

دليل الموارد البشرية لتصميم مكان العمل بشكل أفضل



ترجم هذا المقال ونشر بإذن من CIPD علماء بأن حقوق
التأليف وجميع حقوق الملكية الفكرية محفوظة لـ CIPD

النقاش بشأن التصميم على قضايا شكلية أو يعطون الأولوية لكفاءة التكاليف، فإن دوائر الموارد البشرية تحرك أهمية أماكن العمل المتميزة وتأثيرها على الإنتاجية والاحتفاظ بالمواهب ورفاه العاملين.

ويقول ديفيد ديسوزا المستشار في مجال التصميم التشغيلي: «جرت العادة، عند حديث إدارة الموارد البشرية عن أهمية بيئة العمل، أن يتمحور حديثها حول مراعاة المساحة وما تشير إليه، أو ما إذا كانت المساحة تعكس التسلسل الهرمي للوظائف ضمن المؤسسة، إذ لا زال خبراء الموارد البشرية يترددون في اتخاذ دور قيادي أو ممارسة دور في تصميم مكان العمل عندما يكون الحديث متصلاً بقضايا التصميم».

ويضيف ديسوزا بقوله: يعد العمل الذي يقتضي الجلوس لفترات طويلة، وحسب إحصائيات منظمة الصحة العالمية، أحد أبرز 4 أسباب للوفيات التي يمكن تفاديها في مختلف أنحاء العالم، حتى أنه يتفوق على ارتفاع الكوليسترول في الدم، وتعاطي الكحول والمخدرات، الأمر الذي يتعين معه احتلال تصميم بيئة العمل أحد مراكز الصدارة ضمن أولويات إدارات الموارد البشرية في مختلف المؤسسات.

نجاح أي مشروع أو فشله مرهون بمشاركة إدارة الموارد البشرية في تصميم بيئة العمل

ما هو الشيء الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه عند التخطيط لمكان عمل جديد؟ هل هو الكراسي المريحة؟ وجود حجرة للتواصل والمحادثة بين العاملين تتيح لهم عقد اجتماعات جانبية؟ آلة متطورة لتحضير الإسبرسو؟ أم أنه شيء آخر أكثر ألفة يتمثل في وجود موظفي موارد بشرية يتسمون بالود والتواضع؟ يجب كريس كين، الرئيس التنفيذي للمشروع التجارية لهيئة الإذاعة البريطانية ورئيس مجموعة المستقبل التابعة للمعهد البريطاني لإدارة المرافق (BIFM) على هذا السؤال بقوله: تحظى إدارة الموارد البشرية بأهمية كبيرة في أي مكان عمل، حتى أنه من الجنون عدم إشراك إدارة الموارد البشرية عند تصميم أي مكان عمل جديد.

فبصفته مسؤولاً عن بيئة عمل هيئة الإذاعة البريطانية، أشرف كين على انتقال المؤسسة إلى المدينة الإعلامية في «سالفورد»، وهو يعرف من واقع خبرته العملية أن مشاركة الموارد البشرية في تصميم مكان العمل يمكن أن تكون عاملاً في نجاح أي مشروع أو فشله، ويضيف بقوله: «يقوم الجميع بإشراك المستخدمين النهائيين عند التصميم، إلا أن القلة فقط يستشيرون الموارد البشرية في هذا المجال، للتعرف إلى مختلف المشاكل والتحديات التي يواجهها كل فريق».

ومن خلال تجاهل استشارة إدارات الموارد البشرية في هذا المجال، تفقد المؤسسات فرصاً متميزة، ففي الوقت الذي يركز فيه المشاركون الآخرون في

تؤكد أحدث التوجهات العالمية أن مشاركة إدارات الموارد البشرية في النقاش حول تصميم بيئات العمل بات أكثر أهمية من أي وقت مضى

ويضيف قائلاً: «يحتاج العاملون إلى أن يكون لهم كلمة في تصميم الحيز الذي يخصهم، فأفضل مكان يعمل فيه الشخص هو المكان الذي يشعر فيه بأنه يخصه، والمكان الذي يعكس هويته، فمن المعروف أن كلا من المكتب الذي يتسم بالفوضى والمكتب المرتب يمكن أن يُفضيا إلى إنتاجية متساوية، لأن الناس قادرون على التعرف على أنفسهم جيداً في مكاتبهم».

وتكمن القاعدة الذهبية الأخرى في تصميم بيئة عمل تحفز على الإنتاجية في توفير مساحات تسهل العمل القائم على أنشطة - سواء تمثلت هذه المساحات في مناطق اجتماعات لمجموعات العمل، أو غرف هادئة للاسترخاء والتفكير، أو أماكن مفتوحة يلتقي فيها الزملاء.

ويقول جوني جيفورد مستشار البحوث في المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD) «إننا نتحدث كثيراً عن الحاجة إلى مزيد من التعاون في العمل

المحيطة بهم، وعدم اقتصار هذا الدور على المصممين.

إذ يقول نايت «يحتاج الموظفون إلى ما يثريهم ويحفزهم لكي يقدموا أداءً أفضل» ويضيف قائلاً: «في حالات كثيرة جداً، وفي محاولة لجعل الموظفين يركزون على مهام عملهم، يجري إبقاء هذه المساحات غير مستغلة، علماً بأنه لا يوجد هناك أي دليل علمي، في أي تخصص من التخصصات، يدعم الرأي القائل بأن المساحات الخالية تجعل العاملين أكثر إنتاجية».

ويؤكد نايت على أهمية مراعاة طبيعة الوظائف عند تصميم بيئة العمل، مشيراً إلى أن تصميم المساحات في مواقع عمل مثل مراكز الاتصال، التي لا تتيح الفرصة للموظفين للتواصل مع بعضهم، وتبقيهم في ظل رقابة مستمرة، تعد بيئة ضارة بالإنتاجية وبرفاه العاملين إلى حد كبير.

وبدوره يقول ستيف بريور، الشريك في بيرت- جونز وبروير، وهي شركة متخصصة في استشارات تصميم أماكن العمل، أن بإمكان إدارات الموارد البشرية ربط التصميم النهائي لبيئة العمل بالمستخدمين النهائيين، ويضيف بقوله: «إن الأعمال الجيدة التي تقوم بها إدارات مثل تكنولوجيا المعلومات والتسويق تجعل أصوات هذه الإدارات مسموعة، غير أن إدارة الموارد البشرية تستطيع المساهمة بتقديم نظرتها الثاقبة بشأن ما يحتاجه كل موظف من أجل تقديم أفضل ما لديه من أداء، حتى أنهم يعرفون بدقة من من العاملين يقبل بالحد الأدنى ومن يفضل المكتب الأنيق، وذلك الذي يقدم أفضل ما لديه عندما يكون محاطاً بأكوام من الورق».

ويتفق الدكتور كريغ نايت، زميل أبحاث علم النفس في جامعة إكستر ومدير إدارة تحقيق الهوية، مع وجهة النظر القائلة إن الموظفين يرغبون في أن يكون لهم دور في تحديد شكل وملبس بيئة العمل

وإلى تحطيم الحواجز، إلا أننا نحتاج إلى مزيج من بيئات العمل لتحقيق هذا الأمر»، ويضيف «نحن بحاجة إلى المزيد من المرونة ليستطيع كل منا الانطلاق والقيام بعمله بهدوء، بشكل منفرد، كما نحتاج إلى مناطق للاجتماعات التي تعزز العمل الجماعي، وترتبط كافة هذه الأمور بتصميم مكان العمل بحيث يمنحنا مزيداً من المرونة في الطريقة التي نعمل بها».

نجاح أي مشروع أو فشله مرهون بمشاركة إدارة الموارد البشرية في تصميم بيئة العمل

وقد قامت الشركة المالكة لموقع البحث المختص بشؤون السفر «سكاي سكاير» بتصميم مكتبها في مدينة «إدنبره» بطريقة تساعد على القيام بممارسات عمل تتسم بالمرونة، وتشرح كاثي ويلسون، مديرة الثقافة والفعالية المؤسسية في الشركة «تستدعي عملية متابعة تطوير البرمجيات أو مناقشة أي شأن آخر يتعلق بالعمل، قيام أعضاء الفرق المختلفة بعقد اجتماعات يومية قصيرة، وأحياناً وقوفاً لاستعراض التقدم الذي يتم إحرازه، ويتعين تبعاً لذلك تصميم بيئة عمل تراعي مثل هذه المتطلبات، وتضيف قائلة: «على الرغم من صعوبة تحقيق مثل هذه المتطلبات في كافة المكاتب التسع التابعة للشركة في مختلف أنحاء العالم، إلا أننا حرصنا على توفير منطقة للاجتماعات «وقوفاً» في كل منها لتتمكن فرق العمل من التواصل مع بعضها البعض».

وتؤكد كاثي ويلسون أن عملية استيعاب ممارسات العمل الجديدة لم تتوقف منذ أن انتقل الموظفون إلى مكاتبهم الجديدة قبل عامين، وتضيف «إننا نخطو نحو هيكل تشغيلي مختلف نوعاً ما، فقد تبيننا نهج عمل لتطوير الأعمال يعتمد بشكل أكبر على المجموعات، ولهذا نتطلع إلى فتح المزيد من المناطق الاجتماعية ومناطق العصف الذهني لكل مجموعة على حدة، وقد راعينا في تصميم المكتب أن يتيح لنا التطور والنمو، وألا نتقيد بأية قيود في تصميم أي طابق من طوابق المبنى إن لم يعد مناسباً لأسلوب عملنا».

لابد من مراعاة طبيعة الوظائف عند تصميم بيئة العمل

المدرء مطالبون بمراعاة الموظفين وشخصياتهم المختلفة في أماكن العمل ولهذا يحرص عدد متزايد من الشركات على أخذ متطلبات وتطلعات الموظفين بعين الاعتبار عند تصميم مقراتها، فعندما قامت مجموعة «تي جي ديليو»، وهي شركة خدمات لوجستية يقع مقرها في مدينة ليسسترشاير البريطانية بإنشاء مبناها الجديد، وضعت متطلبات الموظفين في قلب مواصفات المبنى.

وتقول ليزا هاغار، مديرة الموارد البشرية في المجموعة، «كان من المهم أن نبدأ بالموقع نفسه، فقد تعمدنا اختيار موقع قريب من مناطق سكن حوالي 80 % من موظفينا، بدلا من اختيار موقع أقل كلفة، ولكن في منطقة أبعد».

وتضيف قائلة: «قبل انتقالنا إلى الموقع الجديد في شهر ديسمبر من العام 2013، تشاورنا مع موظفينا وعددهم 120 موظفاً حول أنواع المساحات التي يرغب كل منهم بها ضمن المبنى الجديد، وتراوحت رغبات الموظفين التي تخضت عنها هذه المشاورات بين وجود مناطق طعام جماعية وصالة للألعاب الرياضية ومنطقة جلوس على سطح المبنى ليتاح للموظفين الاسترخاء والتمتع بالمناظر الريفية الجميلة، وحتى العمل في الهواء الطلق، فالجميع يحبون العمل في الأماكن المفتوحة، وهو ما لمسناه في الارتفاع الملحوظ في إنتاجية موظفينا خلال فصل الصيف، إلى جانب تمتعهم بقدرة أكبر من الاسترخاء».

وسجلت هيئة الإذاعة البريطانية أيضاً زيادة ملحوظة في إنتاجية موظفيها عندما انتقل الموظفون إلى «سالفورد»، ويعلق كين على ذلك بقوله: «باتت الفرصة الآن مواتية للعاملين ليكونوا خلاقين بشكل أكبر، فهم جميعاً في موقع واحد الآن، كما باتوا مزودين بالتجهيزات المناسبة».

وقد كان الانتقال إلى المقر الجديد

يذكر أن موظفي سكاى سكاى، البالغ عددهم 300 موظف، غير مقيدون بمكاتب محددة، فكل منهم يحمل جهاز حاسوب خاص به، وهناك محطات عمل منتشرة في المكان، ما يعني أنه يمكن للموظف أن يختار بنفسه العمل مع موظفين آخرين من العاملين في المشروع، كما يستطيع أن يخلو بنفسه في منطقة هادئة ليعمل بمفرده أو ضمن مجموعة صغيرة أو كبيرة.

وتقول ويلسون «لقد ساعدت هذه السلسلة من المرافق على الحفاظ على مستويات عالية من المشاركة من الموظفين، كما أنها ساعدت على تعزيز الخبرات التي يتبادلها الموظفون فيما بينهم، وإلى جانب ذلك أتاح هذا التصميم لنا مساحة كافية لاستضافة مناسبات صناعة التكنولوجيا المحلية في الموقع».

وبدوره يقول كريس كين، الرئيس التنفيذي للمشاريع التجارية لهيئة الإذاعة البريطانية، وهو من المتحمسين لنهج العمل المرن، «يضمن سر الاستراتيجية الجيدة في مكان العمل في فهم طبيعة العمل وعملياته، وإعطاء مجموعات العمل المساحات الصحيحة لإنجاز العمل في تشكيلة من بيئات العمل المختلفة»، ويضيف بقوله: «قد يرى بعض الناس أن الاستراتيجية الجيدة تكمن في تقييد الموظفين بمكاتب محددة، أنا شخصياً أعمل دون مكتب محدد منذ العام 2003».

أما الدكتور كريغ نايت، زميل أبحاث علم النفس في جامعة إكستر فيرى أن التشاور الإيجابي والفعال مع الموظفين وجعلهم جزءاً من عملية التصميم يعد أمراً أساسياً لتأمين عملية تطور سلسة، ويضيف بقوله: «إذا قدم المدير فكرة ما وتقبلها الموظفون العاملون لديه، فإن هذا لا يجسد التمكين الحقيقي، لأنه لا يراعي هويتهم على الإطلاق، وإنما يراعي المديرين فقط، فمن المهم أن يتم مراعاة الموظفين وشخصياتهم على مختلف المستويات في أماكن عملهم».

المدرء مطالبون بمراعاة الموظفين وشخصياتهم المختلفة في أماكن العمل

الموظفين من العمل في خلوة إن أرادوا، أو أن يتواصلوا مع زملائهم في المطبخ أو القاعة المخصصة لذلك، حيث أصبحت هذه المساحات تعج بالحركة والنشاط، ويقول رأيت عن ذلك: «بات بإمكان جميع الموظفين المشاركة في أحاديث ممتعة حول مختلف المواضيع».

ويضيف قائلاً «أصبح الناس يأخذون مزيداً من الوقت لاستراحة الغداء، نظراً لأنهم باتوا يعملون بدأب أكبر في مكاتبيهم، فهم يشعرون أن بمقدورهم أخذ هذه الاستراحات، وهذا أمر هام، فالعمل هنا هو اختيار لنمط حياة، وليس مجرد اختيار لمهنة.. إنها أجواء مختلفة تماماً عن الممارسة التقليدية لمهنة المحاسبة».

وفي ظل التطورات الجارية في ممارسات العمل، أصبحت مشاركة إدارات الموارد البشرية في النقاش حول تصميم بيئات العمل أكثر أهمية مما كانت عليه في أي وقت مضى، ولهذا قام المعهد البريطاني العالي للموارد البشرية (CIPD) والمعهد البريطاني لإدارة المرافق (BIFM) في العام الماضي بإطلاق مشروع يستهدف فهم التحديات التي تواجهها أماكن العمل المتطورة، وجمع خبراء الموارد البشرية وخبراء إدارة المرافق معا لحل المشاكل المشتركة التي تقدمها أماكن العمل رفيعة المستوى.

ويقول كين «سيتجنب المشروع، الذي أطلق عليه اسم (المحادثة في مكان العمل)، الشكل التقليدي للاستطلاعات والتقارير، وسنعمد بدلاً من ذلك على منصة شبكية إلى جانب لقاءات تجمع أصحاب المهنتين معاً وجها لوجه، وسنستخدم هذه المشاركة واسعة النطاق لمعرفة ما الذي يحدث بالفعل وما هي انطباعات الناس، فيما يمثل تجربة جديدة تماماً بالنسبة لنا».

ويبيدي جيفورد حماساً إزاء النتائج المحتملة، حيث يقول «هناك حاجة ماسة للعمل معاً بشكل وثيق، ليس فقط في

دافعاً مثاليًا للمؤسسة لإعادة النظر في ممارسات عملها للقرن الحادي والعشرين، حيث يقول كين «لم ينظر المدير العام إلى هذه النقلة كمشروع تطوير عقاري، وإنما اعتبرها فرصة لتغيير المؤسسة». ويضيف بقوله: «لقد استوعبنا التكنولوجيا الرقمية وأساليب العمل المختلفة، كما جربنا أساليب وحزم عمل إدارية متنوعة».

كما استغلت «كريسيز»، وهي شركة محاسبية تأسست في تونبريدج ويلز قبل نحو 150 عاماً، الفرصة التي أوجدها انتقال مكاتبها إلى مقر جديد لإجراء تغيير جذري في ممارسات عملها، ويقول مدير العمليات فيفيان رأيت عن ذلك: «لقد كنا في حاجة إلى مكتب يبعث برسالة إلى عملائنا مفادها أننا عصريون ونتطلع إلى الأمام، كما يحفز في الوقت نفسه التعاون فيما بين أعضاء فرق العمل ضمن شركتنا، وقد كان هذا التعاون هو نقطة البداية في تنفيذ التصميم الذي قمنا به».

وبموجب هذا المشروع قامت الشركة في شهر مايو 2014 بنقل مكاتبها من ثلاثة مبان ضيقة أقيمت أصلاً كمبانٍ سكنية في العصر الفكتوري إلى مكتب جديد جيد التهوية يتمتع بإطلالة مميزة على الغابات المحيطة، وشكل هذا الانتقال دافعاً كبيراً لإنتاجية الموظفين ولروحهم المعنوية ولرفاههم، ويقول رأيت عن ذلك «لقد دهشت حقاً بالفرق الكبير الذي أحدثته هذا الانتقال، فقد أصبح الكثير من الموظفين يستمتعون حقاً بالحضور إلى العمل الآن».

وبدورها تقول إيما روبرتس الرئيس التنفيذي للشركة إن الشركاء لم يهودوا يجدون أنفسهم منطوين في مكاتب ضيقة، كما باتت العلاقات الشخصية بين الموظفين تزداد متانة في كل يوم، بفضل وجودهم جميعاً معاً، وهذا تجسيد للهدف الذي نصبو إليه، والمتمثل في عمل جميع الموظفين معاً يدًا بيد».

وقد تعمدت شركة كريسييز تصميم مساحات المكاتب بأسلوب يمكن

إشراك الموظفين في تصميم بيئة العمل أمرٌ في غاية الأهمية

طريقة عمل الموظفين ورفاههم وثقافة المؤسسة، وفي الواقع فإن هذه هي إحدى الطرق التي تستطيع بها الموارد البشرية أن تحدث تأثيرًا إيجابيًا حقيقيًا على نوعية الحياة العملية للموظفين».

بيئة مكتبية صحية تعزز الرضا والإنتاجية

إذا كنت تصاب بانتظام بصداع أو دوخان أو غثيان أو إرهاق أو ضعف في التركيز أو تهيج في العيون أو الحلق أو الجلد، فقد يكون السبب أغرب مما تعتقد: فربما تكون تعاني من متلازمة المباني المريضة (SBS).

إن أي شخص معرض للإصابة بمتلازمة المباني المريضة، التي غالبًا ما تنجم عن أماكن العمل، وقد يظهر على الموظفين جملة من الأعراض التي عادة ما تتحسن أو تختفي بعد ترك المبنى.

وترتبط متلازمة المباني المريضة بالمكاتب ذات المساحات المفتوحة، التي تم فيها في كثير من الحالات استبدال النوافذ بأنظمة تهوية، كما تشمل أسباب الإصابة بهذه المتلازمة أيضًا تذبذب درجات الحرارة والاستخدام المتكرر لشاشات الكمبيوتر في أداء مهام العمل.

غير أنه قد يكون هناك دور للعوامل النفسية أيضًا، فقد خلصت دراسة أجرتها جامعة كوبنهاجن إلى أن الشكاوى من متلازمة المباني المريضة وصلت إلى الضعفين لدى الأشخاص الذين يعملون في وظائف بسيطة، نظرًا إلى أنهم كانوا أقل قدرة في السيطرة على بيئات العمل التي يعملون فيها.

وتوصي إدارة الصحة والسلامة (HSE) بأن يقوم أرباب العمل بانتظام بتقييم مستويات النظافة والصيانة في المكاتب وإجراء مسوحات لتتبع الأعراض المرتبطة بمتلازمة المباني المريضة.

تصميم مكان العمل ولكن أيضًا في أعمال التصميم والاستخدام، إذ تثير هذه الأنشطة قضايا كبيرة تتعلق بالموارد البشرية، فعلى سبيل المثال، إذا كنت ترمي إلى اختصار المساحة المخصصة للمكاتب، وكان هناك الكثير من الموظفين الذين يعملون ضمن أوقات عمل تتسم بالمرونة، فإنه ينبغي إشراك الموارد البشرية في مؤسستك في عملية التصميم».

يذكر أن بعض المؤسسات ذات النهج الاستراتيجي مضت إلى ما هو أبعد من ذلك عندما منحت موظفين صلاحيات لقيادة المناقشات بخصوص التصميم، فبعد الانتهاء من المرحلة الأولى لإعادة تطوير دار إذاعة جديدة في لندن جمعت بين قنوات إذاعية محلية والخدمة العالمية لهيئة الإذاعة البريطانية تحت سقف واحد لأول مرة، حرص كين على الاستعانة بآراء وخبرات الموظفين في تصميم المرحلة الثانية من المشروع، حتى أنه عين صحافيًا لإدارة المشروع، إلا أن هذا الصحافي أصيب بالفزع لسماح ذلك، لكن كين قام بإقناعه بتحمل هذه المسؤولية بقوله: «ينبغي عليك أن تقوم بذلك، فالمشروع هو لك ولزملائك في العمل، وليس لمهندس معماري ولا لمصمم».

تصميم مكتب العمل يلعب دوراً بارزاً في تقوية العلاقات الشخصية بين الموظفين

ويتفق جيفورد مع وجهة النظر القائلة إنه قد حان الوقت لأن تتدخل إدارات الموارد البشرية وتعطي لنفسها دورًا أكبر في تشكيل بيئات العمل، إذ يقول «لا زالت عملية تصميم مكان العمل تترك إلى حد بعيد للمصممين والمهندسين المعماريين الذين لديهم أساليب معينة للقيام بهذه الأمور، مما قد لا يكون مناسبًا لمؤسستك، فبيئة العمل لها انعكاسات كبيرة على

إشراك الموظفين في تصميم بيئة العمل أمر في غاية الأهمية

الغرف المتمتعة بإطلالة جيدة

أظهرت دراسة أجريت العام 2003 وشملت عاملين في مركز اتصال بولاية كاليفورنيا الأمريكية أن الموظفين الذين يمكنهم مشاهدة المناظر الطبيعية عبر النوافذ يستجيبون للمكالمات بشكل أسرع يصل إلى سبع مرات مقارنة مع أولئك الذين لا يمكنهم رؤية شيء خارج غرفهم، وقدّر الباحثون تكلفة تركيب المزيد من النوافذ بألف دولار لكل موظف، وهو ما يعني تحقيق وفورات في الإنتاجية السنوية مقدارها 2990 دولاراً عن الموظف الواحد.

الخطوط المنحنية

ترتبط البيئة التي تكثر فيها التصاميم ذات الخطوط المنحنية، مثل المكاتب الأنيقة والطاولات الدائرية، بالمشاعر الإيجابية، وهو ما يساعد على الإبداع وزيادة مستوى الإنتاجية، كما أن الجلوس على شكل دائرة في الاجتماعات أو أثناء تناول طعام الغداء أو حتى على مكتب دائري يعزز تطور العقليات الجماعية ويقرب فرق العمل أكثر وأكثر من بعضها البعض.

البيئة الخضراء

أظهرت بعض الدراسات أن وجود نباتات في المكاتب يحد من مستويات الإجهاد ويساعد العاملين على استعادة الانتعاش بعد أداء المهام المجهدة، فضلاً عن أنه يحد من الملوثات المنتشرة في أجواء المكاتب.

ما الذي يجعل مكان العمل مكاناً رائعاً؟

يقدم البحث العلمي قائمة مرجعية للبناء المتميز

المخططات المفتوحة ليست دائماً صحية وجدت دراسة حديثة شملت 2400 عامل في الدنمارك أن معدل الإجازات المرضية يزداد مع ازدياد عدد الأشخاص الذين يعملون في غرفة واحدة، فقد أخذ الأشخاص الذين يعملون في غرف تضم موظفين اثنين، في المتوسط، إجازات مرضية تزيد بمقدار النصف بالمقارنة مع أولئك الذين يعملون في مكتب بموظف واحد، أما في حالات العمل في مكتب مفتوح، فقد ارتفعت معدلات الإجازات المرضية بنسبة 62%.

الطبيعي هو الأفضل

كما وجدت دراسة حديثة نشرت في مجلة طب النوم السريري أن الموظفين الذين يعملون قرب النوافذ، ينامون بمقدار 46 دقيقة أكثر في الليلة الواحدة من أولئك الذين لا يرون ضوء النهار في عملهم.

اختيار اللون

قد يكون للون الطلاء الذي يتم اختياره في مكان العمل تأثيرات خفية، ولكنها تأثيرات هامة، على العقليات، وقد ثبت أن التعرض للونين الأزرق والأخضر يحسن أداء المهام التي تتطلب أفكاراً جديدة، في حين يحسن اللون الأحمر أداء تلك المهام التي تحتاج إلى الاهتمام بالتفاصيل.