

قال الله تعالى:

﴿إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاحْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ (190) الَّذِينَ يَتَذَكَّرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ
جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ
هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (191)﴾

صدق الله العظيم

سورة آل عمران الآيات (190 - 191)

الإهداء

إلى والديَّ الكريمين - حفظهما الله - اللذين شجعاني على السير
في دروب العلم والمعرفة، وكانا نعم العون لي بعد الله بدعواتهما
المباركة وبمشاعرهما الصادقة، أطال الله أعمارهم وختم بالصالحات
أعمالهما....

إلى إخوتي الأفاضل - رعاهم الله - الذين أحاطوني باهتمامهم،
وكانوا سنداً لي طيلة هذه الرحلة العلمية الممتعة...
إلى كل قائد تربوي يقدر قيمة وقته ويسعى لإستثماره الإستثمار
الأمثل...

إلى كل قائد تربوي يعشق الإبداع والتجديد والإبتكار ...
إلى جميع محبي النجاح والتفوق والطموح...
إلى هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع تقديراً وعرفاناً، وتعبيراً
صادقاً لما أكنه لهم من عميق المشاعر وعظيم المحبة...
سأله الله تعالى جلته قدرته التوفيق والسداد.

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين أما بعد:

قال تعالى: (.....لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ.....)

فإنني أشكر الله العلي القدير أولاً وأخيراً على توفيقه بإتمام هذه الرسالة، فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما، وإنطلاقاً من قوله عليه الصلاة والسلام " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " فإنني أتوجه بالشكر والتقدير للدكتور / الطاهر أحمد محمد علي الذي أشرف على هذه الرسالة حيث بفضل الله تعالى ثم بفضل جهده المتواصل، وتوجيهاته السديدة، ورحابة صدره أثناء فترة البحث تم إنجاز هذا العمل فله مني الوفاء وخالص التقدير.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأساتذه كلية الدراسات التجارية وأخص بالشكر أساتذتي بقسم السكرتارية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، فعلى أيديهم نشأت، ومن علمهم نهلت، وبفضل توجيهاتهم وأصلت، فأتملت دراساتي هذه، فجزاهم الله خير.

ولأيفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل / محمد مصطفى محمد يوسف الذي قام بتحليل الإستبانة والأستاذ / بدر الدين آدم حسب الرسول الذي قام بترجمة مستخلص الدراسة لهم مني كل الشكر والتقدير والإحترام. والشكر أيضاً إلى جميع الموظفين في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا "الجناح الغربي" بمختلف الإدارات والوحدات والأقسام لتعاونهم معي في جمع المعلومات جزاهم الله عنا كل خير.

وأخيراً يسعدني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة، على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وعلى نصحتهم وإرشادهم الذي كان لهم الأثر في تصويب البحث، فجزاهم الله خيراً ووفقهم وسدد خطاهم.

كل الشكر لكل من ساعدني وأعانني على هذا الأمر، وجزاهم الله جميعاً كل خير..

(فهرس الموضوعات)

الموضوع	رقم الصفحة
• الاية	أ
• الاهداء	ب
• الشكر والعرفان	ج
• قائمة الموضوعات	د — و
• قائمة الجداول	ز
• قائمة الاشكال	ز
• قائمة الملاحق	ح
• مستخلص البحث (عربي)	ط
• مستخلص البحث (English) Abstract	ي
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
• المقدمة	3
• مشكلة الدراسة	5
• تساؤلات الدراسة	5
• اهداف الدراسة	6
• اهمية الدراسة	6
• فرضيات الدراسة	6
• حدود الدراسة	7
• مصطلحات الدراسة	7
• منهج الدراسة	8
• هيكل الدراسة	8
• نموذج الدراسة	9
• الدراسات السابقة	10
الفصل الثاني: ادبيات الدراسة	
المبحث الاول: بيئة العمل الداخلية	
• المقدمة	16
• مفهوم البيئة	16
• مفهوم بيئة العمل الداخلية	18

23	• أنواع بيئة العمل الداخلية
25	• المكونات المادية لبيئة العمل الداخلية
29	• العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية
المبحث الثاني: الإبداع الإداري	
33	• المقدمة
37	• مفهوم الإبداع الإداري
39	• أهمية الإبداع الإداري
43	• عناصر الإبداع الإداري
46	• خصائص الإبداع الإداري
48	• مراحل الإبداع الإداري
51	• طرق فحص ودراسة الإبداع
52	• حاجة المنظمات إلى الإبداع
53	• مصادر ومجالات الإبداع
54	• مستويات الإبداع الإداري
60	• خصائص وسمات الشخصية المبدعة
61	• معوقات الإبداع الإداري
الفصل الثالث: منهجية واجراءات الدراسة	
65	• المقدمة
65	• نموذج الدراسة
65	• فروض الدراسة
66	• مصادر جمع المعلومات
66	• منهجية الدراسة
66	• مجتمع وعينة البحث
67	• قياس متغيرات الدراسة
69	• اختبار وصدق اداة الدراسة
70	• الاساليب الاحصائية المستخدمة فى الدراسة
70	• الخلاصة
الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات	
المبحث الأول	
72	• المقدمة

72	• المجتمع المستخدم في الدراسة
73	• تحليل البيانات الأساسية
78	• وصف الإستهيين
99	• الثبات والصدق الظاهري
100	• الأساليب الإحصائية الوصفية
102	• تحليل إرتباط بيرسون
103	• ملخص إختبار الفرضيات
المبحث الثاني: مناقشة النتائج	
105	• ملخص النتائج
105	• مناقشة النتائج
107	• النتائج
108	• التوصيات
109	• مقترحات لبحوث مستقبلية
109	• جوانب القصور في الدراسة
109	• الخاتمة
110	• المراجع
113	• الملاحق

(فهرس الجداول)

رقم الصفحة	البيان	رقم الجدول
36	يوضح الإبداعات المؤثرة في القرون الحديثة	(1)
41	التفكير خارج المألوف	(2)
42	بعض أمثلة الإكتشاف الإبداعي	(3)
67	يوضح عبارات الهيكل التنظيمي	(4)
67	يوضح عبارات التدريب	(5)
68	يوضح عبارات الحوافز والمكافآت	(6)
68	يوضح عبارات التكنولوجيا	(7)
68	يوضح عبارات ظروف العمل	(8)
69	يوضح عبارات الإبداع الإداري	(9)
100	نتائج اختبار ألفا كرنباخ	(10)
102	يوضح اختبار معامل الارتباط بيرسون	(11)

(فهرس الأشكال)

رقم الصفحة	البيان	رقم الأشكال
46	القدرات الإبداعية	(1)
56	مستويات الإبداع الإداري	(2)
59	أنواع الإبداع الإداري	(3)
65	نموذج الدراسة	(4)
73	توزيع أفراد العينة حسب النوع	(5)
74	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(6)
75	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	(7)
76	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	(8)
77	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	(9)

(فهرس الملاحق)

رقم الملحق	البيان	رقم الصفحة
ملحق (1)	• نبذة عن جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	114
ملحق (2)	• قائمة بأسماء المحكمين	119
ملحق (3)	• استمارة الاستبيان	120
ملحق (4)	• Spss Out Put	125

المستخلص

تناولت الدراسة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ماهو أثر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز والمكافآت، والتكنولوجيا، وظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد مستوى أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

إختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية التالية:

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، والحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) على الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

إتبعَت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث تم تصميم إستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من الموظفين في جامعة السودان "الجناح الغربي".

وكان أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت ، وظروف العمل على الإبداع الإداري. ولا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري. لدى العاملين القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل كما يحرصون على معرفة القصور والضعف فيما يقومون به من أعمال. تمتلك الجامعة كوادِر بشرية مؤهلة وذات مهارة عالية في إستخدام التكنولوجيا.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها أنه على إدارة الجامعة السعي نحو زيادة رواتب العاملين وحوافزهم منعاً لتسرب العاملين منها ووقف نزيف فقدان الخبرات وتحقيق الرضا الوظيفي. كما توصي الباحثة بتوفير كافة الإحتياجات اللازمة التي تمكن العاملين من ممارسة عملهم بكفاءة وفعالية، والإهتمام بمواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها، والعمل على توفير الإحتياجات اللازمة من التكنولوجيا.

Abstract

The study examined the impact of work environment on administrative creativeness. The problem of the study stemmed from the primary question what is the impact of the work environment (including organizational structure, training, incentives and rewards, technology and work condition) on the administrative creativeness at Sudan University of Science and Technology?

The study was mainly aimed at identifying the significance of the work environment on the administrative creativeness at the Sudan University of Science and Technology (SUST) and determining the impact of the work environment factors on the administrative creativeness at SUST.

The main hypotheses was tested and indicated that there is no statistical significance impact on work environment factors (organizational structure, training, incentives and rewards, technology and work condition) on the administrative creativeness at SUST.

The analytical descriptive approach was used because of its relevance to the nature of the study. A questionnaire was designed to collect data from the population of the study comprised of the administrative staff at the western part of SUST.

The most important findings show that there is statistical significance impact of organizational structure, training, incentives and rewards and work condition on the administrative creativeness and lack of statistical significance impact of technology on administrative creativeness. It is found that the administrative staffs are capable to analyze and divide the work duties as well as to realize the weakness and shortcomings of their performance. SUST has a qualified human cadre with high skills to use technology.

The significant recommendations state that the university administration should exert effort to increase wages and salaries and rewards to avoid the brain drain and withdrawal of experienced staff and achieve job satisfaction. It is also recommended that the administration should furnish the staff with the required facilities to help them to perform their job effectively and efficiently and technological development associated with work should be considered. The technological requirements should also be provided.