مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة

ـ دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي ـ

Contribution Algerian University in a Publishing A culture of entrepreneurship between students

— study in a College of Technology University Of El-Oued —

خالد مدخل[1]*، عبد الحق طير[2]

[1] كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، medakhel-khaled@univ-eloued.dz

[2] كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، tir-abdelhak@univ-eloued.dz

تاريخ الاستلام: 2021/09/16؛ **تاريخ المراجعة**: 2021/10/26؛ **تاريخ النشر**: 2021/12/31

ملخص: هدفت الدراسة إلى البحث حول أثر الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال عن طريق عمل ميداني في كلية التكنولوجيا بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي من وجهة نظر الأساتذة, وذلك من خلال خمس أبعاد (استراتيجية الكلية؛ التعليم وممارسات الأساتذة؛ البحث العلمي؛ الانشطة الطلابية؛ وقدرات الطلبة الريادية), حيث تم اختيار عينة عشوائية تمثلت في 86 فردا من أصل 108 أستاذا بالكلية, وقد استعملنا طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) لبناء نمذجة المعادلات الهيكلية لدراستنا وذلك بتوظيف البرنامج الإحصائي "smart PLS 3", وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي: ضعف التوجه الاستراتيجي لكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي لنشر ثقافة ريادة الأعمال نتج عن ذلك غياب خطة واضحة لإدارة الكلية في هذا الشأن؛ كما توصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمام من بعض الأساتذة بتوعية الطلبة وشد انتباههم إلى مفهوم ريادة الأعمال وهو ناتج عن اجتهادات الأساتذة الخاصة ومن مبادراتهم الشخصية؛ وكشفت الدراسة عن ووجود بعض القدرات الريادية لدى الطلبة ولكنها حسب النتائج الاحصائية ليست نتيجة لدور الجامعة بل يمكن إرجاع ذلك لطبيعة المجتمع المحلي المعروف تاريخيا بنشاطه الريادي.

الكلمات المفتاح : ريادة الأعمال؛ البحث العلمي؛ ثقافة ريادة الأعمال؛ الجامعات الجزائرية.

تصنيف JEL : A22 ؛I25 ؛ M13.

Abstract: The study aimed to find About the impact of the Algerian University Spreading the culture of entrepreneurship by Field work at the Faculty of Technology University of El-Oued From the teachers' point of view, through five dimensions (College strategy, education and professors' practices, scientific research, student activities, and students' entrepreneurial abilities), Where a random sample was chosen It was represented by 86 individuals out of 108 professors in the college. We used the partial least squares (PLS) method. By employing the "smart PLS 3" statistical program, The study reached a number of results It can be summarized as follows: The weakness of the strategic direction of the College of Technology at the University of El-Oued to spread the culture of entrepreneurship This resulted in the absence of a clear plan for the management of the college in this regard. The study also found Some professors are interested in educating students Draw their attention to the concept of entrepreneurship It is the result of the professors' own judgments Among their personal initiatives; The study revealed On the existence of some entrepreneurial abilities among students But according to the statistical results Not as a result of the university's role Rather, it can be traced back to the nature of the local community Historically known for his pioneering activity.

Keywords: Entrepreneurship; Scientific Research; A culture of entrepreneurship; Algerian universities.

Jel Classification Codes : A22 ؛I25 ؛ M13

I- تمهيد :

شهد العالم في العقود القليلة الأخيرة تغيرات هائلة وتحولات اقتصادية واجتماعية نتيجة التقدم والتطور التكنولوجي المتسارع والتحول من الاقتصادي التقليدي إلى اقتصاد المعرفة, وظهور عجز واضح في استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل وخاصة خريجي الجامعات وذلك يؤدي إلى ظهور مشاكل اجتماعية نتيجة لأزمة البطالة وخاصة في الدول النامية, وعليه بات من الضروري التوجه إلى الأعمال الحرة كبديل قوي للخروج من مشكلة البطالة مما دفع الشباب للبحث عن عمل خاص بهم يؤمن لهم العيش الكريم, وهكذا بعد العديد من التجارب في هذا المضمار ظهر رواد أعمال لهم خبرة جيدة في إنتاج أفكار وتجسيدها بنجاح في مشاريع صغيرة, ومن ثم بدأ يُنظر إلى ريادة الأعمال بأنها ظاهرة يجب الاهتمام بها لدورها الهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لوجود أعداد معتبرة من المؤهلين يمكنهم استغلال الفرص المتاحة أمامهم من خلال ما يمتلكون من إبداع وابتكار لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة.

ونتيجة لذلك اهتم الباحثون بمفهوم ريادة الأعمال نظرا لأن البحث العلمي يمثل الدافع الرئيسي لعملية التنمية في المجتمعات ويعول عليه في إيجاد حلول لكثيرة من المشكلات, وهكذا ازداد الاهتمام أيضا بريادة الأعمال نتيجة للتطورات التكنولوجية الهائلة والعولمة والتواصل عبر شبكة الانترنت وغير ذلك, وقد اهتمت الدول المتقدمة أكثر من غيرها من الدول النامية بريادة الأعمال حيث بادرت بطرح العديد من الخطط والنشاطات التي تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال بل عملت تلك الدول على توفير الدعم للأفراد الرياديين والبيئة المناسبة لهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة, ونتيجة لتزايد ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات سعت الدول خاصة المتقدمة منها بمراجعة المنظومات التعليمية في جامعاتها بهدف تأهيل طلبة الجامعة للقيام بدور نشر ثقافة ريادة الأعمال والدفع بهم لامتلاك مشروعاتهم الخاصة.

ومن المؤكد أن الجزائر كباقي الدول النامية تعاني من ظاهرة ازدياد نسبة البطالة بين خريجي الجامعات وهكذا فالجزائر تواجه العديد من التحديات التي تفرض عليها وضع حلول وفق استراتيجيات واقعية تدعم الشباب الراغب في العمل وخاصة خريجي الجامعات, ومن ضمن الحلول التي تعتبر ناجحة وقد أثبتت فعاليتها في العديد من الدول هو توظيف المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات منها في نشر ثقافة ريادة الأعمال, لكون الجامعة تلعب دورا حاسما في حياة المجتمع وتسهم في تنمية ثقافة الفرد بما يؤدي إلى تغيير في كفاءته ومهاراته الابداعية, حيث تحدد الثقافة الريادية اتجاهات الأفراد نحو مبادرات في الأعمال وهكذا تساعد على حدوث تغيرات جذرية في المجتمع نحو الافضل حيث تؤثر ثقافة ريادة الأعمال لخريجي الجامعات تأثيرا بالغا في تحقيق أفكاره ومهماته. وعليه فإن الجامعات الجزائرية عليها دورا كبيرا في نشر ثقافة ريادة الأعمال في أوساط الطلبة قبل تخرجهم وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم لإنشاء للأعمال الحرة.

1.I- إشكالية الدراسة :

بناء على ما سبق تتبلور مشكلة دراستنا الحالية في محاولة التعرف على واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الجزائرية بين الطلبة من خلال دراسة حالة كلية التكنولوجيا بجامعة حمه لخضر بولاية الوادي, ويمكننا طرح التساؤل التالي:

إلى أي مدى تساهم كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الأساتذة؟

2.I- فرضيات الدراسة :

لمعرفة مدى فعالية وأثر الجامعات الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال تم صياغة عددا من الفرضيات الصفرية التي يُمكن أن تجيب إجابات أولية على إشكالية مدى مساهمة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال, وهي كما يلي:

- $H_{0\ -1}$: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة الكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.
- $H_{0\ -2}$: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.
- $H_{0\ -3}$: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البحث العلمي بالكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

- H_0 -4: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانشطة الطلابية بالكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

I.3- أهداف الدراسة :

تسعي الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال.
- التعرف على واقع ريادة الأعمال في إحدى الجامعات الجزائرية.
- توضيح مدي توفر متطلبات التعليم الريادي في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي.
- التعرف على مدي استيعاب طلبة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي لموضوع ريادة الأعمال.
- الوقوف على مستوي تأثير ما تقدمة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي على القدرات الريادية للطلبة.
- توضيح سبل تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة

I.4- أهمية الدراسة:

يمكننا النظر إلى أهمية الدراسة من جوانب نظرية وأخري تطبيقية كما يلي:

- الأهمية النظرية:

- مواكبة الاتجاهات العالمية في توفير فرص العمل لخريجي الجامعات عن طريق التوجه للعمل الحر وريادة الأعمال.
- تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الجامعات في التعليم الريادي.
- تحاول الدراسة وضع خلفية علمية لدور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال
- يمكن أن تسهم هذه الدراسة في البحوث التي تسعي للتعرف على دور الجامعات الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

- الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الجامعات الجزائرية في أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.
- قد يفيد البحث في العمل على إدراج مقررات دراسية حول ريادة الأعمال في جميع كليات الجامعة الجزائرية.
- لعل الدراسة تسهم في تعزيز دور الجامعة للمشاركة في تقليل نسبة البطالة بين المتخرجين منها.
- امكانية توعية طلبة الجامعات وتوجيههم نحو ضرورة العمل الحر دون انتظار الوظيفة العمومية.
- تقدم الدراسة توصيات

I.5- الدراسات السابقة :

- دراسة (محمد جودت و العمري، 2011) إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال، وأثرها على الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان ودمشق، وكان عدد العينة المطبق عليها 115 طالبا وطالبة من برنامج الماجستير والدكتوراه. وقد أثبتت الدراسة وجود علاقة موجبة تبين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق وبين الأعمال الريادية. وأوصت الدراسة بأهمية التركيز على المواد الدراسية المتعلقة بالريادة، وتوفير حاضنات الأعمال وأساليب تدريس تسهم في تحفيز الطلاب نحو العمل الريادي.

- دراسة (Zhou & Xu, 2012) حول مراجعة لتعليم ريادة الأعمال لطلاب الجامعات في الصين, حيث أنه ونتيجة للنمو السريع في التعليم العالي الصيني، أصبح توظيف الخريجين واستيعابهم في سوق العمل قضية حرجة تواجه الكليات والجامعات. ولمعالجة ذلك كانت إحدى المبادرات التي تبنتها الحكومة الصينية هي أن تقوم مؤسسات التعليم العالي بالتركيز على تعليم ريادة الأعمال. ففي عام 2002 أطلقت وزارة التعليم برنامجا تجريبيا لتنفيذ تعليم ريادة الأعمال في تسعة من مؤسسات التعليم العالي المرموقة في الصين. ومنذ ذلك الحين،

اعتمدت العديد من الكليات والجامعات هذا التوجه في التعليم، وقدمت الدراسة عدد من التوصيات لتعزيز تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الصينية منها: ضرورة التوسع في مفهوم ريادة الأعمال لتمكن الجامعات من تقديم برامج ريادية تعزز روح ريادة الأعمال لدى الطلاب، وإطلاق استراتيجيات وطنية لتشمل كل المعنين الفاعلين في مجال ريادة الأعمال في كل من القطاعين العام والخاص، وتطوير الأطر والسياسات التي تعمل على دمج ريادة الأعمال في التعليم العالي، وتوفير الدعم المالي لأنشطة تعليم ريادة الأعمال بالجامعات الصينية، وتطوير شراكات قوية بين مؤسسات التعليم العالي والاقتصاديين والمنظمات المجتمعية لدمج الطلبة في مشروعات ريادية فاعلة، وكذلك توفير التدريب اللازم لأعضاء هيئات التدريس والمعلمين في برامج ريادة الأعمال، وتشجيع الطلبة والمتخريجين والباحثين على تطوير أفكار تجارية قابلة للتطبيق، وتوفير بنية تحتية للدعم الفعال داخل المؤسسات التعليمية مثل توفير الحاضنات والتمويل والإرشاد.

- دراسة (لمياء و إيمان ، 2014): استهدفت الدراسة عرض سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين، والتوصل إلى إجراءات مقترحة عن آليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر .واستخدمت المنهج المقارن, وتم التوصل إلى عدد من الإجراءات المقترحة تضمنت: أليات مرتبطة بالسياسات الحكومية لدعم التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر، وأليات مرتبطة بخلق بيئة داعمة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعات المصرية، وإجراءات عامة (إعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية – استثمار دور التعليم في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال – تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية.

- دراسة (Grecu & Denes, 2017) بعنوان: "فوائد تعليم ريادة الأعمال والتدريب للطلبة المهندسين". في ضوء التطورات الاقتصادية الحالية، والتي طرأت على قطاع التوظيف والتشغيل لم يعد امتلاك المعرفة النظرية كافي للخريجين الجدد، وإنما أصبح مطلوب من هؤلاء الخريجين – بشكل متزايد – أن يكسبوا المعارف والمهارات التي تزيد قابليتهم للتوظف الذاتي مثل: استرداد المعلومات ومعالجتها، والاتصال وتقديم العروض، والتخطيط وحل المشكلات، وهو ما يستهدفه تعليم ريادة الأعمال، من خلال التركيز على المهارات الريادية كالمبادرة والمخاطرة، والاعتماد على الذات، والقدرة على إدارة وتخطيط المشروعات، وإتخاذ القرارات... وغيرها. ولقد استهدفت الورقة العلمية وصف تكوين وتطوير عقلية تنظيم المشاريع والأعمال لدى الطلبة المهندسين، وفي ضوء ذلك اقترحت عدة خطوات شملت: ضرورة تدريس مقررات ريادة الأعمال وتشمل: إدراك الفرص، وتنمية الأفكار وتسويقها، وإدارة الموارد، واتخاذ القرار والمبادرة، بالإضافة إلى تدريس بعض التخصصات التجارية التقليدية مثل: التسويق، والإدارة، والمفاهيم المالية، ونظم المعلومات؛ وكذلك تعزيز ريادة الأعمال العملية من خلال تنظيم زيارات وتدريبات ميدانية للشركات وقطاعات الأعمال، الاكتساب الخبرة العملية، والوقوف على متطلبات سوق العمل والتشغيل المتغيرة باستمرار.

- **التعقيب على الدراسات السابقة:**

كانت أغلب المنهجيات العلمية في الدراسات السابقة والتي أجريت في بيئات مختلفة قد استعملت الأدوات الكمية. ورغم تنوع تلك الدراسات إلا أنها أكدت كلها على أهمية موضوع ريادة الأعمال لكونها قوة اقتصادية واجتماعية, حيث كانت نتائج الدراسات السابقة متقاربة في ضرورة تكاتف الجهود في التغلب وعلاج الأوضاع الناتجة عن التحولات الاقتصادية محليا ودوليا وذلك عن طريق رسم توجهات نحو ريادة الأعمال. كما أكدت كل الدراسات على أهمية نشر مفهوم قيمة العمل الحر وتبني ثقافة اجتماعية حول ريادة الأعمال وذلك بهدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإيجاد فرص العمل وهكذا يتمكن المجتمع من تحفيز ريادة الأعمال كقطاع واعد للشباب, ومن هنا يبرز دور الجامعات كونها أحد المؤسسات الهامة والداعمة لثقافة ريادة الأعمال والتي تسعى لإكساب الطلبة والمتخرجين منها خصائص والمهارات الريادية حتي رواد أعمال في مجتمعاتهم.

6.I - الإطار النظري لثقافة ريادة الأعمال:

1.6.I- مفهوم ريادة الأعمال:

كان الاهتمام الأول بمفهوم ريادة الأعمال يرجع إلى القرن (16) عند ظهور المصطلح لأول مرة من قبل الاقتصادي Cantillon Richard، الذي ابتكر مصطلح Entrepreneur والذي وصفه بأنه الشخص الذي يلعب دورا إيجابية في تحمل الخطر عند ملاحقة واقتناص الفرص، ويعمل كجسر بين استغلال تلك الفرص مع من يمتلك الموارد الاستغلال تلك الفرص" (Hisrich , et al., 2017 p.

(7. وقد تغيرت الترجمة العربية لهذا المصطلح ثلاث مرات خلال العقود الأخيرة، فقد كان منظم ثم مقاول ثم تحول في التسعينيات إلى رائد (زيد، 2010) وخلال النصف القرن الماضي شهد مفهوم ريادة الأعمال تطورا بارا من الاهتمام الواسع الذي ناله كأحد أبرز الاستراتيجيات الاقتصادية لمعالجة مشكلة البطالة بكل صورها، وأحد الاستراتيجيات تحقيق التميز والنمو وخلق الإبداع والابتكار ورفع مستوى الأداء التنظيمي.

يعد مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم المعقدة متعددة الأبعاد، وهذا يرجع في المقام الأول إلى تعدد العلوم الإنسانية التي تناولت هذا المصطلح كعلم الإقتصاد والسياسة والإجتماع، وحيث أن مفهوم ريادة الأعمال مثله مثل غيره من المفاهيم التابعة للعلوم الإنسانية، فلا يوجد إتفاق على تعريف محدد لريادة الأعمال، بل هناك عدد من الآراء والتعاريف التي قدمها العلماء في هذا الشأن، وكما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

عرف (Chumpeter, 2008 p. 66) ريادة الأعمال بأنها مزيج جديد يضم خمس حالات، إما منتج جديد أو جودة لمنتج موجود بالفعل، أو أسلوب جديد لمنتج لم يتم اختباره مسبقا، أو فتح سوق جديد، وهو سوق لم تدخل إليه شركة ما من قبل سواء أكان هذا السوق موجودا من قبل أم لا، أو مصدر جديد لتوريد المواد الخام، بغض النظر عن وجود المصدر بالفعل أو اكتشافه أولا أو تنفيذ تنظيم جديد. وفي تعريف المفوضية الأوروبية (European Commission, 2012 p. 7) يشير مفهوم ريادة الأعمال إلى قدرة الأفراد على تحويل الأفكار إلى أفعال من خلال الإبداع والابتكار والمخاطرة، كما تشمل أيضا القدرة على إدارة المشروعات بلوغ الأهداف.

I.6.2- مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

من الضروري التعرف على ثقافة ريادة الأعمال، حيث تعد من المفاهيم ذات الأبعاد الإقتصادية الهامة في المجتمع، فالبعض يعرف ثقافة ريادة الأعمال على غرار (Matthew, 2014) "أنها مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والسلوكيات، التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة والمخاطرة والقدرة الإبتكارية، وإدارة علاقات المشروع مع البيئة الإقتصادية. وثقافة ريادة الأعمال هي برمجة جماعية للعقل تجاه قيم ومعايير ريادة الأعمال مثل الاستباقية والمخاطرة وقبول الفشل والانفتاح على الأفكار الجديدة والفردية والاستقلالية والإنجاز، على سبيل المثال لا الحصر فثقافة ريادة الأعمال هي سمة نفسية مجمعية للسكان (STUETZER, et al., 2018 p. 610). وتعرف كل من (العتيبي، ، وآخرون، 2015 صفحة 93) ثقافة ريادة الأعمال بأنها: مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع.

I.6.3- مفهوم وأهداف التعليم الريادي للأعمال:

يعتبر التعليم الريادي من بين أهم وسائل نشر ثقافة ريادة الأعمال وأصبح في السنوات الأخيرة له توجهات العالمية الهامة التي نالت قبولا واسعا على مستوى العالم ففي عام 1970 ظهر هذا المفهوم كتوجه للعديد من الجامعات لتضمين التعليم الريادي ومهاراته في المناهج الجامعية، وقد شهد العقد الأول من مطلع القرن الحادي والعشرين انتشارا واسعا لهذا الاتجاه في معظم الجامعات العالمية ، خصوصا في الولايات المتحدة, حيث تعرف اليونسكو التعليم الريادي بأنه" اكتساب الطلبة اتجاهات ومهارات العمل الحر في المؤسسات التعليمية، وذلك لزيادة وعيهم لإدراك الفرص الوظيفية وتعريف الشباب بالطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية ورخاء مجتمعاتهم ورقيها (UNESCO, 2008 p. 11).

ويعرف كل من (السيد، وآخرون، 2014 صفحة 282) التعليم الريادي الجامعي أنه يسعى إلى إكساب طلبة الجامعة الاتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر، والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين قادرين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية والتطوير. كما يعرف (Loi, M, et al., 2121 p. 173). التعليم الريادي بأنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى رعاية الطلاب وتدريبهم على المهارات الريادية، وتوليد الأفكار، وتطوير قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال كخيار جذاب للعمل.

وترى اليونيسكو (UNESCO, 2008) أن أهداف التعليم الريادي تتمثل في الآتي:

- رفع مستوى الوعي بين الطلاب والخريجين في مجال ريادة الأعمال وإنشاء المشروعات كخيار عملي واقعي للتطوير المهني والوظيفي.
- السماح للطلاب بإثبات روح المبادرة من خلال دراسة وممارسة ريادة الأعمال .
- رعاية وتطوير مهارات ريادة الأعمال وتشجيع الطلاب ليصبحوا رواد أعمال.
- التأثير على صانعي القرار لإعطاء مزيد من الاهتمام والأولوية لتعليم ريادة الأعمال واتخاذ المبادرات وفقا لخطة استراتيجية مدروسة.
- تنمية الابتكار ومهارات الإدارة الناجحة لدى الطلاب.
- التركيز على فكرة نشر ثقافة ريادة الأعمال" لتدريس مهارات العمل والتعلم حول تأسيس الأعمال التجارية الصغيرة الخاصة.
- تمكين الطلاب من الكفاءات والمهارات اللازمة لإعدادهم للاستجابة لاحتياجات حياتهم بما في ذلك إدارة أعمالهم الخاصة، حتى يصبحوا مواطنين منتجين.
- ربط تعليم ريادة الأعمال بالتعليم الفني / المهني.

I.4.6- دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

من أبرز الأدوار التي تلعبها الجامعات هي السعي للتنمية الاقتصادية وغرس ثقافة ريادة الأعمال ودعم الطلبة من خلال برامج تعليمية وتدريبية حول ريادة الأعمال وإدارة الأعمال الحرة, حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلي إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال, ويقع على عاتق هذه الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم علي تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات هامة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلبة (حسام، 2017)

وتؤكد دراسة (Kraaijenbrink, et al, 2010) أن دعم التعليم الريادي في الجامعات قد يعطي الأفراد الثقة للبدء في مشروعاتهم التجارية الخاصة، وأن اكتساب الطلبة النزعة الريادية يأتي عن طريق تعليمهم وتدريبهم، فهناك شكلين للتعليم الريادي بالجامعة وهما:

- **الأول:** في دور التعليم الريادي فمن خلاله يمكن للجامعات التقييم من خلال تعليم الطلبة المعارف والمهارات اللازمة من أجل الشروع في مشروع جديد.
- **الثاني:** في الدور التجاري والذي يمكن للجامعات من خلاله توفير للطلبة دعما محددا لبدء شركاتهم الخاصة من خلال تقوية مفهوم التنمية وريادة الأعمال لديهم، حيث يمكن ذلك من خلال توفير الوعي، والتحفيز واحتضان الأفكار المبدعة، لتحويلها إلى مشروعات ريادية.

وقد لخص (أحمد، 2010) بعض الجوانب الرئيسية التي ينبغي أن تأخذ بها الجامعة لزيادة دورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة كما يلي:

تحويل دور الجامعة من التركيز علي التوظيف إلى التركيز علي خلق فرص العمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل علي إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال التخريج طلاب قادرين علي خلق فرص عمل.

- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- التعاون مع الجامعات العالمية والمتميزة في مجال ريادة الأعمال النقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلا من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانات المادية والمالية لرواد الأعمال.

I.6- لمحة عن كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي:

أنشئت كلية التكنولوجيا لأول مرة باسم "معهد العلوم والتكنولوجيا" حين تم إنشاء المركز الجامعي بالوادي سنة 2001, ثم بموجب مرسوم تنفيذي سنة 2012 والمتضمن إنشاء جامعة الوادي كان ميلاد كلية التكنولوجيا وتوأمتها كلية العلوم الدقيقة اثر انقسام كلية العلوم والتكنولوجيا الناتج عن مسعى الوصاية في إعادة هيكلة جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي للموسم الجامعي 2015-2016 ، إلا أن كلية التكنولوجيا تعتبر امتداد لمعهد العلوم والتكنولوجيا الذي يعتبر النواة الرئيسية للمركز الجامعي بالوادي (www.univ-eloued.dz) الذي انطلق في التدريس لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1996- 1995. وأما أهداف كلية التكنولوجيا منبثقة من الأهداف العامة لجامعة الشهيد حمه لخضر كما هي من ضمن استراتيجية التعليم العالي والمعتمدة على تكوين إطارات بشرية تؤثر ايجابيا على التنمية الشامة والمدعمة بما يلي:

- تكوين متخرجين قادرين على المنافسة بكفاءة عالية وبمواصفات البحث العلمى المؤهلة في المجال التربوي والصناعي وكذا العلمي.
- ربط البحث العلمي باحتياجات المجتمع والمساهمة في بناء مجتمع متفتح يواكب المستجدات ويساير متطلبات العصر.
- الاستجابة لهيئات مؤسسات المجتمع المحلي والوطني وتعميق الروابط مع الشركاء الاجتماعيين والارتقاء بدور الكلية ومهامها في خدمة المجتمع.
- منح شهادات علمية بمعايير نوعية وجودة عالية تعكس الأداء الوظيفي للمتخرجين.

II - الطريقة والأدوات:

1.II- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا من كل أساتذة كلية التكنولوجيا بجامعة حمه لخضر بولاية الوادي حيث يبلغ عددهم إلى 108 أستاذا, وحسب جدول تحديد العينات لـ (Krejcie & Morgan, 1970) نجد أن أقل عينة يمكن أن تمثل مجتمعنا لابد أن تفوق 80 فردا, وهو ما تم التوصل إليه في دراستنا, حيث تم اختيار عينة عشوائية وصلت إلى 86 فردا.

2.II- أداة جمع بيانات الدراسة:

في دارستنا تم الاعتماد بالنسبة للجانب النظري على المصادر الثانوية (الكتب العلمية والمجلات المتخصصة والأبحاث والدراسات, وأما فيما يخص الجانب التطبيقي من الدراسة فقد تم تصميم استبيان كأداة رئيسية في البحث حيث صمم خصيصا لهذا الغرض وذلك اعتمادا على ما تطلبه متغيرات الدارسة, وتم صياغة أسئلة الاستبيان وعددها 23 سؤالا وفق أسس علمية تخدم غايات بحثنا وبهدف توفير وجمع بيانات الموضوع من واقع الحال تم توزيع الاستبيان إلكترونيا على الفئة المستهدفة وهم أساتذة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي يوم 24 أوت 2021.

وتم إعداد الاستبيان بحيث يتمكن المبحوث من تحديد إجابة الاسئلة على مقياس (ليكرت الثلاثي) المؤلف من 3 درجات وذلك بوضع علامة (×) عند الخيار الذي يعكس درجة موافقتهم سواء كانت (نعم؛ محايد؛ لا), وتوزعت خيارات الاجابة تبعا للدرجات كما في الجدول (1) التالي:

الجدول (1): توزيع خيارات الإجابة

الخيار	الدرجة
نعم	1
محايد	2
لا	3

3.II- الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل الخروج معالجة بيانات الدراسة بشكل جيد وتحقيق هدف البحث فقد استعملنا طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS) لبناء نمذجة المعادلات الهيكلية لدراستنا وذلك بتوظيف البرنامج الإحصائي الصادر حديثا smart PLS 3, وهو البرنامج الذي يلائم طبيعة دراستنا في استخراج مدي فعالية الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة والمتمثلة في كلية التكنولوجيا بجامعة كنموذج.

وقد اعتمدنا في هذا البحث على نموذج القياس التكويني وليس على نموذج القياس العاكس, وذلك نظرا لطبيعة الموضوع حيث لا يمكننا تطبيق مفهوم الاتساق الداخلي الذي تقوم عليه تقييم نموذج القياس العاكسة على النماذج التكوينية لأن المؤشرات التكوينية ليس لها تباين مشترك فيما بينها, وتفترض نمذجة smart PLS 3 أن المؤشرات التكوينية من شأنها التقاط كامل نطاق محتوى المبنى قيد الدراسة, وعليه لا ينبغي استخدام تدابير قياس النماذج العاكسة (مثل الموثوقية المركبة أو AVE وعيرهما) بل ينبغي الاعتماد على معايير أخرى لتقييم نوعية نماذج القياس التكوينية كما هو معمول به في دراستنا الحالية.

II.4- متغيرات ونموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من خمس محاور تمثلها المتغيرات المستقلة والتابعة وهي كما يلي:

المتغيرات المستقلة :

- المحور الأول: استراتيجية إدارة الكلية
- المحور الثاني: التعليم وممارسات الأساتذة
- المحور الثالث: البحث العلمي
- المحور الرابع: الانشطة الطلابية

المتغير التابع:

- المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية

من المعروف في نمذجة المعادلات البنائية أن المتغيرات الكامنة غير قابلة للقياس ما لم تتبعها متغيرات ظاهرة (جلية) تساهم في التعبير عنها كميا نظرا لقابليتها للقياس, حيث الجمع بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات الظاهرة تشكل لنا نموذج القياس (نموذج الدراسة), والجداول (2) توضح مؤشرات كل متغير كامن مع إعطائها رمزا معينا خاصا بكل مؤشرا بمفرده مع نسب الإجابات كما يلي:

الجدول (2): ترميز مؤشرات المحاور مع نسب الإجابات

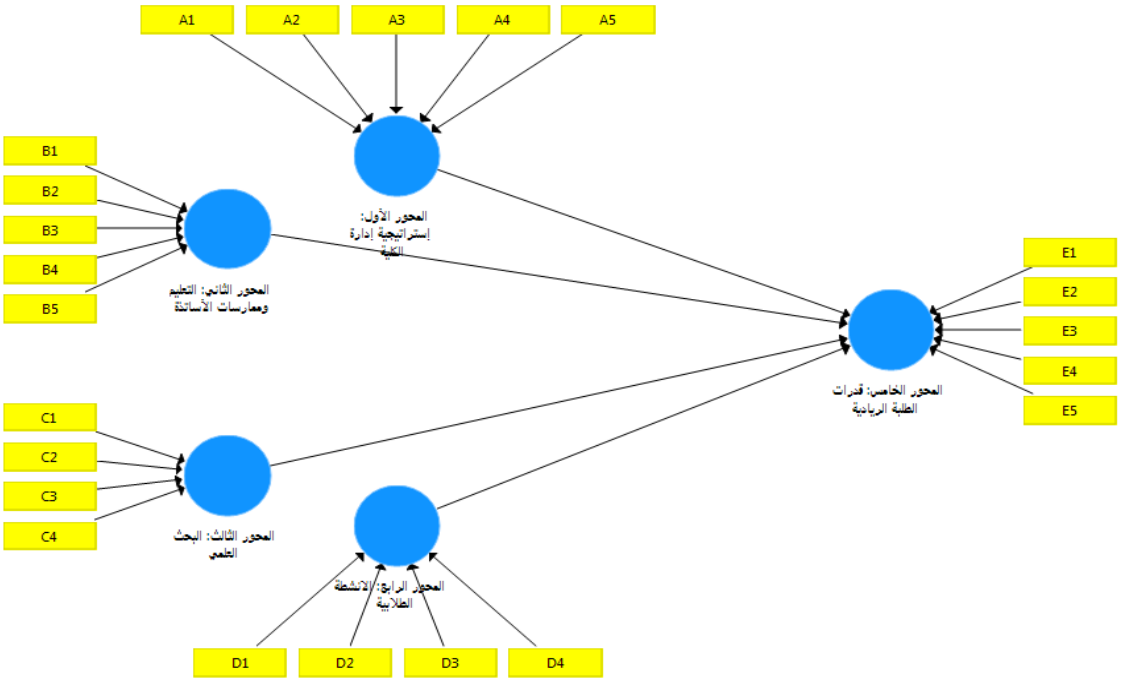
الترميز	المحور الأول(A): إستراتيجية إدارة الكلية	نعم %	أحيانا %	لا %
A1	هل تتبنى إدارة الكلية خطة معلنة ذات أهداف واضحة لنشر ثقافة ريادة الأعمال؟	16.3	32.6	51.2
A2	هل تخصص إدارة الكلية جزء كافي من ميزانيتها لدعم ريادة الأعمال؟	14	18.6	67.4
A3	هل تعقد إدارة الكلية اتفاقيات تعاون مع الجمعيات والجيهات الداعمة لريادة الأعمال؟	23.3	30.2	46.5
A4	هل تعمل إدارة الكلية على تشجيع الأساتذة لفتح تخصصات مهنية تدعم لطالب في ريادة الأعمال؟	20.9	34.9	44.2
A5	هل تقوم إدارة الكلية بعرض رسومات توضيحية لريادة الأعمال في ساحات وعلى جدران الكلية؟	0	27.9	72.1
	المحور الثاني(B): التعليم وممارسات الأساتذة	**نعم %**	**أحيانا %**	**لا %**
B1	هل يوجد مقياس (مقرر دراسي) خاص بريادة الأعمال؟	14	16.3	69.8
B2	هل تتسم المقرارات الدراسية بالقابلية للتطور بما يتوافق مع متطلبات ريادة الأعمال؟	18.6	34.9	46.5
B3	هل يوجد في الكلية أساتذة متخصصون في ريادة الأعمال؟	16,3	23,3	60,5
B4	هل يشترك الاساتذة مع الطلبة في تنفيذ بعض المشاريع الريادية؟	30.2	48.8	20.9
B5	هل يتواصل الاساتذة مع الطلبة عبر الانترنات لتنمية ثقافة ريادة الأعمال؟	16.3	60.5	23.3
	المحور الثالث(C): البحث العلمي	**نعم %**	**أحيانا %**	**لا %**
C1	هل تشجع الكلية على إجراء بحوث علمية تلعب دورا في تنمية ريادة الأعمال؟	23,3	37.2	39.5
C2	هل تعقد الكلية فاعليات علمية (مؤتمرات, ندوات ...) حول ريادة الأعمال؟	18.6	46.5	34.9
C3	هل تمول الكلية بحوث خاصة بريادة الأعمال؟	0	18.6	81.4
C4	هل تقوم الكلية ببحوث علمية مشتركة مع جهات خارج الجامعة حول ريادة الأعمال؟	7	30.2	62.8
	المحور الرابع(D): الانشطة الطلابية	**نعم %**	**أحيانا %**	**لا %**
D1	هل تقدم الكلية دورات تدريبية حول ريادة الأعمال؟	4.7	34.9	60.5
D2	هل تعمل الكلية على إقامة لقاءات بين رواد أعمال ناجحين وبين الطلبة لتواصل ونقل الخبرة؟	4.7	37.2	58.1

D3	هل تنظم الكلية زيارات ميدانية إلى المؤسسات الريادية؟ (208	9.3	48.8	41.9
D4	هل تنظم الكلية مسابقات طلابية حول ريادة الأعمال؟	0	25.6	74.4
	المحور الخامس(E): قدرات الطلبة الريادية	**نعم %**	**أحيانا %**	**لا %**
E1	هل الطلبة لديهم أهداف ريادية واضحة بعد التخرج؟	4.7	65.1	30.2
E2	هل الطلبة لديهم القدرة على الإبداع؟	64.5	44.2	9.3
E3	هل الطلبة يميلون إلى المبادرة والحلول الجديدة؟	16.3	60.5	23.3
E4	هل هناك مشاريع ريادية للطلبة إنطلقت من الكلية وأصبحت مؤسسة ناشئة؟	11.6	23.3	65.1
E5	هل الطلبة لديهم المعلومات اللازمة لإدارة مشاريعهم الخاصة؟	2.3	46.5	51.2

المصدر: من إعداد الباحثان

ويمكن تصور نموذج الدراسة بالمتغيرات المستقلة والتابعة مع مؤشراتها كما في الشكل (1):

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: مخرجات smart PLS 3

III- نتائج الدراسة ومناقشتها :

يقدم برنامج smart PLS 3 تحليل نموذج الدراسة العلاقات بين المؤشرات والمباني, وبين المباني فيما بينها حيث تمكننا هذه العملية من مقارنة نموذج الدراسة المثبتة نظريا بالواقع من خلال بيانات العينة, أي أننا نتمكن من تحديد مدى صحة فرضيات الدراسة لموضوع البحث. وإن الهدف من نمذجة smart PLS 3 هو تعظيم قيمة التباين المفسر R^2 للمتغيرات الكامنة الداخلية في نموذج مسار PLS وهو مقياس القوة التنبؤية لنموذج الدراسة, ولذلك فإن تقييم نموذج الدراسة يرتكز على المقاييس التي تشير إلى القدرات التنبؤية للنموذج, حيث تمر العملية بمرحلتين أساسيتين كما يلي:

المرحلة الأولى: تتمثل في تقييم نموذج القياس التكويني وإن أهم مقاييسها ما يلي:

- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي بين المؤشرات؛

- الخطوة 2: تقييم الدلالة الإحصائية للمؤشرات وملائمتها.

وأما المرحلة الثانية: تتمثل في تقييم النموذج الهيكلي وأهم مقاييسها ما يلي:

- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي للنموذج؛
- الخطوة 2: تقييم معامل التحديد R^2؛
- الخطوة 3: تقييم حجم التأثير f^2؛
- الخطوة 4: تقييم معاملات مسار النموذج الهيكلي؛
- الخطوة 5: تقييم الملاءمة التنبؤية Q^2.

وينبغي أن تكون تقديرات المسار ذات دلالة إحصائية وذات معنى, كما ينبغي أن يكون للمباني في النموذج الهيكلي مستويات عالية من التباين المفسر معبرا عنها بقيم عالية لمعاملات R^2.

إن السبب في استخدام عناصر قياس متعددة بدلا من عنصر واحد لقياس المبنى هو لكي يكون القياس أكثر دقة, هذه الدقة المحسنة المتوقعة تستند إلى افتراض أن استخدام عدة مؤشرات لقياس مفهوم واحد من المرجح أن يمثل جميع الجوانب المختلفة للمفهوم.

1.III- المرحلة الأولى: تقييم نماذج القياس التكوينية للدراسة

سنقوم في هذا الجزء بدراسة نتائج نمذجة smart PLS 3 لنماذج القياس التكوينية لدراستنا وفقا للخطوات التالية:

- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي بين المؤشرات.
- الخطوة 2: تقييم الدلالة الإحصائية للمؤشرات وملائمتها.

1.1.III- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي بين المؤشرات

نقوم في الخطوة الحالية بتقييم مشاكل التداخل الخطي, حيث يمكن أن تُسبب الارتباطات المرتفعة بين المؤشرات التكوينية إشكالية من وجهة نظر منهجية وتفسيرية, وعندما يكون لدينا أكثر من مؤشرين من المؤشرات مرتبطة فيما بينها فإنه ينتج لدينا ما يسمى بالتداخل الخطي المتعدد, ويحدث ذلك عندما يتم إدخال مؤشرين تكوينين أو أكثر معا في مجموعة واحدة من المؤشرات تحمل نفس المعلومات بالضبط, وهذا يحدث إما بسبب إدخال المؤشر نفسه مرتين وإمّا لأن أحد المؤشرات هو عبارة عن تركيبة خطية لمؤشر آخر.

ولقياس التداخل الخطي نقوم بحساب عامل تضخم التباين VIF الخارجية (خاصة بالمؤشرات) بالطريقة الموصي بها في smart PLS 3, حيث ينبغي أن تكون قيمة VIF أقل من 5 كما هو موصى به وإن قيمها التي تكون أكبر أو تساوي 5 تشير إلى احتمال وجود مشكلة التداخل الخطي, فيجب هنا حذف بعض المؤشرات أو دمجها في مركب واحد أو إنشاء مباني ذات ترتيب أعلى لمعالجة مشاكل التداخل الخطي.

بعد إجراء عملية حساب VIF الخارجية عن طريق برنامج smart PLS 3 وبالطريقة الموصى بها نلاحظ من خلال الجدول(3) أنه لا يوجد أي قيمة من قيم VIF أكبر من القيمة 5 وبالتالي لا ينبغي حذف أي مؤشر ويبقى شكل نموذج الدراسة كما هو الشكل (1).

الجدول (3): معامل تضخم التباين VIF الخارجية

المؤشرات	معامل تضخم التباين VIF الجارجية
A1	2.358
A2	2.337
A3	2.178
A4	2.287
A5	1.175
B1	1.131
B2	1.100
B3	1.754
B4	1.865
B5	1.316

المؤشرات	معامل تضخم التباين VIF الجارجية
C1	1.932
C2	1.767
C3	2.101
C4	2.500
D1	1.452
D2	1.636
D3	1.249
D4	1.242

المؤشرات	معامل تضخم التباين VIF الجارجية
E1	1.409
E2	1.822
E3	2.129
E4	1.283
E5	1.212

المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.2.1- الخطوة 2: تقييم الدلالة الإحصائية للمؤشرات وملائمتها

بعد إتمام الخطوة السابقة, نقوم في هذه الخطوة بتقييم الدلالة الإحصائية للمؤشرات وملاءمتها, ويتمّ عن طريق حساب الوزن الخارجي للمؤشرات الذي هو نتيجة الانحدار المتعدد مع درجات المتغير الكامن كمتغير تابع والمؤشرات التكوينية كمتغيرات مستلقة, وهذا يعطي حجم (الأهمية النسبية) مساهمة المؤشرات التكوينية في تشكيل المبنى, وينبغي في هذه الحالة اختبار ما إذا كانت دلالة الأوزان الخارجية في نموذج القياس التكوينية تختلف من الصفر وذلك عن طريق إجراء عملية البسترة الموصى بها في نمذجة smart PLS 3 وهي لـ (5000 عينة).

تظهر نتائج الأوزان الخارجية والتحميلات الخارجية بعد حذف المؤشرات غير المهمة في الجدول (4) حيث تلخص الجداول النتائج المقاسة بطريقة تكوينية من خلال عرض تقديرات الأوزان الخارجية والتحميلات الخارجية والدلالة الإحصائية (قيم P) لكل مؤشر, ويصبح نموذج الدراسة كما في الشكل (2).

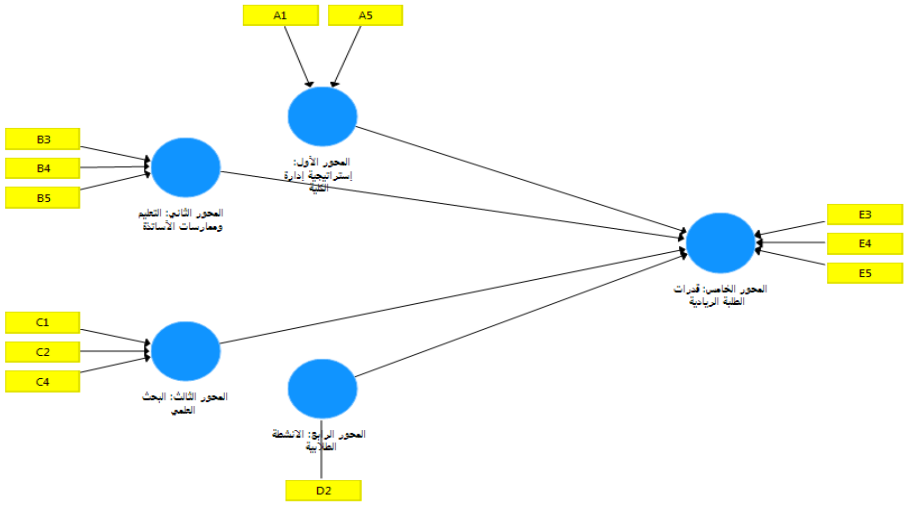
الجدول (4): الأوزان الخارجية والتحميلات الخارجية بعد حذف المؤشرات غير المهمة

المؤشرات	الأوزان الخارجية	قيمP	التحميلات الخارجية	قيم P
A1	0.308	0.051	0.561	0.000
A5	0.866	0.000	0.956	0.000
B3	0.096	0.665	0.657	0.000
B4	0.863	0.000	0.989	0.000
B5	0.142	0.331	0.593	0.000
C1	-0.181	0.547	0.592	0.003
C2	0.713	0.024	0.897	0.000
C4	0.561	0.107	0.833	0.000

المؤشرات	الأوزان الخارجية	قيم P	التحميلات الخارجية	قيم P
D2	1.000	/	1.000	/
E3	0.142	0.486	0.484	0.014
E4	0.584	0.001	0.823	0.0000
E5	0.558	0.000	0.809	0.0000

المصدر: مخرجات smart PLS 3

الشكل (2): نموذج الدراسة بعد إجراء تقييم الدلالة الإحصائية للمؤشرات وحذف المؤشرات غير المهمة



المصدر: مخرجات **smart PLS 3**

وبعد بتحليل الأوزان الخارجية ننهي تقييم نماذج القياس التكوينية في هذه الدراسة حيث نستنتج أن جميع القياسات التكوينية تُظهر مستويات مرضية من الجودة المطلوبة والموصى بها في برنامج smart PLS 3 وبذلك يمكننا الاستمرار في تقييم النموذج الهيكلي في المرحلة التالية.

III.2- المرحلة الثانية: تقييم النموذج الهيكلي

سوف نتبع الخطوات الخمس التالية:

- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي للنموذج.
- الخطوة 2: تقييم معامل التحديد R^2.
- الخطوة 3: تقييم حجم التأثير f^2.
- الخطوة 4: تقييم معاملات مسار النموذج الهيكلي.
- الخطوة 5: تقييم الملاءمة التنبؤية Q^2.

III.2.1- الخطوة 1: تقييم التداخل الخطي للنموذج

بعد إجراء عملية حساب VIF الداخلي عن طريق برنامج smart PLS 3 وبالطريقة الموصى بها, نسجل النتائج في الجدول (5) قيم VIF للمبني (المتغير) الداخلي ممثلة بالعمود ومبانيها الخارجية ممثلة بالصفوف, ونلاحظ من خلال الجدول أن جميع قيم VIF أصغر من قيمة العتبة 5, ولذلك فإن التداخل الخطي بين المباني لا تشكل أي مشكلة في النموذج الهيكلي لدراستنا ويمكننا متابعة تحليل النتائج.

الجدول (5): معامل تضخم التباين VIF الداخلية

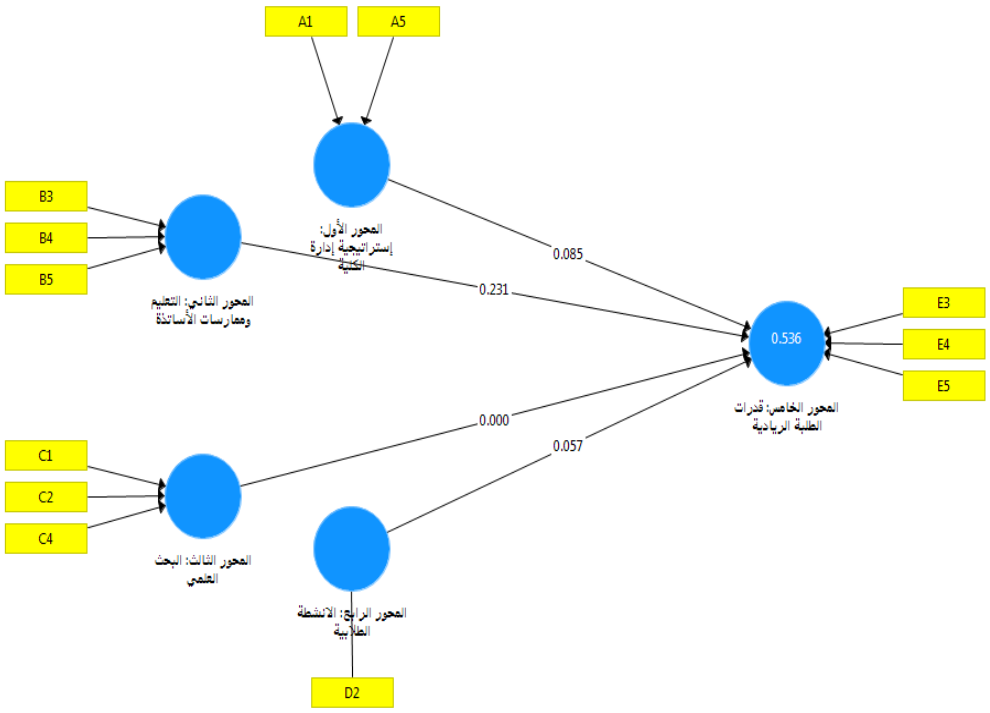
المحاور	المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية
المحور الأول: إستراتيجية إدارة الكلية	1.877
المحور الثاني: التعليم وممارسات الأساتذة	1.539
المحور الثالث: البحث العلمي	1.580
المحور الرابع: الانشطة الطلابية	1.642

المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.2.2- الخطوة 2: تقييم معامل التحديد R^2

معامل التحديد R^2 وهو يعتبر مقياس القوة التنبؤية للنموذج الهيكلي في طريقة smart PLS 3 حيث تهدف إلى تعظيم R^2 للمتغيرات الكامنة الداخلية في نموذج الدراسة. بعد حساب معامل التحديد R^2 بالطريقة الموصى بها في برنامج smart PLS 3 نقارن قيمها مع القيم الموصى بها كذلك, والشكل(3) يوضح النتائج, وعادة تتراوح قيم R^2 من 0 إلى 1, حيث كلما اقترب من 1 يشير ذلك إلى مستويات عالية من الدقة التنبؤية, وكقاعدة عامة يمكن وصف قيم R^2 للمتغيرات الكامنة البالغة 0,75 بأنها كبيرة؛ والتي تبلغ 0,50 بأنها معتدلة؛ وأما التي تبلغ 0,25 بأنها ضعيفة. وعليه بعد أجراء حسابات smart PLS 3 بالطريقة الموصى بها وجدنا (R^2 = 0.536) حيث الدقة التنبؤية كانت معتدلة.

الشكل (3): معامل التحديد R^2



المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.2.3- الخطوة 3: تقييم حجم التأثير f^2

يعني مفهوم f^2 حجم التغير في قيمة R^2 عند حذف مبنى خارجي محدد من نموذج الدراسة لتقييم ما إذا كان المبنى المحذوف له تأثير جوهري على المباني الداخلية. وكقاعدة عامة موصى بها لتقييم f^2 فإن قيمة 0,02 تمثل تأثيرا صغيرا للمتغير الكامن الخارجي, وتمثل قيمة 0,15 تأثيرا متوسطا, وأما القيمة 0,35 فتمثل تأثيرا كبيرا. أما قيم f^2 التي تكون أقل من 0,02 فتشير إلى عدم وجود أي تأثير.

وبعد حساب حجم التأثير f^2 بالطريقة الموصى بها في برنامج smart PLS 3 نقارن قيمها مع القيم الموصى بها كذلك, يمكننا اعتبار قيم f^2 لكل المتغيرات في دراستنا لها تأثيرات متنوعة حسب ما هو في الجدول(6), حيث أن قيم f^2 لجميع المتغيرات الخارجية (التي تؤثر) ممثلة بالأعمدة, والمتغيرات الداخلية (التي تتأثر) ممثلة بالصفوف.

الجدول (6): حجم التأثير f^2

المحاور	المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية
المحور الأول: إستراتيجية إدارة الكلية	0.085 (تأثير صغير)
المحور الثاني: التعليم وممارسات الأساتذة	0.231 (تأثير متوسط)
المحور الثالث: البحث العلمي	0.000 (لا تأثير)
المحور الرابع: الانشطة الطلابية	0.057 (تأثير صغير)

المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.4.2- الخطوة 4: تقييم معاملات مسار النموذج الهيكلي

بعد أن تأكدنا من معامل التحديد R^2 لنموذج دراستنا الذي كان جيدا ويتمتع بقوة تنبؤية معتدلة, وبعد أن لاحظنا حجم التأثير (f^2) متغيرات المستقلة على قدرات الطلبة الريادية (المتغير التابع) أنه ضعيف في معظمه, ننتقل في هذه الخطوة إلى تقييم معاملات مسار نموذج الدراسة.

في نمدجة smart PLS 3 يتم الحصول على معاملات مسار النموذج الهيكلي من خلال تقديرات علاقات النموذج الهيكلي التي تمثل العلاقات المفترضة بين المتغيرات, وتحتوي معاملات المسار قيم معيارية تكون تقريبا بين (-1 و +1), تمثل معاملات المسار المقدرة التي تكون قريبة من +1 علاقات إيجابية قوية وبالعكس بالنسبة للقيم السالبة .

يتم الحصول على معاملات المسار عن طريق عملية البسترة (5000 عينة) كما مرَّ معنا في المرحلة الأولى من الخطوة 2, حيث تتيح لنا عملية البسترة حساب قيم الدلالة P لجميع مسارات النموذج الهيكلي, وينبغي أن نفترض مستوى دلالة قدره 0,05 حيث يجب أن تكون قيمة P أصغر من 0,05 لكي نستنتج أن العلاقات المدروسة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05, أو نقول أن احتمال الخطأ أقل من 0,05.

وبعد حساب البسترة في برنامج smart PLS 3 كما هو موصى به, نسجل في الجدول (7) نتائج قيم الدلالة P ومعاملات المسار, وكما نشير لأهمية الدلالة الإحصائية حيث نُرتب معاملات المسار من الأقوى إلى الأضعف. من خلال النتائج التي توصلنا إليها عن طريق معاملات المسار يمكننا تفسير أنه كلما كان معامل المسار أكبر من معامل آخر فإن تأثيره على المتغير المستقل يكون أقوى كما هو موضح من خلال الترتيب التنازلي في مسارات نموذج دراستنا.

الجدول (7): معاملات مسار النموذج الهيكلي

المسارات	معاملات المسار (مرتبة تنازليا)	قيم P	هل يوجد الدلالة؟
المحور الثاني: التعليم وممارسات الأساتذة -> المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية	0.406	0.003	نعم
المحور الأول: إستراتيجية إدارة الكلية -> المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية	0.271	0.173	لا
المحور الرابع: الانشطة الطلابية -> المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية	0.208	0.097	لا
المحور الثالث: البحث العلمي -> المحور الخامس: قدرات الطلبة الريادية	0.007	0.948	لا

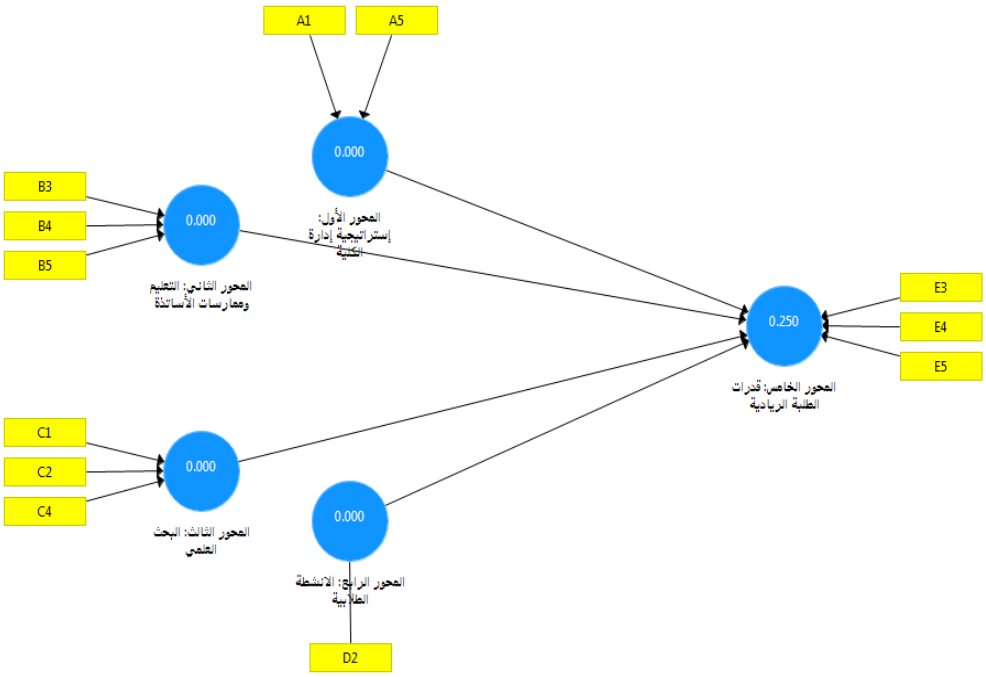
المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.5.2- الخطوة 5: تقييم الملاءمة التنبؤية Q^2

تأتي هذه الخطوة الخامسة والأخيرة لتقييم القوة التنبؤية خارج العينة, فكما تم تقييم R^2 الذي يعبر على القوة التنبؤية داخل العينة تأتي تقييم الملاءمة التنبؤية Q^2 التي تعبر على القوة التنبؤية خارج عينة الدراسة حيث يتنبأ بطريقة دقيقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في تقدير نموذج الدراسة وهو يقيس الملاءمة التنبؤية للمبني الخارجي بالمبنى الداخلي, وحسب ما هو موصى به تشير قيم Q^2 التي تكون أكبر من 0 (صفر) إلى أن المباني الخارجية لها ملاءمة تنبؤية بالمبنى الداخلي المدروس.

وبعد حساب Q^2 بالطريقة الموصى بها في برنامج smart PLS 3 نسجل النتائج في الشكل (3) ومن خلاله يمكننا القول بأن الملاءمة التنبؤية قد وجدناها 0.250 وهي جيدة لأنها أكبر من الصفر مما يدلُّ على أن متغيرات الدراسة لها قدرة معتبرة على التنبؤ خارج عينة الدراسة في موضوع بحثنا.

الشكل (3):الملاءمة التنبؤية Q^2



المصدر: مخرجات smart PLS 3

III.3- اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

بعد إجراء حسابات نمذجة المعادلات البنائية لموضع دراستنا حول أثر الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة - دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي -, عن طريق برنامج smart PLS 3 وبالطريقة الموصى بها, يمكننا في هذه المرحلة الأخيرة تحليل نتائج الدراسة وإثبات أو نفي الفرضيات من خلال البرهنة على ذلك عن طريق مخرجات ونتائج PLS-SEM كما هو مسجل في الخطوات السابقة.

- **الفرضية الصفرية الأولى: H_0 -1**: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال الجدول (7) معاملات مسار النموذج الهيكلي للدراسة نلاحظ أنه لا يوجد دلالة احصائية للمسار بين استراتيجية إدارة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال (متغير المستقل)؛ وبين قدرات الطلبة الريادية (متغير التابع) حيث تعبر على ذلك قيمة P

التي تساوي 0.173 وهي أكبر من عتبة الدلالة 0,05, وعليه نقبل الفرضية الصفرية السابقة. ويمكن تفسير ذلك من خلال العودة إلى الجدول (2) حيث أجاب بـ "لا" 51.2% من أساتذة الكلية على السؤال الأول بمعني أنه ليس لإدارة كلية التكنولوجيا خطة معلنة ذات أهداف واضحة لنشر ثقافة ريادة الأعمال, أما 32.6% من الأساتذة أجابوا بـ "أحيانا" وهو ما زاد من استبعاد ووجود خطة لإدارة الكلية لنشر ثقافة ريادة الأعمال, ويتضح ذلك جليا في عدم اهتمام إدارة الكلية بمحاولة رسم صورة ذهنية لثقافة ريادة الأعمال من خلال عرض صور توضيحية لها في ساحات وجدران الكلية, وهو ما يما يمثله السؤال 5 في المحور الأول حيث لا يوجد أحد من الأساتذة أجاب بـ "نعم".

وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد لقدرات الطلبة الريادية ($R^2 = 0.536$) وهو يعبر على دقة تنبؤية معتدلة داخل عينة الدراسة, أي أنه يفسر 53,6% من المتغير المستقل وهو استراتيجية إدارة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال, والذي له تأثير صغير على القدرات الطلبة الريادية وهو ما تعبر عليه قيمة حجم التأثير ($f^2 = 0.085$), وأما بالنسبة للقوة التنبؤية خارج عينة الدراسة فنجد أن الملاءمة التنبؤية لقدرات الطلبة الريادية ($Q^2 = 0.250$). وهي تختلف عن الصفر حيث يدل ذلك على قدرتها على التنبؤ بدقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في الدراسة, وعليه نستخلص من ذلك أنَّه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية إدارة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية في كامل مجتمع الدراسة.

- **الفرضية الصفرية الثانية: H_0 _2**: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال جدول (7) معاملات مسار النموذج الهيكلي للدراسة نلاحظ أنه يوجد دلالة احصائية للمسار بين التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال (متغير المستقل)؛ وبين قدرات الطلبة الريادية (متغير التابع) حيث تعبر على ذلك قيمة P التي تساوي 0.003, وهي أقل من عتبة الدلالة 0,05, وعليه نرفض الفرضية الصفرية السابقة ونقبل بالفرضية البديلة التي نصها: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05, حيث نسجل قوة إيجابية للمسار قدرها 0,406 ويعني ذلك أنه كلما زاد التعليم وممارسات الأساتذة بالكلية زاد ذلك من قدرات الطلبة الريادية بـ 40,6%. ومن خلال تحليلنا للبيانات التي في الجدول (2) حيث نلاحظ أن 79% تمثل مجموع إجابات أساتذة الكلية بـ "نعم" و "أحيانا" على السؤالين (4) و (5) وهما يتعلقان بالاجتهادات الخاصة للأساتذة في نشر ثقافة ريادة الأعمال رغم أن 60.5% منهم أجاب بعدم ووجود أساتذة متخصصون في ريادة الأعمال بالكلية. بمعنى أن نسبة عالية من أساتذة كلية التكنولوجيا – رغم عدم تخصصهم – يرغبون في تثقيف الطلبة بمفاهيم ريادة الأعمال بمجهوداتهم الشخصية.

وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد لقدرات الطلبة الريادية ($R^2 = 0.536$) وهو يعبر على دقة تنبؤية معتدلة داخل عينة الدراسة, أي أنه يفسر 53,6% من المتغير المستقل وهو التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال, والذي له تأثير متوسط على القدرات الطلبة الريادية وهو ما يعبر عليه قيمة حجم التأثير ($f^2 = 0.231$), وأما بالنسبة للقوة التنبؤية خارج عينة الدراسة فنجد أن الملاءمة التنبؤية القدرات الطلبة الريادية ($Q^2 = 0.250$). وهي تختلف عن الصفر حيث يدل ذلك على قدرتها على التنبؤ بدقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في الدراسة, وعليه نستخلص من ذلك أنَّه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم وممارسات الأساتذة بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية في كامل مجتمع الدراسة.

- **الفرضية الصفرية الثالثة: H_0 _3**: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البحث العلمي بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال جدول (7) معاملات مسار النموذج الهيكلي للدراسة نلاحظ أنه لا يوجد دلالة احصائية للمسار بين البحث العلمي بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال (متغير المستقل)؛ وبين قدرات الطلبة الريادية (متغير التابع) حيث تعبر على ذلك قيمة P التي تساوي 0.948 وهي أكبر من عتبة الدلالة 0,05, وعليه نقبل الفرضية الصفرية السابقة. ومن خلال نسب الإجابات في الجدول (2) نفسر عدم ووجود علاقة بين البحث العلمي في كلية التكنولوجيا وبين نشر ثقافة ريادة الأعمال بعدم تشجيع إدارة الكلية على إجراء بحوث عملية تلعب دورا في تنمية ريادة الأعمال وذلك من خلال إجابات 76.7% من الأساتذة على السؤال (1) من المحور الثالث بـ "أحيانا" و "لا", بينما

من جهة أخرى وضح أكثر من 81% من الأساتذة أنه لا تُعقد في الكلية مؤتمرات أو ندوات حول ريادة الأعمال أو يكون ذلك أحيانا. وأما عن مشاركة الكلية في البحوث العلمية مع جهات خارجية حول ريادة الأعمال فقد عبر 93% من الأساتذة بأنه لا يوجد.

وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد لقدرات الطلبة الريادية ($R^2 = 0.536$) وهو يعبر على دقة تنبؤية معتدلة داخل عينة الدراسة, أي أنه يفسر 53,6% من المتغير المستقل وهو البحث العلمي بالكلية, والذي ليس له تأثير على القدرات الطلبة الريادية وهو ما يعبر عليه قيمة حجم التأثير ($f^2 = 0.000$), وأما بالنسبة للقوة التنبؤية خارج عينة الدراسة فنجد أن الملاءمة التنبؤية القدرات الطلبة الريادية ($Q^2 = 0.250$). وهي تختلف عن الصفر حيث يدل ذلك على قدرتها على التنبؤ بدقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في الدراسة, وعليه نستخلص من ذلك أنَّه : لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البحث العلمي بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية في كامل مجتمع الدراسة.

- **الفرضية الصفرية الرابعة: H_0 _4**: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانشطة الطلابية بالكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية عند مستوى الدلالة 0,05.

من خلال جدول (7) معاملات مسار النموذج الهيكلي للدراسة نلاحظ أنه لا يوجد دلالة احصائية للمسار بين الانشطة الطلابية بكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال (متغير المستقل)؛ وبين قدرات الطلبة الريادية (متغير التابع) حيث تعبر على ذلك قيمة P التي تساوي 0.097 وهي أكبر من عتبة الدلالة 0,05, وعليه نقبل الفرضية الصفرية السابقة. ويمكننا تعليل ذلك من خلال عدم ووجود لقاءات طلابية مع رواد أعمال ناجحين من أجل نقل الخيرة وهكذا يحتاج طلبة كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي إلى حلقات تواصلية في إطار نشر ثقافة ريادة الأعمال.

وبالنظر إلى قيمة معامل التحديد لقدرات الطلبة الريادية ($R^2 = 0.536$) وهو يعبر على دقة تنبؤية معتدلة داخل عينة الدراسة, أي أنه يفسر 53,6% من المتغير المستقل وهو الانشطة الطلابية بالكلية, والذي له تأثير صغير على القدرات الطلبة الريادية وهو ما يعبر عليه قيمة حجم التأثير ($f^2 = 0.057$), وأما بالنسبة للقوة التنبؤية خارج عينة الدراسة فنجد أن الملاءمة التنبؤية القدرات الطلبة الريادية ($Q^2 = 0.250$). وهي تختلف عن الصفر حيث يدل ذلك على قدرتها على التنبؤ بدقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في الدراسة, وعليه نستخلص من ذلك أنَّه : لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانشطة الطلابية بالكلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال وبين قدرات الطلبة الريادية في كامل مجتمع الدراسة.

IV- الخلاصة:

نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية وبعد اجراءات التحليل الاحصائي للبيانات خلص البحث إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها كما يلي:

- غياب خطة واضحة لإدارة الكلية لنشر ثقافة ريادة الأعمال وهذا ناتج عن ضعف التوجه الاستراتيجي للكلية لترسيخ تعليم الريادي وهو ما أدى بعدم ووجود أساتذة متخصصون في هذا الشأن.
- نلاحظ اهتمام بعض الأساتذة بتوعية الطلبة وشد انتباههم إلى مفهوم ريادة الأعمال وهو ناتج عن اجتهادات الأساتذة الخاصة ومن مبادراتهم الشخصية.
- قلة الاهتمام بالبحث العلمي في إطار ثقافة ريادة الأعمال وهو ناتج من ضعف تشجيع إدارة الكلية على الخوض في هذا المجال.
- أظهرت الدراسة أن إدارة الكلية نادرا ما تهتم بالأنشطة الموجهة للطلبة الخاصة بريادة الأعمال.
- كشفت الدراسة ووجود بعض القدرات الريادية من الطلبة ولكنها حسب النتائج الاحصائية ليست نتيجة لدور الجامعة ما عدا ممارسات الأساتذة ويمكن إرجاع ذلك لطبيعة أغلب الطلبة وهم من ولاية الوادي المعروف عليها اجتماعيا أنها تهتم بالريادة والأعمال.

توصيات الدراسة

في ضوء دراستنا الميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي حول أثر الجامعات الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال يمكننا صياغة مجموعة من التوصيات في إطار تفعيل دور الجامعات وجعلها تسهم في تنمية ريادة الأعمال في المجتمع الجزائري:

- الاستفادة من خبرات الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال في الدول المتقدمة, لتطوير واقع الجامعات الجزائرية.
- صياغة رؤية واضحة ومعلنة للجميع نابعة من تبني استراتيجية شاملة تجعل الجامعات الجزائرية تلعب دورا محوريا في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الجزائري.
- وضع مقررات دراسية في مختلف التخصصات وفي كل الأطوار والتركيز على الجانب التطبيقي في التعليم الريادي.
- على إدارة الجامعة تشكيل لجان خبراء في كل كلية تختص بمتابعة ثقافة ريادة الأعمال والعمل على تعزيزها ومتابعة النشاطات الريادية واقتراح حلول عملية لمعوقات نشر الثقافة الريادية.
- ضرورة عقد برامج تدريبية وندوات تعنى بنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- توجيه "دار المقاولاتية" المتواجدة في أغلب الجامعات الجزائرية لقيامها بدور فعال في نشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ترك الحرية لنشاطات الطلبة في مضمار تنمية ريادة الأعمال ومساعدتهم في توليد الأفكار والابتكارات وتحويلها إلى مشاريع ريادية.

أفاق الدراسة

يحتاج موضوع ريادة الأعمال جهود علمية كبيرة للبحث في ابعاده المختلفة لا سيما في الجامعات الجزائرية, واستكمالا لهذه الدراسة المتواضعة يمكننا اقتراح بعض المواضيع البحثية في هذا المضمار كما يلي:

- معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الجزائرية.
- مدي قابلية الأستاذ الجامعي للتعليم الريادي.
- مقترح برنامج لتنشيط دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية.
- تصور مقترح لمقررات دراسية حول ريادة الأعمال.

- الإحالات والمراجع :

1- أحمد ,ا .(2010) .دور التعليم في دعم رأس المال الجرئ في المملكة العربية السعودية .منتدى رأس المال الجرئ .

2- السيد ,ل & .,إبراهيم ,إ .(2014) .سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر.

3- العتيبي, م & .,موسى ,م .(2015) .الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها "دراسة ميدانية ."مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية، كلية التربية جامعة الأزهر، (192)، ج (2)،.

4- حسام ,ا .(2017) .واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

5- لمياء ,م & .,إيمان ,ع .(2014) .سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وامكانية الاستفادة منها في مصر .جلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس.

6- محمد جودت ,ن & .,العمري ,غ .(2011) .قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية:دراسة مقارنة .مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية مج 27ع 4.

7- Chumpeter, J. (2008). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and Business Cycle. Translated from the German by Redvers Opie. US: New Brunswide.

8- European Commission. (2012). Effect and impact of Entrepreneurship Programs in Higher Education. Brussels.

9- Grecu, V., & Denes, C. (2017). Benefits of entrepreneurship education and training for engineering students.

10- Hisrich , R., Peters, M., & Shepherd , D. (2017). Entrepreneurship. N.Y.: McGraw –hill.

11- Kraaijenbrink, J., Groen, & Bos. (2010). What Do students think of the entrepreneurial support given by their universities? International Journal of Entrepreneurship and Small Business, Vol9, Issue 1.

12- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement ,30, 607-610.

13- Loi, M, & Alain. (2121). Impact of Entrepreneurship Education: a review of the past, overview of the present, and a glimpse of future trends. Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy.

14- Matthew, W. (2014). Entrepreneurial Culture: Developing a Theoretical Construct and its Measurement. PhD Dissertation. Western University.

15- STUETZER, Michael, & AUDRETSCH. (2018). Entrepreneurship culture, knowledge spillovers and the growth of regions. Regional Studies vol. 52, no 5.

16- UNESCO. (2008). Final report of Inter-Regional Seminar. On Promoting Entrepreneurship Education in Secondary Schools. Bangkok, Thailand.

17- Zhou, M., & Xu, H. (2012). A review of entrepreneurship education for college students in China. Administrative Sciences, 2(1), 82-98.

18- www.univ-eloued.dz. (s.d.).

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

خالد مدخل ، عبد الحق طير(2021)، **مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبةـ دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي ،** مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد06(العدد 02)، الجزائر: جامعة الوادي، الوادي، الجزائر ص.ص 190-208.

SCAN ME