

بررسی نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری

(مطالعه موردی: نظام مهندسی استان کرمانشاه)

جمال‌الدین هنرور^۱، مریم ازنب،^۲ سارا جلالیان*^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

چکیده:

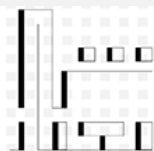
فضاهای اداری مکان زندگی افراد کارمند محسوب می‌شوند، محیطی که هر فرد پر انرژی‌ترین اوقات بیداری خود را در آن می‌گذرانند. لذا نقش عوامل محیطی در کیفیت فضای اداری در بلند مدت، تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت کارمندان دارد. هدف اصلی پژوهش بررسی نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت روش از نوع پیمایشی و به لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها، توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری کارمندان سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه به میزان ۷۲ نفر است، که از نوع نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک سهمیه‌ای می‌باشد. اطلاعات از طریق پرسشنامه با طیف لیکرت جمع‌آوری گردید. روایی پرسشنامه بر اساس اعتبار محتوایی سنجیده شد، به تائید اساتید و متخصصین معماری و روانشناسی محیط رسید و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ به میزان ۰,۷۱۸، تائید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون‌های T و رگرسیون و تحلیل عاملی با نرم افزار Spss, Lisrel انجام شد. از طریق آزمون تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های ۵ گانه نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری شناسایی و با میزان بار عاملی بالای ۰,۴ تائید شدند. با آزمون رگرسیون و میزان ضریب تعیین تعدیل شده^۴ مشخص شد، شاخص‌های تحقیق به میزان ۵۳٪ درصد واریانس رضایت کارمندان در محیط اداری را پیش‌بینی می‌کند و مؤلفه‌ی محیطی بالاترین تأثیر را بر روی رضایت کارمندان دارد (beta=0.779). یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی؛ بر رضایت کارمندان در محیط اداری تأثیر مثبت دارند. می‌توان نتیجه گرفت با ارتقا هر یک از این مؤلفه‌های محیطی خالق خلوت؛ رضایت کارمندان در محیط اداری افزایش می‌یابد. طبق یافته‌ها مدل مفهومی بر اساس یافته‌های تحقیق برای بررسی نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری تدوین گردید.

واژگان کلیدی: عوامل محیطی خلوت، فضای اداری، روانشناسی محیط، رضایت‌مندی، خلوت، معماری.

^۱- دانشجوی دکتری معماری، گروه معماری، دانشکده معماری، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

^۲- دانشجوی دکتری معماری، گروه معماری، دانشکده معماری، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

^۳- استادیار معماری، گروه معماری، دانشکده معماری، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

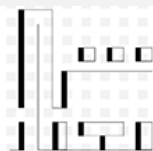


۱- مقدمه

ساختمان‌های اداری بایستی یک محیط آرام، لذت بخش و مفید را برای استفاده کنندگان فراهم سازند. از آنجا که ادارات جهت رفع و رجوع مشکلات مراجعین، نیازمند فضای کافی برای استقرار پرسنل و مبلمان و ادوات اداری می باشند و بعضاً فضای کافی و مورد نیاز را جهت جای دهی کاربری ها مرتبط دربر ندارند، که این امر باعث اختلاط کاربری های و کاهش کارایی و زمینه ساز ازدحام در فضای اداری میگردد، ازدحام را می توان بعنوان عامل تهدید قلمرو انسانی یاد کرد. معماران، طراحان و پژوهشگران در یک رویکرد مشارکتی به دنبال شناخت تفاوت های معنایی خود و استفاده کنندگان بوده تا بدین وسیله فاصله و شکاف بین طراح و استفاده کننده رابه حداقل رسانده و به محیط های با کیفیت دست یابند(مطلبی، ۱۳۸۰). اغلب تفکیک میان جنبه های فضای خصوصی که می توان از طریق طراحی فیزیکی به آن ها دست یافت، دشوار است. کیفیت رضایت می تواند به عنوان «رابطه بین ادراکات و احساسات فردی مردم و تجربه آن ها در فضایی که در آن ها زندگی می کنند» تعریف شود، باتوجه به شاخصه های خلوت در محیط های اداری می توان محیط هایی را خلق کرد که باعث افزایش راندمان کارایی و کاهش افسردگی(فرسودگی عاطفی) در بین کارمندان باشد. از زمانی که به انسان و عوامل محیطی و تعامل او با سایر انسان ها در محیط توجه شده، مفاهیم خلوت، ازدحام و روابط اجتماعی نیز مورد توجه طراحان قرار گرفته است. انسان موجودی بالقوه اجتماعی و نیازمند برقراری ارتباط با دیگر هموعان خود است و خلوت، سازوکار تنظیم مرز میان فرد و دیگران و به نوعی برقرار کننده تعادل در روابط میان افراد است. خلوت در معانی متفاوت و در دامنه وسیعی از مفاهیم به کار می رود و در فرهنگ های مختلف با معیار های متفاوتی سنجیده می شود. فضای خلق شده توسط معماران بایستی از لحاظ اصول معماری، هنری و روانشناسی به صورت منطقی و درست طراحی شود، علاوه بر ایجاد نشاط، شادابی و انگیزه ی کافی در کارکنان می تواند با رعایت نکات خاص و ساده ای در چیدمان فضاها و مبلمان داخلی، استرس های ناشی از محیط کاری را به حداقل برساند. فضای مناسب کاری با توجه به عوامل محیطی خالق خلوت در بوجود آمدن حس رضایت از فضا در کارمندان را افزایش می دهد.

۲- مروری بر پیشینه و مبانی نظری

یکی از مهم ترین عوامل موثر بر رضایت شغلی، عوامل محیطی و عوامل روانشناختی فضای کار است در پژوهش عوامل موثر بر مطلوبیت فضای اداری، نتایجی که حاصل شده نشان می دهد، عوامل روانی بیشترین تاثیر را در این رابطه دارند، شرایط روانی را شاخص هایی از نوع مدیریت و سلسله مراتب اداری تعیین می کنند، لذا در طراحی فضاها ی کار اداری در ایران، نوع کار و نحوه ارتباط مافوق با زیردستان بسیار با اهمیت است و طرح اداره می باید تسهیل گر همکاری بین مدیران با کارکنان و کارکنان با همدیگر بوده و ایجاد شرایط محیطی - روانی مناسب، فضای کار اداری مطلوب را برای کارکنان ایجاد نماید(پیربابایی و ملکی، ۱۳۸۸). رضایت محیطی با محیط کار فیزیکی به طور مثبتی با رضایت مندی شغلی مرتبط است. در این پژوهش کنترل شخصی بیشتر بر فضای کاری فیزیکی و دسترسی آسان به مکان های ملاقات منجر به درک بیشتر گروه و رضایت شغلی شده است(Brandb lee and, 2005). در پژوهش بررسی اثر عوامل محیطی بر بهره وری کارکنان در فضاهای اداری، به ترتیب چهار متغیر تمرکز-آسایش-تعامل-چیدمان از مهم ترین فاکتور های طراحی موثر در بهره وری کارکنان در فضای های اداری می باشند، آسایش و تعامل برای زن ها بیشتر از مرد ها تاثیرگذار است و همچنین مدرک تحصیلی کارکنان بر میزان تاثیر گذاری متغیر های طراحی بر بهره وری آنان موثر است درحالی که موقعیت شغلی آن ها چنین اثری ندارد(عزیزی و تازیکه لمسکی، ۱۳۹۸). در مقاله Veitch وهمکارانش رضایت از محیط را سه عامل تشکیل می دهد: حریم خصوصی / آکوستیک، روشنایی و تهویه / دما و مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که کارمندان دفتر پلان باز رضایت بیشتری از محیط خود داشتند(Veitch and ect, 2007). مقاله با موضوع بررسی مفهوم خلوت در قلمروهای شهری و تاثیر آن در برقراری تعامل مطلوب، خلوت را به عنوان عامل تنظیم مرزها، و به فرد کمک میکند بین میزان خلوت و میزان تعامل «هم تغییری» وجود دارد یعنی



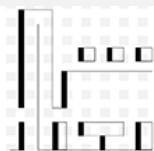
ارتباط معناداری بین این دو عامل دیده میشود و امکان شخصی سازی در انواع قلمرو شهری ضرورتی است که به افزایش کارایی نظارت بر مرز میان خود و دیگران می انجامد که در ایجاد تعامل مطلوب بسیار موثر است (قره حسن لو و باقری، ۱۳۹۵). در پژوهش با عنوان My space ایجاد تعادل در خلوت باعث رضایت مندی کارمندان از فضای اداری میشود و همچنین خلوت هم نقش تعدیل کنندگی در بازدهی کاری کارمند با به وجود آوردن حس افسردگی و هم باعث تمرکز و افزایش بازدهی کارمندان می شود. (Laurence, 2013).

رضایی و مسروری جنت در سال ۱۳۹۹ مقاله‌ای " بررسی کیفیت محیط های اداری بر میزان سرزندگی و احساس رضایت شغلی (نمونه موردی: فضای اداری در بانک)" محیط های اداری مکان زندگی افراد کارمند در نیمی از ساعات روز است. هدف تعیین ارتباط بین عملکرد کارکنان و محیط فیزیکی کارشان است. این پژوهش با استفاده از روش تحقیق توصیفی تحلیلی و براساس مطالعات اسنادی و کتابخانه ای به تاثیر آرامش در محیطهای اداری بر روی طراحی معماری پرداخته شده است. حاصل مطالعات انجام شده رسیدن به الگویی بود که پنج فاکتور (فرم فضا، ابعاد فضا کاربری محیط، اجزا فضا، رنگ و نور) تاثیرگذار در جلب رضایت کارکنان در محیط کار را شامل می شود. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها پیشنهاد می گردد، در ساختمان های اداری برای افزایش ارتباط بین کارمندان و ارباب رجوع، دسترسی بهتر کارمندان به فایل ها، و وسایل و نیز بهره گیری بهتر از نور و تهویه در فضاهای داخلی، مناسب تر است که از فضاهای با پلان آزاد استفاده کرد.

مویدی و کامل نیا ۱۳۹۶ در مقاله‌ای تحت عنوان " بررسی تاثیر محیط فیزیکی بر رضایتمندی کارکنان در محیط های کار (مطالعه موردی کارکنان اداری دانشگاه فردوسی مشهد)" عنوان می کند: محیط های کاری به عنوان یکی از فضاهای حایز اهمیت در زندگی افراد است. روش تحقیق مورد استفاده، تحلیل محتوا و روش همبستگی بوده به کمک نرم افزار SPSS داده های پرسش نامه ها تحلیل و بررسی شدند. طبق بررسی های انجام شده این نتیجه حاصل شد که میان فاکتورهای ارگونومی محیط کار شامل سازگاری و قابلیت تنظیم مسلمان و تجهیزات با ابعاد و اندازه های بدن افراد، طرح دفتر کار شامل سهولت تعامل با همکاران و توانایی تغییر مدیران کیفیت محیط داخلی شامل آسایش شنیداری، آسایش حرارتی، بصری و کیفیت هوایی داخلی و رضایتمندی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد از میان این عوامل، سازگاری مبلمان بابت وجود استانداردهای بدن افراد آسایش شنیداری و سهولت تعامل با همکاران بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی داشتند.

ابراهیمی و مینوسپهر ۱۳۹۴ در مقاله " روانشناسی محیطی خلوت در محیط کار تحلیل و بررسی قلمرو خلوت در محیط اداری " محیط کار در سازمان ها از موضوعات مهمی است که پیوسته مطرح بوده و بر اهمیت و چگونگی ایجاد محیطی مناسب و کارا برای نیروهای انسانی تاکید میشود یک محیط با تعریف خلوت و قلمرو مناسب میتواند بر رشد ارزش های پرسنل و افزایش توان و بهره وری آنان اثرگذار باشد با پیچیده تر شدن ساختار و عملکرد سازمان ها سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره ور طوریکه منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی شادابی آنها حذف خطرات احتمالی افزایش کیفیت در کار کاهش افسردگی، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره وری مورد نظر شود، ازدغدغه های مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان ها است. امروزه با پیشرفت تکنولوژی و کمک گرفتن از آن می توان محیطهایی را خلق کرد که به کمک آن مشکلات موجود در محیط های کاری را برطرف کرده و در نهایت خدمات مثبت همراه با کیفیت های بالای کاری برای کارمندان و مدیرانی که مدت زمان زیادی را در شرکت ها و سازمان ها می گذرانند. در این مقاله با روش تحلیل و مقایسه به صورت کیفی در نمونه مورد بررسی شده سعی به تعریف انگاره خلوت و تاثیر آن در محیط کار همراه با کاهش اضطراب شده است.

اهور و بی درنگ در سال ۱۳۹۷ در مقاله‌ای با عنوان " روان شناسی محیطی و بررسی آن در رابطه کیفیت محیط اداری و بهره وری کارمندان " به بررسی لزوم وجود اصول روان شناسی محیطی در محیط کار و بهره وری کارکنان پرداخته می شود. روش نگارش این مقاله تحلیلی و از نوع علمی و پژوهشی می باشد. روان شناسی علمی است که به مطالعه رفتار و فرآیند های ذهنی موجود زنده می پردازد. روان شناسی کار رشته ای از روان شناسی است که به بررسی روابط بین محیط کار و رفتار عوامل انسانی می پردازد. تفاوت های فردی یکی از مهم ترین ویژگی ها در پیشبرد اهداف یک سازمان و نقش موثر خود فرد در محیط کار و رفتار او در جو سازمانی می گردد. هم چنین طراحی محیط کار و فضای کارمندی در شکوفا کردن این تفاوت ها یا بالعکس از بین رفتن این تفاوت ها می گردد. به همین منظور ما در این مقاله به مجموعه ی این موارد و بررسی کیفی آن ها با رجوع به کتب های مرتبط و مطالعات میدانی پیرامون محوریت این مقاله خواهیم پرداخت.



آنچه تحقیق حاضر را از تحقیقات پیشین متمایز می‌سازد، انتخاب شاخص‌های و مؤلفه‌هایی است که عوامل محیطی خالق خلوت و رضایت کارمندان از فضای اداری را موردبررسی قرار می‌دهد. به عبارتی تاکنون پژوهش‌های بسیار کمی در رابطه با نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری به‌طور مجزا انجام شده است و در سازمان‌های اداری استان کرمانشاه نیز تاکنون تحقیقی با این عنوان انجام نشده است. بنابراین این پژوهش می‌تواند بعد جدیدی را به بدنه‌ی دانش در مبحث رضایت کارمندان در محیط اداری بالأخص عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری اضافه نماید. از این‌رو این پژوهش می‌تواند به‌عنوان اولین پژوهش در این زمینه آغاز به فعالیت کند.

۲-۱- مفهوم رضایتمندی

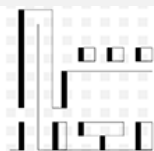
رضایت در معنای لغوی خود به معنای رضا، راضی بودن، خوشنودی از چیزی یا مکانی آمده است (سیاح، ۱۳۸۷). مفهوم رضایتمندی طی چند دهه اخیر در مباحث مرتبط با کیفیت محیط وارد شده است (رفیعیان و همکاران، ۱۳۸۸) و یکی از قویترین ساختارهایی است که با استناد به آن می‌توان ارزیابی‌های حساس به دیدگاه کاربران را انجام داد (FranciscatWeidemann & Anderson, 2018). مفهوم به دامنه گسترده‌ای از انتظارات و تمایلات به دلیل رفع نیازهای پایه و متعالی انسان در تجربه واقعی از زندگی اشاره دارد (غفوریان و حصاری، ۱۳۹۵). برخی از محققان، مراحل درک میزان رضایتمندی افراد را با دیدگاه ادراکی توصیف کرده اند، بدین ترتیب که شخص با توجه به مجموعه‌ای از نیازها و آرزوهایی که دارد، شرایط فعلی را ارزیابی می‌کند (Michelson, 1996, 355). نیازها و آرمان‌های شخص، مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی، همچون طبقه اجتماعی، مرحله زندگی و نظایر آن و نیز معیارهای فرهنگی تأثیرگذار بر روی فرد است (Schmid et al, 1979, 105-130). چنانچه شرایط فعلی در سازگاری نزدیک با همان چیزی باشد که فرد برای نیازها و آرمان‌هایش تعریف کرده است، رضایتمندی حاصل می‌گردد (Shin, 2016). احساس رضایت تجربه شخصی است و درک آن، به شدت وابسته به طرز تفکر فرد و تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله تجارب گذشته و انتظارات فعلی اوست. همین مسئله موجب می‌شود که درک رضایتمندی در جوامع مختلف، متفاوت باشد. در نتیجه رضایتمندی از حوزه‌های مختلف، به ارزیابی یک فرد از ویژگی‌های مختلف آن حوزه وابسته است (Mohit & Al-khanbashiraj, ۲۰۱۴).

۲-۲- مفهوم رضایتمندی محیطی از دیدگاه نظریه پردازان

کنتر به عنوان یکی از نخستین پژوهشگران این حوزه معتقد است که: «محیط به جای آنکه صرفاً دیده شود، مورد استفاده قرار می‌گیرد و درک می‌شود» (canter, 1983). رضایتمندی محیطی در اغلب مطالعات، شامل ارزیابی ذهنی کیفیت و ویژگی‌های عینی یک محیط معین، و نشان دهنده آن است که یک محیط خاص تا چه اندازه انتظارات و نیازهای ساکنان را برآورده می‌کند (Ibem, Opoko, Adeboye & Amole, 2013). این مفهوم، عموماً در تحقیقات نتیجه ادراک فردی است و نشانه‌ای مهم مبنی بر وجود ادراکات مثبت ساکنان نسبت به کیفیت زندگی خویش تلقی می‌شود (Campbell et al, 197). یکی از اولین مدل‌های مفهومی ارزیابی رضایتمندی، ارزیابی مبتنی بر ادراک است (مجیدی و همکاران، ۱۳۹۸). نظریه پردازانی که شاخص‌های رضایت‌مندی محیطی را در قالب مدل‌هایی ارائه داده‌اند در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱. مدل‌های رضایتمندی محیطی (ماخذ: مجیدی و همکاران، ۱۳۹۸)

نظریه پردازان	مدل‌های رضایتمندی محیطی
کمپل	رضایت حاصل، یک روند ادراک، ارزیابی، سنجش و سازگاری رفتار است.
گالستر و هسر	رضایتمندی را متأثر از طیف وسیعی از شرایط ادراک شده عینی و ذهنی می‌دانند؛ و معتقدند چون رضایتمندی با ادراک مرتبط است، عواملی مانند آمال، تاریخ، ویژگی‌های جمعیتی و موقعیت شغلی روی این ادراک تأثیرگذار هستند
مارانس و راجرز، همکارانش	ساختار ادراکی پیچیده یک فرد براساس محیط ذهنی و عینی و مشخصات شخصی است این مدل‌ها نشان دهنده تأثیر مستقیم ویژگی‌های فردی و استانداردهای از پیش تعیین شده بر رضایتمندی هستند



مفهوم رضایت را به عنوان یک نگرش و ساختار چندوجهی که دارای ویژگی های شناختی، تأثیرگذاری و احساسات چندبعدی است، تعریف میکند که در آن متغیرهای شناختی، احساسی و رفتاری هم زمان با هم حضور دارند فرانچسکاتو این مدل را نگرشی می نامد زیرا نگرش ها توسط اغلب روانشناسان به عنوان یک سیستم پیچیده شامل باورهای فرد در مورد یک موضوع، احساسات وی در مورد موضوع و تمایلات عملی (رفتار) نسبت به موضوع قلمداد می شوند، یعنی نوعی سیستم که از شناختها، احساسات و رفتارها تشکیل شده است

به طور کلی اغلب نشان دادند که معیارهای ذهنی از لحاظ آماری در مدل های رضایتمندی نسبت به مشخصه های عینی اهمیت بیشتری دارند و چون یک محیط متشکل از یک ساختار فضایی و روابط اجتماعی است، چنین ساختار دوگانه ای از طریق ارزیابی ذهنی در برابر ارزیابی عینی به دست می آید (Shin, 2016; Lee, Conway, Frank, Saelens, Cain & Sallis, 2017).

۲-۳- محیط کار و رضایت مندی

یک فضای کار مطلوب فضایی است که در آن کارمند و ارباب رجوع هر دو احساس راحتی و آسایش، اعتماد به نفس، امنیت، مسئولیت و در نهایت احساس خلاقیت و نوآوری، بکنند (Raymond & canliffe, 1996, 86). باید توجه داشت از عوامل موثر بر رضایت شغلی، رضایت محیطی کارمندانست (Newsham, 2005, veitch & et al, 2007) شرایط فیزیکی مناسب محیط کار در بهبود سلامت و بهره وری کارکنان موثر است (hensly and cooper, 1987). مهم ترین اثر وهدف یک فضای کارمطلوب، استصحال رضایت شغلی کارمند است، بنابراین بررسی ویژگی های آن مستلزم شناخت عوامل موثر بر رضایت شغلی است. (پیربابایی و ملکی، ۱۳۸۸) بیشتر تحقیقاتی که روی ادارات صورت گرفته، نشان می دهد که شرایط فیزیکی و روانی اداره بر رضایت محیطی تاثیر مستقیم میگذارد و رضایت محیطی، رضایت شغلی را به همراه دارد (Newsham, 2005, veitch & et al 2002, Duval & et al). بنابراین کار کردن در محیط باکیفیت بالا حس خود ارزشمندی فرد را بالا می برد و به رضایت مندی شغلی بیشتری منجر می شود. تعاریفی از حوزه روانشناسان محیطی درباره محیط فیزیکی و رضایتمندی شغلی برگرفته از کتاب روانشناسی محیطی نوشته فرانسیستی. مک اندو در جدول زیر تدوین شده است (مک اندرو، ۱۳۸۷).

جدول ۲. رضایتمندی شغلی از نگاه روانشناسان (ماخذ: مک اندرو، ۱۳۸۷)

نظریه پرداز	رضایتمندی شغلی
هرزبرگ	عدم برآورده شدن نیازهای ایمنی و آسایش یک کارگر به نارضایتی در شغل می انجامد.
چرالینک و کوئینگ	محیط فیزیکی ممکن است دارای روابطی ظریف تر با رضایتمندی شغلی باشد. در این مطالعه کیفیت تصویری محیط کار بر قضاوت های ناظران در مورد ویژگی افرادی که در محیط کار می کنند، تاثیر گذاشت.
ساندستروم	محیط فیزیکی ممکن است به شکل ابتدایی به عنوان چیزی که هرزبرگ آن را عامل بهداشتی (نگهدارنده) رضایت مندی شغلی نامیده است، عمل کند.
فرگوسن و ویسمن	مطالعه روی ۳۶۰ کارمند دفتری در هشت سازمان مختلف همبستگی معنی داری را بین رضایت مندی شغلی و رضایت داشتن از محیط فیزیکی نشان داد.

۲-۴- انواع پلان دفاتر اداری

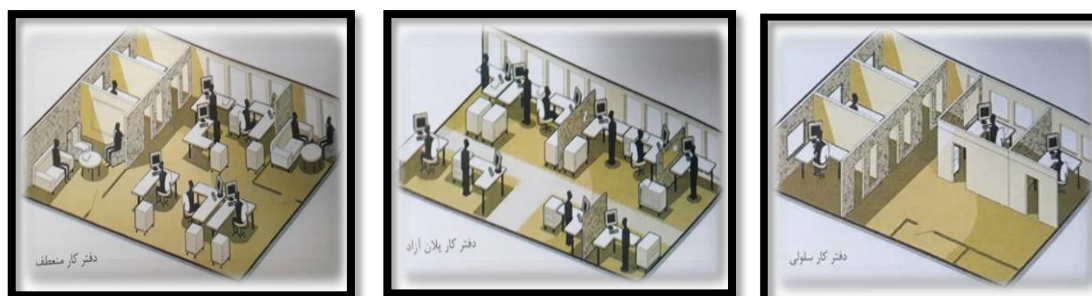
مطالعات مربوط به تکوین فضاهای اداری گونه های مختلفی از چیدمان و تقسیم بندی فضایی را برای ادارات بیان کرده اند که در یک نگاه جامع و باتوجه به چیدمان دیوارها، مبلمان و به طور کلی عوامل موثر بر ارباب رجوع و رضایت کارکنان، می توان به سه نوع کلی: ۱- دفاتر کار سلولی ۲- دفاتر کار

باز ۳-دفتر کار ترکیبی (پیربابایی و ملکی، ۱۳۸۸). طراحی ضعیف دفتر کار می تواند مشکلاتی مثل خستگی چشم، بی قراری و خستگی را تشدید کند (مک اندرو، ۱۳۸۷).

الف) دفتر کار سلولی: یکی از قدیمی ترین شیوه ها که اتاق ها به ردیف در امتداد راهرو هایی قرار می گیرند که صرفاً نقش مسیر های تردد را ایفا می کنند (Nenonen & geresberg, 2006). دفاتر سلولی قلمرو، فضای شخصی مطلوبی برای کارمندان به وجود می آوردند ولی تعامل کارکنان و انجام کارهای گروهی در آنها دشوار است (شاه چراغی و بندرآباد، ۱۳۹۶) در عین حال مانع برقرارتباط، کارگروهی و استفاده انعطاف پذیر از فضا می شوند (lee & brand, 2005) از مهم ترین خصوصیات دفاتر سلولی تطابق مشخصات اتاق هر فرد با رتبه او در سلسله مراتب سازمانی و ایجاد و محیطی مناسب برای تمرکز در کار فردی است (Nenonen & geresberg, 2006).

ب) دفتر کار باز: در دهه ۱۹۹۰، در ادارات اروپا و آمریکا از بین رفتن کامل سلسله مراتب اداری در جهت توسعه فرهنگ دموکراتیک بود (Henderson, 2000, 24) و این جهت گیری با تغییرات مشخص دیگری مانند پیشرفت در مقوله تامین نور مناسب همراه شد، زیرا به جهت رساندن نور به هسته اداری، لازم بود که دیوار های داخلی تا حد امکان کوچکتر شده حتی از میان برداشته شوند و پلان ها به سمت فضاهای باز اداری سوق داده شوند (Henderson, 2000). از مشکلات دفاتر باز پلان را می توان: سروصدا، فقدان حریم خصوصی و عوامل حواس پرتی دیگر اشاره کرد (lee & brand, 2005).

ج) دفتر کار ترکیبی: حدود چهل سال قبل در منطقه اسکاندیناوی نوع جدیدی از فضاهای اداری به نام دفاتر ترکیبی مورد استفاده قرار گرفت که سعی در جمع آوری مزایای دو نوع بسته و باز و از بین بردن ضعف های آنها داشت (مخبر، ۱۳۸۵، ۲۳) به دفاتر ترکیبی دفاتر منعطف نیز می گویند که ترکیبی از فضاهای تفکیک شده برای کار فردی همراه با ارتباط بصری و نیز دفاتر ی باز پلان آزاد برای انجام کار گروهی (شاه چراغی و بندرآباد، ۱۳۹۶ و مخبر، ۱۳۸۵).

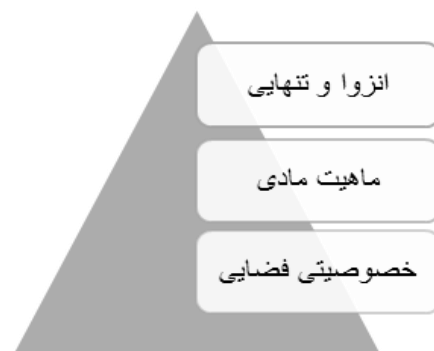


شکل ۱. دفاتر کار سلولی-دفتر کار آزاد-دفتر کار منعطف (ماخذ: شاه چراغی و بندرآباد، ۱۳۹۶)

۲-۵- خلوت

خلوت به معنای خالی کردن خود از غیر و آزاد شدن از محیط پیرامون است (نصیری، ۱۳۸۸:۳۸). خلوت گزینی، سازوکار مدیریت حس ازدحام، تعیین قلمرو و حفاظت از فضای شخصی در افراد است، انسان برای ارضای بسیاری از نیازهای پایه و فیزیولوژیک خود نیاز به قرارگاه های خلوت دارد، با گزینش تنهایی و خلوت، تمدد اعصاب و استراحت میکند. به طور خلاصه با ایجاد شرایط مناسب برای تنها شدن و خلوت کردن، از محرک ها و رویدادها فاصله می گیرد. انسان در این صورت می تواند به خود ارزیابی نیز بپردازد (شاه چراغی و بندرآباد، ۱۳۹۶). « کلون خلوت را حفاظی میدانند که فرد برای دوری از نفوذ و قدرت دیگران اطراف خود را ایجاد می کند». (آتمن، ۱۳۸۲:۲۶). بیشتر تحقیقات و مطالعاتی که حول مفهوم خلوت وجود دارند در منابع لاتین و در بین اندیشمندان و محققان علوم رفتاری بوده است. به همین دلیل بهتر است به تعریف لاتین کلمه خلوت نیز اشاره شود. در فرهنگ لغات لانگ من خلوت " privacy " چنین تعریف شده است: ۱- امکان تنها بودن فرد و دیده و شنیده نشدن او توسط دیگران، آزاد بودن از توجه عموم. در لغت نامه آکسفورد نیز آمده است: ۲- حالتی که در آن دیگران فرد را ندیده و مزاحم او نمیشوند، دور بودن از توجه عموم. در برخی دیگر از تعاریف، خلوت نوعی فرآیند، معرفی شده است «خلوت فرآیند نظارت بر مرز خود/دیگری است، فرد گاه نیاز به " با

دیگران بودن "دارد و گاه نیاز به" جدا از دیگران بودن". لذا خلوت، فرآیندی دیالکتیکی و دائم در حال تغییر است « (همان:۱۴). این ماهیت، ایجاد تعادل میان خلوت و تعامل را اجتناب ناپذیر می سازد» احساس خلوت بیشتر با کنترل انسان بر محیط زندگی خصوصی و احساس اختیار در برخوردهای متقابل اجتماعی به دست می آید «(عینی فر، ۱۳۷۹:۱۱۲). لذا محیطی فرآیند خلوت را دست یافتنی می کند که در سطوح متفاوت و قابل کنترل، ساماندهی شده باشد(خامنه زاده، ۱۳۹۶).



شکل ۲. ماهیت کلمه خلوت(ماخذ: خامنه زاده، ۱۳۹۶).

اگر نیاز به خلوت مانند دیگر نیازهای انسان برطرف نشود، انسان احساس تنش و تعارض میکند.(مرتضوی، ۱۳۸۰، ۸۹) واضح است که این موضوع بر اهمیت نیاز انسان به خلوت تاکید می کند.(شاه چراقی و بندرآباد، ۱۳۹۶). برخلاف انتظار تحقیقات نشان می دهد که در افراد برونگرا نسبت به افراد درونگرا نیاز به خلوت بیشتر است(لنگ، ۱۳۸۶) نگرش افراد به خلوت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن آنها است و ارزشی قابل آموختن است.وهمچنین مفهوم خلوت از نظر برخی نظریه پردازان در جدول فوق آمده است:

جدول ۳. مفهوم خلوت از دیدگاه نظریه پردازان (ماخذ:آلمن، ۱۳۸۶)

نظریه پردازان	تعاریفی از مفهوم خلوت
بییتس، ۱۹۶۴	این احساس فرد که دیگران باید از آنچه برای او مهم است جدا و دور باشند، و در ضمن اذعان به اینکه دیگران نیز حقی از آن چیز دارند
ژورار، ۱۹۶۶	نتیجه تمایل فرد به پنهان نگاه داشتن تجربیات گذشته و زمان حال خود و اهدافش برای آیند... تمایل به معما بودن برای دیگران، یا حالتی که بیشتر معمول است، تمایل به کنترل نظر و باور دیگران در مورد خود...
راپاپورت، ۱۹۷۳	توانایی نظارت بر تعامل، در اختیار داشتن حق انتخاب و تمهیدات و ساز و کارهای لازم برای جلوگیری از تعامل ناخواسته و دستیابی به رابطه مطلوب
ایتلسون پروشانسکی ریولین، 1970	رسیدن و آزادی انتخاب و تعیین اهداف لازم برای نظارت بر اینکه در مورد خود چه اطلاعاتی را انتقال دهیم
چاپین، ۱۹۵۱	ارزش تنها ماندن و آسودگی از فشار حضور دیگران
زیمل، ۱۹۵۰	کنترل محرک های دریافتی، میزان اطلاعات و فاصله ی افراد از یکدیگر

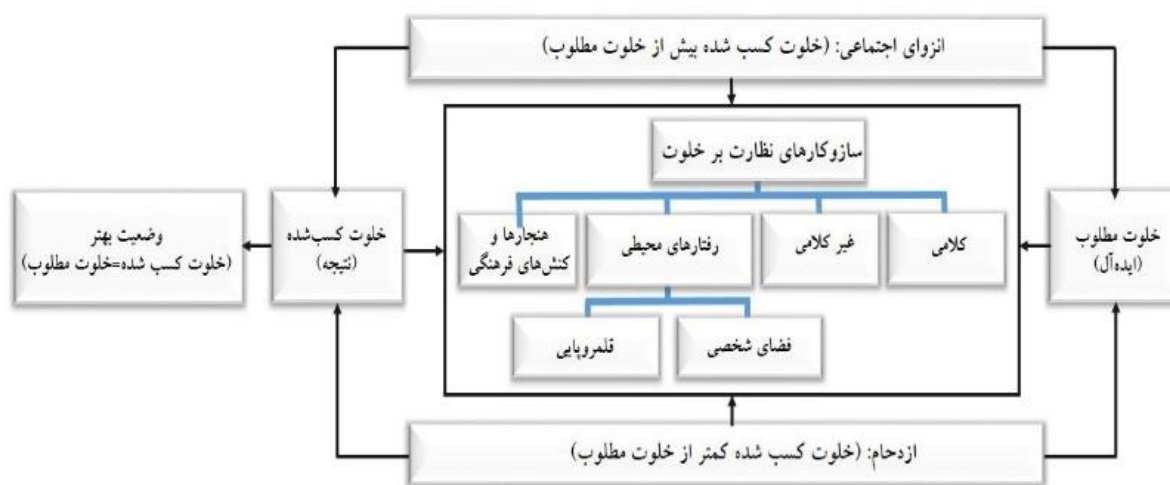
۲-۶- کارکرد و ویژگی های خلوت

خویشتر نگر، تکوین هویت فردی و جمعی یکی از مؤثرترین کارکردهای خلوت است «خویشتر نگر مستلزم فرصتی است که افراد یا گروهها به خود نگاهی بیندازند و خود را توصیف و ارزیابی کنند» اینکار معمولاً در حضور غیرانجام نمی گیرد (آئمن، ۱۳۸۲: ۵۷). «خلوت همچنین به عزت نفس و تعیین اهداف شخصی کمک می کند» (لنگ، ۱۳۸۶).

الف) کارکردهای میان فردی: این کارکرد بیش تر در خدمت تامین هدف اساسی خلوت یعنی هویت فردی است هویت فردی تا اندازه ای متکی بر توانایی فرد در تعیین و تعریف محدودیت ها و مرزهای پیرامون خود در نظارت بر مرز میان خود و دیگری از عوامل مهم رسیدن به هویت فردی است (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۷).

ب) کنش متقابل فرد با دیگران: این مقوله در تعیین راهبردها و برنامه های فرد برای رابطه با دیگران و همین طور ارزیابی فرد در مناسبت با دیگران نقشی قابل توجه و مهم دارد یکی از نمونه های کنش متقابل فرد با دیگران در ارتباط های حرفه ای افراد متجلی می شود. سازوکارهای خلوت نه تنها به فرد کمک می کند بر کنش متقابل خود با دیگران نظارت داشته باشد، بلکه باعث گسترش روابط با دیگران و طرح برنامه و نقشه در ارتباط با دیگران می شود (بیگدلی و همکاران، ۱۳۹۷).

ج) هویت فردی: این کارکرد خلوت ریشه ای عمیق در نهاد فرد دارد و دست کم دو جناح دارد: خویشتر نگر و هویت فردی خویشتر نگر مستلزم فرصتی است که افراد یا گروه ها به خود نگاهی بیندازند و خود را توصیف و ارزیابی کنند و این کار معمولاً در حضور غیر انجام نمی گیرد (آئمن، ۱۳۸۲: ۵۳ - ۶۰).



شکل ۳. ساز و کارهای دستیابی به خلوت و رابطه آن ها (ماخذ: آئمن، ۱۳۸۲، ۵۰)

۲-۷- خلوت و رضایتمندی در محیط های اداری

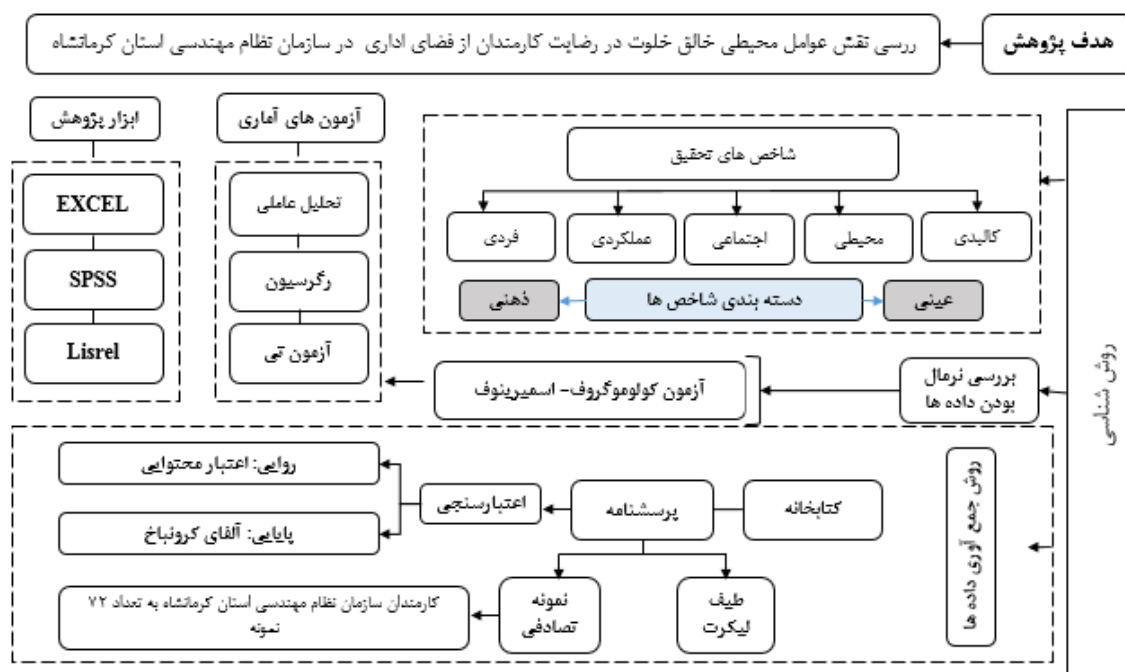
از میان چیزهایی که باعث احساس رضایت فرد از دفتر کارش می شود هیچکدام به اندازه داشتن فضای خصوصی (خلوت گزینی) مهم نیست. اگر چه به هنگام مشخص سازی رابطه ی بین میزان فضای خصوصی و رضایت مندی در محل کار باید پیچیدگی و ضرورت شغل را در نظر گرفت، ولی مطالعات نشان می دهد که رضایت مندی از محیط دفتر کار با افزایش خلوت گزینی بالا می رود (مک اندرو، ۱۳۸۷). خلوت بر محیط کار فیزیکی، به طور مثبتی مرتبط با رضایت از محیط کار فیزیکی خواهد بود. (lee&brand,2005).

۳- روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی است و به لحاظ ماهیت روش از نوع پیمایشی است، و به لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها، توصیفی تحلیلی است. جامعه آماری کارمندان سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه به تعداد ۷۲ نفر می‌باشند. نوع نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی می‌باشد. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌ای تنظیم شده با طیف لیکرت، جمع‌آوری گردید. سوالات و شاخص‌های پرسشنامه از طریق آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف نرمال سازی و روایی و پایایی آن‌ها تایید شده است. ضریب پایایی برای تمام معیارهای تحلیل عوامل محیطی خالق خلوت موثر در رضایتمندی کارمندان، بزرگتر از ۰٫۶ است. پایایی کل نیز ۰٫۷۰۳ می‌باشد که نشان می‌دهد پرسشنامه و شاخص‌های تحقیق از پایایی مناسبی برخوردارند (جدول شماره ۴).

جدول ۴. پایایی معیارهای تحقیق

مؤلفه	معیار	زیر معیار	آلفای کرونباخ
عوامل محیطی خالق خلوت موثر	کالبدی	تهویه-دما-نور-تمیزی، جنس مصالح، چیدمان، مبلمان	۰٫۶۷۴
در رضایتمندی کارمندان در محیط ادارات	محیطی	سرزندگی، حس تعلق، نقش انگیزی، هویت مکان، خوانایی، تعاملات اجتماعی، مقیاس انسانی	۰٫۶۳۹
	اجتماعی	حس امنیت، حس حریم شخصی، مشارکت اجتماعی، کنترل تعاملات اجتماعی	۰٫۷۱۸
	عملکردی	تعامل، آسایش، امنیت فیزیکی	۰٫۷۰۳
	فردی	استاندارد های ایده آل، نیازها و خواسته ها، عدم سروصدا، تمرکز	۰٫۵۸۱



شکل ۴. خلاصه روش انجام پژوهش

نمونه مطالعاتی این پژوهش ساختمان نظام مهندسی استان کرمانشاه است، که این ساختمان در دوطبقه و سه بلوک در اطراف حیاط مرکزی در مرکز شهر کرمانشاه واقع شده است.

۴- یافته های پژوهش

۴-۱- یافته های توصیفی

حجم نمونه ۷۲ نفر از ۱۲۷ کارمند محاسبه شد. در نهایت ۷۲ پرسشنامه توزیع و برگشت داده شد و تحلیل از بین آن‌ها انجام شد. با استفاده از داده های بدست آمده و نرم افزار SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. اگر ضریب آلفا بیشتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای ۲۰ سوال پرسشنامه ۰/۷۱۹، بدست آمده است که نشان از پایایی مطلوب پرسشنامه است. پرسشنامه مذکور بین یک نمونه آماری تصادفی به تعداد ۷۲ نمونه در میان کارمندان سازمان نظام مهندسی شهر کرمانشاه توزیع گردید. اطلاعات و آمار توصیفی شامل ویژگی های فردی پاسخگویان در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است.

جامعه آماری این پژوهش ۷۲ نفر با نرخ پاسخ دهی ۷۵٪ است. توزیع سنی در این نمونه آماری به این شکل است که ۳۹ درصد از پاسخگویان، ۲۰-۳۰ سال، ۳۱،۳ درصد ۳۰-۴۰ سال، ۴۸ درصد ۴۰-۵۰ سال، ۲۱ درصد بالای ۵۰ سال است. توزیع جنسی نمونه ها شامل ۳۷،۱ درصد زن و ۶۲،۹ درصد مرد است. در نمونه مورد بررسی، سابقه ی حضور در اداره ۵۹،۷ درصد کمتر از پنج سال ۹ درصد تا ۱۰ سال ۲۸،۴ درصد تا ۱۰ تا ۲۰ سال ۳ و درصد بیش از ۲۰ سال است و همچنین نتایج بدست آمده از سابقه ی حضور در ادارات با پلان بسته ۵۲،۲ درصد، تجربه حضور در ادارات با پلان باز ۴۷،۸ درصد می باشد. در جدول با توجه به اینکه یک محیط یا مؤلفه های محیط تا چه اندازه انتظارات و نیازهای ما را برطرف میکند، ساختار نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری مورد بررسی قرار می دهیم که پایه اصلی این پژوهش قرار گرفته است و سوالات پرسشنامه نیز باتوجه به هدف ارتقا رضایت کارمندان از فضای اداری به کمک عوامل محیطی خلوت استخراج شده است.

جدول ۵. ویژگی های دموگرافیک

متغیر	ویژگی	درصد
جنسیت	مرد	۶۲،۹
	زن	۳۷،۱
سن	از ۲۰ الی ۲۹ سال	۳،۹
	از ۳۰ تا ۳۹ سال	۲۱،۳
	از ۴۰ تا ۴۹ سال	۴۸
	از ۵۰ سال به بالا	۲۱
تحصیلات	لیسانس	۴۰،۴
	فوق لیسانس	۳۰
	دکتری و بالاتر	۳۱،۶
سابقه حضور در ادارات	پلان بسته	۵۲،۲
	پلان باز	۴۷،۸
سابقه حضور در اداره	۲-۵ سال	۵۹،۷
	۵-۱۰ سال	۹
	۱۰-۲۰ سال	۲۸،۴
	۲۰ سال به بالا	۳

۴-۲- یافته های استنباطی

براساس یافته های پژوهش ابتدا می بایست وضعیت نرمال بودن همه متغیرها کاملاً بررسی شده تا به وضعیت توزیع نرمال آنها اطمینان حاصل شود. اگر سطح معنی داری پاسخها بیش از ۰,۰۵ باشد، توزیع نرمال و در غیر این صورت توزیع غیرنرمال است. تمامی متغیرها در سطح توزیع نرمال قرار داشته و لذا استفاده از آزمون پیرسون برای بررسی ارتباط متغیرها معنی ندارد.

نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری از طریق معیارهای؛ (کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی) بررسی شدند. برای بررسی میزان تأثیر مولفه های محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان در محیط اداری؛ پرسشنامه ای متشکل از شاخص های منتخب، بین ۷۲ نفر از کارکنان سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه توزیع شد. میزان تأثیر و اهمیت هر یک از شاخص های تحقیق در رضایت کارمندان در محیط اداری با استفاده از آزمون های آماری رگرسیون و پیرسون و نرم افزار SPSS مشخص شد. ابتدا با استفاده از آزمون فرض H_0 همگرایی درونی سوالات پرسشنامه بررسی شد.

آزمون t تک نمونه ای برای آزمون فرضها پیرامون میانگین یک جامعه استفاده می شود. در بیشتر پژوهش هایی که با مقیاس لیکرت انجام می شود جهت بررسی فرضیه های پژوهش و ارتباط و پیوستگی درونی شاخصها با هر یک از مؤلفه ها از این آزمون استفاده می شود. در ادامه به دلیل نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون فرض وجود یا عدم وجود ارتباط درونی بین مؤلفه ها و شاخص های پژوهش پرداخته خواهد شد.

- فرض H_0 ارتباط درونی بین شاخصها پژوهش با مؤلفه های متناظر با آنها وجود ندارد.

- فرض H_1 ارتباط درونی بین شاخصها پژوهش با مؤلفه های متناظر با آنها وجود دارد.

هر یک از مؤلفه ها طبق جدول شماره ۶ دارای شاخص های متناظر نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری می باشند.

جدول ۶. آزمون T

بعد	مؤلفه	میانگین	آماره T	معنی داری	نتیجه آزمون فرض
	کالبدی	۳,۲۰	۵۵,۱۷	۰,۰۰۰	رد فرض H_0
	اجتماعی	۲,۲۶	۵۳,۶۹	۰,۰۰۰	رد فرض H_0
	محیطی	۲,۵۵	۴۹,۹۸	۰,۰۰۰	رد فرض H_0
	عملکردی	۳,۱۹	۶۱,۹۰	۰,۰۰۰	رد فرض H_0
	فردی	۳,۱۲	۴۳,۲۰	۰,۰۰۰	رد فرض H_0

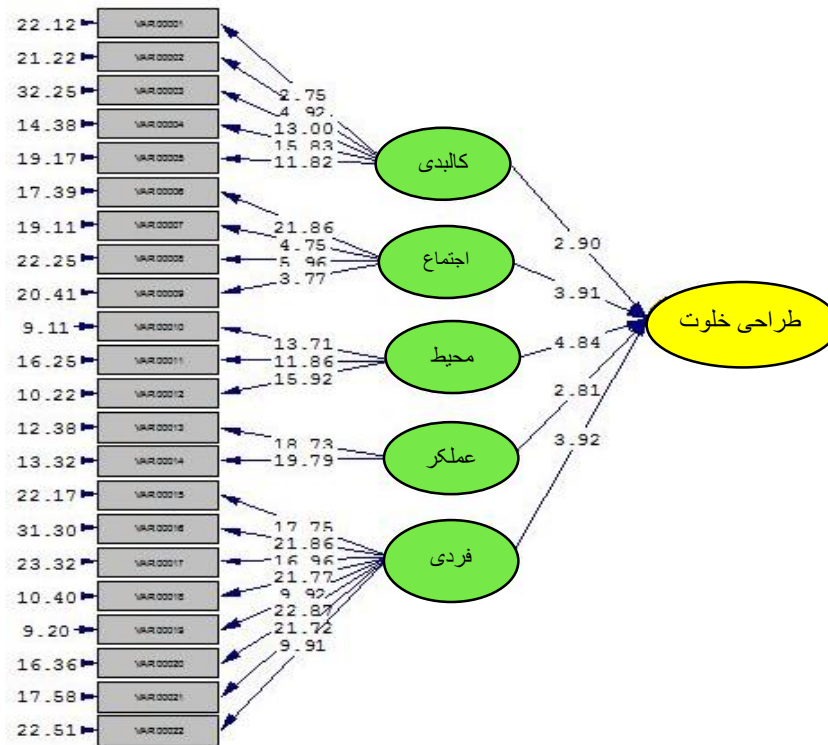
نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری

۴-۳- ارزیابی مدل اندازه گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی

برازش کلی مدل اندازه گیری توسط تحلیل عاملی تأییدی تعیین می شود. مهم ترین هدف تحلیل عاملی تأییدی، تعیین میزان توان مدل مفهومی از قبل تعریف شده با مجموعه ای از داده های مشاهده شده است. به عبارتی، تحلیل عاملی تأییدی درصد تعیین این مسئله است که آیا تعداد عاملها و بارهای متغیرهایی که روی این عاملها اندازه گیری شده اند، با آنچه بر اساس تئوری و مدل نظری انتظار می رود، انطباق دارد یا نه. این نوع تحلیل، به آزمون میزان انطباق و همخوانی بین سازه های نظری و سازه های تجربی تحقیق می پردازد. در این روش، پس از انتخاب متغیرها و شاخص های مربوطه بر اساس مدل مفهومی اولیه، آزمون می شود که آیا متغیرها و عوامل آن طوری که انتظار می رفت روی مدل مفهومی پیش بینی شده بارگذاری شده اند یا ترکیب آنها عوض شده و روی متغیر دیگری بارگذاری شده اند؟ (حبیب پور، صفری، ۱۳۸۸: ۳۰۷). بدین منظور پس از محاسبات آماری، در نرم افزار لیزرل، مدل اندازه گیری تحقیق به همراه ضرایب مربوطه برای همه ی ابعاد؛ کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی ارائه شده است. مدل اندازه گیری ارتباط میان سازه ها و سنجها را مشخص می کند. طبق مدل مفهومی یاد شده و جدول شماره ۳ (در نمودار شماره ۱) و با توجه به میزان بار عاملی روی نشانگرها که بیشتر از ۰,۴ است؛ در این مرحله و قبل از برازش مدل ساختاری آن تأیید شد که ۲۲ متغیر مشاهده شده (عوامل پرسشنامه)، ۵ متغیر پنهان (کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی) و در نهایت مؤلفه ی عوامل محیطی خالق خلوت موثر در رضایت مندی کارمندان را منعکس می کند. (شکل ۵ و جدول شماره ۷).

جدول ۷. آزمون تحلیل عاملی تاییدی

معنی داری P-value	آماره آزمون T-value	انحراف معیار	استاندارد شده	مؤلفه‌ها
۰,۰۰۰	۵۵,۱۷	۰,۲۱۷	۰,۶۵۴	کالبدی
۰,۰۰۰	۵۳,۶۹	۰,۱۸۸	۰,۷۸۸	محیطی
۰,۰۰۰	۴۹,۹۸	۰,۲۰	۰,۶۴۳	اجتماعی
۰,۰۰۰	۶۱,۹۰	۰,۲۰	۰,۶۰۱	عملکردی
۰,۰۰۰	۴۳,۲۰	۰,۱۹	۰,۶۰۹	فردی



Chi-Square=130.88, df=309, P-value=0.05210, RMSEA=0.001

شکل ۵. مدل اندازه‌گیری مؤلفه‌های عوامل محیطی خالق خلوت موثر در رضایتمندی کارمندان

۴-۴- آزمون رگرسیون

جهت بررسی تأثیرگذاری نقش عوامل محیطی خالق خلوت (کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی) در رضایت کارمندان از فضای اداری در سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه از آزمون رگرسیون استفاده شد. مؤلفه‌های؛ کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی به‌عنوان متغیر مستقل و رضایت کارمندان از فضای اداری نیز متغیر وابسته شد. طبق نتایج به‌دست‌آمده که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد که مؤلفه‌های

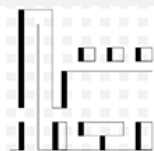
یادشده ۵۳ درصد از واریانس رضایت کارمندان از فضای اداری را پیش‌بینی می‌کند. یعنی ۵۳ درصد از متغیرهایی که رضایت کارمندان از فضای اداری را ارتقا می‌بخشند مربوط به مؤلفه‌های محیطی خالق خلوت یعنی کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی کارمندان هستند. متغیر اصلی پس از تأیید معناداری و میزان ضریب t مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، ضریب بتا است. همان‌طور که از جدول شماره ۲ مشخص است، با افزایش یک واحد استاندارد در مؤلفه‌ی کالبدی، ۰٫۶۵ واحد استاندارد به رضایت کارمندان از فضای اداری اضافه خواهد شد. بنابراین بین مؤلفه‌ی کالبدی و رضایت کارمندان از فضای اداری رابطه‌ی مستقیم و مثبت وجود دارد. مقدار ضریب بتا برای مؤلفه‌ی محیطی ۰٫۷۸۸ است که نشان می‌دهد با افزایش ۱ واحد استاندارد در مؤلفه‌ی محیطی، ۰٫۷۸۸ واحد استاندارد به رضایت کارمندان از فضای اداری افزوده می‌شود. طبق جدول زیر، ضریب بتا برای مؤلفه‌ی اجتماعی مقدار ۰٫۶۳ را نشان می‌دهد که پیوستگی آن از نوع قوی است و با افزایش ۱ واحد استاندارد در شرایط و بهبود کیفیت در مؤلفه‌ی اجتماعی، میزان ۰٫۶۳ واحد استاندارد به رضایت کارمندان از فضای اداری افزوده خواهد شد (جدول شماره ۸). (در این مقاله برای ورود به رگرسیون، از کدگذاری تصنعی و معادل میانگین استفاده شده است).

جدول ۸. آزمون رگرسیون مؤلفه‌های نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری

متغیرهای پیش‌بینی	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱۲٫۳	۰٫۸	-	۱۵٫۳۸	۰٫۰۰۰
کالبدی	۰٫۴۵۲	۰٫۹۳۹	۰٫۶۵۴	۳۹٫۴۸	۰٫۰۰۵
محیطی	۰٫۴۵۲	۰٫۹۳۹	۰٫۷۸۸	۴۳٫۳۸	۰٫۰۰۱
اجتماعی	۲٫۱۳	۱٫۸۴	۰٫۶۴۳	۳۹٫۶۱	۰٫۰۰۰
عملکردی	۰٫۹۴	۱٫۱۷	۰٫۶۰۱	۴۲٫۹۰۸	۰٫۰۰۴
فردی	۰٫۸۷۱	۱٫۳۸	۰٫۶۰۹	۴۰٫۵۸	۰٫۰۰۱
خلاصه مدل رگرسیون		$R=0/27$	$R^2=0/052$	$ADJR^2=0/053$	

۵- نتیجه گیری

موضوع پژوهش حاضر، بررسی نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری است. با توجه به هدف و ویژگی‌های پژوهش موردنظر، جامعه آماری یا قلمرو پژوهش، کارمندان سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه به تعداد ۷۲ نفر می‌باشد. درنهایت به‌عنوان خلاصه‌ای از تحقیق (برای پاسخ به سؤالات تحقیق و مقایسه همسویی و عدم همسویی با تحقیقات پیشین) باید اشاره کرد که این تحقیق در راستای تحلیل نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری در نمونه موردی سازمان نظام مهندسی استان کرمانشاه انجام گردید. طبق نتایج به‌دست‌آمده همه‌ی مؤلفه‌های محیطی خالق خلوت یعنی کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی، لازمه‌ی دستیابی به رضایت کارمندان در محیط اداری هستند و هدف اصلی آن‌ها ارائه راهکارهایی جهت ایجاد محیطی خلوت و کسب رضایت کارمندان از فضای اداری است. برای تبیین شاخص‌های نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. با توجه به میزان بار عاملی روی نشانگرها (شکل ۵) که بیشتر از ۰٫۴ است؛ تأیید شد که ۲۲ متغیر مشاهده‌شده (عوامل پرسشنامه)، ۵ متغیر پنهان (کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی) و درنهایت عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری را منعکس می‌کند. بنابراین با توجه به نتایج این آزمون نتایج مقاله حاضر با تحقیقی که رضایی و مسروری جنت در سال ۱۳۹۹ انجام دادند کاملاً همخوانی دارد به‌طوری‌که در مقاله رضایی و مسروری نقش شاخص‌های کالبدی و اجتماعی و محیطی و عملکردی در دستیابی به بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان به اثبات رسید، تا حدودی همسوست و شاخص‌های این دو تحقیق با یکدیگر همپوشانی دارند. در مقاله حاضر نیز میان برخی شاخص‌های اجتماعی (مانند ارتباط با ارباب رجوع، نیاز به تهویه مناسب، بهره‌گیری از پلان با فضای باز) و رضایت کارمندان در محیط اداری تأثیرگذاری مثبت و معناداری یافت شد.

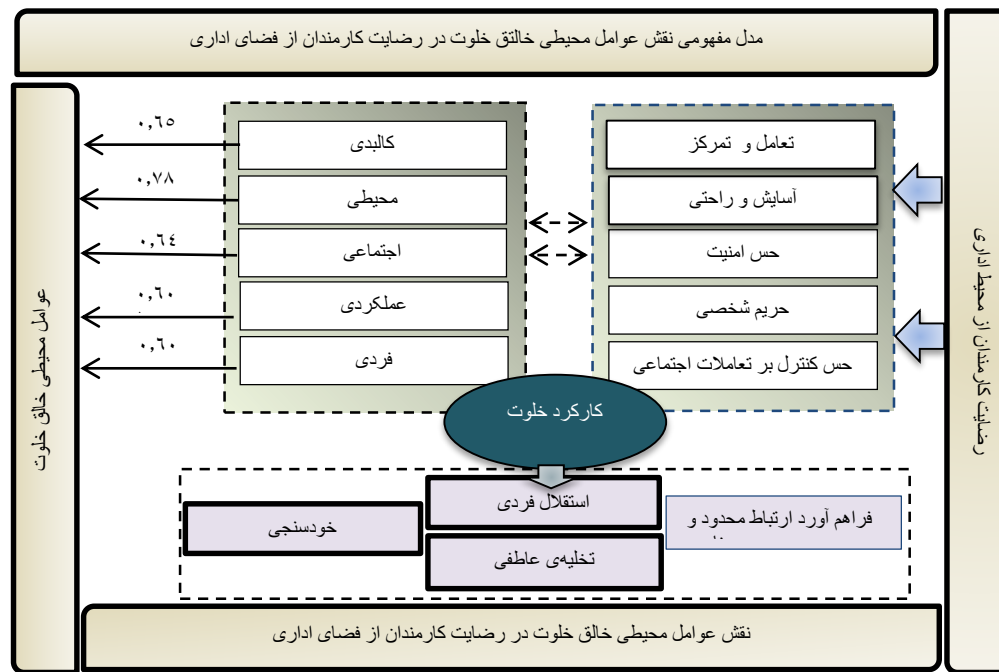


جهت بررسی تأثیرگذاری عوامل محیطی خالق خلوت (کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی) در رضایت کارمندان از فضای اداری از آزمون رگرسیون استفاده شد. مؤلفه‌های؛ کالبدی، اجتماعی، محیطی، عملکردی و فردی به‌عنوان متغیر مستقل و رضایت کارمندان در محیط اداری نیز متغیر وابسته شد. نتایج این قسمت از تحقیق، همسو با نتایج تحقیق Veitch و همکاران است که؛ رضایت از محیط را سه عامل عنوان می‌کنند: حریم خصوصی / آکوستیک، روشنایی و تهویه/ دما و مدل سازی معادلات ساختاری حاکی از آن است که کارمندان دفتر پلان باز رضایت بیشتری از محیط خود داشتند، این تحقیق نیز رابطه‌ی بین عوامل کالبدی و عملکردی محیط کار و رضایت کارمندان از محیط اداره اثبات شد و نتیجه کاملاً همسو با تحقیق نامبرده است. لی و برنر در سال ۲۰۰۵ به این نتیجه رضایت محیطی با محیط کار فیزیکی به طور مثبتی با رضایتمندی شغلی مرتبط است. در این پژوهش کنترل شخصی بیشتر بر فضای کاری فیزیکی و دسترسی آسان به مکان‌های ملاقات منجر به درک بیشتر گروه و رضایت شغلی شده است.

همچنین طبق نتایج به‌دست‌آمده از آزمون رگرسیون مؤلفه‌های (مستقل) ۵۳ درصد از واریانس رضایت کارمندان در محیط اداری را پیش‌بینی می‌کند (جدول شماره ۴). یعنی ۵۳ درصد از متغیرهایی که رضایت کارمندان در محیط اداری را ارتقا می‌بخشد مربوط به مؤلفه‌های محیطی خالق خلوت هستند. با توجه به سطح معناداری ($Sig=0.000$) و میزان ضریب بتا می‌توان ادعا کرد که بین متغیرهای مستقل و رضایت کارمندان در محیط اداری ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که نتایج فوق در راستای نتایج تحقیق موییدی و کامل نیا (۱۳۹۶) است که میان فاکتورهای ارگونومی محیط کار شامل سازگاری و قابلیت تنظیم مسلمان و تجهیزات با ابعاد و اندازه‌های بدن افراد، طرح دفتر کار شامل سهولت تعامل با همکاران و توانایی تغییر مدیران کیفیت محیط داخلی شامل آسایش شنیداری، آسایش حرارتی، بصری و کیفیت هوایی داخلی و رضایتمندی کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد از میان این عوامل، سازگاری مبلمان بابت وجود استانداردهای بدن افراد آسایش شنیداری و سهولت تعامل با همکاران بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشتند. بنابراین نتایج این پژوهش با تحقیق موییدی و کامل نیا همسوست.

تحقیقات پیشین با معرفی مؤلفه‌هایی جدید و تأکید بر ابعادی نو در ارتقای نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری باعث اضافه نمودن بدنه‌ای جدید بر پیکره‌ی مطالعات روانشناسی محیط اداری و خلوت و رضایتمندی کارمندان شده است. چراکه با تقویت این ابعاد نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری افزایش یافته و موجبات سلامت روانی و احساس ایمنی و آرامش روحی کارمندان و در نتیجه افزایش راندمان را به همراه می‌آورد.

در نهایت باید گفت که با توجه به اینکه هر کدام از این تحقیقات چندین متغیر متفاوت در ارتباط با نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری را موردسنجش قرار داده‌اند، از یکسو ضریب تأثیر این متغیرها به‌گونه‌ای تحت تأثیر متغیرهای تحقیق بوده و از سوی دیگر، جوامع و قلمروهای موردبررسی از جهت بافت و زمینه و هدف با یکدیگر متفاوت بوده‌اند. به همین دلیل گاهی تناقضات و ناهم‌سویی‌هایی را در تحقیقات مختلف شاهد هستیم و یا اینکه تحقیقات همه‌ی ابعاد موردبررسی در تحقیق حاضر را در بر نمی‌گیرند.



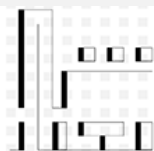
شکل ۶. مدل فرضی نقش عوامل محیطی خالق خلوت در رضایت کارمندان از فضای اداری

۶- تشکر و قدردانی

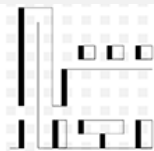
از زحمات تمامی اساتید و بزرگواری که اینجانب را در تهیه این مقاله یاری فرمودند، نهایت تشکر و قدردانی را می‌نمایم.

منابع

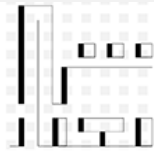
- آلمن، ایروین (۱۹۷۵) محیط و رفتار اجتماعی (خلوت، فضای شخصی، قلمرو، ازدحام)، ت: علی نمازیان. تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۲
- انصاری، مجتبی و جمشیدی، سمانه و الماسی فر، نینا (۱۳۸۹). بررسی حس قلمرو و رفتار قلمروپایی در پارک های شهر (مطالعه موردی: پارک ساعی). نشریه معماری و شهرسازی آرمان شهر، دوره ۳، شماره ۴، ۳۳-۴۸.
- بیگدلی، حامد و باقری، محمد و اسدی، فرخ (۱۳۹۷) بررسی نقش خلوت در معماری خانه های سنتی، نشریه معماری شناسی، سال اول، شماره ۴
- پیربابایی، محمد تقی و ملکی، زهرا (۱۳۸۸). عوامل موثر بر مطلوبیت فضای کار اداری، نشیه هنرهای زیبا-معماری و شهرسازی، (۴۰)، ۶۱-۷۰
- خامنه زاده، خانه (۱۳۹۶) مفهوم خلوت و چگونگی تحقق آن در زیست - جهان. خانه ایرانی مطالعه تطبیقی آن در خانه ایرانی ماقبل مدرن و خانه مدرن ایرانی. نشریه باغ نظر، (۴۹): ۳۰-۳۱
- رفیعیان، مجتبی و خدایی، زهرا (۱۳۸۸). بررسی شاخ صها و معیارهای مؤثر بر رضایتمندی شهروندان از فضاهای عمومی شهری. راهبرد، ۱۸ (۵۳) ۲۲۷-۲۴۸.
- روان شناسی محیطی، نوشته ی فرانسیس تی. مک اندرو، برگردان: دکتر غلام رضا محمودی-انتشارات زربافت اصل، چاپ اول: تهران ۱۳۸۷.
- سیاح، عبدالحمید (۱۳۸۷). فرهنگ جامع فارسی به فارسی، انتشارات اسلام، چاپ سوم



- شاه چراغی، آزاده و بندر آباد، علیرضا (۱۳۹۶): محاط در محیط؛ کاربرد روانشناسی محیطی در معماری و شهر سازی، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران
- عزیزی، هانیه و تازیکه لمسکی، ایمان (۱۳۹۸). بررسی اثر عوامل محیطی بر بهره‌وری کارکنان در فضاهای اداری، مورد مطالعاتی: حوزه فناوری اطلاعات و تجارت الکترونیک کشور. نشریه معماری و شهرسازی آرمان شهر، (۱۲) ۲۹، ۱۱۳-۱۲۴.
- عظمتی، حمید رضا و پورباقر، سمیه و محمدی، منا (۱۳۹۶). عوامل موثر بر مطلوبیت فضاهای شخصی در محیط‌های آموزشی دانشگاهی. علوم و تکنولوژی محیط زیست، دوره ۱۹، شماره ۴
- عینی فر، علیرضا (۱۳۷۹) عوامل انسانی - محیطی مؤثر در طراحی مجموعه‌های مسکونی. نشریه هنرهای زیبا، (۸): ۱۰۹-۱۱۸
- غفوریان، میترا و حسینی، الهام. (۱۳۹۵). بررسی عوامل و متغیرهای زمین‌های مؤثر بر رضایتمندی ساکنان از محیط مسکونی. مطالعات شهری، ۵ (۱۸)، ۹۱-۱۰۰.
- قره حسن لو، زهرا و باقری، آتوسا (۱۳۹۵) بررسی مفهوم خلوت در قلمروهای شهری و تاثیر آن در برقراری تعامل مطلوب، دومین همایش ملی فرهنگ، گردشگری و هویت شهری
- الکساندر، کریستوفر (۱۳۷۱) عرصه‌های زندگی جمعی و زندگی خصوصی. ت: منوچهر مزینی. تهران: دانشگاه تهران.
- لنگ، جان (۱۳۸۶) آفرینش نظریه معماری (نقش علوم رفتاری در طراحی محیط)، ت: علیرضا عینی فر. تهران: دانشگاه تهران.
- لنگ، جان (۱۳۸۸). آفرینش نظریه معماری: نقش علوم رفتاری در طراحی محیط، علیرضا عینی فر، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، تهران.
- مارکوس، کلر کوپر (۱۳۸۶) خانه: نماد خویشتن، ت: احد علیقلیان. فصلنامه خیال، (۵): ۱۱۹-۸۴
- مجیدی، مریم؛ منصور، سیدامیر؛ صابرنژاد، ژاله و براتی، ناصر (۱۳۹۸). نقش رویکرد منظرین در ارتقای رضایتمندی از محیط شهری. باغ نظر، ۱۶ (۷۶)، ۴۵-۵۶
- مخبر، عباس (۱۳۸۵). معماری اداری در عرصه رقابت جهانی، معماری اداری در عرصه رقابت جهانی، معمار، شماره ۴۱، صص ۲۵-۲۱
- مطلبی، قاسم (۱۳۸۰). روانشناسی محیطی دانشی نو در خدمت معماری و طراحی شهری، مجله هنرهای زیبا شماره (۱۰)
- نصیری، نگار (۱۳۸۸) مطالعه تطبیقی مفهوم خلوت در خانه درو نگرای ایرانی و خانه برو نگرای غربی. نشریه هنرهای زیبا (۳۹): ۳۷-۴۶.
- Altman, I. (1975). The environment and social behavior: Privacy, personal space, territory, crowding. Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- Canter, D. (1983). The purposive evaluation of places: A facet approach. Environment and Behavior, 15(6), 659-698.
- Cao, X., Wu, X. & Yuan, Y. (2018). Examining Built Environmental Correlates of Neighborhood Satisfaction: A Focus on Analysis Approaches. Journal of Planning Literature, 33(4), 1-14.
- Duval, Cara I., Charles, Kate E. & Veitch, Jennifer A. (2002). Open-plan office density and Environmental Satisfaction, IRC Research report RR-150, September 27.
- Francescato, G., Weidemann, S. & Anderson, J. R. (1989). Evaluating the built environment from the users' point of view. In W. F. E. Preiser (Ed.), Building evaluation. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Francescato, G., Weidemann, S. & Anderson, J. R. (1989). Evaluating the built environment from the users' point of view. In W. F. E. Preiser (Ed.), Building evaluation. New York: Plenum Publishing Corporation.
- Francescato, G., Weidemann, S. & Anderson, J. R. (2018). Evaluating the built environment from the users' perspective: implications of attitudinal models of satisfaction. In W. F. E. Preiser, A. E. Hardy and U. Schramm (Eds.), Building performance evaluation. Cham: Springer.
- Galster, G. C. & Hesser, G. W. (1981). Residential satisfaction: Compositional and Contextual correlates. Environment and Behaviour, 13(6), 735-758.



- Gan, May Fen and Chua, Hui Na and Wong, Siew Fan (2019), Privacy Enhancing Technologies Implementation: An Investigation of Its Impact on Work Processes and Employee Perception, Telematics and Informatics
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Ibem, E. O., Opoko, A. P., Adeboye, A. B. & Amole, D. (2013). Performance evaluation of residential buildings in public housing estates in Ogun State, Nigeria: Users' satisfaction perspective. *Frontiers of Architectural Research*, 2(2), 178-190.
- Michelson, W., 1966, An Empirical Analysis of Urban Environmental Preferences, *J. of the Amer. Institute of Planners*, 31: 355-360.
- Newsham, G.R. (2005), Making the open-plan office a better place to work, (Research report No.60), Institute for Research in Construction, National Research Council Canada.
- raymond, santa & canliffe, rager (1996), *tomorrows office: creating effective & human linterios*, e & fn spon, London
- Schmidt, D., R. Goldman, and N. Feimer., 1979, Perceptions of Crowding, *Environment and Behavior*, 11: 105-130.
- Shin, J. (2016). Toward a theory of environmental satisfaction and human comfort: A process oriented and contextually sensitive theoretical framework. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 11–21.
- Shin, J. (2016). Toward a theory of environmental satisfaction and human comfort: A process-oriented and contextually sensitive theoretical framework. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 11–21.
- Van Kamp, I., Leidelmeyer, K., Marsman, G. & De Hollander, A. (2003). Urban environmental quality and human well-being. *Towards a conceptual framework and demarcation of concepts; a literature study* *Landscape and Urban Planning*, 65(1-2), 5–18.
- Veitch, Jennifer a, charles, kate e, Farley, Kelly m.j, newsham, guy r, (2007), A model of with satisfaction Open-plan office conditions, *journal of environmental psychology*, 27, 177-189.



Investigating the Role of Creator Environmental Factors in Employees' Satisfaction with Office Space (Case Study: Kermanshah Engineering System)

Jamaleddin. Honarvar^۱, Maryam Aznab^۲, Sara Jalalian^۳

ABSTRACT:

Generative design and performance modeling for relationships between urban built forms, sky opening, solar radiation and energy Office spaces are the living places of employees, the environment where each person spends his most energetic waking hours. Therefore, the role of environmental factors in the quality of office space in the long term has a significant impact on employee satisfaction. The main purpose of the research is to investigate the role of environmental factors that create silence in employees' satisfaction with the office space. This research has an applied purpose and is a survey in terms of the nature of the method, and in terms of data analysis, it is descriptive and analytical. The statistical population of the employees of Kermanshah Engineering System Organization is 72 people, which is a quota systematic random sampling type. Information was collected through a questionnaire with a Likert scale. The validity of the questionnaire has been measured based on content validity and it has been approved by professors and experts in architecture and environmental psychology, and its reliability has been confirmed as 0.718 through Cronbach's alpha method. Data analysis was done through T-tests and regression and factor analysis and regression with Spss, Lisrel software. Through the confirmatory factor analysis test, the role of environmental factors that create privacy in employees' satisfaction with the office space were identified and confirmed with a factor loading of 0.4. It was determined by the regression test and the adjusted coefficient of determination; the research indicators predict 53% of the variance of employee satisfaction in the office environment and based on the regression test; The environmental component has the highest effect on employee satisfaction ($\beta=0.779$). Research findings show that the physical, social, environmental, functional and individual components; They have a positive effect on employee satisfaction in the office environment. It can be concluded that by improving each of these environmental components, the creator of solitude; Employee satisfaction increases in the office environment. According to the findings, satisfaction is the result of a perception and evaluation process that has a hierarchical nature. Therefore, the objective components affect people's perception and mentality, and their subjective criteria cause satisfaction.

Keywords: environmental factors of solitude, office space, environmental psychology, satisfaction, solitude, architecture.

¹ - PhD student in Architecture, Department of Architecture, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

² - PhD student in Architecture, Department of Architecture, Faculty of Architecture, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

³ - Assistant Professor of Architecture, Department of Architecture, Faculty of Architecture, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran (Responsible Author)