

## بررسی وضعیت مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور

الهام سلطانی نژاد<sup>۱</sup>، حمدالله منظری توکلی<sup>۲\*</sup>؛ زهرا شکوه<sup>۳</sup>، سمانه مهدی‌زاده<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۲- استادیار گروه روانشناسی، دانشکده الهیات، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۳- استادیار گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

۴- دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

(تاریخ دریافت ۰۹/۱۰/۰۰- تاریخ پذیرش ۰۰/۱۱/۱۶)

### چکیده:

فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان‌ها، یکی از مهمترین روش‌های نجات کشورها از مشکلات اقتصادی به‌خصوص در کشورهای توسعه‌نیافته است. هدف مطالعه حاضر، بررسی وضعیت فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور است. در این مطالعه توصیفی-پیمایشی، گروهی از خبرگان آشنا با تئوری‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به‌صورت گزینشی انتخاب شدند و گروه دیگر، شامل همه کارکنان دارای رتبه سازمانی خبره و عالی در سازمان محیط‌زیست کشور در ۳۱ استان بودند که با توجه به فرمول کوکران ۴۰۰ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t تک متغیره، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) استفاده شد. ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل عوامل فردی (نیاز به موفقیت، حس استقلال طلبی و تمایل به قدرت)، سازمانی (مشتری مداری، مدیریت منابع مالی و حفظ موقعیت سازمان)، اجتماعی (مشارکت و کار تیمی، اعتماد و رفاه کارکنان)، محیطی (دستیابی به اهداف عملکردی، خلاقیت‌گرایی و مداخلات سیاسی) و تکنولوژیک (تفکر و تجزیه و تحلیل، شیوه‌های آموزش کارکنان و مهارت‌های ارتباطی) بودند. بر اساس خروجی آزمون فریدمن «عوامل سازمانی» و «حفظ موقعیت سازمان» بر اساس اولویت در رتبه نخست قرار گرفتند. متغیر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و ابعاد آن در وضع مطلوب قرار داشتند.

کلید واژگان: سازمان محیط‌زیست، دیدگاه اسلامی، فرهنگ کار

## ۱. مقدمه

فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان است که بدون شک سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد. فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی راهی برای بازآفرینی قابلیت‌های اقتصادی و سازمانی و کارآفرینی اجتماعی به‌شمار می‌رود و نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان می‌بخشد و باعث می‌شود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علائق شخصی ایجاد شود و مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، با قوانین نانوشته، به‌وسیلهٔ هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند (Sonita et al., 2021).

چنین به‌نظر می‌رسد که در میان سازمان‌های موجود در کشور، سازمان محیط‌زیست به‌عنوان یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در حوزه صیانت از محیط‌زیست کشور، برای دستیابی به اهداف و رسالت‌های خود با چالش‌های زیادی روبرو است. به همین دلیل توسعه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در این سازمان یکی از اساسی‌ترین راهکارهای مواجهه با چالش‌های عنوان شده است و یقیناً توسعه فرهنگ کار در این سازمان نیازمند اصلاح بسیاری از ساختارهای سنتی و توجه اساسی به موضوعات جدید مطرح شده در محیط پیرامونی آن سازمان در حوزه سیاست‌گذاری و مدیریت محیط‌زیست کشور است (Yazdi et al., 2021).

در کشور ما بخش دولتی و نظام اداری از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت‌ها و وظایف دولت محسوب می‌شود. بنابراین، ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای جامعه به همراه خواهد داشت به همین دلیل چارچوب وظایفی که بر عهده دولت است، حتی

سازمان‌ها، همواره در جستجوی روش‌هایی برای افزایش توان رقابت‌پذیری خود هستند. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد و در نتیجه توسعه نگرش‌های کارآفرینانه آن‌ها، توسعه فرهنگ کار و مدیریت بهینه آن است (Naeimi et al., 2018). در یک سازمان بدون داشتن فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی نمی‌توان انتظار فعالیت‌های کارآفرینانه اجتماعی داشت و در این محیط متغیر، به‌منظور ارتقاء نگرش‌های کارآفرینانه در سطح اجتماع باید از طریق بکارگیری رویکردها و اقدامات عملیاتی اثربخش همچون توسعه روندها و گرایش‌های فرهنگ کار به توسعه کارآفرینی اجتماعی دست یافت (Brownson, 2017).

فرهنگ کار به‌عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر است که استقرار و نهادینه کردن آن نیازمند رفع موانعی مانند قالب‌های ذهنی در سطح اشخاص از یک سو و از سوی دیگر، برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان است که به‌منظور ارتقاء کارآفرینی اجتماعی باید از ابزارهای توسعه و رشد کارآفرینی نظیر فرهنگ کار و فرهنگ اسلامی استفاده کرد زیرا شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های چنین فرهنگی که بتواند زمینه شکوفایی و توسعه کارآفرینی اجتماعی و سازمان را فراهم کند، از اهمیت بالایی برخوردار است همچنین بررسی و نحوه استقرار و حفظ آن، به‌ویژه برای سازمان‌هایی نظیر سازمان محیط زیست کشور که وضعیت کارآفرینی مطلوبی ندارند، ضروری است (Fallah Haghghi et al., 2018).

یکی از مهمترین موضوعاتی که در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مورد توجه جدی قرار گرفته،

نامناسب، انواع استرس‌های مخرب محیط کاری و بیماری‌های روحی افزایش می‌یابد و در نهایت ایمنی محیط کار در اثر بی‌دقتی‌ها، کاهش خواهد یافت (Yazdi et al., 2021). بنابراین برای غلبه بر مشکلات و تهدیداتی که متوجه سازمان‌های امروزی به‌خصوص سازمان محیط زیست است تنها راه‌حل، ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی در این سازمان به‌منظور ارتقاء کارآفرینی اجتماعی است. آسیب‌شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوان‌سالار، دچار عوارضی نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت‌پذیری و مشارکت‌جویی، تمرکزگرایی و انعطاف‌ناپذیری، کندی و پر پیچ و خم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری و فراق‌کنی، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است و دستیابی به اهداف مشخص شده در سند چشم‌انداز بیست ساله کشور و همچنین اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ضرورت تحول در نظام اداری کشور را قطعی می‌سازد (Salehi Amiri et al., 2013). در مطالعه حاضر، ضمن بررسی شاخص‌ها و جنبه‌های مختلف فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در یکی از بخش‌های دولتی یعنی سازمان محیط‌زیست کشور، بر نقش مهمی که این موضوع می‌تواند در بهبود وضعیت سازمان‌های دولتی به‌ویژه سازمان محیط‌زیست کشور ایفا کند، تأکید می‌شود از این‌رو با توجه به مطالب بیان شده، نویسنده در پی پاسخ به این سوال است که مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور کدام موارد می‌باشند؟

## ۲. مواد و روش‌ها

مطالعه توصیفی-همبستگی حاضر از نظر هدف،

در صورتی که زمینه مشارکت بخش خصوصی و غیردولتی هم فراهم شود، بسیار گسترده بوده و پیامدهای انجام این وظایف، عده زیادی از افراد جامعه را متأثر می‌سازد. بر همین اساس می‌توان بیان داشت فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی از جمله ابزارهای توسعه سازمانی و رشد محیط‌زیست کشور است که منجر به بازآفرینی کارا و مؤثر در وارد ساختن مکانیسم‌های زیست‌محیطی و بهبود دیدگاه مردم به حفاظت از محیط‌زیست کشور و توسعه فرهنگ‌های ریسک‌پذیر در جامعه می‌شود که به کمک آن می‌توان چالش‌ها و مشکلات توسعه‌ای کشور را تا حد ممکن برطرف نمود (Shardari et al., 2015).

روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران بیانگر این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیرکارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران از جمله سازمان محیط‌زیست کشور، ناشی از فقدان نوآوری و فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به دلیل عدم وجود بستر فرهنگی کارآفرینی اجتماعی مناسب در این سازمان است (Mousavi et al., 2018). یکی از موضوع‌هایی که همیشه مورد تأکید دین اسلام قرار گرفته، بحث کار و کوشش و پرهیز از بطالت و مبنا قرار دادن کار برای شکوفایی استعدادهای انسان و تربیت اوست و این امر، هم در قرآن و هم در سنت قابل مشاهده است. فرهنگ کار نامطلوب موجب هدر رفتن منابع و کاهش بهره‌وری در سازمان می‌شود. زمانی که فرهنگ کاری ضعیف باشد، افراد به دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پایین و به دلیل روابط کاری

بررسی و تأیید قرار گرفت و سپس برای سنجش روایی محتوایی آن، از روش نسبت اعتبار محتوا یا CVR بهره گرفته شد. روایی آن به میزان ۰/۹۴ محاسبه گردید.

## ۲-۱. شناسائی و غربالگری عوامل فرهنگ کار

### مبتنی بر دیدگاه اسلامی با تکنیک دلفی

براساس مطالعات گذشته، ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های انجام شده، در مجموع ۱۵ شاخص فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی شناسائی شد. این معیارها در مرحله اول تکنیک دلفی در اختیار کارشناسان حوزه مورد مطالعه قرار داده و از آنها خواسته شد تا اگر در مورد ترکیب برخی از معیارها در قالب یک معیار جدید پیشنهادی دارند ارائه کنند و در نهایت شاخصی به این زیرمعیارها اضافه نشد.

در مرحله دوم تکنیک دلفی ابتدا به غربال ۱۵ شاخص فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی پرداخته شد تا معیارهایی که از اهمیت و تناسب بیشتری برخوردار هستند، انتخاب شوند. سپس توسط ۱۵ نفر از خبرگان طبق روش دلفی تک تک معیارها بر اساس هدف مورد بررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه معیارهای شناسائی شده از تکنیک دلفی استفاده شد. تکنیک دلفی در دو بخش ادامه یافت و در بخش دوم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شد. در نهایت ۱۵ شاخص باقی مانده در بخش دوم مجدداً همگی امتیاز بالای ۳ کسب کردند. بنابراین تکنیک دلفی متوقف شد و شاخص‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی شناسایی شدند و برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفتند.

### ۲-۲. تحلیل اکتشافی متغیرهای تحقیق

به منظور اندازه‌گیری روایی متغیرهای «فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی» از تحلیل عامل اکتشافی

کاربردی و توسعه‌ای بود و به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر از دو گروه تشکیل شد. گروه اول خبرگان آشنا با زمینه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بودند که تعداد آنها نامشخص و در سطح کشور پراکنده بودند. این افراد باید ویژگی‌هایی نظیر دانش و تجربه در موضوع، تمایل، زمان کافی برای شرکت و مهارت‌های ارتباطی مؤثر (Ahmadi et al., 2008)، داشتن تحقیقات علمی و مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه را داشته باشند. برای انتخاب نمونه مناسب از این گروه، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از نوع گزینشی استفاده شد و از بین افراد دارای معیارهای لازم، ۱۵ نفر انتخاب شدند.

گروه دوم کارکنان دارای رتبه سازمانی خبره و عالی (دارای تحصیلات دانشگاهی لیسانس به بالا) در سازمان محیط زیست کشور (۷۷۸۹ نفر) از ۳۱ استان کشور بودند که با توجه به فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه ۳۶۶ نفر به دست آمد که برای افزایش دقت کار، ۴۰۰ نفر انتخاب شدند. در این گروه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش دلفی از پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی استفاده شد. که از ۶۰ سؤال پنج گزینه‌ای تشکیل شد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای ۱ (کاملاً نامناسب) تا ۵ (کاملاً مناسب) استفاده شد. این پرسشنامه توسط ۴۰۰ نفر از کارکنان تکمیل شد. این پرسشنامه ابتدا از نظر روایی ظاهری و مفهومی توسط ۱۵ نفر از خبرگان مورد

جدول ۱- شاخص‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در تکنیک دلفی

میانگین	زیرمعیارها	معیارها	فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی
۴/۷	نیاز به موفقیت	عوامل فردی فرهنگ کار	فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی
۴/۴	حس استقلال طلبی		
۴/۵	تمایل به قدرت		
۴/۵	مشتری مداری	عوامل سازمانی فرهنگ کار	
۴/۵	مدیریت منابع مالی		
۴/۴	حفظ موقعیت سازمان		
۴/۳	مشارکت و کار تیمی	عوامل اجتماعی فرهنگ کار	
۴/۷	اعتماد		
۴/۳	رفاه کارکنان		
۴/۴	دستیابی به اهداف عملکردی	عوامل محیطی فرهنگ کار	
۴/۳	خلاقیت گرایی		
۴/۵	مداخلات سیاسی		
۴/۵	تفکر و تجزیه و تحلیل	عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار	
۴/۶	شیوه‌های آموزش کارکنان		
۴/۸	مهارت‌های ارتباطی		

تحلیل قرار گرفت.

پس از اصلاح داده‌ها، کدگذاری و ورود داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۱، MINITAB نسخه ۱۷ و LISREL نسخه ۸/۸ استفاده شد. سپس جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی برای یافتن مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت متغیرهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی استفاده شد.

### ۳. نتایج

**سؤال ۱: مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور کدامند؟**  
ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیکی بودند. جدول ۲ میانگین

استفاده شد. ضریب KMO برای «فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی» برابر با ۰/۸۹۸ و همچنین مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با ۷۱۱۸/۱۸۵ در سطح معنی‌داری  $P=۰/۰۰۰$  بیانگر کفایت مقدار نمونه آزمودنی به منظور انجام تحلیل عاملی بود. در نهایت ۵ معیار اصلی عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک برای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی انتخاب شدند. با توجه به محاسبات انجام شده پایایی پرسش‌نامه (فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی) با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با (۹۹/۱) درصد بود که این مقدار از نظر پژوهشی قابل قبول بود (بزرگ‌تر از ۰/۷).

در تحقیق حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو روش میدانی و اسنادی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها ۴۰۰ پرسش‌نامه در بین همه کارکنان سازمان محیط‌زیست کشور و سازمان‌های ذیربط آن در سراسر کشور توزیع و جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و

جدول ۲- میانگین میزان تناسب ابعاد فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی

متغیر	بُعد	میانگین تناسب بُعد با متغیر
فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی	عوامل فردی	۴/۲۵۸
	عوامل سازمانی	۴/۳۳۷
	عوامل اجتماعی	۴/۵۱۰
	عوامل محیطی	۴/۳۵۷
	عوامل تکنولوژیک	۴/۲۶۹

جدول ۳- میانگین میزان تناسب ابعاد عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک فرهنگ کار

متغیر	بُعد	میانگین تناسب بُعد با متغیر
عوامل فردی	نیاز به موفقیت	۴/۶۶۷
	حس استقلال طلبی	۴/۴۰۰
	تمایل به قدرت	۴/۴۶۷
عوامل سازمانی	مشتری مداری	۴/۵۳۳
	مدیریت منابع مالی	۴/۴۶۷
	حفظ موقعیت سازمان	۴/۴۰۰
عوامل اجتماعی	مشارکت و کار تیمی	۴/۳۳۳
	اعتماد	۴/۷۳۳
	رفاه کارکنان	۴/۳۳۳
عوامل محیطی	دستیابی به اهداف عملکردی	۴/۴۰۰
	خلاقیت گرایی	۴/۲۶۷
	مداخلات سیاسی	۴/۴۶۷
عوامل تکنولوژیک	تفکر و تجزیه و تحلیل	۴/۴۶۷
	شیوه های آموزش کارکنان	۴/۶۰۰
	مهارت های ارتباطی	۴/۸۰۰

ابعاد و مؤلفه‌های عوامل فردی فرهنگ کار بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل نیاز به موفقیت، حس استقلال طلبی و تمایل به قدرت بودند. ابعاد و مؤلفه‌های عوامل سازمانی فرهنگ کار بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل مشتری‌مداری، مدیریت منابع مالی و حفظ موقعیت سازمان بودند. ابعاد و

تناسب ابعاد را با متغیر مورد نظر و میانگین تناسب مؤلفه‌ها را با ابعاد مورد نظر نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میانگین همه ابعاد بین ۴ و ۵ (بین مناسب و کاملاً مناسب) بود و این بدان معنی است که از نظر خبرگان این پژوهش بین همه عوامل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بر اساس معیارهای پیشنهادی تناسب وجود داشت (جدول ۲).

معنی‌داری (آماره آزمون) کمتر از سطح خطا به دست آمد ( $P=0/000$ ). بنابراین می‌توان به یافته‌های تحقیق اتکا کرد. همچنین در ادامه با استفاده از تکنیک فریدمن به رتبه‌بندی میزان اهمیت هر یک از زیر معیارهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی پرداخته شد. نتایج این آزمون در جدول ۵ مشاهده می‌شود. بر اساس نتایج «حفظ موقعیت سازمان» در رتبه نخست اولویت قرار داشت. «تفکر و تجزیه و تحلیل» و «حس استقلال‌طلبی» در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند (جدول ۵). برای اطمینان از نتایج، تست معنی‌داری نیز صورت گرفت که مقدار معنی‌داری (آماره آزمون) کمتر از سطح خطا بدست آمد ( $P=0/000$ ).

### بررسی نتایج آزمون T

در این بخش با استفاده از آزمون T، سؤال‌های مربوط به وضعیت متغیرهای پژوهش در جامعه مورد مطالعه، مورد بررسی قرار گرفت که نتایج این آزمون در ادامه ارائه شده است (سطح معنی‌داری در این بخش،  $0/05$  در نظر گرفته شد).

**سؤال ۳: وضعیت فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط زیست کشور چگونه است؟**

همان‌گونه که نتایج جدول ۶ نشان داد، با توجه به این که  $P$  مقدار آزمون ( $0/000$ ) کوچک‌تر از سطح معنی‌داری ( $0/05$ ) بود، می‌توان بیان کرد که متغیر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در وضع مطلوب قرار داشت. همچنین با توجه به اینکه حد بالا و پایین مثبت بود و میانگین متغیر بالاتر از حد وسط (عدد ۳) بود، بیانگر وضعیت مطلوب این متغیر بود. علاوه بر این، متغیرهای عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک فرهنگ کار نیز در وضع

مؤلفه‌های عوامل اجتماعی فرهنگ کار بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل مشارکت و کار تیمی، اعتماد و رفاه کارکنان بودند. ابعاد و مؤلفه‌های عوامل محیطی فرهنگ کار بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل دستیابی به اهداف عملکردی، خلاقیت‌گرایی و مداخلات سیاسی بودند و ابعاد و مؤلفه‌های عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار، بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل تفکر و تجزیه و تحلیل، شیوه‌های آموزش کارکنان و مهارت‌های ارتباطی بودند. جدول ۳ میانگین تناسب ابعاد را با متغیر مورد نظر و میانگین تناسب مؤلفه‌ها را با ابعاد مورد نظر نشان می‌دهد. بر اساس نتایج، میانگین همه ابعاد بین ۴ و ۵ (بین مناسب و کاملاً مناسب) است و بیانگر این است که از نظر خبرگان این پژوهش بین همه عوامل فردی فرهنگ کار بر اساس معیارهای پیشنهادی تناسب وجود دارد (جدول ۳).

**سؤال ۲: کدام یک از ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور از درجه اهمیت بیشتری برخوردارند؟**

در این تحقیق با استفاده از تکنیک فریدمن به رتبه‌بندی میزان اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی پرداخته شد. که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است. بر اساس خروجی آزمون فریدمن «عوامل سازمانی فرهنگ کار» در رتبه نخست اولویت قرار داشتند. «عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار» و «عوامل فردی فرهنگ کار» در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. از سوی دیگر «عوامل محیطی فرهنگ کار» از کمترین اهمیت برخوردار بودند (جدول ۴). برای اطمینان از نتایج تست معنی‌داری نیز صورت گرفت که مقدار

جدول ۴- خروجی آزمون فریدمن جهت رتبه بندی مؤلفه های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی

رتبه نهایی	ضریب فریدمن	متغیر
۳	۳/۰۹۸	عوامل فردی
۱	۳/۸۳۲	عوامل سازمانی
۴	۲/۶۵۱	عوامل اجتماعی
۵	۲/۲۶۰	عوامل محیطی
۲	۳/۱۵۹	عوامل تکنولوژیک

جدول ۵- خروجی آزمون فریدمن جهت رتبه بندی زیرمعیارهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی

رتبه نهایی	ضریب فریدمن	زیرمعیارهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی
۷	۸/۴۴۳	نیاز به موفقیت
۳	۹/۵۴۴	حس استقلال طلبی
۱۲	۶/۴۹۲	تمایل به قدرت
۶	۸/۷۰۵	مشتری مداری
۴	۹/۴۲۴	مدیریت منابع مالی
۱	۱۱/۰۰۳	حفظ موقعیت سازمان
۵	۹/۳۴۴	مشارکت و کار تیمی
۱۴	۵/۴۱۶	اعتماد
۱۳	۶/۲۸۳	رفاه کارکنان
۱۵	۵/۱۴۲	دستیابی به اهداف عملکردی
۱۱	۶/۹۶۹	خلاقیت گرایی
۱۰	۷/۶۱۸	مداخلات سیاسی
۲	۹/۷۳۵	تفکر و تجزیه و تحلیل
۸	۷/۹۸۶	شیوه های آموزش کارکنان
۹	۷/۸۹۴	مهارت های ارتباطی

تعارض در سازمان و نیز مانع ابتکار و خلاقیت می شود. با توجه به اهمیتی که فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در رشد سازمان دارد، در این پژوهش به بررسی وضعیت مؤلفه های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط زیست کشور پرداخته شد. نتایج نشان داد متغیر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و مؤلفه های آن (عوامل

مطلوب قرار داشتند. همچنین با توجه به اینکه حد بالا و پایین مثبت بود و میانگین متغیرها بالاتر از حد وسط (عدد ۳) بود، بیانگر وضعیت مطلوب این متغیرها بود (جدول ۶).

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

یکی از ابزارهای لازم برای رشد سازمانها، وجود فرهنگ کار است. فرهنگ نامناسب موجب تنش و



جدول ۶- وضعیت فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط زیست کشور

متغیر	میانگین	آماره t	میزان معناداری	حد پایین	حد بالا
فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی	۳/۵۱۷	۱۸/۲۶۰	۰/۰۰۰	۰/۴۶۱	۰/۵۷۲
عوامل فردی	۳/۵۵۹	۱۵/۰۸۹	۰/۰۰۰	۰/۴۸۶	۰/۶۳۱
عوامل سازمانی	۳/۷۶۶	۲۳/۰۹۰	۰/۰۰۰	۰/۷۰۱	۰/۸۳۲
عوامل اجتماعی	۳/۳۸۸	۱۰/۸۳۷	۰/۰۰۰	۰/۳۱۷	۰/۴۵۸
عوامل محیطی	۳/۲۹۲	۷/۵۱۱	۰/۰۰۰	۰/۲۱۶	۰/۳۶۹
عوامل تکنولوژیک	۳/۵۷۸	۱۹/۱۵۹	۰/۰۰۰	۰/۵۱۹	۰/۶۳۷

فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک) در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

در مطالعه حاضر، ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل عوامل فردی (نیاز به موفقیت، حس استقلال طلبی و تمایل به قدرت)، سازمانی (مشتری‌مداری، مدیریت منابع مالی و حفظ موقعیت سازمان)، اجتماعی (مشارکت و کار تیمی، اعتماد و رفاه کارکنان)، محیطی (دستیابی به اهداف عملکردی، خلاقیت‌گرایی و مداخلات سیاسی) و تکنولوژیک (تفکر و تجزیه و تحلیل، شیوه‌های آموزش کارکنان و مهارت‌های ارتباطی) بودند. از نظر خبرگان این پژوهش بین همه عوامل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی بر اساس معیارهای پیشنهادی تناسب وجود داشت. در مطالعه Arabi و همکاران (2010)، دیدگاه افراد نسبت به کار، تعهد و وجدان کاری، نظم و انضباط، انتقادپذیری، کار گروهی و همکاری و مشورت در کارها از جمله مهم ترین مؤلفه‌های فرهنگ کار بودند (Arabi et al., 2010).

در پژوهش حاضر، فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی (عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی، تکنولوژیک) در سازمان محیط‌زیست کشور در سطح رضایت‌بخشی قرار داشت. بر این اساس می‌توان بیان

داشت که فرهنگ کار به‌عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی چون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری براساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به‌ویژه از دوران کودکی از جمله بنیان‌های اصلی و تأثیرگذار در ایجاد و تقویت فرهنگ کار محسوب می‌شود. بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پایین‌تری قرار دارد. این در حالی است که در جهان پیشرفته با نگرش بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش‌های آن به کار و تولید؛ مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار شده است. زمانی که فرهنگ کار نهادینه گردد، کار به‌عنوان یک ارزش تلقی می‌شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کارکردن را مسیر توسعه هماهنگ جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند. در واقع فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی که به مفهوم کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به‌منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه همه‌جانبه محسوب

پیشنهاد می‌گردد به عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک فرهنگ کار توجه ویژه‌ای داشته باشند؛ چرا که توجه به این امر می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمانی مفید و مؤثر واقع شود. همچنین، پیشنهاد می‌گردد نگرش مثبتی نسبت به شغل و سازمان در افراد ایجاد کنند. اهداف شغلی کارکنان را تنظیم و به آن‌ها فکر کنند. برای رسیدن به اهداف شغلی خود، روش‌های زیادی را مد نظر قرار دهند. در مسیر کاری خود همیشه پشتکار داشته باشند و با دانش و تجربه‌ای که کسب کرده‌اند سازمان را به‌نحو شایسته هدایت و رهبری نمایند تا از این طریق بتوانند به توسعه فرهنگ کار در سازمان پرداخته و توسعه نظام‌مند سازمان را رقم بزنند. با توجه به اینکه نتایج آزمون فریدمن در سطح نمونه است و قابلیت تعمیم‌پذیری ندارد بنابراین در مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود از آزمون‌هایی استفاده شود که قابلیت تعمیم‌پذیری در سطح گسترده داشته باشند.

## References

Ahmadi, A.M., Shahbazi, N.A., 2008. Work culture with emphasis on organizational work culture. *Cultural Engineering* 19(2), 35-44.

Arabi, S.H., Sheykhiyani, H., 2010. Work culture and youth attitudes (Case study of Qom). *Islam & Social Sciences* 2(4), 143-164 .

Brownson, C.D., 2017. Exposure to External Role Models as a determinant of entrepreneurial culture in Southern Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal* 4(13), 129-132.

Fallah Haghighi, N., Bijani, M., Rezvanfar, A., Valizadeh, N., 2018. Developing an Appropriate Model for Entrepreneurial Faculty of Agriculture in Iran. *International Journal of Agricultural Management and Development* 8(4), 1-17. (In Persian)

می‌شود. مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی نقش شایسته و بایسته‌ای در رشد و توسعه اقتصادی، حضور فعال در بازارهای جهانی، رقابت، اشتغال‌زایی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر، درآمد ملی و حل مشکلات جامعه دولت و بخش عمومی و ارتقاء نگرش کارآفرینانه دارد. برای توسعه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در کشور به کارآفرینان توانمند نیاز است. توسعه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی برای تأمین نیازهای کشور و دستیابی به هدف‌های ایران اسلامی و نیز ارتقاء کارآفرینی اجتماعی ضروری است. همچنین مهمترین آثار توسعه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، افزایش نوآوری، ارتقای سطح فناوری، افزایش اشتغال، تولید دانش فنی و تولید توزیع درآمد در سطح جامعه است که در نتیجه می‌تواند افزایش ثروت ملی و رشت اقتصادی جامعه را در برداشته باشد. بنابراین، به مدیران سازمان محیط‌زیست کشور

Mousavi, S.H., Salehi Omran, I., Farasatkah, M., Towfighi, J., 2018. Providing a model for development of entrepreneurial university in Iran. *Iranian Journal Engineering Education* 19(76), 1-28.

Naeimi, A., Sobhani, M.J., Valizadeh, N., 2018. Analysis Factors Influencing Development of Entrepreneurial Culture in Agricultural Organization of Zanjan province. *Journal of Entrepreneurship in Agriculture* 5(3), 27-40. (In Persian)

Salehi Amiri S.R., Amir Entekhabi, Sh., 2013. Strategies for promoting social capital in the country according to the 20-year vision document of the system. *Strategy* 22(66), 61-84 (In Persian).

Shardari, I., Vali Nafs, A.A., Padash, M., 2015. Investigating the relationship between

organizational entrepreneurship and organizational performance. International Conference on Management, Culture and Economic Development, Mashhad, Raymand Pajooch Research Institute. (In Persian).

Sonita, E., Miswardi, M., Nasfi, N., 2021. The role of Islamic higher education in improving sustainable economic development through Islamic entrepreneurial university. International Journal of Social and Management Studies 2(2), 42-55.

Yazdi, N.S., Shokoh, Z., Amiri, A., Nikpour, A., Kamali, M.J., 2021. Presenting an entrepreneurial organizational culture model based on Islamic culture to promote entrepreneurial attitude in the Ministry of Economic Affairs and Finance. REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas 9(17), 55-69.