

الثقافة المقاولاتية

تقديم

الثقافة المقاولاتية كمفهوم يعطي أبعادا عديدة تجسد ثقافة البناء والإبداع التي يجب أن يمتلكها أي مقاول، لأن هاتين المهارتين تعملان على التحفيز والعمل الجاد؛ بحيث يصل الفرد إلى أفكار تنموية جديدة وحلول للعديد من المشاكل، وفكرة إنشاء مؤسسة لا تأتي من وحي الخيال بل باكتساب ثقافة مقاولاتية يمتلك من خلالها مهارات قيادية؛ فيكون قادرا على التسيير والإقناع واتخاذ القرارات الصحيحة والعمل بكفاءة وفعالية وإدارة الموارد المالية والبشرية بشكل جيد.

أولا: مفهوم الثقافة المقاولاتية:

////////////////////////////////////

وبهذا يمكن القول ان الثقافة المقاولاتية عبارة مجموعة المعارف العلمية والمهارات الحسية التي يحملها الطالب الجامعي على تنوع تخصصه، من إبداع وابتكار وروح المبادرة، تؤهله لإنشاء مؤسسة مقاولاتية مستقبلا.

ثانيا: مقومات الثقافة المقاولاتية:

إن ركيزة الثقافة المقاولاتية هي المحيط الاجتماعي بكل مكوناته ومن أهمها:

1- الأسرة، 2- الجامعة: 3- الدين: 4- العادات والتقاليد، 5- المهارات التقنية، 6- مهارات فكرية

من خلال ما تم ذكره من مقومات للثقافة المقاولاتية، يتبين أن للثقافة المقاولاتية ارتباطات عديدة من عدة جوانب، يكتسبها الفرد من خلالها سواء تعلقت بالمحيط الاجتماعي أو المهارات الفردية.

ثالثا: عناصر الثقافة المقاولاتية:

الثقافة المقاولاتية يحيل الحديث إلى عناصر المشكلة لهذه الثقافة و التي تتعلق بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للمقاول وهي:

- الحاجة إلى الإنجاز، - الرؤية المستقبلية، - التضحية و المثابرة، - الثقة بالنفس، - الطموح، - الاستقلالية - البصيرة، - الواقعية، - قابلية التعلم، - سرعة البديهة، - الابتكار، - المخاطرة، - قوة الشخصية، - المبادرة، - قدرة الإقناع:

من خلال ما تم عرضه سابقا من عناصر للثقافة المقاولاتية، يتضح أنها مرتبطة بشخصية الفرد وقوة شخصيته، وما يطمح إليه من انجاز وما يقدمه من أفكار ابتكارية.

رابعا: من ثقافة المؤسسة إلى ثقافة المقاول:

من بين الإشكاليات التي صاحبت هذا المفهوم الثقافة المقاولاتية هو الجدل القائم حول الثقافة والمؤسسة. أي هل المؤسسة هي مرآة عاكسة لمحيطها؟ أم عبارة عن كيان خاص؟ بمعنى آخر هل نتحدث عن ثقافة المؤسسة؟ أم ثقافة المجتمع؟.

لقد أشار الباحث محمد بشير إلى أن "كل تنظيم مطبوع بلخصائص السوسيو-ثقافية لمجتمعه من هنا يظهر التأثير الجوهري للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذاك" في حين الدلالة اللغوية تشير الباحث إلى ثلاث استعمالات مختلفة

- الثقافة في المؤسسة وتعني ضمناً أن ليس هناك ما يمكن تسميته بثقافة تنظيمية محضة، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع
- ثقافة المؤسسة أي مستوحاة ومبلورة من الداخل.
- ثقافات المؤسسة بصيغة الجمع والتي توحى بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

إن ما يفسر تفوق المؤسسات اليابانية هو انسجام وتلاحم أفرادها، فثقافة المؤسسة لهذا النموذج بنيت من خلال عناصر أسست لخصوصيتها، و بالتالي ما يمكن قوله هو أن ثقافة المؤسسة موجودة في الثقافة السائدة بين مختلف الأعضاء في التنظيم من جهة، كما أنها تعتبر بمثابة الرابط واللحمة فيما بينهم من جهة أخرى.

على العموم أبرزت مختلف الدراسات السوسولوجية والأنثروبولوجية التعقيد الذي يكتنف مصطلح ثقافة المؤسسة ومختلف استعمالاته، لكن الواقع يتمثل في اعتبار ثقافة المؤسسة على أنها ليس فقط نتيجة عمل تنظيمي، بل هي في نفس الوقت نتاج تفاعل مع البيئة الاجتماعية إن لم نقل انعكاس لها، مع وجود عامل التحوير الذي ينشأ في كنف المؤسسة من خلال ردود الفعل المتواجدة في مختلف المستويات التنظيمية⁹.

مما سبق سبق يمكن القول أنه كانت الدراسات في وقت ما مهتمة بالعمل فقط كتتنظيم وكمؤسسة، إلا وأنه بعد التطورات للأبحاث العلمية، تم الاهتمام بدراسة ثقافة المؤسسة ودراسة تفاعلاتها، بحيث هي كيان يؤثر ويتأثر ثم يأتي الحديث عن المقاولاتية في البحث العلمي وفي نفس المجال المؤسسي لأن لها علاقة مباشرة مع الثقافة، فهي نتاج لثقافة معينة تأسست من خلالها.

خامساً: معوقات نشر الثقافة المقاولاتية:

إن نشر الثقافة المقاولاتية في المجتمعات التي تعاني التخلف الاقتصادي والاجتماعي يمكن حصرها في نقاط عدة أهمها:

- القيم الاجتماعية السائدة: والتي لها دور في تكوين البناء الاقتصادي وكذلك الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات، فهي الإطار المرجعي للسلوك الفردي، وهي الدافعة للسلوك الجمعي وتحتاج ثقافة المقاولاتية إلى أنماط سلوكية جديدة وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.

- صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية مثل الانعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل خاصةً اليدوي، أو عدم الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات، وعدم الاعتراف بأهمية المرأة ودورها في المجتمع، مما ينتج عنه تعطيل طاقات نصف المجتمع بجانب عدم احترام وتقدير قيمة الوقت.

- ثقافية في بعض الأمثال الشعبية تحض الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية، باعتبارها أكثر أماناً، والتمسك بالتبعية وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة.
- عرقيل إدارية وقانونية، وتظهر في تعقد الإجراءات والاستغراق في الروتين والبطيء الشديد في إصدار القرارات وانتشار اللامبالاة والسلبية، وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية والقصور في الكفاءات الإدارية.
- الخوف من الجديد، حيث يخشى كثير من الأفراد في أحيان كثيرة أن يتحملوا عبء تجربة جديدة لا يعرفون نتائجها وتسهم خبراتهم السابقة في تشجيعهم على الإقدام على قبول التجربة أو المشاريع الجديدة.
- توافر النوعية من القيادات القادرة على تحريك الأفراد والجماعات وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وحثهم نحو استخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.
- عدم توافر الموارد التكنولوجية التي يمكن استخدامها لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية.
- نقص الوعي بالمشاركة بين الأفراد وعدم توافر الرغبة والاقتناع بأهميتها منذ الطفولة وفي المراحل الدراسية الأولى إلى أن يخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاص به.
- ضعف التركيز على نشر ثقافة المقاوالاتية.
- غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع.
- القصور في دعم الموهبة (استكشاف الرواد - الفرص).
- قصور مخصصات البحث العلمي.
- غياب التعليم التطبيقي والتخصصات المتداخلة (الفجوة بين احتياجات التنمية والتعليم العالي).
- غياب البرامج التدريبية الداعمة¹⁰.
- يمكن القول بأن الثقافة المقاوالاتية لا تزدهر ولا تتطور عفويا، بل بتوفر عدة شروط في المجتمع والبيئة الملائمة التي تهيئ سلوك الفرد المقاتل من أجل استغلال أفكاره وإبداعاته وتحقيق مختلف المكاسب العلمية، الاجتماعية، والاقتصادية.

... بالتوفيق مع المحاضرة القادمة ...