

The Explanation of the Characteristics of Interior Environments on Psychological Health and Occupational Behavior of Employees in Office Spaces (Scope of Analysis: Municipality Complex of Tabriz Metropolitan City)

Mohammad Dabdabeh*, Bita Bagheri Seygalani², Sara Pourmokhtar³

*1. PhD Graduate, Architecture & Urban Planning Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Assistant Professor of Architecture Department, Miyaneh Branch, Islamic Azad University, Miyaneh, Iran.

3. PhD in Architecture, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

ABSTRACT

Received: 14 November 2024
Revised: 05 January 2025
Accepted: 12 January 2025
Available Online: 01 February 2025

Article type: Research Paper

<https://doi.org/10.82394/sbea.2025.140308051188372>

Globally, the impact of interior environment characteristics on employees' psychological health and occupational behavior is a key topic in environmental and psychological research. Administrative employees spend much of their day in workspaces, making it crucial to provide a healthy and pleasant environment, both physically and psychologically. This study aims to explore the impact of interior environment characteristics on employees' psychological health and behavior in the office spaces of the Tabriz Municipality Complex and investigate how these factors influence work conditions. A mixed-methods approach combining quantitative and qualitative research methods was used, with a descriptive-analytical framework. The quantitative section involved employees of the Tabriz Metropolitan Municipality Complex. A random sample of 388 employees was selected using the "COCHRAN", formula, and a questionnaire was distributed. In the qualitative section, insights from interdisciplinary experts were gathered. The collected data were analyzed using "SPSS", software, with the "PEARSON", correlation coefficient applied. Finally, "AMOS", software was used for data processing. The results indicate a positive relationship between the qualitative characteristics of interior environments and employees' psychological health and behavior. Ignoring environmental needs negatively affects employee behavior and motivation. This study aims to provide a deeper understanding of the role of interior environments in improving psychological health and job satisfaction among employees at the Tabriz Municipality Complex. Proper design principles in workspaces can enhance productivity, improve work-life quality, and empower human resources, ultimately improving overall organizational performance.

Keywords: Interior Environments, Psychological Health, Office Spaces, Municipality Complex Of Tabriz, Tabriz Metropolitan City.

*1 Corresponding author: Mohammad Dabdabeh
E-mail address: mohammaddabdabeh@yahoo.com
Tel: +989145681984



تبیین ویژگی محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضای اداری (گستره واکاوی: مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز)

محمد دبدبه^{۱*}، بیتا باقری صیقلانی^۲، سارا پورمختار^۳

^{۱*} - دانش‌آموخته دکتری، گروه معماری و شهرسازی، واحد تبریز، دانشگاه آزاداسلامی، تبریز، ایران.

^۲ - استادیار گروه معماری، واحد میانه، دانشگاه آزاداسلامی، میانه، ایران.

^۳ - دانش‌آموخته دکتری معماری، واحد تبریز، دانشگاه آزاداسلامی، تبریز، ایران.

چکیده

در سطح جهانی، تأثیر ویژگی‌های محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل، به‌عنوان یکی از موضوعات کلیدی در تحقیقات محیطی و روان‌شناختی مطرح است. به‌طور مشخص، پرسنل اداری بخش قابل‌توجهی از روز را در فضاهای کاری می‌گذرانند، به‌همین دلیل فراهم کردن محیطی سالم و دل‌پذیر از ابعاد جسمی و روانی، ضرورت قابل‌توجهی است. هدف از این مطالعه واکاوی تأثیر ویژگی‌های محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضاهای اداری مجموعه شهرداری تبریز و واکاوی اثرات آن بر بهبود شرایط کاری است. این پژوهش با رویکردی ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی بوده و چارچوب اصلی آن برپایه روش توصیفی-تحلیلی است. در بخش کمی، جامعه آماری به‌مثابه پرسنل مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز در نظر گرفته شد؛ ۳۸۸ نفر از پرسنل به صورت کاملاً تصادفی و برپایه فرمول "COCHRAN"، انتخاب و پرسش‌نامه‌ای میان آن‌ها توزیع گردید. در بخش کیفی، چشم‌انداز حرفه‌ای از افراد متخصص با گستره بین‌رشته‌ای گردآوری شد. همچنین داده‌های گردآوری شده با نرم‌افزار "SPSS"، و ضریب هم‌بستگی "PEARSON"، واکاوی و در پایان با نرم‌افزار "AMOS"، پردازش شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میان ویژگی‌های کیفی محیط‌های داخلی و سلامت روان و رفتار پرسنل رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد و بی‌توجهی به نیازهای محیطی می‌تواند آثار نامطلوبی بر رفتار و انگیزه پرسنل بگذارد. در نتیجه، این مطالعه تلاشی برای دستیابی به درک عمیق‌تری از اهمیت محیط‌های داخلی در بهبود سلامت روان و احساس مطلوبیت شغلی پرسنل مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز است. به‌کارگیری اصول صحیح در طراحی محیط‌های کار می‌تواند به ارتقای بهره‌وری، بهبود کیفیت زندگی شغلی و توانمندسازی منابع انسانی در فضاهای اداری بیانجامد و عملکرد کلی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

واژگان کلیدی: محیط‌های داخلی، سلامت روان، فضاهای اداری، مجموعه شهرداری تبریز، کلان‌شهر تبریز.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۱۳

مقاله علمی پژوهشی

<https://doi.org/10.82394/sbea.2025.140308051188372>

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر، محیط‌های کاری به‌عنوان یکی از پارامترهای اصلی مؤثر بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل مورد توجه قرار گرفته‌اند. مطالعات نشان داده‌اند که ویژگی‌های محیط‌های داخلی، از جمله نور، رنگ، تهویه و چیدمان فضا، تأثیر قابل توجهی بر سلامت روان، انگیزش، احساس مطلوبیت شغلی و کاهش استرس پرسنل دارند (Khalid et al., 2022: 310-287). در فضای اداری، پارامترهای چون دسترسی به نور طبیعی، کیفیت تهویه و ایجاد فضای ارگونومیک می‌توانند نه تنها بازدهی پرسنل را افزایش دهند، بلکه احساس مطلوبیت از محیط کار و میزان حس خوشایندی از شغل را نیز بهبود بخشند (Kim, Lee, 2024: 5). چشم‌اندازهای مطرح شده توسط محققان، محیط کار نباید صرفاً به‌عنوان فضایی محدود و مکانیکی در نظر گرفته شود که در آن پرسنل بدون توجه به نیازهای انسانی خود فعالیت کنند (Soga et al., 2022: 650). انسان به سان موجودی دارای ابعاد ملموس و ناملموس نیازمند فضایی است که نه تنها از جنبه‌های محیطی مناسب باشد، بلکه بتواند تعاملات ارتباطی، کارکردی و روانی مورد نیاز خود را فراهم کند (Parajuli, 2023: 135). در محیط‌های اداری، فراهم آوردن نور کافی، دمای مناسب، دید بصری و فضاهای متنوع از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ زیرا چنین ویژگی‌هایی می‌توانند تأثیر عمیقی بر سلامت روان، انگیزه و عملکرد پرسنل داشته باشند (Bergefurt et al., 2022: 5). امروزه، محیط‌های کاری در ساختمان‌های اداری نقش مؤثری در تأثیرگذاری بر سلامت محیطی و روانی پرسنل ایفاء می‌کنند. با توجه به اهمیت روزافزون طراحی مناسب فضاهای اداری، فراهم آوردن محیطی سکون و سرزنده به‌ویژه از نظر محیطی و روانی، یکی از اولویت‌های اصلی در بهبود ویژگی کار به‌شمار می‌رود (Bodin Danielsson, Theorell, 2024: 11). ویژگی محیط‌های داخلی ساختمان‌ها به‌ویژه شرایط حرارتی، صوتی، بصری و تهویه، تأثیرات قابل توجهی بر راحتی و سلامت پرسنل دارد. این پارامترها می‌توانند بر کارایی افراد و رفاه روانی آن‌ها تأثیرگذار باشند و گاهی این اثرات به‌طور مستقیم بر بهره‌وری و خصیصه کار پرسنل بازتاب می‌یابد. تغییرات در این شرایط، چه به‌صورت کوتاه‌مدت و چه بلندمدت، می‌تواند بهبود یا کاهش عملکرد شغلی را به دنبال داشته باشد (Berto, Tintinaglia, Rosato, 2023: 3). ازسویی، پارامترهای محیطی به‌مانند آلاینده‌ها و شرایط نامناسب محیطی می‌توانند بر کارایی و سلامت پرسنل تأثیر مستقیم بگذارند. طراحی محیط‌های کاری باید به‌گونه‌ای باشد که نه تنها نیازهای محیطی بلکه جنبه‌های روانی پرسنل را نیز در نظر بگیرد. این امر می‌تواند باعث بهبود روحیه، کاهش استرس و افزایش بازدهی شغلی شود. احساس نامطلوبیت از شرایط محیط کار ممکن است منجر به رفتارهایی به‌مثابه غیبت یا تغییر شغل گردد. طوری که بر عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد (Keykhosravi, Dehyouri, Mirdamadi, 2023: 6). بدین ترتیب، توجه به حفظ و رفاه پرسنل نه تنها به کاهش هزینه‌ها کمک می‌کند بلکه موجب افزایش بهره‌وری سازمان نیز می‌شود. در گذشته، بیشتر تمرکز بر جنبه‌های فنی و ساختاری ساختمان‌ها معطوف بود و کیفیت محیط‌های داخلی در اولویت کمتری قرار داشت. باین‌حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حتی ساختمان‌هایی که طبق استانداردهای بین‌المللی طراحی و ساخته می‌شوند، لزوماً نمی‌توانند سطح بالای احساس مطلوبیت را برای افراد فراهم کنند. این امر نشان‌دهنده اهمیت توجه به ویژگی‌های محیطی و انسانی در طراحی فضاهای داخلی است تا بتوان به بهبود کیفیت زندگی و احساس مطلوبیت بیشتر افراد دست یافت (Oloruntobi et al., 2023: 5). به‌طور خاص، ابعاد فرهنگی نقش به‌سزایی در شکل‌گیری رفتار شغلی و سلامت روان پرسنل ایفاء می‌کنند. فرهنگ، به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری مشترک در یک جامعه، بر نگرش‌ها و تعاملات افراد در محیط‌های کاری تأثیر می‌گذارد. برای مثال، فرهنگ‌های با محوریت جمع‌گرایی - "Collectivism"، ممکن است بر اهمیت تعاملات گروهی، حمایت متقابل و حس تعلق تأکید بیشتری داشته باشند، درحالی که فرهنگ‌های فردگرا - "Individualism"، ممکن است بر خوداتکایی و رقابت فردی تمرکز کنند (Xing, Jin, 2023: 15). همچنین، انتظارات فرهنگی در مورد نقش‌های جنسیتی، احترام به سلسله‌مراتب سازمانی و شیوه‌های ارتباطی می‌توانند بر نحوه پاسخ‌دهی پرسنل به محیط کاری تأثیرگذار باشند. از سوی دیگر، محیط‌های کاری که فرهنگ سازمانی خود را با ویژگی‌های فرهنگی جامعه تطبیق می‌دهند،

معمولاً نرخ مطلوبیت شغلی، بهره‌وری و سلامت روان بالاتری را در پرسنل مشاهده می‌کنند. بدین منظور، برای درک عمیق‌تر از رفتار شغلی و سلامت روان پرسنل، لازم است تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم عوامل فرهنگی در تحلیل‌ها و پیشنهادات سیاستی مورد توجه قرار گیرند. در نتیجه، ویژگی فضاهای داخلی تأثیرات قابل توجهی بر رفاه روانی و رفتار شغلی پرسنل دارد. از آنجاکه محیط‌های اداری می‌توانند با تنظیم نور، تهویه مناسب و کنترل صدا بر ترجیحات و ارزیابی‌های ذهنی افراد اثر بگذارند، توجه به این ویژگی‌ها در طراحی فضاها اهمیت ویژه‌ای دارد. بهبود این پارامترها می‌تواند به افزایش نوآوری، هدف و راحتی پرسنل کمک کند و در عین حال، فشارهای روانی و خستگی را کاهش دهد. بادر نظر داشتن گستره واکاوی پژوهش مورد تبیین؛ مجموعه شهرداری کلان شهر تبریز، این پرسش مطرح می‌شود که- ویژگی‌های مؤثر محیط‌های داخلی بر سلامت و رفاه پرسنل چیست و این پارامترها به چه شکل و تا چه سنجشی بر رفتار آنان تأثیر دارند؟- در پاسخ به این پرسش، پژوهش حاضر به شناسایی ویژگی‌های مؤثر محیط‌های داخلی بر سلامت و رفاه پرسنل پرداخته و تأثیر این پارامترها را بر رفتار آنان در مجموعه شهرداری تبریز مورد واکاوی قرار می‌دهد.

۲- تدارکات پژوهش- (مبانی نظری/پیشینه پژوهش)

۲-۱- مبانی نظری

- نظریه‌های مرتبط با محیط و سلامت روان

اریک فروم^۱ روان شناس و جامعه شناس آلمانی؛ در نظریات خود به بررسی نیازهای اساسی انسان پرداخته و نشان می‌دهد که فضاهای طراحی شده می‌توانند تأثیرات قابل توجهی بر سلامت روان افراد داشته باشند. وی معتقد است که محیط‌های کاری باید بتوانند نیازهای روانی فرد را در سطوح مختلف تأمین کنند. فیلیپ زیملباردو^۲ روان شناس اجتماعی آمریکایی؛ با پژوهش‌های معروف خود در زمینه اثرات محیط بر رفتار، به ویژه در آزمایش‌های زندان استنفورد، به این نکته اشاره کرده است که محیط‌های طراحی شده می‌توانند بر رفتار و سلامت روان پرسنل تأثیرات مثبت یا منفی بگذارند. این تأثیرات، به ویژه در محیط‌های اداری، در خلق و خو و تعاملات شغلی افراد نقش دارند (Fuchs, 2020: 300). کریستوفر الکساندر^۳ معمار و نظریه پرداز آمریکایی؛ در نظریات خود بر اهمیت طراحی فضاهای انسانی و ارگونومیک تأکید کرده و معتقد است که معماری باید به گونه‌ای باشد که حس امنیت و راحتی را در محیط کار ایجاد کند. وی، بر تأثیر کیفیت طراحی محیط بر سلامت روان و رفتار افراد در محیط‌های کاری تأکید دارد. رابرت سومر^۴ روان شناس محیطی آمریکایی؛ از پیشگامان روان شناسی محیطی به واکاوی اثرات فضاهای داخلی بر رفتار انسان پرداخته است. او بر آن باور بوده که فضاهای شخصی و تعاملات در فضاهای کاری می‌توانند تأثیر زیادی بر سلامت روان و تعاملات شغلی داشته باشند. آموس راپپورت^۵ معمار و نظریه پرداز محیطی لهستانی؛ با نظریه «معماری و فرهنگ»، به این نتیجه رسید که محیط‌های معماری باید بر اساس نیازهای روانی، اجتماعی و فرهنگی انسان‌ها طراحی شوند. وی بر این باور است که طراحی فضاهای اداری می‌تواند به طور مستقیم بر سلامت روان و رفتار پرسنل تأثیر بگذارد (Salingaros, 2021: 460). میهالی چیک سنت میهایی^۶ روان شناس مجاری-آمریکایی؛ نظریه «جریان»، را مطرح کرده که در آن نشان می‌دهد چگونه محیط‌های طراحی شده مناسب می‌توانند موجب افزایش تمرکز و بهره‌وری افراد شوند و در نتیجه بر سلامت روان آن‌ها تأثیر مثبت بگذارند. به طور خاص، این نظریه در محیط‌های کاری نیز کاربرد دارد. و راسل بلک^۷ جامعه شناس و نظریه پرداز محیطی آمریکایی؛ به مطالعه تأثیر محیط‌های اجتماعی و فیزیکی بر هویت فردی و اجتماعی پرداخته و به نقش فضاهای کاری در تقویت احساس تعلق به مکان و هویت سازمانی تأکید کرده است (Schulte et al., 2020: 25).

- محیط‌های داخلی

به فضاهای بسته‌ای اطلاق می‌شود که افراد در آن‌ها به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند، به مانند دفاتر کار، منازل و فضاهای عمومی سرپوشیده. کیفیت این محیط‌ها تأثیر مستقیمی بر سلامت جسمی و روانی کاربران دارد. عواملی نظیر نورپردازی مناسب، تهویه مطلوب، کنترل دما و کاهش نویز از جمله مؤلفه‌های اساسی در بهبود کیفیت محیط‌های داخلی

محسوب می‌شوند (Bergefurt, Appel-Meulenbroek, Arentze, 2023: 500). به‌طوری‌که طراحی مناسب محیط‌های داخلی می‌تواند به افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی پرسنل منجر شود. مطالعات نشان داده‌اند که وجود نور طبیعی، استفاده از رنگ‌های ملایم و دسترسی به فضای سبز در محیط‌های کاری می‌تواند استرس را کاهش داده و احساس رفاه را تقویت کند. همچنین، ارگونومی مناسب در طراحی مبلمان و تجهیزات اداری می‌تواند از بروز مشکلات جسمی به‌مثابه کمردرد جلوگیری کند. علاوه‌براین، کیفیت هوای داخلی نیز نقش مهمی در سلامت افراد ایفاء می‌کند. تهویه مناسب و به‌کارگیری مواد ساختمانی با آلاینده‌گی کم می‌تواند خطر ابتلا به بیماری‌های تنفسی را کاهش دهد. بدین‌سان، توجه به طراحی و نگهداری صحیح محیط‌های داخلی برای ارتقای سلامت و رفاه کاربران ضروری است (Ayomide Ale, Ayeni, Folaranmi Adedayo, 2024: 5).

– سلامت روان

به‌طور خاص، به‌حالتی از بهزیستی اطلاق می‌شود که در آن فرد قادر است توانایی‌های خود را شناسایی کرده، با استرس‌های معمول زندگی مقابله کند، به‌طور مؤثر و مولد کار کند و در جامعه مشارکت داشته باشد. این تعریف توسط سازمان جهانی بهداشت (WHO)، ارائه شده و نشان‌دهنده اهمیت تعادل روانی در زندگی فرد است (ریاحی، رهبری، ۱۳۹۳: ۵۵). عوامل متعددی بر سلامت روان تأثیر می‌گذارند، از جمله شرایط محیطی، روابط اجتماعی، وضعیت اقتصادی و تجربیات شخصی. محیط‌های کاری با حمایت‌های مناسب، فرصت‌های پیشرفت و فرهنگ سازمانی مثبت می‌توانند به بهبود سلامت روان کارکنان کمک کنند. درمقابل، محیط‌های استرس‌زا و فاقد حمایت می‌توانند منجر به افزایش اضطراب و کاهش رضایت شغلی شوند. توجه به سلامت روان در محیط‌های کاری نه تنها به نفع پرسنل است، بلکه می‌تواند بهره‌وری سازمان را نیز افزایش دهد (Zhenjing et al., 2022: 5). برنامه‌های مداخله‌ای به‌مانند مشاوره روان‌شناختی، آموزش مهارت‌های مقابله با استرس و ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌توانند به بهبود سلامت روان پرسنل کمک کنند. بدین ترتیب، سرمایه‌گذاری در برنامه‌های ارتقای سلامت روان برای سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است.

– ابعاد سلامت روان در محیط‌های اداری

مطالعاتی کثیری حاکی از آن است که محیط‌های اداری نقش مهمی در سلامت روانی پرسنل ایفاء می‌کنند. ویژگی‌های فیزیکی به‌مثابه کیفیت نور، تهویه و صدای محیط تأثیر مستقیمی بر سطوح استرس و تمرکز پرسنل دارند. نتایج پژوهش‌های اخیر بر آن است که محیط‌هایی با نور طبیعی و سیستم تهویه مناسب باعث کاهش استرس، افزایش بهره‌وری و بهبود رضایت شغلی می‌شوند (Bergefurt et al., 2021: 5). فرهنگ کاری و فضای ارتباطی در محیط‌های اداری نیز بر سلامت روان تأثیرگذار است. فضای کاری حمایت‌گرانه و تعاملات اجتماعی مثبت می‌تواند حس تعلق مکان پرسنل را افزایش دهد و به کاهش مشکلاتی به‌مانند فرسودگی شغلی و افسردگی کمک کند. سازمان‌هایی که به بهبود سلامت روان پرسنل اهمیت می‌دهند، شاهد بهبود کارایی و وفاداری پرسنل هستند (Monteiro, Joseph, 2023: 291-317).

– عوامل محیطی مؤثر بر سلامت روان و رفتار شغلی

عواملی نظیر کیفیت نور، دما، تهویه، صدا و حتی دسترسی به فضاهای باز و طبیعی می‌توانند به‌طور مستقیم بر سطح استرس، رضایت شغلی و بهره‌وری تأثیر بگذارند. محیط‌های کاری که نور طبیعی بیشتری دریافت می‌کنند، فضایی آرام‌تر و خوشایندتر برای پرسنل ایجاد می‌کنند که به کاهش استرس و افزایش تمرکز کمک می‌کند. همچنین، طراحی فضاهای کار به‌گونه‌ای که امکان حرکت و تعامل اجتماعی را فراهم آورد، باعث تقویت روابط میان پرسنل و افزایش حس تعلق مکان در محیط کاری می‌شود (Sop Shin, 2007: 250). ویژگی‌های فیزیکی، تعاملات اجتماعی در محیط کاری نیز از عوامل محیطی مؤثر بر سلامت روان و رفتار شغلی هستند. باترکز بر محیط‌هایی که احساس امنیت و راحتی به پرسنل می‌دهند، می‌توانند از فشارهای روانی ناشی از کار زیاد و استرس‌های محیطی جلوگیری کنند. ازسویی، فقدان چنین ویژگی‌هایی ممکن است به مشکلات روان‌شناختی به‌مثابه اضطراب و افسردگی در پرسنل منجر شود (Shammout, 2021: 85).

– تأثیر پارامترهای معماری داخلی و معماری روان‌شناختی بر بهره‌وری شغلی

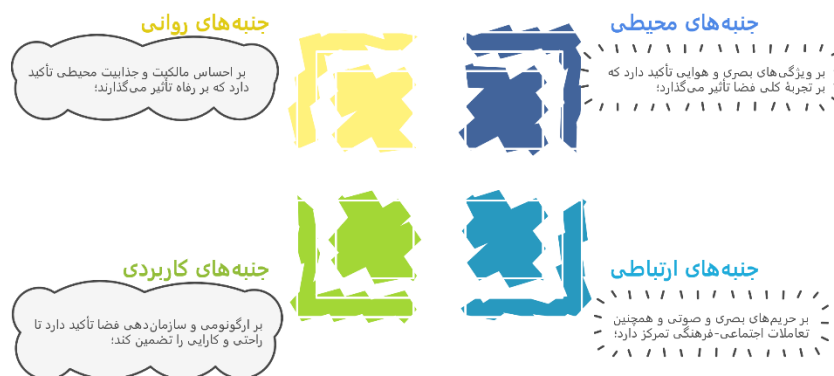
پارامترهای معماری داخلی و معماری روان‌شناختی و روان‌شناسی محیطی به‌طورمستقیم بر بهره‌وری شغلی تأثیر می‌گذارند. طراحی فضاهای کاری، به‌ویژه در رابطه با نحوه سازمان‌دهی، نورپردازی و استفاده از رنگ‌ها، می‌تواند تأثیرات زیادی بر میزان تمرکز، انگیزه و کارایی پرسنل داشته باشد. مطالعات اخیر نشان داده‌اند که طراحی فضای کاری به‌گونه‌ای که امکان دسترسی به فضاهای آرام و منظم را فراهم کند، می‌تواند به کاهش استرس کمک کرده و بهره‌وری را بهبود بخشد. به‌کارگیری رنگ‌ها و مصالح مناسب در معماری داخلی، می‌تواند بر روان پرسنل تأثیر مثبت بگذارد و به تسهیل فرایندهای ذهنی به‌مانند تفکر خلاقانه و حل مسائل کمک کند (Oseland, 2009: 250). پارامترهای روان‌شناختی به‌مانند احساس کنترل بر محیط کاری نیز می‌توانند تأثیر به‌سزایی بر بهره‌وری شغلی داشته باشند. پرسنلی که احساس کنترل بر طراحی محیط خود دارند، تمایل بیشتری به ارائه عملکرد بهینه دارند. ایجاد فضاهایی که تعامل اجتماعی و ارتباطات مثبت میان پرسنل را تسهیل کند، می‌تواند به بهبود روحیه و کارایی آن‌ها کمک کند. به‌ویژه در محیط‌های کاری که به نیازهای روان‌شناختی و ارتباطی توجه دارند، پرسنل احساس راحتی و رضایت بیشتری دارند که این امر منجر به افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد می‌شود (Young Lee, Brand, 2005: 330).

– تبیین سازگاری محیط‌های اداری با نیازهای روانی-ارتباطی

طراحی محیط‌های کاری که توانایی تطابق با نیازهای روانی و اجتماعی افراد را دارند، می‌تواند به کاهش استرس و ارتقاء انگیزه شغلی کمک کند. به‌عنوان نمونه، فضاهایی که به پرسنل این امکان را می‌دهند که به راحتی با همکاران خود تعامل داشته باشند، نه تنها روابط اجتماعی مثبت را تقویت می‌کنند بلکه به احساس حمایت و تعلق نیز می‌افزایند. این امر منجر به افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی خواهد شد (Jungert, et al., 2018: 5). همچنین جنبه‌های اجتماعی، فضای اداری باید به‌گونه‌ای طراحی شود که نیازهای روان‌شناختی پرسنل را نیز برآورده کند. این نیازها شامل: احساس کنترل، امنیت و دسترسی به فضاهای خصوصی برای تمرکز بر کار هستند. به‌طور خاص، ایجاد تعادل میان فضاهای باز و فضاهای شخصی می‌تواند به پرسنل کمک کند تا به‌طور مؤثری بین تعاملات اجتماعی و کار انفرادی خود تعادل برقرار کنند. چنین محیط‌هایی می‌توانند به تقویت روحیه فردی و گروهی کمک کرده و در نهایت به افزایش بهره‌وری شغلی و کاهش استرس روانی منجر شوند (Forooraghi et al., 2021: 1-26).

جستار موردواکاوی با تبیینات مدنظر و ویژگی‌های که محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضای اداری می‌توانند مؤثر باشند برپایه (شکل ۱)، با در نظر داشت ۴ پارامتر اصلی به‌مثابه جنبه‌های محیطی، ارتباطی، کارکردی و روانی دسته‌بندی شده است. این الگو باهدف ارزیابی دقیق و چندبعدی، خصیصه‌ها را شناسایی می‌کند که از طریق بهبود ویژگی محیط، به ارتقاء سطح بهره‌وری، تعاملات مؤثر و افزایش سلامت روان-احساس تعلق به مکان و احساس مطلوبیت پرسنل کمک می‌کنند.

پارامترهای محیط‌های داخلی مؤثر بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل



شکل ۱. تبیین پارامترهای اصلی در طراحی محیط‌های داخلی مؤثر بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل- (مأخذ: دبدبه، ۱۴۰۰: ۱۱۰-۲۵)

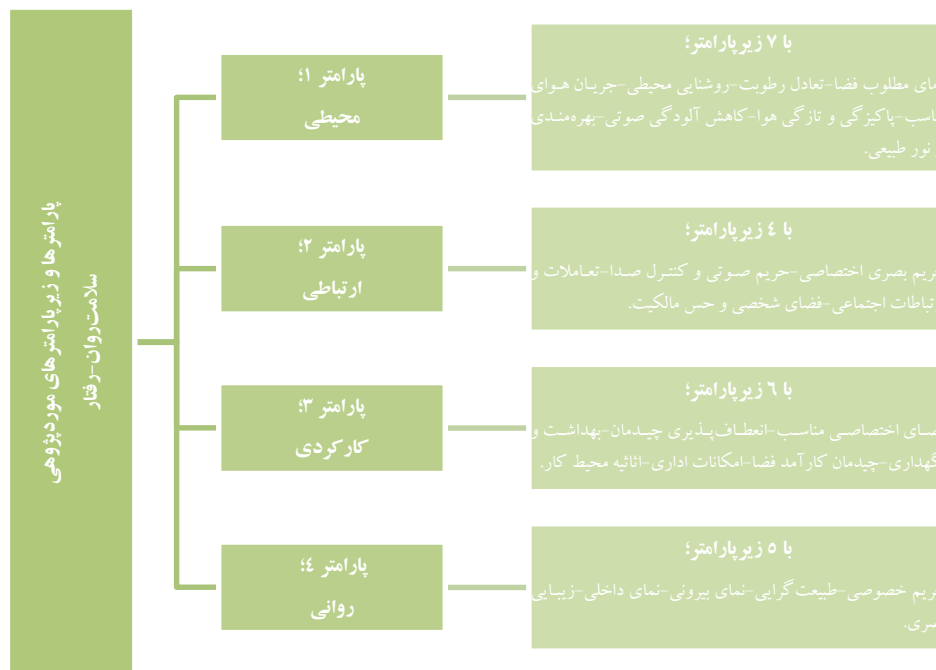
۲-۲- پیشینه پژوهش

آرزو سازگار^۹ حسین کدخدای^{۱۰} و نرگس هاشمی‌زاده^{۱۱} (۱۴۰۳): در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی»، بر نقش ویژگی‌های شخصیتی مدیران در رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان تمرکز کردند. این پژوهش حاکی از آن است که رضایت شغلی کارکنان با ویژگی‌هایی همچون گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری، سازگاری و باوجدان بودن مدیران رابطه‌ای مثبت و با روان‌رنجوری رابطه‌ای منفی دارد. همچنین نبود سلامت روان کارکنان به صورت منفی با ویژگی‌های مثبت مدیران ارتباط دارد و روان‌رنجوری و انعطاف‌پذیری مدیران نیز می‌تواند به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌هایی برای رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان عمل کنند. براساس این نتایج، توصیه شده که در انتخاب مدیران سازمان‌ها به ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری آنان توجه بیشتری شود تا بهره‌وری کارکنان بهبود یابد (سازگار، کدخدا، هاشمی‌زاده^{۱۲}، ۱۴۰۳: ۳۴۴-۳۱۹). محمد شالی^{۱۱} و محمد عابدیگانه^{۱۲} (۱۴۰۲): در تفحص خود با عنوان: «سنجش رضایت‌مندی شهروندان از عملکرد شهرداری در حوزه‌های کارکردی، مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۲ کلان‌شهر تبریز»، با تبیین کاربردی-توصیفی، شاخص‌های کارکردی شهرداری را در حوزه‌های خدمات شهری، محیط‌زیست، شهرسازی و معماری، مدیریت بحران، مدیریت شهر، فرهنگی-اجتماعی و حمل‌ونقل و ترافیک مورد واکاوی قرار داده‌اند. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که رضایت شهروندان از عملکرد شهرداری در سطح متوسط به پایین است. همچنین شاخص‌های فرهنگی و اجتماعی بیشترین میزان رضایت و مدیریت شهر و مشارکت مردم در تصمیم‌گیری‌ها کمترین میزان رضایت را داشتند. افزون‌براین، سطح تحصیلات تأثیر معناداری بر میزان رضایت‌مندی داشت؛ اما رابطه‌ای بین سن، جنس و تأهل با رضایت‌مندی مشاهده نشد (شالی، عابدیگانه، ۱۴۰۲: ۸۰-۶۷). حبیب شاه‌حسینی^{۱۳} نازلی آروانه^{۱۴} و پانید موسوی صمیمی^{۱۵} (۱۴۰۲): در جستاری با عنوان «شناسایی ترجیحات گیاهی در فضاهای داخلی ساختمان‌های اداری از دیدگاه کارمندان، مورد مطالعه: شهر تبریز»، به بررسی ترجیحات کارمندان نسبت به گیاهان در بخش‌های مختلف محیط‌های اداری شهر تبریز تأکید دارند. این تحقیق نشان داد که کارمندان به طور کلی تراکم گیاهی زیاد، ارتفاع ساقه کوتاه، برگ‌های کوچک، گل‌های رنگارنگ، رنگ سبز روشن و فاصله زیاد از میز کار را ترجیح می‌دهند. همچنین تفاوت‌هایی بین ترجیحات کارمندان در مجتمع‌های دارای فضای سبز و فاقد آن مشاهده شد که به‌ویژه در ترجیحات مربوط به رنگ، اندازه برگ و نوع گیاه معنادار بود. این یافته‌ها بر اهمیت وجود فضای سبز در مجتمع‌های اداری و تأثیر مثبت آن بر ترجیحات گیاهی پرسنل تأکید دارد و می‌تواند به طراحان در بهینه‌سازی کیفیت محیط‌های اداری کمک کند (شاه‌حسینی، آروانه، موسوی صمیمی، ۱۴۰۲: ۹۳-۱۰۴). کریم حسین‌زاده^{۱۶} دلیر^{۱۷} زهرا رسول‌زاده^{۱۸} و هادی محمدخانلی^{۱۹} (۱۴۰۲): در مقاله‌ای با عنوان «سنجش میزان رضایت‌مندی از کیفیت محیط شهری از دیدگاه شهروندان (مطالعه موردی: منطقه ۵ شهرداری کلان‌شهر تبریز)»، پرداخته‌اند. این تحقیق با رویکرد اکتشافی و تکنیک پیمایشی، رضایت شهروندان را ارزیابی و با استفاده از آزمون‌های آماری و تحلیل رگرسیون شاخص‌های مؤثر بر کیفیت محیط را شناسایی کرد. نتایج نشان داد که از دیدگاه شهروندان، کیفیت محیط شهری در این منطقه در سطح مطلوبی قرار ندارد. همچنین، مشخص شد که در سطح ویژگی‌های کالبدی-فضایی، شاخص دسترسی و راه‌ها بیشترین تأثیر را بر رضایت شهروندان داشته است. در سطح ویژگی‌های کارکردی-خدماتی، شاخص خدمات رفاهی تأثیرگذارتر بوده، و در سطح ویژگی‌های محتوایی نیز شاخص سلامت محیطی بیشترین اثر را داشته است. این یافته‌ها بر ضرورت بهبود دسترسی، خدمات رفاهی و سلامت محیطی در افزایش کیفیت محیط شهری تأکید می‌کنند (حسین‌زاده^{۲۰} دلیر، رسول‌زاده، محمدخانلی، ۱۴۰۲: ۱۵-۱). بهاره بنازاده^{۲۱} شاهین حیدری^{۲۲} و حبیب هادیان فرد^{۲۳} (۱۴۰۱): با عنوان «شناسایی و ارزیابی اثر مولفه‌های محیطی-فردی-اجتماعی بر ادراک حرارتی جهت بهبود وضعیت در فضای اداری»، با جنبه‌های مختلف آسایش حرارتی در محیط‌های اداری مورد بررسی قرار گرفته. این پژوهش باهدف شناسایی مؤلفه‌های فردی و اجتماعی، علاوه بر عوامل محیطی، که بر ادراک آسایش حرارتی پرسنل تأثیر

می‌گذارند، انجام شد تا راهکارهایی برای بهبود طراحی و به‌سازی فضاهای اداری ارائه شود. در این مطالعه میدانی که در ساختمان مدیریت دانشگاه شیراز انجام شد، داده‌های مربوط به مؤلفه‌های فردی (به‌مانند سن، جنسیت، نرخ لباس و رفتارهای سازگاری)، اجتماعی (به‌مانند رشته تحصیلی و سطح تحصیلات)، و محیطی (به‌مانند دمای هوا و رطوبت نسبی)، جمع‌آوری شد. نتایج نشان دادند که مؤلفه‌های اجتماعی تأثیر کمی بر ادراک حرارتی دارند، اما در روند طراحی می‌توانند مؤثر باشند. در میان مؤلفه‌های فردی، شاخص توده بدن و نرخ لباس بیشترین اثرگذاری را داشتند. همچنین، ترجیح حرارتی که به تغییرات لحظه‌ای و واکنش فردی در محیط مرتبط است، از اهمیت بالایی برخوردار بوده و توصیه می‌شود در طراحی فضاهای اداری مورد توجه ویژه قرار گیرد (بنازاده، حیدری، هادیان فرد، ۱۴۰۱: ۲۷۹-۲۵۹). مصطفی/ارغیانی^{۲۲} و سیدمهدی میرهاشمی^{۲۳} (۱۴۰۱): با عنوان «ارزیابی مؤلفه‌های مؤثر بر احساس جمعی در فضاهای اداری»؛ به بررسی حس جمعی، که بیانگر تجربه فرد از زندگی اجتماعی در محیط کار است، پرداخته‌اند. این تحقیق نشان می‌دهد که حس جمعی تأثیر قابل توجهی بر افزایش مشارکت افراد در فعالیت‌های محیطی به‌مانند کار در فضاهای اداری دارد. در این پژوهش، با استفاده از منابع موجود و پرسش‌نامه، ۱۷ مؤلفه مؤثر بر حس جمعی شناسایی و تحلیل شد. طوری که از روش «BWM» برای ارزیابی اهمیت این مؤلفه‌ها استفاده گردید. نتایج حاکی از آن است که پیوندهای مشترک و تعاملات اجتماعی در میان مؤلفه‌های اجتماعی، استفاده از فضای عمومی در مؤلفه‌های محیطی و امنیت در مؤلفه‌های رفتاری، بیشترین تأثیر را در تقویت حس جمعی در فضاهای اداری دارند. برای بهبود حس جمعی در این فضاها، پیشنهاد می‌شود که به پیوندهای مشترک، تعامل اجتماعی و قابلیت‌های فضایی جهت افزایش مشارکت کارمندان توجه بیشتری شود (ارغیانی، میرهاشمی، ۱۴۰۱: ۱۶-۱). مهدی سادات^{۲۴} و غزل فرجامی^{۲۵} (۱۴۰۰): در واری خود با عنوان «تأثیر بیوفیلیک در فضای اداری جهت بهبود سلامت روان»؛ به بررسی تأثیرات طراحی بیوفیلیک بر سلامت روان پرسنل در محیط‌های اداری پرداخته است. این تحقیق براساس این فرضیه استوار است که فضای اداری بعد از محیط مسکونی، مهمترین فضا در زندگی روزمره انسان است و نقش مهمی در روحیه و سلامت روان کارمندان دارد. با توجه به نیاز انسان به طبیعت، طراحی بیوفیلیک در معماری به منظور ایجاد ارتباط بیشتر با طبیعت به کار گرفته می‌شود و به بهبود سلامت روان و کاهش استرس کمک می‌کند. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و مرور اسناد کتابخانه‌ای، نشان می‌دهد که طراحی بیوفیلیک تأثیرات مثبتی بر سلامت، کارایی شغلی، تمرکز و کاهش استرس پرسنل دارد. به‌ویژه، استفاده از مؤلفه‌هایی به‌مثابه نور طبیعی، صداها، طیف رنگی خنثی و بافت و فرم‌های طبیعت‌گرا می‌تواند ارتباط عمیق‌تری میان انسان و طبیعت ایجاد کند. واکاوی نمونه‌های خارجی نیز نشان می‌دهد که این عناصر می‌توانند استرس و تنش‌های موجود در محیط‌های کاری را کاهش دهند و فضای اداری را به محیطی آرامش‌بخش‌تر تبدیل کنند (سادات، فرجامی، ۱۴۰۰: ۷۰-۵۹).

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر به منظور تبیین تأثیر محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضاهای اداری با گستره واکاوی: مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز، در باب یک رویکرد ترکیبی و استفاده هم‌زمان از روش‌های کمی و کیفی، طراحی و اجرا گردید. چارچوب اصلی روش تحقیق مبتنی بر راهبرد توصیفی-تحلیلی است و از آن جهت انتخاب شده که امکان بررسی چندبعدی پدیده‌های مرتبط با محیط‌های اداری و اثرات آن‌ها بر کاربران را فراهم سازد. در گام اول؛ پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی به شناسایی و تدوین پارامترهای مؤثر در ویژگی‌های محیط‌های داخلی اداری پرداخته است. در گام دوم، الگوی قابل تبیین پژوهش حاضر را می‌توان برپایه (شکل ۲)، که بیانگر چارچوب مفهومی فرایند مسیر بوده مدنظر قرار داد که در آن تأثیر پارامترهای مختلف بر ویژگی‌های محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل تعیین شده است.



شکل ۲. تبیین الگوی مفهومی مسیر پژوهش حاضر- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی)

به‌طور خاص، این الگو به‌مثابه ۴ بُعد پارامتر کلیدی اعم از: ۱. محیطی، ۲. ارتباطی، ۳. کارکردی و ۴. روانی. مطرح که هر یک به‌وسیله ریز پارامترهای مرتبط در مجموع با ۲۲ زیر پارامتر انتخاب و مورد توجه قرار گرفته‌اند. فرض بر این است که این ابعاد نه تنها بر سنجش احساس مطلوبیت و سلامت روان پرسنل تأثیر دارند، بلکه ارتباط متقابل آن‌ها می‌تواند به بهبود ویژگی و خصیصه‌های کلی محیط‌های کاری نیز منجر شود. سنجش احساس مطلوبیت به این پارامترها طوری است که نقش به‌سزایی در ارتقای ویژگی‌های فضای داخلی ایفاء خواهد کرد. در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش به‌مثابه کلیه پرسنل مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز در نظر گرفته شده است. این انتخاب بر مبنای هدف پژوهش صورت گرفته که بررسی تأثیر ویژگی‌های محیط داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل است. مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز به دلیل تنوع شغلی، پراکندگی جغرافیایی واحدها و حجم بالای پرسنل، جامعه آماری مناسبی برای دسترسی به داده‌های متنوع و معتبر محسوب می‌شود. با استفاده از فرمول "COCHRAN"، روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۳۸۸ نفر از پرسنل به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از فرمول "COCHRAN"، برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و سطح اطمینان ۹۵ درصد و حاشیه خطای ۵ درصد در نظر گرفته شد. این تعداد حجم نمونه، نمایندگی کافی از جامعه آماری را تضمین کرده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج را فراهم می‌کند. طوری که از روش نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب نمونه استفاده شده است. این روش بی‌طرفی در انتخاب افراد را تضمین کرده و موجب می‌شود داده‌های جمع‌آوری شده نماینده جامعه آماری باشد. نمونه شامل افرادی از گروه‌های مختلف شغلی (اداری، فنی و خدماتی)، پراکندگی جغرافیایی در واحدهای مختلف شهرداری، و سوابق کاری متنوع (از تازه‌استخدام شده تا پرسنل با بیش از ۱۵ سال سابقه) است. در این گام، پرسش‌نامه‌ای طراحی گردید که شامل ۲۵ سؤال بسته با مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق)، که بر اساس ۴ پارامتر اصلی پژوهش (محیطی، ارتباطی، کارکردی و روانی)، تدوین شده است. در رابطه با ابعاد مختلف ویژگی محیط‌های داخلی و تأثیر آن بر سلامت روان و عملکرد شغلی افراد است. برای روایی پرسش‌نامه در بخش کیفی، صاحب‌هایی با متخصصان حوزه‌های مرتبط با (معماری، معماری داخلی، معماری منظر، روان‌شناسی محیطی، مدیریت منابع انسانی، مهندسی محیط‌زیست و غیره)، انجام شد که امکان دیدگاه بین‌رشته‌ای را برای پژوهش فراهم کرد. و پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ "Cronbach's Alpha"، که مقدار آن برابر با (۰/۸۸۰)، نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است. همچنین از

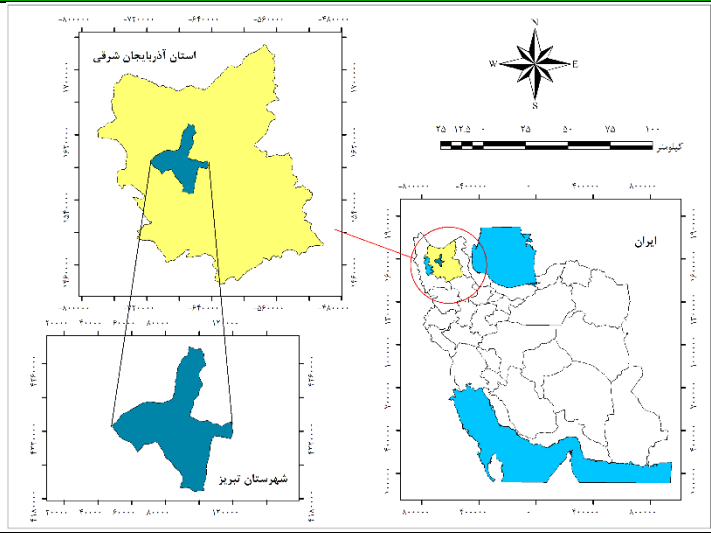
مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته به منظور تکمیل اطلاعات کیفی و شناسایی ابعاد عمیق‌تر موضوع پژوهش انجام شد. بدین ترتیب، سؤالات مصاحبه به مثابه ۵ سؤال اصلی و چند سؤال پیرو که حول محور تأثیر محیط داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل طراحی شده بود. مصاحبه‌ها با ۱۵ نفر از پرسنل منتخب انجام شد که براساس تنوع شغلی، سابقه کاری و تمایل به شرکت در مصاحبه انتخاب شده بودند. داده‌های مصاحبه‌ها با روش تحلیل تماتیک-“Thematic Analysis”، بررسی و کدگذاری-“Goding”، به سان (باز، محوری و انتخابی)، شدند تا الگوهای اصلی و ارتباطات بین آنها استخراج گردد. کدگذاری باز؛ مفاهیم کلیدی مرتبط استخراج و در قالب طبقات موضوعی دسته‌بندی شد. در مرحله کدگذاری محوری؛ ارتباط میان این طبقات مشخص و الگوی مفهومی پژوهش تدوین گردید. نهایتاً در مرحله کدگذاری انتخابی؛ یافته‌ها در قالب یک چارچوب نظری منسجم سازمان‌دهی شدند (لازم به ذکر است که کدگذاری بادر نظر داشت (شکل ۲)، مدنظر است). علاوه بر مصاحبه‌ها، مشاهدات میدانی از فضاهای اداری منتخب به عمل آمد تا با ارزیابی کیفی، پارامترهای محیطی همچون نور (میزان بهره‌گیری از نور طبیعی و تنظیم روشنایی مصنوعی)، صدا (بررسی میزان آلودگی صوتی و کنترل صدا در فضا)، تهویه (کیفیت جریان هوا و تازگی محیط)، و دسترسی‌های فضایی مبتنی بر دما (دمای محیط و تأثیر آن بر راحتی پرسنل)، کیفیت محیط به طور عمیق‌تری سنجیده شود. به منظور تحلیل داده‌های کمی، توصیف داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا با استفاده از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، و توزیع فراوانی توصیف شدند مبنی بر نرم‌افزار-“SPSS”، و نیز تحلیل هم‌بستگی ضریب هم‌بستگی-“PEARSON”، برای سنجش روابط میان متغیرهای تحقیق استفاده گردید. طوری که تحلیل پایایی پرسش‌نامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ-“Cronbach's Alpha”- ($A > 0.7$)، ارزیابی شد. همچنین، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار-“AMOS”، مبنی بر برازش مدل، تحلیل مسیر و تخمین پارامترها الگوسازی شده و روابط علی و تأثیرات متقابل پارامترها به منظور درک بهتر از کیفیت محیط‌های داخلی اداری تحلیل شد. باتمركز بر این فرایند تحلیل و الگوسازی، چارچوبی دقیق برای سنجش تأثیر عوامل محیطی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل فراهم آورده است. به طور خاص، این پژوهش با وجود تبیین دقیق و استفاده از ابزارهای متنوع برای جمع‌آوری داده‌ها، با محدودیت‌هایی همراه بوده که ممکن است در تفسیر و تعمیم نتایج تأثیرگذار باشد. این محدودیت‌ها عبارت‌اند از: جامعه آماری محدود/ سوگیری ناشی از ابزارهای خوداظهاری/ محدودیت در مشاهده‌های میدانی/ تأثیر محدودیت زمانی و منابع/ و تحلیل داده‌های کیفی، بوده که در آخر تلاش شد با تبیین راهبردی، الگوی دقیق انجام گیرد.

۴- گستره واکاوی: مجموعه شهرداری کلان شهر تبریز

به طور مشخص، شهر تبریز به ۱۰ منطقه شهرداری تقسیم شده است. طوری که این شهر با ۲۴۴۰۵۱ کیلومتر مربع، جزو ۴ کلان‌شهر بزرگ ایران (به لحاظ مساحت)، پس از تهران، مشهد و اصفهان محسوب می‌شود. باتمركز بر مجموعه شهرداری‌های تبریز تاکنون ۲ بنای مرکزی عهده‌دار این سمت بوده‌اند. به قرار: ۱. کاخ شهرداری یا برج ساعت؛ این بنا یکی از بناهای تاریخی و یکی از مرکزی‌ترین نقطه شهر در میدان شهرداری- (ساعت)، تبریز است که ساخت آن از سال ۱۳۱۴ تا ۱۳۱۸ هجری خورشیدی در زمان حکومت پهلوی اول و رضا شاه کبیر^{۲۶} در محل گورستان متروک و مخروبه کوی نوبر، با نظارت مهندس سان آلمانی و در زمان ریاست شهرداری/رفع الملک جلیلی^{۲۷} و با طرح معماری/آودیس/اوهانجانیان^{۲۸} انجام گرفته است. از این بنا، به عنوان تالار شهر و دفتر اصلی مجموعه شهرداری تبریز، بهره‌برداری شده است. این اثر در تاریخ ۲۹ تیر ۱۳۷۷ با شماره ثبت ۲۰۵۵ به عنوان یکی از آثار ملی ایران به ثبت رسیده است. و بعد از گذشت ۷۵ سال میزانی در سال ۱۳۸۶ هجری خورشیدی، به مناسبت بزرگداشت ۱۰۰ سالگی تأسیس نخستین انجمن شهر و بلدیة ایران در تبریز، به اولین موزه شهر و شهرداری‌های کشور تبدیل و مورد بهره‌برداری قرار گرفت. در حال حاضر نیز افزون بر اولین موزه شهر و شهرداری‌های کشور، شورای اسلامی شهر تبریز نیز در بخشی از این ساختمان مستقر بوده و جلسات رسمی شورا در محل آمفی‌تئاتر موجود در ساختمان تشکیل می‌شود. همچنین امروزه برخی از ملاقات‌های رسمی دیپلماتیک در این محل برگزار می‌گردد (دبدبه، ۱۴۰۲: ۱۵-۵). ۲. شهرداری مرکزی کنونی تبریز؛ این بنا از سال ۱۳۸۷ هجری خورشیدی، با مساحت

حدودی ۱۵۰۰ مترمربع و زیربنای ۱۴۰۰۰ مترمربع در ۸،۵ طبقه اداری با فناوری‌های نوین و پیشرفته و گویا معماری ایرانی در دوره اسلامی باهدف استقرار و تجمیع معاونت‌های تابعه شهرداری، حوزه ستادی و حوزه شهردار، طراحی و میزبان مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز بوده است (همان). به‌طور خاص، می‌توان برپایه (جدول ۱)، و گستره مورد واکاوی پژوهش حاضر را مدنظر داشت.

جدول ۱. تبیین مستندات و مطالعات گستره مورد واکاوی پژوهش- (مأخذ: دبدبه، ۱۴۰۳: ۱۸۵-۸۵)

تشریح گستره مورد واکاوی: کلان‌شهر تبریز؛ مجموعه شهرداری تبریز	
	
موقعیت جغرافیایی شهر تبریز	مناطق ۱۰گانه مجموعه شهرداری‌های تبریز
تصاویر بناهای منتخب	
	
کاخ شهرداری/ برج ساعت تبریز	
	
بنای مرکزی کنونی شهرداری تبریز	

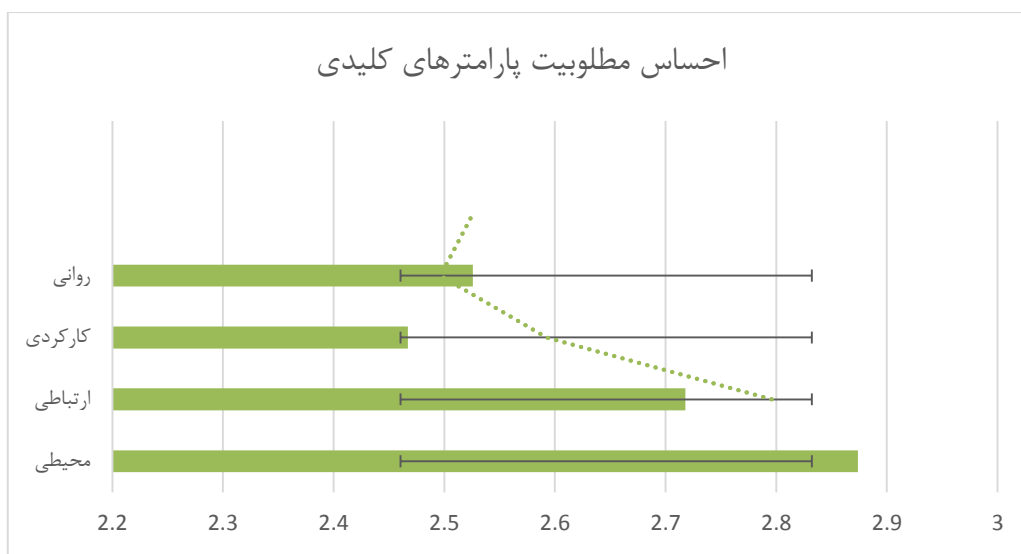
۵- بحث و تحلیل

باتمركزيز پژوهش حاضر (گستره موردواکاوي: کلان شهر مجموعه شهرداری تبريز)؛ نخست در اين بخش به تبیین ویژگی های جامعه آماری و اطلاعات پاسخ دهندگانی می پردازیم که در انجام تحقیق و تکمیل پرسش نامه مشارکت داشته اند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که ۶۶ درصد از پرسنل مرد و ۳۴ درصد زن هستند. این پرسنل در گروه های سنی ۲۵ تا ۵۵ سال قرار دارند. از لحاظ شغلی، ۸۷ درصد از آنها در بخش اداری، ۴ درصد در بخش فنی و ۹ درصد در سمت های مدیریتی و سایر موقعیت ها فعالیت می کنند. به طور مشخص ۸۵ درصد از پرسنل سابقه کاری بیش از ۱۵ سال در این مجموعه فعالیت دارند، در حالی که ۱۵ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند. ۹۰ درصد پرسنل بیش از ۳۶ ساعت در هفته کار می کنند که این موضوع اهمیت واری و ویژگی های محیط های داخلی و تأثیر آن بر سلامت روان و بهره وری رفتار شغلی پرسنل در فضای اداری را نشان می دهد. از این رو، توجه به ویژگی های محیط های داخلی برای بهبود رفتار سلامت محور و افزایش عملکرد پرسنل و نهایتاً ارتقاء چگونگی زندگی کاری آنها امری ضروری است.

به طور مشخص، با انجام فرایند بازخوانی محتوای مصاحبه ها و تلفیق داده های به دست آمده، در مرحله نخست و طی فرایند کدگذاری باز، حدود ۵۵۰ کد مفهوم اولیه استخراج شد. سپس، به منظور شناسایی مضامین موجود در داده ها و دسته بندی آنها، برپایه (شکل ۲)، تشریح طوری که این مفاهیم در چارچوب کلی تر با ۴ پارامتر کلیدی تنظیم شد سپس در مجموع ۲۲ زیرپارامتر از مناظر اصلی ارائه گردید. عرصه های به عمل آمده نیز باتکیه بر رویکرد سازگاری مستمر و به موجب هم پیوندی و هم محوری پژوهش شدند. برپایه (جدول ۲)، «پارامتر محیطی»؛ با تبیین ۲/۸۷۴-M بیشترین سنجش احساس مطلوبیت را کسب و در درجه اول قرار دارد. «پارامتر ارتباطی»؛ با تبیین ۲/۷۱۸-M در درجه دوم و «پارامتر روانی»؛ با تبیین ۲/۵۲۶-M در درجه سوم و نیز پارامتر کارکردی با تبیین ۲/۴۶۷-M در درجه چهارم و پایین ترین سطح قرار داشته است که در رابطه با پارامترهای دیگر از احساس مطلوبیت جزئی برخوردار می باشد. به طور خاص، برپایه (نمودار ۱)، با دسته بندی ۴ پارامتر کلیدی سنجش احساس مطلوبیت مدنظر بوده است.

جدول ۲. آمار سنجش احساس مطلوبیت؛ پارامترهای کلیدی بادر نظر داشت ویژگی محیط های داخلی در فضاهای اداری- (مأخذ: یافته های پژوهشی)

MAX	MIN	KURT	SK	SD	SE	M	N	پارامترهای کلیدی محیطی
۴/۱۴	۱/۴۳	-۰/۸۲۱	-۰/۰۶۲	۰/۵۵۱	۰/۰۴	۲/۸۷۴	۳۸۸	پارامتر محیطی
۴/۵۰	۱/۰۰	-۰/۵۳۷	۰/۳۸۷	۰/۶۰۶	۰/۰۴۴	۲/۷۱۸	۳۸۸	پارامتر ارتباطی
۴/۴۰	۱/۰۰	-۰/۳۶۹	۰/۰۸۲	۰/۶۵۲	۰/۰۴۷	۲/۵۲۶	۳۸۸	پارامتر روانی
۴/۰۰	۱/۰۰	-۰/۲۶۵	۰/۳۸۷	۰/۶۰۶	۰/۰۴۴	۲/۴۶۷	۳۸۸	پارامتر کارکردی
۴/۰۵	۱/۲۳	-۰/۴۶۱	۰/۲۳۳	۰/۵۵۱	۰/۵۶۳	۲/۶۵۵	۳۸۸	تبیین نهایی از کل مجموعه



نمودار ۱. تبیین دسته بندی ۴ پارامتر کلیدی بادر نظر داشت ویژگی محیط های داخلی در فضاهای اداری- (مأخذ: نگارندگان، ۱۴۰۳)

زیر پارامترهای مورد واکاوی بر پایه (جدول ۳)، به مثابه «بهره‌مندی از نور طبیعی»؛ «با تبیین $M=3/42$ بیشترین سنجش احساس مطلوبیت را کسب و در درجه اول قرار دارد. «تعاملات و ارتباطات اجتماعی»؛ با تبیین $M=3/31$ در درجه دوم و «نمای بیرونی»؛ با تبیین $M=3/26$ در درجه سوم و «روشنایی محیطی»؛ با تبیین $M=3/16$ در درجه چهارم و نیز «امکانات اداری»؛ با تبیین $M=1/57$ در پایین‌ترین سطح قرار داشته است که در رابطه با پارامترهای دیگر از احساس مطلوبیت جزئی برخوردار می‌باشد. همچنین جامعه آماری تبیینی در رابطه با سنجش احساس مطلوبیت گستره واکاوی پژوهش در محیط‌های داخلی در رابطه با سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضای اداری مدنظر است.

جدول ۳. آمار سنجش احساس مطلوبیت؛ زیر پارامترهای حاصل از پارمترهای کلیدی بادر نظر داشت ویژگی محیط‌های داخلی در فضاهای اداری (مأخذ: یافته‌های پژوهشی)

MAX	MIN	KURT	SK	SD	SE	M	N	پارامترهای حاصله محیطی؛ زیر پارامترها در تبیین «احساس مطلوبیت»
۴/۰۰	۱/۰۰	-۰/۰۶	-۰/۰۹	۰/۶۳	۰/۰۴	۲/۸۰	۳۸۸	دمای مطلوب فضا
۴/۰۰	۱/۰۰	-۰/۷۰	-۰/۱۸	۰/۵۷	۰/۰۴	۲/۴۱	۳۸۸	تعادل رطوبت
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۷۸	-۰/۰۴	۰/۹۰	۰/۰۶	۳/۱۶	۳۸۸	روشنایی محیطی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۰۵	-۰/۰۸	۰/۸۷	۰/۰۶	۲/۶۳	۳۸۸	جریان هوای مناسب
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۱۶	-۰/۲۲	۰/۷۵	۰/۰۵	۲/۹۵	۳۸۸	پاکیزگی و تازگی هوا
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۷۳	۰/۳۱	۰/۹۲	۰/۰۶	۲/۷۶	۳۸۸	کاهش آلودگی صوتی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۵۸	۰/۳۴	۱/۰۹	۰/۰۷	۲/۵۲	۳۸۸	حریم بصری اختصاصی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۰۷	۰/۷۰	۰/۹۸	۰/۰۶	۲/۲۵	۳۸۸	حریم صوتی و کنترل صدا
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۶۷	۰/۴۲	۱/۱۸	۰/۰۸	۲/۵۰	۳۸۸	فضای اختصاصی مناسب
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۴۷	۱/۰۳	۱/۱۴	۰/۰۷	۲/۱۹	۳۸۸	حریم خصوصی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۵۱	-۰/۱۶	۰/۸۹	۰/۰۶	۳/۳۱	۳۸۸	تعاملات و ارتباطات اجتماعی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۶۳	۰/۰۵	۱/۱۰	۰/۰۷	۲/۸۰	۳۸۸	فضای شخصی و حس مالکیت
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۱۸	۰/۶۵	۱/۰۳	۰/۰۷	۲/۲۴	۳۸۸	انعطاف‌پذیری چیدمان
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۵	۱/۰۲	۰/۸۷	۰/۰۶	۱/۸۵	۳۸۸	طبیعت‌گرایی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۰۷	-۰/۶۴	۱/۰۴	۰/۰۷	۳/۴۲	۳۸۸	بهره‌مندی از نور طبیعی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۹۲	-۰/۴۰	۱/۲۷	۰/۰۸	۳/۲۶	۳۸۸	نمای بیرونی
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۵۲	۰/۰۳	۰/۹۱	۰/۰۶	۲/۷۰	۳۸۸	نمای داخلی
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۰۷	-۰/۱۵	۰/۸۰	۰/۰۵	۲/۶۳	۳۸۸	زیبایی بصری
۵/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۴	-۰/۳۹	۰/۷۴	۰/۰۵	۳/۰۹	۳۸۸	بهداشت و نگهداری
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۳۴	۰/۲۰	۰/۹۴	۰/۰۶	۲/۵۰	۳۸۸	چیدمان کارآمد فضا
۵/۰۰	۱/۰۰	۰/۱۰	۰/۹۹	۰/۶۵	۰/۰۴	۱/۵۷	۳۸۸	امکانات اداری
۴/۰۰	۱/۰۰	-۰/۱۷	-۰/۲۲	۰/۷۶	۰/۰۵	۲/۹۰	۳۸۸	اثاثیه محیط کار
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۶۷	-۰/۱۱	۰/۹۱	۰/۰۶	۲/۹۵	۳۸۸	تبیین نهایی احساس مطلوبیت از محیط کاری
۵/۰۰	۱/۰۰	-۰/۹۴۴	-۰/۰۰۲	۰/۸۷۹	۰/۰۳۵	۲/۸۸۹	۳۸۸	سلامت روان رفتار شغلی پرسنل

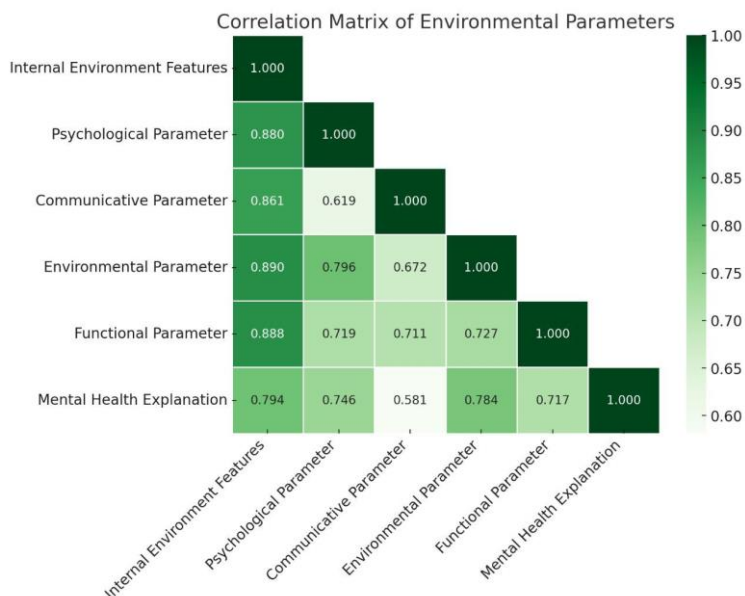
باتمركز بر فرض الگوی قابل تبیین پژوهش حاضر مطابق (شکل ۲)، نتایج تحلیل‌ها با استفاده از «SPSS; 26» انجام شده و در نتیجه الگوی کامل برای سلامت روان پرسنل در نرم‌افزار «AMOS»، بهره‌مند شده است. این جستار برای سنجش ارتباط بین ۲۲ زیر پارامتر با ویژگی‌های محیط‌های داخلی مرتبط با احساس مطلوبی (متغیر تابع)، و سلامت روان پرسنل (متغیر پیش‌بین)، به واسطه ضریب هم‌بستگی «PEARSON»، «R»، بهره برده است. بر پایه (جدول ۴)، بادر نظر داشت «P»، برای تمامی ویژگی‌ها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، که این تبیین حاکی از آن بوده است که احساس مطلوبیت در ویژگی محیط‌های داخلی از زیر پارامترهای مدنظر با سلامت روان پرسنل مؤثر است.

به‌طور خاص، مابین نمای بیرونی-بهره‌مندی از نور طبیعی-دمای مطلوب فضا-چیدمان کارآمد فضا-فضای شخصی و حس مالکیت در تبیین «R»، مسیر پایدار همراه بوده است به مثابه $(R) < 0/79$ و $(R) < 0/60$. طوری که مابین روشنایی محیطی-فضای اختصاصی مناسب-پاکیزگی و تازگی هوا-جریان هوای مناسب-نمای داخلی-انعطاف‌پذیری چیدمان-کاهش آلودگی صوتی (و)، زیبایی بصری-اثاثیه محیط کار-حریم صوتی و کنترل صدا-حریم بصری اختصاصی در تبیین «R»، مسیر ناپایدار همراه بوده است به مثابه $(R) < 0/59$ و $(R) < 0/40$.

جدول ۴. تبیین (P)، و (R)، در واکاوی احساس مطلوبیت فضاهای اداری- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی)

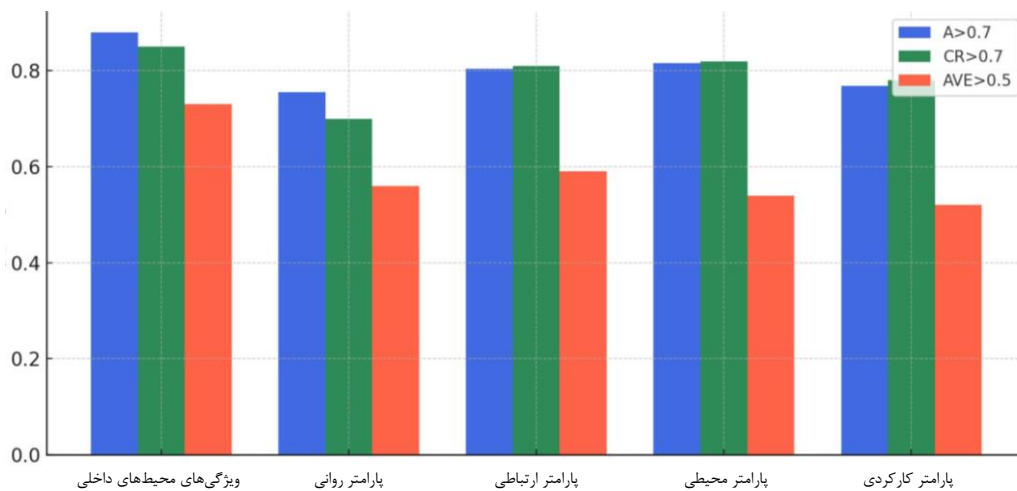
P	R	پارامترهای حاصله محیطی: ریز پارامترها در تبیین «احساس مطلوبیت»
<۰.۰۰۱	۰/۶۴۷	نمای بیرونی
P=۰/۰۰۹	۰/۶۳۶	بهره‌مندی از نور طبیعی
<۰.۰۰۱	۰/۶۳۲	دمای مطلوب فضا
<۰.۰۰۱	۰/۶۲۸	چیدمان کارآمد فضا
<۰.۰۰۱	۰/۶۰۴	فضای شخصی و حس مالکیت
<۰.۰۰۱	۰/۵۸۹	روشنایی محیطی
<۰.۰۰۱	۰/۵۸۷	فضای اختصاصی مناسب
<۰.۰۰۱	۰/۵۷۹	پاکیزگی و تازگی هوا
<۰.۰۰۱	۰/۵۶۸	جریان هوای مناسب
<۰.۰۰۱	۰/۵۶	نمای داخلی
<۰.۰۰۱	۰/۵۴۱	انعطاف‌پذیری چیدمان
<۰.۰۰۱	۰/۵۲۹	کاهش آلودگی صوتی
<۰.۰۰۱	۰/۵۱۷	زیبایی بصری
<۰.۰۰۱	۰/۴۷۵	اثاثیه محیط کار
<۰.۰۰۱	۰/۴۷۱	حریم صوتی و کنترل صدا
<۰.۰۰۱	۰/۴۲	حریم بصری اختصاصی
<۰.۰۰۱	۰/۳۶۳	حریم خصوصی
<۰.۰۰۱	۰/۳۱۹	امکانات اداری
<۰.۰۰۱	۰/۳۱۸	طبیعت‌گرایی
<۰.۰۰۱	۰/۲۸۸	تعاملات و ارتباطات اجتماعی
<۰.۰۰۱	۰/۲۷۶	بهداشت و نگهداری
<۰.۰۰۱	۰/۱۶۷	تعادل رطوبت

برپایه (نمودار ۲)، بادر نظر داشت «P»، در رابطه با تبیین سلامت‌روان کمتر از ۰/۰۵ است، عدم فرض اثبات و فرض جایگزین مبتنی بر ویژگی‌های محیط‌های داخلی آن با تبیین سلامت‌روان مورد اثبات قرار می‌گیرد. واکاوی نتایج حاکی از آن است که سطح اطمینان ۹۹ درصد، مابین ویژگی‌های محیط‌های داخلی و پارامترها اعم از: پارمتر روانی، ارتباطی، محیطی و کارکردی با تبیین سلامت‌روان بادر نظر داشت «P»، وجود داشته است. طوری که در تبیین (R)، و در پی هم؛ ۰/۷۴۹؛ ۰/۷۴۶؛ ۰/۵۸۱؛ ۰/۷۸۴؛ ۰/۷۱۷ است. و باتمركز تبیین (R)، پارمتر محیطی؛ در درجه اول-پارمتر روانی؛ در درجه دوم-پارمتر کارکردی؛ در درجه سوم-و پارمتر ارتباطی؛ در درجه چهارم، قرار داشته است.



نمودار ۲. برآیند آزمون تبیین (R)، مابین ویژگی محیط‌های داخلی و سلامت‌روان- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی)

باتمركزبر مقادير آلفای کرونباخ-“Cronbach's Alpha”؛ (α)، پایایی ترکیبی-“Composite Reliability”؛ (CR)، و میانگین واریانس استخراج‌شده-“Average Variance Extracted”؛ (AVE)، در محدوده استاندارد قرار دارند، و به‌طور خاص، می‌توان ثبات و اعتبار روایی همگرایی الگوی پژوهش موردتبیین را برپایه (نمودار ۳)، قابل‌قبول سنجش کرد.



نمودار ۳. برآیند مقادیر به‌دست‌آمده از (α)، (CR)، و (AVE)، بر پارامترهای ویژگی محیط‌های داخلی- (مأخذ: یافته‌های پژوهشی)

۶- نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌طور خاص، به‌منظور دستیابی به‌درک عمیق‌تری از تأثیر ویژگی‌های محیط‌های داخلی بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل در فضاهای اداری، به‌ویژه در مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز، به تحلیل و تبیین این رابطه پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که ویژگی‌های محیطی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی و سلامت روانی پرسنل تأثیرگذار بوده و پارامترهای حاصله محیطی؛ ریزپارامترهای زمینه جستار حاضر در تبیین احساس مطلوبیت نقش به‌سزایی در بهبود ویژگی محیط کاری ایفاء می‌کنند. در پاسخ به پرسش مطرح شده پژوهش-ویژگی‌های مؤثر محیط‌های داخلی بر سلامت و رفاه پرسنل چیست و این پارامترها به‌چه شکل و تا چه سنجشی بر رفتار آنان تأثیر دارند؟-می‌توان ادعان داشت که ویژگی‌های مختلف محیط‌های داخلی تأثیرات چشمگیری بر سلامت روان و رفتار شغلی پرسنل دارند. طوری که پارامترهای قابل بحث از قبیل-محیطی، روانی، ارتباطی و کارکردی، می‌توانند نقش ارزشمندی با زیرپارامترهای ایجاد شده در تقویت پرسنل مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز داشته باشند. باتمركزبر تحقیقات موردبررسی مطابق با پژوهش می‌توان عنوان کرد که پژوهش (سازگار، کدخدا و هاشمی‌زاده، ۱۴۰۳)، تأثیر فضای کاری بر سلامت روان و احساس مطلوبیت شغلی پرسنل را نشان داد و بر اهمیت مدیریت صحیح محیط برای ارتقای حس مطلوبیت تأکید کرد. همچنین، مشابه با یافته‌های (شالی و عابدی‌گانه، ۱۴۰۳)، مشخص شد که دسترسی به امکانات و چیدمان کارآمد در فضاهای اداری، به بهبود بهره‌وری و احساس مطلوبیت شغلی منجر می‌شود. مطالعات (شاه‌حسینی، آروانه و موسوی صمیمی؛ ۱۴۰۲)، و (سادات و فرجامی، ۱۴۰۰)، اهمیت فضای سبز و طراحی بیوفیلیک را در کاهش استرس و افزایش تمرکز تأیید کردند، و پژوهش حاضر نیز براین عناصر طبیعت‌گرا به‌عنوان پارامترهای کاهش استرس تأکید دارد. همچنین، (حسین‌زاده دلیر، رسول‌زاده و محمدخانلی، ۱۴۰۲) تأثیر دسترسی و خدمات رفاهی را بر احساس مطلوبیت شهروندان نشان دادند، که این مقاله نیز مشابه این نتایج را برای محیط‌های اداری به‌دست آورد. درنهایت، یافته‌های (بنازاده، حیدری و هادیان فرد، ۱۴۰۱) و (ارغیانی و میرهاشمی، ۱۴۰۱)، درمورد اهمیت کنترل دمای محیط و تعاملات اجتماعی در ایجاد حس‌تعلق و کاهش فشارهای شغلی، با نتایج این پژوهش تطابق دارد. باتمركزبر نتایج حاصله از پژوهش، الگوی موردتبیین در یک چارچوب راهبردی با ۴ پارامتر کلیدی به‌مثابه: ۱. محیطی، ۲. ارتباطی، ۳. کارکردی و ۴. روانی. که هر یک از این پارامترها با استفاده از تبیینات ژرف‌نگرانه و مرتبط با خود، با ۲۲ زیرپارامتر موردتوجه قرار گرفته‌اند. و به‌طور مشخص

باز نظر داشت "P"، سطح اطمینان ۹۹ درصدی مابین ویژگی‌های محیط‌های داخلی سلامت‌روان پرسنل در فضاهای اداری قابل توجه است. در این راستا در تبیین (R)، پارامتر محیطی با ۰/۷۸۴؛ در درجه اول-پارامتر روانی ۰/۷۴۶؛ در درجه دوم-پارامتر کارکردی ۰/۷۱۷؛ در درجه سوم-پارامتر ارتباطی ۰/۵۸۱؛ در درجه چهارم، است. بدین ترتیب، فرض تحقیق که در (شکل ۲)، موردواکاوی قرار گرفت تأیید گردید، چراکه تأثیرات کمتری بر سلامت‌روان و رفتار شغلی پرسنل در مجموعه شهرداری کلان شهر تبریز مشاهده شد. در نتیجه، پژوهش نشان می‌دهد که برای ایجاد محیط کاری مطلوب، ترکیبی از پارامترها-زیر پارامترهای فوق باید مورد توجه قرار گیرد تا محیط کاری از نظر سلامت‌روان، کارایی، و تعاملات اجتماعی برای پرسنل شهرداری کلان شهر تبریز، مناسب و پربازده باشد.

۶-۱- ارائه راهکار و پیشنهادات

❖ **بازطراحی محیط کار با محوریت سلامت‌روان محیطی و رفاه پرسنل:** توصیه می‌شود طراحی فضاهای معماری داخلی ادارات به مثابه شهرداری بر مبنای سنج‌های ویژگی محیطی به روز و باتکیه بر استفاده حداکثری از نور طبیعی و تهویه کارآمد انجام شود. مطالعات نشان داده‌اند که نور طبیعی و ویژگی مطلوب هوا می‌توانند به ارتقای سطح سلامت‌روانی و بهبود عملکرد شغلی کمک کنند. بدین سان، ارائه دستورالعمل‌هایی برای حداکثرسازی نور طبیعی در روز، و به کارگیری سیستم‌های تهویه پیشرفته در معماری داخلی ضروری به نظر می‌رسد.

❖ **توسعه فضاهای تعاملی و ارتقای حس تعلق مکان در محیط کار:** برای افزایش تعاملات اجتماعی سازنده و ارتقای حس تعلق مکان میان پرسنل، ایجاد فضاهای تعاملی غیر رسمی، فضاهای استراحت و گوشه‌های خصوصی توصیه می‌شود. این فضاها باید به گونه‌ای طراحی شوند که هم امکان تعاملات گروهی و هم حریم شخصی را فراهم کنند. این امر علاوه بر تقویت شبکه‌های اجتماعی، موجب کاهش اضطراب و استرس ناشی از فشارهای کاری می‌شود و در بلندمدت بر سلامت‌روانی پرسنل در بخش‌های مختلف تأثیرگذار است.

❖ **بهینه‌سازی چیدمان ارگونومیک و فراهم‌سازی تجهیزات کارآمد:** اهمیت چیدمان و انتخاب تجهیزات اداری مطابق با استانداردهای ارگونومی غیرقابل انکار است. توصیه می‌شود که در طراحی فضاهای کاری، انعطاف‌پذیری چیدمان و امکان تنظیمات ارگونومیک در تجهیزات مورد تأکید قرار گیرد. بهینه‌سازی چیدمان و رعایت اصول ارگونومی می‌تواند به طور مستقیم خستگی شغلی و صدمات ناشی از کار را کاهش دهد و بهره‌وری را افزایش دهد. و این چیزی است که در مجموعه شهرداری کلان شهر تبریز مابین پرسنل احساس می‌شود.

❖ **ادغام عناصر طبیعت و طراحی زیست‌محیطی در فضای اداری:** بر اساس اصول معماری بیوفیلیک، حضور عناصر طبیعی همچون گیاهان، نمای بیرونی طبیعت و دسترسی به چشم‌اندازهای طبیعی در محیط کار موجب تقویت حس آرامش، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس در میان پرسنل می‌شود. بدین سان، پیشنهاد می‌شود طراحی داخلی به گونه‌ای انجام شود که این عناصر در دسترس پرسنل قرار گیرند و تأثیرات مثبت روانی را به حداکثر برسانند.

❖ **استفاده از سیستم‌های هوشمند برای پایش و بهینه‌سازی مستمر ویژگی محیطی:** برای ایجاد فضای کاری پویا و سازگار با تغییرات محیطی و نیازهای پرسنل، به کارگیری سیستم‌های هوشمند برای تنظیم و پایش عوامل محیطی به مانند روشنایی، تهویه و دما ضروری است. این سیستم‌ها باید امکان تنظیم خودکار داشته باشند تا همواره شرایط مطلوب محیطی را فراهم کرده و از ایجاد استرس‌های محیطی جلوگیری کنند.

❖ **تدوین سیاست‌های رفاهی و حمایتی بر بنای پژوهش‌های سلامت‌روانی:** طراحی برنامه‌های رفاهی و حمایتی برای پرسنل که بر اساس یافته‌های علمی در زمینه سلامت‌روانی و نیازهای پرسنل طراحی شده باشند، می‌تواند به ایجاد احساس مطلوبیت و امنیت شغلی کمک کند. این سیاست‌ها به مثابه دسترسی به برنامه‌های مشاوره روان‌شناسی، کارگاه‌های کاهش استرس و برنامه‌های ارتقای سلامت ذهنی خواهد بود.

به‌طور خاص، با ارائه راهکارها و پیشنهادات مطرح شده که بر ابعاد چندوجهی روان‌شناختی-روان‌شناختی، اجتماعی-فرهنگی و محیطی تمرکز دارند، می‌توان زمینه ساز ایجاد محیط کاری متعادل و پایداری در مجموعه شهرداری کلان‌شهر تبریز شد که بهبود بهره‌وری، افزایش احساس مطلوبیت شغلی و ارتقای سلامت کلی پرسنل را به‌همراه دارد و از ایجاد فرسودگی شغلی جلوگیری نمود.

۷- پی‌نوشت‌ها

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. Erich Fromm | 15. Paniz Mousavi Samimi |
| 2. Philip Zimbardo | 16. Karim Hosseinzadeh Dalir |
| 3. Christopher Alexander | 17. Zahra Rassoulzade |
| 4. Robert Sommer | 18. Hadi Mohammad Khanly |
| 5. Amos Rapoport | 19. Bahareh Bannazadeh |
| 6. Mihaly Csikszentmihalyi | 20. Shahn Heidari |
| 7. Russell Belk | 21. Habib Hadianfard |
| 8. Arezoo Sazegar | 22. Mustafa Arghiania |
| 9. Hossein Kadkhoda | 23. Seyyed Mehdi Mir Hashemi |
| 10. Narges Hashemizadeh Nahi | 24. Mehdi Sadat |
| 11. Mohammad Shali | 25. Ghazal Farjami |
| 12. Mohammad Abedyeganeh | 26. Reza Shah Pahlavi |
| 13. Habib Shah Hosseini | 27. Avetis Ohanyan |
| 14. Nazli Arvaneh | 28. Arfa'al-Mulk Jalili |

منابع

- ارغیانی، مصطفی. میرهاشمی، سیدمهدی. ۱۴۰۱. *ارزیابی مؤلفه‌های مؤثر بر احساس جمعی در فضاهای اداری*، فصلنامه علمی پژوهشی-معماری و شهرسازی آرمان‌شهر، دوره ۱۵، شماره ۴۱، ۱-۱۶.
- بنزاده، بهاره. حیدری، شاهین. هادیان فرد، حبیب. ۱۴۰۱. *شناسایی و ارزیابی اثر مؤلفه‌های محیطی-فردی-اجتماعی بر ادراک حرارتی جهت بهبود وضعیت در فضای اداری*، دوفصلنامه علمی پژوهشی-معماری و شهرسازی ایران، دوره ۱۳، شماره ۱، (پیاپی ۲۳)، ۲۷۹-۲۵۹.
- حسین‌زاده دلیر، کریم. رسول‌زاده، زهرا. محمدخانلی، هادی. ۱۴۰۲. *سنجش میزان رضایت‌مندی از کیفیت محیط شهری از دیدگاه شهروندان (مطالعه موردی: منطقه ۵ شهرداری کلان‌شهر تبریز)*، فصلنامه علمی پژوهشی-پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۱، شماره ۱، ۱-۱۵.
- دبدبه، محمد. ۱۴۰۰. *طراحی براساس ادراک و رفتار انسانی*، انتشارات طحان گستر، چاپ اول، تهران.
- دبدبه، محمد. ۱۴۰۲. *دست‌نوشته‌های از مجموعه آثار معمار دبدبه (بررسی فضاهای عام در مجموعه‌های شهری؛ مورد پژوهی: کلان‌شهر تبریز)*، تهران.
- دبدبه، محمد. ۱۴۰۳. *دست‌نوشته‌های از مجموعه آثار معمار دبدبه (تأثیر طراحی منظر بر کیفیت فضاهای عمومی در شهرداری‌ها، مورد پژوهی: مجموعه مستندات و نقشه‌های کلان‌شهر تبریز)*، تهران.
- ریاحی، محمد اسماعیل. رهبری، لادن. ۱۳۹۳. *رویکرد فرایند استرس در جامعه شناختی سلامت روان: مطالعه جامعه‌شناختی استرس*، فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات اجتماعی ایران، دوره ۸، شماره ۱، ۴۹-۸۵.
- سادات، مهدی. فرجامی، غزل. ۱۴۰۰. *تأثیر بیوفیلیک در فضای اداری جهت بهبود سلامت روان*، فصلنامه علمی پژوهشی-پژوهش‌های فضا و مکان در شهر، دوره ۳، شماره ۲۰، ۵۹-۷۰.
- سازگار، آرزو. کدخدای، حسین. هاشمی‌زاده نهی، نرگس. ۱۴۰۳. *بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با رضایت شغلی و سلامت روان در کارکنان سازمان بهزیستی خراسان رضوی*، فصلنامه علمی پژوهشی-رفاه اجتماعی، دوره ۲۴، شماره ۹۲، ۳۴۴-۳۱۹.

- شالی، محمد. عابدیگانه، محمد. ۱۴۰۲. *سنجش رضایت‌مندی شهروندان از عملکرد شهرداری در حوزه‌های کارکردی، مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۲ کلان‌شهر تبریز*، فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات فضا و مکان، دوره ۱، شماره ۳، ۸۰-۶۷.
- شاه‌حسینی، حبیب. آروانه، نازلی. موسوی صمیمی، پانیز. ۱۴۰۲. *شناسایی ترجیحات گیاهی در فضاهای داخلی ساختمان‌های اداری از دیدگاه کارمندان، مورد مطالعاتی: شهر تبریز*، فصلنامه علمی پژوهشی-معماری و شهرسازی آرمان‌شهر، دوره ۱۶، شماره ۴۳، ۱۰۴-۹۳.
- Ayomide Ale, Taiwo. Ayeni, Dorcas. Folaranmi Adedayo, Olatunde. 2024. *Enhancement Of Work Place Comfort Through The Use Of Soft Landscape*, Journal Of City Territory And Architecture, 11(1):1-13.
- Bergefurt, Lisanne. Appel-Meulenbroek, Rianne Arentze, Theo. 2023. *How Physical Home Workspace Characteristics Affect Mental Health: A Systematic Scoping Review*, IOS Press Journal Of Information, 76(2): 489-506.
- Bergefurt, Lisanne. Weijs-Perrée, Minou. Appel-Meulenbroek, Rianne. Arentze, Theo. 2022. *The Physical Office Workplace As A Resource For Mental Health-A Systematic Scoping Eeview*, Journal Of Building & Environment, 207(1): 1-18.
- Bergefurt, Lisanne. Weijs-Perrée, Minou. Maris, Celine. Appel-Meulenbroek, Rianne. 2021. *Analyzing The Effect Of Distractions Of Working From Home On Mental Health Of Office Workers During The COVID-19 Pandemic*, Journal Of Medical Sciences Forum, 4(44): 1-9.
- Berto, Raul. Tintinaglia, Francesca. Rosato, Paolo. 2023. *How Much Is The Indoor Comfort Of A Residential Building Worth? A Discrete Choice Experiment*, Journal Of Building And Environment, 245(110911): 1-14.
- Bodin Danielsson, Christina. Theorell, Töres. 2024. *Office Design's Impact On Psychosocial Work Environment And Emotional Health*, International Journal Of Environmental Research & Public Health, 21(438):1-22.
- Forooraghi, Melina. Miedema, Elke. Ryd, Nina. Wallbaum, Holger. 2021. *How Does Office Design Support Employees' Health? A Case Study On The Relationships Among Employees' Perceptions Of The Office Environment, Their Sense Of Coherence And Office Design*, International Journal Of Environmental Research And Public Health, 18(12779): 1-26.
- Fuchs, Christian. 2020. *Erich Fromm And The Critical Theory Of Communication*, Journal Of Humanity & Society 44(3): 298-325.
- Jungert, Tomas. Broeck, Anja Van den. Schreurs. Bert, Osterman, Ulla. 2018. *How Colleagues Can Support Each Others Needs And Motivation: An Intervention On Employee Work Motivation*, Journal Of Applied Psychology 67(1): 3-29.
- Keykhosravi, Morad. Dehyouri, Sahar. Mirdamadi, Seyed Mehdi. 2023. *Modeling The Environmental Performance By Focusing On Environmental Behavior Rural Farmers*, Journal Of Environmental And Sustainability Indicators, 20(100309): 1-14.
- Khalid, Nurul Shakila. Abdullah, Yusfida Ayu. Nasrudin, Na'asah. Kholid, Mohd Fairus. 2022. *How Does The Indoor Environment Affect Mental Health When Working Remotely?*, Journal Of Planning Malaysia, 20(4): 287-310.
- Kim, Kirim. Lee, Kyungsun. 2024. *Ndoor Light Environment Factors That Affect The Psychological Satisfaction Of Occupants In Office Facilities*, Journal Of Buildings, 14(5):1-21.
- Monteiro, Elvira. Joseph, James. 2023. *A Review On The Impact Of Workplace Culture On Employee Mental Health And Well-Being*, International Journal Of Case Studies In Business IT And Education, 7(2): 291-317.
- Oloruntobi, Olakunle. Mokhtar, Kasypi. Mohd Rozar, Norlinda. Gohari, Adel. Asif, Saira. Fatt Chuah, Lai. 2023. *Effective Technologies And Practices For Reducing Pollution On Warehouses-A Review*, Journal Of Cleaner Engineering And Technology, 13(100622): 1-13.
- Oseland, Nigel. 2009. *The Impact Of The Psychological Needs On Office Design*, Journal Of Corporate Real Estate, 11(4): 244-254.
- Parajuli, Suman Kamal. 2023. *Remote And Flexible Work: A Systematic Review*, Nepal Journal Of Multidisciplinary Research (NJMR), 6(2): 131-144.
- Salingaros, Nikos. 2021. *Connecting To The World: Christopher Alexander's Tool For Human-Centered Design*, She Ji The Journal Of Design Economics and Innovation, 6(4): 455-481.
- Schulte, Maxie. Bamberg, Sebastian. Rees, Jonas. Rollin, Philipp. 2020. *Social Identity As A Key Concept For Connecting Transformative Societal Change With Individual Environmental Activism*, Journal Of Environmental Psychology, 72(1):1-39.
- Shammout, Mohamad. 2021. *The Impact Of Work Environment On Employees Performance*, International Research Journal Of Modernization In Engineering Technology And Science, 03(11): 78-101.

- Soga, Lebene Richmond. Bolade-Ogunfodun. Yemisi, Mariani. Marcello, Nasr, Rita. Laker, Benjamin. 2022. ***Unmasking The Other Face Of Flexible Working Practices: A Systematic Literature Review***, Journal Of Business Research, 142(1):648-662.
- Sop Shin, Won. 2007. ***The Influence Of Forest View Through A Window On Job Satisfaction And Job Stress***, Scandinavian Journal Of Forest Research, 22(3): 248-253.
- Xing, Yisitie. Jin, Chang-Hyun. 2023. ***The ImpactOf Cultural Values On Attitude Formation Toward Cultural Products: Mediating Effects Of Country Image***, Journal Of Sustainability, 15(14): 1-19.
- Young Lee, So. Brand, Jay. 2005. ***Effects Of control Over Office Workspace On Perception Of The Work Outcomes***, Journal Of Environmental Psychology, 25(3): 323-333.
- Zhenjing, Gu. Chupradit, Supat. Yen Ku, Kuo. Nassani, Abdelmohsen A. Haffar, Mohamed. 2022. ***Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model***, Journal Of Frontiers In Public Health, 10(1): 1-13.