

تبیین ویژگیهای بصری معماری محیط کار و تاثیر آن بر جو خلاقانه و عملکرد کارکنان بانکهای خصوصی شهر رفسنجان*

حسین سرداری**، حسین کلانتری خلیل آباد***، مرجان خان محمدی****

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان، ویژگیهای بصری معماری محیط کار و تاثیر آن بر جو خلاقانه و عملکرد کارکنان بانکهای خصوصی رفسنجان را بررسی می کند. پژوهش درصدد پر کردن شکاف موجود میان مباحث نظری معماری محیط و کاربردهای مدیریتی می باشد روش توصیفی - تحلیلی بوده و گردآوری داده ها از روش اسنادی و مشاهدات میدانی و پرسش نامه و تحلیل داده ها از روش ترکیبی (کمی - کیفی) معادلات ساختاری استفاده شده است. یافته ها نشان داد که میزان تاثیر هر یک از عوامل ویژگیهای بصری محیط کار به ترتیب عوامل روانشناختی، فرهنگی، فیزیکی، تکنولوژیکی و محیطی می باشد، همچنین بین این عوامل و عملکرد شغلی و همچنین جو خلاقانه و عملکرد شغلی در شعب بانکهای خصوصی شهر رفسنجان رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه عوامل تاثیر گذار در محیط کار بانک های خصوصی شهر رفسنجان بر اساس اولویت تاثیر در مدل پژوهش تبیین گردید.

واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، ویژگیهای بصری معماری، جو خلاقانه، عملکرد شغلی، بانک های خصوصی.

* این مقاله مستخرج از پایان نامه دکتری با عنوان: تبیین مدل ویژگی های بصری محیط کار و تاثیر آن بر جو خلاقانه و عملکرد آن در بانک های خصوصی شهر رفسنجان به راهنمایی جناب آقای دکتر حسین کلانتری و مشاوره سرکارخانم دکتر مرجان خان محمدی در دانشگاه آزاد اسلامی اراک می باشد.
** دانشجوی دکتری معماری، گروه معماری، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران.

Email: H.Sardary@gmail.com

*** استاد گروه معماری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (مسئول مکاتبات).

Email: H_kalantari2005@yahoo.com

**** دانشیار گروه معماری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Email: Khanmohamadi.marjan@kia.ac.ir

ORCID: 0000-0003-3573-0698

مقدمه

۱. نوآوری نظری: ارائه یک مدل تلفیقی که ویژگیهای بصری معماری محیط کار را بهعنوان متغیری کلیدی در ارتقای جو خلاقانه و عملکرد شغلی معرفی میکند.

۲. نوآوری کاربردی: تبیین الگوهای طراحی برای بانکهای خصوصی که میتواند در سیاستهای معماری و شهرسازی بهویژه در شهرهای متوسطی چون رفسنجان بهعنوان راهکار ارتقای سرمایه اجتماعی و اقتصادی به کار رود.

۳. نوآوری میانرشتهای: پیوند میان معماری، روانشناسی محیطی و مدیریت منابع انسانی که تاکنون در مطالعات داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف در گروه تحقیقات کاربردی و ارزیابی، از لحاظ داده‌ها در گروه تحقیقات کمی و از لحاظ روش در گروه تحقیقات میدانی قرار دارد. ماهیت این پژوهش تحقیق همبستگی و راهبرد آن، مطالعه موردی می باشد در این تحقیق متغیرهای ویژگی بصری معماری محیط کار و جو خلاقانه به عنوان متغیر مستقل یا پیش بین و متغیر عملکرد به عنوان متغیر ملاک یا وابسته در نظر گرفته شده است. قلمرو مکانی تحقیق شامل کلیه بانکهای خصوصی شهرستان رفسنجان که در دوره معاصر بنا شده اند شامل ۸ بانک: ملت، سینا، کارآفرین، سرمایه، پارسیان، پاسارگاد، شهر و اقتصاد نوین مورد بررسی قرار و شناخت قرار داده است.

جامعه آماری اول این پژوهش کارشناسان معماری و طراحی ساختمان شهر رفسنجان می باشند و از آنجا که در این پژوهش مبنای گردآوری اطلاعات و تخصص افراد است، نوع نمونهگیری هدفمند میباشد و تعداد ۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. در بخش دوم جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شعب بانکهای خصوصی شهرستان رفسنجان میباشد که تعداد آنها ۳۸۸ نفر می باشد. به منظور تعیین حجم نمونه مورد نیاز، از فرمول کوکران استفاده شده که بر اساس این فرمول برای تعیین حجم نمونه ۲۹۰ نفر انتخاب شده اند که از نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شده است.

جهت عملیاتی نمودن متغیرهای اصلی پژوهش از مطالعه مبانی نظری، تحقیقات انجام شده در سطح داخلی و خارجی، محیط شناسی محدوددهای مورد مطالعه و اقدامات تجربی استفاده شده است. بنا بر موارد ذکر شده در پژوهش حاضر سه متغیر اصلی شامل ویژگیهای بصری معماری محیط کار، جو خلاقانه و عملکرد شغلی عملیاتی شده و سنجیده شده است. متغیر ویژگیهای بصری معماری محیط کار با

در جامعه امروزی انسانها بیشترین اوقات موثر خود را در فضاهای کاری سپری می کنند و کار و فعالیت کاری بخش مهم و عمده عمر انسانها را تشکیل داده و طراحی محیط کار نقشی حیاتی برای کارمندان ایفا کرده و به طور کلی، میزان کیفیت آن می تواند سطح انگیزش، عملکرد و بهره وری آن ها را تعیین کند. کیفیت معماری محیط های داخلی که سطح تعامل انسان و فضا را تعیین می کند بر کیفیت زندگی او اثرات ملموسی دارد و میتواند سطح سلامتی و کیفیت زندگی او را ارتقا و یا تنزل بخشد و در محیطهای کاری نیز با توجه به طی شدن بیشترین زمان موثر روز کارکنان در محیط کار، سطح رضایت از شغل، میزان بهره وری و موفقیت در انجام وظایف و در نتیجه موجبات کامیابی و یا عدم کامیابی وی را رقم زند. بنابراین پرداختن به عوامل تعیین کننده کیفیت فضاهای کار برای داشتن جامعه ای سرزنده و مولد الزامی می نماید (Leblebici, 2012). بانک ها به منظور رقابت، تامین نیاز و انتظارات مشتریان تمایل دارند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند. امروزه طراحی معماری شعب بانکها خصوصا بانکهای خصوصی در کنار استفاده از آخرین فناوریهای روز، مورد توجه ویژه قرار گرفته است. عدم وجود الگوی مشخص و یکسان در طراحی محیط بانک ها با توجه ویژه به بهره وری و افزایش کیفیت کاری کارکنان، می تواند به افزایش کیفیت کاری کارکنان کمک کند. رابطه دو سویه بهره وری و کیفیت زندگی کاری، رابطه تعاملی- تصاعدی است. هر قدر درجه خلاقیت افراد نسبت به شغل بیشتر باشد؛ بهتر می توان از تکنولوژی و روش های جدید در سازمان استفاده نمود (صدر، ۱۳۹۰، ۷). ضرورت این تحقیق از آن جهت است که بانکها، بهعنوان نهادهای کلیدی اقتصاد شهری، نقش مهمی در گردش سرمایه و اعتماد اجتماعی دارند. در شهری چون رفسنجان که اقتصاد آن مبتنی بر کشاورزی و سرمایههای اجتماعی در حال رشد است، توجه به کیفیت بصری فضاهای بانکی میتواند بهعنوان راهبردی نوآورانه در توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی عمل کند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی و چگونگی رابطه مؤلفه های ویژگی های بصری و مؤلفه های جو خلاقانه و عملکرد شغلی کارکنان در بانک های خصوصی شهر رفسنجان، سوالات زیر را مطرح می نماید. (۱) چه عواملی و با چه اولویتی بر ویژگیهای بصری معماری محیط کار در شعب بانکهای خصوصی شهر رفسنجان موثرند؟ (۲) ارتباط ویژگیهای بصری معماری محیط کار و عملکرد شغلی و همچنین بین جو خلاقانه و عملکرد شغلی در شعب بانکهای خصوصی شهر رفسنجان چگونه است؟ نوآوری این پژوهش در سه سطح قابل طرح است:

۰/۸۶۳ محاسبه شده که برای این پرسشنامه قابل قبول است. تجزیه و تحلیل آماری داده ها با استفاده از نرم افزار SPS انجام گردید (جدول ۱).

روش تحلیل داده ها در این پژوهش به صورت کمی بوده که از طریق روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر پاسخ منطقی به سوال داده شده است.

پیشینه تمقیق

توجه به مبحث کیفیت زندگی کاری از جمله طراحی مناسب محیط کار می تواند باعث بهبود خلاقیت در کارکنان گردد و تفکر خلاق را به طور سیستماتیک در کارکنان نهادینه سازد (آمابیل، ۱۳۹۰، ۴۱).
وک و وایت کیفیت زندگی کاری مناسب را برخوردار از حقوق و مزایای مکفی، شرایط کاری مناسب، چالش انگیز و سودمند تعریف کرده اند از نظر آنها رویکرد کیفیت زندگی کاری به جنبه هایی از شغل و محیط کاری که تاثیر خیلی زیادی روی رضایت، عملکرد شغلی و عمر کاری کارکنان دارد اشاره دارد. آنها مهمترین محصول رویکرد کیفیت زندگی کاری را هویت بخشیدن به جنبه محیط کار می دانند (Fogaça et al., 2018). بزاز جزایری و پرداختچی مدل مفهومی کیفیت زندگی کاری را دارای چهار بعد به شرح زیر تعریف

۵ عامل فیزیکی، روانشناختی، فرهنگی، تکنولوژی و محیطی و ۱۸ شاخص، متغیر جو فلاقانه با ۳ عامل پشتیبانی سازمانی، حمایت سرپرست و گروه های کاری، پویایی و سرزندگی و متغیر عملکرد شغلی با ۳ بعد ارزشی، اخلاقی و کاری سنجیده شده است. در انتخاب و گزینش شاخص ها سعی بر این بوده تنوع و همبستگی رعایت شود تا تبیینی درست از متغیرها به دست آید.

به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز، از سه پرسشنامه استفاده می گردد. پرسشنامه اول، برای سنجش عوامل تاثیرگذار بر ویژگی های بصری معماری محیط کار مورد استفاده قرار می گیرد. جهت گردآوری داده های مورد نیاز جو فلاقانه، از پرسشنامه ۱۲ گویه ای با ۳ زیر مقیاس شامل سرزندگی پویایی، حمایت سرپرست و حمایت گروه کاری استفاده شد. عملکرد شغلی نیز با استفاده از پرسشنامه ۱۵ سوالی مبتنی بر عملکرد شغلی پاترسون سنجیده شد. همچنین در پرسشنامه سوم، برای سنجش عملکرد از پرسشنامه ۱۶ سوالی بهره وری هرسی و گلداسمیت نیز استفاده شد. این پرسشنامه استاندارد شده، دارای هفت بعد از عملکرد بهره وری شامل: توانایی، درک و شناخت از وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری با محیط است. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط اردستانی و همکاران مورد بررسی قرار گرفت. میزان آلفا کرونباخ آن

جدول ۳. مشخصات جمعیتی، جنسیتی و تحصیلی پرسش شوندگان (مأخذ: نگارندگان)

Table 3. Demographic, gender, and educational characteristics of respondents (Source: Authors)

شاخص	عامل	سنجه	آلفای کرونباخ
ویژگی های بصری معماری	عوامل فیزیکی	۵	۰/۸۵
	عوامل روانشناختی	۴	۰/۸۲
	عوامل فرهنگی	۳	۰/۷۸
	عوامل تکنولوژیکی	۳	۰/۸۰
	عوامل محیطی	۳	۰/۸۳
جو فلاقانه	پویایی و سرزندگی		
	پشتیبانی سازمانی		۰/۷۶
	حمایت سرپرست		۰/۷۳
عملکرد	عملکرد شغلی	۱۵	۰/۸۵

کرده اند:

بعد روانشناختی: این بعد اشاره به مولفه چالش، داری هایی از قبیل اهمیت و معنی برانگیز بودن شغل هویت، و استقلال در کار و تنوع فعالیتها و وظایف دارد.

بعد اجتماعی: این بعد اشاره به مولفه انسجام اجتماعی در محیط کار و سازگاری و تعادل مناسب بین شغل و جنبه های فردی دارد.

بعد سازمانی یا ساختاری: به جنبه فنی شغل مانند حقوق و دستمزد ایمنی و محیط کار ایمن مربوط می شوند.

بعد مدیریتی: به اقدامات و ادراک کارکنان نسبت به مدیر مربوط می شوند مانند کیفیت سرپرستی، نظام بازخوردی و مشارکت و ...

(بازجزایی و پرداختی، ۱۳۸۶). ویژگیهای بصری از عواملی است که در ایجاد منظر سازمانی مناسب باید به آن توجه ویژه گردد. یکی از شرایطی که در کیفیت محیط در کنار سایر عوامل دارای اهمیت است، رابطه بصری بین انسان و محیطی که در آن قرار گرفته است می باشد (اخوان و همکاران، ۱۳۹۷). رضایی و مسروری در تحقیق خود با عنوان بررسی کیفیت محیط های اداری بر میزان سرزندگی و احساس رضایت شغلی (نمونه موردی: فضای اداری در بانک) به این نتایج دست یافتند که محیطهای اداری مکان زندگی افراد کارمند در نیمی از ساعات روز است. جایی که فرد پر انرژی ترین اوقات بیداری خود را در آن می گذارند. لذا کیفیت فضای اداری در بلندمدت، تأثیری بسزایی بر زندگی و عملکرد کارمندان دارد (رضایی و مسروری، ۱۳۹۹). لائو در پژوهشی به این نتیجه رسید که کیفیت زندگی کاری باعث افزایش عملکرد کارکنان شرکت شده است (Lau, 2000). کنراد و منگل هم به این نتیجه رسیدند که برنامه های کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر بهره وری سازمانها دارد (Konrad & Mengel, 2000).

هینونوساریما نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که افزایش قدرت کیفیت زندگی کاری در کارکنان منجر به خشنودی شغلی در نهایت منجر به افزایش تولید و بهره وری در سازمان می شود (Heinonen & Saarimaa, 2009). در سالهای اخیر، آلودگی بصری یکی از دلایل اصلی کاهش ارتباط انسان با محیط شهری و عامل افت راندمان کاری در میان شهروندان بوده است. بدین منظور به ارزیابی مؤلفه های سازنده آسایش بصری، از جمله پیامدهای رنگ و نور، نما، معماری بناها و... و تأثیر آنها در بهره وری کارکنان پرداخته می شود (امامی، ۱۳۹۹).

شوفی مقدم و همکارانش در بررسی ارزیابی اثربخشی معیارهای پویا در پیشبینی قابلیت دسترسی به آسایش بصری به این نتیجه رسیدند که آستانه های سنجش نور و نوردهی باید براساس نظرسنجی های ثبت شده جهانی تجدیدنظر شود؛ زیرا به کمک مکانهای فرهنگی و اقلیمی میتوان افراد را با سطوح بالاتر یا پایین تر تطبیق داد (شغوی

مقدم و همکاران، ۱۳۹۸). فتحی پور و همکاران درکی عینی از عوامل موثر بر مفهوم ادراک بصری نور و تأثیرات مطلوب و نامطلوب ناشی از آن، تابش، میزان توزیع، انعکاس نور، چگونگی اثرات متفاوت سطوح روشنایی و همچنین مناظر مختلف خارج از پنجره که بر ادراک و آسایش بصری انسان دخیل هستند، را مورد ارزیابی قرار داده و. نتایج پژوهش آنها نشان داد که می توان اساس طراحی در مقوله رسیدن به آسایش بصری را در سه حیطه آسایش روانی، سلامت فتوبیولوژیکی و لذت ادراکی را به هم پیوند داد (فتحی پور و همکاران، ۱۴۰۰).

ویژگیهای بصری معماری محیط کار تحت تأثیر عوامل متعددی است که می تواند به طور قابل توجهی بر راحتی، بهره وری و رضایت کلی ساکنین تأثیر بگذارد. این عوامل را می توان به طور کلی به عناصر فیزیکی، روانی، فرهنگی، تکنولوژیکی و محیطی طبقه بندی کرد. هر یک از این ابعاد نقش مهمی در نحوه تجربه و تعامل افراد با فضاهای کاری خود ایفا می کند و مطالعه معماری محیط کار را نه تنها مرتبط، بلکه در چشم انداز حرفه ای پویا امروزی ضروری می کند. عوامل فیزیکی مانند روشنایی، چیدمان فضایی و کیفیت هوای داخلی، مستقیماً بر عملکرد و جذابیت زیبایی شناختی فضای کار تأثیر می گذارند. به عنوان مثال، تحقیقات نشان داده است که محیطهایی که به خوبی طراحی شده اند می توانند رفاه و عملکرد کارکنان را با ادغام عناصر طبیعی، بهینه سازی روابط فضایی و استفاده از فناوری پیشرفته برای بهبود کیفیت محیط داخلی افزایش دهند (An et al., 2016; Hernejoja et al., 2022; Fissore et al., 2023).

در مقابل، عدم توجه کافی به این عوامل می تواند منجر به ناراحتی و کاهش بهره وری شود و اهمیت طراحی معماری متفکرانه را برجسته کند. عوامل روانشناختی نیز نقشی اساسی در شکل دهی تجربیات کاربر در محیطهای معماری دارند. ادراکات فردی از آسایش و رفاه تحت تأثیر متغیرهای زمینه ای و شخصی مانند پیشینه فرهنگی، پاسخ های عاطفی و توانایی کنترل تنظیمات محیطی است. تأثیر متقابل بین این عوامل می تواند منجر به واکنش های متفاوتی نسبت به فضای کاری یکسان شود، که بر ضرورت شیوه های طراحی فراگیر که نیازهای مختلف کاربر را برآورده می کند، تأکید می کند (Fissore et al., 2023; Kapsalis & Hale, 2024).

به طور قابل توجه، ظهور ارزیابی های پس از سکونت^۱ بینش های ارزشمندی را در مورد رضایت ساکنان ارائه کرده است، که بر اهمیت بازخورد کاربر در طراحی فضای کاری تأکید دارد. ملاحظات فرهنگی گفتمان معماری محیط کار را بیشتر غنی می کند، زیرا ترجیحات و معانی زیبایی شناختی متمایز نسبت داده شده به رنگها و مواد می تواند در فرهنگها متفاوت باشد. معماران باید از این تفاوت های فرهنگی استفاده کنند تا فضاهایی

ایجاد کنند که با کاربران طنین انداز شود و حس ارتباط را ارتقا دهد. به علاوه، پیشرفت‌های فناوری، شیوه‌های طراحی را متحول کرده است، و معماران را قادر می‌سازد تا ساختارهای نوآورانه و پایداری ایجاد کنند که هم جذابیت زیبایی‌شناختی و هم عملکرد را افزایش می‌دهد (Yildirim et al., 2022; Iwuanyanwu et al., 2024). همانطور که معماری محل کار به تکامل خود ادامه می‌دهد، درک این تأثیرات چند وجهی در طراحی محیط‌هایی که تجربیات مثبت کارکنان را پرورش می‌دهند و نیازهای فرهنگ کاری معاصر را برآورده می‌کنند، حیاتی خواهد بود. به طور کلی ویژگی‌های محیط کاری شامل

۱. عوامل فیزیکی

۱-۱. **عوامل محیطی:** ویژگی‌های فیزیکی محیط کار طیفی از عوامل محیطی را در بر می‌گیرد که به طور قابل توجهی بر راحتی و بهره‌وری ساکنین تأثیر می‌گذارد. عناصر کلیدی عبارتند از کیفیت آکوستیک، حریم خصوصی معماری، روشنایی، و کیفیت هوای داخل ساختمان که در مجموع به کیفیت کلی محیط داخلی کمک می‌کنند (Hermeoja et al., 2022). این عوامل به هم مرتبط هستند و بر نحوه درک و تجربه کاربران از فضای کاری خود تأثیر می‌گذارند. به عنوان مثال، کنترل مؤثر بر شرایط داخل ساختمان، مانند دما و رطوبت، می‌تواند سطح آسایش را در بین ساکنان افزایش دهد و در نتیجه بر عملکرد و رضایت آنها در کار تأثیر بگذارد (Fissore et al., 2023).

۱-۲. **قرار گرفتن در معرض عناصر طبیعی:** قرار گرفتن در معرض عناصر طبیعی در محل کار یکی دیگر از عوامل فیزیکی حیاتی است. تحقیقات نشان می‌دهد که افزایش تعامل با طبیعت، چه از طریق دسترسی مستقیم به فضای باز و چه از طریق نور طبیعی و فضای سبز در داخل محیط، با رضایت شغلی و تعهد بیشتر مرتبط است (An et al., 2016). کارکنان، خارج از منزل اغلب هم از فعالیت بدنی مرتبط با شغل خود و هم از مزایای روانی قرار گرفتن در معرض عناصر طبیعی سود می‌برند که ممکن است منجر به بهبود نتایج سلامت روان شود. بنابراین، ادغام عناصر طبیعی در طراحی فضای کاری می‌تواند فضای کاری مثبت‌تری را ایجاد کند.

۱-۴. **روابط فضایی:** چیدمان و روابط فضایی بین عناصر مختلف در یک فضای کاری نیز نقشی حیاتی در شکل دادن به تجربیات کاربر ایفا می‌کند. طراحی متفکرانه می‌تواند عملکرد و جذابیت زیبایی‌شناختی را با بهینه‌سازی نحوه تعامل مناطق مختلف با یکدیگر افزایش دهد. به عنوان مثال، چیدمان مبلمان اداری و امکانات رفاهی باید حرکت و ارتباطات را تسهیل کند و در عین حال حس باز بودن یا حفظ حریم خصوصی را در صورت لزوم ایجاد کند (Blanco Cadena, 2022).

طراحان اغلب پیکربندی‌های فضایی را دستکاری می‌کنند تا الگوهای گردش را هدایت کنند، بنابراین تعامل اجتماعی را تشویق می‌کنند یا انزوای لازم را در محیط کار فراهم می‌کنند.

۱-۴. **یکپارچه سازی تکنولوژیکی:** معماری مدرن به طور فزاینده‌ای از فناوری برای بهبود جنبه‌های فیزیکی محیط‌های کاری استفاده می‌کند. ابزارهای دیجیتال و نرم‌افزارهای مدل‌سازی امکان تجسم و تغییرات در زمان واقعی را فراهم می‌کنند و معماران و طراحان را قادر می‌سازند فضاهایی را ایجاد کنند که به طور مؤثر به نیازهای ساکنان پاسخ دهد (Mahnke, 2012). این ادغام فناوری نه تنها انسجام زیبایی‌شناختی بلکه بهبودهای عملکردی را نیز تسهیل می‌کند و تضمین می‌کند که طراحی با نیازهای عملی تنظیمات کار معاصر مطابقت دارد.

۱-۵. **نقش نورپردازی:** نور یک عنصر محوری در تعریف ویژگی‌های فیزیکی یک فضای کاری است. نور طبیعی و مصنوعی هر دو بر روحیه و عملکرد یک فضا تأثیر می‌گذارد. طراحی نور مناسب عواملی مانند درخشندگی و دمای رنگ را در نظر می‌گیرد که می‌تواند بر راحتی بصری و بهره‌وری تأثیر بگذارد. برای طراحان ضروری است که انواع مختلف نور را متعادل کنند تا محیطی ایجاد کنند که از وظایف مختلف پشتیبانی کند و رفاه کلی را افزایش دهد (Jaglarz, 2023; Popovski et al., 2024).

۲. عوامل روانشناختی

عوامل روانشناختی نقش بسزایی در تأثیرگذاری بر ادراک و راحتی افراد در محیط‌های معماری دارند. آسایش ساکنان ارتباط تنگاتنگی با احساس رفاه و رضایت آنها دارد که با تعامل بین نیازهای فیزیولوژیکی، روانی و اجتماعی که در ارتباط با محیط اطرافشان برآورده می‌شود، تعریف می‌شود (Fissore et al., 2023). یکی از روش‌های کلیدی برای ارزیابی این تجربیات ذهنی، ارزیابی پس از سکونت است. که از پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری بازخورد از کاربران در مورد رضایت آنها از شرایط محیطی داخل ساختمان استفاده می‌کند (Spence, 2020). با این حال، قابلیت اطمینان این پاسخ‌های ذهنی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلف زمینه‌ای، فیزیولوژیکی و شخصی باشد.

۲-۱. **عوامل زمینه‌ای:** چندین عامل زمینه‌ای بر درک راحتی و آسایش ساکنان تأثیر می‌گذارد، از جمله جهت‌گیری ساختمان، نماها به بیرون، محل و منطقه کاری نوع‌شناسی دفتر و ساعات اشغال (Fissore et al., 2023). به عنوان مثال، دسترسی به نور طبیعی و مناظر دلپذیر می‌تواند خلق و خو و رضایت شغلی را افزایش دهد، در حالی که ترتیبات فضایی ضعیف می‌تواند منجر به ناراحتی و کاهش

بهره وری شود (An et al., 2016). توانایی ساکنان در کنترل سیستم‌های ساختمان - مانند روشنایی و دما - نیز به طور قابل توجهی بر سطح آسایش آنها تأثیر می‌گذارد و بر اهمیت کنترل کاربر در طراحی محیط‌های کاری مؤثر تأکید می‌کند (An et al., 2016).

۲-۲. عوامل شش‌صفتی: عوامل شخصی، مانند سن و جنسیت، به طور قابل توجهی بر ادراک راحتی تأثیر می‌گذارد. جنسیت به عنوان تأثیرگذارترین عامل در مورد آسایش حرارتی شناخته شده است، در حالی که سن در درجه اول بر ادراک راحتی بصری تأثیر می‌گذارد (Fissore et al., 2023). پیشینه فرهنگی و تجربیات قبلی نیز نحوه واکنش افراد به محیط خود را شکل می‌دهد. این تعامل بین تاریخچه شخصی و ویژگی‌های محیطی می‌تواند منجر به واکنش‌های متفاوتی نسبت به یک فضا شود و نیاز به شیوه‌های طراحی فراگیر را که پیشینه‌های کاربری متنوع را در نظر می‌گیرد، برجسته می‌کند (Kapsalis & Hale, 2024).

۲-۳. بهزیستی (روانشناختی و عاطفی): جنبه‌های روان‌شناختی محیط به پاسخ‌های عاطفی که با سلامت روان تنی درهم تنیده هستند، گسترش می‌یابد. تحقیقات نشان می‌دهد که استرس و حالات عاطفی منفی می‌توانند در علائم فیزیکی ظاهر شوند و در نتیجه بر رفاه کلی تأثیر بگذارند (Kapsalis & Hale, 2024). مفهوم روانی-عصبی-ایمونولوژی ارتباط بین حالات روانی و سلامت فیزیولوژیکی را نشان می‌دهد و نشان می‌دهد که یک محیط عاطفی مثبت می‌تواند سیستم‌های دفاعی بدن را در برابر بیماری تقویت کند، در حالی که یک جو منفی ممکن است آنها را ضعیف کند (Kapsalis & Hale, 2024). این امر بر نیاز به طرح‌هایی تأکید می‌کند که تجربیات عاطفی مثبت را از طریق در نظر گرفتن دقیق محرک‌های حسی، از جمله رنگ، نور و آرایش فضایی ترویج می‌کنند.

۳. عوامل فرهنگی

عوامل فرهنگی به طور قابل توجهی بر ویژگی‌های بصری طراحی معماری تأثیر می‌گذارند و چگونگی درک و تجربه ساختمان‌ها را در زمینه‌های مختلف شکل می‌دهند. معماران باید پیشینه فرهنگی مخاطبان مورد نظر خود را در نظر بگیرند، زیرا فرهنگ‌های مختلف ترجیحات زیبایی‌شناختی متمایز، تداعی‌های رنگی و معانی نمادین دارند که می‌تواند بر روایت کلی طراحی تأثیر بگذارد.

۳-۱. اهمیت (رنگ): انتخاب رنگ در معماری به ویژه به اهمیت فرهنگی حساس است (باقری و لعل بار، ۱۳۹۷). فرهنگ‌های مختلف معانی منحصر به فردی به رنگ‌ها می‌دهند. به عنوان مثال، در حالی که رنگ سفید در بسیاری از جوامع غربی اغلب با خلوص و آغازهای

جدید مرتبط است، ممکن است به معنای عزاداری در بخش‌هایی از آسیا باشد (Divers, 2023; Gänshirt, 2020). این تنوع نیازمند یک رویکرد دقیق برای انتخاب رنگ است، به ویژه در محیط‌های چند فرهنگی یا پروژه‌هایی که مشتریان بین‌المللی را هدف قرار می‌دهند (صافی و همکاران، ۱۳۹۹). معماران با درک و احترام به این تفاوت‌های فرهنگی، می‌توانند حس ارتباط و قدردانی فرهنگی را در طرح‌های خود تقویت کنند (Divers, 2023).

۳-۲. پیامدهای (روانشناختی): فراتر از تفاسیر فرهنگی، رنگ‌ها پاسخ‌های روان‌شناختی را نیز برمی‌انگیزد که می‌تواند از فرهنگی به فرهنگ دیگر متفاوت باشد. به عنوان مثال، قرمز ممکن است در فرهنگ‌های غربی نماد شور و شوق و خطر باشد، اما ممکن است نشان دهنده شانس و جشن در زمینه‌های شرقی باشد (Gänshirt, 2020). چنین تداعی‌های روان‌شناختی به فرآیند طراحی پیچیدگی می‌بخشد و معماران را ملزم می‌کند تا با تأثیرات احساسی انتخاب رنگ‌هایشان بر روی کاربران هماهنگ باشند.

۳-۳. ملامطات زمینه‌ای: عوامل فرهنگی به بافت وسیع‌تری که یک ساختمان در آن وجود دارد، از جمله تأثیرات تاریخی و سنت‌های محلی گسترش می‌یابد. معماران می‌توانند از پالت‌های رنگی تاریخی و سبک‌های معماری الهام بگیرند تا طرح‌هایی خلق کنند که ادای احترام به گذشته باشد و در عین حال نیازهای معاصر را نیز برآورده کند (Andersson, 2021). این ترکیب قدیم و جدید می‌تواند حس مکان را تقویت کند و به هویت یک ساختمان در جامعه کمک کند.

۳-۴. تأثیر روندهای فرهنگی: ماهیت همیشه در حال تحول فرهنگ بر روندها و ترجیحات معماری نیز تأثیر می‌گذارد. طراحان باید از ارزش‌ها و جنبش‌های اجتماعی فعلی مانند پایداری که در سال‌های اخیر برجسته شده‌اند، آگاه باشند. ترکیب شیوه‌ها و مصالح سازگار با محیط زیست در طرح‌های معماری نه تنها با روندهای فرهنگی معاصر همسو می‌شود، بلکه ارتباط کلی پروژه را افزایش می‌دهد (Mewomo et al., 2023).

۵. عوامل تکنولوژیکی

پیشرفت‌های فناوری عمیقاً بر ویژگی‌های بصری و عملکرد کلی محیط‌های کاری معماری تأثیر گذاشته است. ادغام مصالح جدید و تکنیک‌های ساخت و ساز به معماران و مهندسان این امکان را داده است که ساختمان‌هایی را طراحی کنند که نه تنها از نظر زیبایی‌شناسی جذاب هستند، بلکه بسیار کارآمد و پایدار هستند. به عنوان مثال، پذیرش پرینت سه بعدی و سایر تکنیک‌های تولید افزودنی، طراحی و ساخت ساختمان‌های صنعتی را متحول کرده و

منجر به ساختارهای نوآورانه‌ای شده است که قبلاً دست نیافتنی بودند (Yildirim et al., 2022).

۱-۴. طراحی داده مموره: یکی از مهم‌ترین تأثیرات فناوری بر طراحی معماری، توانایی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها است. استفاده از حسگرها و دستگاه‌های نظارتی، معماران و مهندسان را قادر می‌سازد تا اطلاعاتی را در زمان واقعی درباره نحوه استفاده از فضاها جمع‌آوری کنند. این رویکرد مبتنی بر داده اجازه می‌دهد تا تنظیمات مداوم برای بهبود عملکرد، افزایش رضایت کاربر و پیش‌بینی نیازهای تعمیر و نگهداری، و در نهایت صرفه‌جویی در زمان و منابع برای سازمان‌ها انجام شود (Yildirim et al., 2022; Pan et al., 2023).

۲-۴. تجربه زیبایی شناسی پیشرفته: چشم انداز فن‌آوری نیز ایجاد تجربیات طراحی همه‌جانبه را تسهیل می‌کند. ابزارهای نرم افزاری پیشرفته، از جمله واقعیت مجازی، به معماران و مشتریان امکان تجسم فضاها را قبل از ساختن می‌دهد و امکان فرآیند طراحی تعاملی‌تری را فراهم می‌کند. این فناوری‌ها ساخت سازه‌های پیچیده و پویا را امکان‌پذیر می‌سازند و جذابیت زیبایی‌شناختی و تجربه کلی کاربر را در محیط‌های تجاری افزایش می‌دهند (Mewomo et al., 2023; Dmitry et al., 2021).

۳-۴. تأثیر بر پویایی ممیحا کار: ظهور دفاتر هوشمند که با ویژگی‌هایی مانند دستگاه‌های متصل به اینترنت اشیا و قابلیت‌های کنفرانس ویدیویی یکپارچه مشخص می‌شود، نشان‌دهنده تکامل مداوم معماری محل کار است. این نوآوری‌های فن‌آوری، همکاری و ارتباط بین کارکنان را افزایش می‌دهد و در عین حال یک محیط کاری پویا را تقویت می‌کند. علاوه بر این، ادغام فناوری یکپارچه (مانند صفحه‌های برنامه‌ریزی اتاق دیجیتال و حسگرها برای نظارت بر محیط) به ایجاد فضاهای سازگاری کمک می‌کند که بتواند نیازهای متغیر نیروی کار را برآورده کند (Kamali Rousta, 2023; Kowalczyk & Lewandowska, 2020).

۴-۴. ملاحظات زیست محیطی: علاوه بر بهبود عملکرد، فناوری همچنین نقش مهمی در ملاحظات زیست محیطی ایفا می‌کند. به عنوان مثال، پیشرفت‌ها در مواد و سیستم‌های کارآمد انرژی به شیوه‌های معماری پایدار کمک می‌کنند. از آنجایی که طراحان به طور فزاینده‌ای کارایی انرژی و کاهش ضایعات را در اولویت قرار می‌دهند، ساختمان‌های حاصل نه تنها استانداردهای زیبایی‌شناسی مدرن را برآورده می‌کنند، بلکه با اهداف پایداری زیست محیطی همخوانی دارند (Yildirim et al., 2022; Iwuanwu et al., 2024).

۵. عوامل ممیحا

عوامل محیطی نقش بسزایی در شکل‌گیری ویژگی‌های معماری محیط کار دارند. این عوامل شامل عناصر طبیعی، ملاحظات پایداری، و کیفیت کلی محیط داخلی است که بر جذابیت زیبایی‌شناختی و عملکرد یک فضا تأثیر می‌گذارد.

۱-۵. عناصر طبیعی: قرار گرفتن در معرض عناصر طبیعی با فواید مختلف روانی و فیزیولوژیکی برای افراد در محیط‌های کاری ارتباط تنگاتنگی دارد. مطالعات نشان می‌دهد که قرار گرفتن بیشتر در معرض محیط‌های طبیعی، مانند فضاهای سبز، می‌تواند منجر به کاهش سطح فشار خون دیاستولیک، افسردگی و اضطراب شود، در حالی که ظرفیت توجه را افزایش می‌دهد (An et al., 2016). مکان‌های کاری که طبیعت را در دید خود جای داده است، سبک زندگی سالم‌تری را ترویج می‌کنند، زیرا کارکنان در مقایسه با محیط‌های غنی از طبیعت در مقایسه با افرادی که دیدگاه‌های شهری دارند، تمایل بیشتری به ارزیابی نتایج آینده دارند. علاوه بر این، افرادی که در خارج از منزل کار می‌کنند، اغلب سطح فعالیت بدنی بالایی را تجربه می‌کنند که بیشتر به بهبود سلامت روان و رضایت شغلی کمک می‌کند.

۲-۵. پایداری در طراحی: پایداری به عنوان سنگ بنای طراحی مدرن محل کار ظاهر شده است که نشان‌دهنده تعهد به شیوه‌های مسئولانه محیطی است. استراتژی‌های کلیدی شامل استفاده از مواد پایدار، فناوری‌های کارآمد انرژی و طرح‌هایی است که کیفیت هوای داخل ساختمان را افزایش می‌دهد (Flores et al., 2020). به عنوان مثال، دفاتر دارای پنل‌های خورشیدی، سیستم‌های جمع‌آوری آب باران و بام‌های سبز نه تنها اثرات زیست محیطی را به حداقل می‌رساند، بلکه هزینه‌های عملیاتی را نیز کاهش می‌دهد. ترکیب اصول طراحی پایدار، رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد و به یک محیط کاری مطلوب تر کمک می‌کند (Flores et al., 2020).

۳-۵. کیفیت ممیحا داخلی: مفهوم کیفیت محیط داخلی شامل عوامل مختلفی است که بر راحتی و عملکرد ساکنان تأثیر می‌گذارد، از جمله کیفیت هوا، روشنایی و سطح سر و صدا. تحقیقات نشان داده است که محیط‌های داخلی با کیفیت بالا می‌تواند منجر به افزایش رضایت و عملکرد در بین ساکنان شود (Pan et al., 2023). به عنوان مثال، یک رویکرد طراحی یکپارچه که تأثیر متقابل روشنایی و کیفیت هوا را در نظر می‌گیرد برای ارتقای یک فضای کاری سالم حیاتی است (Javohir et al., 2024). توجه به این عوامل نه تنها نیازهای عملکردی کاربران را پشتیبانی می‌کند، بلکه به کیفیت بصری و تجربی فضاهای معماری نیز کمک می‌کند (Pan et al., 2023; Javohir et al., 2024).

۴-۵. تأثیر متنی (زمینه‌ای): بافت معماری، از جمله عناصر تاریخی

بخش و ترغیب کننده خلاقیت است (McKinsey & Company, 2022). در دنیای امروز بیشتر کشورهای جهان با تکیه بر نوآوری در پی افزایش بهره وری و بهبود وضع اقتصادی خود هستند. عظیمی در تحقیق خود با عنوان مشخصه ها و راهکارهای طراحی محیطهای کاری خلاق به این نتیجه دست یافت که نوآوری و خلاقیت، از عوامل مهم در موفقیت هر مجموعه کاری در دنیای کنونی محسوب می شوند (عظیمی، ۱۴۰۰). یک مجموعه خلاق می تواند در بازار رقابت موفق تر باشد و راه حل های موثرتری برای بحران های مختلف ارائه نماید (شکل ۱).

عملکرد

توجه به کارکنان و عملکرد شغلی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه سازمان پدیده ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (ابراهیمی میمند، ۱۳۹۲، بالش زر و تبدی، ۱۳۹۷). به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخشهای اجرایی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکرد کارکنان پایه ریزی می شود (علوی و جهانداری، ۱۳۹۱). روانشناسان معتقدند رفتارهای انسانی از قبیل انگیزه، نیاز و ویژگی های شخصیتی در عملکرد افراد که شامل عملکرد شغلی نیز می شود مؤثر است. و در نهایت بهبود عملکرد شغلی می تواند منجر به رشد و توسعه اقتصادی شود (Andersson, 2021). عملکرد شغلی مجموعه ارزش های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری است که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می دهد. همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می افتد (شکل ۲). لفظ عملکرد بر نوع خاصی از رفتار انسانی، رفتاری که در یک نظام

و فرهنگی، به طور قابل توجهی طراحی محیط های کاری را شکل می دهد. معماران اغلب به دنبال ایجاد فضاهایی هستند که با شخصیت محلی طنین انداز شود و در عین حال اصول طراحی مدرن را نیز در نظر بگیرد. تعادل بین نمایش تاریخ محلی و ترکیب زیبایی شناسی معاصر برای دستیابی به یک نتیجه معماری موفق بسیار مهم است. با درک عوامل زمینه ای منحصر به فرد یک سایت، طراحان می توانند ساختمان هایی بسازند که با محیط اطراف خود یکپارچه شده و در عین حال نیازهای کاربردی و زیبایی شناختی مدرن را برآورده کنند (Sussman & Hollander, 2021).

جو خلاقانه

جو خلاقانه سازمانی جلوه ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساسات، نگرشها، رفتارهای شکل دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی با یک مفهوم عینی است که به ادراکات اعضای سازمان از عناصر بنیادی سازمان اشاره دارد (شهرآزای و مدنی پور، ۱۳۹۵) و در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد نقش حیاتی ایفا کرده و موجب محیطی است که قدرت سازمانی را افزایش می دهد (صادقی، ۱۳۹۳، ۱۱۱). جو خلاقانه براساس مدل اکوال (۱۹۸۳) شامل هشت مولفه: اهداف چالش برانگیز، حمایت از ایده، پویایی، سرزنده بودن، تعارض، اعتماد، مباحثه و زمان ارائه ایده سنجیده می شود (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۲). اسماعیلی رنجبر و همکاران در پژوهش خود با عنوان اثرات مثبت طراحی محیط کار بر خلاقیت کارکنان به این نتایج دست یافتند که محیط کاری که طرح بنای آن مبتنی بر شناخت دقیق نیازهای کارکنان و در بر گیرنده نیازهای محیطی آنها باشد، رشد خلاقیت آنها را در پی خواهد داشت (اسماعیلی رنجبر و همکاران، ۱۳۹۷). به منظور برآمدن از عرصه رقابت، سازمانها می بایست متدوما دست به نوآوری بزنند. در همین حال سازمانها به جو نوآورانه ای نیاز دارند که الهام



شکل ۱. عوامل سازنده جو خلاق (مأخذ: نگارندگان)

Figure 1. Factors that create a creative atmosphere (Source: Authors)

(سیستم) به وقوع می پیوندد دلالت می کند (عباس زادگان، ۱۳۹۵، ۵۹). عملکرد هر فرد ناشی از دو پدیده است: ویژگیهای فردی و ویژگیهای محیطی (Akhtar et al., 2014). از منظری دیگر عملکرد فرد تابعی از حاصلضرب سه عامل است: توانایی و مهارت × تلاش و کوشش فرد × پشتیبانیهای محیطی. عملکرد شغلی با متغیرهای مربوط به شغل مانند نگرش به شغل و رضایت شغلی و تعهد شغلی

و عوامل فردی همچون انگیزش و توانایی و شناخت و همچنین عوامل محیطی و سازمانی گوناگون در ارتباط است (O'Connor & Paunonen, 2007). خلاصه ای از پژوهش های قبلی در (جدول ۲) به صورت خلاصه گزارش شده است. در نهایت با برداشت از متون و سوابق موضوع مدل نظری تحقیق شکل گرفت (شکل ۳).



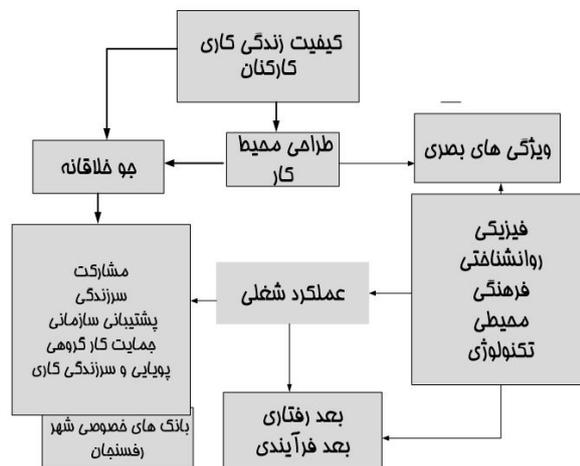
شکل ۲. عوامل موثر در عملکرد سازمانی (مأخذ: Camisón & Villar, 2014)
Figure 2. Factors affecting organizational performance (Source: Camisón & Villar, 2014)

جدول ۲. پیشینه پژوهش های مرتبط (مأخذ: نگارندگان)
Table 2. Background of related studies (Source: Authors)

پژوهشگر	سال	عنوان	نتایج
عظیمی	۱۴۰۰	راهکارهای طراحی محیطهای کاری خلاق	نوآوری و خلاقیت، از عوامل مهم در موفقیت هر مجموعه کاری در دنیای کنونی محسوب میشوند. یک مجموعه خلاق میتواند در بازار رقابت موفقتر باشد و راهحلهای موثرتری برای بحرانهای مختلف ارائه نماید.
قاسمی	۱۳۹۸	بررسی رابطه بین جو فلاقانه و بلوغ روانی	سازمانهایی که در آنها جو فلاقانه گسترش بیشتری یافته است از کارکنانی با بلوغ روانی بالاتر نسبت به سازمانهای دیگر برخوردارند.
رضایی و مسروری	۱۳۹۹	بررسی کیفیت محیط های اداری بر میزان سرزندگی واحساس رضایت شغلی (نمونه موردی: فضای اداری در بانک)	کیفیت فضای اداری در بلندمدت، تأثیری بسزایی بر زندگی و عملکرد کارمندان دارد. استفاده از پلان آزاد، در صورتی که نیازهای کارکنان و اصول فنی ساخت رعایت گردد، می تواند ایده مناسبی برای ساخت فضای اداری باشد. حاصل مطالعات انجام شده رسیدن به الگویی بود که پنج فاکتور (فرم فضا، ابعاد فضا، کاربری محیط، اجزا فضا، رنگ و نور) تأثیرگذار در جلب رضایت کارکنان در محیط کار را شامل می شود.
اسماعیلی رنجبر	۱۳۹۷	اثرات مثبت طراحی محیط کار بر خلاقیت کارکنان	محیط کاری که طرح بنای آن مبتنی بر شناخت دقیق نیازهای کارکنان و در برگیرنده نیازهای محیطی آنها باشد، رشدخلاقیت آنها را در پی خواهد داشت. عملکرد کارکنان در محیط کاری جنبه های گوناگونی دارد که توجه به این جنبه ها سلامت روانی کارکنان را در پی دارد. محیط مصنوع میتواند قابلیت ارتقاء بخشی به خلاقیت در کارکنان را دارا باشد.

ادامه جدول ۲. پیشینه پژوهش های مرتبط (مأخذ: نگارندگان)
Continue of Table 2. Background of related studies (Source: Authors)

پژوهشگر	سال	عنوان	نتایج
اقبالی و همکاران	۱۳۹۶	تاثیر مشخصه های فیزیکی محیط کار بر عملکرد کارکنان	محیط فیزیکی که برای انجام وظایف در اختیار کارکنان قرار داده می شود پس از منابع انسانی، دومین سربار مالی سازمان به حساب آمده و می تواند تا ۲۰ درصد موجب ارتقا یا تضعیف عملکرد کارکنان شود. عدم پرداخت به عوامل آسایش محیط کار در ساختمان ها موجب کاهش رضایت مندی کارکنان از محیط و در برخی موارد آسیب جدی به سلامتی ایشان شده است.
مویدی و کامل نیا	۱۳۹۶	بررسی تاثیر محیط فیزیکی بر رضایتمندی کارکنان در محیط های کار	محیط های کاری به عنوان یکی از فضا های حایز اهمیت در زندگی افراد است. و نقش مهمی در عملکرد شغلی افراد دارد.
سلیمی و حسینی	۱۳۹۵	بررسی عوامل تاثیر گذار طراحی داخلی بر سطح عملکرد کارکنان ادارات	ساختمان های اداری معمولا به عنوان محیط های کاری بهداشتی و ایمن در نظر گرفته میشوند با این حال همواره عواملی از قبیل کیفیت هوای داخل ساختمان ها، عوامل فیزیکی محیط کار، نوع تجهیزات و غیره وجود دارد که رفاه و سلامت جسمی و روانی کارکنان را تحت تاثیر قرار میدهد.
گلابچی	۱۳۹۱	اولویت بندی نقش عوامل فیزیکی و معماری محیط کار در ارتقای عملکرد پرسنل	از منظر ترافیک و آلودگی هوا و صوتی و عوامل داخلی شامل بهداشت، ایمنی، نورپردازی مناسب، نوع پنجره ها، تعبیه فضای سبز، نوع و قدمت تجهیزات، نوع چیدمان فضا، وجود موسیقی، اندازه فضا و رنگ فضا، تاثیر بسزایی بر عملکرد پرسنل دارد.
Javohir et al.	۲۰۲۴	معماری پایدار: ایجاد تعادل بین زیبایی شناسی، عملکرد و مسئولیت زیست محیطی.	کیفیت بصری و تجربی فضا های معماری با عوامل طراحی یکپارچه که تأثیر متقابل روشنایی و کیفیت هوا را در نظر داشته باشد.
Pan et al.	۲۰۲۳	شبیه سازی انرژی ساختمان و کاربرد آن برای بهینه سازی عملکرد ساختمان	مفهوم کیفیت محیط داخلی شامل عوامل مختلفی است که بر راحتی و عملکرد ساکنان تأثیر می گذارد، از جمله کیفیت هوا، روشنایی و سطح سر و صدا. تحقیقات نشان داده است که محیط های داخلی با کیفیت بالا می تواند منجر به افزایش رضایت و عملکرد در بین ساکنان شود.
Sussman & Hollander	۲۰۲۱	معماری شناختی: طراحی برای نحوه واکنش انسان به محیط ساخته شده	تعادل بصری بین نمایش تاریخ محلی و ترکیب زیبایی شناسی معاصر برای دستیابی به یک نتیجه معماری موفق با درک عوامل زمینه ای منحصر به فرد در یک سایت موفقیت آمیز است.
Iwuanyanwu et al.	۲۰۲۴	نقش معماری در تعیین اثرات غیر بصری نور	کارگران شیفت شب بیشتر مستعد احساس ناراحتی بینایی، سردرد و علائم آن هستند. قرار گرفتن بدن در معرض نور مصنوعی در شب، ریتم شبانه روزی را مختل می کند.



شکل ۳. چارچوب نظری تحقیق

Figure 3. The theoretical framework of the research

یافته های تمثیلی

ممکن است نیاز به توجه بیشتری داشته باشد. به طور کلی، اکثر بارهای عاملی ارائه شده بالای ۰/۶ هستند که نشان دهنده اعتبار و روایی مناسب مدل می باشد. که در کل نشان می دهد مدل از نظر اعتبار سازه عملکرد خوبی دارد و گویه های انتخاب شده نمایانگر مناسبی برای عوامل مربوطه هستند.

در جدول توصیفی نتایج آزمون فریدمن (جدول ۴) مقادیر مربوط به هر یک از عوامل مورد بررسی نشان می دهد که عوامل روانشناختی و فرهنگی دارای بالاترین مقادیر در درصدهای مختلف هستند. به طور خاص، در میانگین ها و میانها، عوامل روانشناختی با میانگین (صدک دوم) ۳/۷۵ و صدک سوم برابر با ۴/۰۰ و عوامل فرهنگی با میانگین (صدک سوم) ۳/۶۷ و صدک سوم برابر با ۴/۰۰ در بالاترین اولویت قرار دارند. در مقابل، عوامل فیزیکی با میانگین ۲/۸۰ و صدک سوم برابر با ۳/۲۰ و همچنین عوامل تکنولوژیکی و محیطی که به ترتیب میانگین های ۲/۶۷ و ۲/۸۳ را دارند، در رتبه های پایین تری قرار گرفته اند (جدول ۵).

بنابراین با توجه به میانگین های محاسبه شده متغیر جو خلاقانه و مولفه های آن دارای میانگین زیاد می باشند یعنی بیشترین تجمع در امتیازهای حد بالا می باشد. تنها مولفه حمایت از کار دارای میانگین خیلی زیاد می باشد این مساله با توجه به دیگر شاخص های توصیفی نیز تاکید می شود. این تحقیق نشان داد که معماری محیط کار، صرفاً یک مسئله کالبدی نیست بلکه بستری برای پرورش سرمایه انسانی و ایجاد مزیت رقابتی در نظام بانکی است. در نتیجه، توجه به ویژگیهای بصری معماری محیط بانکها نه تنها کیفیت زندگی کاری کارکنان را ارتقا میدهد، بلکه با ایجاد جو خلاقانه، به افزایش بهره‌وری سازمانی و رونق اقتصادی شهر نیز میانجامد.

در عامل ۱ (عامل فیزیکی)، بارهای کیفیت آکوستیک (۰/۷۵)، حریم خصوصی (۰/۸۰)، روشنایی (۰/۹۶)، کیفیت هوا (۰/۸۶) و عناصر طبیعی (۰/۸۱) همگی نشان دهنده وابستگی قوی و معنادار این متغیرها به عامل ۱ هستند. به ویژه، بار بسیار بالای روشنایی نشان دهنده اهمیت آن در این عامل است و سایر گویه ها نیز به خوبی نمایانگر جنبه های مختلف کیفیت محیط هستند (جدول ۳).

در عامل ۲ (عامل روانشناختی)، بارهای احساس راحتی (۰/۹۴)، کنترل بر شرایط (۰/۶۳)، تأثیر فضای کار (۰/۹۵) و احساس تعلق (۰/۷۳) نیز ارتباطات قوی را نشان می دهند. بار بالای احساس راحتی و تأثیر فضای کار به وضوح نشان دهنده اهمیت این جنبه ها در ایجاد یک محیط کار مطلوب است، هرچند که بار کنترل بر شرایط ممکن است نیاز به بررسی بیشتری داشته باشد، اما همچنان در محدوده قابل قبول قرار دارد. عامل ۳ (عامل فرهنگی) شامل بارهای معماری و هویت (۱/۰۰)، رنگها و نمادها (۰/۹۴) و تنوع فرهنگی (۰/۹۸) است که همه نشان دهنده وابستگی قوی به این عامل هستند. میزان کمی بار عامل معماری و هویت نشان دهنده این است که این گویه به طور کامل نمایانگر این عامل بوده و دیگر گویه ها نیز اهمیت بالایی دارند. در عامل ۴ (عامل تکنولوژیکی)، بارهای فناوری در طراحی (۰/۸۸)، فناوری و راحتی (۰/۸۱) و امکانات دیجیتال (۰/۸۸) همگی نشان دهنده ارتباط مثبت با این عامل هستند و اهمیت فناوری در طراحی را تأکید می کنند. در نهایت، عامل ۵ (عامل محیطی) شامل بارهای کیفیت فضای بیرونی (۰/۹۷)، شرایط جوی (۰/۶۵) و پایداری طراحی (۰/۸۹) است که بارهای قوی آن نشان دهنده اهمیت کیفیت فضای بیرونی و پایداری طراحی می باشد، هرچند که بار شرایط جوی

جدول ۳. تبیین عامل ها و متغیرهای آشکار هر عامل
Table 3. Explanation of the factors and the observable variables of each factor

گوبه	عامل ۱ فیزیکی	عامل ۲ روانشناختی	عامل ۳ فرهنگی	عامل ۴ تکنولوژی	عامل ۵ فرهنگی
کیفیت آکوستیک	۰/۷۵				
حریم خصوصی	۰/۸۰				
روشنایی	۰/۹۶				
کیفیت هوا	۰/۸۶				
عناصر طبیعی	۰/۸۱				
احساس راحتی		۰/۹۴			
کنترل بر شرایط		۰/۶۳			
تاثیر فضای کار		۰/۹۵			
احساس تعلق		۰/۷۳			
معماری و هویت			۱/۰۰		
رنگ ها و نمادها			۰/۹۴		
تنوع فرهنگی			۰/۹۸		
فناوری در طراحی				۰/۸۸	
فناوری و راحتی				۰/۸۱	
امکانات دیجیتال				۰/۸۸	
کیفیت فضای بیرونی					۰/۹۷
شرایط جوی					۰/۶۵
پایداری طراحی					۰/۸۹

جدول ۴. نتایج رتبه‌های آزمون فریدمن
Table 4. Results of the Friedman test rankings

عامل	میانگین امتیاز	رتبه
عوامل فیزیکی	۲/۳۷	۳
عوامل روانشناختی	۳/۹۳	۱
عوامل فرهنگی	۳/۸۹	۲
عوامل تکنولوژی	۲/۴۱	۵
عوامل محیطی	۲/۴۱	۴

جدول ۵. میانگین امتیاز مولفه های جو خلاقانه

Table 5. Average score of components of the creative atmosphere

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	میانه	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
جو خلاقانه		۳/۹۶	۰/۴۵	۴/۰۰	-۱/۶۷	۲/۷۵	۱/۷۰	۴/۶۵
پشتیبانی سرپرستی		۳/۸۴	۰/۵۸	۳/۸۰	-۰/۸۵	۱/۰۴	۱/۸۰	۴/۸۰
حمایت از کار گروهی		۴/۲۴	۰/۶۳	۴/۵۰	-۱/۵۴	۳/۳۳	۱/۴۰	۵/۰۰
پویایی سرزندگی		۳/۹۸	۰/۶۲	۴/۰۰	-۰/۹۱	۱/۳۶	۱/۰۰	۵/۰۰

نتیجه گیری

میتواند مبنای سیاستگذاری در کمیسیونهای معماری و شهرسازی برای تدوین استانداردهای طراحی فضاهای بانکی باشد. ویژگی این مدل آن است که:

- هزینه اجرایی پایین دارد.
- در بازه زمانی کوتاه قابل پیادهسازی است.
- مشارکت کارکنان در فرایند بهبود محیط کار را تسهیل می کند.
- قابلیت تعمیم به سایر سازمانهای خدماتی را دارد.

پیشنهادهای نهایی

۱. در طراحی بانکهای خصوصی، عوامل روانشناختی مانند نور طبیعی، مناظر دلپذیر و کنترلپذیری فضای کاری در اولویت قرار گیرد.
۲. استفاده از الگوهای فرهنگی بومی در رنگ، فرم و بافت معماری بانکها موجب تقویت هویت شهری و افزایش تعلق کارکنان میشود.
۳. بهبود فاکتورهای فیزیکی و تکنولوژیکی همچون نورپردازی مصنوعی مناسب، مبلمان ارگونومیک و بهره گیری از مصالح نوین با استانداردهای پایدار در طراحی محیط بانکی مورد توجه قرار گیرد.
۴. در سیاستگذاریهای شهری، مدل پیشنهادی این رساله به عنوان الگویی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری و ایجاد جو خلاقانه در فضاهای عمومی و خدماتی مورد استفاده قرار گیرد.

پی نوشت

1. Post-occupancy evaluations (POEs)
2. Job Performance

نقش نویسندگان

نویسنده مسئول آقای حسین سرداری بوده که با راهنمایی دکتر کلانتری و مشاوره دکتر خان محمدی صورت گرفته است.

پژوهش حاضر با تمرکز بر «ویژگیهای بصری معماری محیط کار» و تأثیر آن بر «جو خلاقانه» و «عملکرد کارکنان»، مدلی علمی و کاربردی ارائه کرده است که می تواند به عنوان یک دستاورد جدید در حوزه میان رشته ای معماری، روان شناسی محیطی و مدیریت منابع انسانی شناخته شود. نتایج تحقیق نشان داد که ویژگیهای بصری محیط کار، به ویژه عوامل روان شناختی و فرهنگی، نقشی کلیدی در شکل گیری جو خلاقانه و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان بانکهای خصوصی دارند. این یافته نه تنها تأکیدی بر اهمیت طراحی محیط کاری فراتر از جنبه های فیزیکی است، بلکه بیانگر آن است که محیطهای بانکی باید به عنوان فضاهای یادگیرنده و خلاقیت محور بازطراحی شوند. از منظر عملی، این پژوهش نشان داد که بانکهای خصوصی می توانند با بهبود ویژگیهای بصری محیط خود، ضمن ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان، به سازمانهایی نوآور، رقابت پذیر و اعتماد آفرین بدل شوند. این امر برای شهری مانند رفسنجان، که اقتصاد آن بر پایه کشاورزی و سرمایه های اجتماعی استوار است، می تواند منجر به تقویت چرخه اقتصادی، افزایش اعتماد عمومی به بانکها و توسعه پایدار شهری شود. به بیان دیگر، پژوهش حاضر با ارائه یک مدل علمی، به تبیین راهبردی پرداخته است که می تواند نه تنها در نظام بانکی، بلکه در سایر سازمانهای خدماتی و اداری نیز به عنوان الگویی مرجع مورد استفاده قرار گیرد. همین امر بیانگر ارزش افزوده علمی و کاربردی پژوهش و سهم آن در توسعه دانش و عمل است. مدل ارائه شده در این رساله، الگویی راهبردی برای طراحی محیط بانکهای خصوصی است که بر اساس پنج بعد روانشناختی، فرهنگی، فیزیکی، تکنولوژیکی و محیطی شکل گرفته است. این مدل از یکسو امکان تصمیمگیری مدیران بانکی را در بهبود فضای کاری فراهم می آورد و از سوی دیگر

تعارض منافع نویسندگان

نویسندگان به طور کامل از اخلاق نشر تبعیت کرده و از هرگونه سرقت ادبی، سوء رفتار، جعل داده ها و یا ارسال و انتشار دوگانه، پرهیز نموده اند و منافی تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت ننموده اند.

تقدیر و تشکر

پژوهش حامی مادی و معنوی نداشته است.

فهرست مراجع

۱. اخوان، آرمین؛ صالحی، اسماعیل؛ طغیانی، شیرین. (۱۳۹۷). ارزیابی تأثیر عوامل محیطی - کالبدی بر سرزندگی و کیفیت خیابان‌های شهری (مطالعه موردی: خیابان‌های نادر و انقلاب شهر ساری). جغرافیا و پایداری محیط، ۸(۲)، ۱۵-۲۹.
۲. امامی، جواد. (۱۳۹۹). مزایای استفاده از نور طبیعی در طراحی داخلی بانکها، ششمین کنفرانس معماری و شهرسازی ایران، تهران.
۳. آماپیل، ترزا. (۱۳۹۰). خلاقیت را چگونه از بین ببریم؟، ترجمه حسین حسینیان ذرنقی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۳.
۴. اسماعیلی رنجبر، حسین؛ عابدینی، بنت الحدا؛ رضانی، مینا؛ سرداری، حسین. (۱۳۹۷). اثرات مثبت طراحی محیط کار بر خلاقیت کارکنان، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و هشتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.
۵. ابراهیمی میمند، منصور. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی کارکنان بخش بیمه ای سازمان تامین اجتماعی استان کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان.
۶. اقبالی، رحمان؛ حامدی، محسن؛ هاشمی، فاطمه. (۱۳۹۶). تأثیر مشخصه های فیزیکی محیط کار بر عملکرد کارکنان، فصلنامه پژوهشی مدیریت منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۸.
۷. بزاز جزییری، احمد؛ پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵)، ۱۵۱-۱۲۳.
۸. باقری، فاطمه؛ لعل بار، امیرحسین. (۱۳۹۷). بررسی اثر ارگونومیک رنگ بر دکوراسیون محیط کار و روحیه و بهره‌وری کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، کرج.
۹. بالمش زر، احمد؛ تعبدی، میمنت. (۱۳۹۷). تأثیر معماری محیط بر بهره‌وری و سطح عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

شیراز، سومین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مشهد.

۱۰. سلیمی، امیر؛ حسینی، سید مهدی. (۱۳۹۵). بررسی عوامل تأثیر گذار طراحی داخلی بر سطح عملکرد کارکنان ادارات، چهارمین کنفرانس علمی پژوهشی افق‌های نوین در علوم جغرافیا و برنامه‌ریزی معماری و شهرسازی ایران.

۱۱. شفیق مقدم، نسترن؛ تحصیلدوست، محمد؛ زمردیان، زهراسادات. (۱۳۹۸). بررسی کارایی شاخص‌های نور روز در ارزیابی کیفیت آسایش بصری کاربران (مطالعه موردی: فضاهای آموزشی دانشکده های معماری شهر تهران). مطالعات معماری ایران، ۸(۱۶)، ۲۰۵-۲۲۸.

۱۲. شهرآرای، مهرناز، مدنی پور، رضا. (۱۳۹۵). سازمان خلاق و نوآور. فصلنامه دانش مدیریت. شماره ۳۳ و ۳۴.

۱۳. رضایی، صدیقه؛ مسروری جنت، ندا. (۱۳۹۹). بررسی کیفیت محیط های اداری بر میزان سرزندگی و احساس رضایت شغلی (نمونه موردی: فضای اداری در بانک)، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم جغرافیا، معماری و شهرسازی ایران، تهران.

۱۴. فتحی پور، رضا؛ کریمی نیا، شهاب؛ ناظمی، الهام؛ شبانی، امیرحسین. (۱۴۰۰). نگرش های نو در جغرافیای انسانی سال سیزدهم بهار ۱۴۰۰ شماره ۲.

۱۵. قاسمی، مریم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین چو حلقانه و بلوغ روانی، همایش مدیریت تحول در سازمان ها با رویکرد علوم رفتاری، تهران، موسسه نیروی تدبیر ایرانیان.

۱۶. صفی، مهدی؛ ویسی، آتنا؛ گل محمدی، رستم؛ سلطانی، آذر. (۱۳۹۹). ارزیابی ویژگی های کیفیت خواب و خواب آلودگی کارکنان و ارتباط آن با پارمترهای مرتبط با منابع نوری مورد استفاده در اتاق کار. نشریه علوم و فناوری رنگ. دوره ۱۲، شماره ۴؛ ۲۵۰ - ۲۴۱.

۱۷. صدر، حسین. (۱۳۹۰). هویت بصری در معماری و شهرسازی، سومین کنفرانس بین‌المللی معماری و شهرسازی، تهران.

۱۸. صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عنایتی، میرصلاح الدین. (۱۳۹۲). "رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی در کارکنان یک شرکت صنعتی"، یافته های نو در روان شناسی (روان شناسی اجتماعی)، شماره ۸.

۱۹. گلابچی، محمود؛ یوسفی، سعید؛ فروزانفر، منا. (۱۳۹۱). اولویت بندی نقش عوامل فیزیکی و معماری محیط کار در ارتقای عملکرد پرسنل سازمان های پروژه محور، سومین کنفرانس بین‌المللی صنعت احداث، تهران.

۲۰. عظیمی، مریم. (۱۴۰۰). مشخصه ها و راهکارهای طراحی محیط های کاری خلاق، هشتمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم

- the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30.
33. Flores, E., Xu, X., & Lu, Y. (2020). A Reference Human-centric Architecture Model: A skill-based approach for education of future workforce. *Procedia Manufacturing*, 48, 1094-1101.
34. Gänshirt, C. (2020). *Tools for ideas: Introduction to architectural design*. Birkhäuser.
35. Herneoja, A., Markkanen, P., & Juuti, E. (2022). An architectural viewpoint to user-centred work environment research to support spatial understanding in a transdisciplinary context through ecosystem-based approach. *Journal of Corporate Real Estate*, 24(3), 224-239.
36. Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better jobsatisfaction through quality of work life – how can telework help? Retrieved May 8, 2012 From <http://ffrc.utu.fi/en/research/projects/telework.html>.
37. Iwuanyanwu, O., Gil-Ozoudeh, I., Okwandu, A. C., & Ike, C. S. (2024). Cultural and social dimensions of green architecture: Designing for sustainability and community well-being. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(8), 1951-1968.
38. Jaglarz, A. (2023). Perception of color in architecture and urban space. *Buildings*, 13(8), 2000.
39. Javohir, S., Omina, K., Gulnoz, X., Azamat, S., Faxrifdin, Y., & Asaloy, A. (2024). Sustainable Architecture: Balancing Aesthetics, Functionality, and Environmental Responsibility. *HOLDERS OF REASON*, 4(1).
40. Kamali Rousta, T. (2023). From a Traditional Workplace to a sustainable smart office (Doctoral dissertation, Politecnico di Torino).
41. Konrad, A. M., & Mengel, R. (2000). The impact of work life program on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21 (12), 12-25.
42. Kapsalis, E., Jaeger, N., & Hale, J. (2024). Disabled-by-design: effects of inaccessible urban public spaces on users of mobility assistive devices—a systematic review. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 19(3), 604-622.
43. Kowalczyk, M. W., & Lewandowska, A. (2020). Techniques جغرافیا، معماری و شهرسازی ایران، تهران.
۲۱. علوی، حسین؛ جهاننداری، رضا. (۱۳۹۸). بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه با جو سازمانی از دیدگاه کارمندان، علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان، ویژه نامه علوم تربیتی و روانشناسی.
۲۲. صادقی، منصور. (۱۳۹۳). خلاقیت (رویکردی سیستمی؛ فرد، گروه، سازمان)، انتشارات دانشگاه امام حسین(ع)، تهران.
۲۳. عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۹۵). کیفیت و کارآفرینی. مجله مدیریت، شماره ۹۰-۸۹.
۲۴. مویدی، مینا؛ کامل نیا، حامد. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر محیط فیزیکی بر رضایتمندی کارکنان در محیط های کار (مطالعه موردی کارکنان اداری دانشگاه فردوسی مشهد)، سومین همایش بین المللی افق های نوین در مهندسی عمران، معماری و شهرسازی، تهران.
25. An, M., Colarelli, S. M., O'Brien, K., & Boyajian, M. E. (2016). Why we need more nature at work: Effects of natural elements and sunlight on employee mental health and work attitudes. *PloS one*, 11(5), e0155614.
26. Andersson, T. (2021). *Aesthetic flexibility: In Industrial Design Practice (Vol. 2131)*. Linköping University Electronic Press.
27. Akhtar N, Ali S, Salman M, Ijaz A. (2014). Interior Design and its Impact on of Employees Productivity in Telecom Sector, Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy*. 4(6):74-82.
28. Blanco Cadena, J. D., Poli, T., Košir, M., Lobaccaro, G., Mainini, A. G., & Speroni, A. (2022). Current trajectories and new challenges for visual comfort assessment in building design and operation: a critical review. *Applied Sciences*, 12(6), 3018.
29. Divers, E. (2023). Theory to practice: Pleasure-Arousal-Dominance (PAD) theory for architectural color design. *Color Research & Application*, 48(5), 445-452.
30. Dmitry, I., & Dmitry, P. (2021). Workspace environment management: recent challenges and future trends for organizational psychology. *Организационная психология*, 11(4), 190-202.
31. Fissore, V. I., Fasano, S., Puglisi, G. E., Shtrepi, L., & Astolfi, A. (2023). Indoor environmental quality and comfort in offices: a review. *Buildings*, 13(10), 2490.
32. Fogaça, N., Rêgo, M., Melo, M., Pereira A. L., & Coelho J. F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in*

Personality and Individual Differences, 43, pp. 971-990.

50. Pan, Y., Zhu, M., Lv, Y., Yang, Y., Liang, Y., Yin, R., ... & Yuan, X. (2023). Building energy simulation and its application for building performance optimization: A review of methods, tools, and case studies. *Advances in Applied Energy*, 10, 100135.

51. Popovski, F., Dimova Popovska, H., Mijakovska, S., & Popovska Nalevska, G. (2024). PSYCHOLOGICAL AND GRAPHIC ASPECTS OF COLORS: INFLUENCE AND APPLICATION IN PRODUCT DESIGN. *AIRCC's International Journal of Computer Science and Information Technology*, 16(3), 59-65.

52. Spence, C. (2020). Senses of place: architectural design for the multisensory mind. *Cognitive research: principles and implications*, 5(1), 46.

53. Sussman, A., & Hollander, J. (2021). *Cognitive architecture: Designing for how we respond to the built environment*. Routledge.

54. Yıldırım, K., Hidayetoglu, M. L., & Unuvar, S. S. (2022). The effects of location and layout of offices on perceptual evaluations of users. *Facilities*, 40(1/2), 1-19.

of visual communication in architectural design. *Journal of Education Culture and Society*, 11(2), 376-383.

44. Mahnke, F. H. (2012). *Color in Architecture—More Than Just Decoration*. July. Accessed August, 24, 2013.

45. Leblebici D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*. 1(1):38-49-

46. Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance: An ad Hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5), 422-437.

47. McKinsey & Company. (2022). "The Importance of Innovation in Driving Competitive Advantage."

48. Mewomo, M. C., Toyin, J. O., Iyiola, C. O., & Aluko, O. R. (2023). Synthesis of critical factors influencing indoor environmental quality and their impacts on building occupants health and productivity. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 21(2), 619-634.

49. O'Connor, M. C. & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance.



© 2024 by author(s); Published by Science and Research Branch Islamic Azad University, This work for open access publication is under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0). (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Explaining the visual characteristics of workplace architecture and their impact on the creative atmosphere and performance of employees in private banks of Rafsanjan.

Hossein Sardari, PhD candidate, Department of Architecture, Ar.c., Islamic Azad University, Arak, Iran.

*Hossein Kalantari Khalilabad**, professor, Department of Architecture, Ka.c., Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Marjan Khanmohammadi, Associated professor, Department of Architecture, Ka.c., Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Abstract

The level of productivity and performance of employees is influenced by the visual characteristics of the environment and can enhance the quality of life at work for employees. Each architectural design interacts with its environment and users at every moment through its specific visual characteristics. In this regard, paying attention to visual features in the architectural design of banks, as the driving force of the economic cycle of any city, is of great importance. In line with this issue, the present research aims to enhance the quality of the working life of employees by examining and accurately identifying the visual characteristics of the workplace architecture and its impact on the creative atmosphere and performance of employees in private banks in the city of Rafsanjan. With a focus on an interdisciplinary perspective (architecture, environmental psychology, and human resource management), it seeks to develop a novel model that addresses the psychological and cultural needs of employees while enhancing job performance and the organizational creative environment. In this regard, the present research aims to fill the existing gap between theoretical discussions on workplace architecture and managerial applications in the banking sector. This research is applied in terms of purpose and descriptive-analytical in terms of method. Data collection has been carried out through document analysis, field observations, and questionnaires (expert and public questionnaires), and for data analysis, a mixed (quantitative-qualitative) structural equation method has been employed. Descriptive and inferential statistical methods were also utilized through Excel, LISREL, and SPSS software. The findings of the research showed that the impact of each of the factors of the visual characteristics of the workplace includes psychological, cultural, physical, technological, and environmental factors in that order. Additionally, there is a significant relationship between the visual characteristics of the architectural workspace and job performance, as well as between the creative atmosphere and job performance in the branches of private banks in the city of Rafsanjan. Consequently, the influential factors in the work environment of private banks in the city of Rafsanjan were explained based on their priority of impact in the research model. Additionally, the results of this research showed that there is a direct relationship between the visual characteristics of workplace architecture and job performance, as well as between the creative atmosphere and job performance in the branches of private banks in the city of Rafsanjan. As a result, in the model of visual features, the factors influencing the visual characteristics of architecture in the workplace, considering their importance and impact, which directly affect the work quality of employees in the private banks of Rafsanjan, have been explained in this dissertation. Therefore, it is recommended that in the architectural design of private banks, which are a driving force in the economic cycle of Rafsanjan, the importance and priority of the factors influencing visual characteristics be considered and put on the agenda of the managers to enhance the quality of work for employees.

Keywords: work-life quality, architectural visual features, creative atmosphere, job performance, private banks.

* Corresponding Author Email: H_kalantari2005@yahoo.com