

الاستنتاج العام :

بناء على ما سبق نستنتج أن مديرية الصحة و السكان بولاية الجلفة تسعى للرفع من مستوى الخدمات التي تقدمها و ذلك من خلال الاهتمام بالبيئة الداخلية لها حيث نجدها تعمل على توظيف أصحاب الكفاءات و المؤهلات العلمية العالية لأنها تجد أن قدراتهم و استعداداتهم تزيد من فعالية الأداء بها و خاصة أنهم يجدون الفرصة للتعبير عن مقترحاتهم بكل حرية ، كما أنهم يثقون في قدراتهم على حل المشكلات التي تواجههم في العمل في ظل مشاركتهم كمجموعات تقوم بوضع النظم التي يسير بها العمل لكن دون تجاوز القوانين المرسومة مما يسمح لهم في اكتساب معرفة و مهارات جديدة تزيد من خبرتهم و تسمح لهم بتدعيم قدراتهم الإبداعية و تنميتها حتى تساهم في رفع مستوى الأداء لديهم من جهة و خدمة أهداف المديرية من جهة أخرى.

كما أن خبرة و كفاءة رئيس العمل تنعكس ايجابيا على المرؤوسين من خلال قيامه بالاستفسار عن أعمالهم و توجيههم مما يفتح مجالاً لمعرفة قدراتهم الفكرية.

كذلك نجد المديرية تتبنى الأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع الإداري فهي تقوم بوضع برامج تدريبية تساعد العمال على ابتكار مهارات و أساليب جديدة في العمل ، و خاصة في ظل تشجيع العمل الجماعي بها مما يحفزهم على تقديم أداء جيد فيعملون كفريق واحد لمواجهة المشاكل التي تعترض المديرية سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية ، أما بالنسبة لعملية تقييم الأداء نجد أنها لا تتم بشكل فعال بما يخدم العمال الإداريين مما يجعلهم يحسون بنوع من الاغتراب داخل المؤسسة لعدم فهمهم طرق التقييم مما قد يؤثر سلبياً على مستوى أدائهم .

أما بالنسبة لاقتراحات و آراء المرؤوسين حول أمور العمل فهي تجد ردود فعل ايجابية في أغلب الأحيان من قبل رئيسهم هذا ما يحفزهم على العمل بجهد أكبر ، و كذلك في ظل أخذ مهاراتهم بعين الاعتبار في الترقية نجد ذلك ينعكس من خلال مجهوداتهم المبذولة و التي نجد منها القيام بأعمال إضافية للمؤسسة خارج أوقات العمل ، و هذا ما ينتج عنه تقديم المديرية لتحفيزات مادية و معنوية كمقابل لهذه المجهودات و ذلك لدفعهم على تقديم مزيد من العطاء و الجهد لخدمة أهداف المديرية .

