وزارة التعليـــم العـــالي والبـحث العـلمي
المركـــز الجـــامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميـــلة
معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
المرجع: ...../2017

قسم: العلوم الاقتصادية والتجارية
الشعبة: علوم تجارية
التخصص: تسويق الخدمات

مذكرة بعنـــــــــوان:

قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري

دراسة ميدانية على مجموعة من الشباب المقاول

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية (ل.م.د) تخصص " تسويق الخدمات "

إعداد الطالب (ة):
- بوالصيود عماد الدين

إشراف الأستاذ(ة):
- بلحاج طارق

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الجامعة	الصفة
أ. بوالريحان فاروق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف –ميلة	رئيسا
أ. مناع فاتح	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة	**مناقشا**
د. بلحاج طارق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف -ميلة	**مشرفا ومقررا**

السنة الجامعية: 2017/2016

بسم الله الرحمن الرحيم

ان أي تفكير في مشكلة الحضارة هو في جوهره تفكير في مشكلة الثقافة وبذلك تكون الحضارة في جوهرها عبارة عن مجموع من القيم الثقافية المحققة واذن فمصير الانسان رهن دائما بثقافته

مالك بن نبي/مشكلة الثقافة

الاهداء

الى عائلتي الكريمة... فردا... فردا ... واخص بالذكر ... اعز وأكرم الناس...

امي... وابي ... حفظهما الله

الى كل من جمعتني بهم صداقة او معرفة في دروب الحياة...

الى كل من اساتذتي في الجامعة ... الى كل من ساهم في تعليمي

من قريب او من بعيد.

عماد الدين

شكر وعرفان

حمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

واتقدم بالشكر الجزيل

الى الأستاذ المشرف "بلحاج طارق" الذي لم يبخل علي بتوجيهه ومتابعته لي في العمل

الى كل من الأساتذة الذين ساعدوني في انجاز هذا العمل دون استثناء

الى جميع اساتذتي من الابتدائي الى الجامعة

الى كل اصدقائي الذين ساعدوني وشجعوني واخص بالذكر "امين" "ايمان"

الى كل أعضاء لجنة المناقشة الذين سأنال شرف مناقشتهم وتقييمهم لهذا العمل.

عماد الدين

الملخص:

في هذه الدراسة سوف نحاول الاسهام في توضيح ان قيم العمل الإسلامية جزء لايتجزا من الثقافة المقاولاتية، والدور الذي تلعبه قيم العمل الإسلامية في دفع وخلق الثقافة المقاولاتية لدى الافراد، وللوصول الى نتائج ملموسة قمنا بإجراء دراسة ميدانية عن طريق استبانة موزعة على مجموعة من الافراد، ولتحليل الإجابات المتحصل عليها اتبعنا المنهج التحليلي للتعقيب على ما تم تحقيقه من اشكال وجداول من خلال الاعتماد على برنامج Spss في معالجة مختلف البيانات المتحصل عليها، وفي الأخير تم الوصول الى ان قيم العمل الإسلامية لها دور في تعزيز ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري، وان نظرة Max Weber لقيم العمل الإسلامية كانت نظرة سطحية لا تستند الى دراسات ميدانية تؤيد وجهة نظره.

الكلمات المفتاحية: قيم العمل الإسلامية، المقاولاتية، ثقافة المقاولة، ريادة الاعمال

Abstract

In this study, we will try to contribute to clarify that the values of Islamic work are an integral part of the entrepreneurial culture, and the role played by the values of Islamic work in the promotion and creation of the entrepreneurial culture in individuals. In order to reach tangible results we conducted a field study by means of a questionnaire distributed to a group of individuals. Answers obtained we followed the analytical approach to comment on the forms and schedules achieved by relying on the Spss program in processing the different data obtained. Finally, it was found that the values of Islamic work have a role in promoting the culture of entrepreneurship among Algerian youth , And that the view of max weber of the values of Islamic work was superficial, not based on field studies that supported his point of view.

Keywords : Islamic Works Values, Entrepreneurship, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الترقيم	قائمة المحتويات	الصفحة
-	بسملة	-
-	شكر وعرفان	-
-	الاهداء	-
-	فهرس المحتويات	-
-	قائمة الاشكال قائمة الجداول	-
1	**مقدمة عامة**	ب
1-1	**الإشكالية**	ب
-	الفرضيات	ج
-	اهداف الدراسة	ج
-	أهمية الدراسة	ج
-	حدود الدراسة	ج
-	صعوبات الدراسة	ج
2-1	**الدراسات السابقة**	د
2	**المراجعة النظرية**	1
1-2	**مدخل الى ثقافة المقاولة**	2
1.1.2	مفهوم وخصائص المقاول	2
2.1.2	أنواع المقاولين وتصنيفاتهم	5
3.1.2	مفهوم المقاولة وانواعها	7
4.1.2	المقاولة ودورها الاقتصادي والاجتماعي واهميتها في النشاط الاقتصادي الجزائري	8
5.1.2	مفهوم ثقافة المقاولة وعرض نماذج حول ثقافة المقاولة	16

6.1.2	خلق ثقافة المقاولة	19
2.2	العلاقة بين الدين والنشاط الاقتصادي	22
1.2.2	الدين كمرحلة من مراحل التنمية الاقتصادي	22
2.2.2	التدين ودوافع الاعمال الحرة	23
3.2.2	تأثير الدين على الاعمال (منضور max weber)	24
3.2	قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة	28
1.3.2	ماهية قيم العمل الإسلامية	28
2.3.2	الإسلام وريادة الاعمال (المقاولة)	30
3.3.2	المقاولة من منظور إسلامي	33
4.3.2	تجارب عالمية ناجحة في مجال المقاولاتية التي تركز على اتباع الدين الإسلامي في تعاملاتها	34
5.3.2	ابعاد قيم العمل الاسلامية	36
3	المنهجية	39
4	التحليل	48
5	النتائج	76
6	قائمة المراجع	78
7	الملاحق	83

فهرس الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج PIC و CAP حول أصناف المقاول	6
02	نسبة المؤسسات الموجودة في كندا وكمية التشغيل في كل منها	13
03	عدد المؤسسات في كندا وكمية التصدير التي تساهم فيها كل مؤسسة	14
04	نموذج التطور المتسارع للثقافة المقاولاتية والمقاولة ل fortin	17
05	نموذج Stephan حول ثقافة المقاولة	18
06	نموذج حول قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة	40
07	لوحة الانتشار لمتغير قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة	65
08	الانحدار الخطي البسيط	67
09	شكل لانتشار للبواقي مع القيم المتوقعة	68

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	نسبة مساهمة المقاولاتية (م.ص.م) في اجمالي الصادرات	9
02	نسبة مساهمة المقاولاتية في التشغيل	15
03	استبيان يتعلق بقيم العمل الإسلامية	41
04	استبيان يتعلق بثقافة المقاولة	42
05	**معامل الثبات (الفا كرومنباخ) لاستبيان قيم العمل الاسلامية**	43
06	معامل الثبات (الفا كرومنباخ) لاستبان ثقافة المقاولة	43
07	التحليل الوصفي لمتغير الجنس	44
08	التحليل الوصفي لمتغير السن	44
09	التحليل الوصفي لمتغير المستوى التعليمي	45
10	التحليل الوصفي لمتغير نوع التعليم	45
11	التحليل الوصفي لمتغير نوع العمل	46
12	التقدير المجالي لدرجات الاتجاهات	48
13	التحليل الوصفي لبعد العمل كغاية في حد ذاته	49

14	التحليل الوصفي لبعد توفير الوقت والمال	50
15	التحليل الوصفي لبعد مواضيع التحكم الداخلية	51
16	التحليل الوصفي لبعد العمل الشاق يجلب النجاح	52
17	التحليل الوصفي لبعد الوقت السلبي لأوقات الفراغ	53
18	التحليل الوصفي العام لمتغير قيم العمل الاسلامية	54
19	التحليل الوصفي لبعد القدرة على المقاولاتية	55
20	التحليل الوصفي لبعد تحمل المسؤولية	56
21	التحليل الوصفي لبعد التخوف من المقاولاتية	57
22	التحيل الوصفي لبعد البحث عن الفرص	58
23	التحليل الوصفي لبعد التحفيز المقاولاتي	59
24	التحليل الوصفي لبعد الرغبة المقاولاتية	60

25	التحليل الوصفي العام لمتغير ثقافة المقاولة	61
26	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	62
27	اختبار الفرضية الأولى عن طريق t.test	63
28	اختبار الفرضية الثانية عن طريق t.test	63
29	قياس الارتباط بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة	64
30	تحليل الانحدار بين المتغيرين	66
31	تحليل التباين (T test) لإيجاد الفروق التي تعزى لمتغير الجنس:	69
32	فروق قيم العمل الإسلامية في المستوى التعليمي	70
33	فروق قيم ثقافة المقاولة في المستوى التعليمي	71
34	فروق قيم العمل الإسلامية في متغير نوع العمل	72
35	فروق قيم ثقافة المقاولة في متغير نوع العمل	73

مقدمة عامة

1-مقدمة عامة:

أصبح موضوع المقاولاتية يحتل حيزا كبيرا من اهتمامات الحكومات والعديد من الدول، خاصة مع تزايد المكانة التي أصبحت تحتلها المشاريع الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات مختلف الدول مهما كان مستوى تطورها، وهذا نظرا للدور الذي أصبحت تلعبه هذه المشاريع في مختلف برامج التنمية الاستراتيجية والمستقبلة.

ومع كل هذا الدور الهام الذي أصبحت تشكله المقاولاتية في الاقتصاديات الوطنية أصبح من الضروري البحث في المسائل الرئيسية التي تؤثر بشكل حاسم في المقاولاتية، ومن اهم هذه المسائل كما أشار اليها كل من Wiklond و Davidson حيث اعتبرا ان الثقافة عنصر مساعد على بروز المقاولاتية التي يمكن ان تؤثر في الخصائص والقيم الفردية وان تزيد في ضهور مقاولين محتملين في المجتمع، وكما نعلم ان الثقافة هي مجموعة من القيم المشتركة نذكر منها القيم الدينية التي تخص موضوع دراستنا فقد اثبت العديد من الباحثين مثل Max Weber ان للدين دورا مهما في دفع ونمو الرأسمالية في المانيا والعديد من الدول الأوروبية وهذا من خلال التأثير في روح المقاولة لدى أصحاب هذه المشاريع، عن طريق مختلف القيم التي تتميز بها مختلف هذه الديانات وخاصة منها البروتستانتية، اما فيما يخص قيم العمل الإسلامية فقد كان راي Max Weber ان هذه القيم كبحت روح المقاولة في المجتمع الإسلامي، واللافت ان هذه النتائج فيما يخص الدين الإسلامي لم تستند الى دراسات ميدانية تؤيد وجهة نظره.

ومن هنا ووفقا لهذه الدراسة نلاحظ ان ثقافة أي مجتمع هي نتاج لتفاعل متغيرات عديدة على راسها متغير القيم الدينية، فهل لهذه القيم تأثير خاص فيما يتعلق بالسلوك المقاولاتي ومن هنا تبرز إشكالية بحثنا في اختبار العلاقة بين قيم العمل الإسلامية والثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري ومن اجل معاينة ملموسة للدراسة، قمنا بتطبيق الدراسة على مجموعة من الولايات في الشرق الجزائري لكن لبلوغ هذا المقتضى قمنا بطرح الإشكالية التالية:

1-1الاشكالية :

ما هو دور قيم العمل الإسلامية في تعزيز ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري؟

- ✓ **الأسئلة الفرعية:**

- ما مدى ايمان الشباب الجزائري بقيم العمل الإسلامية؟
- ما مدى تبني الشباب الجزائري لثقافة المقاولة؟
- ما علاقة قيم العمل الإسلامية بثقافة المقاولة؟

– هل هناك فروق في اتجاهات الشباب الجزائري نحو قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة يمكن ان تعزى للمتغيرات الشخصية؟

✓ فرضيات البحث:

- الشباب الجزائري لديه ايمان كبير بقيم العمل الإسلامية.

– يتميز الشباب الجزائري بمستوى مقبول من ثقافة المقاولة.

– هناك علاقة ارتباط إيجابي بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري.

– هناك فروق في اتجاهات الشباب الجزائري نحو قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة يمكن ان تعزى للمتغيرات الشخصية.

✓ اهداف الدراسة:

تتجلى اهداف هذا البحث فيما يلي:

– معرفة ما إذا كان للشباب الجزائري ايمان بقيم العمل الاسلامية.

– تبيان مستوى الوعي الثقافي اتجاه المقاولاتية الذي يتميز به الشباب الجزائري.

– تبيان العلاقة التي تربط بين الدين ودوره في تكوين ثقافة الفرد التي تؤثر بصفة كلية او جزئية على النشاط المقاولاتي.

–توضيح وفهم العلاقة التي تربط بين القيم الاسلامية والنشاط المقاولاتي.

– معرفة ما إذا كان الدين حلا من حلول خلق ثقافة المقاولة والتأثير فيها.

✓ أهمية الدراسة:

يستمد هذا الموضوع أهميته كون ان الدين اثبت ان له تأثير في السلوك الاقتصادي للأفراد وهذا من خلال مجموعة من الدراسات السابقة والتي بينت ان التطور الاقتصادي للعديد من الدول يرجع الى التأثير الإيجابي للجانب الديني على هذه الاقتصاديات، وكون ان الإسلام دين يدعوا الى مزيد من القيم المختلفة في العديد من المجالات وخاصة في الميدان الاقتصادي فلما لا يكون لهذا الدين اهمية في خلق ثقافة مقاولاتية لدى الافراد في المجتمع الجزائري.

✓ **حدود الدراسة:**

حدود زمنية: تمثلت الحدود الزمنية للدراسة

- الفترة من 2016/12/01 الى 2017/01/31 قمنا بإعداد الجانب النظري للدراسة.
- الفترة من 2017/02/01 الى 2017/02/28 توزيع وجمع الاستمارة المتعلقة بالدراسة.
- الفترة من 2017/03/01 الى 2017/04/14 استقراء النتائج من خلال برنامج Spss.
- الفترة من 2017/04/05 الى 2017/05/02 تعديل مختلف محاور الدراسة.

حدود مكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة باستهداف 3 ولايات تقع في الشرق الجزائري هي كل من ميلة، قسنطينة، سطيف، وقد شملت الدراسة مجموعة من المقاولين والطلبة والموظفين المتواجدين عبر هذه الولايات.

عينة الدراسة:

- الصنف الأول يتعلق بالشباب المقاول الذين يمتلكون مؤسسات تأخذ طابع المقاولاتية.
- الصنف الثاني يتعلق بالشباب الذين لا يمتلكون نشاط مقاولاتي لا كنهم يمتلكون الرغبة في انشاء مؤسسات مقاولاتية في المستقبل.

أداة جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة كأداة لجمع البيانات كونها تتناسب مع موضوع البحث المتعلق بالدراسة.

✓ **صعوبات الدراسة:**

تتمثل اهم الصعوبات التي وجهناها عند انجاز الموضوع في الجزء التطبيقي حيث كانت هناك صعوبة كبيرة في فهم محتوى (الاستمارة) خاصة من طرف الافراد الذين يمتلكون مؤسسات وهذا راجع لضعف المستوى الدراسي لدى الكثير من افراد هذه الفئة، وأيضا الإجابات التي كانت توضع بصفة عشوائية وبدون جدية من طرف الكثير من الافراد مما أدى بنا الى اهمال العديد من الاستمارات المقدمة من طرف الافراد.

2-1 الدراسات السابقة :

رغم أهمية العلاقة الموجودة بين النشاط الاقتصادي والدين الا ان الدراسات في هذا الموضوع ضئيلة خاصة إذا تكلمنا عن الدراسات المتعلقة بالدين الإسلامي ورغم وجود مجموعة من الدراسات باللغات الأجنبية الا انها لا تبين ولا توضح لنا بصفة مباشرة تأثير القيم الدينية على الثقافة المقاولاتية للأفراد.

فمن بين هذه الدراسات نذكر دراسة Maryam et All(2016)، بعنوان (entrepreneurship and leadership: an islamic perspective)، حيث اوضحت الدراسة وبينت ان الدين لا يتناول فقط المبادئ التوجيهية للمسائل الروحية بل يتناول كذلك المسائل الدنيوية، بما في ذلك تسيير الاعمال، وقد ساهمت الدراسة في شرح دور الدين في إدارة الشركات من خلال التركيز على رجال الاعمال الذين يتبنون الدين الإسلامي في إدارة الاعمال، وقد ركزت الدراسة على نقطتين النقطة الأولى تتعلق بريادة الاعمال والقيادة في الإسلام، والنقطة الأخرى تتعلق بالعمل الذي يرتكز على تعاليم الإسلام لممارسة القيادة وريادة الاعمال، وقد تم توضيح ان الإسلام هو بمثابة دين عملي له ارتباط كبير بريادة الاعمال من خلال التقوى والتوكل عل الله والكفاءة والاستخدام السليم للموارد، واستخدام مصادر الإنتاج المسموح بها والإخلاص وبذل الجهد وتحقيق الرفاه الاجتماعي، والانصاف والشفافية في العمل، وقد أوضحت الدراسة أيضا ان الافراد الذين يمتلكون صفات المقاول التي ينص عليها الدين الإسلامي تكون لهم القدرة على مواجهة جميع الصعاب والتحديات التي تواجههم وقد خلصت الدراسة الى انه من السهل الولوج في عالم ريادة الاعمال والتقيد بالدين الإسلامي في مختلف المعاملات التي يقوم بها رجال الاعمال من خلال الاعتماد على المبادئ والقيم التي جاء بها الدين الإسلامي.

ومن جانب اخر أوضح Hernandez et All(2010)، في دراسة حول (an exploration of the affects of islamic culture on entreprennerial behaviors in muslim conuntries)، ان ريادة الاعمال (المقاولاتية) هي جزء لا يتجزأ من الثقافة الإسلامية، وان هناك العديد من أصحاب المشاريع المسلمين الناجحين في العالم، والإسلام دائما يدعوا المسلمين لان يكونوا أكثر ابتكارا، ومنظمين وأكثر نشاطا وان يكون الفرد المسلم أكثر ثقة بنفسه، وقد هدفت الدراسة الى استكشاف مفهوم ريادة الاعمال الإسلامية، وفي الأخير تم الوصول الى ان الإسلام يدعوا وبقوة جميع المسلمين لان يكونوا رجال اعمال في حياتهم.

اما فيما يخص دراسة Uygur (2009)، بعنوان (the influence of religion over work ethic values)، فقد حاول في هذه الدراسة استكشاف تأثير الدين على القيم الأخلاقية للعمل لدى أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ويولي هذا البحث اهتماما خاصا للتحول الديني والعلمانية في تركيا، وتستند الدراسة على مقابلات شبه منظمة مع 30 مديرا تركيا من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة

الحجم، وقد تم تقسيم عينة الدراسة الى مجموعتين: المدراء المسلمون الاتراك الأكثر ممارسة للدين الاسلامي، والمدراء المسلمون الاتراك الأقل ممارسة للدين الإسلامي.

وفي هذا الصدد ظهرت خمس خصائص كعلامات للنفوذ الديني وراء ظهور رجال اعمال متدينين هي العمل الشاق كواجب إسلامي، حسن النية، المسؤولية، المكافأة، الخير والتوازن، ويلاحظ أيضا ان الخطاب الإسلامي الجديد في تركيا يوفر الطاقة الأخلاقية لرجال الاعمال المتدينين من حيث التأثير وتشجيع الأنشطة الريادية.

وفي الوقت نفسه، تبين الدراسة ان القيم الأخلاقية للعمل لدى أصحاب المشاريع الصغير والمتوسطة قد تتطور لنكون أكثر عقلانية ومهنية، وقد تم تقييم هذا التحول ضمن إطار العلمانية.

وهناك دراسة أخرى ل Uygur et All بعنوان (religion as a source of moral energy for turkish entreprenneurs)، حيث تشير الى ان تركيا لها مكان مميز في العالم الإسلامي، وان 95% من السكان فيها مسلمون، ويعتبر ان تركيا هي الدولة الإسلامية الوحيدة التي ادرجت مبدا العلمانية في دستورها، حيث شهد المجتمع التركي استقطاب بين المسلمين والعلمانيين، فان الدين الإسلامي يبين ان القيم الأخلاقية هي التي تشكل طريقة الحياة على مستوى الفرد والمجتمع، ومما لاشك فيه انه من الممكن ان نرى هذه القيم الأخلاقية الإسلامية من خلال الحياة التجارية، ويوضح التاريخ ان البلدان الإسلامية بما فيهم تركيا لم تتسم بروح الرأسمالية في مجال تنظيم المشاريع، ومع ذلك فقد تغير الاقتصاد السياسي التركي بشكل جذري وتحول من اقتصاد موجه نحو الدولة الى اقتصاد حر في السوق الحرة، ومن الملاحظ ان عدد الشركات الخاصة ولاسيما المشاريع الصغير والمتوسطة ارتفع بشكل كبير بعد الثمانينات، وشهدة البلاد ظهور رجال اعمال من النوع الجديد يحددهم التزامهم الديني وفي هذا الصدد فقد حاولت الدراسة ان تبين الى أي مدى وباي طريقة ان تكون الاخلاق لإسلامية مؤثرة في مجال الاعمال التجارية من خلال تطبيق منهج ماكس ويبر في تحليله لدور البروتستانتية في دفع روح الرأسمالية.

وفي الأخير خلصت الدراسة الى ان الفهم المعاصر للإسلام في السياق التركي يظهر الاسلام كمصدر للطاقة الأخلاقية من خلال خلق نوع جديد من رجال الاعمال، فقد وجد من خلال الدراسة ان رجال الاعمال الملتزمين دينيا في تركيا وجدوا الية يمكن من خلالها التعبير عن أنفسهم من خلال رابطات المجتمع المدني ورابطات الاعمال التجارية التي يعملون من خلالها.

ويمكن فهم هذا الموقف من خلال عقيدة بورديو 1990 حيث يشير الى ان العقيدة عنصر أساسي في التكاثر الاجتماعي، من الناحية المعنوية، فان التفسير الجديد للدين في تركيا خلق لنا افرادا مسلمين جدد فكما يشير غيدنز 1984 ان الجهات الدينية تنتج وتعيد تشكيل الهيكل الاجتماعي من خلال ممارساتها الاجتماعية.

لقد أدرك الشعب التركي المتدين ان الثروة لاتنتج في إسطنبول فقط بل راوا انه بالعمل الجاد يمكن الحصول على الثروة في أي مكان وهذا التفكير جاء نتيجة للخطاب الإسلامي الجديد، حيث أشار اوزال 1980 ان هذه الامة استيقظت ولااحد يمكن ان يجعلها تعود الى النوم بعد الان، ويبدوا ان التطورات الأخيرة في تركيا يمكن اعتبارها ظاهرة دينية بحتة، تعتبر نهضة للبلد، ايقظت روح المبادرة بطريقة تتفق مع المعتقدات الإسلامية، ومن خلال الدراسة تبين أيضا ان الخطاب الإسلامي الجديد الذي تم توضيحه يبين ويوضح أهمية العلاقة بين الإسلام والرأسمالية وريادة الاعمال.

وهناك مداخلة لبلحاج طارق، افريل (2017)، بعنوان أطروحة التعارض بين القيم الإسلامية وثقافة المقاولة، وقد تناولت هذه المداخلة نظرية المقاولة من خلال دراسة العلاقة بين الاسلام وروح المقاولة، اذ بينت ان الفكرة القائلة بأن الإسلام يقف على نقيض تام من مفهوم المقاولة الرأسمالية بصفة عامة لها تاريخ طويل، فان هذه المداخلة تقدم أطروحة Max Weber حول مقارنة الإسلام مع المسيحية الكالفينية والتي انتهى فيها إلى اعتبار الإسلام قطبا موازيا ومناقضا لقيم العمل البروتستانتية سيما في مذهبها الكالفيني، بعد ذلك تنتقل المداخلة إلى مراجعة نقدية لأطروحة Weber حيث يتم تبيان كيف أن الإسلام يشكل روح المقاولة بما يمكّن من اعتباره دينا مقاوليا بمعنى أنه يحفز ويشجع السلوك المقاولي فيما يتعلق باغتنام الفرص، وتحمل المخاطرة والإبداع.

وفي الاخير خلصت المداخلة الى ان الإسلام يشجع على التقدم الاقتصادي وعلى تحقيق الأهداف المادية من خلال إعمار الأرض كسبيل للخلاص الآخروي، فالفرد المسلم الحقيقي يجد في دينه ما يحفزه لأن يكون مقاولا مسلما، إن القيم الاسلامية تشجع بطريقة معينة نشوء روح المقاولة، بل إنه وكما ذكر Gumusay "يمكن القول أن الاسلام دين مقاولي، بمعنى أنه يدعم ويشجع النشاط المقاولي من خلال انتهاز الفرص، وتحمل المخاطرة والإبداع، كل من القرآن الكريم والسنة النبوية يحث على السعي المادي في هذه الحياة، قال تعالى: ﴿ وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (القصص:77)".

1-3 مميزات الدراسة الحالية:

أولا وقبل ذكر مميزات الدراسة الحالية سوف نحاول تلخيص اهم إيجابيات وسلبيات الدراسات السابقة حتى نستطيع التمييز بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

فمن خلال الدراسات السابقة تم استنتاج الإيجابيات التالية:

- ✓ فيما يخص دراسة Maryam et al (2016) فقد تناولت هذه الدراسة دور الدين في معالجة المسائل الروحية والدنيوية أيضا فيما يخص تسيير الاعمال، وقد ساهمت ايضا في شرح دور الدين في إدارة الشركات من خلال التركيز على رجال الاعمال الذين يتبنون الدين الإسلامي في إدارة الاعمال.
- ✓ اما دراسةHernandez et All (2010) فقد بينت هذه الدراسة مكانة ريادة الاعمال في الإسلام.

- ✓ ومن خلال دراسة Uygur (2009) نلاحظ انه درس الفرق بين المدراء المسلمون الاتراك الأكثر ممارسة للدين الاسلامي، والمدراء المسلمون الاتراك الأقل ممارسة للدين الإسلامي.
- ✓ اما الدراسة ما قبل الأخيرة ل Uygur et All فقد بينت كيف يكون للقيم الإسلامية مكانة في الحياة التجارية للأفراد.
- ✓ وفي الدراسة الأخيرة لبلحاج (2017) فقد كانت دراسة نقدية حاولت إيجاد العلاقة بين الإسلام وروح المقاولة، في محاولة لنقد الاطروحات القائلة ان الإسلام دين يتعارض مع روح المقولة.

غير أن تلك الدراسات لم تتطرق إلى بعض الجوانب فبعضها ركزت على دراسة رجال الاعمال الذين لديهم نشاط مقاولاتي واهملت باقي فئات المجتمع كما أنها لم تبين بصورة وافية السبب الذي يجعل الدين عنصرا مهما في تكوين ثقافة مقاولاتية لمجتمع ما وفي المقابل اكتفت بذكر دور الدين كسبب لنجاح رجال الاعمال.

وإذا ما اعتبرنا ان مداخلة بلحاج طارق بعنوان التعارض بين القيم الإسلامية وروح المقاولة دراسة تقترب نوعا ما من موضوع بحثنا الا ان هذه الدراسة لم تستند الى بحث ميداني فهي لم تكن الا دراسة تحليلية نقدية من خلال الاستدلال ببعض المراجع النقدية.

ولهذا قد ارتأينا ان تتميز هذه الدراسة في ان نركز على رجال الاعمال الذين لديهم نشاط مقاولاتي وفي المقابل أيضا لانهمل الشباب الاخر الذي يطمح في انشاء مؤسسات مقاولاتية حتى نستطيع القول في الأخير ان قيم العمل الإسلامية يمكن ان تكون عنصرا مهما في خلق ثقافة مقاولاتية لمجتمع معين، أي ان الدراسة لن تركز فقط على سبب نجاح رجال الاعمال المسلمين بل ستدرس أيضا ان كان للدين دور في تحريك روح المقاولة لدى الشباب من خلال خلق ثقافة مقاولاتية لديهم، وكيف يمكن للدين ان يكون مكونا إيجابيا وعنصرا مهما في تكوين الثقافة المقاولاتية للأفراد، وموضوعنا هذا مهم اكثر للدول التي تسير في طريق النمو مثل الجزائر، فالدين يمكن ان يكون متغيرا مساعدا في خلق ثقافة مقاولاتية لدى الشباب الجزائري حتى تنعكس هذه الثقافة إيجابا على الاقتصاد الوطني الجزائري كما حدث مع الاقتصاديات الاخرى، ولكي نثبت أهمية الدين الإسلامي في تكوين الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري سوف نقوم بتحليل لمختلف المراجع التي تقترب من موضوع دراستنا ونقوم باستخلاص نموذج عام للدراسة من خلال هذه المراجع ونقوم بتحليل هذا النموذج من خلال اجراء دراسة ميدانية لتحليل مختلف المتغيرات التي تخص الدراسة عن طريق مختلف العمليات الإحصائية التي ترتبط بمثل هذه الدراسات.

الإطار النظري

2-1 مدخل الى ثقافة المقاولة:

في هذا المدخل المخصص لثقافة المقاولة قمنا بتقسيمه الى مجموعة من المحاور الرئيسية حيث يعالج كل محور اهم النقاط التي يمكن ان تخدمنا في موضوع الدراسة وهذا من خلال الانطلاق من تعريف المقاول وبيان اهم الخصائص التي يتميز بها ثم تطرقنا الى شرح اهم تصنيفات المقاولين وفي المحور الذي يليه تناولنا مفهوم المقاولة واهم أنواعها، اما المحور الرابع فتناولنا فيه الدور الاجتماعي والاقتصادي للمقاولة واهميتها في الاقتصاد الجزائري ليأتي المحور الخامس ويستظهر مفهوما للمقاولة ويعرض نموذجين حول الثقافة المقاولاتية، لننتهي في المحور الأخير الى كيفية خلق ثقافة المقاولة.

1.1.2 مفهوم وخصائص المقاول :

2-1-1-1: مفهوم المقاول:

- ✓ عرفت اللجنة الأوربية المقاول على انه: ذلك الفرد الذي يأخذ ويتحمل الأخطار بشكل فعال يبتكر في إنتاج خدمات ومنتجات وطرق إنتاج جديدة، ويحدد الأهداف التي يردي بلوغها وذلك بتخصيصه الناجع للموارد. نقلا عن: (الجودي ،2015، ص 22)
- ✓ أما Kirzner (1937) فيعرف المقاولين بمتحيني الفرص (انتهازيين بالمعنى الايجابي)، فهم الأشخاص الذين يبحثون عن الاختلالات في النظام الاقتصادي، والتي يمكن استغلالها عن طريق التنسيق بين موارد الانتاج الاكثر فعالية. نقلا عن: (Bjerke et Al ;2007 ;p71)
- ✓ أما Nolln Bushnell فقد عرف المقاول: على انه الشخص الذي يسعى لاختيار الافراد المناسبين؛ وكذا تكوين واختيار فريق ملائم؛ ويتسم هذا المقاول بالمرونة والسرعة في الإنجاز. نقلا عن: (Bolton ;2004 ;p71)
- ✓ أما vesper (1990) فقد توصل إلى وضع تعريف جيد للمقاول من الجانب الاقتصادي إذ ان المقاول هو الذي يجلب الموارد أو المصادر أو اليد العاملة والمواد وغيرها من الوسائل الازمة ودمجها معا فتصبح قيمتها أكبر من ذي قبل، وأيضا هو الذي يدخل التغيرات والابتكارات ويضع الأنظمة الجديدة .....وقد يكون المقاول مفترسا ؛ أي يسارع بالاستلاء على الموارد ويستغل عمل الأخرى ؛ وهناك من يرى المقاول كمن يخلق الثورة لآخرين ؛ وهو الذي يحدد أفضل السبل للاستفادة من الموارد ؛ والذي ينتج فرص عمل للأخرين (Scheiner ;2009 ;p8-9)

2-1-1-2: خصائص ومميزات المقاول:

لقد تم وضع هذه الخصائص أو المميزات في 3 مجموعات مختلفة حيث تم التمييز بين (خصائص شخصية؛ خصائص سلوكية؛ خصائص إدارية) وهذا من أجل تسهيل فهمها وربطها وذلك كما يلي:

اولا: الخصائص الشخصية:

أوردت سايبي (2013، ص9-10) نقلا عن روبرت بابين (R.Papin) ان هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح فليس بالإمكان اذن اقتراح وصفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- ✓ الطاقة والحركية: والمقصود هنا أنه وجب بذل جهد معتبر وتهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
- ✓ الثقة بالنفس: إن الأفراد الذين لديهم ثقة في النفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات وتكون لهم القدرة على ترتيب المشاكل المختلفة والتعامل معها ويمكنهم أن يجعلوا أعمالهم أعمالا ناجحة. وهذا يجعل له شعورا متفوقا على الآخرين.
- ✓ القدرة على احتواء الوقت: أي وجب على المقاول أن يضع في الحسبان خططا متعلقة بالحاضر والمستقبل لذا يجب عليه تحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.
- ✓ القدرة على حل مختلف المشاكل: من الطبيعي أن تواجه المقاول عقبات عديدة عند إنشائه للمؤسسة وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الاحيان إلى أطراف أخرى ومع هذا فلا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاري ما.
- ✓ تقبل الفشل: يشكل الفشل جزءا من النجاح؛ وبالنسبة للمقاول الفشل والخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة؛ وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.
- ✓ قياس المخاطر: ينبغي أن يكون المقاول قد قدر المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء كانت على المدى المتوسط أو الطويل؛ فلا يجب أن يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر؛ فالنجاح يأتي نتيجة الجهود الطويلة والعمل الدائم والتقييم مستمر للنشاط.
- ✓ الابتكار والابداع: من اجل ان تستمر المؤسسة يجب ان تتطور من ناحية منتوجاتها وهياكلها ومخططها الاجتماعي؛ لهذا تنشا ضرورة الانفتاح على الابتكار والتطور؛ وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل والاستعداد الاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير للمؤسسة.

- ✓ القدرة على تقلد منصب القائد: يقود التطور الايجابي لنشاط المؤسسة الى هيكل معقد شيئا فشيئا، وهذا يتطلب وجود قائد يمكنه تسيير منظمته؛ ويتمتع بالقدرة على إنعاش النشاط والتعامل مع الصراعات وتكييف الهياكل.

ثانيا: الخصائص السلوكية:

يمتلك المقاول نوعين من المهارات وهي:

حسب لفقير (2009؛ ص27) فان المقاول يمتلك نوعين من المهارات وهي:

- ✓ المهارات التفاعلية Interaction Skills: وتمثل مجموعة من المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة العملية والإنتاجية؛ والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد.
- ✓ المهارات التكاملية: (In légation Skills): المقاولون يسعون باستمرار الى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

ثالثا: الخصائص الإدارية:

تشمل الخصائص الادارية على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات كما يذكر لفقير (2009؛ ص28)

- ✓ مهارات إنسانية: تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الاجتماعية والإنسانية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات من خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني.
- ✓ المهارات الفكرية: إن إدارة المشروعات تتطلب مهارات فكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا والقدرة على صياغة الأهداف على أسس عقلانية.
- ✓ المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على اداء المشروع وتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف المتعلقة بالبيئة الداخلية للمشروع وعناصر الفرص وتهديدات المحيطة بالمشروع في البيئة الخارجية.
- ✓ مهارات فنية (تقنية): وتتمثل في المهارات الادبية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التنظيمية للسلع ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التنظيمية للسلع ومعرفة كيفية اداء العديد من الاعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج

وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية؛ ويعتبر المقاول مرجعا اساسيا للعاملين في مختلف المشروعات.

2.1.2 أنواع المقاولين وتصنيفاتهم:

هناك عدة دراسات تناولت تصنيفات مختلفة للمقاولين لكن هذه التصنيفات لا تختلف بصفة كبيرة عن بعضها البعض فكما أورد janssen (2009، ص43-44) أشهر تصنيفين موجودين عن أنواع المقاولين وهما كالاتي:

2-1-2-1تصنيف (Smith): يعتبر Smith (1967) من الاوائل الذين وضعوا تصنيفا للمقاول من خلال ابراز صنفين من المقاولين وهما كالاتي:

- ✓ المقاول الحرفي (L'artisan): يتميز بمستوى تعليمي محدود نسبيا؛ غالبا ما يكون عاملا سابقا؛ لديه خبرة خاصة ويتميز بالإخلاص كما ان انواع معاملاته محدودة مع الغير: يبحث عن الاستقلالية؛ وهو عموما يتمركز في القطاعات الاقل ابتكارا.
- ✓ المقاول الانتهازي (L'opportuniste): يتميز بمستوى دراسي عالي؛ لديه خبرات مهنية متنوعة؛ هدفه تنمية أعماله؛ لديه حس وأسلوب الادارة المشتركة (Participatif) يجيد التعامل مع الغير؛ يتمتع بالتخطيط على المدى الطويل يتواجد في القطاعات الاكثر ابتكارا.

2-1-2-2 تصنيف julien و marchensnay: وضع marchensnay julien (1996) تصنيف يستند إلى منطق عمل المقاول؛ حيث خلصوا إلى صنفين من المقاولين:

- ✓ المقاول ذي الاستمرارية الاستقلالية والنمو: entrepreneur pic pérennité indépendance

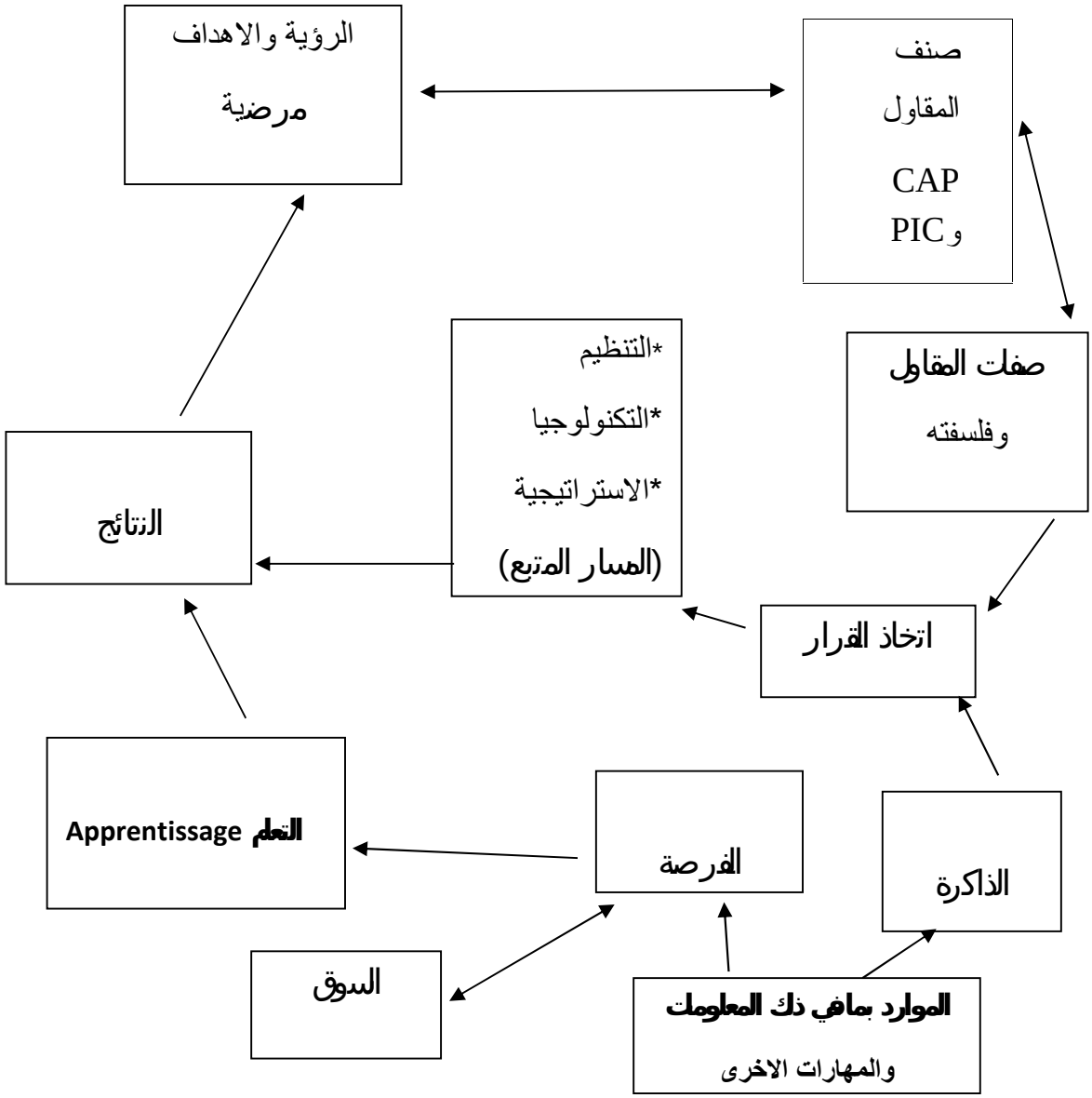
يعتمد أساسا على تراكم الثورة، مع استدامة واستمرارية المؤسسة في المقام الأول؛ يسعى وراء الاستقلالية ويرفض مساهمات خارجية في رأس مال المؤسسة أما فيما يخص نمو الشركة فهو يأخذ بعين الاعتبار فيما إذا لم يوجد تهديد لاستمرارية واستقلالية المؤسسة.

- ✓ المقاول ذي النمو الاستقلالية والاستمرارية «entrepreneur CAP» (Croissance. Autonomie Pérennité)

يفضل المشاريع المقاولاتية ويسعى إلى نمو قوي وسريع؛ لديه رغبة في الاحتفاظ بالاستقلالية في اتخاذ القرار، ولديه اهتمام قليل بالاستقلالية المالية.

وفيما يلي نستعرض نموذج حول هذا الصنف من المقاول PICوCAP (PIERRE; 1996 ;P62)

الشكل رقم (01) نموذج PIC و CAP حول أصناف المقاول:



المصدر: pierre ; 1996 ; p62

3.1.2مفهوم المقاولة وأنواعها :

في هذا العنصر سوف نحاول إعطاء ثلاث تعاريف للمقاولة وقد اخترنا هذه التعاريف لتكون أكثر وضوحا ولكي تسهل الفهم أكثر وتعطي معنى للمقاولة كما قمنا بذكر أنواع المقاولين وشرح كل نوع حسب خصائصه ومميزاته.

3-1-2-1مفهوم المقاولة:

- ✓ تعرف المقاولة على أنها: مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول مقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي؛ ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار التحول لمجال المقاولة وهذا الاخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إدارة فردية أو استعداد فكري تتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة.
(سلامي؛ 2012.ص2)
- ✓ ويعرفها كل من shapero وsokol (1982): على أنها عبارة عن الحدث الذي ينجم (عن طريق العوامل الاجتماعية والثقافية ومن الناحية العملية؛ يتميز هذا الحدث المقاولاتي بخمسة توجهات مترابطة: المبادرات الفردية أو الاجتماعية؛ توجد الموارد عن طريق التدريب أو إعادة الهيكلة للمنظمات من اجل تحقيق الاهداف)؛ حسن ادارة هذه المنظمات؛ الحكم الذاتي النسبي للأفراد المعينة؛ والاخذ بالمخاطر المشتركة من قبل المبادرين. نقلا عن (Bêchard ;1996 ;p26)
- ✓ ويعرفها Ronstad (1984):_على أنها عملية جمع الثورة من قبل الافراد الذين يتحملون المخاطر الرئيسية من أجل توفير قيمة لبعض المنتجات أو الخدمات؛ التي قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة من نوعها؛ ولكن يجب بطريقة أو بأخرى أن تكتسب القيمة والجودة بمثابرة المقاول من خلال تأمين وتخصيص المهارات والموارد اللازمة.
نقلا عن (Omrane et AL ;2011 p4)

3-1-2-2 أنواع المقاولاتية:

اولا: المقاولاتية الفردية والجماعية: تتميز المقاولاتية الفردية باستقلالية الفرد في انشاء مؤسسته أو أعماله الخاصة؛ أي بمفرده؛ أما المقاولاتية الجماعية فتتمتع بالشراكة في إنجاز مشروع مقاولاتي؛ أي انخراط الفرد مع الاخرين في عملية الإنجاز.

(Mezghani et AL ; 2008 ; p13)

ثانيا: المقاولاتية من أجل إنشاء مؤسسة جديدة: يتميز هذا النوع_من المقاولاتية بالتقليدية أي نشاط معروف ويتميز بالتكنولوجيا والابتكار بمعنى خلق أعمال تستند في المقام الاول على

الطابع الالكتروني والطابع التكنلوجي وذات الطابع بيئي، إن عملية إنشاء شركة جديدة يمكن استثمارها في المشاريع الصغيرة؛ الاعمال الحرة وكذا الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة(carrier et AL ; 2002 ;P 41)

ثالثا: المقاولاتية عن طريق الاكتساب (الاستحواذ): تطرق لهذا النوع Alain Fayolle (2012) الذي يعتبره الوضع الذي يندرج ضمن المجال المقاولاتي؛ بكونه العملية التي يقوم بها شخص طبيعي أو معنوي لاكتساب ملكية شركة أو أعمال مقاولاتية قائمة ويقوم بتسيير مرافقها العامة. (Fayolle ; 2012 ; p 133)

رابعا: المقاولاتية الاجتماعية: ويتجلى هذا النوع في الأنشطة والأعمال التطوعية أو الأعمال التي تتميز بالابتكار لتحسين وتطوير هذه الأنشطة والأعمال التطوعية القائمة؛ بل هي أيضا عملية إنشاء وتطوير المنظمات غير الربحية؛ التي تهدف أساسا ليس لكسب المال ولكن لخدمة المصلحة العامة.(Mazghani ; 2008 ; p14)

خامسا: المقاولاتية الدولية: هي عملية القيام بأنشطة الأعمال المختلفة خارج الحدود الوطنية أو هي عبارة عن تركيبة من السلوكيات المتجددة دوما؛ والتي تتسم بالمخاطر العالية التي تتم خارج الحدود الوطنية لغايات تحقيق قيمة مقبولة؛ حيث تشمل أنشطة التصدير والترخيص وتأسيس مراكز البيع والتسويق في البلدان الأجنبية؛ بالإضافة إلى الإعلان والترويج لمنتج أو خدمة عبر وسائل الاعلام المختلفة داخل تلك البلدان. (النجار؛ 2006؛ ص41)

4.1.2 المقاولة ودورها الاجتماعي والاقتصادي وأهميتها في الاقتصادات الوطنية والنشاط الاقتصادي الجزائري:

2-1-4-1الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقاولة:

اولا: الدور الاقتصادي: يمكن تبيان هذا الدور فيما يلي:

- ✓ تخفيض كلفة العمل: نفهم هنا من زاوية صيانة وإعادة إنتاج قوة العمل؛ لذلك تدرج ضمن كافة العمل النفقات الاجتماعية التي تخصصها المؤسسة لعمالها (نقل، مطعم، تسلية....) والتي تنقل إلى تكلفة الإنتاج، فالمقاولاتية باعتبارها مجالا يصعب على العمال التنظيم داخله، فهم يقبلون بشروط أقل؛ مقارنة بالمؤسسات الكبرى.
- ✓ توزيع الصناعة: إن إقامة مصانع جديدة في المدن الكبرى أصبح أمر غير مرغوب فيه اقتصاديا واجتماعيا، وذلك بسبب الضغط الهائل على المرافق والأراضي؛ لذا وجب توزيع

الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف ومن ثم تصبح المقاولة مفيدة في هذا الخصوص فهي يمكن ان تمارس نشاطها في ظل الامكانيات القليلة الموجودة في البلد والمواد الاولية المحلية، وهذا كله يساهم في التنمية الاقتصادية للدولة والمجتمع.

(دمدوم؛ 2000؛ ص204)

- ✓ تدعيم المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد: تعد المقاولاتية احدى وسائل تدعيم المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد لأنها تعتمد على رؤوس الاموال الوطنية ومدخرات صغار المدخرين للإشهار؛ ومن ثم فإنها تعد من الوسائل التي ترفع من مستوى مشاركة افراد المجتمع في التنمية وتساهم في اعداد المواطنين الصناعيين وتكوين مجتمع صناعي.

(قبودان؛ 1978؛ ص9)

الجدول –01–نسبة مساهمة المقاولة (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) في اجمالي الصادرات

الجدول	نسبة مساهمة المقاولة (م.ص.م) من اجمالي (%)
ايطاليا	%53
الدانمارك	%46
سويسرا	%40
الصين	%60
تايوان	%56
كوريا	%40

المصدر: الجودي، 2015، 43–44

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان المقاولاتية تساهم بشكل كبير في اجمالي الصادرات في مختلف اقتصاديات الدول المذكورة، ففي الصين مثلا نسبة مساهمة المقاولاتية في اجمالي الصادرات تشكل 60% كأعلى نسبة من بين جميع الدول الأخرى، ثم تأتي تايوان في المرتبة الثانية بنسبة 56%، ثم في المرتبة الثالثة إيطاليا بنسبة تقدر ب 53%، لتاتي باقي الدول على التوالي الدانمارك 46%، سويسرا 40%، كوريا بنسبة 40%، ومن هنا نستنتج ان المقاولاتية تشكل غالبا اكثر من 50% من اجمالي الصادرات في مختلف الدول السابقة الذكر مما يجعلنا نقول ان المقاولاتية غالبا هي المشكل والداعم الرئيسي لهذه الاقتصاديات.

تساهم المقاولاتية باستخدام أفضل انواع الفنون الانتاجية في التصدير مباشرة وذلك بإنتاج السلع التي تتجه للتصدير وتوزيع هيكل الصادرات عن طريق دعم وتشجيع هذه المؤسسات وتوفير المساعدات الفنية والتنظيمية لها ومدها بالمعلومات عن احتياجات الاسواق الخارجية. (عبد اللاوي ،2012، ص8)

ثانيا: الدور الاجتماعي:

يشير عبد اللاوي (2012، ص14-16) الى وجود أدوار متعددة للمقاولاتية هذه الأدوار يمكنها ان تساهم بشكل كبير في التخفيف من المشكلات الاجتماعية وتتمثل هذه الأدوار فيما يلي:

- ✓ تدعيم دور المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد الوطني:

تعد هذه المؤسسات وسائل تدعيم المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد القومي لأنها تعتمد على رؤوس الاموال الوطنية ومدخرات صغار للاستثمار فيها، ومن ثم فإنها تعد من الوسائل التي ترفع مستوى مشاركة افراد المجتمع في التنمية وتساهم في اعداد الوطنيين الصناعيين وتكوين مجتمع صناعي من الطرفين.

- ✓ التخفيف من المشكلات الاجتماعية:

وظهر من خلال خلق مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة او لغيره وهذا ما يحل مشكلة البطالة والخدمات والمنتجات تساهم في تدعيم الفئات الفقيرة.

وكل هذا يساهم بشكل مباشر وغير مباشر القضاء على الكثير من الآفات الاجتماعية.

- ✓ رفع مشاركة الاناث في النشاط الاقتصادي:

ان نسبة الاناث في مجال المقاولاتية مرتفعة لان الصناعات التقليدية والحركية تتطلب عمالة نسائية وهذا ما يساعد على استغلال طاقتهن والاستفادة من اوقات فراغهن وزيادتهن ورفع مستوى معيشتهن، ويدعم مستوى مشاركتهن في النشاط الاقتصادي.

- ✓ تكوين نسق قيمي متكامل في اداء الاعمال:

تعمل المقاولاتية على خلق قيم اجتماعية لدى الافراد واهمها لانتماء في اداء العمل الحرفي الى نسق أسري متكامل وذلك في الحرف التي يتوارثها الاجيال حيث يبدا الفرد في اكتساب القيم التي تلقى اليه منذ مراحل الطفولة وحتى تمارس داخل إطار الاسرة الواحدة الامر الذي يتوجب عليه تكوين فئة من العمالة المنتجة.

✓ اشباع رغبات واحتياجات الافراد:

ان المقاولاتية (م.ص.م) فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم ورغباتهم من خلال التعبير عن ذاتهم وترجمة افكارهم وخبراتهم وتطبيقها من خلال هذه المؤسسات فهي اداة لتحقيق الذات لدى الافراد الاشباع النفسي وتحقيق القوة والسلطة.

2-1-4-2اهمية المقاولة في الاقتصاديات الوطنية والاقتصاد الجزائري:

سوف نتطرق من خلال هذا المحور الى الاهمية والدور الذي تلعبه المقاولاتية في النشاطات الاقتصادية حيث قمنا باختيار مجموعة من الدول ومن بينها الجزائر ونرى من خلالها دور المقاولاتية في تشكيل هذه الاقتصاديات، ومن بين الدول التي قمنا باختبارها هي كل من (الولايات المتحدة الامريكية، فرنسا، اليابان كندا، الجزائر)

✓ الولايات المتحدة الأمريكية:

يذكر شقرون(2015،ص78-79) ان الولايات المتحدة الامريكية تعتبر من اهم واول الدول التي حققت نجاحا في عالم المقاولاتية (م.ص.م) على الرغم مما يتميز به المنظر الاقتصادي لها من مشاريع عملاقة وشركات ضخمة وعالمية الا انها تملك اسطولا ضخما من المشروعات الصغيرة المغذية للاقتصاد الامريكي، وحسب المواصفات المحددة من طرف الوكالة الامريكية لإنعاش المشاريع الصغيرة التي تضم اقل من 100 منصب شغل تشكل 99.7% من المقاولات الامريكية فمن بين 24 مليون نجد 15000 فقط تشكل مقاولات كبرى، كما ان المقاولات الصغيرة تساهم بـــــ 70% في خلق فرص الشغل وبأكثر من 50% من القيمة المضافة الوطنية . وساهمت السلطات الامريكية في توفير الجو الملائم والدعم المالي والتقني المناسبين لتشجيع هذا القطاع نذكر مثلا اهم المساهمات والتي تتمثل في:

*برنامج لضمان قروض خاصة بالمقاولات الصغرى يتم تدبيره بشراكة القطاع البنكي.

*برنامج عام حول المساعدة الفنية في مجال التدبير.

*برنامج لإنعاش الصادرات بالنسبة للمقاولات الصغيرة.

*منح اعفاءات ضريبية تصل الى 20% من اجمالي دخل المشروعات الصغيرة حسب احصاءات سنة 2011.

*انشاء العديد من المنظمات الحكومية التي تضم فريقا من المختصين وتهتم بتقديم الاستشارات والتدريب.

✓ فرنسا:

بالنسبة للمقاولاتية في فرنسا وبالأخص المؤسسات المصغرة فهي كبيرة جدا مقارنة بمقاولات (م.ص.م) (pme)، اغلبها تشتغل اقل من 5 عمال وبالنسبة لزيادة عددها في السنة فهو ما بين 8% و15% فمثلا في سنة 2004 تم انشاء 320000 مؤسسة مصغرة بنسبة ارتفاع 9.9% مقارنة بسنة 2003، 17.5% منها من نوع SARL، ما يظهر التطور الكبير في هذا القطاع فهذا المعدل يفوق بكثير معدل الانشاء لسنوات في الدول النامية وتمثل المؤسسات المصغرة 96% من أصل 2.3 مليون مؤسسة في فرنسا وتساهم في خلق 29% من فرص العمل (اكثر من 4 مليون عامل) و 22% من رقم الاعمال و 28% من القيمة المضافة لمجموع المؤسسات كما نجدها منتشرة في جميع القطاعات، خاصة في البناء والاشغال العمومية والتجارة حيث بلغ عدد مناصب العمل في القطاعين معا 59 و 46% على التوالي وتساهم ب 53 و39 % من القيمة المضافة في هذه القطاعات، كما ان تواجدها في النقل والصناعات التحويلية معتبر جدا، اما في قطاع الخدمات فالمؤسسة المصغرة تشغل 38% من مناصب الشغل وتشكل 30% من القيمة المضافة .(بوزيدي، 2007 ،57-59)

✓ اليابان

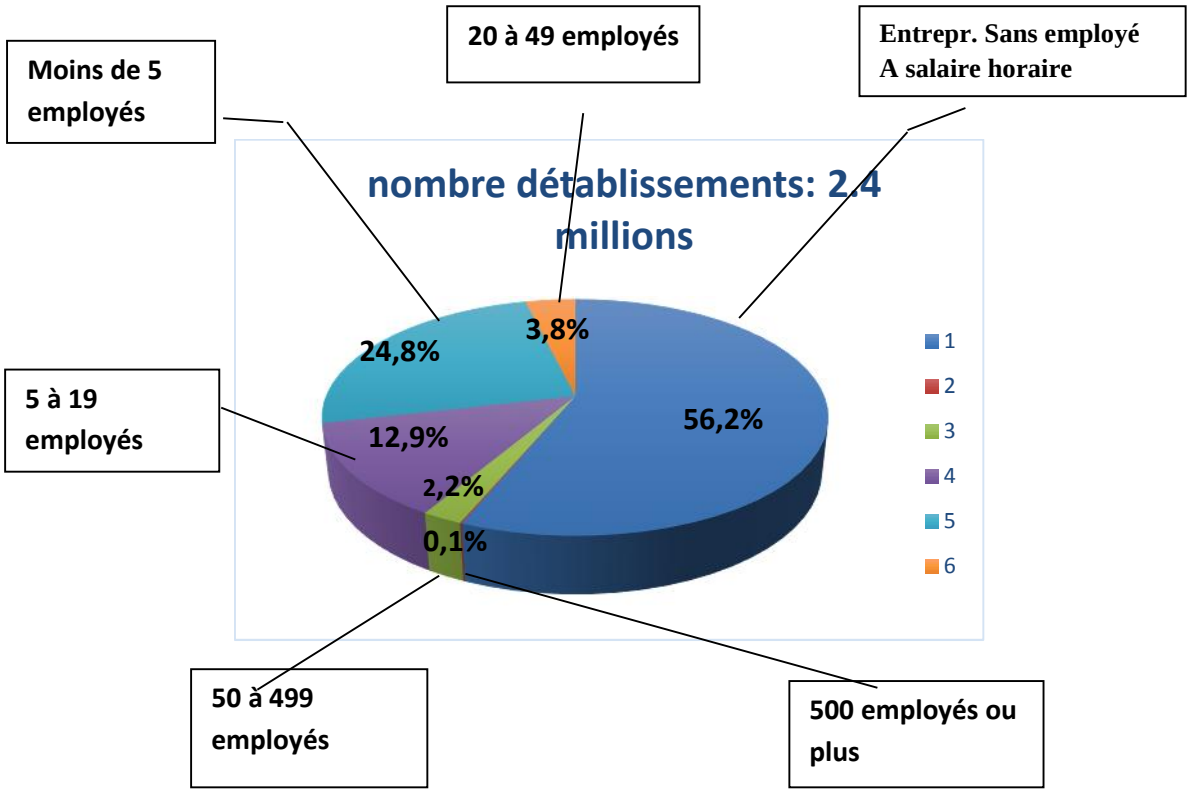
يشتهر المجتمع الياباني بتقسيمه للعمل بالإضافة الى الدقة والالتزام في وضع خطط العمل الامر الذي انعكس على نجاح المقاولاتية (م. ص.م)، واليابان باعتبارها قوة اقتصادية ضخمة بنت نهضتها الصناعية معتمدة بالدرجة الاولى على المؤسسات الصغيرة، وتمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 99% من عدد المؤسسات وهي تشغل حوالي 71% من اليد العاملة، يكمن دورها الاساسي في انشاء الصناعات الجديدة، المساهمة في توفير فرص العمل واحياء الاقتصاد الاقليمي، وكذا تشجيع التنافس في الاسواق (Tsukahana; 2006; p2)

ان اليابان تعتمد على التخطيط الناجح من اجل احداث التكامل واحداث تنافس تعاوني بينهم من خلال انشاء مؤسسات التمويل الخاصة بالمشروعات (ص.و.م) ومؤسسات ضمان القروض كما عملت على وضع برامج لتشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ووصلت نسبة مساهمة هذه المؤسسات في الصادرات اليابانية الى 47.5% في الفترة ما بين 1975-1980 لتصل عام 1991 الى 71.8 % من حجم الصادرات الاجمالي (لونيسي،2015، 78-82)

✓ كندا:

يشير عكلشة (2013، ص 95-96) **الى ان** معظم المؤسسات في كندا هي عبارة عن مؤسسات صغيرة ومتوسطة ويمكن الاستعانة بهذا الشكل للتوضيح أكثر:

الشكل -02-نسبة المؤسسات الموجودة في كندا وكمية التشغيل في كل منها:

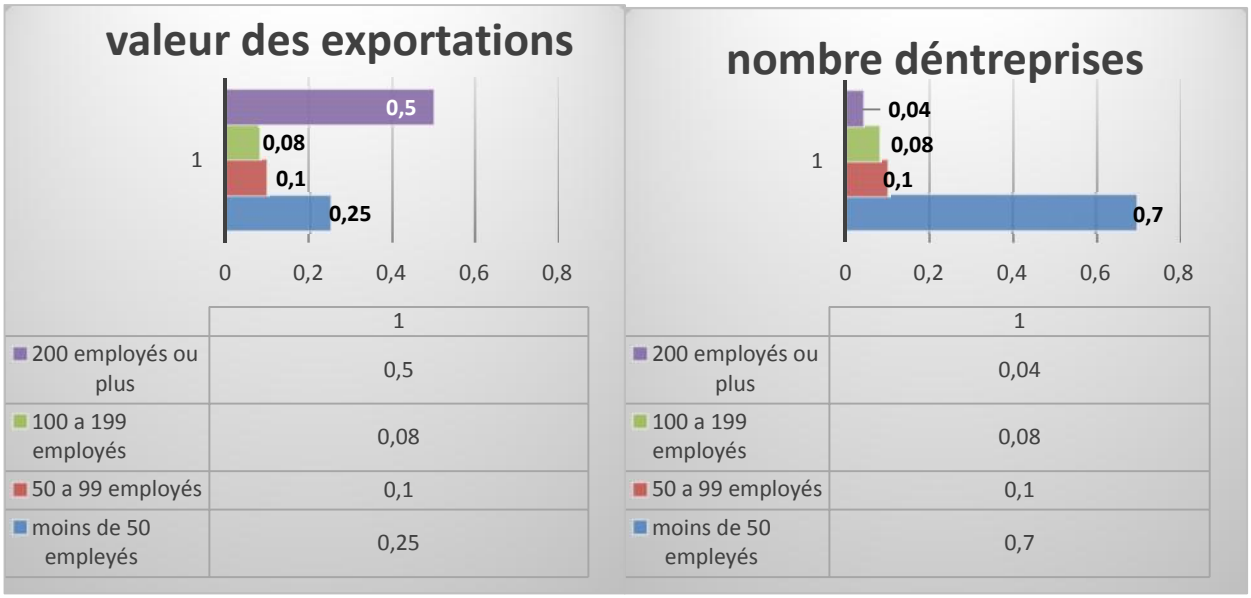


المصدر: عكلشة 2013،ص95

ونجد ايضا ان معظم اليد العاملة تعمل في هذا القطاع حيث نجد ان 5.8 مليون يعملون في المؤسسات الكبيرة و4.3 مليون يعملون في المؤسسات الصغيرة و3.2 مليون يعملون في المؤسسات المتوسطة ومن هنا نستنتج ان هناك زيادة تفوق في عدد العمال في المقاولات الصغيرة والمتوسطة بقدر 1.7 مليون عامل.

وتتميز المقاولاتية (م.ص.و.م) في كندا بانها تضاهي المؤسسات الكبيرة في التصدير وهذا ما يتضح لنا من خلال الشكل التالي:

الشكل –03–عدد المؤسسات وكمية التصدير التي تساهم فيها كل مؤسسة:



	1
200 employés ou plus	0,5
100 a 199 employés	0,08
50 a 99 employés	0,1
moins de 50 empleyés	0,25

	1
200 employés ou plus	0,04
100 a 199 employés	0,08
50 a 99 employés	0,1
moins de 50 empleyés	0,7

المصدر: عكاشة 2013،ص96

في كندا تساهم المقاولاتية بصفة مباشرة او غير مباشرة في التجارة الدولية كما وصل عدد المؤسسات المصدرة في منطقة (Québec) لوحدها الى حوالي 6000 مؤسسة (ص.و.م) في سنة 2003 وحققت ما يقارب 10.5 مليار دولار كندي.

- ✓ الجزائر

تلعب المقاولاتية في مجال (م.ص.م) دورا هاما في الاقتصاد الوطني الجزائري حيث نجد ان هذا النوع من الاستثمارات تطور بشكل ملحوظ من سنة الى اخرى ففي سنة 1994 كان عدد (م.ص.م) 26212 مؤسسة ليتطور ويصبح (342788 سنة 2005) ليقفز الى (659309 سنة 2010) والسبب الاساسي لهذا التطور في عدد المؤسسات هو دعم الحكومة لهذا القطاع المهم من خلال اصدار قوانين ساهمت في تطوير المؤسسات (عكاشة، 2013، ص 118)

وقد ساهمت هذه المؤسسات بشكل جلي في التشغيل وسوف نوضح هذا من خلال الجدول التالي بالمقارنة بين سنة 2004 و2008 و2012

الجدول –02–نسبة مساهمة المقاولاتية في التشغيل:

القطاع / السنوات	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة		المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة		المجموع
	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	
2004	592758	%89.19	71826	%10.81	664584
2008	841060	%94.62	52786	%5.91	893846
2012	1041221	%95.57	48415	%4.43	1089639

المصدر: عكاشة، 2013، 118

من خلا الجدول نلاحظ أن العدد الهائل الذي توفره المقاولاتية في مجال (م.ص.م) خلال الفترة ما بين 2004 و2012 وخاصة منها المؤسسات الخاصة التي تستحوذ على 95.57% من التشغيل في مقابل 4.43% فقط من نفس السنة والسبب في ذلك يعود إلى الاعتماد على الامكانيات الذاتية في مجال التسيير والتنظيم والتكوين.

وتساهم المقاولاتية في مجال (م.ص.م) بشكل كبير في الناتج الداخلي العام للبلد حيث قدرة نسبة المساهمة بـــــ2434.8 مليار دولار سنة 2003 لترتفع وتصبح 6060.8 مليار دولار سنة 2011 في القطاعين العام والخاص مع تفوق القطاع الخاص دائما في نسبة المساهمة في السنتين معا مقارنة بالقطاع العام. والسبب في ذلك يعود للاستثمار الواسع والتزايد المستمر للمقاولاتية في مجال (م.ص.م) وكذا الاهتمام الكبير الذي اولته الدولة لهذا القطاع (المؤسسات الخاصة). (ثامر، 2015، 76–81)

2-1-5: مفهوم ثقافة المقاولة وعرض نماذج حول ثقافة المقاولة:

في هذا المحور سوف نحاول إعطاء مفهوم للثقافة ومفهوم لثقافة المقاولة ثم نذكر نموذجين للثقافة المقاولاتية.

2-1-5-1مفهوم الثقافة:

تبقى الثقافة من المفاهيم التي لا تتوقف على تعريف واحد، ومع ذلك يمكن تعريفها كما أوردها بدراوي سفيان (2015، ص57) بانها طرق العيش والتفكير والممارسة لدى الانسان والتي تنتقل من جيل الى جيل، كذلك هي مجموع السمات المميزة الروحية والمادية التي تميز مجتمعا ما عن غيره، ولقد عرف Tylorالثقافة نقلا عن السعيدان (2007، ص31) على أنها موضوعة في معناها الإثنولوجي الأكثر اتساعا؛ هي هذا الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات وكل القدرات والعادات الاخرى التي يكتسبها الانسان بوصفه عضوا في المجتمع.

اما تعريف كروبيروكلوكهون نقلا عن عياد الشمري (ص 8-9) فان الثقافة نسق تاريخي مستمد من الاساليب الظاهرة والكامنة للحياة؛ التي تشارك فيها كل أعضاء الجماعة أو بعضهم.

2-1-5-2مفهوم ثقافة المقاولة:

- ✓ هي مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول؛ منها الاستقلالية والإبداع المسؤولية والرغبة والأخذ بالمخاطر؛ كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد؛ إنها روح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف كما أنها تعبر عن الفكر المؤسساتي والقيم الثقافية الجماعية (بدراوي؛2015؛20)
- ✓ هي عملية البحث عن مقومات المجتمع التي تتصل وترتبط وتنمي العملية المقاولاتية ؛ فمن المقبول عموما أن المقاولاتية تعرف في ابسط معانيها و الأكثر تقييدا ألا وهي عملية إنشاء شركة تجارية ؛ هذه الممارسة تجعل من المجتمع يربط بين المعتقدات والقيم والمعاني التي لها صلة متينة مع الرغبة ؛ الإرادة والوجود والبقاء لأولئك الذين يعيشون في هذا المجتمع كما أوضح أن المقاولاتية كممارسة اجتماعية هي عبارة عن فعل؛ عن سلوك كباقي السلوكيات الاجتماعية لديها تأثير فردي وجماعي ؛ وخاصة التأثير الجماعي للفعل المقاولاتي تصبح مرجعا للثقافة المقاولاتية (Toulouse ;1990 ;p1)
- ✓ ثقافة المقاولة هي مجموعة من المهارات بما في ذلك الدراية العملية (البراعة) والمهارة الذاتية (مثل الحكم الذاتي؛ الثقة بالنفس؛ الشعور بالمسؤولية؛ الإبداع أو الابتكار؛ الرؤية المستقبلية؛ والقيادة الجيدة؛ روح الفريق؛ وحسن الأخلاق المهنية والتضامن)؛ المناسبة لسياق الحياة التي

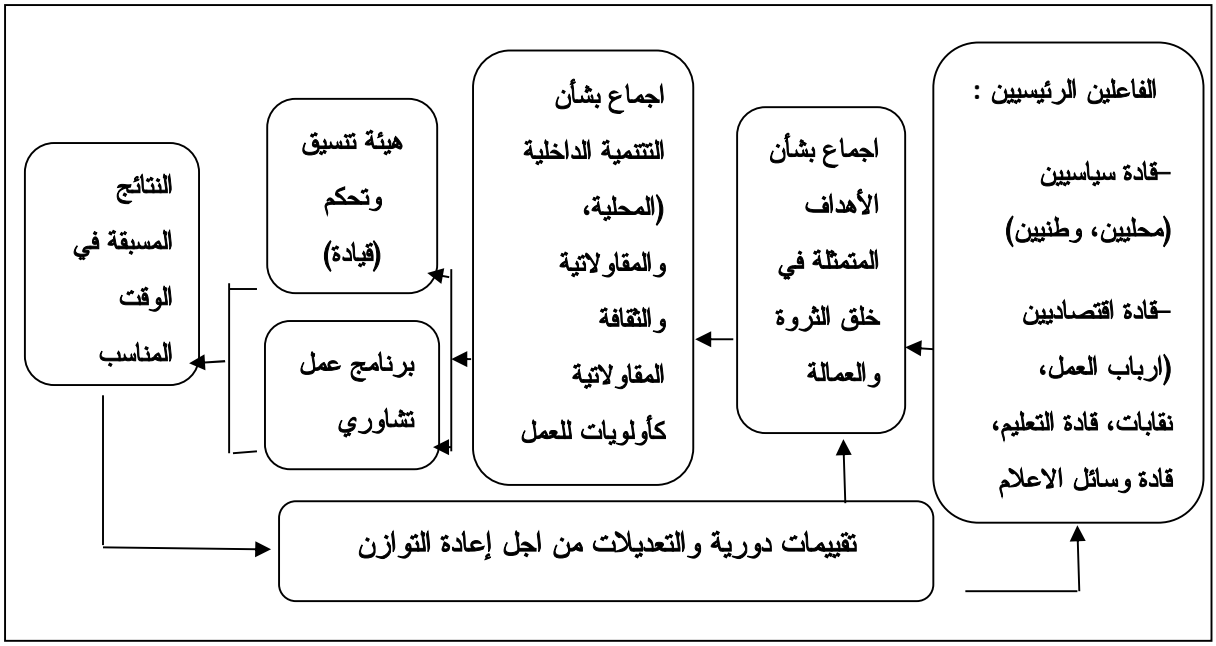
ترمي إلى التصدي للتحديات بشكل سليم من قبل الفرد؛ الجماعات؛ المجتمع؛ الأمة المنظمة (Morysimy ;2007 ;p92)

2-1-5-3نماذج حول ثقافة المقاولة:

✓ نموذج fortin (2002):

يبين جمعة(2016،ص 55) ان fontin اقترح نموذج حول الثقافة المقاولاتية والمقاولة، المعروف بنموذج نموذج التطور المتسارع للثقافة المقاولاتية والمقاولة، الذي يستند ويشمل المشاركة الكاملة لجميع الممثلين الاجتماعيين في البلاد، كما يعتبر ان الفاعليين الرئيسيين في تطوير الثقافة المقاولاتية هم القادة السياسيين، القادة الاقتصاديين، القيادات التعليمية وكذا زعماء وسائل الاعلام، الذين يجمعون على تحديد الأهداف المتمثلة في خلق الثروة والعمالة في بلد ما، وكذا جعل من الثقافة المقاولاتية والمقاولة استراتيجية أولية للتدخل التي تسمح بالتنمية الداخلية للبلد، هذا الاجماع او التوافق قد يثمر في تصميم مخطط عمل وطني، وتشكيل هيئة تنسيق وطنية للقيادة والتحكم في تجسيد هذا المخطط، كل ذلك من اجل تعزيز السياسات الشاملة للثقافة المقاولاتية والمقاولة، على ان هذه العملية يمكن ان تخضع لتقييمات دورية وتعديلات شاملة قصد تحقيق النتائج المرجوة، ذلكم ما يوضحه الشكل التالي :

الشكل –04–نموذج التطور المتسارع للثقافة المقاولاتية والمقاولة ل fortin (2002)

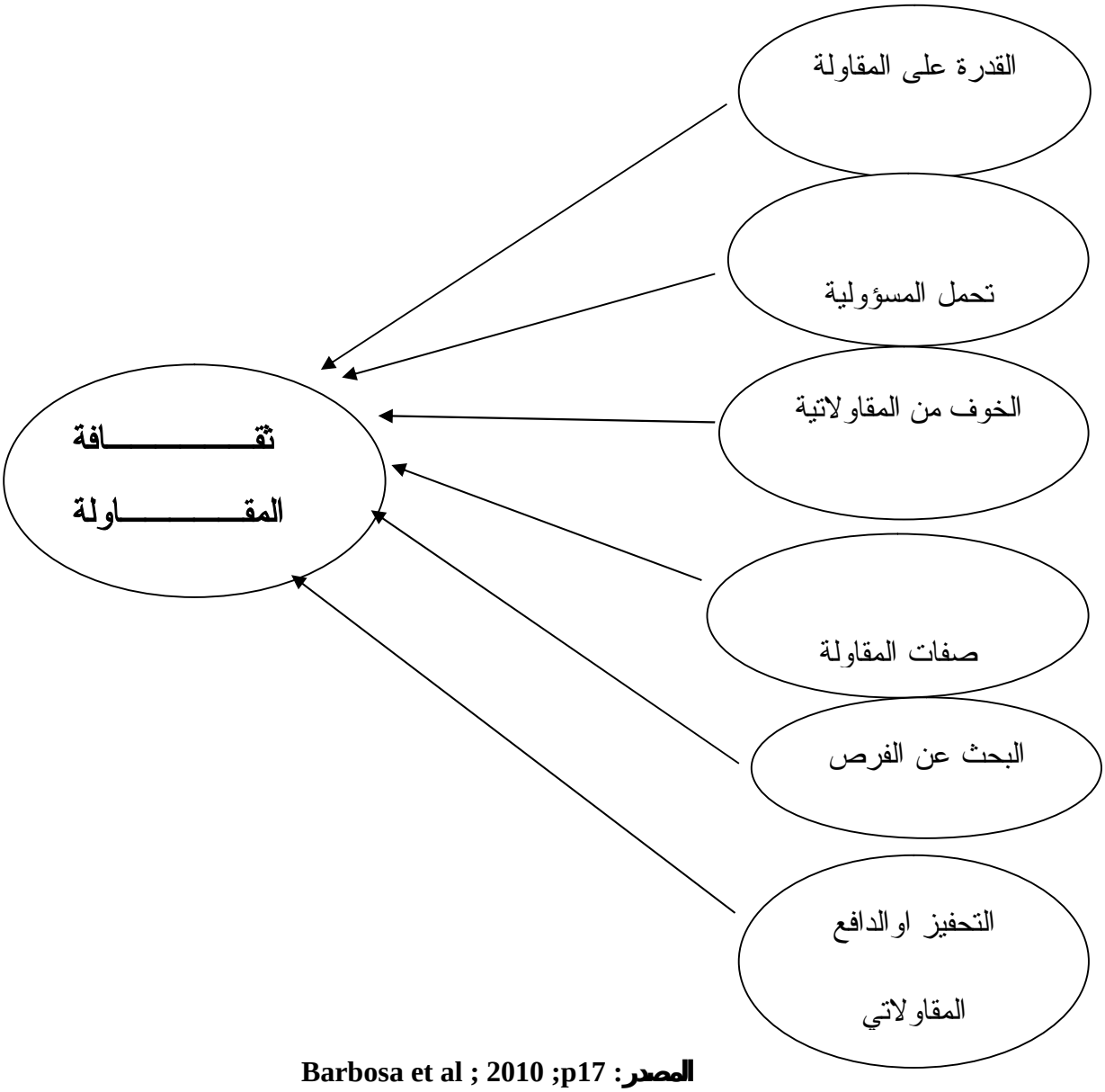


المصدر: جمعة، 2016، 56

✓ نموذج stephan (2007):

يبين الشكل الموالي نموذجا حول ثقافة المقاولة المقترح من طرف (Stephan) 2007؛ الذي يبين جميع الابعاد المرتبطة بالمقاولة المرتبطة بشكل إيجابية بنية العمل المقاولاتي؛ باستثناء ما يتعلق بالخوف من المشروع الذي يؤثر بشكل سلبي على ثقافة المقاولة.

الشكل –05–نموذج Stephan حول ثقافة المقاولة



المصدر: Barbosa et al ; 2010 ;p17

وفيما يلي شرح مختصر لجميع الابعاد الواردة في الشكل (Barbosa et AL ; 2010 ; p16)

- ✓ القدرة على المقاولة: وهي الدرجة أو القدرة التي يكون الفرد قادرا من خلالها على التوجه لنشاط جديد وإدارته وتقبل مختلف المشاكل التي تواجهه مع الثقة بقدراته التامة.
- ✓ تحمل المسؤولية: الدرجة التي يمكن للفرد من خلالها أن يتحمل المسؤولية في العمل ويدرك انشغالات واحتياجات الآخرين.
- ✓ الخوف من المقاولاتية: وهي الدرجة التي يدرك فيها الفرد المخاوف والشكوك التي تحيط بالأفراد الآخرين في بيئته؛ فالشخص الذي يخاف من المقاولاتية لا يمكنه التقدم والنجاح.
- ✓ صفات المقاول: وهي الدرجة التي تمكن الفرد من إدراك بعض صفات المقاول (المخاطرة والمبادرة والاستقلالية...الخ) كما يقدرها المجتمع كذلك وهي مشتركة بين أفراده.
- ✓ البحث عن الفرص: هي الدرجة التي يتصور فيها الفرد أن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة في البحث عن الفرص في مجال الأعمال.
- ✓ التحفيز أو الدافع المقاولاتي: هي درجة تصور الفرد أن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة في البحث عن الفرص في مجال الأعمال.

2-1-6 خلق ثقافة المقاولة (Créatine an Entreprise Culture)

يشير(Selçukuygar ;2009 ;p21-26) الى ان مفاهيم المقاولة؛ تنظيم الأعمال؛ الريادة؛ المشاريع؛ مفاهيم غير منفصلة؛ أو بعبارة أخرى مترابطة وحتى في بعض الأحيان يتم استخدامها بالتبادل؛ ويظهر في الأدب أنه لا يوجد توافق في تعريف ثقافة المقاولة فقد بين موريس 1991 وبرهن على أن ثقافة المقاولة مفهوم ديناميكي تندرج منه سلسلة من المعاني ويتولد عنها سلسلة من السياسات المختلفة؛ وقد ظهر هذا المفهوم سنة 1980 في المملكة المتحدة (UK) وقد استخدمت ثقافة المقاولة للإشارة إلى المبادرات التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص.

إن مفهوم ثقافة المقاولة له معنى واسع جدا فوفقا لمركز الدراسة السياسية (Cps-enterprise) فان الثقافة المقاولاتية تعرف على أنها مجموعة كاملة من الظروف التي تعزز وتخلق مستويات عالية من الانجاز في النشاط الاقتصادي وثقافة المقاولة ترتبط بدقة مع الوضع الثقافي المحلي وبعبارة أخرى يمكن القول أن كل مجتمع يخلق ثقافة مقاولة فريدة من نوعها. ووفقا ل (can2000) فقد أدى إنشاء وتقييم ثقافة المقاولة إلى ظهور خطاب إدارة المشاريع والذي كان له دور في ممارسة الإدارة اليومية للأعمال الصغيرة الخاصة ولا ننسى أيضا الشركات الكبيرة الأقوى ومؤسسات القطاع العام.

من بداية القرن 20 قدم العديد من الكتاب نظريات الإدارة المختلفة التي تهدف إلى إيجاد طريقة أفضل للإدارة مثل نظرية الإدارة العلمية لتايلور وفيول من خلال التحليل الكلاسيكي للإدارة ونموذج العلاقة

البشري لمايوكلينيك ؛ وبعد 1980 انتقدت النظرية الكلاسيكية من خلال تأثير العولمة والتكنولوجيا العالية؛ في سنة 1990 ظهرت حاجة قوية لأنواع جديدة من التنظيم ولذلك يمكن القول أن الهيكل البيروقراطي لويبر في بعض النواحي تبدوا غير كافية لمديري المستقبل سواء في المؤسسات الكبيرة او الصغيرة ومع هذا يجب ان تتكيف ثقافة المقاولة الجديدة ورجال الاعمال لخطاب الادارة الجديدة ووفقا (لكانتر 1989) فقد اصبح رجل الاعمال (المقاول) البطل الثقافي الجديد في العالم الغربي في وقت مبكر.

بعد الحرب العامية الثانية ركزت بريطانيا على تطوير المؤسسات الكبيرة ولكن عام 1997 وضعت الحكومة البريطانية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأولوية لها وكان الرقم الاهم في خلق ثقافة المقاولة لدى المجتمع هي (مارغريت تتشر). رئيسة الوزراء في ذلك الوقت (1770–1990) وكانت هي من رفعت الروح المعنوية وكان مسعاها خلق ثقافة المقاولة لتعزيز الاداء التنافسي للاقتصاد البريطاني وقد قامت الحكومة بتغيرات هيكلية لتسهيل تطوير ثقافة المقاولة ومن بعض هذه التغيرات كانت (الغاء القيود الخصخصة، تخفيض الضرائب، الحد من دور الدولة، توزيع صلاحيات الافراد، تشجيع العمل الحر)

وقد ركزت (مارغريت تتشر) على الجانب الاخلاقي من ثقافة المقاولة وقد ربطت المبادئ المسيحية الاخلاقية بالتجديد الاقتصادي من اجل احياء القيم الروحية الوطنية وخاصة منها الاخلاق البروتستانتية التي سنتكلم عنها في الفصل القادم وكانت تهدف الحكومة البريطانية الى انشاء انواع معينة من رجال الاعمال الذين يتصرفون بنفس الطريقة لتعزيز التنمية في البلاد من خلال تغيير تفكير الافراد.

يبدو ان التعليم عامل اخر مهم في خلق ثقافة المقاولة في تجربة المملكة المتحدة، ويمكن القول ان التدريب وتثقيف الاجيال ضمن هذا المنظور كان ينظر اليه على انه امر حيوي وقوي بحيث يجب تدريبهم على ضروريات المقاولة وتجهيزهم بخصائص المغامرة الفردية من اجل نجاح هذه المعاهدة بشكل صحيح في اقتصاد السوق الحر.

ويمكن اختصار انشطة المغامرة على النحو التالي :(المبادرة –المخاطرة–الابداع –الاستقلالية –لقيادة –قيم العمل القوية–الجرأة –المسؤولية)

ومن كل ما سبق اود ان أسلط الضوء أكثر على القيم الاخلاقية في المقاولة ودورها في خلق ثقافة المقاولة. هذه القيم التي تنبثق من الديانات المختلفة مشكلة بذلك ثقافة معينة تختلف من مجتمع الى اخر مما يجعلها تؤثر تأثيرا مباشرا في النشاط الاقتصادي.

وكما نعلم ان الدين مكون من مكونات الثقافة وهذا ما يجعلنا نستخلص الارتباط الوثيق بين الدين والنشاط الاقتصادي. كون هذا الاخير يتأثر بثقافة الافراد ومن هنا نطرح السؤال التالي:

ماهي العلاقة بين الدين والنشاط الاقتصادي؟ للإجابة على هذا السؤال يجب ان نقوم باستطلاعات مختلفة لنرى دراسات الباحثين المتعلقة بالدين والنشاط الاقتصادي وخاصة منها دراسة max weber وكل هذا سوف نراه من خلال المحور القادم.

2-2 العلاقة بين الدين والنشاط الاقتصادي

2-2-1 الدين كمرحلة من مراحل التنمية الاقتصادية:

يشير Eum (2011، ص8) الى ثلاث مراحل للتنمية الاقتصادية كل مرحلة تتميز بصفات معينة وبمستوي معين من النمو الاقتصادي:

المرحلة الأولي : التي وصفت بأنها مرحلة العصور القديمة حيث تميزت بمستويات منخفضة من النمو وانخفاض في دخل الفرد، والتقدم التقني ضعيف والحراك الاجتماعي ضئيل، حيث كان الناس يعتمدون اعتمادا مباشرا على الإنتاج الزراعي.

المرحلة الثانية: والتي يشار إليها باسم التصنيع والتحديث أو بما يسمى بمرحلة الاقلاع وتتألف من معدلات نمو عالية وزيادة كبيرة في دخل الفرد ويتم تحفيز النمو الاقتصادي من خلال التقدم التقني ومعدلات الادخار المرتفعة نتيجة ارتفاع دخل الفرد، وتم الاعتماد على قدرات الفرد من أجل خلق إمكانيات تكنولوجية جديدة لخدمة السوق، وقد كان العمل الجاد من أهم القيم المرتبطة بهذه المرحلة من التقدم الاقتصادي.

المرحلة الثالثة ; غالبا ما يشار إليها أنها مرحلة ما بعد الحداثة أو ما بعد الصناعة وتتميز بمستويات متواضعة نسبيا من النمو والدخل المرتفع للفرد الواحد.

ومن خلال وصف مختلف للمراحل الثلاث نلاحظ أن معدلات النمو الاقتصادي كانت مرتفعة أكثر في فترة التصنيع أي الفترة الثانية وهذا كان نتيجة القيم (الدينية) التي كان لها دور كبير في رفع مستوي التنمية فاذا كان الدين يلعب دورا مهم في نقل العصور من مرحلة ما قبل الصناعة إلى المرحلة الصناعية فهذا يعني أن الدين له تأثير ايجابي على مستوى التنمية الاقتصادية.

تستخدم العديد من الدراسات، جزء من الأفراد الذين ينتمون إلى دين معين باعتبارها المتغير التفسيري هذا المتغير يمكن ان يشير الى مجموعة من السكان، مثلا هناك دراسة ل doppelhforو sala Miller وجد فيها أن هناك تأثيرا ايجابيا للإسلام والكونفوشيوسية في بعض الأحيان وبدا ان لهما تأثيرا ايجابيا على النشاط الاقتصادي.

أجري gaver hard دراسة تجريبية لإظهار العلاقة بين النمو الاقتصادي والكاثوليكية أو البروتستانتية مع مجموعة من طلاب المدارس البريطانية والاسبانية والمستعمرات الفرنسية، فوجد أن البروتستنتية لها علاقة كبيرة مع النمو والتطور الاقتصادي ووجد ايضا أن البروتستانتية لا تختلف اختلافات كبيرة

بين النمو في الشركات البريطانية والاسبانية والمستعمرات الفرنسية وهنا يكفي القول أن دينا معينا قد يؤثر تأثيرا كبيرا على ثقافة المستعمرات وهذا ما يخلق ترابطا كبيرا بين الدين والاقتصاد.

وفي دراسة أجريت على تلك البلدان التي يعتبر أفرادها متدينين وجد أن لهم معدلات نمو ودخل فردي منخفض رغم أتباعهم للدين الإسلامي والهندوسية والأرثوذكسية والمسيحية والبروتستانتية وهذا ما يفسر العلاقة السلبية بين الدين والنشاط الاقتصادي وقد تمت هذه الدراسة على عينة في 88 دولة.

وهناك دراسة أخرى وجد فيها أن النمو يرتبط سلبا خلال الفترة 1970 –1990 مع اليهودية والبروتستانتية والكاثوليكية، وهناك مجموعة أصغر في بلدان أخرى مجموعة من الطوائف مثل المسيحية والأرثوذكسية والبروتستانتية وجد أنها تأثر ايجابا على مستوي النمو الاقتصادي.

ومن كل ما سبق لا يمكن أن نجزم ونقول مباشرة أن الدين له تأثير ايجابي او سلبي على النمو او النشاط الاقتصادي فاذا ما أردنا اكتشاف العلاقة الايجابية او السلبية بين المتغيرين هذا لا يكون الا من خلال اجراء دراسات معمقة في كل منطقة على حدى ويمكن ان نجد فروقات حتى في المنطقة الواحدة لكن هذا لا يجعلنا نقول ان الدين له تأثير ايجابي 100% وتأثيرا سلبيا 100% بل تبقى مجرد نسب تختلف من ديانة الى أخرى ومن منطقة الى أخري.

ومن هنا يمكننا ان نستنتج انه من الصعب القول أن الاديان هي الاسباب الرئيسية للتطورات المختلفة في بريطانيا واسبانيا والمستعمرات الفرنسية بل اننا نحتاج الي مزيد من الدراسات المعمقة لإظهار ذلك بشكل ادق واكثر موضوعية.

2-2-2 التدين ودوافع الاعمال الحرة :

يشير adamu et al (2011، ص9–13) انه قد تم تناول العلاقة التي تربط بين الدين والعمل في مختلف الأديان وقد لوحظ ان الدين له دور كبير في تعزيز وتقوية ودفع الفرد نحو ريادة الاعمال في ضل الحاجة الماسة للعمل، فقد أجريت دراسة لتوضيح العلاقة بين مجموعة من المعتقدات الدينية والمواقف الاقتصادية وقد اظهرت النتائج ان الدين كان له معدل كبير في نمو وتطور النشاط الاقتصادي وهذا من خلال دفع الافراد اكثر الى العمل هذا ماساهم في زيادة نصيب الفرد من الدخل، وأيضا كان للدين نصيب كبير في دفع الافراد نحو ريادة الاعمال مما أدى الى خلق مشاريع متعددة لتكون محركا فعالا في النمو الاقتصادي، ومن هذا يمكن ان نستنتج ان الدين ومستوى التدين يرتبط بشكل إيجابي بالنشاط الاقتصادي، وهناك دراسة بينت كيف يمكن للدين المسيحي ان يقدم الدعم للمقاولين، وقد ركزت هذه الدراسة التي أجريت من طرف Galbraith Galbraith 2007 على قيم العمل من خلال ما ذكر في

الدين المسيحي على بذل الجهد في العمل، وقد خلص الباحثان الى ان هناك عنصر واضح يتضح من خلال العلاقة بن القيم والعمل وأيضا العلاقة بين القيم وبذل الجهد والمبادرة.

وقد أوضحت كل الدراسات التي تربط بين الدين والنشاط الاقتصادي، ان الافراد لهم توجه ديني اصيل وقوي هذا ما يكون الخصائص الشخصية ويطور السلوكيات الريادية (المقاولاتية)، ويدفعهم أكثر نحو شعور إيجابي ويدفعهم نحو الميل الى النشاطات الاقتصادية اذ ان مستويات اعلى من التدين تدفع نحو مستويات اعلى من السلوكيات وهذا ما يدفع نحو خلق نشاطات اقتصادات قوية مما يمكنهم من السيطرة على الأنظمة السوقية وتحويلها وفق المعتقدات والقيم الروحية.

3-2-2 تأثير الدين علي الاعمال (منظور max weber)

يقول weber (أن اعلى شكل من أشكال الالتزام الأخلاقي للفرد هو تحقيق واجبه في الشؤون الدنيوية).

عاش max weber في وسط ثقافي منتعش أيما انتعاش، ومزدهر علميا وفكريا وأدبيا وفنيا كان يهيمن فيه فكر Karl Marx وفكر f.neitzsche فقد كان Karl Marx رجل اقتصاد يدعو الى تغيير العالم بدل تفسيره فقد اعاب على الفلسفة الميتافيزيقية التي كانت تعنى بتفسير العالم دون الاهتمام بتغييره مما دفع ماركس الي حمل مشعل التغيير الجذري واعلان الثورة البروليتارية علي اسياد الملكية الخاصة وقلب النظام الرأسمالي والثورة أيضا على الأديان التي تخدر الانسان وتكسله وقد كان Nietzsche أيضا يدعو الي تغيير القيم ومنظومتها السائدة وهو المعروف بفلسفة المطرقة.

اما max weber فقد كان معارضا لهذين الفيلسوفين الالمانيين المتميزين اذ توجه الى فهم العالم وتأويله على حد سواء يعني ان weber يدافع عن فلسفة التأويل عكس Marx الذي كان يدافع عن فلسفة التغيير وان كان Marxقد تجاوز الحقيقة للبحث عن العدالة، فان weber مزال متعلقا بتلك الحقيقة محاولا فهمها وتأويلها. وقد انحاز weber الي منهج العقلانية، وجعل الثقافة هي الاساس في تحريك التاريخ والمجتمع والسياسة والاقتصاد. وقد اخذ weber علي عاتقه مسؤولية تعليم الالمان وازكاء الروح القومية بينهم وكانت ظروف weber هي ظروف أوروبا بين النصف الثاني من القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين، حيث وضح صعود الرأسمالية وبدأت المانيا طريقها لتكون مجتمعا رأسماليا صناعيا كان فيها الانجاز داخلي نما فيها التفكير العلمي وتراكمات رأس المال والتطور التكنولوجي. (حمداوي، 2015، 6-9)

قدم max weberدراسة شهيرة عن الرأسمالية وعلاقتها بالدين حيث ذهب الي القول بأنه اذا كانت الماركسية قد أكدت علي المتغيرات الاقتصادية باعتبارها المسؤولة عن ظهور النظام الرأسمالي فانه

من الممكن ارجاع ظهور الرأسمالية الي مجموعة من القيم الدينية التي انطلقت من الديانة البروتستانتية بالأساس.

هنا يري Weber في الدين متغير رئيسيا يقود الي تحديد شكل وطبيعة متغير اقتصادي اي يشكل الدين هنا المتغير المستقل بينما المتغير الاقتصادي هو المتغير التابع، فقد ارجع Weber ظهور الرأسمالية الي الأفكار الدينية الجديدة والتي حلت محل الافكار والقيم القديمة كما كانت ممثلة في الكاثوليكية والتي كانت تعطل التطور الاقتصادي، اما الأفكار الدينية الجديدة فتمثل الافكار والقيم المنتمية للديانة البروتستانتية حيث انها قيم تحث على العمل والادخار وتحرر الفرد والفكر العقلاني ومن ثم ساهمت هذه القيم في ضهور الرأسمالية وادي هذا التحول الفكري والديني في منظور weber إلي تكوين مجتمع مزدهر اقتصاديا عقلاني التفكير والفعل تحكمه مؤسسات رشيدة .

ويؤكد Weberان الشخصية الرأسمالية تتميز بالتحرر من تقاليد والعمل الدؤوب والتقشف والإحساس بان المال يعبر عن غريزة البقاء ذاتها. ويري ان العامل يؤدي دوره بالنضر إلى إلزام القيم البروتستانتية له، فالعمل يجب ان يؤدى كالتزام أخلاقي فالإنسان الذي يتمتع بالصحة ولا ينتج هو شخص يتنكر لالتزاماته الأخلاقية فالعمل بالنسبة للرأسمالية هو الهدف الاساسي الذي وجد من اجله الانسان في الحياة من أجل ذلك تتسم الشخصية الرأسمالية بعدم استخدام الثروة في اكتساب قوة أو نفوذ ولا تتسم بالانتهازية تتجنب التظاهر والبذخ في الانفاق تميل الي التقشف. (عبد الحميد راتب، 89 –92)

ويستند Weber في طرحه هذا الى امثلة واقعية فمثلا يلاحظ ان عددا كبيرا من مناطق (Reich) بألمانيا هي الأكثر غنى والأكثر تطورا من الناحية الاقتصادية وبشكل خاص غالبية المدن الغنية قد اعتنقت البروتستانتية منذ القرن السادس عشر وهي حقيقة كان لها وماتزال مضاعفات وضعت البروتستانتيين في الظروف المثلى من النضال من اجل الوجود الاقتصادي والسؤال المطروح لماذا تظهر أكثر المناطق أكثر تقدما من الناحية الاقتصادية مؤهلة في الوقت ذاته مع الثورة التي حدثت على مستوي الكنيسة.

ويجيب Weber بالاستناد الى أحد الكتاب بان الكاثوليكي يعد أكثر هدوء وهو مسكون بعطش قليل جدا الي الكسل ويفضل حياة أمنة ولو مع مدخول ضئيل جدا علي حياة الاثارة والمجازفة ولو وفرت له الثروات والامجاد ويفضل البروتستانتي أن يأكل جيدا بينما يفضل الكاثوليكي أن ينام هادئا.

وهنا تكمن المفارقة بين البروتستانت والكاثوليك، من المعروف جيدا ان البروتستانتية كانت من اهم عوامل تطور الرأسمالية والصناعة في فرنسا. (المقلد، ص 16)

وكما يذكر arslan (2000، ص 13-14) فان البروتستانتية ولا سيما الحركة الكالفينية (Calvin) قد لعبت دورا هاما في تطوير الرأسمالية في الغرب، حيث كانوا يؤمنون أن قوة المجتمعات البروتستانتية تكمن في اخلاقيات العمل التي تتميز بها هذه الاخيرة والتي كانت تختلف تماما عن المجتمعات الغير الغربية، واوضح Weberاسهامات الكالفينية في تطور الرأسمالية من خلال اعتبارها روح الرأسمالية باعتقاده أن الاخلاق الجديدة والعمل الجاد والانتاجية عن طريق المعتقدات الدينية البروتستانتية كلها ساهمت في تطوير بما يسمي بروح الرأسمالية.

وتجدر الاشارة الي أن Weber لم يجادل في خصوص ان المجتمعات الغير البروتستانتية قادرة على انتاج روح الرأسمالية، حيث أكد ببساطة بأن الكاثوليكية والاسلام لم تساهما ولم يدفعا الى روح الرأسمالية مرجعا في ذلك ان الاسلام لا يحتوي على قيم البروتستانتية ويقول ان هناك عوامل منعت انماء الروح الرأسمالية في المجتمعات الاسلامية منها القيم الصوفية، واخلاق المحاربين والاستبداد الشرقي حيث اعتبر ان:

-الصوفية كانت عقبة في تنمية وتطوير روح الرأسمالية بسبب مواصفاتها التي تدعو الى البساطة والزهد

-اعتبر ان الطابع الاستبدادي من خلال حظر حقوق الملكية وتراكم رأس المال من طرف الامبراطوريات الإسلامية كان حاجزا في تطوير الرأسمالية.

وسوف نشير الان الي معنى واسع لأهم اخلاقيات العمل البروتستانتية من خلال المواقف التالية:

-اعتبار العمل الجاد والعمل واجبا دينيا

-الموقف السلبي للأنشطة الترفيهية

-الإنفاق والإنتاجية

-الالتزام بالمواعيد وتوفير الوقت والفخر بالعمل

-الالتزام والولاء للمنظمة

-الامانة والحاجة الي الانجازات

-الابتعاد عن الكسل واضاعة الوقت والمال

-القاء اللوم أولا على نفسي قبل القاءه على الاخرين

-الطموح والنجاح لأنها من علامات الصلاح

-اعتبار الفقر علامة من علامات الخطيئة واعتبار تكوين الثروة علامة من علامات الصلاح

من كل ما سبق نستنتج ان max weber قد اعطى مجموعة من الابعاد التي ساهمت في تطوير روح الرأسمالية واعتبر أن هذه الابعاد لا توجد في الدين الاسلامي على حد قوله وهذا ما أدى الى عدم تطور الرأسمالية في الدول الاسلامية لكننا يمكن ان نختلف معه في هذا الطرح لان نظرة Weber فيما يخص الدين الاسلامي تبدو نظرة سطحية فقط على اعتبار انه رأى فقط الواقع الذي يعيشه العالم الاسلامي ولكن الاسلام يدعو اكثر الى تكوين الثروة ويدعو الى الريادة مع الالتزام بالقيم المحددة عكس ما قال weber والقيم التي جاءت في البروتستانتية لا تعتبر الا جزءا بسيطا من القيم التي اتي بها الدين الاسلام وهذا ما سنراه في المحور القادم الذي يتعلق بقيم العمل الاسلامية وثقافة المقاولة.

2-3 قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة

2-3-1 ماهية قيم العمل الاسلامية:

سوف نحاول في هذا المحور إعطاء مفهوم محدد للقيم وذكر اهم تصنيفات القيم ومعرفة مصادر القيم وإعطاء مفهوم واضح وشامل لقيم العمل الإسلامية.

2-3-1-1مفهوم القيم:

- ✓ هي مجموعة من المعتقدات التي تشمل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة الاتجاهات التي توجه الأشخاص نحو غايات ووسائل تحقيقها أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص لأنهم يؤمنون بصحتها (بن سعيد مطر العربي؛ 26؛2010)
- ✓ عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممه؛ نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط؛ توجه اختبارات الفرد بين بدائل السلوك في المواقف المختلفة وهي التي تحدد له نوع السلوك المرغوب فيه في موقف ما توجد فيه عدة بدائل سلوكية. (عبد القادر سلالي؛ 7)
- ✓ هي مفهوم أو تصور ظاهر أو ضمني يميز فردا أو يختص بجماعة لما هو مرغوب فيه وجوبا مما يؤثر في انتقاء أساليب العمل ووسائله وغاياته (علي محمد اليعقوب؛17)

2-3-1-2تصنيف القيم:

سوف نتطرق في تصنيف القيم إلى التصنيف على أساس المضمون (المحتوى) لأنها من أهم تصنيفات القيم ولأنها لا تتعارض مع التصنيفات الأخرى من حيث الشدة والقصد والثبات والمصدر بل إن التصنيفات الأخرى هي التي قد تميز قيمة عن الأخرى (بن سعد مطر العربي؛2010؛44)

ومن أهم القيم على أساس المضمون نذكر ما يلي: (سوكو؛ 2009؛40-45)

- ✓ قيم نظرية: وتعبر عن اهتمام الفرد الزائد وميله لاكتشاف الحقائق والمعارف ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقديه؛ معرفية تنظيمية؛ ويكونون عادة من الفلاسفة.
- ✓ قيم اقتصادية: وتعبر عن الاهتمامات العملية ذات الفائدة والنفع والثروة والعمل والصناعة والإنتاج ويتميز أصحابها بنظرة عملية ويكونون عادة من رجال المال والأعمال.
- ✓ قيم سياسية: وتهتم بالسلطة والقوة والسيطرة والعمل السياسي.

- ✓ قيم جمالية: وتعبر عن اهتمام الفرد بحب الناس والتضحية من أجلهم؛ وبذل الجهود في سبيل إسعادهم ويتميز أصحابها بالعطف والحنان وخدمة الغير ويكونون عادة من رجال الخدمة الاجتماعية.
- ✓ قيم اجتماعية: وتعبر عن اهتمام الفرد بالمسائل الدينية وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة.

2-3-1-3مصادر القيم:

لقد ظلت قضية أصل القيم ومصدرها مثارة نقاش الفلاسفة والعلماء على حد سواء؛ وهو ما جعلهم يذهبون إلى أراء أربعة هي:

الرأي الأول: هو رأي الاتجاه الفردي الذي يربط القيم بالإنسان؛ وينسب أصلها إلى الطبيعة البشرية وبالتالي إلى التكوين النفسي للفرد ومركب فيه من عدد قليل أو كثير من الغرائز والواقع والميول فالفرد هو الذي يعطي القيم للأشياء والأفعال والتقويم عندهم عملية نفسية باطنية تخلع القيم على الأفعال والأشياء الخارجية ومن أنصار هذا الرأي البراغماتيين والوجوديين وأصحاب مدرسة التحليل النفسي. (زعيمي؛2004؛186-187)

الرأي الثاني: وهو رأي أصحاب الاتجاه الجماعي الذي يقول بان مصادر القيم هو المجتمع؛ ويرد أصحاب القيم إلى العقل الجمعي؛ فالمجتمع في نظرهم هو أصل القيم ومصدر الإلزام فالتقويم عند أصحاب هذا الرأي إذن عملية اجتماعية خارجة عن ذوات الأفراد؛ وصادرة عن المجتمع تخلع القيم عن الأفعال والأشياء الخارجية بمقتضى العقل الجمعي والإدارة الجمعية التي تعلو على الأفراد وذواتهم ومن أنصار هذا الرأي (دوركا يم؛ ماركس) مع الاختلاف المعروف بينهما (زعيمي ؛2004؛187)

الرأي الثالث: هناك من رد مصادر القيم إلى الأشياء والأفعال في ذاتها؛ فالقيم عند أصحاب هذا الرأي "نستغني عن التقويم الانساني لان لها الوجود بدونه؛ إنها خاصة في الأشياء تثير رغبتها فيها بفضل طبيعتها" (ميمون؛1980؛119)

الرأي الرابع: هذا الرأي يرجع القيم في مصدرها إلى مصادر خارجية أو قوة خارجية عن الإنسان والمجتمع فالقيم تعلوا فوق الإنسان وقدراته؛ وأن الأشياء لا تقوم بذاتها ولا تخلق نفسها بل الله خالقها ومقومها؛ فهو الذي يعطي قيمة الأشياء والأفعال.

وفي هذا الصدد يقول ديكارت: فالله الصادق هو الذي يمنح للحقيقة معناها ويجعل البحث عنها مشروعا؛ فإننا على الرغم مما نتكبده فيه من متاعب لأنه مشروع ويقربنا منه؛ ويعنينا ويثري وجودنا؛

ولهذا فإننا إذا أنكرنا وجوده تملكنا اليأس وصار يظهر لنا أن التوهم يسوء ميادين الحياة كلها (ميمون؛1980؛93)

2-3-1-4مفهوم قيم العمل الإسلامية:

هي نشاط واجب وضروري في ضوء احتياجات الشخص في إقامة التوازن في الحياة الفردية والجماعية

وتمكن الفرد من العمل ليكون مستقلا وتكون مصدر احترام الذات والرضى والوفاء؛ والنجاح والتقدم في العمل؛ وتدفع نحو العمل الجاد والالتزام من أجل تنسيق المجتمع والرفاه الاجتماعي؛ ويجعل للمجتمع مشاكل أقل إذا التزم كل شخص بهذه القيم وتجنب الأساليب الغير أخلاقية لتراكم الثروة والعمل، ولا تعتبر قيم العمل الإسلامية مصدر السعادة فقط بل تعبر أيضا عن الأفعال النبيلة للشخص (Ali ;2014 ;15)

2-3-2الإسلام وريادة الاعمال:(noruzi ; 2010 ; 121-125)

يوصف الإسلام حاليا اسرع الديانات انتشارا في العالم؛ و كما نعرف أن الإسلام ينظر إلى العمل بشكل إيجابي؛ ومن الواضح أن قيم العمل الإسلامية لها دور كبير في الأنشطة الاقتصادية؛ ويعتبر أن العمل مصدر للاستقلالية ووسيلة لتحقيق حياة الرفاه؛ القران يتحدث عن التجارة الحرة ويشجع عليها بشرط أن تكون أرباحها شرعية أي أنها يجب أن تتفق مع القيم الإسلامية ولا تستغل الآخرين والإسلام يشجع على الازدهار من خلال الاستخدام الأمثل للموارد التي منحها الله تعالى وينظر لهذه الموارد بأهمية كبيرة في توفير الاحتياجات والبقاء على قيد الحياة فضلا عن تراكم الثروة وبالتالي فإننا نرى أن قيم العمل الإسلامية تعتبر محفزا جيدا لاستغلاله في الحياة الاقتصادية كوسيلة روحية لازدهار المعيشة وتعد هذه القيم وسيلة لتعزيز الشخصية واحترام الذات؛ الاستقلالية ؛ والرضا وتحقيق الذات وتؤكد أيضا على ضرورة العمل الإبداعي وتعتبر مصدرا هاما للإنجاز.

إن السعي وراء الثروة يجب أن ترافقه النية ووسائل الإرادة واستخدام النصوص الإسلامية بشكل أمثل.

إن ريادة الأعمال لها مكانة خاصة في الإسلام؛ حيث تدعو المسلم أن يكون في مجال الأعمال التجارية كاملة مالم يخالف ذلك الشرع.

ويسمح الإسلام بحيازة الثروة لكن بناء على مبادئ وهي:

- ✓ حيث يعتبر المال وسيلة للتبادل وليس سلعة في حد ذاته وبالتالي يعمل بمثابة مقياس للقيمة عكس الاقتصاد المعاصر الذي يعتبر أن المال سلعة يتم قبولها بشكل عام على متوسط الصرف.
- ✓ الله سبحانه وتعالى هو المالك المطلق للسلعة
- ✓ خلق الله تعالى الثروة وهي كافية للجميع
- ✓ إنشاء الثروة البشرية.

وقد أوجز الإمام الغزالي إلى 7 خطوات للنجاح وهي:

- ✓ المعرفة والعرفان
- ✓ مرحلة الإغراء
- ✓ مرحلة العقبات
- ✓ مرحلة الحافز
- ✓ مرحلة العيوب
- ✓ مرحلة الحمد والشكر.

وكل هذه الخطوات تبين لنا المراحل التي يمر بها المقاول المسلم بداية من مرحلة معرفة بالمشروع إلى غاية وصوله إلى غايته وهنا يحمد ويشكر الله إلى ما وصل إليه من نجاح نتيجة مروره على مختلف العقبات التي واجهته طيلة مساره في مجال ريادة الأعمال.

إن الإسلام دوما يدعو الفرد إلى التعلم وتطبيق وممارسة ما تعلمه وتكون شخصيته دينية؛ ويجب أن يؤدي ما عليه من واجبات وأعمال باعتبارها عبادة؛ ويقوم بدوره كقائد مسئول؛ والتعارف والكرم والإحسان ويشجع الإسلام على الاقتراض والإقراض ويحظر الاحتكار والاستغلال والاحتيال والمعاملات الربوية في عبارة أخرى يجب على كل رجل أعمال الحفاظ دائما على الاحسان والدقة في كل معاملة.

الإسلام هو طريقة حياة كاملة لا يفصل بين العمل والدين، ولديه قناعات وتوجيهات لثقافة ريادة الأعمال بحكم الطبيعة البشرية ولا يجب ان يسعى رجال الأعمال المسلمين فقط إلى الربح بل يجب أن يكونوا أولا وأخيرا أوفياء اتجاه عملهم ومنتجاتهم وزبائنهم.

لهذا إن الإسلام يدعو إلى:

- منع الكسل: وهذا من خصال العمل الجاد.
- استئصال الخوف: المخاطرة أمر ضروري.
- البحث عن المشاريع المشروعة.
- تجب مصادر ممنوعة من الدخل.
- إظهار الشكر والامتنان من كل ما تم الحصول عليه.
- تنمية وتطوير رأس المال والأرباح.
- تنويع المشاريع التجارية.
- تجنب الطمع.

وهناك أيضا سلوكيات أخلاقية يجب أن يتحلا بها المسلم في ريادة الأعمال نذكر منها:

- تجنب السلوك الضار.
- تجنب الهدر.
- تجنب الشح.
- دفع الصدقات والزكاة.
- الثقة.
- الصلاة.
- التوكل.
- الصبر.
- القناعة.

للإشارة فقط إن عكس الزكاة هو الاكتناز فالإسلام يشير إلى أنه إذا بلغ نصاب الزكاة مبلغا معينا فوجب على المكتنز تقديم مبلغ من ذلك المال المكتنز طبعا إذا دار عليه الحول وهذه إشارة مباشرة حيث ينبهنا الإسلام هنا أنه يجب علينا استثمار ذلك المبلغ من المال ولا يجب أن يبقى راكدا فوجب استغلاله وإلا سوف ينقص من عام إلى أخر إذا لم يتم استغلاله وهذا دليل أن الإسلام يدعو إلى العمل والاستثمار وليس تكديس الأموال لان تكديس الأموال دون استغلالها يعطل الموارد الأخرى المحيطة بالفرد.

2-3-3 المقاولة من منظور إسلامي:

تشير عوايش(2014؛241-243) نقلا عن Garey Tribou (1955ص 10) في كتابه "المقاول المسلم" الإسلام والعقلانية المؤسساتية على أهمية نجاح المقاولاتية؛ مستندا في ذلك على فرضية weber حول الدين الإسلامي في نظر هذا الكاتب المقاولاتية الإسلامية لا يتم تحديدها فقط بالمعتقدات والخضوع إلى السلطة الإلهية؛ فالمقاول المسلم يهتم أيضا بالحرية الفردية العقلانية في إدارة المخاطر والإبداع والابتكار؛ روح المبادرة ،المقاولاتية واحدة من المواضيع المهمة التي نوقشت في الإسلام؛ فهناك الكثير من الأدلة في القران الكريم والسنة التي أشارت إلى أهمية اكتساب الثروة عن طريق تنظيم وخلق المشاريع قال تعالى: " ولقد مكناكم في الارض وجعلنا لكم فيها معايش قليلا ما تشكرون"

(سورة الأعراف الآية 10)

قال أيضا: "ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون"
(القصص الآية 73)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء"

(رواه الترمذي ؛1987؛ رقم 1209؛ ص505)

وفي حديث أخر (جاء رجل لرسول الله صلى الله عليه وسلم قال يا رسول الله أي الكسب أطيب قال عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور). حديث نبوي في مرجع احمد بن حمبل

بالإضافة إلى أن كلمة "تسعى" في القران الكريم معناها استخدام جميع الموارد المتاحة في الأرض لكسب الرزق: فالله عز وجل دعا العباد لكسب لقمة العيش الحلال عن طريق الأعمال التجارية.

كل هذه الأدلة تدعوا إلى العمل الجاد والبحث عن المنافع من جميع المصادر التي خلقها الله؛ بالإضافة إلى أن علماء الشريعة (كالإمام أحمد بن حنبل؛ الغزالي؛ ابن الجوزي) أكدوا على ضرورة تنظيم المشاريع أو المقاولاتية وفي رأيهم أنها مسؤولية يجب أن تنفذ جماعيا ولصالح المجتمع؛ في رأي يوسف القرضاوي (2001؛ ص4) المقاولاتية في الإسلام تقوم على مبدأ الحرية؛ العدالة؛ والروح المعنوية في كل المعاملات التجارية.

يشجع الإسلام المقاولين عن طريق تنمية روح المبادرة الفردية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى؛ وقد فصل أيضا في موضوع توزيع الأرباح فالمقاول المسلم يختلف عن غيره في هذه المسألة عن طريق توزيع الأرباح في شكل زكاة؛ صدقات؛ هدايا وأشكال أخرى من التبرع. إذن فالمقاول

المسلم يسعى جاهدا إلى البحث عن الثروة بطريقة مشروعة أي بإتباع أوامر الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم وعلى هذا يميل سلوك المقاول المسلم بتقوى الله أي الخوف من الله والعمل بما أنزل.

قال الله تعالى: "يأيها الذين أمنوا هل أدلكم على تجارة تنجيكم من عذاب أليم تومنون بالله ورسوله وتجاهدون في سبيل الله بأموالكم وأنفسكم ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون"

2-3-4 تجارب عالمية ناجحة في مجال المقاولاتية التي تركز على إتباع قيم الدين الإسلامي في تعاملاتها:

تشير عوايش (2014، 243-246) في هذا الباب الى 3 تجارب من التجارب الناجحة في مجال المقاولة التي تركز على قيم الدين الإسلامي حيث أثبتت جدارتها في مجال المقاولة وأعطت دفعا جديدا لاقتصاداتها وهذا ما نراه في الواقع:

2-3-4-1التجربة التركية:

Dialek Yan Kaya(ص؛4؛2012) تحدث عن وجود نظام اجتماعي اقتصادي يدعى "البرجوازية" والذي يتكون من مجموعة من المقاولاتية الناجحة في الأعمال التجارية من خلال سياساتها وقيمها؛ هذه البرجوازية تركز على إتباع الدين الإسلامي في تعاملاتها مع المحيط الخارجي؛ تتشكل هذه البرجوازية الإسلامية من رابطة الصناعيين ورجال الأعمال المستقلين المسلمين(Le Musiad) وهي مجموعة من المقاولين المتميزين الذين أثبتوا قدرتهم على التغيير الاجتماعي و الاقتصادي في تركيا عن طريق تبني القيم الإسلامية.

تتميز مؤسساتهم بحجم معين؛ استقرار وظيفي؛ نطاق تجاري واسع؛ وضعية جيدة في السوق تقدم تكنولوجي وزيادة في الثروة؛ حيث رفع المقاولون شعار تعزيز الوعي الاجتماعي بخلق فرص العمل وتنمية الاقتصاد التركي؛ كما تهتم بقيم الأعمال المستنبطة من الدين الإسلامي.

وسوف نستعرض الآن أهم عوامل نجاح المقاولين الأتراك (Le Musiad):

- ✓ الاعتماد على المبادئ الإسلامية في التعامل مع الأخر الصدق في المعاملات؛ احترام حقوق الآخرين؛ العدل؛ وتقوى الله.
- ✓ العمل بجهد أكبر؛ اقتناص الفرص الجديدة من أجل التميز؛ تنمية روح الإبداع والمرونة.
- ✓ احترام قيم العمل مع الطرف الأخر بغض النظر عن دينه وتوجهه فالهدف هو تحقيق المصالح المشتركة.

- ✓ النظر إلى ان الربح المادي غر كافي لتحقيق تنمية اقتصادية بل لابد من وجود وتفعيل المصلحة العامة التي تخدم الجانب الاجتماعي للبلد.

2-3-4-2التجربة الماليزية:

أجريت دراسة ميدانية على 250 من المقاولين المسلمين أصحاب المشاريع الناجحة في ماليزيا؛ من بين خصائص هذه المشاريع الاستدامة في الأعمال التجارية لأكثر من 5 سنوات؛ عدد كبير من العمال؛ الأصول الثابتة والأصول الصافية نمو السوق؛ زيادة المبيعات وزيادة في رأس المال.

ومما سبق سوف نستعرض أهم نتائج الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسات الماليزية:

- ✓ وجود علاقات خاصة وقوية بين إنجازات المقاولين وامتلاك المهارات القيادية الإسلامية (العدل؛ الشورى؛ الصفح.... الخ).
- ✓ وجود علاقات قوية بين تقوى الله في الأعمال التجارية وبين نجاح المقاولين الماليزيين وجود علاقة قوية بين توازن المصالح الشخصية مع العامة.
- ✓ شخصية المقاولين مرتبطة ارتباطا وثيقا بالدين الإسلامي سواء من ناحية العلاقة مع الله أو مع الآخرين من موضعين عملاء موردين.....الخ.

2-3-4-3تجربة Garey Tribou: قام غاري تريبو ومجموعة من العلماء بدراسة أثر الثقافة الإسلامية على التوجه الاقتصادي للمقاولين على مستوى الجزائر؛ الشرق الأوسط؛ لبنان؛ تركيا؛ وقد أظهرت هذه العلاقة أن هناك علاقة مثبتة بين الإسلام وتسيير المقاول لمؤسسته يقول غاري تريبو في كتابه العوامل الثقافية تؤثر مباشرة في الأعمال الحرة على القيم الأخلاقية في كل المعاملات التجارية مثل الطاعة للمجموعة؛ روح الجماعة؛ العقلانية في التنظيم؛ والعدالة في تقسيم الإيرادات.

قام تريبو بتحليل النصوص القرآنية والأحاديث النبوية وفي راية أن فكرة المقاول المسلم هو المقاول الذي يجد في القيم الإسلامية الغذاء الروحي لأعماله الاقتصادية.

حيث أن قيم المقاول المسلم تعطي قوة ومعنى لنشاطه الاقتصادي؛ إذن فالوازع الديني للمقاول يفتح الآفاق الجديدة التي ينبغي اكتشافها مستقبلا.

وقد توصل Garey Tribou إلى النتائج التالية:

1- إن النظام الإسلامي يشجع الملكية الخاصة ويعززها إذ كانت من مصادر مشروعة ويحظر التعامل بالربا.

2- الدين الإسلامي يشجع على الثراء والرفاه الاقتصادي؛ وتحقيق الذات بالطريقة الشرعية.
3- الإسلام يشجع العمل التجاري والصناعي؛ إضافة إلى أنه يقبل ويؤكد على الابتكار ماعدا في مسائل الدين.
4- الإسلام يقوم على أساس تحقيق منافع المقاول الخاصة ومنافع المجتمع على حد سواء؛ فلا يجوز تحقيق الربح والثروة دون استفادة المجتمع من ذلك.
5- وفي الأخير أشار(Tribou) من هنا على الدين الإسلامي " بدلا من أن تتحول إلى بشر خارق يجب التمسك بالدين لان من شانه خدمة البشر على وجه الأرض والدمج بين المجتمعات.

2-3-5 أبعاد قيم العمل في الإسلام:

إن إعادة اكتشاف وجهات النظر للموقف الإسلامي اتجاه العمل لديه أهمية اجتماعية واقتصادية؛ كما أنه يساعد في حماية الأمن العام للشعب ورفاهية الأجيال القادمة؛ يركز الأمن العام للأفراد على الغرض من القيم الإسلامية والحد من معاناتهم اقتصادية كانت أو اجتماعية في المقام الأول وهذا يشمل الحد من الفقر والقضاء على الجوع والمجاعة ولهذا سوف نقوم بنظرة سريعة على أبعاد قيم العمل الإسلامية لنكتشف أن الحد من الفقر ليس احتمالا فقط بل هو واجب لأولئك الذين يمثلون السلطة ويتضح ذلك فيما يلي: (Ali ; 2014 ; 17-19)

2-3-5-1البعد الروحي (Spiritual Dimension):

هذا البعد يعتبر أن العمل عبادة وينعكس هذا في العلاقات المتشابكة والجدلية بين العمل والايمان وبين العمل والعادات الغير مرغوب فيها.

الإمام أبو عمر الأوزاعي قال: " إذا أراد الله الشر للناس منحهم الحجج التي لانهاية لها وتوجيهها بعيدا عن العمل ".

وقال:" إذا تلف دين الشعب دمر معيشتهم".

إذا من كل ما سبق نستخلص أن الدين له دور مهم في رفع روح العمل وأن الحجج التي يطرحها الإنسان لا تكون إلا سببا سلبيا في إبعاده عن العمل ونرى أيضا أن الأفراد الذين يهملون الدين يكون هذا سببا في تدمير معيشتهم أي يهملون العمل وبهذا تسقط صفة العبادة عن هذا الأخير.

2-3-5-2البعد الاجتماعي:

هناك تركيز على الاستمرارية وضرورة إقامة علاقات اجتماعية بطريقة تسهل الازدهار وتخفف الضيق وتعزز التفاعل بين الناس والقيم الإسلامية تعزز العامل أو المقاول بمجموعة

من المبادئ التي تجعله إنسانا يفكر في المجتمع ككل وليس أنانيا هذا ما يخلق التفاعل بين الناس ويعززه.

2-3-5-3**البعد الفلسفي:**

يؤكد النبي صلى الله عليه وسلم أن الله لا ينظر إلى صورة الانسان وماله؛ بل أن الله ينظر النوايا والأفعال؛ وبهذا فان القيم الإسلامية تقدم الصالح العام وتسهل حياة الناس ولهذا فان هذه القيم تعمل على تطوير القدرات الاجتماعية والاقتصادية والتوازن النفسي، فالإسلام يشير إلى أن كسب القوت يقود إلى الهدوء وتحسين الإيمان لا يكون إلا من خلال المعرفة والعمل.

2-3-5-4**البعد الفيزيولوجي:**

هذا البعد يأخذ على معنى خاص حيث يقوي ويحدد دور العامل أو المقاول كمنتج في المجتمع وذلك أن العمل يخلق شعور بالاستقلال الاقتصادي والمسامحات الاجتماعية ويزيد الثقة بالنفس ويبين القدرة على الإبداع والتجديد، بحيث أن الشخص الذي يضاعف عمله ويعمل يجد في الأخير سوف يحصل على التفوق ويحصل على الخبرات فالنبي صلى الله عليه وسلم شجع على العمل وأشار إلى أن العامل الذي يحب العمل ويريد العمل لكن المرض أوقفه عن تأدية مهامه فان الله سوف يحفظ له أجره حتى وان لم يقم بذلك العمل.

2-3-5-5**البعد الاقتصادي:**

أبرز علماء الدين الإسلامي العلاقة الوثيقة بين الضرورة الاقتصادية والسعادة الشخصية والمصالح المجتمعية؛ العمل غاية بل ووسيلة لخدمة المصالح وخدمة وتحسين رفاهية المجتمع، هذا المنظور يؤكد أن الأنشطة الاقتصادية يجب ألا تكون مدفوعة فقط لخدمة مصالح الأفراد الذاتية بل يجب أن تلبي حاجات السوق ككل.

فقد أوصى النبي صلى الله عليه وسلم أن نكون مبدعين في أعمالنا وننهض في وقت مبكر لكسب العيش وخدمة الاحتياجات الاقتصادية فقد بين النبي صلى الله عليه وسلم لنا العلاقة بين القيم والأعمال والازدهار حيث اظهر أن القيم الحميدة تساهم في ازدهار المجتمعات وتدفع التنمية.

إذن من كل الأبعاد المذكورة سابقا نرى أن قيم العمل السلامية لها دور كبير في تخفيف الضائقة وتعزيز رفاهية المجتمع وهذا لا يكون إلا بترسيخ أبعاد هذه القيم في ثقافة الأفراد والعمل بها. ونرى أيضا أن أبعاد القيم الإسلامية أوسع من قيم العمل البروتستانتية إذ أن قيم

العمل الإسلامية تؤكد على سبيل المشاركة وتؤكد على النية كمقياس للقيم وهي أيضا تدرس تحقيق المنافع العامة للمجتمع كعنصر أساسي.

المنـهجيـة

3-1 نموذج الدراسة

من خلال دراساتنا السابقة وبالاعتماد على تحليل شامل للجانب النظري المتعلق بدراستنا اعتبرنا ان متغير قيم العمل الإسلامية متغير متكون من مجموعة من الابعاد الرئيسية وتتمثل هذه الابعاد كما يلي:

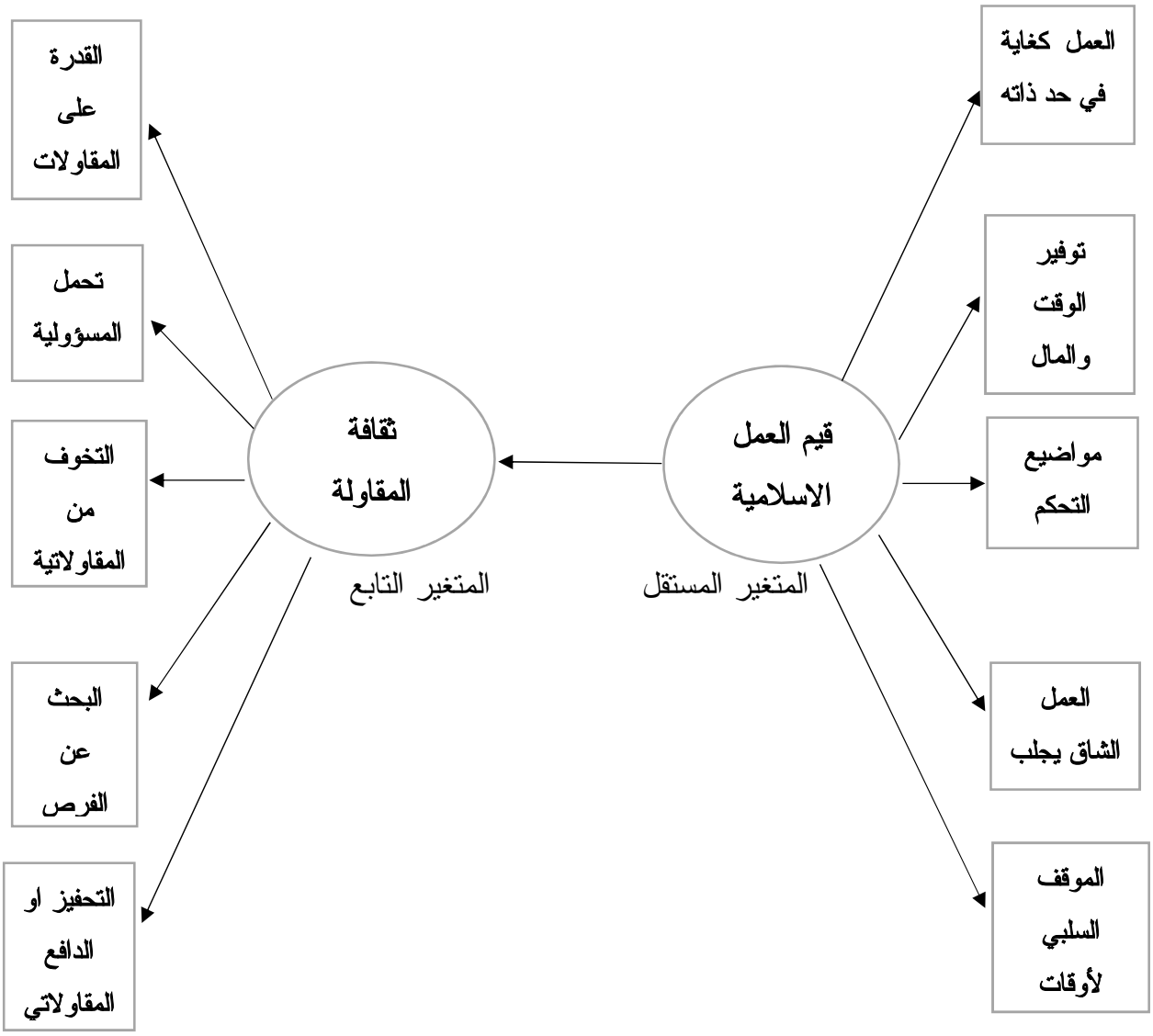
- العمل كغاية في حد ذاته: المقصود هنا ان العمل يعتبر المثل الأعلى والأسمى الذي يتوجه اليه الانسان بكل اخلاص.
- توفير الوقت والمال: المقصود هنا ما إذا كان الانسان موفقا في ترتيب اوقاته وطرك كسب الأموال.
- مواضيع التحكم الداخلية: والمراد هنا إيجاد ان كانت هناك مواضيع داخلية تتحكم وتكبح روح العمل في الافراد مثل الكسل مثلا.
- العمل الشاق يجلب النجاح: المقصود في هذا البعد ان العمل الشاق والدؤوب يحقق في النهاية النجاح للأفراد.
- الموقف السلبي لأوقات الفراغ: من خلال هذا البعد سوف نحاول معرفة اتجاهات الافراد حول موقفهم من أوقات الفراغ من خلال معرفة تفضيلهم لأوقات الراحة أكثر او العمل.

اما متغير ثقافة المقاولة فيتكون من خمس ابعاد تم الاستعانة بهذه الابعاد من خلال نموذج stephan حول ثقافة المقاولة (راجع صفحة 18) وهي مرتبة كالاتي:

- القدرة على المقاولاتية: وهي الدرجة أو القدرة التي يكون الفرد قادرا من خلالها على التوجه لنشاط جديد وإدارته وتقبل مختلف المشاكل التي تواجهه مع الثقة بقدراته التامة.
- تحمل المسؤولية: الدرجة التي يمكن للفرد من خلالها أن يتحمل المسؤولية في العمل ويدرك انشغالات واحتياجات الآخرين.
- التخوف من المقاولاتية: وهي الدرجة التي يدرك فيها الفرد المخاوف والشكوك التي تحيط بالأفراد الآخرين في بيئته؛ فالشخص الذي يخاف من المقاولاتية لا يمكنه التقدم والنجاح.
- البحث عن الفرص: هي الدرجة التي يتصور فيها الفرد أن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة في البحث عن الفرص في مجال الأعمال.
- التحفيز أو الدافع المقاولاتي: هي درجة تصور الفرد أن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة في البحث عن الفرص في مجال الأعمال.

ومن خلال هذه الابعاد المتعلقة بقيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة تم استنتاج النموذج التالي:

الشكل –06–نموذج حول قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة



المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على الابعاد السابقة

3-2أداة الدراسة:

3-2-1 وصف الأداة وتحكيمها:

للإجابة على الفرضيات والتأكد من صحتها تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع المعلومات المتعلقة بالعينة محل الدراسة وهذا من خلال توزيع هذا الاستبيان على مجموعة من الافراد داخل 3 ولايات هي كل من ميلة، قسنطينة، سطيف، ولتحليل هذا الاستبيان قمنا باتباع المنهج التحليلي للتعقيب على ما تم تحقيقه من اشكال وجداول من خلال الاعتماد على برنامج spss في معالجة مختلف البيانات الاحصائية، وقبل توزيع الاستبيان تم تحكيمه اولا من طرف ثلاث أساتذة في المركز الجامعي –ميلة بالإضافة الى الأستاذ المشرف وقد لاقى قبولا مبدئيا بالتحفظ على بعض العبارات التي تم صياغتها بشكل افضل بعد تقديم اقتراحات من طرف المحكمين وبعد عملية التحكيم والتعديل تم صياغة استبيان الدراسة وفق الجدولين التاليين:

الجدول –03–استبيان يتعلق بقيم العمل الإسلامية

العمل كغاية في حد ذاته	اشعر بعدم الارتياح عندما يكون هناك القليل من العمل بالنسبة لي
	أصعب الاعمال غالبا ما تثمر في النهاية بمردود أكبر
	لا يوجد رضى أفضل من الرضى الذي يشعر به الانسان حين يؤدي عمله بكل اتقان ومسؤولية
توفير الوقت والمال	بطاقة الائتمان بطاقة للإنفاق المفرط
	الأموال المكتسبة بسهولة مثلا (عن طريق لعب القمار والتكهنات) عادة ما يكون انفاقها يجلب الضرر
	معظم الناس يقضون جل اوقاتهم في التسلية
مواضيع التحكم الداخلية	معظم الناس الفاشلين في حياتهم يكون الكسل سببا رئيسيا في فشلهم
	عدم المحاولة الجادة هو سبب الفشل في الوظيفة
العمل الشاق يجلب النجاح	العمل الجاد هو ضمان النجاح
	الحياة لن يكون لها معنى ان لم تعاني فيها
	العمل الجاد امر كافي لتوفير حياة كريمة للأفراد
الموقف السلبي لأوقات الفراغ	ينبغي ان يكون للأفراد وقت فراغ كبير لقضائه في الاسترخاء
	الحياة ستكون أكثر وضوحا إذا كان لنا المزيد من الترفيه

الجدول -04-استبيان يتعلق بثقافة المقاولة

القدرة على المقاولاتية	لدي القدرة على حل المشاكل الصعبة والمعقدة
	أستطيع التحكم بكل فعالية في الحالات الغير متوقعة
	لدي ايمان بقدراتي الذاتية
	أستطيع الهدوء عندما اواجه صعوبات في العمل من خلال الاعتماد على قدراتي الذاتية
	أستطيع إيجاد الحلول بسهولة عند حدوث أي تغيرات مفاجئة
تحمل المسؤولية	العمل ذو النوعية الجيدة يرجع دائما الى مسؤوليتي الشخصية
	اعتدت دائما على تحمل مسؤولية اعمالي
	أقوم دائما بأعمال تتطلب مسؤولية كبيرة حتى لو كان ذلك يتطلب عمل إضافي
التخوف من المقاولاتية	لا أحب البدئ في مشروع جديد لأني أخاف من التغيير
	لدي ميول الى تجنب المواقف الغير مؤكدة
	اتجنب انشاء مشروعات جديدة وهذا راجع الى ترددي في تحمل المخاطر
	لا أحب انشاء مشروعات جديدة لان لدي شك في قدراتي
	لا ارغب في انشاء مشروع استثماري وهذا راجع لكوني أخاف من تحمل المسؤولية
البحث عن الفرص	ارغب دائما في إيجاد حلول واجابات للمشكلة المطروحة
	دائما ما أحاول استغلال المواقف الغامضة على انها فرص واتصرف معها وفقا لذلك
	دائما ما أحاول معرفة كيفية استغلال منافذ السوق
	احول البحث دائما عن تحديات جديدة
التحفيز المقاولاتي	اعتبر دائما ان المقاولاتية الخاصة بي هي بمثابة اختيار المهنة التي ارغب بها
	أقوم باختيار المشاريع (كإنشاء شركة) الخاصة لأني أحب الحرية والاستقلالية
	أقوم باختيار المشاريع الخاصة لان لدي أفكار اريد واحاول تنفيذها
	أحب انشاء المشاريع الخاصة من اجل تحسين الوضع المالي
	أحب انشاء مشروع خاص لأني ابحث عن النجاح والتفوق على الاخرين
الرغبة المقاولاتية	احتمال انشائي لمشروع خاص بي وارد جدا
	احتمال ان أكون موظفا وارد جدا
	إذا ما تم وضعي بين اختبارين اما ان أنشئ مشروعي الخاص او ان أصبح موظف فسأحبذ انشاء مشروعي الخاص

3-2-2 اختبار ثبات الاستبيان عن طريق قياس alpha

الجدول -8-معامل الثبات (الفا كرومنباخ) لاستبيان قيم العمل الاسلامية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,601	13

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول التالي نلاحظ ان قيمة Alphaأكبر من 50% وهذا ما يدل على ان الاستبيان حقق درجة ثبات مقبولة احصائيا.

الجدول -9-معامل الثبات (الفا كرومنباخ) لاستبان ثقافة المقاولة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,713	25

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

نستنتج من الجدول ان قيمة Alpha أكبر من 50% وهذا يدل على صدق ثبات الاستبيان ونستنتج انه حقق درجة ثبات مقبولة احصائيا.

ومن خلال هذه النتائج يمكن القول انه يمكننا القيام بتحليل العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (قيم العمل الإسلامية) والمتغير التابع (ثقافة المقاولة) وهذا بحساب مختلف المقاييس التي تسمح بالإجابة على الفرضيات المتعلقة بالدراسة.

3-3 عينة الدراسة:

يتعلق الامر هنا ب 120 استمارة موزعة على ثلاث ولايات هي كل من (ميلة، قسنطينة، سطيف) لكن ضمن 120 استمارة تم اعتماد 90 استمارة فقط نظرا لبعض الإجابات العشوائية والتناقضات التي شابتها وهناك مجموعة من الاستمارات التي لم تسترد من المستجوبين.

وفيما يلي وصف للبيانات الشخصية المتعلقة بهذه العينة:

3-3-1 التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية

حساب التكرارات التي تخص كلا من المتغيرات الشخصية لمعرفة النسب المختلفة لكل عنصر وسوف نرى هذا من خلال الجداول التالية:

- **الجنس:**

الجدول -3-التحليل الوصفي لمتغير الجنس

	التكرارات	النسب المئوية
الذكور	47	%52.2
الاناث	43	%47.8
المجموع	90	%100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول يظهر لنا ان عدد الذكور بلغ 47 بنسبة مئوية تقدر ب 52.2% اما عدد الاناث يساوي 43 انثى بنسبة تقدر ب 47.8%

- **السن:**

الجدول -4-التحليل الوصفي لمتغير السن

	التكرارات	النسب المئوية
24-19	59	%65.6
40-30	22	%24.4
40 فما أكثر	9	%10
المجموع	90	%100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول ان الذين ينحصر أعمارهم بين (19–24) بلغ عددهم 59 بنسبة مئوية تقدر ب 65.6%

اما عدد الذين تنحصر أعمارهم بين (30–40) فيقدر عددهم ب 22 بنسبة تقدر ب 24.4%

اما عدد الافراد من (40 فما فوق أكثر) فبلغ عددهم 9 بنسبة مئوية تقدر ب 10%

- **المستوى التعليمي**

الجدول –5–التحليل الوصفي لمتغير المستوى التعليمي

	التكرارات	النسبة المئوية
ابتدائي	1	%1.1
متوسط	4	%4.4
ثانوي	19	%21.1
جامعي	66	%73.3
المجموع	90	%100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ ان فئة الجامعيين هي الفئة المتواجدة بكثرة من بين جميع الفئات حيث قدر عددهم ب 66 طالب بنسبة تقدر ب 73.3%

اما الباقي فيتوزع على باقي الفئات ابتدائي فرد واحد بنسبة 1.1%، متوسط 4 افراد بنسبة 4.4% اما الثانوي فيمثلون 19 فردا بنسبة مئوية تقدر ب 21.1%

- **نوع التعليم:**

الجدول –6–التحليل الوصفي لمتغير نوع التعليم

	التكرارات	النسب المئوية
علوم اقتصادية	43	%47.8
علوم ورياضيات	19	%21.1
ادب وفلسفة	21	%23.3
علوم تقنية	3	%3.3
تخصص اخر	4	%4.4
المجموع	90	%100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ ان تخصص العلوم الاقتصادية هو التخصص الأكثر حضورا حيث بلغ عدد افراده 43 فردا ممثلين بنسبة مئوية تقدر ب 47.8% اما باقي النسب فتتوزع على كل من العلوم والرياضيات 21.1%، آداب وفلسفة 21.3%، العلوم التقنية 3%، تخصصات أخرى 4.4%.

- **نوع العمل**

الجدول –7–التحليل الوصفي لمتغير نوع العمل

	التكرارات	النسب المئوية
بطال	5	%5.6
طالب جامعي	49	%54.4
اعمال حرة	33	%36.7
موظف	3	%3.3
المجموع	90	%100

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول التالي نلاحظ ان فئة الطلبة الجامعيين هي الفئة التي تشكل العدد الأكبر حيث بلغ عدد افرادها 49 فردا بنسبة مئوية تقدر ب 54.4% ثم تليها فئة أصحاب الأعمال الحرة ب 33 فردا بنسبة 36.7%، لتاتي باقي الفئات البطالين عددهم 5 بنسبة مئوية تقدر ب 5.6% اما الموظفين فيمثلون 3 افراد بنسبة مئوية تقدر ب 3.3%.

التحليل

1-4 التحليل الوصفي للبيانات

فيما يلي سيتم عرض وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها من الاستمارات المسترجعة، وسيتم عرض هذه النتائج عن طريق التحليل الوصفي لآراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، وكما نعلم أن بيانات مقياس سلم ليكرت هي من نوع البيانات المجالية (Interval Data)، فسيتم تحديد مجالات السلم وذلك ضمن التقدير المجالي لدرجات الاستبيان الخمسة، حيث أن أعلى درجة في المقياس هي (5) وأقل درجة فيه هي (1)، من خلال المعادلة التالية: (Khraim 2012: 187)

$$\text{طول المجال} = \frac{\text{أعلى درجة} - \text{أدنى درجة}}{\text{عدد المجالات}}$$

$$\text{طول المجال} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

وستكون المجالات التي ستستخدم مقياسا للدرجة المتحصل عليها لاستجابة أفراد العينة كما يلي:

الجدول(5): التقدير المجالي لدرجات الاتجاهات

المجال	الدرجة
[1-1.8]	غير موافق تماما
[1.8-2.6[	غير موافق
[2.6-3.4[	محايد
[3.4-4.2[	موافق الى حد ما
[4.2-5[	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالب

4-1-1التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بقيم العمل الإسلامية:

4-1-1-1التحليل الوصفي لبعد العمل كغاية في حد ذاته:

الجدول -10-التحليل الوصفي لبعد العمل كغاية في حد ذاته

البعد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمل كغاية في حد ذاته	اشعر بعدم الارتياح عندما يكون هناك القليل من العمل بالنسبة لي	3.73	1.04
	أصعب الاعمال غالبا ما تثمر في النهاية مردودا أكبر	3.83	1.22
	لا يوجد رضا أفضل من الرضا الذي يشعر به الانسان حين يؤدي عمله بكل اتقان ومسؤولية	4.83	0.40
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعبارات بعد العمل كغاية في خد ذاته		4.13	0.55

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول نستنتج ما يلي:

- ✓ من خلال السؤال الأول (اشعر بعدم الارتياح عندما يكون هناك القليل من العمل بالنسبة لي) نلاحظ ان قيمة المتوسط الحسابي تساوي 3.73 وتقع هذه القيمة في مجال (الموافق الى حد ما) وتمثل نسبتهم 36.7% هذا يعني ان 36.7% من الافراد يشعرون بعدم الارتياح عندما لا يعملون بكثرة أي انهم يحبون العمل بجهد أكبر وبلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه العبارات 1.04 هذا يعني ان التشتت بين القيم ضعيف نوعا ما.
- ✓ العبارة الثانية (أصعب الاعمال غالبا ما تثمر في النهاية مردودا أكبر) بلغ المتوسط الحسابي لها ا 3.83 ويقع هذا المتوسط في مجال (الموافق الى حد ما) وتمثل نسبتهم 32.2% هذا يجعلنا نقول ان 32.2% من الافراد يعتبرون ان أصعب الاعمال عادة هي التي نتحصل منها على أكبر مردود وبالرجوع الى قيمة الانحراف المعياري التي تساوي 1.22 نستخلص من هذا الانحراف ان التشتت بين القيم ضعيف نوعا ما، أي لا وجود لفروق كبيرة بين إجابات الافراد.
- ✓ في السؤال الثالث (لا يوجد رضا أفضل من الرضا الذي يشعر به الانسان حين يؤدي عمله بكل اتقان ومسؤولية) بلغت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة 4.83 ويقع هذا المتوسط في مجال (الموافق بشدة) بنسبة مئوية تقدر ب 84.4% أي ان 84.4% من الافراد يشعرون بالرضى التام حين يؤدون عملهم بكل اتقان ومسؤولية ويعتبرونه الشعور الأفضل اما قيمة الانحراف المعياري

فتساوي 0.55 وهذا مما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم أي لا يوجد اختلاف كبير في إجابات الافراد.

ومن خلال المتوسط الحسابي العام لبعد (العمل كغاية في حد ذاته) نلاحظ ان هذا البعد يقع في مجال (الموافق بشدة) حيث بلغت قيمة المتوسط 4.13 ما يعني ان الافراد لديهم توجه للعمل ويعتبرونه غاية أساسية يجب التحكم بها والوصول اليها من خلال بذل الجهد في العمل والاستثمار في الاعمال الصعبة واتقان العمل وتحمل المسؤولية ومما يدل على تقارب إجابات الافراد وضعف تشتتها قيمة الانحراف المعياري لهذا البعد التي تساوي 0.55 وهي قيمة تدل على عدم وجود تباعد كبير في الإجابات.

4-1-1-2التحليل الوصفي لبعد توفير الوقت والمال:

الجدول -11-التحليل الوصفي لبعد توفير الوقت والمال

البعد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توفير الوقت والمال	حمل الأموال الكثيرة يدفع الى الانفاق المفرط	3.62	1.45
	الأموال المكتسبة بدون جهد (عن طريق القمار والمراهنات مثلا) عادة ما يتم انفاقها إنفاقا غير حكيم	4.87	0.34
	معظم الناس يقضون اوقاتا أكبر كن اللازم في التسلية الغير مفيدة	3.61	1.21
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعبارات البعد الثاني		4.03	0.71

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال العبارة الأولى (حمل النقود يدفع الى الانفاق المفرط) بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.62 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق الى حد ما) وتمثل نسبة افراد هذه الفئة 27.8% أي ان 27.8% من الافراد يوافقون بان حمل الانوال الكثير يدفعهم الى الانفاق المفرط اما المتوسط الحسابي للعبارة

فيساوي 1.45 مما يؤكد ان التشتت بين القيم متوسط أي هناك تشتت لكنه لا يمثل نسبة كبيرة، او بعبارة أخرى ليس هناك تقارب كبير بين الإجابات.

- ✓ العبارة الثانية (الأموال المكتسبة بدون جهد (عن طريق القمار والمراهنات مثلا) عادة ما يتم انفاقها إنفاقا غير حكيم) المتوسط الحسابي يساوي 4.87 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق بشدة) بنسبة مئوية تقدر ب 86.7% وبعبارة أخرى هناك 86.7% من الافراد يوافقون بشدة ان الأموال المتحصل عليها من القمار والمراهنات لا يتم نفاقها إنفاقا صحيح بحكم مصدرها الغير شرعي اما الانحراف المعياري للعبارة فتمثل قيمته 0.34 وهو ما يؤكد ضعف التشتت بين القيم.

- ✓ في العبارة الثالثة (معظم الناس يقضون اوقاتا أكبر من الازم في التسلية الغير مفيدة) بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.61 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق الى حد ما) بنسبة تقدر ب 35.6% أي هناك 35.6% من الافراد يرون ان معظم الناس يقضون اوقاتا أكبر من الازم في التسلية الغير مفيدة، وقدر الانحراف المعياري للعبارة ب 1.21 وهذا يدل ان التشتت بين القيم متوسط نوعا ما.

المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد توفير الوقت والمال يساوي 4.03 ونلاحظ ان هذا المتوسط يقع في مجال الموافق بشدة أي ان الافراد يوافقون بشدة على ضرورة توفير الوقت والمال وان لا يكون هناك هدر للمال والوقت دون استغلالهما استغلالا حكيما ومفيدا اما الانحراف المعياري للعبارات فقد قدرة قيمته ب 0.71 وهدا ما يدل على ضعف التشتت بين القيم ويدل على عدم وجود فروقات كبيرة بين إجابات الافراد.

4-1-1-3التحليل الوصفي لبعد مواضيع التحكم الداخلية:

الجدول -12-التحليل الوصفي لبعد مواضيع التحكم الداخلية

البعد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مواضيع التحكم الداخلية	معظم الناس الفاشلين في حياتهم يكون الكسل سببا رئيسيا في فشلهم	4.30	0.82
	عدم المحاولة الجادة هو سبب فشل الافراد في وظائفهم	3.94	1.02
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعبارات البعد الثالث		4.12	0.75

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

- ✓ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة (معظم الناس الفاشلين في حياتهم يكون الكسل سببا رئيسيا في فشلهم) 4.30 ويقع هذا المتوسط في مجال الموافق بشدة بنسبة مئوية تقدر ب 46.7% أي ان 46.7% من الافراد يعتبرون ان الكسل سبب رئيسي في فشل الافراد في حياتهم، اما الانحراف المعياري للعبارة يساوي 0.82 وهو ما يؤكد على ان التشتت بين القيم ضعيف.
- ✓ في العبارة الثانية (عدم المحاولة الجادة هو سبب فشل الافراد في وظائفهم) بلغ المتوسط الحسابي لها 3.94 وهذا المتوسط يقع في مجال (الموافق الى حد ما) بنسبة مئوية تقدر ب 45.6% أي ان 45.6% من الافراد يوافقون على ان المحاولة الجادة لها دور أساسي في نجاح الافراد، اما المتوسط الحسابي لهذا البعد فيساوي 4.12، اما فيما يخص الانحراف المعياري فقد قدر ب 1.02 وهذه القيمة تدل على ان التشتت بين القيم ضعيف نوعا ما.

اما فيما يخص المتوسط الحسابي لهذا البعد (مواضيع التحكم الداخلية) بلغت قيمته 4.12 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق الى حد ما) وهذا ما يؤكد ان هناك مواضيع تحكم داخلية مثل الكسل وضعف الإرادة لخلق المحاولة الجادة يمكن ان تتحكم في عمل الافراد مما ينقص من قيمة العمل الذي يؤدونه، اما فيما يخص الانحراف المعياري للبعد فقد قدر ب 0.75 وهذا ما يدل على ان إجابات الافراد قريبة وغير متشتتة الى حد كبير.

4-1-1-4التحليل الوصفي لبعد العمل الشاق يجلب النجاح:

الجدول -13-التحليل الوصفي لبعد العمل الشاق يجلب النجاح

البعد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمل الشاق يجلب النجاح	العمل الجاد هو طريق النجاح	4.56	0.68
	لن يكون للحياة معنى إذا كانت تخلوا من المعاناة	4.09	0.99
	العمل الجاد امر كاف لتوفير حياة كريمة للأفراد	3.69	1.08
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لعبارات البعد الرابع		4.11	0.56

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

- ✓ في العبارة الأولى القائلة (العمل الجاد ضمان للنجاح) بلغ المتوسط الحسابي 4.56 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق بشدة) بنسبة مئوية تقدر ب 65.6% أي هناك 65.6% من الافراد يوافقون بشدة ان العمل الجاد تكون نهايته النجاح أي كلما كان الفرد جادا في عمله يضمن بذلك نجاحا أكبر اما الانحراف المعياري للعبارة فيساوي 0.68 وهذا ما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم.
- ✓ بلغ المتوسط الحسابي في العبارة (لن يكون للحياة معنى إذا كانت تخلوا من المعاناة) 4.09 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق الى حد ما) بنسبة مئوية تقدر ب 41.1% اين ان 41.1% من الافراد يعتبرون ان المعاناة امر ضروري ليكون للحياة معنى اما الانحراف المعياري للعبارة فقد قدر 0.99 وهذا ما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم.
- ✓ في العبارة الثالثة (العمل الجاد امر كافي لتوفير حياة كريمة) توصلنا الى المتوسط الحسابي المقدر ب 4.09 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق الى حد ما) بنسبة مئوية تقدر ب 33.3% ومن هنا يمكننا القول ان 33.3% من الافراد يعتبرون ان العمل الجاد امر كافي لتوفير حياة كريمة للأفراد، اما الانحراف المعياري فقد قدر ب 1.08 وهذا يدل على ان التشتت ضعيف نوعا ما أي هناك تشتت لا كنه يبقى ضعيفا.

وفيما يخص المتوسط الحسابي لبعد (العمل الشاق يجلب النجاح) فقد بلغ 3.69 ويقع هذا المتوسط في مجال (موافق الى حد ما) وهذا ما يؤكد ان الافراد يرون ان الجهد والمشقة في العمل اور ضروري لتحقيق النجاح، اما فيما يخص الانحراف المعياري فقد بلغت قيمته 0.56 وهذا ما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم أي هناك تقارب كبير في إجابات الافراد فيما يخص هذا البعد.

4-1-1-5التحليل الوصفي لبعد الوقت السلبي لأوقات:

الجدول -14-التحليل الوصفي لبعد الوقت السلبي لأوقات الفراغ

البعد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الموقف السلبي لأوقات الفراغ	ينبغي ان يكون للأفراد وقت فراغ أكبر يقضونه في الاستجمام	3.11	1.22
	الحياة ستكون أكثر جمالا إذا كان لنا المزيد من وقت الترفيه	3.02	1.19
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للبعد الخامس		3.06	1.03

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

- ✓ في العبارة الأولى (ينبغي ان يكون للأفراد وقت فراغ أكبر يقضونه في الاستجمام) بلغ المتوسط الحسابي للعبارة 3.11 وهذا المتوسط يقع في مجال (محايد) بنسبة مئوية تقدر ب 21.1% أي يمكن القول بصيغة أخرى ومن خلال إجابات الافراد ان هناك 21.1% من الافراد يحبون ان يكون هناك توازن في حياتهم ما بين الاستجمام وباقي الاعمال الأخرى، اما فيما يخص الانحراف المعياري للبارة فقد قدر ب 1.22 وهذا الانحراف يدل على ان التشتت بين القيم متوسط أي هناك تشتت لكنه يبقى ضعيفا.
- ✓ في العبارة الثانية (الحياة ستكون أكثر جمالا إذا كان لنا المزيد من الترفيه) قدر المتوسط الحسابي للعبارة ب 3.02 ونلاحظ ان هذا المتوسط يقع في مجال (المحايد) بنسبة مئوية تقدر ب 27.8% وهذا ما يجعلنا نقول ان 27.8% من الافراد يرون ان وقت الترفيه الذي لديهم يعتبر كافيا ولا يرغبون في وجود أوقات أخرى للترفيه التي يمكن ان تتسبب في تضييع أعمالهم او لاعتبارات أخرى، اما الانحراف المعياري للعبارة فقد بلغ 1.03 وهذا ما يؤكد ان التشتت بين القيم ضعيف نوعا ما.

✓ **التحليل الوصفي العام لمتغير قيم العمل الاسلامية:**

الجدول –15–التحليل الوصفي العام لمتغير قيم العمل الاسلامية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العمل كغاية في حد ذاته	4.13	0.55
2	توفير الوقت والمال	4.03	0.71
3	مواضيع التحكم الداخلية	4.12	0.75
4	العمل الشاق يجلب النجاح	4.11	0.56
5	الموقف السلبي لأوقات الفراغ	3.06	1.03
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للأبعاد		3.93	0.42

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي العام المتعلق بالأبعاد الممثلة لقيم العمل الإسلامية قد بلغ 3.93 وهذا المتوسط يقع في (مجال الموافق الى حد ما) ومن خلال هذا المتوسط الحسابي والعبارات والنتائج السابقة نستنتج ان الشباب الجزائري يحب العمل ويرغب في بذل المزيد من الجهد في العمل ويحب ان يبتعد عن الكسل والكسب الحرام الذي يؤثر بالسلب على انفاقه اما الانحراف المعياري العام للأبعاد فقدر ب 0.42 وهذا ما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم.

4-1-2-التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بثقافة المقاولة

4-1-2-1التحليل الوصفي لبعد القدرة على المقاولاتية:

الجدول -16-التحليل الوصفي لبعد القدرة على المقاولاتية

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القدرة على المقاولاتية	لدي القدرة على حل المشاكل الصعبة والمعقدة	3.92	0.902
	أستطيع التحكم بكل فعالية في الحالات الغير متوقعة	3.47	1.093
	لدي ايمان بقدراتي الذاتية	4.42	0.779
	أستطيع الهدوء عندما اواجه صعوبات في العمل من خلال الاعتماد على قدراتي الذاتية	3.93	1.089
	أستطيع إيجاد الحلول بسهولة عند حدوث أي تغيرات مفاجئة	3.50	1.052
المتوسط الحسابي والانحراف لبعد القدرة المقاولاتية		3.85	0.66

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول تحصلنا على مجموعة من الإجابات المتعلقة بقدرة الفرد على ممارسة المقاولة لذا قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة المتعلقة بقدرة الشخص على حل المشاكل الصعبة والقدرة على التحكم في الحالات المفاجئة وايمان الشخص بقدراته الذاتية وإذا ما كان قادرا على الهدوء عند مواجهة الصعوبات والقدرة على إيجاد الحلول السهلة لمواجهة التغيرات كل هذه الأسئلة موجهة لقياس قدرة الافراد على المقاولاتية فتحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي لبعد القدرة على المقاولاتية قدر ب 3.85 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق الى حد ما) ومن هنا نستطيع القول ان الافراد لديهم القدرة على ممارسة المقاولة ولديهم الصفاة التي تؤهلهم ليصبحوا مقاولين او لديهم القدرة على النجاح في مشاريعهم المقاولاتية.
- ✓ اما الانحراف المعياري لهذا البعد فبلغ 0.66 وهذا ما يدل على ان التشتت بين القيم ضعيف ويدل على التقارب بين إجابات الافراد.

وما يؤكد على ان الافراد لديهم القدرة على المقاولاتية النسب المئوية التي سجلت معظمها في مجال (الموافق الى حد ما) ومجال (موافق بشدة)، ففي السؤال الأول والثاني والرابع والخامس سجلت النسب المئوية في مجال الموافق الى حد ما بنسب مصنفة وفق الترتيب التالي: 60%، 41.1%، 41.1%، 45.6%.

اما السؤال الثالث فقد سجلت فيه اعلى نسبة مئوية ب 55.6% في مجال الموافق بشدة، وكل هذه النسب تقوي صحة الإجابات وتعزز قوة المقاولاتية لدا افراد الدراسة.

4-1-2-2**التحليل الوصفي لبعد تحمل المسؤولية:**

الجدول -17-التحليل الوصفي لبعد تحمل المسؤولية

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تحمل المسؤولية	العمل ذو النوعية الجيدة يرجع دائما الى مسؤوليتي الشخصية	4.20	0.939
	اعتدت دائما على تحمل مسؤولية اعمالي	4.39	0.831
	أقوم دائما بأعمال تتطلب مسؤولية كبيرة حتى لو كان ذلك يتطلب عملا إضافيا	3.68	1.262
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تحمل المسؤولية		3.38	0.80

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

في البعد الثاني المتعلق ب (تحمل المسؤولية) قمنا بطرح 3 أسئلة كل سؤال يحاول قياس درجة تحمل الفرد لمسؤولية اعماله الجيدة وإذا ما كان قادرا على تحمل مسؤولية الاعمال المختلفة، وأيضا قدرته على تقديم عمل إضافي للأعمال التي تتطلب مسؤولية كبيرة ومن خلال هذه الأسئلة تحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي للعبارات الثلاث التي ترجع لبعد (تحمل المسؤولية) قدر ب 3.38 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق الى حد ما) ما يفسر لنا ان الافراد لديهم القدرة على تحمل المسؤولية اتجاه أعمالهم المختلفة وهذا ما يقوي ويعزز الشخصية المقاولاتية لدى الافراد ويجعلهم قادرين على تحمل المسؤولية في الظروف المختلفة.
- ✓ اما الانحراف المعياري فقد بلغ 0.80 وهذا ما يؤكد ان التشتت بين العبارات ضعيف ويدل على التقارب بين إجابات الافراد.

وبالرجوع الى النسب المئوية وجدنا ان النسب الكبيرة قد سجلت كلها في مجال (موافق الى حد ما) و (موافق بشدة) وفق الترتيب التالي:

-في السؤال الأول والثاني سجلت اعلى النسب المئوية في مجال (موافق بشدة) حيث بلغت النسبة المئوية في السؤال الأول 47.8%، اما السؤال الثاني فقد سجل نسبة 56.7%

-اما السؤال الثالث فقد سجلت اعلى نسبة مئوية في مجال (موافق الى حد ما) بنسبة مئوية تقدر ب 35.6%.

ومن كل هذه النسب الأعلى التي سجلت في المجالين نستطيع ان نؤكد ونقول ان الافراد لديهم القدرة على تحمل مسؤولية أعمالهم المقاولاتية.

4-1-2-3التحليل الوصفي لبعد التخوف من المقاولاتية:

الجدول -18-التحليل الوصفي لبعد التخوف من المقاولاتية

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخوف من المقاولاتية	لا أحب البدء في مشروع جديد لأني أخاف من التغيير	2.89	1.171
	لدي ميول الى تجنب المواقف اغير المؤكدة	3.57	1.359
	اتجنب انشاء مشروعات جديدة وهذا راجع الى ترددي في تحمل المخاطر	2.87	1.221
	لا أحب انشاء مشروعات جديدة لأن لدي شكا في قدراتي	2.06	1.179
	لا ارغب في انشاء مشروع استثماري وهذا راجع لكوني أخاف من تحمل المسؤولية	2.12	0.744
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التخوف من المقاولاتية		2.70	0.90

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

في هذا البعد قمنا بطرح 5 أسئلة وقد كان لكل سؤال دور في إظهار مدى الخوف من المقاولاتية وهذا من خلال معرفة الخوف من التغيير اثناء البدء في مشروعات جديدة والميول الى تجنب المواقف الغير مؤكدة والخوف من تحمل المخاطر، والشك في القدرات، والخوف من تحمل المسؤولية، ومن خلال كل هذه الأسئلة تحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي للعبارات الخمس بلغ 2.70 وهذا المتوسط يقع في مجال (محايد)، أي يمكن ان نعتبر ان هناك تخوف في بعض الحالات وفي حالات أخرى لا يوجد تخوف من المقاولاتية ويمكن ان نرجع هذا التخوف الى المواقف الغير مؤكدة لان المتوسط في هذا السؤال سجل في مجال (موافق الى حد ما) بمتوسط يقدر ب 3.57 لكن يمكن ان نعتبر ان هذا امر إيجابي بالنسبة للمقاول فيمكن ان يكون محترزا في تصرفاته ويتجنب الاندفاع.

وبصفة عامة يمكننا القول ان الافراد لديهم تخوف بسيط اتجاه المقاولاتية يرجع الى أسباب متعددة ولكن هذه الأسباب لا يعتبر حائلا اتجاه رغبتهم المقاولاتية.

- ✓ الانحراف المعياري لعبارة بعد التخوف من المقاولاتية بلغ 0.90 وهذا ما يدل على ان التشتت بين القيم ضعيف.

4-1-2-4التحليل الوصفي لبعد البحث عن الفرص:

الجدول -19-التحيل الوصفي لبعد البحث عن الفرص

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البحث عن الفرص	ارغب دائما في إيجاد حلول واجابات للمشكلة المطروحة	4.31	1.109
	دائما ما أحاول استغلال المواقف الغامضة على انها فرص واتصرف معها وفقا لذلك	3.61	1.109
	دائما ما أحاول معرفة كيفية استغلال منافذ السوق	3.89	1.096
	احاول البحث دائما عن تحديات جديدة	3.94	1.085
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد البحث عن الفرص		3.94	0.65

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال البعد المتعلق (البحث عن الفرص) قمنا بطرح 4 أسئلة حيث يتعلق السؤال الأول بقدرة الفرد على إيجاد الحلول للإجابات المطروحة اما السؤال الثاني فيتعلق باستغلال المواقف الغامضة من قبل الافراد والقدرة على استغلالها كفرص اما السؤال الثالث فيحاول معرفة ما إذا كان للأفراد قدرة على معرفة واستغلال منافذ السوق اما السؤال الرابع فيدرس رغبة الافراد في البحث عن تحديات جديدة في أعمالهم ومن كل هذه الأسئلة كانت النتائج كالتالي:

- ✓ المتوسط الحسابي لبعد (البحث عن الفرص) قدر ب 3.94 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق الى حد ما) هذا يعني ان الافراد يحاولون البحث عن الفرص من خلال مختلف المشاكل والمواقف والتحديات التي تواجههم.
- ✓ الانحراف المعياري سجل قيمة تقدر ب 0.65 وهذا دليل على ضعف التشتت بين القيم ويدل على التقارب بين إجابات الافراد.

ام فيما يخص النسب المئوية لإجابات الافراد فقد سجلت اعلى النسب في مجال (موافق الى حد ما) حيث سجلت في السؤال الأول نسبة تقدر ب 51.1% اما السؤال الثاني فقد سجلت نسبة 44.4% اما السؤال الثالث فقد بلغت النسبة المئوية 35.6% وفي السؤال الرابع قدرت النسبة المئوية 43.3%

ومن خلال كل هذه النتائج المتعلقة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية نستطيع القول ان الافراد دائما ما يحاولون البحث عن الفرص المختلفة التي يمكن ان تقدم إضافة لأعمالهم.

4-1-2-5التحليل الوصفي لبعد التحفيز المقاولاتي:

الجدول -20-التحليل الوصفي لبعد التحفيز المقاولاتي

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحفيز المقاولاتي	اعتبر دائما ان المشروع الخاص بي هو بمثابة اختيار المهنة التي ارغب بها	4.17	1.124
	أقوم باختيار المشاريع (كإنشاء شركة) الخاصة لأني أحب الحرية والاستقلالية	4.11	1.185
	أقوم باختيار المشاريع الخاصة لان لدي أفكارا اريد واحاول تنفيذها	4.11	1.075
	أحب انشاء المشاريع الخاصة من اجل تحسين الوضع المالي	4.46	1.876
	أحب انشاء مشروع خاص لأني ابحث عن النجاح والتفوق على الاخرين	4.12	1.110
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التحفيز المقاولاتي		4.20	0.79

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

في هذا البعد قدمنا 5 أسئلة كل سؤال يهدف الى معرفة ما إذا كان الفرد له دافع مقاولاتي وإذا كانت المقاولاتية هدفا رئيسيا في حياته وإذا كانت المقاولاتية مهنة لتحقيق الحرية والاستقلالية من خلال المشاريع المختلفة.

ومن خلال مختلف الأسئلة المطروحة في هذا البعد تحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي سجل قيمة تقدر ب 4.28 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق بشدة) ما يعني ان الافراد لديهم توجه مقاولاتي قوي او تحفيز مقاولاتي قوي اتجاه المجال المقاولاتي.
- ✓ الانحراف المعياري للبعد قدر ب 0.79 ما يدل عل ان التشتت بين القيم ضعيف.

ام فيما يتعلق بالنسب المئوية فقد سجلت اعلى النسب في مجال (موافق بشدة) وفق الترتيب التالي:

- o في السؤال الأول سجلت نسبة تقدر ب 52.2%
- o السؤال الثاني سجلت نسبة تقدر ب 51.1%
- o السؤال الثالث اعلى نسبة سجلت قيمتها ب 46.7%
- o السؤال الرابع قدرة اعلى نسبة ب 64.4%
- o اما السؤال الخامس فقد سجلت اعلى قيمة بنسبة تقدر ب 50%

ومن خلال النتائج السابقة المتعلقة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية نستطيع القول ان الافراد لديهم تحفيز مقاولاتي قوي اتجاه المقاولاتية وان اغلبية افراد العينة يحبون الاعمال الحرة.

4-1-2-6التحليل الوصفي لبعد الرغبة المقاولاتية:

الجدول -21-التحليل الوصفي لبعد الرغبة المقاولاتية

الابعاد	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرغبة المقاولاتية	احتمال انشائي لمشروع خاص بي وارد جدا	3.96	1.271
	احتمال ان أكون موظفا وارد جدا	3.14	1.403
	إذا ما تم وضعي بين اختيارين اما ان أنشئ مشروعي الخاص او ان أصبح موظفا فسأحبذ انشاء مشروعي الخاص	4.08	1.309
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد الرغبة المقاولاتية		3.73	0.65

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

في هذا البعد قمنا بطرح 3 أسئلة تتعلق برغبة الافراد في المقاولاتية من خلال قياس رغبة الافراد واختيارهم ما بين ان يكونوا موظفين وما بين ان ينشؤوا مشاريع مقاولاتية.

فتحصلنا على النتائج التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي قدر ب 3.73 وهذا المتوسط يقع في مجال (موافق الى حد ما) ما يعني ان الافراد لديهم رغبة مقاولاتية وما يؤكد هذا المتوسطين المتعلقين بالمقاولاتية حيث سجل المتوسطين في مجال الموافق بشدة والموافق الى حد ما عكس المتوسط الحسابي المتعلق بالرغبة في الوظيفة الذي سجل في مجال المحايد ما يعني ان اغلبية الافراد يحبون المشاريع والعمال المقاولاتية على الوظيفة.

اما فيما يتعلق بالنسب المئوية فقد سجلت اعلى النسب في المجالات الثلاث (محايد) و(موافق الى حد ما) و (موافق بشدة) وسوف نلاحظ ان النسب المتعلقة بالمشاريع الخاصة اعلى من النسب المتعلقة باختيار الوظيفة:

- o في السؤال الأول سجلت 44.4% من النسب المئوية في مجال (موافق بشدة)
- o السؤال الثاني سجلت 23.3% من النسب المئوية في مجال (موافق الى حد ما)
- o اما السؤال الثالث فقد سجلت 58.9% من النسب في مجال (موافق بشدة)

ومن كل هذه النتائج يمكننا القول ان اغلبية افراد العينة لديهم توجه كبير اتجاه المشاريع المقاولاتية ويفضلون المشاريع الخاصة على الحصول على وظيفة.

✓ **التحليل الوصفي العام لمتغير ثقافة المقاولة:**

الجدول –22–التحليل الوصفي العام لمتغير ثقافة المقاولة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	القدرة على المقاولاتية	3.85	0.66
2	تحمل المسؤولية	3.38	0.80
3	التخوف من المقاولاتية	2.70	0.90
4	البحث عن الفرص	3.94	0.65
5	التحفيز المقاولاتي	4.20	0.79
6	الرغبة المقاولاتية	3.73	0.65
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للأبعاد		3.72	0.40

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول نلاحظ ان المتوسط الحسابي العام المتعلق بالأبعاد الممثلة لثقافة المقاولة قد بلغ 3.72 وهذا المتوسط يقع في (مجال الموافق الى حد ما) ومن خلال هذا المتوسط الحسابي والعبارات والنتائج السابقة نستنتج ان الشباب الجزائري لديه القدرة عل المقاولاتية وتحمل المسؤولية والبحث الدائم عن الفرص اما الانحراف المعياري العام للأبعاد فقدر ب 0.40 وهذا ما يؤكد على ضعف التشتت بين القيم.

4-2 اختبار الفرضيات:

4-2-1التوزيع الطبيعي للبيانات:

سوف نرى إذا ما كانت البيانات تتبع توزيعا طبيعيا ام لا كي نعرف إذا كان بإمكاننا استخدام الاختبارات المعلمية اوالاختبارات اللامعلمية وهذا من خلال كل من اختبار kolmogorv-smirnov واختبارshapiro-wilk عند مستوى الدلالة 1%

الجدول -23-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

	Kolmogorv-smirnov			Shapiro-wilk		
	statistic	df	sig	statistic	df	sig
اختبار البيانات المتعلقة بقيم العمل الاسلامية	0.097	90	0.035	0.974	90	0.072
اختبار البيانات المتعلقة بثقافة المقاولة	0.097	90	0.036	0.987	90	0.198

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من الخانة رقم (3) لكل اختبار نلاحظ ان قيمة sig في اختبار kolmogorv قد بلغت 0.035 لقيم العمل الإسلامية وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة 1% وقيمة sig في اختبار Shapiro بلغت قيمتها 0.072 وهذه القيمة أيضا أكبر من مستوى الدلالة 1% ومن هنا نقول ان البيانات في استبيان قيم العمل الإسلامية تتبع توزيعا طبيعيا.

وبالذهاب الى الخانة رقم (3) في البيانات المتعلقة بثقافة المقاولة نجد ان قيمة sig قد بلغت 0.036 في اختبار kolmogorv وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة 1% وفي اختبار Shapiro نلاحظ ان قيمة sig تساوي 0.198 وهذه القيمة أيضا أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يدل على ان البيانات في استبيان ثقافة المقاولة تتبع توزيعا طبيعيا.

ومن هنا نستنتج ان البيانات تتبع توزيعا طبيعيا من حيث القيم المحققة وبهذا يمكننا تطبيق الاختبارات المعلمية في عملية الدراسة.

4-2-2اختبار فرضيات الدراسة عن طريق الأساليب الاحصائية:

4-2-2-1اختبار الفرضية الأولى التي تنص على ان الشباب الجزائري لديه ايمان بقيم العمل الإسلامية

للإجابة على الفرضية الأولى قمنا باستخدام اختبار t.test الذي يقيس انحراف الوسط الحسابي لقيمة ما عن وسط فرضي وفي هذه الحالة استخدمنا وسط فرضي قيمته 3.4 لأنه الحد الأدنى لمجال الموافقة (انظر الصفحة - 48)

الجدول -24-اختبار الفرضية الأولى عن طريق t.test

One-Sample Test

	Test Value = 3.4					
					99% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
قيم العمل الاسلامية	11,950	89	,000	,53846	,4199	,6571

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول ان فروق الوسط الحسابي قد بلغت 0.53 من الوسط الفرضي 3.4 بفرق موجب، اما قيمة sig فقد قدرة ب 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة 1% ما يعني ان اتجاهات افراد العينة تشير الى ايمانهم بقيم العمل الإسلامية.

ومن هنا يمكننا الإجابة على الفرضية الأولى ونقول ان الشباب الجزائري لديه ايمان بقيم العمل الاسلامية

4-2-2-2اختبار الفرضية الثانية التي انص على ان الشباب الجزائري لديه وعي بثقافة المقاولة

للإجابة على الفرضية الأولى قمنا باستخدام اختبار t.test الذي يقيس انحراف الوسط الحسابي لقيمة ما عن وسط فرضي وفي هذه الحالة استخدمنا وسط فرضي قيمته 3.4 لأنه الحد الأدنى لمجال الموافقة

الجدول -25-اختبار الفرضية الثانية عن طريق t.test

One-Sample Test

	Test Value = 3.4					
					99% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
ثقافة المقاولة	7,529	89	,000	,31644	,2058	,4271

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الجدول ان فروق الوسط الحسابي قد بلغت 0.31 من الوسط الفرضي 3.4 بفرق موجب، اما قيمة sig فقد قدرة ب 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة 1% ما يعني ان اتجاهات افراد العينة تشير الى ان لديهم وعي بثقافة المقاولة.

ومن هذه النتيجة يمكننا الإجابة على الفرضية الثانية ونقول ان الشباب الجزائري لديه وعي بثقافة المقاولة.

4-2-2-3اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على وجود علاقة بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة من خلال قياس الارتباط ومستوى الانحدار بين المتغيرين

للإجابة على الفرضية الثالثة قمنا بإيجاد كل من قيمة الارتباط والانحدار بين المتغير المستقل قيم العمل الإسلامية والمتغير التابع ثقافة المقاولة.

اولا: تحليل الارتباط بين المتغيرين:

الجدول -26-قياس الارتباط بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة

Correlations

		قيم العمل الاسلامية	ثقافة المقاولة
قيم العمل الاسلامية	Pearson Correlation	1	,369**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
ثقافة المقاولة	Pearson Correlation	,369**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

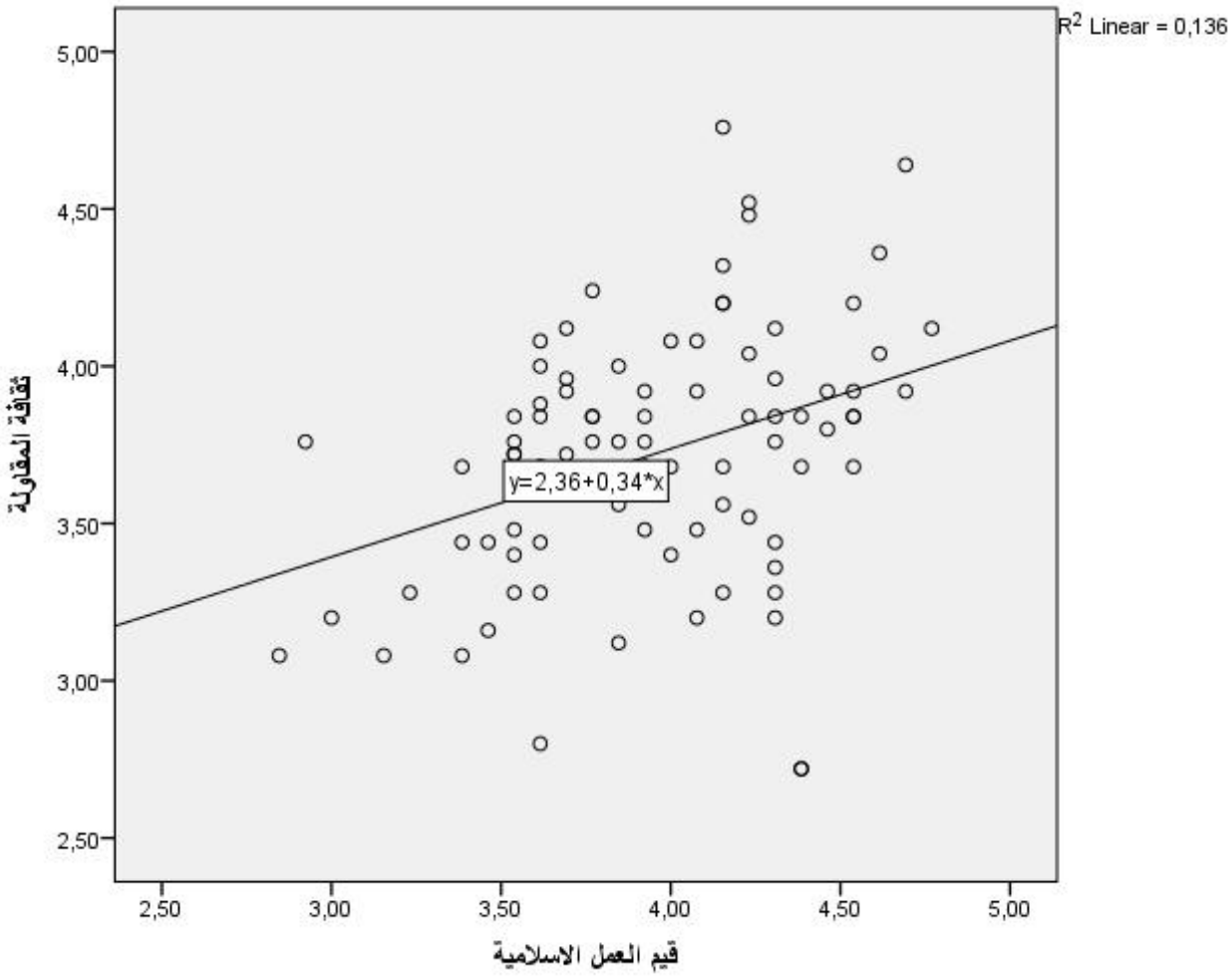
من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط قد بلغت Pearson= 0.369 ومن المعلوم ان معامل الارتباط يكون محصورا بين 1- و1 مما يجعلنا نقول ان العلاقة بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة هي علاقة طردية ايجابية لها دلالة إحصائية بمستوى 1%.

ثانيا: تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين:

قبل تحليل الانحدار الخطي البسيط سوف نقوم أولا باستظهار لوحة الانتشار لإيجاد واستظهار معادلة الانحدار:

الشكل –05–لوحة الانتشار لمتغير قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة



من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

اذن من خلال الشكل التالي نلاحظ ما يلي:

- معادلة خط الانحدار اخذت المعادلة التالية: y=2.36+0.34*x
- كما نلاحظ من الشكل ان النقاط تأخذ الشكل الصاعد ونلاحظ أيضا ان الخط يتجه صعودا الى الأعلى وهذا ما يدل على وجود علاقة خطية ايجابية بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة ومايدل أيضا على العلاقة الخطية العدد الأكبر من النقاط التي تقترب في مجملها من الخط.

بعد استظهار لوحة الانتشار سوف نقوم الان بتحليل الانحدار الخطي البسيط وهذا من خلال الجدولين التاليين:

الجدول –27–تحليل الانحدار بين المتغيرين

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,923	1	1,923	13,843	,000[b]
	Residual	12,226	88	,139		
	Total	14,149	89			

a. Dependent Variable : ثقافة المقاولة

b. Predictors : (Constant), قيم العمل الاسلامية

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال جدول ANOVA لاختبار معنوية الانحدار نلاحظ اهم قيمة في الجدول وهي sig حيث بلغت قيمتها sig= 0.00 وهذه القيمة اقل من 1% وبالتالي نقبل الفرضية البديلة وهو ان الانحدار معنوي وبالتالي هناك علاقة بين المتغير المستقل (قيم العمل الإسلامية) والمتغير التابع (ثقافة المقاولة)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,362	,366		6,451	,000
	قيم العمل الاسلامية	,344	,092	,369	3,721	,000

a. Dépendent Variable : ثقافة المقاولة

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

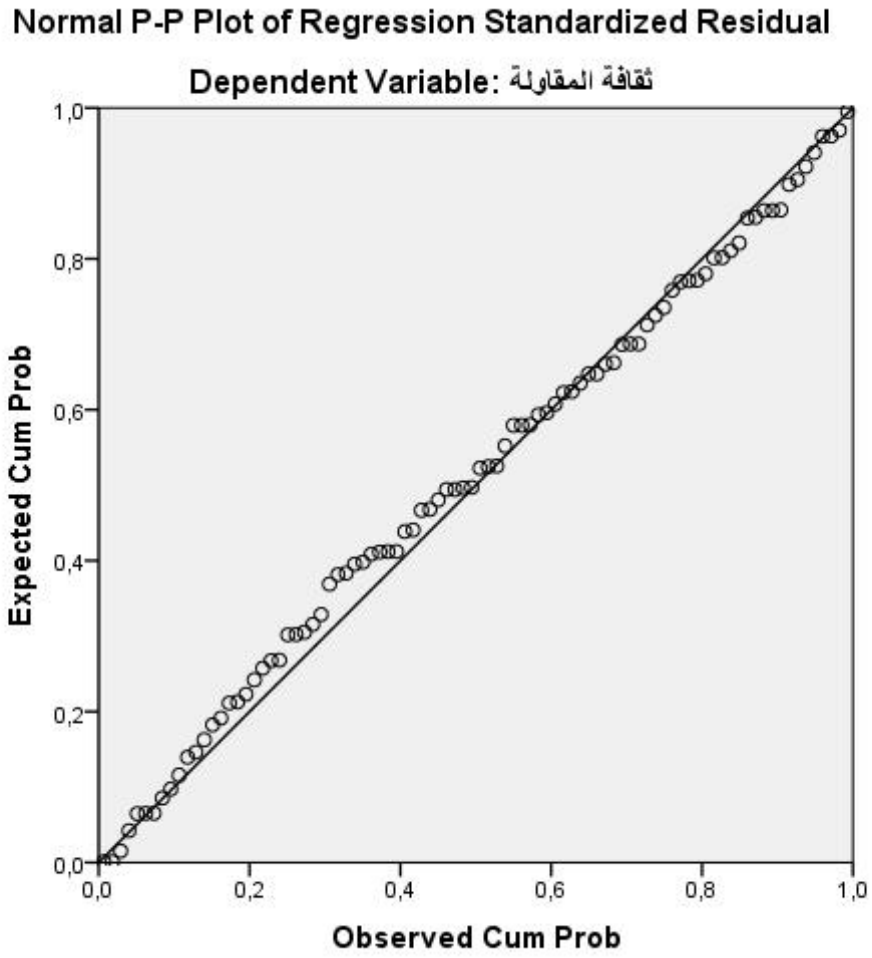
من خلال الجدول الثاني يمكننا استنتاج معادلة خط الانحدار التي تحصلنا عليها سابقا في لوحة الانتشار وفق المعادلة التالية:

$$Y=2.36+0.34*x$$

ونلاحظ ايضا ان قيمة beta في العمود الرابع وقيمة sig في العمود السادس قيمتان تدلان على وجود انحدار بين المتغيرين وايضا على وجود علاقة بين المتغيرين.

بعد تحليلنا لمختلف الجداول المتحصل عليها سوف نقدم الان الشكلين المتعلقين بالانحدار الخطي البسيط:

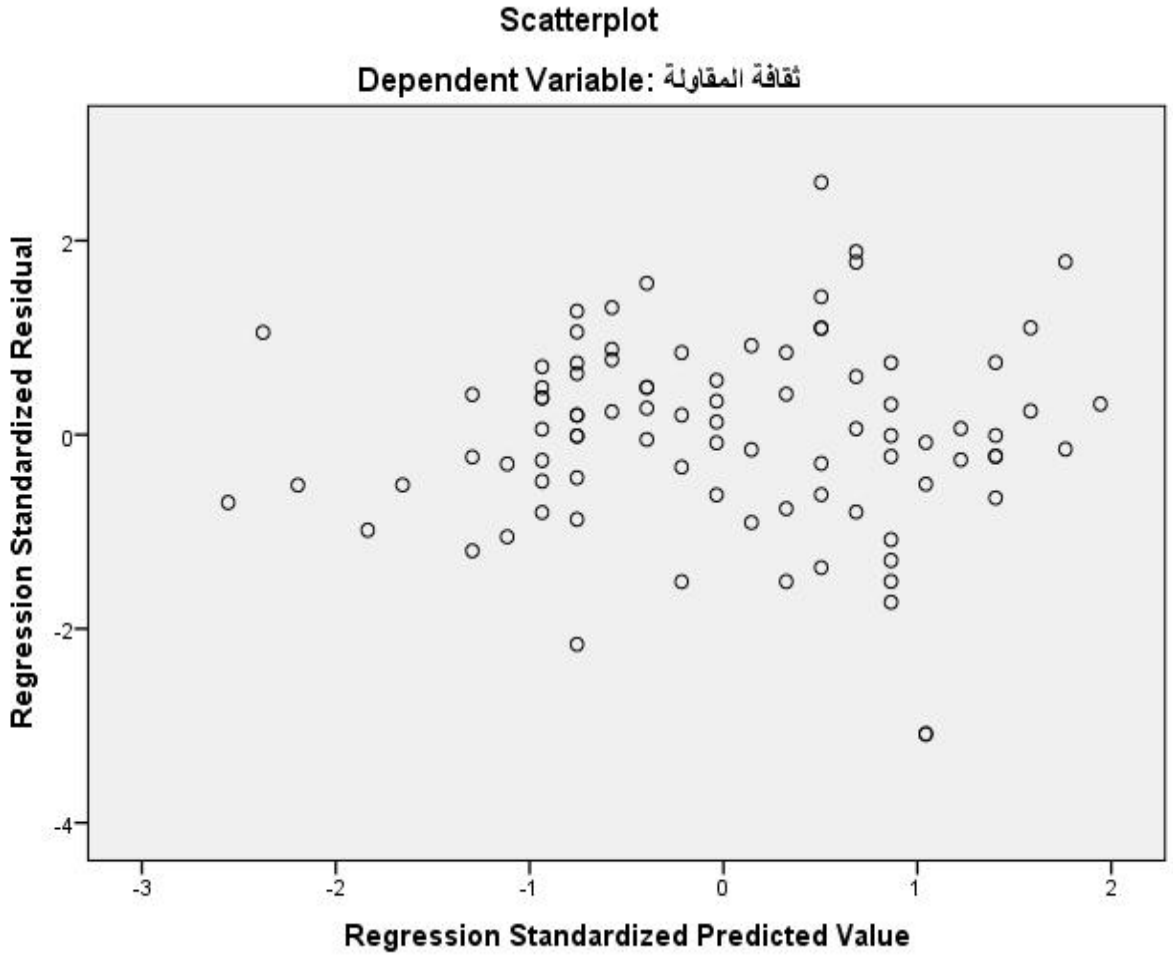
الشكل –6–الانحدار الخطي البسيط



من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

نلاحظ من الشكل ان كل النقاط قريبة جدا من الخط وهناك نقاط كثيرة تقع على الخط ونستفيد من هذا الرسم ان البيانات تتجمع حول الخط المستقيم وبالتالي البواقي تتوزع حسب التوزيع الطبيعي وهذا شرط من شروط اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط.

الشكل –7–شكل لانتشار للبواقي مع القيم المتوقعة



من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

اما بخصوص الشكل الثاني فهو يمثل شكل الانتشار للبواقي مع القيم المتوقعة وطالما ان الشكل لا يحتوي على خط او نمط معين فهذا يتطابق مع شرط خطية الانحدار الذي هو شرط من شروط الانحدار البسيط.

بعد تحليلنا لمختلف الجداول والاشكال المتعلقة بالانحدار الخطي البسيط وبعد الحصول على كل النتائج المتوصل اليها يمكننا الان ان نستنتج ونقول ان هناك علاقة بين المتغير المستقل (قيم العمل الإسلامية) والمتغير التابع (ثقافة المقاولة).

بعد تحليلنا لمعامل الارتباط والانحدار الخطي البسيط تحصلنا على نتائج تفيد ان هناك علاقة ايجابية بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة ولهذا يمكننا ان نجيب على الفرضية الثالثة القائلة ان قيم العمل الإسلامية لها علاقة ارتباط إيجابي بثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري ونؤكد فعلا هناك علاقة ارتباط ايجابي بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة وكلما حصل تغيير في قيم العمل الإسلامية كلما حصل تغيير في ثقافة المقاولة أي ثقافة المقاولة تتأثر بقيم العمل الإسلامية كلما حصل تغيير في هذه الأخيرة.

4-2-2-4 اختبار الفرضية الرابعة

في اختبارنا للفرضية الرابعة قمنا بتحليل التباين (Ttest) والتباين ANOVA لإيجاد ان كان هناك تأثير للمتغيرات الشخصية على الفروق لكل من المتغيرين (قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة):

الجدول -28-تحليل التباين (T test) لإيجاد الفروق التي تعزى لمتغير الجنس:

Group Statistics

	نوع الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
قيم العمل الاسلامية	ذكر	47	3,8756	,40690	,05935
	انثى	43	4,0072	,44342	,06762
ثقافة المقاولة	ذكر	47	3,7404	,39860	,05814
	انثى	43	3,6902	,40191	,06129

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									99% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
قيم العمل الاسلامية	Equal variances assumed	0,472	0,494	-1,468	88	0,146	-,13154	0,08963	-,36752	0,10444
	Equal variances not assumed			-1,462	85,375	0,147	-,13154	0,08997	-,36859	0,10551
ثقافة المقاولة	Equal variances assumed	0,046	0,831	0,594	88	0,554	0,05019	0,08445	-,17215	0,27253
	Equal variances not assumed			0,594	87,158	0,554	0,05019	0,08448	-,17228	0,27267

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

-من خلال الجدول الثاني في العمود الأول الذي يقيس اعتدالية التوزيع او التباين بين المجموعتين ونلاحظ ان قيمة sig في قيم العمل الإسلامية قد قدرت ب 0.494 وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة 1% هذا يعني ان التباين بين المجموعتين متساوي أي ان شرط تجانس التباين قد تحقق وبما ان شرط التباين محقق سوف نأخذ القيم الموجودة في السطر الأول.

وبالذهاب الى قيمة sig الموجودة في العمود السادس نلاحظ انها اخذت قيمة تقدر ب 0.146 هذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في قيم العمل الإسلامي لان مستوى الدلالة أكبر من 1%.

وبالرجوع الى الجدول الأول وبمقارنة المتوسطات الحسابية للذكور والاناث في قيم العمل الإسلامية نلاحظ ان المتوسطين متقاربين جدا وكلاهما يقعان في نفس المجال (موافق الى حد ما) هذا ما يؤكد عل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

أي يمكننا القول ان الذكور والاناث ليس لدهم اختلاف واضح بقيم العمل الإسلامية او بعبارة أخرى ليست هناك فروق بقيم العمل الإسلامية يمكن ان تعزى الى متغير الجنس.

-وبالرجوع الى الجدول الثاني في السطر الثاني المتعلق بثقافة المقاولة نلاحظ ان قيمة sig في العمود الثالث قد بلغت 0.46 مما يعني ان التباين بين المجموعتين متساوي لان قيمة sig أكبر من مستوى الدلالة 1% أي ان شرط تجانس التباين محقق وبهذا سوف نأخذ القيم الموجودة في السطر الأول.

ونلاحظ أيضا ان قيمة sigفي العمود السادس قدرت ب 0.55 وهي أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في ثقافة المقاولة.

ومما يؤكد على هذا الجدول الأول الذي يوضح ان المتوسطين متقاربين جدا فيما بينهما ويقعان في نفس المجال (موافق الى حد ما)

ومن هنا نستنتج على عدم وجود اختلاف واضح بين الذكور والاناث في ثقافة المقاولة او بالأحرى ليست هناك فروق نحو الثقافة المقاولاتية يمكن ان تعزى لمتغير الجنس.

- تحليل التباين ANOVA لإيجاد ان كانت هناك فروق يمكن ان تعزى لمتغير المستوى التعليمي:

-قيم العمل الإسلامية:

الجدول -29-فروق قيم العمل الإسلامية في المستوى التعليمي

Test of Homogeneity of Variances

قيم العمل الاسلامية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,708[a]	2	86	,495

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for قيم العمل الاسلامية.

ANOVA

قيم العمل الاسلامية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,706	3	,235	1,302	,279
Within Groups	15,556	86	,181		
Total	16,263	89			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول الأول نلاحظ ان قيمة sig قد بلغت 0.495 وهي أكبر من 1% هذا يدل على وجود تجانس بين المجموعات وبصيغة أخرى لا يوجد انحراف او تباين كبير بين المجموعات.

اما قيمة sig في الجدول الثاني فقد قدرت ب 0.279 وهي أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يؤكد على عدم وجود فروق بين المجموعات.

-ثقافة المقاولة:

الجدول -25-فروق ثقافة المقاولة في المستوى التعليمي

Test of Homogeneity of Variances

ثقافة المقاولة

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0,259[a]	2	86	0,773

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for ثقافة المقاولة.

ANOVA

ثقافة المقاولة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0,433	3	0,144	0,905	0,442
Within Groups	13,716	86	0,159		
Total	14,149	89			

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من الجدول الاول قدرت قيمة sig =0,773 ونلاحظ ان هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يدل على وجود تجانس بين المجموعات وهذا دليل على عدم وجود انحراف او تباين بين كبير بين المجموعات.

اما قيمة sig في الجدول الثاني فقد بلغت 0.442 وهذه القيمة أيضا أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يدل على عدم وجود فروقات بين المجموعات.

- تحليل التباين ANOVA لإيجاد ان كانت هناك فروق تعزي لمتغير نوع العمل:

-قيم العمل الاسلامية:

الجدول -30-فروق قيم العمل الإسلامية في متغير نوع العمل

Descriptives

قيم العمل الاسلامية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
بطال	5	3,9231	,52736	,23584	3,2683	4,5779	3,38	4,54
طالب جامعي	49	3,9576	,41693	,05956	3,8379	4,0774	2,85	4,77
اعمال حرة	33	3,9231	,45792	,07971	3,7607	4,0854	2,92	4,69
موظف	3	3,8205	,11750	,06784	3,5286	4,1124	3,69	3,92
Total	90	3,9385	,42747	,04506	3,8489	4,0280	2,85	4,77

ANOVA

قيم العمل الاسلامية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0,069	3	0,023	0,122	0,947
Within Groups	16,194	86	0,188		
Total	16,263	89			

Multiple Comparisons

Dependent Variable : قيم العمل الاسلامية

Scheffe

(I) نوع العمل	(J) نوع العمل	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
بطال	طالب جامعي	-,03454	0,20372	0,999	-,7418	0,6728
	اعمال حرة	,00000	0,20825	1,000	-,7230	0,7230
	موظف	,10256	0,31690	0,991	-,9977	1,2028
طالب جامعي	بطال	,03454	0,20372	0,999	-,6728	0,7418
	اعمال حرة	,03454	0,09772	0,989	-,3047	0,3738
	موظف	,13710	0,25809	0,963	-,7589	1,0331
اعمال حرة	بطال	,00000	0,20825	1,000	-,7230	0,7230
	طالب جامعي	-,03454	0,09772	0,989	-,3738	0,3047
	موظف	,10256	0,26167	0,985	-,8059	1,0111
موظف	بطال	-,10256	0,31690	0,991	-1,2028	0,9977
	طالب جامعي	-,13710	0,25809	0,963	-1,0331	0,7589
	اعمال حرة	-,10256	0,26167	0,985	-1,0111	,8059

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال الجدول ANOVA نلاحظ ان قيمة sig قد بلغت 0.947 مما يدل على عدم وجود فروقات كبيرة بين المجموعات.

كيف نعرف الفروق هذا يظهر لنا من خلال الجدول الثالث الذي يظهر لنا الاختيارات البعدية.

من الجدول الثالث في الاختبارات البعدية نلاحظ وجود مقارنات بين المجموعات ففي السطر الأول نلاحظ ان قيمة sig أكبر من 1% هذا يبرهن على عدم وجود فروق بين البطالين و (الطلبة الجامعيين، أصحاب الاعمال الحرة، الموظفين) في قيم العمل الإسلامية.

في السطر الثاني نلاحظ أيضا ان جميع قيم sig أكبر من مستوى الدلالة 1% هذا يدل أيضا على عدم وجود فروق بين الطلبة الجامعيين و(البطالين، أصحاب الاعمال الحرة، الموظفين) في قيم الاعمال الإسلامية.

اما السطر الثالث والرابع فنلاحظ أيضا ان جميع قيم sig المتحصل عليها أكبر من مستوى الدلالة 1% مما يدل على عدم وجود فروقات بين:

-الاعمال الحرة و (البطالين، الطلبة الجامعيين، الموظفين)

-الموظفين و (البطالين، الطلبة الجامعيين، الاعمال الحرة)

-ثقافة المقاولة:

الجدول -31-فروق ثقافة المقاولة في متغير نوع العمل

Descriptives

ثقافة المقاولة

	N	Mean	Std. Déviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
بطال	5	3,6640	,48711	,21784	3,0592	4,2688	3,08	4,20
طالب جامعي	49	3,6710	,36935	,05276	3,5649	3,7771	2,72	4,52
اعمال حرة	33	3,7915	,44314	,07714	3,6344	3,9486	2,72	4,76
موظف	3	3,7200	,18330	,10583	3,2647	4,1753	3,56	3,92
Total	90	3,7164	,39872	,04203	3,6329	3,8000	2,72	4,76

ANOVA

ثقافة المقاولة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,301	3	,100	,623	,602
Within Groups	13,848	86	,161		
Total	14,149	89			

Multiple Comparisons

Dependent Variable : ثقافة المقاولة

Scheffe

نوع العمل (I)	نوع العمل (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	99% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
بطال	طالب جامعي	-,00702	,18839	1,000	-,6611	,6470
	اعمال حرة	-,12752	,19258	,932	-,7961	,5411
	موظف	-,05600	,29306	,998	-1,0734	,9614
طالب جامعي	بطال	,00702	,18839	1,000	-,6470	,6611
	اعمال حرة	-,12049	,09037	,621	-,4342	,1932
	موظف	-,04898	,23867	,998	-,8776	,7796
اعمال حرة	بطال	,12752	,19258	,932	-,5411	,7961
	طالب جامعي	,12049	,09037	,621	-,1932	,4342
	موظف	,07152	,24198	,993	-,7686	,9116
موظف	بطال	,05600	,29306	,998	-,9614	1,0734
	طالب جامعي	,04898	,23867	,998	-,7796	,8776
	اعمال حرة	-,07152	,24198	,993	-,9116	,7686

من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات Spss

من خلال جدول ANOVA نلاحظ ان قيمة sig حققت قيمة تقدر ب 0.602 وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة 1% ما يدل على عدم وجود فروقات كبيرة بين المجموعات.

وإذا ما أردنا معرفة الفروق نذهب الى الجدول الثالث الذي يظهر لنا الاختبارات البعدية حيث نلاحظ ان جميع قيم sig المتحصل عليها أكبر تماما من مستوى الدلالة 1% مما يؤكد على عدم وجود فروق بين جميع الاختبارات البعدية الموجودة في الجدول.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من خلال اختبارات التباين يمكننا الإجابة على الفرضية الرابعة ونقول ان المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، نوع العمل) لا تعتبر عنصرا مؤثرا على الفروق لكل من المتغيرين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة.

النتائج

النتائج:

لقد تبين لنا من خلال الدراسة ان موضوع المقاولاتية مهم طالما ان هذه الأخيرة تلعب دورا مهما في اقتصاديات العديد من دول العالم، فمن خلال الدراسة وجدنا ان هناك حد أدني من الصفات الواجب توفرها في الافراد حتى نتمكن من القول ان لديهم القدرة على ممارسة المقاولاتية، فلا يمكن لأي فرد ممارسة هذا النشاط ان لم تتوفر فيه هذه الصفات، ومن جانب اخر لا يمكن ان نقول ان هناك نوعا واحدا من المقاولين بل ان كل نوع يختلف عن الاخر في أفكاره ومهاراته وتعليمه وخبراته وفلسفته وطرق التعامل وكيفية كسب الثروة.

ان المقاولاتية تلعب دورا مهما من الناحية الاجتماعية والاقتصادية اذ تساهم بشكل فعال في التخفيف من المشكلات الاقتصادية وخفض الكلفة وتساهم أيضا في التخفيف من المشكلات الاجتماعية، وإذا حاولت أي دولة التوجه الى مجال المقاولاتية لازدهار اقتصاداتها لابد لها من التركيز في المقام الأول على خلق ثقافة مقاولاتية لأفرادها حتى تسمح لهم من مواجهة التحديات الحياة بشكل سليم، ولكن خلق هذه الثقافة لا يعتبر بذلك الامر الهين بل يلزمه الكثير من الجدية، وهذا من خلال معرفة المشاكل الأساسية التي يعاني منها الافراد وتحاول التحسين فيها من خلال خلق برنامج كامل ومتكامل، والبحث في جميع مكونات الثقافة خاصة منها الجانب الديني الذي كان له دور كبير في ازدهار العديد من الاقتصاديات وكان له دور في ضهور العديد من طبقات البرجوازية مثلما أشار اليه Max Weber الذي اعتبر ان الدين كان له دور كبير في ضهور طبقة من البرجوازية في المانيا، هذا لان الجانب الديني يقوم على مجموعة من المبادئ والضوابط التي يمكن ان تؤثر في المقاول بشكل إيجابي وتدعمه بالقوة وتزوده بالثقة بالنفس، ولاننسى أيضا نماذج من الدول الإسلامية الناجحة التي وضعت الدين الإسلامي كمبدئ لازدهار اقتصاداتها نذكر منها تركيا وماليزيا حيث كان للدين الإسلامي دور كبير في دفع اقتصاديات هذه الدول نظرا لغنى هذا الأخير بمجموعة من القيم والاخلاقيات التي تساعد الفرد على ان يكون ناضجا فكريا وروحانيا كل هذا يقويه ليكون فردا ناجحا في عمله واكثر جدية في مواقفه والتحديات التي تواجهه في المجال المقاولاتي.

وكما قلنا سابقا ان ثقافة أي مجتمع هي نتاج لتفاعل متغيرات عديدة على راسها متغير القيم الدينية، ومن خلال هذا المنطلق قمنا بطرح إشكالية حول الدور الذي تلعبه قيم العمل الإسلامية في تعزيز ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري وللإجابة على الإشكالية قمنا باختبار الفرضيات من خلال اعداد استبيان مقسم الى قسمين قسم يتعلق بقم العمل الإسلامية وقسم يتعلق بثقافة المقاولة ثم اعطينا نموذجا يجمع بين المتغيرين، لننتهي في الأخير الى اختبار الفرضيات المطروحة للإجابة على الإشكالية ومن خلال تحليلنا للفرضية التي مفادها ما مدى ايمان الشباب الجزائري بقيم العمل الإسلامية وجدنا ان الشباب الجزائري

لديه ايمان بقيم العمل الإسلامية وهذا يرجع للإجابات المتحصل عليها التي تشير الى أهمية العمل والنظرة السلبية لأوقات الفراغ والوقت المهدور دون جدوى.

اما الفرضية الثانية التي تشير الى مدى تبني الشباب الجزائري لثقافة المقاولة وجدنا ان الشباب الجزائري لديه توجه قوي اتجاه المقاولاتية ولديه طموح ورغبة كبيرة في انشاء مشاريع مقاولاتية وهذا من خلال قدرته على حل المشاكل ومواجهة المواقف المختلفة والرغبة في إيجاد الحلول والتحفيز المقاولاتي.

وفيما يتعلق بالفرضية الثالثة التي تنص الدور المؤثر لقيم العمل الإسلامية في ثقافة المقاولة وجدنا ان هناك علاقة قوية بين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة وكلما حصل تغيير في قيم العمل الإسلامية كلما حصل تغيير في ثقافة المقاولة أي ثقافة المقاولة تتأثر بقيم العمل الإسلامية كلما حصل تغيير في هذه الأخيرة.

اماالفرضية الرابعة التي مفادها ان هناك فروق في اتجاهات الشباب الجزائري نحو قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة يمكن ان تعزى للمتغيرات الشخصية ا فمن خلال بحثنا وجدنا ان المتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، المهنة) لا تعتبر عنصرا مؤثرا على الفروق لكل من المتغيرين قيم العمل الإسلامية وثقافة المقاولة وبعبارة أخرى المتغيرات الشخصية لم تخلق لنا فروقا كبيرة في إجابات الافراد محل الدراسة بل العكس فقد كانت الإجابات متقاربا جدا سواء تعلق ذلك بمتغير الجنس او المستوى التعليمي او فيما يخص المهنة.

وفي الأخير يمكننا القول ان قيم العمل الإسلامية لها دور في تعزيز ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري، ومن هنا يمكننا ان نؤكد على ان نظرة max weber لقيم العمل الإسلامية كانت نظرة سطحية لا تستند الى دراسات ميدانية تؤيد وجهة نظره فربما لا يكون ل weber اطلاع كبير فيما يخص الدين الإسلامي ففي هذه الدراسة أثبتنا عكس ما قاله weber ووجدنا ان قيم العمل الإسلامية تساعد في دفع روح المقاولة وتعززها، وحتى وان كان يقصد بكلامه ان الإسلام كبح روح الرأسمالية فقط فهذا ليس دليلا كافيا بمجرد الحكم على مجتمع ما من خلال رؤية الواقع الذي يعيشه.

فحكم ويبر اتجاه الإسلام كان في وقت ان الدول الإسلامية في مجملها مستعمرة تعاني من حروب دامية فلا يمكن الحكم على اقتصاديات دول معينة في هذا الوضع الذي لا يمكن من خلاله بناء اقتصاد أصلا. لذا لا يجب الحكم على مجتمع معين بمجرد رؤية الواقع الذي يعيشه ونقول ان القيم الدينية كبحت روح المقاولة او روح الرأسمالية لديهم، فربما تكون هناك أمور أخرى مثل وجود صعوبات لدى الافراد عند انجاز المشاريع قد ترجع هذه الصعوبات الى مشاكل سياسية او اجتماعية او اقتصادية ..الخ من الأمور التي تكبح الفرد نحو التوجه للنشاط المقاولاتي.

لكن هذا لا ينقص من مكانة ويبر العلمية فمكانته كعالم لا نقاش فيها فنحن هنا فقط نوضح ونبرر دراستنا كي تتضح لنا الرؤية أكثر اتجاه هذا الدين والدور الذي يؤديه في جميع الميادين.

ومن جهة أخرى لا نستطيع القول ان الدين هو العامل الاساسي المسؤول في دفع روح المقاولة لدى الافراد ولكنه يمكن ان يكون عنصرا مساعدا لدفع وتحريك روح المقاولة في الشباب. لذا من الممكن القول ان قيم العمل الإسلامية متغير مساعد في خلق ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري.

قائمة المراجع

اولا: المراجع باللغة العربية:

1-بدراوي سفيان،2015، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع، التنمية البشرية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.

2-**بلحاج طارق**، 18-19 افريل 2017، أطروحة التعرض بين القيم الإسلامية وروح **المقاولة، دراسة** نقدية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

3-**بن سعد مطر الحربي علي**، 2010، أهمية دور معلمي العلوم الطبيعية في تنمية القيم العلمية لدى طلاب الصف الثالث الثانوي الطبيعي بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه في المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة ام القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

4-بنت عيادة الشمري جميلة، مفهوم الثقافة في الفكر العربي والفكر الغربي، ماجستير في الثقافة الإسلامية، كلية الشريعة، قسم الثقافة الإسلامية، جامعة الامام بن سعد الإسلامية، راجع الموقع : www.alukah.net/culture/108159

5-بوزيدي سعاد، 2007، المقاولة والتنمية الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.

6-ثامر دليلة، 2015، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية الصادرات خارج قطاع المخزونات، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص مالية واقتصاد دولي، جامعة محمد خيضر، **بسكرة**.

7-جمعة عبد العزيز، 2016، المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية، مدخل استكشافي، دراسة ميدانية تحليلية، مذكرة تخرج تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص الاقتصاد الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، **جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر**.

8-جميل حمداوي، 2015، جهود ماكس ويبر في مجال السوسيولوجيا، شبكة الالوكة، الطبعة الأولى.

9-**الجودي محمد علي**، 2015، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.

10-**دمدوم كمال**، 2000 دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تثمين عوامل الإنتاج والاقتصاديات التي تمر بفترة إعادة الهيكلة، مجلة دراسات اقتصادية تصدر عن مركز البحوث والدراسات الإنسانية-**البصيرة**- **العدد**02.

11-الربيع ميمون، 1980، نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.

12-سايبي صندرة، 2015، محاضرات في انشاء المؤسسة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة2.

13-سلالي عبد القادر، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من **منظور أخلاقي، مقال** مقدم الى مجلة (معارف)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة.

14-سلامي منيرة، 18-19 افريل 2012، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، مداخلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

15-**شقرون محمد**، 2015، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص الابداع والمقاولاتية، **جامعة ابي بكر** بلقايد، **تلمسان**.

16-صوكو سهام، 2009، واقع القيم لدى المراهقين في المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة.

17-عبد الاوي مفيد، 18-19 افريل 2012، صالحي نجية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مداخلة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

18-عبد الحميد راتب نجلاء، الاقتصاد والمجتمع، المستوى **الأول-فصل درلسي**، 515، مقرر اختياري، كلية الآداب، جامعة بنها.

19-عرابش زينة، نوفمبر 2012، ثابتي الحبيب، الريادة والمسؤولية الاجتماعية من المنظور الإسلامي، دراسة حالة المؤسسات الجزائرية، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، العدد **التاسع**.

20-عزيزي احمد عكاشة، 2013، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التجارة الخارجية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، تخصص الاقتصاد الدولي، جامعة وهران، المدرسة الدكتورالية للاقتصاد وإدارة الاعمال.

21-قبودان عبد الحميد احمد، 1978، **دور بنوك** التنمية الصناعية في تطوير الصناعات الصغيرة والقطاع الخاص، الندوة التحضيرية المصرية، المؤتمر الافريقي لسياسات واستراتيجيات التنمية الصناعية، القاهرة.

22-لفقير حمزة، 2009، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر.

23-لونيسي ريم، 2015، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، مذكرة مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة سطيف2-**الجزائر**.

24-**محمد** علي مقلد، الاخلاق البروتستانية وروح الراس مالية، مركز الانهاء القومي، راس بيروت، المنارة، بناية الناخوري، بيروت.

25-محمد محروس إسماعيل، 1992، اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

26-مراد زعيمي، 2004، علم الاجتماع، رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية بقسنطينة، الجزائر.

27-منير السعيداني، 2007، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، مركز دراسات الوحدة العربية، الحمراء، بيروت.

28-النجار صالح فايز جمعة، 2006، محمد العلي عبد الستار، الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة، دار الحامد **للنشر** والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية:

29-admu Isa Mohammed; zalkarnain Kedah & aahad osman-gani; 2011; enteppreneurial motivation performance and commitment to social responsibility; conceptual analysis on the influence of islamic religiosity;paper preparcl for the 10 th international conference of the acaclemy of hrd (Asia chapter) Kuala lumpur; Malaysia; Decembre 3-6.

30-Ali Abbes j.; Islamic work ethic in a dynamic world department of management Incbana University at south bend.

31-Barbosa Saulo de ; Walter marin ho de Olivia ; Alain Fayolle ; Francisco Vidal barbosa ; 2010 ; perception culturelle et intention d'enheprenche ; une comparaison entre etaction brésiliens et français ; reveueint enatrionale PME économie et gestion de la petite et moyenne entrepris ; vol 23 ; n° 2.

32-Bjerke Bjorn; 2007; Understanding Entrepreneur ship; Eduand Elgar publishing; Massachusetts USA.

33-Bolton Bill ; John Thombson; 2004; Entrepreneurs; Talent; Temperanent; Technique; Elsevier Batterworth-Heiremann; Second editicen; Creat Britain.

34-Carrier Camille ; louise Raymond et anis eltaief ; 2002 ; le cyber entrepreneuriat ; une étude exploration ; revenue internationale pme ; économie et gestion de la petite et moyenne entreprise ; vol.15 ; n° 3-4.

35-Eelke de jong; 2008; religious values and economic growth; a review and assessment of recent studies; Nijmegen center for economics; institute for management research; radboud university Nijmegen; nice working paper 08-111 novembre.

36-Emu Won sub; 2011; religion and economic development-a study on religious variables influencing gdp growth over countries; university of California; Berkeley; April 29.

37-Fayolle Alain ;2012 ; entrepreneuriat ; approche à entreprendre ; dumad paris.

38-Frank jannssen ; 2009 ; Entreprendre ; Une introduction à l'entrepreneuriat ; DE Boeek ; Bruxelles.

39-Khraim Hamza & Ahmed Ahmed (2003), marketing in Islamic countries: Challenges & Opportunities, Zarka Journal for Research and Studies, Vol 5, No 2, pp 1-20.

40-Mahmut arslan; January 2000; across- cultural comparison of British and Turkish mangers in terms of protestant work ethic characteristics; business ethics; European review; volume 9; number 1.

41-mezghani Lassaad; mohamed belhaj; habib affa; wassim aloulou; faouzi; ayadi; bilel belhaj; jamel choukir; slim mseddi ; 2008 ; support pédagogique du module culture entrepreneuriale; Project culture entrepreneuriale et création et d'essaimage de Sfax; université de Sfax.

42-Morysiomy ; 2007 ; développement des compétences de la franco phonie thèse de doctorat ; université Laval.

43-noruzi Mohammad reza; Jose g.vargas-hervainedez; narges saniolghalam; may 2010; an exploration of the effects of Islamic culture on euhepreneurial behaviors in Muslim countries; Asian social science.vol.g;no.5.

44-Omrane Amina ; Alain Fayolle ; ODFA ; Zeribi-Benslimane ; 2011 ; les competences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial ; Une approche dynamique ; la revue des sciences de gestion ; n: 5.

45-Par Jean – Pierr Bechard ; 1996 ; Comprendre le champ de l'entrepreneur ship ; cahier de recherche-Ecole des hautes etudes Commercials ; chaire ; d'entrepreneur ship Maclean Hunter.

46-Pierre-André Julien ; Michel Marchennay ; 1996 ; l'entrepreneuriat ; Ed Economicai ; paris.

47-Scheine Chistian Will; 2009; Fundamental Detenmirants of Entrepreneurial Behaviour; 1st Edition; Gatler; Wiesbaden.

48-Selcukuygan; September 2009 ; the influence of religion over work ethic values; the case of Islam and Turkish SME owner managers; a thesis submitted for the degree of doctor of philosophy; Brunel bossiness school; Brunel university.

49-Spencer-oateyhelen; 2012; what is culture? A compilation of quotation; global pad core concept. University of Warwick.

50-Toulouse Jean-Marie ; 1990 ; la culture entrepreurial ; colloque du 10 e anniversaire de la fondation de entrepreeneurship école des hautes études commerciales de Montréal.

51-Tsukahara Osama ; 15 décembre 2006 ; sme financing In japans ; jasmi ; en ligne http://www.fra.go.jo/ frtr/ 2006 1205/08 PDF.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي –ميلة
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع: العلوم التجارية السنة الثانية ماستر تخصص: تسويق الخدمات

استمارة الدراسة

تحية طيبة **وبعد**

اخي الفاضل، اختي الفاضلة،

انا بصدد اجراء دراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية **تخصص** تسويق الخدمات والهدف منها تبيان العلاقة بين قيم العمل الإسلامية والثقافة المقاولاتية.

ونحيطكم علما انه لا يوجد إجابات جيدة او غير جيدة لذا **نرجو منكم الصدق في الإجابات التي** تقدمونها من خلال الأسئلة الواردة لان لها أهمية كبيرة في هذه **الدراسة، والاجابة تكون بوضع علامة (×)** امام الاختيار الذي ترونه مناسبا لكم.

المتغيرات الوصفية (الوسطية): **ضع علامة (×) امام الصفة التي تناسبك:**

- **الجنس: ذكر ( ) ، انثى ( )**
- **العمر:** 19-29 ( ) ، 30-40 ( ) ، **أكبر من 40 ( )**
- المستوى التعليمي: ابتدائي ( ) ، **متوسط** ( ) ، **ثانوي** ( ) ، **جامعي ( )**
- نوع التعليم (التخصص): **علوم** اقتصادية وتجارية وتسيير ( )، علوم ورياضيات ( )، **آداب وفلسفة** ( ) ، علوم تقنية ( )، **تخصص اخر** ( ) **اذكره**.....
- المهنة: بطال ( ) ، **طالب جامعي** ( ) ، **اعمل حرة** ( ) ، **موظف** ( )

الرجاء وضع علامة (×)في الخانة المناسبة لك:

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق الى حد ما	موافق بشدة
اشعر بعدم الارتياح عندما يكون هناك القليل من العمل بالنسبة لي.					
أصعب الاعمال غالبا ما تثمر في النهاية مردودا أكبر.					
لا يوجد رضا أفضل من الرضا الذي يشعر به الانسان حين يؤدي عمله بكل اتقان ومسؤولية.					
حمل الأموال الكثيرة يدفع الى الانفاق المفرط.					
الأموال المكتسبة بدون جهد (عن طريق القمار والمراهنات مثلا) عادة ما يتم انفاقها إنفاقا غير حكيم.					
معظم الناس يقضون أوقاتا أكبر من اللازم في التسلية غير المفيدة.					
معظم الناس الفاشلين في حياتهم يكون **الكسل سببا** رئيسيا في فشلهم					
عدم المحاولة الجادة هو سبب فشل الأفراد في وظائفهم.					
العمل الجاد هو ضمان النجاح.					
لن يكون للحياة معنى إذا كانت تخلو من المعاناة.					
العمل الجاد أمر كاف لتوفير حياة كريمة للأفراد.					
ينبغي أن يكون للأفراد وقت فراغ أكبر يقضونه في **الاستجمام**.					
الحياة ستكون أكثر جمالا إذا كان لنا المزيد من وقت الترفيه.					

العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق الى حد ما	موافق بشدة
لدي القدرة على حل المشاكل الصعبة والمعقدة					
أستطيع التحكم بكل فعالية وكفاءة في الحالات الغير متوقعة					
لدي ايمان بقدراتي الذاتية					
أستطيع الهدوء عندما أواجه صعوبات في العمل من خلال الاعتماد على قدراتي الذاتية					
أستطيع إيجاد الحلول بسهولة عند حدوث أي تغيرات مفاجئة					
العمل ذو النوعية الجيدة يرجع دائما الى مسؤوليتي الشخصية					
اعتدت دائما على تحمل مسؤولية أعمالي					
أقوم دائما بأعمال تتطلب مسؤولية كبيرة حتى لو كان ذلك يتطلب عملا إضافيا					
لا أحب البدء في مشروع جديد لأني أخاف من التغيير					
لدي ميول إلى تجنب المواقف غير المؤكدة					
أتجنب إنشاء مشروعات جديدة وهذا راجع الى خوفي من تحمل المخاطر					
لا أحب إنشاء مشروعات جديدة لأن لدي شكا في قدراتي					
لا أرغب في إنشاء مشروع استثماري وهذا راجع لخوفي من تحمل المسؤولية					
ارغب دائما في إيجاد حلول وإجابات للمشكلة المطروحة					
دائما ما أحاول استغلال المواقف الغامضة على أنها فرص وأتصرف معها وفقا لذلك					
دائما ما أحاول معرفة كيفية استغلال منافذ السوق					
احاول البحث دائما عن تحديات جديدة					
اعتبر دائما ان المشروع الخاص بي هو بمثابة اختيار المهنة التي ارغب بها					
اختار المشاريع (كإنشاء شركة) الخاصة لأني أحب الحرية والاستقلالية					
أقوم باختيار المشاريع الخاصة لان لدي أفكارا أريد وأحاول تنفيذها					
أحب إنشاء المشاريع الخاصة من أجل تحسين الوضع المالي					
أحب إنشاء مشروع خاص لأني أبحث عن النجاح والتفوق على الاخرين.					
احتمل إنشائي لمشروع خاص بي وارد جدا					
احتمل ان أكون موظفا وارد جدا					
إذا ما تم وضعي بين اختيارين اما ان أنشئ مشروعي الخاص او ان أصبح موظفا فسأختار انشاء مشروعي الخاص					