

## خاتمه :

من خلال ما تطرقنا إليه من كلا الجانبين النظري و الميداني تم التوصل إلى أن الإبداع الإداري له أهمية كبيرة في تطوير و تحسين الأداء للعمال الإداريين ، خاصة إذا ما تم توفير الجو الملائم للعمال و الظروف المساعدة التي تساهم في تعزيز الإبداع لديهم حيث يعتبر عنصراً أساسياً و مهماً يمكن العامل الإداري من تطوير أدائه ، فهذا الأخير لديه طاقات كامنة لا تستخدم و لا تستغل ما لم تجد العوامل و الظروف الملائمة لإبرازها و هذا يتوقف على المناخ السائد داخل المؤسسة التي يعمل فيها، فكل من بيئة العمل و نمط القيادة السائد لهما دور في صقل و تنمية الجوانب الإبداعية للعامل و كذلك فتح المجال لتكافؤ الفرص و المشاركة و تبادل الاقتراحات و الآراء و الاهتمام بالتحفيزات المادية و المعنوية للعمال يساهم في شعور العامل بالانتماء للمؤسسة ، و هذا ما يدفعه للإبداع و الابتكار مما يساهم في تحسين مستوى أدائه و هذا ما يعود بالفائدة على المؤسسة من حيث أنه يسمح لها بتحقيق أهدافها و تنميتها باستمرار ، و يعود بدوره على البيئة الخارجية بالمنفعة و خاصة في ظل القطاع الحساس الذي تشرف عليه المديرية . و في ختام هذه الدراسة يمكن صياغة مجموعة من الاقتراحات و التوصيات و هي كالتالي :

- \* التقليل من الأعمال الروتينية التي تعتبر معوقاً للإبداع و زيادة الاهتمام بالإبداع الإداري و ذلك لما يعود به من فائدة على تطوير مهارات العمال الإداريين داخل المؤسسة .
- \* تحقيق التكافؤ في منح فرصة الحصول على تربيصات لفتح مجال التقدم و اكتساب مهارات جديدة لجميع العمال بما فيهم رؤساء العمل لأن بمقدورهم بعد التدريب اكتساب الخبرة في كيفية استغلال الجانب الإبداعي للمرؤوسين بأفضل الطرق حتى يساهم ذلك في رفع مستوى الأداء بمؤسساتهم .
- \* مواكبة التغيرات التي تطرأ على البيئة الخارجية للمؤسسات لأنها تتعكس بدورها أيضاً على البيئة الداخلية للمؤسسة .

- \* الاهتمام بالمهارات الإبداعية للعمال المبدعين من خلال تقديم تحفيزات مادية و معنوية لمن يساهم بأفكار جديدة تخدم المؤسسة .
- \* مراجعة مدى التقدم في سير الأعمال بين الرئيس و المرؤوسين و الاشتراك في وضع الأهداف التي تطمح المؤسسة لتحقيقها.
- \* إشراك المرؤوسين في عملية تقييم الأداء من شأنه أن يبين لهم نقاط قوتهم و ضعفهم مما يحفزهم على تحسين و تقوية نقاط الضعف لديهم و كذلك فهمهم لطريقة سير التقييم حتى تكون لديهم صورة واضحة و شفافة حول سير هذه العملية ، و تمنع من الوقوع في التحيز .
- \* إتاحة الفرصة لدوران العمل بين المكاتب ، فالانتقال بين المكاتب و من مهمة لأخرى من شأنه أن يزيد من النشاط في العمل و يسهم في اكتساب مهارات جديدة تنمي خبرة العامل و تزيد من قدرته على الإبداع .