

تأثير استراتيجية التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين

في عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

The impact of entrepreneurial education strategy on developing an entrepreneurial culture among university students in a sample of higher education institutions in Algeria.

بولويز عبد الوافي

فرعون امحمد

علويط أميرة*

مخبر النقود والمؤسسات المالية في المغرب العربي -
المركز الجامعي صالحى احمد النعام - الجزائر

مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات
والابداع
جامعة خميس مليانة - الجزائر

مخبر الصناعة، التطور التنظيمي للمؤسسات
والابداع
جامعة خميس مليانة - الجزائر

boulouiz@cuniv-naama.dz

m.feraoun@univ-dbkm.dz

all.amira@hotmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/04

تاريخ القبول للنشر: 2025/04/19

تاريخ الاستلام: 2025/03/12

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تحليل تأثير استراتيجية التعليم الريادي التي اعتمدها الجزائر لتنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 9 مراكز لتطوير المقاولاتية تابعة لجامعات مختلفة في الجزائر، واستخدمت ألياب إحصائية مثل اختبار ما نويتني واختبار كروسكال واليس باستخدام برنامج **Spss v25** توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً طردياً لكل من عرض التكوين الرسمي في مجال ريادة الأعمال وأداء هيئة التدريس على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، بينما كان التأثير عكسياً بالنسبة للطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تحسين التعليم في مجال ريادة الأعمال من خلال تعزيز الأسلوب التطبيقي في البرامج البيداغوجية، وتوفير الدعم المالي والتحفيزات لهيئة التدريس لتحفيزهم على العطاء في هذا المجال، بالإضافة الى ضرورة وضع جدول زمني مرن للأنشطة التي تنظمها مراكز تطوير المقاولاتية، خصوصاً الأنشطة الصيفية. كلمات مفتاحية: تعليم ريادي، ريادة الاعمال. مراكز تطوير المقاولاتية.

تصنيفات JEL: I23 ، I2 ، L26

Abstract:

This study aims to analyze the impact of the entrepreneurial education strategy adopted by Algeria to foster an entrepreneurial culture among university students in higher education institutions. The study was conducted on a sample consisting of 9 entrepreneurship development centers affiliated with various universities in Algeria, using statistical methods such as the Mann-Whitney test and Kruskal-Wallis test through the SPSS V25 software.

The results showed a positive correlation between the formal entrepreneurship training programs offered and the performance of faculty members in fostering an entrepreneurial culture among students, while the impact of pedagogical methods used in teaching entrepreneurship and related metrics was negative. Based on these findings, the study recommends improving entrepreneurship education by enhancing the practical approach in educational programs, providing financial support and incentives for faculty members to encourage their contributions, and establishing a flexible timetable for activities organized by entrepreneurship development centers, especially for summer activities

Keywords: Entrepreneurship Education; Entrepreneurship; Entrepreneurship Development Centers.

Jel Classification Codes: I23 ، I2 ، L26

* المؤلف المراسل.

تعد ريادة الأعمال واحدة من أهم المحركات الاقتصادية والاجتماعية في العالم المعاصر، حيث تلعب دورًا جوهريًا في توليد الفرص الاقتصادية، الابتكار، وحل مشكلات البطالة من خلال تمكين الأفراد من خلق مشاريعهم الخاصة. وفي نفس الإطار، تشكل ثقافة ريادة الأعمال أسلوبًا حديثًا للتفكير والسلوك الذي يتسم بالقدرة على تحديد الفرص، وتحويل الأفكار إلى مشاريع واقعية تساهم في النمو الاقتصادي المستدام. ومع تسارع العولمة والتغيرات التكنولوجية، أصبح من الضروري أن تتبنى الدول النامية مثل الجزائر سياسات واستراتيجيات تعليمية تساهم في غرس هذه الثقافة لدى الأجيال القادمة خصوصًا في مؤسسات التعليم العالي. من خلال ما يسمى بالتعليم الريادي باعتباره استراتيجية تعليمية تركز على تأهيل الطلبة ليصبحوا رواد أعمال، كما أنه يعد أحد الأدوات الأساسية التي يمكن أن تعزز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة الجامعيين فهو لا يقتصر على تقديم المعرفة النظرية فقط، بل يتعدى ذلك إلى تطوير المهارات العملية والذهنية التي تمكن الأفراد من التفكير بطريقة ريادية، وتحديد الفرص التجارية، وتحويل الأفكار إلى مشاريع ملموسة ذات قيمة اقتصادية واجتماعية، وهو ما يساهم في بناء جيل جديد من الطلبة يتمتع بمهارات الريادة والابتكار.

في الجزائر، التي تواجه تحديات اقتصادية كبرى أبرزها البطالة المرتفعة بين الشباب، يمكن لإستراتيجية التعليم الريادي أن تكون بمثابة الحل الواعد لتنمية قدرات الطلبة على الابتكار والريادة. ففي السنوات الأخيرة، بدأت بعض مؤسسات التعليم العالي في الجزائر تدرك الحاجة الملحة لدمج ريادة الأعمال ضمن مناهجها التعليمية كجزء من رؤية شاملة لتنويع الاقتصاد بعيدًا عن القطاعات التقليدية المعتمدة على الثروات الطبيعية. يتجلى ذلك من خلال تصميم برامج أكاديمية، ورش عمل، وحاضنات أعمال جامعية تهدف إلى تدريب الطلبة وتزويدهم بالمهارات اللازمة للنجاح في عالم ريادة الأعمال.

1.1. الإشكالية: يمكن إبراز إشكالية دراستنا في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور التعليم الريادي كإستراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية: من أجل الإجابة على التساؤل الرئيسي نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية من حيث متغير (النوع الاجتماعي، السن، جامعة الانتماء، كلية الانتماء، المستوى الدراسي)؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لعرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميًا في مؤسسات التعليم العالي على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لأداء هيئة التدريس على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر؟

2.1. الفرضيات:

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية لدراستنا بأسئلتها المتفرعة منها، تأتي فرضيات الدراسة لمحاولة الإجابة عنها بشكل مؤقت، وذلك من خلال اختبارها وإثبات صحتها من عدمها، وهي على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لدى استجابات الطلبة الجامعيين حول تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية من حيث (النوع الاجتماعي، السن، جامعة الانتماء، كلية الانتماء، المستوى الدراسي)".
- الفرضية الثانية: تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) حول التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين".

لاختبار هذه الفرضية قمنا بتجزئتها الى ثلاث فرضيات فرعية كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لعرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال على ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) للطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة على ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لأداء هيئة التدريس على ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين.

3.1. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية دراستنا في تزايد الاهتمام العالمي بريادة الأعمال وإدراجها في المناهج التعليمية بالمؤسسات التعليمية الكبرى، ما دفع الجزائر لتبني استراتيجيات مماثلة في جامعاتها لبناء نظام تعليمي منتج. كما أن مجال تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الجزائرية ما يزال في مرحلة التطور، كما وانه يفتقر إلى استراتيجيات وتوجهات واضحة تواكب النمو السريع لهذا المجال على المستوى العالمي. وهو الأمر الذي جعلنا نسلط الضوء على هذه الفجوة والبحث في سبل تطويرها، من خلال تقديم حلول عملية تساهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال داخل مؤسسات التعليم العالي الجزائرية.

4.1. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الأهداف التي نوجزها في الاتي:

- ابراز مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالجانب النظري لمتغيرات الدراسة.
- قياس تأثير التعليم الريادي على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين عينة الدراسة.

5.1. نموذج الدراسة النظري: ينقسم نموذج الدراسة الى:

- متغير مستقل: والمتمثل في التعليم الريادي.
 - متغير تابع: يتمثل في ثقافة ريادة الأعمال.
 - متغيرات وسيطية: النوع الاجتماعي، السن، جامعة الانتماء، كلية الانتماء، المستوى الدراسي.
- من خلال هذا النموذج سنقيس تأثير التعليم الريادي على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين عينة الدراسة، حيث تقريبا كل الدراسات تختصر أبعاد التعليم الريادي في:
- ماذا نعلم (محتويات البرامج): وتمثلت في نموذج الدراسة في عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا في مؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال.

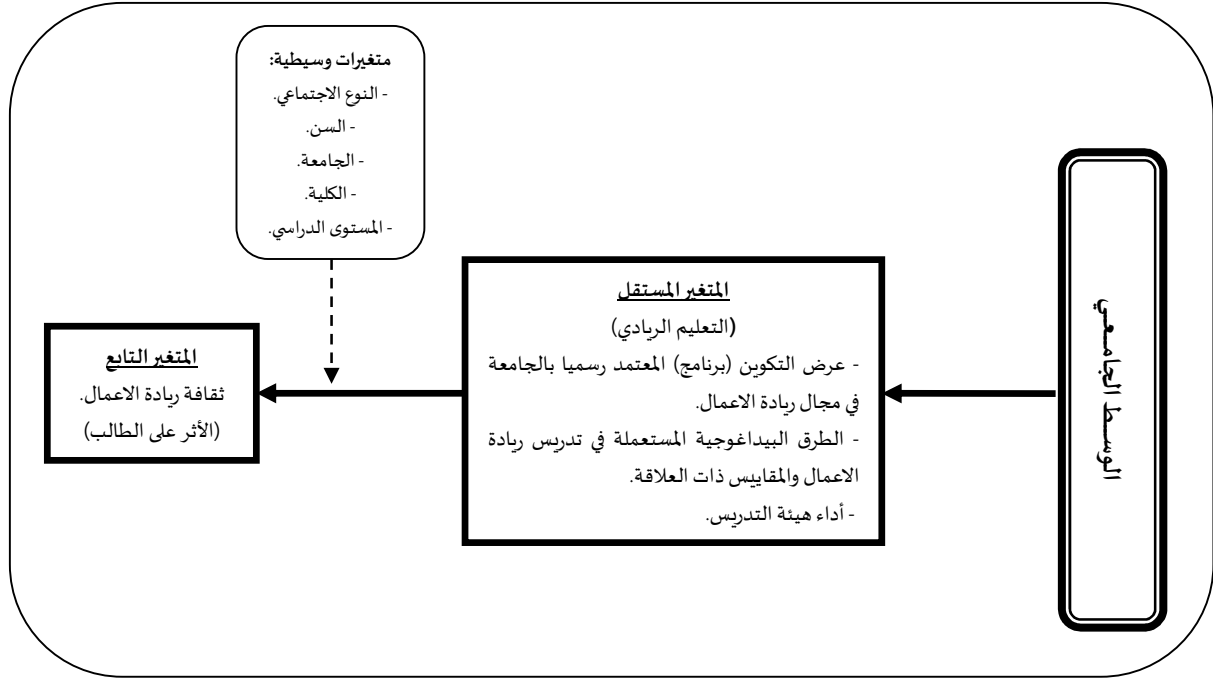
تأثير استراتيجية التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين

في عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

— كيف نعلم (الطرق البيداغوجية): وتمثلت في نموذج الدراسة في الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة.

— من يقيم: وتمثلت في نموذج الدراسة في أداء هيئة التدريس.

الشكل 01: النموذج النظري للدراسة.



المصدر: من اعداد الباحثون.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

في إطار الجدل القائم حول مدى إمكانية تعلم ريادة الأعمال تشير مجموعة من الكتابات الى أن هناك جوانب منها في الواقع يمكن تعلمها، مع ذلك يسلط Hease and Lautenschlager الضوء على سلسلة من الحجج والبراهين لما هو مناقض لذلك، مما يوحي أن هناك جوانب معينة لا يمكن تعلمها. وفي هذا الإطار فصل كل من Akola and Heinson 2006 بين فن وعلم ريادة الأعمال حيث أن الشق الأول يتضمن مفاهيم مثل: الابداع، التفكير الإبداعي وهي ليست قابلة للتعليم الا من خلال الخبرة العملية، اما بالنسبة للشق الثاني فهو يتضمن مفاهيم مثل: العمل والمهارات الإدارية التي يمكن تعليمها. وبالرغم من هذه النقاط تشير الأبحاث الى أنه عندما تتضمن أنظمة التعليم والتدريب المهارات الإبداعية والريادية في مناهج التعليم فان الذهنات والمهارات الأكثر ارتباطا بريادة الأعمال تكون قابلة للنقل والتعليم والتعلم. (Alicia، و Brent، Alexandria، 2014)

1.2. نشأة التعليم الريادي

هناك من يرى أن أول من شجع تعليم ريادة الأعمال في الجامعات هو الياباني Shigeru Fijii والذي قدم دورات في ادارة الأعمال التجارية الصغيرة بجامعة Kobe اليابانية سنة 1940. (Manish & Sumil, 2015) وفي سنة 1947 ظهر أن هناك برنامج يدرس في جامعة هارفارد الذي يعنى بطلبة الماجستير في ريادة الأعمال (MBA) والذي ينسب الى Mac Myles. كان ظهور هذا البرنامج نتيجة لسد الاحتياجات الخاصة بالطلبة الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا الى إقتصاد يمر بمرحلة انتقالية. (ميساوي، 2020) فقد تم من خلاله جذب إنتباه وإعجاب 188 من طلبة الفوج الثاني لدرجة

ماجستير إدارة الأعمال (MBA) والذين هم في الأساس 188 طالب. هم أنفسهم كانوا مشاركين في الحرب العالمية الثانية. حقق هذا المقرر شعبية على الرغم من أن عضو هيئة التدريس الذي بدأه، كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الأكاديمي المنشود. مع بداية السبعينات، بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر، وصاحب ذلك ظهور مجالات جديدة تهتم بريادة الأعمال حيث تغيرت معاني مصطلح "ريادي" من تعبيرات الجشع، الاستغلال، الانانية، وعدم الولاء إلى الإبداع خلق الوظائف، الربحية، الابتكار،... ففي الولايات المتحدة الأمريكية بلغ عدد الطلبة المسجلين في برامج التعليم الريادي 120.000 وذلك سنة 1994، أما في كندا فقد زاد عدد الطلبة المسجلين في هذه الدورات بنسبة 444 بالمائة في الفترة الممتدة من سنة 1979 إلى غاية سنة 1999، وبحلول عام 1995 إرتفع عدد هذه الجامعات عبر العالم إلى 400 جامعة وكلية وبدأت هذه المقررات في التحول فيما بعد إلى برامج أكاديمية في ريادة الأعمال تدرس في مختلف المستويات الدراسية. (خرخاش، 2021) من هنا بدأ التعليم الريادي يأخذ مكانه في جدول أعمال المدارس التجارية في جميع أنحاء العالم. (Bige & Nihan, 2011)

وحسب الباحث Rondstat وفي بداية سنة 1990 كانت أغلب البرامج التعليمية تقوم أساسا على خطة العمل، ولقد توقع أن الإتجاهات الحديثة في التعليم الريادي من شأنها أن ترتبط ارتباطا وثيقا بتجارب ومهارات الأفراد وهيمنة مستمرة من دراسات الحالة. كما أوضح كل من Béchard et Toulouse 1991 في دراستهم أنه الممارسات التربوية التقليدية القائمة على المحتوى بقيت مهيمنة على برامج التعليم الريادي في مؤسسات التعليم العالي، وجاء كل من Vesalain et Strömmer 1998 ليحدد أهمية التركيز على المقاربات التفضيلية للطلبة بدلا من التركيز على محتوى هذه البرامج. (Camille, 2009)

2.2. مفهوم التعليم الريادي

تعددت تعاريف التعليم الريادي، وهذا نتيجة تعدد وجهات نظر المفكرين والمختصين، وهو ما يعني عدم وجود اجماع على إعطاء تعريف موحد لهذا المصطلح، وعليه فقد اقترح العديد من الباحثين صياغة بنيت في الأساس على فهمهم لريادة الأعمال ومن بينهم:

— Hindle فهو يرى بأنها "هي دراسة كيفية، بواسطة من، وأي عنصر يتم من خلاله اكتشاف الفرص وإيجاد منتجات وخدمات مستقبلية. وكيف تتم عملية التقييم. فمن خلال ما سبق قدم تعريفه لتعليم ريادة الأعمال واعتبرها أنها "نقل المعرفة حول كيفية اكتشاف الفرص واستغلالها". (Hindle, 2007)

— أيده في ذلك كل من (Shephred and Douglas 1997)، اللذان اعتبرا أن تعليم ريادة الأعمال هي "ذلك التعليم الذي من شأنه أن يغرس ويعزز قدرة الطالب على تصور تخطيط مسار مشروع ريادي جديد من خلاله يتم الجمع بين المعلومات من المجالات العملية والبيئة الخارجية في سياق عدم التأكد الذي يواجه المشروع". (Dean & Evan, 1997)

— كما أشار هاينز Hines 1996 بأن التعليم الريادي هو العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وإدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين ولكنها تمكن الفرد اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب ابداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها. (عوض مبارك)

مما سبق يمكننا تعريف التعليم الريادي بأنه التعليم الذي يمكن الطالب من اكتساب مهارات التفكير الإبداعي والابتكار، وحل المشكلات؛ من خلال توفير البيئة التي تساعد على التشجيع والرعاية، والاهتمام، وتنمية المواهب، والابتكار لديه؛ وبما يؤهله لاكتساب المهارات والاتجاهات اللازمة لسوق العمل.

3.2. مفهوم ثقافة ريادة الأعمال

يرتبط مفهوم ثقافة ريادة الأعمال بالاتجاه الاجتماعي والايجابي نحو المغامرة الشخصية والتجارية، وهو يساعد ويدعم النشاط الريادي، وتعد ثقافة ريادة الأعمال من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الافراد نحو مبادرات ريادة الأعمال. وعليه يمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال بأنها:

مجموعة من القيم الخاصة بالريادي، منها الاستقلالية، الابداع، المسؤولية والرغبة والاخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصنع المسار الريادي من الفكرة الى التجسدي، الروح الريادية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف. (Matthew, 2014)

ثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات الشائعة في المجتمع، والتي تعزز وجود نظام حياة ريادة مطلوبة، وهذا بدوره يدعم بقوة البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الافراد والمجتمعات.

من التعاريف السابقة يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها جملة المعارف، المهارات والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال اللازمة للافراد أثناء عملية اعدادهم الجامعي، ليبادروا الى انشاء مشاريعهم الجديدة والمبتكرة الخاصة بهم، وليتمكنوا من مواجهة مخاطرها بدلا من انتظار الوظائف الحكومية.

3. الجزء التطبيقي للدراسة

سنتطرق من خلال هذا الجزء لإجراءات الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع دراستنا المتضمنة طريقة اختيارنا للعينة مع تحديد الوسائل الإحصائية التي اعتمدناها لتحليل النتائج.

1.3. بناء أداة القياس

تعد مرحلة اعداد وبناء أداة القياس (الاستبيان) المرحلة الأكثر تعقيدا في أي بحث ذلك أنها تحتاج الكثير من التركيز والجهد والوقت، حيث أن جودة النتائج تعتمد عليها اعتمادا كبيرا، وعلى هذا الأساس تم مراجعة الأدبيات النظرية والتطبيقية الموجودة حول موضوع الدراسة وذلك بمراجعة العديد من الدراسات السابقة التي تناولت بشكل جزئي أو كلي متغيرات دراستنا، ومن ثم اعداد مجموعة من المحاور التي تمثل هاته المتغيرات والتي تحتوي بدورها على أسئلة معبرة وقابلة للقياس. وبعد عرضها ومناقشتها وتحكيمها من طرف مجموعة من الأساتذة المختصين، تم إخراجها في شكلها النهائي.

2.3. محاور أداة القياس

بعد افتتاح الاستبيان بمقدمة تعريفية به وبمختلف العناصر الأساسية لدراستنا كإشكالية البحث وأهدافه الرئيسية وكذا شرح الكلمات المفتاحية له، أتينا على ذكر أجزاء ومحاور هذا الاستبيان الموضحة كالتالي:

❖ **الجزء الاول: البيانات الشخصية:** تضمن هذا الجزء، البيانات الشخصية للطالب من: النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)، السن: اقل من 25 سنة، من 26 الى 35 سنة، من 36 الى 45 سنة، من 46 الى 55 سنة، أكبر من 55 سنة، جامعة الانتماء (أم البواقي، بسكرة، المسيلة، المركز الجامعي مغنية، بشار، غرداية، خميس مليانة، الجلفة، المدية)، كلية الانتماء، المستوى الدراسي (سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى ماستر، سنة ثانية ماستر).

❖ **الجزء الثاني: محاور الدراسة:** شمل هذا الجزء على 4 محاور وهي كالتالي:

— **المحور الأول:** اشتمل هذا المحور على 7 عبارات خصصت لمعرفة عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر في مجال ريادة الأعمال.

— المحور الثاني: اشتمل هذا المحور على 7 عبارات خصصت لمعرفة الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس زيادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة.

— المحور الثالث: اشتمل هذا المحور على 05 عبارات خصصت لمعرفة أداء هيئة التدريس.

— المحور الرابع: اشتمل هذا المحور على 10 عبارات خصصت لمعرفة أثر التعليم الريادي في تنمية ثقافة زيادة الاعمال لدى الطالب الجامعي.

3.3 ثبات أداة القياس

يقصد بقياس ثبات الأداة أنه لو تم توزيع هذا الاستبيان عدة مرات وفي الظروف نفسها فسيتم الحصول على النتائج والبيانات نفسها وهو دليل على استقرار النتائج وتجانس إجابات المبحوثين، حيث تم قياس ثبات الأداة من خلال معامل ألفا كرونباخ والذي يعد من أكثر المقاييس شيوعاً لقياس درجة الارتباط بين مكونات الاستبيان إذ يقيس مدى الثبات والتناسق في إجابة المستجوبين على كل الأسئلة ومدى قياس كل سؤال للمفهوم ويدل ارتفاع قيمة الارتباط في الاستبيان على درجة الثبات، وقد تحققنا من ثبات أداة القياس من خلال المعامل المذكور سابقاً، حيث أن قيم هذا المعامل تتراوح بين 0 و 1 وأصغر قيمة مقبولة هي 0.6. وعليه، جاءت نتائجه كما هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول 01: نتائج اختبار ثبات أداة القياس.

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	النتيجة
المحور الثاني: عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسمياً بالجامعة في مجال زيادة الاعمال.	07	0.854	0.000
المحور الثالث: الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس زيادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة	07	0.819	0.000
المحور الخامس: أداء هيئة التدريس.	05	0.856	0.000
المحور السادس: أثر التعليم الريادي.	11	0.766	0.000

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام لجميع عبارات الاستبيان مرتفع جداً حيث بلغ 0.856 وهو أكبر من القيمة المقبولة 0.6 في جميع محاور وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

4.3 اختبار التوزيع الطبيعي (كلوموقروف سميرونوف)

لتحديد الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات عينة الدراسة واختبار صحة الفرضيات، يجب أولاً التعرف على طبيعة توزيع البيانات. يعتمد ذلك على اختبار توزيع البيانات باستخدام ثلاث طرق. الأولى هي حساب نسبة معامل الالتواء إلى الخطأ المعياري له؛ فإذا كانت النسبة تساوي 0 فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وإذا كانت أكبر أو أقل من 0 فلا تتبع التوزيع الطبيعي. الثانية هي قياس نسبة التفلطح، حيث يجب أن تساوي 3 لكي يتبع التوزيع الطبيعي، وإذا كانت أقل أو أكبر من 3 فلا يتبع التوزيع الطبيعي، أما الطريقة الثالثة فهي اختبار نتائج التوزيع الطبيعي نفسه. لاختبار طبيعة التوزيع يتم استخدام فرضيتين: الفرضية الصفرية (H_0) التي تنص على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، والفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

تأثير استراتيجيات التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين

في عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

جدول 02: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	الالتواء	التفطح	القيم الاحصائية	مستوى الدلالة sig	النتيجة
المحور الاول: عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الاعمال.	0.121	0.242	0.089	0.000	لا تتبع التوزيع الطبيعي
المحور الثاني: الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة.	0.121	0.242	0.535	0.000	لا تتبع التوزيع الطبيعي
المحور الثالث: أداء هيئة التدريس.	0.121	0.242	0.265	0.000	لا تتبع التوزيع الطبيعي
المحور الرابع: أثر التعليم الريادي.	0.121	0.242	0.136	0.000	لا تتبع التوزيع الطبيعي
الاتجاه العام	1.267	4.684	0.099	0.000	لا تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم الالتواء بلغت 0.121 وهي أكبر من 0 وعليه فبيانات عينة الدراسة حسب معامل الالتواء لا تتبع التوزيع الطبيعي، كما أن قيم التفطح بلغت 0.242 وهي أقل من 3، وهو الامر الذي يفسر كذلك بأن بيانات عينة الدراسة حسب معامل التفطح تتبع التوزيع غير الطبيعي. كما نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05. وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن بيانات العينة تتبع التوزيع غير الطبيعي.

5.3 مجتمع وعينة الدراسة

في هذا العنصر تم وصف وتبرير الأساس الذي تم من خلاله اختيار مجتمع وعينة الدراسة.

1.5.3. مجتمع الدراسة: يقصد بمجتمع الدراسة مجموع الوحدات التي يتم اختيار العينة منها. حيث أن دراستنا هذه تبحث في إشكالية تأثير استراتيجيات التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين بالجزائر بالضبط الطلبة الذين يقومون بدورات تكوينية في مراكز تطوير المقاولاتية التابعة لمؤسسات التعليم العالي عينة الدراسة، وهذا راجع الى أن: استراتيجيات تنمية ثقافة ريادة الاعمال موجهة لكافة الطلبة دون استثناء وعليه فان قيام الطلبة بدورات تكوينية في مركز تطوير المقاولاتية ليس محدد بتخصص دون غيره أو بمستوى دراسي معين بل هي متاحة لجميع الطلبة وفي جميع التخصصات دون استثناء. كما أن تدريس مقياس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة منتشرة في كافة الكليات العلمية والأدبية على حد سواء.

2.5.3. عينة الدراسة: العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع موضوع البحث وهي فئة تمثله. وعليه فعينة دراستنا هي: الطلبة الذين يقومون بدورات تكوينية تنظمها مراكز تطوير المقاولاتية التابعة لجامعة الانتماء بحيث أن تحديدنا للمناطق كان بناءا على تبعية كل جامعة للجهة التي تنتهي اليها والتي استخرجت من موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر وهي كالتالي:

- مؤسسات التعليم العالي التابعة لمنطقة الشرق: أم البواقي، بسكرة، المسيلة.

- مؤسسات التعليم العالي التابعة لمنطقة الغرب: المركز الجامعي مغنية، بشار، غرداية.

- مؤسسات التعليم العالي التابعة لمنطقة الوسط: خميس مليانة، الجلفة، المدية.

أما المستوى الدراسي والتخصص فقد وجه لجميع المستويات الجامعية وجميع التخصصات المتاحة دون استثناء وهذا باعتبار أن الدورات التكوينية التي تقوم بها مراكز تطوير المقاولاتية موجهة لجميع الطلبة دون استثناء. وبما أن مجتمع دراستنا

يشمل هذه الفئة من الطلبة، وهذا خلال السنة الدراسية 2023-2024 وبالتالي حجم عينة الدراسة غير معلوم لذا سنعتمد على المعادلة التالية لتحديد حجمها، والتي تستخدم عندما يكون حجم المجتمع غير معلوم:

$$n \geq \frac{p(1-p)Z_{1-\alpha}^2}{\varepsilon^2}$$

حيث تمثل:

n: حجم العينة والذي ينبغي تحديده في هذه الدراسة؛

$Z_{1-\alpha}$: القيمة الجدولية للتوزيع الطبيعي لاحتتمال مركزي قدره $1 - \alpha$ وهو يساوي 1.96؛

ε^2 : الخطأ المسموح به في أخذ العينات (0.05)؛

p : نسبة توفر الخاصية والمحايدة، وتمثل الصفة المتوفرة في بعض مفردات المجتمع وتساوي 0.5.

ومنه فعينة الدراسة يمكن تمثيلها كما يلي:

$$n \geq \frac{0.5(1 - 0.5)(1.96)^2}{0.05^2} = 384.16$$

هذا يعني أن العينة يجب أن تشمل أكثر من 384 عنصرا، حتى نتمكن من تعميم النتائج على جميع عناصر المجتمع. وعليه فحجم عينة دراستنا شمل 406 عنصرا.

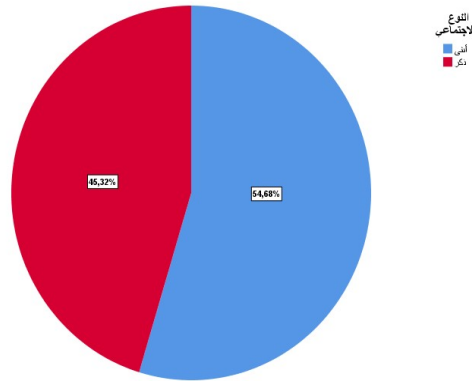
بعد اعداد الاستبيان في شكله النهائي تم توزيعه الكترونيا على مفردات مجتمع الدراسة بتاريخ 20 فيفري 2024 وتم قفل تاريخ استقبال الإجابات في 21 أفريل 2024، هذا بالاستعانة بمعارفنا الشخصية من أساتذة وطلبة هذا بالإضافة الى المسؤولين على مراكز تطوير المفاولاتية التابعة لكل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر، هذا بحكم أن طريقة التوزيع ايمائاتهم المهنية والشخصية المنشورة عبر موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر، هذا بحكم أن طريقة التوزيع الالكتروني للاستبيان تضمن السرعة وتغطي أكبر مساحة ممكنة وتوفر الوقت والجهد والمال، كما أن هذه الطريقة تضمن كذلك ملئ جميع الاستبيانات الموزعة بشكل كامل وغير ناقص وهذا لطبيعة الميزة التي يوفرها موقع غوغل للاستقصاء والتي تمنع المستجوب من الانتقال الى سؤال موال دون الإجابة على السؤال الذي قبله، وعليه يمكننا اعتبار أنه لا يوجد استبيان مرفوض أو ناقص في مجموع الاستبيانات التي جمعت من عينة الدراسة.

6.3. عرض وتحليل نتائج الخصائص الديمغرافية لمتغيرات عينة الدراسة

1.6.3. توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي

يتضح من الشكل أدناه أن أفراد أن نسبة الاناث أفراد عينة الدراسة تقدر ب 54.68 بالمائة وهو ما يقابله 222 طالبة، في المقابل نجد نسبة الذكور في أفراد عينة الدراسة بلغت 45.32 بالمائة وهو ما يقابله 162 طالب، الامر الذي يبين لنا أن هناك تقارب في نسب المشاركة في الاستقصاء. وهذا راجع الى هيمنة الطالبات على المقاعد البيداغوجية في الجامعة بسبب حرص الطالبات أكثر على مواصلة المسار الدراسي ومواصلة التكوين والوصول الى الشهادات العليا.

الشكل 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي.

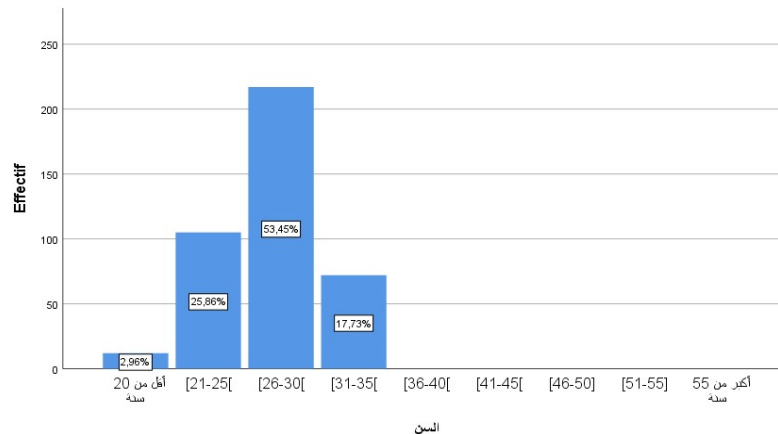


المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

2.6.3. توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

نلاحظ من الشكل أدناه أن غالبية أفراد عينة الدراسة تنتمي أعمارهم للفئة بين [26-30] سنة حيث أن هذه الفئة تمثل نصف عينة الدراسة والتي بلغت ما نسبته 53.4 بالمائة في حين نسبة الذين تنتمي أعمارهم للفئة بين [21-25] بلغت 25.9 بالمائة ونسبة الذين تتراوح أعمارهم بين [31-35] بلغت 17.7 بالمائة أما الفئة التي تقل أعمارهم عن 20 سنة فقد بلغت نسبة 3 بالمائة، مما يعني أن أغلبية الطلبة من المشاركين في الاستجواب يبلغ سنهم أكبر من 25 سنة، وهو ما يفسر لنا ميل هذه الفئة الى تنمية ثقافة ريادة الاعمال لديها أكثر من غيرها.

الشكل 03: أعمدة بيانية تمثل متغير السن.

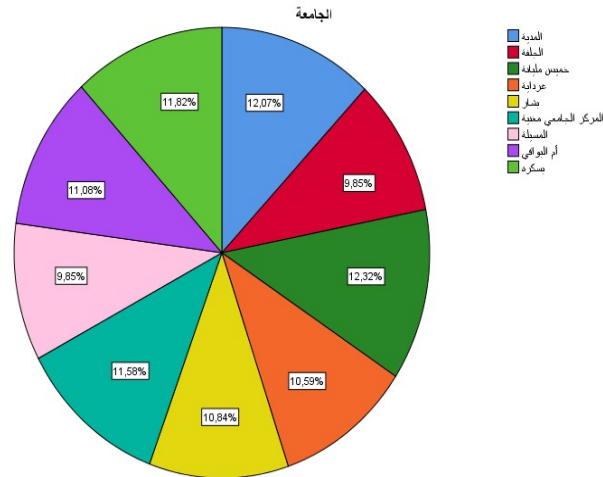


المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

3.6.3. توزيع أفراد العينة حسب متغير جامعة الانتماء

نلاحظ من الشكل أدناه أن توزيع الطلبة بين الكليات كان متقارباً نوعاً ما إلا أن النسبة الأكبر كانت لجامعة خميس مليانة والتي بلغت 12.3 بالمائة وهذا بحكم أنها جامعة الانتماء، تليها جامعة المدية 12.1 بالمائة، ثم جامعة بسكرة بنسبة 11.8 بالمائة.

الشكل 04: دائرة بيانية تمثل متغير الجامعة.

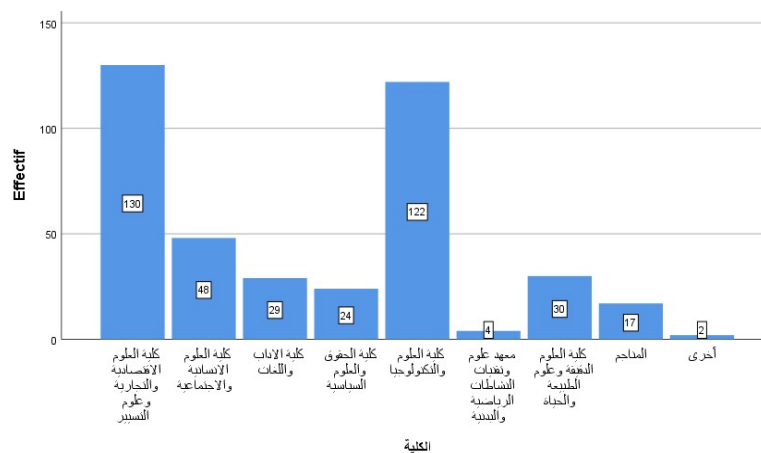


المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

4.6.3. توزيع أفراد العينة حسب كلية الانتماء

من الشكل أدناه نلاحظ أن نسب المشاركة في عملية الاستقصاء اختلفت من كلية الى أخرى، إلا أن النسبة الأكبر كانت من نصيب كل من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم والتكنولوجيا وذلك بنسبة (32.0 و30.0) بالمائة على التوالي وهو ما يفسر بان طلبة كلية الاقتصاد وبحكم المعارف التي يكتسبونها من مقاييس التخصصات التي يدرسونها تشكل لهم نوع من الميول والجديّة في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لديهم أكثر فأكثر. كما أنهم يتكونون بالتخصصات التي تمس بطريقة مباشرة مجال ريادة الاعمال وكل ما يمس الإدارة وخلق مؤسسات، ولعله لهذا السبب نجد أن أغلب طلبة هذه الكلية ينجزون وراء انشاء مشاريعهم الخاصة وهذا نظرا للتحفيزات التي يستقبلونها من المحيط الجامعي المتمثل بأساتذتهم والطلبة معا وهو ما يجعلهم يتشاركون هذا الحماس. كذلك نلاحظ الاهتمام الكبير لطلبة كلية العلوم والتكنولوجيا بمعرفة المزيد عن مجال ريادة الاعمال وكيفية خلق مؤسسة مصغرة وهذا بحكم أن تخصصاتهم تقنية تمكّنهم من فتح مشاريع مؤسسات خاصة. أما باقي الكليات فقد كانت نسبة المشاركة في الاستقصاء متقاربة ومحصورة بين 0.5 و11.8 بالمائة.

الشكل 05: أعمدة بيانية تمثل متغير كلية الانتماء.

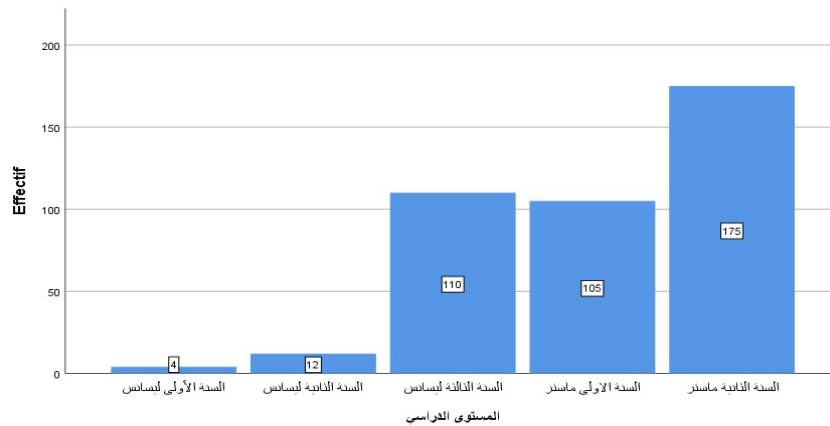


المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

5.6.3. توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

نلاحظ من الشكل أدناه أن أكبر نسبة مشاركة في الاستجواب حسب متغير المستوى الدراسي هي السنة الثالثة ليسانس والسنة الثانية ماستر أي الأقسام النهائية وذلك بما نسبته 43.1 و 27.1 بالمائة على التوالي وهو ما يفسر باهتمام الطلبة المقبلين على التخرج بتنمية ثقافة ريادة الاعمال لديهم مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى وهذا نتيجة لتفكيرهم المبدئي في انشاء مؤسساتهم الخاصة عند التخرج وميولهم لاختيار مجال ريادة الاعمال كخيار وظيفي. أما بالنسبة للسنة الأولى ليسانس فنجد أنها أقل بنسبة شاركت في الاستقصاء ب 1 بالمائة وهو ما يفسر عدم اهتمام بتنمية ثقافة ريادة الاعمال لديها وهذا ناتج عن أن طلبة السنة الأولى ليسانس نادرا ما ينتمون للنشاطات الريادية بالجامعة حيث يكونون بسنتهم الأولى في اطار الاندماج بالجو الجامعي فقد يكون انضمامهم بدواعي اكتشاف الجديد وليس للميول الريادية لديهم، إضافة لان مقاييس ريادة الاعمال التي أصبحت تدرس بمختلف التخصصات غالبا ما يتم برمجتها في السنة الثانية جامعي وتبقى السنة الأولى مخصصة للمقاييس التي تمس التخصص المدروس لمساعدة الطالب على استيعاب تخصصه والاندماج بالجامعة. أما طلبة السنة الثانية ماستر مقارنة بالمستويات الأخرى وباعتبار أنهم طلبة سنة التخرج فهم على أبواب مقابلة الحياة العملية وفي مرحلة اختيار المسار المهني المنقسم بين العمل لدى الغير والوظيفة الحكومية أو انشاء مشاريعهم الخاصة، لذا لديهم رغبة في تنمية ثقافتهم في مجال ريادة الاعمال.

الشكل 06: أعمدة بيانية تمثل متغير المستوى الدراسي.



المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

4. اختبار الفرضيات

في هذا العنصر سوف يتم قياس تأثير التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين على عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر قياسا كميا، والخروج بنتائج يمكننا من خلالها تقييم وصياغة الحلول الممكنة لتنميتها.

1.4. اختبار فرضيات الفروق

تنص فرضية الفروق (الفرضية الرئيسية الأولى) على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين استجابات الطلبة حول تنمية ثقافة ريادة الاعمال تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي السن، جامعة الانتماء كلية الانتماء، المستوى الدراسي)" ولاختبار هذه المتغيرات قمنا بإجراء اختبار مان ويتني والذي يعتبر اختبار لا بارامتري والذي يستخدم في دراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، كما تم استخدام اختبار كروسكال واليس وهو اختبار لا معلمي

يستخدم لمقارنة ثلاثة مجموعات مستقلة فأكثر، وقد أجرينا بعض الاختبارات التي تسبقهما للتأكد من توافر الشروط اللازمة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 03: اختبار التوزيع الطبيعي تبعا للمتغيرات الديمغرافية.

م. النوع	Shapiro-Wilk		Klomogrov-Smirnov	
	القيمة الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الاحصائية	مستوى الدلالة
م. النوع	0.000	0.603	0.000	0.137
	0.000	0.501	0.000	0.109
م. متغير السن	0.004	0.765	0.000	0.350
	0.000	0.481	0.000	0.266
	0.000	0.948	0.000	0.131
	0.005	0.948	0.001	0.083
م. جامعة الانتماء	0.000	0.286	0.000	0.478
	0.000	0.884	0.007	0.157
	0.000	0.870	0.000	0.307
	0.000	0.974	0.000	0.104
	0.000	0.962	0.001	0.121
	0.000	0.816	0.000	0.277
	0.000	0.894	0.001	0.175
	0.000	0.800	0.000	0.266
	0.013	0.939	0.000	0.179
	0.001	0.959	0.000	0.138
م. كلية الانتماء	0.001	0.905	0.005	0.157
	0.066	0.933	0.016	0.181
	0.022	0.900	0.108	0.161
	0.000	0.467	0.000	0.235
	0.024	0.729	0.000	0.307
	0.001	0.847	0.000	0.249
	0.000	0.897	0.000	0.180
	0.000	0.346	0.000	0.260
	0.000	0.776	0.000	0.320
	0.000	0.913	0.001	0.176
م. المستوى الدراسي	0.000	0.945	0.000	0.151
	0.000	0.931	0.000	0.138
	0.000	0.477	0.000	0.209
	0.000	0.776	0.000	0.320
	0.000	0.913	0.001	0.176

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

تأثير استراتيجية التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين

في عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

من الجدول أعلاه يتضح بأن مستوى الدلالة حسب المتغيرات الديمغرافية بلغ 0.000 وهذا بالنسبة لاختبار سميرونوف أما اختبار شايبرو ويلك بلغ 0.000 وهما أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي فالبيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية لا تخضع للتوزيع الطبيعي ما يدعونا لإجراء مختلف الاختبارات اللامعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

1.1.4. اختبار مان ويتني للعينتين المستقلتين

يعتبر اختبار لا بارامتري والذي يستخدم في دراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

جدول 04: نتائج اختبار مان ويتني للفرق في أثر التعليم الريادي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي.

المحور	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	اختبار Mann Whitney	
					قيمة U	Sig
ذكور	184	3.06	1.35	202.61	20259.500	0.889
إناث	222	2.97	0.69	204.24		

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

نلاحظ من الجدول أعلاه متوسط الرتب للذكور بلغ 202.61 في حين متوسط الرتب للإناث بلغ 204.24، كما بلغت قيمة اختبار Mann Whitney 20259.500 بمستوى دلالة 0.889 وهي أكبر من 0.05، وهذا ما يدعونا لقبول الفرضية الصفرية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تأثير التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر تعزى لمتغير النوع الاجتماعي عند مستوى معنوية 0.05.

2.1.4. اختبار كروسكال واليس لثلاث عينات مستقلة فما أكثر: وهو اختبار لا معلمي يستخدم لمقارنة ثلاثة مجموعات مستقلة فأكثر.

جدول 05: نتائج تحليل اختبار كروسكال واليس Test Wallis - Kruskal وفقا للمتغيرات الديمغرافية التي تحتوي على أكثر من ثلاث عينات مستقلة.

المحور	التكرار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار		
				حجم العينة	متوسط الرتب	Sig
م. السن	أقل من 20 سنة	12	3.09	0.87	12	0.316
	[21-25]	105	3.17	1.71	105	
	[26-30]	217	2.99	0.66	217	
	[31-35]	72	2.82	0.63	72	
م. جامعة الانتعاش	بسكرة	48	4.20	2.12	48	0.000
	أم البواقي	45	3.64	0.41	45	
	المسيلة	40	3.41	0.34	40	
	المركز الجامعي مغنية	47	2.86	0.23	47	
	بشار	44	3.14	0.27	44	
	غرداية	43	3.23	0.69	43	
	خميس مليانة	50	2.06	0.21	50	

	60.59	40	0.17	2.15	40	الجلفة	
	121.82	49	0.14	2.46	49	المدية	
	191.77	45	0.05	1.01	45	أم البواقي	
	187.50	40	0.00	1.00	40	المسيلة	
	157.50	47	0.00	1.00	47	المركز الجامعي مغنية	
	191.99	44	0.10	1.02	44	بشار	
	187.50	43	0.00	1.00	43	غرداية	
	191.78	50	0.19	1.03	50	خميس مليانة	
	192.30	40	0.05	1.01	40	الجلفة	
	196.33	49	0.42	1.08	49	المدية	
0.000	226.21	130	0.56	3.23	130	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	م. كلية الانتماء
	191.96	48	0.74	2.75	48	كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	
	187.50	29	0.60	2.90	29	كلية الاداب واللغات	
	187.50	24	0.71	2.79	24	كلية الحقوق والعلوم السياسية	
	192.58	122	1.62	2.99	122	كلية العلوم والتكنولوجيا	
	236.88	4	0.11	2.91	4	معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية	
	201.92	30	0.55	2.70	30	كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة	
	187.50	17	0.72	3.18	17	المناجم	
	187.50	2	0.19	3.95	2	أخرى	
0.000	286.25	4	0.39	3.43	4	السنة الأولى ليسانس	م. المستوى الدراسي
	182.42	12	0.65	2.85	12	السنة الثانية ليسانس	
	237.72	110	0.66	3.17	110	السنة ثالثة ليسانس	
	204.67	105	0.70	2.97	105	السنة الأولى ماستر	
	180.84	175	1.38	2.94	175	السنة الثانية ماستر	

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

نلاحظ من خلال جدول نتائج اختبار Kruskal-Wallis لأثر التعليم الريادي بالنسبة لمتغير السن فقيمة مستوى الدلالة بلغت 0.316 وهي أكبر من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وعليه يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين تعزى الى متغير السن. أما بالنسبة لأثر التعليم الريادي بالنسبة لمتغير جامعة الانتماء نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين تعزى لمتغير جامعة الانتماء. كما أن النتائج الخاصة بمتغير المستوى الدراسي نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة لأثر التعليم الريادي بلغت 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين تعزى لمتغير المستوى الدراسي. كما نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لمتغير كلية الانتماء أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وعليه يتم نرفض الفرضية الصفرية

ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين تعزى لمتغير كلية الانتماء.

وعليه، لمعرفة مصدر الفروقات الموجودة استخدمنا الاختبار البعدي لمان ويتني، حيث وجدنا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جامعة الانتماء مصدرها خصوصاً الجامعات التالية: بسكرة، المسيلة، الجلفة، مقارنة ببعض الجامعات حيث نجد أن قيمة Sig أقل من مستوى الدلالة 0.05، وهو ما يمكن تفسيره بأن هذه الجامعات ناشطة بصورة واضحة في مجال ريادة الاعمال دون غيرها من الجامعات سواء من حيث الأنشطة والمهام الموكلة للهيئات الأكاديمية المعنية بريادة الاعمال كمركز تطوير المقاولاتية، حاضنة الاعمال الجامعية، النوادي الطلابية لريادة الاعمال،... أو من ناحية تميز طلبتها في المسابقات المنظمة في مجال ريادة الاعمال سواء على المستوى الوطني أو الدولي. أما مصدر الفروق الخاص بمتغير كلية الانتماء فمصدرها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مقارنة بالعديد من الكليات هذا بالإضافة الى كلية التكنولوجيا بالمقارنة مع العديد من الكليات هي الأخرى حيث أن قيمة Sig مستوى السنة الثالثة ليسانس مقارنة بالسنة الأولى ماستر (عند مستوى الدلالة 0.05) بلغت قيمة Sig 0.036. ومستوى السنة الثالثة مقارنة بالسنة الثانية ماستر هو الآخر عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغت قيمة Sig 0.000. ويرجع سبب ذلك الى أن كل طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ذات علاقة مباشرة بمجال ريادة الاعمال كما أن طلبة هاته الكلية قد اكتسبوا معارف ومهارات تخص اجمالاً ما يتعلق بالتخطيط والتنظيم الرقابة وتسيير مشروع في مجال تخصصهم دون تخصص أو مقياس ريادة الاعمال وهو الامر الذي يزيد من التأثير في تنمية ريادة الاعمال لديهم أما كلية التكنولوجيا بحكم أن تخصصاتهم علمية وتقنية تمكنهم من انشاء مشاريعهم الخاصة. وهو الذي يخدم تطلعاتهم مستقبلاً.

كما يمكننا القول أن مصدر الفروق الخاص بالمستوى الدراسي هو الى مستوى السنة الثالثة ليسانس مقارنة بالسنة الأولى ماستر (عند مستوى الدلالة 0.05) حيث بلغت قيم Sig 0.036. ومستوى السنة الثالثة مقارنة بالسنة الثانية ماستر هو الآخر عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغت قيمة Sig 0.000. وعليه يرجع سبب هذه الفروق كما فسرنا سابقاً أن السنوات النهائية لها اطلاق بواقع تشبع الوظيفة العمومي وكونهم على مقربة من التخرج والاصطدام بشبح البطالة لذا يحاولون قدر الإمكان من تنمية معارفهم وقدراتهم وثقافتهم في مجال ريادة الاعمال هذا للتوجه مستقبلاً الى تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع.

2.4. اختبار فرضيات التأثير

تبعاً للدراسات السابقة التي تناولت موضوع التعليم الريادي وثقافة ريادة الاعمال، هناك نتائج دائماً ما نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم الريادي (المدرجة في نموذج دراستنا) تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي. وعليه، في هذا العنصر سنحاول اختبار فرضيات تأثير هاته الاستراتيجية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي على الشكل التالي.

1.2.4. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص فرضية التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية) على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) حول استراتيجية التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين". وعليه، بغرض قياس هذا الأثر

استخدمنا نموذج الانحدار المتعدد لتحديد اتجاه التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي، والجدول التالي يوضح لنا نتائج التقدير.

جدول 06: نتائج تقدير أثر التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر على تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي.

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	معاملات الانحدار	قيمة T	دلالة T
تعليم ريادة الاعمال.	عرض التكوين برنامج (المعتمد) رسميا بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الاعمال.	0.375	0.127	11.649	0.000	0.158	3.395	0.001
	الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة.					-0.201	-0.208	0.836
	أداء هيئة التدريس					0.158	5.426	0.000

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.375، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية بين التعليم الريادي وتنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي، كما بلغ معامل التحديد 0.127 وهو ما يدل على أن 12.7 بالمائة من التغيرات التي تطرأ على ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين كانت نتيجة لأبعاد التعليم الريادي مجتمعة أما النسبة الباقية 87.3 بالمائة فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، وبالنسبة لقيمة F المحسوبة فقد سجلت 11.649 بمستوى دلالة 0.000 حيث أنها أقل من 0.05 ما يؤكد معنوية الأثر. كما يتضح من الجدول أن استراتيجية أداء هيئة التدريس تؤثر في تنمية ثقافة ريادة الاعمال حيث أن مستوى الدلالة بلغ 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أنه قادر على التأثير في تنمية ثقافة ريادة الاعمال بصفة مجتمعة مع التغيرات التفسيرية الأخرى. كما يتضح من الجدول أن عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الاعمال يؤثر في تنمية ثقافة ريادة الاعمال حيث أن مستوى الدلالة بلغ 0.001 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أنه قادر على التأثير في تنمية ثقافة ريادة الاعمال بصفة مجتمعة مع التغيرات التفسيرية الأخرى. في حين أن الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة حققت مستوى دلالة 0.836 وهو أكبر من 0.05 ما يؤكد عدم معنوية أثره على تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين بالجزائر. وبالتالي فالطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة غير قادرة على التأثير في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي.

وعليه، من خلال ما سبق تؤكد النتائج المحققة على قبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) حول التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر". ومنه تكون معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{ثقافة ريادة الاعمال} = 0.158 X_1 + 0.158 X_3$$

2.2.4. نتائج اختبار تطبيق الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

لاختبار معنوية الانحدار بين عدة متغيرات مستقلة والمتثلة في دراستنا في (عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الاعمال، الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الاعمال والمقاييس ذات العلاقة، أداء هيئة

تأثير استراتيجية التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين

في عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

التدريس) والمتغير التابع والمتمثل في دراستنا في (ثقافة ريادة الأعمال) والذي من خلاله نستطيع تحديد أي من المتغيرات المستقلة أكثر اسهاما في المتغير التابع وهذا بعد استبعاد المتغيرات الأقل ارتباطا بالمتغير التابع بالطريقة التدريجية.

جدول 07: النتائج المعدلة لتقدير أثر استراتيجيات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر على

تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي.

النماذج	محتويات النموذج	قيمة R	قيمة R-deux	الخطأ المعياري للتقدير
النموذج الأول	عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال.	0.270	0.073	0.61412
النموذج الثاني	أداء هيئة التدريس.	0.355	0.126	0.59767

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

يظهر الجدول النتائج المعدلة لتقدير أثر استراتيجيات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي. يُعتمد هذا التحليل على نموذجين رئيسيين، حيث تم تقييم العوامل التي تؤثر على تطوير هذه الثقافة. النموذج الأول يركز على "عرض التكوين (البرنامج) المعتمد رسمياً في مؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال"، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط R نحو 0.270. يشير هذا إلى وجود ارتباط ضعيف بين عرض التكوين وتطوير ثقافة ريادة الأعمال. قيمة R-deux بلغت 0.073، مما يعني أن البرنامج يفسر حوالي 7.3 بالمائة من التغيرات في المتغير التابع (ثقافة ريادة الأعمال). الخطأ المعياري للتقدير بلغ 0.61412، وهو يعتبر مرتفعاً، مما قد يشير إلى وجود تباين كبير في البيانات. أما النموذج الثاني يتناول أداء هيئة التدريس كعامل مؤثر، وبلغت قيمة R 0.355، وهو ما يشير إلى ارتباط أقوى نسبياً مقارنة بالنموذج الأول. كما أن قيمة R-deux بلغت 0.126، مما يعني أن أداء هيئة التدريس يفسر حوالي 12.6% من التغيرات في ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب. الخطأ المعياري في هذا النموذج هو 0.59767، وهو أقل قليلاً من النموذج الأول، مما يشير إلى تباين أقل في البيانات.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول أن أداء هيئة التدريس له تأثير أكبر على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب مقارنة بعرض التكوين (البرنامج) المعتمد رسمياً في مؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الأعمال ومع ذلك، يبقى كل من النموذجين ذو تأثير محدود نسبياً في تفسير التغيرات في ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين.

3.2.4. اختبار مدى معنوية النماذج الأربعة عن طريق اختبار ANOVA

بعد ادخال المتغيرات المستقلة (عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسمياً بالجامعة في مجال ريادة الأعمال، وأداء هيئة التدريس، واستبعاد الطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة، تم حساب تحليل التباين للمتغيرات المستقلة الداخلة في المعادلة والمبينة في الجدول أدناه.

جدول 08: قيمة إختبار ANOVA لمعنوية النماذج.

النماذج	المعلّلات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الاحصائية
النموذج الاول	الانحدار	12,000	1	12,000	31.819	0.000 ^b
	البواقي	152,365	404	0.377		
	المجموع	164,365	405			
النموذج الثاني	الانحدار	18,956	2	9.478	26.268	0.000 ^c
	البواقي	145,409	403	0.361		
	المجموع	164,365	405			

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

من خلال الجدول أعلاه والخاص بمدى معنوية النموذج الثاني أن قيمة F حققت 19.380 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن النموذج الثاني صالح ليكون نموذج معبر ومنبأ عن الظاهرة محل الدراسة

4.2.4. اختبار القدرة التنبؤية للنماذج

جدول 09: القدرة التنبؤية للنماذج

النماذج	محتويات النموذج	قيمة R-deux		قيمة T	الدلالة الاحصائية
		قيمة B	الخطأ المعياري		
النموذج الاول	قيمة الثابت	2.548	0.059	43.141	0.000
	أداء هيئة التدريس	0.168	0.030	5.641	0.000
النموذج الثاني	قيمة الثابت	2.130	0.111	19.153	0.000
	أداء هيئة التدريس	0.158	0.029	5.413	0.000
	عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا	0.192	0.044	4.391	0.000
	بمؤسسات التعليم العالي في مجال ريادة الاعمال.				
النموذج الثالث	قيمة الثابت	1.777	0.192	9.259	0.000
	أداء هيئة التدريس	0.158	0.029	5.429	0.000
	عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة	0.159	0.046	3.465	0.001
	في مجال ريادة الاعمال.				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل زيادة بوحدة واحدة في عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الاعمال يؤدي ذلك الى تحسن في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي ب 0.159 أما أداء هيئة التدريس كل زيادة بوحدة واحدة فيها. يؤدي الى ذلك الى تحسن في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب الجامعي ب 0.158.

5. تحليل النتائج:

من خلال التطرق الى الواقع الذي تم استقصائه من خلال الدراسة الميدانية توصلنا الى أن:

- الجزائر تبذل جهودا ملحوظة لربط مؤسسات التعليم العالي بمجال ريادة الاعمال وهذا من خلال تبني العديد من الاستراتيجيات التي تدعم ذلك.

- التجربة الجزائرية لتعليم ريادة الأعمال يمكن القول عنها انها تجربة حديثة وضعيفة في نفس الوقت هذه الاخيرة نتجت بسبب ضعف الدور الذي تقوم به البرامج التعليمية التي تسهم في توضيح كيفية اعداد مخطط اعمال بالإضافة الى عدم قدرتها على مواكبة التقدم العلمي كما انها لا ترقى في الاساس الى تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات والقدرات التي تجعلهم مؤهلين لإنشاء مشاريعهم الخاصة وعلى معرفتهم بالكيفية التي تجعلهم يختارون ،الفرص بعناية واستثمارها لإنشاء مشاريع مصغرة وبالتالي فطرق التدريس لا تتميز بالمرونة والمعاصرة (المناهج والمخطط الدراسية وما يتصل بها من اساليب وطرق التدريس).
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن أثر التعليم الريادي على تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين متوسط. وهو ما يبين وجود فعالية متوسطة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي. وهو ما يفسر بعدم الكفاءة في التركيز على تنمية قدرات الطلبة في التفكير الابداعي وكذلك اكسابهم المهارات اللازمة لإقامة مشاريع ريادية ناجحة وبالتالي فثقافة ريادة الأعمال المكتسبة لدى الطلبة هي ثقافة معرفية فقط وليست تجريبية. كما يعود ذلك الى عدة اسباب أهمها: ان الطرق المعتمدة في تدريس المقاييس ذات العلاقة بريادة الأعمال تقليدية اذ انها لا توفر بيئة خصبة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب من جهة وعدم دراية هيئة التدريس في حد ذاتها بأساليب تدريس ريادة الأعمال وهذا كون أن الأستاذ الجامعي لا يوجد عنده حافز داخلي في الأساس لتنمية مهاراته التدريسية في ريادة الأعمال هذا بالإضافة الى أن الجامعة لا توفر لهم تكوين متخصص يمكنهم من تحسين قدراتهم العملية ومعارفهم في هذا المجال وحتى وان توفرت فان فئة منهم ينظرون الى هذا النوع من التكوين اهانة كونه هو الاستاذ لا يستطيع ان يخضع لأستاذ مكون أي عدم نزعه لقبعة استاذ يحتاج الى تطوير وتعليم من طرف استاذ اخر مختص.

بعد جملة الاختبارات الإحصائية التي قمنا بها، خلصت نتائج اختبار الفرضيات الى ما يلي:

- الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لدى استجابات الطلبة الجامعيين حول تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى للمتغيرات الشخصية من حيث (النوع الاجتماعي، السن، جامعة الانتماء، كلية الانتماء، المستوى التعليمي). بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي فقد توصلت الدراسة الى نفي صحة وعليه فانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) بين أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي، وهو ما يفسر لنا ان تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى فئة الاناث مقارنة جدا لفئة الذكور خاصة في وقتنا الحالي مقارنة بالماضي القريب اين كانت الاهتمامات بهذا المجال تستحوذ عليها فئة الذكور على غرار الاناث وهذا يرجع لبعض العوامل الاجتماعية مثل العادات والتقاليد الدين الى غير ذلك. أما بالنسبة لمتغير السن فإننا ننفي الفرضية البديلة وهذا يرجع الى ان تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين من خلال برامج التعليم الريادي تكون اجبارية كما ان تدريس مقياس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة متواجدة في البرنامج الدراسي للطلاب والتي سيقوم عليها من خلال اختبارات السداسي سواء الدورة العادية أو الدورة الاستدراكية. كما ان هناك مجموعة من الضوابط مثل: اجبارية الحضور في حصص الأعمال الموجهة وهو الامر الذي يجعلهم منضبطين في الحضور وتلقي مجموعة من المعارف والمكتسبات التي تنمي ثقافتهم في مجال ريادة الأعمال. أما بالنسبة لمتغير جامعة الانتماء فاننا نقبل صحة الفرضية البديلة حيث ان مصدر هذه الفروق كل من الجامعات التالية: بسكرة، المسيلة، الجلفة مقارنة بالجامعات المتبقية وهذا راجع الى ان هذه الجامعات ناشطة بصورة مكثفة وواضحة في مجال ريادة الأعمال خصوصاً من ناحية بعض الدورات التي تجريها في كل مراكز تطوير

المقاولاتية فمعظمها دورات تختص بها دون غيرها من باقي المراكز عبر التراب الوطني. أما بالنسبة لمتغير كلية الانتماء نقبل صحتها حيث ان مصدر فروقها هو كل من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية التكنولوجيا فبالنسبة لطلبة كلية العلوم الاقتصادية فيعود سبب ذلك الى انهم على علاقة مباشرة بمجال ريادة الأعمال وبالتالي نستطيع القول انهم متفطنون اكثر من غيرهم من الطلبة لزيادة تنمية معارفهم وخبراتهم في هذا المجال بالإضافة الى ما درسوه في تخصصاتهم اما طلبة كلية التكنولوجيا فبحكم ان تخصصاتهم علمية تقنية تمكنهم من انشاء مشاريعهم الخاصة وهو الامر الذي يحفزهم على الاهتمام بتنمية ثقافتهم في ريادة الأعمال. كما نقبل صحتها بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي باعتبار ان مصدر فروقها هو كل من مستوى السنة الثالثة ليسانس والسنة الثانية ماستر وهو ما يفسر انه وبناء على ان كل من المستويين في مرحلة نهائية اي مرحلة التخرج فانهم يبحثون على منابع وطرق اضافية لتنمية ثقافتهم في ريادة الأعمال وهذا بحكم ان مواجهة الخيارات المهنية صارت اقرب بالنسبة إليهم.

— من التحليل الاحصائي لفرضيات تأثير التعليم الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين في مؤسسات التعليم العالي بينت النتائج ما يلي:

- نقبل صحة فرضية عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الأعمال، حيث جاء تأثير كل منها بدرجة متوسطة. ونفسر ذلك بان المعارف والمكتسبات التي حصلها الطالب أثرت بشكل إيجابي على ثقافته في هذا المجال. فكلما زادت هاته الاستراتيجية زادت ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي.
- نرفض الفرضية الخاصة بالطرق البيداغوجية المستعملة في تدريس ريادة الأعمال والمقاييس ذات العلاقة لها تأثير عكسي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين بالجزائر وقد يرجع ذلك الى تقليدية طرق التدريس التي تعتمد على التلقين وافتقارها للجانب العملي التدريسي والتطبيقي واقتصارها على تقديم عروض وجوانب نظرية فقط وهو ما تسبب في جعل الطالب مفتقر لثقافة ريادة الأعمال من حيث تيسير وإنشاء مشروع وتجسيده على ارض الواقع.

— توجد علاقة ارتباط طردية بين التعليم الريادي وتنمية ثقافة ريادة الأعمال حيث بلغت درجة الارتباط ما قيمته 94.5 بالمائة اي انه كلما زادت هذه الاستراتيجيات مجتمعة زادت تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

— جاء تأثير كل من عرض التكوين (برنامج) المعتمد رسميا بالجامعة في مجال ريادة الأعمال وأداء هيئة التدريس متقاربي التأثير الإيجابي وهو الامر الذي يؤكد أن هذه الاستراتيجيات هي الاخرى تدعم تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

6. خاتمة:

من خلال ما سبق يمكننا القول أنه من خلال التركيز على التعليم الريادي في مؤسسات التعليم بالجزائر، يمكن تهيئة بيئة تعليمية تشجع على التفكير الحر والمبدع، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل الاقتصاد العالمي المتغير باستمرار. ومع ذلك، لا يمكن إغفال أن تنفيذ استراتيجيات التعليم الريادي في الجزائر يواجه العديد من التحديات. من أبرزها نقص الموارد المالية والبنية التحتية الملائمة، بالإضافة إلى غياب التنسيق الفعال بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الاقتصادية المختلفة. هذه التحديات قد تحد من فعالية التعليم الريادي في تحقيق أهدافه، وتتطلب تكاتف الجهود من مختلف الأطراف المعنية بالجامعات، الحكومة، القطاع الخاص، والمجتمع المدني، وهذا لضمان توفير البيئة المناسبة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال. إضافةً إلى ذلك، يجب أن يترافق التعليم الريادي مع سياسات داعمة تعزز من إمكانية تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج. فبدون وجود دعم

مؤسسي مناسب من حاضنات الأعمال، تمويل، وإرشاد، قد يجد الخريجون الرياديون أنفسهم غير قادرين على تطبيق ما تعلموه في واقع الحياة العملية. ومن هنا، يصبح الدور الحكومي محوريًا في توفير الأطر التشريعية والتنظيمية التي تسهل على الشباب الدخول في عالم ريادة الأعمال وتحقيق النجاح فيه.

7. المراجع:

1. مجدي عوض مبارك. التربية الريادية والتعليم الريادي (مدخل نفسي سلوكي). الاردن: عالم الكتب الحديث.
2. عبد الباقي ميساوي. (2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة. 101. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة الجلفة
3. Bige, A., & Nihan, Y. (2011). Insights On Entrepreneurship and Education In Public Universities In Turkey: Creating Entrepreneurs Or Not? 7th International Strategic Management Conference , p. 665.
4. Camille, C. (2009). L'enseignement de l'entrepreneuriat: au delà des cours magistraux, des études de cas et du plan d'affaires. Revue de l'Entrepreneuriat , 08 (02), 17.
5. Dean, S., & Evan, D. (1997). Is Management Education Developing, or Killing, the Entrepreneurial Spirit? paper presented at the 42 nd international council for small business conference (p. 02). San francisco.
6. Hindle, K. (2007). Teaching entrepreneurship at university: from the wrong building to the right philosophy. Handbook of Research in Entrepreneurship Education , 01, 45.
7. Manish, K. G., & Sumil, K. S. (2015). Entrepreneurship Education: Concept, Characteristics and implications for teacher education. SPIJE (An International Journal of Education) , 05 (01), 24.
8. Matthew, A. W. (2014). Entrepreneurial Culture: Developing a Theoretical Construct and its Measurement, 31. London, The School of Graduate and Postdoctoral Studies , University of Western.
9. Valerio Alexandria ,Parton Brent و Robb Alicia. (2014). Entrepreneurship Education and Training Programs around the World: Dimensions for Success , 2014, pp: 20-21 .International Bank for Reconstraction and Development .Washington: World Bank.