

دور الكفاءات في ترقية السلوك الابداعي من منظور مقاولاتي، "إشارة إلى المقاولات بالمشاريع السياحية ببيشار"

The Role OF Competencies IN Promoting Creative Behavior From the Perspective of Entrepreneurship « A Reference to the Entrepreneurship for Tourism Projects in Bechar »

أ.د. بودي عبد القادر

جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر

Abhicham1@yahoo.fr

أ. بن أحمد سميرة

جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر

benahmedbs86@gmail.com

تاريخ القبول: 2018/05/02

تاريخ الاستلام: 2018/02/23

الملخص:

يستمد هذا البحث أهميته من كونه يتعلق بموضوع الكفاءات التي ينظر إليها الآن على أنها المفتاح الأساسي في ترقية السلوك الابداعي، وبالتالي الحفاظ على استمرارية وتطور المقاولات بالمشاريع السياحية، خصوصا وأن التوقعات تشير إلى أن قطاع السياحة سيلعب دوراً متزايداً في المستقبل. وعلى هذا الأساس تم التطرق إلى أهم كفاءات المقاول المطلوبة لانجاح مشروعه السياحي وهي: كفاءات تسييرية، كفاءات تقنية، كفاءات مقاولاتية، حيث أن امتلاك المقاول لهذه الكفاءات سيساهم في تفجير وإظهار الطاقات الابداعية بالمؤسسة المقاول، ولتبيان ذلك أكثر حاولنا اسقاط هذه المفاهيم على أرض الواقع من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها والتي استهدفت فئة المقاولين بالتنظيمات السياحية ببيشار، ومن أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدنا في تحليل البيانات على أساليب الاحصاء الوصفي باستخدام برنامج (SPSS). إذ تجلّى بوضوح مدى ارتباط الكفاءات بالسلوك الابداعي.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، السلوك الإبداعي، الكفاءات، المقاول، المقاولات السياحية.

Abstract:

This research derives its importance from being linked to the question of competences, which are now considered as the main tool in the development of creative and innovative behavior and subsequently ensures the maintenance and continuity and evolution of entrepreneurship in tourism projects especially as the forecast trends indicate that the tourism sector may play a growing role in the future. For this reason we will address the essential behaviors required for the success of entrepreneurial projects in tourism, managerial skills, technical skills and entrepreneurial skills. Also, a case study conducted at the level of tourism projects in the Béchhar region was conducted and demonstrated through SPSS analyzes the positive correlation between Skills and Innovative Behavior.

Key Words: Innovation, Innovative Behavior, Skills, Entrepreneurship, Touristic entrepreneurship.

JEL Classification : M2, M21.

* مرسل المقال: بن أحمد سميرة (benahmedbs86@gmail.com).

مقدمة

في ظل التحديات الكبيرة والمستجدات على الساحتين الداخلية والخارجية وما أفرزته من تشابك المصالح بين الدول وازدياد حدة المنافسة. أدركت المؤسسات بشكل عام بأن نماءها وازدهارها يتوقف على خلق قيم مضافة مبدعة في حدود مواردها المحدودة، وضمن هذا السياق يؤكد شومبيتر أن المقاول بكفاءاته ومعارفه يعتبر مورداً أساسياً في توليد الأفكار الابداعية وتحريكها وتحمل المخاطر في سبيل دعمها، بحيث يكون لدى المقاول دافعية وباعث نحو التميز والبحث عن الأفضل والتفكير خارج النمط المعتاد بالمشاريع المقاولاتية ككل والسياحية بالأخص على هيئة وكالات السياحة والأسفار، إلا أن الملاحظ بأن العديد من هذه المشاريع تتوقف عن النشاط في السنوات الاولى من انشائها مما يعني أنها من الممكن أن تفتقد إلى توليد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي، لذا لا بد من التأكيد مرة أخرى على ضرورة إدراك أن الابداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق لديهم رغبة في تحفيز الطاقات الابداعية للعاملين والتي تؤدي في الأخير إلى نتيجة إيجابية تتمثل في النجاح ومواجهة المنافسة.

أ. إشكالية الدراسة: تحاول هذه الدراسة الاجابة على الاشكالية الرئيسية التالية:

ما هو دور الكفاءات في ترقية السلوك الابداعي بالمشاريع السياحية من منظور مقاولاتي ؟

وتتفرع عن الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية الموالية:

— ما واقع تطبيق الكفاءة بالمشاريع السياحية محل الدراسة من وجهة نظر مقاولاتية ؟

— هل توجد علاقة بين تطبيق الكفاءة (المقاولاتية، التسييرية، الوظيفية) مجتمعة ومستوى السلوك الابداعي بالمشاريع السياحية محل الدراسة من وجهة نظر مقاولاتية ؟

— هل التباين في ممارسة السلوك الابداعي بالمشاريع السياحية محل الدراسة يعزى للكفاءة المقاولاتية ؟

ب. الهدف من الدراسة: بالإضافة إلى محاولة فك لغز الإشكال أعلاه، تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على المرتكزات والمفاهيم الحديثة للكفاءة بأصنافها المختلفة وكيفية استخدامها كوسيلة لترقية السلوك الابداعي للمقاول بالمشاريع السياحية ببيشار.

ت. فرضيات الدراسة:

— الفرضية الأولى: عدم تمكن المقاولين من الكفاءات المقاولاتية وتركيزهم فقط على التسييرية والوظيفية.

— الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ايجابي ذي دلالة احصائية لأصناف الكفاءة مجتمعة على مستوى السلوك الابداعي بالمشاريع السياحية محل الدراسة ؟

— الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لآراء المقاولين المستجوبين تجاه السلوك الابداعي تعزى للكفاءة المقاولاتية.

ث. منهج الدراسة: من أجل الإحاطة بجوانب موضوع هذه الدراسة سنستخدم المنهج الوصفي التحليلي في قالب يتم من خلاله الإجابة على أهم تساؤلات الإشكالية وهذا بالاستعانة ببعض الأدوات الإحصائية والتحليلات البيانية.

أولاً: الاطار المفاهيمي للكفاءات من منظور مقاولاتي

1. تعريف المقاولانية

ينظر الى المقاول على أنها عملية انشاء شئ جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر لمصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة، أي أنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة الى بعض المنتجات أو الخدمات، وهذه الأخيرة قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة، لكن يجب أن يضيف المقاول* لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية، وانطلاقاً من ذلك يمكن تحديد أربعة عناصر رئيسية تقوم عليها المقاول الحديثة: عملية انشاء جديد ذو قيمة، تخصيص الوقت، الجهد والمال، تقبل المخاطر المختلفة، واستقبال المكافآت الناتجة (Pesqueux, 2011, p. 2).

فالمقاوله إذن: هي العملية التي من خلالها يستخدم فرد أو مجموعة من الأفراد جهداً منظماً، ووسائل السعي وراء الفرص لتأمين قيمة، والنمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات والحاجات من خلال الابداع والتميز.

2. تعريف الكفاءة وأبعادها

1.2 تعريف الكفاءة:

إكتساب الكفاءات يشكل تحدياً أكبر من اكتساب المهارات والمعارف فقط وفي هذا الإطار نورد التعاريف التالية:

ـ تعريف لوك بايور: الكفاءة هي القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع الكفاءة هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (منصوري و صولح، 2010، ص 50).

ـ تعريف لويس دينوا: الكفاءة هي مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية، وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال (مصنوعة، 2012، ص 6).

ـ تعريف شامل: مفهوم الكفاءة إذن يدل على المهارات العلمية التي يتولد عنها خلق القيمة، فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول.

2. 2 أبعاد الكفاءات

استطاع "T.Durand" الجمع بين عدة دراسات وبحوث لاستخلاص أن هناك ثلاث أبعاد للكفاءة وهي على النحو التالي (Durand, 2011, pp. 20_21):

__ المعرفة **Savoir ou connaissance**: تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدججة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعبئتها من أجل تقديم تفسيرات مختلفة، جزئية وحتى متناقضة. كما ترتبط المعرفة بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقاً من أجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضاً الهيكل وأسلوب الحصول عليها.

__ المهارة **Savoir faire**: القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقاً. لا تلغي هذه المهارة المعرفة لكن ليست شرط ضروري لتفسير المبررات في كيفية نجاح حركة اليد. وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها.

__ الاستعداد **Savoir être**: قدرة الفرد على تنفيذ المهام، ممارسة كفاءته بتفوق فهي ترتبط بجمالية وإرادة الفرد وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع.

2. 3 المهارات والكفاءات المطلوبة للمقاولة

فيما يلي سيتم عرض أهم الدراسات التي تطرقت إلى مجال المقاولة وتسيير المؤسسات ص و م:

__ أعمال **Chandler et Jansen** (1992)، حيث ميّزا بين ثلاث أصناف أساسية تتمثل في: الكفاءات المقاولانية، التسييرية والوظيفية؛ وهذا بناء على نتائج بحث أجرياه على حوالي 134 مؤسسة صغيرة ومتوسطة (Bayad, Boughattas, & Scemitt, 2007).

__ بينما قدّم الباحثان **Loué et Laviollette** (2006)، تصنيف يشمل كافة القدرات والمهارات المقاولانية والتسييرية للمقاول مرتكزان على أعمال **Chandler et Jansen, Belley** (1992)، حيث أشارا أن الكفاءات المقاولانية تمت دراستها وفق ثلاث مراحل: بروز الفكرة؛ إعداد المشروع ثم إطلاقه والتي تتوافق مع تعريف المقاولانية، كونها اقتناص للفرص، إنشاء وبروز منظمتي، أو هي إنشاء للقيمة (Laviollette & loue, 2006, pp. 7_8).

الجدول رقم (01): الكفاءات المطلوبة للمقاولة

العناصر والمكونات	الكفاءة
القدرة على تحديد فرص العمل، القدرة على وضع رؤية المؤسسة، القدرة على تكوين شبكة علاقات، القدرة على تسيير العمل.	كفاءات مقاولاتية
القدرة على وضع استراتيجية للمؤسسة، القدرة على تنسيق وتنظيم أعمال المؤسسة، القدرة على قيادة الأفراد، القدرة على حل المشاكل، القدرة على رقابة أعمال المؤسسة، القدرة على التفاوض.	كفاءات تسييرية
القدرة على الاتصال، مراقبة البيئة، ادارة الاعمال التقنية، التكنولوجيا، الإصغاء، التنظيم، العمل ضمن فريق.	كفاءات تقنية

Belley, A. Dussault, L. Lorrain, J. (1998), « **Les compétences des entrepreneurs : élaboration et validation d'un questionnaire (OCE)** », Actes, 4ème CIFPME, Nancy Metz, P.5.

ثانياً: الاطار المفاهيمي للسلوك الابداعي من منظور مقاولاتي

1. تعريف السلوك الابداعي وأبعاده

1.1 تعريف السلوك الابداعي

يخلط البعض بين الإبداع كحصيلية أو نتيجة لجهود سابقة وبين الإبداع كسلوك يمارس في موقع معين، فالإبداع هو تقديم شيء جديد قد يتمثل في سلعة أو خدمة تقدمها أو تبناها المنظمة لأول مرة، أما السلوك الإبداعي فهو السلوك أو التصرف المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات و سلع جديدة، إذ أنه سلوك يسبق الإبداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة.

— يعرف "ويست وفار" السلوك الإبداعي بأنه كل الأفعال الفردية التي تؤدي إلى توليد وتقديم وتطبيق أفكار جديدة في أي مستوى تنظيمي (Jong, 2003, p. 25).

— هناك من يعتبر السلوك الإبداعي محصلة مجموعة قرارات يتخذها الفرد، تبدأ بالإدراك للموقف القائم ويتبعها الاهتمام وجمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة وبعدها تجريب هذه البدائل، وأخيراً تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها (Spence, 1994, p.56).

— مما سبق يمكن القول أن مفهوم السلوك الإبداعي يشير إلى جميع التصرفات والأفعال المتفردة التي يمارسها الفرد في موقع العمل بأسلوب مبتكر، ويشمل السلوك الإبداعي على أبعاد متعددة تصفه هي: استكشاف الفرص، وتوليد الأفكار، والتحقق، والتحدي، والتطبيق.

2.1 أبعاد السلوك الابداعي

للسلوك الابداعي خمسة أبعاد نوجزها فيما يلي (مكيد وبيجاوي، 2015، ص ص 8_9):

__ **استكشاف الفرص:** يعتبر " كلايسون وستريت " أن استكشاف الفرص شرط ضروري لبدء عملية الرحيل عن الأنظمة، أو الروتين الراسخ في المنظمة، وتبقى الفرص المستكشفة أشياء متناثرة ومتقطعة، ولا تتلاءم مع الأنماط المتوقعة أو المشكلات الموجودة في طرق العمل، أو حاجات الزبائن غير المحققة.

__ **توليد الأفكار:** هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يهتم بخلق الأفكار الجديدة والمبادرات التي تهتم بالتغيرات على مستوى المنظمة، ويرى " كلايسون وستريت " أن امتلاك أفكار جديدة شرط ضروري للإبداع، ويبرز توليد الأفكار بشكل رئيسي من مزج أو إعادة تنظيم المعلومات والأفكار الحالية لحل المشكلات أو تحسين الأداء.

__ **التحقيق:** هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يعنى بصياغة الأفكار والحلول، وتجريبها باستخدام الوسائل العلمية، ثم تقييم الأفكار والحلول الإبداعية المطروحة، ويرى " غريفن " أن التحقق يقرر صلاحية الأفكار المطروحة، حيث أن إجراء اختبار للأفكار المطروحة يقدم لنا الأدلة الواقعية للنتائج المتوقعة.

__ **التحدي:** هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي المتعلق بعمليات الإبداع الأساسية، وذلك بملاحظة الأفكار والحلول الإبداعية الكامنة وتحريكها وتحمل المخاطر في سبيل دعمها، ويرى " كلايسون وستريت " أن العاملين يتحملون المسؤولية الأساسية في تقديم الإبداع، في أغلب الأحيان، دون تكليف رسمي من الإدارة، إنما الأشخاص الذين يشعرون بالتزام قوي تجاه فكرة معينة، يكونون قادرين على اقتناع الآخرين بها.

__ **التطبيق:** هو أحد أبعاد السلوك الإبداعي الذي يضمن متابعة تطبيق الفرص الإبداعية، وتصحيح الانحرافات التي قد تظهر، وقبول الإبداع كجزء من الوضع الراهن الجديد.

2. مراحل السلوك الإبداعي

يعتبر النموذج التي قدمته دراسة (Wallas) من أكثر النماذج تداولاً بين الباحثين، حيث يفسر صيرورة السلوك الإبداعي من خلال المراحل الأربعة الآتية (جوال، 2014_2015، ص ص 188_190):

2.1 مرحلة الإعداد والتحضير (Preparation Stage)

ويتم في هاته المرحلة جمع المعلومات، والتقصي عن المشكلة في جميع الاتجاهات، واستخدام الخلفية النظرية والبحث في الذاكرة من أجل إجراء القراءات المختلفة، حيث يتم بعدها القيام بعدة محاولات للعمل على حل المشكلة لكنها تبقى. الأمر الذي يشكل الاعتراف بالحاجة إلى حل مبدع وليس حلاً تقليدياً لمواجهتها.

2.2 مرحلة الاختمار أو التفريخ (Incubation)

تؤكد دراسة (جبر، 2010) أن الشخص المبدع في هاته المرحلة يكون خاملاً ولا يظهر أي نشاط يذكر، حيث يحاول فيها العقل أن يستوعب كل المعلومات والأفكار والوقائع ذات العلاقة، كما يكون الخيال فيها نشيطاً، وعادة ما يصاحبها القلق نتيجة التوترات النفسية والتقلبات المزاجية التي تفرضها المشكلة.

2. 3 مرحلة البزوغ أو الإشراق (Illumination Stage):

تؤكد دراسة (جبر، 2010) أن هذه المرحلة تشهد ميلاد الأفكار الجديدة والتي عادة ما تأتي إلى المبدع بشكل مفاجئ ومتتابع وكأن فرداً آخر يلقنه إياها.

2. 4 مرحلة التحقق (Verification Stage):

المهم هنا أن مرحلة التحقق تفيد المبدع في التعرف على مواطن الضعف والقصور في فكرته أو نظريته الجديدة، مما يساعده على تعديلها وتكييفها. قبل أن يترجمها على شكل نواتج إبداعية نهائية.

3. الروح الإبداعية للمقاول

نبرز فيما يلي الممارسات التي يجب على المقاول التركيز عليها للوصول إلى ترجمتها لإبداعات:

3. 1 الكفاءات المقاولاتية

الدور الفعال للمقاول في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يحفزها للإبداع وتحقيق للأرضية السامحة لذلك من خلال الممارسات التالية (Coté, 2000, pp. 630_631):

- **التخطيط والأهداف المنسجمة:** يعمل المقاول على التحكم في التخطيط للمبيعات، الإشهار، وبرامج الترفيه، التخطيط لنظام فعال للتوزيع، يخطط للتغيير الإستراتيجي في المؤسسة على مدة خمسة سنوات على الأقل وذلك وفقاً للأهداف المسطرة من طرف المؤسسة. فمهمة المؤسسة وبسبب وجودها تمثل العامل المحدد لقدرتها على جمع وحشد مواردها لتحقيق النهاية المرجوة وتحقيق هذه النظرة المستقبلية على المدى المتوسط والذي يجعل المؤسسة أكثر مرونة لتقبل الأفكار الإبداعية الجديدة بعد معرفة أبعاد المؤسسة المستقبلية من طرف جميع أفرادها.

__ **تحفيز الأفراد:** أحسن طريقة لتحفيز العمال هي إعطائهم سلطة النشاط الذي يقومون به، حيث 38% من المقاولون يؤكدون أنه من الضروري تفويض مسؤوليات وتدريب العمال لتطوير طاقاتهم التسييرية وبنفس الأهمية تحظى بها قدرة الإتصال الفعال بين المقاول والعمال إضافة إلى تحفيز العمل الفريقي حيث يساهم التحفيز في الكشف عن الطاقات الإبداعية ومشاركتها في تحقيقه من جهة أخرى.

__ **قرارات حدسية وإدارة شاملة:** المقاولون أقل استناداً للكفاءات الرياضية (قدرة تحليل المعطيات المرقمة الحسابية) مقارنة بالطاقات الحدسية الناتجة عن التجربة والطاقات الإدراكية والحسية. كما يلجأ المقاولون إلى الكفاءات الخارجية والداخلية لحل بعض هذه المشاكل كما يستشيرون العمال بالمؤسسة، اختصاصيون خارجيون بنسبة 84% ، 32%، 26% على التوالي، هذا التنوع يعطي قوة لقرارات المؤسسة، خاصة باستشارة العمال حيث تدفعهم للبحث عن حلول واقتراح أفكار جديدة.

3. 2 الكفاءات التسييرية

إضافة إلى الدور الذي يقدمه المقاول، تطبيقات تسييرية يجب تطبيقها في المؤسسة تساهم في تفادي تضارب القوى الداخلية وتوجيهها نحو تحقيق الهدف العام في المؤسسة.

__ أثر تفويض السلطة على الابداع (صبري والشمري، 2010، ص 68): التفويض مدرسة للمدراء على مختلف مستوياتهم وموقعهم في السلم الاداري، فتفويض السلطة يعمل على اظهار القدرات الابداعية للمفوض من خلال:
 __ أنه يولد نوع من الدافعية لدى المفوض من أجل انجاز المهام الموكلة اليه بأسلوب أفضل؛
 __ يساعد تفويض السلطة على رفع الروح المعنوية وزيادة الشعور بالثقة لدى المفوض، وذلك ما يشجعه على اظهار قدراته الابداعية.

__ أثر التحفيز على الابداع (عرابة ورجيمي، 2016، ص 169): تشترك المؤسسات المبدعة في عدد من القيم والمبادئ منها:

أ__ الرغبة في انجاز وإعطاء الاسبقية دائما للفعل والشروع في الأداء؛

ب__ اعطاء أسبقية متميزة لتنمية قدرات وحفز العاملين للأداء المتميز؛

ت__ تأصيل مفهوم الانتاجية وتنمية قدرات العاملين ومشاركتهم في النتائج.

وعليه فالحوافز بمثابة مقوم رئيسي في المنظمات المبدعة، بل وركيزة أساسية لوجود الابداع وتنميته في هذا المجال ولا ينبغي الاهتمام فقط بوضع الحوافز، بل لا بد من ربطها بالأداء والإبداع بحيث توضع معايير محددة وعادلة وموضوعية، حتى تؤتي تلك الحوافز ثمارها المرجوة. وتعتمد علاقة الحوافز بالإبداع على ظروف منحها وهدفها، فإذا ارتبطت بأهداف محددة فأثما تصبح ذات أثر مهم على الإبداع أما إذا ضعفت العلاقة بين الحوافز والأداء المتصل بالإبداع فسيكون أثرها ضعيفا أو معدوماً.

__ أثر الاتصال الفعال على الإبداع (قرماش، 2014، ص 18):

نجاح الجماعة في القيام بأدائها مهامها وفي حل المشكلات بطريقة إبداعية تعتمد على درجة سهولة الاتصال بين أعضائها وبما يمكنهم من تبادل المعلومات وحرية المشاركة والتعبير عن آرائهم، الهدف الأساسي لوجود اتصال فعال هو تنمية وتحفيز الأفكار الابداعية بما يساعد على التجديد والتطوير ونجاح الأفراد بالقيام بأداء أعمالهم في حل المشكلات بطريقة ابداعية دون وجود عوائق، الأمر الذي يسهم في فعالية الأداء الإبداعي.

3.3 الكفاءات التقنية (طراد، 2007، ص 64):

عولة التبادلات تفرض عدد من المعايير للمنتوجات (معايير الجودة الخاصة)، تتطلب باستمرار طاقات تقنية دائما أكبر من الإمكانيات البشرية والتقنية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وحنكة هذه المؤسسات في إختيارها فيما يخص المصادر التكنولوجية، ما بين البحث والتطوير داخليا، عقود التعاون، التحالف وغيرها، الحيطلة في الإعتماد على أحد الطرق الإبداعية والتي تحمل أقل خطورة وأكثر منفعة تؤدي إلى أداء فعال يحقق الأهداف بأمان.

ثالثاً: دراسة تطبيقية

تعتبر منطقة الساورة إحدى المناطق السياحية التي دأبت الجزائر على دعمها بغية تنشيط السياحة بها، فمنطقة بشار لوحة فنية تجمع بين عديد المعالم والموارد المزوجة بالصبغة الصحراوية التي قل ما نجدتها في مناطق أخرى من

الوطن ما يجعلها منطقة سياحية بامتياز، إلا انه وبناءً على ما سبق تبين أنه هناك متطلبات تتعلق بالعاملين في المجال السياحي حيث يجب أن تتوفر فيهم الكفاءة والفعالية، ليتم من خلال الجانب التطبيقي التركيز على العلاقة بين الكفاءات والسلوك الابداعي من وجهة نظر المقاولين بالمشاريع السياحية بشار على النحو الآتي:

1. الاطار المنهجي للدراسة الميدانية

1.1 مجتمع وعينة البحث:

تم اتباع الخطوات العلمية في اختيار عينة الدراسة الممثلة للمجتمع المستهدف، وفي هذا الاطار فقد تم استهداف مجتمع المقاولين الناشطين في مجال السياحة باتباع طريقة الحصر الميداني الشامل لجميع التنظيمات السياحية بشار والمقدرة ب: 56 تنظيم سياحي (فنادق، وكالات سياحية، داووين وجمعيات).

الجدول رقم (02): التنظيمات السياحية بشار

التنظيمات	تصنيف	عام	خاص	المجموع
الفنادق	ثلاث نجوم	3	/	3
	نجمة واحدة	/	1	1
	غير مصنف	/	13	13
الوكالات السياحية	الوكالات الموفدة للسياح	1	4	5
	السياحة الوطنية والاستقبلية		4	4
الداووين والجمعيات	/	/	30	30
المجموع				56

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية بشار.

1. 2 تصميم الاستبيان

— الجزء الأول: شمل المعلومات العامة عن المقاولين بالتنظيمات السياحية محل الدراسة وتمثلت في المتغيرات الديمغرافية، وتكونت من أربعة (04) فقرات، هي: متغير الجنس، متغير العمر، متغير عدد سنوات الخبرة، عدد الموظفين.

— الجزء الثاني: وهو عبارة عن المتغير المستقل (الكفاءات) واشتمل هذا الجزء على اثني عشرة (12) فقرة موزعة على ثلاثة محاور وهي: الكفاءات المقاولاتية، الكفاءات التسييرية، الكفاءات التقنية، بهدف تقييم بمستوى الخصائص السلوكية للمقاول ومدى امتلاكه للقدرات والمهارات التي تُترجم كفاءته.

— الجزء الثالث: وهو عبارة عن المتغير التابع (السلوك الابداعي) واشتمل على عشرون (20) فقرة موزعة على خمسة محاور تمثل العناصر الحاسمة لترقية السلوك الابداعي وهي: استكشاف الفرص، توليد الأفكار، التحقق، التحدي، التطبيق.

1. 3 التحليل الإحصائي للاستبيان

تم تقدير درجة موافقة موظفي الوكالات محل الدراسة على عبارات الاستبيان وفق مقياس ليكرت المتدرج الثلاثي (1-3)، ويتم بعد ذلك حساب طول الفترة وهي عبارة عن حاصل قسمة 2 على 3، حيث 2 تمثل عدد المسافات من 1 إلى 3، 3 تمثل عدد الاختيارات وعند قسمة 2 على 3 ينتج طول الفترة يساوي 0,66. وصنفت درجات التقدير في فئات حسب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة ضمن الفئات التالية: من 2.34 فأكثر تطبيق مرتفع، ومن: 1.67- 2.33 تطبيق متوسط، ومن: 1 - 1.66 تطبيق ضعيف.

1. 4 ثبات أداة الدراسة

يوضح الجدول الموالي معاملات الثبات لكل من العناصر مجتمعة، وعدد العبارات المكونة لها.

الجدول رقم (03): اختبار معامل الثبات لكل عبارات الاستبيان

المتغير	المحور	عدد العبارات	الفاكرونباخ (Alpha Cronbach)
الكفاءات	الأول	4	0,772
	الثاني	4	0,672
	الثالث	4	0,585
	الفاكرونباخ الإجمالي		0,90
السلوك الابداعي	الأول	4	0,648
	الثاني	4	0,777
	الثالث	4	0,847
	الرابع	4	0,752
	الخامس	4	0,823
	الفاكرونباخ الإجمالي		0,89

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS v.22

تم استخدام اختبار " الفاكرونباخ " لقياس مدى ثبات أداة القياس، ويلاحظ أن جميع قيم (ألفا) أكبر من القيمة المقبولة (0,60) مما يعكس ثبات أداة القياس، وهذا يمثل نسبة مقبولة لأغراض ثبات الإتساق الداخلي.

2. عرض النتائج واختبار الفرضيات

2. 1 النتائج الاحصائية الخاصة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة

تبين من خلال تفرغ نتائج الاستبيان أن مقابلي كل التنظيمات السياحية محل الدراسة هم ذكور، وأنهم فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 الى 40 سنة، وأن عدد عمالها لا يتجاوز تسعة عمال ولك بنسبة 72,22%. وأن أغليبتهم لديهم خبرة تفوق خمس سنوات بنسبة 83,33%.

2.2 التحليل الوصفي لكفاءات المقاول

الجدول رقم (04): واقع المستوى العام للكفاءة وتأثيره على السلوك الابداعي بالمشاريع المقاوالاتية للسياحة ببشار.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	واقع التطبيق
الكفاءات المقاوالاتية	1,30	0,65	متوسط
الكفاءات التسييرية	2,65	0,51	
الكفاءات التقنية	1,67	0,55	
المؤشر الكلي للكفاءات	2,18	0,57	
استكشاف الفرص	2,49	0,47	
توليد الأفكار	2,36	0,87	
التحقق	2,18	0,81	
التحدي	1,97	0,72	
التطبيق	1,88	0,55	
المؤشر الكلي للسلوك الابداعي	2,13	0,49	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS v.22

_التحليل

يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن مستوى الكفاءات للمقاولين بالتنظيمات السياحية ببشار كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2,18)، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1,30 _ 2,65)، وجاء في المرتبة الأولى محور الكفاءات التسييرية بمتوسط حسابي (2,65)، وفي المرتبة الاخيرة محور الكفاءات المقاوالاتية بمتوسط حسابي قدره (1,30).

أما بخصوص مستوى السلوك الابداعي بالتنظيمات السياحية ببشار، جاء متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2,13)، وجاء مستوى المحاور بين مرتفع ومتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1,88 _ 2,49)، وجاء في المرتبة الأولى محور استكشاف الفرص بمتوسط حسابي (2,49)، وفي المرتبة الاخيرة جاء محور التطبيق بمتوسط حسابي قدره (1,88).

_التعليق

يمكننا القول أن جميع الكفاءات كانت متوفرة لدى المقاولين إلا أنها بنسب متفاوتة، كما نلاحظ بروز امتلاك المقاولين للكفاءات التسييرية والتقنية على عكس الكفاءات المقاوالاتية التي كانت ضعيفة، مقارنة بالبقية، فغياب الكفاءات المقاوالاتية سيؤثر على امتلاك المقاولين للروح المقاوالاتية، وبالتالي القدرة على خلق بيئة تشجع الابداع والابتكار، وعليه فإن المقاولون يمتلكون كفاءات تسييرية تقنية تسمح لهم بضمان التسيير اليومي، حيث أن العمل اليومي في المؤسسة هو مجرد عمل روتيني فقط من أجل سد الاحتياجات العائلية والشخصية.

2. 3 اختبار الفرضية الثانية

الجدول رقم (05): معادلة الانحدار البسيط للكفاءات والسلوك الابداعي

المصدر	B	الخطأ المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (Sig)
السلوك الابداعي	0,649	0,340	1,908	0,059
الكفاءات	0,818	0,085	9,680	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS v.22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (B) بلغت (0,818)، مما يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل (الكفاءات) بوحدة واحدة يقابله التغير في المتغير التابع (مستوى السلوك الابداعي) بمقدار (0,818). في حين أن قيمة (T) المحسوبة للميل (الكفاءات) بلغت (9.680) عند مستوى (Sig=,000) وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على عدم صحة الفرضية الصفرية، ومنه تقبل الفرضية البديلة بوجود أثر ذي دلالة احصائية للكفاءات مجتمعة على السلوك الابداعي عند مستوى الدلالة (0,05).

2. 4 اختبار الفرضية الثالثة

الجدول رقم (06): نتائج اختبار "تحليل التغيرات الأحادي في (ن) اتجاه"

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	القيمة الاحتمالية (Sig)
استبعاد الكفاءات المقاولاتية	7,09	0,88	4,25	0,01
استبعاد الكفاءات التقنية	2,13	0,30	1,39	0,237
استبعاد الكفاءات التنسييرية	0,64	0,092	0,397	0,898

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS v.22

من الجدول تحليل التغيرات الأحادي في (ن) اتجاه يتضح ما يلي:

مصدر الفروق في ترقية السلوك الابداعي تبعاً للكفاءات تعزى لدور للكفاءات المقاولاتية حيث أن القيمة الاحتمالية لها تساوي 0,01، وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05، إذاً القرار هو رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل.

خاتمة

في الأخير يمكن القول أن أحد الأساليب التي تجعل المشاريع السياحية ابداعية هي الكفاءات المقاولاتية لما لها من قدرة على استغلال مواهب العاملين وإمكانياتهم الابداعية، حيث أن العمل اليومي في المؤسسة هو مجرد عمل روتيني فقط من أجل سد الاحتياجات العائلية والشخصية، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير الخلاق، وبالتالي القدرة على الابداع والابتكار.

ومن خلال التحليل الاحصائي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- فيما يتعلق بمتوسط إجابات المقاولين حول مدى امتلاكهم للكفاءات اتضح لنا عدم امتلاكهم للكفاءات المقاولاتية وعدم تمكنهم منها والذي أثر على غياب الروح المقاولاتية لديهم، بالإضافة إلى انعكاس ذلك على التمكن المتوسط من الكفاءات التسييرية والتقنية والتي أوضحنا سابقا أنهم يستخدمون تقنيات تسمح لهم بضمان التسيير اليومي للمشروع فقط؛
- تبين لنا من خلال إجراء اختبار معامل الانحدار بين مختلف الكفاءات والسلوك الابداعي أن هناك علاقة مؤثرة بين تمكن المقاول من الكفاءات ومستوى السلوك الابداعي الممارس بالمشايع السياحية محل الدراسة؛
- من خلال قياس تأثير مختلف الكفاءات في ترقية السلوك الابداعي اتضح لنا أن الكفاءات المقاولاتية هي الأقوى تأثيرا على السلوك الابداعي.

اقتراحات الدراسة

سيتم تقديم مجموعة من الاقتراحات على النحو الآتي:

- توعية المقاولين بمنطقة بشار بأن تطور مشاريعهم السياحية وعدم تراجعها مرهون بمدى توفر الكفاءات والمؤهلات لديهم بإعتبارها تمكنهم من القيام بالوظيفة المقاولية على أحسن وجه، وتكسب مؤسساتهم مكانة مرموقة داخل المجتمع لتشكل المحرك الحقيقي في النشاط الاقتصادي وتساهم في تحقيق التنمية بمنطقتهم
- العمل على تهيئة البيئة التنظيمية التي تشجع الأفراد على الابداع؛
- جعل الإبداع وثقافة المقاولاتية مشتركة لجميع أفراد المؤسسة، عن طريق إعطاء العاملين مزيدا من الحرية في أداء أعمالهم، ومساعدتهم على تقبل التغيير وإزالة مخاوفهم على مكسبهم الوظيفي؛
- تحسيس أفراد المؤسسة بأهمية وفوائد الإبداع من الناحية المادية والمعنوية كحافز لهم على المزيد من العطاء.

قائمة المراجع

- منصوري كمال، وسماح صوح. (جوان، 2010). تسيير الكفاءات: الاطار المفاهيمي والمجالات الكبرى. مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد 07.
- مصنوعة أحمد. (2012). تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني. الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التامينية الواقع العلمي وآفاق التطوير "تجارب دولية". جامعة الشلف _ الجزائر.
- مكيد علي وبجايوي فاطمة. (2015). أثر إستراتيجية التمكين في تنمية السلوك الإبداعي لرأس المال الفكري (دراسة حالة صيدال مؤسسة فرع أنتيبويتيكال _ المدية _). مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. العدد 14.
- جوال محمد سعيد. (2014_ 2015). التمكين وأثره على تنمية السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية. أطروحة دكتوراة، جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف _ الجزائر.
- درويش ماهر صبري والشمري ابراهيم راشد. (2010). تفويض السلطة الأسلوب الأمثل لرفع كفاءة الأداء الوظيفي (دراسة لأراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الأسمدة المنطقة الوسطى الكوفة). مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 82.

- عرابية الحاج، ورجيمي نعيمة. (2016). مساهمة التمكين في تعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين. مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الوادي_ الجزائر. العدد 02.
- قرماش وهيبة. (2014). مقومات الابداع الاداري ودورها في رفع مستوى الاداء الوظيفي في المنظمات الرياضية. مجلة علمية محكمة تصدر عن مخبر علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي. جامعة الجزائر 3. العدد 08.
- طراد فارس. (2007). واقع الابداع بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة البويرة. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بومرداس _ الجزائر.
- Pesqueux, Y. (2011). **Entrepreneur, entrepreneuriat et entreprise** : de quoi s'agit-il. France: archives _ ouvertes.
- Durand, T. (2011). **Savoir, savoir-faire et savoir-être. Repenser les compétences de l'entreprise**. Conférence de l'association internationale de management stratégique, France.
- Bayad, M., Boughattas, Y., & Scemitt, C. (2007). **Démarche d'identification et évolution : approche par référentiel compétences**. 5 éme congrés international de l'académie de l'entrepreneuriat.
- Laviolette, E. M., & loue, c. (2006). **les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel**. 8éme congrés international Francophone en entrepreneuriat et PME. Haute école de gestion. Suisse.
- Jereon Jong. (2003). **Leadership As A Determinant Of Innovative Behavior A Conceptual Frame Work**.
- Spence, W.R. (1994). **The Communication of Change in Ideas**. First ed. chapman Hall. UK.
- Coté, M. (2000). **le management aujourd'hui**. presse de l'université LAVAR. Economica.

* المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، المعارف التسييرية، القدرة على الابداع، وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد. نقلاً عن: شاوي شافية (2016). المقاواتية ودورها في تفعيل حركة القطاع السياحي في الجزائر. حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية. العدد 14. قلمة_ الجزائر.