

مطالعه تطبیقی تاثیر روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی بر بهره‌وری کارمندان در فضاهای اداری با توجه به ویژگی‌های جغرافیای انسانی در شهرکرد

الهام همایونی

دانشجوی مقطع دکتری، گروه معماری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

الهام پورمهابادیان^۱

گروه معماری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

سینا رزاقی اصل

گروه معماری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران، هیئت علمی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۱۴

چکیده

در فضاهای کاری، محیط فیزیکی که توسط سازمان‌ها برای انجام فعالیت‌های حرفه‌ای فراهم می‌شود، یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان بوده و از طرفی دومین سربار مالی عظیم سازمان (پس از منابع انسانی) به حساب می‌آید. محیط فیزیکی نقش قابل-توجهی را در کاهش یا افزایش بهره‌وری و راندمان کاری کارمندان ایفا می‌کند. از این رو یکی از راه‌های دستیابی به محیطی متناسب با کار، توجه به طراحی محیط کار بر اساس معیارهای روانشناسی محیط می‌باشد. پژوهش حاضر، در پی مطالعه تطبیقی تاثیر روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی بر راندمان کارمندان در ساختمان‌های اداری برآمده است. در این مسیر در وهله‌ی نخست، شاخص‌ها و مولفه‌های مرتبط با هر دو رویکرد استخراج شده و سپس میزان اثرگذاری هر یک از متغیرها بر بهره‌وری کارمندان مبتنی بر شیوه‌ی تطبیقی با یکدیگر قیاس شده‌اند. روش پژوهش حاضر، تطبیقی و با تکیه بر رویکرد توصیفی-تحلیلی است که اطلاعات آن به صورت کتابخانه‌ای-اسنادی گردآوری شده است. نتایج نشان داد که متاسفانه علی‌رغم اثرگذاری موثر پارامترهای محیطی بر افزایش و کاهش میزان راندمان نیروی انسانی در ادارات و سازمان‌ها، این مهم در طراحی فضاهای اداری کشور مورد بی‌توجهی قرار گرفته است. از این رو پژوهش حاضر توانسته با شناسایی و بازخوانی این معیارها، میزان اثرگذاری آن را بر روند کاری کارکنان آشکار سازد. این درحالی است که عنایت به ویژگی‌ها و فاکتورهای وجودی و میزان تأثیرگذاری این عوامل نیز بر میزان بهره‌وری کارمندان به مراتب بسیار بیشتر از مشخصه‌های فیزیکی مورد بی‌اعتنایی قرار گرفته است. شاید علت اصلی بی‌توجهی به فاکتورهای وجودی، از عدم آگاهی معماران و طراحان چنین فضاهایی از این عوامل نشئت می‌گیرد.

کلمات کلیدی: ساختمان اداری، روانشناسی محیطی، روانشناسی وجودی، بهره‌وری کارکنان.

مقدمه

نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی، به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده‌ی سایر عوامل شناخته می‌شود که بررسی و شناخت عوامل موثر بر کارایی و بروز توانایی‌هایش، تاثیر به‌سزایی را بر سازمان به دنبال خواهد داشت (قنبران، و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۳۵). از این‌رو، در هر سازمان برای دستیابی به بهترین نتایج با به کارگیری کم‌ترین منابع، شناسایی عوامل تضعیف‌کننده‌ی عملکرد کارکنان در محیط کار در راستای اعمال اقدامات اصلاحی، امری ضروری است. اهمیت پرداختن به این موضوع تا حدی است که صاحب‌نظران و محققان رشته‌های مختلفی مانند اقتصاد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، حسابداری، مدیران و حتی فیزیک‌دانان، فیزیولوژیست‌ها و مهندسان در مقیاس‌های مختلف سازمانی، گروهی و فردی به مطالعه در زمینه‌ی مدیریت عملکرد به عنوان یکی از مهم‌ترین مفاهیم در تحقیقات سازمانی پرداخته‌اند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۴؛ روبرتسون^۲، ۲۰۱۱). یکی از عوامل موثر بر نحوه‌ی عملکرد و کارایی منابع انسانی سازمان‌ها، شرایط فیزیکی و معماری محیط کاری آن‌ها می‌باشد (گلابچی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵). در حقیقت در فضاهای کاری، محیط فیزیکی که توسط سازمان‌ها برای انجام فعالیت‌های حرفه‌ای فراهم می‌شود، یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان بوده و از طرفی دومین سربار مالی عظیم سازمان (پس از منابع انسانی) به حساب می‌آید (مک‌کوی^۳، ۲۰۰۵). محیط می‌تواند بازدارنده و یا تسهیل‌کننده‌ی رفتارهای مردم باشد، اما به هیچ‌وجه تعیین‌کننده‌ی رفتار نیست. این انگیزه‌ها و نیازهای انسانی هستند که در این زمینه نقش تعیین‌کننده دارند. بنابراین محیط باید برطرف‌کننده‌ی این نیازها باشد، زیرا عدم توجه به نیازهای فیزیولوژیکی و روانی کاربران، منجر به ایجاد حس نارضایتی در بین آن‌ها و باعث کاهش راندمان کاری در محیط‌های کاری می‌شود (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۲). اولین وظیفه هر فرهنگ انطباق با محیط کالبدی است زیرا هر محیطی امکانات متفاوتی برای رشد فرهنگ ممکن می‌کند و فرهنگ نیز از طریق آزمون و خطای سلطه طلبانه برای حل مسایل روزمره رشد می‌نماید (خستو، ۱۳۹۹: ۴۴۶). از طرفی شرایط محیطی مساعد انجام کار و متناسب با نوع کار، روند انجام کار را سرعت می‌بخشد و یکی از عواملی است که در میزان رضایتمندی پرسنل و نیروی انسانی بسیار تأثیرگذار است، چرا که یک محیط کاری مناسب می‌تواند بر رشد ارزش‌های سازمانی، اخلاقی، افزایش کیفیت کار، کاهش فشار کار و فرسودگی ناشی از آن تأثیر گذاشته و اسباب خشنودی و رضایت کارکنان را فراهم نمایند (گلابچی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲). درک پیوستگی سنت و درک گذشته‌ی فرهنگی مان، ما را قادر می‌سازد تا آینده‌ای مطمئن داشته باشیم. ما هنوز در ساختار اسکلتی خود دارای بقایای دم هستیم که از میلیون‌ها سال پیش و زندگی ما در بستر طبیعت باقی مانده است، ما حتی بقایایی از حیات آبی صدها میلیون سال پیش را در بدنمان حفظ کرده‌ایم. بسیار روشن است که ما سهمی از واکنش‌های وجودی^۴ انباشته و پنهان شده در سیستم عصبیمان داریم که معماری باید آن را تصدیق کند و از طریق فرآیندهای فردی رشد و تعلیم مورد توجه قرار گیرد. به بیان دیگر، ما موجودات بیولوژیکی و

¹ Armstrong

² Robertson

³ McCoy

⁴ Existential Reaction

تاریخی^۱ هستیم و معماری نیازمند حفاظت از تاریخ بیولوژیک و فرهنگی انسان است. در واقع، شاید بیش از هر چیز، دنیای ساخته شده توسط معماری، ما را قادر می‌سازد که درک کنیم و بفهمیم که چه کسی هستیم. به این ترتیب تعامل انسان و محیط به واسطه‌ی معماری، دنیای روانی وجود انسان را شکل می‌دهد و ما را به سمت «روانشناسی وجودی یا اگزیستانسیالیسم» سوق می‌دهد. این رویکرد روانشناسی بر اساس فلسفه وجودگرایی^۲ شکل گرفته است و مبنای آن نحوه‌ی تعامل و ارتباط انسان با خویشتن خویش و محیط پیرامونش است. «روانشناسی وجودی بر این اعتقاد است که اگرچه انسان‌ها اساساً در دنیا تنها هستند، اما زمان زیادی با دیگران مرتبط هستند» (یالوم^۳، ۱۹۸۰: ۲۳). لذا می‌توانیم بگوییم که معماری واسطه‌ای است که بر وجود ما اثر می‌گذارد. در حالی که روانشناسی وجودی (اگزیستانسیال) بر آن است تا با کاهش کشمکش درونی در ذهن یک فرد که ناشی از مواجهه اشخاص با مفروضات مسلمی از هستی است به او کمک کند، معماری با تاثیری که بر فهم او از جهان دارد، می‌تواند ایجادگر و یا رافع این کشمکش باشد. بنابراین، محیط فیزیکی نقش قابل توجهی را در کاهش یا افزایش بهره‌وری و راندمان کاری کارمندان ایفا می‌کند. از این رو یکی از راه‌های دستیابی به محیطی متناسب با کار، توجه به طراحی محیط کار می‌باشد. اقلیم عامل مهم و مؤثر بر تمام اشیا و پدیده‌های زندگی محیط طبیعی است. از سویی دیگر، اقلیم شناسی روند عمومی شرایط آب و هوایی یک منطقه در دوره ای طولانی است و کاربرد آن بیشتر در علمی مثل برنامه ریزی شهری، طراحی معماری و طراحی منظر است. شش عامل اصلی آسایش عبارتند از دمای هوا، رطوبت، تشعشع، جریان هوا، پوشش و سطح فعالیت. البته عامل های دیگری از قبیل سن، جنس، شکل بدن، وضعیت سلامتی، رژیم غذایی، رنگ لباس، سازش با آب و هوای محیط بر میزان آسایش تأثیرگذار می باشند. بنابراین در بحث طراحی، توجه به اقلیم و جغرافیای مناطق مختلف و شناخت آن امری ضروری است (ادراکی، برنا، فتاحی و مهدوی، ۱۳۹۹). در رابطه با تأثیر اقلیم در معماری باید بدانیم که در روابط متقابل بین پروژه‌های ساختمانی و آب و هوا دو جنبه کلی وجود دارد: ۱- اثرات آب و هوا بر روی طرح و شکل و استقرار ساختمان، ۲- اثرات مستقیم آب و هوا بر روی فعالیت‌های ساختمانی. در رابطه با این موارد و برنامه ریزی مربوط به آن، موارد زیر باید مد نظر قرار گیرند: مکان یابی مناسب و مطلوب، نظم و ترتیب بناها نسبت به یکدیگر و در رابطه با تأثیرپذیری از عناصر اقلیمی، مقاومت مصالح به کار رفته، در برابر عناصر و عوامل اقلیمی، پلان و شکل و طراحی ساختمان نسبت به شرایط اقلیمی، ضرایب حرارتی و آسایش دمایی مبتنی بر یک معماری همساز با اقلیم (خیری و رضائی‌زاده مهابادی، ۱۳۹۹). از جمله عوامل ایجاد کیفیت نامطلوب نور، کافی نبودن تعداد منابع روشنایی و نامناسب بودن دمای رنگ برخی از چراغ ها و حتی رنگ سطوح داخلی و زاویه قرارگیری میز کار فرد نسبت به پنجره و استفاده از پرده با رنگ تیره که نور طبیعی را عبور نمی دهد، که بیانگر آن است که در طراحی روشنایی و عوامل محیطی مربوط به محیط اداری به کمیت و کیفیت

¹ Biological and Historical being

² Existensialism

³ Yalom

منابع نور و عوامل محیطی تأثیرگذار بر روشنایی مناسب و راحتی دید افراد کمتر مورد توجه بوده است (گلمحمدی و همکاران، ۱۳۹۹).

مطالعه‌ی حاضر بر مبنای روش توصیفی- تحلیلی و با هدف مطالعه تطبیقی تأثیر روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی بر بهره‌وری کارمندان در فضاهای اداری انجام گرفته است. روش تطبیقی عبارتست از مقایسه‌ی دو یا چند پدیده (موضوع یا مسأله) در دامنه‌ای مشخص (با تعیین محورهای مورد بررسی از میان ابعاد مختلف آن پدیده) برای کشف نقاط اشتراک و اختلاف آن‌ها برای رسیدن به هدف پژوهش. بر این مبنای مقایسه، ابزاری برای ساختن قاعده-مندی‌های تجربی و ارزیابی و تفسیر موردها نسبت به معیاری نظری یا واقعی است (ریگن، ۱۳۸۸: ۳۱). فرآیند انجام کار در نوشتار حاضر به این صورت بوده که در وهله‌ی نخست در بخش نظری پژوهش با مطالعه منابع کتابخانه‌ای و اسنادی، اطلاعات جامعی در خصوص موضوعاتی نظیر روانشناسی محیط، فضای اداری، و روانشناسی اگزیستانسیالیسم ارائه گردید. سپس با کنکاش در پژوهش‌های صورت گرفته، عوامل محیطی موثر بر روند کاری کارمندان در فضاهای اداری و همین‌طور معیارها و شاخص‌های روانشناسی وجودی استخراج گردید. در نهایت با دسته‌بندی داده‌های به دست آمده و تحلیل محتوایی آن‌ها، مطالعه تطبیقی تأثیر روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی بر میزان بهره‌وری کارمندان در فضاهای اداری انجام گرفت.

رویکرد نظری

هر چند عملکرد ساختمان‌ها را معمولاً تنها به محدوده‌ی کارایی فیزیکی، راحتی فیزیکی و ارزش‌های زیبایی-شناختی‌شان محدود می‌دانند، با این حال، نقش معماری به مراتب فراتر از شرایط مادی، فیزیکی و قابل اندازه‌گیری، و حتی لذت زیبایی‌شناختی است، به شکلی که این نقش در حوزه‌ی زندگی ذهنی و وجودی انسان گسترش می‌یابد. ساختمان‌ها برای انسان صرفاً پناهگاه و حمایت فیزیکی فراهم نمی‌کنند؛ بلکه آن‌ها هم‌چنین میانجی‌گرانی روحی بین جهان و آگاهی ما هستند؛ ساختارهای معماری اساساً ساختار فضای وجودی^۱ را شکل می‌دهند. همان‌طور که فیلسوف فرانسوی گاستون باشلار^۲ به درستی بیان می‌کند: «[ساختمان] ابزاری است برای مقابله با کیهان^۳» (بچلارد^۴، ۱۹۶۹: ۴۶). معماری افزون بر این که برای جسم آسیب‌پذیر ما ماوایی فراهم می‌کند، سکنی و آرامشگاهی برای ذهن، خاطره و رویای بی‌قرار ما نیز ایجاد می‌کند. به طور خلاصه، ساختارهای معماری سازمان‌دهی و ساختار تجارب، باورها و فانتزی‌های جهان ما را ایجاد می‌کنند؛ آن‌ها چارچوب‌های متمایز ادراک و تجربه را طرح می‌کنند و افق‌های خاصی از درک و معنا را فراهم می‌کنند. به علاوه ساختارهای ساخته شده توسط انسان افزون بر بیان فضا، گذر زمان را نیز مشخص می‌کنند، آن‌ها سلسله‌مراتب فرهنگی را نشان می‌دهند و حضور قابل توجهی را به نهادهای

¹ Existential Space

² Gaston Bachelard

³ Cosmos

⁴ Bachelard

انسانی می‌دهند. این‌ها وظایف واقعاً قابل توجهی برای معماری هستند که به ندرت قابل فهمند، زیرا غالباً معماری تنها به عنوان ابزار یا زیبایی‌شناسی دیده می‌شود (پالاسما^۱، ۲۰۰۹: ۱).

روانشناسی محیطی^۲ و معماری اداری

در دهه‌های گذشته، حوزه‌های مختلف علوم محیطی و علوم انسانی و رفتاری به تحلیل ادراک و شناخت و رفتار انسان در تعامل با محیط تحت عنوان «مطالعات انسان-محیط» پرداخته‌اند. به علت ناکارآمدی محیط‌های زندگی انسانی، این مطالعات پس از جنگ جهانی دوم مورد توجه طراحان محیط قرار گرفت. برخی محققین از جمله مور پیش از جان لنگ به طبقه‌بندی این مطالعات در مبانی طراحی محیط پرداخته‌اند (Moore, G., 1979; 1985; 1997; 2004). «روان‌شناسی محیطی» با پیوند دادن علوم محیطی و علوم انسانی، مطالعات انسان-محیط را در دو شاخه:

۱. «علوم ادراک و شناخت محیطی» (شناخت گرا) و
۲. «علوم رفتار محیطی یا اکولوژیک» (رفتارگرا) دسته‌بندی نموده که مبانی این حوزه مهم جای بحث گسترده دارد (Giesecking, 2014, pp.587-589).

روانشناسی محیط به عنوان شاخه‌ای از روانشناسی به بررسی روانشناختی رفتار انسان در محیط می‌پردازد و پژوهش‌های مرتبط با رفتار انسان و چگونگی عوامل موثر بر ادراک انسان را واکاوی می‌کند (پاک روان و دیگران، ۱۳۹۹: ۴۰۳). سوچا با تأثیر از لفور فضا‌مندی را یک محصول اجتماعی می‌داند و عنصر جداشدنی ساخت مادی و ساختمان‌شدن اجتماعی است (پورقاسم گاگوانی و دیگران، ۱۳۹۹: ۲۹۳). «روانشناسی محیطی» را می‌توان، روانشناسی «انسان» و «محیط» پیرامونش دانست. محیط مفهومی است پیچیده و مرکب که ابعاد گوناگونی مانند جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، فیزیکی و ... دارد. محیط شکل‌دهنده‌ی رفتار انسان است و با کنترل محیط می‌توان رفتار انسان را تغییر داد. محیط را به شکل ضمنی هر آنچه در اطراف ما است، چه ساخته شده و چه طبیعی، می‌توان نامید. با این وجود تعریف‌ها از محیط متفاوت است. جغرافی دانان زمین و آب و هوا، روانشناسان مردم و شخصیت فردی آن‌ها، جامعه‌شناسان سازمان‌های اجتماعی و فرآیندها و معماران ساختمان‌ها و محیط‌های باز و منظر را محیط تعریف می‌کنند (مرتضوی، ۱۳۸۰). ویژگی همساختی مرز، فرم و ساختار اجزاء قرارگاه و وحدت ناشی از آن یکی از معیارهای ساختاری شناسایی مقرهای رفتاری است (Scott, 2005) به نقل از (گلرخ، ۱۳۹۱: ۴۷). هفت و همکارانش نیز به طور مستقیم این اصطلاح را معیار تشخیص هویت مقر رفتاری می‌دانند (Heft, 2014: 23). به عقیده آنها نه الگوهای رفتار به تنهایی می‌تواند ملاک تشخیص باشد و نه صرفاً الگوهای محیطی. جان لنگ^۳ (۲۰۰۴) معتقد است که «کلمه‌ی محیط آنقدر مورد استفاده دارد که تشخیص معنای آن مشکل شده است!». نکته‌ی اصلی تمام طبقه‌بندی‌های ارائه شده از محیط، تمایز بین جهان واقعی، حقیقی یا عینی اطراف انسان و جهان

¹ Pallasmaa

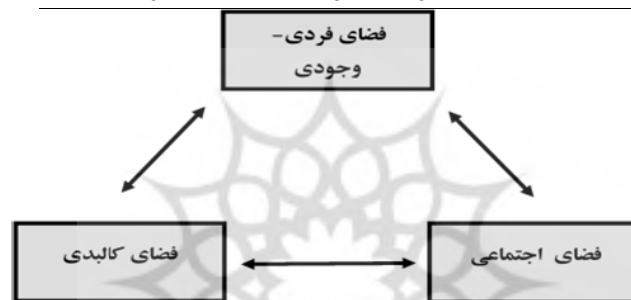
² Environmental psychology

³ John Lang

پدیدارشناختی است که خودآگاه یا ناخودآگاه، الگوهای رفتاری یا واکنش‌های روحی مردم را تحت تاثیر قرار می‌دهد (لنگ، ۲۰۰۴). انسان همه قوای باطنی، ادراکات، انگیزه، امیال و عواطف و افکار و اعمال واحکام ذهنی خود را با علم حضوری درک میکند (زراعت پیشه و دیگران، ۱۳۹۹: ۷۲۰). جدول ۱ طبقه‌بندی‌های مختلفی از مولفه‌های محیطی را ارائه کرده است.

جدول شماره (۱): دسته‌بندی محیط به تعبیر صاحب‌نظران؛ منبع: نگارندگان بر اساس یافته‌های تحقیق.

محققان	مولفه‌های محیطی
کافکا ^۱	محیط جغرافیایی، محیط رفتاری
لنگ	محیط کالبدی، محیط اجتماعی، محیط روانشناختی، محیط رفتاری
کرک ^۲	محیط پدیده‌ای، محیط شخصی، محیط مفهومی
سانفلد ^۳	محیط رفتاری، محیط ادراکی، محیط عملی، محیط جغرافیایی
گیبسون ^۴	محیط زمینی یا جغرافیایی، محیط زنده، محیط فرهنگی



نمودار شماره (۱): روابط سه حوزه فضایی در روابط انسان و فضا؛ منبع: پاک روان و دیگران، ۱۳۹۹: ۴۰۴.

جدول شماره (۲): رابطه محیط و رفتار؛ منبع: جان لنگ، ۱۳۸۱

رویکرد محیطی جبرگرا	ماهیت محیط	نوع محیط
جبریت محیط ^۵	کلان	محیط اجتماعی (فیزیکی و غیرفیزیکی-انسانی)
جبریت کالبدی ^۶	میان خرد و کلان	محیط جغرافیایی (فیزیکی)
جبریت معماری ^۷	خرد	محیط مصنوع (فیزیکی)

ریشه‌های ظهور روانشناسی محیطی در اروپا و بریتانیا مربوط به اواخر سال‌های ۱۹۴۰ و در جریان بازسازی و احیای محیط‌های تخریب شده‌ی جنگ جهانی دوم است. در برجسته‌ترین دیدگاه‌ها و نظریه‌ها، روانشناسی محیطی به زندگی روزمره در محیط کالبدی (کریک^۸، ۱۹۷۰)، بررسی متقابل بین فرد و قرارگاه فیزیکی (گیفورد^۹، ۱۹۹۷)، رابطه‌ی نظامند بین شخص و محیط (راسل^{۱۰} و وارد^{۱۱}، ۱۹۸۲)، تأثیر محیط بر رفتار، احساسات و حس تندرستی

¹ Franz Kafka

² Phenomenal environment

³ Sonnfeld

⁴ Gibson

⁵ Environmental Determinism

⁶ Physical Determinism

⁷ Architectural Determinism

⁸ Craik

⁹ Barry Gifford

¹⁰ Russell

¹¹ Ward

(مک اندرو^۱، ۲۰۰۸) پرداخته‌اند. آنچه روانشناسی محیطی را از سایر شاخه‌های روان‌شناسی مجزا می‌سازد، بررسی ارتباط رفتارهای متکی بر روان انسان و محیط کالبدی است. رفتار و عملکرد افراد در محیط به میزان قابل توجهی از شرایط و عوامل کالبدی معماری آن محیط تأثیر می‌پذیرد و لذا می‌توان با بهره‌گیری از قابلیت‌های محیطی رفتارهای کاربران را در جهت نیل به اهداف موردنظر طراحان هدایت نمود که از چنین رویکردی با عنوان رویکرد «تامین فرصت‌ها»، در دانش روانشناسی محیطی یاد شده است (دانشپور و همکاران، ۱۳۸۸: ۳۲).

جدول شماره (۳): پیشینه نظریه‌های محیطی؛ منبع: سیاهکلی، بمانیان، مهدوی نژاد، ۱۳۹۷.

نظریه‌پردازان	سال	تئوری	اجزای کلیدی
مسیر، نقطه عطف، لبه، گره و منطقه	سیمای شهر	۱۹۶۰	کوبین لیچ
نگرش به یکدیگر و تقویت و گرایش‌های اجتماعی	مطالعه رفتار در فضا	۱۹۶۷	اوینگ گافمن
فعالیت مداوم، قلمرو؛ محیط، ساختار مکان - رفتار؛ محیط، دنباله زمان	تنظیمات رفتار	۱۹۶۸	راجر بارکر
فضای شخصی، قلمرو، شلوغی	محیط و حریم خصوصی، رفتار - اخلاق	۱۹۷۵	ایروین آلتمن
موضع غیر متعادلانه انسان در برابر؛ محیط ناوبری عابر پیاده در سطح شهر؛ محیط، فرهنگ، ادراک، شناخت، محیط رفتاری و محیط ساخته‌شده	جنبه‌های انسانی، شکل شهر	۱۹۷۷	آموس راپاپورت
محدودیت محیطی	رویکرد اکولوژیکی	۱۹۷۹	گیسون
ارتباطات انسانی با محیط‌زیست	ارتباطات ابزاری و انسانی	۱۹۸۰	هانرماس
جهت‌گیری افراد در فضا و پرداخت توجه به نیازهای ویژه کاربران	مسیریابی در معماری	۱۹۸۴	پاسینی
سه گروه فعالیت در حوزه رفتار (ضروری، انتخابی و اجتماعی)	زندگی بین ساختمان‌ها	۱۹۸۷	جان گهل
درک افراد از فضا، درک مردم از محیط‌زیست به‌عنوان نوعی برنامه ذهنی	ایجاد نظریه معماری	۱۹۸۷	جان لنگ

روانشناسی وجودی و معماری اداری

اگزیستانسیالیسم^۲ و اصالت انسان: فلسفه اگزیستانسیالیسم در دوره‌ی جدید^۳ به صورت سازمان‌یافته‌تر و جدی‌تر، با سورن کی‌یرکگور (۱۸۵۵-۱۸۱۳)، فیلسوف دانمارکی متأثر از فلسفه‌ی هگل مطرح شده است. کی‌یرکگارد انسان را از درون قالب‌های پیش‌ساخته، تعاریف انتزاعی و مفاهیم کلی بیرون آورد و بر موجودیت منفرد و تشخیص فردی او تأکید کرد: «تنها طبایع پست، قانون اعمال‌شان را در مردمان دیگر می‌جویند و مقدمات اعمال‌شان را در بیرون از خود جستجو می‌کنند» (کی‌یرکگارد، ۱۳۸۰: ۷۱). دکارت^۴ با طرح کوگیتو^۵ (می‌اندیشم پس هستم) بر اصالت و نقش نقش اندیشه‌ی انسان در کل عالم تأکید می‌کند و نقش جدیدی برای انسان در کل موجودات اعلام می‌کند. اما این نظام مفهومی و سوژکتیو دکارتی جایی برای انسان به مثابه‌ی اگزیستانس، یعنی انسان دارای احوال خاص، انسان آزاد، انسان دارای دلهره و ترس و مواجهه با مرگ ندارد. دکارت با بنیان نهادن مرکز ثقل فلسفه‌ی خود بر «من اندیشنده» پایه‌ی جدایی بین سوژه و ابژه را گذاشته است (مصلح، ۱۳۸۴: ۲۳-۲۷). کانت^۶ انسانیت را پاس داشته و معتقد است که هر چه هست نشئت گرفته از خود انسان است. در واقع، این جهان جزو من است که خود را با

¹ Mc Andrew

² Existentialism

⁴ René Descartes

⁵ cogito ergo sum

⁶ Immanuel Kant

^۳ قرن هفدهم تا بیستم، دوره‌ی جدید خوانده می‌شود.

طبیعت و ساختمان ادراک من هماهنگ می‌کند. به عبارت دیگر، با کانت توجهات از سمت جهان به انسان معطوف شده است. با این حال، پرسش از «من» در کانت نهایتاً به «من استعلایی» ختم می‌شود و با «من» فیلسوفان اگزیستانسیالیسم بسیار فاصله دارد (همان). نزدیک‌ترین فیلسوف به کانت، هگل^۱ است که برای انسان، به مثابه‌ی یک فرد، نقش اندکی قائل است. چنان‌که به نظر کی‌یرکگارد در نظام هگلی حداقل خود او به عنوان انسان از نظامش بیرون است. او که به امور کلی و واقعی می‌پردازد از خویشتن خویش (اگزیستانس) که به روش‌های عقلی و منطقی در دسترس نیست غفلت دارد (همان: ۴۵). هایدگر برخلاف سارتر، که اگزیستانس را مقدم بر ماهیت می‌داند، بر آن است که دازاین ماهیت و طبیعتی مثل سایر موجودات ندارد. از نظر او اگزیستانس یا به طور کلی وجود دازاین همان ماهیت اوست.



نمودار شماره (۲): فرآیند پژوهش؛ منبع: نگارندگان.

به طور کلی همه‌ی اگزیستانسیالیست‌ها علاوه بر تأکید بر وجود انسان و مفاهیمی چون آزادی و انتخاب، تمایز میان ذهن و عین را نفی می‌کنند و از این راه شناخت عقلانی را در پهنه‌ی فلسفه، بی‌ارزش می‌سازند. به عقیده‌ی ایشان معرفت حقیقی نه از راه فهم یا عقل که از تجربه‌ی زیسته به دست می‌آید. اما، این آزمون زیسته یا تجربه پیش از هر چیز در نتیجه‌ی هراس روی می‌دهد که انسان از راه آن از پایان‌پذیری خود و شکنندگی جایگاه خود در جهان که در آن محکوم به مرگ یا افکنده شده است آگاه می‌شود (صفوی‌مقدم، ۱۳۹۰: ۵۱). در زمینه‌ی روانشناسی اگزیستانسیالیسم، رولومی^۲ (۱۳۹۵) در کتاب «روانشناسی وجودی» به پیدایش روان‌شناسی وجودی، روانشناسی وجودی برای ما چه دارد؟، مرگ، متغیر مطرح در روان‌شناسی، مبانی وجودی روان‌درمانی، دو گرایش متباین و نقدی بر فصول گذشته پرداخته است. ویکی‌راس^۳ (۱۳۹۷) نیز در کتاب «در جستجوی خویشتن»، "به شما چیزهایی درباره‌ی اندیشه‌ها و اعتقاداتتان می‌آموزد که کمکتان خواهد کرد به آرامش درون دست یابید. می‌توانید گفتگوی

^۱ Georg Wilhelm Friedrich Hegel

^۲ Rollo May

^۳ Vicky Ross

درونی خود را دریابید و بفهمید که این گفتگوی درونی چگونه هدایتگر رفتارتان است؛ چه چیزی شما را برمی‌انگیزد و تغییر می‌دهد". رولو می، *ارنست انجل*^۱، *هانری ف. الیبرگر*^۲ (۱۳۹۸) در کتاب «هستی (وجود)»، که همگی از بزرگان روانکاوی فرویدی و گاه هم چون لودویگ بینزوانگر از دوستان نزدیک فروید بوده‌اند ولی در برخورد با کاستی‌های روان‌کاوی، در پی رویکردی انسان‌مدارتر، از فلسفه یاری جستند و زبان فلسفه‌ی اگزیستانسیال را به رشته‌ی خودشان ترجمه کردند. *اروین د. یالوم*^۳ (۱۳۹۸) نیز در کتاب «روان‌درمانی اگزیستانسیال» به بن‌مایه‌های اگزیستانسیالیسم در چهار بخش مجزا تحت عناوین «مرگ، آزادی، تنهایی، و پوچی» پرداخته است.

سیر تاریخی شکل‌گیری روانشناسی وجودی در غرب به این شکل بوده است که ابتدا توجه به انسان و انسان‌مداری^۴ در طول تاریخ فلسفه‌ی غرب، به شکل‌های گوناگون ظهور یافت. در دهه‌ی ۱۹۴۰ میلادی، همزمان با نهضت فلسفی وجودگرایی در اروپا، روانشناسی وجودی نیز شکل گرفت. روانشناسان وجودی با تاکید بر وجود، به دنبال شناخت انسان نه به عنوان یک موجود ثابت و ایستا، بلکه به عنوان موجودی همواره در حال شدن و پدید آمدن هستند (شکرکن، ۱۳۹۰: ۳۲۰). این مفروضات، همان‌گونه که توسط *اروین یالوم* اشاره شده، عبارتند از: غیرقابل اجتناب بودن مرگ، آزادی و مسئولیت همراه با آن، انزوای وجودی، و در نهایت بی‌معنایی (در مفهوم اگزیستانسیالیستی). این چهار مفروض، که همچنین به عنوان دلواپسی‌های غائی نیز به آن‌ها اشاره شده، بدنه‌ی «روانشناسی وجودی» را تشکیل داده و چارچوبی برای آن ایجاد می‌کنند (یالوم، ۱۹۸۰: ۳۲). حال، پژوهش حاضر در پی مطالعه تطبیقی میزان تاثیرگذاری روانشناسی محیطی و وجودی بر میزان بهره‌وری کارکنان در فضاهای اداری می‌باشد.



نمودار شماره (۳): عوامل موثر بر افزایش راندمان کارکنان در فضاهای اداری؛ منبع: نگارندگان بر اساس یافته‌های تحقیق.

طراحی محیطی در ساختمان‌های اداری

یک مجتمع اداری به عنوان یک نهاد، تشکلی است با محدوده‌ی قابل تشخیص رده‌های مسئولیتی مشخص و نظام ارتباطی از پیش تعیین شده که مجموعه‌ای از اهداف را در محیطی معین دنبال می‌کند. توجه و سطح بالای اهمیت فضای کاری در ادارات و مؤسسات، موجب تغییراتی شتاب‌دهنده در ساختار طراحی شده‌ی محیط کار امروزه شده است. ادارات در حال حاضر به طور بنیادی تغییر یافته‌اند و این تغییرات بر روی کارمندان و استفاده‌کنندگان از محل‌های کار تاثیر بسیار زیادی دارد. در نتیجه می‌توان گفت که چگونگی طراحی محیط کار رابطه مستقیمی با

¹ Ernst Engel

² Henri F. Ellenberger

³ Irvin D. Yalom

⁴ Humanism

افزایش یا کاهش عملکرد کارکنان دارد. عوامل متعددی وجود دارد که اگر در طراحی محیط کار مورد توجه قرار نگیرد، کارهای اداری به درستی انجام نمی‌گیرد (اسدی صفات و نیکپور، ۱۳۹۴) و موجب کاهش راندمان کاری می‌گردد. تاثیرگذارترین مولفه‌های محیطی در جدول ۴ اشاره شده‌اند.

جدول شماره (۴): پیشینه پژوهش در بررسی عوامل محیطی موثر در ساختمان‌های اداری بر راندمان کارکنان؛ منبع: نگارندگان.

محققان / سال	پارامترهای محیطی
Xuemei Zhu & et al./ 2020	مبلمان، نقشه و طرح، امکانات و تسهیلات
Minyoung Kwon, 2019	طرح و نقشه، موقعیت مبلمان، جهت‌گیری، نسبت پنجره به دیوار
Al Horr & et al./ 2016	کیفیت هوا و تهویه هوا، آسایش حرارتی، روشنایی و نور روز، سر و صدا و آکوستیک، نقشه و طرح، بیوفیلی و دید، دید و حس، موقعیت و امکانات
El-Zeiny/ 2012	مبلمان، سر و صدا، انعطاف‌پذیری، آسایش، ارتباطات، روشنایی، دما، کیفیت هوا
Kamarulzaman & et al./ 2011	طراحی فیزیکی محل کار، درجه حرارت داخلی، رنگ، سر و صدا، گیاهان
پیربایی و ملکی / ۱۳۸۸	کیفیت هوا، شرایط فیزیکی و مبلمان، ازدحام و شلوغی، خلوت صوتی و بصری، نور و روشنایی، کنترل روی محیط
گلابچی و همکاران / ۱۳۹۱	روشنایی، سر و صدا، دمای محیط کار، رنگ‌ها، موسیقی، طراحی محیط کار
فرزام شاد / ۱۳۹۲	سیرکولاسیون و الگوی طراحی، چیدمان مبلمان‌ها، بافت مصالح، رنگ، کیفیت هوا، درجه حرارت، نور، عوامل زیبایی‌شناختی، دیدهای داخلی و خارجی
ختیگر / ۱۳۹۲	صدا، درجه حرارت، رطوبت، رنگ، میز و صندلی استاندارد، نور و روشنایی، طراحی بهینه کار، فضای سبز، دکوراسیون، فرم ساختمان
کیانی و رادفر / ۱۳۹۴	وضع فیزیکی مناسب محیط کار، میزان نور، سر و صدا، بهداشت ایمنی و شادابی محیط کار، ابزار و وسایل کاری مناسب، ارگونومی
علی‌پور و همکاران / ۱۳۹۵	انسان‌سنجی و مهندسی عوامل انسانی، تطبیق‌پذیری و انعطاف‌پذیری، فضاهای اجتماع‌پذیر و اجتماع‌گریز، فاصله کارکردی و مرکزیت کارکردی، چینش مبلمان، نور، رنگ، آکوستیک
نوروزی و شریعتمدار / ۱۳۹۶	شرایط دمایی، نور، رطوبت، تهویه، آکوستیک

چهار آیتم پر تکرار از فاکتورهای فیزیکی محیط‌های اداری مؤثر بر عملکرد کارکنان عبارتند از: چینش مبلمان (چیدمان)، نورپردازی (روشنایی)، رنگ، آکوستیک (صدا). پیش از تشریح هر یک از فاکتورهای نامبرده، ابتدا به برخی از پژوهش‌های انجام شده در خصوص نحوه اثرگذاری این فاکتورها بر عملکرد نیروهای انسانی به تفکیک اشاره می‌گردد (جدول ۳).

جدول شماره (۵): پیشینه پژوهش در باب نحوه اثرگذاری پارامترهای محیطی بر عملکرد نیروهای انسانی؛ منبع: نگارندگان.

محققان / سال	عنوان پژوهش	محوبریت پژوهش	پارامترها
Taotao Ru et al./ 2019	Non-image forming effects of illuminance and correlated color temperature of office light on alertness, mood, and performance across cognitive domains	مطالعه حاضر اثرات روزانه سطح روشنایی و دمای رنگی همبسته را در یک محیط اداری شبیه‌سازی شده بر روی هوشیاری ذهنی و عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار داده است.	رنگ
Ana Torres et al./ 2020	Color preference cool versus warm in nursing homes depends on the expected activity for interior spaces	این مقاله ترجیحات رنگی افراد مسن خانه سالمندان را بر اساس فعالیت‌های مورد انتظار برای اتاق‌های مختلف (اتاق‌های فعالیت و اتاق‌های خواب) را مورد مطالعه قرار می‌دهد.	آکوستیک
Trocka-Leszczynska & Jablonska/2021	Contemporary architectural design of offices in respect of acoustics	این مقاله به ارائه یافته‌های تئوری و روش طراحی معماری اتاق با هدف بهینه‌سازی در زمینه صدا اختصاص یافت.	آکوستیک
Zhang et al./ 2021	The effects of masking sound and signal-to-noise ratio on work performance in Chinese open-plan offices	در این مقاله یک آزمایش آزمایشگاهی برای بررسی تأثیرات پوشاندن صدا و نسبت سیگنال به نویز (SNR) بر عملکرد نیروی انسانی و کیفیت صدای محیط درک شده در دفاتر طرح باز چینی انجام شده است.	آکوستیک
Sadick & Kamardeen/ 2020	Enhancing employees' performance and well-being with nature exposure embedded office workplace design	هدف از این تحقیق نشان دادن تأثیر قرار گرفتن در معرض طبیعت بر کارمندان اداری با تلفیق شواهد تحقیق تجربی و ارائه بینشی از چگونگی کمک به دستیابی به پایداری یکپارچه بود.	چینش مبلمان
Babapour Chafi et al./ 2020	Workspace preferences and non-preferences in Activity-based Flexible Offices: Two case studies	مهم‌ترین اهداف مطالعه حاضر عبارتند از: (i) شناسایی الزامات و ترجیحات فضای کار در AFOها، و (ii) بررسی اینکه آیا گزینه‌های ایستگاه کاری کارمندان از فعالیت‌های آن‌ها پشتیبانی می‌کند یا با ترجیحات آن‌ها همسو هستند.	چینش مبلمان
Irmak Turan et al./ 2020	The value of daylight in office spaces	این مقاله میزان تاثیر نور روز در محیط‌های کار منتهن را بر سلامت، رفاه و بهره‌وری انسان مورد مطالعه قرار داده است.	نور

برخی از موارد مهم در طراحی ساختمانهای اداری عبارتند از:

۱. **چینش مبلمان؛** اتاقها و مبلمان آن، اجزای همیشگی هر محیط ساختمانی هستند. قبل از هر چیز، اتاقها باید این حس را القا کنند که مناسب فعالیت‌های درون خود هستند. به دلایل مختلف، احساسی که اتاقها به ما منتقل می‌دهند، مهم است. چیدمان مبلمان، بر رفتار و احساسات افراد داخل اتاق اثر می‌گذارد. مبلمان، یکی از آسان سازهای اصلی گفتگو است که مرزهای ارتباط و فواصل تعاملی مناسب را مشخص می‌نماید (مک اندرو، ۲۰۰۸: ۲۴۱).

۲. **نور طبیعی:** نور روز تأثیر مثبتی در بهزیستی انسان دارد. در شرایطی که شرایط محیطی بر سلامتی انسان تأثیر می‌گذارد، دسترسی به نور طبیعی روزمره از نظر جسمی و روانشناختی به نفع افراد است. متن گسترده‌ای از ادبیات نشان می‌دهد، به ویژه در مکان‌های کار، نور طبیعی منجر به بهره‌وری بیشتر در محل کار، کاهش استرس و رضایت بیشتر کارکنان می‌شود (آل‌هور و همکاران^۱، ۲۰۱۶؛ فرونچاک و وارگوچی^۲، ۲۰۱۱؛ آریز و همکاران^۳، ۲۰۱۰؛ گالاسیو و ویچ^۴، ۲۰۰۶).

۳. **رنگ:** رنگ پدیده‌ای بصری است که در اثر پاسخ به تحریک نور ایجاد می‌شود. رنگ همه جنبه‌های زندگی ما را تحت الشعاع قرار می‌دهد، عادی را تزیین می‌کند و به اشیاء روزمره زیبایی و جلوه می‌بخشد (هولتز، ۲۰۰۲). گریس و مونرو^۵ (۲۰۰۵) اظهار داشتند که رنگ نه تنها بر خلق و خو، بلکه بر سلامتی و بهره‌وری نیز تأثیر می‌گذارد. اُبرین^۶ (۲۰۰۷)، پیشنهاد می‌کند که یک دفتر آبی برای کسی که باید بر روی اعداد متمرکز و تمرکز کند، ایده‌آل است، رنگ سبز گزینه عالی برای یک دفتر مدیریت است زیرا دارای یک اثر متعادل‌کننده است، و رنگ زرد برای دفاتر فروش مناسب است. بنابراین، رنگ‌بندی انتخاب شده برای یک محل کار یا یک دفتر باید با ملاحظه و دقت مناسب انجام شود تا کیفیت بهتری از کار ایجاد شود. در صورت انتخاب رنگ‌های نامناسب، ممکن است کارکنان تحت تأثیر روانشناختی منفی مانند استرس، افسردگی، خمودگی و خستگی قرار بگیرند (کاماروزامان و مارینی^۷، ۲۰۱۰: ۲۶۵).

۴. **آکوستیک:** دفاتر کاری مشترک و ارتباط بیش‌تر کارکنان در محیط‌های کاری سبب ایجاد و بازتاب صداهای ناخواسته و ناخوشایند نوفه می‌گردد. این مسئله بر کاهش تمرکز کافی کارمندان موثر است و فعالیت کارکنان را تحت الشعاع قرار دهد. در دفاتر اداری بخش اعظم نوفه منتشر شده از لحاظ محیط انتشار، نوفه‌ی هوا برد است. اگرچه گاهی نیز نوفه‌ی پیکره‌ای نیز فضاها را تحت الشعاع قرار می‌دهد. بنابراین برای کار کردن در یک دفتر کاری مشترک، یافتن یک راه‌حل برای کاهش سر و صدا در محیط کار و جلوگیری از افت بهره‌وری در بین کارکنان ضروری است.

منطقه مورد مطالعه از لحاظ جغرافیایی

جغرافیای طبیعی استان

¹ Al Horr & et al

² Frontczak & Wargocki

³ Aries & et al

⁴ Galasiu & Veitch

⁵ Garris and Monroe

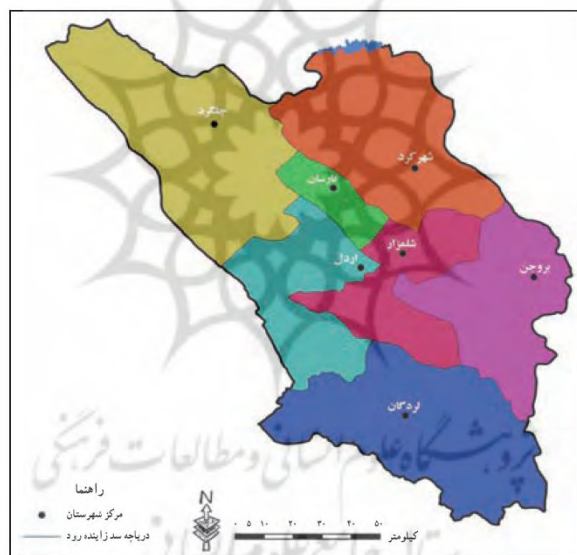
⁶ O'Brien

⁷ Syahrul Nizam Kamaruzzaman & Emma Marinie

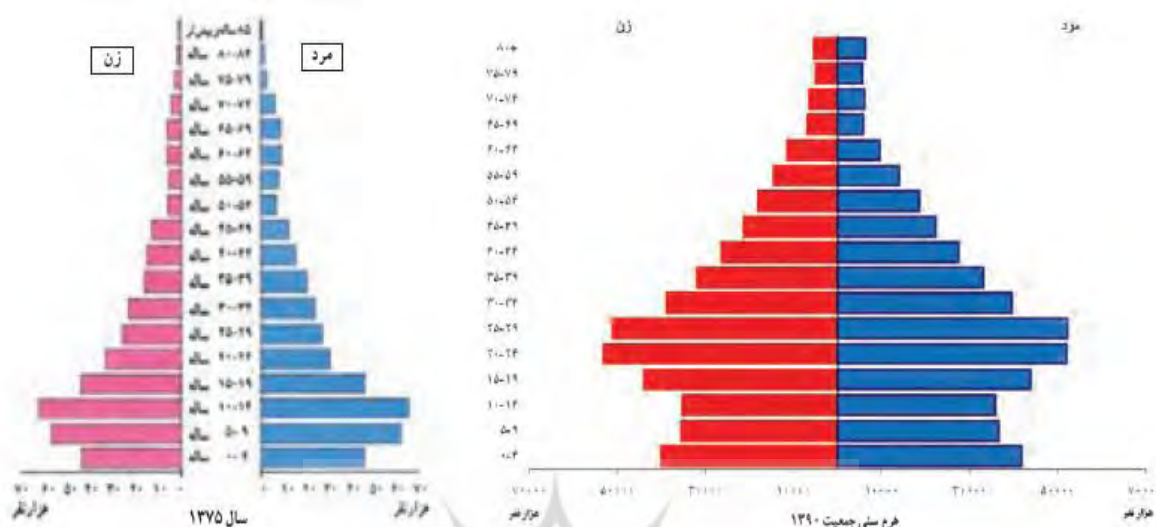
استان چهارمحال و بختیاری از استانهای غربی ایران است. شهر شهرکرد مرکز استان چهارمحال و بختیاری در ۱۰۰ کیلومتری جنوب غرب شهر اصفهان و در ارتفاع ۲۲۰۰ متری واقع شده است. از نظر موقعیت جغرافیایی شهر شهرکرد بین طول‌های ۵۰ درجه و ۵۰ دقیقه تا ۵۰ درجه و ۵۲ دقیقه شرقی و عرض شمالی ۳۲ درجه و ۱۸ دقیقه تا ۳۲ و ۲۰ دقیقه واقع شده است. از نظر تقسیمات سیاسی شهر شهرکرد دارای ۲ منطقه ۴ ناحیه و ۳۵ محله شهری می‌باشد (سرور و محمدی ده چشمه، ۱۳۹۶: ۳۰۵).

جغرافیای انسانی استان

جمعیت شهری در استان در سال ۱۳۸۵ بیش از ۵۸ درصد و جمعیت روستایی ۴۲ درصد بوده است. بیشترین میزان شهرنشینی در شهرهای شهرکرد و بروجن و کمترین میزان مربوط به کوهرنگ و اردل بوده است. شهرستان شهرکرد، برابر آخرین تغییرات در تقسیمات کشوری، دارای ۵ بخش، ۱۲ شهر و ۱۱ دهستان است. این شهرستان از جنوب با شهرستان‌های «بروجن» و «اردل»، از غرب با شهرستان‌های «فارسان» و «کوهرنگ»، از شمال و از شرق با شهرستان‌های «چادگان»، «تیران و کرون» و «لنجان» (در استان اصفهان) همسایه است (وزارت کشور: دفتر تقسیمات کشوری، ۱۳۸۷).



نقشه شماره (۱): پراکندگی نقاط شهری در استان؛ منبع: افلاکی، ۱۳۸۲: ۱۶۷ و نقشه شماره (۲): نقشه استان چهارمحال و بختیاری؛ منبع: دفتر تقسیمات کشور وزارت کشور، ۱۳۸۷.



نمودار شماره (۴): ساختار جمعیتی استان؛ منبع: جغرافیای انسانی استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۲.

جغرافیای طبیعی شهرکرد

شهر «شهرکرد» با مختصات جغرافیایی $51^{\circ}00'$ طول شرقی و $32^{\circ}19'30''$ عرض شمالی و ارتفاع ۲۰۶۰ متر از سطح دریا، با میانگین حداکثر دما $20/4$ درجه سانتیگراد و میانگین حداقل $3/7$ درجه سانتیگراد و متوسط دما $12/8$ درجه سانتیگراد و نیز با میانگین بارندگی سالانه ۲۴۵ میلی‌متر و میانگین تعداد روزهای یخبندان ۱۱۹ روز، دارای آب و هوای سرد و نیمه خشک است (جعفری، ۱۳۷۹: ۸۰۲). شهر کرد که پیش‌تر «ده کرد» نامیده می‌شد، در فاصله ۵۴۳ کیلومتری تهران در دامنه جنوبی کوه قراول‌خانه به ارتفاع ۲۶۸۲ و در جبهه شمالی کوه‌های بیدکان با قله‌هایی به ارتفاع ۲۶۰۸، ۲۵۴۷ و ۲۶۲۵ متر، و برخی ارتفاعات دیگر، واقع شده و شهری محصور در ارتفاعات رشته کوه زاگرس است و از همین رو دارای آب و هوایی سرد، خشک و کوهستانی است. رودخانه پر آب زاینده که از حدود ۲۰ کیلومتری شمال شهر به سوی اصفهان روان است و نیز آب جهان بین که از جنوب شهر نهایتاً به کارون می‌پیوندد از منابع مهم آب شهرکرد و نواحی اطراف آن است (جعفری، ۱۳۷۹: ۳۴۳).

جغرافیای انسانی شهرکرد

دشت شهرکرد از دیرباز به علت سرسبزی و داشتن مراتع بسیار و زمین‌های قابل کشت، همواره مسکون و مورد استفاده کوچ‌نشینان بوده است. در حال حاضر نیز کشاورزی و پرورش دام و صنایع مربوط به آن‌ها از مشاغل عمده اهالی شهرکرد و نواحی اطراف آن است (بیات، ۱۳۶۷: ۴۴۳).



تصویر شماره (۱): نحوه زندگی ساکنین عشایری استان؛ منبع: آرشیو نگارندگان.

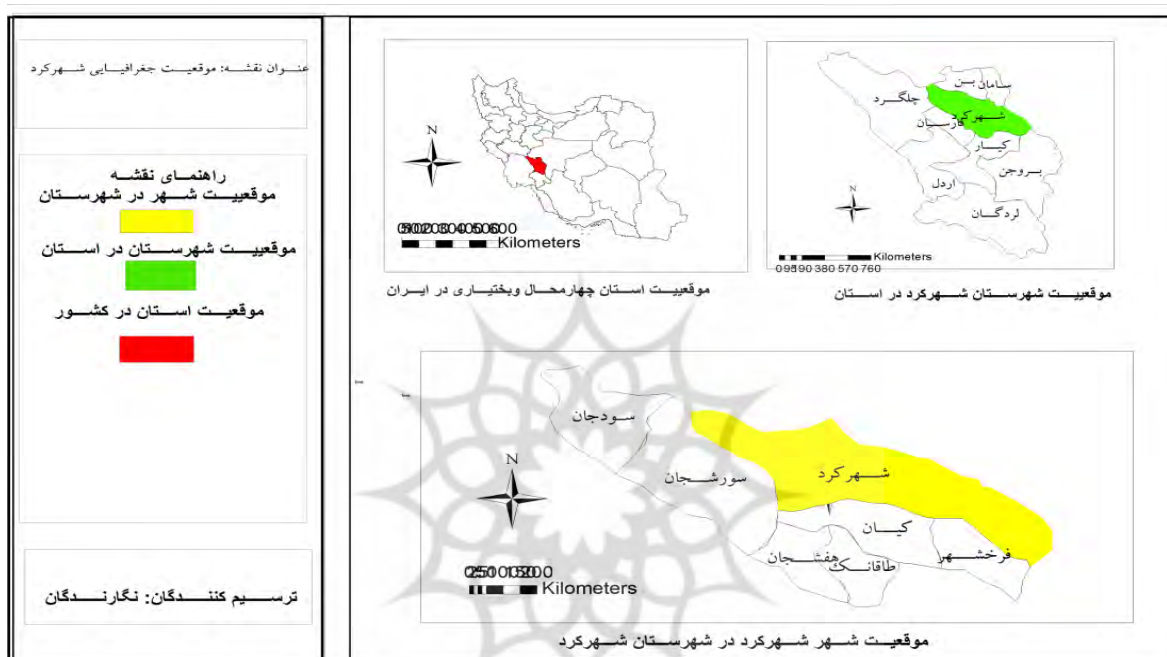
جدول شماره (۶): ایلات کوچنده استان چهارمحال و بختیاری؛ منبع: افلاکی، ۱۳۸۲: ۱۶۷

نام ایل	تعداد خانوار	مرد و زن	محل ییلاق	محل قشلاق
بختیاری	۱۴۵۲۰	۸۹۲۸۷	چهارمحال و بختیاری (غرب استان)	خوزستان، چهارمحال و بختیاری، اصفهان
قشقای	۷۴	۳۸۲	چهارمحال و بختیاری (شهرستان بروجن)	چهارمحال و بختیاری، فارس، بوشهر
جرقوبه	۶۳	۳۴۵	چهارمحال و بختیاری (شهرستان لردگان و بروجن)	اصفهان
بورا احمدسغلی	۳	۲۰	کهگیلویه و بویر احمد	چهارمحال و بختیاری (شهرستان لردگان)

براساس سرشماری سال ۱۳۸۷ تعداد ۱۴۶۵۷ خانوار عشاری یعنی ۹۰۰۱۴ نفر در استان چهارمحال و بختیاری به زندگی کوچ نشینی مشغول بوده اند. پس از تأسیس فرمانداری کل چهارمحال و بختیاری در ۱۳۳۷ش و پس از چند سال تبدیل آن به استان چهارمحال و بختیاری در ۱۳۵۲ش و گزینش شهرکرد به عنوان مرکز آن، این شهر به سرعت گسترش یافت و کانون جذب جمعیت از مناطق مختلف استان جدیدالتأسیس و نواحی اطراف شد. در سال‌های اخیر احداث کارخانه‌ها و مراکز تولیدی مختلف، تأسیس مراکز خدماتی، آموزشی، دانشگاه‌ها، راه و فرودگاه و سایر امکانات ارتباطی، شهرکرد را به صورت یکی از قطب‌های مهم اقتصادی و اجتماعی در آورده است (افلاکی، ۱۳۸۲: ۱۶۰). منطقه‌ای که امروزه شهرکرد نامیده می‌شود، در قرن هفتم هجری تحت سلطه اتابکان فارس و لرستان بود. در مورد چگونگی نامیده شدن این شهر به «ده‌کرد» در برخی منابع آمده است: «در این محل پاسگاهی جهت تأمین عبور و مرور و رفع نیازمندی‌های مسافران ساخته شده بود و نظر به این‌که پاسداران این پاسگاه را کردان تشکیل می‌دادند به همین جهت به ده‌کرد معروف شد و بعدها که وسعت یافت به شهرکرد مبدل شد (امیراحمدیان، ۱۳۸۳: ۱۲۸). طبق قانون تقسیمات کشوری، در ۱۳۱۶ش، شهرکرد از بخش‌های تابع اصفهان بود و نخستین بار در ۱۳۲۱ش به شهرستان تبدیل شد.

شهرگرد یکی از شهرهای مرکزی ایران، مرکز شهرستان شهرکرد و استان چهارمحال و بختیاری است. شهرکرد در ۸۵ کیلومتری غرب اصفهان قرار دارد. نام پیشین آن «ده‌گرد» بوده‌است که پس از تبدیل به شهر (در شهریور ۱۳۱۴ خورشیدی) به شهرکرد تغییر نام داده شده‌است. براساس آمار سال ۱۳۹۵ خورشیدی، جمعیت شهرکرد برابر با ۱۹۰۰۴۴۱ نفر است. شهرکرد مرتفع‌ترین مرکز استان در ایران است و از همین رو به بام ایران نیز شهرت یافته است. آب و هوای شهرکرد در تابستان‌ها معتدل و زمستان‌ها بسیار سرد است. ویژگی‌های اقلیمی شهر کرد بیش از هر چیزی تحت تاثیر ارتفاع قرار دارند. با توجه به قرار گرفتن شهرکرد در عرض‌های پایین جغرافیایی به نظر می‌رسد که اقلیم آن گرم و خشک می‌باشد در حالی که مرتفع بودن شهر و همجواری با ارتفاعات زاگرس تأثیرات عرض

جغرافیایی را از بین می برد و ارتفاع نقش بسزایی در اقلیم این شهر ایفا می نماید. با بررسی عناصر اقلیمی می توان نتیجه گرفت که این شهر دارای اقلیم سرد معتدل با تابستان های گرم و خشک می باشد (اسکندری اصل، شیروانی، ۱۳۹۷). معیت شهرکرد در سرشماری ۱۳۳۵ش، تعداد ۱۵۴۷۶ تن بود^{۱۲} که در سرشماری ۱۳۷۵ش به ۱۰۰۴۷۷ تن و طبق برآوردها به ۱۲۱۳۳۷ تن در ۱۳۸۴ش رسیده یعنی طی قریب ۵۰ سال به بیش از ۸ برابر افزایش یافته است (مرکز آمار ایران، ۱۳۷۵).



نقشه شماره (۳): موقعیت جغرافیایی شهر شهرکرد؛ منبع: سرور و محمدی، ۱۳۹۶: ۳۰۵

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی



نقشه شماره (۴): طرح جامع شهرکرد؛ منبع: مهندسين مشاور شهر بوم، ۱۳۹۳.

پیشینه شهرکرد

هر چند بر اساس یافته‌های باستان‌شناسی و به خصوص توجه به استقرار تپه‌های باستانی مربوط به هزاره‌های پیش از میلاد مسیح (ع)، در محدوده این شهر می‌توان قدمتی در حد هزاره‌های مذکور برای استقرار بشر و آغاز تمدن جهت آن منظور نمود، لیکن نام قدیم شهرکرد (دهکرد) از دوره زندیه به این سو در منابع دیده می‌شود. لازم به ذکر است که در متون تاریخی از مکانی به نام چالشر در ناحیه شهرکرد به عنوان مرکز حکومتی نام برده شده که خرابه‌های دیوار قلعه آن امروز به جای مانده است. بر اساس اسناد و مدارک فرهنگی موجود مسجد امام صادق معروف به «مسجد اتابکان»، در دوره حکمرانی اتابکان فارس ساخته شده است که به واسطه قرار گرفتن آن در محوریت بافت قدیم محله، همراه بقعه امامزادگان دو معصوم حلیمه و حکیمه خاتون (س) محل قدیم آتشکده شهرکرد، آسیاب، کارخانه روغن کشی و بازارچه سنتی برجسته تر شدن این محل آن هنگام به بعد دانسته شده است. اتابکان فارس و لرستان از شهرکرد به دلیل موقعیت راهبردی آن به عنوان پاسگاه استفاده می‌کرده‌اند.

وجه تسمیه شهرکرد

شهرکرد در قدیم دهکرد نامیده می‌شد و در شهریور ۱۳۱۴ خورشیدی از دهکرد به شهرکرد تغییر نام یافت. واژه «دهکرد» از دو بخش «ده» + «کرد» تشکیل شده است. در کتابی به نام «ایران باستان» از ژوزف ویسپوفر محقق و شرق‌شناس آلمانی آمده است که شاپور دوم در نامه‌نگاری‌های خود نام شهریار دژگرد را که دژی مستحکم در منطقه کوهستانی زاگرس بوده، آورده است و دژ در پارسی به معنای قلعه و گرد به معنای پهلو است که با احتساب تسلط

زبان عربی در دوران حکومت اعراب به راحتی می‌توان دریافت که «دژگرد» با عوض شدن حروف «ژ» و «گ» که در الفبای عربی وجود نداشته، به «دهگرد» تغییر کرده است. در منطقه‌های صفهان، چهارمحال و بختیاری، لرستان و خوزستان وجود مکان‌های نظامی، کاملاً قابل تشخیص است. همانند «چمگرد» (چمگردان امروزی)، «دژگرد» (شهرکرد امروزی)، «چلگرد» (چلگرد امروزی) «بروگرد» (بروجرد امروزی)، «دژیل» قدیم (دزفول امروزی) و «دهدژ» قدیم (دهدز امروزی). بعضی معتقدند واژه «کرد» در حقیقت به معنی گله داری است چون شغل ساکنان اولیه این منطقه (دوران اتابکان فارس) به علت داشتن مراتع خوب و سرسبز، غالباً گله داری بوده است. برخی دیگر بر این باورند که این منطقه بدین خاطر دهکرد نام گرفته است که گویا در گذشته دسته‌ای از کردها در این جا ساکن بوده‌اند از این رو این منطقه را دهکرد نامیده‌اند. البته به گفته برخی از اهالی این شهر، با توجه به اینکه در شهرکرد چه در قدیم و چه در حال کردین (نوعی بالاپوش نمدی که چوپانان لر به تن می‌کنند) تولید می‌شود، ابتدا به این مکان دهکردین و بعدها به خاطر راحتی کار، به آن دهکرد گفته شد. در متون تاریخی کمتر نامی از دهگرد برده شده است؛ و از زمان پیدایش و شکل‌گیری دهگرد و خصوصیات اجتماعی و اقتصادی اولین ساکنین این آبادی اطلاع دقیقی در دست نیست. با توجه به موقعیت طبیعی منطقه و چمنزار جنوبی دشت دهکرد می‌توان حدس زد که عمدتاً به کار دامپروری اشتغال داشته‌اند، شاید واژه «گرد» به معنی چوپان، گله دار از نام اولیه ساکنینی این منطقه گرفته شده است و این شهر که سابقاً دهکرد نامیده می‌شد به معنی محل سکونت گردان (گله داران) است. قبل از حمله اعراب به ایران، بدون در نظر گرفتن قومیت، زبان و نژاد، به طور کلی تمام مردم چادرنشین را «گرد» دانسته‌اند (بنی طالبی، ۱۳۷۳: ۴۳۲). ابتدا بیشتر این افراد کشاورز و کوچ‌نشین (گله دار) بوده‌اند. این مردمان کسانی هستند که فرهنگ و سنن خویش را پاسداری نموده و آداب و رسوم و آیین‌های کهن این مرز و بوم را نگه داشته‌اند زیرا انتقال دانش و معرفت در دوران‌های قبل عمدتاً بر نقل شفاهی استوار بوده، در نتیجه منابع نوشتاری و مکتوب درباره نام و تاریخ این شهر اندک است؛ همین که نام «دهکرد» برای اولین بار در دوره زندیه در منابع دیده می‌شود و تا قبل از صفویه در منابع دیده نمی‌شود، شاهدی است بر این مدعا. هرچند که سابقه قلعه دهکرد حداقل مربوط به دوره صفویه می‌باشد و وجود چند قبر قدیمی حاکی از آن است (امیرحسینی، ۱۳۵۷: ۵۴). در کتاب جغرافیای کامل ایران راجع به نژاد مردمان و سکنی‌گزینی در این ناحیه نوشته شده: «اهالی این ناحیه از نژاد کردان مهاجر بوده‌اند که جهت دامداری و دامپروری به این سرزمین کوچ کرده و در دشتهای سرسبز و دامنه‌های مصفای آن به زندگی پرداخته‌اند. پژوهشگر لر، سکندر امان الهی بهاروند در کتابش (قوم لر) آورده است: «وجود اسامی محل‌هایی چون دهگرد (شهرگرد) و رودخانه کردستان [و روستای کردستان بزرگ] در مناطق لر بزرگ مبین این واقعیت است که احتمالاً در گذشته برخی از طوایف مهاجر گرد در این مناطق حضور داشته‌اند که اکنون لر شده‌اند (بهاروند، ۱۳۹۳: ۳۳). مورخ مشهور عباس اقبال آشتیانی نیز در مورد بومیان شهرگرد می‌نویسد: «اهالی این منطقه از گله داران و رمة دارانی مهاجر بوده‌اند که جهت استفاده کردن از چمن و مرغزار به این منطقه کوچ می‌کردند (همان: ۳۱).

آب و هوای شهرکرد

شهرکرد دارای اقلیم نیمه مرطوب معتدل با تابستانهای معتدل و زمستانهای بسیار سرد می‌باشد. میانگین سالانه دمای هوادر شهرکرد ۵/۱۱ درجه سانتیگراد می‌باشد. در طول ۳۰ سال گذشته حداقل مطلق دما و حداکثر مطلق دمای ثبت شده در شهرکرد به ترتیب ۳۲ درجه سانتیگراد زیر صفر و ۴۲ درجه سانتیگراد بوده است. سردترین و گرمترین ماه‌های شهرکرد به ترتیب دی و مرداد می‌باشد. اگرچه در زمستان میزان رطوبت متوسط تا بالا است، میزان بارش در فصولی که کشت صورت می‌گیرد به جز ماههای اردیبهشت و فروردین تقریباً به صفر نزدیک است. سردترین ماه و گرمترین آن به ترتیب دی و مرداد می‌باشد.

نژاد و مردم شناسی شهرکرد

نژاد مردمان بومی شهرکرد به دو دسته کلی تقسیم می‌شود دسته اول طوایف گله دار دهکرد و دیگری سایر فامیل‌های دهکردی طوایف گله دار گویش خاصی دارند که با هیچ کدام از لهجه‌های استان مشابه نیست همچنین از نظر فیزیکی بدنی و عادات رفتاری نیز با سایر طوایف شهرکرد فرق دارند عادات رفتار اجتماعی و اغلب سنت هایشان شباهت زیادی به کردهای سنندج دارد همچنین گویش و ادای برخی کلماتشان نیز با سایر اهالی دهکرد متفاوت است سایر طوایف دهکردی عادات رفتاری و گویش بسیار نزدیکی به سکنه اصفهان و مخصوصاً شهرستانهای لنجان اصفهان دارد به نظر من هسته اولیه شهرکرد توسط دامدران کوچرو به خاطر وجود مرغزارهای وسیع و چشمه‌های فراوان شکل گرفته و کم کم با مهاجرت مردمی از اصفهان و حومه و روستاهای اطراف شهرکرد در سالیان گذشته دهکرد شکل گرفته که این مهاجرین بیشتر به امر کشاورزی و باغداری کلاه مالی نم‌مالی و تجارت روغن و پشم و صنایع مختلف مشغول شدند.

معماری و شهرسازی شهرکرد

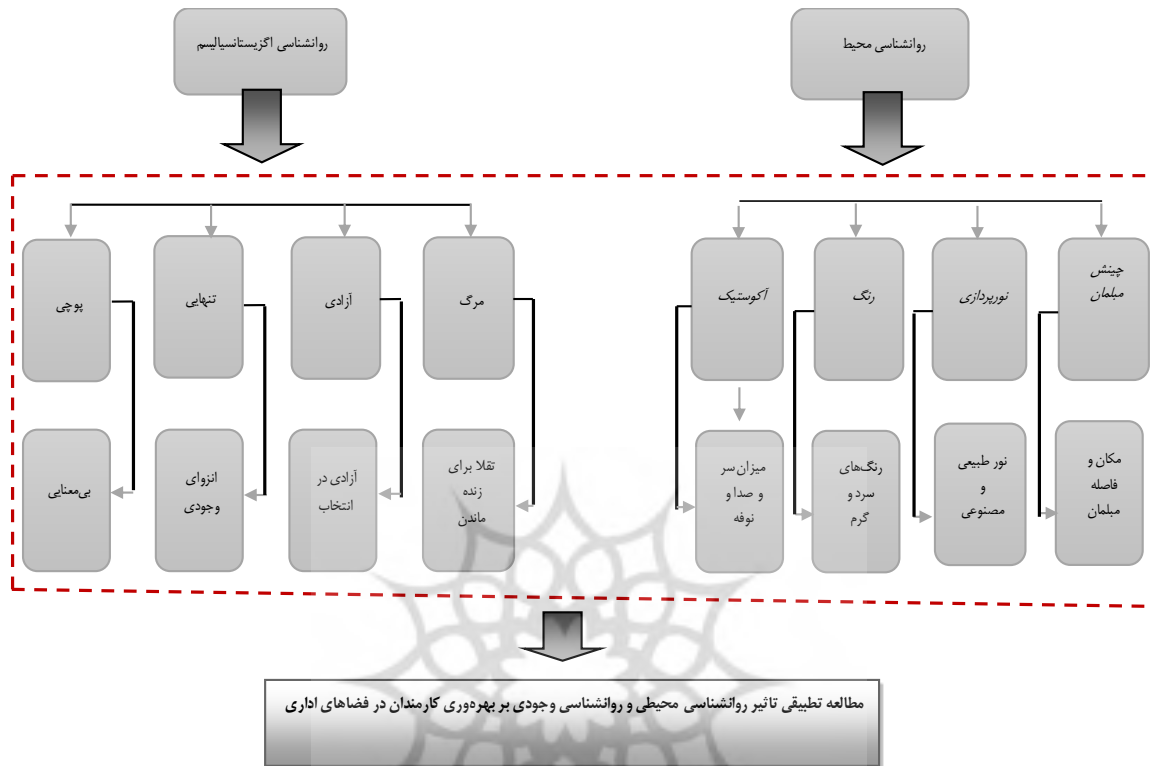
شهرکرد مرکز استان چهارمحال و بختیاری با جمعیتی بیش از ۱۹۰ هزار نفری خود یکی از شهرهایی است که با حدود ۸۶ هکتار بافت فرسوده و ناکارآمد مصوب از مجموع ۴۳۸۸ هکتار وسعت شهر، به عنوان بافت ناکارآمد شناسایی می‌شود. بافت فرسوده شهر شهرکرد نمونه‌ای از بافت‌های قدیمی با ارزشی هستند که بدلیل مشکلاتی از قبیل عدم دسترسی‌های مناسب، انحطاط اقتصادی، فرسودگی کالبدی، فرسودگی سازمان اجتماعی و... با تحولات کالبدی، اجتماعی و اقتصادی مواجه‌اند و برخورد بی تفاوت با روند تحولات و فرآیند‌های موجود موجب شده است، که ساختار فضایی و کالبدی بافت‌های فرسوده این شهر دچار تغییر شود و ضمن تغییر فرم بافت، تدریجاً ویژگی‌های نامطلوب بافت جدید را در خود منعکس نموده و در چارچوب خصوصیات بافت ارگانیک، سیمای ناهنجاری عرضه نماید. این مناطق درصد قابل توجهی از محدوده شهری شهرکرد را در بر می‌گیرد و نیمی از ترافیک شهری را در خود جای داده است. از جمله عوامل ایجاد کننده مشکلات بافت‌های ناکارآمد شهری، توسعه بی برنامه این شهرهاست. گسترش لجام گسیخته شهر در سمت شمال و جنوب به تدریج از مرکزیت کالبدی و عملکردی محله‌های قدیم شهر کاسته است به طوری که این محله‌ها در گذشته تاریخی خود باقی مانده‌اند. این مسأله سبب

مهاجرت ساکنان قدیمی بافت شده است و با جایگزینی مهاجران روستایی و عشایر، دگرگونی اجتماعی بافت را به دنبال داشته است و ساکنان جدید وابستگی عمیقی بافت نداشته، به سرمایه گذاری در آن هم علاقه ای نشان نمی دهند. در نتیجه، بازآفرینی تدریجی و سلول به سلول بافت که می توانست مانع اضمحلال آن شود، متوقف شده و بدین ترتیب کالبد بافت روبه فرسایش نهاده است. افزون بر اینها اتصال ضعیف میان دو بافت جدید و قدیم نیز به شکنندگی عملکردی بافت قدیم شده است که عمق مسأله را به خوبی به تصویر می کشد. در کنار معایب و مشکلات موجود در بافت فرسوده شهرکرد، بخش قابل توجهی از مراکز مذهبی، تاریخی و تجاری شهر در این بافت شهری قرار دارند. بافت فرسوده شهرکرد با دارا بودن اماکن تاریخی نظیر موزه باستان‌شناسی، مسجد جامع، حمام خان، مسجد اتابکان، امامزادگان حلیمه و حکیمه خاتون و خانه ستوده چالستری، دارای هویت منحصر به فردی است. همچنین این شهر به عنوان شهر نمد شناخته می شود که دلیل اصلی آن، وجود سرای نمد مال‌ها و گیوه دوزها در بافت فرسوده شهرکرد است که هویتی کم نظیر به این بافت می بخشد که متأسفانه در سالیان اخیر بدان بی توجهی صورت پذیرفته است. با این حال، این بافت دارای پتانسیل مناسبی در جهت ایجاد هویت برای شهر و حرکت در مسیر برندسازی شهری است که تلفیق دو مفهوم بازآفرینی و برندسازی شهری، می تواند باعث به وجود آمدن نتایج بسیار مثبتی برای شهرکرد گردد.

یافته‌های تحقیق

مولفه‌های اگزیستانسیالیسم از دیدگاه رولومی شامل: توانایی برای خودآگاهی، آزادی و مسئولیت، تلاش برای هویت و رابطه با دیگران، جرأت بودن، تجربه تنهایی، جستجوی معنی، کنار گذاشتن ارزش‌های کهنه، بی‌معنایی، اضطراب به عنوان شرایط زیستن، آگاهی از مرگ و نیستی. پرویز بابایی در کتاب «مکتب‌های فلسفی از دوران باستان تا امروز» بن‌مایه‌های اصلی اگزیستانسیالیسم را ذیل چند عنوان خلاصه کرده که بر اساس آن می توان این بن‌مایه‌ها را چنین برشمرد: اصالت فرد انسانی، دلهره‌ی وجودی، بیهودگی و پوچی، مرگ، بیگانگی یا از خودبیگانگی (بابایی، ۱۳۸۶: ۶۶۶). توجه ویژه به فردیت انسان (تنهایی)، اعتقاد به گزاف بودن جهان (پوچی)، تأکید بر آزادی درونی و اختیار (آزادی)، تأکید بر اجتناب‌ناپذیری مرگ؛ از مهم‌ترین وجوه اشتراک معیارهای معرفی شده از جانب فیلسوفان و صاحب‌نظران حوزه‌ی اصالت وجود به شمار می آید. در پژوهش حاضر نیز با استناد بر چهار ویژگی اصلی فلسفه‌ی اصالت وجود به بررسی و تحلیل تاثیر این عوامل بر بهره‌وری کارمندان در فضاهای اداری پرداخته شد. برای تعیین مدل تحلیلی تحقیق، در وهله‌ی نخست مهم‌ترین متغیرهای محیطی تاثیرگذار بر روند کاری کارکنان محیط‌های اداری از میان تعداد متعددی از پارامترهای فیزیکی مطروحه که از جانب پژوهشگران مختلفی که در این باب پژوهش کرده‌اند، شناسایی و بازخوانی گردید. سپس اصول و فاکتورهای کلیدی روانشناسی اگزیستانسیالیسم با استناد بر نظرات و دیدگاه‌های نظریه‌پردازان مطرح در این حوزه تعیین و مشخص گردید. مولفه‌های به دست آمده به عنوان متغیرهای وابسته دو متغیر مستقل «روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی»، شاکله‌ی اصلی تحقیق حاضر را شکل می دهند که در نمودار ذیل نمایش داده شده‌اند. هدف از شناسایی معیارها و زیرمعیارهای اصلی این دو متغیر،

بررسی میزان تاثیرگذاري هر يك از عوامل و پارامترهاي فزيكي و ذهني نامبرده، بر ميزان بهره‌وري كاركنان در فضاهاي اداري در كشور ايران است.



نمودار شماره (۵): مدل مفهومی پژوهش؛ منبع: نگارندگان.

پژوهش‌های صورت گرفته نشان دادند که متغیرهای محیطی چینش مبلمان، نور، رنگ، آکوستیک بر راندمان کارکنان تاثیر بسزایی دارد به گونه‌ای که بی‌توجهی به هر یک از پارامترها تاثیر نامطلوبی را بر نیروی انسانی در جهت کاهش راندمان کاری بر جای می‌گذارد. این مهم در مورد کلیه معیارهای روانشناسی وجودی نیز صادق است. به نحوی که نادیده انگاشتن تاثیرات ذهنی که هر یک از اصول ۸گانه اصالت وجود بر ذهن کارکنان بر جای می‌گذارد، می‌تواند به مراتب اثرات نامطلوب‌تری بر میزان کاهش بهره‌وری کارمندان داشته باشد. در جدول زیر، پارامترها و معیارهای هر دو روانشناسی محیطی و وجودی و تاثیرگذاری هر یک از آنها بر میزان بهره‌وری کارکنان در ساختمان‌های اداري ایران با یکدیگر مقایسه شده‌اند. به این صورت که میزان اثرگذاری هر یک از متغیرها بر راندمان کاری کارکنان ادارات از «بسیار کم تا بسیار زیاد» مشخص گردیدند. شایان ذکر می‌باشد قیاس تطبیقی انجام شده میان معیارهای اصلی هر دو متغیر وابسته، با تکیه بر نظرات جمعی از معماران و طراحان فضاهای اداري و آشنا با مشکلات و دغدغه‌های موجود صورت پذیرفته است. به عقیده ایشان وضعیت فعلی ادارات و سازمان‌های سراسر کشور گویای آن است که همواره میزان تاثیرگذاری مشخصه‌های فیزیکی و کالبدی فضاهای اداري بر راندمان کاری کارکنان در مقایسه با عوامل ذهنی از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد، این در حالی است که افزایش میزان بهره‌وری کارکنان

به هر دو عامل فیزیکی و ذهنی به یک اندازه وابسته می‌باشد که متأسفانه این مهم در معماری ساختمان‌های اداری مورد غفلت قرار گرفته است.

جدول شماره (۷): مقایسه معیارهای روانشناسی محیطی و وجودی بر بهره‌وری کارمندان در فضاهای اداری؛ منبع: نگارندگان.

میزان تاثیرگذاری بر بهره‌وری کارمندان		شاخص‌ها	معیارها	مولفه‌ها
بسیار کم	بسیار زیاد			
✓		چیدمان مبلمان، بر رفتار و احساسات کارکنان داخل اتاق اثر می‌گذارد.	چینش مبلمان	روانشناسی
	✓	ایجاد نور مناسب و کافی در محیط، بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها را به دنبال دارد.	نور	محیطی
	✓	در محیط‌های اداری که نیازمند تمرکز کامل و قابل‌توجهی هستند و نیاز به شدت بینایی بالا دارند، باید از رنگ‌های سبز و آبی استفاده کرد.	رنگ	
	✓	برای کار کردن در یک دفتر کاری مشترک، یافتن یک راه‌حل برای کاهش سر و صدا در محیط کار و جلوگیری از افت بهره‌وری در بین کارکنان ضروری است.	آکوستیک	
	✓	تقلای برای بقا و زنده ماندن.	مرگ	روانشناسی
	✓	مسئول دنیا، الگوی زندگی، انتخاب‌ها و اعمال خویش بودن.	آزادی	وجودی
	✓	انزوایی بنیادین - جدا افتادن هم از مخلوقات و هم از دنیا.	تنهایی	
	✓	جست و جوی معنای خویش در زندگی.	پوچی و بی-معنایی	

نتیجه‌گیری و دستاورد علمی پژوهشی

در یک نظام کارآمد و اثربخش، نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین عامل در میان تمام عوامل نظام اداری و سازمانی است. توجه به جنبه‌های روانشناسی نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به همراه دارد. به طور کلی بر برآیند انجام کار اثر بخش تاکید دارد؛ لذا خواه و ناخواه ریشه در دو عامل مدیریت و رهبری قوی و صادقانه و انسجام درونی نظام اداری دارد. این رویداد سازمانی از لحاظ مفهوم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد. امروزه شناسایی و اجرای این مفهوم در نظام اداری به یکی از وظایف سازمان‌ها مبدل شده است که شرایط حاکم بر سازمان‌ها و دستگاه‌های اداری ایجاب می‌کند تا بر اساس منطق طراحی فضا براساس معیارهای روانشناسی محیطی و خاصه روانشناسی وجودی هرکسی در محل مناسب به کارگمارده شود. یکی از عوامل متعددی که بر کاهش کارایی و راندمان سازمان‌های دولتی نقش تعیین‌کننده دارد نادیده گرفتن معیارهای طراحی مطلوب فضایی است؛ زیرا بسیاری از سازمان‌ها دریافته‌اند که امروزه سرمایه‌های انسانی و شایستگی آنها کلید اصلی کسب مزیت رقابتی و متعاقباً تحقق چشم‌انداز استراتژیک سازمان می‌باشد. به این ترتیب باید در نظر داشت، از آن‌جا که بخش مهمی از زندگی کارمندان، در محیط اداری می‌گذرد، بخشی از وجود ادراکی آن‌ها در این ساختمان‌ها شکل می‌گیرد و وابسته به رابطه‌ای است که در آن به وجود می‌آید. به بیان دیگر زیبایی‌شناسی بنا و نحوه برخورد معمار با نور، رنگ، طرح، سروصدا و حتی مساحت سرانه بنا در یک بنای اداری می‌تواند در نگرش کارمندان و فهم‌شان از جهان اثر گذاشته و دلواپسی‌های غایی آن‌ها زیاد و کم کند. فرد در یک معماری مناسب می‌تواند احساس آزادی یا بند کند، می‌تواند خود را در فضایی خفه و مرگ‌آلود حس کند یا احساس سرزندگی از بودن در آن فضا داشته باشد، می‌تواند خود را تنها و بی‌کس بیابد یا هیچ فضا و

حریم شخصی برای خود نیابد، در نهایت او ممکن است زندگی را پوچ یا پر معنی بیابد و همه‌ی این‌ها وابسته به ترکیبی است که معمار از عناصر پایه معماری شامل طرح، رنگ، نور و ... در اثر خود ایجاد می‌کند. مشخص است که وضعیت روانشناختی افراد در افزایش یا کاهش کارایی آن‌ها موثر است، به این ترتیب با توجه به تاثیر معماری بر ساختار ذهن و ادراک وجودی ما، توجه به مفروضات روانشناسی وجودی در طراحی بناهای اداری می‌تواند با ایجاد محیط مطلوب، تنش‌ها و تناقضات ذهن انسان را کاهش داده و به این ترتیب فرد را به آرامش در محیط کار رهنمون شده و موجب افزایش کارایی او شود. با استناد به قیاس تطبیقی انجام شده می‌توان اذعان داشت که ساختمان‌های اداری فعلی در سراسر کشور ایران در اکثریت مشخصه‌های محیطی و همین‌طور معیارهای وجودی در وضعیت نامطلوبی قرار دارند که این امر کاهش میزان بهره‌وری کارمندان را به دنبال خواهد داشت. از نظر تأثیر آب و هوا بر شکل و طراحی سازمان می‌باید موارد زیر را در برنامه‌ریزی‌ها مورد توجه قرار داد: نور و روشنایی فضای داخل ساختمان، تعادل حرارتی داخل ساختمان، موقعیت و محل بنا در برابر باران و برف در یخبندان، شکل بنا در رابطه با دفع و یا کاهش نیروی تخریبی باد (اگر بنا و ساختمانی در برابر عناصر و عوامل اقلیمی خوب طراحی شود و شکل پلان آن به گونه‌ای باشد که موارد فوق‌الذکر را تأمین کند در این صورت نه تنها ضریب امنیتی و مقاومت سازه بالا می‌رود بلکه راحتی و آسایش بنا نیز از نظر بیوکلیمای انسانی فراهم می‌گردد). مطالعات روانشناسان در زمینه تأثیر رنگ و نور بر ادراک انسان از فضا و زمان حاکی از تأثیر رنگ بر حس وزن (سبکی و سنگینی)، دما (گرمی و سردی)، فاصله (دوری و نزدیکی) و ابعاد (بزرگی و کوچکی) است. رنگ یکی از عناصری است که در کنار نور، بافت، فرم و شکل بر ادراک بصری افراد از محیط تأثیر می‌گذارد، اما در عین حال شاید بیشتر از هر مقوله دیگری در طراحی با آن به صورت تصادفی برخورد می‌شود. رنگ، ابزار مهمی در جهت هدایت و القاء حالات روانی خاص به افراد و جوامع است. رنگ به کاهش خستگی و برانگیختن چشم کمک می‌کند. رنگ‌ها زمینه متنوعی از تضادها را در ساعات مختلف روز پدید آورده و در هر ساعت، سایه روشن‌های جدیدی را به وجود می‌آورند و فضا را متنوع و سرزنده می‌کنند. ضمن اینکه با استفاده از رنگ می‌توان به فضا یکپارچگی و وحدت بخشید یا آن را متمایز و قابل شناسایی نمود. زیبایی که به چشم می‌آید از پرتو نور و روشنایی است و گرنه در تاریکی، زیبایی مفهومی ندارد. نور و روشنایی چه ظاهری و چه عرفانی باعث می‌شوند که زیبایی به چشم آید و رنگ و سایر زیبایی‌های شیء جلوه کند. بنابراین بحث نور و پرداختن به آن می‌تواند در مباحث زیبایی‌شناسی و هنر جایگاه ویژه‌ای داشته باشد. روشنایی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر سلامت ذهنی کارکنان و عملکرد آنها تأثیرگذار است. روشنایی مناسب برای محیط کار و دید خوب ضروری است و باید برای کارهای بصری که در محیط کار انجام می‌شود مناسب باشد. حتی مقیاس زمان نیز در فضاهای دارای رنگ‌های مختلف، متفاوت است و مجموعه این عوامل باعث می‌شود تا صرف‌نظر از سایر عوامل محیطی و خصوصیات فضایی، دو فضای یکسان با ترکیبات رنگی مختلف، تأثیرات کاملاً متفاوتی را بر ادراک انسان بگذارند. در هنر معماری، نور یکی از اجزایی است که کنار عناصر و مفاهیم دیگر از قبیل ساختار، نظم فضایی، مصالح، رنگ و غیره مطرح می‌شود. معماری بازی

هنرمندانه دقیق و خیره کننده مجموعه ای از اجسام ساخته شده در زیر نور است. لذا پیشنهاد می شود که یک دفتر آبی برای کسی که باید بر روی اعداد متمرکز و تمرکز کند، ایده آل است، رنگ سبز گزینه عالی برای یک دفتر مدیریت است زیرا دارای یک اثر متعادل کننده است، و رنگ زرد برای دفاتر فروش مناسب است. بنابراین، رنگ بندی انتخاب شده برای یک محل کار یا یک دفتر باید با ملاحظه و دقت مناسب انجام شود تا کیفیت بهتری از کار ایجاد شود. در صورت انتخاب رنگ های نامناسب، ممکن است کارکنان تحت تأثیر روانشناختی منفی مانند استرس، افسردگی، خمودگی و خستگی قرار بگیرند در هر ساختمان اداری برای دستیابی به بهترین نتایج با به کارگیری کم ترین منابع، شناسایی عوامل تضعیف کننده ی عملکرد کارکنان در محیط کار در راستای اعمال اقدامات اصلاحی، امری ضروری است. از عوامل موثر بر نحوه ی عملکرد و کارایی منابع انسانی سازمان ها، شرایط فیزیکی و معماری محیط کاری آن ها و فراتر از آن ساختار فضای وجودی آنان می باشد. متغیرهای محیطی و معیارهای وجودی تأثیرگذار بر میزان بهره وری کارکنان فضاهای اداری در دو حیطه از روانشناسی اعم از روانشناسی محیطی و روانشناسی وجودی قابل بحث و بررسی می باشد. در پژوهش حاضر ضمن شناسایی مولفه ها و پارامترهای اصلی محیطی و وجودی، به مقایسه تطبیقی میزان تأثیرگذاری هر یک از این عوامل بر بهره وری کارکنان محیط های اداری پرداخته شد.

نتایج حاصل از بررسی محتوایی و مقایسه ای اطلاعات که با تکیه بر نظر جمعی از معماران و خبرگان حوزه ی طراحی فضاهای اداری صورت پذیرفت، حاکی از آن است که متأسفانه علی رغم اثرگذاری پارامترهای محیطی بر افزایش و کاهش میزان راندمان کاری کارکنان در فضاهای اداری، این مهم در طراحی فضاهای اداری کشور مورد بی توجهی قرار گرفته است. این در حالی است که عنایت به ویژگی ها و فاکتورهای وجودی و میزان تأثیرگذاری این عوامل نیز بر میزان بهره وری کارمندان به مراتب بسیار بیشتر از مشخصه های فیزیکی مورد بی اعتنایی قرار گرفته است. شاید علت اصلی بی توجهی به فاکتورهای وجودی، از عدم آگاهی معماران و طراحان چنین فضاهایی از این عوامل نشئت می گیرد. از این رو پژوهش حاضر توانسته با شناسایی و بازخوانی این معیارها، میزان اثرگذاری آن را بر روند کاری کارکنان آشکار سازد. همچنین بررسی حاصل از قیاس تطبیقی نشان داد که ساختمان های اداری فعلی ایران زمین در اکثریت مشخصه های محیطی و همین طور معیارهای وجودی در وضعیت نامطلوبی قرار دارند که این امر کاهش میزان بهره وری کارمندان را به دنبال خواهد داشت. امید است جهت ساماندهی وضعیت حال حاضر فضاهای اداری کشور، در راستای بهبود و افزایش راندمان نیروی انسانی در ادارات و سازمان ها، پارامترها و مشخصه های کالبدی و روانی محیطی از سوی متولیان امور بالاحص طراحان و معماران مورد توجه بیشتری قرار گیرد.

جدول شماره (۸): مولفه ها و راهکارهای طراحی فضایی مبتنی بر روانشناسی وجودی در محیط اداری، منبع: یافته های تحقیق.

ادراکی روانشناختی	جلوگیری از آلودگی صوتی و رنگ؛ نبود زمان کسب تجربه؛ ارتقا جایگاه اجتماعی و در نتیجه افزایش رضایت درونی؛ تجارب حسی مناسب؛ نیاز به آسایش بصری و محیطی	جلوگیری از احساس ازدحام و تراکم؛ برانگیختن حس خلاقیت و ایجاد فرصت برای ارائه تفکرات نو؛ نگرانی از پیری زودرس؛ با توجه به ذهن شلوغ‌تر زنان، استقبال بیشتر از فضاهای نیمه‌خصوصی؛ امنیت فیزیکی در کنار امنیت روانی
کالبدی فضایی	توجه به ابعاد و مقیاس فضا؛ چینش فضایی به نحوی که باعث قطع ارتباط بصری نشود؛ پلان ترکیبی دربرگیرنده دفاتر باز و بسته؛ برداشتن محدودیت زمانی جنسیت‌ها جهت صرف ناهار به علت کمبود فضای ناهارخوری بازسازی بخش‌های فرسوده کالبد؛ آسایش اقلیمی؛ جلوگیری از تراکم بیش‌ازحد در ساعاتی از روز؛ نیاز به فضایی برای گفت‌وگو و رفع خستگی؛ نیاز به فضایی منعطف؛ آرامش و آسایش فیزیکی	قابلیت نمایانی فرم و خوانایی؛ جلوگیری از ایجاد فضای یکنواخت و کسل‌کننده؛ ایجاد تنوع در چیدمان فضایی؛ توجه به انعطاف‌پذیری در کنار حفظ حریم و جلوگیری از افزایش نفوذپذیری؛ استفاده از گیاهان طبیعی در محل کار؛ برخورداری از خلوت و نبود سروصدا ارتباط بصری قوی و نبود موانع داخلی (شفافیت فضایی)
عملکردی	توجه به فناوری؛ جلوگیری از اغتشاش عملکردی و تداخل فعالیت‌ها؛ توجه به مقیاس جهت کارایی عملکردها؛ فضای اختصاص‌یافته به فعالیت‌های گروهی؛ توجه به طراحی مدو لار (راحتی و خوانایی)؛ توجه به ابعاد میز با توجه به نوع کار کارمند؛ رعایت استانداردهای محیط کاری	توازن ابعاد مبلمان با فضا؛ شخصی‌سازی در محیط کار؛ خوانایی و سازگاری فعالیتی فضاها در کنار یکدیگر؛ عدم تسلط همکاران به میز کارمند؛ نیاز به وجود فیلتر برای میزهای روبه روی در؛ کاهش ساعات طولانی کار؛ تعبیه کمد برای قرار دادن لوازم شخصی
اجتماعی اقتصادی	ایفای نقش اجتماعی و کسب مهارت؛ نیاز به تمکین و ایجاد رفاه در کنار حفظ مناسبات اداری با توجه به نوع ارباب‌رجوع؛ احساس مفید بودن؛ افزایش فرصت ارتباطات اجتماعی؛ تأمین مالی	در حاشیه قرار نگرفتن؛ ایجاد حس رقابت با مردان؛ افزایش اعتمادبه‌نفس در اثر داشتن شغل؛ کسب مهارت و قدرت بروز آن؛ پر کردن اوقات فراغت؛ استقلال مالی؛ تطبیق‌پذیری با شرایط اجتماعی

منابع

- اسدی صفات، ش.، نیکپور، م. (۱۳۹۴). بررسی ویژگی های ساختمان های اداری معروف جهان از لحاظ معماری سازه، کنفرانس بین المللی مهندسی و علوم کاربری، دبی.
- بابایی، پ. (۱۳۸۶). مکتب‌های فلسفی از دوران باستان تا امروز. تهران: موسسه انتشارات نگاه.
- گلرخ، شمین (۱۳۹۱). قرارگاه رفتاری: واحدی برای تحلیل محیط (چاپ اول). تهران: انتشارات آرمانشهر.
- لنگ، جان (۱۳۹۱). آفرینش نظریه معماری نقش علوم رفتاری در طراحی محیط (چاپ ششم). (ترجمه علیرضا عینی فر) تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- لنگ، جان و مولسکی، والتر. (۱۳۹۳). نظریه معماری، تمرین و علوم رفتاری: بازبینی عملکردگرایی (چاپ اول). (ترجمه ی محسن کاملی) تهران: سازمان مدارس آزاد اسلامی (سما)، پیام سما.
- نفیسی، غلامرضا؛ شکرکن، حسین؛ برادران رفیعی، علی محمد و ماهر، فرهاد (۱۳۹۴). مکتبهای روانشناسی و نقد آن. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- پیربابایی، م.ت.، ملکی، م. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر مطلوبیت فضای کار اداری. هنرهای زیبا- معماری و شهرسازی، ۴۰: ۶۱-۷۰.
- خستو، مریم (۱۳۹۹). تاثیر شکل بر فرهنگ: رویکردی تاریخی، فصلنامه جغرافیا (وابسته به موسسه آموزش عالی قشم، سال یازدهم، شماره ۱).
- خنیفر، ح. (۱۳۹۰). روانشناسی کار. تهران: دانشگاه تهران.
- دانشپور، ع.، مهدوی‌نیا، م.، غیائی، م.م. (۱۳۸۸). دانش جایگاه روانشناسی محیطی در ساختمان‌های بلندمرتبه با رویکرد معماری پایدار. هویت شهر، ۳(۵): ۲۹-۳۸.
- ریگن، ج. (۱۳۸۸). روش تطبیقی راهبردهای کیفی و کمی. ترجمه محمد فاضلی، تهران: نشر آگاه.
- شکرکن، ح. و همکاران (۱۳۹۰). مکتب‌های روانشناسی و نقد آن، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- صفوی‌مقدم، ن. (۱۳۹۰). زمینه‌ها و پیشینه‌های فلسفه‌های اگزیستانس و برخی از برداشت‌های ناصواب. غرب‌شناسی بنیادی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱(۱): ۳۹-۵۴.

- علی‌پور، ر.، میرحسینی، م.، مهدوی‌پور، ح. (۱۳۹۵). مولفه‌های طراحی ساختمان‌های اداری در راستای افزایش راندمان کاری کارمندان. کنفرانس دوسالانه جامعه و معماری معاصر، اصفهان، موسسه معماری و شهرسازی سفیران راه مهرازی.
- فرزام، م. (۱۳۹۲). مبانی برنامه‌ریزی و طراحی مراکز اداری. تهران: موسسه انتشاراتی جهان جام جم.
- قنبران، ع.ج.، ابراهیم‌پور، ر.، پایه‌دار اردکانی، پ.، توحیدی‌مقدم، م. (۱۳۹۶). بررسی نقش نور طبیعی، دید و منظر بر کاهش استرس کارمندان در فضاهای اداری با استفاده از روش روان فیزیک. دوماهنامه سلامت کار ایران، ۱۴(۶): ۱۳۵-۱۴۷.
- کری، ج. (۱۳۸۹). نظریه و کاربست مشاوره و روان‌درمانی. ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: نشر ارسباران.
- کیانی، ن.، رادفر، ر. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۵): ۱۱۱-۱۳۰.
- کی‌یرگارد، س. (۱۳۸۰). ترس و لرز. برگردان عبدالکریم رشیدیان، تهران: نشر نی.
- گلابچی، م.، یوسفی، سعیدس.، فروزانفر، م. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی نقش عوامل فیزیکی و معماری محیط کار در ارتقای عملکرد پرسنل سازمان‌های پروژه‌محور. سومین کنفرانس بین‌المللی صنعت احداث، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- مصلح، ع.ا. (۱۳۸۴). تقریری از فلسفه‌های آگزیستانس، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- مکاندرو، ف.ت. (۲۰۰۸). روانشناسی محیطی، مترجم: غلامرضا محمودی، تهران: نشر وانی.
- می، ر. (۱۳۹۵). روان‌شناسی وجودی، ترجمه میرجواد سیدحسینی و فیروزه بکتاش. مقدمه و ویرایش: دکتر سیدحمید آتش‌پور، تهران: نشر ارجمند.
- می، ر.، ارنست، ا.، هانری، ف.ا. (۱۳۹۸). هستی (وجود). ترجمه دکتر سپیده حبیب، تهران: نشر نی.
- یالوم، ا. (۱۳۹۸). روان‌درمانی آگزیستانسیالیسم (وجودی). ترجمه سپیده حبیب، تهران: نشر نی.
- ادراکی، م.، برنا، ر.، فتاحی، ا.، مهدوی، م. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عناصر اقلیمی در معماری شهری (مطالعه موردی: شهر جلفا). فصلنامه علمی پژوهشی نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، ۱۲(۴): ۱۷۹-۲۰۲.
- اسکندری اصل، ح.، شیروانی، ع.ر. (۱۳۹۷). نقش مدیریت کاهش حوادث غیرمترقبه (زلزله) در مناطق روستایی مطالعه موردی: شهرکرد. فصلنامه علمی پژوهشی نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، ۱۰(۳): ۳۴۰-۳۲۹.
- خیری، ع.، رضائی زاده مهابادی، ک. (۱۳۹۹). تأثیر عوامل اقلیمی در طراحی ساختمان مسکونی با رویکرد توسعه پایدار (مورد مطالعه: اقلیم معتدل و مرطوب). فصلنامه علمی پژوهشی نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی، ۱۳(۱): ۶۷۳-۶۸۸.
- سیاهکلی، مهسا، بمانیان، محمدرضا، مهدوی نژاد، محمد جواد (۱۳۹۷). تحلیل نقش ظرفیت تعامل پذیری محیطی فضاهای بینابینی در شکل‌گیری سامانه جمعی-فضایی مدارس شهری متأثر از نوع نظام بخشی، نشریه مدیریت شهری، شماره ۵۰، تهران، ۴۱۲-۴۳۳.
- گلمحمدی، ر.، پیرمادی، ز.، معتمدزاده طریقه، م.، فردمال، ج. (۱۳۹۹). ارزیابی شدت روشنایی و دمای رنگ نور و ارتباط آن با خستگی بینایی در کارکنان اداری شهر همدان در سال ۱۳۹۶. سلامت کار ایران، ۱۷(۱): ۱-۱۰.
- سرور، رحیم و پژمان محمدی (۱۳۹۶) تحلیلی بر وضعیت فضای سبز شهری در شهرکرد، فصلنامه جغرافیا (وابسته به موسسه آموزش عالی قشم، سال هفتم، شماره ۳.
- پورقاسم گاکوانی، نازیلا و دیگران (۱۳۹۹) بررسی حضورپذیری کودکان در فضاهای شهری با رویکرد عدالت فضایی، فصلنامه جغرافیا (وابسته به موسسه آموزش عالی قشم، سال دهم، شماره ۴.
- پاک روان، گلناز و دیگران (۱۳۹۹) تدوین الگوی روابط متقابل انسان و محیط با تأکید بر روانشناسی محیط در خانه‌های قاجاری، فصلنامه جغرافیا (وابسته به موسسه آموزش عالی قشم، سال دهم، شماره ۴.

- زراعت پیشه، حمیدرضا و دیگران (۱۳۹۹) بررسی رابطه بین ارزشهای فرهنگی و شکلگیری چشم انداز فضاهای مسکونی در محدوده قصر دشت شیراز، فصلنامه جغرافیا (وابسته به موسسه آموزش عالی قشم، سال یازدهم، شماره ۱).
- محمدی ده‌چشمه، پ.، زیاری، ی.، توکلان، ع. (۱۳۹۸). نقض مدیریت شهری بر زیست پذیری شهر (مطالعه موردی: شهر شهرکرد). فصلنامه علمی پژوهشی جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۹ (۳): ۱۴۷-۱۶۰.
- دفتر تقسیمات کشوری (۱۳۸۳). نشریه عناصر و واحدهای تقسیمات کشوری. تهران: دفتر تقسیمات کشوری (وزارت کشور).
- جعفری، عباس (۱۳۷۹) گیتاشناسی ایران ج ۳، دایره‌المعارف جغرافیایی ایران، ج ۱، تهران: گیتاشناسی.
- مؤسسه گیتاشناسی (۱۳۸۳) اطلس گیتاشناسی استان‌های کشور، ج ۱، تهران: گیتاشناسی.
- امیراحمدیان، بهرام (۱۳۸۳) تقسیمات کشوری، ج ۱، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- افلاکی سورشجانی، رضا (۱۳۸۲) جغرافیای استان چهارمحال و بختیاری، ج ۱، شهرکرد: موبد.
- بیات، عزیزالله (۱۳۶۷) کلیات جغرافیای طبیعی و تاریخی ایران، ج ۱، تهران: امیرکبیر.
- امان الهی بهاروند، سکندر (۱۳۹۳) قوم لر: پژوهشی درباره پیوستگی قومی و پراکندگی جغرافیایی لرها در ایران تهران: نشر آگه.
- امیر حسینی دهکردی، نیکزاد (۱۳۵۷) شناخت سرزمین چهارمحال، ج ۱، شهرکرد: نشر هوسان.
- بنی طالبی دهکردی، احمد (۱۳۹۰) مقدمه‌ای بر شناخت شهرکرد، وجه تسمیه، شهرکرد: نشر پردازش.
- Al Horr, Y., Arif, M., Kaushik, A., Mazroei, A., Katafygiotou, M., & Elsarrag, E. (2016). Occupant productivity and office indoor environment quality: A review of the literature. *Building and environment*, 105, 369-389.
- Aries, M. B., Veitch, J. A., & Newsham, G. R. (2010). Windows, view, and office characteristics predict physical and psychological discomfort. *Journal of environmental psychology*, 30(4), 533-541.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition 13*. Kogan Page.
- Bachelard, G. (1969). *The poetics of space*. Beacon Press.
- El-Zeiny, R. M. A. (2012). The interior design of workplace and its impact on employees' performance: A case study of the private sector corporations in Egypt. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35, 746-756.
- Galasiu, A. D., & Veitch, J. A. (2006). Occupant preferences and satisfaction with the luminous environment and control systems in daylight offices: a literature review. *Energy and buildings*, 38(7), 728-742.
- Garris, L.B. & Monroe, L.K. (2005). The Color Factor. *Journal of Buildings*, 99 (10), 72 – 73.
- Gifford, R. (2007). Environmental psychology: Principles and practice (p. 372). Colville, WA: Optimal books.
- Heft, H., Hoch, J., Edmunds, T., & Weeks, J. (2014). Can the Identity of a Behavior Setting Be Perceived Through Patterns of Joint Action? An Investigation of Place Perception. *Behavioral Sciences*, 4(4), 371-393.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An overview of the influence of physical office environments towards employee. *Procedia Engineering*, 20, 262-268.
- Kamaruzzaman, S. N., & Zawawi, E. M. A. (2010). Influence of employees' perceptions of colour preferences on productivity in Malaysian office buildings. *Journal of Sustainable Development*, 3(3), 283.
- Konstantzos, Iason, Seyed Amir, Sadeghi, Michael, Kim, Jie, Xiong, Athanasios, Tzempelikos (2020). The effect of lighting environment on task performance in buildings – A review. *Energy and Buildings*, Volume 226.
- Kwon, M., Remøy, H., & van den Bogaard, M. (2019). Influential design factors on occupant satisfaction with indoor environment in workplaces. *Building and Environment*, 157, 356-365.

- Mccooy, J. M. (2005). Linking the physical work environment to creative context. *The Journal of Creative Behavior*, 39(3), 167-189.
- Moore, G. (1979). Environment-Behavior Studies. In J. Snyder, & A. Catanese, *Introduction to Architecture* (pp. 46-71). New York: McGraw-Hill.
- Gieseeking, G. (2014). Toward Environment-Behavior Theories of the Middle Range: Their Structure and Relation to Normative Design Theories. In G. Moore, & R. Marans, *Advances in Environment, Behavior and Design, Volume 4* (pp. 1-40). New York: Plenum Press.
- Pallasmaa, J. (2009). *Mental and Existential Ecology*. Sustainable School Buildings: From Concept To Reality (pp. 1-12). Ljubljana: Ljubljana Castle.
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Scott, M. M. (2005). A powerful theory and a paradox: Ecological psychologists after Barker. *Environment and Behavior*, 37(3), 295-329.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York: Basic book.
- Zhang, Yuanyuan, Dayi, Ou, Shengxian, Kang (2021). The effects of masking sound and signal-to-noise ratio on work performance in Chinese open-plan offices. *Applied Acoustics, Volume 172*.

