



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس والفلسفة



نموذج مقترح لتهيئة بيئة إبداعية في العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان و المكان

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث
تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ :

د. عمر بن شريك

إعداد الطالب :

عيسى بن سالم

أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مراد نعموني	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة	رئيسا
عمر بن شريك	استاذ محاضراً	جامعة الجلفة	مشرفا ومقررا
مريم ضبع	استاذ محاضراً	جامعة الجلفة	عضوا مناقشا
محمد صخري	استاذ محاضراً	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
علي عون	استاذ محاضراً	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
حمزة معمرى	استاذ محاضراً	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2017/2018



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس والفلسفة



نموذج مقترح لتهيئة بيئة إبداعية في العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث
تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ :
د. عمر بن شريك

إعداد الطالب :
عيسى بن سالم

أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مراد نعموني	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة	رئيسا
عمر بن شريك	استاذ محاضراً	جامعة الجلفة	مشرفا ومقررا
مريم ضبع	استاذ محاضراً	جامعة الجلفة	عضوا مناقشا
محمد صخري	استاذ محاضراً	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
علي عون	استاذ محاضراً	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
حمزة معمرى	استاذ محاضراً	جامعة غرداية	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2017/2018



شكر و تقدير:

الحمد و الشكر لله الذي وفقني بعونه و قدرته على إنجاز هذا العمل. و من تمام الشكر لله أن نشكر من كان لهم الفضل في إتمام هذا العمل، ويتصدر هؤلاء الأستاذ الفاضل المشرف الدكتور عمر بن شريك، الذي يرجع له الفضل في متابعة حيثيات هذه الدراسة، منذ اختيار الموضوع حتى انتهاء واكتمال العمل في صورته النهائية. فقد كان خير موجه و ناصح، أتقدم له بخالص الشكر والعرفان والامتنان لما قدمه لي من عون وتشجيع على إعداد هذا العمل، كما أخص بالشكر والعرفان الأساتذة الكرام أعضاء لجنة التكوين لما قدموه لنا من توجيهات و إرشاداتهم طيلة مدة التكوين.

و أتقدم بالشكر و التقدير و العرفان أساتذتي الأجلاء الذين حكموا لي أدوات الدراسة، و لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان لكل العاملين بالمؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة التي كانت ميدانا للدراسة، خاصة موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة الذين ساعدوني في إخراج هذا العمل بإجابتهم على مقاييس الدراسة، دون أن أنسى كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد، بالقليل أو بالكثير، شكرا على كل شيء.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تكرموا بتخصيص جزء من وقتهم الثمين لقراءة المذكرة وتقييمها.

الإهداء

إلى.....

والذي رحمه الله.

أمي أطل الله في عمرها.

زوجتي وولدي زينب وأحمد.

إخوتي وأخواتي وزملائي من ساروا معي نحو درب العلم بإخلاص.

الأصدقاء والأحباب كل باسمه

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لتهيئة بيئة إبداعية في العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، وهذا من خلال التعرف على مستويات إدراك الموظفين للزمان والمكان، والكشف عن مدى استعدادهم للإبداع، ثم تحديد الحاجات الزمكانية للموظف في مكان عمله والتي تشجعه إلى الإبداع، وبناء على ذلك كله نقوم بتقديم تغييرات متعلقة بالزمان والمكان بهدف تهيئة بيئة إبداعية في العمل.

وقد استخدم الباحث الأدوات التالية: مقياس إدراك الزمن، ومقياس إدراك المكان، ومقياس الاستعداد للإبداع، استبيان تحديد الحاجات، استبيان المقترحات، من إعداد الباحث باستخدام المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على مرحلتين: فشملت المرحلة الأولى الموظفين العاملين ببعض الإدارات العمومية بالجلفة وتضمنت عينة الدراسة 649 موظفاً و موظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أما المرحلة الثانية فشملت الموظفين العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، وتضمنت العينة 50 موظفاً وموظفة اختيروا بطريقة عشوائية.

أما بالنسبة لتحليل البيانات فقد استخدم الباحث: التحليل العاملي الاستكشافي، التحليل العاملي التوكيدي، T-test بأسلوب العينة الواحدة، النموذج البنائي العاملي (AMOS v22)، كاسم مربع لحسن المطابقة، T-test لدلالة الفروق بين متوسطين، معامل ألفا كرومباخ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري التكرارات، والنسب المئوية، بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v22) وبرنامج (AMOS v22) وكانت التساؤلات المطروحة في هذه الدراسة كما يلي:

التساؤلات الرئيسية:

- هل النموذج المقترح فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هو مستوى إدراك الزمان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما هو مستوى إدراك المكان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما هو مستوى الاستعداد للإبداع لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما مدى حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (طبيعة ادراك الزمان و المكان و الاستعداد للإبداع) ؟
- هل التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال؟

- هل التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان و في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال؟

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- النموذج المقترح فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.

- مستوى إدراك الزمان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة، مرتفع.

- مستوى إدراك المكان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة، مرتفع.

- مستوى الاستعداد للإبداع لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة، مرتفع.

- تحقق حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (طبيعة ادراك الزمان والمكان والاستعداد للإبداع).

- التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال.

- التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال.

A Suggested Model to set a Creative Workplace Environment through the Effective use of Space and Time.

A Case study in the Bureau of Progression and Management of Real Estates in
The province of Djelfa.

*A dissertation submitted for the partial
Fulfillment of the award for the degree of:*

PhD in Organizational Psychology and the Management of Human Resources

Submitted by: Aissa BENSALÉM **Supervisor :** Amar BENCHERIKÉ

Abstract:

The following study aims at suggesting a model to set a workplace environment that promotes creativity through the effective use of space and time .The case study took place in the Bureau of Progression and Management of Real Estates in Djelfa .The suggestion was established through the identification of the levels of space and time perception among workers and how much they are willing to be creative . then ,through the determination of space and time needs that best promote creativity . putting all these into consideration, we also suggested changes related to space and time so as to design a creative workplace environment .

The researcher has used the following tools: time perception measurement scale ,place perception scale ,creativity measurement scale, a questionnaire to determine the needs and a questionnaire to suggest alternatives (all made by the researcher).

The descriptive method was chosen. The study can be divided into 2 stages :

The first stage included randomly questioning 469 workers in different institutions in the province of Djelfa .

The second stage included randomly questioning 50 workers in the Bureau of progression and Real estate management in the province of Djelfa

As for Data Analysis , the researcher has used : Exploratory and confirmatory Factor Analysis,t-tests (one sample at a time),AMOS v22 (Analysis of Moment Structures Software), Chi-square K^2 ,T-test to indicate the differences between 2 means , Chronbach's Alpha , Arithmetic mean , Standard deviations , percentages and SPSS v22 (statistical package for the social sciences) .

The questions of this study were as follows :

The Main question:

Is the suggested model to set a creative workplace environment effective according to the workers in the Bureau of Progression and Management of Real estates in Djelfa ?

Other main questions :

-how high is the level of time perception for the workers of different institutions in Djelfa ?

-how high is the level of Space perception for the workers in the institutions of Djelfa ?

-how high is the willingness to create among the workers in the workplace?

-how much does the statistical model represent the variables of the study :(time, space and the willingness to create)?

-does the suggested updates in space and time Stimulate creativity in the workplace according to the workers ?

the following results were concluded:

-The suggested model to set a creative workplace environment is effective .

-The level of Time perception is high among workers .

-The level of space perception is high among workers.

-The willingness to create in the workplace is high among workers.

-The statistical model well represents the variables of the study (perception of space and time and the willingness of creativity)

-The suggested updates in space and time stimulated creativity in the workplace according to the workers .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ج	ملخص الدراسة
هـ	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ز	فهرس المحتويات
ي	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
ع	قائمة الملاحق
1	مقدمة
الباب الأول	
الجانب النظري	
الفصل الأول	
الإطار العام للدراسة	
6	01- الإشكالية
15	02- تساؤلات الدراسة
16	03- فرضيات الدراسة
18	04- أهداف الدراسة
19	05- أهمية الدراسة
20	06- أسباب اختيار الموضوع
20	07- أهم مفاهيم الدراسة
25	08- الدراسات السابقة
52	خلاصة الفصل
الفصل الثاني	

الإبداع وبيئة العمل الإبداعية	
54	تمهيد
54	مفهوم الإبداع
62	تطور دراسة الإبداع
65	دراسة العملية الإبداعية
70	قياس الإبداع
75	معوقات الإبداع
77	العوامل المسهلة للإبداع
79	الإبداع في مؤسسات العمل
80	بيئة العمل الإبداعية
85	مساهمة إدارة الموارد البشرية في تهيئة بيئة ابداعية
97	خلاصة الفصل
الفصل الثالث	
الزمان والمكان في بيئة العمل	
99	تمهيد
99	أولاً: الزمان في بيئة العمل
99	مفهوم الزمن
101	إدراك الزمن
104	الملل
105	الروتين
106	الوقت
110	أوقات العمل
111	أنماط التوقيت اليومي
112	فترات الراحة
114	ثانياً: المكان في بيئة العمل
114	تعريف المكان

116	إدراك المكان
116	تعريف مكان العمل
117	عناصر بيئة العمل المادية
127	خلاصة الفصل
الباب الثاني	
الجانب الميداني	
الفصل الرابع	
إجراءات الدراسة الميدانية	
129	تمهيد
130	تصميم عام لإجراءات الدراسة الميدانية
131	الدراسة الاستطلاعية (ماهيته، فوائدها، اهدافها)
133	عينة الدراسة الاستطلاعية
136	إجراءات الدراسة الاستطلاعية
137	عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية
138	أدوات الدراسة الاستطلاعية
189	إجراءات الدراسة الأساسية
189	منهج البحث
190	عينة الدراسة الأساسية
197	حدود الدراسة الأساسية
198	أدوات الدراسة الأساسية
210	أساليب المعالجة الإحصائية
211	خلاصة الفصل
الفصل الخامس	
عرض و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة	
213	تمهيد
213	عرض و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

213	عرض و مناقشة وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية
309	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة
311	الاستنتاج العام
312	خاتمة و مقترحات
315	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
77	تصنيف العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل	01
86	مصادر الاستقطاب	02
87	العوامل المساعدة على توافق العامل في منصبه	03
93	نموذج توضيحي لقائمة تقييم الأداء الذاتي	04
96	أساليب استجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو	05
108	نماذج مضيعات الوقت	06
134	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على المؤسسات الإدارية بالجلفة	07
134	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	08
135	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة	09
136	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي	10
142	دلالة اختبار Bartlett لمقياس إدراك الزمن	11
143	الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر	12
143	قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس إدراك الزمن	13
144	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس إدراك الزمان	14

146	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس إدراك الزمن	15
148	نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن	16
149	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس إدراك الزمن	17
152	قائمة محكمي مقياس إدراك الزمن	18
153	الصورة النهائية لمقياس إدراك الزمن	19
154	مستويات درجات مقياس إدراك الزمن	20
155	نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين المتطرفتين في مقياس إدراك الزمن	21
156	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية والفا كرونباخ لمقياس طبيعة إدراك الزمن	22
159	دلالة اختبار Bartlett "برتليت" لمقياس إدراك المكان	23
160	الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس إدراك المكان	24
160	قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس إدراك المكان	25
161	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس إدراك المكان	26
163	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس إدراك المكان	27
165	نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان	28
166	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس إدراك المكان	29
168	قائمة المحكمين لمقياس إدراك المكان	30
169	الصورة النهائية لمقياس إدراك المكان	31
171	مستويات الدرجات على مقياس إدراك المكان	32
172	نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين	33

	المتطرفتين في مقياس إدراك المكان	
173	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس إدراك المكان	34
176	دلالة اختبار Bartlett "برتلليت" لمقياس الاستعداد للإبداع	35
177	الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر	36
177	قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس الاستعداد للإبداع	37
178	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الاستعداد للإبداع	38
180	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاستعداد للإبداع	39
181	نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع	40
183	مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاستعداد للإبداع	41
185	قائمة محكمي مقياس الاستعداد للإبداع	42
186	الصورة النهائية لمقياس الاستعداد للإبداع	43
188	مستويات درجات مقياس الاستعداد للإبداع	44
188	نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين المتطرفتين في مقياس الاستعداد للإبداع	45
189	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستعداد للإبداع	46
191	توزيع أفراد عينة النموذج العاملي حسب الجنس	47
192	توزيع أفراد عينة النموذج العاملي و فق المؤهل العلمي	48
193	توزيع أفراد عينة النموذج العاملي حسب الخبرة	49
194	توزيع أفراد العينة و فق متغير الجنس	50
195	توزيع أفراد العينة و فق متغير المؤهل العلمي	51
196	توزيع أفراد العينة و فق متغير الخبرة	52
214	T-TEST الخاص بالتحقق من الفرضية الأولى حول مستوى	53

	ادراك الزمن	
225	T-test الخاص بالتحقق من الفرضية الثانية حول مستوى إدراك المكان	54
242	T-test الخاص بالتحقق من الفرضية الثالثة حول مستوى الاستعداد للإبداع	55
257	مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية	56
258	ملخص نتائج اختبار نموذج البناء	57
260	مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية	58
261	ملخص نتائج اختبار نموذج البناء	59
263	مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية	60
264	ملخص نتائج اختبار نموذج البناء	61
267	ملخص نتائج اختبار نموذج البناء	62
270	الارتباط بين إدراك الزمان، وإدراك المكان، والاستعداد للإبداع	63
271	نتائج اختبار كا ² لدراسة الفروق للتحديثات المتعلقة بالزمان	64
272	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (1)	65
273	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (2)	66
274	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (3)	67
275	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (4)	68
276	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (5)	69
277	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (6)	70
278	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للتحديثات المتعلقة بالمكان"	71
280	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (10) لمحور المكان	72
282	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (6) لمحور المكان	73
285	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (7) لمحور المكان	74
287	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (5) لمحور المكان	75

290	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (5) لمحور المكان	76
292	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (6) لمحور المكان	77
295	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (7) لمحور المكان	78
298	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (8) لمحور المكان	79
300	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (9) لمحور المكان	80
303	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (10) لمحور المكان	81
305	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (3) لمحور المكان	82
308	نتائج اختبار كا ² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (12) لمحور المكان	83
309	نتائج اختبار كا ² مربع للنموذج المقترح	84

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	النموذج المقترح لتهيئة بيئة عمل ابداعية	01
18	النموذج العملي للعلاقة بين إدراك المكان وإدراك الزمان و الاستعداد الزمان	02
130	أهم الخطوات المتبعة في الجانب الميداني للدراسة	03
192	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة النموذج و فق الجنس	04
193	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة النموذج و فق المؤهل العلمي	05
194	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة النموذج و فق الخبرة	06
195	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة تطبيق تهيئة البيئة الإبداعية و فق متغير الجنس	07
196	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة تطبيق تهيئة البيئة و فق متغير المؤهل العلمي	08

197	أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد عينة تطبيق تهيئة البيئة و فق متغير الخبرة	09
214	توزيع درجات استجابات الموظفين على مقياس إدراك الزمن	10
215	توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد الحالة المزاجية للفرد	11
219	توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد ظروف العمل	12
221	توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد الفيزيقية	13
224	توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد طبيعة العمل	14
226	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على مقياس إدراك المكان	15
227	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد الظروف الفيزيقية	16
231	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد ظروف العمل	17
233	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد التأثيث والديكور	18
236	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد التصميم	19
240	توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد طبيعة العمل	20
243	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على مقياس الاستعداد للإبداع	21
244	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد المرونة وحرية التفكير	22
247	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد التحدي	23
251	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد المبادرة	24
253	توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد الثقة بالنفس	25
257	النموذج التوكيدي لمقياس الزمان	26
260	النموذج التوكيدي لمقياس إدراك المكان	27
263	النموذج التوكيدي لمقياس الاستعداد للإبداع	28
266	النموذج البنائي العاملي للمقاييس الثلاثة (إدراك الزمان، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع)	29

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	مخرجات برنامج spss لنتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمان
02	مخرجات برنامج spss لنتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان
03	مخرجات برنامج spss لنتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع
04	استمارة تحكيم كراسة المقاييس (إدراك الزمان، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع)
05	مخرجات برنامج spss لصدق المقارنة الطرفية لمقياس الزمان
06	مخرجات برنامج spss لصدق المقارنة الطرفية لمقياس المكان
07	مخرجات برنامج spss لصدق المقارنة الطرفية لمقياس الاستعداد للإبداع
08	مخرجات برنامج spss لثبات مقياس إدراك الزمان (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)
09	مخرجات برنامج spss لثبات مقياس إدراك المكان (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)
10	مخرجات برنامج spss لثبات مقياس إدراك الاستعداد للإبداع (ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية)
11	نتائج T-test للتحقق من الفرضيات الثلاثة الأولى
12	نتائج كا ² للتحقق من الفرضيتين الرابعة والخامسة
13	مخرجات برنامج amos للنموذج البنائي العاملي
14	الهيكل التنظيمي لديوان الترقية والتسيير العقاري

مقدمة

مقدمة:

في عصر يتميز بالتطور التكنولوجي السريع، والتدفق المستمر للأفكار والمفاهيم بالإضافة إلى شدة المنافسة على الموارد، والتعارض بين الأهداف والمصالح، أصبح من واجب المنظمات أن تعمل على التطوير من نفسها لتتمكن من البقاء في بيئة شديدة التنافس والتغير، وقد أصبح الإبداع من المفاهيم الأساسية في عالم اليوم نتيجة التطور التكنولوجي والعلمي الذي انعكس على مجمل حياة الأفراد والمنظمات، حيث يرى (الشياح وعبابنة، 2006) أن الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات اليوم تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمرارها. (الشياح وعبابنة، 2006، ص25)

وتمثل بيئة العمل الخصائص الداخلية للمنظمة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات والرواتب وغيرها لذلك عرفها (العديلي، 1995، ص19) بأنها "العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة و إجراءات العمل والرواتب والحوافز المادية والمعنوية و العلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل "حيث تؤثر بيئة العمل على عناصر العملية الادارية كافة من خلال جلب البيئة المعززة او الراضة او المثبطة وتتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة العمل مثل: الضوضاء ودرجة الحرارة والتهوية والاضاءة وتصميم المكاتب وعدد ساعات العمل وفترات الراحة... (حمزاوي، 2008، ص105-106) والتصميم الجيد لكان العمل كما يرى (SONALI SAHA, 2016, p27) قد يشكل فارقا كبيرا بخصوص مدى رضى العاملين وانجذابهم إلى العمل وكذا بقائهم في مناصبهم ومدى دافعيتهم تجاهه، وهذا ما تظهره دراسة مشتركة للجمعية البريطانية للهندسة وتصميم البناء CABD والمجلس البريطاني للمكاتب BCO خلصت الى أن أشياء بسيطة مثل الإضاءة الجيدة وتوفر إضاءة طبيعية مناسبة قد ينقص ذلك من نسبة الغيابات بحوالي 15 % كما قد يزيد ذلك من إنتاجية العمال بنسب تتراوح من 2.8 % الى 20% كي يكون العمال منتجين يجب أن يشعروا بالراحة في أمكنة العمل.

وفي دراسة على الوب سنة 2013 شملت 1006 باحث عن العمل من أستراليا تم استجوابهم على النت عن العوامل التي تؤثر على اختيارهم لمكان العمل، بينت الدراسة أن تصميم مكان العمل يؤثر بشكل كبير على مدى انجذاب العامل لمكان العمل . بينت الدراسة أن ما يجعل من مكان العمل جذابا بالنسبة للموظف يختلف باختلاف الجنس وطبيعة الصناعة وسنوات الخبرة وحتى الجغرافيا، لكن التصميم الجيد لمكان العمل مع وجود التسهيلات وكذا ثقافة مكان العمل كلها مهمة لجاذبية العمل. (, SCoster & C. Govan 2013, p03)

وفي نفس السياق قامت الجمعية الأمريكية للتصميم الداخلي ASID في سنة 2000 بدراسة شملت 382 عاملا بمؤسسات مختلفة من أجل تحديد المشكلات التي يوليها العامل الأهمية الكبرى في أمكنة العمل وقد ركزت أكثر إجابات العمال على مشكلة جعل مكان العمل أكثر راحة وتليه المشاكل المتعلقة بالتواصل ثم السهولة في الوصول إلى الأشخاص والأماكن والتكنولوجيا وأخيرا مشاكل تتعلق بجعل البيئة أكثر فاعلية، وكانت النتائج فيما يتعلق بما يولييه الموظف القيمة الأكبر في مكان العمل كما يلي: 41 % من الموظفين أولو الأهمية الأكبر للمشاكل المتعلقة بالراحة ثم تليها مشاكل التواصل فالسهولة في الوصول ثم مشاكل الفاعلية والموقع والإدارة والترقيات على التوالي، أما بالنسبة للمشاكل المتعلقة بالراحة فقد أولى الموظفون أكبر أهمية للإضاءة والمناخ المناسب ثم الأرغوميا فالضوضاء و توفر المساحات المناسبة ثم الجو المناسب وأخيرا نظافة مكان العمل والخصوصية. (ASID , 2001, p06)

و في دراسة شاملة قامت بها شركة أي بي أم العالمية IBM سنة 2010 على 5000 عامل تنفيذي رئيسي من 60 دولة و 33 صناعة مختلفة من فروع الشركة حول العالم تم فيها اختيار الإبداعية على أنها أهم عامل في النجاح المستقبلي للشركة. (IBM, 2010)

وقد استجابت المنظمات وبطرق مختلفة من الاهتمام والعناية وذلك بتبنيها استراتيجيات وسياسات شاملة تشجع السلوك والتفكير الإبداعي في بيئة العمل، والمنظمات في الجزائر على اختلاف أنواعها في حاجة ماسة للإبداع وفي شتى المجالات وهذا لا يتأتى إلا بتهيئة بيئة عمل تشجع على ذلك، من خلال العديد من الوسائل والطرق وفي هذه الدراسة الحالية سنتطرق الى تهيئة بيئة عمل إبداعية من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان، قد قام الباحث بتقسيم الدراسة الى جانبين جانب نظري وجانب ميداني ف جاء التقسيم على النحو التالي:

الباب الأول - الجانب النظري وتضمن:

الفصل الأول(التمهيدي): و الذي اشتمل على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها و أهميتها و أهدافها وفرضياتها و المفاهيم الأساسية لها والتطرق الى الدراسات السابقة بشيء من التحليل والتمحيص والتعقيب.

الفصل الثاني: حول الإبداع وبيئة العمل الإبداعية حيث قدم الباحث تعريفات للإبداع، قياس الإبداع، تطور دراسته، معوقاته، العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل، ثم بيئة العمل الإبداعية، وممارسات إدارة الموارد البشرية في تهيئة بيئة إبداعية و خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: حيث تطرق الباحث إلى الزمان والمكان في بيئة العمل، مفهوم الزمن، إدراك الزمن، الملل الروتين، الوقت، وأنواعه ومضيعاته، أوقات العمل، أنماط التوقيت اليومي، إدارة الوقت وفترات الراحة، ثم المكان في بيئة العمل حيث تم التطرق إلى تعريف المكان، إدراك المكان تعريف مكان العمل، عناصر بيئة العمل المادية .

الباب الثاني -الجانب التطبيقي وتضمن:

الفصل الرابع: و تناول الباحث فيه إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي تم فيها تحديد المنهجية المتبعة وتقنين المقاييس المستعملة وتحديد عينتي الدراسة والتعرف على مكان

إجراءاتها والوقوف على بعض الصعوبات، أما في إجراءات الدراسة الأساسية فتم ذكر منهج الدراسة والتعرض إلى مجتمع وعينة الدراسة وحدودها المكانية والزمانية ، وأخيرا تم التعرض للمعالجة الإحصائية وأهم الأساليب الإحصائية التي تم اعتمادها .

الفصل الخامس:

تم فيه عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة و ختمناها باستنتاج عام و خاتمة ومقترحات لموضوع الدراسة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- 01 - الإشكالية.
- 02 - تساؤلات الدراسة.
- 03 - فرضيات الدراسة
- 04 - أهداف الدراسة
- 05 - أهمية الدراسة
- 06 - أسباب اختيار الموضوع
- 07 - أهم مفاهيم الدراسة
- 08 - الدراسات السابقة
- 10 - خلاصة الفصل

1- الإشكالية:

إن التطور الكبير الذي يشهده العالم حالياً، وما ترتب عليه من تغيرات في مختلف مجالات وميادين الحياة، خلق تنافساً كبيراً لا سيما في المنظمات، حيث تسعى لتحقيق التفوق في هذه البيئة التنافسية من أجل ضمان البقاء والاستمرار حتى تكون متأققة وتحقق التقدم والانجاز الذي تسعى إليه معتمدة في ذلك على الميزة التنافسية، هذه الأخيرة التي تبنى على عدد من القدرات المميزة والامكانيات والموارد و تتطلب الاستثمار المستمر من طرف المسؤولين لتحقيق الأهداف المرجوة ، وتزداد أهمية هذا المفهوم في عالم اليوم مع ازدياد حدة المنافسة وزيادة الصراع العالمي مما يحتم على المؤسسات المختلفة تمييز نفسها واكتساب أرضية في السوق العالمي الكبير، وهذا ما يجعلها في مواجهة رهان حقيقي يربط مصيرها بقدرتها التنافسية، وفي هذا السياق تعمد المنظمات إلى إحداث تجديبات وتحسينات مستمرة في منتجاتها وخدماتها، وخير مثال على التنافس الشديد في هذا المجال ما أوضحتة بعض الدراسات، على أن المؤسسات الأمريكية كانت تصنف ضمن الأوائل فيما يتعلق بمعدلات براءات الاختراع، إلى أن تجاوزتها منافستها اليابانية، حيث عرف معدل براءات الاختراع لديها نمواً مضطرباً في فترة وجيزة، وهو ما يؤكد على أن التوجه المعاصر هو توجه نحو تثمين الأفكار الجديدة و الإبداع، وعليه فإن التأكيد على الإبداع وتجسيده في شكل منتجات أو خدمات وطرائق إنتاج وأساليب عمل جديدة، يمكن المنظمة من تقوية مزاياها التنافسية الحالية وبناء أخرى مستقبلاً. (المناصرة، 2008، ص32) حيث يعتبر الإبداع مطلباً رئيسياً لأن المنظمة التي لا تبذل في وقتنا الحالي مصيرها الزوال والاضمحلال، ذلك لأن البقاء في عالم اليوم للأفضل في ظل المنافسة الشديدة والتحديات الكبيرة الناتجة عن مستجدات العولمة والتطور التقني الهائل، و مما لا شك فيه أن عدم توفر الفرص لظهور القدرات الإبداعية لممارسة دورها في التغيير والتطوير سيؤدي حتماً إلى مشكلات عديدة للمنظمة، ذلك لأن المنظمات المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة،

وأن الحاجة إلى الإبداع تفرضها التغيرات السريعة والمتلاحقة في كل المجالات فحاجة المنظمات اليوم إلى الإبداع حاجة ملحة لا غنى عنها. (الدهان، 1992، ص187)

والإبداع كما يعرفه (جروان، 1998) " هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو لخبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتائج من مستوى الاختراعات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الانسانية"، وبصفته منبع الإبداع يعتبر العنصر البشري أهم مدخلات أي نظام انتاجي أو خدماتي، وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع، والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية كما أن الأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع وتعدد المؤثرات وتعقد المكونات، حيث تشكل الموارد البشرية المخزن الفني والمعرفي لجميع المنظمات. (مزيان محمد، 2003، ص17) لذا وجب الاهتمام الكلي بهذا المورد كما يؤكد على ذلك عقيلي " 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" (عقيلي، 2005، ص114)

فالعنصر البشري يعد العنصر الأهم في بيئة التنظيم لأنه يؤثر فيها ويتأثر بها على جميع الأصعدة الإدارية والهيكلية والفنية، ويقع على عاتق الإدارة التي تطمح في الاستمرار والتطور مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة فيها مع ضمان البيئة الصحية والمناسبة و الضامنة للإبداع فقد أشار أحمد حسن إلى أن الفرد لا يستطيع أن يكون مبدعا بصورة فردية وإنما يتطلب الأمر أن تكون هناك بيئة عمل داعمة للإبداع الفردي والإبداع الجماعي. (حسن، 2004، ص76) بمعنى أن هناك ضرورة حتمية لتفعيل دور المنظمات

في توفير بيئة الإبداع والقضاء على معوقاته، إذ يزداد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهام الموكلة إليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه، والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والانتاجية. (المعاينة، 2006)

تؤثر بيئة العمل بشكل واضح على التزام العاملين خاصة عند توافر مقومات البيئة المادية التي توفر الراحة والهدوء للعاملين لأن ذلك لا يشتمل انتباههم ويساعدهم على التركيز في القيام بمهامهم وأعباء العمل في أجواء مناسبة تقل فيها درجة ضغوط العمل، فالبيئة التي تخلو من الضوضاء وتتميز بالإضاءة المناسبة ودرجة الحرارة الملائمة، وتصميم المكاتب بشكل مناسب من حيث المساحة أو التآثير أو التهوية، وعدم تكديس الغرف بالعاملين، تجلب مناخا مناسباً للإبداع والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء. (حمزوي، 2008، ص 105-106) وبما أن: "سلوك الفرد يختلف باختلاف المكان المحيط به" (إبراهيم عبد الستار، 1978، ص 190) 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.

وفي هذا الإطار كشف مسح أجري في دول مجلس التعاون الخليجي للتعرف على تأثير ملائمة بيئة وهندسة موقع العمل على إنتاجية الموظفين أن 90 بالمائة من الموظفين العاملين في المكاتب يشعرون بأن تصميم ومظهر المكتب العام يؤثر على رغبتهم في العمل وبين المسح أن 52 بالمائة من المشاركين أكدوا أن تصميم المكتب وشكله العام له تأثير كبير على زيادة رغبتهم في العمل. (الطولاني، 2010، ص 3)

خلصت دراسة أجريت في الولايات الأمريكية المتحدة عام 2006 م لعينة حجمها 2013 عامل إلى أن 90% من كبار المسؤولين أكدوا على 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 ، و خلصت الدراسة إلى أن 50% من الباحثين عن العمل يفضلون العمل بشركة تكون بيئتها المادية جيدة، وقد أصبحت الشركات الحديثة تهتم بالعديد من التفاصيل الخاصة بمكان العمل لإدراكها بأهميتها في تطوير الجانب الإبداعي على غرار الألوان وتصميم مكاتب العمل ومراعاة الظروف الفيزيائية المناسبة.

وفي دراسة أجريت عام 2006م على 2000 من العاملين في المكاتب تم اختيارهم بشكل عشوائي لمعرفة أثر بيئة العمل في تمكين الإبداع بينت النتائج ما يلي:

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

50% يرون أن بيئة مكاتبهم الحالية تمكنهم من الإبداع.

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 شركاتهم. (أحمد عيد، 2014)

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 و اتجاه 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.

وقد قدرت الخسائر التي تسببت بها بيئة العمل السيئة في الولايات المتحدة سنة 1999 بـ 60 مليار دولار. (Thompson and Jones, 2008)، وحسب الهيئة الاستشارية الخاصة بإمكانية العمل GENSLER في بريطانيا تكلف البناءات غير الفعالة الاقتصاد البريطاني 135 مليار جنيه سنويا، وفي حين تزيد الانتاجية في أمكنة العمل المصممة بشكل جيد بنسبة تفوق 19 % (GENSLER,2005)، ويسبب التصميم الداخلي السيء للبناء مخاطر متنوعة على العاملين في مكان العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيء حسب محمود العميان ضيق المساحات، والممرات، وأرضية البناء غير المدروسة، وعدم كفاية الترتيب الداخلي للبناء، ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل بشكل مدروس، مما يسبب إصابات، ويشعر العامل بعدم الراحة، والضجيج الذي يؤدي إلى تشتت الذهن، وعدم التركيز، والحرارة، وعدم كفاية فترات الراحة ومدتها أثناء العمل. (العميان، 2008، ص324)، وفي المقابل يؤثر المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل على أداء وانتاجية الفرد وعلى سلامته وصحته، وراحته، إذ كلما كانت ظروف العمل مناسبة كان استعداد الفرد للعمل والإبداع أحسن، وهذا ما يؤكدُه جنيدا إسماعيل من جامعة التكنولوجيا MARA بماليزيا حيث يرى بأن لظروف بيئة العمل المادية المتمثلة في التصميم الداخلي والخارجي، آثار على إنتاجية الموظفين، فهي تؤثر على أداء الموظفين، وتحدد مدى سوء أو حسن الشركات الموظفة (Junaida Ismael et al, 2010) ومن أجل زيادة مستوى إنتاجية الموظفين وكذا نيل رضاهم ينبغي تصميم أمكنة العمل وفقا لرغبتهم، ويجب أن تكون بيئة العمل مثل:

تصميم المكاتب وأماكن الراحة ودرجة الحرارة، عند مستوى مريح يحدده الموظفون أنفسهم (Junaida Ismae et al, 2010, p07).

في هذا السياق كشف مسح أجري في دول مجلس التعاون الخليجي نشر في صحيفة اليوم للتعرف على تأثير ملائمة بيئة وهندسة موقع العمل على إنتاجية الموظفين أن 90% من الموظفين العاملين في المكاتب يشعرون أن تصميم ومظهر المكتب العام يؤثر على رغبتهم في العمل، في حين لا يبدي أرباب عملهم أي أهمية لهذا الموضوع، وبين المسح أن 52% من العاملين أكدوا أن تصميم المكتب وشكله العام له تأثير كبير على زيادة رغبتهم في العمل، في حين أوضح 35% أنهم يتأثرون قليلا وكانت من بين نتائج الدراسة أن درجة حرارة الغرفة ومشاكل النظر تسبب لهم عدم الارتياح وأكد 62% أن الجلوس على مقعد مناسب ومريح يعد أمرا أساسيا. (الطولاني، 2010، ص3)

وأشارت دراسة حول بيئة العمل المادية لمكان العمل وأثرها على مستوى الأداء، والتي شملت 491 فردا يعملون في 26 شركة إلى علاقة الأداء بعناصر البيئة الآتية حسب وجهات نظر العمال، وجاءت النتائج على النحو التالي: علاقة الأداء بالإضاءة 72%، علاقة الأداء والأثاث 49%، وعلاقة الأداء والضوضاء 49%، وعلاقة الأداء والتهوية 67%، علاقة الأداء والترتيب المكاني 38%. (بن طالب، 2017)

وخلصت نتائج دراسة ميدانية بريطانية - هولندية - أسترالية مشتركة تعد الأكبر من نوعها نشرت نتائجها في صحيفة "ميديكال نيوز توداي" قام الباحثون - وهم مجموعة من علماء النفس من جامعات كارديف في المملكة المتحدة، وغرونيغن في هولندا وكوينزلاند في أستراليا - بالبحث في تأثير بيئات العمل الحقيقية على سعادة وإنتاجية الموظفين في اثنين من المكاتب التجارية الكبيرة في هولندا والمملكة المتحدة لمدة سنة ونصف السنة، حيث وجدوا أن بيئات العمل الموجود بها الأشجار والنباتات تجعل الناس أكثر إنتاجية، وقرن الباحثون تأثير المكاتب التي توجد فيها النباتات الخضراء في إدراك العامل من حيث نوعية

الهواء والتركيز والارتياح في مكان العمل، وأيضاً ارتباطها بمقاييس الإنتاجية، فتبين أن العاملين في مكاتب توجد فيها نباتات خضراء تكون نسبة التركيز لديهم أعلى، ويزيد إنتاجهم بنسبة 15% خلال ثلاثة أشهر بسبب امتصاص هذه النباتات للغبار والملوثات من الجو، إضافة إلى إشاعة جو من المتعة على المكتب وزيادة القدرة على التركيز، كما أن النباتات تساعد على تحسين الذاكرة بنسبة تصل إلى 20%". (النباتات الخضراء في مكان العمل تزيد الإنتاجية، 2014)

تدفعنا العلاقة اللصيقة بين الزمان والمكان إلى التطرق إلى الزمان في بيئة العمل، وإلى طبيعة إدراك الموظف للزمن في مكان العمل وأثره عليه من حيث: الأداء، والإحساس بالملل وأوقات الفراغ، وفترات الراحة وتوزيع الزمن وتوزيع المهام والإحساس بآلام الانتظار (الوقت الضائع في العمل)، والزمن كما أشار جيرهارد (Gerhard, 2009) هو ليس بعدا محسوسا ندرك من خلاله الوقائع والأشياء، ولا يشير كذلك إلى أي كيان جار متدفق، بل هو مفهوم محض عقلي، تماما مثل المكان والأعداد، ويسمح هذا المفهوم بقياس ومقارنة الأحداث، ويعرفه جونهاسن وروبرتسون عن محمد بن موسى فيقول "تعني الكلمة حسب استعمالها العام، ترتيبا محددًا سلفًا للأعمال أو الأحداث أو التطورات المزمع إجراؤها في نتيجة متوقعة معينة" (بن موسى، 2006، ص42)، و تكمن أهمية الزمن في كيفية إدارته واستغلاله بالدرجة الأولى من قبل الأفراد، وتزداد أهميته في الحياة الشخصية للأشخاص وفي المنظمات بدءا من القادة الإداريين إلى المشرفين والعاملين في المستويات التنفيذية، ومما يزيد من أهمية الوقت ضرورة استثماره إلى أقصى حد لأنه من الموارد المتاحة وغير المكلفة إلا إذا تم إهداره أو أسئى استخدامه فيكون مكلفا جدا، فهو مورد يكاد يكون ثابتا ومتجددا في الوقت ذاته، إلا أنه يحتاج إلى إدارة تحدد وتستهتمره وتحسن توزيعه واستخدامه وترشيده، وتزيد من فاعليته مما ينعكس على زيادة كفاءة وفعالية المؤسسات ذاتها (فهد، 2008، ص16)، فالمنظمات تسعى إلى الاستثمار الأمثل للزمن،

وهناك علاقة بين الإبداع و حرية الفرد في تقرير الكيفية التي سوف يقضي بها وقته في معالجة المشكلات التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، والتي لها تأثير إيجابي على الفرد في مجال الأداء الإبداعي، أي أنه كلما شعر الفرد بعدم وجود تأثير ضغوط الوقت كلما أتيح له التفكير في المشكلة بصورة متأنية والعمل على تحديدها تحديدا دقيقا وبالتالي يؤدي إلى طرح العديد من الأفكار والبدائل التي يمكن استغلالها في معالجة المشكلة، ويكون الأفراد أكثر إبداعا في أدائهم لعملهم عندما يستطيعون إدارة وقتهم بفعالية ويجدون الوقت الكافي لمعالجة المشكلات (الهيجان، 1999، ص139)، وفي دراسة فهد بن عوض (2008) حول ممارسة إدارة الوقت وأثرها على تنمية مهارات الابداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية وجد أن العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الإبداع الإداري ارتباطية موجبة وكانت درجتها 72%. (فهد، 2008، ص1)

ومن جهة أخرى يقود التكرار اليومي لنفس المهام والتفاصيل الوظيفية لتسرب الملل إلى الموظفين، وكثيرا ما يكون هذا الملل متولدا عن العمل الروتيني الذي يجعل أداء الموظف آليا، حيث يؤدي العمل فقط بهدف إنهاء واجب وظيفي، والنتيجة هي انهيار تدريجي لعلاقة العامل بعمله، ويؤثر ذلك على انسجام الموظف وإبداعه في عمله، فتأتي النتائج عكسية على الأداء والانتاج.(الصفدي،2017) وفي هذا السياق يرى بوظريفة(2005) أنه لتخفيض التعب والملل من جهة وزيادة جودة الانتاج من جهة أخرى تكمن أهمية إدخال فترات الراحة على أساس أن الانسان يملك طاقة غير متواصلة وغير ثابتة، وهو في أشد الحاجة الى تجديدها، وعلى العموم فان إدخال فترات الراحة يهدف أساسا الى الوقاية من التعب والملل وإعطاء فرصة لتناول مشروبات ومأكولات خفيفة كوسيلة للانتعاش بالإضافة إلى منح وقت للتفاعل الاجتماعي الضروري بين العمال وليس هذا فحسب بل قد تحتوي فترات الراحة على القيام بتمارين رياضية كما هو الحال في اليابان ودول صناعية أخرى والابتعاد قليلا عن مكان العمل.(بوظريفة، 1995، ص28)

وقد يؤدي عدم الاهتمام بتطوير وتهيئة بيئة العمل في المنظمات إلى انخفاض الفاعلية وإلى شعور العاملين بالإحباط في ظل بيئة لا تشجع على بذل الجهد ولا تساعد العاملين على الإبداع، وفي ظل التحديات المعاصرة نحن في أمس الحاجة إلى العمل على استغلال الموارد البشرية وفتح المجال للمبادأة والإبداع، وإلى بيئة داعمة ومعززة لأداء العاملين لكي يقدموا أقصى ما لديهم، من أجل ذلك فكر الباحث في عنصرين هامين من بيئة العمل ألا وهما الزمان والمكان باعتبارهما وعاء لحركة الفرد داخل مكان العمل، وكل النشاطات و الأعمال التي يقوم بها الموظف تحدث داخل هذا الإطار الزمكاني، ولكبح جماح المفهوم المجرد للزمان والانتقال إلى المدرك منه والمحسوس، يطمح الباحث إلى قياس إدراك الموظف للزمان من حيث طول المدة أو قصرها، ومن حيث البطء أو سرعة المرور، أما بالنسبة للمكان فينحى الباحث إلى تقسيم المكان إلى ثلاثة أقسام: الفراغ الفيزيائي (الحيز المحدد بقياسات جسم الإنسان فيزيائيا في أية حالة من حالات قيامه بفعالياته) ، الفراغ الحيوي (الحيز من الفضاء العام الذي يسمح باحتواء الإنسان مع شروطه الحيوية)، ويركز على الفراغ النفسي على أساس أنه: هو ذلك الحيز من الفضاء العام الذي يؤمن للإنسان القيام بنشاطه في إطار فيزيائي وحيوي مريح وفي جو من الإحساس بالسعة. (سليمانى جميلة، 2011، ص42) من أجل ذلك يسعى الباحث إلى قياس إدراك الموظف للمكان من حيث الاتساع والضييق.

الناظر والمتأمل للمثلث (زمان - حركة - مكان) يلاحظ جليا مدى ارتباط هذه المفاهيم الثلاثة ببعض، ولا معنى لأي عنصر من هذه العناصر خارج هذا المثلث، ومن مؤشرات الحركة النشاط، والنشاط المراد والمرغوب فيه في هذه الدراسة هو الذي يؤدي إلى إنتاج يتصف بالجدية و القيمة والأصالة والفائدة للمجتمع، وفي هذا السياق يقول ألكسندرو روشكا: " الإبداع هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع. (روشكا، 1989، ص6) ونظرا لصعوبة قياس الإبداع

لارتباطه بالإنتاج -ومن الصعب تحقيق ذلك- فكر الباحث في إمكانية قياس مدى استعداد الموظفين للإبداع من خلال الأبعاد التالية: مرونة التفكير، المبادرة، التحدي، والثقة بالنفس. وقوفاً على الارتباط بين المفاهيم الثلاثة (الزمن - الإبداع - المكان) وبالانطلاق من العام إلى الخاص، ومن المجرّد إلى المدرك والمحسوس، يسعى الباحث إلى دراسة العلاقة بين إدراك الزمان و إدراك المكان والاستعداد للإبداع باستعمال النموذج البنائي العاملي، ويتأكد تلك العلاقة يتم بناء آلية تهيئة لبيئة إبداعية في العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان مبيّنة في النموذج المقترح.

على ضوء ذلك يمكن طرح التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

هل النموذج المقترح (الموضح في الشكل رقم 01) فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة؟

2- تساؤلات الدراسة:

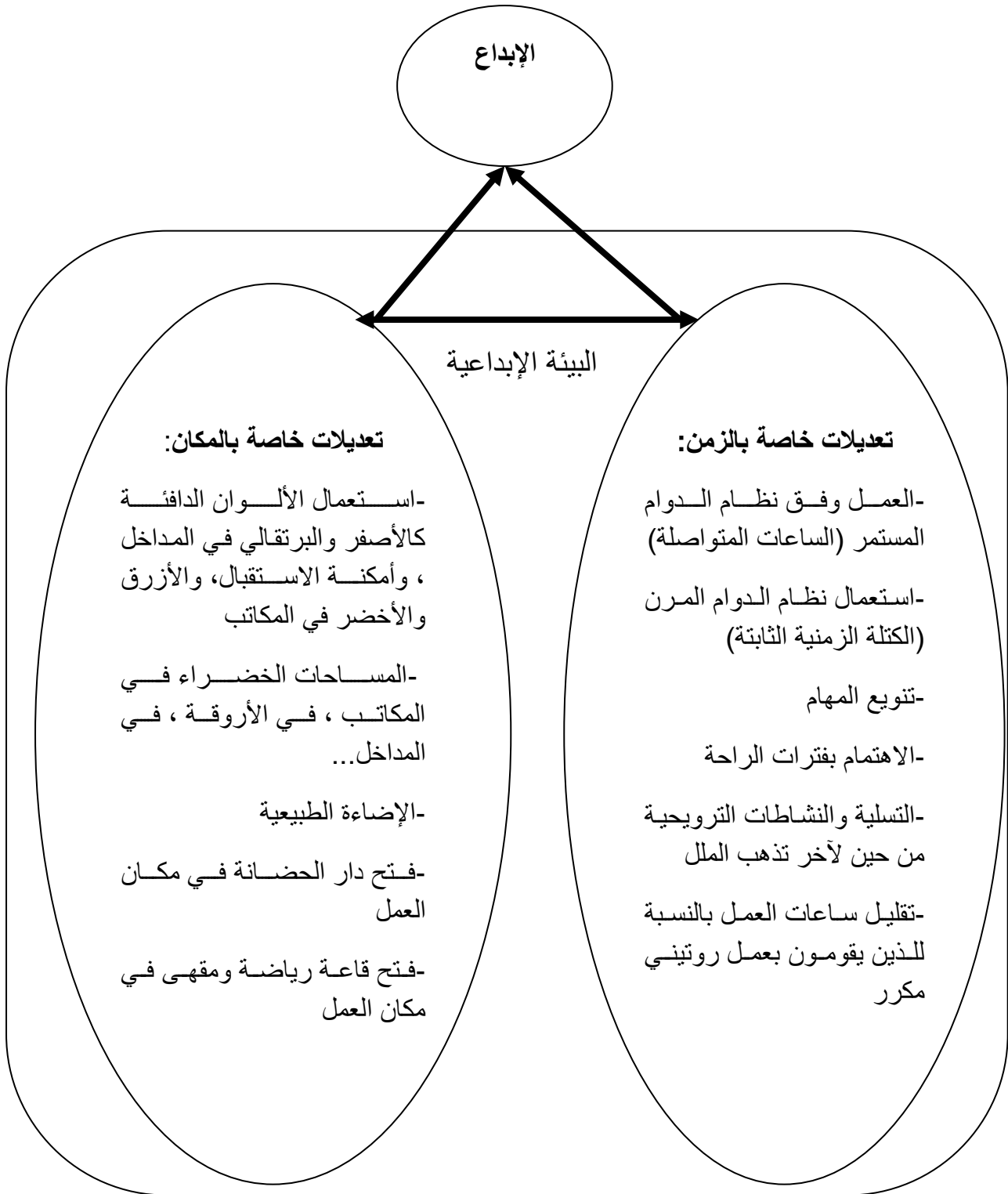
- ما هو مستوى إدراك الزمان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما هو مستوى إدراك المكان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما هو مستوى الاستعداد للإبداع لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة؟
- ما مدى حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (إدراك الزمان وإدراك المكان و الاستعداد للإبداع) كما هو موضح في الشكل رقم (2)
- هل التحديّات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال؟
- هل التحديّات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال؟

3- فرضيات الدراسة:**3-1- الفرضية العامة:**

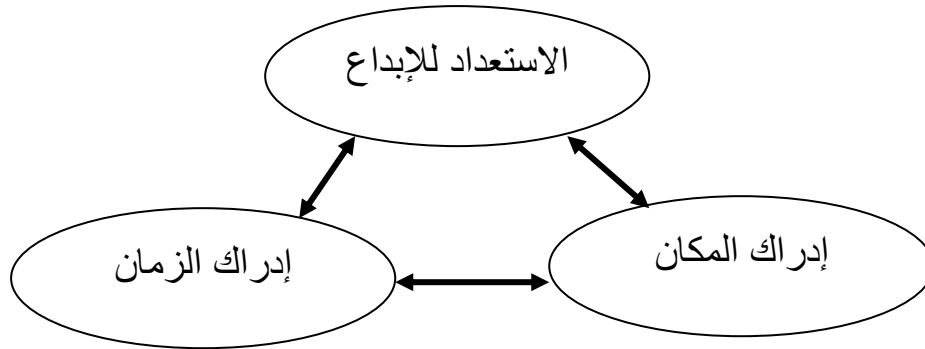
النموذج المقترح (الموضح في الشكل رقم 01) فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة

3-2- الفرضيات الجزئية:

- مستوى إدراك الزمان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة مرتفع.
- مستوى إدراك المكان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة مرتفع.
- مستوى الاستعداد للإبداع لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة مرتفع.
- تحقق حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (إدراك الزمان وإدراك المكان و الاستعداد للإبداع).
- التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال.
- التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال.



الشكل رقم (01): النموذج المقترح لتهيئة بيئة عمل ابداعية



الشكل رقم (02): النموذج البنائي العاملي للعلاقة بين إدراك المكان وإدراك الزمان و الاستعداد الزمان

4- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لبيئة عمل مشجعة ومحفزة على الإبداع، من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان.
- تهدف إلى معرفة مستوى إدراك الزمان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة.
- تهدف إلى معرفة مستوى إدراك المكان لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة.
- تهدف إلى معرفة مستوى الاستعداد للإبداع لدى العاملين في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة.
- تهدف الدراسة إلى تأكيد العلاقة بين إدراك الزمان و إدراك المكان والاستعداد للإبداع عن طريق النموذج البنائي العاملي.
- تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح تصاميم جديدة لأماكن العمل تساعد العمال على الرفع من مستويات أدائهم، والوصول بهم إلى الإبداع.
- تهدف الدراسة إلى اقتراح توزيع مناسبة للزمن تعمل على التخفيف من الأحاسيس السلبية للزمن، كالممل، الروتين في العمل، والرتابة والتكرار.

- تهدف الدراسة إلى تحقيق الراحة والاسترخاء والطمأنينة للموظف من خلال التحديات المقترحة في مكان العمل.

- تهدف الدراسة من خلال التحديات المقترحة إلى خلق جو من الإحساس بالسعة داخل مكان العمل.

5- أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تتطرق إلى موضوع الإبداع، الذي يعتبر موضوع العصر من حيث اهتمام الجميع به، فالأمر لم يعد يقتصر على المطالبة بالأداء الجيد فحسب، وإنما الوصول إلى الابتكار والإبداع الذي أصبح الهدف المنشود لكل المنظمات في العالم.

- حاجة المنظمات الجزائرية على اختلاف أنواعها إلى الإبداع والتأكيد على تبني الأفكار الإبداعية وتهيئة الظروف المناسبة، وإزالة كل العراقيل التي من شأنها أن تحول دون تطور وتنمية هذه المنظمات.

- تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا في أنها تركز على الاستغلال الفعال للزمان والمكان، للارتباط الوثيق بينهما - حتى أن الزمان يعتبر بعدا رابعا للمكان حسب علماء الفيزياء - ولأهمية كل منهما بالنسبة للإنسان باعتبارهما وعاء لحركته ونشاطه.

- بالإضافة إلى ذلك تظهر أهمية هذه الدراسة في قيمتها العلمية بتقديمها للنموذج المقترح الذي من شأنه تغيير بيئة العمل وتفعيلها وجعلها مشجعة ومحفزة على الإبداع.

6- أسباب اختيار الموضوع:

انطلاقاً من البيئة الحالية لمؤسساتنا الإدارية الجزائرية، والتي كما هي عليه لا تشجع على الأداء الجيد، ولا يمكن للتصاميم الحالية لأمكنة العمل، ولا لتوزيع الزمن و أنظمة الدوام المعمول بها أن تؤدي بالموظف إلى الإبداع في عمله - حسب وجهة نظر الباحث- بناء عليه تم اختيار الموضوع بغية إيجاد الحلول وتغيير الواقع، والعمل على تهيئة بيئة إبداعية في مؤسساتنا الإدارية الجزائرية.

7- أهم مفاهيم الدراسة:

الإبداع: الإبداع هو النشاط الفردي أو الجماعي الذي يقود إلى إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية والفائدة من أجل المجتمع. (روشكا، 1989، ص6)، ويعرفه شتاين (Stein) على أنه إنتاج جديد مقبول ونافع يحقق رضى مجموعة كبيرة في فترة معينة من الزمن. (سليم وعبد الحكيم، 2011، ص209) أما تورانس فيعرف الإبداع على أنه حساسية عالية ومتخصصة ومتوجهة لحل المشكلات، بالإضافة إلى البصيرة و الفرصة والوقت المناسب للفرد، وبالتالي الحساسية العالية للمشكلة والتعمق بالمعلومات وتكوين الأفكار والفرضيات واختبار وتعديل تلك الفرضيات بغية الوصول إلى الحلول أو النتائج وهو نشاط فردي أو جماعي يقود إلى إنتاج يتصف بالجدية والأصالة والقيمة والفائدة للمجتمع. (فاطمة الزيات، 2009، ص26)

على الرغم من تعدد التعريفات لمفهوم الإبداع وتنوعها إلا أنها اتفقت في معظمها حول طبيعة الناتج 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.

7-1- التعريف الاجرائي للإبداع: هو حسن استغلال مختلف عناصر الموقف الزمكانية من أجل الحصول على إنتاج يتصف بالأصالة والقيمة والجدية و الفائدة.

7-2- بيئة العمل: هناك عدة مصطلحات مثل: المحيط، الوسط، الوضعية... والتي تستعمل بالتبادل مع كلمة بيئة العمل، وتعرف بيئة العمل عادة على أنها المناخ الاجتماعي داخل المنظمة بالإضافة إلى المتغيرات الفيزيائية. وفي تعريف آخر بيئة العمل هي وضعية العمل الحالية أو المحيط الفيزيائي والاجتماعي أين يقوم الموظف بمعظم عمله. (cukaslan & Tekin, 2011,p54)

وحسب (business dictionary) بيئة العمل هي بشكل عام المكان حيث تتجز المهام، ولكن فيما يخص الأمكنة حيث يتم توظيف الموظفين فبيئة العمل هنا تشمل الموقع الفيزيائي والجغرافي إضافة إلى كل ما يحيط بمكان العمل. يمكن إدراج بعض العوامل الأخرى وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج، بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات.

لا تشير بيئة العمل فقط إلى المحيط الفيزيائي لكنها تشمل جوانب عاطفية تتمثل في العلاقات بين العمال ومروؤسيهم، الاستقلالية، المساواة، العدالة، والربط بين العمل والعامل. (cukaslan & Tekin,2011,p54)

7-3-التعريف الاجرائي لبيئة العمل: المقصود ببيئة العمل في هذه الدراسة مبنى ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة ابتداء من الواجهة والمدخل مرورا بالأروقة والممرات ومساحات الالتقاء، وصولا إلى المكاتب والقاعات، كما يقصد ببيئة العمل أيضا المدة من الزمان التي يقضيها الموظف في مبنى ديوان الترقية والتسيير العقاري.

7-4- بيئة العمل الإبداعية: بيئة العمل الإبداعية هي الظروف الفيزيائية، الاجتماعية، والثقافية التي ينجم عنها الإبداع بما في ذلك ما يدعى مناطق التركيز والامتصاص - وهي الأمكنة والأزمنة التي يكون فيها العامل مستغرقا في عمله الإبداعي ما يمكنه من الوصول

إلى مستويات عالية من التركيز لا يمكنه أن يصل إليها في أمكنة وأزمنة أخرى - ويرى بعض الباحثين أن تحسين العملية الإبداعية بواسطة تغيير الظروف في مكان العمل أسهل من حمل العمال على التفكير بإبداع. (Eugen Gorny, 2007)

7-5- التعريف الاجرائي لبيئة العمل الابداعية:

هي الظروف الزمانية والمكانية التي تعطي للعامل فرص الابداع والابتكار في المنظمة.

7-6- المكان:

المكان وجمعه أماكن أو أمكنة، وهو المساحة المحددة التي يشغلها جسم ما، بينما المجال فهو عكس المكان الذي يتصف بمحدوديته، وهو المدى الواسع الفارغ المسطح كما أنه يشمل جزء منه المكان. (المعجم العربي الحديث، 1973)، وهو مُنْفَسِح ثلاثي الأبعاد لا حدود له تأخذ فيه الأجسام والوقائع وضع واتجاه نسبي (عند نيوتن)، وهو رباعي الأبعاد لدى أينشتاين يتغير بتغير تراكم كتل المادة ومجال الجاذبية الناجم عنها، وفي منظور الفيزياء الكمية (Riemann et Lobachevsky) جاز القول بفضاءات محدبة وأخرى مقعرة بموجب ذلك التصور الإقليدي المسطح لهندسة المكان، أما وليام جيمس فعالج المكان برؤية حسية دفعته في اتجاه تصنيف الأماكن المحسوسة إلى مكان بصري وسمعي وشمي ولمسي يتأثر وعينا الإدراكي بامتداداته وتقلصاته وحركيته وتفاعلاته بما يحويه ويحيط به، بما يلجه من لاقطات حسية أو قنوات، والمكان مفهوم حركي زمني في ذات الوقت، يعطي مع مكمله الآخر (الزمان) فكرة "الامتداد" والزمن فيه يعد بعدا رابعا منظما للأبعاد المكانية الثلاثية فيه (الطول، العرض، الارتفاع). (العباسي، 2017)

7-7- إدراك المكان:

الإدراك المكاني هو إدراك أبعاد الأشياء (الطول و العرض، الارتفاع والعمق) أو ما يسمى بالبعد الثالث، وأوضاعها يمينا ويسارا ونحن نستعين بذلك بالعديد من الدلالات التي تمكننا

من إدراك الترتيبات المكانية للأشياء في العالم الخارجي، ويساعدنا في ذلك الإدراك الحسي البصري. (مروان، 2010، ص604)

7-8- تعريف إدراك المكان إجرائياً:

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة، على مقياس إدراك المكان المستخدم في الدراسة.

7-9- الزمان:

الزمن في اللغة اسم لقليل الوقت وكثيره، يقال زمان وزمن والجمع أزمان وأزمنة ويقال أزمّن الشيء أي طال عليه الزمن، وأزمّن بالمكان أقام به زماناً، والزمن والزمان لفظتان تحمّلان نفس المعنى، أما مفهوم الزمن في اصطلاح علماء المسلمين فهو مرتبط بمعناه اللغوي، فهو يعني ساعات الليل والنهار، ويشمل ذلك الطويل من المدة والقصير منها، وبذلك عرفه الزركشي إذ يقول: "إن الزمان الحقيقي هو مرور الليل والنهار أو مقدار حركة الفلك" ولا يخفى ما بين هذا المعنى والمعنى اللغوي من ارتباط وثيق وبالنظر للقرآن الكريم فإننا نجد انه لم يستخدم مصطلح الزمن وإنما وردت فيه ألفاظ دالة على الزمن ومن ذلك الوقت قال تعالى: " قال فإنك من المنظرين إلى يوم الوقت المعلوم " (سورة ص، الآية 80)

أما الزمن حسب النظرية النسبية فهو بعد فيزيائي رابع للمكان، لكنه لا يعدو كونه وسيلة لتحديد ترتيب الأحداث بالنسبة لمعظم الناس، لكن يمكننا حصر الزمن مبدئياً بالإحساس الجماعي للناس كافة على توالي الأحداث بشكل لا رجوع فيه، هذا التوالي الذي يتجلى أكثر ما يتجلى بتوالي الليل والنهار وتعاقب الأيام، وقد أشار جيرهارد Gerhard (2009) إلى أن الزمن ليس بعداً محسوساً من خلاله الوقائع والأشياء، ولا يشير كذلك إلى أي كيان جار متدفق، بل هو محض مفهوم عقلي، تماماً مثل المكان والأعداد، ويسمح هذا المفهوم بقياس ومقارنة الأحداث. (Gerhard, 2009, p21)

7-10- إدراك الزمن:

إدراك الزمن هو حقل دراسي في علم النفس، اللسانيات المعرفية وعلم الأعصاب يشير الى الاختبار الذاتي للوقت، يمكن قياسه بإدراك الشخص لمدة تتابع وتتالي الأحداث، الفترة الممتدة بين حدثين متتاليين تسمى هذه مدة زمنية مدركة، لا يمكن الاحساس بإدراك الاخرين للزمن لكن يمكن دراسته بموضوعية من خلال مجموع التجارب العلمية.(Evans .v, 2013)

7-11- تعريف إدراك الزمن اجرائيا:

هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة ، على مقياس إدراك الزمن المستخدم في الدراسة.

7-12- تعريف الاستعداد للإبداع:

يمثل مصطلح الاستعداد مقياس لقدرات الأشخاص واستعداداتهم الفطرية لأداء مختلف الأعمال في الحياة ويعرفه بينجهام بأنه "حالة او مجموعة من الصفات الدالة على قدرة الفرد مع شيء من التمرين -على اكتساب المعلومات والمهارات أو مجموعة من الاستجابات .(الشيخ، 1964، ص253)، والكثير من الباحثين من نظر إلى الإبداع من زاوية الاستعدادات والطاقات الإبداعية التي تؤهل الفرد للأداء الإبداعي فيما بعد.(عبد المطلب ،2007، ص188) ويتم الاستعداد للإبداع من خلال تجميع المعلومات المختلفة والمتنوعة التي يحتاجها الفرد والاندفاع الى الأمام لتحقيق الإبداع (محمد بكر، 2009، ص59)

7-13- التعريف الاجرائي للاستعداد للإبداع: هو الدرجة التي يتحصل عليها العامل في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة ، على مقياس الاستعداد للإبداع المستخدم في الدراسة.

7-14- فعالية النموذج:

نقصد بالنموذج الفعال في دراستنا هذه بأنه النموذج الذي يستوفي الشروط التالية:

- 1- تتطابق عناصره و تركيبته مع نموذج مختبر كالنماذج البنائية المتحقق منها تجريبيا.
- 2- بسيط وغير معقد بحيث يحدث تغييرات جذرية على واقع العمل فيصبح مصدر للمقاومة.
- 3- ممكن التطبيق في الواقع من حيث الاقتصاد في التكلفة.

8- الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة منطلقا للباحث فبحثه ما هو إلا امتداد لبحوث ودراسات سابقة وعليه لا يكتمل بنيان الدراسة وتفصيلها دون الاطلاع على مضمون الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثه واستقصائها بالنقد والتحليل حتى يتسنى له الاستفادة العلمية منها من الناحيتين النظرية والتطبيقية. سوف يتناول الباحث عرضا لأهم البحوث والدراسات السابقة تتضمن الأهداف وعينة الدراسة وأدوات الدراسة وأبرز النتائج تم ترتيبها من الأقدم الى الأحدث.

8-1- الدراسات المتعلقة بالإبداع**8-1-1- الدراسات العربية:**

- دراسة أبو فارس (1990):

كان موضوع الدراسة حول الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية، وتتلخص مشكلة الدراسة في بحث مدى توافر ووجود الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية وما هو دور تلك المؤسسات في تنمية الإبداع ورعاية المبدعين. اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتمثل المجتمع الأصلي في قطاع المؤسسات

العامة الأردنية والبالغ عددها 38 مؤسسة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية تتكون من عشر مؤسسات عامة تمثل مختلف المؤسسات العامة. أما بالنسبة لمفردات عينة الدراسة فقد تم اختيار كافة العاملين في الإدارة العليا واختيار عينة عشوائية تقدر بحوالي 80 % من الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى واستخدم الباحث الاستبانة كأداة في هذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- هناك درجة عالية من الإبداع لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، بالرغم من عدم تشجيع هذه المؤسسات للإبداع حيث بلغ المعدل العام للإبداع 83.3 %
- عدم تبني المؤسسات العامة الأردنية سياسات معينة لدعم الإبداع حيث أن 75.2 % من أفراد عينة الدراسة أكدوا في استجاباتهم على أن المؤسسات العامة لا تتبنى سياسات معينة لدعم الإبداع.
- عدم تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف والذي يقضي بضرورة إشراك الموظفين في التخطيط، وإتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات والذي يؤدي بدوره إلى غرس الثقة في نفوس العاملين والالتزام والسعي الدائم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- عدم الاهتمام الكافي من قبل المؤسسات العامة الأردنية بإدارة الصراعات أو النزاعات التي تحدث داخلها، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى الأداء وبالتالي عدم تحقيق أهداف المؤسسات بشكل فعال.
- معارضة الإدارة العليا للإبداع أحيانا، وذلك خوفا على المصالح الشخصية والذي يعتقد بعض أفراد الإدارة العليا بأن الإبداع من قبل العاملين سوف يؤدي إلى الإضرار بها.
- أظهرت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بمستوى أقل من 0.05 من درجة الإبداع لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية، تعزى لتأثير كل من المتغيرات

المستقلة التالية: (القطاع، المستوى الإداري، المؤهل العلمي، والعمر) في حين أثبتت الدراسة أنه ليس لاختلاف الجنس، وطبيعة الوظيفة (تنفيذية، استشارية) أثر على الإبداع لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الأردنية. (حاتم، 2003، ص22)

- دراسة خليل يوسف عبد الفتاح (1991):

كان موضوع الدراسة حول القدرة على التفكير الإبداعي وعلاقتها بمستوى الطموح وبعض سمات الشخصية الأخرى - التوافق الشخصي والاجتماعي- اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (505) طالبا وطالبة من الصف الثالث الثانوي العلمي والأدبي بدولة الإمارات، والذين تتراوح أعمارهم بين (17-19) سنة من مستويات ثقافية، اقتصادية، واجتماعية مختلفة، بعد أن تم استبعاد كل فرد تقل درجة ذكائه عن المتوسط. تم استخدام اختبار القدرة على التفكير الإبداعي لجلفورد، مقياس مستوى الطموح، مقياس سمات الشخصية والتوافق الشخصي والاجتماعي، استمارة البيانات الشخصية الاجتماعية، اختبار المتشابهات للذكاء /وكسلر- بلفيو.

توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين القدرات الإبداعية ومستوى الطموح بأبعاده المختلفة لدى الذكور والإناث وبينت النتائج المتعلقة بالفروق في القدرات الإبداعية الناتجة عن اختلاف مستويات التوافق الشخصي والاجتماعي، أن النتائج الدالة قد اقتصرت على أربعة أبعاد من أصل ثمانية أبعاد.

- دراسة الحقباني (1997) :

حول أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية بالرياض، وتركزت مشكلة هذه الدراسة على التساؤل الرئيسي التالي: هل يوجد تأثير للمتغيرات التنظيمية (نمط القيادة، التدريب، الحوافز، الأنظمة والإجراءات، الاتصالات والمعلومات) على مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين بالأجهزة الحكومية بمدينة الرياض في المملكة العربية

السعودية من خلال العناصر التالية: الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطر، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج على المألوف؟ اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 513 موظفاً من الموظفين الذين يشغلون المرتبة السادسة فما فوق في 21 وزارة بمدينة الرياض استخدم الاستبيان كأداة للدراسة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- مستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية بالرياض بشكل عام متوسط إلى حد ما، حيث تبين أن عنصرين من عناصر الإبداع الإداري هما: (المرونة والأصالة) كان فوق المتوسط في حين كانت بقية العناصر: (القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، والخروج على المألوف) أقل من المتوسط.

- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية (نمط القيادة، التدريب، الحوافز، الأنظمة والإجراءات، الاتصالات والمعلومات) والإبداع الإداري لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض. (حاتم، 2003، ص 20)

- دراسة هيجان (1998) :

حول معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية.

تم تخصيص هذه الدراسة لبحث معوقات الإبداع الإداري ودرجة وجود هذه المعوقات وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى القادة الإداريين في هذه المنظمات حيث أعتبر الباحث أن مشكلة عدم توفر المناخ الملائم للإبداع تعد من أبرز المشكلات التي تعاني منها المنظمات حيث تمثل هذه المعوقات ومحاولة معالجتها أولى الخطوات نحو الارتقاء بمستوى أداء هذه المنظمات بكفاية وفعالية اتبع الباحث المنهج الوصفي.

تكون مجتمع الدراسة من 68 منظمة منها 20 وزارة و 36 مؤسسة و 120 مصلحة، وصنف الباحث مجتمع الدراسة بناء على نوع المنظمة (وزارة، مؤسسة، مصلحة) وكان عدد المنظمات الداخلة في عينة الدراسة 10 وزارات، 18 مؤسسة، 6 مصالح بعد أن تم سحب عينة عشوائية من هذه الطبقات الثلاث بنسب متساوية بلغت 50% من كل طبقة، وبلغ مجموع الاستبانة المرسله 1010 استبانة، وكان العائد منها 674 استبانة، وهي تمثل 68 % من مجموع الاستبانات استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- وجود معوقات في المنظمات السعودية باستثناء معوق غياب الدوافع الداخلية للإبداع.
- أن الثقافة التنظيمية للمنظمات السعودية لا تزال قاصرة أو عاجزة عن توفير المناخ الملائم لتشجيع وتعزيز الإبداع رغم توافر الدوافع الداخلية للإبداع لدى الأفراد والمديرين العاملين فيها.
- أن الإصرار على التمسك بالأنماط والأساليب التقليدية في العمل ومساهمات الخبراء والأجانب تمثل أبرز معوقات الإبداع في هذه المنظمات.
- افتقار المنظمات السعودية إلى السياسة التحفيزية التي تعزز التفكير الإبداعي لدى العاملين بها، وعدم مساندة العمل الجماعي الذي من شأنه أن يعزز مثل هذا التفكير. (الهيجان، 1998، ص18)
- دراسة أيوب نادية حبيب (1999):

حول العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى العاملين ولدى المديرين في قطاع البنوك التجارية، وتشير الدراسة إلى أن المنظمات الحديثة تولي اهتماما متزايدا وكبيرا في دراسة الجوانب المتعددة للعمل الابتكاري لدى الأفراد والمديرين على وجه الخصوص الذين

يتخذون القرارات ويرسمون مستقبل متطلباتهم ويتحقق ذلك من خلال القيام بالقياسات المختلفة التي تسلط الضوء على السلوك الابتكاري، كما تهتم بمدى تأثير هذا السلوك بالمتغيرات البيئية المختلفة سواء كانت متصلة بالمنظمة أو بالمدير نفسه، وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية السلوك الابتكاري لدى العاملين في البنوك التجارية ومستوى هذا السلوك لديهم والتعرف على أسلوب حل المشكلات الذي ينتهجه المديرين في التعامل مع المشكلات الإدارية والتعرف على مدى الاختلافات الموجودة في السلوك الابتكاري لدى المديرين باختلاف مستوى التعليم ، وطول فترة الخبرة لديهم بالإضافة إلى معرفة بعض معوقات السلوك الابتكاري لدى المديرين. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في إجراء دراستها.

تم تحديد مجتمع الدراسة بالبنوك التجارية السعودية والأجنبية في مدينة الرياض وتم توزيع 314 استمارة على عينة من المديرين العاملين في البنوك التجارية وعددها 11 بنكا وتم تخصيص 29 استبانة وزعت بشكل عشوائي لتوزيعها على المديرين في تلك البنوك.

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها:

- أن مناخ العمل الذي يتضمن دعم الابتكار معنويا وماديا ثم علاقة المدير مع مديره الأعلى حيث يقدم له الدعم المناسب ويزوده بالمعلومات المطلوبة ويمضي في الاستماع إلى آرائه وأفكاره ووجود علاقة متبادلة بين المديرين في العمل بما فيها من تفهم وتعاون وتعاضد كلها تساهم في تدعيم وتعزيز السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في البنوك التجارية.

- أن استخدام الأسلوب الحدسي في حل مشكلات العمل لم يسهم في التأثير على السلوك الابتكاري ودعمه لدى المديرين، كما أن أسلوب المدير التقليدي في التعامل مع المشكلات

من خلال التزامه بالمعايير والإجراءات والطرق المعروفة، يساهم في تثبيط السلوك الابتكاري لديه وإعاقته.

- إن السلوك الابتكاري لدى المديرين يختلف باختلاف خصائصهم الشخصية كاختلاف مستوى التأهيل العلمي ومستوى الخبرة، ويتجه نحو التزايد مع ارتفاع المستوى العلمي والخبرة في العمل البنكي. (حاتم، 2003، ص15)

- دراسة عدنان جمعة الدوي (2000):

بعنوان دور الإبداع الإداري في حل المشكلات الإدارية في الأجهزة الأمنية بدولة البحرين وكان من أهداف الدراسة التعرف على أهمية الإبداع الإداري وأهم العوامل التي تنمي الإبداع الإداري في حل المشكلات وكذلك التعرف على أهم المعوقات تم استخدام المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة كأداة في الدراسة ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

-عدم توفر البيئة التنظيمية المشجعة للفكر الإبداعي حيث تسيطر الإجراءات الروتينية في العمل الإداري وتركز سلطة اتخاذ القرار في قمة الهرم الإداري.

-الخوف من الفشل والتمسك بالأنماط المألوفة هي المعوقات الأساسية للإبداع. (عدنان، 2000، ص99)

- دراسة الشمري (2000):

بعنوان المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية) وتهتم مشكلة الدراسة بالمدى الذي يمكن أن يسهم به المناخ التنظيمي السائد في المنافذ الجمركية في رفع مستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي الجمارك، كما تهدف الدراسة إلى معرفة واقع المناخ التنظيمي من خلال الأبعاد

التالية: البناء التنظيمي، نمط القيادة، الحوافز، العمل الجماعي، التدريب، المخاطر وأثر ذلك على مستوى الإبداع لدى مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية من خلال العناصر التالية: الطلاقة، المرونة، والأصالة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل. استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

قام الباحث باختيار 399 مفردة باستخدام العينة العشوائية، ولجمع بيانات الدراسة قام الباحث بإعداد استبيان مناسب لمشكلة الدراسة وأهدافها، والفروض العلمية التي يتم اختبارها.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها:

- وجود علاقة إيجابية بين عدد من أبعاد المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري والتي جاءت وفقا للترتيب التالي: الحوافز المعنوية، البناء التنظيمي، التدريب، بينما لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية لكل من الحوافز المادية، المخاطرة، والقيادة، العمل الجماعي على مستوى الإبداع الإداري.

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل التعليمي ومستوى الإبداع الإداري.

- وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين المرتبة ومستوى الإبداع الإداري. (حاتم، 2003، ص24)

- دراسة الصيدلاني (2000):

وهي بعنوان (المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة مطقة المدينة المنورة وأمانتها) وتهدف الدراسة الى معرفة واقع العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع

الإداري في اتخاذ القرارات في امارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الشامل، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة الى بعض النتائج أهمها:

-قلة مستوى الإبداع الإداري على الرغم من وجود رغبة بتحمل المسؤولية الادارية .

-عدم وجود نظام حوافز فعال يرتبط بالأفكار الجديدة والابداعية .

-لا تعمل الامارة والامانة على تشجيع الإبداع الفردي والجماعي.(حاتم، 2003، ص36)

- دراسة سليم (2002):

بعنوان: (أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأجهزة الأمنية)، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين وتحديد أكثر عناصر الإبداع توافرا لديهم، والتعرف على اتجاهاتهم نحو المتغيرات التنظيمية وتحديد مدى تأثير مستوى الإبداع الإداري للعاملين بنوع النشاط الأمني الذي يمارسونه، وتكونت عينة الدراسة من 300 فردا، اتبع الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أكثر عناصر الإبداع توفرا لدى العاملين هو: عنصر الأصالة ثم الطلاقة، وبليه المخاطرة و أخيرا الحساسية للمشكلات. (محمد بريغ، 2006، ص89)

- دراسة حاتم علي (2003):

بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة)

استعان الباحث في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي من خلال المسح الاجتماعي عن طريق الاستبيانات لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وقام الباحث بدراسة مسحية شاملة لمجتمع الدراسة المكون من 318 ضابطاً من رتبة ملازم إلى رتبة عميد، وضابط صف من رتبة وكيل رقيب إلى رتبة رئيس رقباء، وهم يشكلون الضباط العاملون بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي وهي: المباحث العامة بالمطار، جوازات المطار، مرور المطار، الإدارة العامة للمخدرات بالمطار، شرطة المطار.

لجمع بيانات الدراسة قام الباحث بإعداد استبيان مناسب لمشكلة الدراسة وأهدافها، والفروض العلمية التي يتم اختبارها.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها:

- أن غالبية مجتمع الدراسة بالأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف على المخالفات والمهربات وما قد يسيء إلى الأمن.

- وجود تكافؤ بين المسؤولية والسلطة الممنوحة لرجل الأمن بالمطار مع إتاحة الفرصة للمرؤوسين لمشاركة الرؤساء في إعداد الخطط الطارئة التي توضع للتعامل مع المشكلات المختلفة.

- يقوم رجل الأمن بالمطار بتقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في مجال عمله وإنجاز الأعمال بأسلوب متجدد ومتطور. (حاتم، 2003، ص1)

- دراسة السمييري (2003):

بعنوان "العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة" هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على العوامل المؤثرة سلباً على الإبداع في المنظمات العامة وذلك باتباع المنهج

الوصفي و طبقت الدراسة على عينة من 343 فردا من الموظفين العاملين في محافظة جدة واعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبانة .

وكان من أهم نتائجها:

أن مقاومة التغيير والروتين في العمل والخوف من الفشل وعدم وضوح الأهداف، من العوامل المؤثرة في الإبداع في المنظمات كما اظهرت الدراسة أن فقدان روح العمل الجماعي لا تعتبر من العوامل المؤثرة على الابداع. (فهد، 2008، ص144)

- دراسة فهد بن عوض (2008):

ممارسة إدارة الوقت وأثرها على تنمية مهارات الابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية وكان من بين أهدافها تحديد العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية الإبداع الإداري، اتبع الباحث المنهج الوصفي وبلغ أفراد العينة 368 وكان من بين أهم نتائج الدراسة :

- أن العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مجتمع وعينة الدراسة علاقة ارتباطية موجبة وكانت درجة هذه العلاقة 72%. (فهد، 2008، ص1)

- دراسة دينا صبري سعيد (2010): بعنوان "أثر التعلم التنظيمي على تنمية القدرات الإبداعية، دراسة مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص" استهدفت تأثير التعليم التنظيمي على تنمية القدرات الإبداعية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي للدراسات المسحية، تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية من العاملين بشركات القطاع العام والخاص، وكان من أهم النتائج عدم وجود دلالة إحصائية من حيث نوع القطاع على الإبداع، وجود اثر للتعليم التنظيمي على تنمية القدرات الإبداعية. (سعيد، 2015، ص57)

- دراسة العنقري (2011) :

بعنوان علاقة السلوك الابداعي القيادي بالإبداع الاداري للمرؤوسين، هدفت إلى التعرف إلى بعض متغيرات السلوك القيادي للقائد فيما يتعلق بالإبداع الاداري للمرؤوسين وعلاقة بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرؤوسين بمستوى إبداعهم، وقد تم تطبيق الدراسة على (313) من موظفين الأجهزة الحكومية في الرياض، وتم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبانة.، و توصلت الدراسة الى بعض النتائج من بينها أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين وبين مستوى الابداع الاداري لديهم، ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين درجة الحرية التي يمنحها القائد للمرؤوسين والابداع الاداري. (محمد سعد، 2011، ص40) .

8-1-2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة Clifford and Cavanagh (1985):

على عدد من المنظمات الامريكية ، حيث وجد أن هناك عددا من الخصائص التي تميز المنظمات المبدعة من بينها :
-وضوح الرؤية لدى قادة وأعضاء المنظمة، تشجيع الأفراد على التجريب والمخاطرة الابتعاد عن البيروقراطية والروتين، الاهتمام بنظام الحوافز.
(هيجان، 1999، ص 18)

- دراسة زاندي Zandi (1986) :

موضوع الدراسة كان حول دقة المقارنة والعلاقة بين الإبداع وبعض العوامل الأكاديمية والشخصية للطلبة من الأقليات في الولايات المتحدة لطلبة الدراسات الأولية.

اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 240 طالبا وطالبة ينحدرون من أصل لاتيني (بيض-سود) طبق اختبار تورانس النموذج (ب) الشكلي، واستبيان العوامل

الشخصية والاجتماعية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين العوامل الشخصية والإبداع حيث كان مستوى تعليم الأبوين والحالة الاجتماعية ذو أثر دال معنويًا، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع تبعًا لمتغير العرق والجنس، ولم تسهم العوامل الأكاديمية في التنبؤ بالقدرة الإبداعية للطلبة.

- دراسة يونج Kyung (2000) :

وعنوانها اثر برنامج تدريبي للأنشطة الابتكارية على تطوير التفكير الابتكاري، والاتجاهات والخصائص الابتكارية، والوظائف العقلية، اتبع الباحث المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من 800 طالبًا وطالبة تم توزيعهم إلى مجموعتين (تجريبية وضابطة) متساويتين في العدد، طبق اختبار تورانس للتفكير الابتكاري النموذج (ب) الشكلي، واختبار الوظائف العقلية المعد من مركز العلوم النفسية، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوظائف العقلية والتفكير الابتكاري والاتجاهات والخصائص الابتكارية لصالح المجموعة التجريبية. (الهيجان، 1999، ص21)

- دراسة Madjer et al (2002) :

عنوانها العلاقة بين الأداء الإبداعي ومدى الدعم الذي يحصل عليه العاملون، واستهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين الأداء الإبداعي ومدى الدعم الذي يحصل عليه العاملون من أجل الإبداع من كل مصادر العمل (المشرف و زملاء العمل) وخارج العمل (العائلة والأصدقاء)، وكانت أهم النتائج أن دعم مصادر العمل من خارج العمل كانت لها مساهمة مستقلة وهامة في الأداء الإبداعي. (سعيد، 2015، ص97)

- دراسة Wan et al (2005) :

عنوانها " محددات الإبداع في الشركات التجارية" واستهدفت الدراسة التعرف على محددات الإبداع في 71 شركة في سنغافورة، اتبع الباحثون المنهج الوصفي، وكان من بين أهم

النتائج أن هناك علاقة معنوية موجبة بين الإبداع وكل من اللامركزية والموارد التنظيمية، واعتقاد الإدارة بأهمية الإبداع، وتهيئة بيئة إبداعية، ورغبة الإدارة بتبادل أفكار الإبداع الإداري بالمنظمة. (سعيد، 2015، ص98)

8-1-3- التعليق على الدراسات المتعلقة بالإبداع:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة اتضح أن هذه الدراسات تنوعت فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق إليها في دراستها للإبداع واختلفت من حيث الأهداف مع أنها تشابهت جزئياً فيما تناولته من موضوعات، فقد هدفت دراسة أبو فارس (1990) إلى معرفة مستوى وجود الإبداع الإداري لدى العاملين ودور المؤسسات الإدارية في تنميته ودراسة خليل (1991) الذي بحث في العلاقة بين التفكير الإبداعي ومستوى الطموح وبعض سمات الشخصية ودراسة كل من الحقباني (1997) وسليم (2002) التي هدفت كل منهما إلى تقصي أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري ودراسة هيجان (1998) التي هدفت إلى تحديد معوقات الإبداع الإداري ودراسة أيوب (1999) حول العوامل المؤثرة على السلوك الابتكاري أما دراسة الدوي (2000) فقد هدفت إلى التعرف على أهمية الإبداع الإداري وأهم العوامل التي تؤدي إلى تنميته في حل المشكلات ومعوقاته في حين أن دراستي الشمري (2000) والصيدلاني (2000) هدفتا إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري، ودراسة حاتم (2003) هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، ودراسة السمييري (2003) التي هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات كذلك دراسة فهد (2008) التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية الإبداع الإداري، دراسة دينا صبري (2010) التي استهدفت تأثير التعليم التنظيمي على تنمية القدرات الإبداعية ودراسة العنقري (2011) التي هدفت إلى التعرف على بعض متغيرات السلوك القيادي للقائد فيما يتعلق بالإبداع الإداري وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية و الوظيفية للمرؤوسين بمستوى ابداعهم.

في حين هدفت دراسة clifford and cavanagh (1985) إلى معرفة الخصائص التي تميز المنظمات المبدعة ودراسة زاندي Zandi (1986) التي كانت تهدف الى معرفة العلاقة بين الإبداع وبعض العوامل الأكاديمية والشخصية ودراسة يونج Kyung (2000) التي كان الهدف منها معرفة أثر برنامج تدريبي للأنشطة الابتكارية على تطوير التفكير الابتكاري، والاتجاهات والخصائص الابتكارية، والوظائف العقلية، أما دراسة Madjer et al (2002) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الأداء الإبداعي ومدى الدعم الذي يحصل عليه العاملون من أجل الإبداع، دراسة Wan et al (2005) التي استهدفت التعرف على محددات الإبداع في الشركات التجارية، هذا من حيث الاهداف أما من حيث المنهج فكل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي ما عدا دراسة يونج Kyung (2000) التي استخدم فيها المنهج التجريبي .

تباينت الدراسات من حيث العينات فكانت من العاملين في مختلف المنظمات وبعض الدراسات استهدفت الطلبة كدراسة خليل (1991) ودراسة Zandi (1986) ودراسة Kyung (2000).

اما من حيث النتائج فتباينت نتائج الدراسات وهذا تبعا لموضوع وأهداف كل دراسة ويمكن ذكر أهم النتائج فيما يلي:.

- أهمية الإبداع، وتهيئة بيئة إبداعية في المنظمات.

- هناك علاقة معنوية موجبة بين الإبداع وكل من اللامركزية والموارد التنظيمية.

- وجود علاقة موجبة بين العوامل الشخصية والإبداع.

- وجود عدد من الخصائص التي تميز المنظمات المبدعة ومن بينها:

وضوح الرؤية لدى قادة واعضاء المنظمة، تشجيع الأفراد على التجريب والمخاطرة والابتعاد عن البيروقراطية والروتين، الاهتمام بنظام الحوافز.

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد المهتم بالمرؤوسين وبين مستوى الابداع الاداري لديهم .
 - وجود أثر للتعليم التنظيمي على تنمية القدرات الإبداعية.
 - وجود علاقة طردية موجبة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الابداع الاداري.
 - أن مقاومة التغيير والروتين في العمل والخوف من الفشل وعدم وضوح الأهداف، من العوامل المؤثرة في الإبداع في المنظمات.
 - وجود علاقة إيجابية بين عدد من أبعاد المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري.
 - وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل التعليمي ومستوى الإبداع الإداري.
 - عدم توفر البيئة التنظيمية المشجعة للفكر الإبداعي حيث تسيطر الإجراءات الروتينية في العمل الإداري وتركز سلطة اتخاذ القرار في قمة الهرم الإداري.
 - الخوف من الفشل والتمسك بالأنماط المألوفة هي المعوقات الأساسية للإبداع.
 - عدم تبني بعض المؤسسات سياسات معينة لدعم الإبداع.
 - هناك علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين القدرات الإبداعية ومستوى الطموح.
- 8-2- الدراسات المتعلقة ببيئة العمل:
- 8-2-1- الدراسات العربية:
- دراسة عبد العزيز (2001):

حول بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين (دراسة تطبيقية على العاملين بفروع الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمنطقتين الوسطى والشرقية).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة خصائص بيئة العمل الحالية لجهاز هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والكشف عن مدى مناسبة بيئة العمل للأداء لدى العاملين بجهاز الهيئة،

ومعرفة أبرز المعوقات الناتجة عن بيئة العمل الحالية، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي (الأسلوب المسحي) وتكونت عينة الدراسة من العاملين في مراكز الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المنطقة الوسطى والشرقية استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن بيئة العمل الحالية غير مناسبة بدرجة كافية لتلائم طبيعة أداء العاملين بالهيئات.
- إن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات حول مشكلات العمل لا تتم بالدرجة المطلوبة.
- ندرة فرص التدريب الملائمة لطبيعة العمل لمعظم العاملين.
- إن طبيعة العلاقات السائدة بين العاملين والرؤساء لا تتم بصورة مثالية لوجود بعض التمييز والمحاباة في التعامل بين الرؤساء والمرؤوسين.

- وجود اختلاف نسبي لخصائص بيئة العمل باختلاف المكان ويتركز أكثر في أسلوب القيادة مقارنة مع عناصر بيئة العمل الأخرى. (حماد، 2007، ص77)

- دراسة حماد بن صالح (2007):

وعنوانها بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي (دراسة تطبيقية على منسوبي الشؤون الإدارية بالأمن العام)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السبل المناسبة لتحسين بيئة العمل الداخلية بما يحد من التسرب الوظيفي وترك العمل، اتبع الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسح الاجتماعي، أجريت الدراسة على عينة من العاملين بالشؤون الإدارية بالأمن العام، استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم مناسبة الراتب مع مجهودات الموظف وتضحياته، وضعف الحوافز.
- التكلفة المالية العالية للانتقال إلى مكان العمل ومباشرته.
- عدم وجود أسس واضحة ومحددة للترقية في العمل.

- ارتفاع درجة المركزية في العمل وعدم وضوح المسؤوليات والصلاحيات في العمل.
- عدم وجود اهتمام كاف من قبل الإدارة بالوضع الأسري للموظف.
- عدم تناسب التخصص الوظيفي مع الميول الشخصية للموظف أو مجال تخصصه
- عدم إتاحة الفرصة للموظف لإبداء آرائه ومقترحاته.

- ضعف العلاقات الإنسانية بين أفراد العمل. (حماد، 2007، ص1)

- دراسة البلوى (2007):

عنوان الدراسة (الخصائص الشخصية والوظيفية وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو بيئة العمل الداخلية دراسة مسحية على أفراد شرطة المدينة المنورة)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة اتجاهات العاملين في شرطة المدينة المنورة نحو كل من: نمط القيادة، نمط الاتصال المتبع في إدارتهم، وكذلك اتجاهاتهم نحو طبيعة العمل المكلفين بأدائه، وظروف العمل المادية كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تمثلت عينة الدراسة في ضباط وأفراد شرطة المدينة المنورة واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك اتجاه إيجابي عالي من العاملين نحو نمط القيادة، واتجاها إيجابيا نحو كل من نمط الاتصال القائم في بيئة العمل، وطبيعة العمل ومحتواه.

- هناك اتجاه متناقض يحمله العاملون بين التأييد والمعارضة نحو ظروف العمل المادية كأحد عناصر بيئة العمل. (القحطاني، 2012، ص54)

- دراسة محمد سعد فهد المشوط (2011):

بعنوان: "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت"، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات

الدراسة، تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت للعام الدراسي 2010 والبالغ عددهم (70) عضو هيئة التدريس، وتم اعتماد استبيان، مكون من ثلاث أجزاء:

- ضم متغيرات تتعلق ببيئة العمل، عبر سبعة أبعاد و 35 سؤالاً لقياسها.

- ضم متغيرات متعلقة بالإبداع الإداري عبر بعدين و 10 أسئلة لقياسها.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكल التنظيمي على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي ، والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05
- عدم وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتعليمات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) عند مستوى دلالة 0.05
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي، والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الإبداع الإداري (السلوك الإبداعي والقدرات الإبداعية) عند مستوى الدلالة 0.05 (محمد سعد، 2011، ص1)

- دراسة سعد بن سعيد القحطاني (2012):

وكان موضوع الدراسة حول بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، استخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي الاجتماعي لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها وقام الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة لكامل المجتمع حيث استخدم المعادلات الإحصائية لتحديد حدها الأدنى، وقد بلغ الحد الأدنى الممثل لمجتمع هذه الدراسة 139 مفردة وذلك بدرجة ثقة 90 % وخطأ في تقدير النسبة يساوي 0.05 وللحصول على العينة المطلوبة وزع الباحث عدد كبير من الاستبيانات وبعد التطبيق الميداني حصل على 147 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، استخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات وتحليلها، واختبار الفرضيات وللإجابة عن تساؤلات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتوفر علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء ، ويسود الانضباط بين العاملين في المعهد.
- العمل الجماعي يجعل العاملين أكثر رغبة في العمل، كما يشعرون بالثقة في علاقاتهم بالزملاء.
- تحرص الإدارة على تنمية قدرات العاملين وتنوع البرامج التدريبية.
- عدم مناسبة مقر العمل الحالي لافتقاره لحظائر السيارات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول (أهم خصائص بيئة العمل الداخلية بمعهد الجوازات بالرياض) باختلاف متغير الرتبة أو الدرجة، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. (القحطاني، 2012، ص1)

- دراسة القحطاني (2012):

وكان عنوان الدراسة أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية على ضباط حرس الحدود بالمنطقة الشرقية)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي للضباط في حرس حدود المنطقة الشرقية، وواقع بيئة العمل الداخلية لديهم، وتحديد أثر بعض متغيرات بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي والمتمثلة في: أسلوب الإشراف، الحوافز، صراع الدور، غموض الدور، وكذلك تحديد أثر بعض المتغيرات الشخصية على الولاء التنظيمي والمتمثلة في: العمر، الرتبة العسكرية، سنوات الخبرة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي (الأسلوب المسحي) أجريت الدراسة على عينة من الضباط العاملين في حرس الحدود بالمنطقة الشرقية، طبق اختبار تورانس للتفكير الابتكاري النموذج (ب) الشكلي، واختبار الوظائف العقلية المعد من مركز العلوم النفسية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود ولاء تنظيمي عال للقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة مما يعني إيمان وارتباط الضباط بعملهم.

- هناك أسلوب إشرافي متوازن في بيئة العمل الداخلية تبعاً لإمكانات وقدرات المرؤوسين.

- وجود حوافز مرتفعة في بيئة العمل الداخلية بالقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة.

- انخفاض صراع الدور نوعاً ما في بيئة العمل الداخلية بالقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة.

- وضوح الدور بدرجة مرتفعة نسبياً أي انخفاض غموض الدور في بيئة العمل الداخلية بالقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة، مما يعني كفاية المعلومات الواضحة نوعاً ما والمقدمة للموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل.

- هناك بيئة عمل داخلية مشجعة نوعا ما بالقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة.

(القحطاني، 2012، ص57)

- دراسة عايد الشمري (2013):

بعنوان: دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة جرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتشكل مجتمع الدراسة من منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية وعددهم الإجمالي 669 ضابطا وفردا، وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام المعادلات الإحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة، بلغ حجمها 243 ضابطا وفردا، استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج الدراسة كما يلي:

- أهم السلوكيات التي تعبر عن ارتفاع مستويات الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 3.85 هي: إنجاز مهام العمل يوميا، الالتزام بالحضور في موعد الدوام الرسمي، احترام الرؤساء والالتزام بتعليماتهم.

- أهم الخصائص المهمة لبيئة العمل الداخلية بمتوسط حسابي قدره 3.82 هي: العمل بروح الفريق في مواجهة أعباء ومهام جرس الحدود، والتزام العاملين بأنظمة وتعليمات حرس الحدود.

- أهم المعوقات التي تحول دون تحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 3.60 هي: تقادم تقنيات الاتصال اللازمة لتبادل الأوامر والتعليمات بين الدوريات والقيادة، وندرة إلحاق منسوبي حرس الحدود بدورات تدريبية لتطوير أدائهم في أعمال الرصد والتتبع والمطاردة، وتوزيع العمل بشكل غير عادل على العاملين في حرس الحدود.

- أهم المتطلبات التي تسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي قدره 3.94 هي: توفير التجهيزات المادية (إضاءة، تهوية، تكييف) اللازمة لتحسين بيئة العمل في قيادة حرس الحدود.
 - يوجد ارتباط طردي قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي.
 - لبيئة العمل الداخلية دور في تحقيق الالتزام التنظيمي، أي أن بيئة العمل الداخلية تعزز الالتزام التنظيمي بدرجة مرتفعة.
 - الاستمرار في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي.
 - الاستمرار في تعزيز بيئة العمل الداخلية الإيجابية.(الشمري، 2013، ص1)
- 8-2-2- الدراسات الأجنبية:**

- دراسة كيري و جايمس Kerry & James (2001):

موضوع الدراسة حول العلاقة بين أبعاد مكان العمل، و الضغوط والرضا الوظيفي في الوكالة البحرية الأمريكية، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 100 متدرب بحري في الوكالة البحرية الأمريكية، تم اعتماد استبيان كأداة لجمع البيانات، و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن نسبة كبيرة من أفراد عينة الدراسة غير متأكدين من مستقبلهم الوظيفي.
- أن المسؤولين يحترمون المتدربين ويزودهم بالتغذية الراجعة عن مستوى إنجازاتهم.
- بيئة العمل المادية غير ملائمة من وجهة نظر المتدربين، فهم يؤكدون على أن المهمات التدريبية قد أنجزت في ظروف تتسم بالبرودة العالية.
- كما بينت الدراسة أن هناك علاقة بين أبعاد مكان العمل والضغط الوظيفي.(محمد سعد، 2011، ص43)

- دراسة جامس James et al (2001):

حول اختبار علاقة بيئة العمل، والتوجه البيعي لرجال البيع، والتوجه بالزبائن و الأداء الوظيفي، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 150 منظمة تجزئة صغيرة بالولايات المتحدة الأمريكية، تم اعتماد استبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة بين بيئة العمل والتوجه البيعي لرجال البيع، والتوجه بالزبائن والأداء الوظيفي. (محمد سعد، 2011، ص44)

- دراسة زشراتوس وبارلينغ Zacharatos & Barling (2005):

بعنوان العلاقة بين ظروف العمل وأنظمة العمل عالية الأداء، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، شملت عينات من إدارة الموارد البشرية في 136 شركة في كندا، بالإضافة إلى دراسة توجهات 138 عاملا يعملون في أربع شركات، تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أنظمة العمل عالية الأداء تتأثر إيجابيا بارتفاع وتوفر ظروف العمل الجيدة في المؤسسات.

- أن العلاقة بين الأداء العالي وظروف العمل هي علاقة طردية. (محمد سعد، 2011، ص45)

- دراسة ساروس Sarros (2007):

وكان موضوع الدراسة (العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي والثقافة التنظيمية)

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أجريت الدراسة على 1158 مديرا من منظمات القطاع الاسترالي، تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي.
- هناك دورا للمناخ التنظيمي على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع.

-دراسة ويسترمين و سيمون Westerman & Simmon (2009):

حول قياس بيئة العمل والأداء لدى عينة من الممرضات العاملات في المنازل.

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 308 ممرضة في الولايات المتحدة الأمريكية، تم إعداد مقياس لقياس بيئة العمل وأثرها على الأداء لدى الممرضات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ملاءمة المقياس الموضوع لقياس أثر بيئة العمل على الأداء لدى الممرضات .
- جودة بيئة العمل تحسن من أداء الممرضات العاملات في المنازل.(محمد سعد، 2011، ص46)

8-2-3- التعليق على الدراسات الخاصة ببيئة العمل:

أما فيما يتعلق بالدراسات الخاصة ببيئة العمل فقد تطرقت الى بيئة العمل من خلال علاقتها بمختلف المتغيرات حيث هدفت دراسة عبد العزيز(2001)الى معرفة خصائص بيئة العمل والكشف على مدى مناسبتها لأداء العاملين، أما دراسة حماد(2007) فقد هدفت الى التعرف على أنسب الطرق لتحسين بيئة العمل الداخلية، في حين أن دراسة البلوي(2007) هدفت إلى دراسة اتجاهات العاملين في شرطة المدينة المنورة نحو كل من نمط القيادة، نمط الاتصال المتبع في إدارتهم، واتجاهاتهم نحو ظروف العمل المادية، أما دراسة محمد سعد(2011) فبحثت على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، ودراسة سعد القحطاني(2012) هدفت إلى تفصي العلاقة بين بيئة العمل ومعنويات العاملين، ودراسة القحطاني(2012) هدفت الى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي وواقع بيئة العمل الداخلية لدى أفراد العينة وتحديد أثر بعض متغيرات بيئة العمل الداخلية على الولاء

التنظيمي، وكانت دراسة الشمري (2013) تهدف الى البحث حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي.

أما بالنسبة الى الدراسات الأجنبية نجد دراسة كيري و جايمس Kerry & James (2001) هدفت الدراسة الى البحث حول العلاقة بين أبعاد مكان العمل، و الضغوط والرضا، وأيضا دراسة جامس وآخرون James et al (2001) حول اختبار علاقة بيئة العمل والتوجه البيعي لرجال البيع، والتوجه بالزبائن و الأداء الوظيفي، ودراسة زشراتوس وبارلينغ Zacharatos & Barling (2005) هدفت الى معرفة العلاقة بين ظروف العمل وانظمة العمل عالية الأداء و دراسة Sarros (2007) حول العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي والثقافة التنظيمية في حين هدفت دراسة Westerman & Simmon (2009) الى قياس بيئة العمل والأداء.

نلاحظ أن كل هذه الدراسات السابقة الخاصة ببيئة العمل استخدمت المنهج الوصفي وكانت كل العينات من العاملين في مختلف المنظمات، أما من حيث النتائج فقد أشارت تلك لدراسات الى العديد من النتائج من بينها:

- جودة بيئة العمل تحسن من الأداء التنظيمي.
- هناك دور للمناخ التنظيمي على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع.
- أن أنظمة العمل عالية الأداء تتأثر إيجابيا بارتفاع وتوفر ظروف العمل الجيدة في المؤسسات.
- أن العلاقة بين الأداء العالي وظروف العمل هي علاقة طردية موجبة.
- وجود علاقة بين أبعاد مكان العمل والضغط الوظيفي.
- يوجد ارتباط طردي قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي.
- وجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الإبداع و السلوك الإبداعي.

- وجود اتجاه متناقض يحمله العاملون بين التأييد والمعارضة نحو ظروف العمل المادية كأحد عناصر بيئة العمل.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من حيث:

- وضع تصور عام لموضوعات الاطار النظري .
 - البحث عن الجوانب الغائبة في الدراسات السابقة وتجنب التكرار .
 - بناء ادوات الدراسة .
 - جاءت هذه الدراسة لسد الثغرة البحثية والإسهام في اثراء الجانب المعرفي والتطبيقي.
- بالإضافة الى ذلك فقد اختلفت عن الدراسات السابقة في كثير من الجوانب حيث تم التطرق الى موضوع بيئة العمل والإبداع من زاوية مختلفة حيث اهتمت الدراسة الحالية بالاستغلال الفعال للزمان والمكان من اجل تهيئة بيئة ابداعية في العمل.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل تقديم الإشكالية وصياغة أسئلتها، ووضع الفرضيات بالإضافة الى تطرقنا إلى أهمية و أهداف الدراسة كما قدمنا مفاهيم الدراسة والتعاريف الإجرائية لأهم مفاهيمها، حيث قدم الباحث تعريف للإبداع وبيئة العمل ثم بيئة العمل الإبداعية والمكان وإدراك المكان والزمان وإدراك الزمان والنموذج بالإضافة الى التعاريف الإجرائية لكل مفهوم وتطرقنا الى أسباب اختيار الموضوع وتم تقديم عرض للدراسات السابقة حيث قدمنا دراسات سابقة متعلقة بالإبداع ويليها تعليق خاص بها ثم الدراسات المتعلقة ببيئة العمل وأيضا تعليق خاص بهذه الدراسات ثم تعليق عام حول كيفية استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة وواجه الاتفاق والاختلاف وما يميز هذا الموضوع مقارنة بالدراسات السابقة، وكل هذا قدم كإطار عام للدراسة.

الفصل الثاني

الإبداع وبيئة العمل الإبداعية

تمهيد

- 01 - مفهوم الإبداع
 - 02 - تطور دراسة الإبداع
 - 03 - دراسة العملية الإبداعية
 - 04 - قياس الإبداع
 - 05 - معوقات الإبداع
 - 06 - العوامل المسهلة للإبداع
 - 07 - الإبداع في مؤسسات العمل
 - 08 - بيئة العمل الإبداعية
 - 09 - مساهمة إدارة الموارد البشرية في تهيئة بيئة ابداعية
- خلاصة الفصل

تمهيد:

للإبداع أثر بارز في تقدم المجتمعات وتطورها فما الثورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية والاكتشافات والاختراعات في مختلف المجالات إلا ثمرة ما تغرسه أيدي المبدعين ولقد أدركت الكثير من المجتمعات أهمية الإبداع وما يترتب عليه من نتائج إيجابية على الفرد وعلى المجتمع، وظهر ذلك جليا في الفترة الاخيرة فتم التركيز على تطوير هذا المجال في المنظمات خاصة وفي بيئة العمل إذ أجمع علماء الإدارة والممارسون على أن المنظمة المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة الى الإبداع .

وقد تساعد الظروف البيئية المحيطة و المثيرة كثيرا من الأفراد على استخدام قدراتهم ومهاراتهم جيدا فقد اتفق الباحثون أن هناك أفراد كثيرين يملكون قدرات إبداعية كامنة ولكن تحتاج لمن يوقظها ويدربها ويفعلها من هذا المنطلق تكمن أهمية خلق بيئة ابداعية في العمل، تنمي روح الإبداع لدى العاملين وتشجع السلوك والتفكير الإبداعي.

1- مفهوم الإبداع:

لمعرفة معنى كلمة إبداع يجب العودة إلى أصل الكلمة، فأصل كلمة الإبداعية يعود الى المصطلح اللاتيني creō (يصنع أو يعمل) وكذلك لواحق هذه الكلمة أصلها لاتيني . أول ظهور للكلمة في الإنجليزية كان أوائل القرن الرابع عشر وكان هذا الاصطلاح تقريبا محصور الاستعمال على الخلق الإلهي لكن، لم يكن أول استعمالات الكلمة باصطلاحها الحديث إلا بعد عصر التنوير. (Mark et Robert, 2010) ويفضل الكثير ترجمة كلمة Creativity إلى العربية بالإبداع وليس الابتكار، لأن الكلمة الأخيرة أكثر تواضعا وأقل في المعنى من أن تعبر عن كل تلك المعاني المرتبطة بالخلق، ويتضح ذلك إذا انتقلنا من الإنجليزية إلى العربية فمادة "بكر" التي اشتقت منها كلمة ابتكار في المعجم العربي لا تفيد إلا معنى الوصول أولا، وبالتالي فإن أعظم ما يمكن أن تدل عليه كلمة ابتكار هو معنى الابتداء أو الريادة على أكثر

تقدير. أما كلمة "إبداع" في اللغة العربية فهي كلمة غنية بالمعاني المتصلة من قريب بمعنى الخلق الذي يرتبط بالكلمة في أصلها الإنجليزي. فالبديع والبدع في لسان العرب هو الشيء الذي يكون أولاً، ويقال عن مبدع الشيء: أنه مبدعه بدعا، وابتدعه: أي أنشأه وبدأه، وأبدع الشيء: أي اخترعه على غير مثال. (حسن، 2010، ص15).

ومن معاني البديع أنه المثال والنهية 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 وسموها. وباب "بدع" في لسان العرب لابن منظور، وفي "المعجم البسيط" الذي صدر عن مجمع اللغة العربية ثري بالمعاني التي تتضمن البدء والإحداث والإنشاء والصنع على غير مثال يحتذى. (لسان العرب، 2003)

ومن المعاني المرتبطة واللصيقة بالمبدع حتى في كثير من الدراسات السيكولوجية المبكرة التي أجريت عن الإبداع، وصف عبقرى Genius وهو الشخص الذي له نسبة ذكاء مرتفعة جدا، وهو المعنى الذي اعتمد عليه تerman (1926) في دراسته عن العبقرية المبدعة، وهناك وصف آخر يلتصق بالمبدع اختصت به اللغة العربية هو "النابغة" من "النبوغ" ويقال في المعجم الوسيط: نبغ المرء في العلم - وكل فن - نبغا ونبوغا، أي: برع وأجاد، ومن معانيه أيضا الظهور المفاجئ لموهبة أو أمر ما، فيقال: نبغ منه أمرا ما كنا نتوقعه، وهذا هو الأصل في إطلاق هذا الوصف على بعض الشعراء الذين قالوا الشعر وأجادوه في سن متأخرة، ولم يكن معروفا عنهم قوله من قبل، كالنابغة الذبياني (المعجم الوسيط)، 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). (حسن، 2010، ص16)

بعدما تعرضنا للمعاني المرتبطة بالإبداع لغويا، ننتقل إلى تعريف الإبداع، وفي هذا المجال تحدث كالفن تيلور (1964) عن وجود أكثر من مئة تعريف للإبداع (Taylor, 1964) ويرى ماكينون (Mackinnon) -وهو من أعلام الباحثين في هذا المجال أن الإبداع ظاهرة متعددة الوجوه أكثر من اعتبارها مفهوما نظريا محدد التعريف. (روشكا، 1989، ص16)

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.
- 5- الإبداع كتفكير يتميز بالأصالة Originality. (حسن، 2010، ص17).

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". (روشكا، 1989، ص6) ويعرفه شتاين (Stein) على أنه إنتاج جديد مقبول ونافع يحقق رضى مجموعة كبيرة في فترة معينة من الزمن. (سليم وعبد الحكيم، 2011، ص209)، 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 جديدة. (حسن، 2010، ص17)

ويقول ميشال ميمفورد (Michel Memford): "على مدى العقد الماضي، يبدو أننا وصلنا إلى اتفاق نهائي على أن الإبداع يشمل إنتاج شيء مفيد وغير مألوف" (Michel Memford ، 2003، p107)، ويفرق جون هوكنز (John Howkins ، 2010) بين الجودة والفرادة، فالجدة في نظره هي ميزة كون الشيء هو الأول، وهي ليست مقياسا مطلقا، فقد تعني أنه الأول في ذهن مبدعه، أو الأول في أذهان مجموعة، أو الأول ضمن فترة محددة. أما الفرادة فهي مطلقة، وهي تعني أن الشيء المبتدع مختلف عن كل شيء آخر كان قد وجد من قبل، وبالطبع فإن كل الأشياء الفريدة كانت جديدة ذات مرة، لكن الأشياء الجديدة ليست فريدة بالضرورة. (جون هوكنز، 2010، ص35) وتميز عالمة النفس مارغرت بودن من جامعة سوسكس بين الأفكار الجديدة بالنسبة إلى عقل صاحب العلاقة فقط، وهو ما تسميه "الإبداعية النفسية" وتلك الجديدة على علمنا بالنسبة إلى تاريخ الإنسانية بأسره، وهو ما تسميه "الإبداعية التاريخية" ويكون الشخص مبدعا نفسيا إذا كان يأتي بأفكار جديدة بالنسبة إليه، فالطفل قد يكون مبدعا إلى ما لا نهاية في فعله وفي صنعه لأشياء يراها الكبار مألوفة وبديهية. والأطفال الذين يتصرفون على هذا النحو يكتشفون ويؤكدون شخصيتهم. وتشدد بودن على أن الإبداعية التاريخية ليست تاريخية، فالمقياس لا يكمن في الأهمية التاريخية للفكرة وإنما في جدتها المطلقة زمانا ومكانا. (جون هوكنز، 2010، ص34)

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...". (إبراهيم عبد الستار، 1985، 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 فيه. (حسن، 2010، ص 21)

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، 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 الإيحاء 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.

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 الظهور. (حسن، 2011، ص114)

ثالثاً: 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 الفن.(عاقل فاخر،1975،ص77-78) ويقول ستيمبرغ روبرتس (Stemberg Roberts): " بالتركيز على طبيعة الشخص المبدع نجد أننا نضع اعتبارات للعادات الفكرية: كالانفتاح، التصور، الاستقلالية، الخبرة الإستكشاف... وهكذا". (Stemberg,2009,p468)، 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 الوجداني.(حسن،2010، ص31). ويصف (عبد السلام عبد الغفار،1964) شخصية المبدع بسماته الإيجابية والسلبية، وبكل 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 بالانكفاء 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".(عبد السلام، 1964) ويرى بيتر بازالغيت، مدير الإبداع في إنديمول للترفيه في المملكة المتحدة - وهو جزءاً من أكبر مجموعة إنتاج تلفازي في أوروبا- أن للمدعين ست سمات : **أولاًها** الانفتاح الذهني، أي السماح لعقلك أن يجول بطريقة أشبه بالحلم. **والثانية** هي استقلال العقل، فالمبدعون يخرقون القواعد ولا يضعونها. **والثالثة** هي عدم الخوف من التغيير. **والرابعة** هي اختبار الورقة الفارغة... فالمبدعون يشعرون بالتحدي أمام الفراغ ويرغبون بوضع شيء فيه.

والميزة الخامسة هي حس الدعابة المتطور جدا. وأخيرا يقول: إن المبدعين تنافسيون وطموحون. (جون هوكنز، 2010، ص42)

رابعا: 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) مثلا يحدد التعريف الإجرائي للإبداع بأنه ممارسة القدرة على حل المشكلات بطرق أصيلة مفيدة. (حسن، 2010، ص32) وترى باتريك (K.Patric) أن الإبداع يظهر حين يواجه المبدع مشكلة ما تسبب له اضطرابا في توازنه. (فاخر، 1975، ص58) وفي هذا المجال دائما يصف بول تورانس (Paul Torrance) الإبداع على أنه عملية تحسس المشاكل، النقائص، الفراغات في المعرفة، العناصر الناقصة، عدم الانسجام... وهكذا ثم العثور على الصعوبة والبحث عن حلول... (تورانس، 1974، ص6) 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 عددا من الحلول المختلفة. (حسن، 2010، ص33) وكل هذه الآراء السابقة تركز على تعريف الإبداع من حيث هو تحسس للمشكلات ومن ثم البحث على حلول لها.

خامسا: 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 نسبيا وغير الشائع تحت ظل ظروف معينة مع ارتباطه بهذه الظروف، أما الإبداع فإنه ينسب -في رأيه- إلى الإنتاج الصادر عن هذا السلوك، ولرود فعل أفراد المجتمع نحو هذا الإنتاج. (أبو حطب، 1983، ص298-299) وقد تتوفر الأصالة في بعض الأشخاص بقدر مرتفع دون أن يصاحبها ارتفاع في القدرات الأخرى، ومثال ذلك ما يذكره (كليمث آثلي) عن "ونستون

تشرشل" من أنه كان يستطيع دائما أن يقدم على الأقل عشر أفكار لحل أية مشكلة، لكنه لم يكن يعرف أي هذه الأفكار أفضل من الأخرى ، وأيها جدير بأن يبقى أو أن يترك.(حسن، 2010، ص34) ويقول إبراهيم عبد الستار في هذا المجال: "...ويتميز المبدعون أيضا بالأصالة، وهو مفهوم يشير استخدامه إلى وجود قدرة على إنتاج الحلول الجديدة والطريقة، فالمبدع الأصيل بهذا المعنى لا يكرر افكار المحيطين به وينفر من تكرار أفكارهم...". (عبد الستار، 1985، ص267)

أما روبرت فرانكن (Robert Franken) فيقول: "من أجل أن تكون مبدعا، يجب أن تكون قادرا على رؤية الشيء الواحد من جوانب مختلفة ويجب كذلك أن تكون قادرا على خلق بدائل جديدة، والتفكير في احتمالات متنوعة للشيء الواحد، إن الاختبارات التي يتم بواسطتها قياس مستوى الإبداعية الخاص بك، لا تقيس فقط عدد البدائل التي قمت بطرحها بل تقيس أيضا مدى تفرد البدائل." (Franken, (n.d), p394)، وتقول تيريزا أمابيل نائبة عميد البحث في كلية الأعمال في هارفرد: " إن الأصالة لا تكفي في مجال الأعمال ، فلكي تكون الفكرة إبداعية لا بد لها من أن تكون مفيدة وقابلة للتنفيذ، ولكي تكون مفيدة فلا بد للمعنى من أن يصل إلى الزبون". (هوكنز، 2010، ص36)

رغم تعدد التعريفات لمفهوم الإبداع وتنوعها إلا أنها اتفقت في معظمها حول طبيعة النتائج 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 النفاذ 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 .

المجموعة الأولى: بدأت بدراسة دبريون (1898) للاستجابات التخيلية لدى مجموعة من طلبة هارفرد لمجموعة من بطاقات اختبار بقع الحبر، وقد وجد أن اثنين من الحاصلين على أقل 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 ماير 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 تدرج 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. (حسن، 2010، ص23)

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، والملحوظ 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 الأدباء الكبار مع أنهم وصلوا إلى السن التي تعتبر أكثر سنين العمر ملائمة للإنتاج الإبداعي.(Terman, 1957) و تعتبر هذه الدراسة 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 والصالة، وهناك أيضا دراسة (ماكلوي ومايير، 1931) التي طبقت 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 ، 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.(حسن، 2010، ص37)

والنتيجة الواضحة التي وصلت إليها هذه البحوث المبكرة هي أن التفوق في الذكاء ليس مرادفاً للتفوق في الإبداع.

المجموعة الثانية: أشار جيلفورد (Guilford) عام 1950 في كلمته التي ألقاها بصفته رئيساً للجمعية الأمريكية لعلم النفس ، إلى أن العدد الكلي لمختلف الدراسات النفسية منذ ثلاثة وعشرين عاماً، بلغ 21000 عنواناً، يعود منها لبحث الإبداع عامة 186 عنواناً فقط اشتملت على أبحاث في التصور، والأصالة، والتفكير، والاختبارات المتعلقة بمثل هذه المشكلات ، وبذلك تكون نسبة الأبحاث التي تندرج ضمن بحث الإبداع حصراً 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 تقريباً. (روشكا، 1989، ص11-12)

وضمن بحث أكثر حداثة، وذي طابع مرجعي (بيبلوغرافي) لعالم النفس التشيكي هلافسا (Hlavsa) ، يوجد 2419 عنواناً 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 عدداً كبيراً من المختصين الجديرين بحل المشكلات التي تتطلب روح الإبداع. بالإضافة إلى أن علم النفس الذي ترجع إليه مهمة دراسة الظاهرة المعقدة للإبداع قد أصبحت تهتم بهذه الظاهرة لا على المستوى النظري المنهجي فحسب بل على مستوى تطبيقي - عملي أيضاً. (روشكا، 1989، ص12)

ومن جهة أخرى فقد أشار بارنس (Parnes) وهاردينغ (Harding) إلى تأثير الصدمة التي حدثت في أمريكا بعد إطلاق أول قمر اصطناعي سوفياتي " سبونتيك " علم 1957 وقد تبين بعد هذا الحدث كيف طلب إليهم إعادة النظر بدقة لفحص التعليم والتعليم 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 خصوصاً الطرائق والمناهج التعليمية التي تعتمد على التذكر والحفظ. (روشكا ، 1989، ص12) وقد تطورت وجهات النظر وتغيرت تجاه دراسة الإبداع، ففي البداية كانت تركز على الإنسان "السوبرمان" الفرد العبقرى 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.

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- دراسة العملية الإبداعية:

لعل من بين الأسباب التي أخرجت دراسة الإبداع دراسة علمية، العملية الإبداعية في حد ذاتها، لأن من يعرف ماهية العملية الإبداعية و كيفية حدوثها هم المبدعون أنفسهم الذين يصرفون كل وقتهم في فعل الإبداع ذاته، ولا وقت لديهم للقيام بالدراسة واستعادة واسترجاع خبرة الإبداع، بل إن بعضهم يرفضون أن يكون إبداعهم موضوعاً للدراسة، خاصة في ظل التصور السائد بأن المبدعين يتمتعون بقدرات خارقة تميزهم عن سائر البشر الذين لا يمتلكون من هذه القدرات شيئاً، لكن بعد أن طرح العلماء هذا التصور جانباً، وأصبحوا ينظرون إلى

قدرات المبدعين نظرتهم إلى سائر القدرات والصفات التي يتميز بها الناس مثل: الذكاء والميول والسمات الشخصية، تقدمت الدراسات العلمية وأصبح بالإمكان دراسة عملية الإبداع .

ولما كانت العملية النفسية كما يعرفها علماء النفس تتضمن "سلسلة مستمرة من التغيرات أو الوقائع المتتابعة والمعتمد بعضها على بعض" فقد حدا هذا بهؤلاء العلماء لأن يعتقدوا بأن لعملية الإبداع مراحل أو خطوات تمر بها، وهذه الفكرة كان مصدرها الأول هو " التقارير الاستبطنانية التي تعتمد على التأمل الذاتي لاثنين من العلماء أحدهما هو عالم الرياضيات الفرنسي (جون هنري بوانكاريه ،1913) والثاني هو العالم الألماني (هلمولتز،1896) فقد وصف كل منهما عمليات التفكير التي مر بها أثناء سعيه لحل المشكلات الكبيرة في ميدانه.(حسن، 2010، ص103)

وجاء بعدهم غراهام ولاس (Graham Wallas) في كتابه المنشور سنة 1926 تحت عنوان " فن التفكير (The Art of Thinking) حيث قدم نموذجا من خمسة مراحل للتفكير الإبداعي هي:

- 1- مرحلة التحضير أو الإعداد Preparation : ويركز فيها الفرد على المشكلة وأبعادها.
 - 2- مرحلة الاحتضان أو الحضانة Incubation : يتم احتضان المشكلة في العقل الباطني ولا شيء يظهر للعيان.
 - 3- مرحلة الإيحاء Intimation : يشعر فيها الشخص المبدع أن المشكلة في طريقها إلى الحل.
 - 4- مرحلة الإشراف أو الإلهام Illumination: تندفع فجأة الفكرة الإبداعية من لا وعي الشخص المبدع إلى وعيه.
 - 5- مرحلة التحقق أو التحقيق Verification: حيث يتم التحقق من الفكرة.
- (G.Wallas,1926)

ويذكر حسن أحمد عيسى عن فيناك (Vinacke، 1974) أربعة مراحل فقط مستثيا مرحلة الإيحاء Intimation، والمرحلة التي أثارت الجدل الكبير بين العلماء هي مرحلة الإشراف أو الإلهام من حيث أهمية هذه المرحلة وعلاقتها بما قبلها من خطوات ومراحل، فهناك من العلماء من يضخم دور الإلهام ويحاول أن يوحد بينها وبين الإبداع، مثل أفلاطون الذي يقدم فكرته القائلة: "إن العبقرية إلهام" (حسن، 2010، ص104)، وقد وصل كل من (بوانكاريه وهلمهولتز) إلى أن أهم عامل في الإبداع هو الإلهام الذي تسبقه فترة من البحث ثم فترة من الكمون. وشبيهه بذلك ما حكاه (ابن سينا) عن نفسه، حيث قال: "وكنت أرجع بالليل إلى داري وأضع السراج بين يدي وأشتغل بالقراءة والكتابة، فمهما غلبني النوم أو شعرت بضعف عدلت إلى شرب قدح من الشراب ريثما تعود لي قوتي، ثم ارجع إلى القراءة ومتى أخذني أدنى نوم أحلم بتلك المسائل بأعيانها حتى إن كثيرا منها انفتح لي في المنام". (حسن، 2010، ص105).

وفي المقابل نجد فريقا آخر من العلماء يقللون من أهمية الإلهام ويؤكدون على دور الإرادة والجهد في الإنتاج الإبداعي، فنجد (اديسون) يقول: "إن الإبداع فيه واحد في المائة من الإلهام وتسع وتسعون بالمائة عرق يتصبب". والعالم السويدي إرهينيوس Arthenus لم يصل على بناء نظريته الهامة في التأين Ionization التي تفسر الكثير من الظواهر الكيميائية - الكهربائية (ومن تطبيقاتها عملية الطلاء بالكهربية) إلا بالبحث المضني عن طريق مجموعة كبيرة من التجارب المخططة بعناية وفقا لنسق معين. (حلمي المليجي، 1986، ص 106-107).

هذا الجهد المضني نفسه واجه فردريك بانتج (F.Banting) وجون ماكلويد J.Macleod في اكتشافهما للأنسولين والكسندر فلمنج في اكتشافه للبنسلين، ولا يمكن أن ننسى الجهد والمعانات الكبيرين اللذين تعرض لهما اينشتاين لمدة سبعة سنوات حتى توصل إلى اكتشاف نظرية النسبية... (مصطفى سويف، 1959، ص182)، وتوصلت كاترين باتريك

(C.Patrick) إلى تحقيق نظرية ولاس (Graham Wallas) القائلة بوجود مراحل أربع لعملية الإبداع على أساس تجريبي وليس على أساس من التأمّلات النظرية فقط. وجوهر تجارب باتريك يتلخص في أنها كانت تدبر موقفا تجريبيا في المختبر تجعل الأفراد يقومون فيه بتفكير إبداعي ، واتبعت طرقا عدة في تسجيل حدوث هذا التفكير خطوة خطوة ، وكانت تجري التجربة نفسها على مجموعة من غير المبدعين لكي يمثلوا ما يسمى بالمجموعة الضابطة في مقابل المبدعين الذين يسمون بالمجموعة التجريبية.(حسن، 2010، ص114) هناك تقسيم آخر للعملية الإبداعية ، جاء به جون هوكنز (John Howkins) حيث يقول: " ... أما تحليلي للعملية الإبداعية فهو مزيج ذو خمس طبقات من: الأحلام، والتحاليل، والقفزات الحدسية، والحساب البارد توضحها لائحة أسميها: المراجعة، الحضانة، الأحلام، الإثارة، التحقيقات الواقعية، أما المراجعة فهي عملية جرد الأشياء، وهي ملاحظة ما يثير الفضول، والربط بارتباطات، والتساؤل: ماذا كان ذلك؟ ولماذا؟ إنها التقييم الواعي للمواد الخام، والتي يسميها الاقتصاديون عوامل الإنتاج". (جون هوكينز، 2010، ص45-46-47)

والاحتضان هو مرحلة تعقب عدة محاولات يائسة للتوصل إلى حل خارق للمشكلة بعد التفكير في كل الاحتمالات الممكنة، وتشير خبارات الأشخاص المبدعين إلى أن إنجازاتهم الخارقة تحدث بصورة أكثر جاهزية خلال الأوقات التي يتركز فيها وعيهم حول موضوع آخر، أو على الأقل وهم بعيدون عن مراجعة الطول غير المقنعة وغير المقبولة لديهم التي توصلوا إليها ابتداء، وكاد الاحباط يغمرهم، ومن المؤكد إلى حد كبير أن كثيرا من التفكير يحدث في مستوى ما قبل الوعي أو اللاوعي، وقد يكون العقل غير الواعي هو الأقدر على مسح المعلومات المخترنة وتكوين ارتباطات غير عادية بينها لأنه متحرر من قيود العمل والحياة اليومية التي تجعل العقل الواعي محكوما بالقنوت المألوفة.(جروان، 2009، ص125-126) والأحلام هي هيمانات غير واعية ، سواء في أحلام النوم أم في أحلام اليقظة، يمكننا أن نتحرر من قيود الإنسانية، وهي ما سماه فرنسيس بيكون " الانحراف"، سامحا لعقله بالانفتاح

على التأثيرات الخارجية والطاقات المجهولة. وقد قال سمرسيت موغهام: "حلم اليقظة هو الأساس للخيال الإبداعي"، وكما قال جي.آر.آر.تولكين بعد ذلك ببضع سنين: "ليس كل أولئك الذين يهيمون يتوهون". (هوكنز، 2010، ص46)

وقد تضعيف الفكرة أو يفقد الحل قيمته ما لم يتواصل التفكير الإبداعي حتى تبلغ الفكرة مداها بالفحص والتطوير وتقديم الأدلة على أنها متفردة وأصلية وعملية وغير مسبوقه. (جروان، 2009، ص128) والإبداع هو توازن الفتح والإغلاق، بين الشد والإرخاء أو الإسراع والإبطاء، والمبدع المدهش يعلم متى يتخذ كل خطوة، والوقت المناسب لاتخاذها". (هوكنز، 2010، ص47)

نذكر أيضا محاولة هاريس (Harris,1959) الذي قسم عملية الإبداع إلى ست خطوات

هي:

- 1- وجود الحاجة إلى حل المشكلة.
- 2- جمع المعلومات.
- 3- التفكير في المشكلة.
- 4- تخيل الحلول.
- 5- تحقيق الحلول، أي إثباتها تجريبيا.
- 6- تنفيذ الأفكار.

ويقر هاريس أن الفرق الرئيسي بين العقول البصيرة الوقادة لبعض المبدعين العباقرة وبين العمليات العقلية لدى العاديين من الناس تكمن في السرعة التي ينتقل بها الأولون من الخطوة (1) إلى الخطوة (4) أي من الإحساس بوجود المشكلة إلى تخيل الحلول الملائمة لها. (حسن، 2010، ص120)

4- قياس الإبداع:

يقول ثورنندايك Thorndike: "إن أي شيء موجود لا بد وأن يكون موجودا بمقدار...". وبالتالي فإنه يكون قابلا للقياس، ويعتبر القياس أساسا لا غنى عنه لتقديم العلوم بأشكالها المختلفة، وفي المقابل يقف الإبداع خلف كل تقدم علمي وتقني، ويأتي القياس رديفا للإبداع فهو الذي يزوده بالمبدعين ممن يتصفون بهذه الظاهرة، فلا تقييم ولا اختيار صحيح بدون قياس، فالقياس بأشكاله المختلفة يستطيع أن يقيم المبدعين ونواتجهم الإبداعية، كما أنه يهدف إلى مساعدة المنظرين والباحثين في المؤسسات التربوية والعلمية والعسكرية ومنتخذي القرار على اختيار الطلبة المبدعين للالتحاق بالبرامج التربوية المتخصصة أو للالتحاق بالعمل التقني واختيار الفرد المناسب للمكان المناسب، واختيار القادة التربويين والعسكريين وغيرهم لتكليفهم بمهام خاصة، إضافة إلى سعيه إلى تقييم برامج التدريب الإبداعية وتنمية التفكير الشعبي وحل المشكلات الإبداعية... (عبد العزيز، 2006، ص 91)

ولقد تعددت المقاييس لتشمل الاختبارات، وقوائم التقدير، ومقاييس التفكير الشعبي، وسير الحياة والتقارير الذاتية، والانجازات والأعمال الإبداعية...

ونذكر من بين هذه الاختبارات مايلي:

4-1- اختبار جيلفورد Guilford Tests

يعتبر جيلفورد Guilford من أوائل من حاولوا قياس الإبداع حين طرح مشروعه المعروف بنظرية بنية الذكاء (البناء العقلي) عام 1956 والذي يتحدث فيه عن مكونات العقل البشري حيث ربط بين الذكاء ونواتج الأعمال العقلية عندما يواجه الفرد موقفا من المواقف، واستنتج أن ذكاء الفرد مزيج مركب من عوامل عقلية خاصة يصل عددها إلى 120 قدرة تنتج عن ثلاثة أبعاد وهي العمليات العقلية والمحتويات والنواتج، ووضع جيلفورد بطارية اختبارات ذات صور لفظية وشكلية تقيس ثمان مهارات هي: الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، والتحصيل والتركيب، وإعادة التعريف والفتنة. (عبد العزيز، 2006، ص 94)

4-2- اختبار تورانس للتفكير الإبداعي:

وضع تورانس اختباره لقياس مهارات التفكير الإبداعي عام 1962 واقتفى بذلك آثار جيلفورد ، تتكون هذه الاختبارات من جزئين: لفظي و شكلي، ويتألف كل جزء من عدة اختبارات فرعية، كما طورت صورتان متكافئتان (أ،ب) لكل من الاختبارات اللفظية والشكلية، ويحصل المفحوص على علامة مركبة في الاختبارات اللفظية هي مجموع علاماته الفرعية على مهارات الطلاقة، والمرونة، والأصالة التي يقيسها كل اختبار، كما يحصل على علامة مركبة في الاختبارات الشكلية تمثل مجموع علاماته الفرعية على مهارات الطلاقة، والمرونة، والأصالة وإعطاء التفصيلات. (جروان، 2009، ص151).

تتكون الاختبارات اللفظية مما يلي:

- **توجيه الأسئلة:** يطلب من المفحوص توليد أكبر قدر ممكن من الأسئلة حول مثير على شكل صورة وذلك لاستجلاء الموقف أو الحدث الذي تعبر عنه الصورة.
 - **تخمين الأسباب:** يطلب من المفحوص كتابة جميع النتائج المترتبة على ذلك الحادث الذي تمثله الصورة السابقة سواء أكانت النواتج قريبة المدى أو بعيدة المدى.
 - **تحسين الإنتاج:** يطلب من المفحوص أن يقدم آراء و اقتراحات لتطوير لعبة أطفال لتصبح أكثر متعة وتشويقاً لهم.
 - **الاستعمالات غير المألوفة:** يطلب من المفحوص أن يذكر استعمالات غير مألوفة لعلبة البيبسي أو لقطع البطاطا أو عصير البرتقال أو للأرزار.
 - **خمن من هو:** يطلب من المفحوص تقديم توقعات متعددة عن موقف مفترض وغير عادي وغير حقيقي كأن يعرض على المفحوص حادث لا يمكن أن يحصل مثل: نزول خيوط من السماء إلى الأرض ويطلب منه أن يذكر ماذا سيحدث. (عبد العزيز، 2006، ص100)
- أما فتحي عبد الرحمان جروان فيرى بأن الصورة اللفظية لاختبارات تورانس للتفكير الإبداعي تتألف من ستة اختبارات فرعية هي:

- **توجيه الأسئلة:** يطلب من المفحوص توليد أكبر عدد ممكن من الأسئلة حول مثير على شكل صورة، وذلك لاستجلاء الوقف أو الحدث الذي تعبر عنه الصورة.
- **تخمين الأسباب:** يطلب من المفحوص كتابة كل الأسباب أو المقدمات التي تفسر الموقف أو الحادث الذي تعكسه الصورة السابقة.
- **تخمين النتائج:** يطلب من المفحوص كتابة كل ما يمكن أن يترتب على الموقف أو الحادث الذي تمثله الصورة السابقة سواء أكانت المترتبات أو النتائج المحتملة في المستقبل القريب أو البعيد.
- **تحسين المنتج:** يعرض على المفحوص صورة للعبة أطفال ويطلب منه التفكير في كل الوسائل أو التعديلات أو الإضافات الممكنة التي من شأنها تحسين اللعبة وجعلها أكثر تقبلا واستحسانا لدى الأطفال.
- **الاستخدامات البديلة:** يطلب من المفحوص في الاختبار إعطاء أكبر عدد ممكن من الاستخدامات لصناديق الكرتون الفارغة التي يرميها الناس عادة.
- **افتراض:** يعرض على المفحوص صورة تمثل موقفا افتراضيا تخيليا، ويطلب منه كتابة كل ما يمكن أن يتوقعه من نتائج أو مترتبات على افتراض أن الموقف الذي تعرضه الصورة ممكن الحدوث، أما السؤال فهو: افتراض أن للسحب خيوطا تتدلى منها وترتبط بالأرض، فما الذي يمكن أن يحدث؟ (جروان، 2009، ص153)
- الصورة الشكلية لاختبارات تورانس (Torrance, 1962)**
- الطلاقة و المرونة والأصالة وإثراء التفاصيل (لكل بعد درجة منفصلة) وتضاف إليها الدرجة الكلية للتفكير الإبداعي، وتتضمن هذه الصورة عدة أنشطة كالتالي :
- *التفكير في صورة لموضوع لم يفكر فيه أحد ورسم هذه الصورة.
- *إكمال صورة معروضة على الفرد المراد قياس إبداعه.

*إضافات يقوم بها الفرد على خطوط متوازية للوصول الى أشكال جديدة (فاطمة، 2009، ص216).

4-3- اختبارات ولك وكوجان Wallach & Kogan:

طورت هذه الاختبارات عام 1965 في إطار نظرية القياس النفسي للإبداع ونظرية جيلفورد في التركيب العقلي، وتشكل امتدادا لاختبارات جيلفورد، وتورانس، وجيتزلس و جاكسون Getzels & Jackson يحتوي الاختبار على جزأين : لفظي وشكلي، والاختبارات الفرعية فيه مصممة لقياس التفكير المتشعب، ويمكن تقديم الاختبارات بصورة جماعية أو فردية، وتقدم للأطفال والشباب والراشدين، وتستخدم لأغراض متعددة، يتألف الجزء اللفظي من ثلاثة اختبارات فرعية هي:

* اختبار الأمثلة أو الشواهد: مثل اذكر جميع الأشياء التي تسبب الضوضاء.

* اختبار الاستعمالات البديلة: مثل اذكر جميع الاستعمالات الممكنة للجريدة.

* اختبار أوجه الشبه: مثل اذكر جميع أوجه الشبه بين المطعم والبقالة.

أما الجزء الشكلي للاختبارات فيتألف من فرعين هما:

* اختبار معاني النمط: يطلب فيها إعطاء الصورة الذهنية التي توحى بها سلسلة من الرسومات.

* اختبار معاني الخطوط: وهو مشابه للاختبار السابق من حيث المطلوب مع اختلاف المعطيات التي هي عبارة عن خطوط غير وصفية. (جروان، 2009، ص160)

4-4- قوائم تقدير السيرة الذاتية:

تهدف هذه القوائم إلى الحصول على معلومات حول الخبرات المبكرة للفرد على افتراض أن الانجازات المستقبلية لأي فرد تتأثر بدرجة كبيرة بنوع الخبرات التي تعرض لها في مرحلة الطفولة، وخلال سنوات الدراسة في مراحل التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي ، وهي تسعى

إلى تحديد خبرات الماضي مثل: الهوايات، وأسلوب التنشئة الأسرية التي تشترك فيها مجموعات معينة من الأفراد، ومن ثم ربط تلك الخبرات بخصائصهم الشخصية .
ومن ابرز قوائم تقدير السيرة الذاتية المستخدمة في قياس الإبداع نذكر ما يلي:

- قائمة سيرة الحياة - الإبداعية - **Biographical Inventory- Creativity**:

تتألف هذه القائمة من 165 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وتعطي أربع علامات:

* علامات الفنون الإبداعية للإناث.

* علامات الكتابة الإبداعية للإناث.

* علامات الرياضيات والعلوم الإبداعية للذكور.

* علامات الكتابة للذكور.

وقد طورت أساسا للاستخدام مع من هم في سن المراهقة، وأثبتت فاعليتها في التعرف على المبدعين في هذا العمر. وتتميز هذه القائمة بما يلي:

- سهولة تقديمها وسرعة تعبئتها والحصول على المعلومات المطلوبة.

- شمولية الموضوعات التي تتضمنها.

- سهولة معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائيا.

- فاعليتها في التنبؤ في النجاح المهني.

- قدرتها التنبؤية المرتفعة بالتحصيل الأكاديمي.

- صلاحيتها للاستخدام في دراسات الإبداع واختيار الموهوبين المبدعين في المجالات

العلمية والفنية في مرحلة المراهقة. (جروان، 2009، ص162)

- قائمة تقدير السيرة الذاتية لتايلر **Taylor's Biographical Inventory-Form U**:

تتألف هذه القائمة من 150 فقرة من نوع الاختيار من متعدد يستجيب لها الفرد باختيار

البديل الذي يصف حالته، وتتنوع الفقرات على جوانب الشخصية الآتية:

* **الأداء الأكاديمي:** الذي يشمل على العلامات المدرسية وتقدير الذات في حل المشكلات الرياضية، وتطوير هوايات متنوعة في أوقات الفراغ ، والأنشطة المفضلة خارج المدرسة.

* **القابلية الفنية:** وتشتمل على الكشف على الاستعدادات والميول الفنية للفرد ودرجة انهماكه في النشاطات الفنية مثل: الموسيقى والفنون البصرية ومدى استعداده لدراسة الفنون.

* **القيادة:** وتشتمل على نشاطات الفرد في التعاون والعمل والاستقلالية والقدرة على إقناع الآخرين بأفكاره.

* **النضج المهني:** ويقاس مستوى وعي الفرد بالمهن المستقبلية ورغبته في الانخراط فيها، وتساعد الاختبارات الدارس على التعرف على درجة اهتمامه بالمهنة المفضلة، ومعرفة مدى تأثير الميول والقدرات والظروف البيئية والتربوية والاقتصادية للمفحوص في اختيار المهنة.

* **التوجيه التربوي:** وتقاس فقراته أهمية التعليم لدى الفرد عن طريق إنجازاته المدرسية ونشاطاته، وعدد ساعات دراسته والتزامه بالواجبات المدرسية ومدى حماسه للدراسة ورغبته في تحقيق أهدافه.(عبد العزيز ، 2006 ، ص111)

5- معوقات الإبداع:

تصادف التفكير الإبداعي في طريقه إلى الوصول بالعملية الإبداعية إلى نتائج أصلية وذات قيمة علمية، عقبات ومعوقات كثيرة وجب التعرف عليها من أجل إزالتها أو تحييدها سواء كانت متعلقة بالفرد الذي يمتلك الاستعدادات أو القدرات الإبداعية أو متعلقة بمحيطه المباشر كالأسرة ، ومكان العمل ، أو غير المباشر كالمجتمع الذي يعيش فيه.وفيما يلي عرض لمعوقات الإبداع الأساسية حسب جيمس ادمز (James Adames, 1983)

• **المعوقات البيئية:** وهي الموجودة في الطبيعة ، المتمثلة بالبيئة المكتظة، وطريقة ترتيب الأشياء المحيطة بالفرد، عدم تأييد الزملاء، وجود رئيس متسلط لا يقدر الأفكار الإبداعية، عدم توفر المال لدعم المشاريع الإبداعية.

• **المعوقات الثقافية:** تظهر المعوقات الثقافية في المجالات الآتية:

- المعوقات الثقافية الشعورية الفردية: تظهر في اعتقاد الفرد بأن الخيال والتأمل مضيعة للوقت، وتفضيل التقليد على التغيير والتجديد، والاعتقاد بأن أي مشكلة يمكن حلها بالتفكير العلمي.

- المعوقات الثقافية الشعورية الاجتماعية: تظهر في العادات والتقاليد، حيث تقف عائق أمام إنجاز عمل ما وبالتالي تؤدي إلى عدم القدرة على إتمام العمل، والخوف حيث يخشى الشخص المبدع أن يأتي بأشياء قد يعاقبه عليها المجتمع، وكذلك النقد بدل الاقتراح حيث يلجأ بعض الأفراد إلى نقد الأفكار المبدعة، دون تقديم أفكار بديلة بالإضافة إلى السرعة في إصدار الأحكام على الأشياء وهذا يؤدي إلى قتل الأفكار قبل أن تأخذ مسارها .

• **المعوقات البصرية:** وهي قدرة الفرد على رؤية الأمور التي تهمله وإهمال سائر القضايا التي لها صلة بالمشكلة، ويعتمد في ذلك على استخدام حاسة واحدة في التفكير، وعدم استخدام جميع المدخلات الحسية.

• **المعوقات التعبيرية:** تتمثل في نقص التغذية الراجعة في عملية الاتصال، مثل الإحباط والفشل في محاولة عرض واستخدام مفاهيم لغة أجنبية لا يعرف الشخص عنها سوى القليل، مثل هذه المواقف تؤدي ببطء التعبير فيها إلى إعاقة الشخص الذي يقوم بحل المشكلة.

• **معوقات فكرية:** تؤدي إلى استخدام أساليب فكرية غير مناسبة، أي أفكار غير مرنة استخدام أفكار غير صحيحة يؤدي إلى نتائج خاطئة.

• **المعوقات الإدراكية:** تتمثل في النظرة النمطية للمشكلة، أي بصورة تقليدية تخلو من الجدية في حل المشكلات، والميل تقييد المشكلة، وعدم النظر إليها من وجهات نظر مختلفة...

• **معوقات عاطفية (انفعالية):** الغموض، الحكم على الأفكار بدل توليدها وإنتاجها وانعدام الرغبة في التطور، عدم القدرة على الاسترخاء والراحة والنوم، وعدم تمييز الحقيقة من الخيال.

- **الوقت (الزمن):** الزمن يؤثر على كمية الإبداع ونوع الإبداع، وطبيعة تقييم المجتمع له فهناك إنجازات إبداعية لم تقدر أثناء قيام أصحابها بها، وإنما قدرها المجتمع بعد مماتهم.
 - **معوقات شعورية ولا شعورية (تصارع الأنا والأنا الأعلى):** المبدع يخشى من الأفكار الجديدة من الأنا المثالية، ويخشى من معاقبة المجتمع على هذه الأفكار، وتبقى الأفكار حبيسة الأنا الأعلى وهذا الصراع يؤدي إلى وهن عصبي. (محمد عياش، 2009، ص84)
- 6-العوامل المسهلة للإبداع:** اذا كان للإبداع عوامل معيقة فهناك أيضا مجموعة من العوامل المسهلة له في بيئة العمل والتي تم تصنيفها في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): تصنيف العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل

العوامل التنظيمية	العوامل الفردية	العوامل الجماعية
التحفيز والمكافأة	الثقة بالنفس	علاقات العمل الجيدة
توفر المرونة في الاتصال بين العاملين فيما بينهم، وبين العمال ومرؤوسيه	امتلاك سلوك التحدي	العمل مع مجموعة/فريق متفاهم/متماسك
تمتع العامل بالحرية أثناء إنجازه لعمله	الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية	تأييد الزملاء
توفر بيئة عمل ممتعة	تحويل النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح	النقد البناء
مسايرة التطور التكنولوجي	الابتعاد عن الشعارات والمقولات التي تهيء العقول لقبول واقع ساكن ورفض التغيير، مثل: "ليس بالإمكان أكثر مما كان"	تبادل المعلومات والأفكار
توفر الموارد و المهارات	النزعة الى العمل ضمن مجموعة	تماسك جماعة/فريق العمل
وجود مرونة في العمل	امتلاك روح المجازفة/ المخاطرة	تعدد أفراد جماعة/فريق العمل
وجود بيئة عمل آمنة / توفر شروط الأمن والسلامة	القدرة على التغيير	درجة تنوع جماعة/فريق العمل

توفر فرص التكوين وتنمية الكفاءات	التصميم/ المثابرة	فريق العمل/الجماعة أحادية الجنس
توفر فرص الترقية	خرق القواعد	كثرة أفراد الجماعة/فريق العمل(حيث تتوسع القدرات والمعارف والمهارات)
تلبية الحاجات و إشباع الرغبات المادية	الاكتفاء الذاتي (مقابل التبعية للجماعة)	
توفر فضاءات للاستراحة في بيئة العمل: مقهى، نادي رياضي...	المرونة المعرفية	
إشراك الموظفين في التخطيط والمشاركة في اتخاذ القرار	الخبرة	
وضوح المسؤوليات والصلاحيات	الانفتاح	
فعالية اوقات الفراغ (الاستفادة من أوقات الفراغ)	حب الاستكشاف/ الفضول	
تنوع القوى العاملة من حيث: المؤهلات، الخبرة، أسلوب التفكير...	القدرة على توليد الافكار ونتاجها	
توفر دعم الإدارة	امتلاك المهارة في استخدام التكنولوجيا	
تطور الحياة المهنية	الخصوصية	
مطابقة قدرات العامل لمتطلبات العمل		
تبسيط إجراءات العمل		
توفر القيادة الإدارية الفعالة		
وضوح الدور(كفاية المعلومات المقدمة فيما يتعلق بالدور		

المطلوب القيام به)

(المصدر: بن شريك و بن سالم، 2017، ص 267-268)

7- الإبداع في مؤسسات العمل:

تعددت مفاهيم الإبداع وتباينت وجهات النظر حول تحديد ماهيته كما رأينا سابقا، كما تعددت المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع، فدراسته مست كل الأعمار والفئات بداية من الأطفال والمراهقين في المدارس، وصولا إلى الكبار والراشدين في أماكن العمل ، وفي هذا يقول جون هوكنز (John Hawkins, 2010) : " إننا جميعا مبدعون، كل على طريقته، في كيفية فهمنا لأنفسنا وتقديمها إلى العالم، وفي كيفية إدراكنا للعالم، وومضات الإبداع لدينا تكون شخصيتنا، إلا أن بعضهم يمضون أبعد من ذلك ويجعلون من خيالاتهم المبتكرة نواة لمسيرتهم المهنية، وليس في ما يخص شخصياتهم فقط، بل ومن الناحية التجارية أيضا، أي بطريقة كسبهم لرزقهم وبأرباحهم..." (هوكنز، 2010، ص10)

والمنظمات والمؤسسات الاقتصادية والإدارية على السواء هي في أمس الحاجة إلى الإبداع، إن الإبداع حاضر على جميع مستويات الأعمال من إدارة شركة إلى تطوير كل منتج وتسميته وإعطائه شكلا، والإبداع ممكن في كل مؤسسة تكون فيها الجودة والاختراع ممكنين، وهو أكثر ما يزدهر عندما وحيث يتم تحفيزهما. (هوكنز، 2010، ص 11)

النتاج الإبداعي، الذي يعبر عن النشاط الذي يقود إلى نتاج يتصف بالجدة والأصالة والقيمة من أجل المجتمع. (روشكا، 1989، ص18)

قدرات الأفراد، من خلال امتلاك الأفراد لقدرات إضافية للإبداع مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات (حسن، 2010، ص331)

سلوك المنظمة، الذي يشير إلى تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة. (Daft,2003,p357)

واتساقا مع ظهور المداخل الجديدة في الفكر الإداري والتنظيمي والتي وإن كانت لم تكتمل نظرياتها إلا أن ملامحها ظاهرة في زيادة تركيز المنظمات على رأس المال الفكري وعلى إدارة المعرفة التي تؤكد على دور العنصر البشري في تعزيز الإبداع. (Glynn,1996,p1093)

8-بيئة العمل الإبداعية:

8-1- بيئة العمل:

هناك عدة مصطلحات مثل: المحيط، الوسط، الوضعية...والتي تستعمل بالتبادل مع كلمة بيئة العمل، وتعرف بيئة العمل عادة على أنها المناخ الاجتماعي داخل المنظمة بالإضافة إلى المتغيرات الفيزيائية. وفي تعريف آخر بيئة العمل هي وضعية العمل الحالية أو المحيط الفيزيائي والاجتماعي أين يقوم الموظف بمعظم عمله. (cukaslan & Tekin, 2011,p54)

بيئة العمل حسب قاموس العمل (Business Dictionary) هي بشكل عام المكان حيث تنجز المهام، ولكن فيما يخص الأمكنة حيث يتم توظيف الموظفين فبيئة العمل هنا تشمل الموقع الفيزيائي والجغرافي إضافة إلى كل ما يحيط بمكان العمل. يمكن إدراج بعض العوامل الأخرى وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج، بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات.

لا تشير بيئة العمل فقط إلى المحيط الفيزيائي لكنها تشمل جوانب عاطفية تتمثل في العلاقات بين العمال ومروؤوسيتهم، الاستقلالية، المساواة، العدالة، والربط بين العمل والعامل. (cukaslan & Tekin,2011,p54)

ويعرفها عقيلي على أنها الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن الأعمال داخل المنظمات بوجه عام والصناعية بشكل خاص، وتتكون بيئة العمل في المنظمة حسب عقيلي من شقين هما:

* **بيئة العمل المادية** : وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة: كالتهووية، والإضاءة، النظافة، ضغط العمل، مساحات العمل، الضجيج، عدد ساعات العمل، فترات الراحة... هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير على سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها.

* **بيئة العمل النفسية والاجتماعية**: وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية و العلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصراعات التنظيمية الموجودة بين العاملين، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب فيما يلي:

- العلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض.

- علاقات الرؤساء بمرؤوسيهـم.

- علاقات أعضاء هيئة الإدارة بعضهم ببعض. (عقيلي، 2005، ص570)

وبيئة العمل تشتمل على عنصري السلامة والصحة، إذ أن السلامة تشير إلى حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها، والجروح والحروق والاختناق... وهذه الحوادث والإصابات إما بسبب طبيعة العمل أو الفرد نفسه أو التجهيزات المستخدمة فيه كالألات والرافعات وتوصيلات الكهرباء والغاز... أما عنصر الصحة فيشير إلى حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها في مكان العمل والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل (الوظيفة) وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن إذ تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها وهذا يعني أن حدوثها ليس آنياً إنما تحدث بشكل تراكمي. (عقيلي، 2005، ص570)

ويعرض بن طالب تعريفاً لمؤسسة (استسيت بريسينول أوفيس) يرى أن كثيراً من المختصين في مجال الأداء وتحسينه يتفقون على أن لبيئة العمل أثراً جوهرياً على أداء الموظف، وأن

المقصود بمفهوم بيئة العمل هو كافة العمليات: كالأنظمة، والقوانين، والعلاقات في العمل، والثقافة، والقواعد، والسياسات، والتكيف، والإضاءة، والأثاث المكتبي إلى جانب بيئة العمل الخارجية، وتضم بيئة العمل العديد من الجوانب والمعايير المطبقة في المنشأة أو المؤسسة، مثل أساليب وممارسات الإدارة والقيادة وتقييم الأداء، وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي، والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ومؤسسة العمل، ووسائل الترفيه والجوانب الاجتماعية للموظفين وأسرهم، إلى غير ذلك من معايير وعوامل جاذبة تسهم في سعادة ورضا الموظفين وتشعرهم بالأمن والأمان الوظيفي، واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة للعمل بالمؤسسة. (بن طالب، 2017)

8-2- بيئة العمل الإبداعية:

بيئة العمل الإبداعية هي الظروف الفيزيائية، الاجتماعية، والثقافية التي ينجم عنها الإبداع بما في ذلك مناطق التركيز والامتصاص - وهي الأمكنة والأزمنة التي يكون فيها العامل مستغرقا في عمله الإبداعي ما يمكنه من الوصول إلى مستويات عالية من التركيز لا يمكنه أن يصل إليها في أمكنة وأزمنة أخرى - ويرى بعض الباحثين أن تحسين العملية الإبداعية بواسطة تغيير الظروف في مكان العمل أسهل من حمل العمال على التفكير بإبداع. (Eugen Gorny, 2007)

يرى أندريو بولوس قسطنطين (Andriopulos Constantine) أن هناك خمسة عوامل تعمل على تحسين الإبداعية في بيئة العمل هي: 1- المناخ، 2- الثقافة، 3- نوعية القيادة، 4- الموارد المتوفرة والمهارات، 5- الأنظمة المعمول بها.

أما ماتيسون و إينارسون فيريان أن الابتكارية والإبداعية في العمل تتحكم فيها "المرونة المعرفية" التي بدورها تتحكم فيها المهارات الفردية وخصائص بيئة العمل، ومن خصائص بيئة

العمل التي تساهم في تحسين مستوى الإبداعية: 1- الشعور بوجود مشكلة واضحة المعالم يعلم بوجودها الجميع، كما يجب أن يكون هناك هدف معين يسعى الجميع إلى تحقيقه.

2- إتاحة الفرصة لتبادل الآراء والأفكار بين الزملاء.

3- وجود قسط كبير من الحرية والثقة والسلامة.

4- علاقة جيدة بين الرؤساء ومرؤوسيهـم. (Yuri Martiens,2008,p3)

ومن وجهة نظر دانيال ستوكوس (Daniel Stokols,2002) وآخرون، فإن المناخ الاجتماعي يدعم الإبداعية أثناء العمل في حين أن وجود أي نوع من الإلهاء أثناء العمل يساهم في تخفيض نسبة الإبداعية... (Daniel Stokols & al, 2002,p144)

دائما ومن أجل تهيئة بيئة إبداعية في العمل، راحة الموظفين النفسية في مكان العمل تحفزهم وتشجعهم على الإبداع، نتطرق لسمات التسعة في نموذج "وار" والتي اعتبرها هامة من أجل راحة الموظفين النفسية:

✓ إمكانية التحكم: التعقل، التحفظ، حرية القرار، الاستقلالية، القدرة على التحكم في العمل، إمكانية التحكم في الذات، غياب الرقابة عن قرب، المشاركة في صنع القرار.

✓ إمكانية استخدام المهارات: استخدام الإمكانيات، الحرية في استخدام المهارات الخاصة.

✓ الأهداف الخارجية المستحدثة: متطلبات العمل، ضغط العمل الكمي والنوعي، متطلبات الوقت، متطلبات التركيز.

✓ التنوع: التنوع في محتوى وموقع العمل، عدم إعادة العمل نفسه مرات عدة، التنوع في المسؤوليات.

✓ الوضوح البيئي: التقييم الدائم للعمل، وأن يكون المستقبل واضحا بالنسبة للعامل.

✓ توفر الأموال: توفير مستوى معيشي متوسط إلى مرتفع، انعدام الفقر، إمكانية الوصول إلى الموارد التي يحتاجها من أجل إنجاز عمله.

✓ الأمن الفيزيائي: غياب الخطر، أوضاع عمل جيدة، التجهيز الجيد، مستويات آمنة فيما يخص درجات الحرارة ومستوى الضجيج.

✓ فرص التواصل: إمكانية التواصل مع الزملاء، الخصوصية، والدعم الاجتماعي.

✓ الوضع الاجتماعي الجيد. (B.Briner,2000,p302)

بالإضافة إلى ذلك فإن المصطلحات الإيجابية في علم النفس مثل: الأمل والتفاؤل والإيثار تؤثر في مزاج ومواقف العمال، ووجودها في بيئة العمل يعد إيجابيا. وفي هذا السياق درس كل من (يوسف ولوثانس Luthans ، 2007) تأثير كل من الأمل والتفاؤل وسهولة التكيف على أداء العامل ومدى رضاه وسعادته بعمله وكذا مدى التزامه وقد خلصوا إلى أن سهولة التكيف لها أثر كبير مدى التزام العمال في حين أن الأمل كان له أثر واسع على الأداء. إن الأمل والتفاؤل يسمحان للموظف بإيجاد حلول أكثر واقعية من أجل إنجاز مهامه وينسيانه الشعور بالإحباط عند الفشل في إنجاز مهمة ما. من جهة أخرى فإن التفاؤل يقوي من مرونة الموظف ويساعده على بناء علاقات قوية مع زملائه، كما يساعده كذلك على تجاوز العقبات التي قد تقف في طريقه. (Yossef CM and luthans F 2007,p774)

ويرى كل من كوكاسلان و تيكين (Ash Kucukaslan & Begum Tekin) أن هناك عناصر مشجعة للإبداع في أمكنة العمل تتمثل فيما يلي:

- التشجيعات التي تقدمها المنظمات والشركات.
- الدعم من المجموعة.
- الحرية.
- الموارد الكافية.

- وجود التحدي.
- عدم وجود العوائق التنظيمية. (Kukaslan & tekin,2011,p58)

9- مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في تهيئة بيئة إبداعية:

تعمل إدارة الموارد البشرية على الاستغلال الأمثل للأفراد بهدف تحقيق أهداف المؤسسة وتعنتي أساسا بتنمية قدرات ومهارات ومواهب العمال حتى يتوفر لديهم الحافز المعنوي القوي على تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة، ومن شأن كل الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية أن تساهم في تهيئة بيئة إبداعية في مكان العمل تمكن العمال والموظفين من الإبداع والابتكار والوصول إلى إنتاج يتميز بالجدية والأصالة والقيمة والفائدة للمجتمع، كما تجعلهم قادرين على حل المشكلات التي تصادفهم أثناء تأديتهم لأعمالهم.

وفيما يلي عرض لبعض ممارسات إدارة الموارد البشرية:

أ- الاستقطاب: وهو عملية إيجاد مجموعة من المرشحين لشغل الأعمال والوظائف في المنظمة، ويتم ذلك من خلال سلسلة من الأنشطة، فبعد تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع، والاطلاع على المناصب المستهدفة بعملية التوظيف، تبدأ عملية الاستقطاب ببناء مشاريع الإعلانات الداخلية والخارجية، ثم الاتصال بالجراند والتلفزيون، وعرض الإعلان في الموقع الإلكتروني للمؤسسة، لتنتهي هذه العملية بتقييم ومراجعة أنشطة الاستقطاب. (نعموني، 2014، ص78)

و مصادر الاستقطاب نوعان: داخلي وخارجي ولكل منهما مزايا وعيوب يعرضها نعموني في الجدول التالي:

جدول رقم (2): مصادر الاستقطاب

الاستقطاب الخارجي	الاستقطاب الداخلي	
الإعلانات الخارجية في الصحف والتلفزيون، الانترنت، وكالات ومراكز التوظيف العمومية والخاصة، الجامعات والمعاهد العليا، معارض العمل.	الترقية، النقل، الإعلان الداخلي، معارف العمال الحاليين، العمال القدامى، قاعدة البيانات للمؤسسة، الشبكة الداخلية	الطرق
إدخال "دماء" جديدة للمؤسسة، قد يجلب العمال الجدد أفكارا جديدة وخبرة جديدة للمنظمة، لا يوجد شعور بتحيز الإدارة لعامل دون آخر.	ارتفاع معنويات من تمت ترقيةهم، شعور العمال بتقييم الكفاءات، انخفاض التكاليف بسبب معرفة العمال، وفرة الوقت	المزايا
قد لا يكون الأفراد الجدد ملائمين للعمل في المؤسسة، يتطلب تأهيل العمال الجدد وقتا أطول، انخفاض معنويات الأفراد العاملين في المؤسسة خاصة ذوي الخبرة منهم.	انخفاض معنويات من لم يتلقوا ترقية، صراع داخلي على المناصب.	العيوب

المصدر (نعموني، 2014، ص 80)

تولي المنظمات أهمية كبيرة لنشاط الاستقطاب، وذلك نظرا لما تشهده الساحة العالمية بسبب العولمة وتحرير التجارة الدولية، والتطورات التقنية والسريعة والمذهلة، وشدة المنافسة وتهافت المنظمات على إرضاء عملائها كوسيلة للبقاء والاستقرار في السوق، بالإضافة إلى نوعية الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمات حيث أصبحت حاجتها لموارد مؤهلة مدربة قادرة على التعامل الجيد مع التقنيات الحديثة، وتحقيق جودة المنتج لإرضاء العملاء، ويحتل نشاط الاستقطاب مكانة بارزة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ذلك لأنه وسيلة لتحفيز

وترغب هذا النوع من المهارات البشرية من سوق العمل للتقدم وطلب العمل في المنظمة. ولكي يؤدي الاستقطاب دوره في جلب الموارد البشرية المبدعة، يجب التركيز على ما يلي:

- ✓ ترغيب الموارد البشرية في الانضمام إلى المنظمة.
- ✓ وضوح الوصف العام للمنظمة وطبيعة العمل فيها.
- ✓ توافق الحوافز والمغريات المقدمة مع خصائص وظروف الموارد البشرية. (عقيلي، 2005، ص 275)

ب- الاختيار و التعيين: الاختيار والتعيين عملية نظامية مخططة تأخذ شكل نظام متكامل يتكون من عناصر أساسية هي: المدخلات، العمليات، المخرجات، والتغذية العكسية المرتدة وتشتمل على أسس وقواعد علمية، وتسعى إلى انتقاء أفضل المتقدمين لطلب التوظيف ممن جرى استقطابهم، للتعيين في وظائف خالية داخل المنظمة، وفق مبادئ الموضوعية و العدالة، والمساواة بين المتقدمين... (عقيلي، 2005، ص 307)

بعد تطبيق الاختبارات واختيار من بين مجموعة من المتقدمين للعمل أنسبهم للمنصب، تتم عملية التعيين، أي وضع المترشح المقبول في منصبه، وتسمى كل المراحل السابقة بعملية التوظيف:

التوظيف = الاستقطاب + الاختيار + التعيين

وانطلاقاً من هنا تبدأ الحياة المهنية للعامل داخل المؤسسة التي يفترض أن تعمل على استبقائه من خلال توفير كل الظروف التي تحول دون تركه لمنصبه، وفيما يلي العوامل التي تساعد العامل على التوافق مع منصبه والبقاء فيه:

جدول رقم (3): العوامل المساعدة على توافق العامل مع منصبه

محتوياتها	العوامل
مطابقة قدرات العامل لمتطلبات العمل، مرونة العمل،	تصميم العمل

التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.	
الأمن الوظيفي يزيل الشعور بالقلق نتيجة خوف العمال من فقدان وظائفهم، كما أنه يرفع من مستويات ولاء العمال لمؤسستهم.	الأمن الوظيفي
التكوين وتنمية الكفاءات، تطور الحياة المهنية، الترقية.	فرص التطور المهني
الأجر، التعويضات، التقدير المادي والمعنوي.	المكافآت
العدالة التنظيمية، دعم الإدارة، العلاقة مع الزملاء.	علاقات العمل
طرق التسيير، الاتساق القيمي بين العمال والمشرفين	خصائص المشرفين
المؤسسات التي تتخفف فيها معدلات الدوران هي تلك التي تتمتع بثقافة تنظيمية إيجابية ومميزة بالإضافة إلى إدارة فعالة.	الثقافة التنظيمية

المصدر: (نعموني، 2014، ص117)

ج- التدريب والتكوين: التكوين هو إحدى ممارسات إدارة الموارد البشرية التي من شأنها تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف، وتطوير ما لديه من مهارات وخبرات، الشيء الذي يزيد من كفاءته في أداء عمله والوصول به إلى الإبداع والابتكار وتقديم الجديد القيم من المنتجات والخدمات، ويعرفه عبد الكريم بوحفص كالتالي: " التكوين هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي - المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية" (بوحفص، 2010، ص37)

ويعرفه زكي محمود هاشم(1989) على أنه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء العمل الحالي أو لأداء أعمال ذات مستويات أعلى في المستقبل. (نعموني 2014، ص94)

أما التدريب فيعرفه محمد مرعي (1993) على أنه عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية، والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة، وفي الوقت المستغرق. (نوري منير، 2014، ص241)

وقد أظهرت دراسة استكشافية عام 1995 في الولايات المتحدة الأمريكية نفذتها جمعية التدريب والتنمية الأمريكية في عدد من الشركات الأمريكية، الفوائد التالية التي حققتها إستراتيجية التدريب و التنمية فيها:

- ✓ زيادة الكفاءة الإنتاجية بمقدار 77% .
- ✓ تحسين جودة المنتج بنسبة 72% .
- ✓ زيادة رضا الزبائن بمقدار 63% .
- ✓ تحسنت خدمة الزبائن بنسبة 75% .
- ✓ انخفاض الفاقد والهدر بنسبة 55% . (عقيلي، 2005، ص440)

ومنه نستطيع القول بأن التكوين والتدريب يمثلان استثماراً هاماً تقوم به المنظمات لتنمية وتطوير مواردها البشرية التي تعتبر أحد الأبعاد الهامة القادرة على خلق القيمة المضافة فهي تمثل بحق قوة تنافسية يمكن أن تضمن للتنظيم التكيف والبقاء، بل تذهب إلى أبعد من ذلك إلى أن تذهب بالتنظيم إلى التفوق والريادة .

د- التعويضات: وهي جميع الفوائد المالية التي تحصل عليها الموارد البشرية من المنظمة من خلال عملها فيها، وتأخذ شكلين: - مبالغ نقدية (تعويض مباشر) وغير نقدية (تعويض غير

مباشر)، عينية على شكل مزايا، وظيفية إضافية تتمثل في خدمات متنوعة تقدمها المنظمة لها مجاناً أو تساهم بدفع جزء منها. (عقيلي، 2005، ص496)

التعويضات المباشرة تشتمل على: الرواتب والأجور، الأجر الإضافي...

والتعويضات غير المباشرة تتمثل في المزايا والمنح الإضافية، التي تقدمها المنظمات للعاملين لديها كحوافز غير مباشرة.

بالنسبة للرواتب والأجور، يشاع استخدام نظامين أساسين للأجور:

❖ **نظام الأجر الزمني:** يتم بمقتضاه دفع الأجر عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد العامل في عمله، ولا يتغير الأجر بتغير الإنتاج، ويعتبر هذا النظام شائعاً في الاستخدام لبساطته، ويتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية، مثل الأعمال الإدارية والهندسية والاستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية، ويؤخذ على هذا النظام عدم تشجيعه للإبداع والابتكار من قبل الفرد العامل، إذ يتساوى أجر العامل المتميز مع غير المتميز وفيه يصعب التنبؤ بعنصر العمل كأحد عناصر الإنتاج. (decenzo et Robbins, 1996, p402)

❖ **نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي:** يتوقف بموجب هذا النظام الأجر على الإنتاجية ويتم الاختيار بين عدة طرق لاحتساب الأجر المرتبط بالإنتاجية منها:

أولاً- **تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي:** حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده، ويختلف مقدار الأجر المحقق باختلاف الأساليب المعتمدة والتي تتضمن الآتي:

1- **أجر القطعة الموحدة:** وفيه يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد، ويعتمد الاحتساب إما على أجر القطعة أو زمن القطعة المعياري، ويتم احتساب الأجر على مرحلتين، في الأولى على أساس:

عدد الوحدات المنتجة × أجر القطعة الواحدة

وفي الثانية يحسب وقت معياري لكل وحدة يضرب عدد الوحدات المنتجة، فيكون عدد الساعات أساس في احتساب الأجر وبغض النظر عن الزمن الفعلي الذي لزمه الإنتاج .

2- **أجر القطعة المتغير:** وفيه يحدد الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج كأن يكون مثلاً: - إذا كان عدد القطع المنتج أقل من 100 فإن أجر القطعة المنتجة 10 دينار، أما إذا كان عدد القطع المنتجة أكثر من 101 فإن أجر القطعة المنتجة 20 دينار. (شاوش، 1996، ص86)، وهناك عدة أساليب تستخدمها المنظمات لتحفيز العاملين على زيادة الإنتاجية منها:

- أسلوب فريدريك تايلور : وبموجبه يتم تحديد مستوى قياس للإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت ، وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح العامل أجراً معيناً عن كل وحدة منتجة ، وإذا بلغ الفرد العامل هذا المستوى أو تجاوزه تقاضى أجراً على كل وحدة منتجة ، ولا يضمن هذا الأسلوب حداً أدنى من الأجر .

- **طريقة هالبي :** وبموجبها يتم تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل مضافاً إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره أي:

$$\text{الأجر المستحق للعامل} = \text{أجر الساعة} (\text{الوقت المستنفذ} + \text{نسبة مئوية من الوقت المقتصد})$$

تجمع هذه الطريقة بين الأجر الزمني وأجر القطعة و تحفز الفرد العامل على الاقتصاد في الوقت ، وهي تضمن حد أدنى من الأجر يتمثل بأجر الوقت الذي قضاه العامل في العمل.

- **طريقة جانت:** وتستعمل نسبة متدرجة للعلو بعد مستوى معياري للإنتاج، ويستحق الفرد العامل العلو إذا حقق المستوى المعياري أو تجاوزه، و يعتمد حجم العلو على نسبة تجاوز معياري .

- **طريقة امرسون:** وتستخدم تدرج الكفاءة مع أخذ عامل الوقت والمستوى المعياري .

ثانيا- تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي :

يتم حساب الأجر على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي المبذول في العمل، وتوزع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها، تشجع هذه الطريقة العمل الجماعي وتعتمد في المنظمات اليابانية بشكل كبير جدا. (نوري منير، 2014، ص 220-221)

على المنظمة اختيار النظام المناسب، والذي يساعد على تشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين في المؤسسة.

هـ- **تقييم الأداء:** يعرفه كل من ماتيس و جاكسون (2009) على أنه أداة لتحديد مدى جودة أداء العمال لأعمالهم ومن ثم إيصال النتائج المستخرجة إلى العمال على شكل تغذية رجعية، ويدعى أيضا مراجعة الأداء أو تقييم العمال. (نعموني، 2014، ص 127)

ويعد تقييم الأداء في الوقت الحاضر جزءاً أساسياً في منهجية إدارة الجودة الشاملة التي تمثل النهج المعاصر في إدارة المنظمات هذه المنهجية تؤكد وإلى حد كبير على ضرورة التحسين المستمر في أداء الموارد البشرية من خلال ما تظهره نتائج تقييم أدائهم، لأن الفاعلية التنظيمية التي توفر للزبائن سلعا وخدمات يرضون عنها، متوقفة على جودة الأداء وتحسينه المستمر، فتقييم أداء الموارد البشرية أداة رقابية فعالة في المنظمات، تضع الأداء التنظيمي فيها تحت السيطرة... (عقيلي، 2005، ص 274)

من بين طرق تقييم الأداء، طريقة التقييم الذاتي الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4): نموذج توضيحي لقائمة تقييم الأداء الذاتي

التقييم	سلبيات الأداء	التقييم	إيجابيات الأداء
-	* لا أحب العمل مع الآخرين.	X	* أحب تحمل المسؤولية.
-	* أحب العمل الروتيني.	X	* أحب التحدي في عملي.
X	* أفقد السيطرة على نفسي عند وجود ضغوط عمل.	X	* أحب العمل الجماعي.
		-	* أحب مساعدة الآخرين.
X	* أشعر بضعف الثقة في نفسي.	X	* أحب التعامل مع الجمهور.
X	* أشعر بغيرة من المتفوقين.	-	* دقيق في عملي.

ملاحظة: كن صادقا مع نفسك عند تقييم ذاتك، ولا تجعل الأناية تفرض نفسها عليك، وتذكر أن هذا التقييم لن يطلع عليه الآخرون وهو لمصلحتك.

المصدر: (عقيلي، 2005، ص 395)

من الواضح جليا أن تقييم الأداء يلعب دورا كبيرا في تهيئة بيئة إبداعية في العمل، فإدارة الموارد البشرية تعمل على التحسين المستمر للأداء بناء على النتائج المتحصل عليها، وجودة الأداء وتحسينه تؤدي إلى الإبداع والابتكار.

و- **التحفيز:** الحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته، وبناء على ذلك نجد أن التوافق بين الحاجات التي تحرك الفرد وبين وسائل إشباع تلك الحاجات هو الذي يحدد ما يلي:

- الحالة المعنوية للأفراد.
- درجة رضا الفرد عن عمله.
- استقرار الفرد في المنظمة.

- جودة أداء الفرد وإنتاجيته.
- كفاءة الأداء التنظيمي. (نوري، 2014، ص285)

أنواع الحوافز: هناك عدة تقسيمات للحوافز إلا أن أكثرها اعتمادا هي الحوافز المادية والحوافز المعنوية.

1- الحوافز المادية: تشمل الحوافز المادية إلى جانب الأجور والمرتبات أي صور نقدية أخرى مجمعة أو مجزأة على دفعات يقصد بها مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات الأفراد المادية فقط دون غيرها، مثل: الأجر الإضافي، والعلاوات الدورية والاستثنائية والمنح بأنواعها والمكافآت التشجيعية.

والروح المعنوية تعني أن الفرد يؤدي عمله ويكون متحفزا لأداء هذا العمل لاعتقاده بأنه سيحصل في المقابل على ما يريد ولكن في الوقت نفسه فإن الفرد يريد من هذه الحوافز قدرتها على تأمين حاجاته الأساسية، وتشمل: الأجور وملحقاتها، وديمومة العمل، والظروف المادية للعمل.

2- الحوافز المعنوية: هي التي تخاطب في الفرد حاجات نفسية واجتماعية وذهنية ويقصد بها تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هذه المكونات على توفير الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية، وللحوافز المعنوية الأثر الكبير في تشجيع وتنمية القدرات الابتكارية و الإبداعية فهي لا تقل أهمية عن الحوافز المادية وذلك ان الفرد بحاجة إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات إبداعية في أدائه لعمله وبالنظر الى هرم الحاجات الخمس في الدوافع لماسلو نجد ان تحقيق الذات مصدر للإبداع وعلى ذلك فإن الدافع وراء الإبداع هو تحقيق الذات وأن الإنجازات الإبداعية تغير من ميل الإنسان على تحقيق ذاته من خلال السلوك الإبداعي. (حاتم علي، 2003، ص94)

عند الإمعان في تعريف الحوافز نجد أن الحاجات هي التي تحفز الفرد وتدفعه لأداء العمل، وتتميز بعض أنواع الحاجات بأنها فسيولوجية مثل: الحاجة إلى الطعام والشراب أو الراحة، وفي المقابل هناك حاجات تتميز بالعمق الزمني وتستمر لفترة طويلة من الزمن لإشباعها، فالحاجة إلى الاحترام والتقدير مثلا تحتاج إلى بذل جهود وتجارب مع الأفراد لكي يصل الفرد إلى تحقيق هذا النوع من الحاجات.

ينبغي الإشارة إلى أن مستوى إشباع الحاجات يتفاوت من مجتمع إلى آخر، كما يؤكد على ذلك أحمد صقر عاشور (1983) بقوله: " تأمل وفحص طبيعة الإشباع الذي يتحقق في المستويات الدنيا والرضا الذي يوجد في المجتمعات الفقيرة، ومصادر التحسين في المستويات بالمقارنة بذلك الذي يتحقق في المستويات المتوسطة أو العليا، يشير إلى اختلاف جوهري في طبيعة الإشباع، فالحاجات التي تعاني من نقص شديد في الإشباع وتعتبر حاجات لدى الفئات الدنيا من العاملين في المجتمعات المختلفة هي أساسا حاجات حيوية تتعلق بغذاء الفرد وكسائه وسكنه... (مزيان محمد، 2003، ص 23-24)

وتقوم نظرية ماسلو (1935) للحاجات على أساس أن الحاجات الإنسانية يمكن تقسيمها إلى ما يلي:

- ❖ الحاجات الأساسية أو الفسيولوجية: وهي تلك الحاجات المرتبطة بضروريات البقاء على قيد الحياة (الأكل، الشرب، الملابس، المأوى...)
- ❖ حاجات الأمن: الرغبة في الحماية ضد الأخطار، وتفضيل العمل في بيئة مستقرة.
- ❖ الحاجات الاجتماعية: حاجة انتماء الفرد إلى الآخرين، دعم الآخرين، الحاجة إلى جماعات العمل غير الرسمية.
- ❖ حاجات المركز والشعور بالذات: بعد إشباع الحاجات السابقة، تظهر هذه الحاجة وتصبح ملحة وتبدأ في توجيه السلوك.

❖ حاجات إثبات الذات: تعبر هذه الحاجة على رغبة الفرد في أن يصبح أكثر تميزاً عن غيره، ويصبح أكثر قدرة على أن يفعل أي شيء يريد. (نوري، 2014، ص 288)

وفقاً لسلم ماسلو فإن المنظمة عليها أن تستجيب لهذه الحاجات وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (5): أساليب استجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو

الوسائل التحفيزية	الحاجة
أنظمة الدفع والأجور برامج التغذية والإطعام برامج وخدمات الإسكان	الفسولوجية
خطط العلاوات والمزايا العينية الرواتب التقاعدية برامج العناية بالأطفال البرامج الصحية	الأمان
فترات الاستراحة الفرق الرياضية السفريات العائلية فرق العمل	الاجتماعية
الاستقلالية المسؤولية الدفع كرمز للموقع نوعية المكتب وتأثيره	احترام وتقدير الذات
الوظيفة المتحدية (المهارات العلمية) المواقع القيادية الصلاحيات والاستقلالية	تحقيق الذات

المصدر: (نوري، 2014، ص 290)

إن استجابة المنظمة لكل هذه الحاجات، سوف يفرز رغبة حقيقية في العمل، ويعمل على تحسين أداء الموظف، وينبئ بتفاعل سوف يحدث لينتج لنا تفكيراً إبداعياً يقود المنظمة إلى الريادة والتفوق.

خلاصة الفصل:

خلاصة ما سبق أن تعريفات الإبداع تنقسم إلى تعريفات على أساس النتائج الإبداعية وتعريف على أساس العملية الإبداعية، وتعريف من خلال السمات العقلية والانفعالية للمبدع وتعريف الإبداع كإحساس بالمشكلات وحلها، وتعريفه كتفكير يتميز بالأصالة ورأينا أن دراسة الإبداع بدأت من المجموعة الأولى بدراسة دبربورن إلى المجموعة الثانية التي ازدهرت فيها دراسة الإبداع على يد جيلفورد وماكينون وتورانس... وغيرهم، و كيف تطورت وجهات النظر من التركيز على الإنسان (الفرد العبقري) إلى فكرة أن الإبداع ممكن للجميع، وحاضر على جميع المستويات وفي كل المجالات، إلى التدرج إلى مختلف أنواع النشاط الإبداعي، ثم التطرق إلى مختلف المراحل والتقسيمات التي يمر بها التفكير الإبداعي ثم قياس الإبداع والتعرف على معوقاته والعوامل المسهلة له، والتركيز على الإبداع في مؤسسات العمل وبيئة العمل الإبداعية، بالإضافة إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية التي من شأنها أن تشجع الإبداع والابتكار.

الفصل الثالث

الزمن والمكان في بيئة العمل

تمهيد

أولاً: الزمن في بيئة العمل

01 - مفهوم الزمن

02 - إدراك الزمن

03 - الملل

04 - الروتين

05 - الوقت

06 - أوقات العمل

07 - أنماط التوقيت اليومي

08 - فترات الراحة

ثانياً: المكان في بيئة العمل

01 - تعريف المكان

02 - إدراك المكان

03 - تعريف مكان العمل

04 - عناصر بيئة العمل المادية

05 - تصميم المكاتب

06 - المساحات الخضراء

07 - الألوان

خلاصة الفصل

تمهيد :

مفهوم بيئة العمل خضع إلى تطورات من حيث مكوناته وأبعاده نتيجة التطور التكنولوجي والمعلوماتي والثراء المعرفي وإذا كانت البيئة تعني الوسط المحيط بالإنسان والذي يشمل الجوانب المادية وغير المادية فهي بذلك تشمل الزمان والمكان، فالنجاح والإبداع لا يعتد به إلا إذا تم في حدود الزمن المحدد والمكان المحدد لتحقيق تلك الأهداف، والفرد في هذه الحياة لا يملك أكثر من أربعة وعشرين ساعة في اليوم فنحن جميعا متساوون من حيث كمية الزمن المتاح فاستعمال الزمن واستغلاله قضية حاسمة لكل من الأفراد والمنظمات، حيث الوصول إلى الهدف في زيادة القدرة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء، ويمثل المكان في بيئة العمل انعكاسا وتأثيرا على أداء العاملين ونتاجيتهم . ولتحقيق أهداف المنظمة ينبغي مراعاة هذين البعدين لما لهما من أهمية للوصول الى بيئة نموذجية يتم من خلالها الاستغلال الأمثل للزمان والمكان.

أولاً- الزمان في بيئة العمل:**1- مفهوم الزمن:**

يعرف الرازي وابن منظور الزمن بأنه: اسم لقليل من الوقت وكثيره، والجمع أ زمن، وأزمان، وأزمنة، والفعل زمن، وهو مرادف للفظ الزمان بالألف. والزمن والزمان مرادفان للفظ الوقت أيضا، بل إن الواحد منها يعرف بالآخر، فابن منظور مثلا يعرف الزمن بأنه اسم لقليل الوقت وكثيره، ويعرف الوقت بأنه مقدار من الزمن (بابا علي، 2006، ص35-36) ويرى (مجدي علي، 2010، ص29) أن الزمن يراد به مدة طويلة ممتدة، والوقت يستعمل لتعيين مدة أقصر أي مقدار من الزمن مقدر لأمر ما، وبذلك يدخل الوقت ضمن مفهوم الزمن، فالوقت اختلافه الوحيد عن الزمن في كونه يستخدم لفترات أقصر.

الزمن عنصر مهم في شرع الله الحكيم وقد أقسم الله سبحانه وتعالى في أكثر من سورة من سور القرآن الكريم بالزمن لأهميته وعظيم نفعه، وضرورة الاستفادة منه، فالله إذا أقسم بشيء فذلك من باب التنبيه ولفت النظر وبيان عظيم نفعه وجليل آثاره الإيجابية. (بدوي يوسف، 1994، ص11) وقد أشار (مجدي علي، 2010، ص37) إلى بعض الآيات الكريمة في هذا المقام، قال تعالى: " والفجر وليال عشر والشفع والوتر " (سورة الفجر، الآيتان 1-3) وقوله تعالى: " والضحي والليل إذا سجي " (سورة الضحى، الآيتان 1-2) وقوله تعالى: " والعصر إن الإنسان لفي خسر " (سورة العصر، الآيتان 1-2) فما الفجر والضحي والعصر إلا زمن مقسم به لأهميته، ودعا الله عباده إلى استثمار الوقت في الخير في قوله تعالى: " أيها الذين آمنوا لا تلهكم أموالكم ولا أولادكم عن ذكر الله " (سورة المنافقون، الآية 9)، هذا جزء مما جاء في الكتاب الكريم فيما يتعلق بأهمية الزمن وقيمه.

أما الزمن حسب النظرية النسبية فهو بعد فيزيائي رابع للمكان، لكنه لا يعدو كونه وسيلة لتحديد ترتيب الأحداث بالنسبة لمعظم الناس، لكن يمكننا حصر الزمن مبدئياً بالإحساس الجماعي للناس كافة على توالي الأحداث بشكل لا رجوع فيه، هذا التوالي الذي يتجلى أكثر ما يتجلى بتوالي الليل والنهار وتعاقب الأيام، ومع الأيام لاحظ البشر أن العديد من الظواهر الفيزيائية بدأ من حركة الشمس إلى تساقط الرمل من وعاء زجاجي إلى اهتزاز نواس بسيط تأخذ فترات زمنية متساوية حسب تقديرهم مما دفعهم لتطوير مقياسات وأدوات لقياس الزمن باستخدام هذه الظواهر، وفي كل الأزمان تم اعتبار الزمن على أنه أحد المطلقات فالفترات الزمنية الفاصلة بين حدثين مختلفين ثابتة نسبياً لكافة المراقبين، وهذا أمر حافظ عليه نيوتن باعتبار الزمن شيئاً مطلقاً كونياً، فتغيرات الزمن ثابتة في جميع أنحاء الكون، وهو يجري أبداً كما هو بالنسبة لجملة فيزيائية تتحرك بانتظام أو بتسارع، حركة دائرية أو مستقيمة. (Order of Important Events", 2009)

مازال هذا المفهوم للزمن منتشرا بين الناس كونه يطابق كثيرا إحساسهم به، إلا أن الفيزياء الحديثة قامت بإنزال الزمن عن عرشه وإلغاء صفة الإطلاق التي أتصف بها عبر السنين، فنظرية النسبية اعتبرته أحد مكونات المسرح الكوني الذي تجري فيه الأحداث وبالتالي أصبحت لكل جملة فيزيائية زمنها الخاص بها الذي يختلف عن زمن جملة فيزيائية أخرى. لقد قامت نظرية النسبية بتحويل مفهوم الحركة لنيوتن، حيث نصت أن كل الحركة نسبية. ومفهوم الزمن تغير من كونه مطلق، إلى كونه نسبي وجعله بُعد رابع يدمج مع الأبعاد الثلاثة المكانية فيما يعرف بالزمكان. وجعلت الزمان والمكان شيئا موحداً بعد أن كان يتم التعامل معهما كشيئين مختلفين. وجعلت مفهوم الزمن يتوقف على سرعة الأجسام وشدة الجاذبية التي يتحرك فيها الجسم، وأصبح تقلص وتمدد الزمن مفهوماً أساسياً لفهم الكون. وبذلك تغيرت كل الفيزياء الكلاسيكية حسب مفهوم نيوتن. (الخفاجي، 1978)

وقد أشار جيرهارد Gerhard (2009) إلى أن الزمن ليس بعدا محسوسا من خلاله الوقائع والأشياء، ولا يشير كذلك إلى أي كيان جار متدفق، بل هو محض مفهوم عقلي، تماما مثل المكان والأعداد، ويسمح هذا المفهوم بقياس ومقارنة الأحداث. (Gerhard, 2009,) p21

2- إدراك الزمن:

انقسم الفلاسفة والعلماء إلى فريقين، حيث يذهب أحدهما إلى القول بأن الزمان موجود خارج الذات بينما يذهب الآخر إلى وجوده داخلها، فهناك مبدأ مهم في مفهوم الزمان ألا وهو النظر إلى العالم من خلال الذات، وأن كل شيء خارج الذات الإنسانية لا وجود له باعتبارها الوعي المدرك للعالم و المانع له القيمة والمعنى و النظام .

أما الفيلسوف أوغسطين فنظر للزمن نظرة مختلفة عن المعاصرين له، من خلال إدراك الذات الإنسانية له واعتمد على علاقته بالملكات العقلية و النفسية للإنسان، فقسم الزمن إلى ثلاث تبعا للذاكرة والانتباه و التوقع. وإذا كان أوغسطين اعتمد على الوظائف العقلية للإنسان

في تفسيره للزمن بأقسامه الثلاث: الماضي، الحاضر، والمستقبل، إلى ذاكرة وانتباه وتوقع، إلا أننا نلاحظ أن هذا التقسيم للزمن الذاتي يتطابق مع ما أسماه برجسون في العصر الحديث بزمن الديمومة. (عبير صلاح الدين، 2007، ص 17)

لعل أعظم حافز لرؤية الزمن بوصفه بعدا موضوعيا وأساسيا كان تطور الساعة عبر العصور، وقد أحدثت الساعة ثورة في إحساس الإنسان بالزمن، ومن أن شاعت الساعات أصبح من الممكن ضبط تزامن النشاط عن بعد أو في النظم الاقتصادية والاجتماعية المركبة وأعطى هذا للرأسماليين دعامة حيوية حتى أصبح الزمن المحدد بالساعة هو ضابط الإيقاع في العمل، وأصبح الوقت شيئا ثميناً، فالوقت هو المال، وهكذا استطاع عالم المال والأعمال في النظام الرأسمالي ضبط إيقاع حياة عماله لكي يتحولوا إلى آلات تشتغل وفق قوانين الزمان المحددة مواقيته بالساعة وجعلهم كما تعمل الساعة، وتدفع لهم أجورهم على كل ساعة عمل. (يمنى طريف الخولي، 1999، ص 27)

إدراك الزمن هو حقل من العلوم الفسيولوجية، وعلوم الأعصاب يعنى بتقديرنا للزمن، والذي يختلف عن الحواس الأخرى لأنه لا يمكن أن يكون محسوسا مباشرة بل يجب معالجته في المخ، الإنسان يستطيع أن يشعر بالأوقات القصيرة وأيضا بالأوقات الطويلة، وإحساسنا بالزمن يختلف من شخص إلى آخر، هناك أبحاث كثيرة تناولت فروقات هذه الحاسة، أهم هذه الأبحاث ما قام به كارل أرنست، هذه الأبحاث انطلقت من مبدأ علم النفس الفيزيائي والذي قام به جوستاف فيخنر، هذا العلم يقارن علاقة الزمن المحسوس مع الزمن الحقيقي. (وكيبديا) وفي هذا السياق قام الباحث وليام فريدمان (William Friedman, 1993) بصياغة نظريتين للإحساس بالزمن:

أ- نموذج القوة: حيث أن الذكريات حسبه تترك أثرا سرعان ما يبدأ بالاختفاء مع مرور الوقت ومدى قوة هذا الأثر تسمح للشخص بمعرفة زمن وقوع الحدث لكن هذا قد يتعارض مع حقيقة أن الذكريات الحديثة قد تختفي بسرعة أكبر من الذكريات الأقدم.

ب- النموذج الاستنتاجي : حيث أن زمن وقوع يتم استنتاجه من المعلومات حول العلاقة بين الحدث وأحداث أخرى مجهولة الوقت. (Friedman , 1993, p44-46)

ويقول مارك ويتمان (Mark Wittmann, 2009) : " من بين حواسنا، الإحساس بالوقت ، أولاً: الزمن غير ملموس لا يمكن أن نشير للوقت كما نشير إلى شيء فوق الطاولة مثلا، لكن يمكن اختيار الوقت عند انتظار حدوث شيء ما أو انتظار انتهائه. الزمن موجود في كل مكان في العالم الذي نختبره لكنه غير موجود في العالم المحسوس.

ثانيا: لا يوجد أي عنصر في جسم الإنسان مخصص لإدراك الزمن وبهذا فإن جميع الحواس تشترك في إدراكنا له. ثالثا: الزمن الذي ندركه بأحاسيسنا ليس هو تماما الزمن المطلق فحالتنا المزاجية ومدى الانتباه يتدخلان في إدراكنا للزمن، فمدى تقديرنا للثواني والدقائق يختلف من شخص لآخر وقد يكون للأمر علاقة بالساعة البيولوجية. (Wittmann & Wassenhove , 2009, p1809)

وتتدخل كثيرا حالتنا النفسية التي نكون عليها في مدى وكيفية إدراكنا واستعمالنا للوقت ، ففي بعض الأحيان يمر الزمن بسرعة أو العكس نحس بأنه لا يمر على الإطلاق، ويتدخل كذلك السن في مدى إدراكنا للوقت، حيث كلما تقدم بنا كلما أحسنا بأن الوقت يداهنا، أما السنوات الأولى فتدل على أن الأيام تمر ببطء، فالإحساس الداخلي يدل على أن الأيام تمر ببطء ومن الصعب أن نعرف كيف تتم عملية تنظيم هذه الأنواع من الأزمنة، وكيفية تأثير كل واحد منها على حياتنا اليومية.(عياد، 2007، ص81)

في هذا الصدد يمكننا ذكر المثال الذي أعطاه العالم أينشتاين حول تأثير الحالة المزاجية للفرد في إدراك الزمن والإحساس به، حيث يقول: " عندما يجلس رجل بجانب امرأة جميلة لمدة ساعة تبدو له وكأنها دقيقة واحدة، وعندما يجلس فوق موقد ساخن لمدة دقيقة تبدو له وكأنها ساعة، تلك هي النسبية" (ويكيبيديا الموسوعة الحرة) إذا قمنا بعملية إسقاطيه لهذا المثال في مكان العمل، فإن ظروف العمل الجيدة تجعل الفرد يحس بالمتعة أثناء أدائه لعمله دون

الشعور بالوقت الذي يقضيه (مهما طال)، الشيء الذي ينعكس على أداء العامل ويجعله يبدع ويبتكر في عمله، والعكس تماما عندما تكون الظروف سيئة فهو يحس بعبء الوقت وثقله، مما يؤثر سلبا على أدائه.

3- الملل:

يعرفه سيب (scib،1998) "بأنه النقص في التحفيز الخارجي ونقص في قدرة الفرد المعرفية على خلق الاهتمام بما حوله" كما عرفه (سيني،2008)"هو المعاشة لخبرة الضجر مع نقص في حماسة الفرد ومستوى انشغاله بمجريات الحياة وبمستقبله بشكل عام" (نبيل، 2017، ص13) ويقول أنيس منصور أن الشعور بالغرابة و الشعور بالغرابة والشعور بالاعتراب هو بداية الملل، فالممل يجعل العين تأنف عن الرؤية، ويجعل الأذن تعاف الاستماع، ويجعل أيدينا في حالة غثيان من لمس كل ما حولنا.(أنيس منصور، 2003، ص11) ومشكلة الملل والسأم التي يعاني منها بعض العمال جاءت نتيجة تقسيم العمل المغالي فيه، فكثيرا ما نجد بعض العاملين دون تغيير يكررون هذا العمل لأيام وأشهر وقد يطول الأمر لسنوات، ويكون نتيجة ذلك شعور العامل برتابة العمل واحساسه بالسأم والملل، هذا السأم والملل يقلل من دافعية العامل للعمل الرتيب غير المشوق ويجعله أكثر إرهاقا من الناحية النفسية والعصبية، ولا شك أن العمل الرتيب المحدود الذي يكرره العامل طوال اليوم لا يشبع العمال عقليا وخاصة هؤلاء العمال الذين يتمتعون بمستوى يجعلهم غير قادرين على استغلال قدراتهم وخبراتهم، كما يجعلهم غير راغبين في تطوير هذه الخبرات، إذ أن هذا العمل الرتيب المحدود لا يتطلب خبرات أو مهارات متعددة بل يتطلب مهارة محدودة في أداء هذا العمل.(عويد،1994،ص 133)

وهناك بعض الحلول لمواجهة الملل والسأم في مكان العمل منها: انتقال العمال بين مختلف الأعمال وإعطاء فترات راحة للعمال أثناء العمل فقد لوحظ أن قضاء العامل فترة راحة لمدة ربع أو نصف ساعة مثلا بعد عدد من ساعات العمل ومعاودته العمل بعد ذلك يقلل من

شعوره بالملل واشتراك في مشاهدة برنامج خفيف في تلفزيون استراحة المنشأة وتقليل ساعات العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بأعمال رتيبة متكررة ،ودفع الاجر على أساس عدد الوحدات التي تعامل معها العامل أو القطع التي أنتجها في اليوم ، وإحداث بعض التغيير على حياة العامل في العمل أو خارجه مثلا تنوع في الوجبات الخفيفة، والترويح عن العمال الذين يقومون بأعمال مكررة رتيبة، فهؤلاء العمال أكثر من غيرهم حاجة للترويح، وقد يكون هذا الترويح في قضاء بعض وقت فراغهم في نشاط تروحي مفيد ومتنوع أو المشاركة في بعض الأنشطة الفنية والرياضية والرحلات، وهذا يساعد العامل على كسر حدة الملل والسأم الذي يعاني منه في العمل.(عويد،1994،ص136)

4-الروتين:

معنى روتين في قاموس المعجم الوسيط :

-اسلوب معين يحكم عمل الجهاز الإداري (إجراء روتيني)

-جمود الجهاز الإداري: حيث تعاني أجهزة الإدارة من سطوة الروتين.

-إجراءات مقياسية، طريقة محددة تجري على وتيرة واحدة.

الروتين يقلل من النشاط ويقلل من النظرة للحياة فتصبح كئيبة مع ظهور آثار نفسية خطيرة، كالإكتئاب النفسي.(عبد الفتاح، 2017) وفي تقرير طبي نشرته صحيفة تايمزأوف، أن الروتين في العمل قد يعرض الشخص للأمراض التالية: إرتفاع ضغط الدم، الاكتئاب، ارتفاع مستويات السكر في الدم، التعرض لأزمات قلبية، والإصابة بأمراض القلب. (ولاء حداد، 2017) وقد ذكر (عويد، 1994، ص127) أن العمل الروتيني المكرر الذي يقوم به بعض العمال دون أن يكون لهم فرصة إدخال أي تطوير أو تعديل عليه، يسبب التعب النفسي، وأن العمل الروتيني المتكرر يتطلب يقظة وانتباه مستمر من جانب العامل، فقد يؤدي بعض العاملين أعمالا لا تتطلب استخدام أي قدر من الذكاء، في حين أن هؤلاء العمال يتمتعون

بمستوى مرتفع من الذكاء والقدرة العقلية، ولاشك أن العمل الذي لا يتطلب أداءه ذكاء يصيب هؤلاء بالتعب والارهاق النفسي.

5- الوقت: يعتبر الوقت من أهم النعم التي أنعم الله بها على الإنسان، وقد تم ذكره في القرآن الكريم العديد من المرات منها قوله تعالى: "والليل إذا يغشى والنهار إذا تجلى" (سورة الليل، الآية 2، 1) وقوله تعالى: "والفجر وليال عشر..." (سورة الفجر، الآية 2)

وغيره من الآيات الكريمة، والمعروف لدى المفسرين أن الله إذا أقسم بشيء فذلك للفت الانتباه إليه ولأهميته، وقد وردت الكثير من الأحاديث النبوية التي تبين أهمية الوقت منها قول الرسول صلى الله عليه وسلم لمعاذ بن جبل: " لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربعة خصال، وذكر منها) عن عمره فيما أفناه) فالعمر هو الوقت الذي سنحاسب على تضييعه وقال صلى الله عليه وسلم فيما رواه بن عباس رضي عنهما: " نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفراغ" (الجريسي، 2002، ص4-5)

وإذا أردنا تعريف الوقت نجد أنه من الصعب تقديم تعريف محدد للوقت إلا أنه يمكن تقديم تعريف محايد أشار إليه قاموس ويبستر وهو: " الفترة الزمنية التي تستغرق في أداء تصرف أو عملية ما" (الجريسي، 2002، ص20)

أورد المعجم الوسيط معنى الوقت بأنه مقدار من الزمن قدر لأمر ما. (فرج، 2008، ص15) ويجمع عدد من الباحثين ان هناك شيء من الصعوبة في تحديد مفهوم الوقت نظرا لطبيعة الوقت ونظرة الإنسان اليه عبر العصور ،إضافة الى طبيعة الفكر والثقافة التي ينتمي اليها الفرد والمجتمع ومن هذا المنطلق كانت النظرة اليه معتمدة على النظرة الفلسفية التأملية من خلال أثره وتأثيره على الانسان .

5-1- أنواع الوقت:

❖ الوقت الإبداعي

يقصد بالوقت الإبداعي، ذلك الوقت الذي يخصص لعملية التفكير والتحليل والتخطيط المستقبلي، أو ذلك يصرف في تحسين وضع الأداء وتطوير الإنجاز، أو ذلك الذي تحقق منه أرباحاً أفضل، وليس بالضرورة أن يكون الانجاز فورياً، لأن الوقت الذي يصرف لأجل ضمان المكاسب في المستقبل كحل أزمات أو تقديم ارتباطات أو تكوين روابط وعلاقات هو أيضاً وقت إبداعي.

❖ الوقت التحضيري

يمثل هذا النوع من الوقت الفترة الزمنية التحضيرية التي تسبق بدء العمل، إذ يصرف الوقت التحضيري في عملية تجميع المعلومات والحقائق المتعلقة بالنشاط الذي يرغب في ممارسته، أو في التجهيزات اللازمة من معدات أو قاعات أو آلات قبل البدء في تنفيذ العمل.

❖ الوقت الإنتاجي

يمثل هذا النوع من الوقت، المدة التي تستغرق في تنفيذ العمل الذي تم التخطيط له في الوقت الإبداعي، وكذلك التحضير له في الوقت التحضيري، ومن أجل زيادة فاعلية استغلال الوقت فإنه يجب إيجاد توازن بين الوقت المستغرق في تنفيذ العمل، والوقت المستغرق في تنفيذ عملية التحضير والتخطيط أو الإبداع، ويقسم الوقت الإنتاجي إلى قسمين:

✓ وقت الإنتاج العادي (المنظم أو غير الطارئ).

✓ زقت الإنتاج غير العادي (الطارئ أو غير المنظم).

❖ الوقت العام أو غير المباشر

هو الوقت المخصص للقيام بنشاطات فرعية عامة لها تأثير على مستقبل المنظمة وعلاقتها بالغير، كالمسؤولية الاجتماعية، وحضور الندوات، وتلبية الدعوات، وافتتاح المؤسسات. (الجريسي، 2002، ص 23-26)

5-2 -مضيعات الوقت:

وفي تعريف عبد الجواد(2000) لمضيعات الوقت قال : " هي تلك الأشياء التي يترتب عليها ضياع الوقت دون إنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المنشودة في المواعيد المحددة " (عبد الجواد، 2000، ص 69)

وقد صنف هاينز(2002) بعد دراسة قام بها، أن مضيعات الوقت مصدرها أمران:

1-البيئة. 2- ذات الفرد.

والجدول التالي يوضح أمثلة لبعض نماذج مضيعات الوقت:

الجدول رقم(6): نماذج مضيعات الوقت

بيئية	ذاتية
الزوار	الفوضى
المكالمات الهاتفية	عدم القدرة على قول كلمة (لا)
البريد الهامشي	التسويف (التأجيل)
انتظار الآخرين	النميمة
الاجتماعات غير المثمرة	الحرص المبالغ فيه على الكمال
الأزمات	
المحادثات أثناء تناول القهوة	

المصدر: (هاينز، 2002، ص 61-62)

وبشكل عام يحتاج العامل أن يعرف كيف يستغل وقته وينظمه وبيتعد قدر الإمكان على الأسباب التي تؤدي إلى هدره دون فائدة.

5-3- إدارة الوقت:

أوضح الجريسي في تعريفه لمفهوم إدارة الوقت، أنها لا تنطلق إلى تغييره ولا إلى تعديله بل إلى كيفية استثماره بشكل فعال ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرًا دون فائدة أو إنتاج وبالتالي رفع إنتاجية العاملين وفعاليتهم خلال وقت عملهم المحدد.

ولقد لخص دراكر (Drucker) تعريف إدارة الوقت بقوله: "إن إدارة الوقت تعني إدارة الذات وإن المدير الفعال هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهماته وأعماله، وأن الوقت يعد من أهم الموارد وإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء."

وقال آخر: "إن الوقت يتسم بالجمود فلا يمكن إداره أو تعويضه أو تأجيله وبالتالي ندرك اختلافه عن بقية الموارد البشرية والطبيعية والمادية. (ياسر أحمد، 2008، ص16)

وفي تعريف لهيجان: "هي عملية الاستفادة من الوقت المتاح، والمواهب الشخصية المتوفرة لتحقيق أهداف أساسية مع المحافظة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة وبين حاجات الجسد والروح والعقل." (هيفاء عبد الله، 2007، ص 17)

انطلاقًا من التعاريف السابقة فإننا نستنتج أن إدارة الوقت فن لأنها تعتمد على الخبرة والمهارة والتجربة، وأنها عملية مستمرة ومتكاملة تجمع بين التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الوقت، وإنها عملية هادفة تسعى للاستخدام الفعال للوقت داخل المنظمة.

وقد أشار هاينز (2002) إلى أنه عندما يتمكن الفرد من إدارة وقته بطريقة سلبية فإنه يستفيد منه استفادة مثلى تمكنه من ممارسة بعض هذه الأنشطة:

- ❖ التخطيط الوظيفي: وضع تصور للمستقبل الذي يرغب في الوصول إليه في عمله، وخطة لتحقيق ذلك التصور، وإتباع أسلوب توقع الظروف المستقبلية والاستعداد لمواجهتها والسيطرة على زمام الأمور.
- ❖ الراحة: لا بد من تخصيص وقت للراحة، لأن الإرهاق والعمل المتواصل قد يؤديان إلى تدهور الصحة.
- ❖ التفكير: يتيح الوقت ابتكار أساليب جديدة لتحقيق الأهداف والتطلعات وتطويرها وابتكارها. (هاينز، 2002، ص19)

6- أوقات العمل:

تعتبر أوقات العمل بمثابة مظهر هام من مظاهر الخضوع لقواعد العمل وإتباعها، وعادة ما يطالب العامل بالحضور المدقق في بداية العمل، خصوصا في الورشات التي يكون العمل فيها تسلسليا أو يحتاج إلى الاعتماد على الدقة المتناهية بحضور كل العمال في الوقت المحدد بالضبط، وقد يعود هذا إلى أهمية المحافظة على المصداقية والثبات في نوع الخدمات التي تقدمها المؤسسة، كما قد يرجع إلى كون كمية الانتاج تعتمد بصفة عامة على وقت عمل السلسلة كوحدة متكاملة، وعليه فأى تأخر يؤدي إلى تعطيل السيرورة العادية للإنتاج. الأمر الذي قد يتطلب الحضور المدقق في أوقات العمل كمجرد تعبير عن الخضوع لقواعد العمل والامتثال لها.

والزامية حضور العامل في الأوقات المحددة قد تجعله يشعر بضغط نفسي مستمر في محاولته التجاوب مع إحدى شروط عقد العمل التي تربطه بصاحب العمل، إلا أن هناك عوامل متداخلة يجب أخذها بعين الاعتبار، كما هو الحال بالنسبة للنقل والاختيار المحكم لأوقات العمل.

والجدير بالذكر أن هناك الكثير من الدراسات التي نبهت إلى ظاهرة أصبحت معضلة في المؤسسات الجزائرية وهي عدم الانضباط بمواقيت العمل المعمول بها، حيث يشير غربي علي

و نزار يمينة(2002) أن الفئة التي تحترم مواعيد العمل قدرت ب 31,15 % هذه النسبة تبين مدى خطورة الظاهرة، والسبب يرجع إلى أن العامل الجزائري قد اعتاد بأن لا يكثر بأهمية العمل والوقت، وارجع المشرفون الذين تم استفسارهم ذلك إلى اللامبالاة التي ترسخت بين العمال، وذلك لتدني خدمات الرعاية والعناية الكاملة داخل المؤسسة وغياب المكافآت وعدم وجود أي مبادرة من الإدارة لتشجيع العمال على احترام مواقيت العمل. (مزيان، 2003، ص171)

7- أنماط التوقيت اليومي:

ظهرت أنماط مختلفة من التوقيت اليومي والتي قد يكون البعض منها أكثر ملائمة في بعض الحالات دون غيرها، وسنستعرض أهم الأشكال فيما يلي:

أ- ساعات العمل الثابتة: وعادة ما تتمثل في العمل فترة صباحية من الساعة 8:00 إلى الساعة 12:00 صباحا وأخرى مسائية من الساعة 14:00 إلى الساعة 18:00 مساءً تتخلل بينهما فترة راحة لمدة ساعتين يتناول خلالها العامل وجبة الغداء، وهناك الكثير من المؤسسات تتبنى هذا التوقيت.

ب- ساعات العمل المتواصلة: وهي تختلف عن النمط السابق في كونها تعتمد أساسا على إعطاء فترة راحة قصيرة خلال مرحلة منتصف النهار والتي عادة ما تكون غير كافية ليتمكن العمال من الرجوع إلى منازلهم، ويعتبر هذا الشكل منتشرا في بريطانيا لذلك يدعى أحيانا بالنمط البريطاني في التوقيت، غير أنه يلقى انتشارا ورواجا في أغلب الدول الأخرى، خصوصا في الحالات التي يصعب فيها عن العامل الرجوع إلى منزله، وتفضيله العودة المبكرة إلى البيت.

وعلى الرغم من كون الفترة التقليدية لمنتصف النهار جد مفيدة سواء من الناحية الاجتماعية أو الفسيولوجية، حيث يتعارض نمط الساعات المتواصلة مع الحياة الأسرية كما هو الحال في عملية الاتصال بالأبناء... وفي المقابل فإن فترة الراحة القصيرة التي يتلقاها العامل في

منتصف النهار والتي عادة ما تتراوح ما بين 30 إلى 60 دقيقة ينتج عنها تناول وجبة غداء حقيقية، لتصبح الوجبة الليلية هي الأساسية وهو ما يتعارض مع تمكن العامل من النوم.

ج- ساعات العمل المرنة: لقد سعت بعض المؤسسات حديثاً إلى إنشاء نظام جديد لتوقيت العمل يدعى ساعات العمل المرنة، ويعد هذا الأخير من بين المفاهيم الحديثة في ميدان تنظيم ساعات العمل، والتي يمكن تعريفها على أنها نوع من التنظيم يمكن فيه للعامل أن يبدأ وينهي عمله في أوقات حسب اختياره، وذلك شريطة أن يحضر كل العمال في مجال زمني محدد عادة ما يتوسط أوقات بداية ونهاية العمل، ويطلق على ذلك ما يسمى بالكتلة الزمنية الثابتة. ولقد ظهر هذا النوع من التنظيم للتخلص من نظام أوقات العمل الثابتة الذي يجبر العمال على الحضور في المواعيد المحددة ويتميز نظام أوقات العمل المرنة لكونه يتيح الحرية للعامل في اختيار وقت دخوله للمؤسسة وخرجه منها. كمثال على ذلك هو أنه بدلا من تحديد وقت بداية العمل بالضبط، تعطى للعامل الحرية الكاملة لبداية عمله ما بين 8:00 و 10:00 لينتهي منه ما بين الساعة 16:00 و 18:00 سا وهو مجبر بالتالي على الحضور ما بين الساعة 10:00 صباحا إلى غاية الساعة 16:00 مساء شريطة أن يكون قد عمل مجموع الساعات المتفق عليها خلال كل يوم.

وهناك العديد من المزايا في هذا النمط نذكر منها ما يلي:

- ✓ تكيف ساعات العمل تبعا للظروف الشخصية .
- ✓ إحساس الفرد بالاستقلالية.
- ✓ التقليل من عبء العمل .
- ✓ الحصول على وقت فراغ أطول. (بوظيفة، 1995، ص 24)

8- فترات الراحة:

يحتاج جسم الإنسان إلى الراحة بعد القيام بالعمل لمدة معينة وبالتالي هناك ضرورة لإدخال فترات معينة للراحة كمتطلبات فيزيولوجية للمحافظة على مستوى فعالية العامل في الأداء وكفاءته سواء تعلق ذلك بالعمل الجسدي أو الذهني، وعادة ما ينظر إلى مصطلح الراحة على

أنها توقف عن العمل، غير أنها قد تأخذ أشكالاً متعددة كأن يتم ذلك بتغيير نوع النشاط، أو النوم، أو مجرد الاسترخاء، فيمكن أن تتدرج الراحة في إطار التصميم الكلي للعمل، بحيث يسمح ذلك للعامل بتغيير نشاطه كأن يأخذ المنتج الكامل إلى مكان آخر، والالتيان بمواد أخرى، أو يقوم بتنظيف الآلة أو مكان العمل خلال فترات منتظمة شريطة أن يتم ذلك في أوقات مناسبة ومدروسة لتكون مخططة وهادفة. (Murrell, 1979, p81)

وفي إطار تنوع طبيعة العمل وتغيير نوع النشاط نجد أن في المصانع اليابانية مثلاً لا نجد توصيفات محددة للوظائف، ولا تعريفات محددة للأعمال ولا لمتطلبات العمل، ولكن الهدف الأساسي لقسم الأفراد والتوظيف في المصنع هو مطابقة المنشأة مع العامل، وبناء عليه نجد العامل يقوم بأعمال متنوعة وينتقل من قسم لآخر، وعدم اتخاذ الأداء قصير الأجل كأساس لتقييم العامل. (ياسر أحمد، 2008، ص130)

وقد تحتوي فترة الراحة على القيام بتمارين رياضية، كما قد تغطي الابتعاد عن مكان العمل خصوصاً إذا كان بهذا الأخير مستوى عالي من الضوضاء أو غيرها من الظروف الفيزيائية الأخرى، ومفهوم الراحة وأهميتها لدى العامل يظل مرهوناً بنوعها ومدتها، وتوقيتها، وتكرارها ومحتواها في تخفيض التعب والملل وزيادة الانتاج، وهي أيضاً مساعدة على تحسين استجابة الجسم للمثيرات الخارجية وعامل أساسي وحاسم في تنمية القدرات والمهارات، كما أن لها دور في تفعيل وتنشيط وتعويض، وإعادة بناء الجسم ورجوعه إلى وضعه الطبيعي، وقدرته على العمل والعطاء مرة أخرى. (بوظيفة، 1995، ص 28)

وأضاف (عويد، 1994، ص122) أن الراحة خير علاج للتعب، ولقد أدت إلى زيادة في الانتاج ما بين 8% و20% وأننا لا نستطيع التعميم عملياً بخصوص طول فترات الراحة أو عددها، أثناء اليوم لأي مؤسسة من المؤسسات الصناعية إذ يختلف طول هذه الفترات وعددها لتأثيرها بعوامل أخرى مثل طبيعة العمل وأثر التوقف على سبل الإنتاج وعلى وجود أماكن مستقلة للراحة يستطيع العمال أن يقضوا فيها فترات راحتهم، ولقد تفاوتت طول فترات الراحة

التي ثبت جدواها بين دقيقتين و15 دقيقة تحت الظروف المختلفة، كما تفاوت عدد هذه الفترات خلال اليوم بين فترة أو أكثر من ذلك.

ثانيا - المكان في بيئة العمل:

1- تعريف المكان:

من الناحية اللغوية: المكان وجمعه أماكن أو أمكنة، وهو المساحة المحددة التي يشغلها جسم ما، بينما المجال فهو عكس المكان الذي يتصف بمحدوديته، وهو المدى الواسع الفارغ المسطح كما أنه يشمل بجزء منه المكان. (المعجم العربي الحديث، 1973)

وقد استخدم بن خلدون كلمة "فضاء" في كتاباته معطيا إياها معنى اجتماعيا، فسماها: الإقليم، الكلاً، الأمصار، المقام، الوطن، الحيز، الامتداد. ويقابل مفهوم العمران عنده مفهوم الفضاء، فتقسيمه لنوعين من العمران إنما يعكس طبيعة الاجتماع الإنساني في عصره وطريقة العيش. (مغربي، 2006، ص131)

ولم يستخدم الجرجاني (القرن الخامس عشر هجري) كلمة فضاء لأنها لا تشكل بالنسبة إليه البعد المشكل والمركز والمنظم، واقترح ثلاثة تعاريف تأخذ بعين الاعتبار أصل الكلمة واستعمالها: المكان المشغول داخله، المكان المهم غير المحدد، المكان المعين أو المحدد. (سليمانى جميلة، 2011، ص38)

من الناحية الاجتماعية: يتحدد مفهوم الفضاء من الجانب الاجتماعي على أنه مجموعة غير محددة من العلاقات القائمة بين العناصر المكونة لهذا الفضاء، الذي يعتبر بمثابة الحيز المكاني العام بما يشمله ويوجد فيه، إنه التعبير عن نظام العلاقات بين عناصر بنيوية مركزة في حين معين. (عبد الله، 1991، ص21)

المكان في علم الفيزياء: هو مُنْفَسِح ثلاثي الأبعاد لا حدود له تأخذ فيه الأجسام والوقائع وضع واتجاه نسبي. 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 النسبية. (Britannica Online Encyclopedia)

من الناحية النفسية: الفرد يقيم حدوده مع المساحات الفيزيائية تبعا لإسقاطاته ولحقيقته النفسية الداخلية، والعنصر النفسي للفضاء يعطي مدلولاً يحمل معنى رمزياً. (عباس مكي، 1991، ص14)

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 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.

الفراغ النفسي: هو ذلك الحيز من الفضاء العام الذي يؤمن للإنسان القيام بنشاطه في إطار فيزيائي وحيوي مريح وفي جو من الإحساس بالسعة. (سليمانى جميلة، 2011، ص42)

2- إدراك المكان:

يعتبر الإدراك من المسائل الهامة التي يتناولها علم النفس بالدراسة والبحث كونه يشكل الركيزة الأساسية في حياة الإنسان من الناحية العملية والعقلية ويؤلف القاعدة الضرورية لعملية المعرفة وهو يشترك مع جميع العمليات العقلية الأخرى، من تصور وتخيل وتفكير، حيث يمدّها بالمعلومات اللازمة والضرورية، وهو يعتبر الدعامة الرئيسية في نجاح أي جهد إنساني سواء أكان جهداً نظرياً معرفياً أم كان جهداً عملياً تطبيقياً. (منصور و الأحمد، 1996، ص13) والإدراك المكاني هو إدراك أبعاد الأشياء (الطول، العرض، الارتفاع، والعمق) وما يسمى بالبعد الثالث، وأوضاعها يمينا ويسارا، ونحن نستعين بذلك بالعديد من الدلالات التي تمكننا من إدراك الترتيبات المكانية للأشياء في العالم الخارجي، ويساعدنا في ذلك الإدراك الحسي البصري. (الأحمد، 2006، ص157)

3- 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 وتصنيفها ضمن بيئة العمل مثل نوعية الهواء ونسبة الضجيج بالإضافة إلى العلاوات والامتيازات. (www. Business Dictionary.com)

اقترحت المنظمة العالمية للصحة (WHO) التعريف التالي فيما يخص مكان العمل الصحي " مكان العمل الصحي هو المكان حيث يقوم العمال ومرؤوسيهـم 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 العمل. (Gerrais , 2013, p11)

4- عناصر بيئة العمل المادية:

وهي المكونات المادية المتوافرة داخل مكان العمل من ضوء ودرجة حرارة وإضاءة وتصميم مكاتب وأدوات مكتبية.... وغيرها (حمزاوي ، 2008 ، ص105)

4-1- الإضاءة:

مصطلح الإضاءة يستخدم عادة للدلالة على الإضاءة الاصطناعية وفي أغلب الأحيان

الإضاءة الكهربائية إضافة إلى الإضاءة الطبيعية. (فؤاد شاهين، 1997 ، ص259)

تختلف شدة الإضاءة في مكان العمل حسب نوع المهمة المطلوبة من العامل، فكلما استلزم العمل درجة عالية من الدقة كان مستوى الإضاءة المطلوب مرتفع، والعكس صحيح، وعند تصميم الإضاءة في مكان العمل ذكر (Laville,1976) بعض الاعتبارات:

❖ مستوى الإضاءة : في هذه المرحلة يجب أخذ مقاييس دقيقة.

-التباين (التضاد) والضوء: لحساب التركيز الضوئي يجب أن نأخذ بعين الاعتبار إضاءة الأشياء المرئية، إضاءة الخلفية، سطوع الأدوات.

-درجة تجسيد ووضوح الألوان: يعمل تجسيد الألوان بطريقة الطيف الذي يبعث الضوء إلى الأشياء مصدر الأطياف المختلفة (كالمصباح التأججي، ومصباح بخار الزئبق) التي تخفي وتشوه الألوان التي تكون مختلفة عن أطيافها. إن الإحساس بالوضوح يكون مرتبطاً بأهمية ظل الأشياء (الأدوات).

يحتوي الطيف على العديد من الإشعاعات ذات الموجات المختلفة لكن المهم في حالة الإضاءة هو الطيف المرئي حيث يتكون من مجموعة من الحزم الإشعاعية التي لها ألوان مميزة، لكل لون مدى معين من الأطوال الموجبة. (كهينة، 2015، ص80)

❖ لون الضوء:

يلعب لون الضوء المناسب دوراً مهماً في تحسين مردود العمل وتحقيق أفضل ظروف السلامة المهنية، وتأمين الراحة البصرية، وتنقسم المصابيح من حيث اللون إلى:

- لون ذو مظهر متوسط الحرارة: وهو الأبيض العادي، ويستخدم في أماكن العمل.
- لون ذو مظهر حراري بارد: وهو الأبيض المزرق، وينصح باستخدامه في الأعمال التي تتطلب درجة عالية من الإنارة.

ويمكن الاستفادة من الألوان لتمييز أماكن الخطر كوضع مصباح أحمر. (كهينة، 2015، ص83) يعتبر لون الإضاءة هاما في تأثيره فكلما كان لون الإضاءة مقتربا من لون الضوء الطبيعي للنهار (الابيض) كان ذلك أفضل، وقد أجريت تجربة للكشف عن الصلة بين لون الضوء والانتاجية بأن طليت جدران حجرة باللون الأبيض المطفأ(الغير اللامع) وجلس فيها أشخاص يقومون بعمل يدوي تكراري في أضواء مختلفة الألوان فجاءت النتيجة أن اللون الابيض هو أفضل الألوان يليه في ذلك الأصفر، وقد أيدت دراسات أخرى فاعلية الضوء الأصفر أيضا. (عويد، 1994، ص113)

❖ الظروف اللازمة لتوفير الراحة البصرية:

معظم المعلومات التي نجمعها ونلتقطها من المحيط 80 % منها تكون مرئية حيث أن لذلك آثارا على مزاجنا وحالتنا الصحية كالإحساس بالتعب الذي تسببه الإضاءة، وكذلك الألوان الموجودة في المحيط بسبب قلة الأداء البصري، والوقوع في حوادث نتيجة الإضاءة السيئة أو الأخطاء البشرية الناتجة عن صعوبة تحديد الأخطار المتعلقة بالآلة، وعند تصميم الإضاءة في مكان العمل يجب الأخذ بعين الاعتبار نوعية الضوء وليس فقط كمية الضوء، ولتحقيق الراحة البصرية يجب مراعاة عدة شروط من بينها: توحيد الإضاءة، تحقيق الإنارة المثلى، تفادي الانبهار، وجود التباين المناسب، التجسيد الصحيح للألوان و غياب التقلبات والاختلافات في قوة ألوان الضوء. (كهينة، 2015، ص86)

4-2- الضوضاء :

غالبا ما تعرف الضوضاء على أنها صوت غير مرغوب فيه أو مزعج ويعرفها Chocholle (1960) على أنها "كل إحساس كريبه ومزعج و كل ظاهرة سمعية مولدة لهذا الإحساس ،وهي عبارة عن كل صوت يغلب عليه طابع الصدفة و ليست له مكونات معروفة." وقد تكون الضوضاء المزعجة خارجية قادمة من خارج البناية او داخلية نابعه من داخل المصنع أو مكان العمل بصفة عامة وأهم مصادر الضوضاء الداخلية هي الآلات المختلفة ففي الإدارة مثلا هناك ضوضاء صادرة عن الهاتف أو الآلات الراقنة و الحاسبة والطابعة وعن سير الأشخاص وكلامهم وتعتبر ضوضاء الشارع عاملا مزعجا في المكاتب الإدارية ، قاعات المحاضرات ، والمدارس ، ذلك أن الأعمال التي تحتاج إلى التركيز وتتطلب الهدوء جد حساسة للضوضاء حتى ولو كان مستوى الضوضاء منخفضا فقد يكون مصدر إزعاج معتبر مما يكون له أثر مباشر على الأداء. (بو ظريفة، 2002، ص17)

❖ خصائص الضوضاء:

تتميز الضوضاء بخصائص نذكر منها:

- **شدة الصوت:** الذي يسمح بالتمييز بين ما هو مرتفع وما هو منخفض، وهي تقاس بوحدة الديسبال (10/1 من البال)

- **تردد الصوت:** يسمح بالتمييز بين الأصوات ذات الحدة والضعف، والتي تقاس بالهرتز (عدد الدورات في الثانية)، إن الأصوات الحادة لها آثار ضارة على الأذن البشرية بالمقارنة مع الأصوات التي لها ترددات ضعيفة.

- **مدة التعرض للضوضاء:** إن التعرض اليومي لضوضاء تفوق 85 ديسبال، يعرض العامل إلى آثار وخيمة على الصحة، وما يزيد من حدو هذه الآثار هو التراكم في مدة التعرض، لذا ينصح بتقليل مدة التعرض.

- **آثار الضوضاء:** هناك الكثير من الآثار السلبية للضوضاء بالإضافة إلى أثارها الصحية نذكر منها ما يلي:

- **التأثير على الاتصال :**

- من المعروف أن حساسية الأذن لصوت معين تقل كلما ازدادت قوة الاصوات المحيطة (اصوات الخلفية) وإن قابليتها لالتقاط ذلك الصوت تتوقف على عتبة السمع التي بدورها تتصاعد كلما تصاعدت قوة الصوت الى غاية 80 ديسبال (وهو متوسط قوة المحادثة بين فردين).

- **التأثير على الأداء و الكفاية:**

يختلف تأثير الضوضاء على الأداء باختلاف العمل أو المهنة محل الانجاز وباختلاف طبيعة الصوت وقوته وزمانه ومكانه واتجاهات الافراد نحوه ،وطبقا لهذه العوامل يمكن أن يؤثر الصوت ايجابيا او سلبيا على الأداء وعلى كفاية العامل ،غير أن التأثير السلبي للأصوات

يكون أكثر وضوحا بالنسبة للأعمال الفكرية التي تتطلب تركيزا أكثر من الاعمال اليدوية (بوحفص، 2004، ص 125).

وقد بينت بعض التجارب المخبرية أن الضوضاء تؤدي الى انخفاض الكفاءة الانتاجية، بالإضافة الى تأثيرها على الصحة ونتائجها السلبية بصفة عامة (بوظريفة، 2002، ص 111)

4-3- التهوية:

هي إدخال الهواء النقي أو طرد الهواء الفاسد من داخل مكان العمل والهدف هو تهوية الظروف والمكان المناسب والجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن. (حسن محمد، 2009، ص 187)

❖ أنواع التهوية:

- تهوية طبيعية: وهي أفضل أنواع التهوية ،وتكون عادة عن طريق النوافذ الموجودة في الجدران او الفتحات الخاصة بأسقف البناء، في التهوية الطبيعية تستغل قوة دفع الهواء الناتج عن اختلاف أوزان الهواء (الساخن والبارد)، وكذلك قوة دفع الرياح في الحصول على أحجام كبيرة من الهواء، مما يوفر الطاقة الميكانيكية والحصول على عمليات تبادل الهواء بفاعلية كبيرة، ولا بد من تزويد المبنى بالكمية المناسبة من النوافذ والفتحات الخاصة بالتهوية .

-تهوية بضخ الهواء: يستخدم هذا النوع من التهوية في الحالات التي تختلف بها الظروف المناخية في احدى أجزاء القاعة عن بقية الظروف المناخية في اتجاه القاعة المراد تهويتها .

وتؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في انتاج العامل ونشاطه ،ومن اروع التجارب التي أجريت عن غير قصد للدلالة على اثر التهوية، تلك التي حدثت في مدينة كلكتا يوم سجن (176)جنديا بريطاني في حجرة صغيرة جدا كانت درجتي الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع وكان الهواء لا يكاد يتحرك، فما أصبح الصبح حتى لم يبقى على قيد الحياة من هؤلاء السجناء إلا نفر

قليل.... إن من يعمل في غرفة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضييق....وقد كان يظن أن تلك الأعراض ترجع إلى أن عملية التنفس تستنفذ الأكسجين الذي بالغرفة وتستبدل به ثاني أكسيد الكربون فيصبح الجسم في حالة ماسة الى الأكسجين، وذهبت نظرية أخرى أن هذه الأعراض ترجع الى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم، غير أن التجارب الحديثة بينت أن الآثار الضارة لسوء التهوية لا تعزى الى تناقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع إلى ركود الهواء وما يترتب عن ركوده من ارتفاع في درجتي الحرارة و الرطوبة ومتى ارتفعت درجة الحرارة والرطوبة تعذر على الجسم التخلص من فضل حرارته بصورة موصولة فاختل توازنه. وحركة الهواء تساعد على خفض حرارة الجسم بإزاحة الهواء الساخن القريب من الجلد وإحلال طبقة اخرى أكثر برودة وجفافا على ان يكون العلاج الوحيد هو تحريك الهواء وتجديده حتى تتخفض درجة حرارة الجسم.(عويد سلطان،1994، ص118)

4-4- الحرارة :

تعتبر الحرارة نوع من أنواع الطاقة ،وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى الكالوري أو السرعات الحرارية ،وينتج عنها تقلصات عضلية وحالات إغماء تسببها ضربة الشمس، نتيجة فقدان ملح كلورور الصوديوم من الجسم وذلك عن طريق التعرق .(دويدار،2004، ص349)

تختلف الحرارة باختلاف فصول السنة وباختلاف طبيعة الأعمال، فالأعمال الشاقة تحتاج الى درجة حرارة أقل بالمقارنة بالأعمال السهلة .

وفي مكان العمل تختلف استجابات العاملين للحرارة بحسب البيئة التي يعملون فيها .

ويذكر (فهد، 2008، ص23) أن درجة الحرارة تعد مصدرا من مصادر الضغوط في ضوء تأثيرها على جسم الانسان، حيث يؤدي ارتفاع درجة الحرارة الى فقد الفرد كميات كبيرة من السوائل في شكل عرق، مما يؤدي على المدى البعيد الى الإصابة بالإجهاد او التصلب

الحراري الذي يدفع العامل لعدم الالتزام بساعات الدوام والتفكير في البحث عن عمل آخر يتضمن ظروف افضل لا تعرضه للحرارة المرتفعة التي قد تعرضه للخطر"

❖ المقادير المريحة من التهوية والحرارة :

لا نستطيع ملاحظة الحرارة الداخلية لغرفة ما طالما انها مريحة ،لكنها كلما انحرفت عن معايير الراحة فإن ذلك يجلب انتباهنا شيئاً فشيئاً حتى نصل الى درجة عدم الارتياح ،وهي تلك الدرجة التي تبدأ من مجرد الازعاج البسيط وتتواصل إلى غاية مرحلة الألم ،فالحرارة المرتفعة الزائدة تجعل الجسم مرتخيا وتسبب النوم وتؤدي إلى انخفاض في الأداء وارتفاع في نسبة الاخطاء ،أما البرودة فتسبب عدم الارتياح الذي بدوره يخفض من مستوى الانتباه والتركيز ويتجلى ذلك بوضوح اثناء مزاولة الاعمال الفكرية ،والمحافظة على القدر المريح من الحرارة و التهوية ضرورية سواء بالنسبة لجسم الإنسان أو بالنسبة لرفع الإنتاج .(بوحفص ، 2004، ص127)

5- تصميم المكاتب:

تصمم المكاتب الإدارية بناء على عدة معايير يجب مراعاتها قبل مباشرة العمل بالمكتب الإداري، إذ يجب أن يصمم بشكل مناسب لطبيعة عمل المكتب، وهي كالتالي:

- يجب إجراء دراسة بسيطة للمكتب قبل عمل ديكور داخلي من حيث المساحة والنوافذ ومعرفة طبيعة العمل وكذلك معرفة ذوق العميل.

- يجب توزيع المساحة بشكل مناسب بحيث تتوافق مع متطلبات طبيعة العمل في المكتب الإداري للحفاظ على ممرات حركية دون إهدار المساحات المتوفرة في المكتب، حتى يتسنى للموظفين و العملاء التحرك بسهولة.

- لا بد من اختيار الألوان المناسبة لطبيعة عمل المكتب سواء كان مكتبا إداريا أو تجاريا أو مؤسسة حكومية، أو مؤسسة خاصة.

- يجب استعمال الخامات المناسبة لمعالجة الأسقف والجدران والأرضيات في المكاتب، بحيث تكون ملائمة، كم يمكن اختيار بدائل للخامات المكلفة بحيث يمكن استعمال بدائل أقل تكلفة منها، ولكن يجب أن تكون ضمن معايير تصميم المكتب الجيد.

- اختيار ديكور مناسب للمكتب.

- يجب أن تتراوح مساحة المكتب ما بين 24 إلى 40 متر مكعب، أما غرف المديرين فيمكن أن تكون أوسع من ذلك، حيث يوجد بها مكان للاجتماعات الصغيرة، كما يلحق بها غرفة للسكرتارية. (دعوع آلاء، 2017)

ويساعد التصميم الجيد للمكاتب من حيث المساحة أو التآئيث أو التهوية والاضاءة في مساعدة العاملين على الالتزام بوقت الدوام وعدم الهرب بحثا عن جو ملائم وحسن تصميم المكاتب ووضعيته تمنح العاملين مزايا مهمة من أبرزها :

- تقديم الحماية والأمان.

- تسهيل عملية الاتصال الاجتماعي.

- تسهيل مستويات الالتزام والانتماء للتنظيمي للمنظمة التي يعمل بها الفرد.

- تعزيز أداء المهنة بطريقة عملية.

- إدخال السرور والمتعة على الموظف والتحفيز على النمو و التطور(عايد

رحيل، 2013، ص23)

6- المساحات الخضراء:

تعتبر المناطق الخضراء من الناحية الصحية الرئة التي تتنفس من خلالها المدن، و تؤدي زيادتها إلى رفع مستوى الحالة البيئية للمنطقة والحالة الصحية للسكان، كما تساعد على توطيد الروابط الاجتماعية وتنمي الإحساس والذوق الرفيع للأفراد بالإضافة إلى مساهمتها بشكل كبير في تزيين المحيط بما تحتويه من نباتات مختلفة الأشكال والألوان والأشجار والمناظر الجميلة من عناصر مائية ومنشآت تساهم في تجميل الموقع وتؤدي إلى الروابط ما بين الإنسان ومحيطه وتشعره بالراحة والأمان، وتخفف عنه عناء التعب من العمل والضغط النفسي. (مخيبر، 2016، ص16)

ويعرفها محمد فاضل على أنها الحيز أو الفضاء الموجود في إقليم جغرافي يسيطر فيه العنصر الطبيعي كما هو الحال بالنسبة للغابات والمنتزهات الطبيعية أو في حالة تهئية كما هو الحال بالنسبة للحدائق والبساتين والمنتزهات العمومية، أو هي تلك المناطق غير المبنية والمغطاة كلياً أو جزئياً بالنباتات. (محمد فاضل، 2000، ص148)

تؤكد الدراسات عديدة نفسية واجتماعية أن المساحات الخضراء والزهور والأشجار لها تأثير إيجابي على نفسية الإنسان بل إن هذه المساحات الخضراء تعمل كمخفف صدمات للعاملين والموظفين، إذ أنها تخفف من حالات التوتر والقلق. (أمين الصغير، 2016)

والضوء الطبيعي والمساحات الخضراء تأتي على رأس قائمة الأولويات للشركات التي تتطلع لتوفير بيئة عمل ممتعة، حيث تشير الدراسات إلى أن الضوء الطبيعي له فوائد صحية ويعزز الإبداع، فتوفير مساحة مفتوحة خضراء لاستراحة الغداء ومناطق تتوفر على ضوء طبيعي حتى لو كانت في الواقع تحت سقف زجاجي مع خضرة اصطناعية، هذا الجو يولد نظرة أكثر إيجابية وأكثر سعادة، كما تجعل طاقم العمل أكثر إبداعاً. (10 نصائح لتشجيع الإبداع في العمل، 2014، الفقرة 11)

7- الألوان:

تعريف اللون:

هو صفة الشيء وهيئته من البياض والسواد والحمرة وغير ذلك وهي حصيلة الأثر الذي يحدثه في العين النور الذي تبثه الأجسام. (المعجم الوسيط)، وفيزيائيا اللون هو عبارة عن موجات ضوئية اهتزازية تدركها العين، هذه الموجات قد تقصر أو تطول فهو النور الذي تجزأ الى موجات متباينة الطول والاهتزاز. (كلود، 2013، ص12)

الإدراك الحسي للون ناجم عن ظواهر ثلاث: ظاهرة فيزيائية، ظاهرة فيزيولوجية، وظاهرة نفسية، فاللون هو ما نراه عندما تقوم الملونات بتعديل الضوء فيزيائيا بحيث تراه العين، عملية استجابة ويترجم في الدماغ عملية إدراك التي يدرسها علم النفس، واللون هو أثر فيزيولوجي ينتج عن شبكية العين، حيث تقوم الخلايا المخروطية بتحليل اللون، سواء أكان هذا اللون ناتجا عن المادة الصبغية الملونة أو عن الضوء الملون. (كلود، 2013، ص15)

اللون يمكن أن يكون له تأثير كبير على الموظفين والزبائن على حد سواء عموما كل ما كان اللون أكثر إشراقا كل ما انخفضت الجدية وهو ما من شأنه أن يؤثر على العمل ، منطقة الاستقبال يجب أن تكون مطلية باللون الأصفر، البرتقالي ، بينما طلاء متناغم من الأزرق والأخضر يساعد في صنع القرار. (10نصائح لتشجيع الإبداع في العمل، 2014، الفقرة 9) وفي هذا السياق أيضا أظهرت دراسة كندية، أن اللون الأحمر يثير الانتباه، خصوصا في المهام المرتبطة بالذاكرة، في حين ان اللون الأزرق يشجع على الإبداع، كما أن اللون الأحمر يحسن الأداء واليقظة لدى إنجاز مهام تستدعي الانتباه، وذلك لارتباطه في الذهن بإشارات المرور الضوئية وحالات الطوارئ والخطر. (كلود، 20013، ص23)

وقد اثبتت الدراسات الحديثة ان للألوان تأثير على خلايا الانسان وجهازه العصبي ،وحالته النفسية ،كما أن اختيار الالوان ،الانجذاب اليها أو النفور منها ،يعود الى أسباب متنوعة فيزيولوجية ،نفسية ،اجتماعية ،رمزية، وذوقية، ودينية . (كلود، 2013، ص10)

خلاصة الفصل:

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 ، وقد يكون مكان العمل سيئاً لا تتوفر فيه أدنى متطلبات الراحة.

تعرضنا في هذا الفصل إلى الزمان والمكان في بيئة العمل حيث تطرقنا إلى الزمان في بيئة العمل ، مفهوم الزمن وإدراك الزمن ثم أهم العناصر المتعلقة بهذا المفهوم من الملل و الروتين وأوقات العمل وانماط التوقيت اليومي ،الوقت ،أنواعه، مضيعاته ،إدارة الوقت وفترات الراحة.

ثم تم التطرق الى المكان في بيئة العمل قدمنا تعريف للمكان ،إدراك المكان وعناصر بيئة العمل المادية من الإضاءة ،الضوضاء، التهوية ، الحرارة ،تصميم المكاتب ، المساحات الخضراء، والألوان.

الباب الثاني (الجانب الميداني)

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

01/ إجراءات الدراسة الاستطلاعية

أ - الدراسة الاستطلاعية (ماهيتها، فوائدها، أهدافها)

ب - عينة الدراسة الاستطلاعية

ج - إجراءات الدراسة الاستطلاعية

د - عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية

هـ - أدوات الدراسة الاستطلاعية

02/ إجراءات الدراسة الأساسية

أ - منهج البحث

ب - عينة الدراسة الأساسية

ج - حدود الدراسة الأساسية

د - أدوات الدراسة الأساسية

هـ - أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة

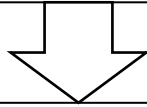
تمهيد:

يتناول هذا الفصل الاجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة والتي تعتبر محورا أساسيا للوصول إلى النتائج النهائية، فصحة نتائج أي دراسة أو خطئها يرجع في الأساس إلى الخطوات المنهجية المتبعة في ذلك، فوضوح المنهج وتجانس العينة وسلامة طرق تحديدها وحصرتها وكيفية بناء أدوات الدراسة وتقنيها والتحقق من صدقها وثباتها، كلها إجراءات تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وهو ما سوف نعرضه في هذا الفصل.

تصميم عام لإجراءات الدراسة الميدانية:

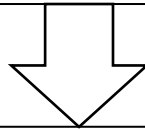
لضرورة مصلحة البحث، ومن أجل تذليل الصعوبات وتبسيط المفاهيم الأساسية الموجودة في الدراسة بغرض تسهيل عملية القياس ومن ثم الاستنتاج والاستنباط، قام الباحث بمجموعة من الاجراءات تظهر خطوطها العريضة في المخطط التالي:

قام الباحث بإعداد كراسة مقاييس تحتوي على: مقياس إدراك الزمن، مقياس إدراك المكان، مقياس الاستعداد للإبداع بهدف معرفة مستوى إدراك الموظفين لكل من الزمان والمكان، ومدى استعدادهم للإبداع



الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بتقنين مقاييس الدراسة عن طريق القيام بالتحليل العاملي الاستكشافي لكل مقياس، بالإضافة إلى التحكيم من طرف أساتذة من مختلف جامعات الوطن، ثم حساب الصدق والثبات لكل مقياس. وشملت الدراسة الاستطلاعية عينة قدرها 264 موظفا وموظفة موزعين على مجموعة من الإدارات العمومية بمدينة الجلفة.



الدراسة الأساسية:

تمثلت في دراستين جزئيتين بعينتين مختلفتين و هما:

- 1- الدراسة الأولى من أجل التحقق من حسن مطابقة النموذج البنائي العاملي بناء على النموذج المفترض في الشكل رقم(2)، وهدفت للإجابة عن الفرضيات (1، 2، 3، 4)، وشملت هذه الدراسة عينة قدرها 649 موظفا وموظفة موزعين على مجموعة من الإدارات العمومية بمدينة الجلفة.
- 2- دراسة التأكد من فعالية النموذج المقترح لتهيئة بيئة إبداعية في العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان، والموضح في الشكل رقم (1) وشملت عينة قدرها 50 موظفا وموظفة العاملين بديوان الترقية والتسيير، و هدفت للتحقق من باقي فرضيات الدراسة.

الشكل رقم (3): أهم الخطوات المتبعة في الجانب الميداني للدراسة

أ- الدراسة الاستطلاعية:

قبل البدء في الدراسة الميدانية لابد من التطلع على الظروف و الإجراءات التي سيتم فيها إجراء هذا البحث الميداني لهذا جاءت الدراسة الاستطلاعية التي مهدت له، وتعتبر أول خطوة في سلسلة البحث، ويتوقف العمل في مراحل البحث الأخرى التي تلي الدراسة الاستطلاعية على البداية الصحيحة و الملائمة التي تخطوها هذه الدراسة.

- ماهية الدراسة الاستطلاعية:

وتسمى أيضا بالبحث الكشفي أو الصياغي وفيه يلجأ الباحث لإجراء دراسة استطلاعية عندما يكون مقدار بما يعرفه عن الموضوع قليلا جداً لا يؤهله لتصميم دراسة وصفية ، ذلك عن طريق إجراء منهجية محددة تتكافل لتحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية وتمثل هذه الدراسات أو الأبحاث في الغالب نقطة بداية في البحث العلمي بشقيه النظري والتطبيقي. إذ يستحسن قبل بدء إجراءات البحث وبصفة خاصة في البحوث الميدانية القيام بالدراسة الاستطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث . (منسي، 2003، ص61)

من خلال ما سبق تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي نظرا لارتباطها بميدان الدراسة ومن خلالها يتمكن الباحث من الملاحظة المباشرة لعينة الدراسة، ويتأكد من مدى صحة اختيار المنهجية المتبعة وتطبيق المقاييس والأدوات وخطوات البحث.

- فوائد الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل فوائد الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

-تسهم في توفير قدر من المعرفة حول الموضوعات المختلفة للأبحاث خصوصا تلك التي لم يسبق دراستها.

-تزيد من ألفة الباحث بالظاهرة المراد دراستها.

- تحديد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع الذي اختاره الباحث للدراسة.

- التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث أو الدراسة.

- يمكن تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع بيانات البحث ويمكن تعديل تعليمات هذه الأدوات في ضوء ما تسفر عنه الدراسة الاستطلاعية. (منسى، 2003، ص61)

أما بالنسبة للدراسة الاستطلاعية الحالية فيمكن تلخيص الفوائد التي تحصل عليها الباحث فيما يلي:

- التعرف على مكان الدراسة الأساسية المتمثل في ديوان الترقية و التسيير العقاري والذي هو مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

- التعرف على مكونات ديوان الترقية والتسيير العقاري فهو يتكون من أربع خلايا هي:

1- خلية المراجعة الداخلية، 2- خلية الشؤون القانونية والنقاضي، 3- الخلية التنظيمية

ونظام المعلومات والاتصالات، 4- خلية الأمن الداخلي.

ويتكون أيضا من خمسة أقسام هي كمايلي:

1- قسم الموارد البشرية و الوسائل العامة. 2- قسم المالية والمحاسبة. 3- قسم إدارة

وصيانة التراث. 4- قسم إدارة المشاريع. 5- قسم تطوير العقارات و تطوير

الأراضي.

- التعرف على الموارد البشرية بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، حيث يبلغ عدد

الموظفين 394 موظفا من بينهم 65 موظفة

- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

وقد استغل الباحث الدراسة الاستطلاعية في إعداد وتقنين أدوات الدراسة التي تم

استخدامها في جمع بيانات البحث، وفي سبيل تحقيق أهدافها تم اختيار عينة عشوائية

تتكون من 264 من الموظفين العاملين بمجموعة الإدارات العمومية بالجلفة، ويمكننا تلخيص الأهداف المنتظرة من الدراسة الاستطلاعية في النقاط التالية:

- بناء مجموعة من المقاييس، والمتمثلة في : مقياس إدراك الزمن، مقياس إدراك المكان، ومقياس الاستعداد للإبداع.

- معرفة مدى موافقة المقاييس الثلاثة وصلاحيتها لقياس ما أعدت من أجله.

- اختبار الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.

- معرفة الاتجاهات الأولية لأفراد العينة، مما يسمح بتقدير أهم الصعوبات والعقبات ومحاولة تجنبها في الدراسة الأساسية، كذلك تقدير الزمن الافتراضي للإجابة عن أدوات الدراسة والعمل على الاستفادة منه في الدراسة الأساسية.

- تذليل الصعوبات التي يمكن أن تقف في طريق البحث.

ب- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية بطريقة عشوائية، من مجموعة من المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة، وهي: الصندوق الوطني للتقاعد، المؤسسة العمومية الاستشفائية، دار بلدية، الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي، دار المالية، ديوان الترقية والتسيير العقاري، الصندوق الوطني للسكن، وقام الباحث بتوزيع المقاييس الثلاثة (إدراك الزمان، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع) في كراسة واحدة، وكان عدد الكراسات الموزعة 320 كراسة، وقد تم استرجاع 285 كراسة، وباستبعاد الاستثمارات غير مكتملة الإجابة، بلغ العدد النهائي 264 كراسة مقاييس كاملة الإجابة وهو العدد المعبر عن عينة الدراسة الاستطلاعية.

وفيما يلي عرض للمؤسسات التي كانت ميدانا لدراسة الاستطلاعية:

الجدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على المؤسسات الإدارية بالجلفة

النسبة المئوية	عدد الموظفين المختارين	المؤسسة
18,94%	50	الصندوق الوطني للتقاعد
17,05%	45	المؤسسة العمومية الاستشفائية
13,25%	35	دار البلدية
17,05%	45	الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي
13,26%	35	دار المالية
12,87%	34	صندوق السكن
7,58%	20	ديوان الترقية والتسيير العقاري
100 %	264	المجموع

خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتطلب أية دراسة ميدانية التعرق على أهم خصائص عينة الدراسة ، وذلك لمعرفة أهم ما يؤثر فيها من العوامل والمتغيرات، وفيما يلي ذكر لأهم خصائص أفراد العينة:

1- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس:

نقوم بعرض توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس في الجدول التالي:

جدول رقم (8): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
57,57%	152	ذكر
42,43%	112	أنثى
100 %	264	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الذكور 152 والذي يمثل 57,57 % العينة الكلية، وهو أكبر من عدد الإناث الذي بلغ 112 ويمثل 42,43 %

2- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة:

سوف نتعرض لتوزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة

جدول رقم (9): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	71	26,89%
من 5 إلى 10 سنوات	114	43,19%
من 11 إلى 15 سنة	44	16,67%
أكثر من 15 سنة	35	13,25%
المجموع	264	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية كانت خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات وبلغ عددهم 114، ويمثلون نسبة 43,19% ويأتي بعدهم الأقل من 5 سنوات والذين بلغ عددهم 71 ممثلين لنسبة 26,89% من عينة الدراسة، ثم يليهم الذين لديهم الخبرة من 11 إلى 15 حيث بلغ عددهم 44 ممثلين لنسبة 16,67% وأخيرا الأكثر من 15 سنة خبرة والذين بلغ عددهم 35 مشكلين نسبة 13,25%.

3- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي

نتعرض لتوزيع العينة حسب المؤهل العلمي، كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
16,28%	43	متوسط
35,61%	94	ثانوي
42,43%	112	جامعي
5,68%	15	دراسات عليا
100%	264	المجموع

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم مستوى **جامعي** والذين بلغ عددهم 112 يشكلون نسبة 42,43% ثم يأتي بعد ذلك المستوى الثانوي الذين بلغ عددهم 94 يمثلون النسبة 35,61%، ثم يأتي بعدهم مستوى التعليم المتوسط الذين بلغ عددهم 43 مشكلين النسبة 16,28% وأخيرا 15 دراسات العليا بنسبة 5,68%

ج- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

مرّت الدراسة الاستطلاعية ببعض الخطوات والإجراءات، تتعلق في مجملها بالخروج إلى الميدان ، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

-الحصول على تسهيل بالمهمة من إدارة الجامعة بهدف الاتصال بالإدارات المزمع التطبيق فيها.

- الاتصال ببعض الموظفين والمسؤولين العاملين بالإدارات المعنية والتواصل معهم من أجل تسهيل سير الدراسة.

- التعرف على بعض الموظفين العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري، تمهيدا لإشراكهم في عينه البحث بالإضافة إلى الاستعانة بهم للإرشاد عن بقية زملائهم للاتصال بهم وضمهم للعينة

- توزيع كراسة المقاييس على أفراد العينة الاستطلاعية وشرحها ومحاولة تبسيطها لمن يجد صعوبة فيها أو في بعض فقراتها.

د- عرض نتيجة الدراسة الاستطلاعية:

تم تحقيق الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية حيث تمكن الباحث من:

- ✓ تقنين مقياس طبيعة إدراك الزمان و التأكد من صدقه و ثباته.
- ✓ تقنين مقياس طبيعة إدراك المكان و التأكد من صدقه و ثباته.
- ✓ تقنين مقياس الاستعداد للإبداع والتأكد من صدقه وثباته.
- ✓ التعرف على مجتمع الدراسة و بناء على ذلك تم تحديد عينة الدراسة الأساسية والتي تمثل 10% من مجتمع الدراسة أي خمسين موظف وموظفة من العاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة بالنسبة لعينة النموذج المقترح، و 649 موظفا وموظفة بالنسبة لعينة النموذج العملي موزعين على عدد من الإدارات العمومية بالجلفة.
- ✓ التعرف على المكان الذي ستجرى به الدراسة الأساسية ومكوناته:
- ✓ التعرف على بعض الموظفين وتلقي وعود منهم بالمساعدة و مد يد العون في الدراسة الأساسية.

وقوف الباحث على بعض الصعوبات التي يمكن أن تصادفه أثناء الدراسة الأساسية والتفكير في إيجاد حلول لها. من بين هذه الصعوبات ما يلي :

- طبيعة الموضوع تتطلب التدخل في تغيير التصاميم الحالية للمكاتب، بما فيها الأثاث الموجود ، وألوان الجدران والتجهيزات...وغيرها، وهذا غير ممكن عمليا.
- صعوبة قياس الإبداع لدى الموظف، لأن ذلك مربوط بالإنتاج، ومتابعة الإنتاج في مؤسسة إدارية من صعب بما كان.
- الحلول المقترحة لتخطي الصعوبات المتوقعة أثناء الدراسة الأساسية:

لتخطي صعوبة تغيير التصاميم والأثاث، وألوان الجدران والتجهيزات، رأى الباحث ضرورة استعمال الصورة والصورة البديلة، عن طريق معالجة الصورة الملتقطة للمكاتب والأثاث والتجهيزات الموجودة على مستوى ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، واقتراح البديل وعرضه على الموظفين لإبداء وجهات نظرهم حوله.

نظرا لصعوبة قياس الإبداع، لجأ الباحث إلى قياس استعداد الموظف للإبداع لأن ذلك ممكن عن طريق ملاحظة بعض السمات المتعارف عليها من طرف الباحثين، والتي يعتبر توفرها في أي شخص دلالة على أن لديه استعداد للإبداع مثل: الحساسية للمشكلات، مرونة وحرية التفكير، التحدي، الثقة بالنفس، روح المبادرة...

هـ- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

تعد عملية جمع المعلومات و البيانات من أهم الخطوات العملية لأي دراسة، فبواسطة هذه العملية يمكن للباحث إجراء دراسته و التحقق من صحة فرضياته و الوصول إلى النتائج، و تتم هذه العملية بالاستعانة بأدوات الدراسة التي هي عبارة عن وسائل و أساليب لجمع البيانات عن ظاهرة ما ، و لقد اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على مجموعة من المقاييس تمثلت فيما يلي:

- مقياس إدراك الزمان

- مقياس إدراك المكان

- مقياس الاستعداد للإبداع.

من أجل إعداد و تقنين المقاييس الثلاثة قام الباحث بالتأكد من البنية العاملية لمقاييس الدراسة التي قام ببنائها وذلك باستخدام التحليل الاستكشافي لكل المقاييس، كما قام بالتأكد من الخصائص السيكومترية، عن طريق مجموعة من الطرق الشائعة والمعروفة، وفيما يلي، تفصيل لما قام به الباحث من إجراءات :

1- مقياس إدراك الزمان :

بعد الاطلاع على التراث النظري وبعض الدراسات التي تناولت موضوع إدراك الزمان، قام الباحث بصياغة 24 بنداً موزعة على أربعة أبعاد هي: ظروف العمل، طبيعة العمل، الحالة المزاجية للموظف، الظروف الفيزيائية، مع مراعاة السهولة و الوضوح و بساطة العبارة في ألفاظها و معناها و الابتعاد عن العبارات التي تحمل أكثر من معنى، وقد تم الاستئناس بالمقاييس التالية:

- بوند وفيذر (1988) Band & Feather

- استبيان محمود عمر (1994) والذي أعده في صورته العربية عن استبيان إدارة الوقت ل
Britton&Tesser (1991)

- مقياس إدارة الوقت لفهد بن عوض (2008)

- استكشاف البنية العاملية لمقياس إدراك الزمان :

يعمل التحليل العاملي الاستكشافي على توفير الإمكانيات التي تمكن من اشتقاق متغيرات قليلة تمثل معلومات عدد كبير من المتغيرات الأصلية، كما تمكن من توفير متغيرات مستقلة حتى يتسنى استعمالها في تحليل الانحدار المتعدد. (تيغزة، 2012، ص21).

وهناك العديد من الطرق للقيام بالتحليل العاملي الاستكشافي وقد اختار الباحث طريقة (المكونات الأساسية **Principal componants**) والتي وضعها (هوتلنج **Hottelling**) عام 1933م وتعتبر من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعا واستخداما. (سلمان، 2012). واختارها الباحث كونها تعطي نتائج أكثر دقة إذ تستخرج العوامل متدرجة من حيث الأهمية من العامل الأكبر تمثيلا إلى آخر العوامل تمثيلا أو الأقل تمثيلا، وذلك من خلال المعايير (الشروط) التي تحتوي عليها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الباحث قد اعتمد في طريقة التدوير على طريقة فاريماكس (**Varimax rotation**) وهي الطريقة التي تظهر الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل وتبرزها، وهناك طرق عدة لتحديد قيمة هذه التشعبات فيري (أوفرول وكليت **Overall & Klett**) أن التشعب الدال هو ما يزيد على (0.35)، أما (جورسنتش **Gorsuch**) فيري أن القيمة الشائعة في معظم البحوث هي (0.30). (سلمان، 2012). وهي القيمة التي اختارها الباحث إذ تمثل الحد الأدنى الذي يمكن قبوله. وتحتوي هذه الطريقة على مجموعة من الشروط والمعايير والمواصفات وهي كما ذكرها (تيغزة، 2012)

1- أغلب معاملات الارتباط ينبغي أن تتعدى 0.30

2- يجب أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة دل ذلك على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود

اعتماد خطي بين المتغيرات (تكرار أو استنساخ للمعلومات التي يشارك بها كل متغير)

3- ينبغي أن يكون اختبار برتليت **Bartlett's test of sphericity** دالا إحصائيا ويفيد

عندما يكون دالا إحصائيا (ألفا دون 0.5) بأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة

الوحدة (خالية من العلاقات) وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات .

4- يجب أن يكون اختبار KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) لكافة المصفوفة أعلى من 0.50 وفقا لمحكات كيزر وهو مقياس عام لملاءمة التعيين، ويدل أيضا بأن الارتباطات عموما في المستوى.

5- ويجب أيضا أن يكون مقياس MSA (Sampling Adequacy) لكل متغير (أو فقرة إذا كانت المتغيرات فقرات) أعلى من 0.5 مما يدل على أن مستوى الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كاف لإجراء التحليل العاملي. (تيغزة، 2012، ص32-33)

وبناء عليها سيقوم الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمان والذي قام ببنائه، كما يلي:

المرحلة الأولى: وتحتوي على مجموعة من المعايير أو الشروط وهي

الشرط الأول: معاملات الارتباط ومستوى الدلالة

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نلاحظ أن أغلب معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وهي تفوق (0.30)، كما أنه لا توجد هناك معاملات ارتباط تفوق 0.80 والتي يتعذر معها تقدير نسبة التباين.

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

من شروط التحليل العاملي الاستكشافي أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط determinant أكبر من (0.00001) وإلا دلّ ذلك على وجود اعتماد خطي بين الصفوف والأعمدة للمصفوفة، أو وجود ارتباطات مبالغ فيها ومرتفعة، وقد بلغت قيمة المحدد (0,006) وهي أكبر من (0.00001) وبذلك يتحقق الشرط. ومنه نستنتج أن المصفوفة لا تنطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين الارتباطات، أي أننا لا نقوم بحذف أية متغيرات.

الشرط الثالث: دلالة اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity

ويتمثل هذا الشرط في كون اختبار Bartlett دال إحصائياً والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (11): دلالة اختبار Bartlett "برتليت" لمقياس إدراك الزمن

قيمة اختبار برتليت وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	Khi-deux	الدلالة الإحصائية
0.61	262	1316,294	0.000

من خلال الجدول نلاحظ أن الاختبار دال إحصائياً، ذلك أن قيمة KMO تساوي (0,61) وهي قيمة لا بأس بها، ولكي يكون المقياس دالاً إحصائياً ينبغي أن تكون قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5)، وقد بلغت قيمة KMO 0,61 وهي دالة إحصائياً، وهذا يدل على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار برتليت تساوي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا يثبت الدلالة الإحصائية.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

يحتوي هذا الشرط أن تكون MSA لكل متغير أو فقرة أعلى من 0.5 ويظهر من خلال نتائج التحليل العاملي أن كل القيم تجاوزت 0.5 وهذا يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، مما يدل على أن مستوى الارتباط بين المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي.

المرحلة الثانية: الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

ويتم خلال هذه المرحلة فحص الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة، حيث افترض الباحث في مقياس إدراك الزمان أربعة (04) عوامل (أبعاد) وذلك من خلال اطلاعه على الأدب

النظري والدراسات السابقة التي تناولت إدراك الزمان، ومن خلالها تم التحقق من هذه العوامل الأربعة (04)، وبعد الاختبار وجد الباحث أن هناك أربعة (04) عوامل تعدت جذورها الواحد (1) الصحيح، وهي القيمة المعيارية التي تجاوزتها العوامل الأربعة، وفيما يلي توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
2,02	2,22	2,39	2,73	الجذر الكامن
8,44	9,25	9,99	11,40	التباين المفسر

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الجذر الكامن للعوامل الأربعة (04) كلها تتعدى (1) الصحيح، وهي كما يلي: الجذر الكامن للعامل الأول 2,73، الجذر الكامن للعامل الثاني 2,39، الجذر الكامن للعامل الثالث 2,22، والجذر الكامن للعامل الرابع 2,02 وهي كلها تتعدى الواحد (1) الصحيح، وهي قيمة جيدة، والنتائج السابقة كلها تجعلنا ننتقل إلى المراحل التالية في عملية التحليل العاملي لمقياس إدراك الزمان.

بعد هذه الخطوة يتم الانتقال إلى الخطوة التالية والمتمثلة في قيم الشيوخ أو الاشتراك بعد الاستخراج، وينبغي أن تكون قيم الشيوخ أكبر من 0.70 أو يكفي في هذه المرحلة أن يكون متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من 0.60 إذا كانت العينة تفوق (250) فردا وبلغت في هذه الدراسة 0,68 وهي قيمة جيدة تؤدي الغرض خصوصا وقد بلغت عينة الدراسة (264 فردا). والجدول التالي يوضح قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (13): قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس إدراك الزمن

الفقرة	قيم الشيوخ	الفقرة	قيم الشيوخ	الفقرة
1	,64	13	,71	1.000
2	,54	14	,65	1.000

1.000	,82	15	1.000	,74	3
1.000	,59	16	1.000	,62	4
1.000	,64	17	1.000	,71	5
1.000	,48	18	1.000	,69	6
1.000	,76	19	1.000	,57	7
1.000	,72	20	1.000	,63	8
1.000	,85	21	1.000	,79	9
1.000	,63	22	1.000	,81	10
1,000	,59	23	1,000	,78	11
1,000	,71	24	1,000	,72	12

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك مجموعة من القيم أقل من 0.70 لذلك وجب الانتقال إلى الطريقة الأخرى وهي متوسط قيم الشبوع والذي بلغ (0,68) وهي قيمة مقبولة إذ تفوق 0.60. وهذا ما يستدعي قبول قيم الشبوع إذ تتوافق مع المعايير. مما يدل على دقة استعمال محك "كايزر".

قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس إدراك الزمان

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
			,572	الفقرة 16
			,564	الفقرة 17
,302	-,417		,544	الفقرة 4
-,319			,527	الفقرة 10
	,330		,522	الفقرة 18

	,352		,511	الفقرة 22
,373		-,383	,439	الفقرة 19
		-,328	,424	الفقرة 20
-,397			,398	الفقرة 7
-,346			,382	الفقرة 9
			,321	الفقرة 5
,400	,346	,575		الفقرة 12
		,556	,418	الفقرة 15
		-,521	,410	الفقرة 23
-,355		,388	,385	الفقرة 6
		,375		الفقرة 8
	,618			الفقرة 2
	,432		,307	الفقرة 24
	,408			الفقرة 1
	,355			الفقرة 21
				الفقرة 14
				الفقرة 11
,539				الفقرة 3
,399		,388		الفقرة 13

من خلال الجدول والذي يحتوي مصفوفة المكونات قبل التدوير Matrice des composantes نلاحظ أن العامل الأول تشبع على (15 فقرة) من بينها خمس (5) تشبعات مع العامل الثاني، وأربع تشبعات مشتركة مع العامل الثالث، وست تشبعات مع العامل الرابع، ونلاحظ تشبعات مشتركة بين العوامل الأربعة، ومن خلال هذه التشبعات على العوامل نلاحظ التباين في التوزيعات، غير أنها لم تفقد خاصية البنية البسيطة لبناء

العوامل، الموجودة في طريقة Varimax لكايزر Kaiser والتي تؤدي إلى أفضل الحلول التي تستوفي خصائص البناء البسيط.

وعند ملاحظة النتائج في الجدول يظهر لنا جليا أنّ أغلب التشبعات كانت متمركزة في العامل الأول مع كون التشبعات مرتفعة في العامل الأول دون العوامل الأخرى، وقد تراوحت هذه التشبعات بين (0,30) و (0,57) ، كما احتوى العامل الثاني على ثمان (8) تشبعات تراوحت قيمها بين (0,38) و (0,57) ، والعامل الثالث تسع (9) تشبعات تراوحت بين (0,34) و (0,61) والعامل الرابع احتوى على ثمان تشبعات تراوحت بين (0,30) و (0,53) وهي قيم تقترب من (0.60)، ومن خلال ما تم عرضه من نتائج وتشبعات العوامل نستطيع القول بأن مصفوفة المكونات تستوفي خصائص البناء البسيط.

كانت هذه نتائج المصفوفة قبل التدوير، وفيما يلي عرض لنتائج المصفوفة بعد التدوير:

الجدول رقم (15): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير

لمقياس إدراك الزمان

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
			,677	الفقرة 19
		,360	,600	الفقرة 04
			,556	الفقرة 20
			,549	الفقرة 16
- ,369			,514	الفقرة 23
		,348	,506	الفقرة 17
	- ,359		,398	الفقرة 03
	,358	- ,308	,392	الفقرة 21
		,638		الفقرة 06

		,575		الفقرة 05
		,520	0.349	الفقرة 18
		,744		الفقرة 08
	,631			الفقرة 02
	,564			الفقرة 24
	,510		0.352	الفقرة 22
	,482	0.396		الفقرة 07
	,409	0.335		الفقرة 10
	,400			الفقرة 09
				الفقرة 11
,787				الفقرة 12
,550				الفقرة 13
,542		0.476		الفقرة 15
,473				الفقرة 14
,451				الفقرة 01

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بعشر (10) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0,34) و (0,67)، أما العامل الثاني فاحتوى على عشر (10) تشبعات أيضا تراوحت بين (0,33) و (0,63) وهي تشبعات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على ثمان (8) تشبعات تراوحت بين (0,35) و (0,63) وهي تشبعات جيدة، والعامل الرابع احتوى على ست (6) تشبعات تراوحت بين (0,45) و (0,78) وهي تشبعات جيدة، وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبعات تراوحت بين (0,33) و (0,78) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

النتائج النهائية للبنية العاملية لمقياس إدراك الزمن:

وفي الأخير نستعرض أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن، وهذه النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة				البنود
	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
,64				,677	الفقرة 19
,54			,360	,600	الفقرة 04
,74				,556	الفقرة 20
,62				,549	الفقرة 16
,71	-,369			,514	الفقرة 23
,69			,348	,506	الفقرة 17
,57		-,359		,398	الفقرة 03
,63		,358	-,308	,392	الفقرة 21
,79			,638		الفقرة 06
,81			,575		الفقرة 05
,78			,520	,349	الفقرة 18
,72			,477		الفقرة 08
,64		,631			الفقرة 02
,71		,564			الفقرة 24
,65		,510		,352	الفقرة 22
,82		,482	,396		الفقرة 07
,59		,409	,355		الفقرة 10
,64		,400			الفقرة 09
,48					الفقرة 11

الفقرة 12					,76
الفقرة 13			,496		,72
الفقرة 15					,85
الفقرة 14					,63
الفقرة 01					,59
نسبة التباين المفسر الكلي	2,73	2,39	2,22	2,02	الجزر الكامن
	11,40	9,99	9,25	8,44	التباين المفسر
					39,08

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين 0,48 و 0,78، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.61 وبمستوى دلالة 0,000 وهي قيمة مقبولة، وفيما يخص تشكيل البنود وتشعباتها فكانت تتراوح بين 0,34 و 0,77 وهي قيم كلها تفوق 0.30 ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0,006 وهي قيمة مقبولة أكبر من 0.00001 لذلك يمكننا القول بأن المصفوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير كلها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الأربعة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 24 بندا موزعا على 4 عوامل، والجدول التالي يوضح توزيع البنود على (الأبعاد) التي ينتمي إليها كل بند:

الجدول رقم (17): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشعبات بعد التدوير

لمقياس إدراك الزمن

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
			,575	الفقرة 5

			,638	الفقرة 6
			,396	الفقرة 7
			,477	الفقرة 8
			,400	الفقرة 9
			,409	الفقرة 10
			,520	الفقرة 18
			,514	الفقرة 23
			,564	الفقرة 24
		,451		الفقرة 1
		,631		الفقرة 2
		,549		الفقرة 16
		,506		الفقرة 17
		,677		الفقرة 19
		,556		الفقرة 20
		,392		الفقرة 21
	,787			الفقرة 12
	,550			الفقرة 13
	,473			الفقرة 14
	,542			الفقرة 15
,398				الفقرة 3
,600				الفقرة 4
,787				الفقرة 11
,510				الفقرة 22

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بتسع (9) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0.39) و (0.63)، أما العامل الثاني فاحتوى على سبع (7)

تشبهات تراوحت بين (0.39) و (0.67) وهي تشبهات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على أربع (4) تشبهات تراوحت بين (0.47) و (0.78)؛ أما العامل الرابع فاحتوى على (4) تشبهات وهي تشبهات جيدة تراوحت بين (0.39) و (0.60) وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبهات تراوحت بين (0.33) و (0.78) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين 0.48 و 0.78، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.61 وبمستوى دلالة 0.000، وهي قيمة مقبولة إذ فاقت المعيار المحدد بـ 0.50، وفيما يخص تشكيل البنود وتشبهاتها فكانت تتراوح بين 0.33 و 0.78 وهي قيم كلها تفوق 0.30، ونسبة التفسير بلغت 39.08، ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0.006 وهي قيمة مقبولة أكبر من 0.00001 لذلك يمكننا القول بأن المصفوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير كلها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الأربعة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 24 بندا موزعا على 4 أبعاد.

تحكيم المقياس

بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس، وبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي له، عرض مقياس طبيعة إدراك الزمن للتحكيم من طرف مجموعة من الأساتذة من مختلف جامعات الوطن، وفيما يلي جدول يحمل قائمة بأسمائهم ورتبهم، والجامعات التي ينتمون إليها:

جدول رقم (18): قائمة المحكمين مقياس إدراك الزمن

الأستاذ	الرتبة	الجامعة التي ينتمي إليها	نسبة الموافقة
بكاي ميلود	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	98%
فتاحين عائشة	أستاذة التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	85%
بلعربي محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	96%
كروم خميسني	استاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	100%
جزولي نادية	أستاذة محاضرة أ	جامعة الجزائر 2	92%
زعتن نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	96%
مجيدي الطيب	أستاذ محاضر ب	جامعة الجزائر 2	98%

حيث تم الأخذ باقتراحات وملاحظات الأساتذة المحكمين التي جاءت في معظمها بقبول جميع العبارات.

- إعداد الصورة النهائية لمقياس إدراك الزمان:

قام الباحث بإعداد الصورة النهائية لمقياس طبيعة إدراك الزمن والمتكون من أربعة وعشرين بندا موزعة على أربعة أبعاد هي:

01/ الحالة المزاجية للفرد: ضم هذا البعد تسعة بنود (5، 6، 7، 8، 9، 10، 18، 23، 24)

02/ ظروف العمل: ضم ثمانية بنود (1، 2، 16، 17، 19، 20، 21)

03/ الظروف الفيزيائية: ضم أربعة بنود (12، 13، 14، 15)

04/ طبيعة العمل: ضم ثلاثة بنود (3، 4، 11، 22)

الإجابة على عبارة تتدرج في ثلاثة مستويات: موافق - إلى حد ما - معارض

الجدول (19): الصورة النهائية لمقياس إدراك الزمان

معارض	إلى حد ما	موافق	العبـارات	الرقم
			أظن ان ظروف العمل تحدد سرعة مرور الوقت	01
			(الجلوس بدون القيام بأية مهمة) يجعلني أحس بثقل الوقت	02
			العمل الدقيق يشعرني بطول الوقت	03
			العمل الشاق يشعرني بثقل الوقت	04
			أحس بأن الوقت قصير إذا كنت سعيدا	05
			أشعر بطول الوقت إذا كنت مريضا	06
			الملل يشعرني بطول الوقت	07
			أحس بأن الوقت طويل إذا كنت حزينا	08
			أشعر بأن الوقت سريع إذا كنت متأخرا	09
			عند الانتظار أشعر ببطء مرور الوقت	10
			العمل ضمن فريق يشعرني بسرعة مرور الوقت	11
			عدم التحكم في درجة حرارة مكان العمل يشعرني بثقل الوقت	12
			الضوضاء في مكان العمل تشعرني بطول الوقت	13
			نقص التهوية في مكان العمل يشعرني بالاختناق وتقل الوقت	14
			درجة الرطوبة غير المناسبة تشعرني بثقل الوقت	15
			في الاجتماعات الرسمية أحس بثقل الوقت	16
			في المكاتب المغلقة أحس بثقل الوقت	17
			الوقت يمر بسرعة أثناء تواجدي في مساحات الالتقاء بالرفاق	18
			الوقت يمر ببطء عندما أكون مراقبا أثناء تأدية عملي	19
			الروتين يشعرني بثقل الوقت	20
			تنظيم الأعمال يشعرني بسرعة مرور الوقت	21
			المهام المستعجلة تشعرني بسرعة مرور الوقت	22
			الوقت يمر بسرعة أثناء فترات الراحة	23
			عندما أكون منهمكا في العمل أحس بسرعة مرور الوقت	24

المرحلة الرابعة: طريقة التصحيح

كانت طريقة التصحيح كالتالي:

- يحصل الموظف المفحوص على ثلاث درجات إذا كانت إجابته (موافق)
- يحصل الموظف المفحوص على درجتين إذا كانت إجابته (إلى حد ما)
- يحصل الموظف المفحوص على درجة واحدة إذا كانت إجابته (غير موافق)

تفسير الدرجات بمقياس طبيعة إدراك الزمن:

تجمع درجات الموظف المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود المقياس فالدرجة (72) تشير إلى الدرجة المرتفعة والدرجة (36) تشير إلى الدرجة المتوسطة والدرجة (24) تشير إلى الدرجة المنخفضة، وتفسر درجات الموظف على المقياس إلى ثلاثة مستويات: عالية، متوسطة، منخفضة وهذا على النحو التالي:

جدول رقم (20): مستويات درجات مقياس إدراك الزمن

المستوى	الفئة (المجال)	
ضعيف	40 - 24	الدرجات
متوسط	56- 41	
عالي	72 - 57	
24		عدد البنود

تم تحديد هذه المستويات كما يلي:

نحسب الفرق بين أعلى درجة و أدنى درجة $72-24=48$ ونقسمه الناتج على 3 نتحصل على 16 ($48/3=16$) ، وبإضافة 16 إلى أدنى درجة نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى الضعيف ($24+16=40$) وبذلك يتحدد المستوى الضعيف في المجال (24 - 40) ، وبإضافة 16 مرة أخرى إلى 40 نتحصل على الحد الأعلى لمجال

المستوى المتوسط (56=16+40) و بذلك يتحدد المستوى المتوسط في المجال (41-56) ثم نضيف 16 إلى 56 (72=56+16) نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى المرتفع وهو أعلى درجة 72 يمكن أن يتحصل عليها المفحوص بإجابته على فقرات المقياس، وبذلك يتحدد المستوى المرتفع بالمجال (57-72)

الخصائص السيكومترية لمقياس إدراك الزمن:

1-الصدق:

-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

جدول (21): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين

المتطرفتين في مقياس إدراك الزمن

المقياس	الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إدراك الزمن	العليا	66.549	2.054	29.912	140	0.000
	الدنيا	53.084	3.188			

تظهر النتائج على الجدول قيمة sig (0.000) وقيمة "ت" الدالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وعند درجة حرية 6 مما يعني أن المقياس يتوفر على القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في طبيعة إدراك الزمن، فالمقياس إذن صادق.

2- الثبات:

- التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

استخدم الباحث درجات العينة التجريبية في حساب الثبات بطريقتي التجزئة النصفية وألفا

كرونباخ، و الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (22) : معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ لمقياس إدراك الزمان

مقياس إدراك الزمان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الثبات بيرسون	مستوى الدلالة Sig
	24	0.74	0.665**	0.000

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين النصف الأول والنصف الثاني يساوي (0.66) وقيمة sig (0,000) الدالة إحصائياً عند المستوى (0,01) وتصحيح معامل الارتباط بمعادلة سييرمان براون يصبح ($px2/p+1$) يصبح (0.79) وهو يدل على ثبات المقياس، وبحساب معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ 0,74 الذي يعتبر معامل قوي يدل على ثبات المقياس.

2-مقياس إدراك المكان:

بعد الاطلاع على التراث النظري وبعض المقاييس التي تناولت موضوع إدراك المكان، قام الباحث بصياغة 23 بندا موزعة على خمسة أبعاد هي: الظروف الفيزيائية، ظروف العمل، التأثير والديكور، التصميم، طبيعة العمل مع مراعاة السهولة و الوضوح و بساطة العبارة في ألفاظها و معناها و الابتعاد عن العبارات التي تحمل أكثر من معنى، وقد تم الاستئناس بمقياس بيئة العمل المؤدية للإبداع لمولي إليزابيث (Molly Elizabeth Bryant, B.S. , 2012)

- استكشاف البنية العاملية لمقياس إدراك المكان:

يعمل التحليل العنقودي الاستكشافي على توفير الإمكانيات التي تمكن من اشتقاق متغيرات قليلة تمثل معلومات عدد كبير من المتغيرات الأصلية، كما تمكن من توفير متغيرات مستقلة حتى يتسنى استعمالها في تحليل الانحدار المتعدد.(تيغزة، 2012، ص21) وهناك العديد من الطرق للقيام بالتحليل العنقودي الاستكشافي وقد اختار الباحث طريقة (المكونات

الأساسية (Principal componants) والتي وضعها (هوتلنج Hottelling) عام 1933م وتعتبر من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعا واستخداما. (سلمان، 2012) واختارها الباحث كونها تعطي نتائج أكثر دقة إذ تستخرج العوامل متدرجة من حيث الأهمية من العامل الأكبر تمثيلا إلى آخر العوامل تمثيلا أو الأقل تمثيلا، وذلك من خلال المعايير (الشروط) التي تحتوي عليها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الباحث قد اعتمد في طريقة التدوير على طريقة فاريماكس (Varimax rotation) وهي الطريقة التي تظهر الفقرات ذات التشبع المرتفع للعامل وتبرزها، وهناك طرق عدة لتحديد قيمة هذه التشبعات فيري (أوفرول وكليت Overall & Klett) أن التشبع الدال هو ما يزيد على (0.35)، أما (جورستش Gorsuch) فيري أن القيمة الشائعة في معظم البحوث هي (0.30). (سلمان، 2012). وهي القيمة التي اختارها الباحث إذ تمثل الحد الأدنى الذي يمكن قبوله. وتحتوي هذه الطريقة على مجموعة من الشروط والمعايير والمواصفات وهي كما ذكرها (تيغزة، 2012)

- 1- أغلب معاملات الارتباط ينبغي أن تتعدى 0.30
- 2- يجب أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة دل ذلك على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات (تكرار أو استنساخ للمعلومات التي يشارك بها كل متغير)
- 3- ينبغي أن يكون اختبار برتليت Bartlett's test of sphericity دالا إحصائيا ويفيد عندما يكون دالا إحصائيا (ألفا دون 0.5) بأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة الوحدة (خالية من العلاقات) وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات .
- 4- يجب أن يكون اختبار KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) لكافة المصفوفة أعلى من 0.50 وفقا لمحكات كيزروهو مقياس عام لملاءمة التعيين، وبدل أيضا بأن الارتباطات عموما في المستوى.

5- ويجب أيضا أن يكون مقياس MSA (Sampling Adequacy) لكل متغير (أو فقرة إذا كانت المتغيرات فقرات) أعلى من 0.5 مما يدل على أن مستوى الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كاف لإجراء التحليل العاملي. (تيغزة، 2012، ص32-33)

وبناء عليها سيقوم الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان والذي قام ببنائه، وهي كما يلي:

المرحلة الأولى: وتحتوي على مجموعة من المعايير أو الشروط وهي

الشرط الأول: معاملات الارتباط ومستوى الدلالة

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نلاحظ أن أغلب معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وهي تفوق (0.30)، كما أنه لا توجد هناك معاملات ارتباط تفوق 0.80 والتي يتعذر معها تقدير نسبة التباين.

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

من شروط التحليل العاملي الاستكشافي أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط determinant أكبر من (0.00001) وإلا دلّ ذلك على وجود اعتماد خطي بين الصفوف والأعمدة للمصفوفة، أو وجود ارتباطات مبالغ فيها ومرتفعة بين الارتباطات، وقد بلغت قيمة المحدد (0,001) أي أكبر من (0.00001) وبذلك يتحقق الشرط. ومنه نستنتج أن المصفوفة لا تنطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين الارتباطات، أي أننا لا نقوم بحذف أية متغيرات.

الشرط الثالث: دلالة اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity

ويتمثل هذا الشرط في كون اختبار Bartlett دال إحصائياً والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

- الجدول رقم (23): دلالة اختبار Bartlett "برتليت" لمقياس إدراك المكان

قيمة اختبار برتليت وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	Khi-deux	الدلالة الإحصائية
0,630	253	1684,406	0.000

من خلال رقم الجدول نلاحظ أن الاختبار دال إحصائياً، ذلك أن قيمة KMO تساوي (0,63) وهي قيمة لا بأس بها، ولكي يكون المقياس دالاً إحصائياً ينبغي أن تكون قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5)، وقد بلغت قيمة KMO 0,63 وهي دالة إحصائياً، وهذا يدل على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار برتليت تساوي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا يثبت الدلالة الإحصائية.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

يجب أن تكون MSA لكل متغير أو فقرة أعلى من 0.5 ويظهر من خلال نتائج التحليل العاملي أن كل القيم تجاوزت 0.5 وهذا يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، مما يدل على أن مستوى الارتباط بين المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي.

المرحلة الثانية: الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

ويتم خلال هذه المرحلة فحص الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة، إذ قد افترض الباحث في مقياس إدراك المكان خمسة (05) عوامل (أبعاد) وذلك من خلال اطلاعه على

الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت إدراك المكان، ومن خلالها تم التحقق من هذه العوامل الخمسة (05)، وبعد الاختبار وجد الباحث أن هناك خمسة (05) عوامل تعدت جذورها الواحد (1) الصحيح، وهي القيمة المعيارية التي تجاوزتها العوامل الأربعة، وفيما يلي توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس إدراك المكان

العامل 5	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1,78	2,10	2,40	2,45	2,57	الجذر الكامن
7,73	9,15	10,46	10,66	11,19	التباين المفسر

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الجذر الكامن للعوامل الخمسة (05) كلها تتعدى (1) الصحيح، وهي كما يلي: الجذر الكامن للعامل الأول 2,57، الجذر الكامن للعامل الثاني 2,45، الجذر الكامن للعامل الثالث 2,40، والجذر الكامن للعامل الرابع 2,10، والجذر الكامن للعامل الخامس 1,78 وهي كلها تتعدى الواحد (1) الصحيح، وهي قيمة جيدة، والنتائج السابقة كلها تجعلنا ننتقل إلى المراحل التالية في عملية التحليل العملي لمقياس إدراك المكان.

- بعد هذه الخطوة يتم الانتقال إلى الخطوة التالية والمتمثلة في قيم الشيوخ أو الاشتراك بعد الاستخراج، وينبغي أن تكون قيم الشيوخ أكبر من 0.70 أو يكفي في هذه المرحلة أن يكون متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من 0.60 إذا كانت العينة تفوق (250) فردا وبلغت في هذه الدراسة 0.61 وهي قيمة جيدة تؤدي الغرض خصوصا وقد بلغت عينة الدراسة (264 فردا). والجدول التالي يوضح قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (25): قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس إدراك المكان

الفقرة	قيم الشيوخ	الفقرة	قيم الشيوخ
1	,66	13	,58
2	,75	14	,72

1.000	,73	15	1.000	,55	3
1.000	,56	16	1.000	,63	4
1.000	,71	17	1.000	,65	5
1.000	,53	18	1.000	,69	6
1.000	,55	19	1.000	,64	7
1.000	,59	20	1.000	,56	8
1.000	,53	21	1.000	,64	9
1.000	,64	22	1.000	,73	10
1,000	,69	23	1,000	,65	11
			1,000	,65	12

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك مجموعة من القيم أقل من 0.70 لذلك وجب الانتقال إلى الطريقة الأخرى وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغ (0.61) وهي قيمة مقبولة إذ تفوق 0.60. وهذا ما يستدعي قبول قيم الشيوخ إذ تتوافق مع المعايير. مما يدل على دقة استعمال محك "كايزر".

قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (26): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس إدراك المكان

العوامل					الفقرات
العامل 5	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
				,590	16
-,317				,542	4
	-,320	,506		,517	10
				,504	6
	-,330		,452	,491	7

			,373	,480	12
	-406		,337	,454	8
				,447	23
				,436	9
,343				,397	17
			-545	,374	2
		-324	,428	,387	20
			,421	,368	5
	,302		,375		1
		-602		,340	21
		-563		,504	22
		,512	-350	,448	11
		,485		,418	19
	,646			,417	13
	,515			,423	15
,452			-342	,409	14
-442					18
,352	-351				3

من خلال الجدول والذي يحتوي مصفوفة المكونات قبل التدوير Matrice des composantes نلاحظ أن العامل الأول تشبع على (20 فقرة) من بينها تسع (9) تشبعات مع العامل الثاني، وست تشبعات مشتركة مع العامل الثالث، سبع تشبعات مع العامل الرابع، وخمس تشبعات مع العامل الخامس، ونلاحظ تشبعات مشتركة بين العوامل الخمسة، ومن خلال هذه التشبعات على العوامل نلاحظ التباين في التوزيعات، غير أنها لم تفقد خاصية البنية البسيطة لبناء العوامل، الموجودة في طريقة Varimax لكايزر Kaiser والتي تؤدي إلى أفضل الحلول التي تستوفي خصائص البناء البسيط.

وعند ملاحظة النتائج في الجدول يظهر لنا جليا أنّ أغلب التشبعات كانت متمركزة في العامل الأول مع كون التشبعات مرتفعة في العامل الأول دون العوامل الأخرى، وقد تراوحت هذه التشبعات بين (0.34) و (0.59) ، كما احتوى العامل الثاني على تسع (9) تشبعات تراوحت قيمها بين (0.33) و (0.45) ، والعامل الثالث تشبع بست (6) تشبعات تراوحت بين (0.45) و(0.51) أما العامل الرابع فتشبع بسبع (7) تشبعات تراوحت بين (0.30) و (0.64) والعامل الخامس الذي تشبع بخمس (5) تشبعات تراوحت بين (0.34) و (0.45) وهي قيم تقترب من (0.60)، ومن خلال ما تم عرضه من نتائج وتشبعات العوامل نستطيع القول بأن مصفوفة المكونات تستوفي خصائص البناء البسيط.

- كانت هذه نتائج المصفوفة قبل التدوير، وفيما يلي عرض لنتائج المصفوفة بعد التدوير:

الجدول رقم (27): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس إدراك المكان

العوامل					الفقرات
العامل 5	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
				,841	22
				,695	21
				,574	23
.310	,309			,472	04
				,382	9
			,795		10
			,769		11
			,539	,422	02
	,422		,508		19
		,610			20

		,660			17
		,595			12
		,500			03
	,308	,486		-,320	01
		,465	,348	,317	16
	,711				15
	,537				18
	,496				06
,367	,403				05
,641					08
,581		,421			07
,535	,533				13
-,519		,367			14

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بثمان (8) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0.31) و (0.84)، أما العامل الثاني فاحتوى على خمس (5) تشبعات تراوحت بين (0.34) و (0.79) وهي تشبعات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على ثمان (8) تشبعات تراوحت بين (0.36) و (0.61) وهي تشبعات جيدة. أما العامل الرابع فاحتوى على ثمان تشبعات تراوحت بين (0.30) و (0.71) والعامل الخامس احتوى على ست (6) تشبعات تراوحت بين (0.31) و (0.64)، وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبعات تراوحت بين (0.30) و (0.84) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

النتائج النهائية للبنية العاملية لمقياس إدراك المكان:

وفي الأخير نستعرض أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن، وهذه النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة					البنود
	العامل 5	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
,720					,841	22
,585					,695	21
,384					,574	23
,439	,310	,309			,472	04
,302					,382	9
,680				,795		10
,619				,769		11
,495				,539	,422	02
,438		,422		,508		19
,488			,610			20
,405			,606			17
,455			,595			12
,402			,500			03
,439		,308	,486		,320	01
,448			,465	,348	,317	16
,537		,711				15
,369		,537				18
,376		,496				06
,445	,367	,403				05
,545	,641					08
,566	,581		,424			07
,664	,535	,533				13
,560	,519		,367			14

نسبة التباين	2.57	2.45	2.40	2.10	1.78	الجزر الكامن
المفسر الكلي	11.19	10.66	10.46	9.15	7.73	التباين المفسر
49.19						

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين 0.30 و 0.72، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.63 وبمستوى دلالة 0.01 وهي قيمة مقبولة، وفيما يخص تشكيل البنود وتشعباتها فكانت تتراوح بين 0.30 و 0.84 وهي قيم كلها تفوق 0.30، ونسبة التفسير بلغت 49.19، ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0.001 وهي قيمة مقبولة أكبر 0.0001 لذلك يمكننا القول بأن المصفوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير كلها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الأربعة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 23 بندا موزعا على 5 عوامل، والجدول التالي يوضح توزيع البنود على (الأبعاد) التي ينتمي إليها كل بند:

الجدول رقم (29): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشعبات بعد التدوير لمقياس إدراك المكان

العوامل					الفقرات
العامل 5	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
				0.53	الفقرة 2
				0.47	الفقرة 4
				0.38	الفقرة 9
				0.79	الفقرة 10
				0.51	الفقرة 14
			0.49		الفقرة 6
			0.76		الفقرة 11

			0.71		الفقرة 15
			0.46		الفقرة 16
			0.61		الفقرة 20
		0.58			الفقرة 7
		0.64			الفقرة 8
		0.59			الفقرة 12
		0.53			الفقرة 18
	0.48				الفقرة 1
	0.50				الفقرة 3
	0.40				الفقرة 5
	0.60				الفقرة 17
	0.50				الفقرة 19
0.53					الفقرة 13
0.69					الفقرة 21
0.84					الفقرة 22
0.57					الفقرة 23

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بسبعة (7) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0.38) و (0.79)، أما العامل الثاني فاحتوى على خمسة (5) تشبعات تراوحت بين (0.46) و (0.76) وهي تشبعات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على أربعة (4) تشبعات تراوحت بين (0.53) و (0.64)؛ أما العامل الرابع فاحتوى على (5) تشبعات تراوحت بين (0.40) و (0.60)، والعامل الخامس احتوى على (4) تراوحت بين (0.53) و (0.69) وهي تشبعات جيدة. وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبعات تراوحت بين (0.38) و (0.79) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك المكان نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين 0.31 و 0.72، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.63 وبمستوى دلالة 0.01 وهي قيمة مقبولة إذ فاقت المعيار المحدد بـ: 0.50، وهي قيمة جيدة، وفيما يخص تشكيل البنود وتشبعاتها فكانت تتراوح بين 0.317 و 0.841 وهي قيم كلها تفوق 0.30، ونسبة التفسير بلغت 49.19، ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0.001 وهي قيمة مقبولة أكبر 0.00001 لذلك يمكننا القول بأن المصفوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير كلها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الخمسة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 23 بندا موزعا على 5 أبعاد.

تحكيم المقياس:

بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس، وبعد تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي، تم عرض مقياس إدراك المكان للتحكيم من طرف مجموعة من الأساتذة من مختلف جامعات الوطن، وفيما يلي جدول يحمل قائمة بأسمائهم ورتبهم، والجامعات التي ينتمون إليها:

جدول رقم (30): قائمة المحكمين لمقياس إدراك المكان

الأستاذ	الرتبة	الجامعة التي ينتمي إليها	نسبة الموافقة
بكاى ميلود	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	99%
فتاحين عائشة	أستاذة التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	92%
بلعربي محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	98%
كروم خميستي	استاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	99%
جزولي نادية	أستاذة محاضرة أ	جامعة الجزائر 2	94%
زعتن نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	96%
مجيدي الطيب	أستاذ محاضر ب	جامعة الجزائر 2	97%

- حيث تم الأخذ باقتراحات وملاحظات لجنة التحكيم، التي جاءت معظمها قابلة للمقياس دون تعديلات، بذلك احتوى مقياس طبيعة إدراك المكان على ثلاثة وعشرين عبارة.

-إعداد الصورة النهائية للمقياس

قام الباحث بإعداد الصورة النهائية لمقياس طبيعة إدراك المكان والمتكون من ثلاثة وعشرين بنداً موزعة على خمسة أبعاد هي :

01/ الظروف الفيزيائية: ضم هذا البعد خمسة بنود (02 - 04 - 09 - 10 - 14)

02/ ظروف العمل: ضم خمسة بنود (06 - 11 - 15 - 16 - 20)

03/التأثير و الديكور: ضم أربعة بنود (07 - 08 - 12 - 18)

04/ التصميم: ضم خمسة بنود (01 - 03 - 05 - 17 - 19)

05/طبيعة العمل: ضم أربعة بنود (13 - 21 - 22 - 23)

الإجابة على عبارة تدرج في ثلاثة مستويات: موافق - إلى حد ما - معارض

الجدول رقم (31): صورة النهائية لمقياس إدراك المكان

مقياس إدراك المكان			
الرقم	العبارة	موافق	إلى حد ما معارض
01	وجود فراغات مناسبة(للوقوف، الجلوس، والاسترخاء) في مكان العمل، يشعرني بالسعة		
02	أحس بالضيق والتوتر بسبب درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل		
03	إطلالة مكان العمل على الفضاءات المفتوحة(الشمس، السماء، المناظر الطبيعية...) تشعرني بسعة الأفق		

			04	أشعر بضيق المكان بسبب الإضاءة الضعيفة
			05	أحس بالضيق بسبب عدم وجود أمكنة مناسبة للالتقاء والاجتماع بباقى الموظفين داخل مكان العمل
			06	أشعر بضيق مكان العمل عندما لا أجد أين أركن سيارتي
			07	الألوان الفاتحة والحيوية للجدران والتجهيزات تشعرني بسعة المكان
			08	الألوان الداكنة والقائمة للجدران والتجهيزات تشعرني بضيق بالمكان
			09	أحس بالاختناق وضيق التنفس بسبب نقص التهوية في مكان عملي
			10	تضايقتني الضوضاء وتشعرني بضيق مكان عملي
			11	تشعرني الفوضى بضيق مكان العمل
			12	التأثير الجيد للمكتب يشعرني بالسعة
			13	العمل الشاق يشعرني بضيق المكان
			14	درجة الرطوبة غير المناسبة في مكان العمل تشعرني بالضيق
			15	وجود مقهى في مكان العمل يشعرني بالسعة
			16	عدم التحكم في درجة الحرارة يشعرني بضيق مكان العمل
			17	المكاتب المغلقة تشعرني بضيق المكان
			18	المكاتب الثنائية والجماعية تشعرني بالسعة
			19	الأسقف المرتفعة تشعرني باتساع المكان
			20	نظافة المكان تشعرني بالسعة
			21	الروتين في العمل يشعرني بضيق المكان
			22	الملل يشعرني بضيق المكان
			23	التأخر في أداء المهام يشعرني بالضيق

المرحلة الرابعة: طريقة التصحيح

كانت طريقة التصحيح كالتالي:

- يحصل الموظف المفحوص على ثلاث درجات إذا كانت إجابته (موافق)
- يحصل الموظف المفحوص على درجتين إذا كانت إجابته (إلى حد ما)

- يحصل الموظف المفحوص على درجة واحدة إذا كانت إجابته (غير موافق)

تفسير الدرجات بمقياس طبيعة إدراك المكان:

تجمع درجات الموظف المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود المقياس فالدرجة (69) تشير إلى الدرجة المرتفعة والدرجة (46) تشير إلى الدرجة المتوسطة والدرجة (23) تشير إلى الدرجة المنخفضة، وتفسر درجات الموظف على المقياس إلى ثلاثة مستويات: عالية، متوسطة، ومنخفضة وهذا على النحو التالي:

جدول رقم (32): مستويات الدرجات على مقياس إدراك المكان

المستوى	الفئة (المجال)	
ضعيف	38-23	الدرجات
متوسط	53 - 39	
عالي	69 - 54	
23		عدد البنود

نحسب الفرق بين أعلى درجة و أدنى درجة (69-23=46) و بقسمة الناتج على 3 نتحصل على 16 (15=3/46)، وبإضافة 15 إلى أدنى درجة نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى الضعيف (38=15+23) وبذلك يتحدد المستوى الضعيف في المجال (23 - 38)، وبإضافة 15 مرة أخرى إلى 38 نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى المتوسط (53=15+38) و بذلك يتحدد المستوى المتوسط في المجال (39-53) والحد الأعلى لمجال المستوى المرتفع هو أعلى درجة 69 يمكن أن يتحصل عليها المفحوص بإجابته على فقرات المقياس، وبذلك يتحدد المستوى المرتفع بالمجال (53 - 69).

الخصائص السيكومترية للمقياس طبيعة إدراك المكان:

1- الصدق:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

جدول (33) : نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين المتطرفتين في مقياس إدراك المكان

مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجات	المقياس
0.000	133	25.555	1.672	64.10	العليا 13.49	إدراك المكان
			4.490	49.47	الدنيا 15.76	

تظهر النتائج على الجدول قيمة sig 0.000 وقيمة "ت" 25.555 الدالة إحصائيا عند مستوى 0.01 وعند درجة حرية 133 مما يعني أن المقياس يتوفر على القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في إدراك المكان، وهذا برهان على صدق المقياس.

الثبات:

-التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرومباخ

استخدم الباحث درجات العينة التجريبية في حساب الثبات بطريقتي التجزئة النصفية و

ألفا كرومباخ، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (34) : معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس إدراك المكان

مستوى الدلالة Sig	معامل الثبات بيرسون	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	مقياس إدراك الزمن
0.000	0.70**	0.70	23	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين النصف الفردي والنصف الزوجي يساوي (0,70) وقيمة sig, 000 الدالة إحصائيا عند المستوى (0,01). وبحساب معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ 0,70 الذي يعتبر معاملا قويا يدل على ثبات المقياس.

3- مقياس الاستعداد للإبداع:

بعد الاطلاع على التراث النظري وبعض المقاييس التي تناولت موضوع الاستعداد للإبداع، قام الباحث بصياغة ثلاثين بندا موزعة على أربعة أبعاد هي: المرونة والحرية الفكرية، التحدي، المبادرة، الثقة بالنفس.

مع مراعاة السهولة و الوضوح و بساطة العبارة في ألفاظها و معناها و الابتعاد عن العبارات التي تحمل أكثر من معنى، وقد تم الاستئناس بمقياس كامار وهولمان (Kumar and Holman, 1997)

استكشاف البنية العاملية لمقياس الاستعداد للإبداع:

يعمل التحليل العائلي الاستكشافي على توفير الإمكانيات التي تمكن من اشتقاق متغيرات قليلة تمثل معلومات عدد كبير من المتغيرات الأصلية، كما تمكن من توفير متغيرات مستقلة حتى يتسنى استعمالها في تحليل الانحدار المتعدد. (تيغزة، 2012، ص21) وهناك العديد من الطرق للقيام بالتحليل العائلي الاستكشافي وقد اختار الباحث طريقة (المكونات الأساسية **Principal componants**) والتي وضعها (هوتلنج Hottelling) عام 1933م وتعتبر من أكثر طرق التحليل العائلي دقة وشيوعا واستخداما. (سلمان، 2012).

واختارها الباحث كونها تعطي نتائج أكثر دقة إذ تستخرج العوامل متدرجة من حيث الأهمية من العامل الأكبر تمثيلاً إلى آخر العوامل تمثيلاً أو الأقل تمثيلاً، وذلك من خلال المعايير (الشروط) التي تحتوي عليها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الباحث قد اعتمد في طريقة التدوير على طريقة فاريماكس (Varimax rotation) وهي الطريقة التي تظهر الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل وتبرزها، وهناك طرق عدة لتحديد قيمة هذه التشعبات فيرى (أوفرول وكليت Overall & Klett) أن التشعب الدال هو ما يزيد على (0.35)، أما (جورستش Gorsuch) فيرى أن القيمة الشائعة في معظم البحوث هي (0.30). (سلمان، 2012). وهي القيمة التي اختارها الباحث إذ تمثل الحد الأدنى الذي يمكن قبوله. وتحتوي هذه الطريقة على مجموعة من الشروط والمعايير والمواصفات وهي كما ذكرها (تيغزة، 2012)

1-أغلب معاملات الارتباط ينبغي أن تتعدى 0.30

2-يجب أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة دل ذلك على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جداً أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات (تكرار أو استنساخ للمعلومات التي يشارك بها كل متغير)

3-ينبغي أن يكون اختبار برتليت Bartlett's test of sphericity دالاً إحصائياً ويفيد عندما يكون دالاً إحصائياً (ألفا دون 0.5) بأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة الوحدة (خالية من العلاقات) وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات .

4-يجب أن يكون اختبار KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) لكافة المصفوفة أعلى من 0.50 وفقاً لمحكات كيزروهو مقياس عام لملاءمة التعيين، ويدل أيضاً بأن الارتباطات عموماً في المستوى.

5-ويجب أيضاً أن يكون مقياس MSA (Sampling Adequacy) لكل متغير (أو فقرة إذا كانت المتغيرات فقرات) أعلى من 0.5 مما يدل على أن مستوى الارتباط بين كل متغير

بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كاف لإجراء التحليل العاملي. (تيغزة، 2012، ص32-33)

وبناء عليها سيقوم الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمان والذي قام ببنائه، كما يلي:

المرحلة الأولى: وتحتوي على مجموعة من المعايير أو الشروط وهي

-الشرط الأول: معاملات الارتباط ومستوى الدلالة

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نلاحظ أن أغلب معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وهي تفوق (0.30)، كما أنه لا توجد هناك معاملات ارتباط تفوق 0.80 والتي يتعذر معها تقدير نسبة التباين.

-الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

من شروط التحليل العاملي الاستكشافي أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط determinant أكبر من (0.00001) وإلا دلّ ذلك على وجود اعتماد خطي بين الصفوف والأعمدة للمصفوفة، أو وجود ارتباطات مبالغ فيها ومرتفعة بين الارتباطات، وقد بلغت قيمة المحدد (0.006) وهي أكبر من (0.00001) وبذلك يتحقق الشرط. ومنه نستنتج أن المصفوفة لا تنطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين الارتباطات، أي أننا لا نقوم بحذف أية متغيرات.

-الشرط الثالث: دلالة اختبار برتليت Bartlett's test of Sphericity

ويتمثل هذا الشرط في كون اختبار Bartlett دال إحصائياً والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (35): دلالة اختبار Bartlett "برتليت" لمقياس الاستعداد للإبداع

الدالة الإحصائية	Khi-deux	درجة الحرية	قيمة اختبار برتليت وكيزر ماير-أولكن KMO
0.000	1308.310	253	0.582

من خلال رقم الجدول نلاحظ أن الاختبار دال إحصائياً، ذلك أن قيمة KMO تساوي (0.58) وهي قيمة لا بأس بها، ولكي يكون المقياس دالاً إحصائياً ينبغي أن تكون قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5)، وقد بلغت قيمة KMO 0,58 وهي دالة إحصائياً، بمستوى دلالة لا بأس به.. وهذا يدل على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة، وقيمة مستوى الدلالة لاختبار برتليت تساوي 0,000 وهي أقل من 0,05 وهذا يثبت الدلالة الإحصائية.

-الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

ينص هذا الشرط على أن تكون MSA لكل متغير أو فقرة أعلى من 0.5 ويظهر من خلال نتائج التحليل العاملي أن كل القيم تجاوزت 0.5 وهذا يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، مما يدل على أن مستوى الارتباط بين المتغيرات كافٍ لإجراء التحليل العاملي.

المرحلة الثانية: الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

ويتم خلال هذه المرحلة فحص الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة، إذ قد افترض الباحث في مقياس الاستعداد للإبداع (04) عوامل (أبعاد) وذلك من خلال اطلاعه على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت الاستعداد للإبداع، ومن خلالها تم التحقق من هذه العوامل الأربعة (04)، وبعد الاختبار وجد الباحث أن هناك أربعة (04) عوامل تعدت جذورها الواحد (1) الصحيح، وهي القيمة المعيارية التي تجاوزتها العوامل الأربعة، وفيما يلي توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (36): الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.96	2.12	2.27	2.50	الجذر الكامن
8.53	9.22	9.88	10.96	التباين المفسر

-

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الجذر الكامن للعوامل الأربعة (04) كلها تتعدى (1) الصحيح، وهي كما يلي: الجذر الكامن للعامل الأول 2.50، الجذر الكامن للعامل الثاني 2.27، الجذر الكامن للعامل الثالث 2.12، والجذر الكامن للعامل الرابع 8.53 وهي كلها تتعدى الواحد (1) الصحيح، وهي قيمة جيدة، والنتائج السابقة كلها تجعلنا ننتقل إلى المراحل التالية في عملية التحليل العاملي لمقياس الاستعداد للإبداع.

بعد هذه الخطوة يتم الانتقال إلى الخطوة التالية والمتمثلة في قيم الشيع أو الاشتراك بعد الاستخراج، وينبغي أن تكون قيم الشيع أكبر من 0.70 أو يكفي في هذه المرحلة أن يكون متوسط قيم الشيع بعد الاستخراج أكبر من 0.60 إذا كانت العينة تفوق (250) فردا وبلغت في هذه الدراسة 0.617 وهي قيمة جيدة تؤدي الغرض خصوصا وقد بلغت عينة الدراسة (264 فردا). والجدول التالي يوضح قيم الشيع بعد الاستخراج:

الجدول رقم (37): قيم الشيع بعد الاستخراج لمقياس الاستعداد للإبداع

الفقرة	قيم الشيع	الفقرة	قيم الشيع	الفقرة
1	,67	13	,52	1.000
2	,69	14	,58	1.000
3	,57	15	,69	1.000
4	,68	16	,56	1.000
5	,66	17	,58	1.000
6	,78	18	,46	1.000
7	,65	19	,49	1.000

1.000	,71	20	1.000	,55	8
1.000	,68	21	1.000	,63	9
1.000	,62	22	1.000	,57	10
1,000	,63	23	1,000	,69	11
			1,000	,55	12

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك مجموعة من القيم أقل من 0.70 لذلك وجب الانتقال إلى الطريقة الأخرى وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغ (0.617) وهي قيمة مقبولة إذ تفوق 0.60. وهذا ما يستدعي قبول قيم الشيوخ إذ تتوافق مع المعايير. مما يدل على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (38): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس

الاستعداد للإبداع

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
			,547	21
			,542	8
-,322	-,463		,522	20
	,304	-,368	,495	4
		,365	,487	18
,335			,477	7
	,314		,434	17
		-,331	,430	5
,418			,423	23

,394	-,343		,406	6
-,327			,402	16
,321	,333		,361	3
	-,309		,344	14
			,300	12
		-,527	,354	11
		-,518		10
,449		,475		2
		,418	,411	15
				13
	-,507		,412	19
	,475			9
	,461	,384	,334	1
,330			,323	22

من خلال الجدول والذي يحتوي مصفوفة المكونات قبل التدوير Matrice des composantes نلاحظ أن العامل الأول تشبع على (19 فقرة) من بينها ست (6) تشبعات مع العامل الثاني، وثمان تشبعات مشتركة مع العامل الثالث، وسبع تشبعات مع العامل الرابع ، ونلاحظ تشبعات مشتركة بين العوامل الأربعة، ومن خلال هذه التشبعات على العوامل نلاحظ التباين في التوزيعات، غير أنها لم تفقد خاصية البنية البسيطة لبناء العوامل، الموجودة في طريقة Varimax لكايزر Kaiser والتي تؤدي إلى أفضل الحلول التي تستوفي خصائص البناء البسيط.

وعند ملاحظة النتائج في الجدول يظهر لنا جليا أن أغلب التشبعات كانت متمركزة في العامل الأول مع كون التشبعات مرتفعة في العامل الأول دون العوامل الأخرى، حيث بلغت 19 تشبعاً، وقد تراوحت هذه التشبعات بين (0.30) و (0.54) ، كما احتوى العامل الثاني

على ثمان (8) تشبعات تراوحت قيمها بين (0.36) و (0.47) ، والعامل الثالث تشبع بتسع (9) تشبعات تراوحت بين (0.30) و (0.47) ، أم العامل الرابع فقد تشبع بثمان تشبعات تراوحت بين (0.32) و (0.44)، وهي قيم تقترب من (0.60)، ومن خلال ما تم عرضه من نتائج وتشبعات العوامل نستطيع القول بأن مصفوفة المكونات تستوفي خصائص البناء البسيط.

كانت هذه نتائج المصفوفة قبل التدوير، وفيما يلي عرض لنتائج المصفوفة بعد التدوير:

الجدول رقم (39): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاستعداد للإبداع

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
		,345	,591	4
			,577	11
			,556	23
			,539	10
			,484	8
,368			,443	6
,366			,439	7
			,436	3
	,347		,383	5
				12
		,681		1
		,573		18
		,552		17
		,535		9

		,458		16
	,748			20
	,710			19
	,376	,373		21
,623				2
,491				22
,462	,354			14
,411	,340			15
,408				13

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بتسع (9) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0.38) و (0.59)، أما العامل الثاني فاحتوى على سبع (7) تشبعات تراوحت بين (0.34) و (0.68) وهي تشبعات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على ست (6) تشبعات تراوحت بين (0.34) و (0.71) وهي تشبعات جيدة. أما العامل الرابع فاحتوى على سبع (7) تشبعات تراوحت بين (0.36) و (0.62) وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبعات تراوحت بين (0.34) و (0.71) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

النتائج النهائية للبنية العاملية لمقياس الاستعداد للإبداع:

وفي الأخير نستعرض أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمن، وهذه النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (40): نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع

قيم الشبوع	العوامل المستخرجة				البنود
	العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
,67			,345	,591	4
,69				,577	11

,57				,556	23
,68				,539	10
,66				,484	8
,78				,443	6
,65				,439	7
,55				,436	3
,63	,347	,347		,383	5
,57					12
,69			,681		1
,55			,573		18
,52			,552		17
,58			,535		9
,69			,458		16
,56	,748	,748			20
,58	,710	,710			19
,46	,376	,376	,373		21
,49					2
,71					22
,68	,354	,354			14
,62	,340	,340			15
,63					13
الجذر الكامن	1.920	2.096	2.414	2.644	نسبة التباين
التباين المفسر	8.349	9.114	10.495	11.494	المفسر الكلي
					39.452

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين

0.49 و 0.71، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.604 وبمستوى دلالة 0.01 وهي قيمة مقبولة ، وفيما يخص تشكيل البنود وتشبعاتها فكانت تتراوح بين 0.34 و 0.74 وهي قيم كلها تفوق 0.30، ونسبة التفسير الكلي بلغت 39.452 ، ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0.005 وهي قيمة مقبولة أكبر 0.00001 لذلك يمكننا القول بأن المصفوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير كلها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الأربعة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 23 بندا موزعا على 4 عوامل، والجدول التالي يوضح توزيع البنود على (الأبعاد) التي ينتمي إليها كل بند:

الجدول رقم (41): مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاستعداد للإبداع

العوامل				الفقرات
العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
			,681	01
			,623	02
			,436	03
			,439	07
			,443	06
			,376	21
		,591		04
		,383		05
		,484		08
		,539		10
		,491		22
		,556		23

	,535			09
	,577			11
	,681			12
	,408			13
	,710			19
	,748			20
,462				14
,411				15
,458				16
,552				17
,573				18

من خلال نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول تشبع بست (6) تشبعات جيدة كانت فيما بين (0.376) و (0.681)، أما العامل الثاني فاحتوى على ست (6) تشبعات تراوحت بين (0.383) و (0.591) وهي تشبعات جيدة، فيما احتوى العامل الثالث على ست (6) تشبعات تراوحت بين (0.408) و (0.748)، أما العامل الرابع فاحتوى على (5) تراوحت بين (0.411) و (0.573) تشبعات وهي تشبعات جيدة. وأخيرا يمكن القول أن قيم التشبعات تراوحت بين (0.376) و (0.748) وهي قيم جيدة يمكن من خلالها القول بأنها تظهر التباين الذي يفسره كل عامل، كما أن هناك فقرات مشتركة بين العوامل.

من خلال ما تم عرضه في التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع نلاحظ أن كل البنود دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، وهي تتراوح بين 0.49 و 0.71، كما نجد قيمة الارتباط بطريقة (KMO & Bartlett) فكانت 0.604 وبمستوى دلالة 0.01 وهي قيمة مقبولة، وفيما يخص تشكيل البنود وتشبعاتها فكانت تتراوح بين 0.376 و 0.748 وهي قيم كلها تفوق 0.30، ونسبة التباين المفسر الكلي بلغت 39.452، ونلاحظ كذلك قيمة المحدد والذي بلغ 0.005 وهي قيمة مقبولة أكبر 0.00001 لذلك يمكننا القول

بأن المصنوفة ليست شاذة، أما فيما يخص البنود فكانت قبل التدوير معظمها موزعة على العامل الأول أكثر من العوامل الأخرى، أما بعد التدوير فوزعت على العوامل الأربعة مشكلة المقياس في صورته النهائية مكونا من 23 بندا موزعا على 4 أبعاد.

تحكيم المقياس

بعد إعداد الصورة الأولية للمقياس، تم عرض مقياس الاستعداد للإبداع للتحكيم عن طريق مجموعة من الأساتذة من مختلف جامعات الوطن، وفيما يلي جدول يحمل قائمة بأسمائهم ورتبهم، والجامعات التي ينتمون إليها

جدول رقم (42): قائمة محكمي مقياس الاستعداد للإبداع

الأساتذ	الرتبة	الجامعة التي ينتمي إليها	نسبة الموافقة
بكاي ميلود	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	97%
فتاحين عائشة	أستاذة التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	86%
بلعربي محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	98%
كروم خميستي	استاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	97%
جزولي نادية	أستاذة محاضرة أ	جامعة الجزائر 2	93%
زعتن نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة الجلفة	96%
مجيدي الطيب	أستاذ محاضر ب	جامعة الجزائر 2	98%

حيث تم الأخذ باقتراحات وملاحظات الأساتذة المحكمين، التي جاءت في معظمها بقبول جميع العبارات.

إعداد الصورة النهائية للمقياس:

قام الباحث بإعداد الصورة النهائية لمقياس الاستعداد للإبداع والمتكون من ثلاثة

وعشرين بندا موزعة على أربعة أبعاد هي :

01/ المرونة وحرية التفكير: ضم هذا البعد ستة بنود (01 - 02 - 03 - 07 - 06 - 21)

02/ التحدي: ضم هذا البعد ستة بنود (04 - 05 - 08 - 10 - 22 - 23)

03/ المبادرة: ضم ستة بنود (09 - 11 - 12 - 13 - 19 - 20)

04/ الثقة بالنفس: ضم خمسة بنود (14 - 15 - 16 - 17 - 18)

الإجابة على عبارة تتدرج في ثلاثة مستويات: موافق - إلى حد ما - معارض

الجدول رقم (43): صورة النهائية لمقياس الاستعداد للإبداع

مقياس الاستعداد للإبداع				
الرقم	العبارات	موافق	إلى حد ما	معارض
01	أفكر بكل حرية			
02	أتحايل على القواعد و التعليمات من أجل الإتيان بالجديد المفيد			
03	لا أخاف من التغيير			
04	أتحدى الفراغ وأشعر بالرغبة بوضع شيء فيه			
05	أحب المنافسة ولدي رغبة في التفوق			
06	لدي القدرة على تجنب الروتين			
07	أتجنب الطرق التقليدية في التفكير			
08	لدي حساسية للمشكلات، وأرغب في البحث عن الحلول			
09	أرغب في إنتاج الجديد القيم			
10	أميل إلى الاستكشاف			

			11	أطمح دائماً إلى تحقيق المزيد من النجاحات
			12	أحب إتقان العمل الذي أقوم به
			13	لا مانع لدي في العمل لساعات إضافية عند الحاجة
			14	ما يجب فعله في اليوم واضح ومضبوط لدي
			15	أحس أنني أتحكم في الوقت أثناء العمل
			16	أشعر بالثقة بالنفس
			17	أنا متفتح على فعل الأشياء اليومية بطريقة مختلفة
			18	عندي استعداد كامل للإبداع
			19	يمكنني العمل على عدة مهام بشكل متزامن
			20	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة
			21	أخصص وقتاً لمتابعة أفكارى ومشاريعي الخاصة
			22	قد أخاطر في العمل من أجل الإتيان بالجديد المفيد
			23	أتحدى المشكلات وأجتهد لحلها

طريقة التصحيح

كانت طريقة التصحيح كالتالي:

- يحصل الموظف المفحوص على ثلاث درجات إذا كانت إجابته (موافق)
- يحصل الموظف المفحوص على درجتين إذا كانت إجابته (إلى حد ما)
- يحصل الموظف المفحوص على درجة واحدة إذا كانت إجابته (غير موافق)

تفسير الدرجات بمقياس الاستعداد للإبداع:

تجمع درجات الموظف المبحوث المحصل عليها من إجابته على بنود المقياس فالدرجة (69) تشير إلى الدرجة المرتفعة والدرجة (46) تشير إلى الدرجة المتوسطة والدرجة (23) تشير إلى الدرجة المنخفضة، وتفسر درجات الموظف على المقياس إلى ثلاثة مستويات: عالية، متوسطة، ومنخفضة وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم (44): مستويات درجات مقياس إدراك الزمن

المستوى	الفئة (المجال)	
ضعيف	38 - 23	الدرجات
متوسط	45 - 39	
عالي	69 - 46	
23		عدد البنود

نحسب الفرق بين أعلى درجة و أدنى درجة (46=23-69) و بقسمة الناتج على 3 نتحصل على 16 (15=3/46)، وبإضافة 15 إلى أدنى درجة نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى الضعيف (38=15+23) وبذلك يتحدد المستوى الضعيف في المجال (23 - 38)، وبإضافة 15 مرة أخرى إلى 38 نتحصل على الحد الأعلى لمجال المستوى المتوسط (53=15+38) و بذلك يتحدد المستوى المتوسط في المجال (39-53) والحد الأعلى لمجال المستوى المرتفع هو أعلى درجة 69 يمكن أن يتحصل عليها المفحوص بإجابته على فقرات المقياس، وبذلك يتحدد المستوى المرتفع بالمجال (53 - 69).

- الخصائص السيكومترية للمقياس الاستعداد للإبداع:

1- الصدق :

-الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

جدول (45): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطي المجموعتين المتطرفتين في

مقياس الاستعداد للإبداع

المقياس	الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
إدراك المكان	العليا 12.510	64.323	2.082	24.635	140	0.000

					الدنيا	
			4.161	50.718	14.700	

تظهر النتائج على الجدول قيمة (sig (000.) وقيمة "ت" 24.635 الدالة إحصائياً عند مستوى 0.01 وعند درجة حرية 140 مما يعني أن المقياس يتوفر على القدرة التمييزية بين العينتين المتطرفتين في طبيعة إدراك المكان، وهذا برهان على صدق المقياس.

2- الثبات:

التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرومباخ

استخدم الباحث درجات العينة التجريبية في حساب الثبات بطريقتي التجزئة النصفية و ألفا كرومباخ، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (46) : معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الاستعداد للإبداع

مستوى الدلالة Sig	معامل الثبات بيرسون	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	مقياس إدراك الزمن
0.000	0.765**	0.74	23	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين النصف الفردي والنصف الزوجي يساوي (0.76) وقيمة sig (0.000 الدالة إحصائياً عند المستوى (0,01) وهو يدل على ثبات المقياس، وبحساب معامل ألفا كرومباخ الذي بلغ 0,74 الذي يدل على ثبات المقياس.

إجراءات الدراسة الأساسية:

أ- منهج البحث:

المنهج هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة. (ريحي و عثمان،

2000، ص33) المنهج الوصفي هو أسلوب بحث يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة، أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة، أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات و آخرون، 1997، ص47) وبناء عليه فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لهذه الدراسة.

ب- العينة: تتوقف نتائج أي دراسة أو بحث علمي على العينة وكيفية اختيارها لذلك يشترط في العينة ما يلي:

- أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي في جميع الخصائص.

- أن تكون لجميع أفراد المجتمع الأصلي فرصا متساوية في الاختيار.

(السيد محمد خيرى ، 1999م، ص196)

أما بالنسبة لحجم العينة فهو مرتبط بحجم مجتمع البحث فكلما كان مجتمع البحث كبيرا كلما قلت حاجتنا إلى نسبة مئوية عالية من العناصر لبناء العينة ، ففي مجتمع البحث الذي لا يزيد عن مائة عنصر فالأحسن أخذ عينة تقدر نسبتها 50 %، أما في المجتمع الذي يقدر ببعض المئات إلى بعض الآلاف فمن الأفضل أخذ عينة تقدر بـ 10 % أما في المجتمع الذي يقدر بعشرات الآلاف أو عشرات المئات من الآلاف فيستحسن سحب عينة تقدر نسبتها بـ 01 % . (موريس أنجرس ، 2004م، ص 319)

بناء على ما سبق ذكره اختار الباحث عينتين بطريقة عشوائية تمثلان 10 % من مجتمع الدراسة لكل منهما، حيث يمثل مجتمع الدراسة للعينة الأولى (جميع الموظفين والموظفات العاملين بالإدارات العمومية بمدينة الجلفة)، أما مجتمع دراسة العينة الثانية فيتمثل في الموظفين والموظفات العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة والمقدر عددهم 394 موظفا وموظفة

-خصائص عينة الدراسة:

بناء على متطلبات الدراسة تم اختيار عينتين: عينة النموذج، وعينة تطبيق تهيئة البيئة الإبداعية

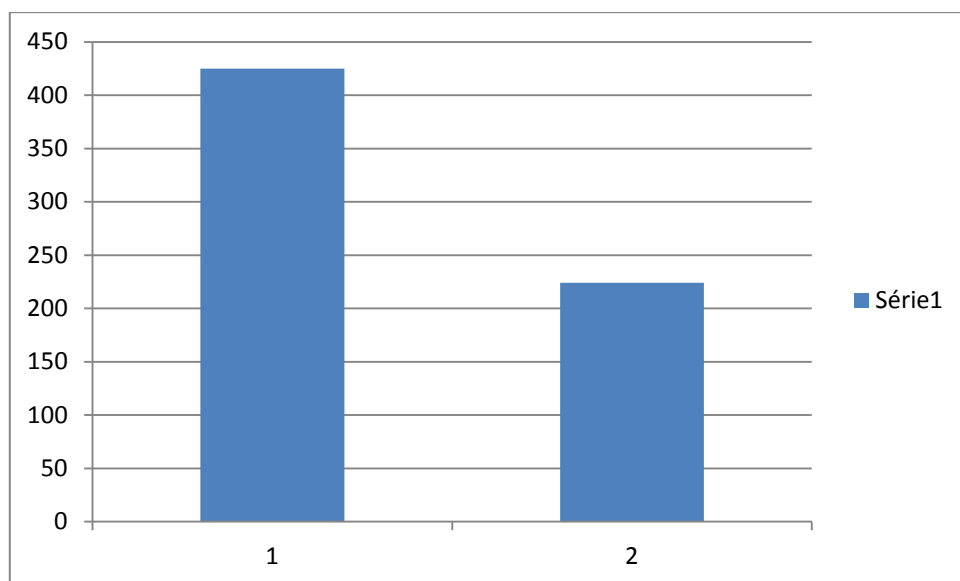
1- عينة النموذج العاملي:

لاختبار النموذج البنائي العاملي يتطلب ذلك عينة تقدر ب 649 موظفا وموظفة حسب عدد بنود المقاييس الثلاثة المكونة لكراسة المقاييس المراد توزيعها على عينة البحث، ونظرا لعدم توفر هذا العدد في مؤسسة التطبيق النهائي (ديوان الترقية والتسيير العقاري) لجأ الباحث إلى توسيع مجتمع الدراسة ليشمل جميع الموظفين العاملين في مختلف مؤسسات بالإدارات العمومية بمدينة الجلفة، لضرورة مصلحة البحث، ولمراعاة تحقيق شروط الثقة والدقة في نتائج الدراسة.

أ-الجنس :

جدول رقم (47) : توزيع أفراد عينة النموذج العاملي حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
45,48%	425	الذكور
34,52%	224	الإناث
100%	649	المجموع

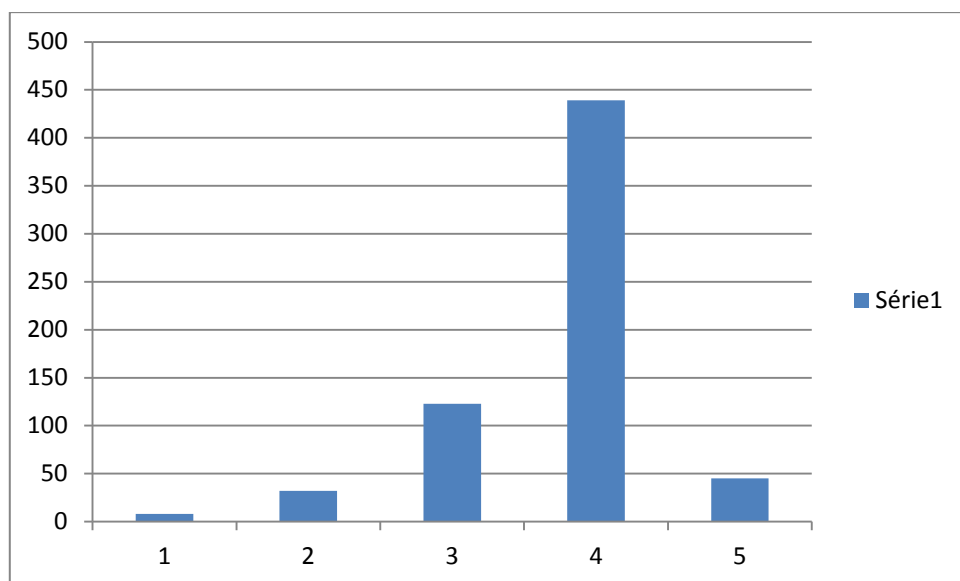


الشكل رقم (04) : أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و فق الجنس

ب- المؤهل العلمي:

جدول رقم (48) : توزيع أفراد عينة النموذج العاملي و فق المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
% 1,23	8	ابتدائي
% 4,97	32	متوسط
% 19,26	125	ثانوي
%67,64	439	جامعي
%6,93	45	دراسات عليا
%100	649	المجموع

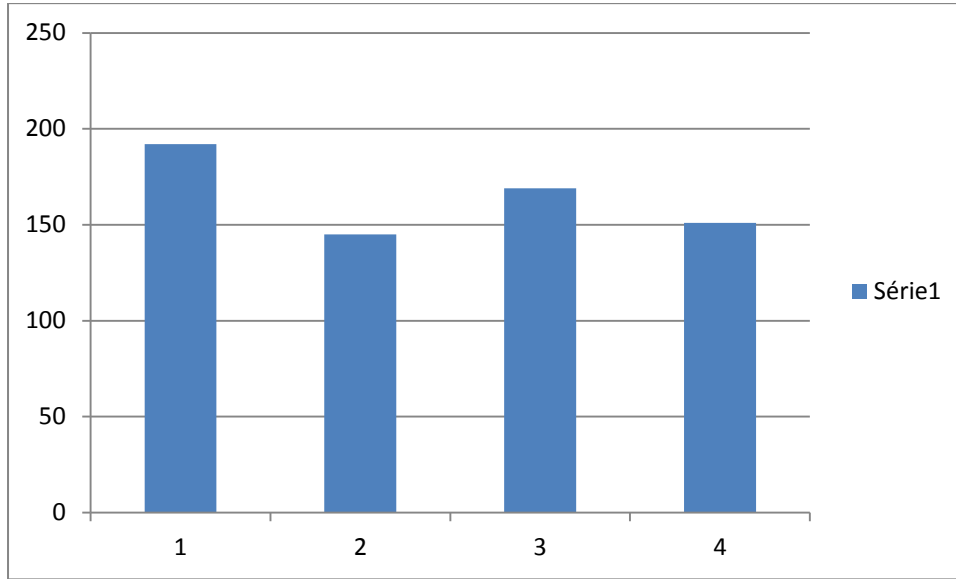


الشكل رقم (05): أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و فق المؤهل العلمي

ج- الخبرة:

جدول رقم (49): توزيع أفراد عينة النموذج العاملي حسب الخبرة

النسب المئوية	التكرارات	الخبرة	
% 29,58	192	أقل من 5 سنوات	1
% 22,34	145	من 6 إلى 10 سنوات	2
% 25,42	165	من 11 إلى 15 سنة	3
% 23,26	151	أكثر من 15 سنة	4
% 100	649	المجموع	



الشكل رقم (6): أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و فق الخبرة

2- عينة تطبيق تهيئة البيئة الإبداعية:

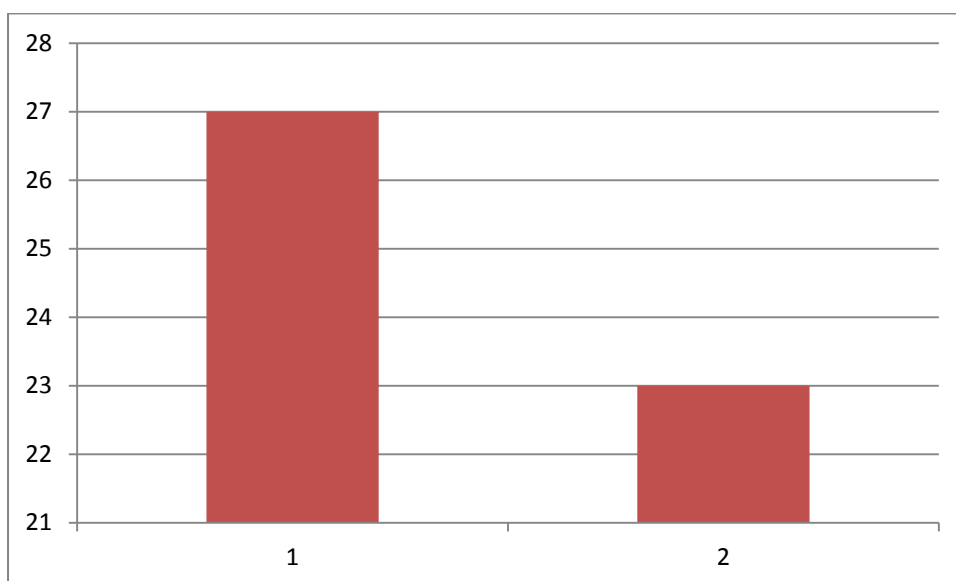
تم اختيار عينة عشوائية قوامها خمسين موظفا وموظفة من العاملين في ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، للاستعانة بها في تحديد حاجات الموظف الإبداعية الزمكانية، و لقياس وجهات نظرهم حول أثر التغيرات المقترحة في بيئة العمل على مستوى الزمان والمكان على استعدادهم للإبداع .

أ-الجنس:

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة و فق الجنس من خلال الجدول و الشكل التاليين:

جدول رقم (50) : توزيع أفراد العينة و فق متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
01 ذكور	27	% 54
02 إناث	23	%46
المجموع	50	% 100

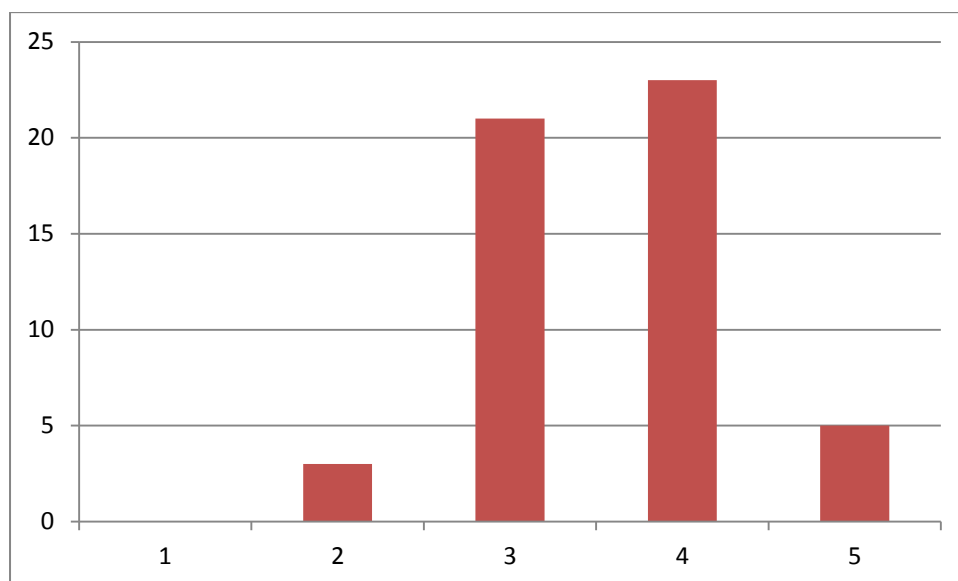


الشكل رقم (7) : أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و وفق متغير الجنس

ب- المؤهل العلمي: يظهر توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي في الجدول والشكل التاليين:

جدول رقم (51) : توزيع أفراد العينة و وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسب المئوية
01 ابتدائي	00	00
02 متوسط	03	% 6
03 ثانوي	21	% 42
04 جامعي	23	% 46
05 دراسات عليا	05	% 10
المجموع	50	% 100



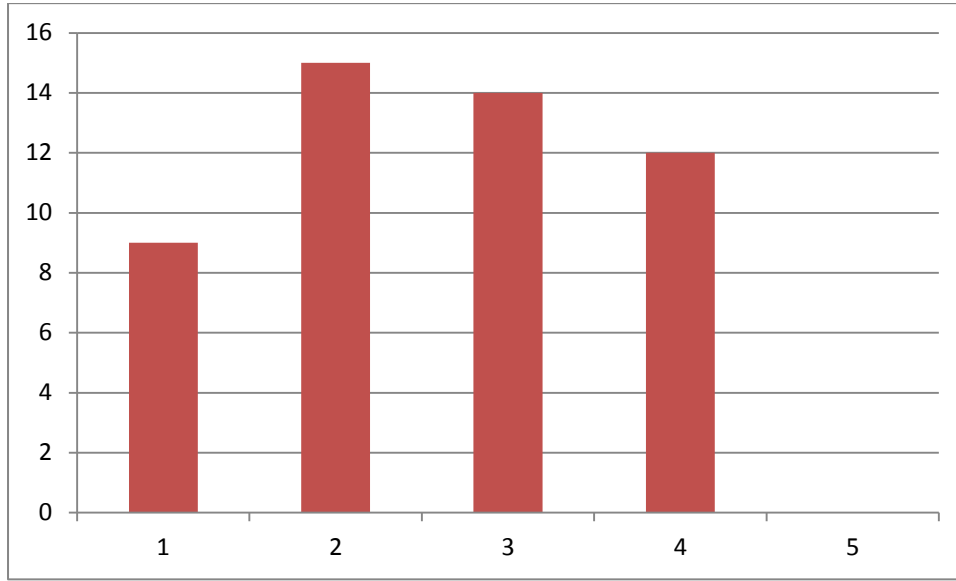
الشكل رقم (8) : أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و فق متغير المؤهل العلمي

ج- الخبرة:

قد تختلف حاجات الموظفين الزمكانية الإبداعية، وكذلك وجهات نظرهم باختلاف خبراتهم من أجل ذلك اختار الباحث الخبرة كمتغير من متغيرات الدراسة، ويظهر توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي في الجدول والشكل التاليين:

جدول رقم (52) : توزيع أفراد العينة و فق متغير الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية	
أقل من 5 سنوات	9	% 18	01
من 6 إلى 10 سنوات	15	% 30	02
من 11 إلى 15 سنة	14	% 28	03
أكثر من 15 سنة	12	% 24	04
المجموع	50	% 100	



الشكل رقم (9) : أعمدة بيانية تمثل توزيع أفراد العينة و فق متغير الخبرة

ج- حدود الدراسة:

01- الحدود الزمانية : طبقت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من جانفي 2017 إلى غاية سبتمبر 2017

02- الحدود المكانية : أجريت هذه الدراسة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: أجريت الدراسة في مجموعة من المؤسسات الإدارية العمومية في مدينة الجلفة هي: دار البلدية، مقر دائرة الجلفة، الصندوق الوطني للتقاعد، دار المالية، صندوق الضمان الاجتماعي، ديوان الترقية والتسيير العقاري، ديوان مؤسسات الشباب، الصندوق الوطني للسكن، الشركة الوطنية للكهرباء والغاز.

المرحلة الثانية: أجريت الدراسة في مرحلتها الثانية في ديوان الترقية والتسيير العقاري

03- المجال البشري : شملت هذه الدراسة عينة من الموظفين العاملين في مجموعة من الإدارات العمومية المتوزعة على مدينة الجلفة.

د- أدوات الدراسة الأساسية:

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على الاستبيان باعتبار أنه أكثر وسائل البحث العلمي استخداماً في مجال البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية إذا توفرت فيه شروط الصياغة الجيدة ، وإذا روعيت القواعد الأساسية لإعداده من حيث البناء ودقة الصياغة والتشويق فإننا نحصل على استجابات موضوعية قد تفوق ما نحصل عليه من خلال الملاحظة أو المقابلة. (داودي و بوفاتح ، 2007،ص121)

- مقياس إدراك الزمان.
- مقياس ادراك المكان.
- مقياس الاستعداد للإبداع.
- استبيان تحديد الاحتياجات الزمكانية المرتبطة بالابداع.
- كراسة المقترحات (المجسدة لنموذج التهيئة الزمكانية بهدف تنمية الابداع)

1-استبيان تحديد الحاجات:

تكون الاستبيان من محورين:

أ- **محور المكان:** تكون هذا المحور من ثلاثة أسئلة مفتوحة، افتتاحية جاءت في البداية، تهدف إلى لفت انتباه الموظف للموضوع، وتهيئته للإجابة على الأسئلة الموالية، كانت الأسئلة كالتالي:

- ما هو أكثر مكان تفضله في مؤسستك التي تعمل بها؟ ولماذا؟
- ما هو أكثر مكان لا تحبذه في مؤسستك؟ ولماذا؟
- إذا كان بإمكانك أن تغير أي شيء في مكان عملك، فما هو الشيء الذي ستغيره؟

ثم تأتي بعد ذلك مجموعة من الأسئلة المغلقة البسيطة والمركبة، تهدف إلى معرفة اتجاهات الموظفين حول الإبداع في مكان العمل، و حول بيئة العمل الحالية وما إذا كانت

تمكنهم من الإبداع أم لا؟ ومعرفة التغييرات التي يرونها ضرورية لكي يبدعوا أكثر في عملهم؟

الأسئلة المغلقة البسيطة:

جاءت على النحو التالي:

- هل ترى بأن التصميم الجيد لمكان العمل مهم للإبداع؟
 - إذا ما كانت بيئة العمل أفضل، هل ترغب في العمل لساعات إضافية؟
 - هل تحس بالحيوية والراحة في مكان عملك؟
- وتكون الإجابة عن هذه الأسئلة ب (نعم) أو (لا)

الأسئلة المغلقة المركبة:

كانت على الشكل التالي:

- هل عناصر البيئة التالية متوفرة في مكان العمل، وتمكنك من الإبداع؟
- وكانت الإجابة ب نعم () أو لا ()

و تم التطرق إلى عناصر البيئة التالية:

- **غرفة المكتب:** ارتفاع السطح، ارتفاع الباب، الموقع المناسب للنوافذ، المكتب كأثاث، التجهيزات المناسبة (الحاسوب، الطابعة، آلة النسخ، فاكس...)، المكاتب المشتركة
- **المساحات:** مساحة عمل ذات طابع خصوصي، مساحة خاصة بالأغراض الشخصية، مساحة خاصة باللقاءات والاجتماعات، مساحة كافية للتنقل داخل المكتب، فضاءات (مساحات) متاحة للاستخدام مخصصة لجميع الموظفين، مساحات ذات طابع غير رسمي، فضاءات مفتوحة، فضاءات مغلقة خصوصية.

- الظروف الفيزيائية: الإضاءة الطبيعية، إضاءة موجهة خاصة بالعمال، إمكانية التحكم في درجة الحرارة، التحكم في الفوضى والصوت، التهوية مناسبة في الشبابيك والمكاتب، الإضاءة مناسبة في المكاتب والشبابيك.

- شروط السلامة والراحة: مكان للاسترخاء في المكتب، فراغات مناسبة (للوقوف، الجلوس، الاسترخاء)، أروقة وممرات واسعة ومناسبة للتنقل، أرضية غير زلجة تسهل التنقل داخل مكان العمل، ألوان حيوية مريحة للجدران والتجهيزات، الحمامات (متوفرة، كافية، نظيفة، ومنظمة)، مصاعد كهربائية، سلاسل واسعة ومريحة، نظافة مكان العمل، توفر الأمن مواقع هادئة.

- التنظيم والتوجيه: شبابيك معزولة عن الفوضى، تنظيم الدور بالنسبة للعملاء(الزوار) أمام الشبابيك والمكاتب، نظام جلوس دائري يتيح المقابلة وجها لوجه، أمكنة للالتقاء والاجتماع، الشاشات الإعلامية واللوحات الجدارية.

- المرافق: مقهى، نادي رياضي، حظيرة للسيارات، دار حضانة لأبناء الموظفين و الموظفين، قاعات للانتظار مناسبة.

* ما هي التغييرات التي تراها ضرورية لتبدع أكثر في عملك؟

تم عرض مجموعة من عناصر البيئة، ويقابلها مستويات التغيير المناسبة لكل عنصر ومطالبة الموظفين بوضع علامة (X) عند نوع التغيير، وكان الطرح كالتالي:

التحكم في الفوضى	التحكم في درجة الحرارة	الأرضية	النوافذ	ارتفاع الباب	ارتفاع السقف	اللون	المساحة	الشكل	غرفة المكتب

ويمكن أن تكون الإجابة بأكثر من اختيار وبالتالي وضع أكثر من علامة (X)، وهذا بالنسبة لكل الأسئلة المتبقية

المكتب (كآثاث)	الشكل	مساحة السطح	اللون	الحجم	التنقل

الكريسي	الشكل	الحجم	اللون	المرونة	التنقل	الراحة	الارتفاع	الملاءمة الصحية

الأثاث	الشكل	الحجم	اللون	المرونة	التنقل	النوعية

ب-محور الزمان:

يتكون محور الزمان من ثلاثة عشر سؤالاً بين مفتوح ومغلق، كان الهدف منها معرفة وجهات نظر الموظفين حول الوقت الذي يقضونه في مكان العمل، وعن نظام الدوام المستعمل في مؤسستهم، وعن الوقت الضائع و الوقت غير الضروري، وعن بعض الأحاسيس المنجزة عن ثقل مرور الوقت كالممل والاحساس بالرتابة، وكذلك فترات الراحة وكيفية الاستفادة منها.

وجاءت الأسئلة على النحو التالي:

- ماهو وقت العمل بالنسبة إليك؟ هل:

وقت الدوام من 08 إلى 12 / من 13 إلى 16 ()

أم وقت العمل الفعلي ()

إذا كان شيء آخر أذكره.....

- كيف تحس بمرور الوقت في مكان عملك؟

وهكذا توصلت الأسئلة على نفس الوتيرة...أنظر الملحق رقم ()

1-استبيان المقترحات:

الاستبيان الثاني الذي أستعمل في هذه الدراسة هو استبيان التغييرات المقترحة على مستوى بيئة العمل من خلال الاستغلال الفعال للزمان والمكان، ويتكون من محوري الزمان والمكان، وقد أعد هذا الاستبيان بناء على النتائج المتحصل عليها من استبيان تحديد الحاجات، والتي جاءت كما يلي:

1-1- نتائج تحديد الحاجات لمحور المكان:

كانت الإجابة عن الأسئلة الأولى في معظمها على النحو التالي:

1- ما هو أكثر مكان تفضله في مؤسستك التي تعمل بها؟ ولماذا؟

مكتبي الخاص، لأنني أكون منشغلا بأداء عملي وأنا احب ذلك.

2- ما هو أكثر مكان لا تحبده في مؤسستك؟ ولماذا؟

بهو المؤسسة لأنه ظاهريا ينبئ عن التهاون في أداء المهام.

3- إذا كان بإمكانك أن تغير أي شيء في مكان عملك، فما هو الشيء الذي ستغيره؟

الأثاث المكتبي.

الأسئلة الأولى كان الهدف منها لفت الانتباه أذهان الموظفين للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بتهيئة بيئة إبداعية في العمل، لكن الإجابات جاءت على العموم توحى بتعلق

الموظفين بأماكن عملهم، وتركيزهم على الخصوصية، في حين تدل الإجابة عن السؤال الثاني نفور البعض من البهو والتجمع فيه، وهذا في حد ذاته يعد مؤشرا لعدم مناسبة البهو ومساحات الالتقاء في ديوان الترقية والتسيير العقاري لاجتماع الموظفين والتقاءهم، أما الإجابة عن السؤال الثالث والتي تكررت كثيرا، توحى بحاجة الموظفين لتغيير الأثاث والديكور الموجود في مؤسستهم، وسنأخذ كل هذا بعين الاعتبار عند بناء استبيان مقترحات التهيئة الإبداعية لمكان العمل.

الإجابة عن الأسئلة المغلقة البسيطة:

جاءت على النحو التالي:

- هل ترى بأن التصميم الجيد لمكان العمل مهم للإبداع؟
أجاب عنه 86 % من بين الموظفين ب(نعم)، وهذا ما يدعم مسعى الباحث إلى تهيئة بيئة إبداعية من شأنها أن تشجع على الإبداع في مكان العمل، من خلال اقتراح التصاميم المناسبة.
- إذا ما كانت بيئة العمل أفضل، هل ترغب في العمل لساعات إضافية؟
أجاب عنه 82 % من بين الموظفين ب(نعم)، وهذا مؤشر على دور بيئة العمل الجيدة في تحفيز الموظفين على العمل أكثر.
- هل تحس بالحيوية والراحة في مكان عملك؟
أجاب عنه 82 % من الموظفين ب(لا)، وهذا مؤشر على عدم مناسبة مكان العمل ويؤيد مسعى الباحث لإحداث تغييرات في بيئة العمل من شأنها بعث الحيوية والراحة لدى الموظفين.

* ما هي التغييرات التي تراها ضرورية لتبدع أكثر في عملك؟

تم عرض مجموعة من عناصر البيئة، ويقابلها مستويات التغيير المناسبة لكل عنصر و مطالبة الموظفين بوضع علامة (X) عند نوع التغيير، وفيما يلي عرض للتغييرات المقترحة من أغلب الموظفين:

التحكم في الفوضى	التحكم في درجة الحرارة	الأرضية	النوافذ	ارتفاع الباب	ارتفاع السقف	اللون	المساحة	الشكل	غرفة المكتب
						X	X		

ويمكن أن تكون الإجابة بأكثر من اختيار وبالتالي وضع أكثر من علامة (X)، وهذا بالنسبة لكل الأسئلة المتبقية

المكتب (كأثاث)	الشكل	مساحة السطح	اللون	الحجم	التنقل
	X		X	X	

الملاءمة الصحية	الارتفاع	الراحة	التنقل	المرونة	اللون	الحجم	الشكل	الكرسي
X		X						

النوعية	التنقل	المرونة	اللون	الحجم	الشكل	الأثاث
X			X		X	

من خلال النتائج المتحصل عليها نلاحظ أن أغلب الموظفين (43 موظفا وموظفة) يمثلون نسبة 86 % من أفراد العينة اختاروا التغيير على مستوى الشكل واللون والنعومة بالنسبة للأثاث، والراحة والملائمة الصحية، وبناء على ذلك سيركز الباحث في مقترحات التهيئة التي سيقدمها على هذه العناصر.

1-2- نتائج استبيان تحديد الحاجات لمحور الزمان:

كان الهدف من الأسئلة المطروحة معرفة وجهات نظر الموظفين حول الوقت الذي يقضونه في مكان العمل، وعن نظام الدوام المستعمل في مؤسستهم، وعن الوقت الضائع و الوقت غير الضروري، وعن بعض الأحاسيس المنجرة عن ثقل مرور الوقت كالممل والاحساس بالرتابة، وكذلك فترات الراحة وكيفية الاستفادة منها، وكانت استجابات الموظفين كالتالي:

- هل ترى أن الدوام المعمول به في مؤسستك يساعد على الإبداع؟

أجاب 96% أفراد العينة ب(لا) وعند الإجابة عن السؤال (ماهو الدوام الأفضل؟) اقترح أغلبهم الدوام المستمر (الساعات المتواصلة)

- هل تستفيد من فترات الراحة أثناء العمل؟

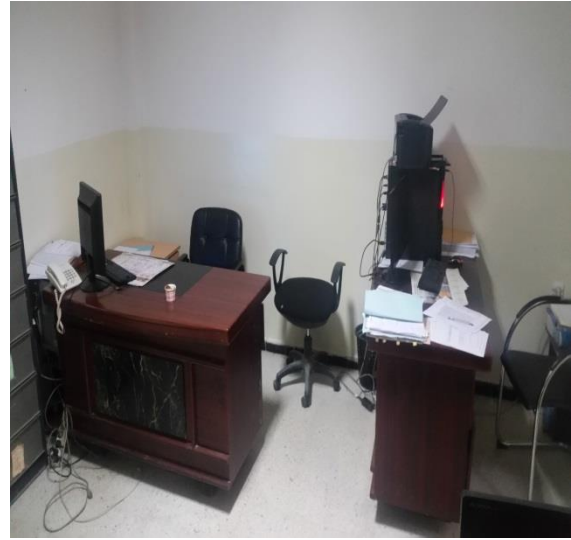
أجاب 80 % ب(لا)

- ما هي التغييرات التي تراها ضرورية في بيئة العمل، المتعلقة بالزمان وتحفزك على الإبداع؟

نظام الدوام (X) فترات الراحة (X) العطل () الاهتمام بوقت الفراغ () تكييف ساعات العمل تبعاً للظروف الشخصية (X) إعطاء الوقت الكافي لإنجاز المهام (X)

أجاب 71 % وفق النموذج أعلاه، وبناء على أجوبة أفراد العينة سيركز الباحث في مقترحات التهيئة الزمانية على فترات الراحة وأنظمة الدوام وتوزيع المهام، وتكييف ساعات العمل تبعاً للظروف الشخصية، وفيما يلي عرض لما جاء في استبيان المقترحات الذي قسم بدوره إلى محورين:

أ- محور المكان: جاء على شكل أسئلة مغلقة، عن طريق الإجابة ب نعم () أو لا () وهذه بعض الأمثلة حول الأسئلة المطروحة:



المكتب المتوفر في المؤسسة على اليمين، والمكتب المقترح كبديل على اليسار

-هل تعتقد أن النموذج المقترح أفضل ؟ وهل يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا () نعم () لا ()

وكانت كل الأسئلة المطروحة على هذه الشاكلة، المقارنة بين الصور الملتقطة والتي تمثل البيئة الحالية لمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، والصورة البديلة المقترحة من طرف الباحث والتي راعى فيها توفر: الألوان الحيوية، المساحة الفارغة في المكتب، شكل الأثاث وبساطته نظام جلوس دائري يتيح المقابلة وجها لوجه... هذا عن المكتب الثنائي مثلاً

وهذا مثال آخر حول المساحات الخضراء



صورة واجهة ديوان الترقية والتسيير العقاري على اليمين، والنموذج المقترح على اليسار

والمقصود في الصورة ذلك المربع الأخضر في النموذج المقترح، حبذا لو كان مثله في المساحة الفارغة على يسار الباب الصغير للمؤسسة.



نماذج أخرى مقترحة للمساحات الخضراء بسيطة وغير مكلفة

هل تعتقد أن المساحات الخضراء المقترحة تشجعك على الإبداع في عملك؟

لا ()

نعم ()

وتأتي الأسئلة الأخرى بنفس الطريقة (الصورة والصورة البديلة) مع معرفة اتجاهات الموظفين

حول هذه الاقتراحات أنظر الملحق رقم ()

ب-محور الزمان:

الاقتراحات كانت بناء على نتيجة استبيان تحديد الحاجات، حيث راعى الباحث مطالب الموظفين ، وكانت المقترحات كالتالي:

4-اقتراح نظام الدوام المستمر: المحدد من الساعة 8:00 إلى الساعة 14:00

5-هل تعتقد أن نظام الدوام هذا يشجعك على الإبداع؟ نعم () لا ()

6-للقضاء على التأخر في الوصول إلى مكان العمل، نقترح نظام الدوام المرن حيث يعطى مجال من الوقت من 8:00 إلى 9:00 للدخول، على أن تعوض مدة التأخير بعد 8:00 عند الخروج.

التوضيح أكثر: إذا وصل موظف متأخرا على الساعة 8:30 مثلا ، يكون وقت خروجه

14:30....وهكذا

7-هل نظام الدوام المرن يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

8-فترات الراحة: ثلاث فترات راحة، توزع على مدة الدوام من 8:00 إلى 15:00 بمعدل 10 دقائق في كل ساعتي عمل، تتم المراقبة والإشراف من طرف المسؤول المباشر بنفسه أو تكليف موظف خاص بذلك.

9-تستغل فترات الراحة في: الاسترخاء - شرب القهوة - الصلاة - الالتقاء بالزملاء - لعب البلياردو أو البيغ بونغ - تفقد الأبناء في دار الحضانة ...

10- هل تعتقد أن النموذج المقترح لفترات الراحة يشجعك على الإبداع في عملك؟

نعم () لا ()

وهكذا كانت أسئلة هذا الاستبيان على هذا المنوال، عبارة عن اقتراحات معروضة على الموظفين لإعطاء وجهات نظرهم حولها.

هـ/ أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث للتحقق من فرضيات الدراسة أساليب إحصائية مختلفة وهذا باعتماده على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSv22)، وبرنامج AMOS v22 وفيما يلي عرض لهذه الأساليب:

-النسب المئوية والتكرارات والتي تستخدم لمعرفة تكرار ووصف بيانات متغير ما.

-اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات المقاييس المستخدمة.

- T-test بأسلوب العينة الواحدة الذي يفيد في الكشف عن ما إذا كان هناك فرقا جوهريا (دال إحصائيا) بين المتوسط الحسابي للمجتمع الذي سحبت منه العينة وقيمة ثابتة.

- T-test لعينتين مستقلتين الذي يسمح بتقدير الفرق بين متوسط عينتين مستقلتين.

- χ^2 مربع لحسن المطابقة لمتغير نوعي واحد، وهو يعتمد على مقارنة التكرارات المشاهدة أو الملاحظة عن طريق القياس بالتكرارات المتوقعة أو النظرية. (بوحفص، 2013، ص165)

-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

-التحليل العاملي الاستكشافي الذي يمكن من خلاله اشتقاق متغيرات قليلة تمثل معلومات عدد كبير من المتغيرات الأصلية. (تيغزة، 2012، ص21)

-التحليل العاملي التوكيدي لدراسة الصدق البنائي للمقاييس.

-نموذج أموس المتكامل لدراسة الارتباط وعلاقات التأثير بين عوامل النموذج البنائي.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض إجراءات الدراسة الاستطلاعية حيث بدأ الباحث باستعراض أهمية وفوائد الدراسة الاستطلاعية بالنسبة إلى بحثه، ثم تطرق إلى عينة النموذج العاملي وعينة تطبيق تهيئة البيئة الإبداعية، وإجراءات الدراسة الاستطلاعية وعرض نتائجها وأدواتها أما الدراسة الأساسية فقد تم التطرق إلى منهج الدراسة وعينتها وحدودها وأدواتها، وأساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الخامس

عرض و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

أ - عرض و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

1 - عرض و مناقشة وتحليل الفرضيات الجزئية

2 - عرض و مناقشة نتائج وتحليل الفرضية العامة

ب - الاستنتاج العام

ج - خاتمة و مقترحات

تمهيد: بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية وتطبيق مقاييس الدراسة على أفراد العينة وجمع البيانات وتفريغها لإجراء المعالجة الإحصائية اللازمة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v22) وبرنامج (amosv22) بهدف اختبار فرضيات الدراسة وبالتالي استعراض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها، وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وهذا ما سوف يتم عرضه في هذا الفصل.

أ- عرض و مناقشة وتحليل نتائج الدراسة:

بعد تطبيق مقاييس الدراسة على العينتين و جمع البيانات و تفريغها لإجراء المعالجة الإحصائية اللازمة لها بهدف اختبار فرضيات الدراسة و من ثم استعراض النتائج على ضوءها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وكذلك برنامج الحزمة الإحصائية Amos v22 ثم القيام بتفسير هاته النتائج و مقارنتها بالنتائج المتحصل عليها في الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع، و فيما يلي استعراض مناقشة فرضيات الدراسة :

01- عرض ومناقشة وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضيات الجزئية:

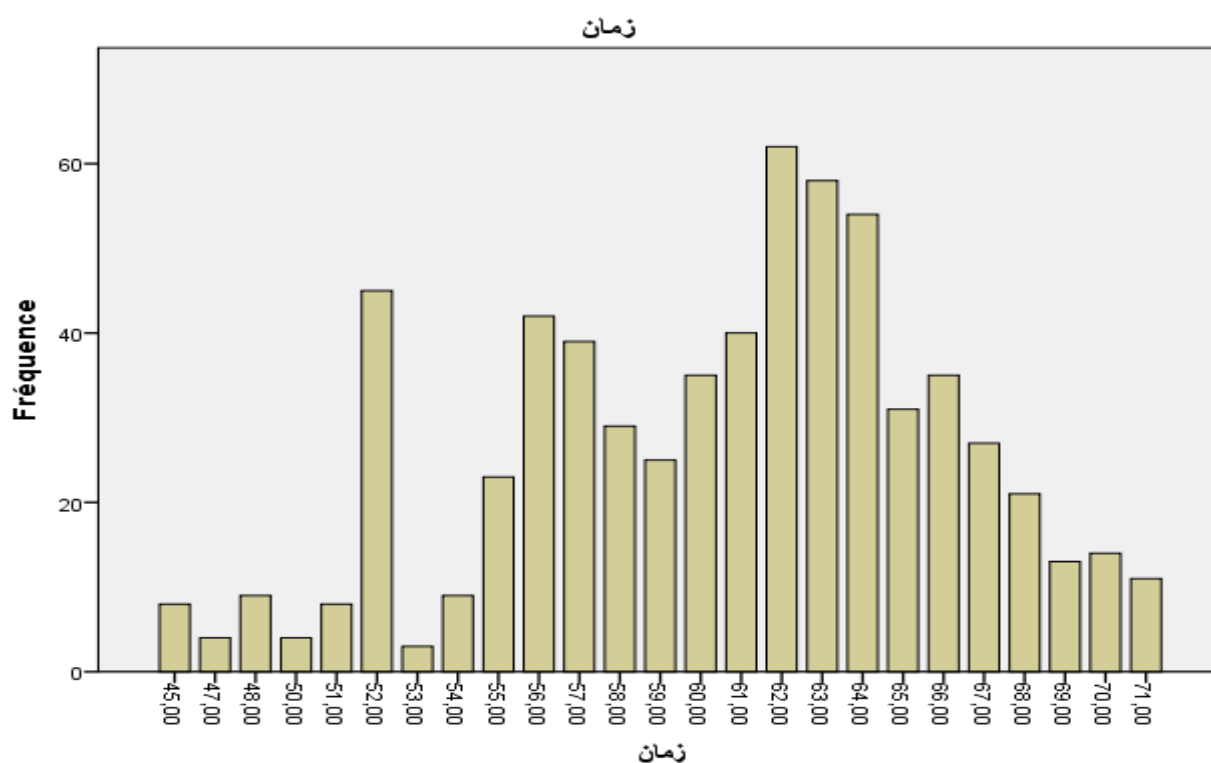
01-01- عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: " مستوى إدراك الموظفين للزمان في المؤسسات الإدارية بمدينة الجلفة مرتفع " ؟ وقد استخدم الباحث T-test بأسلوب العينة الواحدة للتأكد من صحة الفرضية، كم هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (53) : T-TEST الخاص بالتحقق من الفرضية الأولى حول مستوى ادراك الزمان

المتوسط الفرضي=36						
مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية DF	T- test	المتوسط Moy	الانحراف Ecarttype	العينة	إدراك الزمان
,000	648	278.349	60,53	5,53	649	

من خلال الجدول تظهر قيمة T.tes التي بلغت 278.349 الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 حيث أن قيمة مستوى الدلالة sig كانت 0,000 ، وقيمة المتوسط الحسابي 60.53 التي جاءت أكبر من المتوسط الفرضي 36 مما يدل على أن مستوى إدراك الموظفين للزمن مرتفع. وفيما يلي شكل يوضح درجات استجابة الموظفين على مقياس إدراك الزمن.



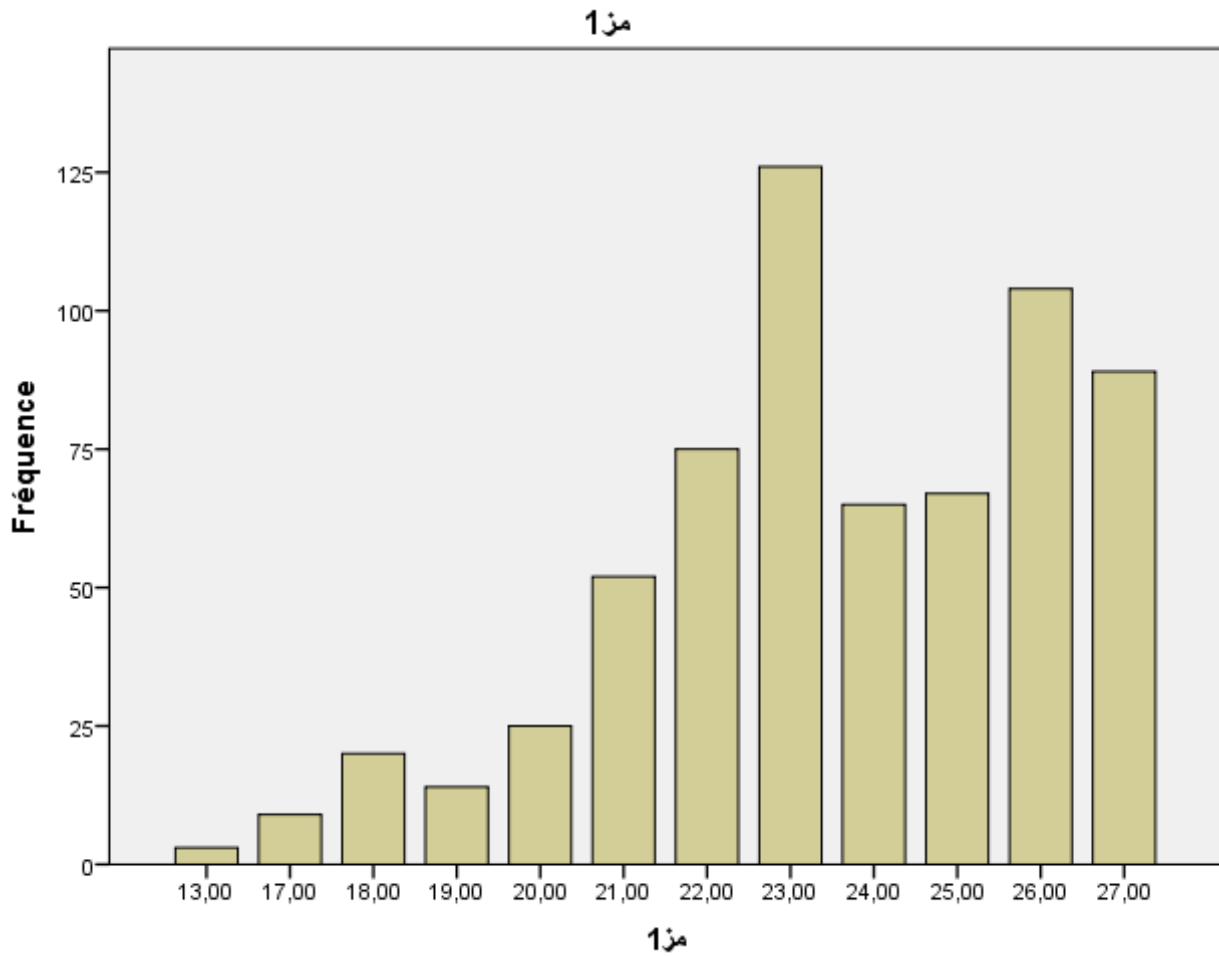
شكل رقم (10) : توزيع درجات استجابات الموظفين على مقياس إدراك الزمن

من خلال الشكل نلاحظ توزيع درجات الموظفين بين أدنى قيمة 45 وأعلى قيمة 71 وأغلبية الاستجابات كانت في المجال (51-71) أي ما يوافق المجال المقترح في جدول مستويات درجات مقياس إدراك الزمن.

وبناء على ذلك يمكننا القول بأن مستوى إدراك الموظفين للزمن مرتفع، وبذلك تتحقق الفرضية الأولى 'مستوى إدراك الموظفين للزمن مرتفع'

وبالنظر إلى مستوى إدراك الزمن لدى الموظفين حسب أبعاد المقياس نجد:

أولاً: الحالة المزاجية للفرد والذي يضم تسعة بنود (5، 6، 7، 8، 9، 10، 18، 23، 24) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 27 وأدنى درجة هي 9 والشكل التالي يبين إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد :



شكل رقم (11): توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد الحالة المزاجية للفرد

من خلال الشكل نلاحظ أن أدنى درجة كانت 13 وأعلى درجة كانت 27 وأغلبية أفراد العينة كانت درجاتهم عالية في الإجابة على بنود البعد الأول تتراوح من 21 إلى 27 وهذا إذا دل فإنما يدل على مدى تأثير الحالة المزاجية للفرد على إدراكه للزمن، فشعور المرء بالسعادة يجعله يحس بسرعة مرور الوقت، كما هو معبر عنه في البند رقم 5 (أحس بأن الوقت قصير إذا كنت سعيداً) وقد أجاب عنه 548 موظفاً بموافق، وفي المقابل يحس الإنسان ببطء مرور الوقت إذا كان حزينا ويظهر ذلك في إجابات الموظفين على البند رقم 8 (أحس بأن الوقت طويل إذا كنت حزينا) حيث أجاب 482 بموافق، ويعود ذلك إلى أمل الإنسان في دوام اللحظات السعيدة، وتمنيه لزوال اللحظات الحزينة التي يعيشها بسرعة، ويؤثر هذا الإحساس على إدراكه لمرور الوقت.

يشعر الفرد بطول الوقت وثقله إذا كان مريضاً، وقد أكدت ذلك استجابات الموظفين على البند رقم 6 (أشعر بطول الوقت إذا كنت مريضاً) حيث أجاب 461 بموافق، ويوافق ذلك ما جاء به هودسون هوغلاند Hudson Hoagland (1933) الذي أجرى تجربة عن إدراك الزمن استلهمها من حادثة وقعت لزوجته حين أصيبت بالأنفلونزا وارتفعت إثر ذلك درجة حرارتها، غادرها زوجها مدة من الزمن وعند عودته أخبرته أنه تأخر كثيراً رغم أنه في الواقع لم يستغرق كثيراً، اعتبر هودسون أن الحمى التي أصابته سرعت من عمل الساعة الكيميائية لديها فتقاربت دقائق الزمن بالنسبة لساعتها الكيميائية ما أدى بها إلى الظن أن الوقت قد مر ببطء ومن ثم قام هودسون بجمع معلومات منتظمة عند زيادة ونقصان درجة حرارة زوجته، وطلب منها العد إلى 60 فلاحظ أنه كلما زادت الحمى زادت سرعة العد، فاستنتج أنه كلما زادت درجة حرارة الجسم يزداد معها عدد الدقائق في الساعة الكيميائية، ففي فترة معينة (ساعة واحدة) شخص يشعر بالحمى ستتراكم لديه الدقائق إثر الزيادة في درجة حرارة الجسم وسيشعر عندها أن وقتاً طويلاً قد مر، رغم أنه ليس طويلاً. (John Wearden, 2016, p16-17)

وفي دراسة قام بها محمد بن يونس (2007) حول علاقة مستويات الصحة النفسية بأبعاد التوجه الزمني لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية، والذي يوضح فيها على أنه بالرغم من أن مفهوم الزمن فيزيائي بطبيعته، إلا أن إدراكه أو الاستجابة النفسية له تختلف من شخص إلى آخر باختلاف عوامل عديدة من بينها الصحة النفسية للفرد، فالشخص

السليم يكون إدراكه للزمن ذا تسلسل منطقي ومترايط، وفي المقابل فإن انخفاض مستوى الصحة النفسية يعطي دليلاً على عدم الترابط المنطقي والتوظيف النفسي لإدراك الزمن بصورة تخدم الشخصية كدالة للسلوك من خلال تفاعلها في الوسط الذي تكون فيه. (محمد بن يونس، 2007، ص19) يشعر الفرد بطول الوقت بسبب الملل، وهذا ما أكدته استجابات الموظفين على البند رقم 7 من مقياس إدراك الزمن حيث قدرت ب 435 موظفاً أجابوا بموافق، والملل هو رغبة الفرد في كسر روتين ما أو الشعور بالضيق من شيء ما، وهو عبارة عن خبرة مصدرها العمل المتواصل أو المتكرر، وكذلك يعرف بأنه حالة نفسية عاطفية عندما تكون مستويات التحفيز منخفضة جداً، فنقص التحفيز الخارجي يؤدي إلى محاولة البحث عن بدائل وعند الفشل في إيجاد بديل هنا يحدث الملل، هذا الضيق الذي يحس به الموظف نتيجة الملل يجعله يشعر بطول الوقت وببطء مروره في مكان العمل، ولن يتخلص منه إلا بالبحث عن بدائل قد تتمثل في تغيير المكان الذي هو فيه أو الخروج من الحدود الزمنية المفروضة عليه (نظام الدوام المطبق عليه في مكان العمل).

البند رقم 10 "عند الانتظار أشعر ببطء مرور الوقت" وافق عليه 383 موظفاً في استجاباتهم على مقياس إدراك الزمن، وذلك بسبب قساوة لحظات الانتظار وما تخلفه من آثار سلبية على النفس البشرية، فعند الانتظار تتألم النفس وتعاني من آلام الترقب، مما يجعل الفرد يحس بثقل الوقت وببطء مروره.

البند رقم 9 "أشعر بأن الوقت سريع إذا كنت متأخراً" وافق عليه 417 موظفاً في استجاباتهم على مقياس إدراك الزمن، ربما يرجع ذلك للحالة النفسية التي تنتاب المتأخر بسبب تراقب العواقب التي تتجر على تأخره هذا، فقد يحاسب من طرف مسؤوله المباشر، ويترك ذلك أثراً في نفسه، وقد يتأخر في إنجاز عمله بسبب ذلك، وهو في تلك الحالة يحس بسرعة مرور الوقت الذي يسعى بكل جهده للحاق به.

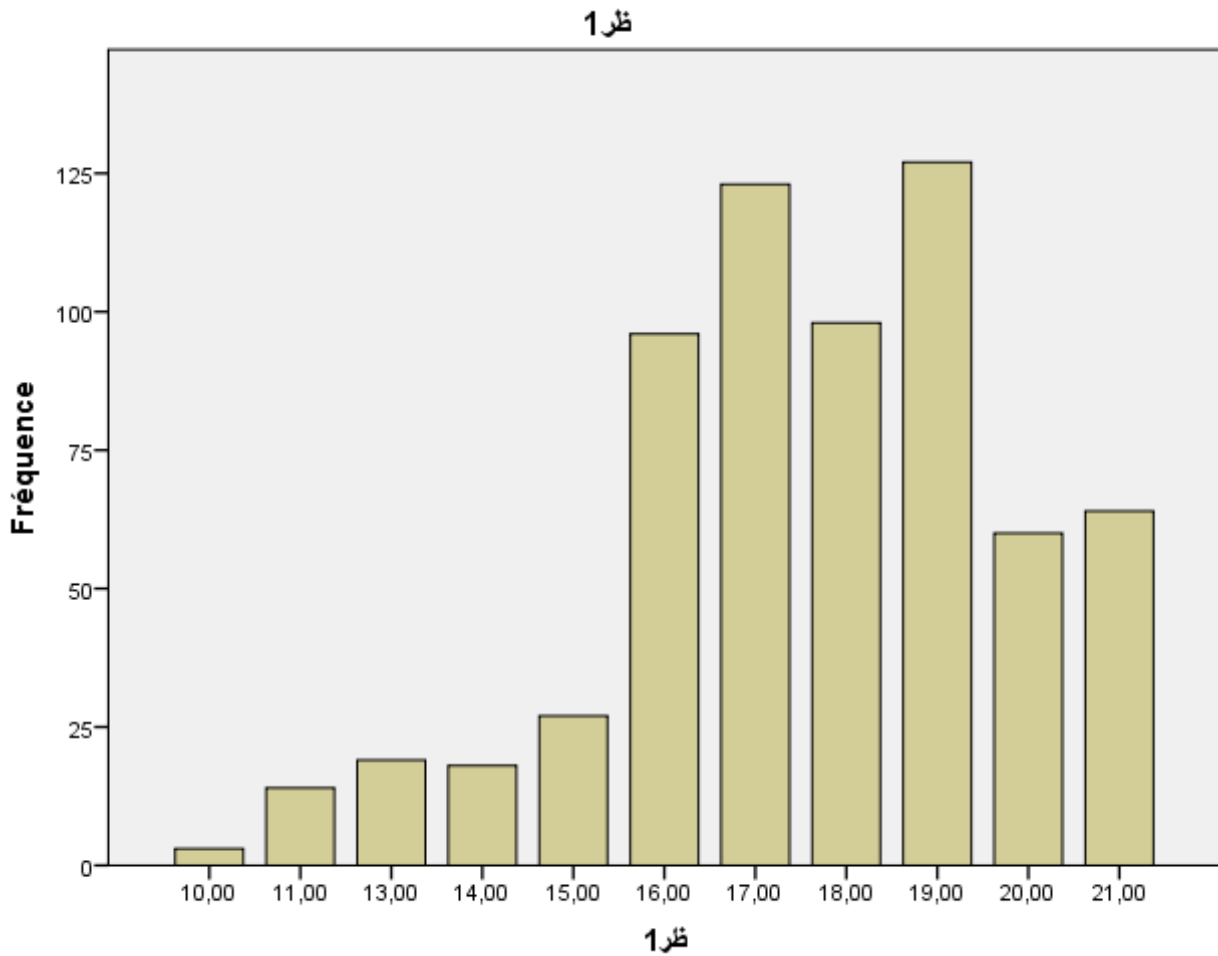
البند رقم 24 "عندما أكون منهمكاً في العمل أحس بسرعة مرور الوقت" أجاب عليه بموافق 483 موظفاً، وهذا يدل على أن الموظف إذا ما انغمس في عمله وانهمك فيه فإنه لا ينتبه لمرور الوقت حتى ينقضي، ويشعر بعدها بأن الوقت مر بسرعة. وفي هذا السياق قام باحثون برتغاليون بدراسة الأسس العصبية الحيوية للتصور الشخصي عن سرعة مرور الزمن أو بطئه، وكان من بين نتائج الدراسة أن لدى الإنسان شعور داخلي بعدد الساعات

والدقائق بل وحتى الثواني المنقضية إلا أن هذا الشعور غير مستقر ويختلف من شخص إلى آخر، إذ أنه يعتمد على الحالة النفسية للإنسان، وأن الفرد إذا كان منغمسا في العمل يحس بأن الوقت ينقضي بسرعة، بينما يبدو الوقت أبطأ إذا كان الشخص يشعر بالملل أو الحزن.
(خالد، 2016، الفقرة 1)

البند رقم 23 " الوقت بمر بسرعة أثناء فترات الراحة" وافق عليه 365 موظفا وتظهر رغبة الموظف في فترات الراحة جليا في إحساسه بمرور الوقت أثناءها بسرعة، لأنه في قرارة نفسه يتمنى لو تطول هذه الفترة بسبب تعبهِ وإنهاكهِ، ربما نظرا للعبء الملقى على عاتقه أثناء العمل. وفي هذا السياق قام دايفس (Davis & al (1969 بإدخال فترتي راحة الأولى لمدة سبع دقائق والثانية لمدة دقيقتين، وهذا في الوقت الذي سجل فيه دقائق القلب للمفحوصين أثناء القيام بعمل يتمثل في رفع أثقال لمدة سبعين دقيقة، وقد أدخل فترة راحة بعد كل عشرة دقائق عمل، ووجد بأن فترة الراحة المقدره بسبع دقائق قد ساعدت في الحفاظ على نمط ثابت في دقائق القلب وهذا بعكس ما حدث مع فترة الراحة المتمثلة في دقيقتين فقط. (بو ظريفة، 1995، ص31) ، مما يعبر عن حاجة الموظفين لفترات الراحة في مكان العمل وإحساسهم بسرعة مرور وقتها.

ثانيا: ظروف العمل ويضم هذا البعد سبعة بنود (1، 2، 16، 17، 19، 20، 21)

وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 21 وأدنى درجة هي 7 وها هي إجابات الموظفين على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



شكل رقم (12) : توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد ظروف العمل

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 10 وأعلى قيمة 21، وتتوزع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 16 إلى 21 ويبدل هذا على تأثير ظروف العمل على إدراك الموظف للزمن في مكان العمل، فالجلوس بدون القيام بأية مهمة يجعل الموظف يحس بثقل الوقت، كما جاء في البند رقم 2 الذي أجاب عنه 493 موظفاً بموافق، وهذا إذا ما دل فإنما يدل على ثقل وقت الفراغ على نفسية الموظف، وتتضمن ظروف العمل عناصر عديدة تحيط بنا أثناء تأديتنا لأعمالنا منها: مدى بهجة أو كآبة مكان العمل ، درجة ورتابة أداء العمل وما إذا كان يبعث على الملل أم لا ، مدى الحرية الشخصية الممنوحة للعامل للقيام بالعمل.

ويأتي البند رقم 19 " الوقت يمر ببطء عندما أكون مراقباً أثناء تأدية عملي " الذي أجاب عنه 379 موظفاً بموافق، يرجع ذلك للمساس بالحرية الممنوحة للعامل من أجل القيام بعمله،

وفقدان هذه الحرية بالمراقبة اللصيقة للعامل أثناء تأديته لعمله يجعله يحس بالحرَج والضيق ويؤثر ذلك على إدراكه للزمن، فيشعر ببطء مرور الوقت وهو في تلك الحالة، وهذا ما أكدته دراسة نشرتها شركة ثري إم للتكنولوجيا بأن العاملين يصبحون أقل إنتاجية بنسبة 50% عندما يشعرون أن الآخرون يسترقون النظر اليهم وأن ذلك يؤثر سلبا عليهم، وتوصلت دراسة مسحية لشركة غينسلر العالمية للفن المعماري، إلى أن أكثر من نصف العاملين في المكاتب المفتوحة لا يستطيعون التركيز بسبب زملائهم. (الدرساوي، 2016)

أما البند رقم 20 " الروتين يشعرني بثقل الوقت" وقد أجاب عنه 313 موظفا بموافق و306 إلى حد ما وهذا يدل على أن الروتين والرتابة وتكرار الأعمال، كل هذا يؤثر على إدراك الموظف للزمان في مكان عمله، فالأعمال البسيطة والمكررة وغير الجذابة تؤدي إلى الملل وتجعل الموظف يحس بثقل الوقت وبطء مروره.

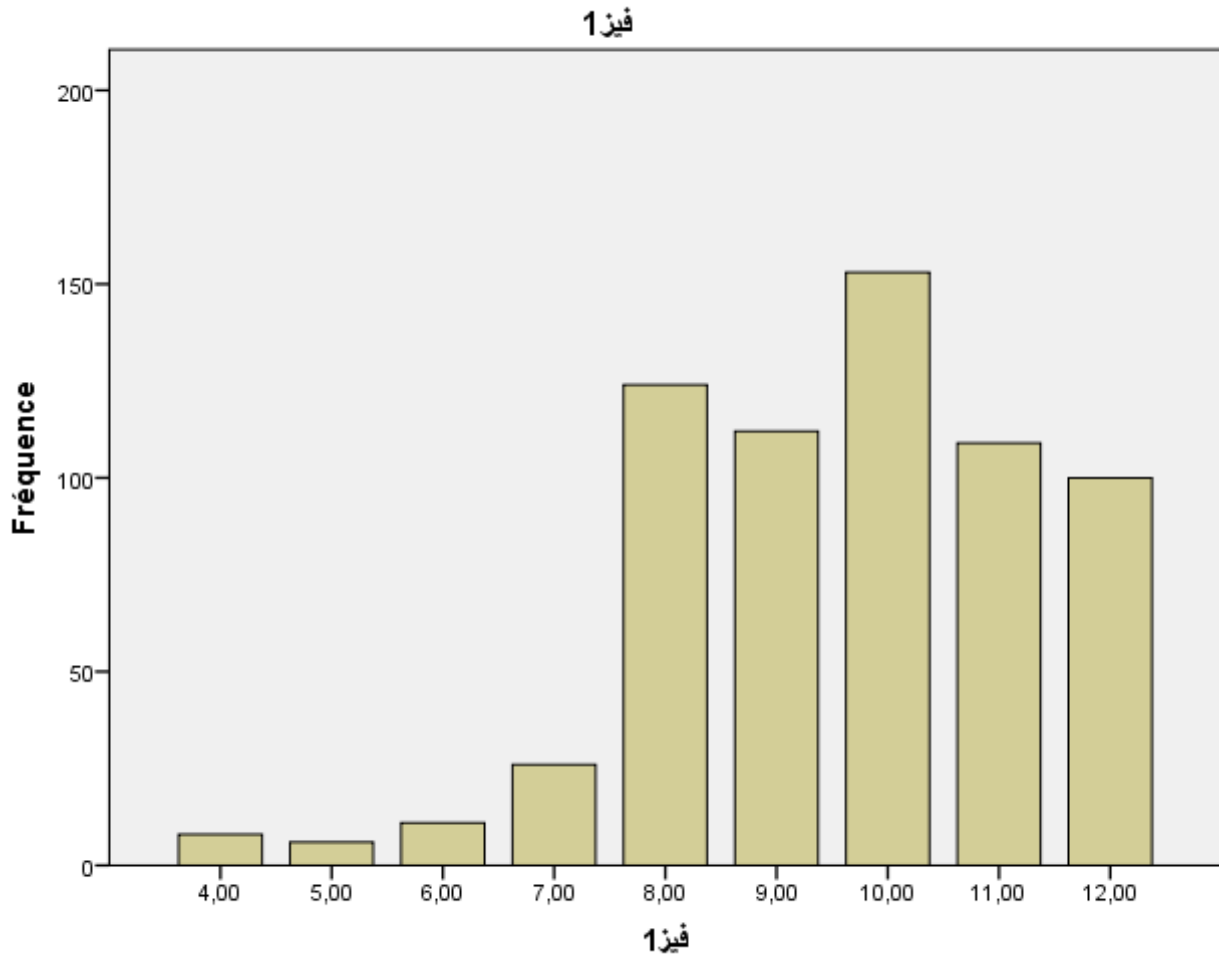
البند رقم 21 " تنظيم الأعمال يشعرني بسرعة مرور الوقت" قد أجاب عنه 423 موظفا بموافق، وهو مؤشر دال على أن جدولة الأعمال وتنظيمها، وتوزيع المهام توزيعا جيدا من شأنه أن يخفف من وطأة مرور الزمن، فيجعل الموظف يشعر بسرعة مرور الوقت في مكان عمله.

البند رقم 16 " في الاجتماعات الرسمية أحس بثقل الوقت" وقد أجاب عنه 356 موظفا بموافق، أي أنهم يحسون بثقل الوقت وبطء مروره أثناء الاجتماعات، وهذا قد يدل على انعدام الرغبة لدى الموظفين في الاجتماعات الرسمية، وأنهم يأتون إليها مرغمين.

في هذا الصدد يمكننا ذكر المثال الذي أعطاه العالم إينشتاين حول تأثير الموقف الذي يعيشه الفرد في إدراك الزمن والإحساس به، حيث يقول: " عندما يجلس رجل بجانب امرأة جميلة لمدة ساعة تبدو له وكأنها دقيقة واحدة، وعندما يجلس فوق موقد ساخن لمدة دقيقة تبدو له وكأنها ساعة، تلك هي النسبية" (وكيبديا الموسوعة الحرة)

ثالثاً: الظروف الفيزيائية ويضم هذا البعد البنود (13، 12، 14، 15)

وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 12 وأدنى درجة هي 4 والشكل التالي يوضح إجابات الموظفين على بنود هذا البعد :



شكل رقم (13) : توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد الفيزيائية

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 4 وأعلى قيمة 12، وتتوزع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 8 إلى 12 ويدل هذا على تأثير الظروف الفيزيائية على إدراك الموظف للزمن في مكان العمل، فدرجة الحرارة مثلاً تؤثر على إدراك الزمن حسب استجابات عينة الدراسة فقد أجاب 299 بـ "إلى حد ما" على البند 12 " عدم التحكم في درجات حرارة مكان العمل يشعرني بثقل

الوقت" ، وتؤكد بعض الدراسات تأثير درجة الحرارة على العمال، كدراسة ماك وورث TH (MCKWOR 1950) الذي بين بأن معدل الأخطاء في العمل يزداد بزيادة الحرارة، وأيده ربلر (Repler 1953) الذي أكد أن الكفاءات الذهنية تتدهور في درجة حرارة ما بين 32/19 درجة ، وأكد كلارك (Clark 1961) أن الانتاج ينخفض بانخفاض درجات حرارة الجسم عن 12 درجة. (كهينة، 2015، ص326) وتتدهور الكفاءات الذهنية يؤثر على إدراك الفرد للزمن.

والبندين 14" نقص التهوية في مكان العمل يشعرني بالاختناق وثقل الوقت" و15" درجة الرطوبة غير المناسبة تشعرني بثقل الوقت" واللذين أجيب عنهما على التوالي ب (436 موافق/196 إلى حد ما) ، و(283موافق/315إلى حد ما) مما يدل على أهمية كل من درجة الرطوبة المناسبة، والتهوية بالنسبة لإدراك الزمن لدى الموظف، وهذا ما تؤكدته الدراسات، فقد دلت التجارب المعملية والتجارب المصنعية على أن الظروف المثلى لكل من العمل الجسدي والعمل العقلي هي 20 درجة مئوية مع درجة رطوبة قدرها 50 % 45 قدما مكعبا من الهواء النقي في الدقيقة، كما دلت على أن ارتفاع درجتي الحرارة والرطوبة إلى حد غير كبير ينقص من القدرة على بذل المجهود الجسدي لكنه لا يؤثر في الانتاج العقلي تأثيرا ملحوظا خاصة إن كان الدافع إلى العمل قويا أو مستمرا على الأقل. (عويد، 1994، ص118) وقد وجدت شركة فلادلفيا للكهرباء أن تزويد مكاتب الموظفين بأجهزة لتكييف الهواء قد أنقص من نسبة مرض الموظفين، وبالتالي قد انقص من الوقت الضائع نتيجة لذلك بمقدار 45%. (عويد، 1994، ص119)، والتأثير على صحة الموظف وقدرته على بذل المجهود الجسدي ينعكس على إدراكه للزمن لا محالة.

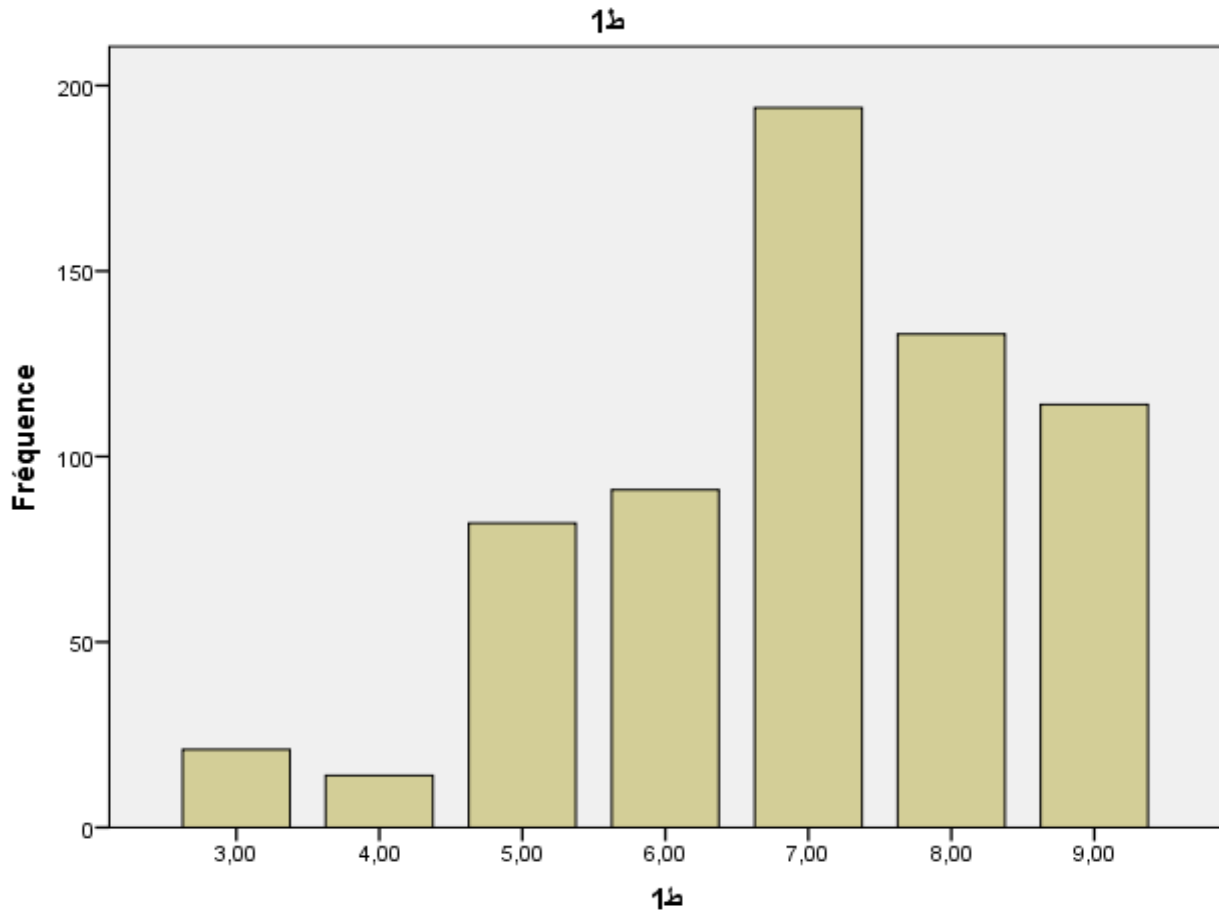
أما البند 13" الضوضاء في مكان العمل تشعرني بطول الوقت" فقد أجاب عنه 249 بموافق و 327 ب(إلى حدما) مما يثبت أن الضوضاء تؤثر في إدراك الزمن لدى الموظفين، وقد اشارت الوكالة الأمريكية لحماية البيئة (1981) إلى أن الفرد يلجأ عند تعرضه لضوضاء مزعجة إلى اتخاذ رد فعل فيزيقي مباشر أو تكيف ذهني غير مباشر في محاولة منه لمواجهة الضوضاء فينفق أقل وقت ممكن بالقرب من مصدر الضوضاء سواء أكانت

صناعية أو بيئية وقد يلجأ الفرد إلى تقليص وقت الكلام والاتصالات الاجتماعية لتقتصر على ما هو ضروري منها فقط.

وقد استعمل كريتر (1970) Kryter مصطلح الضوضائية المدركة Perceived noisiness كمترادف لعدم القبول أو الرفض أو الانزعاج أو المعارضة لنوعية الضجيج حيث أن نفس الضجيج يزعج شخصا في مكان وزمان معينين ويطرب شخصا آخر فالموسيقى الصاخبة تزعج البعض بينما تطرب البعض الآخر، ونفس الشيء ينطبق على ضجيج المدينة فالمتعود عليه لا يزعج منه وربما ينعج لهدوء الريف، والعكس صحيح بالنسبة لقاطني الريف. (مباركي، 2004، ص124)

رابعاً: طبيعة العمل يضم هذا البعد البنود (3، 4، 22)

وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 9 وأدنى درجة هي 3 وها هي إجابات الموظفين على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



شكل رقم (14): توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد طبيعة العمل

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 3 وأعلى قيمة 9، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 5 إلى 9 ويبدل هذا على تأثير طبيعة العمل على إدراك الموظف للزمن ، فالعمل الدقيق يشعر الفرد ببطء مرور الوقت بسبب تركيز الانتباه على العمل المراد القيام به، والتعب والانهاك المرافقين لذلك التركيز يجعلان العامل يعد الدقائق والثواني في انتظار انتهاء هذا العمل مما يجعله يحس بثقل الوقت وبطء مروره، وكذلك الشيء بالنسبة للعمل الشاق المتعب، حيث تنهار قوى العامل في انتظار لحظة الانتهاء منه، ويؤثر ذلك على إحساس الفرد بمرور الوقت، فيشعر بثقل الوقت وبطء مروره. أما الاستعجال في إنجاز المهام فيزيد من اضطراب الفرد و توتره بسبب تفكيره في كيفية إتمام المهمة في أسرع وقت، وهو في تلك الحالة يسابق الزمن، لهذا يشعر بسرعة مروره.

01-02- عرض و مناقشة نتائج دراسة المتعلقة بالفرضية الثانية:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: " مستوى إدراك الموظف للمكان في العمل مرتفع " و للتحقق من صحة الفرضية استخدم الباحث T-test لعينة واحدة و جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

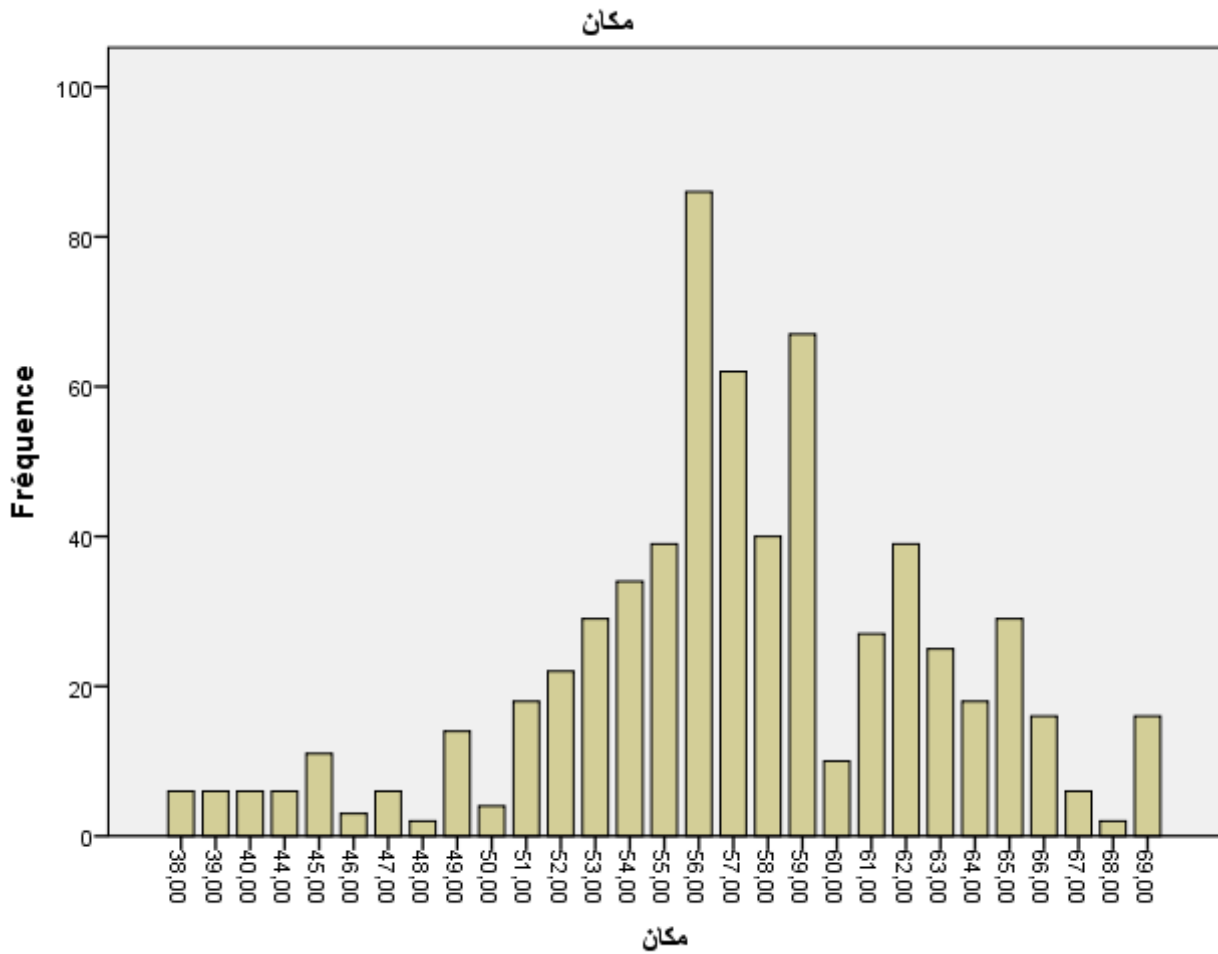
جدول رقم (54):T-test الخاص بالتحقق من الفرضية الثانية حول

مستوى إدراك المكان

المتوسط الفرضي=46						
T-test	Df	Sig مستوى الدلالة	moyenne المتوسط الحسابي	Ecarte type الانحراف المعياري	العينة	إدراك المكان
245.388	648	,000	57,07	5,92	649	

من خلال الجدول تظهر قيمة T.tes التي بلغت 245.388 الدالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 حيث أن قيمة مستوى الدلالة sig كانت 0,000 ، وقيمة المتوسط الحسابي 57.07 التي جاءت أكبر من المتوسط الفرضي 46 مما يدل على أن مستوى إدراك الموظفين للمكان مرتفع .

والمنحنى التالي يوضح توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على مقياس إدراك المكان



شكل رقم (15): توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على مقياس إدراك المكان

من خلال الشكل نلاحظ توزيع درجات الموظفين بين أدنى قيمة 38 وأعلى قيمة 69 وأغلبية الاستجابات كانت في المجال (46-69) أي ما يوافق المجال المقترح في جدول مستويات درجات مقياس إدراك المكان.

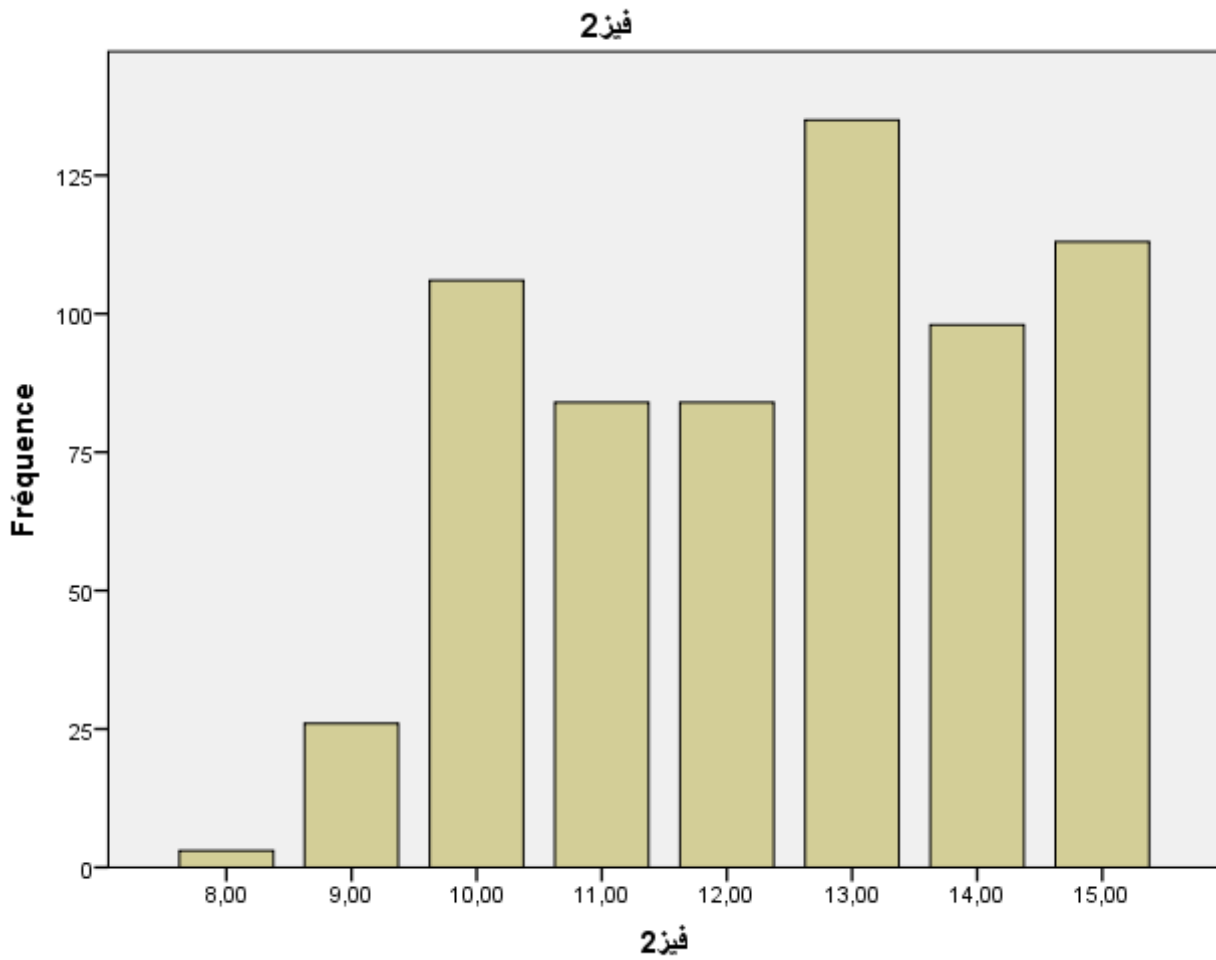
و بناء على ذلك يمكننا القول بأن مستوى إدراك الموظفين للمكان مرتفع، وبذلك تتحقق الفرضية الأولى ' مستوى إدراك الموظفين للمكان مرتفع'

وبالنظر إلى مستوى إدراك المكان لدى الموظفين حسب أبعاد المقياس نجد:

أولاً: الظروف الفيزيائية والذي يضم خمسة بنود (2، 4، 9، 10، 14) وتكون أعلى درجة

في الإجابة على بنوده 15 وأدنى درجة هي 5 وها هي إجابات افراد العينة على بنود هذا

البعد مفصلة في الشكل التالي:



الشكل رقم (16) : توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد الظروف الفيزيقية

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 8 وأعلى قيمة 15، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 10 إلى 15 وبديل هذا على تأثير الظروف الفيزيقية على إدراك الموظف للمكان، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد :

البند 2 " أحس بالضيق والتوتر بسبب درجات الحرارة غير المناسبة في مكان العمل" كانت استجابات المفحوصين على هذا البند كالتالي: 402 (موافق) و 237 (إلى حد ما) وهذا يدل على تأثير درجة الحرارة على إدراك الفرد للمكان، وبناء على دراسة قامت بها جامعة كورنيل، أكد الخبراء أن الانتاجية في الصباح الباكر وبداية فترة ما بعد الظهر تكون مرتفعة بفعل ارتفاع مستويات الهرمونات، ودرجة حرارة الجسم، بينما تنخفض درجة حرارة الجسم ما بين الساعة 1 و 4 ظهرا، ويعود السبب في ذلك ببساطة إلى الساعة البيولوجية الطبيعية في الجسم حيث تقوم بشكل طبيعي بخفض درجة حرارة الجسم عند النوم، وهذا ما يشعر به الموظفون في فترة ما بعد الظهر، عندما تنخفض درجة الحرارة في البيئة المحيطة بهم... (دراسة: درجات الحرارة المنخفضة في مكان العمل تقلل الانتاجية، 2013)

البند 4 "أشعر بضيق المكان بسبب الإضاءة الضعيفة" وكانت استجابة المفحوصين على هذا البند كالتالي: 387 (موافق) 232 (إلى حد ما) مما يدل على تأثير الإضاءة على إدراك الموظف للمكان، وفي دراسة إيفي تشيونغ تؤكد على أن التعرض للضوء يساعد على تشغيل وإيقاف جينات تتحكم في الساعات الداخلية للجسم تملئ الإيقاع اليومي للساعة البيولوجية، بالإضافة إلى ذلك يعد تأثير الضوء قويا بشكل خاص أثناء العمل في فترة الصباح، مما يجعل آثاره تستمر طويلا، وتوصي تشيونغ قائلة: " إذا كنت عالقا في مكتب مظلم، أوصي بأخذ استراحة كل ساعة للمشي باتجاه النافذة أو الخروج إلى ضوء النهار أو استعمال ضوء يحاكي ضوء النهار ليساعد على تنظيم ساعة الجسم البيولوجية. (دراسة: الإضاءة النهارية في مكان العمل تحسن المزاج، 2014)

والإضاءة لها علاقة وثيقة بحاسة البصر عند الإنسان، و يمكن تحليل آلية الإبصار عند الإنسان إلى عوامل أساسية ثلاثة هي: حدة الإبصار visual acuity وإدراك التباين contrast والحركة movement وعلى هذا الأساس تم التوصل إلى اتفاق عالمي حول طرائق تحديد مستويات الإضاءة وتحديد كمية الضوء اللازمة للرؤية المجدية والمريحة، وحول طرائق

التخفيف من العوامل المزعجة كالضوء الشديد والمبهر. ولقد سعت بعض الدول إلى وضع قوانين منظمة للإضاءة وفهارس لراحة البصر visual comfort index أو لدرجة السطوع (البهر) glare index . (موسى و الجلاد، الفقرة 9)

بما أن الإضاءة مرتبطة بحاسة البصر، والإدراك يعتمد على المدخلات التي تأتي عن طريق الحواس، فإذا كانت الإضاءة ضعيفة في مكان العمل فإن ذلك يؤثر على مستوى إدراك الفرد للمكان من حوله.

البند رقم 9 " أحس بالاختناق وضيق التنفس بسبب نقص التهوية في مكان عملي " وجاءت استجابات الموظفين كالتالي: 426 (موافق) و 202 (إلى حد ما) مما يدل على تأثير التهوية على إدراك المكان.

هناك عدة مصادر لتلوث الهواء ، فالمصادر الحرارية والمعدات والأجهزة الكهربائية، وكذلك العمليات الإنتاجية المختلفة، ورائحة العرق، كلها مصادر لتلوث الجو، كما تعتبر الحرارة الزائدة والغازات والأبخرة والغبار المتصاعد في الجو من أسباب تلوث بيئة العمل(التهوية والسلامة المهنية، الفقرة1) والتهوية سواء كانت طبيعية أو اصطناعية تعمل على تنقية الجو والقضاء على كل مصادر تلوث الهواء داخل مكان العمل، وغيابها أو نقصها يسبب مشاكل صحية للعامل ويشوش على حاسة الشم بالروائح الكريهة أو الاختناق بسبب الهواء الملوث، مما يؤثر على إدراك المكان باعتبار الإدراك يعتمد على المدخلات الحسية.

البند رقم 10 "تضايقني الضوضاء وتشعرنني بضيق مكان العمل" وقد كانت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 270 (موافق) و 322 (إلى حد ما) وهذا يدل على تأثير الضوضاء على إدراك المكان، فالموظف يتضايق من الضوضاء في مكان العمل و يشعر بضيق المكان بسببها، أي أنه لا يجد ملجأ يلجأ إليه للابتعاد بنفسه عن تلك الضوضاء، وفي الكثير من الأحيان تفرض عليه الضوضاء ولا يستطيع التخلص منها، أو الهروب منها.

والضوضاء هي تلك الأصوات غير المرغوب فيها ويشعر الإنسان معها بالإرهاق و التعب، وقد يؤدي الضجيج والضوضاء إلى إضعاف النشاط العقلي الإدراكي لدى الفرد، ويتضح ذلك في إحدى التجارب التي قام بها (جلاست وسنجر وفريدمان 1969) حيث قاموا بمراقبة

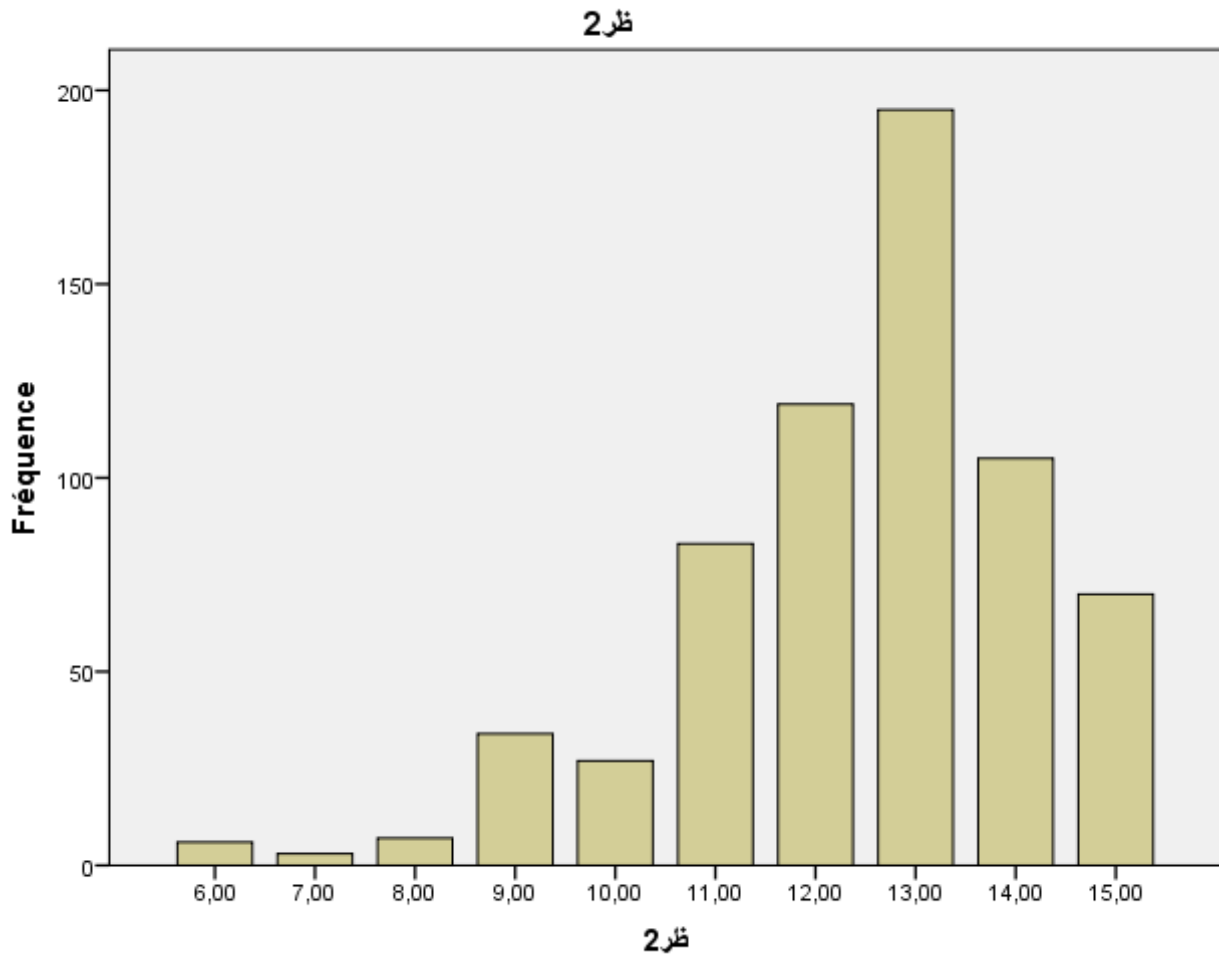
أشخاص ينجزون أعمالا وبعد تعرضهم لمدة 25 دقيقة لضوضاء شدتها 108 ديسيبل وكانت هذه الأعمال تتطلب تركيزا وإجراء العديد من المحاولات ومن أمثلتها حل الألغاز التي تبدو غير قابلة للحل وتم قياس عدد المحاولات التي يقوم بها الفرد لحل هذه الألغاز كميّار ومؤشر لتحمل الفشل أو الإحباط أو المواظبة علي الاستمرار وغيرها من الأعمال الأخرى . ثم تمت مقارنة هذه المجموعة التجريبية بأخرى ضابطة (مجموعة لم تتعرض للضوضاء أو تعرضت لضوضاء متوقعة أو يمكن التحكم فيها) أبدت المجموعة التجريبية تحملا للإحباط يبلغ قدره من نصف (2/1) - ثلث (3/1) المجموعة الضابطة ويتضح من ذلك أن التأثيرات البعدية (After effects) للضوضاء يمكن أن تكون في شدتها مماثلة لشدة التأثيرات التي تحدث أثناء الإحساس بالضوضاء أو الضجيج . كما أنها تعتمد علي القدرة علي التحكم في الإدراك ويتضح من بعض نتائج البحوث أن لبعض الأشخاص القدرة علي التحكم في إدراك بداية الضجيج ولل بعض الآخر القدرة علي التحكم في إيقافه وهناك مجموعة تتحكم في إدراك البداية والنهاية معا، أما المجموعة الأخيرة لا تتحكم مطلقا في عملية الإدراك وكلما كان التحكم كبيرا كلما كان الشخص أكثر تماسكا في معالجة الموضوعات المعقدة . وتفسر الآثار البعدية بنظريتي " سريان الإثارة " و " الثقل البيئي " والتي تفسر عن ما تسببه البيئة من ثقل للشخص حيث أن بعد توقف الضوضاء يحس الفرد بأثر التعب الذي نشأ عن الضوضاء ولا بد أن يمر بعض الوقت قبلما يستعيد انتباهه لكي يستعيد نشاطه العقلي والإدراكي . (الضوضاء والسلوك، الفقرة 7)

البند رقم 14 "درجة الرطوبة غير المناسبة في مكان العمل تشعرني بالضيق" وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 323 (موافق) و 256 (إلى حد ما) وهذا يدل على تأثير الرطوبة غير المناسبة على إدراك الموظف لمكان العمل.

الرطوبة هي كمية ما يحمله الهواء من بخار الماء بالإضافة إلى مكوناته الأخرى. وهي التعبير السائد للتعبير العلمي الرطوبة النسبية ففي المناطق الرطبة قد تصل نسبة الرطوبة إلى 100% فيتكون الضباب الكثيف، وعند تدني نسبة الرطوبة عن 30% يصبح الهواء جافا تقريبا مما يشعر الإنسان بالعطش. تكثر الرطوبة في المدن الساحلية خصوصا في فصل الصيف. ونسبة 60% - 70% نهارا مع درجة حرارة 38° تشعرك بأن درجة الحرارة أعلى مما هي عليه في الواقع، ويصاب الإنسان بالتعرق إلى درجة أنه إذا أمضى وقتا

طويلاً في العراق يصاب بالجفاف، ويجب نقله إلى المستشفى. وكما تكون الرطوبة الضباب تكون الندى والتبلل. وهي ما يعرف أيضاً بكمية الماء الذي يحمله الهواء. و الرطوبة هي العنصر الثاني للراحة بعد الحرارة في تصميم التكييف حيث أن انخفاض أو ارتفاع الرطوبة عن المعدل له تأثير على الإنسان والمكان. (رطوبة الهواء، الفقرة 2)

ثانياً: ظروف العمل ويضم البنود (6، 11، 15، 16، 20) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 15 وأدنى درجة هي 5 وها هي إجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



الشكل رقم (17): توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على بعد ظروف العمل

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 6 وأعلى قيمة 15، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 11 إلى 15 ويدل هذا على تأثير ظروف العمل على إدراك الموظف للمكان، و سوف نتعرض للبند المكونة للبعد :

البند رقم 6 "أشعر بضيق مكان العمل عندما لا أجد أين أركن سيارتي" وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 385 (موافق) و 209 (إلى حد ما) وتدل هذه النتيجة على أن عدم وجود حظيرة للسيارات في مكان العمل يشغل الموظف، وعدم اطمئنانه على سيارته أثناء أدائه لعمله يجعله يحس بضيق المكان.

في دراسة القحطاني (2012) التي كان من بين نتائجها: أن أفراد العينة يرون عدم مناسبة مكان العمل لافتقاره لحظيرة السيارات. (القحطاني، 2012، ص1)

البند رقم 11 "تسعرني الفوضى بضيق مكان العمل" وقد أجاب عنه 308 ب(موافق) و 209 ب (إلى حد ما) وهذا يدل على أثر الفوضى على إدراك المكان.

أثبتت بعض الدراسات الحديثة أن الأشياء غير المرتبة التي نراها على مدار اليوم من حولنا تثير وتشتت انتباهنا، وأعصابنا، ثم تؤثر على أذهاننا بالسلب، مما يؤدي إلي الضغط العصبي، والتوتر، ويؤدي أيضاً إلي الإرهاق الذهني، مما يجعلنا لا نستطيع السيطرة على أعصابنا، وبما أن مكان العمل هو "المكان الذي نقضي فيه معظم أوقاتنا، وهو مكان التقدم، والطموح إذن فهو أول الأماكن التي لا بد أن تكون جميلة، مرتبة، وغير فوضوية، حتى لا تثير أعصابنا، وحتى نستطيع أن نعمل بهدوء، وراحة، وحتى نتقدم سريعاً، ونزيد من إنتاجنا.

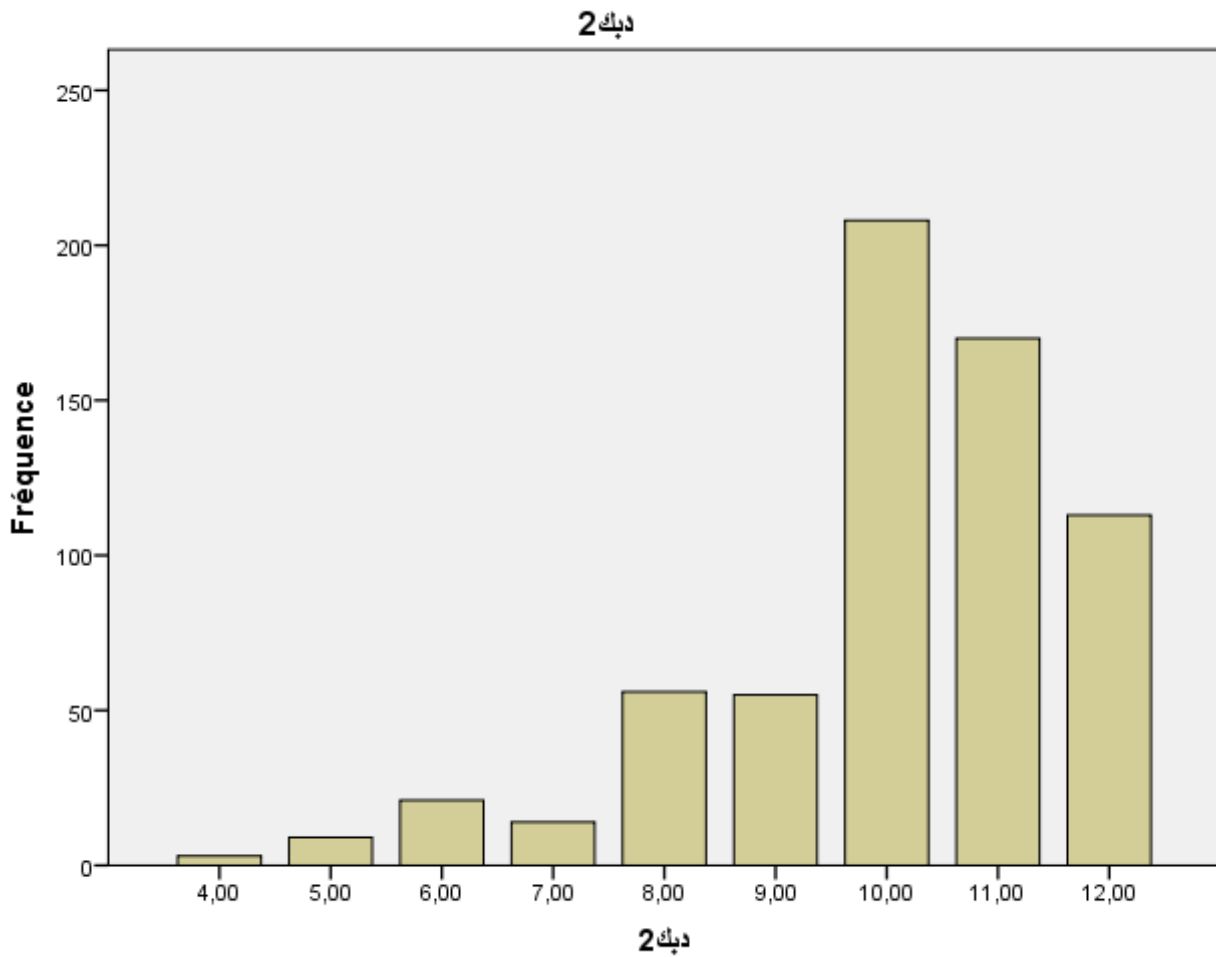
(محمود سارة، 2016، الفقرة 1)

البند رقم 15 " وجود مقهى في مكان العمل يشعرني بالسعة" وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 357 (موافق) 230 (إلى حد ما) وهذا يدل على حاجة الموظفين لقرب المقهى منهم الى درجة أنهم يشعرون بالسعة التي تعني الراحة والاطمئنان وتدل على الاتساع في مكان العمل.

البند رقم 16 ' عدم التحكم في درجة الحرارة يشعرني بضيق مكان العمل" وقد أجاب عنه 285 ب(موافق) و 326 ب(إلى حد ما) وهذا يدل على أثر هذا البند على إدراك المكان، بحيث أن عدم السيطرة والتحكم في درجة حرارة مكان العمل يجعل الموظف يحس بالضيق

والحرّج مما يؤثر على إدراكه للمكان الذي هو فيه، ومن شروط توفير مكان عمل آمن وصحي هو التحكم بدرجات الحرارة، الرطوبة النسبية، وتوزيع الهواء في مكان العمل بطريقة مناسبة. إن بيئة العمل التي لا يتم التحكم بدرجات الحرارة فيها بشكل مناسب تكون في العادة غير مريحة للعمال. (علي وسويلم، 2011، الفقرة 1)

ثالثاً: التأثير والديكور ويضم البنود (7، 8، 12، 18) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 12 وأدنى درجة هي 4 وها هي إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



الشكل رقم (18): توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على بعد التأثير والديكور من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 4 وأعلى قيمة 12، وتتوزع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 8 إلى 12

ويدل هذا على تأثير التاثيث والديكور على إدراك الموظف للمكان، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 7 " الألوان الفاتحة للجدران والتجهيزات تشعرني بسعة المكان" وكانت استجابات الموظفين عليه: 380 (موافق) و 209 (إلى حد ما) وهي تثبت اتجاه الموظفين نحو تأثير الألوان الفاتحة على إدراكهم للمكان، وفي هذا السياق يؤكد المهندس المعماري جهاد الخندق على أن أي لون تستعمله في تصاميمك شيء مهم جدا، فالتصميم الناجح هو من يقودك إلى العالمية والإبداع، فالألوان هي علم قائم بذاته يمكنك من خلالها تحقيق كل المتطلبات الوظيفية والجمالية التي تسعى إليها في تصاميمك، واللون بالنسبة للإنسان هو عبارة عن احساس ولا يوجد له أي معطيات خارج الجهاز العصبي ، أي أن للون تأثير فسيولوجي يحدث في شبكية العين نتيجة أثر الضوء وسقوطه على الأجسام وامتصاصها له وانعكاسه منها، ويمكننا الاستفادة من ذلك بمعرفة الألوان المتناسقة والألوان المتضادة بحيث ندمج في تصاميمنا الأثر النفسي الذي نود زرعه في نفس الناظر بشكل سليم ، وهذا ما يسمى ب " فلسفة اللون " أي ردود الأفعال التي سيكونها اللون في نفوس ناظره وقد خضعت الألوان عبر الزمن لدراسات كثيرة لمعرفة الأثر الذي يتركه كل لون على الناظر. (الخندق، 2014، الفقرة 4)

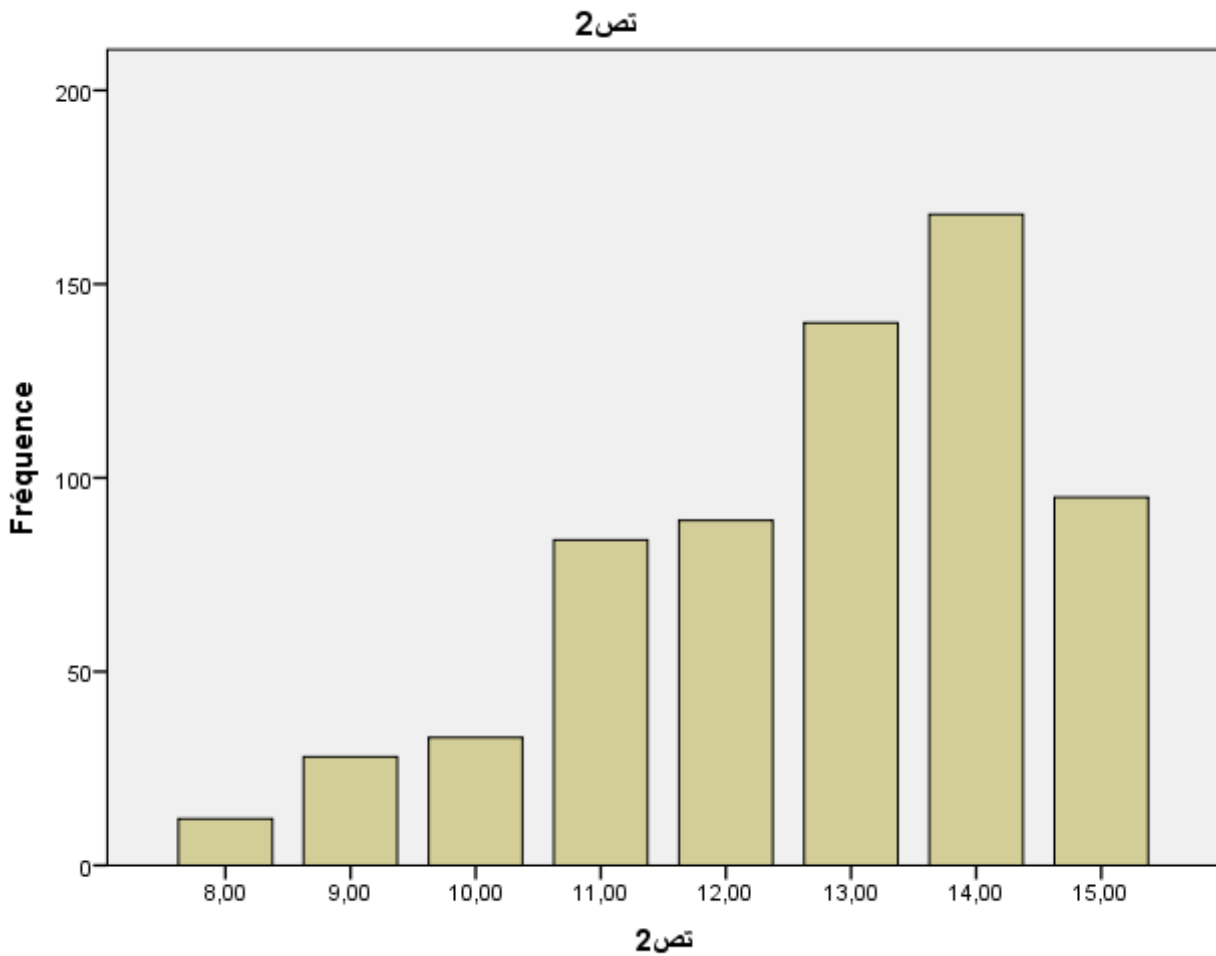
البند رقم 8 " الألوان الداكنة والقائمة للجدران والتجهيزات تشعرني بضيق المكان " وقد كانت استجابات الموظفين عليه كما يلي: 390 (موافق) 186 (إلى حد ما) مما يثبت تأثر إدراك الموظفين للمكان بسبب الألوان الداكنة المحيطة بهم، وقد أكدت اختصاصية العلاج النفسي عذاري الفضلي في مقال لها في مجلة اليقظة (2013) أن بعض الألوان تثير القلق والتوتر وأخرى تبعث الشعور بالارتياح والاسترخاء والتأمل، فالألوان الداكنة تثبت روح الكآبة والثقيل، بنما الألوان الفاتحة تثبت روح الابتهاج والخفة.(الفضلي، 2013)

البند رقم 12 "التأثيث الجيد للمكتب يشعرني بالسعة" وقد جاءت استجابات الموظفين على النحو التالي: 431 (موافق) و 189 (إلى حد ما) قد يدل ذلك على مدى تأثير التأثيث الجيد على إدراك الموظف للمكان من حوله، فذلك يشعره باتساع المكان، وفي هذا السياق يقول عمرو جبر: "يستطيع الموظف أو الشخص الذي يعمل أن يبدع ويعطي ما هو فوق قدرته لأنه وببساطة يؤدي عمله في بيئة مناسبة وأجواء تجعله مؤهلا للإبداع وذلك لأنه

يعمل في مكان مناسب جدا من حيث تقسيم المساحات وتوزيع الإضاءة والعناية بانتقاء ألوان الطلاء المستخدمة والأثاث وجميع أعمال الديكور الموجودة في الفراغ نفسه، واكتمال عناصر ديكور المكان يضفي إيجابية سلوكية وروحية على الموجودين في المكان. (ديكورات المكاتب تصاميم لبيئة إبداع للموظفين، 2014، الفقرة 2)

البند رقم 18 " المكاتب الثنائية والجماعية تشعرني بالسعة " وقد جاءت استجابات الموظفين على النحو التالي: 387 (موافق) و 174 (إلى حد ما) مما يدل أثر المكاتب الثنائية والجماعية على إحساس الموظفين بالسعة والراحة بتواجدهم رفقة زملائهم في مكتب واحد، وفي هذا الصياغ يشهد عصرنا الحالي تغيير كبير في مفهوم مكتب العمل يجذب المهنيين الباحثين عن حلول غير تقليدية تتأقلم مع نوع أشغالهم. العمل من المنزل أو العمل في مساحاتٍ مكتبيةٍ مشتركة أصبحت أكثر إنتشاراً من قبل. (تعريف العمل المكتبي، 2016)

رابعاً: التصميم ويضم البنود (1، 3، 5، 17، 19) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 15 وأدنى درجة هي 5 وها هي إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



الشكل رقم (19) : توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد التصميم

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 8 وأعلى قيمة 15، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 11 إلى 15 ويدل هذا على تأثير التصميم على إدراك الموظف للمكان، و سوف نتعرض للبند المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 1 " وجود فراغات مناسبة (للوقوف، الجلوس، والاسترخاء) في مكان العمل يشعرني بالسعة " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 436 (موافق) و 195 (إلى حد ما) وهذا قد يدل على أن هذه الفراغات تشعر الموظف باتساع مكان العمل مما يؤدي إلى إحساسه بالسعة، وهي عبارة عن فسحة تمكنه من المناورة والتحرك بسهولة داخل مكتبه، عكس المكتب المكتظ الضيق الذي يشعر الموظف داخله بالضيق مما يسبب له التوتر والقلق، وتؤكد ذلك معايير تصميم المكاتب الإدارية المعمول بها، على أنه يجب

توزيع المساحة بشكل مناسب، بحيث يتوافق مع متطلبات طبيعة العمل في المكتب الإداري للحفاظ على ممرات حركية دون إهدار المساحات المتوفرة في المكتب، فمرونة المكان مطلوبة داخل المكاتب الإدارية حتى يتسنى للموظفين والعملاء التحرك بسهولة. (دعوع، 2017، الفقرة 2)

ومن جهة أخرى يقول كريغ نايت، أستاذ علم النفس في جامعة أكستر البريطانية في سياق حديثه عن المكاتب المفتوحة: " إذا كنت ترغب في خيار المكاتب المفتوحة فلا بد أن تحاول التحسين من وضع المكاتب في مكان العمل، بحيث يكون هناك فراغ حول المكتب يمكنك السير فيه، فالفراغات تساعد الناس على الشعور بالتركيز والحيوية. (بروجكوفسكي، 2015، الفقرة 8)

البند رقم 3 " إطلالة مكان العمل على الفضاءات المفتوحة تشعرني بسعة الأفق" وكانت استجابة أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 451 (موافق) و 170 (إلى حد ما) وهذا قد يدل على أن إطلالة مكان العمل على الفضاءات المفتوحة تشعر الموظف باتساع مكان العمل، مما يجعله يحس بالراحة وسعة الأفق، والحديث عن الرحابة لا يعني بالضرورة اتساع المساحة بقدر ما يعني تنسيقات داخلية تتجنب الفواصل والحواجز والجدران، مما يمنحنا الشعور بحرية التحرك واستثمار الانفتاح في ضخ حيوية متجددة تستدعيها طبيعة الحياة العصرية ويوميئاتها المكتظة. (شحادة، 2014)

ولعل أحسن دليل على أهمية الإطلالة على الفضاءات المفتوحة في أمكنة العمل، الاعتماد عليها في أحسن مساحات العمل في العالم مساحة العمل Outpost التي قامت شركة غوغل بإنشائها في بالي ، ويتوافر فيها حمامات للسباحة ، وأماكن لتدليك، وهي مساحة عمل مريحة وهادئة ، ويوجد بها صالة مشتركة ، لترحيب بالزوار ، مع إطلالة رائعة على غابات ووديان أوبود Ubud، بشكل عام المكان مناسب لكل الباحثين عن العمل الهادئ والإبداع مع التواصل مع أشخاص من ثقافات مختلفة لتبادل الخبرات. (آيت الطاهر، 2017، الفقرة 2) وكذلك مساحة العمل Hubud فضاء واسع للعمل المشترك ، في منطقة أوبود ، من الأماكن الملهمة ، يتوافد عليه عدد من المبدعين ، في مختلف المجالات ورواد الأعمال من كل دول العالم ، لكي يستعرضوا الأفكار ، ويتحدثون بمهارة عن طرق الاستثمار وجلب الأعمال ،

والمشاريع وتطوير العمل وغيرها ، وتم تصميم المبنى من الخيزران ، يغذي المكان الضوء الطبيعي ، كما أنه مفتوح من كل اتجاه ، بجانب ذلك للمكان إطلالة خلابة على حقول الأرز وأشجار النخيل.(آيت الطاهر، 2017، الفقرة2)

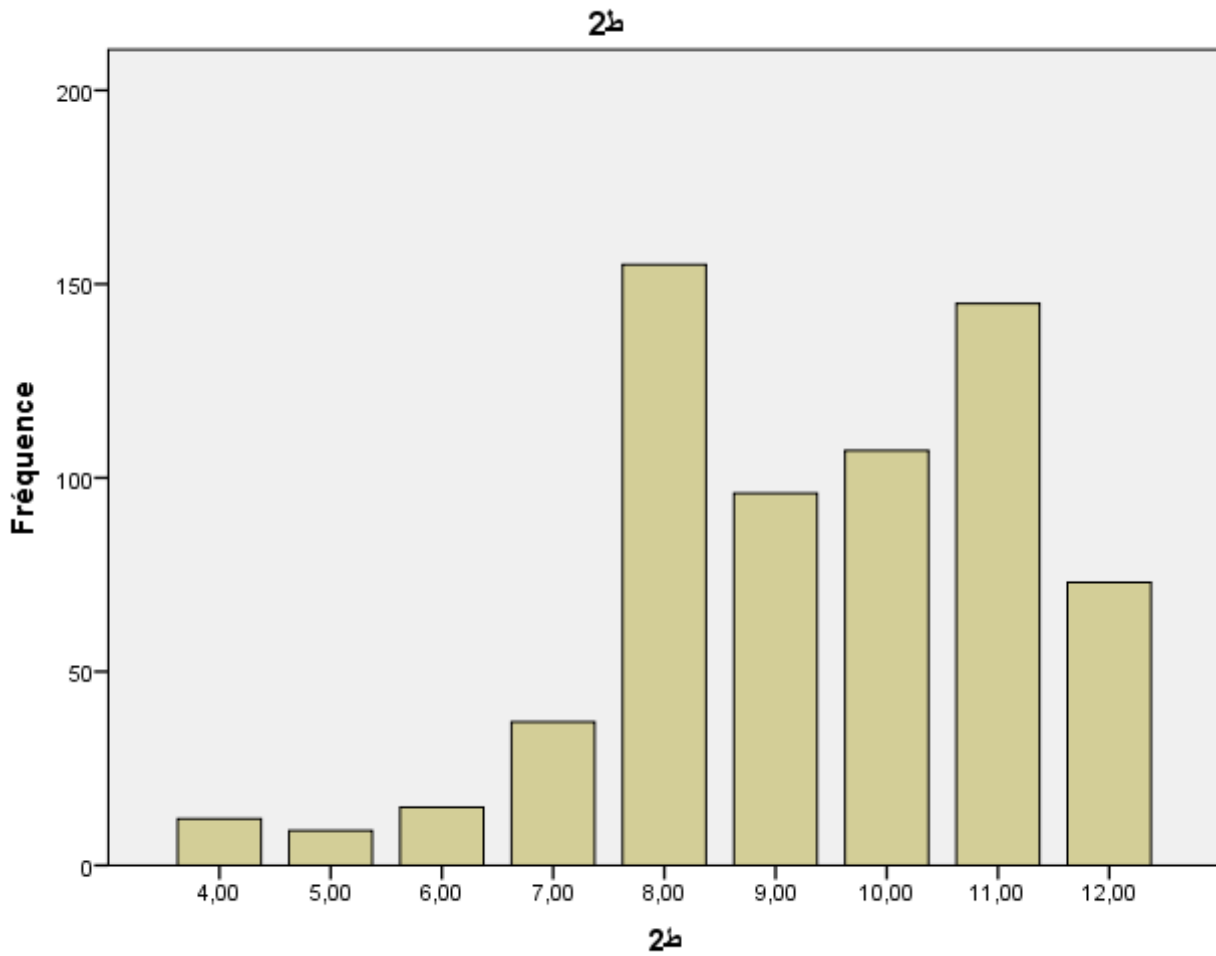
البند رقم 5 " أحس بالضيق بسبب عدم وجود أمكنة مناسبة للالتقاء والاجتماع بباقي الموظفين داخل مكان العمل " وقد كانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 358 (موافق) 229 (إلى حد ما) قد يدل ذلك على أهمية أمكنة الالتقاء والاجتماع بالنسبة للموظفين لدرجة إحساسهم بضيق المكان بسبب عدم وجودها، حيث أنه من المقبول على مستوى واسع مناقشة أهم قضايا العمل ليس في غرفة الاجتماعات، إنما عند آلة القهوة أو براد المياه، ويأخذ مصممو مكاتب اليوم هذه الحقيقة بعين الاعتبار، ويطبّقون الفكر العلمي عليها. حيث تتيح المكاتب العصرية استغلال هذه الأماكن لعقد الاجتماعات الصغيرة وغير المخطط لها من قطاعات العمل المختلفة، كيف يحصل الأمر؟ يتم أخذ آلات القهوة وبرادات المياه من كافة أقسام العمل، ووضعها في نقاط التقاء، بحيث لا يملك الموظف أي بديل الالتقاء والمحادثة مع زملائه، ويتم استخدام هذه الوسائل من قبل جوجل وسامسونج. (كيف سيكون شكل المكتب في المستقبل، 2015)

البند رقم 17 " المكاتب المغلقة تشعرني بضيق المكان" وقد كانت استجابات الموظفين عليه كما يلي: 321 (موافق) و 278 (إلى حد ما) قد تدل هذه النتيجة على مدى شعور الموظف بالضيق في مكتب مغلق، وفي هذا السياق قول الدكتور عامر سعد الدين اختصاصي الأمراض النفسية في دبي إن هناك اختلافا كبيرا بين حال الموظف عندما يحضر للمرة الأولى للعمل في مكاتب مغلقة وأحواله الصحية بعد مرور نحو سنة أو سنتين من العمل. ويعاني الموظف الذي يعمل في تلك الأماكن المغلقة من مشكلتين. المشكلة الأولى المعاناة من رهاب تلك الأماكن أو الكلستروفوبيا، حيث يشعر بأن المكان ضيق عليه، ويضيق صدره وتبدأ أعراض القلق بالظهور عليه، وهي تترافق ما بين الخوف

والشعور بأن شيئاً ما على وشك الحدوث. وقد يصاب الموظف بصداخ ليس له تفسير وبمشكلات في الجهاز التنفسي. (سبرطلي، 2006، الفقرة 3)

البند رقم 19 " الأسقف المرتفعة تشعرني باتساع المكان " وقد جاءت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 417 (موافق) و 184 (إلى حد ما) وهذا قد يدل على أن الارتفاع المناسب للسطح يزيد من إحساس الفرد باتساع المكان من حوله، ويرتبط إرتفاع السقف بعلاقة نسبية مع مساحة الفضاء وشكله، ويرتبط في الأبنية السكنية بالتقبل النفسي للسقوف المنخفضة أو العالية التي قد تظهر مستوى جديداً من الراحة بعيداً عن الملائمة الحرارية . و بدراسة هذين المتغيرين أسارت إحدى الدراسات إلى أن تقليل السقف بمقدار 1,25 متر قد يؤدي الى زيادة في الحمل الحراري بمقدار 2% فقط في حدود درجة حرارة 35م (15) , وجاء تأكيد آخر من إنكلترا من خلال دراسة قام بها G.P.Crowdan على الأبنية السكنية إلى أن الاختلاف في الارتفاع من 2,7 - 2,1 م لا يؤدي الى تغيير محسوس من ناحية التهوية او مدى التقبل النفسي لهذا الفرق و أسندت التجارب على درجات الحرارة التي أظهرت انخفاضا مقداره فقط 0,25م بزيادة الارتفاع من 2,5-3م و هي نسبة قليلة جدا يمكن أن توفر بزيادة كفاءة العوازل الحرارية . (العمارة والمناخ، 2010، الفقرة 8)

خامسا: طبيعة العمل ويضم البنود (13، 21، 22، 23) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 12 وأدنى درجة هي 4 وها هي إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد مفصلة في الشكل التالي:



شكل رقم (20): توزيع درجات استجابات الموظفين على بعد طبيعة العمل

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 4 وأعلى قيمة 12، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 8 إلى 12 وقد يدل هذا على تأثير طبيعة العمل على إدراك الموظف للمكان، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 13 " العمل الشاق يشعرني بضيق المكان " وقد جاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 199 (موافق) و 366 (إلى حد ما) تظهر النتيجة تردد أفراد العينة في الإجابة على هذا البند، ولكن مع ذلك تميل الاستجابات إلى اعتبار العمل الشاق عامل مؤثر

على الاحساس بضيق المكان، لأنه يؤدي إلى التعب الذي يؤدي إلى نفاذ الطاقة الجسمية والعصبية وضعف القدرة على تركيز الانتباه. (عبد الكريم النقيب، 2016 ، ص47)

البند رقم 21 " الروتين في العمل يشعرني بضيق المكان " وقد جاءت استجابة أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 312 (موافق) و 245 (إلى حد ما) قد تدل هذه النتيجة على تأثير الروتين على إحساس الموظف بضيق مكان العمل، وهناك من يدعم هذا الرأي حيث ترى فداء حلاوة (2014) أن المشكلة لا تكمن في "نوعية" العمل ولا حتى في طول ساعاته بل أن "الروتين" و"الملل" الذي يملكنا أحياناً ويؤثر بشكل سلبي على قدرتنا على الإنتاج وعلى نظرتنا إلى عملنا يمكن أن يكمن في عدم قدرتنا على "إنعاش" المكان الذي نعمل ضمنه وإضفاء الحيوية إليه.(فداء حلاوة، 2014)

البند رقم 22 " الملل يشعرني بضيق المكان " وقد جاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كم يلي: 307 (موافق) و 275 (إلى حد ما) قد تدل هذه النتيجة على تأثير الملل على إحساس الموظف بضيق مكان العمل، وفي هذا الإطار يمكن أن يصاب الموظف بالملل متأثراً بالمكان الذي هو فيه، كما يمكن للملل أن يؤثر على نظرة الموظف للمكان الذي هو متواجد فيه، وفي هذا السياق يرى عقبة الصفدي "أن البيئة المحيطة بالموظف تتعكس بشكل مباشر على إنتاجيته، وأيضاً على حبه لعمله؛ بالتالي تؤثر على نشاطه ورغبته في العمل، فإما أن يكون متحمساً للعمل، أو مصاباً بالملل الذي يكون سببه الجلوس في نفس المكان وأداء نفس المهام الروتينية، ومقابلة نفس الأشخاص لمدة طويلة، هذا الملل يتفاقم في حال عدم وجود ارتياح لدى الموظف في علاقته مع زملائه، أو في المكان الذي يجلس فيه." (الصفدي، 2017، الفقرة 7)

البند رقم 23 ' التأخر في إنجاز المهام يشعرني بالضيق " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 366 (موافق) و 237 (إلى حد ما) مما قد يدل على أن التأخر في إنجاز

المهام يشعر الموظف بالضيق والحرج، الشيء الذي ينعكس على إحساسه بضيق مكان العمل، وربما سبب له ذلك الحزن والألم، نتيجة للضغط النفسي الذي تعبر عنه هديل طالب (2017) على أنه مجموعة من الأحداث والمواقف والأفكار التي تدفع الشخص إلى الشعور بالتوتر والقلق، وإحساس الفرد بأن الواجبات المطلوبة منه تفوق قدراته وإمكانياته، فيخرج بسبب ذلك من حالة الاستقرار والتوازن النفسي إلى حالة من الاضطراب والذي يظهر عليه على شكل همٍّ وحُزنٍ وألم. (طالب، 2017، الفقرة 4)

01-03- عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: " مستوى استعداد الموظفين للإبداع في العمل مرتفع " و للتحقق من صحة الفرضية استخدم الباحث T-test لعينة واحدة و جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

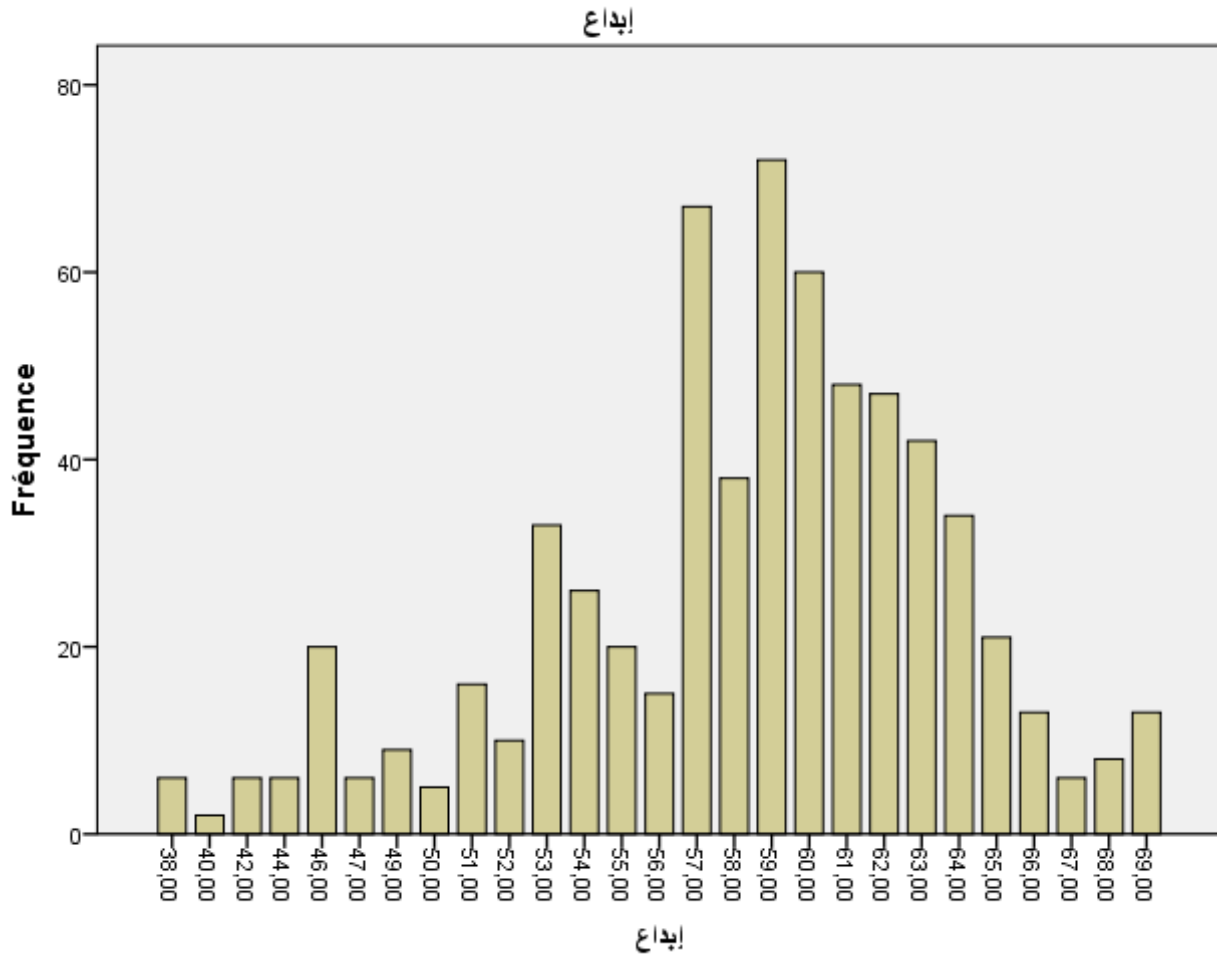
جدول رقم (55): T-test الخاص بالتحقق من الفرضية الثالثة حول مستوى الاستعداد للإبداع

المتوسط الفرضي =46						
T-test	Df	Sig مستوى الدلالة	moyenne المتوسط الحسابي	Ecarte type الانحراف المعياري	العينة	إدراك المكان
256.757	648	,000	58.16	5.77	649	

من خلال الجدول تظهر قيمة T.tes التي بلغت 256.757 ودرجات الحرية ddl التي بلغت 648 والقيمة المقارن بها تظهر في أعلى الجدول، يظهر من نتائج الجدول بأن الفرق بين المتوسط الحسابي 58.16 الملاحظ والقيمة 46 هو فرق دال إحصائياً كون قيمة

sig بلغت 0,000، وهي أقل من 0,01 وهي دالة إحصائياً، مما يدل على أن مستوى إدراك الموظفين للزمن مرتفع .

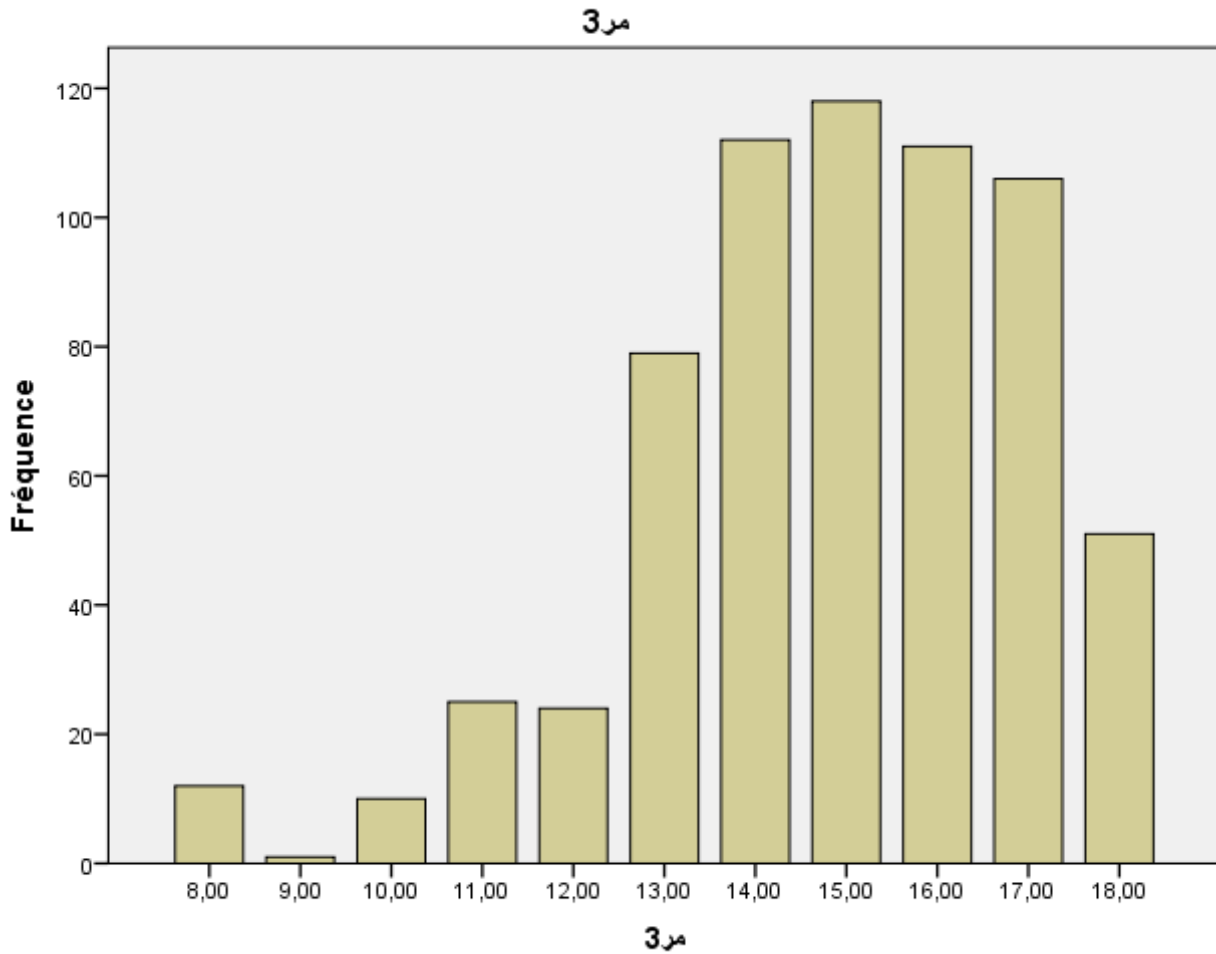
والمنحنى التالي يوضح توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على مقياس الاستعداد للإبداع



شكل رقم (21): توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على مقياس الاستعداد للإبداع

من خلال الشكل نلاحظ توزيع درجات الموظفين بين أدنى قيمة 38 وأعلى قيمة 69 وأغلبية الاستجابات كانت في المجال (46-69) أي ما يوافق المجال المقترح في جدول مستويات درجات مقياس الاستعداد للإبداع. (أنظر الجدول رقم:) و بناء على ذلك يمكننا القول بأن مستوى الاستعداد للإبداع مرتفع، وبذلك تتحقق الفرضية الثالثة ' مستوى الاستعداد للإبداع مرتفع' وبالنظر إلى مستوى الاستعداد للإبداع من خلال الأبعاد نجد:

أولاً: المرونة وحرية التفكير والذي يضم تسعة بنود (1، 2، 3، 6، 7، 21) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 18 وأدنى درجة هي 6 والشكل التالي يبين إجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد:



شكل رقم (22): توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على بعد المرونة وحرية التفكير من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 8 وأعلى قيمة 18، وتتوزع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 13 إلى 18 ويدل هذا على تأثير المرونة وحرية التفكير على الاستعداد للإبداع، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 1 " أفكر بكل حرية " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 428 (موافق) و 161 (إلى حد ما) تدل هذه النتيجة على تحرر تفكير أفراد العينة مما يؤهلهم

إلى الاستعداد للإبداع، وفي هذا السياق يؤكد بشير خلف (2006) على أن الصلة بين الإبداع و الحرية صلة بين المقدمة و النتيجة، بين الغذاء والكائن الحي، بين الأم ووليدها .. فإذا كان الإبداع عطاء جديدا نافعا في ميدان إنساني ما، فهذا العطاء و ذلك الثراء للحياة الإنسانية فضاءه الحرية، الإبداع الحر لا ينبع إلا من الذات الحرة، من النفس التواقفة، المغرمة بالكشف عن المجهول و تجاوز المعلوم. (خلق، 2006، الفقرة 1)

وبرى بيتر بازالغيت مدير الإبداع في إنديمول للترفيه في المملكة المتحدة، وهو جزء من أكبر مجموعة إنتاج تلفازي في أوروبا، أن من بين سمات المبدعين، الانفتاح الذهني أي السماح لعقلك أن بجول بطريقة أشبه بالحلم. (هوكنز، 2010، ص42) وهو ما سماه فرانسيس بيكون بالانحراف، سامحا لعقله بالانفتاح على التأثيرات الخارجية والطاقة المجهولة، وقد قال سمرسيت موغهام: " حلم اليقظة هو الأساس للخيال الإبداعي" وكما قال جي. آر. آر تولكين بعد ذلك ببضع سنين: " ليس كل أولئك الذين يهيمنون يتوهون". (هوكنز، 2010، ص 46)

البند رقم 2 " أتحايل على القواعد والتعليمات من أجل الإتيان بالجديد المفيد " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 319 (موافق) و 226 (إلى حد ما) وهذه النتيجة تدل على استعداد الموظفين للإتيان بالجديد المفيد ولو على حساب القوانين والتعليمات ، وهذا يعد مؤشرا على الاستعداد للإبداع، وفي هذا السياق يرى بيتر بازالغيت أن المبدعين يخرقون القواعد ولا يضعونها، فهم يتميزون باستقلال العقل. (هوكنز، 2010، ص 42)

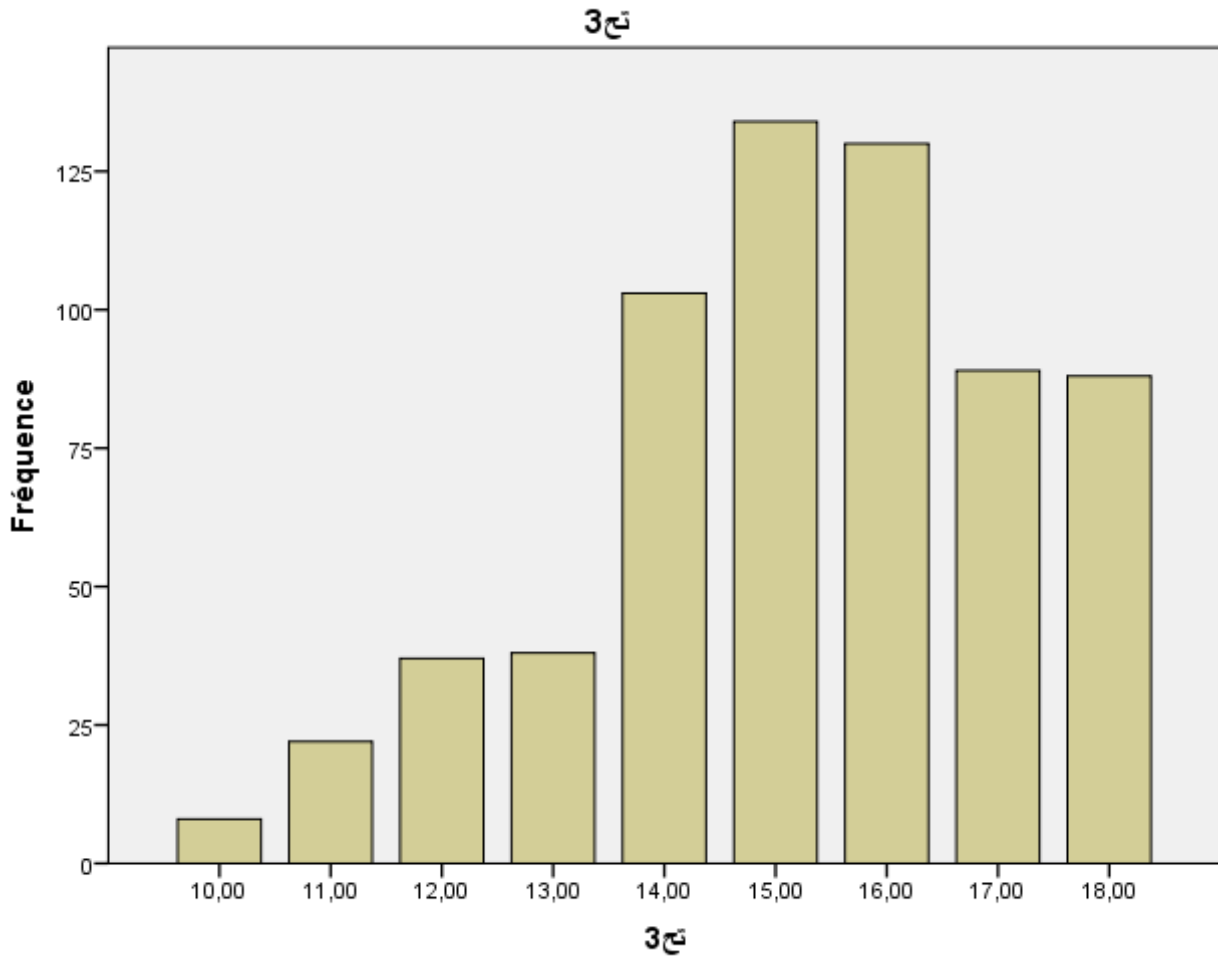
البند رقم 3 " لا أخاف من التغيير " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 408 (موافق) و 191 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على استعداد الموظفين لتبني التغيير، وهو مؤشر على استعدادهم للإبداع، وفي هذا السياق يرى بيتر بازالغيت أن من بين سمات المبدعين عدم الخوف من التغيير. (هوكنز، 2010، ص42) كما يرى اختصاصي مهارات السلوك ماهر سلامة أن الخوف من التغيير يفوت الكثير من الوقت ويضيع العديد من الفرص ويهدر الطاقات الموجودة، والتي كان من الممكن أن يستفاد منها بشكل أفضل مما هي عليه، وخصوصا أن كل ما يحيط بالفرد يتغير وكثيرا ما يكون بالاتجاه الإيجابي. (الخوف من التغيير يضيع العديد من الفرص، 2014)

ويقول مايكل كير، متحدث عالمي في مجال الأعمال: "يخشى الناس التغيير في عملهم لأسباب عدة، فقد يكونون متخوفين من الفشل أو من النجاح أو من المجهول، أو حتى مخافة أن يببوا حمقى." (تريد تغيير عملك لكنك خائف...ماذا تفعل؟، 2017)

البند رقم 6 " لدي القدرة على تجنب الروتين " وكانت استجابات افراد العينة كالتالي: 316 (موافق) و 280 (إلى حد ما) وهذا يدل على استعداد الموظفين للتغلب على الروتين، وهذا بعد مؤشرا للاستعداد للإبداع، وفي هذا السياق تعرف بيرس (Piers) الإبداع على أنه القدرة على تجنب الروتين العادي والطرق الاعتيادية في التفكير. (رائد عبد الله، 2010، ص33) البند رقم 7 " أتجنب الطرق التقليدية في التفكير " وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كما يلي: 376 (موافق) و 233 (إلى حد ما) و يدل ذلك على استعداد الموظفين للإبداع من خلال ابتعادهم عن الطرق التقليدية في التفكير، وفي هذا السياق يعرف تورانس Torrance التفكير الابتكاري بأنه عملية الاحساس بالمشكلات و الثغرات في المعلومات والعناصر المفقودة، ثم إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار الحرة حولها، ثم تقييم هذه الأفكار. (تورانس، 1974، ص6)

البند رقم 21 " أخصص وقتا لمتابعة أفكارى ومشاريعي الخاصة " وكانت استجابات أفراد العينة كم يلي: 357 (موافق) و 236 (إلى حد ما) و يدل ذلك على استعداد الموظفين للإبداع، فمتابعة الأفكار والمشاريع بتمعن وتمحيص يؤدي حتما لإيجاد الحلول المناسبة، وفي هذا السياق يرى زين سليم بأن من معوقات التفكير الإبداعي، التسرع حيث يدفع بالفرد إلى انتهاز أول فرصة دون تمحيص أو استيعاب للمشكلة وحلولها، واختيار البديل الأمثل، وكذلك الميل للمسايرة أيضاً يعتبر معوقاً آخر من المعوقات حيث نجد أن البعض يركن للمعايير السائدة والأوضاع المألوفة مسايرة للمجتمع والعادات والتقاليد فتحد من إبداعه. (زين ، 2014)

ثانياً: التحدي والذي يضم تسعة بنود (4، 5، 8، 10، 22، 23) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 18 وأدنى درجة هي 6 والشكل التالي يبين إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد :



شكل رقم (23): توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد التحدي

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 10 وأعلى قيمة 18، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 14 إلى 18 ويدل هذا على تأثير التحدي على الاستعداد للإبداع، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 4 " أتحدى الفراغ و أشعر بالرغبة بوضع شيء فيه " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 414 (موافق) و 178 (إلى حد ما) تعتبر هذه النتيجة مؤشرا لامتلاك الموظفين لسلوك التحدي، مما يدل على استعدادهم للإبداع، وفي هذا السياق يرى بيتر بازالغيت بأن من بين سمات المبدعين ما سماع اختبار الورقة الفارغة، فالمبدعون على حد قوله، يشعرون بالتحدي أمام الفراغ ويرغبون بوضع شيء فيه. (هوكنز، 2010، ص42)

البند رقم 5 " أحب المنافسة ولدي الرغبة في التفوق " وجاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 434 (موافق) و 182 (إلى حد ما) تدل هذه النتيجة على أن الموظفين يحبون المنافسة ولديهم الرغبة في التفوق، وهذا مؤشر على استعدادهم للإبداع، ويوافق رأي بيتر بازالغيت الذي يرى بأنه من بين سمات المبدعين أنهم تنافسيون وطموحون. (هوكنز، 2010، ص42) ويذكر محمد جعفر (1990) ، أن هناك عدد من السمات الشخصية التي يتسم بها أصحاب الشخصية ذوى الإنجاز المرتفع من بينها، حب المنافسة مع الآخرين ومحاولة التفوق عليهم. (ناجي داوود اسحاق، 2011)

البند رقم 8 " لدي حساسية للمشكلات و أرغب في البحث عن الحلول" وكانت استجابات الموظفين كالتالي: 470 (موافق) و 135 (إلى حد ما) يدل ذلك على امتلاك أفراد العينة للحساسية للمشكلات، وبعد هذا مؤشرا على استعدادهم للإبداع، ويقصد بالحساسية لمشكلات الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف. ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولا شك في أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها، ومن ثم إضافة معرفة جديدة أو إدخال تحسينات وتعديلات على معارف أو منتجات موجودة، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إعادة توظيفها أو استخدامها وإثارة تساؤلات حولها من مثل: "لماذا لم يتم أحد بإجراء حيال هذا الوضع؟"، أو "لماذا لا يكون جهاز (الهاتف مثلا) بهذا الشكل؛ حتى يسهل على الأطفال استخدامه لطلب النجدة مثلا؟". (عوض، 2013)

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحقباني (1997) حيث وجد أن عنصري المرونة والاصالة لدى أفراد العينة كان فوق المتوسط، في حين كانت بقية العناصر (الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف) أقل من المتوسط. (حاتم، 2003، ص20)

البند رقم 10 " أميل إلى الاستكشاف" وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 436 (موافق) و 190 (إلى حد ما) تدل هذه النتيجة على أن أفراد العينة يميلون للاستكشاف، وهذا مؤشر على استعدادهم للإبداع، حب الاستطلاع والفضول المعرفي Curiosity وهو سلوك استكشافي أولي موجه نحو اكتساب المعرفة، ويتضمن استخدام كل الحواس في البحث والاختبار والتأكد من صحة التخمينات، والاندفاع نحو المجهول أو غير المألوف؛ لتحقيق الرغبة القوية في معرفة الشيء، ويعبر عنه في النقاط التالية:

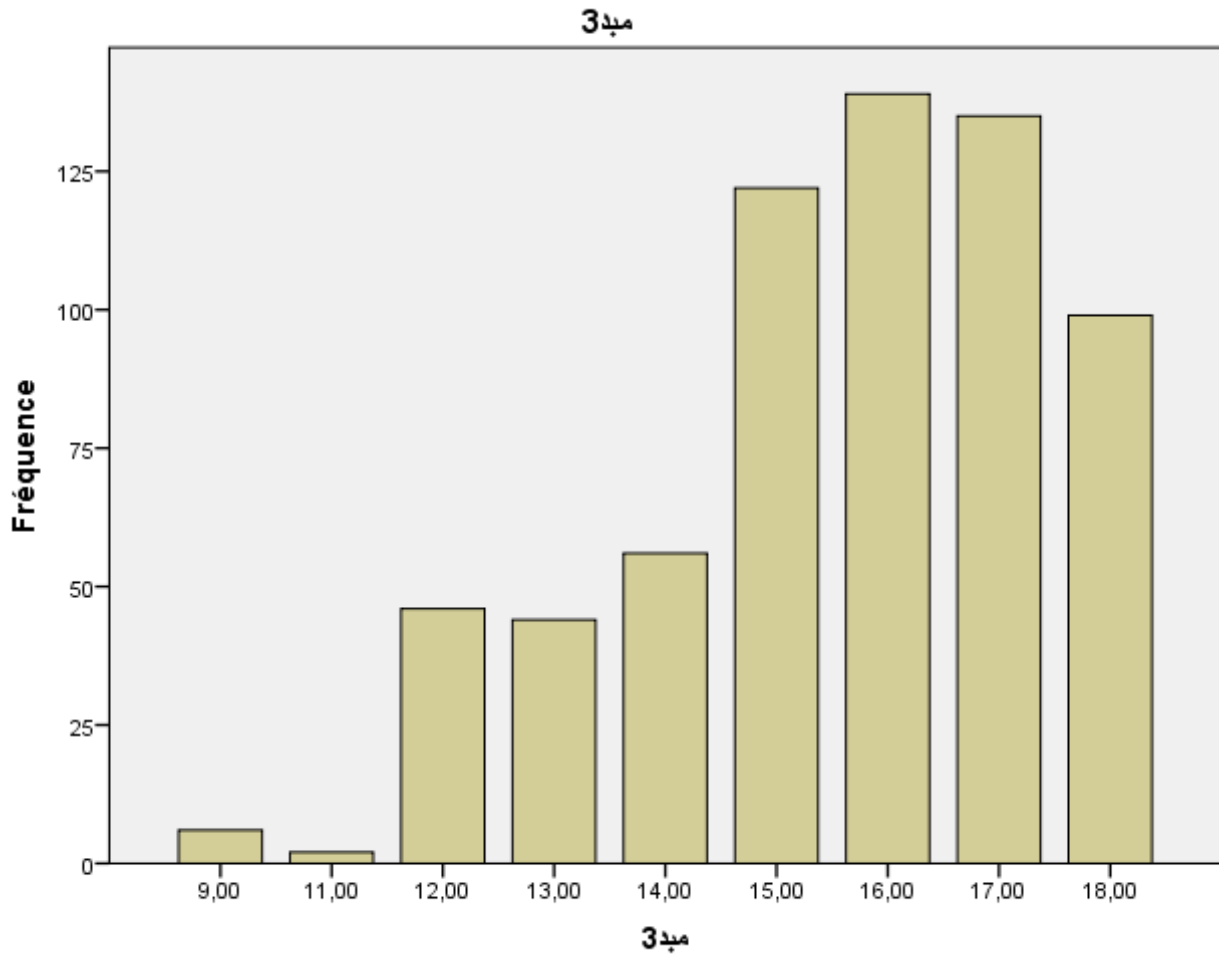
- الرغبة القوية والملحة لمعرفة الأشياء واستكشافها من عدة زوايا.
- التساؤل وكثرة النقاش والبحث عن الحقائق وتقصيها.
- القدرة على التفكير بعمق لاستكشاف المضامين أو المدلولات. (أميرة، 2013)

البند رقم 22 " قد أخاطر في العمل من أجل الاتيان بالجديد المفيد " وجاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 281 (موافق) و 245 (إلى حد ما) تدل النتيجة على استعداد الموظفين للمخاطرة من أجل الاتيان بالجديد، رغم التردد الظاهر في إجاباتهم، حيث أجاب أكثر من ثلث العينة ب (إلى حد ما) لكن مع ذلك فهذا يعد مؤشرا على استعداد الموظفين للإبداع. وفي هذا السياق أمضى عالم النفس إرفينغ غوفمان حياته وهوفكر في لحظات الحقيقة الوجودية تلك التي نقامر فيها بشخصيتنا، ويوصف كتابه " حيث يكمن الفعل" حالات يقوم فيها الناس بالمجازفة، وأحيانا على نحو غير مبرر أبدا، لكي يثبتوا على أنهم على صواب، ولكي يثبتوا أنفسهم في آن معا. (هوكنز، 2010، ص41)

وفي دراسة قام بها ايزنمان (1971) خصصها لمعرفة مدى توافر روح المخاطرة بالنسبة للشخص المبدع وأثبت فيها أن صفة المخاطرة لا بد و أن يتصف بها كل شخص مبدع، فالمبدع يتميز بأنه شخص مخاطر، ومقدام، شجاع بالضرورة. (حسن، 2010، ص28)

البند رقم 23 " أتحدى المشكلات و أجتهد لحلها" وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كما يلي: 465 (موافق) و 124 (إلى حد ما) تدل النتيجة على امتلاك الموظفين لسلوك التحدي، وهذا يعد مؤشرا لاستعدادهم للإبداع. وفي هذا السياق تركز فيونا بيترسون في جامعة تونتغهام على أربعة معايير في مؤشر الإبداع الكامن الذي ابتكرته: الحافز على التغيير (كما تحده عتبة الملل المنخفضة)، السلوك المتحدي (الحسم وعدم الامتثال)، التكيف، ثبات أسلوب العمل (الفعالية و الانتظام). و المبدعون هم الذين يبالغون نقاطا أكثر في الزوج الأول، ونقاطا أقل في الزوج الثاني. (هوكنز، 2010، ص 45)

ثالثا: المبادرة والذي يضم ستة بنود (9، 11، 12، 13، 19، 20) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 18 وأدنى درجة هي 6 والشكل التالي يبين إجابات افراد العينة على بنود هذا البعد :



شكل رقم (24) : توزيع درجات الموظفين إثر إجابتهم على بعد المبادرة

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 9 وأعلى قيمة 18، وتتوزع استجابات العينة على

الترج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 14 إلى 18

ويدل هذا على تأثير المبادرة على الاستعداد للإبداع، و سوف نتعرض للبند المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 9 " أرغب في إنتاج الجديد القيم " وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي: 451 (موافق) و 168 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على أن الموظفين لديهم الرغبة في إنتاج الجديد القيم، وهذا يعد مؤشرا لاستعدادهم للإبداع.

البند رقم 11 " أطمح دائما إلى تحقيق المزيد من النجاحات " وكانت استجابات أفراد العينة

على هذا البند كما يلي: 475 (موافق) و 152 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على امتلاك سلوك الطموح، وهو مؤشر على استعدادهم للإبداع، وفي هذا السياق يقول بيتر بازالغيت مدير الإبداع في إنديمول للترفيه في المملكة المتحدة: "إن المبدعين تنافسيون وطموحون". (هوكنز، 2010، ص42)

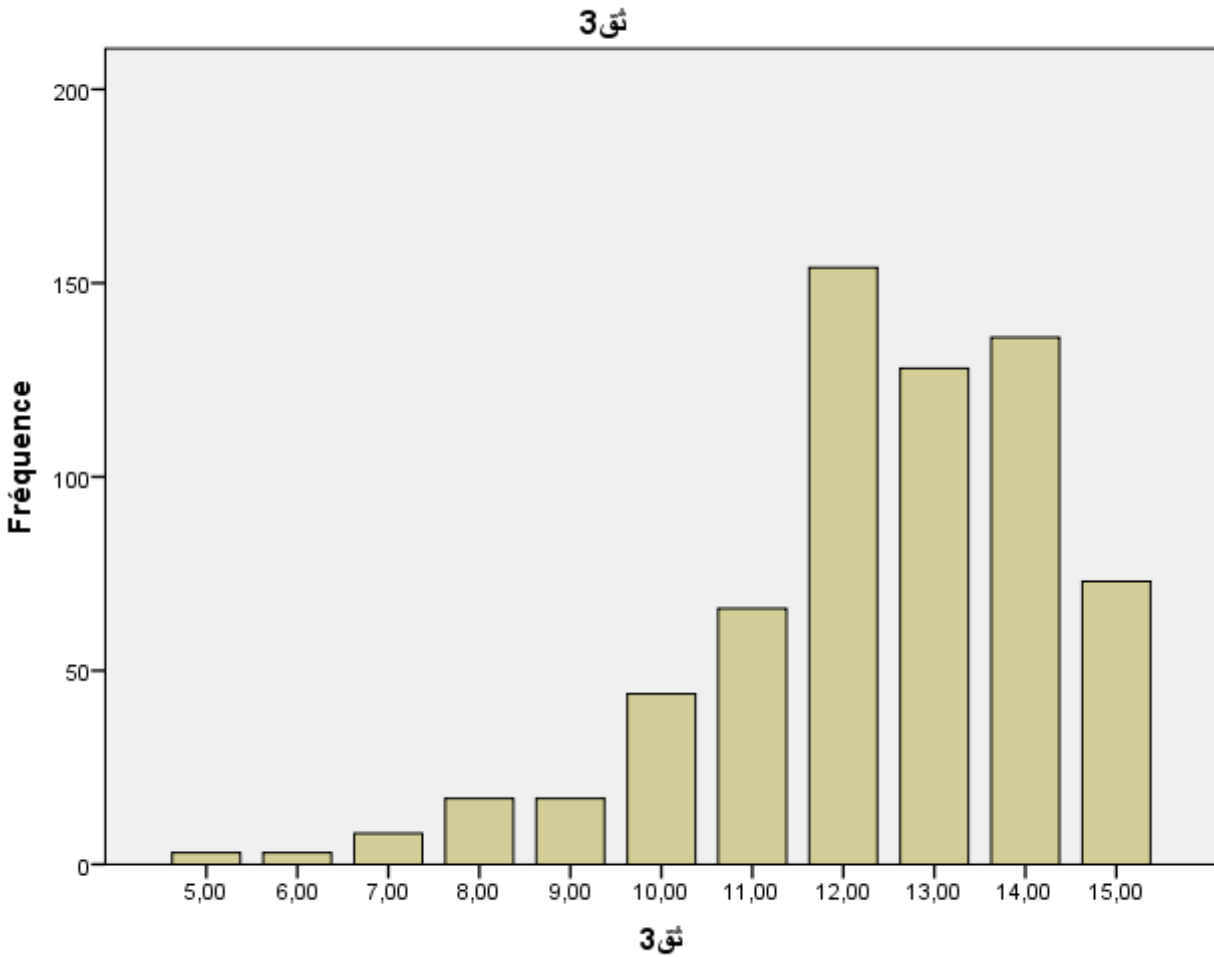
البند رقم 12 " أحب إتقان العمل الذي أقوم به" وجاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 488 (موافق) و 131 (إلى حد ما) قد تدل النتيجة المتحصل عليها على مدى حب الموظفين لإتقان العمل الذي يعد مؤشرا لاستعدادهم للإبداع.

البند رقم 13 " لا مانع لدي في العمل لساعات إضافية عند الحاجة" وكانت استجابات الموظفين على هذا البند كما يلي: 453 (موافق) و 131 (إلى حد ما) قد تدل النتيجة المتحصل عليها على استعداد الموظفين للعمل لساعات إضافية، وهذا مؤشر على استعدادهم للإبداع، وفي هذا السياق يذكر المليجي (1968) أن الشخص المبدع الناضج انفعاليا الذي يشعر بالألفة في العالم الذي يعيش فيه، كما يشعر بالوئام مع نفسه، إنه يستطيع أن يحافظ على نفسه في المجتمع، ويساهم فيه بالبناء ... إنه يستطيع أن يحيا متعاوننا على أساس المساهمة المتبادلة مع الآخرين. (حسن، 2010، ص29)

البند رقم 19 " يمكنني العمل على عدة مهام بشكل متزامن" وجاءت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي: 366 (موافق) و 221 (إلى حد ما) و تدل هذه النتيجة على قدرة الموظفين على العمل على عدة مهام بشكل متزامن، وهذا يعد مؤشرا على استعدادهم للإبداع.

البند رقم 20 " أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة" وجاءت استجابات أفراد العينة كالتالي: 376 (موافق) و 200 (إلى حد ما) و تدل النتيجة المتحصل عليها على امتلاك الموظفين لسلوك المبادرة، وهو مؤشر لاستعدادهم للإبداع.

رابعاً: **الثقة بالنفس** والذي يضم ستة بنود (14، 15، 16، 17، 18) وتكون أعلى درجة في الإجابة على بنوده 15 وأدنى درجة هي 5 والشكل التالي يبين إجابات أفراد العينة على بنود هذا البعد :



شكل رقم (25) : توزيع درجات الموظفين إثر إجاباتهم على بعد الثقة بالنفس

من خلال الشكل نلاحظ أدنى قيمة 5 وأعلى قيمة 15، وتتنوع استجابات العينة على التدرج بحيث نجد أغلب أفراد العينة حازوا على درجات عالية تتراوح من 10 إلى 15 ويدل هذا على تأثير بعد الثقة بالنفس على الاستعداد للإبداع، و سوف نتعرض للبنود المكونة للبعد بالتحليل والنقاش:

البند رقم 14 " ما يجب فعله في اليوم واضح ومضبوط لدي" وقد كانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 328 (موافق) و 232 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل

عليها درجة ضبط الامور والوضوح لدى الموظفين فيما يخص أعمالهم اليومية، وهذا بعد مؤشرا لاستعدادهم للإبداع.

البند رقم 15 " أحس أني أتحكم في الوقت أثناء العمل" وقد كانت استجابات أفراد العينة كالتالي: 355 (موافق) و 220 (إلى حد ما) و تدل النتيجة المتحصل عليها على مدى سيطرة الموظفين وتحكمهم في الوقت داخل مكان العمل، مما يدل على استعدادهم للإبداع.

البند رقم 16 " أشعر بالثقة بالنفس " وقد كانت استجابات أفراد العينة كما يلي: 455 (موافق) و 143 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على مدى ثقة الموظفين في أنفسهم ، وهما يعد مؤشرا على استعدادهم للإبداع، وفي هذا السياق نذكر ما قام به فاس(1969) من دراسة لسمات الشخصية الانفعالية للمبدعين في مجال الفنون، وتوصل إلى أن الشخص المبدع يتميز بالثقة بالنفس، وبأنه مخاطر وشجاع، مستقل في إبداء الرأي خاصة تحت ضغط معين... (حسن، 210، ص28)

البند رقم 17 " أنا منفتح على فعل الأشياء اليومية بطريقة مختلفة" وقد كانت استجابات أفراد العينة كما يلي: 384 (موافق) و 201 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على انفتاح الموظفين على فعل الأشياء بطريقة مختلفة، وهذا يعد مؤشرا على استعدادهم للإبداع. وفي هذا السياق قام جارفيلد و آخرين (1971) بدراسة أثبتوا فيها أن الشخص المبدع هو ذلك الذي يفتح نفسه لتلقي كل الخبرات ويعتمد على ذاته في تقييم الأفكار، ومصدر تقييمه ذاتي وهو دائما تلقائي التفكير. (حسن، 2010، ص29)

البند رقم 18 " عندي استعداد كامل للإبداع" وكانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي: 375 (موافق) و 220 (إلى حد ما) تدل النتيجة المتحصل عليها على استعداد الموظفين للإبداع.

01-04- عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الرابعة:

منطوق الفرضية الرابعة " تحقق حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (إدراك الزمان وإدراك المكان و الاستعداد للإبداع)"
وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بالخطوات التالية للتأكد من حسن مطابقة النموذج وفق ما هو متعارف عليه :

- 1- الاطلاع على الموروث النظري ذو العلاقة بمختلف متغيرات النموذج: وقد تم هذا من خلال ما تقدم في الجانب النظري و حتى إجراءات الدراسة الميدانية.
- 2- بناء النموذج على ضوء الموروث النظري إن وجد أو وفق المفهوم المؤطر للنموذج وهذا تم بالفعل والنموذج المقترح يظهر كفرضية في الشكل رقم (02).
- 3- للتحقق من البنية العاملية للمتغيرات الأساسية للدراسة (إدراك الزمن، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع) عن طريق التحليل العملي الاستكشافي وهي الخطوة التي تمت في فصل إجراءات الدراسة الميدانية (الدراسة الاستطلاعية).
- 4- التحقق من حسن مطابقة النماذج القياسية وهي النماذج المتعلقة بإدراك الزمن، وإدراك المكان، الاستعداد للإبداع على حدى والمشكلة للنموذج البنائي الكلي عن طريق التحليل العاملي التوكيدي.
- 5- التحقق من حسن مطابقة النموذج الكلي.
- 6- اجراء التعديلات المناسبة على ضوء فحص البواقي و مؤشرات التعديل، في حالة عدم استيفاء النموذج لشروط حسن المطابقة .

1- تعريف النموذج:

النموذج عموما هو تمثيل لظاهرة أو محاكاة لها، فالنموذج تبسيط للظاهرة، وهو تمثيل لشيء ما موجود في الواقع، ويرى البعض أن النموذج هو تعبير أو تصوير رمزي مصطنع لموقف أو مشكلة بما يساعد على حسن التصوير كأساس لصنع القرار المناسب. (ياسر

الهنداوي، 2007) وتعد النمذجة بالمعادلة البنائية SEM تطورا لمنهجيات البحث في مجال العلوم الاجتماعية بمقتضاها يتمكن الباحث من التعامل مع الواقع، ومع العالم الحقيقي أو الواقعي للظاهرة (التربوية أو النفسية) المراد التخطيط لها أو تحريكها إلى الوضع المستقبلي المستهدف. (شاكر، 1996، ص77) وتضم النمذجة بالمعادلة البنائية العديد من نماذج

القياس، من أهمها: نماذج الانحدار ANOVA، نماذج المسار PA، النماذج العاملية CFA وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة النموذج العاملي عن طريق التحليل العاملي التوكيدي الذي يسبقه التحليل العاملي الاستكشافي.

كما قام الباحث باستخدام النموذج البنائي العاملي بهدف إيجاد علاقة التأثير والتأثر بين متغيرات الدراسة.

ويتلخص الهدف من هذا في تحديد مدى ملاءمة ومطابقة النموذج النظري الذي يتم افتراضه مع البيانات الميدانية وقدرة الأخيرة على تأييد ومطابقة النموذج النظري للعلاقات بين المتغيرات والعناصر. (الهنداوي، 2007، ص9)

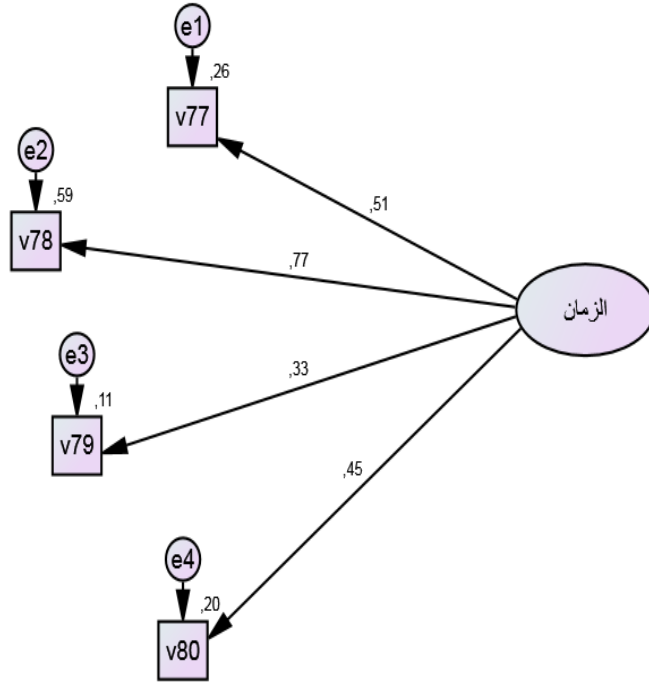
و مما تقدم سننطلق مباشرة في الخطوة الرابعة فيما يلي :

وهي التأكد من البنية العاملية لمقاييس الدراسة، وفيما يلي تفصيل لذلك:

1- التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس الدراسة:

أولاً: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس إدراك الزمن

بعد الاطلاع على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وما سبقه من موروث نظري إدراك الزمن قام الباحث ببناء نموذج عاملي لمقاييس إدراك الزمن، وبعد رسم النموذج باستعمال برنامج AMOS نتحصل على الشكل التالي:



الشكل رقم (26) : النموذج التوكيدي لمقياس الزمان

نقارن النتائج الاستكشافية مع النتائج التأكيدية التي حصلنا عليها من Amos

جدول رقم (56) : مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية

المتغيرات	نسبته في الاستكشافي spss	نسبته في التوكيدي Amos
الحالة المزاجية	0,68	0,51
ظروف العمل	0,59	0,77
الظروف الفيزيقية	0,39	033

0,45	0,74	طبيعة العمل
------	------	-------------

أكثر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في العامل (مقياس إدراك الزمن) هو " طبيعة العمل " بقيمة 0,74 ، وأقل المتغيرات إسهاما في العامل هو " الظروف الفيزيائية " بقيمة 0,39 ، لكن مع ذلك جاءت قيمته أكبر من 0,30 وهي مقبولة، أما بالنسبة للنتيجة التوكيدية فكان أكبر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في تكوين العامل (مقياس إدراك الزمن) هو " ظروف العمل " بقيمة 0,77 وأقلها إسهاما في تكوين العامل هو " الظروف الفيزيائية " بقيمة 0,33 ، لكن بقيمة أكبر من 0,30

بمقارنة نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمان بنتيجة التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، نلاحظ مدى مساهمة أبعاد المقياس في تكوين بنيته، وقيم مقبولة إحصائياً، حيث تجاوزت كلها 0,30 (المرتبط بتشبع العوامل) وهو يدل على الارتباط الجيد للأبعاد بالمقياس.

وبناء عليه يتم تأكيد نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي وبالتالي التأكد من صحة النموذج المفترض.

نلاحظ من الشكل أن جميع التشعبات العملية لمؤشرات مقياس إدراك ازمان مقبولة تتراوح بين أدنى قيمة 0.33 وأعلى قيمة 0.77

الجدول رقم (57) : ملخص نتائج اختبار نموذج البناء

P	CFI	GFI	RMR	RMSEA	Df	Chi square	النموذج
مستوى الدلالة	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر حسن المطابقة	جذر متوسط مربعات البواقي	متوسط خطأ الاقتراب	درجة الحرية	كا مربع	
0.001	0.954	0.91	0.03	0.091	2	13.573	النموذج الامبريقي

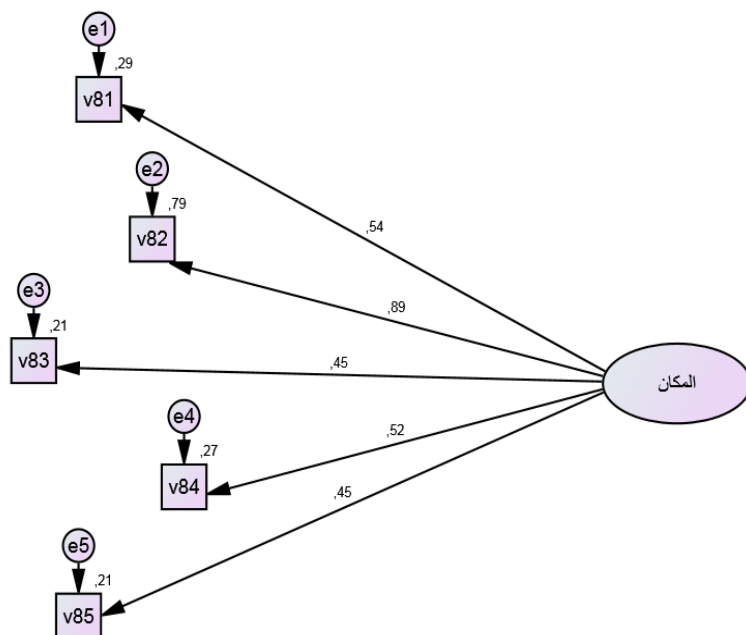
ونلاحظ من الجدول قيمة χ^2 مربع (13.573) بدرجة حرية 2 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05 ويدل ذلك على حسن مطابقة النموذج للبيانات، أما قيمة متوسط خطأ الاقتراب RMSEA بلغت 0.09 ، وقيمة جذر متوسط مربعات البواقي RMR بلغت 0.03 وهي مقبولة لأن مدى كل من RMSEA و RMR يتراوح بين (0 و 0,10) ، وفي هذا السياق يوضح ياسر فتحي الهنداوي (2007) قائلاً: "...بينما RMSEA فتأخذ في حسابها خطأ الاقتراب في المجتمع وتتمثل في كيفية مطابقة بيانات العينة لمصفوفة تغاير المجتمع الأصل، أما RMR فتمثل القيمة الوسطى لجميع البواقي المعيارية وتعبر عن متوسط التعارض بين مصفوفة الارتباط المفترضة ومصفوفة العينة المشاهدة، ويتراوح مدى كل من RMSEA و RMR بين (الصفر و 0,10) وتشير القيمة الأقل من 0,05 إلى حسن المطابقة والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الصفر. (الهنداوي، 2007، ص22)

أما قيمة مؤشر المطابقة المقارن CFI فبلغت 0.95 ، وبلغت قيمة مؤشر حسن مطابقة النموذج GFI بلغت 0,91 وحسب الهنداوي فإن FIC و GFI فنتراوح قيمتهما بين الصفر والواحد الصحيح، والقيمة المقبولة للمطابقة تكون 0,90 أو أكبر، والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الواحد الصحيح. (المرجع السابق)

وبما أن كل المؤشرات تحوز على قيم جيدة للمطابقة فالنموذج مقبول.

ثانياً: نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس إدراك المكان

بعد الاطلاع على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وما سبقه من مبررات نظري إدراك المكان قام الباحث ببناء نموذج عاملي لمقياس إدراك المكان، وبعد رسم النموذج باستعمال برنامج AMOS نتحصل على الشكل التالي:



الشكل رقم (27) : النموذج التوكيدي لمقياس المكان

نقارن النتائج الاستكشافية مع النتائج التأكيدية التي تحصلنا عليها من Amos

جدول رقم (58) : مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية

المتغيرات	نسبته في الاستكشافي spss	نسبته في التوكيدي Amos
الظروف الفيزيائية	0,76	0,54
ظروف العمل	0,41	0,89
التأثير والديكور	0,63	0,45
التصميم	0,73	0,52
طبيعة العمل	0,77	0,45

أكثر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في العامل (مقياس إدراك المكان) هو "طبيعة العمل" بقيمة 0,77 ، وأقل المتغيرات إسهاما في العامل هو "ظروف العمل" بقيمة 0,41 ، لكن

مع ذلك جاءت قيمته أكبر من 0,30 وهي مقبولة، أما بالنسبة للنتيجة التوكيدية فكان أكبر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في تكوين العامل (مقياس إدراك المكان) هو " ظروف العمل" بقيمة 0,88 وأقلها إسهاما في تكوين العامل هو "طبيعة العمل" بقيمة 0,45، وكذلك "التأنيث الديكور" بنفس القيمة 0,45 لكنها أكبر من 0,30

بمقارنة نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس إدراك الزمان بنتيجة التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، نلاحظ مدى مساهمة أبعاد المقياس في تكوين بنيته، ويقوم مقبولة إحصائيا، حيث تجاوزت كلها 0,30 (المرتبط بتشبع العوامل) وهو يدل على الارتباط الجيد للأبعاد بالمقياس.

وبناء عليه يتم تأكيد نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي وبالتالي التأكد من صحة النموذج المفترض.

نلاحظ من الشكل أن جميع التشبعات العملية لمؤشرات مقياس إدراك ازمان مقبولة تتراوح بين أدنى قيمة 0.33 وأعلى قيمة 0.77

الجدول رقم (59) : ملخص نتائج اختبار نموذج البناء

P	CFI	GFI	RMR	RMSEA	Df	Chi square	النموذج
مستوى الدلالة	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر حسن المطابقة	جذر متوسط مربعات البواقي	متوسط خطأ الاقتراب	درجة الحرية	كا مربع	
0.000	0.92	0.93	0.04	0.091	5	111.712	النموذج الامبريقي

ونلاحظ من الجدول قيمة كا² مربع (111.712) بدرجة حرية 5 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05 ويدل ذلك على حسن مطابقة النموذج للبيانات، أما قيمة متوسط خطأ

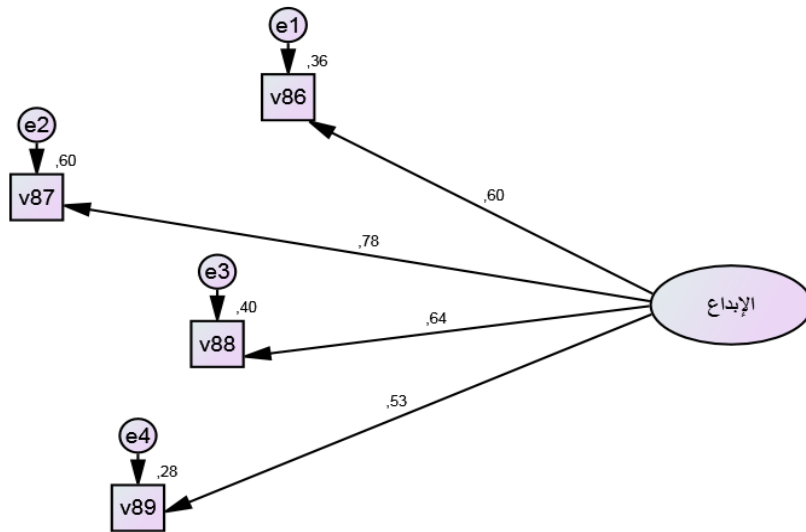
الاقتراب RMSEA بلغت 0.09 ، وقيمة جذر متوسط مربعات البواقي RMR بلغت 0.06 وهي مقبولة لأن مدى كل من RMSEA و RMR يتراوح بين (0 و 0,10) ، وفي هذا السياق يوضح ياسر فتحي الهنداوي (2007) قائلاً: "...بينما RMSEA فتأخذ في حسابها خطأ الاقتراب في المجتمع وتتمثل في كيفية مطابقة بيانات العينة لمصفوفة تغاير المجتمع الأصل، أما RMR فتمثل القيمة الوسطى لجميع البواقي المعيارية وتعبر عن متوسط التعارض بين مصفوفة الارتباط المفترضة ومصفوفة العينة المشاهدة، ويتراوح مدى كل من RMSEA و RMR بين (الصفر و 0,10) وتشير القيمة الأقل من 0,05 إلى حسن المطابقة والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الصفر. (الهنداوي، 2007، ص22)

أما قيمة مؤشر المطابقة المقارن CFI فبلغت 0.92 ، وبلغت قيمة مؤشر حسن مطابقة النموذج GFI فبلغت 0.93 وحسب الهنداوي فإن FIC و GFI فنتراوح قيمتهما بين الصفر والواحد الصحيح، والقيمة المقبولة للمطابقة تكون 0,90 أو أكبر، والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الواحد الصحيح. (المرجع السابق)

وبما أن كل المؤشرات تحوز على قيم جيدة للمطابقة فالنموذج مقبول.

ثالثاً: التحليل التوكيدي لمقياس الاستعداد للإبداع:

بعد الاطلاع على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وما سبقه من موروث نظري إدراك المكان قام الباحث ببناء نموذج عاملي لمقياس إدراك المكان، وبعد رسم النموذج باستعمال برنامج AMOS نتحصل على الشكل التالي:



الشكل رقم (28): النموذج التوكيدي لمقياس الاستعداد للإبداع

نقارن النتائج الاستكشافية مع النتائج التأكيدية التي تحصلنا عليها من Amos

جدول رقم (60): مقارنة النتائج الاستكشافية مع النتائج التوكيدية

المتغيرات	نسبته في الاستكشافي spss	نسبته في التوكيدي Amos
مرونة التفكير	0,60	0,60
التحدي	0,54	0,78
المبادرة	0,59	0,64
الثقة بالنفس	0,34	0,53

أكثر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في العامل (مقياس الاستعداد للإبداع) هو "مرونة التفكير" بقيمة 0,60 ، وأقل المتغيرات إسهاما في العامل هو "الثقة بالنفس" بقيمة 0,34، لكن مع ذلك جاءت قيمته أكبر من 0,30 وهي مقبولة، أما بالنسبة للنتيجة التوكيدية فكان أكبر المتغيرات (الأبعاد) إسهاما في تكوين العامل (مقياس الاستعداد للإبداع) هو " التحدي" بقيمة 0,78 وأقلها إسهاما في تكوين العامل هو " الثقة بالنفس" بقيمة 0,53، لكن بقيمة أكبر من 0,30

بمقارنة نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستعداد للإبداع بنتيجة التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، نلاحظ مدى مساهمة أبعاد المقياس في تكوين بنيته، وقيم مقبولة إحصائياً، حيث تجاوزت كلها 0,30 (المرتبط بنشبع العوامل) وهو يدل على الارتباط الجيد للأبعاد بالمقياس.

وبناء عليه يتم تأكيد نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي وبالتالي التأكد من صحة النموذج المفترض.

نلاحظ من الشكل أن جميع التشعبات العاملية لمؤشرات مقياس إدراك ازمان مقبولة تتراوح بين أدنى قيمة 0.53 وأعلى قيمة 0.78

الجدول رقم (61) : ملخص نتائج اختبار نموذج البناء

P	CFI	GFI	RMR	RMSEA	Df	Chi square	النموذج
مستوى الدلالة	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر حسن المطابقة	جذر متوسط مربعات البواقي	متوسط خطأ الاقتراب	درجة الحرية	كا مربع	
0.000	0.92	0.91	0.07	0.091	2	20.322	النموذج الامبريقي

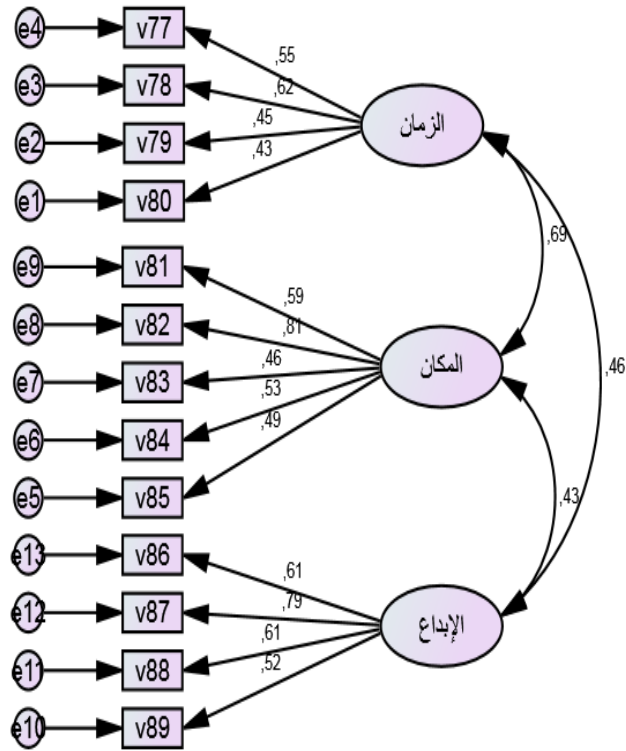
ونلاحظ من الجدول قيمة χ^2 مربع (20.322) بدرجة حرية 2 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05 ويدل ذلك على حسن مطابقة النموذج للبيانات، أما قيمة متوسط خطأ الاقتراب RMSEA بلغت 0.09 ، وقيمة جذر متوسط مربعات البواقي RMR بلغت 0.07 وهي مقبولة لأن مدى كل من RMSEA و RMR يتراوح بين (0 و 0,10) ، وفي هذا السياق يوضح ياسر فتحي الهنداوي (2007) قائلاً: "...بينما RMSEA فتأخذ في حسابها خطأ الاقتراب في المجتمع وتتمثل في كيفية مطابقة بيانات العينة لمصفوفة تغاير المجتمع الأصل، أما RMR فتمثل القيمة الوسطى لجميع البواقي المعيارية وتعبر عن متوسط التعارض بين مصفوفة الارتباط المفترضة ومصفوفة العينة المشاهدة، ويتراوح مدى كل من RMSEA و RMR بين (الصفر و 0,10) وتشير القيمة الأقل من 0,05 إلى حسن المطابقة والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الصفر. (الهنداوي، 2007، ص22)

أما قيمة مؤشر المطابقة المقارن CFI فبلغت 0.92 ، وبلغت قيمة مؤشر حسن مطابقة النموذج GFI فبلغت 0.91 وحسب الهنداوي فإن FIC و GFI فنتراوح قيمتهما بين الصفر والواحد الصحيح، والقيمة المقبولة للمطابقة تكون 0,90 أو أكبر، والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الواحد الصحيح. (المرجع السابق)

وبما أن كل المؤشرات تحوز على قيم جيدة للمطابقة فالنموذج مقبول.

2- التحقق من حسن مطابقة النموذج العاملي الكلي:.

- رسم النموذج باستعمال AMOS v 22



الشكل رقم (29): النموذج البنائي العاملي للمقاييس الثلاثة (إدراك الزمان، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع)

11- قراءة النتائج المتحصل عليها وضبطها و تسجيلها على الجدول الموالي ثم التعليق عليها:

نلاحظ من الشكل أن جميع التشبعات العاملة لمؤشرات المقاييس الثلاثة (إدراك ازمان، إدراك المكان، الاستعداد للإبداع) مقبولة تتراوح بين أدنى قيمة 0,43 وأعلى قيمة 0,69

الجدول رقم (62) : ملخص نتائج اختبار نموذج البناء

P	CFI	GFI	RMR	RMSEA	Df	Chi square	النموذج
مستوى الدلالة	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر حسن المطابقة	جذر متوسط مربعات البواقي	متوسط خطأ الاقتراب	درجة الحرية	كا مربع	
0,000	0,92	0,91	0,04	0,03	62	583,55	النموذج الامبريقي

ونلاحظ من الجدول قيمة كا² مربع (583,55) بدرجة حرية 62 وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05 ويدل ذلك على حسن مطابقة النموذج للبيانات، أما قيمة متوسط خطأ الاقتراب RMSEA بلغت 0,03 ، وقيمة جذر متوسط مربعات البواقي RMR بلغت 0,04 وهي مقبولة لأن مدى كل من RMSEA و RMR يتراوح بين (0 و 0,10) ، وفي هذا السياق يوضح ياسر فتحي الهنداوي (2007) قائلا: "...بينما RMSEA فتأخذ في حسابها خطأ الاقتراب في المجتمع وتتمثل في كيفية مطابقة بيانات العينة لمصفوفة تغاير المجتمع الأصل، أما RMR فتمثل القيمة الوسطى لجميع البواقي المعيارية وتعبر عن متوسط التعارض بين مصفوفة الارتباط المفترضة ومصفوفة العينة المشاهدة، ويتراوح مدى كل من RMSEA و RMR بين (الصفر و 0,10) وتشير القيمة الأقل من 0,05 إلى حسن المطابقة والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الصفر. (الهنداوي، 2007، ص22)

أما قيمة نؤشر المطابقة المقارن CFI فبلغت 0,92، وبلغت قيمة مؤشر حسن مطابقة النموذج GFI فبلغت 0,91 وحسب الهنداوي فإن FIC و GFI فنتراوح قيمتهما بين الصفر والواحد الصحيح، والقيمة المقبولة للمطابقة تكون 0,90 أو أكبر، والقيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة لهما هي الواحد الصحيح. (الهنداوي، 2007، ص22)

وبما أن كل المؤشرات تحوز على قيم جيدة للمطابقة فالنموذج مقبول، وتحقق الفرضية الرابعة التي تنص على : " تحقق حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين متغيرات الدراسة (إدراك الزمان، وإدراك المكان، والاستعداد للإبداع)"

وتشير القراءة في الشكل أعلاه، إلى مقدار العلاقة بين عوامل النموذج، ونلاحظ أن كل العلاقات دالة إحصائياً، وتراوحت القيم بين 0,43 و 0,69 وهي تقديرات دالة إحصائياً، وبدل هذا التأثير على وجود علاقة بين المتغيرات. وقد كان مقدار العلاقة بين الاستعداد للإبداع و إدراك المكان 0,43 وهي قيمة دالة إحصائياً تثبت العلاقة بين الاستعداد للإبداع وإدراك المكان، ويوافق هذا ما جاء في دراسة محمد سعد (2011) والتي جاءت بعنوان " أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت"، والذي توصل إلى وجود علاقة بين أبعاد بيئة العمل والإبداع الإداري. وفي نفس السياق يرى (Sandbo.jon(200) أن إحداث الإبداع يتطلب توفر مناخ تنظيمي وبيئة عمل تشجع على ذلك، فهو لا يحدث بشكل عفوي فبيئة العمل متمثلة في الظروف المادية والمكانية للفرد غي عمله، فهذه الظروف هي أول ما يواجه الفرد عند دخوله مكان عمله وتتضمن مساحات المكتب مستوى النظافة، مستوى الصيانة، والإضاءة، والتهوية، وتوفر الخصوصية وغير ذلك من الوسائل التي تجعل بيئة العمل مريحة تسهم بفاعلية في ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين وتهيئة الفرص للإبداع والابتكار، بينما الظروف المكانية غير المريحة تقلل من الرضا الوظيفي وفرص الإبداع والابتكار. (سعيد، 2015، ص73)

فكما يقول ألكسندر روشكا: " إن الإبداع ليس خاصية محددة للشخصية بل هو شبه متغير يصعد ويهبط بتأثير الظروف التي تساعده على النمو فالازدهار، أو الذبول والزوال" (المرجع السابق، ص 87)

وكان مقدار العلاقة بين الاستعداد للإبداع و إدراك الزمان 0,46 وهي دالة إحصائياً، تثبت العلاقة بين الاستعداد للإبداع و إدراك الزمان، ويوافق هذا ما جاء في دراسة فهد بن عوض (2008) والتي جاءت بعنوان: "ممارسة ادارة الوقت وأثرها على تنمية مهارات الابداع الاداري لدى مديري المدارس الثانوية" وكان من بين أهم نتائج الدراسة:

- أن العلاقة بين ممارسة إدارة الوقت وتنمية مهارات الابداع الاداري لدى مجتمع وعينة الدراسة علاقة ارتباطية موجبة وكانت درجة هذه العلاقة 72%. (فهد بن عوض، 2008، ص 1)

قسم بعض الباحثين الناس إلى مجموعات حسب اهتمامهم وتقديرهم للوقت في إنجاز أمورهم الحياتية. يقول الباحثون بأن تقديرنا للوقت هو ناتج عن عاملين: عامل شخصي وعامل البيئة التي نعيش فيها. بعض العلماء يعتبرون بأن الوقت مقسم على محورين: الشعور بالوقت، وضرورة الوقت، وهذه النظرية تطبق كثيراً في علم النفس المهني. هذان المحوران قسّمَا الناس إلى أربع صفات:

المنظم: يعتبر الوقت ضروري جداً والوقت المستقبلي أيضاً مهم (كلا المحورين مهمين). عادة ما يمتلك إحساس قوي بالوقت. يجدول مهامه وأنشطته وعنده طموح عالي للإنجازات.

المستعجل: يعتبر الوقت ضروري جداً والوقت الحالي مهم (ليس الوقت المستقبلي). عادة ما يمتلك إحساس قوي بالوقت. ينجز مهامه في الأوقات المطلوبة. تنافسي. ويسعى للإنجاز. عادة غير صبور.

النسبي: لا يعتبر الوقت ضروري وليس عنده اهتمام بالوقت. عادة ما يتعدوا الوقت المطلوب لإنهاء مهمة ما. يأخذون المخاطر، قراراتهم مستعجلة، يفكرون فقط بالوقت الحالي.

التقدمي: لا يعتبر الوقت ضروري ولكن عنده إحساس عالي بأهمية الوقت في المستقبل. عادة ما يتعدوا الوقت المطلوب لإنهاء مهمة ما. يأخذون المخاطر، قراراتهم مستعجلة، يفكرون فقط بالمستقبل. (ويكيبيديا) وهذه الصفات لها علاقة بسمات الأشخاص المبدعين.

وكان مقدار التأثير بين إدراك الزمان و إدراك الزمان 0,69 وهي دالة إحصائية و تثبت العلاقة بين إدراك الزمان و إدراك المكان، وللمكان والزمان علاقة لصيقة فهما يشكلان مزيجا يتكون من أربعة أبعاد أطلق عليه أنشتاين مصطلح الزمكان، ويعتبران وعاء لكل الأحداث.

يمكننا القول بأن المقاييس الثلاثة (إدراك الزمان، وإدراك المكان، والاستعداد للإبداع) ترتبط فيما بينها ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (63): الارتباط بين (إدراك الزمان، وإدراك المكان، الاستعداد للإبداع)

	Estimate	P
F1 <--> F2	,689	***
F3 <--> F1	,460	***
F3 <--> F2	,429	***

إدراك الزمان (f1) إدراك المكان (f2) الاستعداد للإبداع (f3)

وهكذا تكون الارتباطات بين المقاييس الثلاثة على المستوى الكلي دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 لتشكل بنية واحدة.

عرض و مناقشة نتائج دراسة الفرضية الخامسة:

منطوق الفرضية الخامسة " التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال" وللتحقق من صحة الفرضية استعمل الباحث اختبار كا² لدراسة الفروق، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (64): " اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للتحديثات المتعلقة بالزمان "

مستوى الدلالة	قيمة كا ²	العينة
0.000	19.00	50

من خلال الجدول نلاحظ قيمك كا² مربع التي بلغت 19,00، كما نلاحظ قيمة p مستوى الدلالة التي بلغت 0,000 وهي أقل من 0,01 وهذا يعني أن قيمة كا² مربع دالة إحصائياً وبالتالي نقبل الفرضية، بمعنى أن التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر الموظفين.

وفيما يلي نتعرض لبنود محور الزمان بالتفصيل:

البند رقم 1 "اقتراح نظام الدوام المستمر: المحدد من الساعة 8:00 إلى الساعة 14:00

-هل تعتقد أن نظام الدوام هذا يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

واستجابات الموظفين على هذا البند موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (65): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (1)

اقتراح نظام الدوام المستمر: المحدد من الساعة 8:00 إلى الساعة 14:00				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	28.88	44	نعم	
		06	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 28.88، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح نظام الدوام المستمر: المحدد من 8:00 إلى الساعة 14:00 يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث أن 44 موظفا وموظفة أجابوا بنعم على هذا المقترح، وهذا يدل على مدى المعاناة التي يعانيها الموظفين مع نظام الدوام الحالي، ورغبتهم في تغيير هذا النظام. وهو ما يعرف بالنمط البريطاني في التوقيت، غير أنه يلقي انتشارا ورواجا في أغلب الدول الأخرى، خصوصا في الحالات التي يصعب فيها على العامل الرجوع إلى منزله. (بو ظريفة، 2002، ص25) ونظام الدوام المستمر أو ما يعرف بساعات العمل المتواصلة مناسب بالنسبة للعامل والمنظمة على السواء.

البند رقم 2 " للقضاء على التأخر في الوصول إلى مكان العمل، نقترح نظام الدوام المرن حيث يعطى مجال من الوقت من 8:00 إلى 9:00 للدخول، على أن تعوض مدة التأخير بعد 8:00 عند الخروج.

التوضيح أكثر: إذا وصل موظف متأخرا على الساعة 8:30 مثلا ، يكون وقت خروجه 14:30.... وهكذا

-هل نظام الدوام المرن يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

وقد جاءت استجابات الموظفين على هذا البند كما يلي:

الجدول رقم (66): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (2)

اقتراح نظام الدوام المرن				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	25.92	43	نعم	
		07	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 25.92، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح نظام الدوام المرن يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث وافق جميع الموظفين على هذا الاقتراح، ربما يرجع ذلك للمرونة التي يقدمها هذا النظام، خاصة بالنسبة لوقت الدخول الذي يطرح مشاكل كبيرة للمنظمة ولل فرد العامل على السواء، وفي هذا السياق يقول أبو ظريفة: "تعد ساعات العمل المرنة من بين المفاهيم الحديثة في ميدان تنظيم ساعات العمل، والتي يمكن تعريفها على أنها نوع من التنظيم يمكن فيه للعامل أن يبدأ وينتهي من عمله في أوقات حسب اختياره، شريطة أن يحضر كل العمال في مجال زمني محدد، عادة ما يتوسط أوقات بداية ونهاية العمل، ويطلق على ذلك ما يسمى بالكتلة الزمنية الثابتة. (بو ظريفة، 2002، ص23)

أسس هالر شركة في المملكة المتحدة في عام 1971، وسجل العلامة التجارية لها باسم "Flexitime" التي تعني حرفياً "ساعات العمل المرنة"، وظلت هذه العلامة التجارية مملوكة للشركة التي خلفت شركة "Flexitime"، وفي ربيع عام 2003، بلغت نسبة الرجال، الذين يعملون بنظام ساعات العمل المرنة في المملكة المتحدة 17.7%، في حين بلغت نسبة

السيدات 26.7%، (مكتب الإحصاء الوطني عام 2003). وصارت ساعات العمل المرنة أمراً شائعاً في المملكة المتحدة، في القطاعين الخاص والعام على حدٍ سواء. ويظهر أيضاً هذا النظام عادةً في وظائف مكتب الدعم والوظائف الإدارية في المنظمات التجارية والمجالس المحلية. (ساعات العمل المرنة، ويكيبيديا)

ومن مزايا ساعات العمل المرنة التي تعود على الموظف تحسن التوازن بين حياته العملية والشخصية، وانخفاض معدل التردد على العمل، وتراجع الإرهاق، وزيادة عدد الإجازات، وانخفاض معدلات المرض. أما المزايا التي تعود على الشركة، فتشمل كلاً من زيادة الدافع للعمل لدى الموظفين، ورفع كفاءة العمليات وفعاليتها، وتراجع الإرهاق لدى الموظفين، وانخفاض عدد الأخطاء. هذا فضلاً عن تمكن أصحاب الأعمال من جعل الموظفين يعملون ساعات عمل إضافية دون دفع أجر إضافي على ذلك، وانخفاض عدد المرافق اللازمة، وتراجع معدلات المرض. (ويكيبيديا)

البند رقم 3 " فترات الراحة: ثلاث فترات راحة، توزع على مدة الدوام من 8:00 إلى 15:00 بمعدل 10 دقائق في كل ساعتين عمل"

وقد جاءت استجابات الموظفين على هذا البند كما يلي:

الجدول رقم (67): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (3)

فترات الراحة				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	32.00	45	نعم	
		05	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة χ^2 بلغت 32.00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح فترات الراحة يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث وافق معظم الموظفين على هذا الاقتراح 45 (نعم) وعبر 5 ب(لا)، مما يدل على حاجة الموظفين لفترات للراحة تتخلل ساعات العمل، قال عالم النفس الألماني كارل كوبوفيتش، إن فترات الراحة المنتظمة تساعد على التخلص من الضغط العصبي وترفع كفاءة الموظف أثناء العمل، لذا فهو ينصح بأخذ فترة راحة أثناء الظهيرة لمدة نصف ساعة وفترتي راحة قبل وبعد الظهيرة لمدة خمس عشرة دقيقة لكل منهما، بالإضافة إلى الاسترخاء لمدة خمس دقائق بعد كل ساعة من العمل. (فترات الراحة ترفع كفاءتك أثناء العمل، 2014)

وعلى العموم فإن مفهوم فترات الراحة وأهميتها لدى العامل يظل مرهونا بنوعها، ومدتها، وتوقيتها، تكرارها، ومحتواها في تخفيض التعب والملل من جهة وزيادة الإنتاج من جهة أخرى، ومهما تغير مفهوم فترات الراحة فإن مبدأها يبقى قائما على أساس على أن الإنسان يملك طاقة غير متواصلة وغير ثابتة، وهو في أشد الحاجة إلى تجديدها. (بو ظريفة، 2012، ص 28).

البند رقم 4 " تنوع المهام يقضي على الرتابة والملل، ويخفف من ثقل الوقت، وذلك يشجع على الإبداع "

الجدول رقم (68) : اختبار χ^2 مربع لدراسة الفروق للبند رقم (4)

توزيع المهام يقضي على الرتابة والملل				
مستوى الدلالة	قيمة χ^2	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.005	8,00	35	نعم	
		15	لا	

		50	المجموع	
--	--	----	---------	--

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 8,00، وقيمة sig التي بلغت 0,005 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح توزيع المهام يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث وافق 35 موظف على الاقتراح، وأجاب 15 موظف ب (لا)، فتوزيع المهام يقضي على الرتابة والملل ويصفي الذهن، مما يجعله يؤدي إلى الإبداع، فتكرار المهام الروتينية يؤثر سلباً على الحالة المعنوية، فعلى الموظف أن يحاول قدر الإمكان التحدث مع شخص جديد أو خارج المسار التقليدي لمهام العمل، أو يحاول تنظيم شيء جديد ترفيهي مع الزملاء مثل احتفال بسيط أو نزهة أو رحلة. (عزة ، 2012)

من الضروري توزيع المهام على الموظفين وفقاً لقدراتهم و مهاراتهم ،و يجب أيضاً تجنب إعطاء الموظف مهام كثيرة قد لا يقدر على انجازها ، و في حالة تزايد المهام المطلوبة يمكن لصاحب العمل أن يستعين بموظفين جدد.

البند رقم 5 " تنظيم الأعمال يشعر الموظف بسرعة مرور الوقت، ويشجع على الإبداع"

الجدول رقم (69): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (5)

تنظيم الأعمال يشعر الموظف بسرعة مرور الوقت ويشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	32,00	37	نعم	
		13	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 32,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح توزيع المهام يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث وافق (37) موظفاً على الاقتراح، أجاب (13) موظفاً ب (لا) ،

فتنظيم الأعمال يشعر الموظف بسرعة مرور الوقت، ويشجعه على الإبداع، ويُقصد بالتنظيم، جمع وتوحيد الأنشطة الفردية داخل الشركة أو المؤسسة أو الكيان الإداري و ذلك لغايات تحقيق الأهداف. كما يُعرف التنظيم: بأنه تنسيق وتوحيد الجهود والأعمال والأنشطة بما في ذلك تحديد السلطة والمسئولية المعطاة للأفراد لغايات تحقيق الأهداف. (المهندس، 2014، الفقرة1)

البند رقم 5 " العمل ضمن فريق يجعل الوقت يمر بسرعة، ويخفف من عبء الوقت وبالتالي فهو يشجع على الإبداع"

الجدول رقم (70): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (6)

العمل ضمن فريق يجعل الوقت يمر بسرعة، ويخفف من عبء الوقت وبالتالي فهو يشجع على الإبداع.				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	32.00	45	نعم	
		05	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 32.00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن اقتراح العمل ضمن فريق يشجع على الإبداع حسب وجهة نظر الموظفين، حيث وافق (45) موظفا على الاقتراح، أجاب (5) موظفا ب (لا) ، فالعمل ضمن فريق يجعل الوقت يمر بسرعة، ويخفف من عبء الوقت وبالتالي فهو يشجع على الإبداع.

6- عرض و مناقشة نتائج دراسة المتعلقة بالفرضية السادسة:

منطوق الفرضية السادسة " التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال" وللتحقق من صحة الفرضية استعمل الباحث اختبار كا² مربع لحسن المطابقة، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (71): "اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للتحديثات المتعلقة بالمكان"

مستوى الدلالة	قيمة كا ²	العينة
0.000	23.92	50

من خلال الجدول نلاحظ قيمك كا² مربع التي بلغت 23.92 عند درجة حرية تساوي 5، كما نلاحظ قيمة p مستوى الدلالة التي بلغت 0,000 وهي أقل من 0,01 وهذا يعني أن قيمة كا² مربع دالة إحصائياً وبالتالي نقبل الفرضية، بمعنى أن التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر الموظفين.

وفيما يلي نتعرض لبنود محور المكان بالتفصيل:

6-1- واجهة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة:



البند رقم 10: هل النموذج المقترح للواجهة يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

وقد كانت استجابات الموظفين على هذا البند كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (72): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (1) لمحور المكان

واجهة المؤسسة				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	32.00	45	نعم	
		5	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 32.00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح لواجهة المؤسسة مقبول حسب وجهة نظر الموظفين وافق عليه 45 موظفاً، وأجاب 5 ب (لا) ، وقد اعتمد الباحث في اختيار النموذج المقترح على استعمال الألوان مع التركيز على اللون البرتقالي، هذا اللون الدافئ لون الوصال والعلاقة الإيجابية بين الأنا و الآخرين، يستبشر به الموظفون والزائرون على السواء، بالإضافة على التركيز على المساحات الخضراء أمام مبنى مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ، التي تم تدعيمها فهي متوفرة إلى حد ما.

6-2--مكان الاستقبال:

تحظى أمكنة الاستقبال في مختلف المنظمات بالاهتمام، لأنها تعبر وجه المؤسسة، لهذا اهتم بها البحث و أعطى التعديلات المناسبة لمكان الاستقبال الموجود بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، والصورة الموجودة في الأعلى تمثل مكان الاستقبال الأصلي، أما الصورة الموجودة في الأسفل فتمثل الصورة المعدلة والنموذج المقترح.



البند رقم 6 " هل نموذج مكان الاستقبال المقترح يشجع على الإبداع؟"

و قد جاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي:

الجدول رقم (73): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (2) لمحور المكان

نموذج مكان الاستقبال المقترح يشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	18,00	40	نعم	
		10	لا	
		50	المجموع	

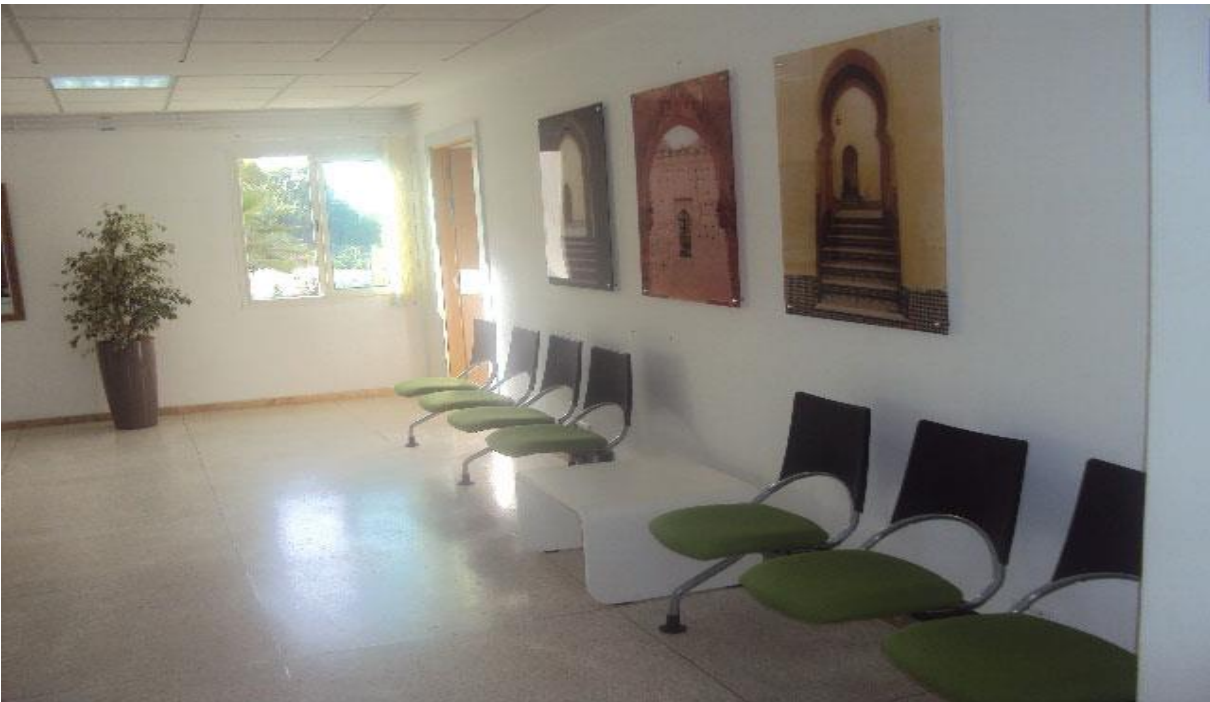
من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 18,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه 40 موظفا وموظفة، تدل النتيجة المتحصل عليها على قبول أفراد العينة للنموذج المقترح الذي يشجع على الإبداع حسب وجهات نظرهم، وقد ركز الباحث في التعديلات التي أجراها على مكان الاستقبال الأصلي على استعمال اللون البرتقالي الذي هو لون دافئ، لون الوصال والعلاقة الإيجابية بين الأنا والآخرين. وهو لون يرتبط بالصحة و الشفاء، ولون التفاؤل.(عبد الرزاق، 2008)، واللون يمكن أن يكون له تأثير كبير على الموظفين والزبائن على السواء ومنطقة الاستقبال يجب أن تكون باللون الأصفر أو البرتقالي.

6-3- الأروقة وأماكن الانتظار:

الصورة الأولى تمثل النموذج الحالي المتوفر في المؤسسة، أما الصور الأخرى في

الأسفل فتمثل النماذج المقترحة





البند رقم (7): هل النموذج المقترح للأروقة و أماكن الانتظار يشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

والجدول الموالي يوضح استجابات أفراد العينة على هذا البند:

الجدول رقم (74): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (3) لمحور المكان

النموذج المقترح للأروقة و أماكن الانتظار				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	08.00	35	نعم	
		15	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 08.00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للأروقة و أماكن الانتظار وافق عليه معظم الموظفين، حيث بلغ عدد الإجابات ب (نعم) 35) و ب (لا) 15، وتدل النتيجة المتحصل عليها قبول الموظفين للنموذج المقترح للأروقة وأماكن الانتظار، وقد اعتمد الباحث في اختياره للنماذج المقترحة على استعمال الألوان ، والأثاث المناسب، والمساحات الخضراء، من أجل تمتع الموظف والزائر على السواء بما تضيفه هذه العناصر على المكان من انتعاش، وارتياح.

6-4- مساحات الالتقاء و الانتظار:

مساحات الالتقاء والانتظار المتوفرة في المؤسسة على اليمين، تقابلها النماذج المقترحة على اليسار، مع مراعاة الحفاظ على الشكل و إضافة بعض التعديلات البسيطة غير المكلفة والتي من شأنها تغيير المكان إلى الأفضل.



البند رقم 5 " هل هل نموذج مساحات الالتقاء المقترح يشجع على الإبداع؟ "

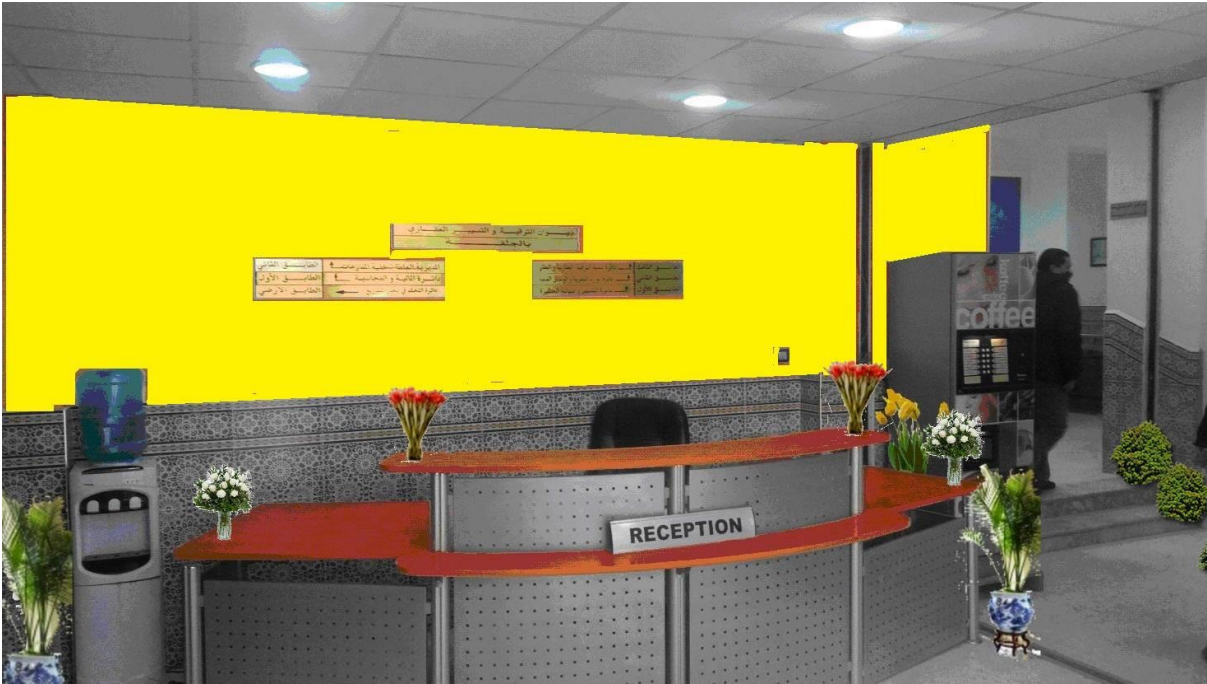
وقد جاءت استجابات أفراد العينة على النحو التالي:

الجدول رقم (75): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (4) لمحور المكان

نموذج مساحات الالتقاء المقترح يشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	18,00	40	نعم	
		10	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 18,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه معظم الموظفين فقد أجاب 40 موظفا ب (نعم) و 10 ب (لا)، وتدل النتيجة المتحصل عليها على قبول أفراد العينة للنموذج المقترح، الذي يشجع على الإبداع حسب وجهات نظرهم، وقد راعى الباحث في اختيار النماذج المقترحة البساطة وقلّة التكلفة، وركز على استعمال الألوان والمساحات الخضراء.

4-6-المساحات الخضراء:





البند رقم (9) : هل النموذج المقترح للمساحات الخضراء يشجع على الإبداع؟

والجدول الموالي يبين استجابات أفراد العينة على هذا البند:

الجدول رقم (76): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (5) لمحور المكان

النموذج المقترح للمساحات الخضراء				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	19,00	48	نعم	
		02	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 19.00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للأروقة و أماكن الانتظار وافق عليه جل الموظفين، وتدل هذه النتيجة على قبول الموظفين للنموذج المقترح الخاص بالمساحات الخضراء، لما لها من دور في انتعاش الجور داخل مكان العمل، وتوفير الهواء النقي والنظرة الصحية مما يؤثر على الحالة المزاجية للفرد، وبالتالي يؤدي به إلى الإبداع في عمله.

6-5- قاعات الاجتماع:



البند رقم (8) : هل النموذج المقترح لقاعات الاجتماع يشجع على الإبداع؟

والجدول الموالي يبين استجابات أفراد العينة على هذا البند:

الجدول رقم (77): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (6) لمحور المكان

النموذج المقترح لقاعات الاجتماع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	8,00	37	نعم	
		13	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 8,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للأروقة و أماكن الانتظار وافق عليه معظم الموظفين، حيث بلغ عدد الإجابات ب (نعم) 35) و ب (لا) 15، وتدل النتيجة على تقبل الموظفين للنموذج المقترح لقاعات الاجتماع ، وقد اعتمد الباحث في اختياره لهذا النموذج على استعمال اللون البيض الناصع المناسب لقاعات الاجتماع.

6-6- المكاتب الجماعية:

نموذج المكتب الجماعي المتوفر في المؤسسة في الأعلى، وفي الأسفل نماذج المكاتب المقترحة.

البند رقم 4 " هل نموذج المكاتب الجماعية المقترح يشجع على الإبداع؟ "





وقد كانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي:

الجدول رقم (78): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (7) لمحور المكان

النموذج المقترح للمكاتب الجماعية يشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	32.00	45	نعم	
		05	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 32,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه معظم الموظفين فقد كانت الإجابات ب(نعم) 45 و 5 أجابوا ب(لا)، تدل النتيجة المتحصل عليها قبول أفراد العينة للنموذج المقترح ، مما يدل على حاجتهم لمثل هذا النوع من المكاتب، الذي يشجع على الإبداع، وقد تم اختيار هذه النماذج من طرف الباحث مع الأخذ بعين الاعتبار الشكل، واستعمال الألوان، الإضاءة، والفراغات داخل المكاتب للمناورة والتنقل السهل، بالإضافة إلى المساحات الخضراء.

12- الماكاتب الثنائية:

المكتب المتوفر في المؤسسة على اليمين، والمكتب المقترح كبديل على اليسار





البند رقم 3 " هل تعتقد أن نموذج المكاتب الثنائية المقترح يشجع على الإبداع؟ "

وقد جاءت استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي:

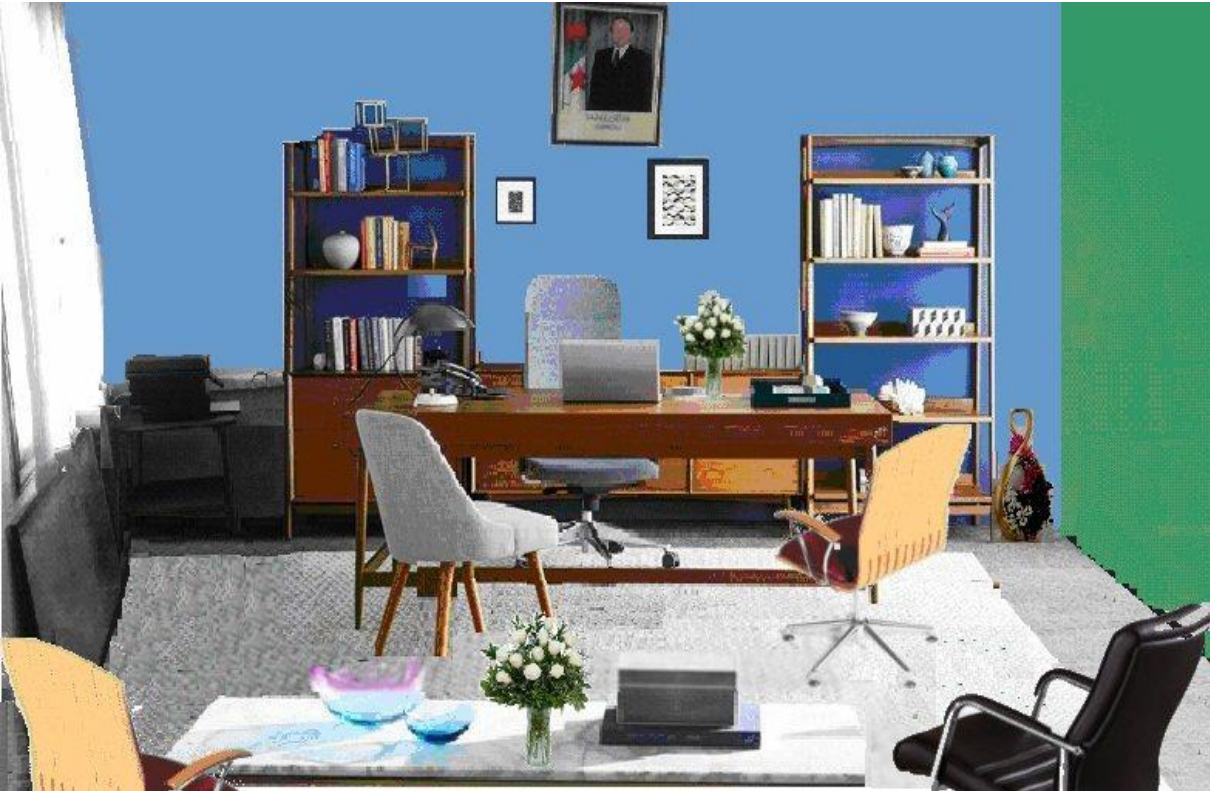
الجدول رقم (79): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (8) لمحور المكان

نموذج المكاتب الثنائية المقترح مشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	8,00	35	نعم	
		15	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 8,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه معظم الموظفين حيث أجاب 35 موظفا ب(نعم)، و 15موظفا ب(لا)، وتدلل النتيجة المتحصل عليها على قبول أفراد العينة للنموذج المقترح، وأن هذه النماذج يمكنها أن تشجع على الإبداع في بيئة العمل، وقد راعى الباحث في اختياره للمكاتب الثنائية، شكل المكتب، والإضاءة المناسبة، واستعمال الألوان بالنسبة للتجهيزات والأثاث.

6-7-المكاتب الفردية:

في الأعلى المكتب المتوفر في المؤسسة، وفي الأسفل تحته مباشرة المكتب المقترح كبديل



البند رقم 1 " هل النموذج المقترح كبديل للمكتب الفردي يشجعك على الإبداع؟ "

نعم () لا ()

واستجابات الموظفين على هذا البند موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (80): اختبار كا² لدراسة الفروق للبند رقم (9) لمحور المكان

النموذج المقترح للمكتب الفردي				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	35.28	46	نعم	
		04	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 35.28، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه 46 موظفاً وموظفة، تدل النتيجة المتحصل عليها على تقبل أفراد العينة للنموذج المقترح كبديل للمكتب الفردي الموجود في المؤسسة، وهذا يدعم اختيار الباحث للمكتب البديل، الذي اعتمد فيه على استعمال الألوان المناسبة، والمساحات الخضراء، وقد تم اختيار اللون الأزرق لأنه لون بارد، لون الهدوء والصبر والانتظار والثقة والاحترام، وهو لون الأشخاص المفكرين. ينقل الإحساس بالماء عند استعماله في الفراغ الداخلي. كما أنه يساعد على الهدوء والاسترخاء، لذلك فهو المفضل في غرف النوم، وفراغات العمل التي تحتاج إلى التركيز. (معاد، 2008، ص) أما اللون الأخضر، فهو لون الطبيعة، ويضفي اللون الأخضر على الفراغ الداخلي معنى الهدوء والطمأنينة، وهو لون طيع، يستعمل بدرجاته الفاتحة كخلفية، في حين تقوم درجاته المعتمة عند استعمالها بالتخفيف من درجة السطوع. (معاد، 2008، ص)

وقد أثبتت دراسة كندية أن اللون الأزرق يشجع على الإبداع، كما كشفت بعض الدراسات أن الضوء الأزرق يساعد المخ على استيعاب مشاعر الآخرين، وأن هذا الضوء يسهل عملية التواصل العاطفين أكثر من الضوء التقليدي. (كلود، 2013، ص23)

أما بالنسبة للمساحات الخضراء فقد خلصت نتائج دراسة ميدانية بريطانية - هولندية - أسترالية مشتركة تعد الأكبر من نوعها، إلى أن وجود النباتات في المكاتب يجعل الموظفين والعمال أكثر سعادة إنتاجية . قام الباحثون في هذه الدراسة، التي نشرت نتائجها مؤخراً في صحيفة "ميديكال نيوز توداي، وهم مجموعة من علماء النفس في الجامعات الثلاث المذكورة: وللمرة الأولى بالبحث في تأثير بيئات العمل الحقيقية على سعادة وإنتاجية الموظفين في اثنين من المكاتب التجارية الكبيرة في هولندا والمملكة المتحدة لمدة سنة ونصف السنة، حيث وجدوا أن بيئات العمل الموجود بها الأشجار والنباتات تجعل الناس أكثر إنتاجية . وقرن الباحثون تأثير المكاتب التي توجد فيها النباتات الخضراء في إدراك العامل من حيث نوعية الهواء، والتركيز، والارتياح في مكان العمل، وأيضاً ارتباطها بمقاييس الإنتاجية، فتبين أن العاملين في مكاتب توجد فيها نباتات خضراء تكون نسبة التركيز لديهم أعلى، ويزيد إنتاجهم بنسبة 15% خلال ثلاثة أشهر بسبب امتصاص هذه النباتات للغبار والملوثات من الجو، إضافة إلى إشاعة جو من المتعة على المكتب وزيادة القدرة على التركيز نتيجة لذلك. (النباتات الخضراء في مكان العمل تزيد من إنتاجية الموظفين، 2014 ، الفقرة 1)

6-8- التاثيث والديكور:



البند رقم 2 " هل التأنيث المقترح كبديل للموجود في المكتب الحالي يشجع على الإبداع؟"

وقد كانت استجابات أفراد العينة على هذا البند كالتالي:

الجدول رقم (81): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (10) لمحور المكان

النموذج المقترح للتأثير والديكور				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	8,00	45	نعم	
		05	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 8,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه كل الموظفين دون استثناء، و تدل النتيجة المتحصل عليها على تقبل الموظفين للنموذج المقترح، وهذا مؤشر على أهمية التأثير الجيد للمكتب في تشجيع الموظف على الإبداع في عمله، ويعتبر الأثاث المكتبي أساس اهتمامات الإدارة المكتبية فبدونه لا تستطيع الإدارة المكتبية ان تسير أعمالها، ويساهم الأثاث المكتبي في مساعدة العاملين على إنهاء أعمالهم وفي نفس الوقت المحافظة على صحتهم ونفسياتهم، ومما لا شك في أن الاختيار السليم للأثاث المكتبي مطلب ضروري لكي يحقق الهدف منه لفترة طويلة وبكفاءة عالية، من المهم أن يتناسب الأثاث وشكله ولونه وحجمه مع شكل ولون وحجم المكتب أو المكان الذي سوف يشغله. (القحطاني والضرغام والجربوع، 2016، الفقرة 1) وهناك بعض الاعتبارات يجب مراعاتها في الأثاث المكتبي، كالتصميم الذي يجب أن يكون مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، مع مراعاة حجم السطح والارتفاع وسهولة الحركة وبساطة الاستخدام، وكذلك مراعاة المظهر (الشكل، واللون). (الزبيق، 2010)

وقد راعى الباحث التكاليف المعقولة للأثاث المقترح كبديل، مع مراعاة في نفس الوقت المواصفات الأخرى.



البند رقم 3 " هل النموذج المقترح يشجعك على الإبداع؟ "

وقد استجابات أفراد العينة على هذا البند كما يلي:

الجدول رقم (82): اختبار كا² مربع لدراسة الفروق للبند رقم (3) لمحور المكان

النموذج المقترح للمكتب الفردي				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	8,00	45	نعم	
		05	لا	
		50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة كا² بلغت 8,00، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح للمكتب الفردي وافق عليه كل الموظفين دون استثناء، وقد ركز الباحث في المكتب المقترح على استعمال الألوان، مع إدخال اللون الأصفر بالإضافة إلى الأزرق والأخضر، وذلك لأن اللون الأصفر لون يميل إلى الدفاء أكثر من البرودة، لون الطاقة، يميل إلى الصفة الإيجابية أكثر من السلبية، ويقوم بجذبنا بشدة لدخول الفراغ، وبذلك فهو مناسب جداً لتلوين المداخل من نوافذ وأبواب. (معاذ، 2010) ويمثل اللون الأصفر التنوير والحكمة والحماسة والتفاؤل والمرح والوضوح والثقة، فهو ينشط الذاكرة، ويدعم اتخاذ القرارات. (كلود، 2013، ص 29) ويظهر دور الإضاءة الطبيعية جلياً في النموذج المقترح بسبب تناسق الألوان، وقد دلت نتائج الأبحاث التي أجريت على عدة أعمال صناعية ومكتبية على أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه مع بذل مجهود أقل، فكثيراً ما نتوقف الكفاية الانتاجية على سرعة الأداء البصري والدقة في التمييز بين الأشياء أو الملاحظة المتتابعة. (صدي، 2012)، ويذكر وجيه يوسف في سياق حديثه على الإضاءة الطبيعية والعمارة قديماً وحديثاً، أن لويس كان ينظر للضوء على أنه يعطي المبنى طابعاً معيناً يميزه عن أي شيء آخر وأن على المبنى أن يتفتح لاستقبال هذا الضوء الذي سوف يميزه، لقد قال أن الإضاءة الطبيعية تعطي أجواء مختلفة للحجرات. فالحجرة التي تستقبل الإضاءة من الشمال والغرب لها طابع يختلف عن الحجرة

التي تستقبل الشمس من الشرق والجنوب. و بذلك فإن الشباك الذي يستقبل ضوء من توجيه معين يجب أن يختلف تصميمه عن شباك يستقبل ضوء من توجيه مختلف، لقد كان ضد فكرة استخدام الإضاءة الصناعية في المباني وقال إن أي حجرة تضاء صناعياً لا تستحق أن تسمى حجرة. إننا نعيش فيها كأننا دائماً في ظلام الليل. (وجيه يوسف، 1981، الفقرة 50)

6-8- استغلال الأماكن غير المستعملة:



هذه شقة في أعلى بناية ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، كان يسكنها المدير وهي الآن فارغة وغير مستغلة بعدما استفاد المدير من سكن وظيفي.

نقترح استغلالها كدار حضانة لأبناء الموظفين والموظفات



يعتبر كمدخل لدار الحضانة الموجودة في أعلى البناية معزولة عن كل الأدوار الأخرى
للبنائة



بالإضافة إلى دار الحضانة يمكن استغلال غرفة من بين غرف هذه الشقة كقاعة رياضة
بسيطة، توضع فيها طاولة بلياردو(مثلا) أو طاولة بيغ بونغ ...



بند رقم (9): هل تعتقد أن فتح دار حضانة وقاعة رياضة بسيطة في مكان عملك، فكرة جيدة، تشجعك على الإبداع؟

نعم () لا ()

وقد جاءت استجابات الموظفين على هذا البند كالتالي:

الجدول رقم (83): اختبار كا² مربع لحسن المطابقة للبند رقم (12) لمحور المكان

اقتراح فتح حضانة وقاعة رياضة بسيطة في مكان العمل، يشجع على الإبداع				
مستوى الدلالة	قيمة كا ²	التكرارات	الخيارات	العينة 50
0.000	25,92	41	نعم	
		09	لا	

		50	المجموع
--	--	----	---------

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة χ^2 بلغت 25,92، وقيمة sig التي بلغت 0,000 أقل من مستوى الدلالة 0,05، وعليه فإن النموذج المقترح لدار الحضانة مقبول حسب وجهة نظر الموظفين وافق عليه موظفا 41، وأجاب 9 ب (لا) ، وتدل النتيجة على حاجة الموظفين في ديوان الترقية والتسيير العقاري لهذين المرفقين.

عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

منطوق الفرضية السادسة " النموذج المقترح (الموضح في الشكل رقم 1) فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة " وللتحقق من صحة الفرضية استعمل الباحث اختبار χ^2 مربع لحسن المطابقة، والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (84): اختبار χ^2 مربع للنموذج المقترح

مستوى الدلالة	قيمة χ^2	العينة
0.000	38.80	50

من خلال الجدول نلاحظ قيمة χ^2 مربع التي بلغت 38.80 عند درجة حرية تساوي 5، كما نلاحظ قيمة p مستوى الدلالة التي بلغت 0,000 وهي أقل من 0,01 وهذا يعني أن قيمة χ^2 مربع دالة إحصائياً وبالتالي نقبل الفرضية، بمعنى أن النموذج المقترح (الموضح في الشكل رقم 1) فعال لاستغلال الزمان والمكان من أجل تهيئة بيئة عمل إبداعية من وجهة نظر العمال بديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة، وقد أثبتت فعاليته عن طريق تطبيقه على موظفي ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.



الشكل رقم (01): النموذج المقترح لتهيئة بيئة عمل ابداعية

الاستنتاج العام:

بعد عرض نتائج الفروض ومناقشتها و تحليلها تبين أن الدراسة حققت أهدافها إذ كشفت على أن مستوى إدراك العامل للزمان مرتفع وذلك بأبعاده الأربعة وأيضاً مستوى إدراك المكان مرتفع وذلك من خلال أبعاده (الظروف الفيزيائية ،ظروف العمل، التأثير والديكور و التصميم وطبيعة العمل) وايضاً كشفت نتائج الدراسة على أن مستوى الاستعداد للإبداع مرتفع لدى افراد العينة وبذلك تحققت الفرضية الثالثة وكذلك من بين النتائج تحقق حسن مطابقة النموذج البنائي الممثل للعلاقة بين (إدراك الزمان وإدراك المكان والاستعداد للإبداع) وفيما يتعلق بالفرضية الخامسة فلقد تبين ان التحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالزمان في بيئة العمل محفزة على الإبداع من وجهة نظر العمال. وكذلك الحال بالنسبة للتحديثات المقترحة في إطار النموذج والمتعلقة بالمكان في بيئة العمل فهي محفزة على الإبداع في بيئة العمل. وبناء عليه فإن النموذج المقترح لتهيئة بيئة إبداعية في العمل فعال باستغلال الزمان و المكان.

خاتمة ومقترحات:

يملك الكثير من الناس القدرة على الإبداع والابتكار فهو ليس حكرا على فئة معينة و الفرد لا يستطيع أن يكون مبدعا بصورة فردية وإنما يتطلب الأمر أن تكون هناك بيئة داعمة ومشجعة على الإبداع في المنظمة وكما يقول (روشكا) في هذا الصدد أن الإبداع ليس خاصية محددة للشخصية، بل هو شيء يتغير يصعد ويهبط بتأثير الظروف التي تساعده على النمو والازدهار أو الذبول والزوال.(سعيد،2015،ص87)

فالإبداع يتراجع لأسباب بيئية فهو يحتاج الى الاهتمام اللازم لتنميته، وهنا يأتي دور المنظمة في تهيئة الظروف الملائمة التي تسهم في تطوير هذه الإمكانيات والارتقاء بها إلى أفضل مستوى، واستغلال القدرات والاستعدادات الكامنة لدى الأفراد من أجل تفجير طاقاتهم الإبداعية، ويتطلب الإبداع توفر مناخ وبيئة عمل تشجع وتحفز على ذلك فالاستغلال الأمثل للزمان والمكان في بيئة العمل يهيئ فرص الإبداع في المنظمات بحيث تصبح بيئة تستقطب المبدعين وأفكارهم وتعمل على مساعدتهم ودعمهم في تطوير أساليب جديدة أكثر انتاجا وفائدة ونفعا للمنظمة والمجتمع.

من خلال نتائج هذه الدراسة نأمل أن تكون قد ساهمت في تسليط الضوء على موضوع جدير بالبحث العلمي، كما أننا نرجو أنها أضافت معرفة جديدة حول هذا الموضوع في البيئة الجزائرية و هذا كله للوصول بالمنظمة في الجزائر إلى تحقيق أهدافها وتنميتها وتطويرها وعليه يقترح الباحث ما يلي:

- توفير مساحات الانتقاء وأماكن الانتظار والاهتمام بها.
- توفير مساحات خضراء ونباتات في مكان العمل لأن ذلك يجعل العامل أكثر سعادة وانتاجية وإبداع.
- توفير قاعات رياضة و مقهى في مكان العمل.

- التصميم الجيد للمكاتب من حيث المساحة والتأثير والتهوية واستعمال الألوان المناسبة وتوفير النباتات الخضراء وترك الفراغات للمناورة والتحرك وتوفير مكان للاسترخاء.
- استعمال الألوان المناسبة في مكان العمل مثلا اللون الأزرق والأصفر والأخضر في المكاتب حيث أن هذه الألوان تقلل التوتر وتزيد الانتاجية وتساعد على اتخاذ القرار، أما البرتقالي و الأصفر فيبعثان في السرور في النفس ويشعران الفرد بالسعادة والحيوية والنشاط من الأفضل استخدامهما في المداخل وأماكن الاستقبال، أما البني والألوان الداكنة في الأرضيات، وكل هذا ينعش ويصفي الذهن ويؤدي إلى الإبداع.
- الإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضي أن تصل في شدتها إلى درجة معينة، وأن تتوزع توزيعا متجانسا، وأن يقترب لونها قدر الإمكان من اللون الطبيعي في النهار.
- تدفئة وتهوية أماكن العمل 20 درجة حرارة مئوية مع درجة رطوبة 45 قدما مكعبا في الهواء النقي في الدقيقة.
- تفادي التعرض للضوضاء بتخفيض مدة التعرض لها، باللجوء إلى نظام الدوران في العمل وإعادة تنظيم العمل للسماح بإجراء جزء منه في أماكن هادئة وتوفير قاعات للراحة.
- وللقضاء على الملل القيام بدمج أكثر من عملية يقوم بها العامل الواحد، فتوسيع نطاق العمل بالنسبة للعامل يقلل من شعوره بالسأم والملل، وأن ينتقل العمال بين مختلف الأعمال، وإعطاء فترات راحة و المشاركة في نشاطات ترويحية وتقليل ساعات العمل بالنسبة للعمال الذين يقومون بعمل مكرر وروتيني.
- وللقضاء على الروتين ممارسة حركات رياضية بسيطة وتغيير مكان العمل.
- ومن بين الأفكار التي بإمكانها أن تروح على الفرد وتبعد عنه الملل، الابتعاد عن الأشياء التقليدية، مثل اقتناء سلة مكتب على هيئة كرة السلة، حتى يصبح إلقاء الورق ممتع.



- ومن بين الأفكار التي تساعد على الاسترخاء أثناء العمل أرجوحة القدمين، حيث أن من أكثر الأشياء التي تزعج الفرد عند الجلوس داخل المكتب هو عدم الشعور بالراحة في وضعية الجلوس، ويحلم دائماً بشيء يستطيع أن يرفع قدميه عليه.



- اقتراح نظام الدوام المستمر.
- اقتراح نظام الدوام المرن.
- على المنظمات بمختلف أنواعها تنمية روح الإبداع لدى العاملين وتبني استراتيجيات وسياسات شاملة تشجع السلوك والتفكير الابداعي.
- التخلص من الاجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار الابداعية.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

القرآن الكريم

المراجع:

- إبراهيم عبد الستار (1978). *الإنسان وعلم النفس*، المجلس الوطني الأعلى للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت.
- أبو حطب فؤاد (1983). *القدرات العقلية*، الأنجلو مصرية القاهرة، مصر .
- الأحمد أمل (2006). *علم النفس التجريبي*، الجزء الأول ، منشورات جامعة دمشق، مطبعة الوحدة، سوريا.
- السيد محمد خيرى (1999). *الإحصاء النفسي*، ط01، دار الفكر العربي، القاهرة. مصر .
- العديلي ناصر محمد (1995). *السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن*، معهد الغدادة العامة السعودية.
- العميان محمود سليمان (2010). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، دار وائل للنشر ، ط5،الأردن .
- ألكسندروروشكا ترجمة غسان عبد الحي أبو فخر (1989). *الإبداع العام والخاص*، المجلس الوطني للثقافة والآداب، الكويت.
- أميمة الدهان (1992). *نظريات منظمات الأعمال*، دار وائل للنشر، الطبعة1، عمان.
- بدوي يوسف علي (1994). *أهمية الوقت في حياة الفرد وبناء المجتمع*، دار الكلم الطيب، طبعة1، سوريا
- بوحفص عبد الكريم (2010). *التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- بوحفص عبد الكريم (2013). *الأساليب الإحصائية وتطبيقاته يدويا باستخدام برنامج spss*، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- ثائر داوود سلمان (2012). *التحليل العاملي، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، العراق*.
- جون هوكنز (2010). *اقتصاد الإبداع* (أحمد حيدر، مترجم)، الدار العربية للعلوم ناشرون، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان.
- حلمي المليجي (1986). *سيكولوجيا الابتكار*، دار المعارف القاهرة، مصر.
- حمزاوي محمد سيد (2008). *السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية و الأمنية*، مكتبة الشقري
- سعيد عيد العزيز (2006). *المدخل إلى الإبداع*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- سليم محمد شريف قارة و عبد الحكيم محمود الصافي (2011). *تنمية الإبداع والمبدعين من منظور متكامل*،

دار الثقافة للنشر والتوزيع طبعة 1، الأردن.

عائل فاخر (1975). *الإبداع وتربيته*، دار العلم للملايين، بيروت.

عبد الغفار عبد السلام (1964). *عن الابتكار*، صحيفة التربية، العدد الأول، القاهرة.

عمر وصفي عقيلي (2005). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*، دار وائل للنشر، ط1، الأردن.

عويد سلطان المشعان (1994). *علم النفس الصناعي*، مكتبة الفلاح، ط1، الإمارات.

فتحي عبد الرحمان جروان (1998). *الموهبة والتفوق والإبداع*، دار الكتاب الجامعي، ط1، الإمارات.

فتحي عبد الرحمان جروان (2009). *الإبداع (مفهومه، معايير، نظرياته، قياسه، تدريبه، مراحل العملية*

الإبداعية)، دار الفكر، الطبعة الثانية، الأردن.

ليث محمد عياش (2009). *الأسلوب المعرفي وعلاقته بالإبداع*، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.

نبيل عبد العزيز البدري (2017). *الأحداث الصادمة وعلاقتها بنزعة الملل لدى طلبة الجامعة، المنهل، العراق.*

محمد داود و محمد بو فاتح (2007). *منهجية كتابة البحوث العلمية و الرسائل الجامعية*، دار و مكتبة

الأوراسية، ، الجزائر.

محمد تيغزة (2012)، *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي*، طبعة 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

مجدي علي محمد غيث (2010). *نظرية الحسم الزمني في الاقتصاد الإسلامي*، المعهد العالمي للفكر

الإسلامي، طبعة 1، الولايات المتحدة الأمريكية.

مراد نعموني (2014). *مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم*، جسور للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر.

مزيان محمد (2003). *العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات*، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران

، الجزائر.

منصور علي والأحمد أمل (1996). *سيكولوجيا الإدراك*، منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا.

منسي محمود عبد الحليم (2003). *منهج البحث العلمي في المجالات التربوية و النفسية*، دار المعرفة

الجامعية، الإسكندرية، مصر.

مصطفى سوييف (1959). *الأسس النفسية للإبداع الفني في الشعر خاصة*، دار المعارف، القاهرة، مصر.

موريس أنجرس (2004). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية* (بوزيد صحراوي وكمال أبو شرف،

مترجمان)، درا القصبة، الجزائر.

نوري منير (2014). *تسيير الموارد البشرية*، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر.

إبراهيم عبد الله (1991). *المسألة السكانية وبنية المجال العربي*، معهد الإنماء العربي، لبنان.

- إبراهيم عبد الستار (1985). أصالة التفكير، المكتبة الأنجلو مصرية، ط1، مصر.
- أبو حطب فؤاد (1983): القدرات العقلية، المكتبة الأنجلو مصرية، ط1، مصر.
- أنيس منصور (2003). *وداعا أيها الملل*، دار الشروق، ط5، مصر.
- بو ظريفة حمو (2002): *الضوضاء خطر على صحتك*، مخبر الوقاية والأرغونوميا، ط1، الجزائر.
- الجريسي خالد عبد الرحمان (2002). *أدارة الوقت من المنظور الاسلامي والإداري*، مؤسسة الجريسي للنشر والتوزيع، ط3، السعودية.
- سليمانى جميلة (2011). *دراسات في علم النفس الاجتماعي الفضائي*، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الجزائر.
- حسن أحمد عيسى (2010). *سيكولوجيا الإبداع بين النظرية والتطبيق*، دار الفكر، الطبعة 1، الأردن.
- حسن محمد عبد الرحمان (2009). *علم النفس الصناعي*، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر، ط1، مصر.
- حسن محمود حسن (2004). *إدارة أنشطة الابتكار والتغيير دليل انتقادي للمنظمات*، دار المريخ، ط1، السعودية.
- رائد عبد الله المواجدة (2010). *التعلم المحوسب والتفكير الإبداعي*، دار جليس الزمان، ط1، الأردن.
- رحي عليان وعثمان محمد غنيم (2000). *مناهج واساليب البحث العلمي*، النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
- الشيخ يوسف جابر (1964). *سيكولوجية الفروق الفردية*، المكتبة الأنجلومصرية، ط1، مصر، ط2، لسعودية.
- عباس مكي (1991): *المجال النفسي، اجتماعي عربي، معهد الإنماء العربي*، سلسلة دراسات المجال العربي، لبنان.
- عبد الجواد محمد أحمد (2000). *كيف تدير وقتك بفعالية*، سلسلة التدريب والتطوير الذاتي، دار النشر للثقافة والعلوم، ط1، مصر.
- عبد الفتاح محمد دويدار (2004). *أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته*، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر.
- عبد المطلب أمين القريطي (2007). *سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم*، المكتبة الإنجلو مصرية، ط5، مصر.
- عبيدات محمد وأبو نزار محمد وعقلة مبيضين (1997). *منهجية البحث العلمي*، القواعد، المراحل، والتطبيقات، دار وائل للنشر، ط1، الأردن.
- عبير صلاح الدين (2007). *الزمن بين الفلسفة والفن*، الهيئة المصرية للكتاب، ط1، مصر.

علي محمد عبد الوهاب(2000). *استراتيجية التحفيز الفعال نحو أداء بشري متميز*، الأمل للتجهيزات الفنية، القاهرة ، مصر .

فاطمة محمود الزيات (2009). *علم النفس الإبداعي*، دار المسيرة ،ط1،الأردن .

فؤاد شاهين (1997). *موسوعة علم النفس* ،عويادات للنشر والتوزيع، ب.ط، لبنان .

كلود عبيد(2013). *الألوان ،دورها، تصنيفها، مصادرها، رمزياتها ودلالاتها*، مجد للنشر والتوزيع، لبنان .

ليث محمد عياش (2009). *الأسلوب المعرفي وعلاقته بالإبداع*، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن .

مباركي بوحفص (2004). *العمل البشري*، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر .

محمد بكر نوفل(2009). *الإبداع الجاد*، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن .

محمد بن موسى بابا عمي(2006). *أصول البرمجة الزمنية في الفكر الإسلامي*، دراسة مقارنة بالفكر الغربي، دار الأوائل للنشر والتوزيع، ط1، سوريا .

مصطفى نجيب شاوش (1996)، *إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)*، دار الشروق .

مغربي عبد الغني(2006). *الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون (محمد الشريف بن دالي، مترجم)*، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط1، الجزائر .

هاينز ماريون (2002). *إدارة الوقت*، دار المعرفة للتنمية البشرية(عبد الله بلال، مترجم)، ط2، السعودية .

هيجان عبد الرحمان أحمد(1999). *المدخل الإبداعي لحل المشكلات*، مركز الدراسات والبحوث، السعودية .

هيفاء عبد الله (2007). *مدى كفاءة إدارة الوقت لدى العاملين في المنظمات*، دار حافظ للنشر والتوزيع، ط1، السعودية .

ياسر احمد فرج(2008). *إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل*، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، الأردن .

يمني طريف الخولي(1999). *الزمان في الفلسفة والعلم الهيئية*، المصرية للكتاب، ط1، مصر .

المعاينة سليمان (2006). *أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري*، دراسة تطبيقية من وجهة نظر الإداريين في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير ،جامعة مؤتة ،الأردن .

المناصرة السمرلي(2008). *أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الاستراتيجية في*

الشركات المساهمة العامة الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن .

حماد بن صالح الظاهري (2007). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي*، رسالة ماجستير، قسم

العلوم الإدارية ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،السعودية .

- سليم محمد شريف قارة و عبد الحكيم محمود الصافي(2011): تنمية الإبداع والمبدعين من منظور متكامل، دار الثقافة للنشر والتوزيع طبعة 1، الأردن.
- سعد بن سعيد القحطاني (2012). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بالرياض*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- سعيد بن سفران عطوي(2015). *واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بالأندية الرياضية*، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- عادل بن صالح الشقحاء (2004). *علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نائف، السعودية.
- عايد رحيل الشمري(2013). *دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- عياد مسعودة (2007). *اكتساب مفهومي الزمان والمكان وعلاقته بظهور عسر القراءة لدى الطفل في المرحل الابتدائية*، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- فهد بن عوض السلمي (2008). *ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية الإبداع الإداري لدى مديري المدارس*، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- كحلوش كهينة(2015). *ظروف العمل الفيزيائية وأثرها على صحة العامل*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، الجزائر.
- محمد بزيغ حامد(2006). *القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري*، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نائف العربية للعلوم الإدارية، السعودية.
- محمد سعد فهد المشوط (2011). *أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري*، دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد للعلوم الأمنية بالكويت، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- محمد فاضل بن الشيخ(2000): *البيئة الحضرية في مدن الواحات وتأثير الزحف العمراني على توزيعها الإيكولوجي*، دكتوراه دولة، معهد الهندسة المعمارية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- حاتم علي حسن رضا (2003): *الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي*، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، السعودية.
- مخبير منال نديم (2016): *أسس تنظيم المحاور الخضراء داخل المدن (دراسة حالة)*، رسالة ماجستير، كلية الهندسة المعمارية، جامعة دمشق، سوريا.

- عدنان الدوي(2000): دور الإبداع الإداري في حل المشكلات الإدارية في الاجهزة الأمنية بدولة البحرين ،رسالة ماجستير ،أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ،السعودية.
- عيسى حسن أحمد(1986):التفكير الإبداعي وعلاقته ببعض سمات الشخصية ،دراسة عملية، رسالة ماجستير ،كلية التربية ،جامعة عين شمس، مصر.
- بن طالب إبراهيم(2017):تحسين بيئة العمل، مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، العدد 150، السعودية.
- الشباب عبد الحليم وأحمد عبابنة (2006):دور التفويض والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري في القطاع العام الأردني ،مجلة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ،المجلد 6،العدد1،الأردن.
- عبد الرحمان هيجان (1998): معوقات الإبداع في المنظمات السعودية ،كلية الإدارة العامة مجلد39،العدد1،السعودية.
- عبد الغفار عبد السلام(1964): عن الابتكار، صحيفة التربية، العدد الأول، القاهرة
- بن شريك عمر و بن سالم عيسى(2017):العوامل المسهلة للإبداع في بيئة العمل من وجهة نظر الأساتذة بقطاع التربية لولاية الجلفة ،مجلة أنسنة للبحوث والدراسات،العدد16،المجلد2،الجزائر.
- ياسر فتحي الهنداوي (2007):منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية، مجلة التربية والتنمية،العدد40، مصر.
- عبد الرزاق معاذ(2008):البعد الوظيفي والجمالي للألوان في التصميم الداخلي المعاصر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد24، العدد2، سوريا.
- محمد بن يونس(2007):علاقة مستويات الصحة النفسية بأبعاد التوجه الزمني عند عينة من طلبة الجامعة الأردنية، مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية ،المجلد34،العدد1،الأردن.
- محمد تيغزة (2017) :توجهات حديثة في تقدير صدق وثبات أدوات القياس، تحليل نظري تقويمي وتطبيقي، مجلة العلوم النفسية،العدد4،الجزائر.
- مروان أحمد (2010). التخيل العقلي وعلاقته بالإدراك المكاني دراسة ميدانية على عينة من طلاب كلية الهندسة بجامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق، 26(4)، 604.
- ابن منظور جمال الدين.(2003)، لسان العرب، تحقيق: عامر أحمد حيدر. 12 . بيروت: دار الكتب العمومية.

- أحمد عيد(2014). تحسين بيئة العمل، <http://albuthi.com/blog/690>
- أمين الصغير(2016)، أهمية المساحات الخضراء للتنوع البيولوجي وللبيئة الحضرية،
www.amenagementa.com
- محمد خالد (2016). دراسة تحدد سبب مرور الوقت بسرعة أو ببطء، <https://arabic.rt.com>
- طالب ناهي الخفاجي (1978)، النسبية بين نيوتن وأينشتاين، <https://ar.wikipedia.org>
- سلوى العباسي (2017)، تعليم المكان الأدبي فضاء دلالي في الثانوي،
[/http://www.tunisie-education.com/threads/10992](http://www.tunisie-education.com/threads/10992)
- سلطان الطولاني (2010). ملاءمة بيئة العمل لإنتاجية الموظفين، ص03، www.alyaum.com
- 10 نصائح لتشجيع الإبداع في العمل(2014)، الفقرة 11، <https://yemen-press.com>
- ناصر عبد الله الدسراوي (2016). في بيئة العمل (مكان أفضل = نجاح أكبر)
<https://www.linkedin.com>
- عبد الفتاح ناجي (2017)، الروتين اليومي خطوة نحو الاكتئاب، جريدة القبس الالكتروني،
www.alqabas.com
- عقبة الصفدي. (2017)، كيفية التغلب على الملل والروتين في العمل،
<https://www.babonej.com>
- ولاء حداد (2017)، العلاقة بين روتين العمل وأمراض القلب، <https://www.hiamag.com>
- دعدوع آلاء(2017): معايير تصميم المكاتب الإدارية، www.mawdoo3.com
- النباتات الخضراء في مكان العمل تزيد الإنتاجية.(2014/09/28)، يومية الخليج www.alkhaleej.ae

دراسة: الإضاءة النهارية في مكان العمل تحسن المزاج (08/201420)، <https://www.albawaba.com>

دراسة: درجات الحرارة المنخفضة في مكان العمل تقلل الانتاجية (2013/04/07)،

<https://www.albawaba.com>

محمد موسى، محمد وليد الجلاذ (ب.ت)، الإضاءة، www.arab-ency.com

التهوية والسلامة المهنية (ب.ت)، <http://www.abahe.co.uk>

الضوضاء والسلوك (ب.ت)، <http://www.feedo.net>

رطوبة الهواء (2018/02/06)، <https://ar.wikipedia.org>

سارة محمود (2016/01/04)، www.ts3a.com

أحمد علي و أحمد سويلم (2001/11/16)، مخاطر الحرارة ودرجة الحرارة،

<http://firefightingalarmsystems.blogspot.com>

جهاد الخندق (نوفمبر، 2014)، الألوان: تعريفها، إدراكه، أثرها النفسي وعلاقتها بالتصميم،

<https://jehad-alkhandq.blogspot.com>

ديكورات المكاتب تصاميم لبيئة إبداع للموظفين (2014/03/22)، <http://makkahnewspaper.com>

تعريف العمل المكتبي (2016/03/08)، <https://hrdiscussion.com>

آلاء دعدوع (2017/04/13)، معايير تصميم المكاتب الإدارية، <http://mawdoo3.com>

بريان بروجكوفسكي (2015/08/13)، أضرار تسببها لنا أماكن العمل،

<http://www.bbc.com>

بالي آيت الطاهر (2017/06/07)، أهم الأماكن التي تقدم مساحات العمل في بالي،

<https://www.almrsl.com>

كيف سيكون شكل المكتب في المستقبل (215/02/2)، <https://me.kaspersky.com>

نجاة شحادة (2014)، www.lahamag.com

محمد نبيل سبرطلي (2006/11/26)، المكاتب المغلقة اضطرابات نفسية وجسدية،

<https://www.albayan.ae>

العمارة والمناخ (2010/11/06)، <http://www.startimes.com>

عبد الكريم النقيب (2016)، www.google.dz/search

فداء حلاوة (2014/07/06)، www.layalina.com

عقبة الصفدي (2017/02/21)، كيفية التغلب على الملل الروتين في العمل،

<https://www.babonej.com>

هديل طالب (2017/07/06)، الحالة النفسية وتأثيرها على الجسم،

<http://mawdoo3.com>

بشير خلف (2006/10/24)، لا إبداع بدون حرية، <http://www.ahewar.org>

الخوف من التغيير يضيع العديد من الفرص (2014/80/10)، www.alghad.com

تريد تغيير عملك لكنك خائف...ماذا تفعل؟ (2017/50/07)، <https://www.albawaba.com>

زين سليم (2014/05/18)، <http://mawdoo3.com>

ناجي داوود اسحاق (2011)، kenanaonline.com/users

موسى نجيب موسى عوض (2013)، www.alukah.net

أميرة (2013)، hrdiscussion.com

<https://ar.wikipedia.org>

فترات الراحة ترفع كفاءتك أثناء العمل (2014/12/29)، <http://www.masrawy.com>

عزة ابراهيم (2012/11/03)، فن الحديث...مفتاح علاقتك المغلقة في العمل، <https://alwafd.news>

عزيزي المهندس (2014/12/25)، <https://ar-ar.facebook.com>

النباتات الخضراء في مكان العمل تزيد إنتاجية الموظفين (2014/09/28)، <http://www.alkhaleej.ae>

ديما القحطاني و لجين الضرغام و مشاعل الجربوع (2016)، الأثاث المكتبي، [http://wipa-](http://wipa-office.blogspot.com)

[office.blogspot.com](http://wipa-office.blogspot.com)

علاء الزئبق(2010/4/4)، الأثاث المكتبي ودوره في الكفاية الإدارية،

<https://hrdiscussion.com>

وجيه فوزي يوسف ، الإضاءة الطبيعية والعمارة قديما وحديثا ، مقال من مجلة المهندسين، السنة37 ، أكتوبر

1981، ص 64 - 69. <http://wagihyoussef.tumblr.com>

ريهام عبد الوهاب (2016/11/24) ، <http://rotana.net> ،

صدي (2012) ، [t almohandes.org](http://almohandes.org) ،

Albert Runco (1999) . A history of research on creativity . Cambridge university press .Uk

Anderson J R (2002) . Cognitive psychology and its implications . Worth publications . USA

Andriopolouse Constantine (2011) . Determinants of organizational thinking. University of Strathclyde. Glasgow .UK

Ash Kucukaslan & Begum Tekin(2011) . The examination of the relationship between creativity and work environment along with a research in white-goods sector in Turkey . Marmara university. Turkey

ASID American Society for Interior Design (2001). Work Place Values – How employees want to work . p06.Washington .USA. www.asid.org

B. Briner (2000) . Relationship between work environment ,psychological environment and logical well-being . University of London . UK

Bachir Ahmed & Hussain Tariq & Nadeem Suhail (2012) .Workplace Boredom among university members in Pakistan .Interdisciplinary journal of contemporary research in business .Pakistan . Vol 3 n10

Brian Thompson and Divers Jones(2008), property in the economy workplace design and productivity , RICS London , United Kingdom.p 15

Britannica online encyclopedia

Daft, R. L. (2003). Management .6th Edition, South- Western West: Thomson. USA

Decenzo, D, S and Robbins(1996), Personal/Human Resources Management, Prentice-Hall of India.

Eugene Gorny (2007) . a dictionary of Creativity ,Nestolva , a community of literary sites . Russia

Evans v (2013) . Language and time. A cognitive linguistic approach . Cambridge university press .US

G.Wallace (1926) . The art of Thought . New York, Harcourt, Brace and Co. New York. USA

GENSLER,(2005). Are poorly designed offices eroding productivity? <https://www.gensler.com>

Howard E. Gruber & Glenn Terrell & Michael Wertheimer(1962). Contemporary approach to creative thinking . Atherton. Place of publications . New York. USA

IBM (2010) IBM 2010 Global CEO Study: Creativity Selected as Most Crucial Factor for Future Success [Online]. Available at:
<http://www-03.ibm.com/press/us/en/pressrelease>

James Kuefman & Robert Sternberg (2010). The Cambridge Handbook of creativity Cambridge university press . UK

John Wearden(2016).The Psychology of Time Perception, Library of Congress,USA

Junaida Ismail& Mahador Ladisma & Mohd Amin & Afida Araba (2010) . The influence of physical work environment on the productivity of civil servants. Malaysia .p72

Koestler Arthur (1964) . The act of creation . Pan books . London .Uk .p102

M.A. Glynn (1996).Innovative Genius . The academy of Management review. Vol 21.No 04

M.E Bryant(2012).Physical Environment Conductive to Creativity and Collaboration within the Workplace Thesis . The Ohio State University. USA

Mark Wittman & Viriginie Wassenhove (2009) . The experience of time ,neural mechanisms and the interplay of emotions ,cognition and embodiment

Philosophical transactions of the royal society . University of California . US

Michel Memford (2003) . Where have we been , where are we going . Creativity research journal . University of California . US . n15

Mihaly Csikszentimihalyi .Creativity : The psychology of discovery and invention. California University press. US .p 58

Murrell,K.F.H (1979) . Ergonomics –Man in his working environment , chapman and hall Ltd , London . UK

Nauratil Gerhard (2009) . Research trends in geographic information science. Springer. Japan

Oliver Serrat (2009). Harnessing creativity and innovation in the workplace. Knowledge Solutions Publications . Manilla . Philippines

Provisions of the Swedish work Environment Authority on Workplace design (2009).p 10 - 81

Rao Sm & Mayer Ar & Harrington Dl (2011) . The Evolution of brain activation during temporal processing . Nature journal (neuroscience) .US .23-p317

Robert Franken(n.d) . Human motivation. 3rd edition .California university press. US

Robert Sternberg(2009) . Cognitive Psychology . Oklahoma state University. Wadworth cengage learning . 6th Edition.US

Robert Weisberg(n.d). Beyond the myth of genius . California university press. US-

Roxan Gerrais (2013). Well-being at work : Creating a positive work environment .The European agency for safety and health at workplace. UK

Daniel Stokols & Chip Clitheroe & Mary Zmuidzians (2002). Qualities of work environment that promote perceived support for creativity . Creativity research journal . University of California .US. vol 14 n02 Vladyslav Tatarkiewicz. An essay in Aesthetics .Poland .p244

Runco, Mark A.; Albert, Robert S. (2010). Creativity Research Cambridge Handbook Of Creativity .Cambridge University press . UK

S Coster & C. Govan (2013). Research finding : Does workplace design affect employee attraction . HASSEL & Emprica research . Australia .p03

Sequence - Order of Important Events" (PDF). Austin Independent School District.(2009) <https://ar.wikipedia.org>

Sonali Saha (2016). a study on impact of workplace design on employee's productiv it in selecteyd it companies in pune region. Department of Business and General Management, India. p27.

Terman.L.M.Genetic Studies of Genius, California Univ. Press, Vol.2,1926, Vol.3,1930,Vol.4,1957, Vol.5, 1959.

The experience and perception of time , Science news. 27-02-2001

Torrance Paul . Verbal tests , the Torrance test of creative thinking –norms-technical. Manual research edition . Personal press. "Prinston , New jersey .US

Websites and online dictionaries

William Friedman (1993). Memory for the time of past events . Psychological bulletin.US

Youssef CM & Luthans F (2007) . Positive organizational behavior in the workplace. The impact of hope ,optimism and resilience. Journal of management .33 p(774).US

Yuri Martens .(2008).Unlocking creativity with the workplace. Centre for people and building. Delft university of technology . Netherlands