المقاولاتية ومرض البيروقراطية الادارية في الجزائر

جريبي السبتي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 08 ماي 1945 قامة
djeribih@gmail.com
بوخدنة آمنة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 08 ماي 1945 قامة

مقدمة

بعد تخلي الجزائر عن الاقتصاد الموجه والتحول الى اقتصاد السوق في بداية التسهينيات، بدأت المقاولاتية تأخذ أهمية متصاعدة لدى المقررين في الجزائر، حيث اعطتها الحكومات المتعاقبة مكانة أساسية في استراتيجية التنمية الاقتصادية للبلد من أجل إنشاء المؤسسات وخلق مناصب الشغل، وتنويع الاقتصاد الوطني وتطوير تنافسيته والتحرر من اقتصاد الريع.

ولأن تطوير المقاولاتية مرتبط بتوفر مناخ استثماري محفز، لأنه يعتبر شرطا ضروريا لترقيتها، عملت الجزائر على تطبيق عدت اصلاحات تشريعية ومؤسساتية وفي عدت جوانب من أجل تحسين مناخ الاعمال، إلا أن الاقتصاد الجزائري مازال يعاني بشدة من البيروقراطية والتي أصبحت تأثيراتها كبيرة على الاستثمار وتحقيق التنمية الاقتصادية للبلد، فبالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الجزائر من أجل تحفيز الاستثمار واستغلال الطاقات و الموارد الاقتصادية الهائلة، إلا ان النتائج المحققة لم تكن بالمستوى المطلوب، كما ان الشواهد الميدانية تدل على عدم جاذبية بيئة الأعمال السائدة في الجزائر مقارنة بدول مجاورة وأخرى نامية مشابهة، وتعتبر البيروقراطية من أبرز العقبات في وجه الاستثمار سواء المحلى أو الاجنبي وذلك نتيجة تعقد الاجراءات والطابع المركزي للإدارة ، غموض القوانين وغياب التنسيق بين الهيئات والمؤسسات المختلفة، ارتفاع التكاليف والوقت، فضلا عن مشكلة التمويل و العقار الصناعي وتفشي الاقتصاد الغير رسمي، فالبيروقراطية أصبحت مرض ينهش جسد الادارة الجزائرية وهو ما كان له انعكاسات اقتصادية واجتماعية كبيرة أثرت على طبيعة المناخ الاستثماري في الجزائر.

هدف الدراسة : تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على أمراض البيروقراطية في الادارة الجزائرية كأحد أهم العراقيل التي تقف في وجه تطوير المقاولاتية في الجزائر.

الإشكالية : تتمحور اشكالية البحث في السؤال الرئيسي التالي : كيف أثرت الأمراض البيروقراطية في الادارة الجزائرية على المناخ الاستثماري ومنه على تطوير المقاولاتية في الجزائر؟

وللإجابة على هذا السؤال الجوهري تبرز لنا بعض التساؤلات الفرعية التالية:

ما هي البيروقراطية وكيف تحولت من نموذج اداري الى ظاهرة مرضية؟ وما هي أسباب نشأتها وتطورها في الجزائر؟

ما هي اهم العراقيل البيروقراطية التي تقف أمام الاستثمار في الجزائر؟

ما هي الحلول الممكنة للمشاكل الناتجة عن البيروقراطية؟

أولا: ماهية المقاولاتية:

1- **أهم مقاربات تحليل المقاولاتية:** هناك ثلاث مقاربات أساسية في تحليل المقاولاتية تعكس اختلاف المنطلقات الفكرية في تحليل هذا المفهوم: المقاربة الوظيفية (الاقتصادية)، المقاربة السلوكية و المقاربة العملية. نذكرها بإختصار: [1]

- **المقاربة الوظيفية:** العديد من الدراسات اعتبرت أن النشاط المقاولاتي لا يمكن قياسه إلا عن طريق مناهج وطرائق موضوعية موجودة في حد ذاتها ومستقلة عن الإدراك الذاتي للمقاول، في هذا الصدد ربطت المدرسة النيوكلاسيكية انفتاح وازدهار النشاط المقاولاتي للظروف والشروط الاقتصادية المشجعة مثل: سهولة الوصول إلى الأسواق، توافر رؤوس الأموال، توفر المواد الخام، توفر اليد العاملة، توفر التكنولوجيا.

أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللايقين ، فجوزيف شومبيتر SHUMPETER وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

فهو شخص مبتكر ومسير مجموعة من الموارد ويبحث عن أقصى ربح، فالمقاول في مختلف الأدبيات الاقتصادية المشكلة لهذا البراديغم، يعتبر أحد الأعوان الاقتصاديين يبحث عن فرصة الأعمال لأجل إنشاء المؤسسة و ما يتبع ذلك من استغلال للنشاط لتحقيق الربح و تعظيم رأس المال، فعندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب، فان رائد الأعمال(المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وأسواق ناشئة، حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحوافز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتبعهم الآخرون فتحدث النقلة الاقتصادية الايجابية وهذا ما يسمى ب"التدمير الخلاق".

ينظر هذا النموذج الأول المهيمن– الذي يمكن تسميته إقتصاد المقاولين–، لظاهرة المقاولة من الناحية الاقتصادية و وبالخصوص ما تعلق بخلق المؤسسات الجديدة، هذا النهج الاقتصادي التقليدي تعامل مع المقاولة باعتبارها ظاهرة اقتصادية بحتة تستند إلى العقلانية في السوق ومن خلال طرح حتمي أحادي، هذا بغض النظر عن السياق والبيئة المجتمعية وإهمال الدور الذي تلعبه الثقافة، فيجب الإشارة إلى أن النظريات الاقتصادية لم تأخذ بعين الاعتبار للجوانب غير الكمية للفعل المقاولاتي، إنها النظريات السلوكية و النظريات الثقافية التي من شأنها معالجة هذا الجانب من المسألة.

المقاربة السلوكية: عمل الكثير من المختصين في العلوم السلوكية على الإجابة على الكثير من التساؤلات المتعلقة بطبيعة المقاولة وخصائص المقاول، و ذلك من خلال معالجتهم للمقاول بمقاربة السمات الشخصية والمقاربة النموذجية.
هذه المقاربة ترتكز على الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومسارا تهم الاجتماعية لذا نجد **ماكس فيبر** اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية

كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي، في نفس الإطار نجد **ماكليلاند** ونظريته حول الانجاز والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة.

ويلخص GASSE أهمية الخصائص السوسيو –سيكولوجية في إنشاء المؤسسة: "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة بالنفس، يرغب في أن يكون مستقلا ويحب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ بالطاقة والدافعية"، لكن في الحقيقة مجموع هذه الخصائص لا توجد كلها وبدرجة مرتفعة لدى المقاول، ف GASSE يضيف حتى إذا اجتمعت هذه الأبعاد لإنتاج ثأير مشترك، فإن كل كائن بشري هو كائن معقد في الشخصية وموحد، ويبقى أنه ليس من الضروري للنجاح اكتساب كل هذه الخصائص، لكنه يبقى مرغوب فيه تشجيع ظهورها ونموها لدى المقاولين"

إن سلوك المقاول هو كذلك نتاج لمؤثرات متعلقة بالوسط الذي ينتمي إليه وبيئته الفعلية من خلال الفضاء والزمن، **فماكليلاند** كغيره من الباحثين القريبين منه في التحليل، لم يخرج من النطاق الاقتصادي للحاجة للإنجاز ولم يعر اهتماما إلى أن المقاول هو أيضا نتاج للوسط والمجتمع الذي يتواجد فيه، فالواقع أن الحاجة للإنجاز لدى المقاول تتمظهر من خلال القيم الموجهة من قبل الكل، لكن ماكليلاند استبعد الخصائص المتعددة الأبعاد عن النشاط المقاولاتي.

فيما يخص فكرة المقاول النموذج فإن GARTNER يرى أن المقاول النموذج ما هو إلا أسطورة، واقترح مستوى نظري حول المقاولة يدمج العوامل والمتغيرات السيكولوجية والاجتماعية والاقتصادية ضمن نظرية سلوكية تفسر المسار المقاولاتي للمقاول.

المقاربة العملياتية: هذه المقاربة أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه، حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم عبئ العديد من الباحثين لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي" :المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحق بها، من خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين، الأول يتعلق بالظهور التنظيمي(إنشاء المؤسسة) والثاني المتعلق بالفرصة المقاولاتية (فرصة الأعمال)، فالظهور المقاولاتي يتعلق بتصور GARTNER الذي يعتبر المقاولة ظاهرة ترتكز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة، كما أن النموذج التفاعلي المتبنى من قبل GARTNER يتكون من أربعة أبعاد "البيئة، الأفراد، المسار والتنظيم"

أما VENKATARMAN الذي يدافع عن فكرة" فرصة الأعمال "فهو يختلف عن وجهة النظر المتعلقة بالظهور التنظيمي وذلك بدلا من بروز أو ظهور تنظيم جديد فإنه يركز على ظهور نشاطات اقتصادية جديدة، علاوة على ذلك، فإن معظم الدراسات تركز على العوامل البيئية والاجتماعية والخصائص الفردية لتفسير السلوك المقاولاتي، لأن التفاعل الديناميكي لهذه العناصر يسهم في تفعيل المسار المقاولاتي بظهور نشاط ابتكاري جديد من عدمه.

2- مفهوم المقاولاتية

تعريف مصطلح المقاولة Entrepreneuriat عملية ليست بالسهلة، فهناك العديد من التعاريف والتي مثلت موضوع نقاشات عديدة وفي مختلف التخصصات، هذا يحيل إلى أن الكلمة هي دوما محل نقاش، كما أن مصطلح المقاولة عرف عدة تطورات لكن ذلك لم يغير كثيرا في دلالا تها، ففي مرحلة سابقة تم استعمال هذا المفهوم للدلالة على

بعض النشاطات الإنسانية التي يمكن أن تكون ثقافية، علمية، جمعوية... الخ .لكن فيما بعد ارتبط تحليل ظاهرة المقاولة، من خلال البناء المعرفي والابيستيمولوجي، للبراديغمات الثلاثة، بالنسبة للعلوم الاقتصادية و الإنسانية والاجتماعية و علوم التسيير.

المقاولة عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة و تنتهي بعرض منتوج جديد ذو قيمة في السوق، وبين الاثنين المغامرة لجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة و خوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على مستوى المنتوج المادي او الفكري) الطرق والمناهج (...أو اكتشاف موارد جديدة، فتنطوي المقاولة على مبدأ الإبداع.[2]

كما تعرف على أنها "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة و أشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحت على حد قول Marcel MAUSS. [3]

أمابالنسبة للإنجلو –ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات إذ نجد أن البروفيسور Howard STEVENSON من بجامعة Harvard ، يوضح بأن "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها[4]."

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة ،من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على ارض الواقع. كما أن المقاولاتية هي مجموع النشاطات التي تسمح بانشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف، تثمين و استغلال الفرص المتاحة في السوق، وذلك بتوفير الوقت، العمل، راس المال ومختلف الموارد الاخرى الضرورية، وكل ذلك بهدف تقديم قيمة معينة.

مهما كان المعنى الذي أعطي للمقاولة، فإن هذه الأخيرة تجمع بين مفاهيم أساسية: **إنشاء المؤسسة،اكتشاف الفرص واستغلالها، و روح المقاولة** .

- **إنشاء مؤسسة جديدة:** إن الحديث عن ظاهرة المقاولة يحيلنا مباشرة إلى مفهوم خلق و إنشاء المؤسسة و التي تحتوي على مختلف النشاطات و الإجراءات المتعلقة بانشاء وتطوير مشروع أعمال وبصفة عامة خلق نشاط[5].

تتعدد أشكال خلق النشاط أو بصفة أوضح أشكال المقاولة حسب طبيعة المشروع وصاحب المشروع، لكنه على العموم وكنتيجة لمختلف الأدبيات يتضح لنا الأشكال التالية:

- مؤسسات ذات النشاط الجديد: المقاول يقوم بخلق نشاط إنتاجي أو خدماتي جديد و لتالي وسائل وطرق عمل وإنتاج جديدة.
- مؤسسات استعادة النشاط: وهو ما تعلق بمؤسسة أو نشاط متوقف أو موجود يقوم المقاول ستعادة ومتابعة العمل فيه وتطويره
- خلق مؤسسة من رحم مؤسسة.

- **الروح المقاولاتية:** تعد المقاولة أيضا مكان يبرز فيه سلوك فردي مرتبط بالأعمال، أي حالة ذهنية أو ما يسمى بروح المقاولة عندما يتعلق الأمر بالشخص، و ثقافة المقاولة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، هذا يعني مجموعة القيم كالمبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع وكل ما تعلق بانجاز الأهداف، هذا يحيل أيضا إلى بعض المواقف والاتجاهات مثل :المسؤولية والرغبة في التغيير.

يعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص (أوأشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبول لها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل...الخ، وفي إطار ربطه بين بروز المقاول وروح المبادرة تشير Hélène VERIN إلى أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولا.

كذلك فيما يخص مفهوم المقاولة، فإنه اليوم يوظف للدلالة على أنشطة أشخاص وأفراد في ميادين أخرى غير الأعمال، مثل الميادين العلمية، الثقافية والفنية...الخ، فمثلا الباحث الذي يملك روح مقاولاتية ليس بالضرورة شخص يسعى لخلق مؤسسة جديدة، لكنه شخص أخذ بالمخاطر ويبرهن على مبادراته في عمله أو داخل مخبره مثلا.

- **إكتشاف الفرص واستغلالها:** حسب هذا الاتجاه يعرف Shane et Venkataraman المقاولاتية بأنها العملية التي يتم من خلالها اكتشاف و تثمين و استغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية، و الفرصة حسب Casson تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالاضافة ايضا الى إدخال طرق جديدة في التنظيم، و بيعها بسعر أعلى من تكلفة انتاجها، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على اكتشاف مواد غير مثمنة و التي يقوم بشرائها و تنظيمها من أجل إعادة بيعها في شكل سلع و منتجات مثمنة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، وتفطن المقاول لمثل هذه الفرص يولد لديه رؤية مقاولاتية تدفعه لإنشاء مؤسسة بهدف استغلالها. كما يوجد أيضا حسب Drucker مصادر أخرى للفرصة و التي تتمثل في:[6]
  - الفرص المتواجدة في الاسواق كثمرة لعدم الكفاءة الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم امتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات غير المشبعة.
  - الفرصة الناتجة عن التغيرات الخارجية في المجالات الاجتماعية، السياسية، الديموغرافية و الاقتصادية.
  - الفرص الناتجة عن الابتكارات و الاكتشافات و التي تولد أيضا معراف جديدة.

إذن يركز هذا الاتجاه على دراسة ظهور نشاط إقتصادي جديد، و الذي ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، ويطرح أيضا هذا الاتجاه المشاكل الرئيسية في تصوره للمقاولاتية، حيث يفترض أن الفرص توجد في الطبيعة كما هي، ويكفي امتلاك القدرة على معرفتها حتى نتمكن من امتلاكها وتحويلها لحقيقة اقتصادية، ولكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص لامقاولاتية من خلال عملية إنشاء النشاط و ليست هي بذاتها نقطة الانطلاق. كما يركز هذا الاتجاه فقط على دراسة طريقة استغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة، في حين أنه يتوجب علينا دراسة ما يحدث فعلا في المقاولاتية من أجل فهم الظاهرة بصورة أفضل.

3- العوامل المؤثرة على المقاول:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على بروز المقاولاتية ، يمكن تقسيمها الى جانبين، الاول متعلق بالمقاول في حد ذاته و الثاني متعلق بالميط الذي يوجد فيه و يؤثر عليه:

- **الخصائص النفسية للمقاول والدوافع لديه:** يتفق أصحاب الاتجاه النفسي على أن المقاول يتحلى بمجموعة من الصفات الخاصة به و التي تؤثر عليه بشكل كبير، و لهذا حاول العديد منهم تحديد هذه الخصائص عن طريق إجراء العديد من الابحاث التي خلصت بتقديم نتائج كثيرة، ومن بين أهم الخصائص نجد: الحاجة لتحقيق انجاز، القدرة على الابداع والمبادرة، الثقة بالنفس، الاهتمام باكتشاف تحديات جديدة فعادة ما يكون المقاول ذو فضول كبير، يمتلك البديهة و شجاع بالقدر الكافي للمجازفة و البحث عن كل الفرص الممكنة، لديه الحماس و الاصرار على الوصول الى الهدف و النجاح، كما أن المقاول يميل في العادة الى المجازفة و تحمل المخاطر التي غالبا ما تكون محسوبة.[7]

وتجدر الاشارة الى صعوبة توفر جميع هذه الخصائص و غيرها في شخص واحد، اضافة الى أن بعض هذه الخصائص تولد مع الشخص في حين أن البعض الاخر منها يمكن تعلمها و تحسينها.

فيما يخص الدوافع التي تدفع بالمقاول الى إنشاء مؤسسته الخاصة ، فإنها تنقسم الى مجموعتين : دوافع ايجابية، وأخرى سلبية، فالدوافع الايجابية قد تكون ذات طابع اقتصادي كتحقيق الربح مثلا، التشجيع المقدم من طرف البنوك، استغلال فرصة في السوق أو استخدام جديد للمنتوج، ....الخ، كما قد تكون اجتماعية كضرورة اتباع العادات والتقاليد عائلية، أو الرغبة في تحقيق مكانة اجتماعية..الخ، أو دوافع شخصية كرغبة المقاول في العمل لحسابه الخاص، الاستقلالية، الاستفادة على الصعيد الشخصي من الخبرة المكتسبة سابقا، تشجيع الاهل والاصدقاء...الخ

أما الدوافع السلبية فتشمل عدم الرضا عن الوضع الحالي سواء في العمل أو في المؤسسة الحالية وبالتالي تتولد الرغبة في تغيير الوضع.

بالإضافة الى ذلك فإن الخبرة المهنية تلعب دورا بارزا لدى المقاول ، فتحكمه في تقنية معينة أو اطلاعه على خبايا سير قطاع معين تلعب دورا مهما في تشجيعه لانشاء مؤسسة جديدة وكذلك في نمو و نجاح المؤسسة المستحدثة، ولذلك يعتبر عامل امتلاك خبرة في بعض المجالات مثل: كيف تتحصل على تمويل من البنك أو من مؤسسات أخرى، القدرة على تقديم منتجات أو خدمات مكيفة بشكل جيد مع السوق، انشاء منشئات صناعية، تشكيل و ايجاد شبكات للتوزيع عاملا ذو أهمية كبيرة تساعد على نجاح المقاول في نشاطه المستقبل[8].

تأثير المحيط على المقاول:

يعتبر المقاول نتاج الوسط الذي ينتمى اليه، حث يمكن للعوامل الخارجية أن تشجع على ظهور الخصائص المقاولاتية عنده كما تساهم أيضا في تطويرها وتنميتها، ونذكر منم بين هذه العوامل النقاط التالية:[9]

- المحيط الثقافي والاجتماعي الذي يلعب دورا مهما في تحفيز الفرد و دفعه لآن يصبح مقاولا، حيث يمكن اعتبار مجموعة القيم التي تحكم المجتمع، العلاقات الاجتماعية، المعتقدات الدينية، التطورات السياسية اضافة الى التشريعات المطبقة كعوامل مؤثرة في العملية المقاولاتية، وانطلاقا من هذه العوامل يمكن تفسير تطور النشاط المقاولاتي في مناطق و بلدان معينة دون غيرها.
- تأثير العائلة على تنمية القدرات المقاولاتية حيث نجد أن الكثير من المقاولين ينتمون الى عائلات بعض أفرادها مقاولين، وغاليا ما يكون الاب هو الذي يمارس أو مارس نشاطا مستقلا وهذا ما يعزز الثقافة المقاولاتية عند الشخص منذ الصغر، كما أن يكون للصديق المقاول تأثير كبير على الفرد يؤدي الى تحفيزه و دفعه لآنشاء مؤسسته الخاصة.
- ويمكن للنظام المدرسي أو التعليمي المساعدة في خلق وتطوير المقاولاتية عند الطلبة، ويتم ذلك بتعريفهم بالمقاول و تقديم المبادرة بإنشاء مؤسسة خاصة كامكانية في المستقبل يمكنهم اللجوء اليها، ويمكن الاعتماد أيضا على عرض نماذج ناجحة للمقاولين و التي يمكنهم تقليدها بالاضافة الى الحرص على تزويدهم بالمعارف التي يحتاجون اليها خلال فترة الانطلاق، و يعتبر هذا العامل عاملا بالغ الاهمية في تعزيز الثقافة المقاولاتية بالنظر الى أن الكثير من الخصائصالضرورية للمقاول لا تولد بالضرورة مع الفرد بل يمكنه تعلمها.
- توجد أيضا عناصر أخرى قادرة على التاثي ايجابا أو سلبيا على المقاولاتية، ففي حالة تدخل الدولة، أو تطبيق نظام ضريبي مثقل، او تشريعات معقدة، بالاضافة الى مشكل الادارة يمكن لهذه العناصر أن تحد من نشاط المقاولاتي، وكل هذا يدخل ضمن النظام الاقتصادي الكطبق و الذي يمكنه تشجيع ديناميكية انشاء مؤسسات جديدة أو الحد منها.

4- عوائق المقاولاتية في الجزائر

على الرغم من الاهمية الكبيرة التي توليها الجزائر لتطوير المقالاتية والسعي الى توفير مناخ استثماري يشجع الروح والمبادرة لدى المقاولين، لازالت العديد من النقائص تحتاج إلى عمل كبير لتحقيق قفزة تنموية مستدامة، وهذا راجع لعدة أسباب منها[10]:

- البيروقراطية التي أصبحت عائقا كبيرا أمام خلق المؤسسات والمقاولة عموما، فحسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات مع أكثر من 94000 رئيس مؤسسة بمختلف أحجامها وأشكالها القانونية، أشار % 43.9 من المستجوبين إلى أن الملف الإداري المتعلق نشاء المؤسسة معقد ومبالغ فيه، وفيما يخص آجال الإنشاء، اعتبرها أكثر من % 40 من رؤساء المؤسسات لطويلة، أما الضرائب فهي لنسبة ل % 27 العائق الكبير، و لنسبة لـ % 24 منهم جد مكلفة حسب الديوان الوطني للإحصائيات، حسب نفس التحقيق فإن حوالي نصف أر ب العمل المعنيين لاستجواب، اعتبروا أن الإمكانيات المالية تبقى العامل المهم في قرار الاستثمار (% 59 بالنسبة للمؤسسات الخاصة، و % 37 بالنسبة للمؤسسات العمومية)

- غياب التوازن على مستوى ثنائية ريف/ مدن نظرا لانتشار ظاهرة" ترييف المدن"، وبالتالي المدينة كمفهوم للتحضر وكفضاء للنشاط والتفتح اصطدمت بعالم آخر يجعل منها مرفأ للمتناقضات، وهذا لا يخدم بيئة الأعمال في ظل انتشار الفوضى الاقتصادية، التجارية أين أصبحت المدنية تعبر عن عدم فعالية المؤسسات أمام المتناقضات الثقافية.
- الدور المهم والحاسم للعائلة في تراكم رأس المال وإمداد المؤسسة لموارد البشرية، وهيمنة منطق الشبكة ورأس المال الاجتماعي والرمزي على المنطق القائم على الفاعلية والكفاءة الاقتصادية، أثر كثيرا في انفتاح المقاولات وتبنيها لمبادرات جديدة.
- ضعف وغياب في كثير من الأحيان لدور المجتمع المدني في تهيئة وتعبئة الإنسان الجزائري وتحضيره لعملية التنمية وهذا العائق المتعلق بالمجنمع المدني له علاقة أيضا بوضع المدينة في حد ذاتها (العائق السابق)، وهذا ما أكده متروك الفالح بقوله" :إذا كانت تلك الانشغالات الاجتماعية(المدن)، وهي الحاضنة لما يسمى بقوى (المجتمع المدني) وثقافته" المتريفة " على نحو كبير فإن ذلك يعني أن مفهوم المجتمع المدني وقواه و بالتالي فاعليته تبدو معطلة في أساسها.
- ضعف المشاركة في خلق ثقافة مقاولاتية لتعاون مع مختلف الفاعلين، خاصة التربية والتعليم ،الأسر والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص
- الاختلافات فيما يخص مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في ظل تداعيات العولمة التي مست أنظمة التعليم وأسواق العمل والتشغيل عموما، حيث أن التجارب الحديثة والناجحة تعمل بنظام تكوين–بحث علمي –خلق وإنشاء مؤسسات (أي مبادرات أعمال :المقاولة)، وما يتبع ذلك من تاثير على سوق العمل، ففي هذا الصدد نضرب المثال بتجربة اقترحها معهد مونتان L'institut MONTAIGNE في أوروبا ف السنوات القليلة الماضية مفادها إنشاء مراكز علمية تجريبية من خلال تجهيزات وبناءات مخبرية ومنح حرية كبيرة لدخولها من قبل الطلبة وحتى غير الطلبة الذين يمكنهم العمل فيها والتحضير لمشاريعهم البحثية ، حيث تصبح هذه المخابر حاضنات حقيقية لمختلف أفكارهم ومشاريعهم التي ستحقق الإقلاع الحقيقي.

ثانيا: مفهوم البيروقراطية وأسباب نشأتها في الجزائر:

1- **مفهوم البيروقراطية:** البيروقراطية هي احدى الظواهر التنظيمية في المجتمعات الصناعية التى أثارت النقاش بشأن قدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمات، وقد تعرضت لنقد شديد من طرف العديد من المفكرين الاداريين فيما يتعلق بجوانبها السلبية في قيادة المنظمات نحو تحقيق أهدافها، ويعد المفكر **ماكس فيبر** Max Weber أول من استخدم هذا المصطلح محددا من خلاله مواصفات المنظمة المثالية واعتبرها بمثابة "المنظمة البيروقراطية"، فلقد استهدف **فيبر** من خلال هذا المصطلح أن يوصف الجهاز الاداري البيروقراطي ويحدد في ضوء ذلك السمات التي ينبغي أن يتصف بها سلوك المنظمة البيروقراطية، ويشير **فيبر** الى البيروقراطية بأنها ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة وإخراج السياسة العامة الى حيز التنفيذ، والبيروقراطيين هم أولائك الأفراد العاملون في الادارات الحكومية الذين يتم اختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية ويكونون فيما بينهم تنظيما هرميا، تحكمه قواعد معينة وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات.[1]

يتضح من خلال هذا التعريف عدم وجود حدود معينة لصورة الضخامة والتعقيد الذي تنطوى عليه المنظمة البيروقراطية، فالأجهزة الحكومية بمختلف أحجامها، تعد بمثابة منظمات بيروقراطية، وشركة جنرال موتورز الامريكية وميتسوبيشي اليابانية تعد كذلك منظمات بيروقراطية، ويعمل في هذه المنظمات الملايين أو مئات الآلاف من الأفراد، كما يرى فيبر أن البيروقراطية هي احدى المظاهر التنظيمية القديمة التي تطورت عبر العصور بأشكال مختلفة لكي تنسجم مع الحاجة الحقيقية للمنظمات العاملة في سعيها لتحقيق أهدافها، ومن هنا فقد اعتبر **فيبر** المنظمة البيروقراطية من أفضل الأشكال التنظيم الاداري وأكثرها قدرة على تحقيق الأهداف الاساسية للمنظمة لتمتعها بالعقلانية (او الرشد) في معالجة المشاكل الإدارية واعتمادها العمل المكتبي وأساليب التخصص الإداري فقد افترض **فيبر** في المنظمة البيروقراطية صفات متعددة هي: الدقة، السرعة، الوضوح، والإلمام الكامل بالمتطلبات، وانصياع المرؤوسين بشكل تام الى المسؤول الاداري الأعلى وتقليل الاحتكاك بالمستويات الادارية المختلفة، وقد زاد من خلال افتراضاته التوصل الى نموذج عقلاني للمنظمة البيروقراطية وينطلق أساسا من القيم الفكرية والنظريات التى سادت الوسط الإدراي الذي تعمل فيه المنظمات بشكل عام.[2]

إن البيروقراطية بهذا المعنى تعتبر تطور هام في العلوم الإدارية يحل الاعتبارات الموضوعية محل الاعتبارات الشخصية، ويوفر للمشروعات الكبيرة والأجهزة الحكومية عوامل النجاح من خلال الاستناد الى التخصص وتقسيم العمل وتحديد الاجراءات وفق لوائح محددة. إلا أن البيروقراطية تتحول في الممارسة الى ظاهرة سلبية ومعوق للتقدم عندما تتغلب أمراضها على مزاياها، فتصبح أقرب الى حكم المكاتب أو حكم اللوائح عندما ترتبط بشيوع الجمود ونقص الكفاءة وبطء الاستجابة لمتطلبات الأحوال الجارية والمشاكل المعاصرة، فتكون بذلك عقبة أمام الدافع الذاتي والمبادرة الفردية وغيرها من معالم المجتمع الديمقراطي المتحرر، وهو ما ذهب اليه **ميشال كروزييه** بحيث ربط بين تطور التنظيم البيروقراطي وتضاؤل الحرية الفردية، فهي بالنسبة له مكونة من دوائر الدولة، يعمل بها موظفون وهي منظمة بشكل تسلسلي وتعتمد على سلطة حاكمة، كما أن التنظيم لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق ادراك أخطائه السابقة، إذ أن القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالبا ما يستخدمها الأفرد لتحقيق أغراضهم الشخصية. والملاحظ أن **كروزييه** أضفى على التنظيم البيروقراطي الطابع الانساني على عكس **فيبر** الذي وصفه بالعقلانية والرشادة، ولذلك فهو يرى بأن ارتباط مهام الأفراد داخل التنظيم بمجموع اللوائح والقواعد المنصوص عليها سيؤدى الى كبح قدرات الأفراد، وتقييدهم بالقوانين التي تكرس التنظيم البيروقراطي بالطابع الشرعي والرسمي.[3]

هكذا تتحول البيروقراطية كنظام للإدارة في ظل ظروف معينة من ظاهرة ايجابية توفر امكانيات التقدم والتطور الى ظاهرة سلبية تقف عقبة أمام هذا التطور، وينعكس هذا الوضع على نماذج الشخصيات الادارية بعضها ايجابي وبعضها سلبي، فقد تصور الفكر الاقتصادي البورجوازي نموذجين أساسيين للشخصية الإدارية، فالنموذج الأول هو صاحب المبادرات الخلاقة الذي مجده "**شومبيتر**"، وتحدث عن دوره الخلاق في دفع التطور التكنولوجي و الانتاجي، اذ تتسم شخصية صاحب المبادرات غير الخلاقة في هذه الحالة بقوة حوافزه الاستثنائية على الخلق والابتكار في البحث عن عمليات انتاجية جديدة أو مواد جديدة بحيث يتفوق على منافسيه، وعلى النقيض من ذلك، تقف شخصية البيروقراطي

الذي يعمل في الأجهزة الحكومية التقليدية التي درجت على أن تمارس أنواع النشاط المحدودة، ويتسم سلوكه بالمحافظة على الوضع القائم والتصرف الرتيب والخضوع لروتين عمل لا يتغير.[4]

وتتسم شخصية الإداري البيروقراطي بكثير من ملامح السلوك المرضي أو غير السوي التي تعادي الابتكار و التجديد، ويمكن أن نجد في علم النفس تشخيصا جيدا لأمراض البيروقراطية من الناحية السيكولوجية باعتبارها أعرا ض غير سوية للسلوك الإداري ، فالبيروقراطي يميل إلى تجنب المسؤولية وعدم التصرف واتخاذ القرارات أو تقليل التصرف وتقليل اتخاذ القرار، أو بالاعتراض الشكلي أو بالاحالة الى الغير، فهو يحاول أن يزيح عن نفسه المسؤولية الى من فوقه أو يزيح عن نفسه عبء العمل إلى من دونه.

تزداد احتمالات تجنب المسؤولية في الأعمال العقلية والفكرية التي يقاس العمل فيها قياسا ماديا مباشرا، ويعتبر كثير من الخبراء أن الميل إلى تجنب المسؤولية يعتبر أبرز أمراض السلوك البيروقراطي غير السوى، فيلاحظ مثلا **هارولد لاسكي** أن البيروقراطيين يكرهون الإقدام على التجارب الجديدة أو التصرفات المبتكرة وارتياد المجهول، وينصرفون عن كل عمل لا يجرى مجرى السوابق، ويفضلون طريق الحذر والحيطة على التصرف الجديد المثمر المستقل.

وتعكس نظم العمل في المنظمات البيروقراطية هذا الميل بوضوح في اجراءات تعدد الموافقات والمراجعات والتضخيم المستمر في الأعمال الورقية، واكتساب الإجراءات لقدسية ذاتية، بحيث تصبح القواعد والإجراءات واللوائح حواجز دفاعية مشروعة يحتمى وراءها البيروقراطي من التصرف المستقل، ويجد له مصلحة دائمة في الحفاظ عليها وتقويتها.

ويمكن القول أيضا أن البيروقراطي يميل إلى إحلال العرف والعادة محل التفكير المتجدد الرشيد، فالعادة تضمن استجابة واحدة وردة فعل واحدة للمواقف المتشابهة، ويقوم الروتين في المنظمات مقام العادات والتقاليد في الجماعات الانسانية المنظمة، ويعتبر المقابل لها الذي يجعل مواجهة المواقف المتكررة بتصرفات رتيبة رتابة العادة المتمكنة التي تعفي من التفكير الشعوري الجديد.

إن مقاومة الأفراد للقواعد التي يفرضها التنظيم البيروقراطي هو الذي يولد الروتين و الجمود و التعقيد في مثل هذه التنظيمات، ومنه فان **الروتين + الجمود + التعقيد** ما هي إلا عناصر متداخلة و مشكلة **للحلقة الجهنمية** – كما أوردها **كروزييه** – لهذا نجد التنظيمات البيروقراطية ذات قدرة محدودة على التطور و التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة داخل أو خارج التنظيم، هذا من جهة، و من جهة أخرى نجد العاملون يصعب عليهم التأقلم والتكيف مع المشاكل، وهذا نتيجة تقديسهم للقواعد والإجراءات الذي ما يؤدي إلى زيادة الهوة بين الجمهور والإدارة البيروقراطية[5].

إن جمود السلوك وصعوبة التكيف مع التغيرات بالإضافة إلى الصراع و سوء التفاهم بين موظفي التنظيم البيروقراطي والجمهور تؤدي إلى زيادة الرقابة والقواعد التي تؤدي بدورها إلى زيادة الجمود والمشاكل مع الجمهور، ومنه فإن نتائج البيروقراطية غير المرغوب فيها تؤدي إلى مزيد من البيروقراطية الجهنمية.

و قد أوضح **كروزييه** الحلقة الجهنمية في العناصر التالية:[6]

- القواعد الموضوعة تحدد وظائف كل فرد في التنظيم ، والتي توضع دون أخذ أي اعتبار للعامل الشخصي، مما يؤدي إلى انخفاض الدوافع التي من شأنها تجعل الفرد يبدع و يبتكر في أدائه للعمل.
- تركيز سلطة اتخاذ القرار في أيدي الأفراد الذين يبعدون بحكم مناصبهم عن الميدان الحقيقي في العمل، فمركزية اتخاذ القرار تجعل من الموظفين في المستويات الأدنى لا يتصرفون حسب متطلبات الموقف، ومن هنا ينشأ الجمود والشكوى من صعوبة الإجراءات وتعقدها.
- انعزال فئات العاملين المختلفة وخضوع الفرد لضغط الجماعة، فالانفصال في المستويات الإدارية عن بعضها يجعل كل مستوى يفكر في مصلحته الخاصة، و ينفصل عن أهداف التنظيم كوحدة.

2- أسباب نشوء وتطور ظاهرة البيروقراطية في الجزائر: للبيروقراطية جذور في الجزائر منذ الاستقلال خاصة مع تبنيها النظام الاشتراكي المسير ذاتيا كمنهاج وأسلوب للتنمية، كما تزامن تطور أمراض البيروقراطية في الجزائر بموازاة مع التقهقر الاقتصادي وعجز الأجهزة الانتاجية على تحقيق فوائض مالية، السبب الذي جعل من الجهاز البيروقراطي للدولة ينفرد بمهمة الاصلاح والتغيير، و بالرغم من أن جميع الحكومات الجزائرية المتعاقبة قد أكدت في محتوى برامجها على خطورة الأمراض البيروقراطية، وطرحت مقابلها فكرة الإصلاح الإداري الشامل لمعالجة أزمات الإدارة الجزائرية، لكن في كل الظروف نسمع ونلاحظ ونلمس استمرارية هذه الأمراض وتأصلها، وقد أفرزت هذه الوضعية حالة من عدم الثقة بين المواطن والإدارة وحل محلها أدوات غير شرعية في التعامل، وأضحت تقبل حتى عند المسؤولين الذين ينادون بفكرة الإصلاح الشامل.

بصفة عامة يمكننا التأكيد على أن أمراض البيروقراطية تنتج عن جانبين: تنتج عن سياسة الدولة في مجال التكوين، تعقد الإجراءات وتضخم في مجال القوانين، كما تنتج من خلال ذاتية الموظف من أخلاقه ومؤهلاته وكفاءته.

بصفة عامة من الأسباب التي أدت إلى نشأة وتطور مرض البيروقراطية في الإدارة الجزائرية نذكر:[7]

- **فشل سياسات الإصلاح الإداري** : بالرغم من الجهود والنوايا المعلنة من قبل الحكومات المتعاقبة، من أجل القيام بإصلاحات في الاجهزة الإدارية تسمح بتحقيق تنمية إدارية تكون كمحرك للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن الظاهر أن أمراض البيروقراطية ما فتأت تنتشر وتنهش جسد الإدارة الجزائرية إلى أن وصلت الأمور إلى مستويات أصبحت جد خطيرة على أمن واستقرار البلد، ويعود ذلك لعدد من الأسباب أهمها:
  - كل عمليات التغيير والإصلاح تمت في فترة شهدت فيها الجزائر أزمة متعددة الأوجه، وقد أوكلت هذه العمليات إلى إدارات ومجالس غير قادرة على تصور مفاهيم ومراحل الانتقال، فكل عمليات الإصلاح يقوم بها الجهاز الإداري البيروقراطي الذي أصبح له سلطة داخل الإدارة وهو ما جعله يكون ضد أي تغيير و إصلاح، وهي حلقة البيروقراطية التي أكد عليها **كروزييه**.
  - محاولة استيراد النماذج الغربية بدون مراعاة خصوصية المجتمع الجزائري، فالنظام البيروقراطي نشأ في كنف توفر مجموعة من الشروط المنطقية: كالوعي السياسي، نظام اقتصادي قوى، بنية مؤسساتية قائمة على فاعلين وسياسيين نزهاء...الخ.

- سياسة التوظيف على مستوى الإدارات المحلية لم يرتكز على نمط التسيير اللامركزي كأسلوب ديموقراطي يشرك الإرادة الشعبية، كما لم يرتكز على مبدأ الكفاءة والمؤهلات، وهو الشيء الذي نشأ بعد الاستقلال بسبب الظروف في تلك المرحلة، وترسخ وأصبح من مظاهر البيروقراطية فيما بعد.
- ضعف التنمية الاقتصادية(الصناعية خاصة) بالمقارنة مع الوحدات الإدارية المنشأة، ما جعل من الجهاز الإداري يستهلك معدلات قياسية من الدخل القومي الخام.

➢ **فشل أجهزة الرقابة الداخلية والخارجية في تأدية وظائفها:** لقد أثبتت أجهزة الرقابة (المجالس المنتخبة، المفتشية العامة للمالية، مجلس المحاسبة) عدم قدرتها على مراقبة أعمال الحكومة والإدارة، قد تكون لأسباب بيروقراطية أيضا مثل عدم توفر الأدلة المادية أوالدعوة الصريحة المعلنة أو السر المهني، فالسلطة السياسية ومعها الإدارة البيروقراطية استطاعت أن تحمى نفسها من خلال اجراءات بيروقراطية، فلا النواب لهم دور فاعل في الرقابة على الإدارة ولا مجلس المحاسبة استطاع أن يوقف نهب أموال الدولة وتضييعها في مشاريع غير مجدية إن لم نقل وهمية، ومحاسبة المسئولين الذين حتى وإن أدينوا بتهم الاختلاس والرشوة منهم من أطلق سراحهم بل والأكثر من ذلك يعينون في مناصب عالية، ومنهم من ينتظر.

➢ **نقص التأطير وعدم العناية بالتكوين:** كان جهاز التوظيف مفتوحا في مسألة التوظيف دون الشروط الموضوعية والعقلانية في مسألة التوظيف، فتشير الإحصائيات إلى أن مابين 1963 الى 1995 انتقل عدد الموظفين من 55594 موظف إلى 1323428 موظف، يعني ¼ عدد سكان الجزائر النشيطين، إلا أن المشكل يتمثل في أن 37% من المساعدين الإداريين بدون تأهيل أو تكوين وهم يستحوذون على 70% من البلديات، ومع مرور الوقت يتقلد هؤلاء الموظفين مناصب إدارية هامة بكفاءة إدارية ضعيفة.

أما في ما يتعلق بمستوى التأطير، يظهر أن المجموعات المحلية أقل شأن من الولاية والمركز، بحيث أن نسبة المستخدمين الأقل تأهيلا تظهر بأكبر نسبة على مستوى البلديات قدرت بـ 89.65% ثم على المستوى الوطني بـ45.14%، وهنا يجب أن نشير إلى أن الأمراض البيروقراطية التي يواجهها المواطن تبدأ من البلدية ثم الولاية...الخ. اذ تشير التقارير إلى أن 61% من الموظفين هم من البلدية، وأن نسبة الشباب في الوظيف العمومي أكبر من أي مجال ، دون أن ننسى بأن 70%من الناتج الوطني الخام يذهب في إطار أجور للموظفين، ويوجد أكثر من 30.72% من الموظفين لم يرتقوا ولم يتكونوا منذ 20 سنة، فيظهر جليا أن نقص التأطير والتكوين لدى الموظفين الذين يقعون في الإدارات الوسطى والقاعدية يعقد من عملية إيجاد مرونة إدارية لكون أن هؤلاء إما أنهم يفتقدون لثقافة قانونية وإما أنهم يفتعلون العمل المعرقل لإبراز مكانتهم وسلطتهم، وبهذه الطريقة فقدت الإدارة الجزائرية مصداقيتها وتربت المظاهر السلبية للبيروقراطية مما أدى إلى نوع من اللامبالاة و اللامسؤولية، وهنا يجب على الدولة أن تعيد النظر في نمط التسير الإداري عن طريق برمجة تربصات للموظفين تأخذ بعين الإعتبار كيفية ترقية معارفهم ومداركهم وتكييفهم وفق المعطيات الجديدة من التنظيم، لتدارك ضعف التكوين في الإدارات العمومية الجزائرية.

➢ **الحالة الاجتماعية للموظف وانتشار ظاهرة الرشوة:** يرجع الكثير من الكتاب إلى أن التنمية الإدارية إذا لم يرافقها تنمية اقتصادية فإنها ستؤدي إلى الفشل وانتشار للأمراض البيروقراطية، إذ أن حالة التخلف الاقتصادي في أي دولة من الدول لاسيما الدول النامية نتج عنها تخلف إداري نظرا للعلاقة العضوية بين الإدارة والحياة الاقتصادية، وهكذا فقد أفرز

التخلف الاقتصادي أثار اجتماعية وثقافية انعكست على المواطن والتنظيمات الإدارية، وكذا على ضعف الأساليب وأدوات التحكم في الأجهزة الاقتصادية .

وبما أن الموظف جزء من هذا المجتمع، فقد انعكس ذلك على حالته الإجتماعية، بحيث أن تسارع تطور الأسعار وتخفيض قيمة الدينار وبطء تطور الأجور، وعدم تحسين وضعيتهم الاجتماعية أدى الى انتشار ظاهرة الرشوة و المحاباة والمحسوبية والتي يستعصى القضاء عليها مادامت ظاهر التخلف موجودة في سلوكيات الأفراد من خلال:

- عجز الانتاج الوطني وضعف في القدرة الشرائية للموظف
- تركيز كل الأعمال وتوزيع الامتيازات على الادارات العمومية
- غياب الضمير المهني وأخلاقيات الخدمة العمومية لدى الموظف وحتى لدى المواطنين.

إن تحسين وضعية الموظف الاجتماعية و الاخلاقية قد يؤدى إلى التخفيف والتقليل من ظاهرة البيروقراطية المتعفنة، بالرغم من أن ظاهرة الرشوة تنبع من مستويات أعلى.

ثالثا: المقاولاتية من خلال المشاريع الاستثمارية و البيروقراطية الادارية في الجزائر:

1- **واقع الاستثمار في الجزائر** : تشير احصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) وهي الهيأة المكلفة رسميا بموجب القانون بضمان ترقية الاستثمار بالجزائر، بأن الاستثمار في الجزائر سواء الاجنبي أو المحلي يشهد تزايدا مستمرا، فخلال الفترة الممتدة من 2002-2012 تم تسجيل 47593 مشروع منها 47170 مشروع استثمار محلي و 423 اجمالي الاستثمار الأجنبي كما يوضح الشكل(1):

الشكل(1) تطور المشاريع الاستثمارية المصرح بها للفترة 2002-2012

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار/http://www.andi.dz/index.php/ar

والملاحظ ان الاستثمار الأجنبي المباشر يبقى محدودا مقارنة بالاستثمارات الوطنية المحلية المعلن والمصرح بها، بحيث مثل الاستثمار الاجنبي المباشر نسبة 0.9% من أجمالي المشاريع وبقيمة مالية 2120549 م دج بنسبة تقدر بـ30.6 % من اجمالي قيمة الاستثمارات ، مقابل 99.1% من عدد الاستثمارات هي محلية بمبلغ قدره 4813063 م دج أي بنسبة 69% من إجمالي قيمة الاستثمار في الجزائر والمقدرة بـ 6933611 م دج، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم(1): عدد وقيمة الاستثمارات الاجنبية والمحلية في الجزائر والمتراكمة في الفترة 2002-2012

المشاريع الاستثمارية	عدد المشاريع	%	المبلغ	%	عدد الوظائف	%
الاستثمار المحلي	47 170	99,1%	4 813 063	69%	664 057	88%
الشراكة	208	0,4%	879 370	12,7%	27 400	4%
الاستثمار المباشر الأجنبي	215	0,5%	1 241 179	17,9%	63 713	8%
إجمالي الاستثمار الأجنبي	423	0,9%	2 120 549	30,6%	91 113	12%
المجموع	47 593	100%	6 933 611	100%	755 170	100%

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار/http://www.andi.dz/index.php/ar

ويعتبر مستوى الاستثمار الاجنبي المباشر مؤشرا جيدا لمعرفة مدى تقدير المستثمرين الأجانب للمناخ الاستثماري والمؤسسات الاقتصادية في البلد، لذلك يمكننا ملاحظة ان عدد المشاريع وقيمة الاستثمارات الاجنبية المباشرة قد بلغت 451 مشروع استثماري وفق احصائيات الفترة 2002-2011 انخفضت الى 423 مشروع في إحصائيات الفترة 2002-2012، ويرجع ذلك حسب الوكالة الى إلغاء عدد معتبر من المشاريع الاجنبية التي سبق و تم التصريح بها، و عموما يمكن القول بان المشروعات الاستثمارية الأجنبية قد نمت بوتائر معتبرة بدءا من سنة 2002 حتى 2012 ، حيث انتقلت قيمتها من 40636 مليون د ج خلال 2002 ، أين كانت تمثل 11% من إجمالي قيمة الاستثمارات المنجزة في الجزائر إلى 2120549 مليون دج، ما يمثل نسبة 30.6 %من القيمة الإجمالية للاستثمارات سنة 2012.

وفي هذا الاطار يشير تقرير الانكتاد حول الاستثمار في العالم أن الجزائر قد احتلت المرتبة الثالثة افريقيا في جذب الاستثمار الاجنبي المباشر سنة 2002، فلقد حققت الجزائر مستويات مقبولة من الاستثمارات الاجنبية المباشرة خلال السنوات الأخيرة وإن كانت أقل من المغرب مثلا إلا أنها تقترب من دول البحر الأبيض المتوسط، ولكن يجب التأكيد على أن جل الاستثمارات الأجنبية المباشرة هي في قطاع المحروقات الذي يبقى القطاع الأكثر جاذبية للاستثمارات الأجنبية المباشر. (8)

تطور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: نظرا للدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية وخلق مناصب شغل وهو ما تهدف الى تحقيقه السياسة الوطنية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، فقد شهد الاستثمار في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا مهما منذ بداية تنفيذ برامج الاصلاح الاقتصادي والتحرير الاستثمار للقطاع الخاص ، وتشير الاحصائيات أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد تضاعف بأكثر من 12 مرة فيما بين سنتي 1991-2006، كما تقدر نسبة تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما بين السداسيين (السداسي الأول 2010والسداسي الأول 2011) بـ 5,86%، أي 35616 مؤسسة، والملاحظ تزايد الأشخاص المعنوية بنسبة 6,15 % من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تطورت بدورها خلال نفس الفترة بـ 5,86 % وكذا زيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية بنسبة 6,96 % مقارنة مع السداسي لسنة 2010 .(9)

الجدول رقم (): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة(1991-2006)

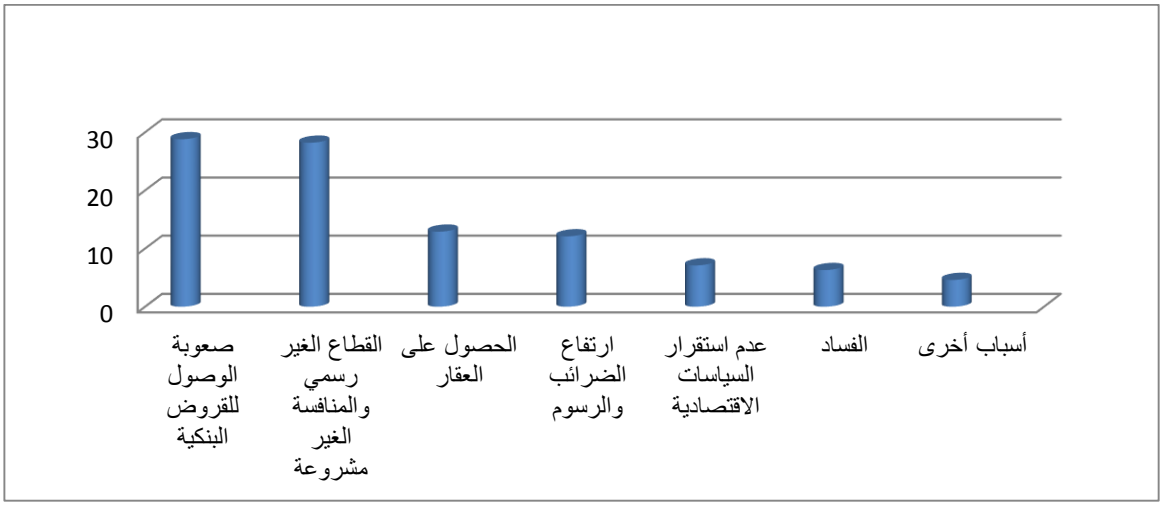
السنوات	1991	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
تطور عدد PME	22382	159507	179893	188564	189552	207949	225449	245842	269806

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- الجزائر.

بالرغم من ارتفاع وتيرة انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بفضل الجهود المبذولة من طرف الدولة في شكل تسهيلات وتحفيزات ودعم مادي ومالي وفنى بحيث سجلت نموا بـ 120% في الفترة (1991-2006) والذي يعني ان المقاولين الجزائريين خلقوا 70 مؤسسة لكل 100 ألف نسمة إلا أن الرقم يبقى ضعيف مقارنة بدول كإسبانيا أين نجد 880 مؤسسة وفرنسا 440 مؤسسة لكل 100 ألف نسمة.[10]

3- **أهم العراقيل البيروقراطية التي تؤثر على الاستثمار في الجزائر**: من أجل تقييم أهم عوائق الاستثمار في الجزائر فإن الدراسات الميدانية تعتبر أهم محدد للعراقيل التي تواجه المستثمرين، و لعل الدراسة التي قام بها فريق البنك الدولي حول مناخ الاستثمار في الجزائر سنة 2002 تعتبر من الدراسات المهمة في هذا المجال، إذ شملت الدراسة أكثر من 560 مؤسسة (أغلبها مؤسسات صغيرة ومتوسطة) وأنجزت الدراسة على مستوى 09 ولايات، وتمثلت أهم العوائق التي إشتكى منها المستثمرون في صعوبة الحصول على القروض وتكلفتها ومشكلة العقار وضعف مستوى البنية التحتية للاستثمار وضعف مستوى التأهيل للموارد البشرية وتفشي البيروقراطية والمنافسة غير المشروعة والفساد.[13]

الشكل(3) عوائق الاستثمار في الجزائر حسب دراسة البنك الدولي



Source: World bank, Pilot Algeria Investment Climate Assessment, June 2002, in: http://siteresources.worldbank.org/INTPSD/Resources/336195-1092412588749/Algeria--ICA~3.pdf

تكمن أهمية الدراسة للبنك الدولي حول مناخ الاستثمار في الجزائر في أنها قدمت لنا نتائج تفصيلية سمحت لنا بمعرفة كيفية تأثير كل عائق من العوائق السالفة الذكر على نشاط المؤسسات الاقتصادية المختلفة، فالتأثير لم يكن متماثلا، بل أنه اختلف بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة وبين مؤسسات القطاع العام والخاص وبين مؤسسات الحديثة النشأة والمؤسسات القديمة.

وتؤكد نتائج الدراسة موقف رؤساء المؤسسات الاقتصادية في الجزائر (FCE) الذين يعتبرون أن العوائق المالية هى أكبر العوائق التي يتعرضون لها ف 66 % منهم يعتبرون أنها تمثل المشكل الأول الذي يعترض نشاطهم العادي أو ألاستثماري، وتتمثل أهم العوائق المالية في صعوبة الحصول على التمويل خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة التي لا تتمكن في كثير من الأحيان من توفير الضمانات الكافية،[14] واستنادا الى الاستقصاء الذى أعده البنك العالمي فإن 30% فقط من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استطاعت الحصول على نحو 15% من احتياجاتها المالية عن طريق قرض بنكي، صعوبة الحصول على التمويل البنكي بالرغم من فائض السيولة الموجود لدى البنوك العمومية ، مرده في المقام الأول إلى عدم تأهيل القطاع البنكي و البيروقراطية التي تعيقه من خلال نقص الكفاءة المهنية لدى البنكيين، خاصة ما تعلق بالطرق الحديثة لتسيير القروض وتقييم المخاطر، ضعف الهياكل القاعدية ورداءة نظام المعلومات البنكية مع بطء أنظمة الدفع، تعقد النظام القضائي وبطئه في تنفيذ الأحكام وهو ما جعل البنوك تفرض في الغالب ضمانات ورهون عقارية قد تفوق أحيانا مبلغ القرض، بطء اجراءات تحويل الأجور والأرباح الى الخارج، بالإضافة الى ذلك نجد العوائق التي تواجهها المؤسسات قصد التزود بالمواد الأولية بسبب التأخر المسجل على مستوى الاجراءات الجمركية الخاصة بالاستيراد، كما يشتكى العديد من المستثمرين من صعوبة الحصول على العقار وذلك لارتفاع السعر وكذلك لتعقد الاجراءات الادارية مما يعطل الحصول على وثائق ثبوت الملكية الضرورية لتقديم طلب الحصول على التمويل (عدم امتلاك العديد من المؤسسات العمومية لشهادة الملكية الأمر الذي يعيق خوصصتها أو شراكتها مع متعاملين أجانب)، ويرتبط بمشكلة العقار المشكلة الخاصة بتهيئة بالمناطق الصناعية وتزويدها بالمرافق الأساسية لانطلاق المشروع (كهرباء، غاز، ماء، هاتف) إذ أن العديد من المناطق المخصصة للاستثمار بقيت دون استغلال لتلك الأسباب.[15]

كما أن من أسباب انشار القطاع غير الرسمي التعقيدات الادارية ومختلف الامراض البيروقراطية والتكلفة العالية التي يتحملها أصحاب المشاريع الصغيرة أثناء تسجيل مشروعاتهم أو تشغيلها، بحيث أن فئة كبيرة من التجار و الصناع تمارس نشاطها بعيدا عن القوانين ولا تلتزم بأي أعباء مالية للتأمينات الاجتماعية أو الضرائب أو قوانين العمل ما ينعكس في التكلفة المنخفضة في القطاع غير الرسمي نتيجة التهرب من كل تلك الالتزامات وبالتالى الدخول في منافسة غير متكافئة مع المشروعات المسجلة رسميا ما يؤدى الى إفلاسها، وهو الوضع الذي يتطلب القضاء على التعقيدات الادارية لإدماج هذا القطاع في الاقتصاد الرسمي لضمان نمو الاستثمار في المشاريع الصغيرة والمتوسطة دون عوائق.

تقرير البنك دولي حول بيئة الأعمال : بعد مرور عشرية عن تلك الدراسة الأوضاع لم تتحسن في الجزائر من ناحية تحسين المناخ الاستثماري ومعالجة أهم المشاكل المتعلقة بالبيروقراطية الادارية، فتقرير البنك الدولي عن مناخ الأعمال لسنة 2011 صنفت الجزائر في المرتبة 136 عالميا وأعتبرت وجهة صعبة للاستثمار، بالنظر إلى إجراءاتها المعقدة والطابع المركزي والبيروقراطي للإدارة، فضلا عن عدم فعالية بعض الهيئات والمؤسسات التي تساهم في كثرة وتعدد الإجراءات والتدابير والمطالبة بالعديد من الوثائق للقيام بأي مشروع، إلى حد يشبّه القيام بالمشاريع الاستثمارية في الجزائر بمسار المقاتل[16].

وقد كشف تقرير البنك العالمي الذي يحمل عنوان "القيام بالأعمال 2011، إبراز الاختلاف لفائدة المتعاملين"، والذي ساهم فيه فرع البنك العالمي، المؤسسة المالية الدولية، عن تقييم سلبي لمناخ الأعمال والظروف المحيطة به، نظرا لتعدد الإجراءات وتعقيدها ومركزية وبيروقراطية الإدارة وثقل اتخاذ القرارات وارتفاع تكلفتها. وبناء على ذلك تم تصنيف الجزائر في المرتبة 136 للسنة الثانية على التوالي من مجموع 168 بلدا.

وقد أشار معدو التقرير أن الجزائر كانت من بين أقل البلدان المسجلة لتحسن في مجال مناخ الأعمال خلال السنوات الخمس الماضية، وهو ما كان واضحا في تقارير 2006 إلى 2011 وتحصلت الجزائر على مؤشر أقل من 1,0 ما بين تقرير 2006 وتقرير 2011 وهي بالتالي من البلدان التي لم تحقق تغييرا كبيرا في مؤشرات البنك المعتمدة .

جدول(3) وضع الجزائر في مؤشر بيئة أداء الأعمال خلال الفترة 2008-2011

المؤشرات الفرعية لمؤشر بيئة أداء الأعمال	2008	2009	2010	2011
	-	134	136	136
بدء المشروع	134	141	148	150
التعامل مع التراخيص	141	131	110	113
توظيف العاملين	112	117	122	-
تسجيل الملكية	118	166	160	165
الحصول على القروض	162	131	135	138
حماية المستثمرين	131	70	73	74
دفع الضرائب	70	168	168	168
التجارة عبر الحدود	166	120	122	164
تنفيذ العقود	118	125	123	127
اغلاق المشروع	126	51	51	51

المصدر: رايس حدة و كرامة مروة، تقييم التجربة الجزائرية في مجال جذب الاستثمار الاجنبي المباشر في ظل تداعيات الأزمة المالية العالمية-دراسة تحليلية-، مجلة أبحاث ادارية واقتصادية، العدد12 سنة 212،ص 84. نقلا عن تقرير مناخ الاستثمار في الدول العربية.

وكما يوضح الجدول(3) قدر البنك العالمي مثلا أن هنالك 11 إجراء ومرحلة تمر بها عملية تسوية الملكية في الجزائر لدى إقامة مشروع استثماري، كما يواجه المستثمرون مشاكل عديدة في مجال تسوية الضرائب والرسوم، رغم إقدام الجزائر على تخفيض الضغط الجبائي. ولاحظ التقرير تحسنا في عمليات الجمركة، ومع ذلك ظل الترتيب الجزائري متواضعا .

في نفس السياق، سجل التقرير أن الجزائر لا توفر مناخا جذابا للاستثمار بالنظر إلى عوامل عديدة حيث جاءت الجزائري في المرتبة 150 فيما يخص مؤشر الشروع في الأعمال وتجسيد المشروع الاستثماري، حيث تتطلب المرحلة 14 إجراء إلزاميا و14 وثيقة بمعدل 24 يوما لكل مرحلة. أما فيما يخص الحصول على رخص البناء، فإن الأمر يتطلب 22 وثيقة وإجراء، لذلك صنفت الجزائر في المرتبة 113 ، من جانب آخر، صنف التقرير الجزائر في المرتبة 165 في تسوية

الملكية، كما جاءت الجزائر في الرتبة 138 في مؤشر الاستفادة من القروض البنكية، مع الإشارة إلى عدم ليونة القوانين في هذا المجال، مما جعل البنك يضع الجزائر ضمن أسوء البلدان في هذا المؤشر.
وجاءت الجزائر في المرتبة 168 في مجال الضرائب والرسوم و124 في مجال التجارة الخارجية و127 فيما يخص تنفيذ العقود، فيما كانت أفضل ترتيب حصلت عليه الجزائر هو 51 ويتعلق بإنهاء المشروع الاستثماري الذي يتم بسرعة وفي وقت قصير، رغم أن مرحلة التصفية تأخذ بعدها وقتا طويلا جدا وتمتد لسنوات عدة.

ويتضح من خلال التقرير والطبعتين السابقتين أيضا أن الجزائر لم تحقق تقدما كبيرا في مجال توفير الشروط الموضوعية لاستقطاب الرأسمال الأجنبي والاستثمارات الأجنبية، مما إنعكس سلبا على التدفقات المالية وجعل الاستثمار متواضعا خارج نطاق المحروقات؛ حيث لم تتعد فعليا خلال السنوات الثلاث الماضية سقف 5,1 مليار دولار، مع مراعاة عوامل خاصة مثل رفع رأسمال البنوك الأجنبية العاملة في الجزائر .

مؤشر التنافسية العالمي : منذ سنة 200 لم تظهر الجزائر في قائمة ترتيب الدول في مؤشر التنافسية العالمي الى غاية سنة 2004 حين احتلت الجزائر الرتبة 71 عالميا مسجلة تحسنا مقارنة بالسنوات السابقة ثم تراجعت بعد ذلك نسبيا لتحتل عام 2006 الرتبة 82 وعام 2007 الرتبة 81 عالميا، والرتبة 83 سنة 2008 والرتبة 11 عربيا في نفس السنة ، وفي سنة 2009 الرتبة 99 عالميا و13 عربيا، ثم شهدت الجزائر تقدما سنة 2010 متقدمة بـ 13 مركزا عالميا، وهو ما يدل على ضعف تنافسية الاقتصاد الجزائري بسبب ضعف الادارة الاقتصادية وعدم توفر البنية القاعدية الأساسية عدم استقرار البنية الاقتصادية العامة، نقص العناية بالبحوث و الابتكارات العلمية في مجال الابتكار والتطوير، ناهيك عم ضعف في العديد من المجالات الأخرى في معززات الكفاءة التي تدخل في قياس مستوى القدرات التنافسية العالمية التي أثرت سلبا على المناخ التنافسي للاقتصاد الجزائري.[17]

مؤشر جاهزية الحكومة الالكترونية: لقد نشر تقرير عام 2010 تحت عنوان الحكومة الالكترونية في وقت الأزمة المالية استعرض الدور الذي يمكن أن تقوم به الحكومة الالكترونية في معالجة الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الراهنة من خلال قدرتها الكبيرة على المساهمة في عملية التطوير وزيادة الفعالية وتسهيل الاتصالات وتحسين التنسيق بين السلطات في مختلف مستويات الحكومة، اضافة الى دورها على صعيد المؤسسات والادارات بتعزيز سرعة وكفاءة العمليات وتبسيطها وتحسين قدرات البحث والتوثيق وحفظ السجلات، مما يؤدي في النهاية الى تيسير المعاملات وتخفيض تكلفة انجازها وبالتالي اختصار الجهد والوقت وتوفير الأموال ومن ثم زيادة الانتاجية ومستوى الربحية وزيادة التنافسية السعرية للمنتجات والخدمات وما يصاحب ذلك من تسريع وتيرة النمو الاقتصادي وجاءت الجزائر وفقا لهذا المؤشر في المرتبة 131 عالميا سنة 2010 مقارنة بالرتبة 121 عالميا سنة 2009 أي أنها عرفت تراجعا بـ 10 مراكز، ما يوضح تدنى الخدمات الالكترونية التي توفرها الحكومة الجزائرية.[18]

نظرا للعوائق التي تعترض الاستثمار الخاص المحلي أو الاجنبي عموما والمشاريع الصغيرة على وجه الخصوص فإن واقع الاستثمار الجزائري ما يزال يعاني من عدم توفر البيئة الملائمة لتطوره وانتعاشه ويرجع سبب ضعف الاستثمار الى عدد من

العوامل أهمها ثقل الإجراءات الادراية وتشعب مراكز اتخاذ القرارات وتعدد الهيئات المتدخلة في مسار الاستثمار والتعقيد المرتبط باجراءات الحصول على التمويل و العقار الصناعي ونقص الشفافية في التسيير، أي بتعبير أدق البيروقراطية الادارية وضعف النظام المؤسساتي.

رابعا : متطلبات اصلاح البيروقراطية الادارية من أجل تحسين مناخ الاعمال في الجزائر:

تعتبر قضية اصلاح الادارة العمومية من أجل تحسين المناخ الاستثمارى من المواضيع المهمة والتي تتطلب الاهتمام البالغ من اعلى مستويات السلطة في البلاد، وبالرغم من المجهودات المبذولة والمعلنة من طرف مختلف المسئولين إلا ان واقع الحال لا يدل على تحسن كبير يسمح بتحقيق تنمية ادارية تكون رافعة لتحقيق التنمية الاقتصادية، لذلك ومن اهم الاجراءات المطلوبة من اجل القضاء او على الأقل التقليل من البيروقراطية الادارية نذكر:

- دعم اللامركزية وتطوير الادارة المحلية: من خلال تمكين المسئولين المحليين من اتخاذ القرارات ومنحهم الصلاحيات لمتابعة وتقييم جميع العمليات التي تكون على مستواهم، كما يجب العمل على تمكينهم من تسيير ميزانيات خاصة وتحقيق التنمية المحلية المستقلة، مع ضرورة أن تكون الرقابة الشعبية المحلية لها دورها من خلال انتخابات شفافة ونزيهة ، وضع نظام انتخابات يسمح بوصول الكفاءات الى مراكز التسيير.
- إعادة هيكلة شاملة للجهاز الاداري للدولة : بالتخلص من كل الوحدات الادارية التي ليس لها دور واضح واختصاصات فعلية تسمح بخلق القيمة، سواء كانت هيئات إدارية او ادارات داخل هذه الهيئات، من خلال الغاء تلك الوحدات وإعادة توزيع موظفيها لسد العجز بالوحدات الادارية الأخرى أو دمج الوحدات الادارية ذات الادارة المتشابهة، كذلك حذف المستويات الادارية التي لا تمارس سلطة فعلية والعمل على جعل الهيكل التنظيمي الاداري مسطح.
- كما ان عملية اعادة الهيكلة يجب أن تشمل الموارد البشرية من خلال التقليص من اليد العاملة الزائدة، ومراجعة السياسات المتبعة في السنوات الأخيرة والتي أدت الى تراكم العمالة في الادارة العمومية لأهداف اجتماعية كتقليص البطالة، التشجيع على التقاعد المبكر وفتح الباب امام الاجازات بدون مرتب وتشجيع العمل بوقت جزئي، على ان تشمل إعادة الهيكلة جميع مكونات الجهاز الاداري للدولة من وزارات وإدارات مركزية او جهوية او محلية وفق مبادئ اساسية تقوم على: تسهيل التعامل و تقديم الخدمات للمواطنين و المستثمرين، اللامركزية و الاستقلالية، سرعة الاستجابة، الكفاءة والمهارة، الشفافية.
- تحسين الأحوال الاجتماعية والمهنية للموظفين: وهو الضمانة الأكيدة للارتقاء بمستوى الخدمات العمومية من خلال قانون الوظيفة العمومية، رفع مستوى الأجور ليضمن لهم معيشة كريمة وتجنبهم الفساد، التركيز على المسار المهني المتعلق بالترقية التدريب المستمر وتنمية المهارات، النقل و الاطعام.
- تبسيط الاجراءات في التعامل بين المستثمر او المواطن والجهاز الإداري : باختصار عدد الاجراءات الادارية وتكلفتها والوقت اللازم لإعدادها وكذا تخفيض معدلات الضرائب بأنواعها والرسوم الجمركية، وتنفيذ برامج الحكومة الالكترونية

فيما يتعلق بإصدار التراخيص وإمدادات الطاقة والمياه وتسجيل الملكية العقارية وتبنى إجراءات الفحص الفنى للصادرات والواردات من أجل جعل بيئة الأعمال أكثر جاذبية وفعالية.

- استخدام التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال والعمل على تحقيق مشروع الحكومة الالكترونية وهو ما يتطلب ضرورة تبنى اساليب الادارة الحديثة، تكوين العمال، تولى الكفاءات الشابة المسؤوليات القيادية لتحقيق التغيير الجذري مع الانماط الادارية التقليدية.
- ترك هامش من الحرية للموظفين حيث يؤدي ذلك إلى التقليل من تمسكهم بالتطبيق الحرفي للقواعد القانونية واللوائح مما يقتل فيه روح المبادرة وقابلية المخاطرة، ويؤدي في نفس الوقت إلى تذمر وشكوى من طرف المستفيدين من الخدمة.
- ضرورة تجاوز الروتين والجمود داخل الادارات الحكومية من خلال بعض الإجراءات كتفويض الصلاحيات من طرف المسؤولين لمرؤوسيهم من حين لآخر، مما يساعد هؤلاء على تنمية قدراتهم ومهاراتهم في اتخاذ القرارات.
- تطوير التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة ما يسمح بتجنب التضارب والتداخل في الصلاحيات.
- تمكين اجهزة الرقابة ومحاربة الفساد الاداري و الرشوة من أداء أدوارها، وعدم اسقاط قضايا الفساد بالتقادم ومحاسبة الموظف المهمل في كل المستويات، مع تفعيل الرقابة الشعبية من خلال المجالس المنتخبة وجمعيات المجتمع المدني والصحافة.
- جعل لقاءات الثلاثية (النقابات العمالية، رؤساء المؤسسات، الحكومة) كإطار للتشاور وأيضا لاتخاذ القرارات المتعلقة بمختلف القوانين و الاجراءات التي من الممكن ان تسهم في تخفيف العراقيل البيروقراطية امام المستثمرين والرقي بالوظيفة العمومية ومنه الادارة العمومية لتكون كرافعة لتحقيق التنمية.
- توفير الاطار السياسي المناسب لتنفيذ برنامج الاصلاح الإداري، باعتبار أن الديموقراطية (سلطة الشعب) هي أفضل علاج للبيروقراطية (سلطة المكاتب) حيث يساعد الاصلاح السياسي الديموقراطي على توفير مقومات الحد من البيروقراطية وفي مقدمتها الرقابة الشعبية الفعالة وتحقيق اللامركزية وضبط أداء الجهاز الاداري للدولة وقدرته على ممارسة رقابة حكومية قادرة على كشف الانحرافات في الوقت المناسب.

خـاتمة:

من أجل القضاء على البيروقراطية الادارية وتحقيق مناخ أعمال محفز للمقاولين من أجل تحويل الافكار الى استثمارات تخلق القيمة عن طريق خلق وتطوير المؤسسات و الاعمال، وجب القيام بإصلاح اداري شامل يسمح بتحقيق تنمية ادارية تكون كمحرك لتنمية اقتصادية واجتماعية شاملة ، كما يجب ان نأخذ العبرة من جميع الاخطاء السابقة من خلال وضع برنامج اصلاحي بعد دراسة وتعمق كبيرين وفق استراتيجية مدروسة وبعيدة المدى كون ان ظاهرة البيرقراطية معقدة جدا وليست قضية اصلاح باستخدام قرارات ارتجالية تجعلنا نبقي في نفس الدائرة البيروقراطية، ومن النقاط التي يجب التركيز عليها هو ضرورة الفهم العميق لمفهوم البيروقراطية والنظر لها كظاهرة مرضية معقدة تتطلب حلول متشعبة وليس تبسيطها كقضية إدارية تتطلب تصحيح اجراءات وممارسات ادارية فقط.

المـراجـع

[1]- بدراوي سفيان، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة دكتوراه طور ثالث، جامعة أبي بكر بالقاسم تلمسان. 2014-2015، ص ص 29-32.

[2]- مراح حياة " :إشكالية المقاول الجزائري الجديد "الجزء الأول، مجلة دراسات اجتماعية، عدد 03 ، جانفي 2010 ، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات العلمية، الجزائر، ص2

[3] - HERNNDEZ (E.M), L'entrepreneuriat : approche théorique, Editions l'Harmattan, Paris,2001, P13.

[4] - FAYOLLE (A), le métier de créateur d'entreprise, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p16.

[5]- نفس المرجع ، ص 35.

[6]- K. Messeghem, L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne, Le congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, L'internalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Haute école de gestion Fribourg, suisse, 25-27 octobre, 2006, p. 5.

[7]- R. Wtterwulghe, La P.M.E Une entreprise humaine, De Boeck Université, Paris, 1998, pp47-52

[8]- دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها 2000-2009، مذكرة ماجيستر غير منشورة، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص ص 25-26.

[9] - نفس المرجع، ص ص 25-26

[10]- بدراوي سفيان، مرجع سبق ذكره، ص ص 51-53.

[1]– خليل محمد حسين و حيض ركاضو محمود، نظرية المنظمة ، دار المسيرة ، عمان،ط3 ، 2007، ص33.

[2]– نفس المرجع، ص34

[3]– ابراهيم بوالفلفل، التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدماتية الجزائرية، المؤتمر الدولي للتنمية الادراية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، السعودية نوفمبر 2009، ص9.

[4]– في مواجهة البيروقراطية الاصلاح الاداري وتحسين مناخ الاستثمار، سلسة أوراق سياسات تعزيز الشفافية ومكافحة الفساد، مركز المشروعات الدولية الخاصة، مصر، ص 15.

[5]– ابراهيم بوالفلفل، مرجع سابق ذكره، ص 14.

[6]– نفس المرجع، ص 14.

[7]– قاسم ميلود ، علاقة الإدارة والمواطن في الجزائر: بين الأزمة ومحاولات الإصلاح، دفاتر السياسة والقانون، العدد 5جوان 2011، ص ص 75-78.

[8]– ناجي بن حسين، دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر، ص 5

متاح على الرابط http://www.cba.edu.kw/wtou/download/conf3/naji.PDF

[9]– عبد الاوي مفيد وآخرون، الإجراءات المتبعة لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقعها في الجزائر، الملتقي الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 5-2013/5/6.

[10]– ناجي حسين، مرجع سابق، ص 7.

[13]– ناجي حسين، ص 15.

[14]– نفس المرجع ص 16.

[15]– وصاف سغيدي و قودري محمد، واقع مناخ الاستثمار في الجزائر: بين الحوافز والعوائق، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد08 سنة 2008، ص ص 44-46.

[16] – http://www.elkhabar.com/ar/economie/234683.html

[17]– رايس حدة و كرامة مروة، تقييم التجربة الجزائرية في مجال جذب الاستثمار الاجنبي المباشر في ظل تداعيات الأزمة المالية العالمية-دراسة تحليلية- ، مجلة أبحاث ادارية واقتصادية، العدد12 سنة 212،ص 82.

[18]– نفس المرجع ص 90.