behaviour. The results indicate a significant positive relationship between Learning and Behaviour changes, transferring of acquired Learning has conduct the trainees behaviour changes.

References

- [1] Adama, T. M. (2017, Mars). "Facteurs clés de succès de la gestion des connaissances et capacités d'innovation des entreprises nigériennes". La Revue Gestion et Organisation, 9(1), pp11-24.
- [2] Ardoino, J. (1997). "L'intrication du contrôle et de l'évaluation dans les pratiques éducatives. Education, pp18-20.
- [3] Dennery, M. (2005). Evaluer la formation après la réforme : des outils pour maîtriser son budget formation ; avec un plan d'autoformation et des exercices corrigés (éd. 2). Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine): Collection de la formation permanente, ESF.
- [4] Dmitry, K., & Daria, M. (2017). "Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies". European Journal of Training and Development, 41(2), 119–143. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0084>
- [5] Dorri, S., Akbari, M., & Dorri Sedeh, M. (2016). "Kirkpatrick evaluation model for in-service training on cardiopulmonary resuscitation". Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 21(5), 493–497. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.193396>
- [6] Dunberry, A., & Péchard, C. (2007). L'évaluation de la formation dans l'entreprise : état de la question et perspectives, Montréal (Québec), Canada: UQAM, CIRDEP.
- [7] Kirkpatrick, D. (1998). "The four levels of evaluation". (D. Springer, Ed.) In Evaluating corporate training: Models and issues., pp95-112.
- [8] Meignant, A. (2014). Manager la formation (éd. 9). France: Edition Liaisons- Collection Entreprise et Carrières.
- [9] Phillips, J. J. (1997). "A rational approach to evaluating training programs... including calculating ROI". Journal of Lending and Credit Risk Management, 79(11), pp43-50.
- [10] Pottiez, J. (2013). L'évaluation de la formation. Paris: DUNOD.
- [11] Rajeev.P, Madan, M., & Jayarajan, K. (2009, January 25). "Revisiting Kirkpatrick's model – an evaluation of an academic training course". 96(2), pp272-276.
- [12] Yoon, H. B., Shin, J.-S., Boupavanh, K., & Kang, Y. M. (2016). "Evaluation of a continuing professional development training program for physicians and physician assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model". Journal of Educational Evaluation for Health Professions, 13, 21, pp1-6. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2016.13.21>
- [13] Wagnier, J. (2013). Evaluer et démontrer la valeur de la formation: Enjeux, pratiques et tendances à l'heure des nouvelles technologies. Cross Knowledge.

The growth of startups in Algeria: What role of National Agency for Support and Development of Entrepreneurship?

Seif Eddine Boumenad

University of Mascara, (Algeria), seifeddine.boumenad@univ-mascara.dz

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received:28/07/2021 Accepted:01/11/2021 Online:12/11/2021 Keywords: Entrepreneurship Innovation Young entrepreneur Startup Microenterprises NASDE JEL Code: L26, M13, O31	The present sheet is devoted to testify on the efforts of the Algerian state in relation to the promotion of entrepreneurship and the support of Algerian startups, the figures presented show that an average of 45 projects are financed per day, 66% of the projects financed are young people from vocational training, as well as 18% of the projects financed are university students. We also observe that 65% of funded projects have an investment amount of less than 5 million dinars, female entrepreneurship was presented by 14% of funded projects for women, and 92% of funded promoters are under 35 years. 02% of projects are funded in extension.

1. Introduction:

The global business environment has witness sedenormous internationalization practices that suggest untapped opportunities for both businesses and entrepreneurs. Given the importance of entrepreneurship for an animated economy, lot off governmental organizations in these fields has recently begun to pay particular attention to the interdependency of entrepreneurship orientation and business systems. Entrepreneurship has been identifiid as one of the key drivers of economic prosperity and is therefore considered a reasonable vehicle with which to help emerging economies grow and overcome the major challenges posed by poverty in developing countries. Indeed, previous research has shown that the creation of ventures by itself does not contribute to economic growth (Soluk, Kammerlander , & Darwin, 2021) However, the focus of entrepreneurship research, for the most part, has been on the effect of entrepreneurship action on business outcomes.

2. Definition of research questions:

The phenomenon of entrepreneurial has become a central topic in the literature on entrepreneurship in companies and this for nearly 40 years, for the development of this ability in young people. The Algerian governments have made available to young people aged 18 to 35 years, wishing to undertake an organization called NASDE (National Agency for Support and Development of Entrepreneurship), The latter's mission is to accompany young promoters in the path of entrepreneurship by offering them a mode of financing that suits their needs, as well as various tax benefits and services, as well as the new legal framework of Decree No. 20-254 published on September 15, 2020 on the creation of the national committee for the labeling of "startup", "Innovative Projects" and "incubators" to the labeling to light the fires on the problems encountered by the Startup in Algeria This device has been reinforced by the delegated Minister of Startup in order to encourage the creation of innovative and quality projects with high added value (ICT and Startup) by privileging young graduates of vocational training and universities. Indeed the Algerian state has provoked a classical entrepreneurship to a generation of Algerian Startepeur, Through this article we try to evaluate the hard work of the

Algerian government according to the data available at the level of NASDE, in order to answer the following starting question "Are the indicators of entrepreneurship in Algeria positive?" and "What future for the Algerian Entrepreneur?"

3. Conceptual framework:

3.1 What is Entrepreneurship?

Some of the literature on entrepreneurship has identified the individual or social characteristics that characterize the entrepreneur, including desire for personal fulfillment, need for power and wealth, desire for independence and autonomy, and improvement of the cultural and social status of the family. But the most important individual characteristics that place entrepreneurial behavior within the entrepreneurship function are related to the entrepreneur's natural tendency to be open to the environment and external challenges, willingness to take risks, cognitive abilities, and creativity (Rüdiger, Peris-Ortiz, & Blanco-González, 2014, p. 2).

To be successful in the modern era, businesses need to consider online reservations, online reviews, online discount coupons, automation of order processing and many other technology-related aspects. Going digital is important for success. The following five questions help any entrepreneur to assess company's readiness for cloud-enabled business activities (Soltanifar & Smailhodžić, 2021, p. 11):

1. Does the business require an increase in the agility of business applications such as reducing IT costs via the use of data centres, tools, operating systems or platform consolidation? (cloud-enabled agility)
2. What tangible benefits (both business and IT) are associated with cloud-based infrastructure, for instance, balancing between customer experience and IT costs? (cloud-enabled infrastructure)
3. What data security and data disaster recovery processes does the business operate currently? (cloud-enabled solutions management)
4. What department leads the cloud transformation? For instance, does the business have its own Cloud Centre of Excellence? (cloud-enabled implementation)
5. What training is necessary for the business and its employees to be up to date with cloud techniques? (cloud-enabled resources)

The concept of entrepreneurial orientation has suffered from numerous divergences between authors, from the point of view of the nature of the construct, the interdependence of its dimensions and their nature, and the theoretical relations between the construct, its antecedents and its measurement, which is why we have chosen to refer in this section to the original definition of the concept. This is why we have chosen to refer in this section to the original definition of the concept by Miller's definition (1983): "An entrepreneurial firm is a firm that engages in product market innovation, undertakes somewhat risky ventures, and is the first to propose "proactive" innovations by beating its competitors to the punch.

Three characteristics can therefore be extracted from this definition to explain the entrepreneurial aspect of a firm: innovation, risk-taking and proactivity.



Fig 1: Business Competition Chain

The role of the entrepreneur is to conceive a business idea in terms of an innovation to be brought successfully to the market and to find the wherewithal to make this happen. The entrepreneur does not necessarily need to have the design, production or delivery skills or to shoulder all or most of the risk.

3.2 Who is an Entrepreneur?

An entrepreneur is a person who habitually creates and innovates to build something of recognised value around perceived opportunities. Questions about personality are not special to entrepreneurs. Why we do what we do, why we are often alike and yet are so different are questions that psychologists have been studying for some time.

Competitiveness is one aspect of motivation that is well recognised in sports but has received little attention in regard to entrepreneurs of entrepreneurship, competitiveness is generally set in the context of the external competitive forces on the business rather than the competitive spirit within the individual entrepreneur. (Bolton & Thompson, 2004, p. 20)

The behavioural characteristics of the entrepreneur have received the most attention from researchers over the years. The most important are eight characteristics according to Hornaday (1982):

- Perseverance and determination
- Ability to take calculated risks
- Need to achieve
- initiative and taking responsibility
- orientation to clear goals
- creativity
- honesty and integrity
- Independence.

4. The Algerian devices for the benefit of entrepreneurs :

4.1 Algeria Disrupt:

The Algeria Disrupt program is a legal and regulatory framework that aims to promote startups and accelerate their growth, the program also introduces a new public investment fund dedicated to startups, as well as a startup gas pedal "Aventure"

4.2 The "startup" label :

The startup label is an institutional document that will serve as a "passport" to access all the facilities that the state makes available to startups, you can have this label only if you have already created your company and you meet a number of criteria.

4.3 The innovative project label :

The "innovative project" label is intended for project leaders who have not yet created their company. It allows them to access advantages in the same way as the "startup" label.

4.4 Incubators/Accelerators:

Support structures (incubators, gas pedals, etc.) are real relays for public policy to support innovation.

These structures that welcome project leaders have several essential roles in the early years of the company:

- Offering discounted workspace
- Set up mutualized training for incubated companies
- Offer shared administrative and accounting management services
- Connecting project leaders with mentors or coaches
- Facilitate access to funding for start-ups by organizing meetings with funders
- Connect with potential customers (especially in the context of open innovation)

4.5 The "incubator" label :

The "incubator" label is intended for all structures that support innovation and startups. With this label, you become eligible for state aid, including tax exemptions.

4.6 National Agency for Support and Development of Entrepreneurship:

The National Agency for Support and Development of Entrepreneurship (NASDE), is a public organization with a specific character, endowed with legal personality and financial autonomy, placed under the supervision of the Minister of Micro-Enterprise, Start-ups and the Knowledge Economy. NASDE accompanies the project holders for the creation and the extension of the micro-enterprises of production of goods and services. NASDE has a network of 51 branches, located in all the Wilayas of the country, as well as annexes located in the main localities. NASDE's missions are: - Support, advise and accompany young promoters in the creation of activities. - To make available to young promoters all economic, technical, legislative and regulatory information related to their activities. - Develop relationships with the different partners of the scheme (banks, taxes, CNAS and CASNOS, etc.). - Develop a cross-sectoral partnership for the identification of investment opportunities - various sectors. - To ensure a training on the technique of management of the microenterprise to the profit of the young promoters. - To encourage all other forms of actions and measures for the promotion of the creation and expansion of activity. NASDE has adopted an organization mode adapted to its mission of accompanying young project holders in relation with their economic and social environment. The organization set up is focused on support and favors local initiative. The General Management is committed to developing activities in the field of engineering processes and methods of support and training. At the local level, the implementation of the system is ensured by the agencies installed in each wilaya, to which are attached antennas established in certain localities.

5. Funded Projects:

Table 1: Projects engaged since the creation of the agency

Period	Rates (%)	Number of projects
Since foundation to 12/31/2010	56%	140 503
2011	68%	42 832
2012	69%	65 812
2013	49%	43 039
2014	32%	40 856
2015	20%	23 676
2016	21%	11 262
Since foundation to 12/31/2016	53%	367 980

Source: developed by the author based on (www.ansej.org.dz)

The results displayed in the table above confirm the new directions of the scheme in terms of activities to be funded. According to ANADE, the share of agriculture has increased from 26% in 2014, to 29% in 2015 and 31% in 2016. The share of the BTPH went from 12% in 2014, to 16% in 2015 and 15% in 2016, The share of industry and maintenance went from 16% in 2014, to 21% in 2015 and 24% in 2016, The share of the liberal professions went from 4% in 2014, to 5% in 2015 and 6% in 2016, Counting on the service sector, the rate of financing is in clear regression, going from 32% in 2014, to 21% in 2016.

6. Funded Projects in the ICT Sector:

Table 2: Funded Projects in the ICT Sector

	Total projects funded	Funded projects ICT	Rate (%)
Since foundation to 12/31/2010	140 503	6 858	5%
2011	42 832	451	1%
2012	65 812	616	1%
2013	43 039	591	1%
2014	40 856	750	2%

2015	23 676	655	3%
2016	11 262	628	6%
Since foundation to 12/31/2016	367 980	10 549	3%

Source: developed by the author based on (www.ansej.org.dz)

The ICT not only impacts many aspects of daily life but also leads to new opportunities for businesses. This means that new needs and types of consumers will continue to emerge, and new innovations and ideas will emerge to meet those needs. Businesses that can fully adopt the ICT will be able to improve their bottom line by growing their overall productivity, lowering operating costs or entering new markets (Hisrich & Soltanifar, 2021, p. 34) In Algeria we can observe the encouragement of the creation of innovative and quality projects generator of added value (ICT and start-up) through a specific support reserved for university graduates has allowed to raise the share of projects financed in this sector from 2% in 2014, to 3% in 2015 and 6% in 2016.

7. Funded Projects by Educational Level:

Table 3: Funded Projects by Education Level

Level of education	Professional training	Rate (%)	University	Rate (%)	Total projects funded
Since foundation to 12/31/2010	33 561	24%	14 747	10%	140 503
2011	6 920	16%	2 906	7%	42 832
2012	10 469	16%	3 371	5%	65 812
2013	10 675	25%	2 964	7%	43 039
2014	13 737	34%	3 539	9%	40 856
2015	11 979	51%	3 024	13%	23 676
2016	7 451	66%	2 001	18%	11 262
Since foundation to 12/31/2010	94 792	26%	32 552	9%	367 980

Source: developed by the author based on (www.ansej.org.dz)

From the table number 4 The rate of projects whose promoters financed are from vocational training increased from 25% in 2014, to 43% in 2015 and 66% during the year 2016. The rate of university promoters increased from 8% in 2014, to 13% in 2015 and 18% during the year 2016. The rate of promoters from vocational training and academics represents 84% of the projects funded in the year 2016.

The empirical study of Wang, ogilvie, & Richardson (2021) provides us some indicators for the reason that most of the business interviewees indicated that they face particular challenges because of race or gender. Nonetheless, they are proud of their social identities and their Newark community. Their deep connections with local communities granted them unique opportunities, the ability to recognize those opportunities, and the resources to tap into them. Entrepreneurship provides them opportunities to leverage and capitalize the limited resources associated with their gender, race, and ethnic identities to pursue these opportunities.

8. Projects funded for women:

Table 4: Projects funded for women

	Total projects funded	Projects funded for women	Femininity rate (%)
Since foundation to 12/31/2010	140 503	18 375	13%
2011	42 832	2 951	7%
2012	65 812	4 477	7%
2013	43 039	3 526	8%
2014	40 856	3 665	9%
2015	23 676	2 645	11%
2016	11 262	1 550	14%

Since foundation to 12/31/2010	367 980	37 189	10%
--------------------------------	---------	--------	-----

Source: developed by the author based on (www.ansej.org.dz)

Female entrepreneurship was seen as being in its infancy as recently as 10 years ago, but is now considered to have reached maturity. The field was inspired by both the gender and occupations literature, which explores how roles and experiences of both men and women have changed over time, as well as by feminist theory and research, which assumes that ‘gender is not merely fundamental in the structuring of society, but that this process disadvantages women’ (Boateng, 2018, p. 62) In Algeria the rate of projects financed for women has increased significantly from an average of 7% during the period (2010-2013) to 9% in 2014, 11% in 2015 and 14% during the year 2016.

9. Impact on jobs:

Table 5: Impact of funded projects on employment

Period	Impact on jobs	Rate (%)
Since foundation to 12/31/2010	392 670	44,71%
2011	92 682	10,55%
2012	129 203	14,71%
2013	96 233	10,96%
2014	93 140	10,61%
2015	51 570	5,87%
2016	22 766	2,59%
Since foundation to 12/31/2010	878 264	100%

Source: developed by the author based on (www.ansej.org.dz)

The number of jobs generated at the start by the projects financed since the creation is about 878 264 jobs. For the period 2014-2016, 167 476 jobs were generated by the projects financed, or 20% of the total number of jobs created by ANSEJ since its inception.

10. Conclusion:

The present sheet is devoted to testify on the efforts of the Algerian state in relation to the promotion of entrepreneurship and the support of Algerian startups, the figures presented previously show that on average 45 projects are financed per day, 66% of the projects financed are young people from vocational training, as well as 18% of the projects financed are university students. We also observe that 65% of funded projects have an investment amount of less than 5 million dinars, female entrepreneurship was presented by 14% of funded projects for women, and 92% of funded promoters are under 35 years old. 02% of projects are funded in extension.

In addition, it is suggested that the official indicators of the support organizations be complemented by empirical studies in order to study the motivation to undertake and the creation of an enterprise on the one hand, and the survival of an enterprise on the other. Moreover, a longitudinal survey would also be more appropriate to assess in a more concrete way the effects of motivation (expected results) towards the entrepreneurial career on the intention to undertake.

Finally, we suggest that an evaluation of the entrepreneurship program be carried out at the universities with the various actors, teachers, entrepreneurs, students and support organizations.

Acknowledgment:

The author would like to thank the editor and an anonymous reviewers for helpful comments. The views expressed in the article and any errors are those of the author alone.

References

- [1] Boateng, A. (2018). African Female Entrepreneurship: Merging Profit and Social Motives for the Greater Good. Gewerbestrasse: Palgrave Macmillan.
- [2] Bolton, B., & Thompson, J. (2004). Entrepreneurs : Talent, Temperament, Technique (2 ed.). Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- [3] Hisrich , R., & Soltanifar, M. (2021). Unleashing the Creativity of Entrepreneurs with Digital Technologies. In M. Soltanifar, M. Hughes, & L. Göcke, Digital Entrepreneurship Impact on Business and Society (pp. 23-49). Gewerbestrasse: Springer Nature Switzerland.
- [4] Hornaday, J. (1982). Research about living entrepreneurs. In C. Kent, D. Sexton, & K. Vesper, Encyclopaedia of Entrepreneurship. Prentice-Hall.
- [5] Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management science*, 7(29), 770-791.
- [6] Rüdiger, K., Peris-Ortiz, M., & Blanco-González, A. (2014). Entrepreneurship, Innovation and Economic Crisis: Lessons for Research, Policy and Practice. New York: Springer Science.
- [7] Soltanifar, M., & Smailhodžić, E. (2021). Developing a Digital Entrepreneurial Mindset for Data-Driven, Cloud-Enabled, and Platform-Centric Business Activities: Practical Implications and the Impact on Society. In M. Soltanifar, M. Hughes, & L. Göcke, Digital Entrepreneurship Impact on Business and Society (pp. 3-21). Gewerbestrasse: Springer Nature Switzerland.
- [8] Soluk, J., Kammerlander , N., & Darwin, S. (2021). Digital entrepreneurship in developing countries: The role of institutional voids. *Technological Forecasting & Social Change*(170).
- [9] Wang, Q., ogilvie, d., & Richardson, L. (2021). Race/ethnicity, place, and art and culture entrepreneurship in underserved communities. *Cities*, 1-10.
- [10] www.ansej.org.dz
- [11] www.startup.dz

The Impact of Quality Work-Life on Employees' Performance: A Case Study on Mobilis Telecom

Hasna Akacem¹, Abdeldjalil Mokaddem²

¹Lecturer "A", The Laboratory of the Spatial Development and Entrepreneurship Studies (SEDLab)? Department of Economics, University of Ahmed Draya Adrar, Algeria, akacemhasna@gmail.com

² Lecturer "A", Department of Economics, Taheri Mohamed Bechar University, Algeria, djalilmok05@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:03/11/2021

Accepted:11/11/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

Quality of life;

Employees'

Performance;

Work environment;

Incentives;

Security software;

JEL Code: I31

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the impact of quality of work life on performance among Mobilis employees. This study was conducted on all staff from several levels of management in this sector. An interactive analytical method was used to test the hypotheses of the study, and the data were collected through a questionnaire designed for this purpose. To achieve the objectives of the study, data were collected by selecting a random sample of Mobilis employees from different levels. 150 copies of The questionnaire was distributed to the target sample group. However, only 142 copies of the questionnaire were retrieved. The study concluded that there is a positive impact on the quality of work life in its various dimensions on performance among Mobilis employees.

1. Introduction

Quality of work life is an appropriate human resource management strategy for enhancing employees performance .The term quality of work life gained importance in human resource management in the late 1960s as a way of concerns about effects of job/work on health and general well-being and ways to positively influence the quality of a persons work experience. Up until the mid 1970s, employers concern was on work design and working conditions improvement. However, in the next decade of 1980s, quality of work life included other aspects that affect employees' job satisfaction and productivity and these aspects are. reward systems, physical work environment, employee involvement, rights and esteem needs (Cummings & Worley, 2005). However the radical changes in the world of business, like factors such as globalization, information technology, world business competitiveness, and scarcity of natural resources have changed employee's outlook of how a good company is defined. I he trend in past was to include, financial figures in defining "a good company-". Latest trends like, ethics, quality of work life (QWL) and job satisfaction are now considered important predictors of sustainability and viability of business organizations. From this standpoint, we can ask the following problem:

What is the impact of the quality of work life on the employees performance in Mobilis Telecom ?

Research Hypotheses: The study is based on the following hypotheses:

H₀: There is no statistically significant effect for the application of quality of work life on employees' performance in Mobilis Telecom

H₀₁: There is no statistically significant effect for Motivation and reward on employees' performance in Mobilis Telecom

H₀₂: There is no statistically significant effect for Work environment on employees' performance in Mobilis Telecom

H₀₃: There is no statistically significant effect for Training and development on employees' performance in Mobolis Telecom

H₀₄: There is no statistically significant effect for Security Programs - Health Care on employees' performance in Mobolis Telecom

H₀₅: There is no statistically significant effect for Relation and co-operation on employees' performance in Mobolis Telecom

2. The Definition of Quality of work life:

2.1. Concept of Quality' of Work Life:

The term Quality of Working Life was originated from the concept of the open socio-technical system designed in the 1970s helping to ensure the autonomy in work, interdependence, and self-involvement with the idea of "best fit" between technology and social organizations. Although the open socio-technical system is a traditional concept, in practice it assumes that optimal system performance and the "right" technical organization coincide with those job conditions in which the social and psychological needs of the workers are satisfied. (Bolweg, 1976)

In nowadays, QWL is globally drawing more attention. In our modern society people spend about more than one-third of their lives at their workplace. Hence, the eminence and importance of QWL is unparalleled and unquestionable. (Ahmad, 2013)

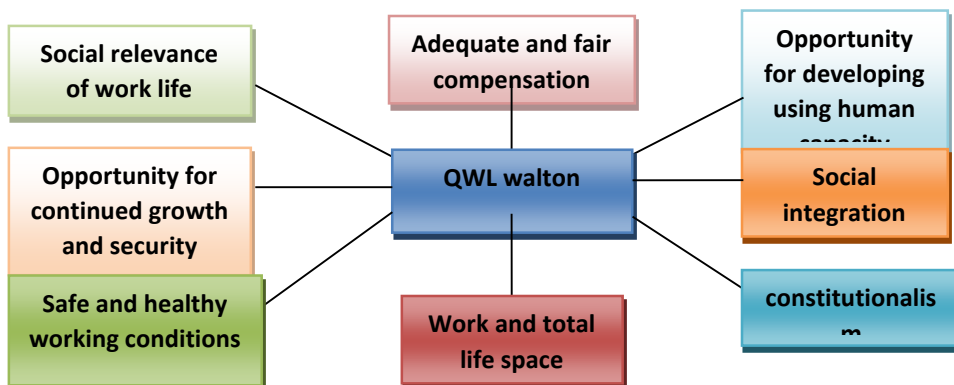
When organization offers quality of work life to their employees, it is a good indicator to boosts its image, consequently attracting and retaining employees. This is important as it indicates that firms are able to offer appropriate working environment to their employees

The QWL is also a combination of strategies, procedures and ambiance related to a workplace that altogether, enhance and sustain the employee satisfaction by aiming at improving work conditions for the employees of the organizations (Nazir, Qureshi, & Shafaat, 2011). Between this and that, quality of work life can be defined as the consideration for the exigency and longing of an employee with regards to the working conditions, remuneration, and chances of professional development, work-family, role-balance, safety and social interactions at workplace.

2.2 Evaluating the QWL

Several methods were developed in attempting to quail-quantify several issues regarding QWL influence on productivity. However, the most of studies still adopt the Walton's concept. Walton pointed out that the QWL is emphasized in humanistic values and social responsibilities and suggests that the QWL has eight dimensional constructs (Diogo, j.H; Evandro, E.B; Roberto, B; Luis, F, 2014), as showed in Figure1.

Figure 1. The eight dimensional constructs of Walton's QWL



Source: (Diogo, j.H; Evandro, E.B; Roberto, B; Luis, F, 2014)

3. The Definition of Employee performance:

3.1 Employees performance:

Macky and Johnson pointed that improved individual employee performance could improve organizational performance as well. From Dadrick and Gardner's (1997) points, employee performance could be defined as the record of outcomes achieved, for each job function, during a specified period of time. If viewed in this way, performance is represented as a distribution of outcomes achieved, and performance could be measured by using a variety of parameters which describe an employee's paten of performance over time. On the other hand, Darden and Babin (1994) said employee's performance is a rating system used in many corporations to decide the abilities and 17 output of an employee. Good employee performance has been linked with increased consumer perception of service quality, while poor employee performance has been linked with increased customer complaints and brand switching. To conclude,

employee performance could be simply understood as the related activities expected of a worker and how well those activities were executed. Then, many business personnel directors assess the employee performance of each staff member on an annual or quarterly basis in order to help employees identify suggested areas for improvement

3.2 Measurements of Employee Performance

Employee evaluations are an important part of maintaining a motivated and skilled workforce. Employer's should evaluate and assess their employees on a regular basis, not only for the company but also for the employee to receive feedback on they quality of work they do. An evaluation should not only consist of performance metrics, but also behavioral metrics. In addition to gauge the potential growth of a employee the employer should specify some unique characteristics fitting to the industry the company is in. The goal of the evaluation should be to encourage professional excellence from the employees, rather than be used as a tool to point out shortcomings (Armstrong, 2007).

4 . Quality of Work Life and Employee Performance:

It is commonly believed that employee perceptions of Quality of work life are related to performance in terms of productivity, efficiency and quality. Intuitively, a happy worker is likely to be a productive worker. Extensive prior research on employee motivation has found a weak relationship between employee satisfaction (one part of employee Quality of work life) and employee productivity (Bagozzi.R & Phillips, 1982). These researchers conclude that the causal direction of the relationship is probably stronger in the converse (i.e., employee satisfaction is more likely to be the result of, rather than the cause of, productivity). Recognition of employee's performance increases the morale of them and stimulates an urge to excel at the work place, spreading cheer to the families and enhancing the social status of the employee. Sometimes, photographs of good performers are displayed and also at felicitation functions publicity in house journals, letter of appreciation- all these increase the morale of the individual and team efforts to boost the quality of work and performance. To maximize enrichment of quality of work life, the management has to generate team spirit and a sense of involvement among the workers. For instance the activities like celebration of the anniversary of the commissioning the department, by involving all the staff give a sense of togetherness among them. Formation of participative group like quality circles enable the committed work teams, voluntarily take up improvements in their area of work.

5.Definition of Mobilis Corporation:

Mobilis Algeria Telecom mobile phone (in French : Algérie Télécom Mobile Mobilis) is the second network for mobile phone in Algeria , founded in 2003 as a branch of public institution Algeria Telecom , which is owned 100% and therefore is the only public telecommunications company in Algeria Mobilis provides services GSM , GPRS , wireless Internet services third - generation , Blackberry , and international roaming. Mobilis has more than 4,200 BTS and coverage of its network covers 97% of the space station Algeria. More than 110 trade agencies and 52,000 points of sale have also supported. By the end of 2010 it became the Mobilis 11 million customers in the various services. The number of subscribers in the second-generation GSM Mobilis service more than 10 815 million in addition to 3.639 million subscribers in the third generation of a total of 45 million subscribers in the mobile services in Algeria.

6. DATA ANALYSIS AND FINDINGS:

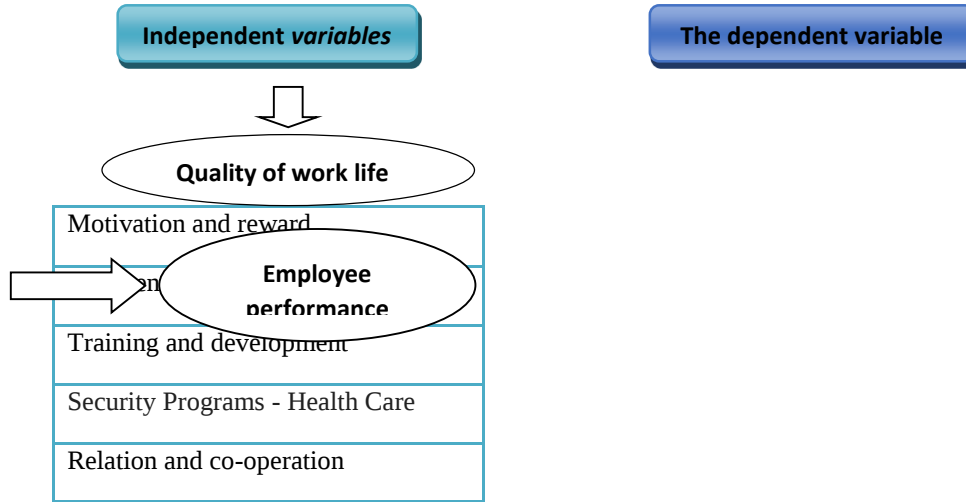
6.1Study Population and Sample:

A- The study population: all workers in Mobilis Mobile Phone Company

B- Sample Size : The study sample represented by Mobilis Employees' was chosen. The sample is determined to be random in order that all individuals have equal opportunity. Questionnaires were distributed over 50 male and female employees from all sections of these foundation at all administrative levels. 42 copies of the questionnaires were recovered, which is equivalent to 84% of the sample size.

6.2 Study Model:

Figure 2:- Study Model



Source: Prepared by the researcher

6.3 Reliability Analysis Cronbach's Alpha:

Table 1: Reliability Analysis Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Number of elements
.926	29

Source: the preparation of researcher and the adoption of the spss19.

The validity of the questionnaire is estimated at 0.926%, which is 92.6%. This means that the questionnaire is valid for being greater than 0.60 indicating greater stability of the measuring instrument. If it is returned in another time and place for the same sample, the same results will be obtained.

6.4 Results of the study data analysis and hypothesis testing:-Data analysis :

Table 2: RESPONDENTS' DEMOGRAPHIC ANALYSIS

Variable	Levels	Number	%
Gender	Male	22	52.38
	Female	02	47.62
Age	From 20 to 30 years	11	26.19
	From 31 to 40 years	17	40.48
	From 41 to 50 years	6	14.29
	More than 50 years	8	19.05
Qualification	Secondary	10	23.81
	Academic	22	52.38
	Graduate studies	8	19.05
Work Experience	less than one year	02	4.76
	1 to 5 years	0	0

	From 6 to 10 years	17	40.48
	More than 11 years	23	54.76
Income	less than 25.000 DA	3	7.14
	25.001 DA - 50.000 DA	17	40.48
	50.001 DA and above	22	52.38
Function	Director manager	1	2.38
	Line managers	2	4.76
	Executive management	23	54.76
	Other functions	16	38.10
Total		42	100

Source: the preparation of researcher and the adoption of the spss19.

6.5 Description of the Study Sample

The results of Table 1 showed that most of the respondents were male at an average of 52.38%, while 20 respondents (47.62%) were females and the age group 31-40 years was 40.48%, due to the majority of employees in this sector, 31-40). The analysis showed that the majority of the respondents are in the group with university degrees at 52.388%, the majority of whom have more than 11 years of experience on average of 54.76%. The analysis also showed that 23 respondents are from executive management, and income from the income group of more than \$ 50,000 per month is 52.38%.

7 Test the hypotheses of the study:

7.2 First hypothesis: The relationship between Motivation and Rewaied & Employees' Performance:

H₀: There are no significant differences between Motivation and Rewaied and Employees Performance

H₁: There are significant differences between Motivation and Rewaied and Employees Performance

Table 3: The relationship between Motivation and Rewaied & Employees Performance:

Independent variables : Motivation and Rewaied	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.423	2.445	0.821	0.674	0.034

Source: the preparation of researcher and the adoption of the spss19

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Motivation & Rewaied and the performance of employee was (0.821), representing value of (82.1%) Is a very strong link, as was the coefficient of determination (R² = 0.674) that is (67.4%) of change performance of employees in the due to the change in the Motivation and Rewaied. Note that the significance level (Sig) is Smaller than the level of significance (0.034) This shows that there is statistically significant differences between performance of employees and Motivation & Rewaied, We accept the alternative hypothesis **H₁** and reject the null hypothesis **H₀** in the sense that there is a statistically significant relationship between the performance of employees and Motivation and Rewaied. Thus, regression equation between Motivation and Rewaied (X₁) and performance of employees (y) as follows: $Y = 2.445 + 0.423X_1$

7.2. Second Hypothesis : The relationship between Work environment & Employees Performance:

H₀: There is no statistically significant relationship between Work environment and Employees Performance

H₁: There is statistically significant relationship between Work environment and Employees Performance

Table 4: the relationship between Work environment & Employees Performance:

Independent variables : Work environment	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.434	1.904	0.785	0.616	0.004

Source: the preparation of researchers and the adoption of the spss19.

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Work environment and the performance of employees was (**0.785**), which (78.5%) Is a very Weak link, as was the coefficient of determination ($R^2 = 0.616$) that is (61.6%) of change performance of employees in the due to the change in the Work environment. Note that the significance level (Sig) is Smaller than the level of significance (0.064) This shows that there is no statistically significant differences between performance of employees and Work environment, We accept the alternative hypothesis H_1 and reject the null hypothesis H_0 in the sense that there is no statistically significant relationship between the performance of employees and Work environment . Thus, regression equation between Work environment (X_2) and performance of employees (y) as follows: $Y = 1.904 + 0.434X_2$

7.3. The third hypothesis: The relationship between Training, Development & Employees Performance

H_0 : There is no significant relationship between Training , Development and Employees Performance

H_1 : There is significant differences between Training , Development and Employees Performance

Table 5: the relationship between Training and Development & Employees Performance

Independent variables : Training and Development	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.368	1.671	0.648	0.419	0.000

Source: the preparation of researchers and the adoption of the spss19.

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Training and Development and the performance of employee was (**0.648**), which (64.8%) Is a strong link, as was the coefficient of determination ($R^2 = 0.419$) that is (41.9%) of change performance of employees in the due to the change in the Training and Development. Note that the significance level (Sig) is Smaller than the level of significance (0.000) This shows that there is statistically significant differences between performance of employees and Training and Development, We accept the alternative hypothesis H_1 and reject the null hypothesis H_0 in the sense that there is a statistically significant relationship between the performance of employees and Training and Development. Thus, regression equation between Training and Development (X_3) and performance of employees (y) as follows: $Y = 1.671 + 0.368X_3$

7.4. The fourth hypothesis: The relationship between Security Programs - Health Care & Employees' Performance

H_0 : There is no statistically significant relationship between Security Programs - Health Care and Employees Performance

H_1 : There is no statistically significant relationship between Security Programs - Health Care and Employees Performance

Table 6: the relationship between Security Programs - Health Care & Employees Performance

Independent variables : Security Programs - Health Care	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.377	2.201	0.683	0.466	0.012

Source: the preparation of researchers and the adoption of the spss19.

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Security Programs - Health Care & the performance of employee was (**0.683**), representing value of (68.3%) Is a strong link, as was the coefficient of determination ($R^2 = 0.501$) that is (50.1 %) of change performance of employees in the due to the change in the Security Programs - Health Care. Note that the significance level (Sig) is Smaller than the level of significance (0.012) This shows that there is

statistically significant differences between performance of employees and Security Programs - Health Care, We accept the alternative hypothesis H_1 and reject the null hypothesis H_0 in the sense that there is a statistically significant relationship between the performance of employees and Security Programs - Health Care. Thus, regression equation between Security Programs - Health Care (X_4) and performance of employees (y) as follows: $Y=2.201+0.377X_4$

7.5. The fifth hypothesis: The relationship between Relation and Co-operation & Employees Performance:

H_0 : There is no statistically significant relationship between Relation and Co-operation and Employees Performance

H_1 : There is statistically significant relationship between Relation and Co-operation and Employees Performance

Table 7: the relationship between Relation and Co-operation and Employees Performance:

Independent variables : Communication	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.434	1.904	0.485	0.235	0.064

Source: the preparation of researchers and the adoption of the spss19.

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Relation and Co-operation and the performance of employees was (**0.485**), which (48.5%) Is a very Weak link, as was the coefficient of determination ($R^2 = 0.235$) that is (23.5%) of change performance of employees in the due to the change in the Relation and Co-operation. Note that the significance level (Sig) is greater than the level of significance (0.064) This shows that there is no statistically significant differences between performance of employees and Relation and Co-operation, We accept the null hypothesis H_0 and reject the alternative hypothesis H_1 in the sense that there is no statistically significant relationship between the performance of employees and Relation and Co-operation. Thus, regression equation between Relation and Co-operation (X_6) and performance of employees (y) as follows: $Y=1.904+0.434X_5$

7.6. The main Hypothesis: the relationship between Quality of work life & Employees Performance

H_0 : There is no statistically significant relationship between Quality of work life and the performance of employees

H_1 : There is no statistically significant relationship between Quality of work life and the performance of employees

Table 8: the relationship between Quality of work life & Employees Performance

Independent variables : Quality of work life	The correlation coefficient	The regression line	The dependent variable : Employees Performance		
			R	R ²	Sig
	0.185	3.472	0.638	0.407	0.020

Source: the preparation of researchers and the adoption of the spss19.

Analysis:

The above table shows that the bilateral link value (R) between Quality of work life and the performance of employee was (0.638), an increase of (63.8%) Is a strong link, as was the coefficient of determination ($R^2 = 0.407$) that is (40.7 %) of change performance of employees in the due to the change in the Quality of work life. Note that the significance level (Sig) is Smaller than the level of significance (0.020) This shows that there is statistically significant differences between performance of employees and Quality of work life, We accept the alternative hypothesis H_1 and reject the null hypothesis H_0 in the sense that there is a statistically significant relationship between the performance of employees and Quality of work life. Thus, regression equation between Quality of work life (X) and performance of employees (y) as follows: $Y= 3.472+0.185X$

8. Conclusion:

Employees are the most valuable asset in any organization. Therefore, very successful and fruitful work can be achieved by involving staff in improving their performance (Parker, Baltes, Young, Huff, & al, 2003). This can only be achieved through the creation of a good quality of working life that staff consider crucial when it comes to enabling their performance. This study proved not only that the visions and suggestions of the staff were invaluable but they were all eager to share and express their ideas about what they consider factors that affect their performance. Engaging the workforce and providing a better quality of life for work, identifying inclusive factors and addressing the most important

factors, may not only lead to motivation. Enjoy the ability to work in general, but it can also help attract and retain more employees

In addition to these results, it was also revealed that the stability of the appropriate working life had a more or more significant impact on the behavioral interactions of high performance. (Bo-Znadh, 1998). Thus there is a relatively strong relationship between the quality of working life and the Employees performance. (Cheung, F. Y. L; Tang, C. S. K, 2009).

Suggestions and Recommendations:

1. Corporate governance must adapt the work environment to a changing, dynamic and culturally diverse workplace. Thus, understanding the relationship between quality of work life and staff is key to improving the company's ability to perform effectively and move forward. The management must improve the quality of life of employees, and this can lead to superior performance, creativity and innovation and create excellent value for the enterprise.
2. Management and employees of other organizations should use this study as a blueprint on the relationship between quality of work life and employees perception of performance. They will therefore grasp crucial hints pertaining how these factors interplay to bring forth organizational performance.

Limitations and Future Research:

The future research should concentrate on detailed analysis of mediating role played by Organizational culture and Relationship with Superiors in the process of effect of QWL

The study also recommends that further studies be done on

References

1. Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human values* 19 , 73-82.
2. Armstrong, M. (2007). *Performance Management* (3 ed.). New Delhi: Kogan.
3. Bagozzi, R., & Phillips. (1982). Representing and Testing Organisational Theories; A Holistic Construal. *Administrative Science Quarterly*, 27 , 459-489.
4. Bolweg, J. F. (1976). *Job design and industrial democracy: The case of Norway* International Series of Quality of Work Life. Martinse Nijhoff Social Sciences Division.
5. Bo-Znadh, S. (1998). *Thesis - An exploration of selected staff and job characteristics and their relationship to quality of work life, among staff nurses in medical/surgical units in two tertiary care hospitals in Saudi Arabia.* . Virginia: George Mason U.
6. Cheung, F. Y. L; Tang, C. S. K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology* .
7. Cummings, T., & Worley, C. (2005). *Organization Development and Change*, 8th edn. Cincinnati: (OH: South-Western College Publishing).
8. Diogo, J.H; Evandro, E.B; Roberto, B; Luis, F. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *Journal of the International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, volume 2 .
9. Nazir, U., Qureshi, T., & Shafaat, T. (2011). Office harassment: A negative influence on quality of work life. . *African Journal of Business Management* 5(25) , 10276 - 10285.
10. Parker, C., Baltes, B., Young, S., Huff, J., & al, e. (2003). Relationships Between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior* .

Translating Economic Texts Between Reality and Aspirations

BENBRINIS Yasmina ¹, OUADDANE Yacine ², OUADDANE Bachir ³

¹ Laboratory Didactics of Translation and Multilingualism, University of Oran 1, (Algeria),

btranslationoffice@yahoo.com

² Laboratory Didactics of Translation and Multilingualism, University of Oran 1, (Algeria) ouaddane.yacine@edu.univ-oran1.dz

³ University of Ouargla, (Algeria), bachirouddane@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 13/10/2021

Accepted: 05/11/2021

Online: 12/11/2021

Keywords:

Economic Texts

Translation

Financial and

Economic Systems

Economic Field

Communicative Process

JEL Code: B41

ABSTRACT

This paper aims at highlighting the existing relation between economic texts and translation, along with the extent to which this last affects countries operations, financial and economic systems. This study showed the necessity of specialization in the economic field as a pillar and lifeblood of peoples and their renaissance. It concluded that translation enriches language with recent economic terms, keeping it up with the other nations' languages at both, lingual and intellectual level. Translation is indispensable in the communication processes when concluding major commercial contract and deals.

1. Introduction

Nowadays, no one denies the significant role played by translators in different fields from the transfer of valuable documents and studies to the establishment of a process of cognitive and technological advancement in their countries. Remarkably, these translators are not ordinary readers, often charged with translating texts and documents by external decision, at the request of certain institutions. They have to do their job whether they like it or not for having them paid for such a service. This means that a professional translator is required to translate complex texts in nuclear physics, space medicine, international law and other sciences and disciplines. Clearly, such texts are not easy, but complex, and may create considerable difficulties and lead to potential translation failures.

The translator shall definitely deal more successfully with these texts if he is simultaneously competent in the relevant field. The idea of giving all technical translations to "technicians" or "specialists" as engineers and scientists seems to be very interesting, and there is often an attempt to apply this method in some countries. However, unexpected difficulties have arisen, as it is not only that it is sometimes difficult to find a physicist, chemist or qualified biologist. The mother and foreign languages are well-versed and capable of translation, but it also shows that this ideal well-placed subject-matter and terminology sometimes makes serious inaccuracies in translations that are not rendered by professionals, even in a comprehensively peculiar field.

In other words, the low level of language knowledge of the translator "the scholar" is a translation defect, which damages its language content, and may cause scientific errors resulting from an unsound linguistic perception of the meanings, semantics, rules of composition and methods of structuration. The Arabs are required to translate the most

significant terminology and concepts produced by the Western world in the economic field. Any complacency in this matter is a judgment of language as a vulnerable one. Indeed, the interest in translating economic texts from foreign languages into Arabic is an inevitable national necessity. Such translation shall definitely contribute to the development of the Arabic linguistic dictionary.

The interest in economic translation is an attempt to develop the so-called "scientific Arabic language" and to put it before other foreign languages, in response to those who say that Arabic is not a scientific language but only a poetry language. It is generally agreed there are gaps in our language, but they do not impede its growth, which can be overcome by continuous and qualitative coordination. The Arabic language, like other developed languages, is capable of keeping up with the era because it possesses its own means of delivering knowledge. Interest in economic translation contributes to the support and effective use of Arabic in economic and commercial life. The Arab countries are required to impose their language on the world market, especially after they have been admitted to the World Trade Organization. The interest in economic translation contributes to the dissemination of awareness and economic culture in society. Needless to say, the economy changes the important foundations of any society, can we, through its understanding, address the problems of poverty, unemployment, inflation, depression, scarcity and other problems that particularly prey to the Third World. Interest in the economy contributes to language enrichment, and the economy, in turn, contributes to language diffusion and increases turnout towards it. The expansion of the economy to a nation may lead to its language being imposed in new environments and becoming a driving force. It is never original if we say that it is impossible to achieve economic development without linguistic development, and that it is either impossible to control commercial markets without imposing its language. Economy has always had a great influence on language, even in cultural practices and lingual changes. The language either has its influence on economy being the toll for knowledge generation, development and dissemination.

2. Economic Discourse

2.1. Definition of the Economy:

Before addressing the definition and nature of this discourse, it seems necessary to bring the concept of "economy" closer to the reader's mind, especially as the search for this discipline has witnessed a noticeable development in the last decades in many aspects. European dictionaries suggest that the term "economy" has been used since a very long period of the past. It is derived from the ancient Greek word *Oiknonros*, which means housekeeping, which is, organizing and distributing tasks to its members so that order and tranquility prevail. The term economics, used by Aristotle, referred in the ancient Greek era to the following meanings:

Rules of the domestic economy, i.e. laws for the management of the home and family.

The way in which the head of the family manages the financial safety of his home in order to make the best use of his limited income, he had to ensure that there was adequate food, clothing, housing and that every member of the family had his or her duties. The meaning of "economy" gradually moved from "running the house" to "managing the state, city", and solving the problems of social justice and national welfare. The language is no longer intended to manage the affairs of the home and its budgets, but to manage the affairs of members of society and to secure their daily lives, since the State is a large house and all citizens are members of a single family.

Economics is defined as science that examines phenomena of production, distribution, and consumption methods, i.e. it examines how individuals and societies employ their economic resources to produce a diverse range of goods and distribute them among individuals for consumption. It is a field of trade, savings, money, communication and benefit-sharing, through which trade flourishes and financial mobility evolves. It is also defined as a type of study that seeks ways to pool wealth, whether physical or intangible (different services). It is also known as a science that is interested in studying the satisfaction of the many and varied human needs (food, dress, lodging, transport, education, health) since man appeared on earth, and found resources that can be converted into forms that satisfy his needs, such as wood, minerals, and water.

In short, economics cares about many different areas. It addresses economic phenomena or problems that relate to one or another aspect of dynamic relationships between individuals and the environment at a given place and time, such as: wealth, value, money, prices, taxes, banks, unemployment, inflation, poverty, richness, consumption, distribution...and it also studies the different economic fluctuations to achieve stability and social well-being.

Four key elements make it possible for the country to produce goods and services. These elements are:

Natural resources: They include land and raw resources, such as minerals, water and sunlight.

Capital: It includes factories, tools, products and equipment.

Workforce: It means all people who work or are looking for work, and their educational levels and practical experience.

Technology: Refers to research in the field of business and inventors.

Remarkably, attention to the economy doubled in the wake of World War II. This interest was not a coincidence; it is the result of changes in the international arena that brought underdevelopment and economic development to the fore as one of the most important problems of the modern world. Continuous communication between peoples during the war has increased awareness of differences in living standards.

The political independence of many of the old colonial countries, exhausted by the old colonial powers (England and France), helped to begin to pay attention to economic independence in support of political independence. At the same time, the interest in the reconstruction of Europe and Japan has been an indication of a general interest in development issues. Recent technological advances in transportation and communications have helped to link more parts of the globe with knowledge of living standards conditions in different countries and regions, helping to launch a revolution of aspirations and try to imitate lifestyles in rich countries. Thus, economic development issues have emerged and development theories have begun to crystallize as a new core branch of economic theory.

In fact, economics is a form and type of:

First, there is the so-called **macroeconomics**: It looks at the whole economic system, rather than the individual sectors it has. For example, it examines and analyzes GNP.

Microeconomics: Focuses on a single sector of the economy, a group of consumers, a particular company, or a commodity.

Within these two sections, there are many disciplines such as accounting, money, public banks and finance, marketing, stock exchange and institutions, shipping, insurance and customs protection. Each of these disciplines has its own laws, language, methods and audience.

2.2. Definition of Economic Discourse

Economic discourse is one of the most important types of specialized discourses given the value of the economy in this era of globalization and the transformation of the globe into a "cosmic village". It is a manifestation of cultural awareness in dealing with local and international developments, a way that is not very different from money in significance, value and function because it resolves many commercial, economic and banking problems.

This discourse seeks to meet a set of objectives:

Communication: Communicating economic information and links individuals with common objectives.

In a particular context, the sender does not produce his or her own discourse without context. The manager in an economic organization, for example, writes his annual report on General budget, loss and profit accounting and their future vision of working within the organization." They adopt the language as an article for their discourse. They do never aim at putting it in the shelves and even offers it in a special contact position with a specific purpose of conducting an evaluation of the organization's activity.

It is clear, therefore, that economic discourse consists of several elements, the most important of which are:

The Addresser: Is the first party in each communication process, and in economic discourse is the economic editor or specialist in the economy or the economic translator in case of translation, and is responsible for choosing the form, content and delivery of the discourse.

The Addressee: It is the one who receives the message, reads and interacts with it, it can be a reader specialized in economics, or a translator who tries to understand it and knows the intention of the sender for the purpose of transferring it into another language, so he needs special skills to get qualified to receive the message. The ability to read objectively is the most important thing, in addition to knowledge of the common topic.

The Message: The economic discourse includes a message that the sender wants to deliver to the addressee, who has to understand its form and content so that he can understand it and give it a proper interpretation, and then transfer it to the target language and "the message is a subject in a special form". The economic message, like other specialized messages, is also characterized by its specialized topic, which is also placed in a distinctive linguistic template.

It should not be awkward, therefore, that this discourse should be classified among the pragmatic discourses, that is, those that aim at communicating economic information in order to exploit it in a particular case, in which the esthetic

form is not prevalent, it is a discourse aiming at a beneficial intention. Its objective is to transfer information in various economic, commercial and financial fields.

Economic Discourse fields:

Economic discourse is concerned with many areas, such as:

- Banking, Finance and Commercial Topics.
- Problems of banks and analysis of their movements, growth and relations with other institutions.
- Study of hotels issues, tourism, health, education and culture, transport of all kinds and insurance.
- Studying the problems of privatization and their implications for other social and political fields.
- Stock markets and commodity trade such as oil, gas grain.
- To study economic crises and to reveal their causes and consequences.
- Interest in countries' budgets and tax policies.
- Property issues and construction projects.
- All about foodstuffs, clothing, cosmetics, medicines, games, electronics, home and music devices, etc.

This era produces millions of diverse economic documents in various fields of commerce, finance, accounting, marketing, and others every day. It is no surprise that scholars distinguish between economic receptors who understand the discourses that are produced in their field of specialization and the public with limited competence who need to explain in order to understand the different economic texts.

This means that economic discourses are at or below levels. They are usually classified in three boxes according to the targets to which they are directed:

- Specialized Discourse: is directed toward the competent, in-depth knowledge of the field in which the text belongs.
- Semi-specialized Discourse: This type of discourse is often educational, aimed at giving its readers more knowledge and information, (or simplify knowledge) targeting the audience.
- Vulgarized Discourse – broad generalization, i.e. towards people who never know about the field of knowledge. This type of discourse aims to spread science and make it accessible to all by explaining and simplifying.

It is therefore necessary to distinguish between an economic text published in a daily newspaper directed at a large audience and the banking, commercial or marketing reports published by financial institutions, and a simple commercial subject whose purpose is to explain economic principles and rules, and the data and records published by central banks...the editors of these documents (reports and data). They are not forced to simplify it because they use a special academic style and are directed to a specific audience (TARGET)...they tend to be accurate and objective in their studies and do not allow themselves to be biased to one side.

In general, whenever the reader of economic discourse is specialized, he can understand its content despite the difficulty of language and terminology because his knowledge allows him to understand the information and ideas contained therein. By contrast, the less knowledgeable the reader is, the more often the information is new, and the more ambiguous it is, and the more complex concepts and issues need to be simplified.

In view of these data, the translator is required to translate different forms of documents in the fields of banks, companies, commercial and investment institutions, internal and external trade, maritime transport, stock exchange, insurance, customs protection, tax, banking, letters and commercial contracts. He continuously conveys a range of terms bearing new concepts that can be built upon in the process of financial, commercial, economic and human development that is enriching the Arabic Dictionary and thereby enabling it to accommodate the development that is taking place in other languages.

In fact, economic translation is an important channel of communication in cases where economic institutions and systems deal with foreign institutions and regimes under the modern economic openness. "The modern economic institution is directed to both domestic and foreign consumers, which require a resort to "translating its achievements", the translator then is called upon and obliged to translate all the documents, explanations and special graphics that this

specialized product calls for consumption or for performing a service (productive goods). This is so that the customer feels that he consumes in his familiar language that he has in origins.

The European Union has created an administration headed by Gerard Bokanvski, which supervises the translation of thousands of pages at each session of the Union held in Strasbourg, France. There is no doubt that the Arab world needs translations in this field in the light of international economic dealings, especially with the European Union, and its possible participation in the Mediterranean Union that France intends to establish. Some researchers are wondering about the economic competitiveness of Algeria, whose among main fundamentals is translation. The question arises because of the scarcity of accredited translators who translate economic contracts, despite the legislation governing the profession of official translator and interpreter issued in March 1995, order No. 95/13 issued in the Official Journal No. 17/95.

It is noteworthy that Jean Delisle a wealthy and integrated specialized scheme to methodologically teach of economic translation. He raised a set of ideas pertinent to this training, through training students to grasp a range of basic concepts of economy, economic terms, phrases and pronouns. It is also worth noting that universities in Canada are exerting great efforts to provide specialists in the field that combine academic composition with experience in dealing with economic texts.

In order for the translators to accomplish their work accurately and objectively, they would prefer to have the following conditions:

- Awareness of the fundamentals of economics, economic terms concepts accurately, and be able to read economic figures and recognize their meanings.
- The ability to engage with specialists in complex economic affairs with a rigorous specialization that needs to be understood and informed in all its aspects.
- Possessing a good knowledge in political affairs because of the close link between politics and economics.
- The ability to clearly and easily exploit and communicate information, data and statistics to the public.
- The ability to build good relationships with officials, decision makers, specialists, researchers, and economic analysts.

The most important condition remains the extent to which a translator can invest documentary research in order to acquire the substantive knowledge that they lack.

3. Economic Language

To The linguistic dimension is an essential component of economic discourse. It is a web of ideas, information, and economic content, directed at a recipient, to use it in order to meet a particular planned objective.

It is inevitable that economic discourse comes in forms and types, such as: Financial discourse, commercial discourse, customs discourse, and banking discourse. In other words, economic discourse is divided into types by function and purpose. This means that each type has its own language, but its own style either. It supports different languages depending on the nature of the commodity, the place, the seller, and the buyer.

The economist writes and speaks the language of statisticians, businessmen and banks and analyzes the language of trade and statistics.

Economic language(s) have certain common features , including:

- It tends to be accurate, seeking to analyze and describe economic realities and develop them in a news language for the purpose of information and economic theories.
- It invests the language of mathematics and figures by using statistical data to provide a comprehensive digital picture of a particular economic phenomenon, by analyzing it and formulating its hypotheses in mathematical terms. It is important to point out that the use of statistical data is intended to collect, describe, analyze, and draw logical conclusions. These data often depend on a way that can capture, graph, and place facts about different economic phenomena in numerical and standard images.

Statistics have become very important in contemporary life, for they represent an important aspect of the information received on a daily basis, such as stock market indices and government achievement in a particular field (housing, education, health...) and changes in the prices of commissions and commodity. It is a tool used to summarize and accurately express ideas.

Economic language invests the language of symbols and mathematics ... It does not only summarize digital data in order to convert them from just a quantity of numbers to another image that can be understood once reflected, but also invests the different curves, symbols and laws. This also means that it is the language of symbols, signals and brevity, a language adopted by calculators and money-draw machines, subject to special operation (Coding), where economic interests such as buying, selling and drawing are served, as the language of Business that controls the world market economy, and based upon stock exchange halls and money traders.

It borrows expressions, structures, and footnotes from other fields and disciplines, that it derives much from its images from various sciences and knowledge. It is a technical language that accepts metaphors, and which is flexible in keeping up with the movement and derives its "increase" from other fields of knowledge. A quick look at the specialized newspapers shows how much this language can be portrayed (we will illustrate examples from the interference between Arabic and French).

Marché en pleine euphorie (إن السوق في أوج غبطته) .

يلعب السوق لعبة البويو Le marché joue au yo-yo

Le dollar se redresse, se relève, dégringole إن الدولار يستقيم، ينهض ثم يتهاوى

إن مثل هذه العبارات تؤدي دورا هاما في تشخيص (Personnification) الحركة الاقتصادية، فهي عبارات تضيف نكهة من نوع خاص على الخطاب الاقتصادي:

Such expressions play a key role in personification the economic movements, it adds a special kind of flavor to economic discourse:

Le marché spéculé sur un mariage d'amour.

Le facture mariée est de plus en plus belle.

It is very clear that economists are very interested by using metaphors to concretize their ideas and make it very simple to recipients. Some time they borrow metaphors from wars arts :

- Percée sur le front du chômage.
- Camper sur ses positions.
- Retrait prudent des investisseurs.
- Colmater les brèches.

They use also medical terms in the economic context by saying for example:

- مؤسسة في مرحلة النقاهة.
- انتكاس سعر الصرف.

Or, use weather terminology, as in the following examples:

- إنذار بخطر عواصف قادمة من.
- انخفاض البارومتر.
- العاصفة الهابة من الغرب.

Also they use Mechanical terms as follows:

- Mécanisme grippé.
- Tour de manivelle.
- Courroie de transmission.
- Remettre les gaz.

Or, sailing context such as:

- Perdre le nord.
- Maintenir ou changer de cap.
- Lâcher du lest- maintenir à flot.

- Régime de croisière.

4. Economic Terminology

The term is a word which scientists agree on, with different approaches and different competencies, to point it to something specific, to distinguish the concepts of things, and to realize the levels of thought. It is the language of understanding among scientists, intellectuals, researchers, and scholars, the window from which they view the various sciences and knowledge.

If discoveries, inventions, and writings are the face of scientific civilization, the scientific terminology is the second coined face; the term has kept pace with all scientific developments and cultural jumps in the past and present.

In fact, it is the economic term that really distinguishes economic discourse from other texts, as is evidenced by the fact that many economic terms have acquired some kind of universality, especially in this era of global globalization and the inevitable convergence of states, governments, institutions and large corporations.

Economic rhetoric includes technical terminology, which makes its reading complex for non-specialists. The economic editor often even resorts to scientific vulgarization when it comes to a large number of readers such as writing in newspapers and magazines, yet economic discourse selectively derives a lot of words from the general language, to gain the nature of the term, using the fact that economy is relevant to the public life of individuals and of society. At length, no bother to point out that language is of paramount importance in economics, trade, and financial relations. It is an essential tool for human communication without which there is no understanding or communication.

5. Conclusion

The relation between language and economics continues to evolve to the point that it has become its central focus (language). The economic expansion of any nation is leading to the expansion of its language and empowerment in terms that have not been witnessed before. In an era driven by information technology and its surrounding net, the relation between language and economics has become fundamental and of more strength, and language has become an economic powerhouse, which pushes to say: “the power to promote your language empowers you promote your products in this knowledge economy era”. Economic transactions and trade relations at the level of individuals, groups and countries have led to the emergence of many terms that contribute to increasing linguistic wealth (e.g. e-commerce, free market, national income, capital, trade balance, surplus, profit, knowledge economy).

References

- [1] Jean. Delistle, (1988), “L’iniation à la traduction économique” *Méta.*, **33**(2), pp204–215, Available at: <https://doi.org/10.7202/002515ar>.
- [2] C.F. Michel Rochard, (2005), “ *La traduction financière à la croisée des chemins*” *Traduire*, **204**, pp 7-16.
- [3] Frédéric Houbert, (2001), “ *Problématique de la traductio économique et financière*” *Translation Journal*, **5**(2).
- [4] Luja. Biel, Vielelmini. Sosoni, (2017), “*The translation of economics and the economics of translation*” *Perspectives*, **25**(3), pp 351-361, Available at: <http://dx.doi.org/10.1080/0907676X.2017.1313281>
- [5] Zaykova. Irina, (2018), “*English economic discourse in translation studies*” in SHS Web Conf The International Scientific and Practical Conference “Current Issues of Linguistics and Didactics: The Interdisciplinary Approach in Humanities and Social Sciences” (CILDIAH-2018), Irkutsk, Russia. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20185001214>
- [6] Dunne, K. J. (2012), “*The industrialization of translation: causes, consequences and challenges*” *Translation Spaces*, **1**, 143–168, Available at: doi:10.1075/ts.1.07dun
- [7] Chueca Moncayo, F. J, (2005), “*The textual function of terminology in business and finance discourse*” *The Journal of Specialised Translation*, **3**, 40–63.
- [8] Bourdieu, P, (1983), “*The field of cultural production, or the economic world reversed*” *Poetics*, **12**(4–5), pp 311–356, Available at: doi:10.1016/0304-422X(83)90012-8
- [9] Fraile Vicente, E, (2008), “*The lexicographical treatment of idioms in business dictionaries from the point of view of the translator as user*” *Hermes*, **40**, pp 133–166.
- [10] Fuertes Olivera, P. A., & Nielsen, S. (2008), “*Translating politeness in bilingual English-Spanish business correspondence*” *Meta: Journal des Traducteurs*, **53**(3), pp 667–678, Available at: doi:10.7202/019246a
- [11] Kaniklidou, Th., & House, J. (2013), “*Framing austerity in Greek translated press headlines: The case of I Kathimerini. Minor Translating Major*”, **5**, pp 60–80.
- [12] Resche, C. (1999), “*Equivocal economic terms or terminology revisited*” *Meta: Journal des Traducteurs*, **44**(4), pp 617–632., Available at: doi:10.7202/003942^a.

The Management of Public Banks: a Financial Inclusion or Exclusion Approach?

Moulai Ali ¹

¹Lecturer Grade-A, Faculty of Economic Sciences, Business and Management Sciences, Oran 1 Ahmed Ben Bella University, Algeria , alilouoran@hotmail.fr

ARTICLE INFO

Article history:

Received:02/11/2021

Accepted:11/11/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

business

banking marketing

public enterprise,

Financial inclusion

banking

JEL Code:E58, G21

ABSTRACT

In this article, we try to shed light on the management style of the public banking establishment and its interaction with the financial market and the economic agents active there. The inter - relation between supply and demand and the role of banking marketing in the mobilization of financial products form the basis of our problematic, analyzed according to a qualitative methodological approach and a restitution of experience. three main axes through which we address the issue of management style and its impact on banking marketing, as well as the participation or not of public banking establishments in the process of financial and banking inclusion.

Le management Des Banques Publiques : Une Approche d'Inclusion ou d'Exclusion Financière ?

Moulai Ali ¹

¹ Maitre de conférences A, département de gestion des entreprise et des administrations (ISTA) , Université Oran 1 Ahmed Ben Bella ,Algérie, alilouoran@hotmail.fr

ARTICLE INFO

Reçu: 02/11/2021

Accepté:11/11/2021

En ligne:12/11/2021

Mots clés:

l'entreprise

le marketing bancaire

l'entreprise publique

L'inclusion financière

bancarisation

Code JEL: E58, G21

RÉSUMÉ

Dans cet article, nous tentons d'éclairer le style de management de l'établissement bancaire public et son interaction avec le marché financier et les agents économiques qui y sont actifs. L'inter-relation entre l'offre et la demande et le rôle du marketing bancaire dans la mobilisation des produits financiers forment le socle de notre problématique, analysée selon une démarche méthodologique qualitative et une restitution d'expérience. l'article se compose de trois axes principaux à travers lesquels nous abordons la question du style de gestion et de son impact sur le marketing bancaire, ainsi que la participation ou non des établissements bancaires publics au processus d'inclusion financière et bancaire.

I-INTRODUCTION

L'interrogation que pose le titre choisi pour cet article trouve ses motivations dans les pratiques de certains établissements financiers publics(les banques notamment), et les relations qu'elles entretiennent avec les secteurs économiques publics.

Notre expérience dans le secteur industriel public nous a permis d'accumuler un certain nombre d'observations empiriques en relation avec des événements vécus avec certains établissements bancaires publics.

Ces observations nous ont amenées à considérer le marketing bancaire à travers le rôle, qui est le sien, dans la gestion de l'activité bancarisation, sachant que cette activité constitue un préalable important à l'inclusion financière, qui nous interpelle dans le cadre de ce travail.

La bancarisation, entendue comme un processus engagé par les banques en vue d'élargir leurs clientèles et leurs ressources financières, consiste simplement à ouvrir des comptes bancaires.

Elle cible une demande potentielle représentée par les ménages, les entreprises, et les particuliers. A ce titre, la bancarisation est à l'origine de la constitution d'un marché financier, lieu de rencontre d'une offre et d'une demande. Du côté de la demande, se trouve une clientèle qui cherche à se financer, mais qui doit d'abord s'inscrire dans une logique bancaire c'est-à-dire avoir au minimum une domiciliation au niveau d'une banque ; soit un compte bancaire. C'est le cas des particuliers, et des ménages.

Du côté de l'offre, les banques, dans une dynamique d'inclusion financière, proposent de nombreux produits pour satisfaire cette demande, moyennant des commissions ou une rémunération sous forme de taux d'intérêt sur les prêts accordés. L'interaction entre cette offre et cette demande, constitue le fondement de notre problématique qui consiste à répondre à la question suivante :

Est-ce que les pratiques managériales des banques publiques sont favorables à une inclusion financière ? Ne portent-elles pas plus d'éléments d'exclusion que d'inclusion ?

Pour pouvoir cerner les éléments de réponse à cette problématique, nous nous adossons sur la théorie des coûts de transaction et la théorie bancaire. La première, dans un effort intellectuel d'adaptation, sera mobilisée par rapport à une approche de la gouvernance par le marché. La seconde théorie est mobilisée pour apprécier l'effort engagé dans une perspective d'intermédiation financière, sensible au regroupement des entités financières autour d'une seule activité. Les deux théories, fondées dans le corps de l'article, concourent à répondre relativement, de l'implication ou non du système bancaire et financier algérien dans une dynamique d'inclusion bancaire et financière.

Pour le besoin de ce travail nous avons opté pour une démarche méthodologique qualitative et une restitution d'expérience avec une narration des faits constatés. Cette démarche, constitue une approche d'analyse qui nous amène à la formalisation des hypothèses suivantes :

1. Les banques, comme entreprise autonome publique, n'ont pas été commerçante dans leur rapport au marché. Cette attitude, a influé leur style de management sous son aspect marketing bancaire.

2. La tâche de bancarisation telle qu'assurée par la banque publique, comme préalable à une inclusion financière est orientée plutôt vers le contrôle et la gestion de la création monétaire.

Pour se faire, nous développons dans cet article les points suivants :

- Esquisse sur l'évolution du système bancaire national
- La banque publique au centre du système financier algérien.
- L'effet du management de la fonction marketing sur la dynamique de la bancarisation.
- La gouvernance de la fonction marketing et la dynamique de la bancarisation comme préalable à l'inclusion financière

II- Une Esquisse sur le système bancaire national

L'aperçu sur le système bancaire national passe nécessairement par une analyse de ce système. Cette analyse, rétrospective, ne peut se faire indépendamment du système financier national, et ce en raison de toutes les transformations qui l'ont touchés. L'analyse de ce système, dans sa globalité, ne peut s'effectuer que par rapport à une approche macro-économique de notre problématique, ce qui ne constitue pas notre objectif.

Par contre, une analyse du système financier national, par rapport à l'évolution des règles et des pratiques qui ont caractérisé le style de management de l'institution bancaire comme composante de ce système et comme entreprise, s'avère nécessaire pour comprendre les contraintes de la bancarisation. Dans ce sens, un rappel de la loi portant autonomie des entreprises (loi, 1988) ainsi que celle sur la monnaie et le crédit (loi, 1990), nous renseigne sur les transformations majeures du style de management et du mode de gouvernance des institutions bancaires et leurs effets sur la fonction marketing.

II-1 La loi sur la monnaie et le crédit, pour un nouveau rôle de la banque d'Algérie :

La banque, comme entreprise a longtemps subi les injonctions directes de l'Etat, et de toutes autres institutions ou organismes étatique. A la veille de la promulgation de la loi sur la monnaie et le crédit, les rapports entretenus par les banques, avec la banque d'Algérie étaient de nature plutôt administrative. Ce constat a fait réagir le ministre des finances pour réorienter les missions de cette institution (banque d'Algérie) considérée comme producteur de normes bancaires et chargée de la supervision du fonctionnement du marché bancaire. Il affirme que l'une des missions prioritaires de cette institution est de mettre en place « un dispositif réglementaire de la gestion des banques conformes aux standards internationaux » (Ministre des finances, 19/02/2019), ce dispositif doit porter une dynamique dans le fonctionnement de ces institutions publiques par la redéfinition de leurs actions. D'ailleurs, les actions les plus fréquentes observées chez les banques publiques peuvent être résumées en deux opérations:

-Les banques publiques assurent le contrôle des changes. Elles le font par un examen des contrats passés avec les fournisseurs étrangers.

-Les banques publiques contrôlent le respect des séparations entre le financement des investissements qui relèvent du trésor public et celui de l'exploitation qui relève de l'entreprise publique et de la banque publique.

Ainsi, la banque publique s'est éloignée de ses missions bancaires pour retrouver d'autres missions en relation avec la nature publique de son capital (étatique). La banque publique s'est trouvée contrainte de financer un secteur public productif en mal de performance et d'honorer tous ses engagements financiers. On en recense à ce niveau, aussi bien les acquisitions sur le marché national ou international d'inputs et de pièces de rechange utiles au système productif public, que les salaires aux personnels. C'est ainsi que la banque publique cache l'inefficacité du secteur productif national puisqu'elle couvre toutes ses charges et ses dépenses. La couverture des transactions effectuées par ces agents publics dans le cadre d'assistance technique (MOULAI, A, 1979) ou de grandes opérations de renouvellement du capital fixe, étaient aussi concernées par l'assistance de la banque publique.

II-2 La banque publique, une entreprise autonome !

Le passage à l'autonomie des entreprises publiques comme politique économique visant à libérer ces agents économiques des contraintes de décision de gestion, a été un facteur déterminant attestant de la volonté de revoir le système financier national. La loi sur la monnaie et le crédit est ainsi promulguée. Cette loi, considérée comme loi économique fondamentale (1989, p. BOUYACOUB.A) vise essentiellement, dans **sa première version** à mettre en place les conditions techniques et organisationnelles d'un nouveau mode de gouvernance des banques et d'un nouveau rôle de la finance bancaire. En effet, la finance bancaire traditionnelle, c'est-à-dire centrée sur la collecte des dépôts et l'octroi de crédits, tend à décliner, alors que l'intermédiation de marché, qui s'articule sur la mise en commun de l'épargne et une gestion active et diversifiée de portefeuille, se développe fortement.

III. La banque publique, au centre du système financier national

Partant du postulat que les banques constituent un élément important de tout système financier, elles doivent donc répondre aux besoins de financement de toutes les parties prenantes dans des conditions de délai et de montant favorables et attractifs. Cet objectif, inscrit dans l'esprit des réformes économiques, monétaire et de crédit, a institué de nouvelles conditions de création monétaire, et de nouvelles règles de gestion des institutions bancaires. Ainsi, les banques publiques ont recouvré la capacité de la décision en matière d'engagements de crédits (BABA-AHMED, p7, 2007), et la faculté de refuser un client, sachant qu'il peut lui-même changer de banque, puisque des banques privées nationales ou étrangères sont aussi présentes sur le marché financier national.

Les banques publiques, mises dans des situations de concurrence par rapport aux autres banques, se sont engagées dans une dynamique de bancarisation pour drainer des ressources financières disponibles auprès des ménages. L'objectif étant de mobiliser ces ressources en vue de les mettre à disposition d'agents économiques (entreprises, particuliers, établissements financiers... Etc.), en position de choix multiple de banques survenu à la suite d'une modification du système bancaire national.

III-1 La constitution du système bancaire national

La libéralisation du système bancaire national a intervenu réellement à la suite de la mise en vigueur de la loi sur la monnaie et le crédit. Cette libéralisation, a contribué grandement à la constitution d'un fort potentiel d'amélioration de l'intermédiation bancaire.

Le système bancaire comptait, à fin 2006, vingt-quatre (24) banques et établissements financiers agréés qui ont tous leur siège social à Alger (Rachid SEKKAK, 2019) qui se présente comme suit:

a. Six (6) banques publiques, BNA, BEA, BADR, BDL, CPA et CNEP; Les banques publiques collectent 87% des dépôts et octroient 89% des crédits.

b. Une (1) mutuelle d'assurance agréée pour les opérations de banque ;

c. quatorze (14) banques privées, dont une à capitaux mixtes ; 10 filiales et 3 succursales de banques internationales et une banque à capitaux mixtes. Aucune banque privée à capitaux algériens n'active sur le marché local depuis plus de 10 ans

d. cinq (5) établissements financiers, dont deux publics ;

- e. deux (2) sociétés de leasing ;
 f. une (1) banque de développement dont la restructuration est en cours ;
 g. une (1) banque privée agréée mais pas encore en activité.

Les indicateurs de l'intermédiation bancaire, de la bancarisation, de la solidité et de la rentabilité du secteur bancaire, que ça soit en termes de comptes bancaires ouverts ou en termes de ressources financières collectées ont évolué globalement de manière favorable en 2018 par rapport à 2017 (BANQUE d'ALGERIE, 2018). Avec la cessation d'activité d'un établissement financier spécialisé dans le crédit à la consommation, la structure du système bancaire nationale a vu évoluer le nombre de banques et d'établissements financiers à fin 2018 (banque d'Algérie, 2018) comme suit :

Tableau. 1: Evolution du nombre de banques à fin 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
A) Banques	20	20	20	20	20
Banques publiques	06	06	06	06	06
Banques privées	14	14	14	14	14
B) Etablissements Financiers	09	09	09	09	09
Etablissements financiers pub	06	06	06	06	06
Etablissements financiers priv	03	03	03	03	03
C) Total	29	29	29	29	29

Source: Banque d'Algérie

Cette structure montre bien que le système bancaire national est dominé toujours par les banques publiques. Cependant, cette évolution constatée dans l'augmentation des ressources collectées par les banques publiques n'est pas le fruit d'une inclusion bancaire, et subite. L'augmentation de ces ressources résulte, principalement, d'une décision de l'Etat. Elle consiste en une injection de fonds dans les circuits bancaires par le trésor public dans le cadre du financement dit non conventionnel. En termes de chiffres (Ministre des finances, 2019) les banques publiques qui contrôlent 87% des dépôts et octroient 89% des crédits sont restées dans la même proportion en nombre ou en flux financiers avec une répartition en faveur du secteur privé qui a bénéficié de 55% du total des crédits accordés estimé à 8878 Mds dont 74% sont financés par les banques publiques.

Les entreprises publiques n'ont eu droit qu'à 45% des crédits accordés en totalité par les banques publiques. Ce faible taux, dont bénéficient les entreprises publiques, met en exergue la problématique du mode de leur gouvernance et la prudence qu'affiche le secteur bancaire à l'égard des demandes de crédit des entreprises publiques. Le problème du style de management et de la gouvernance de la banque publique est ainsi mis en relief sous un autre angle.

III-2 Le style de management et gouvernance de la banque publique

Comme constituante du système financier national, le style de management et le mode de gouvernance des banques publiques sont une conséquence logique de la spécificité de leurs missions et de la particularité de leur propriétaire. Cette particularité s'exprime à travers la nature de l'actionnaire unique qu'est l'Etat et de sa mission de régulateur unique du marché financier et bancaire.

La nature de l'actionnariat des banques publiques fait que leur portefeuille client est constitué dans sa majorité que d'entreprises publiques. Cette structure du portefeuille n'est pas sans danger sur ces banques du fait du risque de solvabilité des entreprises qui la composent (BABA-AHMED, p7, 2007).

La solvabilité de ces clients, pose le problème de la capacité des banques à faire face, à un moment donné aux demandes de paiement de leurs créanciers. Cette capacité, symbolisée par le volume de la liquidité disponible, a un rôle important dans le système financier et bancaire, car elle détermine le niveau de confiance qui lui est accordé par les détenteurs des ressources disponibles sur le marché. A ce titre il faut souligner que les niveaux d'intermédiation bancaire, même si elles ont connu des progrès avant les chocs sanitaires de Mars 2020 sont demeurés faibles, puisque le crédit total a atteint 43% du PIB en 2019. Le système bancaire s'est trouvé ainsi incapable de mobiliser l'ensemble des ressources disponibles sur le marché dont 43% de la masse monétaire circulent sous formes d'espèces, donc elle échappe au circuit bancaire. Cette masse monétaire en circulation exprime le niveau de confiance du public dans le secteur bancaire public ou privé, chacun pour des raisons qui lui sont propres.

Les problèmes de solvabilité qu'a connue certaines banques privées en 2003 ont nourris un sentiment de méfiance par rapport à ces banques qui ont conduit des entreprises, des particuliers et des ménages à la faillite. Quant aux banques publiques, les raisons sont d'une autre nature, elles concernent souvent le souci d'une asymétrie informationnelle se rapportant à la traçabilité des fonds et la sincérité des comptes des entreprises privées. Les rapports des entreprises privées à l'institution fiscales expliquent également cette situation, caractérisée par un opportunisme ex-ante pour certains et ex-post pour d'autre.

III-3 L'accroissement de la bancarisation, un élément de concurrence bancaire :

Les banques publiques, mises dans des situations de concurrence avec les banques privées, ont acquis la faculté de pouvoir s'engager dans une dynamique de bancarisation. Cette dynamique, portée par le nouveau statut d'entreprise autonome des banques publiques fait de l'inclusion bancaire un objectif stratégique à considérer et à réaliser.

La réalisation de cet objectif est conditionnée par le style de management et le mode de gouvernance des banques publiques, car l'inefficacité à ce niveau là explique en grande partie leur inertie vis-à-vis du marché particulier qu'elles veulent conquérir et contrôler. Les banques publiques continuent à attendre les clients pour les "bancariser", et les insérer dans le circuit bancaire¹ en opposition totale aux principes du marketing bancaire. On a observé que la mise à disposition d'un compte bancaire², est d'une complexité administrative tel qu'il dissuade le client (particuliers, ménages ou entreprises) pour reconsidérer sa demande, alors que la détention d'un compte bancaire permet l'accès au système financier formel et ouvre les voies aux produits financiers. L'importance de cet acte est confirmée par la banque d'Algérie (BANQUE D'ALGERIE, p. 2012) qui fait du droit de possession d'un compte bancaire, un droit pour tout citoyen.

III-4 De l'inclusion bancaire à l'inclusion financière

Ainsi approchée, l'inclusion bancaire, le préalable à l'inclusion financière, reste à organiser et à promouvoir. Elle ne peut l'être que dans le cadre d'un mode de gouvernance (Premier Ministre, 2021) autre que celui qui caractérise aujourd'hui les banques publiques ou la fonction marketing, toujours centralisée avec peu d'effets ressentis par le public, inexistante au niveau des agences bancaires. Cet état est confirmé par un taux de bancarisation jugé très faible par rapport aux pays voisins, avec un guichet pour 26309 habitants et un guichet pour 7700 actifs -mais hors réseau postal- (BANQUE D'ALGERIE, 2021).

L'organisation et la promotion de l'inclusion bancaire et financière ne se réalisera que par l'efficacité du mode de gouvernance de la banque publique et sa capacité à développer une relation commerciale efficace basée sur la confiance. L'attitude de la population, entendue dans le sens clients (ménages) envers le système bancaire est conditionnée par un certain niveau de confiance envers cette institution. C'est ce niveau de confiance qui, en fin de compte détermine l'engagement du public dans toutes politiques d'inclusion financière menée par le système bancaire nationale.

Comment construire cette confiance au-delà des contrats et conventions classiques, qui facilitent l'inclusion bancaire et financière ? (Friedman D, 2000), cette question demeure toujours problématique et d'actualité, tenant compte des rapports que la société nourrit envers les produits bancaires.

L'ouverture des institutions bancaires notamment et la transformation de leur mode de gouvernance ont relativement modifié les pratiques financières, particulièrement celles concernant les tâches de l'inclusion financière et bancaire.

L'inclusion financière par le biais d'une bancarisation développée, demeure l'axe de modernisation et de développement du système bancaire national qui, désormais, relève dans sa dimension gouvernance, des prérogatives des banques comme entreprises particulières certes, mais autonomes. A cet égard, la fonction marketing bancaire est fortement sollicitée.

IV- L'effet du management de la fonction marketing sur la dynamique de la bancarisation

IV-1 Pourquoi la fonction marketing ?

Pour pouvoir répondre à cette question une définition de la fonction marketing et celle de l'action du marketing bancaire sont impératives. La fonction marketing n'est opérante que dans le cas d'une séparation claire des activités commerciales des activités de développement. La fonction marketing s'inscrit dans le cadre des activités commerciales d'une banque.

Le marketing est défini comme étant¹ un état d'esprit et des techniques permettant à une entreprise de conquérir des marchés voire de les créer, de les conserver et de les développer (Chirouze Y, 2007). Une autre définition consiste à dire que le marketing est : « l'Analyse, l'organisation, le planning et le contrôle des activités, des stratégies et des ressources d'une entreprise qui ont une influence directe sur le consommateur en vue de satisfaire les désirs et les besoins de groupes de clients sélectionnés de façon rentable » (Philip Kotler, 1985 p8).

Alors, par marketing bancaire (De Coussergues. S, Boudeaux.G., Péran Th, 2017) il faut entendre, l'ensemble des actions entreprises par les banques pour promouvoir leur offre (le service) et l'adapter à la demande de la clientèle, à cet égard, la démarche des banques est identique à celle de toute entreprise. La satisfaction des besoins de la clientèle devient donc la principale source de création et de promotion des produits bancaires et de services financiers. Certains auteurs (BADO, 1976) considèrent que le marketing bancaire s'apparente à la conception suivie par la mise en œuvre et la réalisation de tous les moyens et ressources qui permettent à une banque de fixer et d'atteindre ses objectifs. Ces objectifs se rapportent le plus souvent au niveau de contrôle et d'inclusion des ressources financières évoluant en marge du circuit bancaire, avec une mise à disposition d'un service répondant aux besoins de sa clientèle.

La satisfaction de ces besoins doit servir de base à un changement d'état d'esprit dans nos banques publiques, et auprès de leur clientèle. Cet objectif, abstraction faite des particularités des banques elles mêmes, ravive davantage le besoin de faire appel à un marketing bancaire, qui, d'ailleurs n'existe pas aux remarques des institutions internationales ayant procédé à une évaluation du système bancaire et financier de notre pays. Le secteur bancaire dans son rôle de fournisseurs de liquidités est appelé à répondre à une demande constituée de personnes, d'entreprise et d'institutions financières. Le secteur bancaire, ne peut assurer ce rôle que dans la mesure où il arrive à développer une capacité de

1. ¹Yves Chirouze : Le marketing : Etudes et stratégies 2e édition ELLIPSES; 2007

prise en charge supérieure à cette demande et liée à la servuction (Eiglier P, Langeard E, 2000) lui permettant de capter un maximum de client par un accès durable à un compte en banque. On parle alors de bancarisation ou d'inclusion bancaire.

IV-2 La servuction, mesure du marketing bancaire !

La servuction qui n'est que le processus de mise en œuvre d'un service, représente l'interaction entre trois supports ; le support administratif, le personnel de la banque et les clients. Cette interaction qui continue, à subir des imperfections est au centre du marketing bancaire des banques publiques. Ces entreprises ne sont que des entreprises de services produisant et vendant des produits financiers variés (Garsnault.P et Priani.S p35, 1997). La gouvernance des banques publiques doit être portée par ces trois supports qui concourent tous à une meilleure prestation centrée sur le marketing bancaire, dans une logique de rentabilité et de performance.

IV-3 Qu'en est-il réellement au niveau de ces institutions bancaires publiques ?

Les institutions bancaires publiques ont deux fois plus besoin de faire du marketing bancaire, en raison de leur position doublement orientée vers deux marchés différents, des ressources et celui de l'emploi, et en raison de leur rapport à l'Etat. Il se trouve que ces raisons font que cet agent économique qu'est la banque fournit très peu d'efforts pour assurer l'interaction des supports utiles et nécessaires à une servuction. Pour lever des fonds disponibles sur le marché des ressources⁵, les banques publiques ont la garantie de l'Etat, ce qui les dispense de toute action de marketing dans ce sens. Le secteur économique public lui est fait obligation de n'acheter que les services des banques publiques.

Quant à l'utilisation de ces fonds comme source de financement de l'économie (investissements ou consommation) les banques publiques, continuent à sous optimiser leurs efforts par rapport aux opportunités qu'offrent ces deux marchés et par rapport à la marge décisionnelle née de leur nouveau statut d'entreprise autonome. Elles continuent à afficher une gouvernance inefficace caractérisée par un niveau de numérisation très faible, un contrôle à parfaire et un personnel en déficit de formation commerciale⁶ associée à une absence totale d'une communication en direction de ses clients ou des clients potentiels, considérés comme les meilleurs vecteurs d'une inclusion bancaire conduisant à une inclusion financière.

Ces caractéristiques, reprises aussi par le pouvoir politique⁷, ont fait que le mode de gouvernance de la banque publique a été catalogué parmi les vulnérabilités qui exigent une attention particulière de la part des pouvoirs publics (PESF.FMI, 2014). La gouvernance de la banque publique, est ainsi considérée par ces organismes comme risque propre au pays. L'origine de ce risque étant, une inefficacité dans leur mode de gouvernance, et dans la gouvernance de la fonction marketing dédiée à son rôle dans l'inclusion financière d'une manière particulière.

IV-4 La démarche marketing des banques publiques :

Pour la banque mondiale (Banque mondiale, 2021) l'inclusion financière signifie que les entreprises et les particuliers ont accès à des produits et services financiers utiles et abordables qui répondent à leurs besoins (transactions, paiements, épargne crédit et assurance), fournis de manière responsable et durable. Elle est définie également comme étant le processus qui consiste à garantir l'accès aux produits et services financiers appropriés dont ont besoin toutes les strates de la société, en particulier les groupes vulnérables tels que les groupes à faible revenu (Abuda et Klunda p96, 2012).

On peut alors conclure que l'inclusion financière vise à inclure la population non bancarisée dans le système financier, de sorte qu'elle aura la possibilité d'accéder au système financier formel, allant de l'épargne, des paiements et des transferts au crédit et à l'assurance.

Il y a une relation entre l'inclusion financière dont l'objectif est d'insérer une population non bancarisée dans le système financier et le marketing bancaire dont l'objectif est de présenter à cette population les bienfaits d'une bancarisation.

En effet une banque, dans ses relations avec le marché, développe des comportements similaires à celles d'une firme. La démarche marketing des banques est identique à celle de toutes entreprises, elle diffère dans l'objet et dans la nature des contrats (spécificités des produits bancaires).

La banque a tendance à promouvoir une offre pour l'adapter à une demande de la clientèle, dans ce sens elle doit susciter cette demande et la fidéliser. Cette fidélisation passe par une prise en charge rapide et efficace des attentes de la clientèle. Lorsqu'une entreprise « répond plus vite aux attentes d'un client, elle a toutes les chances de le fidéliser pour une longue période et d'en faire un actif ayant de la valeur » (LEHU p185, 2002).

La banque publique ne promeut aucune offre pour fidéliser ses clients (entreprises publiques et particuliers), elle est par nature dans une logique de gestion administrative, et une action marketing ne s'inscrit pas dans son mode de gouvernance. Ses clients composés dans leur majorité d'opérateurs économiques publics, sont domiciliés d'autorité à son niveau.

Les particuliers, le plus souvent des salariés d'entreprises publiques sont également domiciliés au niveau de ces banques publiques. Cet état de fait (une domiciliation autoritaire), ayant caractérisé la gouvernance de ces établissements financiers publics, n'a pas mis à l'abri les intérêts de ces banques. En effet, la modification de la structure des banques nationales, avec l'apparition de banques privées, n'a pas été sans effets sur la stabilité des clients des entreprises publiques.

Une migration de ces clients particuliers a été ressentie et enregistrée à la suite de démarches de marketing bancaire ayant ciblées les entreprises publiques et les particuliers. Une démarche basée sur la communication directe auprès de tous les clients, quelque soit leur surface financière. La communication directe et l'information reste le vecteur le mieux indiqué pour promouvoir une politique de marketing bancaire efficace. C'est l'approche développée par les banques privées durant les années 1999 à 2001. La banque, pour fidéliser sa clientèle, toute sa clientèle doit l'informer. C'est la seule forme par laquelle s'exprime le marketing bancaire au niveau de ces banques publiques qui ne sont pas maîtresses de leur offre ni des prix des produits bancaires qu'ils offrent. Elles sont tenues, à ce titre, d'informer sur toute l'offre possible et le moyen d'y accéder. C'est un des aspects le plus important du marketing bancaire, dont la politique, orientée marché, tend à réduire l'asymétrie d'information qui caractérise la relation entre cet établissement financier et sa clientèle.

En réalité la relation entre cet établissement financier public et sa clientèle (entreprise, ménages ou particuliers) se caractérise par une asymétrie d'information. Au lieu que cet établissement financier – bancaire, pourvoie sa clientèle en information claire et vulgarise l'aspect complexe de ces informations, il contraint cette clientèle à subir des relations dites commerciales, contraignantes, souvent incompréhensibles, favorisant le pouvoir de négociation des banquiers.

Cette asymétrie informationnelle est au centre du pouvoir du banquier public. Elle est productrice de rente de situation pour les banquiers, et complique davantage les règles du jeu qui définissent les rapports entre ces institutions financières et leurs clients, sachant que les institutions sont « les règles du jeu dans une société » (DOUGLASS p03, 1990)

La forte centralisation des pouvoirs de décisions des banques publiques au niveau de leur direction générale, a rendu problématique toutes tentatives de vulgarisation des procédures bancaires, au moyen d'actions de marketing bancaire en vue d'une inclusion bancaire. La seule voie de communication privilégiée pour comprendre les avantages d'une inclusion bancaire est le « face to face » qui nécessite un déplacement au siège de ces banques.

Toute la stratégie relationnelle de ces institutions est concentrée au niveau du siège central de chacune des banques publiques existantes, ce qui rend primordiale l'adaptation des missions des agences aux objectifs de nature bancaire. Les agences, comme socle de l'organisation générale des banques publiques, et comme un indicateur d'une intermédiation bancaire profonde dans l'économie nationale doivent s'inscrire dans un objectif de développement et de consolidation des relations banques-clients qui vise une satisfaction de toute la clientèle.

Les agences bancaires sont en amont de l'action du marketing bancaire. Elles doivent être réorganisé et conforter dans leur pouvoir de décision pour qu'elles puissent agir sur les outils de ce marketing. Les agences bancaires, au-delà du volume du portefeuille client qu'elles gèrent n'ont aucun pouvoir sur la politique du produit/service, celle des prix, de la distribution, et de la communication. Elles n'ont aucun effet sur l'intermédiation bancaire, en termes de densité des opérations et de leurs montants. En somme ces structures bancaires sont loin de satisfaire les clients, alors que cette satisfaction est une priorité pour les managers de la banque puisque la gestion effective de la qualité de service, de laquelle découle la satisfaction, est connue pour soutenir un grand avantage concurrentiel (Kangis, P et Voukelatos, V, 1997).

La banque publique, dans les mêmes conditions de gouvernance actuelles qui traduisent :

- Une forte réglementation étatique et interprofessionnelle

- Une notion du risque très forte (manipulation de l'argent public chez un propriétaire public),

n'est pas en mesure de mettre en rapport les offreurs et les demandeurs de capitaux, ce qui a nuit aux opérateurs économiques (publics ou privés) et à l'économie d'une manière générale.

L'inefficacité du mode de gouvernance par le marché est à l'origine de cette situation. Dans de pareilles conditions, évoquer l'objectif d'une inclusion financière et bancaire semble une utopie au vue de deux raisons essentielles :

- Les comptes bancaires ouvert sans démarche marketing reste très faible, avec une croissance en 2018 de 2,87% par rapport à l'année 2017, d'autant plus que 89.96% de ce taux sont des comptes pour les personnes physique (BANQUE d'ALGERIE, 2018).

- Une hausse de la masse monétaire hors circuit bancaire de 5437 milliards (Medah, S, 2021) DA fin 2019 à 6140 milliards DA fin 2020. Une augmentation de plus de 12% de la masse non bancarisée est un indicateur de la faiblesse de l'intermédiation bancaire qui peut se traduire par une exclusion bancaire.

Cette exclusion bancaire trouve son origine dans les difficultés que rencontrent les banques publiques et une partie de leur clientèle pour établir une relation bancaire permettant la coproduction du service. La possession d'un compte bancaire n'a pas été, jusqu'aux années 1990, facile pour le personnel de beaucoup d'entreprise publique⁸. Dans une tentative de pallier à cette exclusion, une politique visant à offrir des solutions complémentaires a été envisagé, la politique des microcrédits. Cette politique qui vise à inclure la population non bancarisée dans le système financier a été instituée.

La gestion de ce dispositif destiné essentiellement à la création d'entreprise auprès de la frange de la population la plus concernée par une exclusion bancaire n'a pas été efficace. Des conditions d'octroi de crédits discutables et des niveaux de remboursement insatisfaisants avec des taux qui varient entre 20% et 50% dans les meilleurs des cas.

L'inefficacité du mode de gouvernance des banques publiques est encore une fois mise à l'index. Le marketing bancaire qui n'est qu'une action de cette gouvernance se trouve exclue de toute démarche devant amener à une inclusion financière. Cette exclusion a mis au devant certaines critiques et reproches des clients (particuliers, ménages ou entreprises privée et publique) envers le système bancaire national dont la gouvernance est à la base d'une exclusion que d'une inclusion bancaire. Parmi ces reproches on peut citer ce qui suit :

- Une connaissance approximative des entreprises (publiques ou privées) et un désintérêt vis-à-vis des contraintes subies notamment celles en relation avec le marché.
- Une lenteur excessive dans la prise de décision de financement ou d'épargne.
- Une centralisation démesurée des décisions au niveau des sièges des banques publiques accompagné d'un flou qui caractérise les circuits effectifs de la prise de la décision.
- Un retour d'information inexistant, se rapportant aux conclusions de traitement des dossiers de crédit ou d'épargne (bancarisation)
- Un traitement identique pour tous les clients de la banque publique sans aucune différence se rapportant à leur taille, leur surface financière ou leur actif. Tous les clients de la banque sont soumis au même exigence d'informations et de garanties.
- Une tendance vers un niveau zéro de prise de risque, avec des exigences excessives en matière de garantie.
- Un turn-over inexpliqué auprès du personnel en contact direct avec les clients, leur évitant de se trouver fréquemment dans des situations de reprise de leur historique bancaire à l'occasion de traitement de leur dossier.
- Une absence totale d'écoute des clients, et une inexistence incontestable de structure de conseils.

V.CONCLUSION

Le système bancaire national a été de tout temps (depuis 1962) administré et dirigé par l'Etat. Les tentatives de son autonomie n'ont pris forme qu'après la promulgation de la loi sur la monnaie et le crédit qui s'est adossée sur la loi portant réformes économique. Les deux dispositifs juridiques, se sent avérés insuffisants et l'ordonnance de 2003⁰⁹ a été promulguée pour contenir les conséquences d'une surliquidité ayant caractérisée le système bancaire national. « Les chocs pétroliers et les limites inhérentes à la faiblesse des capacités d'absorption des excédents de liquidité par le système productif national »(Premier Ministre , 2021) ont été à l'origine du recours au financement dit non conventionnel avec toutes ses conséquences sur le rôle des banques publiques dans leur rôle d'intermédiaire financier.

La banque publique qui n'est qu'une entreprise, n'a pas réussi à se libérer, dans le périmètre circonscrit par la loi portant autonomie des entreprises, des pratiques de gouvernance héritées. Le dispositif réglementaire régissant la gouvernance de la banque publique, n'a pas statué sur la séparation entre l'activité commerciale et celle de développement, rendant confus l'ordre des priorités de ses missions et donc le mode de sa gouvernance. Les banques publiques comme entreprises autonomes n'ont pas été commerçantes dans leurs rapports avec le marché financier national. En voie de constitution, ce marché a affecté la tâche de bancarisation qui s'est orientée vers le contrôle et vers la gestion de la création monétaire (financement non conventionnel), retenue par l'Etat comme politique monétaire en 2015.

Le financement non conventionnel exprime la rareté des sources de financement classique, comme facteur important dans un processus d'inclusion financière. Les différentes gammes de produits et de services financiers ne deviennent plus accessibles aux clients et l'accès aux services bancaires classiques en vue d'une utilisation autonome et affranchie devient problématique. L'inclusion bancaire devient également problématique, ce qui dénote, l'incapacité du style de management, dans sa mise en œuvre à encourager une inclusion financière.

Par les rapports entretenus avec l'Etat et les clients publics (entreprise publiques), et par l'imprécision dans ses missions, la banque publique éprouve des difficultés à mettre en place des politiques de vente de ses produits et de mobilisation des ressources financières disponibles sur le marché. Elle en fait, par contre de l'octroi d'un compte bancaire, une action exceptionnelle. C'est ainsi que le nombre de compte bancaire ouvert, devient un critère de performance, alors qu'il est nécessaire dans la dynamique d'une inclusion financière et donc un acte ordinaire se réalisant en fonction d'une politique de marketing bancaire efficace. Cette inclusion financière, est la conséquence d'une inclusion bancaire, rendue problématique du fait du mode de gouvernance de la banque publique.

Le mode de gouvernance de la banque publique et le style de management, fondé, à tort ou à raison sur une prudence excessive lors de la prise de décision est porteur plus d'éléments d'exclusion que d'inclusion financière et bancaire nécessitant une réforme contenue dans un processus plus large portant sur la réforme du marché financier et bancaire. Le plan de relance économique de l'Algérie 2020-2024 en a défini les grands axes ¹⁰.

REFERENCES

- Abuda et Klunda p96. (2012). financial inclusion and financial sector stability whith Référence to Kenya; a Review of literature. *Journal of Applied Finance & Banking*, vol. 2, no. 6, , 95-120.
- BABA-AHMED,p7. (2007, 03). Le secteur financier en Algérie: une réforme inachevée. *FINANCES ET BIENS COMMUN N° 28-29 P 130à 138*, p. 130à138.
- BADOC. (1976). *Marketing Bancaire , application par le siègeet les agences européennes*. paris: organisation.
- banque d'Algérie. (2018). *évolution économique et monétaire en Algérie* . banque d'Algérie.
- BANQUE d'ALGERIE. (2018). *Evolution économique et monétaire en Algérie*. banque d'Algérie.
- BANQUE D'ALGERIE. (2021). *le rapport sur la stabilité financière du secteur bancaire*.
- Banque mondiale. (2021). Retrieved 06 11, 2021, from <https://www.worldbank.org/en/topic/financialinclusion>.
- BOUYACOUB .A . (1989). Séminaire de post graduation I.S.E d'Oran.
- Chirouze Y . (2007). *le Marketing : Etudes et stratégies*. elypss.
- De Coussergues. S , Boudeaux.G., Péran Th. (2017). le marketing Bancaire. *Gestion de la banque* , p. 241 à 274.
- DOUGLASS p03. (1990). INSTITUTIONAL CHANGE , AND ECONOMIC PERFORMANCE. *Cambridge University Press* .
- Eiglier P , Langeard E. (2000). *Servuction le marketing des services*. ediscience.
- Friedman D . (2000). Retrieved 4 2021, from [www.david dfriedman.com](http://www.daviddfriedman.com).
- Garsnault.P et Priani.S p35. (1997). *la banque fonctionnement et stratégie* . paris : éconómica.
- Kangis,P et Voukelatos.V . (1997). private and public banks: a comparaison of customer expectations and perceptions . *International journal of Bank Marketing* , pp. 279-287.
- LEHU p185. (2002). STRATEGIE DE FIDELISATION. EDIT ORGANISATION.
- loi . (1988, 01). autonomie des entreprises.
- loi. (1990, 04 14). loi relative a la monnaie et au crédit. *Loi n° 90-10 du 14 avril 1990* .
- Medah.S . (2021, 03 04). <https://www.algerie-eco.com>. Retrieved 07 15, 2021, from hausse de la masse monétaire hors circuit bancaire :.
- Ministre des finances. (19/02/2019). journées d'études organisée par l'ABEF. *la réforme bancaire*. alger.
- Ministre des finances. (2019). *journées d'études organisée par l'ABEF*. ALGER.
- MOULAI, A. (1979). *La cimenterie de Saida entrée en exploitation en 1979, a bénéficié d'une assistance bancaire durant plus de 12ans sans aucun effet sur sa performance productive. De même l'ENAVA, avec une trésorerie de plus de 8milliard de dinars s'est vue as*.
- PESF.FMI. (2014). *Evaluation de la stabilité du système financier algérien*.
- Philip Kotler. (1985 p8). *principe de Marketing*. édition Gaëtan Morin éditeur, 2ème édition, page 8.
- Premier Ministre . (2021). plan de relance éconolmique 2020-2024.
- Premier Ministre. (2021). *PLAN DE RELANCE ECONOMIQUE 2020-2024*.
- Rachid SEKKAK. (2019, novembre 17). Le système bancaire algérien entre réalité et réformes . *le Maghreb"le quotidien de l'économie"* .

**The impact of applying internal audit in reducing credit risk
- a field study on a sample of Algerian commercial banks-**

BENKHELIF Tarik^{1*}, HADIDI Adem², HAMOUDA Oumelkheir³

¹University of Djelfa, Algeria, benkhelif.tar@gmail.com.

²University of Djelfa, Algeria, a.hadidi@univ-djelfa.dz

³University of Djelfa, Algeria, o.hamouda@univ-djelfa.dz

ARTICLE INFO

Article history:

Received:02/11/2021

Accepted:11/11/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

Internal audit

credit risk

commercial banks

JEL Code: M42, G32,

G21.

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of the application of internal audit standards in reducing credit risks, and for that the questionnaire was used to survey a sample of Algerian commercial bank frameworks and specialized professors, and based on the gradual regression method as a tool to test the study hypotheses through the statistical program Spss. The study reached a set of results, the most important of which is that the commitment of Algerian commercial banks to the application internal audit standards will reduce credit risks.

L'impact de l'application d'audit interne sur la réduction du risque de credit

-Une étude de terrain sur un échantillon de banques commerciales algériennes-

BENKHELIF Tarik^{1*}, HADIDI Adem², HAMOUDA Oumelkheir³

¹Université de Djelfa, Algérie, benkhelif.tar@gmail.com

²Université de Djelfa, Algérie, a.hadidi@univ-djelfa.dz

³Université de Djelfa, Algérie, o.hamouda@univ-djelfa.dz.

ARTICLE INFO

Reçu:02/11/2021

Accepté:11/11/2021

En ligne:12/11/2021

Mots clés:

Audit interne

risque de crédit

banques commerciales

JEL Code: M42, G32,

G21.

RÉSUMÉ

Cette étude vise à déterminer l'impact de l'application des normes d'audit interne dans la réduction des risques de crédit, et pour cela le questionnaire a été utilisé pour enquêter sur un échantillon de banques commerciales algériennes et de professeurs spécialisés. Et en se basant sur la méthode de régression progressive comme outil pour tester les hypothèses de l'étude grâce au programme statistique Spss, L'étude a atteint un ensemble de résultats dont le plus important est que l'engagement des banques commerciales algériennes à l'application des normes d'audit interne réduirait les risques de crédit.

1. INTRODUCTION

La grande expansion des activités économiques, l'augmentation de la taille des entreprises et la séparation de la propriété et de la gestion ont conduit à la nécessité du recours à des systèmes de contrôle pour aider les entreprises à exercer leurs fonctions avec une grande efficacité. De cette optique, la profession d'audit interne a émergé comme une activité indépendante et objective soucieuse d'ajouter une valeur tangible et d'améliorer les processus opérationnels dans les organisations commerciales. Ainsi, l'activité d'audit interne aide la direction à atteindre les objectifs de l'entreprise en suivant les étapes d'audit organisées et précises, qui visent finalement à améliorer la gestion des risques, le contrôle et la gouvernance dans l'entreprise.

Si l'audit interne est d'une telle importance pour les entreprises en général, il est particulièrement important pour les banques, du fait que le niveau de la situation financière affecte un large segment de la société y compris les investisseurs, les créanciers, les déposants et les clients, elle affecte également les finances de l'État en général, puisque les banques représentent un affluent du progrès comme l'une des sources les plus importantes de financement des projets de développement. D'où l'importance de l'audit interne dans les banques, car il contribue à l'amélioration des performances et à la détection des écarts, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs de la banque par une approche systématique d'évaluation et d'amélioration de l'efficacité des systèmes de gestion des risques et de contrôle interne.

1.1 Problématique d'étude:

Les activités bancaires comprennent de nombreux risques qui obligent les banques à prendre des mesures et des procédures appropriées pour gérer et contrôler ces risques conformément aux meilleures pratiques internationales afin de réduire ou d'éviter l'exposition à des pertes potentielles. Le risque de crédit est l'un des risques bancaires les plus importants pour la décision de crédit, bien que la nature du crédit varie dans sa taille, son objectif, ses taux d'intérêt, sa date d'échéance et le type de garantie requise d'un client à l'autre, toutefois le risque est toujours présent dans le crédit accordé et qui dans son contenu indique la possibilité que la banque subisse des pertes imprévues et inattendues. Par conséquent, la compréhension par l'auditeur de la nature de ces risques et de leurs répercussions sur les aspects administratifs et financiers est devenue une nécessité pour le succès de la profession d'audit interne dans les banques. De ce contexte, pour cette étude, une problématique s'est cristallisée comme suit : **dans quelle mesure l'audit interne peut-il réduire les risques de crédit dans les banques commerciales algériennes ?**

1.2 Les hypothèses de l'étude:

Pour répondre à la problématique de l'étude, nous posons les hypothèses suivantes:

- L'hypothèse principale: Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau significatif $\alpha \leq 0,05$ entre les normes d'audit interne et la réduction du risque de crédit.

À partir de l'hypothèse principale, se dégagent les hypothèses suivantes, qui sont considérées comme des solutions possibles et des réponses préliminaires provisoires:

- a. Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre les normes d'audit interne et la limitation des risques de crédit liés au client.
- b. Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre les normes d'audit interne et la réduction du risque de crédit lié au secteur dans lequel travaille le client.
- c. Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre les critères d'audit interne et la réduction du risque de crédit lié à l'opération à financer.
- d. Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre les normes d'audit interne et la réduction du risque de crédit lié aux conditions générales.
- e. Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre les normes d'audit interne et la réduction du risque de crédit lié aux erreurs bancaires.

a. L'importance de l'étude:

L'importance de cette étude découle de la nature distincte et différente des institutions bancaires des autres activités, qui opèrent sous un risque élevé pour toutes leurs activités et transactions bancaires, en plus de son rôle sensible au niveau de l'économie nationale, qui est représentée dans la mobilisation de l'épargne et son exploitation dans divers aspects de l'investissement, et peut-être la plus grande influence sur ses performances sont les risques de crédit auxquels

elle est exposée, cela appelle à renforcer ses systèmes de contrôle et à accorder plus d'attention à la fonction d'audit interne, car c'est l'une des fonctions principales de la banque.

2. Cadre théorique de l'étude:

2.1 Contexte théorique de l'audit interne:

a. Définition de l'audit interne:

L'audit interne a eu plusieurs définitions parmi les plus précis ceux de l'Institut international des auditeurs internes (IIA) et de l'Institut français de l'audit et du contrôle internes (IFACI) qui l'ont défini comme: «Une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer et contribue à créer de la valeur ajoutée. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle et de gouvernement d'entreprise, et en faisant des propositions pour renforcer son efficacité» ⁽¹⁾.

b. Normes d'audit interne:

En 1978, l'Institut des auditeurs internes (IIA) a délivré les normes de pratique professionnelle qui ont été modifiées en 1993 comprenant cinq normes générales. Elles ont été classées en cinq groupes contenant 25 sous-normes ⁽²⁾. En l'an 2000, l'Institut a élaboré des normes de vérification interne en introduisant des modifications et en ajoutant un certain nombre de nouvelles normes réparties en deux parties au lieu de cinq, à savoir les normes d'attributs et les normes de performance. Elles ont été modifiées en 2003, puis en 2008, puis en 2010 sans en changer le contenu général ⁽³⁾.

TABLE N°1: NORMES INTERNATIONALES DE L'AUDIT INTERNE.

No	Normes de Qualification	No	Normes de fonctionnement
1000	Mission, pouvoir et responsabilité	2000	Gestion de l'audit interne
1100	Indépendance et objectivité	2100	Nature du travail
1200	Compétence et conscience professionnelle	2200	Planification de la mission
		2300	Réalisation de la mission
		2400	Communication des résultats
		2500	Surveillance des actions de progrès
		2600	Communication relative à l'acceptation des risques

SOURCE: THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS(2017), CADRE DE REFERENCE INTERNATIONALE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES, P P 4-31.

2.2 Nature du risque de crédit:

a. La notion de risque de crédit:

Le comité de Bâle du contrôle bancaire le définit comme: "La possibilité de défaillance de l'emprunteur de la banque ou la contrepartie à remplir ses obligations conformément aux conditions convenues" ⁽⁴⁾.

b. Causes du risque de crédit:

Ils peuvent être identifiés selon leurs sources comme suit :

➤ Risques liés à l'emprunteur: Ils incluent:

- Éligibilité de l'emprunteur : sa capacité à gérer efficacement son entreprise ;
- La réputation sociale de l'emprunteur: Elle désigne l'étendue de la capacité et de la sincérité du client à remplir ses engagements et obligations ;
- La solvabilité financière de l'emprunteur: Elle désigne la disponibilité de la capacité financière à rembourser ses dettes à temps;
- Le besoin de crédit de l'emprunteur: la banque doit étudier l'activité du client et le marché concurrentiel de la marchandise produite avec une indication de la demande pour celle-ci, l'étendue de sa flexibilité, et la disponibilité des matières premières nécessaires à son activité ⁽⁵⁾.

- **Risques liés au secteur dans lequel travail l'emprunteur:** Chaque secteur économique comporte des risques qui varient en fonction des conditions d'exploitation, de la productivité et de la compétitivité des unités de ce secteur ⁽⁶⁾.
- **Risques liés à l'opération à financer:** Le degré de risque varie d'une opération à l'autre en fonction des circonstances entourant le crédit requis, des garanties apportées et des évolutions futures.
- **Risques liés aux conditions générales:** Ces risques varient généralement selon les conditions économiques, politiques, sociales et juridiques.
- **Risques liés aux erreurs bancaires:** Ces risques sont liés à l'étendue de la capacité de la banque de financement à assurer le suivi du crédit accordé, et à vérifier que l'emprunteur remplit les exigences qui lui sont imposées.
- **Autre risques:** Ces risques sont liés à la mesure dans laquelle le client sollicitant le crédit et la banque accordant le crédit sont affectés par des événements ou des facteurs externes ⁽⁷⁾.

3. Étude de terrain:

3.1 Présentation de l'outil d'étude:

Pour aboutir aux objectifs de cette étude on a élaboré un questionnaire, et le distribuant à l'échantillon de l'étude puis analyser les données en utilisant le programme Spss.

Le questionnaire comporte trois groupes: le premier contient des données personnelles de l'échantillon de l'étude répartie en 5 paragraphes; Le deuxième traite des normes d'audit interne, tandis que le troisième représente les causes du risque de crédit. Chacun des deux derniers groupes a été divisé en dimensions comme indiqué dans le tableau suivant :

TABLE N°2: TABLE DE PARTITION DIMENSIONNELLE.

	Dimensions	Contenu	No de paragraphes
Le deuxième groupe	1re dimension	l'audit de performance	09
	2ème dimension	du contrôle interne	08
	3ème dimension	Audit Financier	07
	4ème dimension	Audit Opérationnel	06
Le troisième groupe	5ème dimension	les risques liés au client	04
	6ème dimension	Risques liés au secteur dans lequel le client opère	02
	7ème dimension	Risques liés à l'opération à financer	02
	8ème dimension	Risques liés aux conditions générales	03
	9ème dimension	les risques liés aux erreurs bancaires	09

SOURCE: CONÇU PAR LES CHERCHEURS.

3.2 Modèle d'étude: Le modèle d'étude peut être illustré par la figure suivante:

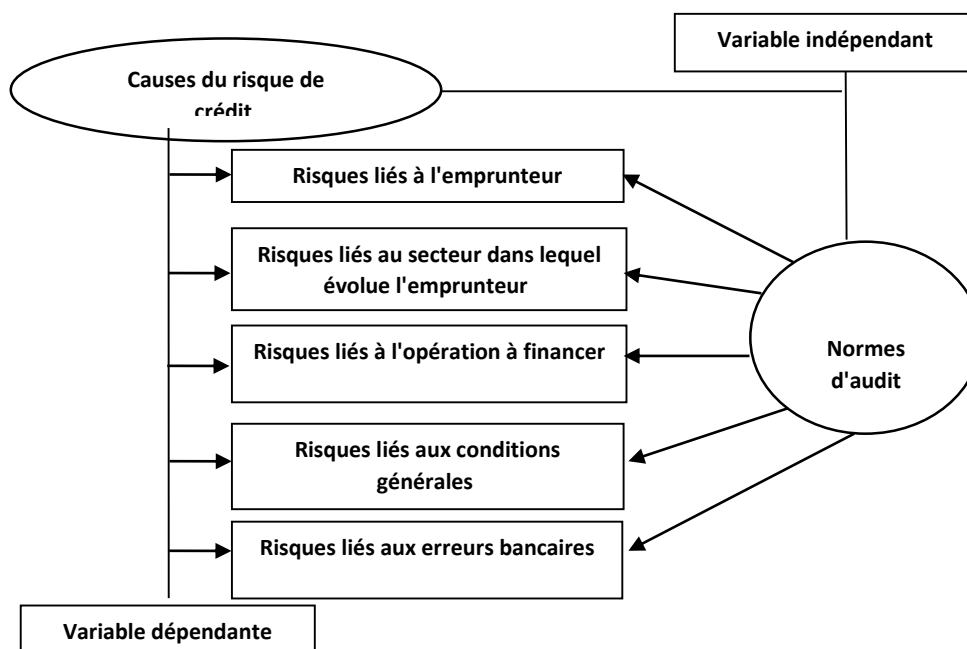


Figure N° 1: Modèle d'étude.

La figure N°1 représente un ensemble de variables dépendantes et indépendantes en raison de la nature de l'étude, où les variables indépendantes sont les normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier et audit opérationnel), tandis que les variables dépendantes sont les causes des risques de crédit (cette figure est conçue par les chercheurs).

3.3 Communauté d'étude et échantillon d'étude:

La population étudiée est constituée de l'ensemble des cadres et des professeurs spécialisés des banques commerciales algériennes. Pour cette étude, 36 questionnaires ont été distribués auxquels ils nous ont tous répondu, et le tableau suivant présente l'échantillon de l'étude.

TABLE N°3: ÉCHANTILLON D'ETUDE.

No	Questionnaires valides pour l'analyse	Le nombre de questionnaires Distribués
1	36	36

SOURCE: CONÇU PAR LES CHERCHEURS.

3.4 validité et fiabilité du questionnaire:

Les paragraphes du questionnaire ont été codifiés afin d'assurer la validité et la fiabilité de ses paragraphes comme suit :

- Validité des paragraphes du questionnaire:** La validité des paragraphes du questionnaire a été confirmée par la cohérence interne et structurelle en utilisant le coefficient de corrélation de Pearson.
- Stabilité des items de résolution:** La stabilité du questionnaire a été vérifiée à l'aide de coefficient Cronbach Alpha, qui s'élevait à 0,847, soit 84,70 %, concluant ainsi que le questionnaire a un degré élevé de stabilité comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

TABLE N°4: COEFFICIENT DE STABILITE PAR LA METHODE ALPHA DE CRONBACH.

Nombre de paragraphes	Coefficient alpha de Cronbach
50	0.821

SOURCE: CONÇU PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS.

3.5 Test et analyse des hypothèses:

Le test T a été utilisé à un seul échantillon One-Sample T Test, employé pour analyser les parties du questionnaire, à un niveau de signification de 0,05 et un niveau de confiance de 95%, et une valeur T pour tester chaque hypothèse séparément. En plus de l'utilisation du test du coefficient de corrélation de Pearson et aussi le test de régression multiple par étapes pour trouver l'effet entre les variables de l'étude.

a. Première prémisse:

H0 : Il n'existe pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction des risques de crédit liés au client.

TABLEAU N°5: PREMIÈRE TEST D'HYPOTHÈSE.

Modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig							
1er modèle exclu	audit de performance	2.369	2.030	0.381			0.024							
	Contrôle interne	0.963		0.165			0.343							
	audit financier	0.325		0.056			0.747							
2ème modèle exclu	Contrôle interne	1.048		0.182			0.303							
	audit financier	0.869		0.152			0.391							
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef. de corrélation R	Coef. de détermination R²	F calculé	F tabulaire	Sig						
1er modèle accepté	Audit opérationnel	7.311	2.030	0.782	0.611	53.453	1.772	0.000						
	Équation de régression graduelle	Y1 = α + β.x + ei												
		Y1 = 0.706 + 0.839 X1												
		Y1 : Les risques de crédit liés au client				X1 : Audit opérationnel								
2ème modèle accepté	Audit opérationnel	2.630	2.030	0.817	0.668	33.156	1.772	0.000						
	audit de performance	2.369												
	Équation de régression graduelle	Y1 = α + β.x + ei												
		Y1 = 0.441+ 0.485 X1 + 0.438 X2												
		Y1 : Les risques de crédit liés au client			X1 : Audit opérationnel		X2 : audit de performance							

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS.

Le tableau n°5 présente le test d'hypothèse de l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit opérationnel, audit financier) sur la réduction du risque de crédit lié au client en utilisant la régression multiple progressive, où les résultats du test ont montré deux modèles progressivement acceptables:

- **Le premier modèle:** l'audit de performance, le contrôle interne et l'audit financier ont été exclus en raison du lien partiel faible et de l'insignifiance de leur impact sur la réduction du risque du client, tandis que la dimension de l'audit opérationnel, qui a eu un effet statistiquement significatif dans réduction des risques liés au client a été conservé du fait que le coefficient de corrélation $R=0,782$ et le coefficient de détermination du R^2 s'élèvent à 0,611, ce qui signifie que l'audit opérationnel est expliqué dans le tableau par 61,1 % de l'écart des risques résultant du processus de financement, et la valeur F calculée s'est élevée à 53,453, ce qui est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0,05$).

- **Le deuxième modèle:** le contrôle interne et l'audit financier ont été exclus en raison de leur manque d'importance dans la réduction des risques liés au client, tandis que la dimension d'audit opérationnel et d'audit de performance, qui avait un effet statistiquement significatif sur la réduction des risques clients, a été retenue $R=0,817$, avec un coefficient de détermination R^2 de 0,668, ce qui signifie que l'audit opérationnel et l'audit de performance sont expliqués dans le

tableau par 66,8% de la variation du risque de crédit lié au client, et la valeur F calculée était de 33,156, ce qui est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de significativité ($\alpha \leq 0,05$).

Puisque la valeur du (Sig) est inférieure à ($\alpha=0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative qui dit : **Il y a un effet statistiquement significatif des normes d'audit interne dans la réduction du risque de crédit Client.**

a. Deuxième hypothèse:

H0 : Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction des risques de crédit liés au secteur dans lequel travaille le client.

TABLEAU N°6: DEUXIEME TEST D'HYPOTHESE.

modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig	
modèle exclu	Contrôle interne	0.617	2.030	0.107			0.541	
	audit financier	0.265		0.046			0.793	
	Audit de performance	0.207		0.036			0.837	
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef. de corrélation R	Coef. de détermination R ²	F calculé	F tabulaire	sig
premier modèle accepté	Audit opérationnel	10.064	2.030	0.865	0.749	101.293	1.772	0.000
	Équation de régression graduelle	$Y1 = \alpha + \beta.x + ei$						
		$Y1 = 0.706 + 0.839 X1$						
		Y1 : Les risques du secteur dans lequel le client opère				X1 : Audit opérationnel		

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS

Le tableau no6 présente le test d'hypothèse de l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) sur la réduction des risques de crédit liés au secteur dans lequel le client travaille en utilisant une régression multiple progressive, où les résultats du test ont montré l'exclusion à la fois du contrôle interne, l'audit financier et l'audit opérationnel en raison de la faible corrélation partielle et de l'insignifiance de son impact dans la réduction des risques du secteur dans lequel travaille le client, tandis que la dimension de l'audit de performance qui a eu un effet statistiquement significatif dans la réduction des risques liés au secteur dans lequel travaille le client a été maintenu, comme le coefficient de corrélation $R=0,865$ avec un coefficient de détermination R^2 de 0,749, ce qui signifie que l'audit de performance s'explique dans le tableau par 74,9% de la variation des risques de crédit liés au secteur dans lequel travaille le client, et la valeur F calculée était de 101,293, ce qui est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de significativité ($\alpha \leq 0,05$). Puisque la valeur du Sig est inférieure à la valeur de ($\alpha=0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative qui dit : **Il y a un effet statistiquement significatif des normes de l'audit interne en réduisant le risque de crédit lié au secteur dans lequel travail le client.**

b. Troisième hypothèse :

H0 : Il n'existe pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0.05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction des risques de crédit liés à l'opération à financer.

TABLEAU N°7: TROISIEME TEST D'HYPOTHESE.

Modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig	
1er modèle exclu	Contrôle interne	1.595	2.030	0.267			0.120	
	audit financier	1.420		0.240			0.165	
	Audit opérationnel	2.365		0.381			0.024	
2ème modèle exclu	Contrôle interne	0.939		0.164			0.355	
	audit financier	0.512		0.090			0.612	
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef. de corrélation R	Coef. de détermination R²	F calculé	F tabulaire	Sig
1er modèle accepté	Audit de performance	7.381	2.030	0.785	0.616	54.476	1.772	0.000
	Équation de régression graduelle	$Y1 = \alpha + \beta.x + ei$						
		$Y1 = 1.042 + 0.793 X1$						
		Y1 : Les risques du processus de financement			X1 : Audit de performance			
2ème modèle accepté	Audit de performance	2.675	2.030	0.819	0.671	33.715	1.772	0.000
	audit opérationnel	2.365						
	Équation de régression graduelle	$Y1 = \alpha + \beta.x + ei$						
		$Y1 = 0.772 + 0.462 X1 + 0.407 X2$						
		Y1 : Les risques du processus de financement			X1 : audit de performance		X2 : Audit opérationnel	

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS

Le tableau n°7 présente le test d'hypothèse de l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit opérationnel, audit financier) sur la réduction des risques de crédit liés au processus de financement en utilisant la régression multiple progressive, où les résultats des tests ont montré deux modèles :

- **Le premier modèle:** dans lequel les audits de contrôle interne, financier et opérationnel étaient exclus en raison du lien partiel faible et de l'insignifiance de leur impact dans la réduction des risques du processus de financement, tandis que la dimension de l'audit opérationnel était conservée, qui avait un effet statistiquement significatif dans la réduction des risques liés au processus de financement où le coefficient de corrélation $R=0,785$ et le coefficient de détermination de R^2 s'élèvent à 0,616, ce qui signifie que l'audit opérationnel s'explique dans le tableau par 61,6% de la variation des risques du processus de financement, et la valeur F calculée s'élevait à 54.476 ce qui est supérieur au F tabulaire égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0.05$).

- **Le deuxième modèle:** le contrôle interne et l'audit financier ont été exclus en raison de leur manque d'importance dans la réduction des risques liés au processus de financement, tandis que la dimension de l'audit opérationnel et de l'audit de performance, qui avait un effet statistiquement significatif dans la réduction des risques de l'opération à financer a été retenu, où le coefficient de corrélation $R=0,819$ avec un coefficient de détermination R^2 a atteint 0,671, ce qui signifie que l'audit opérationnel et l'audit de performance s'expliquent dans le tableau par 67,1% de la variance des risques de crédit liés au processus de financement, et aussi la valeur F calculée a atteint 33,715 ce qui est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0.05$).

Puisque la valeur du (Sig) est inférieure à ($\alpha=0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative qui dit : **Il y a un effet statistiquement significatif des normes d'audit interne en réduisant le risque de crédit lié à l'opération à financer.**

c. Quatrième hypothèse :

H0 : Il n'existe pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction des risques de crédit liés aux conditions générales.

TABLEAU N°8: QUATRIEME TEST D'HYPOTHESE.

modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig	
modèle exclu	audit de performance	0.124	2.030	0.022			0.902	
	audit financier	0.709		0.122			0.484	
	Audit opérationnel	0.841		0.145			0.407	
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef. de corrélation R	Coef. de détermination R ²	F calculé	F Tabulaire	sig
Modèle accepté	Contrôle interne	5.229	2.030	0.668	0.446	27.341	1.772	0.000
	Équation de régression graduelle	$Y1 = \alpha + \beta.x + ei$						
		$Y1 = 1.051 + 0.723 X1$						
		Y1 : Les risques de crédit liés aux conditions générales				X1 : Contrôle interne		

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS

Le tableau no8 montre le test d'hypothèse de l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit opérationnel, audit financier) sur la réduction des risques de conditions générales en utilisant une régression multiple progressive, où les résultats des tests ont montré l'exclusion à la fois de l'audit de performance, l'audits financiers et opérationnels en raison de la faiblesse du lien partiel et de l'insignifiance de son impact sur la réduction des risques de crédit liés aux conditions générales, alors que la dimension du contrôle interne qui a eu un effet statistiquement significatif sur la réduction des risques liés aux conditions générales, puisque le coefficient de corrélation s'élève à $R=0,668$, et le coefficient de détermination du R^2 s'élève à 0,446 a été retenue, ce qui signifie que le contrôle interne est expliqué dans le tableau de 44,6% de la variance des risques de conditions générales, et comme la valeur F calculée est de 27,341, ce qui est supérieur au F tabulaire qui est de 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0,05$), et puisque la valeur du Sig est inférieur à la valeur ($\alpha = 0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative en disant : **Il existe un effet statistiquement significatif des normes d'audit interne dans la réduction des risques de crédit liés aux conditions générales.**

d. Cinquième hypothèse :

H0 : Il n'y a pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0.05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction des risques de crédit liés aux erreurs de la banque.

TABLEAU N°9: CINQUIEME TEST D'HYPOTHESE.

modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig	
modèle exclu	audit de performance	1.693	2.030	0.283			0.100	
	Contrôle interne	1.612		0.270			0.116	
	audit financier	0.830		0.143			0.412	
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef.de corrélation R	Coef.de détermination R ²	F calculé	F tabulaire	sig
modèle accepté	Audit opérationnel	7.216	2.030	0.778	0.605	52.064	1.772	0.000
	Équation de régression graduelle	$Y1 = \alpha + \beta.x + ei$						
		$Y1 = 1.345 + 0.668 X1$						
		Y1 : Le risque d'erreurs bancaires				X1 : Audit opérationnel		

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS

Le tableau no9 montre les tests d'hypothèses sur l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit opérationnel, audit financier) sur la réduction des risques de crédit liés aux erreurs de la banque en utilisant la régression multiple progressive, où les résultats des tests ont montré l'exclusion audit de performance, le contrôle interne et l'audit financier en raison de la faible corrélation partielle et de l'insignifiance de son impact dans la réduction des risques d'erreurs de la banque, tandis que la dimension de l'audit opérationnel, qui a eu un effet statistiquement significatif dans la réduction des risques liés aux erreurs, a été maintenue, car le coefficient de corrélation atteint $R=0,778$ et le coefficient de détermination R^2 atteint 0,605, ce qui signifie que l'audit opérationnel est expliqué dans le tableau par 60,5% de la variance des risques d'erreurs bancaires, et la valeur F calculée a été 52,064, ce qui est supérieur au F tabulaire, qui est égal à 1,772 et est statistiquement significatif au niveau de significativité ($\alpha \leq 0,05$), puisque la valeur du (Sig) est inférieure à la valeur de ($\alpha=0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative qui dit : **Il y a un effet statistiquement significatif des normes d'audit interne dans la réduction des risques d'erreurs liées au crédit de la banque.**

e. Hypothèse principale:

H0 : Il n'existe pas de relation statistiquement significative au niveau de signification $\alpha \leq 0,05$ entre l'application des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) et la réduction du risque de crédit.

TABLEAU N°10: TEST D'HYPOTHESE PRINCIPALE.

Modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	lien partiel Partial Correlation			sig	
1er modèle exclu	Contrôle interne	1.890	2.030	0.313			0.068	
	audit financier	1.771		0.295			0.086	
	Audit opérationnel	3.224		0.489			0.003	
2ème modèle exclu	Contrôle interne	1.067		0.185			0.294	
	audit financier	0.597		0.105			0.554	
modèle	Déclaration	T Test	T tabulaire	Coef. de corrélation R	Coef. de détermination R²	F calculé	F tabulaire	sig
1er modèle accepté	audit de performance	10.631	2.030	0.877	0.769	101.013	1.772	0.000
	Équation de régression graduelle	Y1 = α + β.x + ei						
		Y1 = 1.044 + 0.767 X1						
		Y1 : Les risques de crédit			X1 : audit de performance			
2ème modèle accepté	audit de performance	4.400	2.030	0.908	0.824	77.320	1.772	0.000
	Audit opérationnel	3.224						
	Équation de régression graduelle	Y1 = α + β.x + ei						
		Y1 = 0.811 + 0.841 X1 + 0.351 X2						
		Y1 : Les risques de crédit			X1 : audit de performance		X2 : Audit opérationnel	

SOURCE: PREPARE PAR LES CHERCHEURS SUR LA BASE DES RESULTATS DU PROGRAMME STATISTIQUE SPSS

Le tableau n°10 présente les tests d'hypothèses sur l'impact des normes d'audit interne (audit de performance, contrôle interne, audit financier, audit opérationnel) sur la réduction des risques de crédit en utilisant la régression multiple progressive, où les résultats des tests ont montré deux modèles :

- **Le premier modèle:** L'audit de performance, le contrôle interne et l'audit financier ont été exclus en raison de la faible corrélation partielle et de l'insignifiance de leur impact sur la réduction des risques de crédit, tandis que la dimension de l'audit opérationnel qui a eu un effet statistiquement significatif sur la réduction des risques de crédit du fait que le coefficient de corrélation est $R=0,877$ et le coefficient de détermination du R^2 s'élèvent à 0,769, ce qui signifie

que l'audit opérationnel s'explique dans le tableau par 76,9% de la variance des risques de crédit, de plus que la valeur F calculée s'élève à 113,013 et est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 ce qui est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0,05$).

- **Quant au deuxième modèle:** tant le contrôle interne que l'audit financier ont été exclus en raison de leur manque de significativité dans la réduction des risques de crédit, tandis que la dimension d'audit opérationnel et d'audit de performance qui avaient un effet statistiquement significatif dans la réduction des risques de crédit ont été retenues, et comme le coefficient de corrélation $R=0,908$, et avec un coefficient de détermination R^2 de 0,824, c'est-à-dire que l'audit opérationnel et l'audit de performance sont expliqués dans le tableau par 82,4% de l'écart des risques de crédit, de plus que la valeur F calculée s'élève à 77,320 et est supérieur au F tabulaire qui est égal à 1,772 ce qui est statistiquement significatif au niveau de signification ($\alpha \leq 0,05$).

- Puisque la valeur du (Sig) est inférieure à la valeur de ($\alpha=0,05$), nous rejetons l'hypothèse nulle et acceptons l'hypothèse alternative qui dit : Il y a un effet statistiquement significatif des normes d'audit interne dans la réduction du risque de crédit.

4. Conclusion:

L'audit interne est un élément efficace dans la gestion des risques car il a accès à un grand nombre de données et d'informations qui de son sort réduiraient considérablement les risques. Ainsi, Le rôle de l'audit interne dans la gestion des risques bancaires s'est accru, notamment après la crise financière mondiale qui a secoué le secteur financier et bancaire. La communauté financière en est venue à considérer l'auditeur interne comme le plus qualifié pour aider à gérer les risques bancaires en raison des connaissances et d'expériences qu'il possède et du rôle que l'audit interne joue pour assurer l'élimination des points faibles qui affectent les systèmes de gestion des risques dans les banques. La recherche s'est terminée par un ensemble de résultats et de recommandations, qui se résument comme suit :

a. Résultats :

- L'audit interne est considéré comme une véritable composante de la gestion des risques bancaires en aidant les managers à identifier les risques, à les évaluer, comment y répondre et à y faire face;
- La profession d'audit interne dans les banques bénéficie désormais d'une grande attention et d'un soutien mondial de la part des conseils d'administration, en raison des grands scandales financiers de détournements ou malversations et de pertes subies par les plus grandes banques et institutions du monde entier.
- La responsabilité de l'audit interne est de s'assurer que les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques bancaires sont effectivement appliqués, adéquats et efficaces, ainsi que d'alerter la direction générale de tout risque actuel ou futur menaçant la banque ;
- Selon l'échantillon d'étude, l'audit opérationnel et de performance ont eu le plus grand impact progressivement sur la réduction des risques de crédit liés au client, tandis que le reste des variables a été exclu en raison de leur faible corrélation ;
- Selon l'échantillon de l'étude, l'audit opérationnel a progressivement eu le plus grand impact sur la réduction des risques de crédit liés au secteur économique, tandis que le reste des variables a été exclu en raison de leur faible corrélation ;
- Selon l'échantillon de l'étude, l'audit de performance et l'audit opérationnel ont eu le plus grand impact progressivement sur la réduction des risques de crédit liés au processus de financement, tandis que le reste des variables a été exclu en raison de leur faible corrélation ;
- Selon l'échantillon de l'étude, le contrôle interne a progressivement eu le plus grand impact sur la réduction des risques de crédit liés aux conditions générales, tandis que le reste des variables a été exclu en raison de leur faible corrélation ;
- Selon l'échantillon de l'étude, l'audit de performance et l'audit opérationnel a progressivement eu le plus grand impact sur la réduction des risques de crédit liés aux erreurs de la banque, tandis que le reste des variables a été exclu en raison de leur faible corrélation ;
- L'échantillon de l'étude confirme que la bonne application des normes d'audit interne dans les banques commerciales algériennes a un impact sur la réduction des risques de crédit.

b. Recommendations :

- La nécessité d'activer l'application des normes d'audit internationales de l'audit interne dans les banques commerciales algériennes ;
- Promulguer des législations organisatrices qui permettent au service d'audit interne d'exercer ses missions au sein des banques commerciales algériennes, notamment celles liées à l'audit des risques bancaires, et s'assurer que le cadre général de gestion des risques est conforme aux exigences légales ;
- Les directions supérieures des banques algériennes doivent accompagner les services d'audit interne et leur donner les pleins pouvoirs nécessaires pour assumer leurs responsabilités ;
- Réaliser des audits internes périodiques et mettre à jour la politique de crédit de la banque;
- Déterminer les risques de toutes les activités de financement au sein de la banque et s'assurer qu'ils sont correctement identifiés, classés et orientés vers les autorités compétentes ;
- Contrôler et suivre l'évolution des risques de crédit et recommander les limites de la concentration de ces risques, en prenant en considération l'ensemble des risques de produits spécifiques - les risques de l'autre partie - l'industrie - la zone géographique...
- Qualifier les cadres humains dans le domaine de l'audit bancaire, notamment dans les méthodes de mesure des risques bancaires.

5. Références:

⁽¹⁾ IFACI (2008), *La charte d'audit interne*, Groupe Professionnel «collectivités Territoriales», p5.

⁽²⁾ صالح محمد يزيد (2016)، أثر التدقيق الداخلي كآلية للحوكمة على رفع تنافسية المؤسسة (دراسة حالة صيدال خلال الفترة

2010/2015)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 48.

⁽³⁾ فاطمة أحمد موسى إبراهيم (2016)، العوامل المؤثرة في جودة تقارير التدقيق الداخلي في الوزارات والمؤسسات الحكومية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 36.

⁽⁴⁾ Basel Committee on Banking Supervision, (2000), *Principles for the Management of Credit Risk*, p1.

⁽⁵⁾ ضياء الدين حيدر خالد مسموح (2015)، قياس درجة المخاطر الائتمانية في المصارف المحلية المدرجة في بورصة فلسطين، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 51-52.

⁽⁶⁾ ميرفت علي أبو الكمال (2007)، الإدارة الحديثة لمخاطر الائتمان في المصارف وفقا للمعايير الدولية بازل 2 (دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في فلسطين)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 81.

⁽⁷⁾ شقيري نوري موسى وآخرون، إدارة المخاطر، 2016، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، ص 93-94.

The impact of adopting the concept of a learning organization on the effectiveness of strategic decisions - the case of the IGLI Milk Complex, Béni Abbès

KERROUMI Said ¹

¹ University TAHRI Mohamed of BECHAR, ALGERIA, kerroumi.said@univ-bechar.dz

ARTICLE INFO

Article history:

Received:25/07/2021

Accepted:28/10/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

Collective Learning

Strategic decisions

IGLI Milk Complex

Knowledge

Learning Organization

JEL Code: M10, M54

ABSTRACT

The study aimed to know the impact of adopting the concept of a learning organization with its dimensions represented in: (shared vision, collective learning, strategic leadership, organizational learning culture) on the effectiveness of strategic decisions in business organizations, and for this purpose, the "Milk Complex in IGLI, in the State of Béni-Abbès" was chosen as a model for the study. Where a questionnaire was prepared and distributed to the study sample, which amounted to 30 individuals. The questionnaire was unloaded and statistically processed using spss program. For the purpose of testing the hypotheses of the study, arithmetic means, standard deviations, and multiple linear regression were used. The study concluded that there is an effect of adopting the concept of the learning organization on the effectiveness of strategic decisions in the "Milk Complex in IGLI, in the State of Béni Abbès", and this effect is attributed to the dimensions of "strategic leadership" and "organizational learning culture" of the dimensions of the learning organization. The study also recommended the importance of establishing a culture of learning and collective participation in knowledge among the members of the complex as one of the components of the culture of the complex, preparing training and education programs based on the shortcomings and requirements of the complex, raising the level of learning in the management of the complex and engaging employees in making strategic decisions interactively.

أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الإستراتيجية - حالة مجمع حليب إيقلي، بني عباس

كرومي سعيد ¹

¹ جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، kerroumi.said@univ-bechar.dz

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2021/07/25

تاريخ القبول: 2021/10/28

تاريخ النشر: 2021/11/12

الكلمات المفتاحية

تعلم جماعي

قرارات إستراتيجية

مجمع حليب إقلي

معرفة

منظمة متعلمة

JEL Code:M10, M54

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الإستراتيجية في منظمات الأعمال، ولهذا الغرض تم اختيار "مجمع الحليب بإيقلي لولاية بني عباس" كنموذج للدراسة. حيث أعدت استبانة لغرض توزيعها على أفراد عينة الدراسة التي بلغت 30 فرد وتحدد استجاباتهم إزاء العبارات المختلفة المتضمنة محاور الدراسة. تم تفرغ وتحليل الاستبانة ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss. وقد تضمنت الاستبانة عدد من العبارات من شأنها المساهمة في تحديد المتغير المستقل "المنظمة المتعلمة" بأبعاده المتمثلة في: (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الاستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي)، وكذا المتغير التابع والمتمثل في: "فعالية القرارات الاستراتيجية". ولغرض اختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأساليب الانحدار الخطي المتعدد. وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه يوجد أثر لتبني مفهوم المنظمة المتعلمة بأبعاده الأربعة (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الاستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي) على فعالية القرارات الاستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقلي لولاية بني عباس"، ويعزى هذا الأثر إلى بعدي "القيادة الإستراتيجية" و"ثقافة التعلم المنظمي" من أبعاد المنظمة المتعلمة. كما أوصت الدراسة بأهمية إرساء ثقافة التعلم بين أفراد المجمع كأحد مكونات ثقافة المجمع، والمشاركة الجماعية في المعرفة والتعلم من خلال تكوين فرق العمل، وكذا إعداد برامج تدريب وتعليم مبنية على نقائص ومتطلبات المجمع، مع الرفع من مستوى التعلم لدى إدارة المجمع وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات الإستراتيجية بشكل تفاعلي.

مقدمة:

تمارس منظمات الأعمال نشاطاتها في بيئة أقل ما يقال عنها أنها بيئة مضطربة، الأمر الذي يستدعي أن تكون قراراتها الإستراتيجية على قدر كبير من المرونة والجودة والفعالية حتى يكون للمنظمة القدرة على البقاء والاستمرار والاستفادة من ما تتبناه البيئة من فرص وتجنب ما تفرزه من أخطار. وهذا ما يعني أن تكون عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية عملية جماعية تشاركية يساهم الجميع في إعدادها وصياغتها، وكلما كان المشاركون في اتخاذ القرارات على قدر من العلم والمعرفة إنعكس هذا على جودة القرارات المتخذة. وعليه فإن تبني المنظمة لمفهوم وثقافة المنظمة المتعلمة والتعلم بكل جوانبه في العمل له من الأهمية بمكان في تحسين القرارات الإستراتيجية لمنظمات الأعمال.

وعليه تبرز إشكالية هذه الدراسة ممثلة في السؤال الآتي:

هل هناك أثر لتبني مفهوم وثقافة المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس"؟

كإجابة أولية عن إشكالية الدراسة يمكن الانطلاق من الفرضيات الموالية:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس".
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الرؤية المشتركة على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس".
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التعلم الجماعي على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس".
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء القيادة الإستراتيجية على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس".
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء ثقافة التعلم المنظمي على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس".

وتكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز أهمية أن تتبنى منظمات الأعمال مفهوم المنظمة المتعلمة، وذلك من خلال البحث عن أثر تبني هذا المفهوم على اتخاذ قرارات إستراتيجية فعالة مصاغة على أسس متينة.

وعليه تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وكذا تحديد أهم أبعاد المنظمة المتعلمة التي يمكن اعتمادها في على مستوى "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس" والتعرف على أثرها على فعالية القرارات الإستراتيجية على مستوى المجمع.

1- القرارات الإستراتيجية:

إن التحديات التي تفرضها التغيرات المستمرة للظروف الخارجية للمنظمة تستدعي وجود قرارات إستراتيجية تساعد على تخطي الصعاب والمشاكل التي تتعرض إليها حيث تعتبر هذه القرارات هي المحدد الأساسي للتوجه العام للمنظمة واتخاذها بشكل صحيح يوصلها إلى أهدافها المبتغاة.

1-1- تعريف القرار الاستراتيجي: من التعاريف التي يمكن ذكرها ما يلي:

- هو قرار بعيد المدى في محتواه ويعتمد على الخطط الاستراتيجية الموضوعية وتحقيق الاهداف المحددة، ويأخذ في الاعتبار كل احتمالات الموقف وعواقبه. (العزاوي، 2003، صفحة 21).
- كما يرى "ساوير" "SAWYER" أن القرار الاستراتيجي هو البديل الذي يتم الأخذ به من بين مجموعة البدائل الممكنة، بعد أن تتم غريلة البدائل والإبقاء على أفضلها وإجراء عملية تقويم ومقارنة بينها للأخذ بالبديل الذي يحقق الأهداف.
- وعرفه كل من "جوش و غلوك" "Jauch & glueck" هو ذلك القرار الذي جرى اختياره من بين مجموعة من البدائل الاستراتيجية، والذي يمثل أفضل طريقة للوصول إلى أهداف المنظمة. (الساعدي، 2013، صفحة 13).
- القرارات الاستراتيجية هي قرارات تتخذ في مستوى أعلى، وترتبط بالمدى الطويل، يتم فيها التركيز على تحديد الفرص المتاحة وتجنب التهديدات المتوقعة في المحيط الخارجي. (اليمن، 2012، صفحة 122).
- ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف القرارات الاستراتيجية بأنها:
- "هي تلك القرارات التي تتخذ على مستوى الادارة العليا وترتبط بالمدى الطويل، تمر بمجموعة من المراحل والخطوات بالإضافة الى دراسة وتحليل البيئة الداخلية والخارجية لاختيار البديل الذي يحقق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية".

1-2- خصائص القرارات الاستراتيجية:

- تتميز القرارات الاستراتيجية بعدد من الخصائص يمكن الإشارة إليها كما يلي:
- يتخذ القرار الاستراتيجي في المستويات الادارية العليا والمتمثلة في مجلس الادارة أو المدير العام ومساعدوه، باعتبار أنهم أكثر دراية وعلم بقدرات وإمكانات المنظمة ومواردها والظروف البيئية المحيطة بها. (السالم، 2005، صفحة 61).
- يعتبر القرار الاستراتيجي النموذج في مجرى القرارات الأخرى، حيث يتوجب على المنظمة أن تتخذه مسبقا حتى يمكن ان تبني عليه القرارات الادارية والتشغيلية الأخرى. (الساعدي، 2013، صفحة 61).
- يغطي القرار الاستراتيجي فترة زمنية طويلة، وقد تمتد بعض القرارات الاستراتيجية لتشغل حياة المنظمة بكاملها. (المحمدي، 2017، صفحة 118).
- القرارات الإستراتيجية ليست تفصيلية حيث أنها تتصف بالشمول، فهي تركز على العديد من النقاط في قرار واحد.
- تتميز القرارات الإستراتيجية بأنها غير متكرر، فهي ليست مثال لتجربة سابقة. (معمر، 2017، صفحة 37).
- يتم اتخاذ القرارات الإستراتيجية في حالة عدم التأكد، لهذا فهي تحتاج إلى تظافر الجهود. (المحمدي، 2017، صفحة 118).
- تستلزم القضايا الاستراتيجية استخدام وتوظيف كميات هائلة من الموارد التنظيمية فالقرارات الاستراتيجية تضمن تخصيص قدر ملموس من الموارد المالية والبشرية، والتي يجب الحصول عليها من مصادر داخلية أو مصادر خارجية.

- تعتبر القرارات الإستراتيجية ذات وزن كبير بالنسبة للمنظمة، فهي ذات أثر كبير على غالبية مجالات النشاط في المنظمة.
- تتطلب القرارات الاستراتيجية دراسة عدد كبير من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية التي تحصل في البيئة الخارجية وتحليلها، وذلك لأن أيا من هذه المتغيرات إما يمثل فرصة أمام المنظمة يتوجب اغتنامها أو تحديا يتطلب مواجهته أو تجنبه.
- من خلال ما تم الإشارة إليه من خصائص وطبيعة القرارات الإستراتيجية فهي تتطلب أن تكون المنظمة على قدر كبير من الوعي والتأزر، أي أن تكون المنظمة متعلمة.

2- المنظمة المتعلمة:

بدأ الإهتمام الواسع بمفهوم المنظمة المتعلمة من خلال مجموعة من الباحثين أمثال: "أرغريس" و"شون" "Argyris" et "schon"، وذلك مع نهاية سبعينيات القرن الماضي. وقد أشار "غارفين" "Garvin" أنه يجب على كل منظمة أن تكون منظمة متعلمة الأمر الذي يساعدها على التفوق على المنافسة و مواجهة التحديات المختلفة، وذلك لأهمية التعلم التنظيمي وأثره الإيجابي عدد من عناصر ومكونات المنظمة كالقيادة الإدارية، الأداء، التغيير التنظيمي، الرضا الوظيفي، التزام العاملين،... الخ. (عائشة، 2017، صفحة 165، 166)

2-1- مفهوم المنظمة المتعلمة:

- اختلف الباحثين في تحديد دقيق لمفهوم المنظمة المتعلمة، وفي ما يلي بعض هذه التعاريف:
- عرفها غارفين "Garvin" بأنها تلك المنظمة الماهرة في ايجاد واكتساب المعرفة، وكذلك في تحويل سلوكها بالطريقة المناسبة التي تعكس المعرفة الجديدة والتطورات الجديدة التي اكتسبها. (مسعودة، 2016، صفحة 166).
 - وهي أيضا المنظمة تتميز بالبصيرة الحادة والفهم الذي يمكنها من تحليل تجاربها السابقة وخبراتها والاستفادة منها سواء كانت ناجحة أو فاشلة. (الدسوقي، 2015، صفحة 13)
 - كما عرف "بيتر سينج" "Peter Senge" المنظمة المتعلمة هي التي يتميز فيها الأفراد بقدرتهم على الرفع من إمكاناتهم وقدراتهم بشكل مستمر بهدف الوصول إلى الأهداف المرجوة، وهذا من خلال الاهتمام بأنماط التفكير الجديدة التي تتسم بالإبداع والعمل والتعلم الجماعي.
 - عرفها "رودريك" "Rodéric" بأنها تلك المنظمة التي تستطيع التعلم من بيئتها ومشاكلها وتقديم ردة فعل مناسبة للتغيرات التي تحصل فيها بطريقة أسرع من منافسيها. (نعيجة، 2012، صفحة 99)
- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن المنظمة المتعلمة هي التي تتطور وتتغير بشكل مستمر لتتأقلم مع التحولات والتغيرات المحيطة بها وتعمل على تطوير نفسها عن طريق التعلم من تجاربها وتجارب الآخرين ونشر مبدأ التعلم الفردي والجماعي بين الأفراد العاملين وتحقيق الإبداع وتجسيده باستمرار وتحقيق المنفعة لجميع الأطراف في المنظمة.

2-2- أهمية المنظمة المتعلمة:

- إن الاهتمام بالمنظمة المتعلمة يرجع إلى أهمية إحداث التغيير في بيئة المنظمة الداخلية واستجابة العاملين لهذا التغيير للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتظهر أهمية المنظمة في العديد من النقاط من بينها ما يلي:
- المساعدة على التكيف والتغيير، فالتعلم المستمر ضروري للبقاء والنجاح، حيث أن الغيرات والتحويلات التي مست ولا تزال تمس محيط المنظمة تتطلب تطوير التفكير والأنشطة واساليب العمل بما يتوافق مع هذه التغيرات. (أرتميه، 2018، صفحة 97)
 - تعتبر المنظمة المتعلمة مناخا ملائما لطرح الأفكار الخلاقة ومكان مشجع لتحمل المخاطر الناجمة عن توظيف الأفكار الإبداعية وتجاوز الواقع واكتشاف المجهول. (الدسوقي، 2015، صفحة 18)
 - من مزايا المنظمات المتعلمة أن الأفراد العاملين فيها يتعلمون بشكل مستمر، فهي مناخ يشجعهم على صقل مواهبهم والاستفادة من خبراتهم الذاتية وخبرة غيرهم من خلال تبادل الخبرات والمعلومات فيما بينهم، مما يحفز على مزيد من الإنجاز، ويشجع على التفكير الحر، وإيجاد حلول جديدة للمشكلات، ومواكبة كل ما هو جديد. (النويري، 2016، صفحة 14)
 - مع مرور الوقت يتوافر للمنظمة مخزون من الخبرة والمعرفة يمكنها من مواجهة الظروف المستجدة والتخطيط للمستقبل من خلال الرؤية والتفكير بطرق جديدة يمكنها إيجاد إمكانيات جديدة تستفيد منها وتواجه من خلالها التغيرات.

2-3- خصائص المنظمة المتعلمة:

- من خصائص المنظمة المتعلمة يمكن ذكر ما أشار إليه "كوك وبراندت" "Cook et Brandt" كما يلي:
- (السهلي، 2017، صفحة 22)
- تتميز المنظمة المتعلمة بوجود قاعدة معرفية مؤسسية وعمليات لخلق الأفكار الجديدة؛
 - العمل على الرفع من قدرات الأفراد العاملين من خلال تشجيعهم على التعلم والتطوير الذاتي؛
 - إرادة صلبة نحو تحقيق الأهداف وتحدي الصعاب؛ (البغدادي، 2008، صفحة 61)
 - اعتماد خطة استراتيجية محددة المعالم وواضحة للتعلم المستمر في المنظمة؛
 - تتميز المنظمات المتعلمة بالقدرة على جمع وتحليل وتوظيف المعلومات بطرق ملائمة لتحقيق أهدافها. (البغدادي، 2008، صفحة 61)
 - الرغبة في التغيير الإيجابي والفعال من خلال وضع رؤية مستقبلية مشتركة واستباقية؛
 - مرونة تنظيمية تساعد على التكيف والتفاعل مع التغيرات في البيئة؛
 - توفير مناخ عمل مشجع على التشارك المعرفي وبيئة عمل آمنة من خلال المصارحة والكشف عن الأخطاء.

2-4- أبعاد المنظمة المتعلمة:

- تناولت العديد من الدراسات أبعاد المنظمة المتعلمة من وجهات نظر مختلفة، إلا أننا من خلال هذه الدراسة سنقتصر على الأبعاد التي تم اعتمادها في الدراسة الميدانية:

2-4-1- الرؤية المشتركة: تعتبر الرؤية مفهوم ذو بعد إستراتيجي تحفيزي، ذلك أنها الهدف الأسمى الذي تسعى المنظمة لبلوغه، والذي تتبثق منه بقية الأهداف العامة الأخرى، لهذا في تحتاج على تظافر الجهود ومشاركة الجميع، كما تحتاج أن تتوحد فيها الآراء والآمال والتطلعات. وحتى تحقق المنظمة أهدافها بتميز لا بد أن تتجدر هذه الأهداف والقيم في أفرادها، وعندما يتم تكون الرؤية مشتركة يسعى الأفراد إلى مزيد من التعلم والتفوق برغبة ذاتية في سبيل تحقيق هذه الرؤية. (البوسعيد، 2018، صفحة 25)

2-4-2- التعلم الجماعي: ويسمى أيضا "التعلم الفرقي" حيث يعتبر من أهم الأسس والركائز المكونة للمنظمات المتعلمة، فمن خلال التفاعل الجماعي بين الأفراد في الفريق الذين يحملون في داخلهم مجموعة من القيم والأهداف والمصالح والمقدارات الشخصية تتكون هوية مستقلة للفريق، حيث يكون هذا في جميع مستويات المنظمة، وهنا تظهر أهمية تنظيم طاقة الفريق وتطويرها من أجل تحقيق نتائج الفريق والمنظمة، وهذا من خلال مكافئة الفريق على التعلم الذي أسهموا به في المنظمة، وتطوير أنشطة تعلم الفريق، إتاحة الفرصة للعاملين لتحمل المسؤولية وحل المشاكل، فتح قنوات الإتصال، التشجيع على المبادرة والمبادأة، وهذا من خلال وجود قيادة على قدر من الكفاءة والإلتزام. (أمين، 2014، صفحة 337)

2-4-3- القيادة الاستراتيجية: كلما تميزت المنظمة بوجود قيادة إستراتيجية قادرة على التخطيط ودعم وتأييد التعلم التنظيمي بشكل استراتيجي كلما تمكنت من تحقيق أهدافها، ويتجلى هذا في قدرة القيادة على التغيير بما تتمتع به هذه القيادة من المعرفة والذكاء والابداع والحكمة الادارية وإضافة معنى وهدف للجماعات وتحقيق التوازن بين احتياجات مختلف اصحاب المصلحة من خلال رصد وتحليل الواقع والاستفادة من الفرص والتهديدات الاستراتيجية الناشئة.

2-4-4- ثقافة التعلم المنظمي:

تعتبر الثقافة في المنظمة عن العادات والتقاليد والقيم التي تتكون بمرور الزمن نتيجة انصهار الثقافات الفردية في المنظمة، إلا أن ما يميز ثقافة المنظمة المتعلمة أنها ثقافة التعلم التي تساهم في توسيع الأفكار وتنمية الشعور باستمرارية التعلم، وهذا من خلال تمكين العاملين وحثهم على الخوض في تجارب جديدة واكتشاف مداخل وأساليب جديدة، تنمية روح الجماعة والثقة المتبادلة وتقبل الاختلاف والتعاون والاتصال، تشجيع التعلم المستمر والتطوير بالطرق المختلفة. (صقر، 2003، صفحة 138، 139)

3- الدراسة التطبيقية:

لغرض معرفة أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الاستراتيجية في المنظمات تم اختيار مجمع الحليب - بايقل بني عباس - كنموذج للدراسة الميدانية، حيث أعدت استبانة لغرض الدراسة ثم توزيعها على أفراد عينة الدراسة التي بلغت 30 فرد وتحديد استجاباتهم إزاء العبارات المختلفة المتضمنة محاور الدراسة. تم تفرغ وتحليل الاستبانة ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وقد تضمنت الاستبانة عدد من العبارات من شأنها المساهمة في تحديد المتغير المستقل "المنظمة المتعلمة" بأبعاده المتمثلة في: (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الاستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي)، وكذا المتغير التابع والمتمثل في: "فعالية القرارات الاستراتيجية".

صنفت الإجابات وفق مقياس (ليكرت) الخماسي. ثم تم تعديله إلى آخر فئوي ثلاثي حيث حدد طول كل فئة من خلال القانون التالي: (الحد الأعلى - الحد الأدنى) // عدد الفئات. أي: $(5-1)/3 = 1,33$ ليصبح مقياس التحليل وفق ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (01): مقياس التحليل المصحح

الفئة	قيم المتوسط الحسابي	مستوى الاتجاه
الأولى	من 1 إلى أقل من 2,33	منخفض
الثانية	2,33 إلى أقل من 3,66	معتدل
الثالثة	3,66 إلى 5	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها إستنادا إلى معامل "ألfa كرونباخ" الذي بلغ (0.946) أي بنسبة 95.6%. بعد ذلك تم وصف خصائص عينة الدراسة باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على طبيعة اتجاهات الموظفين عينة الدراسة نحو كل بعد من أبعاد الدراسة.

3-1 - قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة:

توضح الجداول الموالية قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على المتغير المستقل وهو المنظمة المتعلمة بأبعاده الأربعة وكذا المتغير التابع وهو تفعيل القرارات الإستراتيجية:

أ- قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على أبعاد المتغير المستقل "المنظمة المتعلمة"

جدول رقم (02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الرؤية المشتركة

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0.712	3.90	يضع المجمع تصورا وخطط مستقبلية للتعليم وتطوير نفسها.
مرتفع	1.020	3.83	يتم تشجيع وجهات النظر المتعددة والنقاشات المفتوحة.
معتدل	1.008	3.13	يطور المدير قدراته وقدرات العاملين للتعامل بنجاح مع الظروف الإدارية المتغيرة.
معتدل	1.196	2.87	يقوم المجمع بتحسين عملية التعلم من خلال عمليات وأنشطة مختلفة جماعية.
معتدل	1.230	3.07	ينظر العاملون إلى الأحداث الغير متوقعة على أنها فرص للتعلم.
معتدل	1.311	3.27	يدعو المجمع العاملين للمساهمة إلى إثراء رؤيته الاستراتيجية.
معتدل	1.0795	3.345	الرؤية المشتركة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات الـ SPSS.

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لمعظم الفقرات كانت معتدلة حيث تراوحت قيمتها بين (2.87 - 3.90)، وهذا ما تجلّى في المتوسط العام الخاص ببعد الرؤية المشتركة والذي كان معتدلاً، حيث بلغ قيمة قدرها (3.345)، وهذا يعني توفر متوسط أو معتدل لبعد الرؤية المشتركة على مستوى المجمع؛ وهذا رغم ملاحظة وجود نية نحو صياغة رؤية مشتركة على مستوى المجمع، وتجلّى ذلك من خلال المتوسط الحسابي المرتفع الذي بلغ على

التوالي (3.90، 3.83) للعبارتين "يضع المجمع تصور وخطط مستقبلية للتعليم وتطوير نفسه" وكذا "يتم تشجيع وجهات النظر المتعددة والنقاشات المفتوحة"، إلا أن عدم وجود إطار عملي لتحقيق ذلك يحول دون الوصول إلى المستوى المطلوب وهذا يظهر من خلال الضعف الملاحظ حول تحسين عملية التعلم بالاستناد إلى عمليات وأنشطة مختلفة جماعية. كما يمكن ملاحظة أن الانحراف المعياري لكل الفقرات قد تراوح بين (0.712 – 1.311) وهي قيم موجبة كلها، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بفقرات بعد الرؤية المشتركة، وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري الكلي للبعد الذي بلغ (1.0795).

جدول رقم (03): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التعلم الجماعي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
مرتفع	1.124	3.67	يعتمد العمل في المجمع على بناء وتشكيل فرق العمل في كافة المجالات.
مرتفع	1.124	3.67	تعامل فرق العمل أعضاء الفريق بالتساوي بغض النظر عن وظائفهم أو ثقافتهم أو أي اختلافات أخرى.
مرتفع	0.973	3.87	يركز أعضاء فرق العمل على أداء مهامهم بشكل جيد كمجموعة.
معتدل	1.048	3.07	يتم إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم.
معتدل	1.217	3.03	يتوفر المجمع على قاعدة بيانات حديثة عن مهارات ومؤهلات كافة العاملين.
معتدل	1.363	2.93	يتم الحصول على معلومات بسرعة وسهولة وفي أي وقت.
معتدل	1.1415	3.37	التعلم الجماعي

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

من نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن الأوساط الحسابية لمعظم فقرات بعد التعلم الجماعي كانت معتدلة حيث تراوحت قيمتها بين (2.93-3.87)، كما يمكن ملاحظة أن المتوسط العام لبعد التعلم الجماعي والذي بلغ قيمة قدرها (3.37) كان أيضا معتدل، أي أن درجة توفر بعد التعلم الجماعي في المجمع كانت متوسطة؛ وهذا رغم اعتماد المجمع على بناء وتشكيل فرق العمل في كافة المجالات وتعامل أعضاء فرق العمل بالتساوي بغض النظر عن وظائفهم أو ثقافتهم أو أي اختلافات أخرى، إلا أن هناك ضعف في انتشار المعلومات بين العاملين وضعف وصولها في الوقت ومكان المناسبين، وضعف وجود ثقافة التشارك المعرفي في المجمع محل الدراسة. كما يمكن ملاحظة أن الانحراف المعياري لكل الفقرات قد تراوح بين (0.973 – 1.363) وهي قيم موجبة كلها، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بفقرات بعد التعلم الجماعي، وهذا ما يوضحه أيضا الانحراف المعياري الكلي للبعد الذي بلغ (1.1415).

جدول رقم (04): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القيادة الاستراتيجية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
معتدل	1.066	3.37	يدعم المدير بشكل عام طلبات الموظفين بخصوص فرص التعلم والتدريب.
معتدل	1.112	3.27	يبحث المدير باستمرار عن الفرص المتاحة للتعلم.
معتدل	1.368	2.70	يُنمي المدير الموظفين التابعين له ويدربهم باستمرار.
معتدل	1.258	2.93	تلتزم الإدارة بشكل دائم بوضع السياسات التي تساعد العاملين على عملية التعلم.
معتدل	1.413	2.73	توفر الإدارة للعاملين دعماً مادياً ومعنوياً لتطوير قدرتهم على تعلم مهارات جديدة.
معتدل	1.202	2.73	يعتمد المجمع على الأساليب الجماعية مثل العصف الذهني في حل المشاكل.
معتدل	1.2365	2.955	القيادة الإستراتيجية

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج spss

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لجميع الفقرات كانت معتدلة حيث تراوحت قيمتها بين (2.70 – 3.37)، وهذا يعني أن درجة توفر بعد القيادة الإستراتيجية كان متوسط، وهذا ما يوضحه المتوسط العام الخاص ببعد القيادة الإستراتيجية والذي بلغ قيمة قدرها (2.955) وهي قيمة متوسطة، في حين نرى أن الانحراف المعياري لكل الفقرات قد تراوح بين (1.066 – 1.413) وهي قيم موجبة كلها، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بفقرات بعد القيادة الإستراتيجية، وهذا ما يوضحه الانحراف المعياري الكلي الذي بلغ (1.2365). وما يمكن ملاحظته من خلال نتائج الجدول أعلاه أن هناك ضعف للقيادة في دعم مبادئ المنظمة المتعلمة خاصة كنظرة إستراتيجية بعيدة المدى.

جدول رقم (05): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد ثقافة التعلم المنظمي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0.994	3.67	يشجع المجمع العاملين من خلق وتجريب طرق ومداخل جديدة.
مرتفع	1.042	3.50	ينمي المجمع الإحساس بالجماعة والثقة.
مرتفع	1.064	3.80	يتم بذل جهود إضافية لإيجاد البدائل المتعددة لحل المشكلات.
معتدل	1.224	3.13	يقوم المجمع بتفويض الصلاحيات للموظفين.
معتدل	1.106	3.13	يتواجد بالمجمع نظم لدعم الأداء والعمل والتعلم بشكل أفضل.
معتدل	1.377	2.63	يمتلك الأفراد إمكانية الوصول إلى المعلومات بطرق سريعة.
معتدل	1.278	2.57	لدى الأفراد الرغبة في التعلم وتطوير الذات.
معتدل	1.315	2.83	يملك المجمع نظم معلومات فعالة وكفئة.
معتدل	1.175	3.1575	ثقافة التعلم المنظمي
معتدل	1.158	3.2038	متغير المنظمة المتعلمة

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج spss

نلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لمعظم الفقرات كانت معتدلة حيث تراوحت قيمتها بين (2.57- 3.80)، وهذا يدل على أن بعد ثقافة التعلم المنظمي متوفر في المجمع لكن بمستوى متوسط، وهذا ما يوضحه المتوسط العام الخاص ببعد ثقافة التعلم المنظمي والذي بلغ قيمة قدرها (3.1575) رغم أن المجمع يشجع على تبني ثقافة المنظمة المتعلمة إلا أن ذلك لم يكن كافياً للرفع من مستوى ثقافة التعلم المنظمي وقد يكون هذا بسبب عدم وجود رغبة كبيرة لدى الأفراد في التعلم وتطوير الذات. كما يمكن ملاحظة أن الانحراف المعياري لكل الفقرات قد تراوح بين (0.994 - 1.042) وهي قيم موجبة كلها، مما يدل على اتفاق أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بفقرات بعد ثقافة التعلم المنظمي، وهذا ما يوضحه الانحراف المعياري الكلي الذي بلغ (1.175).

وما يمكن ملاحظته في الجدول رقم (04) أن المتوسط العام للمتغير المستقل "المنظمة المتعلمة" ككل قد بلغ قيمة (3.20) وهي قيمة متوسطة، مما يدل على توفر مفهوم المنظمة المتعلمة على مستوى المجمع لكن بشكل متوسط، ويرجع هذا إلى توافر متوسط لكل أبعاد المنظمة المتعلمة على مستوى المجمع.

ب- قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات على المتغير التابع "فعالية القرارات الاستراتيجية"

جدول رقم (06): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير "فعالية القرارات الاستراتيجية"

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
معتدل	1.061	3.33	توجد منهجية محددة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالمجمع
مرتفع	1.104	3.57	يرتبط القرار الاستراتيجي المتخذ ارتباطاً وثيقاً بالرؤية والرسالة
معتدل	1.167	3.13	يوجد مناخ عام مشجع لاتخاذ القرارات الإستراتيجية
معتدل	1.363	3.27	يتم التفاوض مع زملائك للوصول إلى القرار الذي تؤيده
معتدل	1.269	3.10	يتم دراسة كل آراء ومقترحات العاملين المشاركين في اتخاذ القرارات
معتدل	1.206	3.17	تبادر بالتواصل مع الإدارة لتقديم مقترحات بناءة
مرتفع	0.819	3.47	تعمل على مشاركة زملائك العاملين في الحصول على المعلومات الملائمة
مرتفع	0.900	3.50	يساعد القرار الاستراتيجي المتخذ على ترتيب أولويات العمل
معتدل	0.913	3.17	يُعطى العاملون الحرية بعدما يتم توجيههم نحو الأهداف المرجوة
معتدل	1.167	3.13	يتم الاستعانة بمختصين من ذوي الخبرة لوضع الحلول المناسبة
معتدل	1.269	2.90	يستخدم المدير وسائل لتشجيع على جمع المعلومات المفيدة، والحصول على الآراء المتخصصة.
معتدل	1.243	2.80	يتميز متخذ القرار بالتحسس واليقظة لأمر المستقبل
معتدل	1.159	2.63	يمتلك متخذ القرار بالمرونة العالية عند صناعة القرار
معتدل	1.189	2.80	الإطار الزمني للقرارات الاستراتيجية يحيط بالماضي والحاضر والمستقبل

معتدل	1.094	2.90	تتميز القرارات الاستراتيجية بكفاءة عالية
معتدل	1.365	3.00	تتميز القرارات الاستراتيجية في المؤسسة بالقدرة على تحقيق الأهداف
معتدل	1.279	2.87	تتصف القرارات الاستراتيجية في المؤسسة بالشمول
معتدل	1.151	3.10	متغير فعالية القرارات الإستراتيجية

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

يُظهر الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لغالبية الفقرات كانت معتدلة حيث تراوحت قيمتها بين (2.63 - 3.57)، وهو ما أدى إلى أن يكون الوسط الحسابي العام للمتغير التابع "فعالية القرارات الإستراتيجية" معتدل حيث بلغ قيمة قدرها (3.10)، وهذا يعني أنه يتم اتخاذ القرارات الإستراتيجية على مستوى المجمع بفعالية متوسطة، وهذا رغم أن القرارات الإستراتيجية على مستوى المجمع لها ارتباط وثيق بالرؤية والرسالة، ووجود تشارك في المعلومات المحصل عليها من طرف العاملين في المجمع، وكذا قدرة القرار الإستراتيجي على ترتيب أولويات العمل، وهي العبارات التي تحصلت على مستوى مرتفع لمتوسطها الحسابي مقارنة مع بقية العبارات التي تخص المتغير التابع "فعالية القرارات الإستراتيجية"، كما أن الانحراف المعياري لكل الفقرات قد تراوح بين (0.819 - 1.365) وهي قيم موجبة كلها، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بفقرات المتغير التابع "فعالية القرارات الإستراتيجية"، وهذا ما يوضحه الانحراف المعياري الكلي الذي بلغ (1.151).

3-2- اختبار فرضيات الدراسة:

باستخدام تحليل الانحدار المتعدد يتم اختبار فرضيات الدراسة ممثلة في الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

أ- اختبار الفرضية الرئيسية:

والتي تقول: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبني مفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإقليمي بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 5\%$)".

جدول رقم (07): نتائج الارتباط الخطي المتعدد لمتغيرات الدراسة

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0.898	0.806	0.774	0.35750

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

جدول رقم (08): نتائج تحليل التباين (ANOVA) لمتغيرات الدراسة

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig
1 régression	13.233	4	3.308	25.886	0.000
Résidu	3.195	25	0.128		
Total	16.429	19			

المصدر: من إعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن مستوى الدلالة قد بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05)، وهو ما يعني أن النموذج ككل له دلالة إحصائية وبالتالي هو نموذج مقبول للدراسة، وعليه نرفض الفرضية التي تقول: "لا يوجد

أثر ذو دلالة إحصائية لتبني مفهوم المنظمة المتعلمة بأبعادها الأربعة (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الإستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي) على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 5\%$)، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبني مفهوم المنظمة المتعلمة بأبعادها الأربعة (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الإستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي) على فعالية القرارات الإستراتيجية في "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 5\%$)".

كما يمكن ملاحظة من خلال الجدول رقم (07) أن هناك علاقة ارتباط قوي بين المتغير المستقل "المنظمة المتعلمة" والمتغير التابع "فعالية القرارات الإستراتيجية"، حيث بلغ معامل الارتباط الثنائي بين المتغيرين قيمة قدرها 0.898 أي بنسبة 89.8%، كما بلغ معامل التحديد المعدل 0.806 أي أن 80.6% من فعالية القرارات الإستراتيجية على مستوى المجمع تعود إلى تبني مفهوم المنظمة المتعلمة.

جدول رقم (09): جدول المعاملات

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig
		A	Erreur standard	Bêta		
1	الثابت	-0.283	0.413		-0.686	0.499
	الرؤية المشتركة	0.166	0.160	0.137	1.041	0.308
	التعلم الجماعي	0.222	0.133	0.222	1.670	0.107
	القيادة الاستراتيجية	0.341	0.108	0.402	3.149	0.004
	ثقافة التعلم المنظمي	0.340	0.114	0.329	2.977	0.006

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

ب- اختبار معنوية الثابت:

يبين الجدول (09) أن مستوى الدلالة sig للثابت قد بلغ قيمة 0.499 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي الثابت ليس له معنوية إحصائية على مستوى النموذج.

ج- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: الرؤية المشتركة

يبين الجدول (09) أن مستوى الدلالة sig لبعد الرؤية المشتركة قد بلغ 0.308 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة $H_{1.1}$ ونقبل الفرضية المعدومة $H_{0.1}$ التي تقول: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الرؤية المشتركة على فعالية القرارات الاستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة "مجمع الحليب بإيقل بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 5\%$).

د- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: التعلم الجماعي

يبين الجدول (09) أن مستوى الدلالة sig لبعد التعلم الجماعي قد بلغ 0.107 وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة $H_{1.1}$ ونقبل الفرضية المعدومة $H_{0.1}$ التي تقول: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التعلم الجماعي على فعالية القرارات الاستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة "مجمع الحليب بإقلي بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 5\%)$.

هـ- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: القيادة الاستراتيجية

يبين الجدول (09) أن مستوى الدلالة sig لبعد القيادة الإستراتيجية قد بلغ 0.004 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية المعدومة $H_{0.1}$ ونقبل الفرضية البديلة $H_{1.1}$ التي تقول: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد القيادة الاستراتيجية على فعالية القرارات الاستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة "مجمع الحليب بإقلي بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 5\%)$.

و- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: ثقافة التعلم المنظمي

يبين الجدول (09) أن مستوى الدلالة sig لبعد ثقافة التعلم المنظمي قد بلغ 0.006 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية المعدومة $H_{0.1}$ ونقبل الفرضية البديلة $H_{1.1}$ التي تقول: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد ثقافة التعلم المنظمي على فعالية القرارات الاستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة "مجمع الحليب بإقلي بولاية بني عباس" عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 5\%)$.

خاتمة:

جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة أثر تتبني منظمات الأعمال لمفهوم المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الاستراتيجية التي تتخذها وذلك لأهمية هذه الأخيرة على البقاء والاستمرار في ظل بيئة سريعة ومتغيرة وغير مؤكدة. ومن خلال اختيار "مجمع الحليب بإقلي بولاية بني عباس" كنموذج للدراسة خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن أن نوردتها كما يلي:

- المنظمة المتعلمة هي التي يعمل فيها الأفراد بشكل مستقل أو متعاون على تطوير قدراتهم باستمرار من أجل تحقيق النتائج المرغوبة. وللمنظمة المتعلمة دور في فاعلية القرارات الاستراتيجية من خلال تغيير وتعديل سلوك الأفراد وممارساتهم وتمكينهم وإكسابهم المهارات المختلفة وما تحمله البيئة من تغيرات بشكل يمكن المنظمة من خلاله التطور والارتقاء، وكذا توفير المعارف والمهارات التي يحتاجها متخذ القرار.
- أظهرت النتائج المتعلقة بوجهة نظر العاملين في "مجمع الحليب بإقلي" أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو معظم أبعاد المنظمة المتعلمة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمتغير المستقل "المنظمة المتعلمة" 3.20 بمستوى معتدل وهو ما دل على تبني المجمع لمفهوم المنظمة المتعلمة بدرجة متوسطة وهذا باتفاق جل إجابات عينة الدراسة والتي أظهرها الانحراف المعياري العام الذي بلغ 1.158، في حين أن المتوسط الحسابي العام للمتغير التابع "فعالية القرارات الاستراتيجية" قد بلغ قيمة 3.10 بمستوى معتدل وانحراف معياري قيمته 1.15 وهو ما يدل على وجود فعالية متوسطة في القرارات الاستراتيجية المتخذة على مستوى المجمع.

- أظهرت نتائج الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ارتباط قوي بين تبني مفهوم المنظمة المتعلمة وفعالية القرارات الاستراتيجية المتخذة على مستوى المجمع بنسبة 89.8% وهي علاقة طردية.
- كما أظهرت نتائج الانحدار المتعدد وجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغير تبني مفهوم المنظمة المتعلمة بأبعادها (الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، القيادة الاستراتيجية، ثقافة التعلم المنظمي) على فعالية القرارات الاستراتيجية على مستوى "مجمع الحليب بإيقللي بولاية بني عباس" عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 5\%$)، إلا أن هذا الأثر يعزى فقط إلى بعدين من أبعاد مفهوم المنظمة المتعلمة وهما بعد "القيادة الاستراتيجية" ويعد "ثقافة التعلم المنظمي". وقد نفسر هذه النتائج إلى ما يلي:
- ارتباط عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالقيادة العليا كان له أثر لبعد القيادة الاستراتيجية كبعد من أبعاد المنظمة المتعلمة على فعالية القرارات الاستراتيجية على مستوى المجمع؛
- تشجيع المجمع على تبني طرق ومداخل جديدة والإحساس بالمجموعة والثقة وكذا بذل جهود إضافية لإيجاد البدائل المتعددة لحل المشكلات، ساهم في تكوين نسبي لثقافة التعلم المنظمي التي كان لها انعكاس على فعالية القرارات الاستراتيجية في المجمع؛
- الضعف في تحسين عملية التعلم الجماعي ونظرة العاملين إلى الأحداث المستقبلية على أنها تحدي وفرصة للتعلم، شكل قصور في تأسيس لرؤية جماعية مشتركة ومتينة يكون لها الأثر في اتخاذ قرارات إستراتيجية فعالة؛
- ضعف في انتشار وتبادل المعلومات بين العاملين وكذا وصولها في الوقت والمكان المناسبين، وضعف وجود ثقافة التشارك المعرفي في المجمع محل الدراسة.

وعلى ضوء ما خلصت إليه الدراسة من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات المقترحة:

- إرساء ثقافة التعلم بين الأفراد في المجمع كأحد مكونات ثقافة المجمع.
- المشاركة الجماعية في المعرفة والتعلم من خلال تكوين فرق العمل.
- إعداد برامج تدريب وتعليم بناء على نقائص ومتطلبات المجمع.
- الرفع من مستوى التعلم لدى إدارة المجمع، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشكل تفاعلي.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- أسيل بنت محمد بن عبد الله السهلي، (2017)، دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي لدى مكاتب الإشراف التربوي في مدينة الرياض (استراتيجية مقترحة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- 2- تهناني فيصل أبو معمر، (2017)، دور ممارسة إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، دراسة تطبيقية على مدراء وكالة الغوث في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- 3- رضا نجيجة، (2012)، التعلم التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
- 4- سالم بن سليمان بن سالم البوسعيد، (2018)، درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية السلطان قابوس لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان، الأردن.
- 5- سعد علي ربحان المحمدي، (2017)، الإدارة الاستراتيجية (أساسيات و مبادئ)، البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 6- شتاتحة عائشة، (2017)، المنظمة المتعلمة حسب بيتر سينج P.Senge و ميررات تبني التحول إليها، مجلة اقتصاد المال والأعمال ، المجلد 1، العدد 4، الجزائر.
- 7- شريفي مسعودة، (2016)، إدارة التغيير التنظيمي ودورها في ترسيخ مبادئ وأسس المنظمة المتعلمة، أطروحة دكتوراه في غدارة الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
- 8- عادل هادي البغدادي، (2008)، العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وجاهزيتها للتغيير، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 10، العدد 1، العراق.
- 9- عبير ماجد عطوي النوري، (2016)، درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في محافظات غزة وعلاقتها بأنماط الثقافة التنظيمية السائدة فيها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 10- فائلة اليمين، (2012)، البقطة وأهميتها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 11- ماجدة سليمان أرتيمه، (2018)، مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الشركات الاستخراجية الأردنية وعلاقتها بالإبداع الإداري للعاملين، مجلة طريق العلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 29.
- 12- مؤيد الساعدي، (2013)، جودة المعلومات وتأثيرها في القرارات الاستراتيجية دراسة ميدانية في عينة من المصاريف العراقية، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية ، المجلد 15، العدد 3، العراق.
- 13- مؤيد سعيد السالم، (2005)، أساسيات الادارة لاستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 14- هدى صقر، (13-16 أكتوبر، 2003)، المنظمة المتعلمة والتحول من الضعف الإداري إلى التميز في إدارة الأداء الإداري للدولة، المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة: القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، دمشق، سوريا.
- 15- هنار إبراهيم أمين، (2014)، تشخيص مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة: دراسة إستطلاعية لأراء عينة من المتدربين في جامعة نوروز، مجلة البحوث والدراسات الإسلامية، المجلد 35.
- 16- وردة عبد الكريم الدسوقي، (2015)، درجة توافر معايير المنظمة المتعلمة في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية بغزة وعلاقتها بالانتاج المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 17- وصال نجيب العزاوي، (2003)، مبادئ السياسة العامة، دار أسامة، الطبعة الأولى، الأردن.

Measuring the impact of job stress on the performance of employees at Taheri Muhammad Bashar University

Akacem Hasna¹, Mokaddem Abdeldjalil²

¹ Lecturer "A", Department of Economics, The Laboratory of the Spatial Development and Entrepreneurship Studies (SEDLab), University of Ahmed Draya Adrar, Algeria, akacemhasna@gmail.com

² Lecturer "A", Department of Economics, Taheri Mohamed Bechar University, Algeria, djalilmok05@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received:03/11/2021
Accepted:11/11/2021
Online:12/11/2021

Keywords:
conditions of work
role conflict
role ambiguity
performance
work stress
JEL Code: M12, M54

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the levels of work stress and job performance as well as the relation between work stress and job performance among the university Tahri Mohammed Employees in Bechar. the study identifies a community of employees Foundation of them were selected sample size was 45 employees, for completion of this study, we prepared a questionnaire composed of three sections : Devoted the first part of personal information , the second of them work stress styles consists of 27 questions, and the third part regards job performance consists of 09 questions, was this relationship is tested using SPSS 19 statistical program , This study concluded The sub-dimensions of work stress(the conditions of work, workload) on the responding variable(work performance) was found to be significant

قياس أثر التوتر الوظيفي على أداء العاملين بجامعة طاهري محمد بشار

أقسام حسنة¹، مقدم عبد الجليل²

¹أستاذة محاضر "أ"، مخبر دراسات التنمية المكانية وتطوير المقاولاتية في الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، akacemhasna@gmail.com

²أستاذ محاضر "أ"، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، djalilmok05@gmail.com

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال:
تاريخ القبول:
تاريخ النشر:

الكلمات المفتاحية

ظروف العمل
ضغوط العمل
صراع الدور
غموض الدور
أداء العاملين

JEL Code: M12, M54

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات التوتر الوظيفي والأداء الوظيفي والعلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة طاهري محمد بشار. وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (45) موظف، وإتمام هذه الدراسة أعدت استبانة مكونة من ثلاثة أقسام: خصص الجزء الأول منها للمعلومات الشخصية، والجزء الثاني منها يتعلق التوتر الوظيفي يتكون من (27) سؤال، والجزء الثالث يتعلق الأداء الوظيفي يتكون من (09) أسئلة، وقد تم اختبار هذه العلاقة باستخدام البرنامج الإحصائي spss19 ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية للتوتر الوظيفي والمتمثلة ب(ظروف العمل ، عبء العمل) في المتغير الاستجابي (الأداء الوظيفي).

مقدمة:

إن التقدم العلمي والتطور الاجتماعي زاد تعقيد أسلوب حياة الفرد وينتج عن ذلك ظهور مؤثرات نفسية لديه وذلك سينعكس على أدائه، حيث يعتبر هذا الأخير أهم عنصر في التنظيم وعاملا حاسما في تقرير نجاح المنظمة أو فشلها في تحقيق أهدافها، لذا اهتم الباحثون بدراسة التوتر ومخاطره على أداء العاملين في مجالات عدة من حيث المسببات والآثار باعتبار إن التوتر هو احد التحديات التي تواجهها المنظمات حيث أن وجود مستويات مرتفعة من التوتر قد يؤثر سلبا على أداء الفرد وبالتالي على أداء المنظمة ككل.

وتأتي هذه الدراسة لتحديد مدى تأثير التوتر على أداء موظفي جامعة طاهري محمد، وعليه تعتبر الجامعة إحدى أهم التنظيمات لدورها الرائد في خلق المعرفة وتطويرها وتوظيفها في معالجة مشاكل الحياة العصرية في المجتمعات .
إشكالية البحث: من هنا تنطلق إشكالية بحثنا:

ما هي مصادر التوتر الوظيفي ومدى تأثيرها في مستوى الأداء الوظيفي؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية عدة أسئلة فرعية من بينها:

- ما المقصود بالتوتر الوظيفي، وما هي أسبابه؟

- ما علاقة التوتر الوظيفي بأداء العاملين؟

الفرضيات:

تعتمد الدراسة على فرضية رئيسية واحدة مفادها: يؤثر التوتر الوظيفي بأبعاده الفرعية الكل على مدى تأثيرها ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.

وتتبع منها 5 فرضيات فرعية كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر عبء العمل تأثيرا ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر صراع الدور تأثيرا ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر غموض الدور تأثيرا ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر الغضب والعداونية والعصبية تأثيرا ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يؤثر ظروف العمل والأمن الوظيفي تأثيرا ذو دلالة معنوية في مستوى الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

- توضيح ما هو التوتر الوظيفي والتعرف على أهم مصادر ومسببات التوتر الوظيفي، وكذلك مستويات التوتر الوظيفي لدى موظفي جامعة طاهري محمد.
- تحديد الآثار التي سوف تخلفها هذه التوترات على العامل والمؤسسة.

1-عموميات حول التوتر الوظيفي:

1-1- مفهوم التوتر الوظيفي: هو حالة من حالات الضغوط النفسية، والذهنية والاجتماعية تنتاب الإنسان وتتسم بالشعور والإرهاق الجسمي والبدني الذي قد يصل إلى الاحتراق، كما تتسم بالشعور الضيق والتعاسة وعدم القدرة على

التأقلم وما يصاحب ذلك من عدم الرضا عن النفس أو المنظمة أو المجتمع بصفة عامة. (حمادات، 2007، صفحة 27)

بقول ساييل: إن التوتر عبارة عن تباين في الحاجات والقيم، كلما ازدادت الضرورة للحاجات كلما ازداد التوتر لدى الإنسان. (محمد و صلاح، 1999، صفحة 188)

كما عرفه النجار: هو حالة متبدلة يجابه فرصة عبء أو احتياج يرتبط بما يرغب به، وتكون فيها النتائج غير مؤكدة ومهمة. (جبار، 2008، صفحة 60)

وعموماً فإن التوتر التنظيمي هو ردود الأفعال التي يبديها الفرد في المنظمة نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل بيئية أو ذاتية لا يكون قادر على التكيف معها بقدراته الفعلية. ومن بين العوامل: صراع الدور غموض الدور، عبء العمل، بيئة وظروف العمل.... وما شابه ذلك. (رشيد، 2016، صفحة 23)

1-2- خصائص التوتر الوظيفي:

يحدد كل من (Brown and Moberg) أربع خصائص للتوتر هي: (عبد الرزاق و زكرياء، 2001، صفحة 137)

- 1- التوتر عملية إدراكية: بمعنى إننا نستجيب لمثير مشترك بمستويات متباينة من التوتر.
- 2- إن التوتر المدرك يربط بين وجهة نظر الفرد وما يمتلكه من قدرات وبين متطلبات الموقف.
- 3- إن التوتر محصلة لمدى أهمية الموقف وفقاً للإدراكات الذاتية للفرد .
- 4- إن التوتر هو عملية تكيف قدرات الفرد مع متطلبات موقف معين.

1-3- أنواع التوتر الوظيفي ومستوياته:

1-3-1- أنواع التوتر الوظيفي: للتوتر الوظيفي عدة أنواع من بينها: (محمود، 2006، صفحة 33)

- التوتر الإيجابي: يعد هذا النوع دافع أو حافز يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.
- التوتر السلبي: وهو ما يطلق عليه الضيق، وهو عبارة عن صورة مدمرة للفرد، يؤدي إلى اختلال وظيفي، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء.

الجدول رقم (01): أنواع التوتر الوظيفي

التوتر السلبي	التوتر الإيجابي
يسبب انخفاض في الروح المعنوية	يرفع الروح المعنوية
يولد ارتباكاً	يساعد على التفكير
يركز على المجهود المبذول	يركز على النتائج
يؤدي إلى تراكم العمل	يجعل العامل ينظر إلى عمله بجد.
عدم القدرة على التغيير	القدرة على التعبير عن الانفعالات
الإحساس بالقلق	يشعر بالدافعية
الشعور بالفشل	الشعور بالحصول على الإنجاز

يؤدى إلى ضعف العامل	يمد العامل بالقوة والثقة
التشاؤم من المستقبل	التفاؤل بالمستقبل

المصدر: من إعداد الباحثين

1-3-2- مستويات التوتر الوظيفي:

- **مستوى التوتر المرتفع:** يتضمن هذا النوع حالات متتابعة قد تستمر من أسبوع إلى شهور إلى سنتين.
- **مستوى التوتر المعتدل:** تستمر آثاره لمدة ساعات أو أيام، كعدم الاتفاق مع الرئيس عمى موضوع ما، أو إعطاء مسؤوليات عمل جديدة لبعض الأفراد .

- **مستوى التوتر المنخفض:** كحدوث نزاعات بين المدير وأحد الأفراد العامين. (Mary، 2011، صفحة 32)

1-4- النظريات المفسرة للتوتر الوظيفي

1-4-1 نظرية ماسلو: يرى إن الشعور بالضغط يكون نتيجة لنقص إشباع الحاجات ولا سميا الفيزيولوجية، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط، وهذه الأخيرة تكون على شكل هرم أو سلسلة متدرجة من الحاجات. (المعشر، 2009، صفحة 11)

1-4-2 نظرية كانون 1932: ترجح هذه النظرية العوامل البيئية على العوامل الذاتية، من حيث أن التعرض لظروف عمل توصف بالقسوة تؤدي في تماديها إلى اختلال النظام البيولوجي للفرد العامل وتجاهلت النظرية المقومات العقلية والنفسية والروحية للإنسان والتي تجعل الاستجابة للمؤثرات البيئية تختلف من فرد لآخر وفقا للفروق الفردية.

1-4-3 نظرية بريف وشولر وسل 1981: هذه النظرية اعتمدت على السعي إلى تفسير أسباب التوتر، لدى المهنيين في ثلاثة عوامل هي: الخصائص والعمليات التنظيمية التي تشمل السياسات التنظيمية وطبيعة الهيكل أو البناء التنظيمي والعمليات التنظيمية والعامل الثاني يضم متطلبات العمل ومواصفات الدور وعلاقات العمل أما العامل الثالث: يتعلق بخصائص الفرد وتوقعاته. (Netemeyer, james, Maxham, & chris, 2005, p. 13)

1-5- مصادر التوتر الوظيفي:

قد تنشأ ضغوط العمل من عدة الأسباب، حتى أنه يمكن القول بأن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً أو سبباً لضغوط العمل وهناك الكثير من الأسباب الموجودة في العمل أو البيئة المحيطة المؤدية لضغوط العمل منها ما يلي:

1-5-1 الدور الوظيفي: يوجد لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي يشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي الذي يتم تحديده من قبل، الإدارة أو الزملاء أو رؤساء الأقسام، ويعتبر الدور من المصادر الرئيسة لحدوث التوتر عند الأفراد العاملين داخل المنظمات خاصة إذا غلب على الدور الوظيفي أحد الأشكال التالية:

- **عدم وضوح الدور الوظيفي للفرد العامل:** يظهر هذا الشكل عند افتقار الفرد لمعلومات تفصيلية وكاملة عن دوره الوظيفي داخل بيئة عمله، وقد يظهر أيضاً إذا كانت أهداف المنظمة غير واضحة لجميع الأفراد، ويترتب على هذا الشكل انخفاض في مستوى رضا الفرد عن بيئة العمل بشكل ينعكس على الأداء الوظيفي والانتماء والولاء التنظيمي.

- **صراع الدور:** يظهر هذا الشكل عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه، أو خارج عن إرادته، أو عندما يطلب منه القيام بعدد من الأعمال غير المتجانسة، ويعبر الفرد عن هذا الصراع بمشاعره وتصرفاته أثناء عمله.
- **زيادة المسؤولية:** تشكل المسؤولية مصدراً للتوتر التنظيمي، فكلما زادت المسؤولية زادت درجة التوتر.
- **طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئات العمل:** تصبح العلاقات البيئية مصدر قلق وتوتر للفرد، وينعكس ذلك على سلوكياته وعلى علاقاته مع الآخرين، فالإدارة السيئة وبيئة العمل غير السليمة تشكل مصدراً للتوتر يهدد حياة المنظمة الإدارية كالمدير المتسلط واستخدام السياسات الداخلية بصورة غير موضوعية كالترقيات أو العلاوات المبنية على أسس غير علمية تؤدي إلى إساءة العلاقات بين الأفراد، وتأخذ العلاقات البيئية داخل بيئة العمل أحد الصور التالية: (داوود، 2017، صفحة 35)

1- العلاقة مع الرئيس المباشر:

مدير متسلط + عدم المشاركة في القرارات = أكثر الأفراد توتر

2- العلاقة مع زملاء العمل:

عدم تكوين علاقات اجتماعية ← جو مكهرب و متوتر

3- العلاقة مع المرؤوسين:

عدم تفويض السلطات ← مصدر للتوتر

- 4- **عدم تطور الوظيفة:** تسبب قلق للأفراد العاملين، ويصاحب هذا القلق الشعور بعدم وجود ما يعرف بالأمن الوظيفي المستقبلي حيث يبقى الأفراد في حالة توتر وقلق دائم ينعكس على أنماطهم السلوكية بصورة سلبية.

1-2-5 عبء العمل:

وهو كمية ونوعية العمل اللتان يطلب من الفرد إنجازهما في وقت معلوم وأن من الأخطاء الشائعة إن التوتر ناجم عن كثرة العمل وتحمل الأعباء لكن في الواقع هناك نوعين من العبء:

عبء كمي: يتمثل في عدم كفاية الوقت لإنجاز مهام كثيرة مطلوب من الفرد إنجازها وتحتاج إلى وقت أكبر.

عبء نوعي: يتمثل في قصور المهارات المطلوبة لدى الفرد لإنجاز مهام وأعمال أكبر من قدراته سواء من الناحية الجسمية أو العلمية.

1-3-5 ظروف العمل:

ويقصد بها الظروف الطبيعية والمادية التي تحيط بالفرد في محل عمله (الإضاءة، التهوية، الحرارة والرطوبة والضوضاء....)

1-5-4 الأمن الوظيفي: الأمان عبارة عن شعور العامل بالاستقرار النفسي والمعنوي والمادي في المحيط الذي يعمل فيه وهو ركيزة أساسية لنجاح أية منظمة فارتفاع نسب النجاح في المنظمة أو الفشل متعلق بمدى الشعور بالأمن الوظيفي. (موسى، 1999، صفحة 105)

1-5-5 بيئة العمل: للبيئة اثر كبير على درجة التوتر في المنظمة وذلك من خلال هيكلها التنظيمي والموارد التنظيمية، ثقافة المنظمة. وتنقسم إلى قسمين: (هاني، 2008، صفحة 45)

بيئة خارجية: كعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي (الركود، تقلبات سعر الصرف، الرسوم الجمركية....)

بيئة داخلية: كون من البناء التنظيمي، الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية، والموارد المتاحة من موارد مالية، وموارد البشرية، وموارد تسويقية، وموارد البحث والتطوير، ونظم المعلومات الإدارية.

2- أساسيات الأداء وأداء العاملين:

1-2- مفهوم الأداء:

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، ومن بين هذه التعاريف نذكر: (محمود، 2006)

- يرى علي السلمي أن الأداء هو الرغبة والقدرة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والقدرة في العمل و المستوى في الأداء.
- تعريف توماس: "الأداء هو التفاعل بين السلوك والانجاز انه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة لقياس"
- الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث يحدث هذا السلوك تغيير بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة.

2-2- مفهوم أداء العاملين وأهميته:

2-2-1- مفهوم أداء العاملين:

- إن أداء العاملين هو السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعي في ذلك الفاعلية والكفاءة في العمل. (تغريد، 2006، صفحة 54)
- هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عملة ويمكن أن نميز بين كمية ونوعية الجهد المبذول وكذا نمط الأداء المستعمل. (علي، 2001، صفحة 45)

2-2-2 أهمية أداء العاملين:

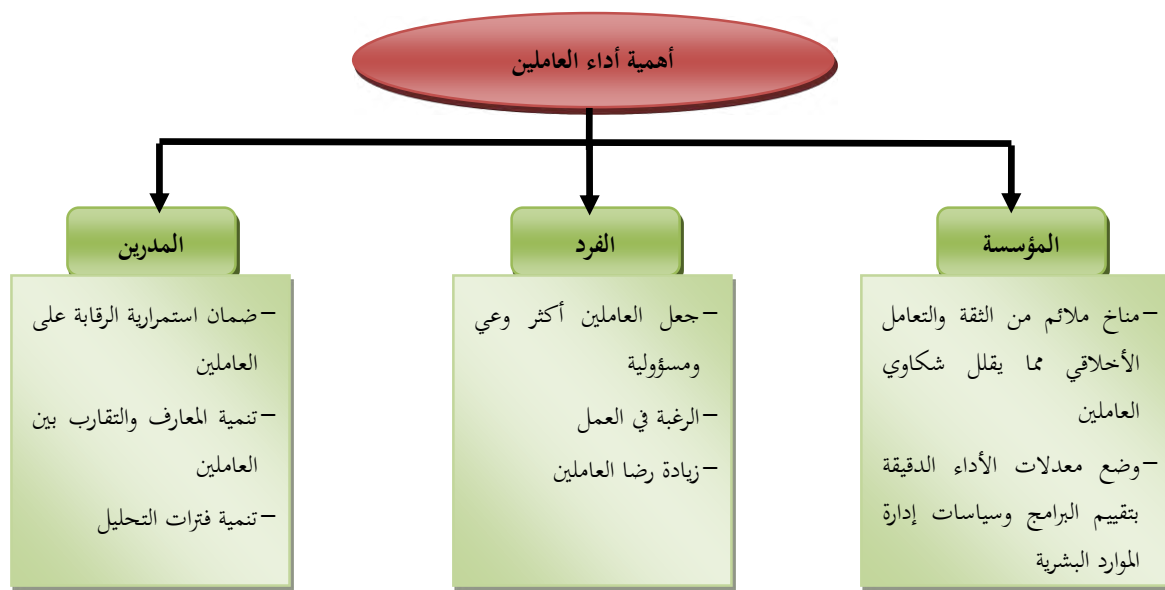
- تتبلور أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي: (ماجدة، 2003، صفحة 70)
- إن الأداء الوظيفي يعد مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.
- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

3-2 مفهوم تقييم أداء العاملين

- تقييم الأداء هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكان قوي ومكان ضعف المساهمات، التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها والقيام بها.
- عرفه فيشر ورفقائه على أنه العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد لمؤسسته خلال فترة زمنية محددة. (مصطفى، 2006، صفحة 18)
- ويعرف تقييم الأداء بأنه: عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه. (suasan، 2002، صفحة 63)

2-2 - أهمية تقييم أداء العاملين:

شكل رقم (01): أهمية تقييم الأداء



المصدر: من إعداد الباحثين

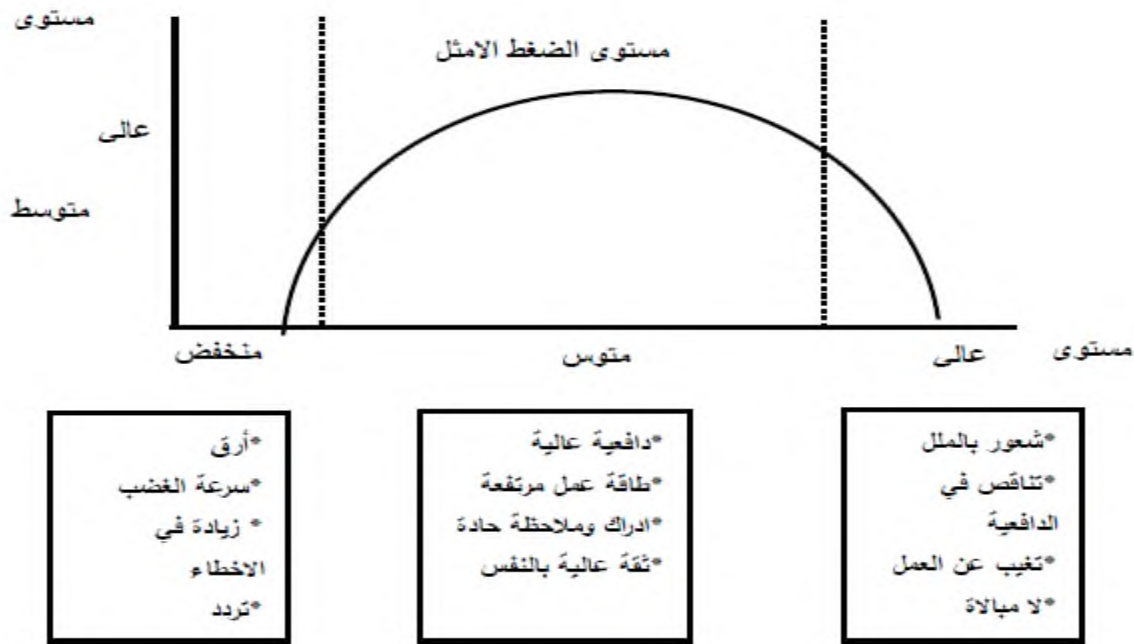
3-العلاقة بين التوتر الوظيفي ومستوى أداء العاملين:

- تشير نتائج الدراسات التي أجريت بهذا الصدد إلى اتجاهات مختلفة فبعض الدراسات
- تشير إلى وجود علاقة سلبية بين التوتر الوظيفي والأداء العاملين حيث تقف هذه الضغوط كمعوقات للفرد في العمل حيث يلجأ الفرد ولموجهة هذه المعوقات إلى إنفاق وقتا كبيرا من اجل السيطرة عليها وقد يلجأ إلى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل أو قد يمكن تأثير هذه الضغوط إلى الأداء الجسمي فقد يصاب الفرد بأمراض القلب واضطرابات الهضم والقرحة كما أن الأداء العقلي للفرد يتأثر أيضا فالعمليات العقلية من تذكر وربط للمعلومات والاستدلال تصبح ضعيفة أو قد يلجأ الفرد للعدوانية مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء لان كافة حواسه وطاقاته العقلية والنفسية موجهة إلى مصادر والضغوط وإلى التكيف معها، مما يقوده إلى أن يقوم بعمله

بدرجة انتباه منخفضة. كما أن الضغوط تخلق لديه نوعا من التوتر والإحباط الذي يقوده إلى عدم الشعور بالدافعية لعمله فينخفض مستوى الأداء عن المستوى المطلوب أو المتوقع.

- ويقول الباحثون في هذا الاتجاه أن وجود توتر منخفض لا يولد لدى الفرد تحديات تحثه على العمل ولكن كلما ارتفع حجم التوتر الوظيفي يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجهه الفرد مما يقوده إلى رفع مستوى الأداء. فكلما يتعرض له الفرد من مشكلات في العمل أو صعوبات جميعها ما هي إلا تحديات تقود بالضرورة إلى أنماط بناءه في السلوك ثم تقود إلى أداء أفضل أما الاتجاه الثالث فيرى أنه نال كعلاقة خطية منحنية بين التوتر الوظيفي وأداء العاملين فوجود مستوى منخفض من التوتر لن يؤدي إلى تحفيز الأفراد للعمل وسيشعرون بالضجر وتناقص الدافعية وكثرة التغيب عن العمل. كما أن وجود مستوى عال من التوتر سوف يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم لمكافة ذلك التوتر، وبالتالي استنفاد قدراتهم فيصاب الفرد بالأرق ويتردد في اتخاذ القرارات، لذلك فأن أصحاب هذا الاتجاه يرون أن وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على إيجاد نوع من التوازن في قواه وقدراته في قوم بتوزيعها بين انجاز العمل ومكافة تلك الضغوط، فيمتلك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله إلى أن يكون قادرا على تحمل المسؤولية وهو الوضع الأمثل وتلاحظا لعلاقة بين التوتر الوظيفي وأداء العاملين في الشكل التالي:

شكل رقم (02): علاقة التوتر الوظيفي بأداء العاملين



المصدر: من إعداد الباحثين

4- الدراسة الميدانية بجامعة الطاهري محمد بشار، الجزائر:

4-1-مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي جامعة الطاهري محمد بشار، حيث قمنا باعتماد على أسلوب العينة الميسرة في جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة. من خلال توزيع

الاستبيانات على العاملين، حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (55) استبانته وقد تم استرجاع (45) استبانته صالحة للتحليل، وتم إلغاء (10) استمارات بسبب نقص بعض المعلومات.

جدول رقم (02): خصائص المتغيرات الشخصية

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	13	28.9
	أنثى	32	71.1
السن	أقل من 30 سنة	12	26.7
	من 30 إلى 40 سنة	27	60.0
	من 41 إلى 50 سنة	3	6.7
	أكثر من 50 سنة	3	6.7
المستوى التعليمي	متوسط	2	4.4
	ثانوي	10	22.2
	جامعي	29	64.4
	شهادات أخرى	2	4.4
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	10	22.2
	ما بين 5 إلى 15 سنة	25	55.6
	ما بين 16 إلى 25 سنة	5	11.1
	أكثر من 25 سنة	5	11.1
المنصب الوظيفي	إطار	16	35.6
	عون تنفيذي	11	24.4
	عون تحكم	3	6.7
	منصب آخر	15	33.3

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4-2- اختبار فرضيات الدراسة:

قبل القيام باختبار فرضية الدراسة نقوم بتكوين نموذج الدراسة المعبر عن العلاقة بين التوتر الوظيفي وأداء العاملين، ثم نقوم بتقدير معادلات النموذج الرياضي، وفي الأخير نقوم بتقييمه واختبار فرضية الدراسة.

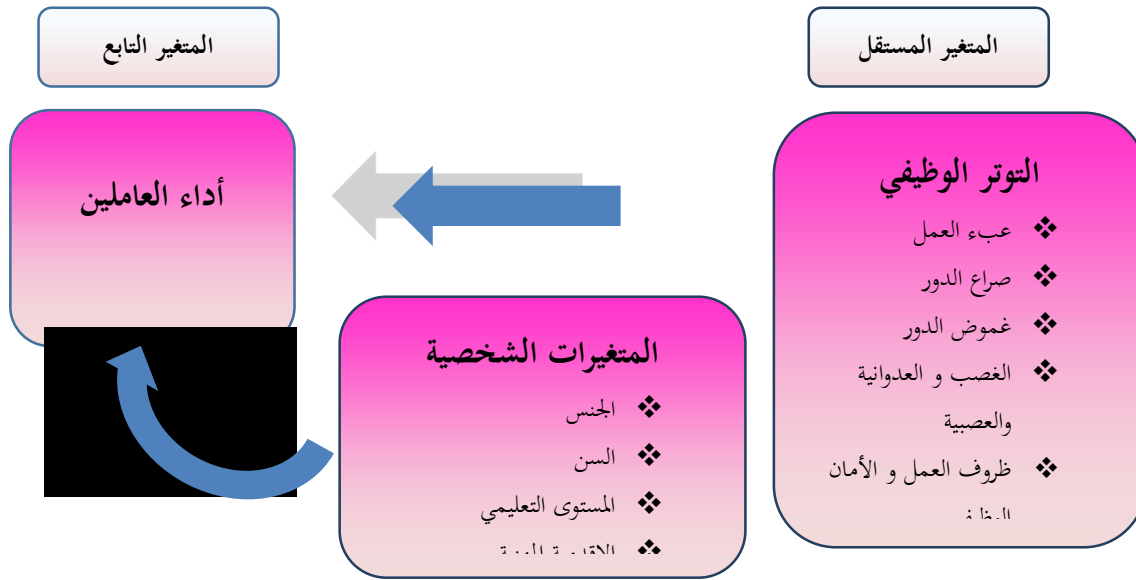
4-2-1 تكوين نموذج الدراسة: من خلال المعالجة الإحصائية لإجابات أفراد العينة والمشار إليها في الاستبيان

باستعمال برنامج SPSS اتضح أن الاتجاه العامل نموذج الدراسة يمثل علاقة خطية مستقيمة، ولذلك تم الاعتماد على

معادلة المستقيم لتمثيله: $Y = aX + b$

4-2-2 نموذج الدراسة:

شكل رقم (03): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

4-3 صدق الاستبيان :

الجدول رقم (03): صدق الاستبيان

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.876	45

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

لدينا من الجدول ألفا كرونباخ 0.71 أي أن إذا أردنا إعادة توزيع الاستبيان من جديد فإن 71 منهم سيعيدون نفس الإجابة، وهذا يعبر عن نسبة ثبات معقولة من شأنها أن تعطي مصداقية أكثر للنتائج المستخرجة.

4-4 تحليل واختبار صحة الفرضيات:

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: العلاقة بين عبء العمل وأداء العاملين.
- H0:** لا توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وأداء العاملين.
- H1:** توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وأداء العاملين.
- α : مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

جدول رقم (04): علاقة عبء العمل وأداء العاملين

المتغير التابع "الأداء الوظيفي"					
المتغير المستقل:	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى المعنوية	معادلة الانحدار	قبول الفرضية
عبء العمل	R	R ²	Sig	Y=ax+b	

H1	$Y=0.186x+3.399$	0.005	0.470	0.613	
----	------------------	-------	-------	-------	--

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعبء العمل على أداء العاملين بجامعة بشار عند مستوى دلالة 5 %، إذ بلغ معامل الارتباط $R (0.61)$ أي 61.3% عند مستوى معنوية 5 % وبمعامل تحديد $R^2 (0.47)$ أي أن ما قيمته 47 % من التغير أداء العاملين تفسره التغيرات في مستوى عبء العمل، هناك أثر ذو دلالة معنوية لعبء العمل على أداء العاملين بحيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية 0.005 وهو أقل من 0.05، وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وأداء العاملين و عليه نرفض الفرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وأداء العاملين.

• الفرضية الثانوية الثانية: العلاقة بين صراع الدور وأداء العاملين.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين صراع الدور وأداء العاملين.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين صراع الدور وأداء العاملين.

جدول رقم (05): العلاقة بين صراع الدور وأداء العاملين

المتغير التابع "أداء العاملين"					
قبول الفرضية	معادلة الانحدار $Y=ax+b$	مستوى المعنوية Sig	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	صراع الدور
0H	$Y=0.197.x+3.371$	0.072	0.340	0.475	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لصراع الدور على أداء العاملين بجامعة بشار عند مستوى دلالة 5 %، إذ بلغ معامل الارتباط $R (0.475)$ أي 47.5% عند مستوى معنوية 5 % وبمعامل تحديد $R^2 (0.34)$ أي أن ما قيمته 34 % من التغير أداء العاملين تفسره التغيرات في مستوى صراع الدور، ليس هناك أثر ذو دلالة معنوية لصراع الدور على أداء العاملين بحيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية 0.072 وهو أكبر من 0.05، وهذا يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وأداء العاملين و عليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل فرضية العدم أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وأداء العاملين.

• الفرضية الثانوية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية غموض الدور على أداء العاملين بجامعة بشار.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين غموض الدور وأداء العاملين.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين غموض الدور وأداء العاملين.

جدول رقم (06): العلاقة بين غموض الدور وأداء العاملين

المتغير التابع "أداء العاملين"

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية Sig	معادلة الانحدار Y=ax+b	قبول الفرضية
0.582	0.391	0.061	Y=0.058x+4.168	0H

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لغموض الدور على أداء العاملين بجامعة بشار عند مستوى دلالة 5 %، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.582) أي 58.2% عند مستوى معنوية 5 % وبمعامل تحديد R² بلغ (0.391) أي أن ما قيمته 39.1 % من التغير أداء العاملين تفسره التغيرات في مستوى غموض الدور، ليس هناك أثر ذو دلالة معنوية لغموض الدور على أداء العاملين بحيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية 0.061 وهو أكبر من 0.05، و هذا يؤكد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وأداء العاملين وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل فرضية العدم أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور وأداء العاملين.

- الفرضية الثانوية الرابعة: يوجد أثر ذو معنوية للغضب والعنوانية والعصبية على أداء العاملين بجامعة بشار.

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين الغضب والعنوانية والعصبية وأداء العاملين.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين الغضب والعنوانية والعصبية وأداء العاملين.

جدول رقم (07): العلاقة بين الغضب والعنوانية والعصبية وأداء العاملين

المتغير التابع "أداء العاملين"					
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية Sig	معادلة الانحدار Y=ax+b	قبول الفرضية	الغضب والعنوانية والعصبية
0.648	0.361	0.001	Y=0.128x+3.521	1H	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للغضب والعنوانية والعصبية على أداء العاملين بجامعة بشار عند مستوى دلالة 5 %، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.648) أي 64.8% عند مستوى معنوية 5 % وبمعامل تحديد R² بلغ (0.361) أي أن ما قيمته 36.1 % من التغير أداء العاملين تفسره التغيرات في مستوى الغضب والعنوانية والعصبية، هناك أثر ذو دلالة معنوية للغضب والعنوانية والعصبية على أداء العاملين بحيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية 0.001 وهو أقل من 0.05، و هذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الغضب والعنوانية والعصبية وأداء العاملين وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الغضب والعنوانية والعصبية وأداء العاملين.

- الفرضية الثانوية الخامسة: علاقة ظروف العمل والأمان الوظيفي على أداء العاملين بجامعة بشار.
- H₀:** لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين ظروف العمل والأمان الوظيفي وأداء العاملين.

H₁: يوجد أثر ذو دلالة معنوية بين ظروف العمل والأمان الوظيفي وأداء العاملين.

جدول رقم (08): العلاقة بين ظروف العمل والأمان الوظيفي وأداء العاملين

المتغير التابع "أداء العاملين"					
ظروف العمل والأمان الوظيفي	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	مستوى المعنوية Sig	معادلة الانحدار Y=ax+b	قبول الفرضية
	0.782	0.632	0.003	Y=-0.058x+4.168	H1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لظروف العمل والأمان الوظيفي على أداء العاملين بجامعة بشار عند مستوى دلالة 5 %، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.782) أي 78.2% عند مستوى معنوية 5 % وبمعامل تحديد R² بلغ (0.632) أي أن ما قيمته 63.2 % من التغير أداء العاملين تفسره التغيرات في مستوى ظروف العمل والأمان الوظيفي، هناك أثر ذو دلالة معنوية لظروف العمل والأمان الوظيفي على أداء العاملين بحيث بلغ مستوى الدلالة المعنوية 0.003 وهو أقل من 0.05، وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والأمان الوظيفي وأداء العاملين وعليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والأمان الوظيفي وأداء العاملين.

5-النتائج ومناقشتها:

- عدم وجود معايير منطقية ومنضبطة لتقييم أداء العاملين مما يؤدي إلى أن يكون ذلك مصدراً من مصادر التوتر الوظيفي لان العاملين لن يوادوا عملهم وفقاً لما تقتضي به واجباتهم الوظيفية لأنهم لن يحصلوا في النهاية على حقهم المناسب من التقدير المادي والمعنوي، وليسود اعتقاد أن الجميع سواسية مما يوجد حالة من الإحباط تجعل العاملين عرضة للعديد من الأمراض النفسية والجسدية؛
- اتفق جميع أفراد العينة في جامعة بشار قيد الدراسة على عدم كفاية الوقت المخصص لانجاز المهام المكلفين بها، خاصة العمال بالإدارة العامة مما يضطرهم إلى استقطاع جزء من وقتهم العائلي لانجاز متطلبات عملهم بشكل يؤثر على التزاماتهم العائلية وتعرضهم لضغوط نفسية تؤدي إلى إصابتهم بأمراض نفسية وجسدية تؤثر على مستوى أدائهم وتزيد من معدل الغياب؛
- أظهرت نتائج اختبار الفرضيات بالانحدار الخطي البسيط أن هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعدي المتغير المستقل والمتمثلة بـ (عبء العمل وظروف العمل بالإضافة إلى الغضب والعداونية) في مستوى الأداء الوظيفي دون بعدي (صراع وغموض الدور) وقد يعود السبب في ذلك إلى أن عدم كفاية وقت العمل وزيادة حجم العمل بشكل يفوق قدرات أفراد العينة له تأثيراً واضحاً بشكل أكبر في العمل في ظل سياسات متعارضة وصلاحيات غير واضحة كونه مسبباً رئيسياً من مسببات التوتر الوظيفي؛

- إن اهتمام الإدارة العليا في الجامعة قيد الدراسة ضعيف بالجانب المعنوي في محيط العمل وهذا ما أظهرته نتائج الجانب الميداني في تشخيص أهمية متغيرات الدراسة فيما يتعلق بطبيعة العمل و ظروف العمل؛
- كما أظهرت نتائج تشخيص واقع متغيرات الدراسة ارتفاع مستوى غموض الدور لدى أفراد عينة الدراسة رغم وجود القدرة على الأداء وهذا ما يتماشى مع أدبيات الجانب النظري في امتلاك الفرد للقدرة على أداء عمل معين إلا أنه لن يكون قادراً على أدائه بشكل جيد في ظل غياب الدافع لذلك.

6-خاتمة:

على ضوء ما سبق يتبين لنا أن موضوع التوتر العمل محل اهتمام الكثير من الباحثين ومراكز البحث، وهذا لما ينتج عنه من إيجابيات وسلبيات في التكاليف المفقودة على المستوى الفردي والجماعي. وهو أحد المواضيع التي شغلت أذهان الباحثين والمفكرين سواء في مجال عام النفس أو الإدارة.

التوصيات: في ظل الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1. التخفيف من مستوى التوتر الوظيفي وذلك من خلال توفير خدمات سائدة للعاملين أثناء عملهم تعينهم على التعامل الإيجابي مع متطلبات العمل كممارسة الرياضة وإقامة سفريات ترفيهية خارج أوقات العمل وهو ما تعمل به حالياً كبرى الشركات العالمية في أمريكا وبريطانيا؛
2. إعداد برامج خاصة لتنمية مهارات العاملين في التعامل مع التوتر الوظيفي كتطوير مهاراتهم في إدارة الذات وكيفية الموازنة بين العمل والأنشطة الترفيهية والالتزامات العائلية؛
3. التغيير في ظروف العمل والذي أثبتت الدراسة أنه المسبب الأول من أسباب التوتر الوظيفي وتحويل العمل من واجبات فقط يجب أن تؤدي لإدارة المنظمة إلى أفكار ومقترحات وإبداعات لما يملكه العاملون في تجديد وإبداع وتحكم بها إدارة المنظمة؛
4. تفعيل أسلوب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بشكل يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم الدراسية وميولهم مما يزيد من قبولهم للعمل وقدراتهم على الإبداع والتفاني في الأداء وعدم تكليفهم بأعمال تفوق قدراتهم وتتجاوز الوقت اللازم لإنجازها؛
5. تفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية بين الإدارات العليا والعاملين لما في ذلك من أثر في تعزيز دافعية العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي وتطبيق المفاهيم الحديثة في الإدارة .

قائمة المصادر والمراجع:

- Mary, j. a. (2011). *the impact of specal education litigation upon the jey factors of job satisfaction level of stress and self-esteem that lead to teacher attrition and retention*. united states, california: felding graduate university.
- Netemeyer, R., james, G., Maxham, & chris, p. (2005). *conflicts in the wor-Famly Interface links to job stress*. united states.
- suasan, s. (2002). *a study of the relationship of organizational culture to institutional assessment practice*. boston: unpublished Ed D Dissertation.

- المعشر، ع. أ. (2009). *اثر ضغوط العمل على اداء العاملين*. مذكرة ماجستير ادارة اعمال: جامعة الشرق الاوسط.
- تغريد، ع. (2006). *اثر المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الادارية والاكاديمية في الجامعات الفلسطينية*. غزة فلسطين: الجامعة الاسلامية.
- جبار، م. (2008). *تحليل الاستراتيجيات الملائمة في ادارة التوتر التنظيمي*. مجلة الادارة والاقتصاد، العدد الثاني والسبعون، 60، حمادات، م. ح. (2007). *وظائف وقضايا معاصرة في الادارة التربوية*. عمان: مكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- خ داوود. (2017). *ضغوط العمل واثرها على الاداء الوظيفي*. الجلفة،. جامعة زيان عاشور: مذكرة ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل.
- رشيد، ح. (2016). *الضغوط المهنية واثرها على الرضا الوظيفي*. اطروحة دكتوراه. تلمسان، ادارة اعمال تخصص موارد بشرية.
- عبد الرزاق، أ. & زكرياء، أ. ع. (2001). *السلوك التنظيمي في المنظمات*. عمان: مكتبة المجتمع للنشر والتوزيع.
- علي، أ. (2001). *ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية*. القاهرة: الدار الجامعية.
- ماجدة، أ. (2003). *سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة*. الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- محمد، ص. أ. & صلاح، م. ع. (1999). *اساسيات السلوك التنظيمي*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- محمود، أ. (2006). *اثر مصادر الضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام لدى العاملين في القطاع الحكومي*. مجلة العلوم الادارية.
- مصطفى، ع. (2006). *المدير الحائر بين الضغوط وجودة الاداء*. القاهرة: دار الهادي للطباعة والنشر.
- موسى، أ. (1999). *التطور التنظيمي*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- هاني، أ. (2008). *التطوير التنظيمي واعادة التنظيم*. مجلة انتظام وانتساب العدد. 45، 432.

The Impact of Foreign Exchange Reserves Accumulation on Inflation : The Algerian Experience

Hachi Naouri¹

¹Djelfa University, Algeria, n.hachi@univ-djelfa.dz

ARTICLE INFO

Article history:

Received:02/11/2021

Accepted:11/11/2021

Online:12/11/2021

Keywords:

Algerian economy
exchange reserves

inflation

VAR model

Shocks

JEL Code: F31, E31,
C01

ABSTRACT

This research investigates the Impact of foreign exchange reserves accumulation on inflation rates in Algeria during the period of: 2000-2020. The present paper has used Ordinary Least Squares OLS as a method for estimation. The paper concludes with the following result, in which a 1% increase in foreign exchange reserves will raise the inflation rate by 0.55%. Whereas, for the stability tests, the results indicated that there is no co-integration between the two variables. Also, the response batch equations of VAR model have been used to analyze the relationship between the two variables of this study. The occurrence of a positive shock in the foreign exchange reserves leads to a positive, non-immediate effect on the inflation rate. For instance, the results showed that they were consistent with logic and economic theory.

أثر تراكم احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم: تجربة من الجزائر

حاشي نوري¹

¹جامعة الجلفة، الجزائر، n.hachi@univ-djelfa.dz

معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 02/11/2021

تاريخ القبول: 11/11/2021

تاريخ النشر: 12/11/2021

الكلمات المفتاحية

اقتصاد جزائري

احتياطات الصرف

تضخم

نموذج VAR

صدّات

JEL Code: F31, E31,
C01

الملخص

هدفت هذه الورقة البحثية إلى دراسة أثر احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم في الجزائر خلال الفترة 2000-2020. وباعتماد على طريقة المربعات الصغرى OLS، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين احتياطي الصرف الأجنبي والتضخم في الجزائر، فارتفاع احتياطات الصرف بـ 1% يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم بـ 0.55%. غير أن إجراء اختبارات الاستقرار أشارت نتائجها إلى عدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرين، وبعدها تم تقدير نموذج مُتَّجِه الانحدار الذاتي VAR قمنا بتحليل دوال الاستجابة الدفعية، وهذا ما أكد لنا أن حدوث صدمة موجبة في احتياطي الصرف الأجنبي يؤدي إلى أثر إيجابي غير فوري على معدل التضخم، وهذا ما يتفق مع النظرية والمنطق الاقتصادي.

- مقدمة:

يعتبر تكوين احتياطات الصرف الأجنبي بالبنوك المركزية أمر مهم بالنسبة للاقتصاد، فهي صمام أمان يتم اللجوء إليها عند الصدمات، ولتجنب السياسات غير المرغوب فيها، ومع ذلك، يمكن أن يؤدي تراكم الاحتياطات الأجنبية إلى زيادة القاعدة النقدية و توسيع عرض النقود إذا لم يكن للبنك المركزي دوراً كافياً، مما يؤدي إلى زيادة التضخم في الاقتصاد، وهو أحد مؤشرات الاقتصاد الكلي التي يجب السيطرة عليها، لذلك يتعين على البنوك المركزية مواجهة العديد من الأزمات والتحديات عند قرار زيادة الاحتياطات الأجنبية، ومن أبرز هذه التحديات حل مشكلة كيفية القيام بزيادة الاحتياطات الأجنبية دون زيادة التضخم.

حيث ساعد المستوى الذي وصلت إليه هذه الاحتياطات في صلابة الاقتصاد الوطني رغم الانخفاض الحاد في أسعار البترول ابتداء من جوان 2014، ومع ذلك، لا يزال مستوى احتياطات الصرف معتبراً، إذ وصل إلى 60 مليار دولار سنة 2020، أي ما يعادل تغطية 12 شهراً من الواردات من السلع والخدمات، وبالتالي تبرز دراسة تأثير تراكم الاحتياطات على التضخم كأمر ضروري للاقتصاد الجزائري.

اشكالية الدراسة:

طبقاً لما سبق تبرز معالم إشكالية بحثنا فيما يلي:

ما هو أثر تراكم احتياطي الصرف الأجنبي على معدل التضخم في الجزائر خلال الفترة 2000-2020؟

الأسئلة الفرعية:

يمكن تقريع إشكالية البحث للأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود باحتياطي الصرف و التضخم؟ وما هي أهم دوافع حيازة هذه الاحتياطات؟
- هل يوجد تكامل مشترك بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم ؟
- هل توجد علاقة طردية بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم؟

فرضيات البحث:

للإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا في هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

- يوجد تكامل مشترك بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم.
 - توجد علاقة طردية بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم.
- أهداف الدراسة:** نسعى من خلال دراستنا هذه إلى تحقيق الأهداف الأساسية للبحث والمتمثلة في:
- البحث على الإجابة لإشكالية الدراسة والتحقق من مدى صدق الفرضيات المقترحة.
- معرفة أهم المؤثرات الرئيسية في احتياطي الصرف الأجنبي بالجزائر.
- إبراز مدى فعالية الطرق القياسية الحديثة في تحليل ودراسة الظواهر الاقتصادية.

المنهج المتبع: اعتمدت هذه الدراسة على عدّة مناهج حيث استخدمت المنهج الوصفي لتحليل ودراسة التطورات في متغير الدراسة. بالإضافة إلى المنهج القياسي للبحث على النموذج القياسي الأفضل لدراسة تقلبات سعر الصرف الدينامي.

الجزائري مقابل اليورو في الجزائر، وهذا من خلال الاستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية التي توفرها لنا مبادئ النظرية الإحصائية والتحليل الاقتصادي الكمي، بالاستعانة ببعض البرامج الإحصائية منها: Eviews 10.

1. الإطار النظري للدراسة

1.1 احتياطات الصرف الأجنبي

1.1.1 تعريف احتياطات الصرف الأجنبي: لاحتياطات الصرف الأجنبي عدة تعاريف نذكر منها:

يعرف جون وليامسون: احتياطات الصرف الأجنبي أنها: بمثابة صمام امن يحتفظ به البلد ويلجأ إليه عند الضرورة لكي يحمي نفسه من آثار الصدمات الخارجية والتي يمكن أن يتعرض لها الاقتصاد الوطني من جراء علاقته الاقتصادية مع الخارج. (williamson, 1988, p. 165)

ويعرف صندوق النقد الدولي احتياطات الصرف الأجنبي بأنها: تلك الأصول الخارجية المتاحة للسلطات النقدية في إي وقت والخاضعة لسيطرتها لأغراض التمويل المباشر للاختلالات المدفوعات أو لضبط حجمها بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق التدخل في سوق الصرف للتأثير على سعر صرف العملة أو لأغراض أخرى ولكل هذه الأغراض مجتمعة. (international monetary fund, 2008, p. 150)

2.1.1 دوافع حيازة احتياطات الصرف الأجنبي: من الناحية النظرية، يمكن تفسير الدافع وراء تخزين احتياطات الصرف الأجنبي من منظورين:

أ. **الاحتياطات كنتاج ثانوي (by-product) للتدخل النشط في أسواق الصرف:** تستند وجهة النظر الأولى إلى منظور المذهب التجاري الحديث، إذ ترى المركنتيلية بان الزيادة في الاحتياطات هي نتيجة لتخفيض قيمة سعر الصرف من خلال بيع العملة المحلية من قبل البنك المركزي، ويهدف هذا الإجراء إلى الحفاظ على تحسين القدرة التنافسية للصادرات (Aizenman, 2007)، فمذهب التجاريين (mercantilist) يرى أن التدخل في سوق الصرف للحفاظ على تخفيض أسعار الصرف يمكن أن يكون إستراتيجية تنمية مستدامة، فتراكم احتياطي الصرف في هذه الحالة ينظر إليه على أنه نتيجة ثانوية لسياسة تشجيع التصدير، أي تراكمات احتياطات الصرف نجمت عن مخاوف بشأن القدرة التنافسية للصادرات، وقد قدم هذا التفسير من قبل (Dooley, Folkerts-Landau, 2003). (Aizenman & Lee, 2005, p. 03)

ب. **كتأمين ذاتي ضد الصدمات (Self-Insurance):** إن التفسير البديل لتخزين الاحتياطات هو التأمين الذاتي/الدافع التحوطي، ففي حالة العجز المؤقت في ميزان المدفوعات، يمكن أن يساعد السحب من الاحتياطات في تجنب التعديلات المكلفة في كل من سعر الصرف، الاستهلاك المحلي والاستثمار، و يشار إلى تراكم احتياطات الصرف لهذا الغرض عموماً بالطلب التحوطي على الاحتياطات، فمن منظور التأمين تمتلك الدول احتياطات لتحقيق مجموعة من الأهداف تشمل الحد من التقلبات في سعر الصرف؛ توفير السيولة لصرف العملات الأجنبية. (Rajan, 2006, p. 21) مما يجعل نظام سعر الصرف العائم أكثر كفاءة، صمام أمان للاقتصاد المحلي ضد صدمات ميزان المدفوعات؛ وتوفير السيولة للأسواق المالية المحلية والقطاع المصرفي، وخاصة إذا كان هناك دولة كبيرة، وأخذت نماذج التأمين الذاتي عدة أشكال (Aizenman & Genberg, Research on the Demand for International Reserves: , 2012, pp. 6-7) ركزت أولاً على الاحتياطات الدولية واستقرار الناتج. وفقاً لذلك، يمكن للاحتياطات الصرف الأجنبية أن تقلل من احتمال حدوث انخفاض الناتج الناجمة عن توقف مفاجئ (sudden stop)، النموذج الثاني من التأمين الذاتي

ركز على أن تراكم احتياطي الصرف يكون حسب الحاجة لتحقيق الاستقرار في النفقات المالية في البلدان النامية، وهي بلدان تتميز بقلب الإنتاج ، والطلب غير المرن للنفقات المالية، وتكاليف الضرائب العالية، وهو مزيج يسمح للبلد بضمان سلسلة الاستهلاك عند قلب الإنتاج.

2.1 التضخم ومؤشراته:

1.2.1 تعريف التضخم: يمكن تعريف التضخم بالزيادة في المستوى العام للأسعار خلال فترة زمنية معينة، ويعتبر التضخم عادة مقياسا واسعا كالزيادة العامة في الأسعار أو الزيادة في تكلفة المعيشة، كما يعرف بأنه ظاهرة نقدية تعود في أسباب نشأتها إلى عوامل نقدية ومالية بحتة. (غازي، 1990، صفحة 24)

كما عرف بأنه "عدم استجابة العرض الكلي لعوامل الإنتاج إلى الطلب الكلي الفعلي والذي يؤدي على الغالب إلى ارتفاع متواصل في مستوى الأسعار."، كما عرف بأنه: "الارتفاع في المستوى العام للأسعار وليس ارتفاع أسعار بعض السلع". (الموسوي، 1990، صفحة 214)

2.2.1 أسباب التضخم: يحدث التضخم لعدة أسباب منها :

أ. **الأسباب النقدية:** أولى الأسباب التي أُرِجى إليها التضخم هو زيادة المعروض النقدي عن حد التوازن. ويمكن أن نعزي زيادة المعروض النقدي إلى أسباب عدة منها : (توفيق مسّلم، 2015، صفحة 31)

- زيادة إصدار النقدي لتمويل عجز الموازنة ما يؤدي إلى زيادة المعروض النقدي عن حد التوازن بين الناتج وكمية النقد ما ينعكس سلبا على قيمة النقود أي ارتفاع الأسعار؛

- زيادة الإقراض ما يحرك عجلة الاستثمار والاستهلاك فيؤدي إلى زيادة الطلب الكلي وبالتالي ارتفاع الأسعار عندما لا يستطيع العرض تلبية الطلب بالسرعة المطلوبة؛

- زيادة سرعة دوران النقود في مرحلة الانتعاش الاقتصادي حيث يتم تحويل المدخرات نحو الاستثمار ما يؤدي إلى زيادة الدخول وبالتالي زيادة مخصصات الإنفاق الاستهلاكي وبالتالي زيادة الطلب ومنه إلى ارتفاع الأسعار .

ب. **الأسباب الهيكلية:** هي نتيجة التشوهات الهيكلية في بنية الاقتصاد الناتجة إما عن عدم توازن العرض والطلب، ففي حالة لم يستطع العرض تلبية الطلب خاصة في مرحلة التشغيل الكامل فإن أي زيادة في الطلب ستؤدي إلى زيادة حتمية في الأسعار وذلك كما في حالة تطبيق سياسة توسعية أو زيادة إصدار النقد في ظل التشغيل الكامل. أو عن تفاوت في درجة تطور القطاعات الاقتصادية، ففي حال تطور فئة من القطاعات على حساب الأخرى فإن القطاعات المتطورة تزدهر وتؤدي إلى ارتفاع الأسعار نتيجة زيادة الطلب على إنتاجها بينما القطاعات المتخلفة تبقى على حالها بداية، ثم لن تلبث أن ترتفع أسعار منتجاتها نتيجة لحالة من الفوضى السعرية وليس زيادة الطلب وبالتالي تسود حالة من ارتفاع الأسعار الكلية خاصة في البلدان النامية.

ج. **التكاليف:** هي أحد عناصر السعر، وترتفع التكاليف إما بسبب ارتفاع تكاليف عناصر الإنتاج المستوردة تؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج أو ارتفاع أجور العمال ما يؤدي إلى زيادة الأسعار من قبل المستثمرين بنسبة أعلى من نسبة ارتفاع الأجور.

3.2.1 مؤشرات التضخم: يمكن قياس التضخم بعدة طرق:

١. **مؤشر أسعار المستهلك (CPI):** ينظر مؤشر أسعار المستهلك في تغيرات أسعار "سلة" من السلع والخدمات الاستهلاكية العامة، يعطي هذا المقياس رؤية جيدة لكيفية تغير تكاليف السلع والخدمات بمرور الوقت من منظور المستهلك.

ب. **مؤشرات أسعار المنتجين (PPI):** عبارة عن مجموعة من المؤشرات التي تحسب وتوضح متوسط حركة أسعار البيع من المنتجات المحلية مع مرور الوقت.

ج. **معامل انكماش الناتج القومي الإجمالي:** هو مقياس للتغيرات في أسعار جميع السلع والخدمات النهائية المنتجة، والميزة التي يتمتع بها مقياس مكش الناتج القومي الإجمالي على مؤشر أسعار المستهلك هي أنه يأخذ في الاعتبار جميع السلع والخدمات النهائية في الاقتصاد بينما ينظر مؤشر أسعار المستهلكين فقط في السلع والخدمات المدرجة في "السلة"، كما يستخدم معامل انكماش الناتج القومي الإجمالي نسب السنة الحالية مما يعني أنه يأخذ في الاعتبار التغيرات في الطلب بينما يستخدم مؤشر أسعار المستهلك نسباً ثابتة على أساس سنوي.

3.1 العلاقة بين احتياطات الصرف الأجنبي والتضخم: تؤدي الزيادة في احتياطات الصرف الأجنبي إلى تغيير في المعروض النقدي لبلد ما، وتؤثر زيادة المعروض النقدي على التضخم في البلد، ويتم ذلك على مرحلتين:

أ. **تأثير تراكم احتياطات الصرف الأجنبي على المعروض النقدي:** من خلال القيام بفحص العلاقة بين المؤشرات في الميزانية العمومية للبنك المركزي، ويتم حساب المؤشرات على النحو التالي:

صافي الأصول الأجنبية = الأصول الأجنبية - الخصوم الأجنبية..... (1)

صافي الأصول المحلية = صافي الائتمان المحلي + صافي البنود الأخرى..... (2)

القاعدة النقدية = العملة المتداولة + ودائع البنوك التجارية..... (3)

من ناحية أخرى، يمكن التعبير عن القاعدة النقدية على النحو التالي:

القاعدة النقدية (MB) = صافي الأصول الأجنبية (NFA) + صافي الأصول المحلية (NDA)..... (4)

من هذه الصيغة يمكننا أن نجد ما يلي: عندما يراكم البنك المركزي الاحتياطات الأجنبية، يزداد صافي الأصول الأجنبية بمقدار ΔNFA ، وبالتالي، تزداد القاعدة النقدية بمقدار (ΔMB)، من ناحية أخرى، يعتمد عرض النقود على عاملين: مضاعف النقود (mm) والقاعدة النقدية (MB).

(5) $Ms = mm.MB$

حيث mm هو مضاعف النقود الذي يبين ما هو مضاعف القاعدة النقدية الذي يتم تحويله إلى عرض نقدي، وبالتالي، عندما تزداد القاعدة النقدية، يزداد عرض النقود أيضاً، وتم إثبات العلاقة الإيجابية بين تراكم احتياطي الصرف الأجنبي وعرض النقود في الدراسات التجريبية التي أجراها هيلر. (HELLER, 1981, p. 74)

ب. **تأثير عرض النقود على التضخم:** تم شرح تأثير عرض النقود على التضخم لأول مرة من خلال النظرية الكمية للنقود لفischer، إذ تبرز الرابط بين عرض النقود (Ms) والمبلغ الإجمالي للإنفاق على السلع والخدمات النهائية المنتجة في الاقتصاد ($P * Y$)، حيث P هو مستوى العام للأسعار و Y هو إجمالي الناتج المحلي (الدخل)، وتظهر هذه العلاقة بأهداف سرعة النقد : (Nguyen, Nguyen, & Hoang, 2019, p. 768)

(6) $V = P * (Y / M)$

$$(6) \dots\dots\dots Ms * V = P * Y$$

و (7) تبين العلاقة بين الدخل والعرض النقدي وسرعة تداول النقد:

$$(7) \dots\dots\dots P = Ms * V/Y$$

في الأجل قصير، يكون V ثابتاً تماماً، بالإضافة إلى ذلك، فإن الأجور والأسعار مرنة تماماً، لذلك عادة ما يتم الاحتفاظ بـ Y عند مستوى التوظيف الكامل، بحيث يمكن اعتبار Y غير متغيرة في الأجل القصير نتيجة لذلك، فإن تحركات الأسعار هي فقط نتيجة للتغيرات في مقدار كمية النقد، فعندما يزداد المعروض النقدي سترتفع P مستوى الأسعار ويزداد التضخم، ويمكن تلخيص تأثير تراكم الاحتياطيات الأجنبية على التضخم في الرسم البياني التالي:

احتياطيات الصرف ← القاعدة النقدية ← المعروض النقدي ← التضخم

2. الدراسات السابقة:

لقد تم اختيار الموضوع ومعالجته اعتماداً على الدراسات التالية:

Phung Nguyen, The Impact of Foreign Reserves Accumulation on Inflation in Vietnam: An ARDL Bounds Testing Approach, January 2019, Studies in Computational Intelligence 809:765-778.

هدفت الدراسة إلى تقييم الآثار القصيرة الأجل والطويلة الأجل لتراكم احتياطيات الصرف الأجنبي على التضخم في فيتنام بين الربع الأول 2004 والربع الأول 2017 باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع (ARDL) واستخدام نموذج تصحيح الخطأ (ECM)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن تراكم الاحتياطيات الأجنبية له تأثير على التضخم في فيتنام، وأنه عندما تتغير الاحتياطيات الأجنبية، فإن عودة التضخم إلى التوازن على المدى الطويل يكون في أكثر من سنة واحدة.

Li Zhou, Foreign exchange reserves and inflation: Can monetary policy explain the changes?, Journal of Chemical and Pharmaceutical Research, 2014, 6(6):p572-576.

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر تراكم احتياطيات الصرف الأجنبي على التضخم في الصين بين جانفي 2008 إلى ديسمبر 2011، باستخدام نموذج الانحدار الذاتي (VAR)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن نمو احتياطيات النقد الأجنبي في الصين عزز الزيادة في مؤشر أسعار المستهلك، وستؤثر احتياطيات النقد الأجنبي على السياسة النقدية من خلال زيادة المعروض النقدي، لذلك، فإن احتياطيات النقد الأجنبي المفرطة هي سبب زيادة الرقم القياسي لأسعار المستهلك، كما وجدت أن درجة مساهمة احتياطيات النقد الأجنبي في الرقم القياسي لأسعار المستهلك هي أكثر من 20%.

DRAMA Bedi Guy Herve, An Examination of Foreign Exchange Reserve and Inflation Relationship of Four West African Countries: Evidence from ADRL Model, Journal of Finance and Economics, 2016.

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين احتياطيات النقد الأجنبي والتضخم لأربعة بلدان في غرب إفريقيا وهي كوت ديفوار والسنغال وغانا ونيجيريا، باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع (ARDL) وباستخدام البيانات

السنوات الممتدة من عام 1972 إلى 2014، وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين التغير في احتياطات الصرف الأجنبي ومعدل التضخم علاقة ايجابية بالنسبة للبلدان المذكورة أعلاه على المدى الطويل، وهذا يعني أن ارتفاع احتياطات النقد الأجنبي يؤدي إلى زيادة معدل التضخم.

Imran Sharif Chaudhry, *Foreign Exchange and Inflation in Pakistan: Evidence from ARDL Modelling Approach*, *International Journal of Economics and Finance* · January 2011, p69-76.

حللت هذه الدراسة تأثير احتياطات النقد الأجنبي على معدل التضخم في باكستان، باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع (ARDL) وباستخدام البيانات السنوية الممتدة من عام 1960 إلى 2007، توصلت الدراسة إلى العلاقة السلبية والمهمة بين احتياطات النقد الأجنبي و معدل التضخم في باكستان. تختلف هذه النتائج عن الدراسات السابقة (تظهر معظم الدراسات العلاقة الإيجابية بين الصرف الأجنبي والتضخم).

3. دراسة قياسية لأثر تقلبات احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم في الجزائر

فسرت معظم الدراسات النظرية العلاقة الإيجابية بين احتياطي الصرف الأجنبي والتضخم، ولتأكيد هاته العلاقة سنحاول تطبيق أثر تقلبات احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2020)، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية والتطبيقات الكمية من الاقتصاد القياسي، ومن خلال ذلك يمكن أولاً عرض المتغيرات وتحديد النموذج كالتالي:

1.3 متغيرات النموذج:

يمكن تحديد المتغيرات المستخدمة في التقدير على النحو التالي:

1.1.3 المتغير التابع:

يتمثل في لوغاريتم معدل التضخم ممثلاً في الأسعار التي يدفعها المستهلكون (% سنوياً): والذي يقيسه مؤشر أسعار المستهلكين التغير السنوي للنسبة المئوية في التكلفة على المستهلك المتوسط للحصول على سلة من السلع والخدمات التي يمكن أن تثبت أو تتغير على فترات زمنية محددة، ككل سنة مثلاً وتستخدم بوجه عام صيغة لاسبيرز وترمز له ب (LINF).

2.1.3 المتغير المستقل:

لوغاريتم احتياطي الصرف الأجنبي خارج الذهب (بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي): يشمل إجمالي الاحتياطات بدون الذهب حقوق السحب الخاصة، واحتياطات أعضاء صندوق النقد الدولي التي في حوزته، وحيازات النقد الأجنبي التي تحت سيطرة السلطات النقدية ويُسْتَبْعَد من ذلك حيازات الذهب، والبيانات معبر عنها بالقيمة الحالية للدولار الأمريكي. ونرمز له ب (LRES).

2.3 تحديد النموذج

بعد عملية تحديد المتغير التابع والمتغير المستقل وتجميع البيانات الخاصة بهم والمستخرجة من البنك الدولي (انظر الملحق 1 و2)، تم تحديد الشكل الرياضي للنموذج القياسي التالي:

$$LINF = f(LRES)$$

وسيتم استخدام تقدير النموذج القياسي الخاص معدل التضخم وصياغته الخطية الرياضية كالتالي:

$$LINF_t = \alpha_0 + \alpha_1 LRES_t + \varepsilon_t$$

ε : تمثل الخطأ العشوائي

3.3 تقدير معاملات النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية

سنحاول في هذا المطلب إعطاء صورة قياسية لمعدل التضخم، بناءً على الأدوات والأساليب الإحصائية، حيث سنقوم في هذه الخطوة بتقدير النموذج أعلاه باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية وذلك بعد إدخال معطيات الدراسة في برنامج EViews10 واستعمال اللوغاريتم لكل من المتغيرين لتفادي مشكل عدم تجانس معطيات الدراسة، وبعد إجراء تقدير النموذج حصلنا على النتائج التالية:

الجدول (1): نتائج الانحدار

Dependent Variable: LINF
Method: Least Squares
Date: 09/06/21 Time: 13:02
Sample: 2000 2020
Included observations: 21

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LRES	0.552381	0.147731	3.739091	0.0014
C	-17.28124	3.707682	-4.660928	0.0002
R-squared	0.423907	Mean dependent var	-3.425027	
Adjusted R-squared	0.393587	S.D. dependent var	0.700633	
S.E. of regression	0.545601	Akaike info criterion	1.716534	
Sum squared resid	5.655922	Schwarz criterion	1.816012	
Log likelihood	-16.02361	Hannan-Quinn criter.	1.738123	
F-statistic	13.98080	Durbin-Watson stat	2.140522	
Prob(F-statistic)	0.001390			

المصدر: إعداد الباحث بناءً على نتائج Eviews 10

1.3.3 تقييم النموذج

من خلال نتائج التقدير تصبح المعادلة بالشكل التالي:

$$\hat{L}n(INF_t) = -17.28 + 0.552Ln(RES_t)$$

(0.0014) (0.0002)

$R^2 = 0.4239$ $DW = 2.14$ (.): Prob.t - student Obs = 21

من خلال نتائج التقدير المتحصل عليها نقوم بمعاينة معادلة الانحدار كالتالي:

أ. التقييم الاقتصادي:

من خلال ملاحظة إشارة معاملات النماذج الثلاثة نجد ما يلي:

- إشارة الحد الثابت (α_0) سالبة مقدرة بـ (-17.28)، وهذه النتيجة لا تتفق مع النظرية الاقتصادية.
- بالنسبة لإشارة معامل مرونة احتياطي الصرف الأجنبي (α_1) نلاحظ أن إشارتها موجبة مقدرة بـ (0.552) للنموذج، وهذا يدل على أن هناك علاقة طردية بين المتغير المستقل (لوغاريتم احتياطي الصرف الأجنبي) والمتغير التابع (لوغاريتم معدل التضخم) وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية، حيث إذا ارتفع احتياطي الصرف الأجنبي 1% فإن معدل التضخم سيرتفع بـ 0.552%.

ب. التقييم الإحصائي:

■ اختبار المعنوية الفردية للمعالم:

بِغرض اختبار المعنوية الفردية لمعالم النموذج نستخدم اختبار ستيودنت Student للمعنوية، ونعتمد على الاحتمال المرافق لهذا الاختبار بغرض قبول أو رفض الفرضية المدعومة و المتضمنة لعدم وجود معنوية إحصائية مقبولة للمعلمة أي قبول الفرضية المدعومة يعني أن المعلمة ليست ذات دلالة إحصائية وهذا يدل على أن المتغير التفسيري المرافق لهذا المعامل ليس له أي أثر إحصائي على المتغير التابع ويمكننا الاستغناء عنه. فمن خلال الجدول رقم (2) أدناه يمكن تلخيص نتائج الاختبار كالتالي:

الجدول(2): نتائج القيم الاحتمالية لإختبار ستيودنت

المتغيرات	الحد الثابت	$Ln(RES_t)$
النموذج	0.0014	0.0002

المصدر: مستخرج من الجدول 1.

النسبة للحد الثابت: نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للنموذج المرافق للاختبار هي 0.0014 وبالتالي يمكننا رفض الفرضية المدعومة عند مستوي معنوية 1%، أي أن الحد الثابت ذو معنوية إحصائية مقبولة.

بالنسبة لمعلمة لوغاريتم احتياطي الصرف الأجنبي: نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للنموذج المرافق للاختبار هي (0.0002)، وبالتالي يمكننا رفض الفرضية المدعومة عند مستوي معنوية 1%، أي أن معلمة لوغاريتم احتياطي الصرف الأجنبي ذو معنوية إحصائية مقبولة. وهذا يدل على أن متغير احتياطي الصرف الأجنبي له أثر إحصائي على متغير معدل التضخم.

■ اختبار المعنوية الكلية للنموذج:

من أجل اختبار المعنوية الكلية للنموذج فإننا نعتمد على اختبار فيشر Fisher، ونستعمل الاحتمال المرافق لهذا الاختبار بغرض قبول أو رفض الفرضية المدعومة و التي تتضمن عدم وجود معنوية إحصائية مقبولة لكل معاملات المتغيرات التفسيرية وبالتالي فإن قبول الفرضية المدعومة يعني عدم وجود علاقة تتجّه من المتغيرات التفسيرات إلى المتغير التابع. من معادلة النموذج أعلاه نلاحظ أن القيمة الاحتمالية المرافق للاختبار هي 0.001 وبالتالي يمكننا رفض الفرضية المدعومة عند مستوي معنوية 1%، أي أن المعنوية الكلية للنموذج مقبولة. وهذا يدل على وجود علاقة تتجّه من المتغير المستقل إلى المتغير التابع. ومنه فالنموذج مقبول من الناحية الإحصائية.

■ معامل التحديد

من نتيجة تقدير النموذج بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.4239$ يعني أن القدرة التفسيرية لمعادلة الانحدار متوسطة تقريبا، بصيغة أخرى نقول أن تغيرات المتغير المستقل (لوغاريتم احتياطي الصرف الأجنبي) تُفسّر 42.39% تغيرات المتغير التابع (لوغاريتم معدل التضخم) في الجزائر، أما الباقي فيدخل ضمن هامش الخطأ.

ج. التقييم القياسي:

يعتمد اختبار درين واتسن على الفرضية المدمومة التي تنص على عدم وجود ارتباط ذاتي للأخطاء من الدرجة الأولى.

وبمستوي معنوية 5% بالاعتماد على حجم العينة $n = 21$ و k : عدد المتغيرات التفسيرية يمكننا استخراج قيمتي d_1 و d_2 للنموذج من جدول دورين واتسن. ومن جدول نتائج التقييم القياسي نلاحظ ما يلي:

الجدول 3: نتائج التقييم القياسي

k	d_1	d_2	DW	
1	1.22	1.42	2.14	النموذج

المصدر: مستخرج من الجدول 1.

نلاحظ من الجدول رقم (4_3) أعلاه أن:

$$d_2 = 1.42 < DW = 2.14 < (4 - d_2) = 2.58$$

النموذج:

من خلال نتائج درين واتسن للنموذج نلاحظ بعدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء خلال فترة الدراسة.

4.3. تطبيق تقنية النموذج لشعاع الانحدار الذاتي "VAR" على معطيات الاقتصاد الجزائري

لغرض دراسة أثر صدمات احتياطي الصرف الأجنبي على التضخم خلال الفترة (2000-2020)، نقوم أولا باختبار استقرارية السلاسل الزمنية، ثم سنتطرق مباشرة إلى دوال الاستجابة الدفعية مروراً بتقدير نموذج مُتَّجِه الانحدار الذاتي VAR، وذلك لأجل معرفة التأثيرات المترتبة بين المتغيرين الاقتصاديين.

1.4.3 نتائج اختبارات جذر الوحدة

سنحاول عرض نتائج دراسة استقرارية السلاسل الزمنية كالتالي:

اعتمادا على اختبار ديكي- فولر الموسع (ADF) وفيليبس بيرون (PP) تبين من النتائج الواردة في الجدولين رقم (05) و(06)، أن متغيرين الدراسة، كلها غير مستقرة عند مستوى معنوية (5%)، أي وجود جذر وحدوي. وعند اجرائنا للفروقات من الدرجة الأولى وجدنا أن المتغير DLINF قد أصبحت ساكنة (مستقرة)، ما عدا المتغير DLRES لم يستقر، وعندما أجرينا الفروق الثانية للسلسلة DLRES أي DDLRES وجدنا القيم المحسوبة أكبر (بالقيمة المطلقة) من القيم الحرجة لـ Mackinnon في النماذج الثلاثة، أي أن السلسلة استقرت عند مستوى معنوية 5%. مما يعني عدم وجود تكامل

مشترك في الدراسة بين السلاسل الزمنية المستقرة. وللتأكد من ذلك قمنا باختبار (PP) والتي اتضح أن نتائج اختبار (PP) تنطبق مع نتائج اختبار (ADF) لجميع المتغيرات. (انظر الملحق 3 و 4)

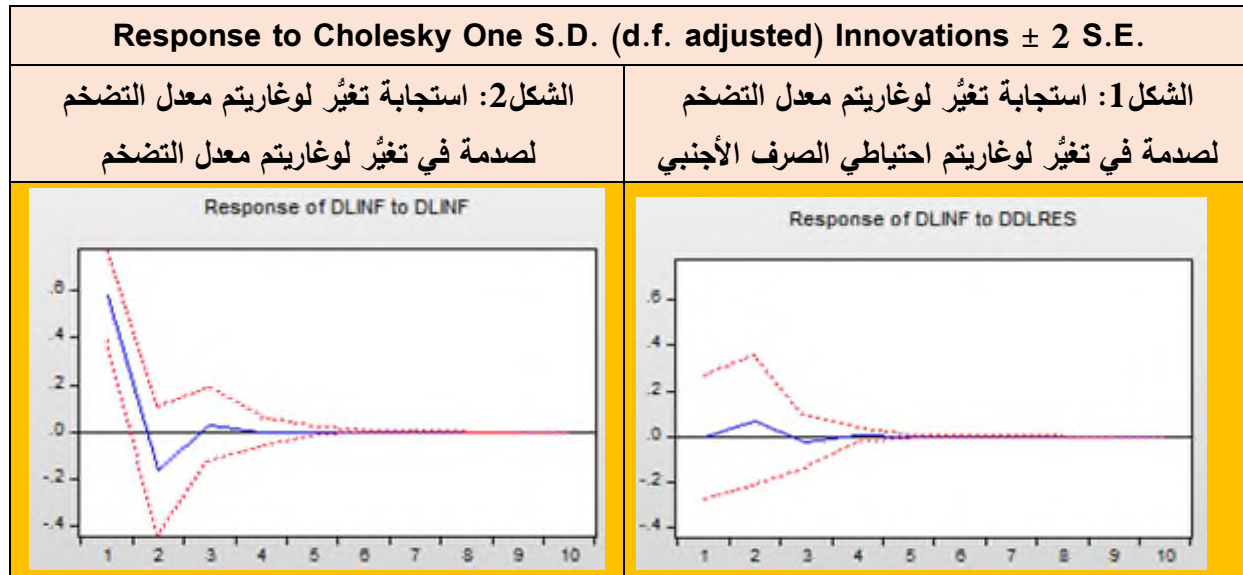
2.4.3 تقدير شعاع الانحدار الذاتي "VAR"

قبل القيام بعملية الاختبار والتقدير يجب تحديد درجة تأخير المسار VAR، وهذا بالاعتماد على المعيارين (Akaike، Schwarz) بالاستعانة ببرنامج Eviews10 تبيّن أن عدد الفجوات الزمنية تساوي 1 (Lags : 1). وبما أن بصدد دراسة أثر صدمات احتياطاتي الصرف الأجنبي على التضخم خلال الفترة (2000-2020) نمر مباشرة إلى تحليل دوال الاستجابة الدفعية لنموذج VAR. وهذا بعدما قمنا بتقدير شعاع الانحدار الذاتي VAR.

5.3 نتائج تحليل دوال الاستجابة الدفعية (Impulse Response Functions)

إن الهدف الأساسي من عملية تحليل استجابة النبضات يتمثل في إيجاد الترابط الديناميكي بين متغيرات النظام حيث تسمح هذه الدالة بتتبع المسار الزمني لمختلف الصدمات التي تتعرض لها المتغيرات وتعكس كيفية استجابة هذه المتغيرات لتلك الصدمات، حيث يوضح لنا الشكل دوال الاستجابة الدفعية لأثار صدمات المتغيرات المستعملة في النموذج على تغيير لوغاريتم معدل التضخم والتي جاءت كما يلي:

الشكل (1): دوال الاستجابة الدفعية



المصدر: من إعداد الباحث باستعمال معطيات الملحق 2 وبرنامج Eviews 10.

-بالنسبة لأثر الصدمة الحاصلة في احتياطي الصرف الأجنبي: في حالة حدوث صدمة موجبة في احتياطي الصرف الأجنبي مقدارها واحد انحراف معياري، يؤدي ذلك إلى أثر ايجابي غير فوري على معدل التضخم بنسبة 1% تقريبا خلال الفترة الثانية ثم يبدأ هذا الأثر بالتلاشي ابتداء من الفترة الثالثة حتى ينعدم كليا. وهذا ما يتفق مع المنطق الاقتصادي حيث إذا ارتفع احتياطي الصرف الأجنبي يرتفع معدل التضخم (الشكل 1).

-بالنسبة لأثر الصدمة الحاصلة في تغيّر لوغاريتم معدل التضخم: في حالة حدوث صدمة موجبة في معدل التضخم مقدارها واحد انحراف معياري، يؤدي إلى أثر سلبي غير فوري على معدل التضخم، لينخفض تدريجياً بنسبة 2% تقريباً خلال الفترة الثانية من مجال التنبؤ تقريباً وبعد ذلك يبدأ هذا الأثر بالتلاشي ابتداءً من الفترة الثالثة حتى ينعدم كلياً (الشكل 2).

خاتمة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر تراكم احتياطات الصرف الأجنبي على معدل التضخم، من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام الأدوات الإحصائية، فقد تم تقدير معاملات النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى OLS قصد معرفة العلاقة بين المتغيرين الدراسة، ثم بعدها أجرينا اختبار الاستقرار بين المتغيرين محل الدراسة، والتي بينت نتائجها عدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرين محل الدراسة مما أدى بنا إلى تقدير نموذج مُنَجَّه الانحدار الذاتي VAR. ولغرض دراسة أثر صدمات احتياطات الصرف الأجنبي على التضخم خلال الفترة (2000-2020)، تطرّقنا مباشرة إلى دوال الاستجابة الدفعية مروراً بتقدير نموذج مُنَجَّه الانحدار الذاتي VAR، وذلك لأجل معرفة التأثيرات المترتبة بين المتغيرين الاقتصاديين محل الدراسة، بناءً على الدراسة القياسية فقد خلصت النتائج إلى ما يلي:

❖ نتائج الدراسة

- اعتماداً على تطبيق طريقة المربعات الصغرى OLS تبيّن لنا من معادلة معدل التضخم أن احتياطي الصرف الأجنبي له علاقة موجبة مع معدل التضخم، وهذا ما يتفق مع المنطق الاقتصادي، حيث إذا ارتفع احتياطي الصرف الأجنبي 1% يؤدي إلى ارتفاع معدل التضخم بـ 0.552%.
- من خلال نتائج دراسة استقرارية السلاسل الزمنية تبين أن المتغيرات المدروسة ليست مستقرة من نفس الدرجة، وهذا ما يؤكّد لنا عدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرين خلال فترة الدراسة.
- وبتحليل دالة الاستجابة الدفعية على مدار 10 سنوات توضح لنا أن حدوث صدمة موجبة في احتياطي الصرف الأجنبي مقدارها واحد انحراف معياري، يؤدي إلى أثر إيجابي غير فوري على معدل التضخم، وهذا ما يتفق مع المنطق الاقتصادي حيث إذا ارتفع احتياطي الصرف الأجنبي يرتفع معدل التضخم.

❖ نتائج اختبار الفرضيات

من خلال الفرضيات السابقة نستنتج ما يلي:

- الفرضية الأولى: تم رفض صحة هذه الفرضية استناداً بأن هناك علاقة تكامل مشترك بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم.
- الفرضية الثانية: التي تنص على أن هناك علاقة طردية بين احتياطي الصرف الأجنبي ومعدل التضخم. تم قبولها وهذا على أساس نتيجة تقدير معاملات النموذج بطريقة المربعات الصغرى OLS وتقدير دالة الاستجابة الدفعية على مدار 10 سنوات أن حدوث صدمة إيجابية في احتياطي الصرف الأجنبي مقدارها واحد انحراف معياري، يؤدي إلى

اثر إيجابي غير فوري على معدل التضخم، وهذا ما يتفق مع المنطق الاقتصادي حيث إذا ارتفع احتياطي الصرف الأجنبي يرتفع معدل التضخم.

❖ اقتراحات وتوصيات الدراسة:

- ✓ من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكننا تقديم بعض التوصيات التي نراها تتماشى مع هذا العمل من بينها:
- ✓ يجب الحد من الزيادة المفرطة من احتياطيات الصرف الأجنبي لأنه سبب في زيادة مؤشر أسعار المستهلك، وهذا بدوره يؤثر في السياسة النقدية من خلال زيادة المعروض النقدي داخل الاقتصاد المحلي.
- ✓ اقتراح دراسات في موضوع احتياطيات الصرف الأجنبي والتضخم تتضمن دراسات مقارنة بين الجزائر وبعض الدول النامية.

قائمة المصادر والمراجع:

Aizenman, J., & Genberg, H. (2012, 08 12). *Research on the Demand for International Reserves*: . Consulté le 08 10, 2021, sur International Monetary Fund : <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.474.9011&rep=rep1&type=pdf>

Aizenman, J., & Lee, J. (2005, 10 01). *International Monetary Fund International Monetary Fund*. Consulté le 09 15, 2021, sur International Reserves : Precautionary vs. Mercantilist Views, Theory and Evidence: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/International-Reserves-Precautionary-vs-18597>

HELLER, H. R. (1981, 01 01). *International Reserves and World-Wide Inflation: Further Analysis*. Consulté le 09 16, 2021, sur International Monetary Fund: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/024/1981/001/article-A008-en.xml>

international monetary fund. (2008). *Balance of payments manual*. washington - USA : international monetary fund.

Nguyen, T. K., Nguyen, V. T., & Hoang, T. T. (2019). The Impact of Foreign Reserves Accumulation on Inflation in Vietnam: An ARDL Bounds Testing Approach. *International Econometric Conference of Vietnam* , 765 - 778.

Rajan, R. G. (2006, 06 19). *Country Insurance - The Role of Domestic Policies*. Consulté le 08 12, 2021, sur International Monetary Fund: <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/007/2006/033/article-A001-en.xml>

williamson, J. (1988). exchange reserves as shock absorbers . *series in economic development* , oxford , 150-170.

- الموسوي, ض. م. (1990). *أسس علم الاقتصاد* (Vol. الجزء الأول). (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية).
- توفيق مسلم, م. (2015). *استخدام أسلوب استهداف التضخم في الدول النامية وإمكانية تطبيقه في سورية* - رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد. تشرين: جامعة تشرين.
- غازي, ع. (1990). *تمويل التنمية الاقتصادية بالتضخم المالي*. بيروت: دار الجبل.

الملاحق:

الملحق 1: قيمة احتياطي الصرف الأجنبي وتطور التضخم في الجزائر خلال الفترة 2000-2020م	الملحق 2: معطيات الدراسة (باللوغاريتم)
---	--

année	LINF	LRES	Année	INF	RES
2000	-5,686444	23,2101625	2000	0,33916319	1,2024E+10
2001	-3,163917	23,6181503	2001	4,22598835	1,8081E+10
2002	-4,255701	23,8690334	2002	1,41830192	2,3238E+10
2003	-3,153801	24,2235593	2003	4,26895396	3,3125E+10
2004	-3,228472	24,4901794	2004	3,9618003	4,3246E+10
2005	-4,281315	24,7540152	2005	1,38244657	5,6303E+10
2006	-3,767274	25,0788681	2006	2,31149919	7,7914E+10
2007	-3,302530	25,4266293	2007	3,67899575	1,1032E+11
2008	-3,024422	25,6878083	2008	4,85859063	1,4324E+11
2009	-2,858223	25,7274846	2009	5,73706036	1,4904E+11
2010	-3,241361	25,8146481	2010	3,91106196	1,6261E+11
2011	-3,095727	25,9317779	2011	4,52421151	1,8282E+11
2012	-2,420071	25,9770936	2012	8,89145091	1,913E+11
2013	-3,425212	25,9947879	2013	3,25423911	1,9471E+11
2014	-3,534631	25,9140966	2014	2,91692692	1,7962E+11
2015	-3,039791	25,6977727	2015	4,78444701	1,4468E+11
2016	-2,749232	25,462886	2016	6,3976948	1,1439E+11
2017	-2,883991	25,3042911	2017	5,59111591	9,7614E+10
2018	-3,153559	25,1081347	2018	4,2699902	8,0228E+10
2019	-3,936434	24,8711134	2019	1,95176821	6,3298E+10
2020	-3,723417	24,6126761	2020	2,41513094	4,8882E+10
المصدر: البنك الدولي					

الملحق 3: نتائج اختبار ديكي- فولر الموسع (ADF)			
المستوى	الفرق الأول	الفرق الثاني	

المتغير	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)
القيمة المحسوبة LRES (القيمة الحرجة)	-0.327 (-3.690)	-1.228 (-3.052)	-1.392 (-1.960)	-3.424 (-3.690)	-0.832 (-3.029)	-1.411 (-1.960)	-3.840 (-3.710)	-3.840 (-3.710)	-4.480 (-1.961)
القيمة المحسوبة LINF (القيمة الحرجة)	-0.459 (-3.733)	-1.875 (-3.065)	-0.747 (-1.964)	-4.137 (-3.690)	-3.765 (-3.040)	-3.877 (-1.961)	-	-	-
المصدر: إعداد الباحث بناء على نتائج Eviews 10									

الملحق 4: نتائج اختبار فليبس بيرون (PP test)									
المتغير	المستوى			الفرق الأول			الفرق الثاني		
	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)	نموذج (6)	نموذج (5)	نموذج (4)
القيمة المحسوبة LRES (القيمة الحرجة)	0.696 (-3.658)	-2.434 (-3.020)	0.682 (-1.959)	-2.624 (-3.673)	-0.614 (-3.029)	-1.416 (-1.960)	-6.177 (-3.690)	-5.537 (-3.040)	-4.476 (-1.961)
القيمة المحسوبة LINF (القيمة الحرجة)	-5.441 (-3.658)	-5.748 (-3.020)	-1.362 (-1.959)	-24.586 (-3.673)	-14.823 (-3.029)	-15.370 (-1.960)	-	-	-
المصدر: إعداد الباحث بناء على نتائج Eviews 10									