

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:

يعد مفهوم الثقافة المقاولاتية مفهوما معمولا به في مجالات متعددة، وتعد متطلبا جوهريا لريادة الاستراتيجية، فالثقافة المقاولاتية تعد كنظام للقيم المشتركة (أي ما هو مهم) والاعتقادات (أي كيف تعمل الأشياء) التي تصيغ الهيكل التنظيمي للمؤسسة وأعمال أعضائها لوضع المعايير السلوكية (أي طريقة إكمال العمل في المؤسسة)، كما تتضمن تحمل المخاطرة والعمل في بيئة غير مؤكدة وتعد الثقافة المقاولاتية عبارة عن: القيم الاجتماعية المشتركة السائدة بين أعضاء المؤسسة ودرجة الاعتقاد بها والتي تشكل هيكل وطبيعة الإجراءات التي تتبعها المؤسسة من أجل وضع وتحديد المعايير السلوكية لأعضائها، فهي نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرائق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات إستراتيجية ريادية قبل انضمامهم للمؤسسة التي يعملون فيها¹.

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: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها، ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني، خاصة إذا كان هؤلاء الذين يمتلكون مشاريع خاصة، عن طريق تشجيع الأفراد منذ الصغر على بعض النشاطات، وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

2- الجامعة: ليست بمعزل عن الديناميكية السوسيو-اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتعليمي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاول، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاول وتنمية ثقافة المقاول لدى الشباب، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتعليم والتكوين².

3- الدين: يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت³.

4- **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال لإضافة العديد من المهارات الواجب توفرها في المقاول الناجح.

5- **المهارات التقنية:** تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

6- **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة، واتخاذ القرار المنطقية، وتحليل المشكلات، وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسباب وحلولها...إلخ.

7- **مهارات تحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء، وان أجزاءها ووظائفها مترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة⁴.

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.

ثالثاً: 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:** يسعى المقاول دائماً إلى تقديم إنجازاته في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية مع تحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز.

- **الرؤية المستقبلية:** أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

- **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات و ضمان استمرارها يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية لرغبات آنية، من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، لذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجهد والاجتهاد والعطاء⁵.

- **الثقة بالنفس:** تدفع المقاولين إلى تنفيذ الأعمال وإنشاء المشروعات وتحمل مسؤولياتها بدافع الرغبة في إشباع قدراتهم الإبداعية والابتكارية علاوة على الرغبة في إثبات الذات.

- **الطموح:** للمقاول طموح و آفاق ليس لها حدود يتطلع إلى تحقيقها دون قيود رغم أن المقاول يبدأ بفكرة صغيرة لكن له آفاق يعمل على تحقيقها ويؤمن بالوصول إليها، فالكثير من المقاولين بدؤوا بأفكار صغيرة ونتيجة لطموحاتهم تطورت تلك الأفكار لتصبح مشاريع كبيرة على غرار "شركة فورد" التي بدأ مؤسسها فورد كميكانيكي في ورشة صغيرة لتصبح أكبر شركات السيارات في العالم .

- **الاستقلالية:** إن الإنسان عموماً و المقاول على الخصوص يرغب في الاستقلالية فيجد في إنشاء مشروع خاص به سبباً في تحقيق الاستقلالية، حيث يجذب الفرد أن يكون قائداً يصدر الأوامر لا تابعاً يتلقاها من غيره، فالمقاول يفضل أن يكون صانعاً للقرار مستقلاً في حياته.

- **البصيرة:** للمقاول قدرة كبيرة في فهم الأشياء وبعد نظر، فهو يرى ويكتشف ما لا يظهر لعامة الناس، حيث أنه يرى الفرص بل أنصاف الفرص، ويحولها إلى الواقع سواء كمنتجات أو كخدمات أو غير ذلك لتعود عليه بالريح.
- **الواقعية:** رغم أن للمقاول طموحات وأحلام ينوي بلوغها والوصول إليها، إلا أنه رجل واقعي يضع أحلامه في الواقع، ويطبق أفكاره في البيئة التي يعيش فيها، ولا يكتفي بوضع الأحلام والأوهام غير الواقعية بعيدة المنال التي لا يستطيع تطبيقها، كما أنه لا يدخر جهداً في وضع أفكاره موضع التطبيق .
- **قابلية التعلم:** من سمات المقاول ذلك قابليته للتعلم، فهو مستعد لتلقي المعارف والمعلومات التي يجلبها حتى من الأشخاص الأقل مستوى منه، كالعمال الذين يشرف عليهم، كما لديه القبول للاستعانة بغيره، فهمه الوحيد هو تعلم الأشياء وإتقانها، إضافة إلى استفادته من التجارب السابقة التي مر بها هو أو غيره، فهو يحول الفشل إلى خبرة، وتجربة يستفيد منها في المستقبل.
- **سرعة البديهة:** للمقاول قدرة عجيبة في فهم الأشياء، حتى أنه يكتشف ما يعجز عنه غيره، كما أنه يتميز بذكاء خارق يساعده في تدبير أموره، حتى تلك الصعبة منها بكل يسر وسهولة .
- **الابتكار:** من السمات الرئيسية للفرد المقاول، هو اكتسابه لخاصية الابتكار التي تجعله قادراً على الإتيان بالجديد، وتطوير وتحديث كل ما هو موجود هذا ما جعل من أعمال المقاول كلها تميز وإبداع وأعطته السبق في فعل الأشياء، فالمقاول شخص مبدع يمس إبداعه مختلف الجوانب حتى تلك البسيطة منها.
- **المخاطرة:** ارتبطت المخاطرة دائماً بالمقاول هذه الأخيرة التي جعلت هذا الشخص يقدم على الأمور ويفعلها دون خوف أو تردد، فالمخاطرة الكبيرة تعني تحقيق العائد المعتبر الكبير، لكن هذا لا يعني أن الفرد المقاول يخاطر في كل الأشياء، وإنما تجده يغامر بالمغامرة المحسوبة، والتي يخشاها الكثير من الأفراد ليحقق بعدها النجاح حتى وإن فشل في البداية .
- **قوة الشخصية:** شخصية المقاول قوية صلبة فهو لا ينهزم يتغلب على الصعاب، وتجده دائماً قدوة لغيره خاصة لمن يرأسهم فهو يباشر الأعمال ويكون في المقدمة دائماً كما أنه عضو فعال في فريق العمل لا منفصلاً عنه، وهو شخص غير منغلق على نفسه قابل للتحاور والنقاش شخصيته متفتحة يتفاعل مع الناس و يقيم علاقات معهم.
- **المبادرة:** المقاول شخص مبادر تجده في المقدمة دوماً له السبق في كل الأشياء يفرض أفكاره ويطبقها في الواقع، ولا يخشى الفشل، كما أنه ينشر روح المبادرة في الفريق الذي يعمل رفقته، ويدعم أصحاب المبادرات ويشجع حاملي الأفكار خاصة الجديدة منها⁷.
- **قدرة الإقناع:** للمقاول قدرة فائقة على إقناع الآخرين من خلال أسلوبه المتميز في الحوار، وكذا أفكاره الواقعية والجدية التي تستدرج المهتمين، وبالتالي يستطيع ضم المساندين لأفكاره وأطروحاته، ما يدفع إلى تحقيق تطلعاته وتحويل أفكاره إلى مشاريع حقيقية⁸.
- من خلال ما تم عرضه سابقاً من عناصر للثقافة المقاولاتية، يتضح أنها مرتبطة بشخصية الفرد وقوة شخصيته، وما يطمح إليه من انجاز وما يقدمه من أفكار ابتكارية.

رابعاً: 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، وبالتالي 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 كتنظيم ومؤسسة، 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 المؤسساتي 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 البدوي، 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 وحتمهم 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 المقاولاتية.

- 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 المقاولاتية 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 ...