

تهيئة مكان العمل أسلوباً من أساليب تفعيل الإبداع

أ/ عيسى بن سالم

جامعة الجلفة

الملخص: يهدف هذا البحث إلى التعرض إلى تهيئة مكان العمل بوصفها أسلوباً من أساليب تفعيل الإبداع في المؤسسة، من خلال استعراض مفهوم الإبداع، وتطور دراسته، سنتطرق أيضاً إلى مفهوم المكان، وتعريف مكان العمل، ومكان العمل الصحي، ووجهة نظر الهندسة المعمارية حول الفراغ المعماري، كما سنستعرض بعض الدراسات التي تطرقت إلى تصميم مكان العمل وانعكاسه على أداء الموظفين وراحتهم...

Abstract: The research deals with the workplace as a method of activating creativity and innovation in the institution, through reviewing the concept of creativity and the evolution of its study. The paper also discusses the concept of the place and the definition of the workplace, the healthy workplace and the point of view of architecture on the architectural space. Finally, we examine some literature review which dealt with the design of the workplace and its impact on the performance of the staff and their well-being.

مقدمة:

تراهن المنظمات على المورد البشري باعتباره أعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلها، وهو يمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية، وتستثمر في الفرد باعتباره جوهر التجديد والإبداع والأداء المتميز، ويعتبر العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي حيث تتعدى أهميته كل من الموارد المالية والمادية، والموارد البشرية حسب مزيان محمد تشكل المخزن الفني والمعرفي لجميع المنظمات (know how)¹.

لذا وجب الاهتمام الكلي بهذا المورد كما يؤكد على ذلك عمر وصفي عقيلي بقوله: "إن الإنفاق على المورد البشري من أجل تعليمه وتدريبه وتنميته لإكسابه المعرفة والمهارة والخبرة استثمار له عائد، يتمثل في قدرة المورد البشري على التحديث والإبداع اللذان هما أساس نجاح أية منظمة."²

والتفكير الإبداعي يحتاج إلى بيئة مشجعة ومحفزة، كما يقول جون هوكنز: "الإبداع ممكن في كل مؤسسة تكون فيها الجودة والاختراع ممكنين، وهو أكثر ما يزدهر عندما وحيث يتم تحفيزهما"³، وهذا يدعونا إلى الحديث عن بيئة العمل التي تتمثل في كل الظروف المحيطة بالعامل في مكان عمله أو في وقت عمله من ظروف مكانية أو زمنية أو معنوية ومادية، فقد يكون مكان العمل ملائماً تتوفر فيه المرافق والخدمات للموظف فيعطي أفضل ما عنده من الجهد، وقد يكون مكان العمل سيئاً لا تتوفر فيه أدنى متطلبات الراحة فتجد الموظفين والعاملين ينسَمون بالخمول وقلة الحافز وضعف الإبداع.

وبيئة العمل تتكون من شقين: بيئة العمل المادية، وبيئة العمل النفسية الاجتماعية

¹ - مزيان محمد، العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص 17.

² - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005، ص 114.

³ - جون هوكنز، تر: أحمد حيدر، اقتصاد الإبداع، مراجعة وتحضير مركز التعريب والترجمة، الدار العربية للعلوم ناشرون، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2010، ص 13.

بيئة العمل المادية تشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة: كالتهووية، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... أما بيئة العمل النفسية والاجتماعية وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين...¹

ولعل من بين مكونات البيئة الرئيسية "المكان" الذي تتم فيه مختلف النشاطات والعمليات وبما أن: "سلوك الفرد يختلف باختلاف المكان المحيط به"² فإنه يتوجب على المنظمات الاهتمام بمكان العمل وتهيئته وتوفير شروط الراحة والسلامة والصحة للعاملين، ومراعاة الظروف الفيزيائية المناسبة، والتفنن في إعداد التصاميم الملائمة للمكاتب والأروقة والممرات للوصول إلى تهيئة بيئة إبداعية في المؤسسة.

1- مفهوم الإبداع:

- تعريف الإبداع:

لمعرفة معنى كلمة إبداع يجب العودة إلى أصل الكلمة، ففي اللغة الإنجليزية تشتق كلمة إبداع Creativity من كلمة Creation والفعل يخلق Create أصله اللاتيني Creare ومعناه القاموسي يخرج إلى الحياة أو ينشئ ويصمم ويخترع أو يكون سببا. ومن معاني البديع أنه المثال والنهائية في كل شيء، فيقال: رجل بدع وامرأة بدعة إذا كانا غاية في كل شيء، وعندما نقرا قول الله تعالى: "الله بديع السماوات والأرض" ندرك عظمة تلك الكلمة سموها. وباب "بدع" في لسان العرب لابن منظور، وفي "المعجم البسيط" الذي صدر عن مجمع

¹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005، ص 570.

² - عبد الستار إبراهيم، الإنسان وعلم النفس، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978، ص 190.

اللغة العربية ثري بالمعاني التي تتضمن البدء والأحداث والإنشاء والصنع على غير مثال يحتذى.

ومن المصطلحات التي كثيرا ما تستخدم في دراسات الإبداع لوصف المبدعين الشباب أثناء دراستهم، مصطلح الموهوبين (Talented) المأخوذ من لفظة "الموهبة" (Talent) التي تعبر عن وجود استعداد طبيعي عند الفرد للتفوق في مجالات الفن أو العلم، ومن دارسي الإبداع الذين اهتموا بدراسة الموهوبين "بول تورانس" في دراسات عديدة له، والتي جمعها في كتابه (Guiding Creative Talent)¹.

بعدما تعرضنا للمعاني المرتبطة بالإبداع لغويا، ننتقل إلى تعريف الإبداع، وفي هذا المجال تحدث كالفن تيلور (1964) عن وجود أكثر من مئة تعريف للإبداع²، ويرى ماكينون (Mackinnon) -وهو من أعلام الباحثين في هذا المجال أن الإبداع ظاهرة متعددة الوجوه أكثر من اعتبارها مفهوما نظريا محدد التعريف³.

لهذا يبدو من الصعب إيجاد تعريف محدد ومتفق عليه، إلا أنه هناك أسس ومحكات عدة يمكن تعريف الإبداع وفقا لها، من أهمها:

- 1- النتاج الإبداعي Creative Product
- 2- العملية الإبداعية Creative Process
- 3- السمات الشخصية والعقلية للمبدع.
- 4- الإبداع كإحساس بالمشكلات والقدرة على حلها.

¹ - حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 16.

² - نفس المرجع ص 17

³ - ألكسندرو روشكا تر: غسان عبد الحي أبو فخر، الإبداع العام والخاص، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1989، ص 16.

5- الإبداع كتفكير يتميز بالأصالة Originality¹.

أولا: تعريفات الإبداع على أساس النتاج الإبداعي:

ومن بين هذه التعريفات نذكر تعريف ألكسندرو روشكا في كتابه (الإبداع العام والخاص) الذي يقول فيه: "الإبداع هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع"².

ويعرفه شتاين(Stein) على أنه إنتاج جديد مقبول ونافع يحقق رضى مجموعة كبيرة في فترة معينة من الزمن³.

أما اريك فروم (E.Froumm) فيرى أن الإبداع يعني أساسا خلق شيء جديد، شيء محسوس يمكن أن يراه أو يسمعه الآخرون كأن يكون تصويرا أو نحتا أو موسيقى أو شعرا أو رواية...الخ.

ويعرف هارمون(Harmon،1955) الإبداع بأنه العملية التي ينتج عنها شيء جديد سواء كان هذا الشيء فكرة أو موضوعا أو شكلا جديدا، أو انتقالا من عناصر قديمة إلى أخرى جديدة⁴.

ويقول إبراهيم عبد الستار:"بالأحرى أن ننظر للإبداع بصفته قدرة عقلية عامة تعد الشخص للبحث عن الجديد وإنتاجه... ونجد أن المبدعين يمتازون بالطلاقة، أي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة..."⁵.

¹ - حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص17.

² - ألكسندرو روشكا، تر: غسان عبد فخر، الإبداع العام والخاص،، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1989، ص6.

³ - سليم محمد، وعبدالحكيم محمود، تنمية الإبداع والمبدعين من منظور متكامل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص209.

⁴ - حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص17.

⁵ - عبد الستار ابراهيم، الإنسان وعلم النفس، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978، ص266.

ومن الباحثين العرب الذين اهتموا بدراسة الإبداع (عبد الغفار 1964) الذي يقدم لنا تعريفا للإبداع يؤكد على الناتج الإبداعي ويفصل القول فيه على النحو التالي: "إن الإبداع هو عملية يحاول فيها الإنسان أن يحقق ذاته، وذلك باستخدام الرموز الداخلية

والخارجية التي تمثل الأفكار والناس، وما يحيط بنا من مثيرات، لكي ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة إليه أو بالنسبة إلى بيئته، على أن يكون هذا الإنتاج نافعا للمجتمع الذي يعيش فيه¹.

ثانيا: تعريف الإبداع على أساس العملية الإبداعية:

لجأ بعض الباحثين إلى تعريف الإبداع عن طريق تعريف عملية الإبداع ذاتها، ونظرا لأن هذه العملية معقدة وغير ظاهرة، لجأ الباحثون إلى تبسيطها وتقسيمها إلى مراحل، وأشهر هذه التقسيمات وأقدمها هو تقسيم جراهام والاس (G.Wallas) الذي قدم نموذجا من خمس مراحل للتفكير الإبداعي ن في كتابه المنشور سنة (1926) تحت عنوان: "فن التفكير" هذه المراحل هي:

- 1- مرحلة الإعداد أو التهيؤ Preparation: يركز فيها الفرد على المشكلة وأبعادها.
- 2- مرحلة الاختمار أو الاحتضان Incubation: يتم احتضان المشكلة في العقل الباطني ولا شيء يظهر للعيان.
- 3- مرحلة الإبحاء Intimation: يشعر فيها الشخص المبدع أن المشكلة في طريقها للحل
- 4- مرحلة التنوير أو الإشراق أو الإلهام Illumination: تندفع فجأة الفكرة الإبداعية من لاوعي الشخص المبدع إلى وعيه.
- 5- مرحلة التحقق Verification: حيث يتم التحقق من الفكرة.

¹ - حسن عيسى، مرجع سابق، ص 21.

وقد تناولت كاترين باتريك (C.Patrick) هذا التقسيم بالبحث والتجريب وأقرته في بحوثها، وقد توصلت الباحثة إلى التحقيق التجريبي لفكرة مراحل العملية الإبداعية، ماعدا مرحلة (التحقيق أو التقويم) فلم تتح لها طبيعة المشكلة في بحوثها فرصة الظهور¹.

ثالثا: تعريفات الإبداع من خلال السمات العقلية والانفعالية للمبدع:

انتهت دراسات جيلفورد (Guilford) (1950-1957) إلى أن هناك مجموعة من العوامل العقلية مثل: الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والأصالة تميز المبدعين سواء في مجالات العلم والتكنولوجيا، أو في مجالات الفن².

ويلخص ميدن (Myden, 1959) نتائج دراسته إلى أن الفروق الدالة التي تميز مجموعة المبدعين هي: رقة مشاعرهم، وقوة أحاسيسهم، كما يصفهم بأنهم لا يستجيبون إلا لضوابطهم الداخلية، ولا يتبعون بسهولة استجابات وآراء الآخرين، كما أنهم لا يعانون من التناقض الوجداني³.

ويصف (عبد السلام عبد الغفار، 1964) شخصية المبدع بسماته الإيجابية والسلبية، ويكل ما فيها من تناقض فيقول: "إنه إنسان خير سهل التكيف، متعاون يعبر عن نفسه بسهولة دون كف، فهو شخص اجتماعي أي يتصف بالانبساطية، وهو في نفس الوقت شخص يتميز بالاكتماء الذاتي أي بالانطوائية، كما أنه فرد يتميز باندفاعه وسرعة قابليته للاستثارة وعدم ضبطه لتعبيراته الانفعالية وعدم الخضوع للمطالب الثقافية كما هي، وفي الوقت نفسه يتميز بقوة الإرادة واحترامه للمطالب الاجتماعية، وطموحه وقدرته على ضبط الانفعالات"⁴.

¹ - حسن عيسى، المرجع السابق، ص 114

² - عاقل فاخر، الإبداع وتربيته، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1975، ص 15.

³ - حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 31.

⁴ - نفس المرجع، ص 32

رابعاً: تعريف الإبداع كإحساس بالمشكلات وحلها:

ربطت بعض التعريفات الحديثة بين الإبداع وبين الإحساس بوجود المشكلات وإيجاد حلول لها، ومن هذا المنطلق نجد أن فوكس (Fox) مثلاً يحدد التعريف الإجرائي للإبداع بأنه ممارسة القدرة على حل المشكلات بطرق أصيلة مفيدة.

وترى باتريك (K.Patric) أن الإبداع يظهر حين يواجه المبدع مشكلة ما تسبب له اضطراباً في توازنه.

ويرى جيلفورد (Guilford) أن التفكير الإبداعي هو في صميمه تفكير منطلق متشعب - في مقابل التفكير المحدد المركز - وهذا النوع من التفكير المنطلق التباعدي لا يركز على إجابة واحدة صحيحة لحل المشكلة، وإنما يستدعي لحلها عدداً من الحلول المختلفة.

وكل هذه الآراء السابقة تركز على تعريف الإبداع من حيث هو تحسس للمشكلات ومن ثم البحث على حلول لها.

خامساً: تعريف الإبداع كتفكير يتميز بالأصالة:

هناك من الباحثين من يعرف الإبداع عن طريق الأصالة (Originality)، كأرفنج مالتزمان I.Multzman الذي ينظر إلى الأصالة على أنها تقتصر على السلوك النادر نسبياً وغير الشائع تحت ظل ظروف معينة مع ارتباطه بهذه الظروف، أما الإبداع فإنه ينسب - في رأيه - إلى الإنتاج الصادر عن هذا السلوك، ولردود فعل أفراد المجتمع نحو هذا الإنتاج¹.

وقد تتوفر الأصالة في بعض الأشخاص بقدر مرتفع دون أن يصاحبها ارتفاع في القدرات الأخرى، ومثال ذلك ما يذكره (كليمنت آثلي) عن "ونستون تشرشل" من أنه كان يستطيع دائماً أن يقدم على الأقل عشر أفكار لحل أية مشكلة، لكنه لم

¹ - أبو حطب فؤاد، القدرات العقلية، الأنجلو المصرية، القاهرة، مصرن 1983، ص 298-299.

يكن يعرف أي هذه الأفكار أفضل من الأخرى، وأيها جدير بأن يبقى أو أن يترك¹.

ويقول إبراهيم عبد الستار في هذا المجال: "...ويتميز المبدعون أيضا بالأصالة، وهو مفهوم يشير استخدامه إلى وجود قدرة على إنتاج الحلول الجديدة والظريفة، فالمبدع الأصيل بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به وينفر من تكرار أفكارهم..."².

أما إيلين بيرس (1960) فترى أن الإبداع هو قدرة الفرد على تجنب الروتين العادي والطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج أصيل جديد أو غير شائع يمكن تنفيذه وتحقيقه³.

رغم تعدد التعريفات لمفهوم الإبداع وتنوعها إلا أنها اتفقت في معظمها حول طبيعة النتاج الإبداعي الذي يجب أن يتصف بالقيمة، والأصالة، والجدية، والفائدة للمجتمع. كما ركزت على طبيعة الشخص المبدع الذي يتصف بالحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة والأصالة، بالإضافة إلى بعض العادات الفكرية: كالانفتاح، التصور، الاستقلالية، الخبرة، والاستكشاف... كما نسجل التقاف الكثير من الباحثين حول التقسيم الذي جاء به جراهام ولاس (g.wallas) لمراحل العملية الإبداعية.

2- تطور دراسة الإبداع:

بدأت الدراسات السيكولوجية لموضوع الإبداع منذ أواخر القرن التاسع عشر، والتي يمكن عرضها وتقسيمها على أساس تاريخي إلى مجموعتين: الأولى التي أجريت قبل عام (1950) والثانية هي التي تمت بعد مقال جيلفورد الذي ألقاه سنة (1950) أمام الجمعية الأمريكية لعلم النفس.

¹ - حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 34.

² - عبد الستار إبراهيم، الإنسان وعلم النفس، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978، ص 267.

³ - حسن عيسى، مرجع سابق، ص 34.

المجموعة الأولى: بدأت بدراسة دبرورن (1898) للاستجابات التخيلية لدى مجموعة من طلبة هارفرد لمجموعة من بطاقات اختبار بقع الحبر، وقد وجد أن اثنين من الحاصلين على اقل الدرجات في التخيل ينتميان إلى النمط المتفوق عقليا.

وقد قام كالفن (1902) بدراسة التجديد في موضوعات الإنشاء باللغة الإنجليزية لدى تلامذة المدارس وكان يصنف الموضوعات عند التصحيح على أساس فئتين متقابلتين هما:

1- **القوة المنطقية:** وتشير على القدرة على التنظيم.

2- **التلقائية:** وتشير على القدرة على التخيل.

وهو يقرر وجود فروق كبيرة بين البنين والبنات في القوة المنطقية وقد أكد هذه النتائج بدراسة تالية أجراها مع مايير سنة 1906 وبين فيها أن القوة المنطقية لا تظهر أية علاقة ذات بال مع أي نوع من أنواع التخيل فيما عدا النوع البصري.

وفي سنة 1916 درست لورا شاسل عددا من الاختبارات المختلفة تتدرج من اختبارات تكوين الكلمات والترميز Coding إلى تلك الاختبارات التي تتطلب استجابات أصيلة وغير عادية لمواقف جديدة، والعمال التي تتطلبها المجموعة الأولى من الاختبارات تشبه إلى حد كبير تلك التي تتضمنها الكثير من اختبارات الذكاء الحالية، بينما تشبه المجموعة الثانية إلى حد كبير الكثير من الاختبارات الحالية للتفكير المنطلق أو الإبداع

تأتي بعدها دراسة ترمان التتبعية لحوالي 1500 من الأطفال مرتفعي الذكاء والذين أطلق عليهم صفة العبقرية على هذا الأساس، وقد بدأ ترمان ومعاونيه هذه الدراسات سنة 1924 في جامعة ستانفورد ونشر عنها خمسة تقارير كان أولها سنة 1925 وآخرها سنة 1959، وقد تتبع خلالها الأطفال موضوع الدراسة منذ أن كان متوسط أعمارهم تسع سنوات حتى صار متوسط أعمارهم 44 سنة، وقد تبين من الدراسة الأخيرة أن حوالي 70% من أفراد المجموعة قد تخرجوا من

الجامعات في مقابل 12% في المجتمع الأصلي، وقد وصل عدد كبير منهم إلى أعلى الدرجات الأكاديمية، والصحة النفسية والجسمية بقيت فوق المتوسط، والملاحظ في السنوات العشر الأخيرة هو ارتفاع المستويات المهنية فهناك 1.2% فقط من المجموعة هم الآن في مستوى العامل نصف الماهر أو أقل، في مقابل 6.9% في المجتمع، ورغم أن هذا دليل قوي على الامتياز في التحصيل الدراسي وفي التفوق المهني والاجتماعي إلا أنه ليس هناك أملا في أن يبرز من بينهم أحد المخترعين أو الأبداء الكبار مع أنهم وصلوا إلى السن التي تعتبر أكثر سنين العمر ملائمة للإنتاج الإبداعي¹.

وهذه الدراسة تعتبر بحق من أحسن الدراسات التتبعية والارتقائية في تاريخ علم النفس، وهناك دراسة أخرى هي دراسة (هارجريفز، 1927) التي استخدم فيها منهج التحليل العاملي ووصل إلى استخلاص عاملين من أهم العوامل التي ظهرت في البحوث الحديثة ضمن مكونات الإبداع وهما: عاملي الطلاقة والأصالة.

وهناك دراسات أخرى حاولت أن تبين العلاقة بين التخيل الإبداعي من ناحية ونسبة الذكاء من ناحية أخرى ومنها دراسة التي قامت (إليزابيث أندروز سنة 1930) وطبقت فيها ثلاثة اختبارات للتخيل على عينة من الأطفال في سن ما قبل المدرسة، وكانت معاملات الارتباط بين درجة الأطفال على اختبار للذكاء ودرجاتهم على اختبارات التخيل الثلاثة هي 0.15، 0.02، 0.03 وهي معاملات ضئيلة كما نرى

وهناك أيضا دراسة (ماكلوي ومايبر، 1931) التي طبقا فيها اختبارا للتخيل الإبداعي يتطلب من المفحوص أن يستجيب للرمزية في رسوم تجريدية على تسعة وسبعين من تلامذة المدارس الابتدائية وقد كان معامل الارتباط بين الدرجات على هذا الاختبار وبين نسبة الذكاء هو 0.22.

¹ - حسن عيسى، نفس المرجع السابق، ص 23.

كذلك (ولش، 1946) الذي قام بدراسة طبق فيها اختبارا يتطلب إعادة بناء الأفكار في أنماط جديدة أصيلة على عينة من ثمانية وأربعين طالبا بالمدارس الثانوية واستخراج معامل الارتباط بين الأصالة في استجاباتهم وبين أدائهم على اختبار (ووندرليك) للذكاء وكان معامل الارتباط الذي حصل عليه هو 0.27 والنتيجة الواضحة التي وصلت إليها هذه البحوث المبكرة هي أن التفوق في الذكاء ليس مرادفا للتفوق في الإبداع¹.

المجموعة الثانية: أشار جيلفورد (Guilford) عام 1950 في كلمته التي ألقاها بصفته رئيسا للجمعية الأمريكية لعلم النفس، إلى أن العدد الكلي لمختلف الدراسات النفسية منذ ثلاثة وعشرين عاما، بلغ 21000 عنوانا، يعود منها لبحث الإبداع عامة 186 عنوانا فقط اشتملت على أبحاث في التصور، والأصالة، والتفكير، والاختبارات المتعلقة بمثل هذه المشكلات، وبذلك تكون نسبة الأبحاث التي تتدرج ضمن بحث الإبداع حصرا من مجموع الكتب والمقالات المتضمنة في فهرس نشرة " المنجزات في علم النفس" التي تصدرها الجمعية الأمريكية لعلم النفس 0.153 % فقط، وذلك عبر ربع قرن تقريبا².

وضمن بحث أكثر حداثة، وذو طابع مرجعي (بيبلوغرافي) لعالم النفس التشيكي هلافسا (Hlavsa)، يوجد 2419 عنوانا لدراسات خاصة بالإبداع مأخوذة من مصادر متعددة، ومن بين هذه العناوين 9.5% ظهر ما قبل عام 1950، وظهر 18% في الفترة (1950-1960)، وارتفعت النسبة في الفترة (1960-1970) إلى 72.5%.

هذا التزايد لعدد الدراسات والأبحاث يرجع إلى أكثر من سبب: فهو يرجع بالدرجة الأولى إلى تعقد المجتمع المعاصر الذي يتطلب عددا كبيرا من المختصين الجديرين بحل المشكلات التي تتطلب روح الإبداع. بالإضافة إلى أن علم النفس

¹ - حسن عيسى، نفس المرجع السابق، ص 37.

² - ألكسندرو روشكا، تر: غسان عبد الحي أبو فخر، الإبداع العام والخاص، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1989، ص 11-12.

الذي ترجع إليه مهمة دراسة الظاهرة المعقدة للإبداع قد أصبحت تهتم بهذه الظاهرة لا على المستوى النظري المنهجي فحسب بل على مستوى تطبيقي - عملي أيضا¹.

ومن جهة أخرى فقد أشار بارنس (Parnes) وهاردنغ (Harding) إلى تأثير الصدمة التي حدثت في أمريكا بعد إطلاق أول قمر اصطناعي سوفياتي " سبوتنيك" علم 1957 وقد تبين بعد هذا الحدث كيف طلب إليهم إعادة النظر بدقة لفحص التعليم والتعلم العالي، وكيف أن الأهل والمربين وحتى الطلاب أيضا تساءلوا عما إذا كان الشكل الموجود، للتعليم في الولايات المتحدة الأمريكية مناسباً للفترة الزمنية الحاضرة، إضافة إلى ذلك فإنهم وضعوا جملة قيمهم العلمية موضع الشك خصوصا الطرائق والمناهج التعليمية التي تعتمد على التذكر والحفظ².

وقد تطورت وجهات النظر وتغيرت تجاه دراسة الإبداع، ففي البداية كانت تركز على الإنسان "السوبرمان" الفرد العبقري مثل: دراسة كارليل (Carlyle، 1881)، ودراسة برانديس (Brandees، 1903)، ودراسة إليس (Ellis، 1904).

ولكن الأبحاث والدراسات في مجال الإبداع بدأت تعالج بالتدرج مختلف أنواع النشاط الإبداعي ومستوياته ودرجاته، ففي مقدمة كتاب (المداخل الحديثة في التفكير المبدع) "Contemporary Approches to Creative Thinking" ذكر مؤلفوه غروبر (Gruber)، وتيرل (Terrell)، وفرتايمر (Vertheimer) أن دراسة الإبداع يجب ألا تتوقف عند حدود العظيم والعبقري والمدهش، إذ توجد قرابة بين الإبداعين الصغير والكبير، ومن الممكن أن توجد قرابة بينهما وبين الإبداع اليومي أيضا، وإذا أدخلنا "الإبداع اليومي" في دراستنا هذه فإننا نجعل مفهومنا بلا معنى، ولكن إذا تجنبنا ذلك فإننا سنسقط في شرك " نظرية الإنسان المتفوق" التي لا تترك لنا أي مجال للحركة فيما بين العامة والعظيم³.

1 - نفس المرجع، ص12

2 - نفس المرجع، ونفس الصفحة.

3 - غرويل، تيرل، وفرتايمر، المداخل الحديثة في التفكير المبدع، 1986، ص10

مما سبق ذكره يمكننا أن نلاحظ أن الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الإبداع شديدة الوفرة والتنوع، ومتعددة المناهج والأساليب، هدفت إلى التعرف على المبدعين من خلال التنبؤ وبناء الاختبارات والمقاييس التي تقيس الإبداع، كما عملت على إقامة معايير للإنتاج الإبداعي من حيث الأصالة والفائدة، ودراسة المناخ الإبداعي من حيث معرفة العوامل التي توجد في البيئة من تنشئة اجتماعية وتربية وظروف عمل وقيم واتجاهات ثقافية واجتماعية من شأنها أن تساعد على نمو الإبداع عند أفراد المجتمع أو تعوقه وتعطله.

3- مفهوم مكان العمل:

أولا: تعريف المكان:

المكان في علم الفيزياء هو مُنْفَسِح ثلاثي الأبعاد لا حدود له تأخذ فيه الأجسام والوقائع وضعا واتجاها نسبيا. بالتوازي تستخدم أيضا كلمة "الفضاء" في الفيزياء للتعبير عن مجمل المكان الفيزيائي التي تشغله المادة وتتواجد فيه الأجسام الصغيرة والكبيرة كالذرات والأيونات أو الكواكب والنجوم، وفق التصور النيوتني، والذي يشكل مسرحا للحوادث في الفيزياء النيوتنية. وغالبا ما يتم تصور "المكان الفيزيائي" كفضاء ثابت غير متحرك ذو ثلاثة أبعاد خطية (مستقيمة)، مع أن علماء الفيزياء الحديثة عادة ما ينظرون له مع البعد الزمني للأحداث، على أنهما جزءا من تسلسل رباعي الأبعاد متصل لا حدود له، يُدمج فيه المكان مع الزمان، فيما يعرف بالزمكان. يظهر ذلك التصور جليا في مسلمات النظرية النسبية¹.

ثانيا: تعريف مكان العمل

بيئة العمل بشكل عام المكان حيث تنجز الأعمال، ولكن فيما يخص الأمكنة حيث يتم توظيف الموظفين، فبيئة العمل تشمل الموقع الفيزيائي والجغرافي إضافة إلى كل ما يحيط بمكان العمل، حيث يمكن إدراج بعض العوامل الأخرى

¹) - Britannica Online Encyclopedia :space1

وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات¹.

اقترحت المنظمة العالمية للصحة (WHO) التعريف التالي فيما يخص مكان العمل الصحي "مكان العمل الصحي هو المكان حيث يقوم العمال ومروؤسيهم بالتكاتف من أجل تطبيق إجراءات مستمرة ودائمة لحماية صحة وسلامة العمال وكذا راحتهم في أمكنة عملهم، وذلك بمراعاة ما يلي:

* متطلبات الصحة والسلامة في الجانب الفيزيائي لبيئة العمل.

* متطلبات الصحة والسلامة والراحة في الجانب النفسي الاجتماعي (Psychosocial) مع مراعاة تنظيم العمل والثقافة السائدة في مكان العمل².

ثالثا: من وجهة نظر الهندسة المعمارية

الفضاء من وجهة نظر الهندسة المعمارية يعني " الفراغ"، والفراغ السكني الذي يحوي نشاطا سكنيا أو مبنى مكان العمل الذي يحوي نشاطا مهنيا، وهنا يأخذ الفراغ معنى الحيز المقطع من الفضاء العام.

ويفكر المعماريون في تصميمهم للمبنى بلغة الفراغ والسطوح والفتحات، فهم يعتبرون المبنى فراغا محاطا بالسطوح، كالجدران والأرضيات والسقوف الداخلية، وتضم الفتحات الأبواب والنوافذ والممرات المعقودة، وتكون مهمة المعماري الأساسية تشكيل الفراغ بطريقة مناسبة وعملية من خلال ترتيب الفتحات والسطوح.

وينقسم الفراغ المعماري إلى ثلاث أقسام:

أ- **الفراغ الفيزيائي:** وهو ذلك الحيز من الفضاء العام الذي يحتوي الإنسان (فردا) أو الإنسان جماعة فيزيائيا، كم أنه ذلك الحيز المحدد بقياسات جسم الإنسان فيزيائيا في أية حالة من حالات قيامه بفعالياته. وهو فراغ يمكن تحديده

¹ - www. Business Dictionary.com

² - الوكالة الأوروبية للصحة والسلامة، 2013 ص11.

بالأبعاد وبدرجة كبيرة من الدقة، وهو فراغ جامد لأن الإنسان لا يؤدي فيه أي نشاط، بل هو فراغ يحوي جسم الإنسان في حالة ثابتة.

ب- **الفراغ الحيوي**: هو ذلك الحيز من الفضاء العام الذي يسمح باحتواء الإنسان مع شروطه الحيوية، ويكمل هذا النوع الفراغ الفيزيائي وربما احتواه.

ج- **الفراغ النفسي**: هو ذلك الحيز من الفضاء العام الذي يؤمن للإنسان القيام بنشاطه في إطار فيزيائي وحيوي مريح وفي جو من الإحساس بالسعة¹.

4- دراسات حول تصميم مكان العمل:

* خلصت دراسة أجريت في الولايات الأمريكية المتحدة عام 2006 م لعينة حجمها 2013 إلى أن 90% من كبار المسؤولين أشاروا إلى أن تصميم مكان العمل مهم إلى مهم جدا لرفع أداء الموظفين، ويرى المديرون التنفيذيون أن الزيادة المتوقعة في أداء الموظف يمكن أن تصل إلى 22% إذا ما صممت مكاتبهم جيدا.

* كما أجرت الجمعية الأمريكية للتصميم الداخلي (ASID ، 1999) دراسة مستقلة انتهت إلى أن تصميم مكان العمل يعد واحدا من أكثر ثلاثة عوامل مؤثرة في الأداء والرضا الوظيفي، كما خلصت الدراسة إلى أن 50% من الباحثين عن العمل يفضلون العمل بشركة تكون البيئة المادية لمكان العمل بها جيدة.

* وفي دراسة أجريت عام 2006م على 2000 من العاملين في المكاتب تم اختيارهم بشكل عشوائي من 8000 لضمان التمثيل، لمعرفة أثر بيئة العمل في تمكين الإبداع، وخلصت الدراسة إلى ما يلي:

90% من الأمريكيين العاملين بالمكاتب يؤمنون بأن تصميم مكان العمل يؤثر في أدائهم.

50% يرون أن بيئة مكاتبهم الحالية تمكنهم من الإبداع.

¹ - سليمان جميلة، دراسات في علم النفس الاجتماعي الفضائي، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 42.

49% لديهم الرغبة في العمل ساعات إضافية يوميا إذا ما كانت بيئة العمل أفضل.

33% أشاروا إلى أن التحسينات في مكان العمل هي الأولوية في شركاتهم¹.
* وفي السويد قامت السلطات السويدية بتقديم تدابير ونصائح خاصة بتصميم مكان العمل في سبتمبر 2009، نذكر بعضا منها على سبيل المثال:

- يجب أن يكون للإضاءة توزيع واتجاه مناسب بالنسبة للعامل وينبغي تجنب السطوع قدر المستطاع.

- يجب أن تكون درجة حرارة مكان العمل من 10 إلى 30 درجة.

- يجب أن تكون أرضية مكان العمل مستوية وإلا فسيحصل خطر الانزلاق والصعوبة في التنظيف.

- هذه التدابير وضعت في ميثاق يلتزم به الجميع من: مقاولين، ورؤساء مختلف المنظمات والمؤسسات العمومية منها والخاصة على السواء...

* وقد قدرت الخسائر التي تسببت بها بيئة العمل السيئة في الولايات المتحدة سنة 1999 ب60 مليار دولار².

* البناءات غير الفعالة تكلف الاقتصاد البريطاني 135 مليار جنيه سنويا، وأمكنة العمل المصممة بشكل جيد قد تزيد الإنتاجية بنسبة تفوق 19%³.

كل هذه الإحصاءات والأرقام تدل على أهمية الاعتناء بالمكان في بيئة العمل، والذي من شأنه أن يتيح ويفسح المجال للفكر الابتكاري والإبداعي في الظهور لدى العاملين، ومن ثم تطويره ونمائه.

خاتمة ومقترحات:

من خلال الدراسات حول تصميم مكان العمل نخلص إلى أن التصميم الجيد لمكان العمل يرفع من الأداء الوظيفي، ويحقق الرضا الوظيفي لديهم، ومن شأنه

¹ - <https://www.sau.edu.sa>

² - provisions of the swedish work environment authority on workplace designe ، 2009 ، p81

³ - الهيئة الاستشارية الخاصة بإمكانة العمل GENSLEr ، 2005، ص15.

أن يخلق بيئة مشجعة على الإبداع والابتكار في المؤسسة، لذا يتوجب على المنظمات الاهتمام بمكان العمل وتهيئته وتوفير شروط الراحة والسلامة والصحة للعاملين، ومراعاة الظروف الفيزيائية المناسبة، والتفنن في إعداد التصاميم الملائمة للمكاتب والأروقة والممرات...

وفيما يلي بعض المقترحات حول تصاميم أماكن العمل التي من شأنها أن تجعل من مؤسساتنا الجزائرية بيئة مشجعة ومحفزة على الإبداع والابتكار:

❖ الاهتمام بالفراغ النفسي الذي يؤمن للعامل القيام بنشاطه في إطار فيزيائي وحيوي مريح وفي جو من الإحساس بالسعة.

❖ التصميم الجيد للمكاتب ومراكز العمل.....

❖ مراعاة الظروف الفيزيائية من: تهوية (نوعية الهواء)، وإنارة، وهدوء (نسبة الضجيج)...

❖ جعل الفضاءات داخل المبنى مترابطة ويكمل بعضها الآخر، ومنفصلة وفقا لطبيعة استخدامها أو درجة الخصوصية التي تحققها...

❖ تهيئة أماكن الانتظار.

❖ توفير بعض المرافق الضرورية مثل: حضائر السيارات، دور الحضانة، قاعة علاج، مركز للبريد...

❖ توفير فضاءات للاستراحة مثل: مقهى أو قاعة شاي، نادي رياضي، مصلى...

❖ مراعاة اتساع الأروقة والممرات.

❖ يجب أن تكون أرضية مكان العمل مستوية وإلا فسيحصل خطر الانزلاق والصعوبة في التنظيف.

❖ يجب أن يكون للإضاءة توزيع واتجاه مناسب بالنسبة للعامل وينبغي تجنب السطوع قدر المستطاع.

❖ يجب أن تكون درجة حرارة مكان العمل مناسبة (من 10 إلى 30 درجة).

قائمة المراجع المعتمدة:

الكتب:

1. أبو حطب فؤاد، القدرات العقلية، الأنجلو مصرية، القاهرة، مصرن 1983.
2. ألكسندرو روشكا، الإبداع العام والخاص، ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1989.
3. حسن أحمد عيسى، سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010.
4. جون هوكنز، اقتصاد الإبداع، ترجمة أحمد حيدر، مراجعة وتحريير مركز التعريب والترجمة، الدار العربية للعلوم ناشرون، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2010.
5. مزيان محمد، العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.
6. سليمان جميلة، دراسات في علم النفس الاجتماعي الفضائي، دار هومة للنشر والطباعة والتوزيع، الجزائر، 2011.
7. سليم محمد، وعبدالحكيم محمود، تنمية الإبداع والمبدعين من منظور متكامل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2011 ص 209
8. عبد الستار ابراهيم، الإنسان وعلم النفس، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1978.
9. عاقل فاخر، الإبداع وتربيته، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1975.
10. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005.

المجلات والجرائد:

- 11.الوكالة الأوربية للصحة والسلامة أثناء العمل (2013)، الراحة أثناء العمل، خلق بيئة عمل إيجابية، المملكة المتحدة.
- 12.الهيئة الاستشارية الخاصة بإمكانة العمل GENSLE، 2005.

المراجع الأجنبية:

- 13.Brian Thompson، Drivers Jones2008,p15.
- 14.The Euro Pean Agency For Safty and Health at Work، Roxan Gerrais، well-being at work: creating a positive work enveronement، p11-12،United Nation
- 15.provisions of the swedish work environment authority on workplace designe ، 2009،p10،81

المواقع الالكترونية:

16. <https://www.sau.edu.sa>
- 17.www. Business Dictionary.com