

أولاً : أسباب اختيار الموضوع

إن أي دراسة علمية بحثية لا تنطلق من فراغ ، بل لها من الخلفيات ما يشكل جملة الأسباب سواء كانت موضوعية أو ذاتية من شأنها أن تدفع و تحفز الباحث على أن يمضي في بحثه و تكشف الحقائق العالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه ، و تأتي هذه الدراسة لجملة من الأسباب يمكن إجمالها في الآتي :

- ❖ الرغبة الشخصية في مناقشة هذا الموضوع .
- ❖ تطور العصر الحالي الذي يمتاز بالتجديد و الإبداع في جميع الميادين .
- ❖ السعي إلى كسب رصيد معرفي جديد يسمح لنا بالاستفادة منه في حياتنا العملية.
- ❖ معرفة مدى علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي .

ثانياً : أهداف الموضوع

لكل بحث أو عمل علمي هدف أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها و من الأهداف المرجوة من خلال هذا الموضوع نجد أن هناك :

1/ أهداف علمية :

- الوصول إلى نتائج علمية من خلال دراسة أثر الإبداع الإداري على أداء العامل داخل المؤسسة.
- إعطاء الطابع السوسولوجي لهذه الدراسة عن طريق تطبيق المنهجية السليمة.
- إبراز مدى تأثير الإبداع الإداري على نجاح المؤسسات خاصة إذا تم استغلاله على أكمل وجه في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية و الإدارية.
- التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة و تحليله من خلال الدراسة الميدانية.

2/ أهداف عملية :

- التعرف على مستوى الإبداع الإداري في المؤسسة الجزائرية (مؤسسة مديرية الصحة و السكان) و كيفية تنمية القدرات بالنسبة للعاملين لديها .

- التعرف على الإصلاحات و التغييرات التي تقوم بها المديرية لاستغلال أفضل لليد العاملة لديها ، و خاصة في ظل التوسع وزيادة عدد المؤسسات التابعة لها.
- السعي إلى معرفة انعكاسات الاهتمام بالجانب الإبداعي للعامل على أهداف المؤسسة من خلال أداء العامل الذي يعتبر القاعدة الرئيسية لسير المؤسسات نحو تحقيق أهدافها .
- محاولة لفت اهتمام مسؤولي المؤسسات بإستراتيجيات الإبداع و الابتكار و دورها في الارتقاء بمستوى الأداء و تطوير العمل لمواجهة تيارات التغيير القادمة .

ثالثا : أهمية الموضوع

- ❖ تأتي أهمية هذه الدراسة في طرحها في إطار أكاديمي .
- ❖ فتح المجال للمزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.
- ❖ الوصول إلى نتائج مفيدة بشأن الموضوع المدروس .
- ❖ إثارة مثل هذه المواضيع لدراستها و إيجاد حلول ناجعة لمشاكلها خاصة في ظل ارتباطها بالواقع الذي نعيشه و علاقتها بالتخصص الذي ندرسه.
- ❖ تأتي أهميته أيضا في تأثير الإبداع الإداري في تحقيق أهداف المؤسسة حيث يعتبر الإبداع طريقا يساعد على الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة و من ثم فإن الاهتمام بالتعرف على الإبداع الإداري و سبل تحقيقه بشكل يساعد على تنمية و تطوير الأداء الوظيفي ، و بالتالي تتحقق الأهداف بكفاءة و فعالية لمواكبة العصر.

رابعاً : الإشكالية

لقد أصبح الاهتمام بالموارد البشري في السنوات الأخيرة اللبنة الأساسية للنهوض بالمؤسسات بكل أشكالها ، حيث أصبحت هذه الأخيرة تسعى لتكوين عمالها و إداريها على اختلاف مستوياتهم ، و بذل مجهودات كبيرة كي توفر لهم المناخ الملائم الذي يعملون فيه و يكون استغلال قدراتهم بصورة إيجابية تعود بالفائدة على المؤسسة و على أدائهم في العمل فهذا الأخير يعتبر مجموعة قدرات و سلوكيات عملية يؤديها فرد أو مجموعة أفراد و التي تتمثل في تفاعل أعمال و تصرفات و حركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق هدف محدد و مرسوم.

فالتوظيف لهاته القدرات العقلية و الفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة و المرونة و القدرة على اكتشاف علاقات و أساليب عمل جديدة داخل المؤسسة هذا يستدعي توفر جو مناسب للعمل يساهم في إبراز القدرات الإبداعية للعمال و يزيد من حماسهم في العمل و التصدي للعقبات التي تواجههم بصورة إبداعية و هذا ما يدفعهم لتحقيق الاستمرارية و التطور و الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي لديهم.

من هذا المنطلق نسعى من خلال دراستنا هذه إلى معرفة كيف يساهم الإبداع الإداري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الصحة و السكان بولاية الجلفة و خاصة أن لهذه المديرية دورا خدماتيا كبيرا تحمله على عاتقها و خاصة في ظل التوسع العمراني الكبير و المتسارع الذي تشهده الولاية و من هنا نطرح التساؤل العام الآتي :

*** ما علاقة الإبداع الإداري بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية**

الصحة و السكان ؟

و يمكن ترجمة مشكلة البحث إلى ثلاث تساؤلات نطرحها على النحو الآتي :

1-هل يساهم الإبداع الإداري في زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الصحة

و السكان ؟

2-هل تستخدم مديرية الصحة و السكان الأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع الإداري ؟

3- هل تحظى المهارات الإبداعية للعاملين بالمديرية بالاهتمام و التقويم ؟

خامسا : الفرضيات

الفرضية الأولى : يساهم الإبداع الإداري في زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الصحة و السكان .

الفرضية الثانية : تستخدم مديرية الصحة و السكان الأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع الإداري .

الفرضية الثالثة : تحظى المهارات الإبداعية للعاملين بالمديرية بالاهتمام و التقويم .

سادسا : تحديد المفاهيم

1- " الإبداع " يعرفه **عبد الفتاح خضر** بأنه " يقصد به تلك القدرات الذهنية العالية التي

يتمكن الشخص بواسطتها من مد المجتمع الذي يعيش فيه بأفكار أصلية متميزة " .¹
التعريف الإجرائي : " هو القدرة على تكوين و إنتاج شيء جديد و بمواصفات عالية " و أيضا " هو إيجاد شيء خارج عن المعتاد و المؤلف " .

2- "الإبداع الإداري " حسب **مصطفى محمود** " هو عملية متكاملة لتوظيف القدرات

الذهنية لدى الفرد للتوصل إلى شيء جديد نافع للفرد و الإدارة " .²

عرف أيضا بأنه " تغيير في العمل الإداري يؤدي إلى تحسين في إجراءات العمل

و الأساليب التنظيمية التي تؤدي إلى إنتاج و تسليم المنتج " .³

التعريف الإجرائي : " هو القدرة على ابتكار أساليب و وسائل و أفكار تشمل العمليات

الإدارية " ، و كذلك " هو القدرة على ابتكار أساليب و أفكار يمكن أن تلقى التجاوب

الأمثل من العاملين و تحفزهم لاستثمار قدراتهم و مواهبهم لتحقيق أهداف المنظمة " .

3- "الأداء " يعرفه **مدحت محمد** بأنه " القيام بالشيء أو تأدية عمل محدد أو إنجاز

مهمة أو نشاط معين " .⁴

1- عبد الفتاح خضر ، أزمة البحث العلمي في العالم العربي ، ط3 ، د دار نشر ، د بلد ، 1992 ، ص 73 .
 2- مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية) ، دار الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 165 .

3- صالح مهدي محسن العامري ، طاهر محسن منصور الغالبي ، الإدارة و الأعمال ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن 2007 ، ص 180 .

4- مدحت محمد أبو النصر ، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات الاجتماعية و التعليمية و الصحية ، ط1 ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 2008 ، ص 73 .

التعريف الإجرائي : " الأداء هو النتيجة التي يحققها الفرد للمهمة الموكلة إليه " و يمكن القول أيضا " هو تحقيق الفرد للأهداف المطالب بالوصول إليها ".
 4- " **الأداء الوظيفي** " هو المستوى الذي تتمتع به مخرجات المنظمة بعد إجراء العمليات على مدخلاتها فالأداء هو مخرجات الأنشطة و الأحداث التي تشكل داخل المنظمة ¹.

و يعرفه **أحمد زكي بدوي** بأنه " تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، و يعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة " ².

التعريف الإجرائي : " هو انجاز العامل للمهام الموكلة إليه في إطار الوظيفة التي يشغلها في المؤسسة من اجل تحقيق الأهداف المطلوبة منه " .

سابعا : الدراسات السابقة

إن الدراسات السابقة تعتبر من الخطوات التي تعين الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين الدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها ، و ذلك من خلال تقادي تكرار الدراسات و المواضيع بحيث يجب أن تكون دراسة أي باحث هي امتداد لها سبق من الدراسات و المواضيع بحيث يجب أن تكون دراسة أي باحث هي امتداد لموضوعه من حيث الدراسة النظرية أو التطبيقية و تساعده في تجنب الأخطاء التي وقع فيها الدارسون و من ابرز الدراسات التي لها جانب مشابه لمعالجة نفس الموضوع الذي نحن بصدد دراسته نجد :

* **الدراسة الأولى :** " الإبداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة " قام بهذه الدراسة الطالب " توفيق عطية توفيق " لنيل شهادة الماجستير في قسم إدارة الأعمال إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين لسنة 2009 م .

حيث تركزت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

* ما علاقة الإبداع الإداري في رفع مستوى الأداء الوظيفي لمديري القطاع العام العاملين

1- وائل محمد صبحي إدريس ، طاهر محسن منصور الغالي ، أساسيات الأداء و بطاقة التقييم المتوازن ، دار وائل للنشر، عمان ، 2009 ، ص 39 .
 2- احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، دار الكتاب اللبناني ، د ط ، بيروت ، 1984 ، ص 87 .

بوزارات قطاع غزة ؟

و سعى لمناقشة و اختبار الفروض التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري و الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين القطاع العام بوزارات قطاع غزة. و انبثقت على هذه الفرضية الولي الفرضيات التالية :

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة : (الأصالة ، و الطلاقة الفكرية ، و المرونة الذهنية ، و الحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، قبول المخاطرة ، و القدرة على التحليل و الربط) و بين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة .
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري : (البناء التنظيمي ، الإجراءات و أنظمة العمل ، الاتصالات ، نمط القيادة الحوافز ، التدريب) و بين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة .

أما الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين الإبداع الإداري و مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات التالية : (الجنس العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة ، سنوات الخبرة ، نوع الوظيفة " إدارية أو فنية ") .
المنهج المستخدم : المنهج الوصفي لوصف الظاهرة الاجتماعية و تحليلها و إظهار العلاقة بين مكوناتها .

العينة : العينة طبقية اشتملت على 370 مفردة من بين 1235 و هي تمثل نسبة 30% من حجم المجتمع الأصلي .

أدوات جمع البيانات : الاستمارة : احتوت على 87 سؤال موزعة على الشكل التالي :

- البيانات الشخصية 7 أسئلة المحور الأول البيانات المتعلقة بمستوى و واقع الإبداع الإداري لدى المديرين (القدرات و السمات الشخصية) 65 سؤال البيانات المتعلقة بالمتغيرات التنظيمية المكونة للإبداع الإداري (البناء التنظيمي) أما المحور الثاني فبياناته تتعلق بواقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين تحمل 15 سؤال .

المراجع المستخدمة : استخدم الباحث 87 مرجعا باللغة العربية ، و 40 بين مقالات

- و بحوث و أوراق عمل ، و 41 بين ندوات و مؤتمرات ، و 6 مراجع باللغة الأجنبية و 03 مواقع انترنت .
- النتائج المتوصل إليها :
- * المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية .
- * المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي .
- * واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول .
- * عملية تقويم الأداء بوزارات قطاع غزة لا تتم بشكل صحيح و فعال بما يخدم الموظف و الوزارة معا .
- * واقع الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول .
- * الدراسة الثانية : " تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة و المرؤوسين " لل طالبة " بلهادي سعيدة " لنيل شهادة الماجستير في قسم العلوم السياسية و الإعلام بجامعة بن يوسف بن خده بالجزائر سنة 2007-2008 م ، حيث انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي :
- * ما هو اثر ثقافة الإبداع كنمط للتسيير لابتكاري لدى القادة على مردودية و فعالية المؤسسة ؟ و تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :
- ما المقصود بثقافة الإبداع و التفكير لابتكاري لدى القادة ؟
- ما هي المداخل و المقاربات المؤدية إلى ذلك ؟
- ما علاقة التفكير لابتكاري بفعالية تسيير المؤسسة ؟
- أين الإدارة الجزائرية من كل هذه التطورات ؟ و هل يدرك القادة و المديرين حجم هذه التطورات ؟ و هل يخططون للتفاعل معها ؟
- الفرضيات : 1- لا معنى للإبداع في بيئة تنظيمية هشة لا تشجعه و لا تعتمد عليه .
- 2- الأداء المتميز يتطلب ثقافة تنظيمية عالية و التزام مهني و قوة الإرادة .
- 3- الوعي ، المعرفة و التغيير يشكلون متغيرات لتنمية و تطوير الأداء في المؤسسة
- 4- الأداء المتميز يتطلب المشاركة و التعاون الجماعي و تنمية روح الفريق و منه تحقيق التحديث و التطور .

المنهج المستخدم : استخدمت الطالبة المنهج الوصفي ، كما استعانت بالمنهج المقارن .
 أدوات جمع البيانات : استخدمت الاستبيان ، المقابلة ، الملاحظة المباشرة .
 المراجع المستخدمة : استخدمت الطالبة 82 مرجع باللغة العربية ، و 14 مرجع باللغة
 الأجنبية و 07 أطروحات و 10 قوانين و مراسيم .
 النتائج المتوصل إليها :

* إن هناك دوافع كامنة للإبداع لدى الإدارة العليا في إطار عربي و لمن هذه الكوامن
 بحاجة إلى تحديد طبيعتها و قوتها ضمن ظروف عمل الإدارة العليا بجوانبها الاقتصادية
 و الاجتماعية و الثقافية و السياسية ، إذ أن لكل عوامل إثبات الإبداع تختلف هذه العوامل
 باختلاف الإطار التنظيمي لها .

* على الرغم من غياب مفهوم التمكين لدى المديرين ، إلا أن أرائهم بخصوص أهمية
 التمكين لم تكن منعدمة بل تميل نحو التأكيد المطلق بوجود عناصر تلمح للتمكين و هذا
 يبعث الأمل و الطموح لتعزيز المدخل و الإيحاء بالرؤية الايجابية .

* أظهرت النتائج نوعا من الاتساق بين الجانب النظري للبحث و بين استجابات المديرين
 مما يدل أن الميدان البحثي يعد خصبا لاستقبال مزيد من الدراسات المشابهة في إطار
 اشم و أكثر تفصيلا في مقاييسه و متغيراته .

* الدراسة الثالثة : " أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في
 مؤسسات التعليم العالي الجزائري دراسة حالة : جامعة محمد خيضر - بسكرة - " من
 إعداد الطالبة : " أسماء جلولي " لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير
 الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير سنة 2012-2013 م .

و تم صياغة الإشكالية على النحو التالي :

* ما هو اثر الثقافة التنظيمية في الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة محمد خيضر
 ببسكرة ؟

- و تفرعت عنها التساؤلات الفرعية التالية ؟
- ما هو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة محمد خيضر ببسكرة ؟
- ما هو مستوى الإبداع الإداري في جامعة بسكرة ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة من وجهة نظر العاملين بها تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية و الوظيفية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة بسكرة تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية و الوظيفية ؟
- الفرضيات : 1- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الثقافة التنظيمية بأبعاده المختلفة على الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة بسكرة .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة التي تعزى إلى اختلاف خصائصهم الشخصية و الوظيفية.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة بسكرة تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية .
- المنهج المستخدم : استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة .
- العينة : استخدمت العينة العشوائية البسيطة و اشتملت على 230 عامل و عاملة من بين 808 العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة
- أدوات جمع البيانات : الاستبانة : حيث تم إعدادها و توزيعها على عينة البحث المختارة التقنيات الإحصائية : استخدمت مقياس الإحصاء الوصفي ، تحليل الانحدار المتعدد تحليل التباين الأحادي ، و اختبار (ت تاست) .
- المراجع المستخدمة : استخدمت 124 مرجعا نجد منها 03 صور من القرآن الكريم و 105 مرجع عربي و 16 مرجع أجنبي .
- النتائج المتوصل إليها :
- * وجود اثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الإبداع الإداري لدى العاملين حيث فسرت الثقافة التنظيمية من المتغيرات الحاصلة في مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين و ذلك بالاعتماد على قيمة معامل التحديد 30,2% .

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة بسكرة لمتغير الجنس .

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين تعزى للمتغيرات التالية : العمر ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة .

* الدراسة الرابعة : " الثقافة التنظيمية و تأثيرها على أداء العاملين بالمؤسسة (دراسة ميدانية بديوان الترقية و التسيير العقاري بالأغواط) " للطالب " سويسي احمد " لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بجامعة زيان عاشور بالجلفة لسنة 2012-2013 م حيث انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

* إلى أي مدى تساهم الثقافة التنظيمية في التأثير على أداء العاملين داخل مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بولاية الأغواط ؟
و اشتقت مجموعة من التساؤلات الفرعية و هي :

- ما نمط الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بولاية الأغواط ؟

- هل يمكن لروح الفريق و العمل الجماعي أن تساهم في تحقيق أداء أفضل للعاملين داخل مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بولاية الأغواط ؟

- هل تمكين العاملين من فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات من شأنه أن يزيد من فاعليتهم بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بولاية الأغواط ؟
الفرضيات :

1- لنمط الثقافة التنظيمية السائدة انعكاس على سلوك العاملين بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري.

2- يساهم العمل الجماعي و روح الفريق في تحقيق أداء أفضل داخل المؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري

3- كلما زادت فرص مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري زادت فاعليتهم في تحقيق أهدافها .

المنهج المستخدم : استخدم الطالب "المنهج الكمي "

العينة : عينة عشوائية بسيطة حيث تم سحب عينة تقدر ب 50 من مجتمع الدراسة الذي يقدر ب : 187 عامل ، أي تقدر العينة ب 94 عامل .

أدوات جمع البيانات : استخدم الطالب الملاحظة و استمارة الاستبيان التي اشتملت على 04 محاور محور البيانات الشخصية و محور الثقافة التنظيمية و محور العمل الجماعي و روح الفريق و محور المشاركة في اتخاذ القرارات .

المراجع المستخدمة : استعان الطالب ب 126 مرجعا باللغة العربية و 10 مراجع باللغة الأجنبية و 03 مواقع انترنت .

النتائج المتوصل إليها :

* الثقافة التنظيمية تعتبر عنصرا هاما لدى أي مؤسسة فهي من العناصر التي تساعد المؤسسة على بلوغ أهدافها .

* تسعى المؤسسة إلى تغيير ثقافتها استجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية أو الخارجية لها .

* إن وجود ثقافة قوية بالمؤسسة يساهم في تحقيق التماسك و الانسجام و الولاء لأعضاء المؤسسة .

* يعتبر ارتفاع الأداء من النتائج الايجابية التي تؤكد على أهمية الثقافة التنظيمية و هذا ما يفسر نتائج الفرضية الأولى .

* اعتماد المؤسسة على العاملين في تحقيق نتائج جيدة و مهمة مما أدى بشعور العامل بثقة في نفسه و انه محل اهتمام و تقدير من قبل المؤسسة .

* عملية المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية تمكن من إبراز المواهب و القدرات التي يتمتع بها الأفراد .

* تعقيب على الدراسات السابقة :

يعتبر الاطلاع على الأبحاث و الدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي وذلك بهدف التعرف على الإسهامات و الحقائق التي تم التوصل إليها كما أنها تساهم في إعطاء نظرة و حوصلة لموضوع البحث و من مميزات هذه الدراسة عن الدراسات السابقة نجد أن الدراسة الأولى متقاربة في العنوان مع دراستنا الحالية التي تحمل عنوان " الإبداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام " فهما يدرسان نفس المتغيرات إلا أن البيئة تختلف تماما فالدراسة السابقة بفلسطين و تحديدا بقطاع غزة أما دراستنا فهي بمديرية الصحة لولاية الجلفة و هي تختلف معها في صياغة الإشكالية المراد دراستها و الفرضيات المطروحة و حجم العينة و مجتمع الدراسة ، أما بالنسبة للدراسة الثانية التي تحمل عنوان " تنمية الإبداع الإداري في الأداء المتميز بين القادة و المرؤوسين " فهي تسعى لإظهار الأداء المتميز على فعالية التسيير في المؤسسة و تحديد العلاقة بين المتغير المستقل و هو الأداء المتميز و بين المتغير التابع و هو الإبداع الإداري و أما دراستنا فهي لا تختص فقط بالأداء المتميز بين القادة و المرؤوسين فقط بل بالأداء بصفة عامة و معرفة ما إن كان الإبداع الإداري يساهم في تحسين الأداء لدى العمال ، و ما إذا كان الأداء الجيد يساهم في خلق و تنمية روح الإبداع لدى العمال بمديرية الصحة و السكان .

أما الدراسة الثالثة فهي تحمل عنوان " اثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية " تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة و التعرف كذلك على مستوى الإبداع الإداري السائد لديهم ، هذا بالإضافة إلى معرفة اثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الإبداع الإداري لدى العاملين ، تتقارب هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لمتغير الإبداع الإداري و الدراسة الميدانية التي تضم عمال إداريين إلا أنها تختلف معها في اختلاف البيئة و الميدان الذي تقام فيه الدراسة و تختلف أيضا في متغير الثقافة التنظيمية التي لم نشير إليها في دراستنا و ذلك لتناولنا لمتغير الأداء الوظيفي ، إلا أنها أفادتنا في إثراء بعض جوانب الإطار النظري الخاص بالإبداع الإداري ، و كذلك في توجيه خطوات الدراسة الراهنة و بالنسبة للدراسة الرابعة فكانت بعنوان " الثقافة التنظيمية

و تأثيرها على أداء العاملين " و الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين فكما لكل مجتمع ثقافته الخاصة كذلك لكل منظمة ثقافتها الخاصة و كذلك تسعى لمعرفة مدى أهمية الثقافة التنظيمية بالنسبة للمؤسسة الخدمائية كتنظيم أو بالنسبة لمواردها البشرية كمحرك رئيسي لكل عملياتها و أنشطتها و تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لمتغير الأداء الذي يعتبر الاهتمام برفع مستواه من أهم أسباب الاستمرارية و البقاء و مواجهة الصعوبات لان الأداء الجيد لا يتحقق من فراغ إلا أنها تختلف مع دراستنا في متغير الثقافة التنظيمية التي لم نتطرق إليها و تطرقنا للإبداع الإداري الذي له أهمية كبيرة في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة و بيئتها كما انه يعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية و الخارجية للمنظمة

ثامنا : صعوبات الدراسة

مما لاشك فيه أن أي باحث في علم الاجتماع مهما كان مستواه يتلقى بطريقة أو بأخرى عراقيل و صعوبات تقف أمامه و تحول دون تحقيق أهدافه بالشكل الكامل و لقد اعترضت سير دراستنا في جانبيها النظري و الميداني مجموعة من الصعوبات نذكر منها :

- * صعوبات تتعلق بالمراجع المعتمدة و للحصول عليها تتطلب وقت طويل خاصة الكتب التي يتم استعارتها استعارة خارجية .
- * صعوبة الالتقاء بمجتمع البحث في مديرية الصحة ، نظرا لكثرة انشغالهم و يجب تحديد مواعيد مسبقة للالتقاء بهم .
- * صعوبة الاتصال بالأستاذ المشرف نظرا للتربص الذي كان يزاوله في الخارج .