أولا : مفهوم الثقافة .

1-تعريف الثقافة .

الثقافة كمصطلح يمكن أن يفسر بعدة طرق مختلفة ولا يثير الدهشة إذا قلنا أن هناك تعريفات عديدة، حيث وجد في إحدى الدراسات التي أجراها الباحثان(***clukholm et krober***) سنة 1952 بأن مصطلح الثقافة يحمل أكثر من 164 تعريفا، و فيما يلي سنقوم بعرض عدد منها لتوضيح هذا المفهوم.

ويؤكد (**ادم كوبر**) أن استخدام مفهوم الثقافة كوحدة متكاملة معقدة البناء والوظائف تتألف من ثلاثة مجالات مترابطة متشابكة متساندة هي:(كوبر، 2008)

- الثقافة كأفكار وانتاجات وإبداعات إنسانية،
- الثقافة كأفعال وممارسات وموجهات قيمية وأطر مرجعية،
- الثقافة كتنظيم مؤسسي مجتمعي عام راسخ.

التعريف (1): ففي اللغة العربية ورد تعريف الثقافة في معجم المنجد في اللغة بـ :

الثقافة هي التمكن من العلوم والفنون والآداب.

التعريف (2): أما معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية فنجد:

الثقافة هي البيئة التي يعيش الإنسان فيها بما فيها من منتجات مادية وغير مادية والتي تنتقل من جيل إلى آخرفهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز والذي يتكون في مجتمع معين من علوم ومعتقدات و فنون وقيم وقوانين وعادات وغير ذلك.

التعريف (3): ويعرفها (Linton)بأنها مجموعة السلوك التي تتعلمها الكائنات الإنسانية في أي مجتمع من الكبار إلى الصغار .

2-مكونات الثقافة.

بعد عرض أهم المراحل التي مَر بها تطور مفهوم كلمة ثقافة وعرض مجموعة من التعاريف لها نلاحظ أنها تتكون بصورة عامة من مجموعة عناصر بالإمكان تقسيمها إلى أربع مجموعات وهي الرموز، الأبطال ،الطقوس، القيم المشتركة .

الرموز :"symbols" هي الكلمات أو اللغة أو الأشياء أو الانتماءات التي تكتسب معانيها من التقاليد والأعراف (convention) .

الأبطال :"heros" سواء كانوا حقيقيين أومن صنع الخيال ، إحياء أو أموات ، فهم يجسدون نماذج السلوك المرغوب.

الطقوس :"rituals " هي أنشطة جماعية مثل الإجراءات والمراسيم أو الشعائر التي تشاهد في الأعياد والمواسم الدينية ، والأحداث الاجتماعية

القيم :"values " هي عبارة عن أحكام تفضيلية ، تحكم تصرفات الفرد في حياته العامة ، مثل الاعتماد عن النفس ، التعاون أو المنافسة.

كما تشمل ما هو جيد أو سيء ، جميل أو قبيح ، عقلاني أو غير عقلاني ، طبيعي أو شاذ ،تتخلل الأعراف المشتركة المعتقدات والافتراضات وأساليب التفكير والتصرف بين الأفراد واتجاه الغرباء، وكيفية تحليل ومعالجة المشاكل التي يواجهها الفرد كعضو في مجتمعه.

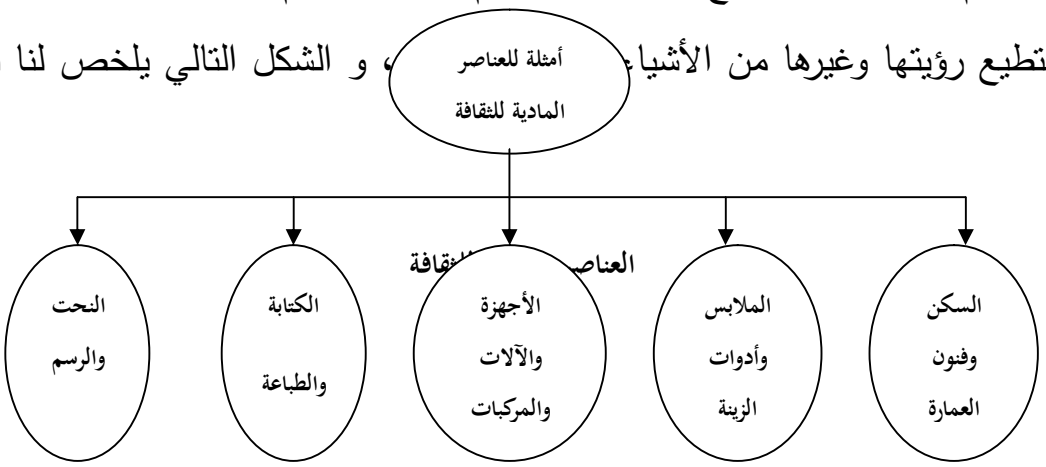
3-العناصر المكونة للثقافة .

من خلال التعاريف السابقة للثقافة يلاحظ أنها تضمنت معنيين أو عنصرين مهمين، العنصر المادي والذي يمكن إدراكه بحواسنا، وعنصر معنوي غير مادي، والذي لا يمكن أن ندركه بحواسنا.

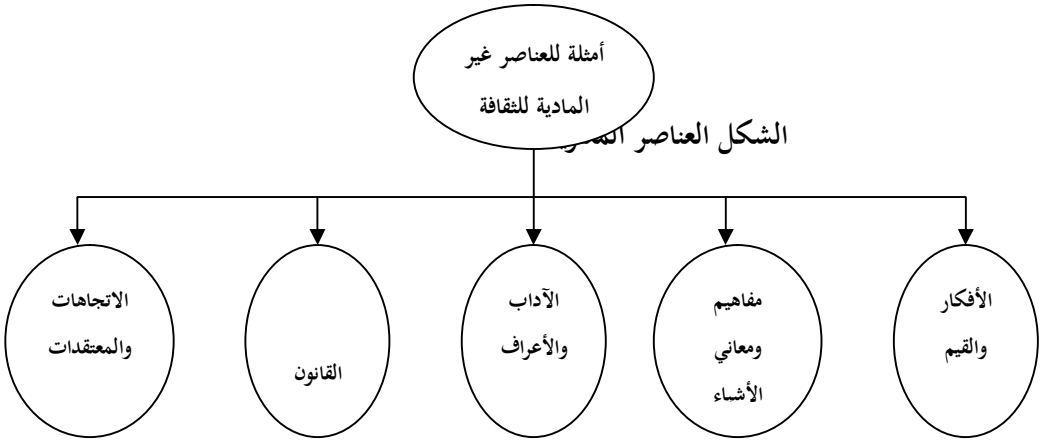
- **العناصر المادية للثقافة :** يشمل العنصر المادي للثقافة كل ما صنعه الإنسان في حياته وكل ما أنتجه العامل البشري من أشياء ملموسة، وكل ما يحصل عليه الناس عن طريق استخدام فنونهم التكنولوجية، مثل السكن والملبس والأدوات وغيرها من التجسيدات العينية للأفكار مثل الكتب، الطباعة، الرسم وغيرها من الموضوعات التي تدركها حواسنا.

والشكل التالي يوضح بعض العناصر المادية للثقافة :

العناصر المعنوية (اللامادية) للثقافة : تتمثل العناصر المعنوية للثقافة في كل مظاهر السلوك والتي تشمل القيم والمعتقدات وجميع الأفكار والمفاهيم والأدب والعلم والقانون، وكل السمات البشرية التي لا نستطيع رؤيتها وغيرها من الأشياء [illegible] و الشكل التالي يلخص لنا بعض هذه العناصر :



الشكل العناصر [illegible]



4- خصائص الثقافة.

ولمفهوم الثقافة في علم الأنثروبولوجيا عدة خصائص تمثل الأركان الأساسية لمفهوم الثقافة، وهذه الخصائص هي :

- الثقافة عبارة عن نماذج.
- الثقافة شيء يمكن تعلّمه.
- الثقافة شيء قابل للانتقال بين المجتمعات.

- الثقافة شيء يتحرك.
- وأخيراً تكمن الثقافة في الرموز التي يوجدها الإنسان.

ثانيا : الإطار المفاهيمي لثقافة المقاولاتية .

1-تعريف ثقافة المقاولاتية .

يعرف سالمي من خلال أطروحته ثقافة المقاولاتية على انها: "مجموع المعارف والمعتقدات والتجارب والإمكانيات حول إنشاء المشاريع الخاصة والمؤسسات في المجتمع، نتيجة للتفاعل بين الأفراد وبيئتهم العائلية، الاجتماعية، التعليمية، الاقتصادية، السياسية، والتي تساهم في تكوين الشخصية ذات الخصائص المقاولاتية والميول إلى إنشاء المشاريع، هذه الخصائص يمكنها ان تتطور وتنتقل عبر الأجيال، لتكون بذلك طرق تفكير المقاولين".(سالمي، 2016)

يمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال على انها الصفات والمواقف التي تعكس الاستعداد والإجراء والانخراط التام في شيء ذو قيمة وحدة لتثقيف المتعلمين على المفاهيم الأساسية الكامنة وراء السلوكيات والدوافع والإجراءات من رجال الأعمال لفتح مشاريع اقتصادية واجتماعية كما تهدف إلى فهم ومعرفة :

- ريادة الأعمال ؛
- رائد الأعمال.

2-المحاور الأساسية لثقافة ريادة الأعمال.

تتمثل المحاور الأساسية لثقافة ريادة الأعمال في النقاط الثلاثة التالية

1- الفرد

المعرفة والوعي الذاتي وإمكاناته

2- معرفة البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي يتعامل معها الريادي

3- معرفة المشروع والقدرة على تمكين المشروع

2-1. المعرفة والوعي الذاتي وإمكاناته .

ويعني هذا العنصر شرح ما يمكن أن يسبب لشخص ما الدخول في مغامرة على تنظيم المشاريع والقيام بالمقاولة

ويعتمد على توضيح بإيجاز الصفات الرئيسية التي تكون مرغوبة للمقاول في موازاة النشاط كذلك العيوب الرئيسية أو أسباب الفشل في تطوير المشاريع الخاصة المتعلقة بالفرد الريادي من خلال التقييم الذاتي لنقاط الضعف ويتعلق هذا الجزء بالأنشطة الرئيسية من صاحب المشروع ، وخصائص ، المهارات والتعلم اللازمة لممارسة أفضل للنشاط الاقتصادي ويعتمد على ما يلي :

أ- دوافع القيام بالنشاط الريادي :

هناك مجموعة مختلفة من الدوافع لرائد الأعمال تدفعه للقيام بإنشاء المشاريع متمثلة في :

-الرغبة، و الحاجة ، و الاستعداد لإجراء ؛

-الرغبة في الاستقلال (التحرر) ؛

- التعطش لمذاق السلطة ؛

-الرغبة في " التحقيق" ، والإنجاز ؛

-الحاجة إلى الاعتراف الاجتماعي؛

-العاطفة نحو منتج ، ونشاط معين ؛

-حب التحدي والحصول على المتعة ؛

- قوة البحث والمغامرة .

وهنا تجد الإشارة إلى وجود دوافع داخلية مثل الرغبة في الاستقلالية ودوافع خارجية مثل الحوافز الاقتصادية الموجودة في الدولة ولكن عموما يوجد نوعين من الدوافع هي :

أ-1. الدوافع : وهي وجود مجموعة من العوامل تأثر فيه مستقبلا وتحركه بالقيام بالمشاريع مثل الطرد من العمل أو الانتقال من العمل .

أ- 2. الدفع بمفهوم السحب : وهي العوامل التي تجذبهم محفزات أو فرص عمل بالشراكة.

ب-معرفة الصفات والعيوب لرجال الأعمال :

ب-1.يجب أن يتصف الريادي بالصفات التالية :

- الصفات النفسية والشخصية ؛
- الصفات الإدارية ؛
- الصفات الريادية .

ب-2. يجب أن نعترف بوجود بعض العيوب في شخصية الريادي وهي :

- النفاق ، وعدم الندم ، و الشعور بالتفوق ؛
- ذاتي شخصي ، ميكافيلي ، نرجسي ، حب الذات ؛

ويجب معرفة أن حب الذات أمر ضروري في إنشاء المشاريع من أجل النظر فيما يلي:

-في الفعالية الشخصية ؛

-في مواجهة التحدي ؛

-تساعده على بذل الجهود اللازمة و المثابرة.

ج- بناء الصفات الريادية :

هناك جدلية تقول أن الريادي يولد ريادي ا وان الشخص يكتسب صفات ومهارات الريادي من الممارسة ولكن هنا ما يهمنا هو ما هي المهارات الصفات والسلوكيات التي لابد أن تتوافر في الشخص الريادي :

ج- 1. مهارات الشخص الريادي :

- -حل المشكلة؛
- -الإقناع ؛
- -التفاوض ؛
- -مبيعات؛
- -الإبداع ؛
- -الإدارة العامة للمشروع ؛
- -التفكير الاستراتيجي ؛
- -الحدس و اتخاذ القرارات في مواجهة عدم اليقين ؛
- -الوصول إلى الشبكات.

ج- 2. سمات الشخص الريادي :

- الإنجاز والطموح ؛
- -الثقة؛
- -المثابرة ؛
- -الحكم الذاتي ؛
- -العمل المنحى ؛
- -التعلم بالممارسة ؛
- -مثابرة ؛

-تقدير ؛

-الإبداع.

ج-3. سلوكيات الشخص الريادي :

- -البحث والمصادرة من الفرص؛

-أخذ المبادرات؛

-حل المشكلات و الإبداع ؛

-إدارة مع الحكم الذاتي ؛

-تحمل المسؤولية ؛

-إدارة الاعتماد المتبادل ؛

-تجميع الموارد و الجهود؛

-أخذ المخاطر المحسوبة.

2-2- معرفة البيئة الاجتماعية والاقتصادية :

يجب على الريادي أن ينظر في المجتمع باعتباره موردا بالنسبة له و يعتبر نفسه كمورد للمجتمع، وعلى الريادي أن ينتبه إلى أن المحيط يتكون من مجموعة عناصر التي تساعد الأشخاص في إنشاء المشاريع وإدارتها والمحافظة عليها وهي :

- الأسرة والعائلة ؛
- شبكة الأصدقاء ؛
- مكان العمل المهني والحرفي؛
- دعم الأعمال البيئية: وتتكون من الهياكل التالية :
  - هياكل الدعم والمساندة؛
  - هياكل و معلومات التدريب؛

- هيكل التمويل.

2-3- معرفة المشروع والقدرة على تمكين المشروع:

أ- **معرفة المشروع:** لابد من النظر إلى المشروع على انه يحدد مواصفات العمل الحر وهي :

- المشروع كفرصة لإحداث مستقبل منشود؛
- المشروع وسيلة لتنظيم المستقبل؛
- أساس المشروع هو الابتكار والتغيير مبدأ العملية؛

كما يجب العمل على معرفة كل الظروف والعوامل التي تأتي وتحيط بالمشروع (المشاكل، المعوقات ، الصعوبات)

ب- **أسس المشروع الريادي :**

يجب أن تفي المشروعات الناجحة شروط معينة وهي :

- تطوير خصائص ريادة الأعمال ؛
- لديها نطاق وأثر؛
- مبتكر ؛
- لديه مقياس ؛
- يمكن الحكم عليه باستخدام مؤشرات ريادة الأعمال .

ت- **العوامل الأساسيات لناجح المشروعات :**

- الابتكار؛
- الاستمرارية ؛
- التعبئة ونشر النجاح .

ث- **خطوات ومكونات المشروع :**

لتطوير مشروع تنظيم المشاريع، و يجب علينا التعامل معها من وجهة نظر أنها عملية، مثل عملية تنظيم دينامية ، و غامضة و مشوشة وتتكون من ثلاث مراحل هي :

- الخطوة 1 : التأمل - التأمل و الفهم -
- الخطوة 2 : التنمية - التخطيط والمفاجأة -
- الخطوة 3 : التنفيذ - جعل واتخاذ –

<u>مراجع المحاضرة:</u>

سالمي عبد الجبار، تأثير الثقافة المقاولاتية على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة السلوك المقاولاتي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص علوم التسيير-، جامعة أبي بكر بلق ايد تلمسان ، 2016.

ادم كوبر، الثقافة: التفسير الانثروبولوجي، ترجمة تراجي فتحي وليلى الموسوي، سلسلة كتب عالم المعرفة، الكويت، 2008.