

Designing a Work Culture Model Based on Islamic Perspective in the Direction of Social Entrepreneurship

Elham Soltaninejad 

PhD Candidate of Governmental Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Hamdollah Manzari

Tavakoli * 

Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Theology, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Zahra Shokooh 

Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Samaneh Mehdizadeh 

PhD of Governmental Management, Organizational Behavior, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Introduction

One of the most important issues that has received serious attention in developed and developing countries is the work culture based on the Islamic perspective in the organization, which undoubtedly has a significant contribution to the success and excellence of organizations. The work culture based on the Islamic perspective is a way to recreate the economic and organizational capabilities and social entrepreneurship, and it gives a sense of identity to the members of the organization and causes people to make obligations beyond personal interests and managers of organizations can control the occupational and social actions and behavior of employees through the work culture based on the Islamic perspective, with unwritten rules, by means of group norms and the resulting cares.

It seems that among the existing organizations in the country, the Environmental Organization, as one of the influential organizations in the field of environmental protection, is facing increasing challenges to achieve its goals and missions. For this reason, the development of a work culture based on the Islamic perspective and

* Corresponding Author: manazari@iauk.ac.ir

How to Cite: E, Soltaninejad; H, Manzari Tavakoli; Z, Shokooh; S, Mehdizadeh. (2024). Designing a work culture model based on Islamic perspective in the direction of social entrepreneurship (study in the country's environmental organization), *Journal of Social Development and Welfare Planning*, 14(57), 325-368.

serious attention to the promotion of social entrepreneurship in this organization is one of the most basic solutions to face the aforementioned challenges .

In this study, while examining the indicators and various aspects of the work culture based on the Islamic perspective in order to promote social entrepreneurship in the environmental organization, it is emphasized on the important role that this topic can play in improving the state of the country's environmental organization. Therefore, according to the stated contents, the researcher is looking for an answer to this question: what are the components of work culture based on the Islamic point of view in the country's environmental organization?

Methods

This descriptive study is of the correlational type, which was applied and developmental in terms of purpose, and collected data through field research. The population of the research consisted of two groups. The first group included experts familiar with the field of work culture based on the Islamic perspective and social entrepreneurship, whose number was unknown and scattered throughout the country. These people should have characteristics such as knowledge and experience in the subject, willingness, enough time to participate and effective communication skills, having scientific research and articles related to the research topic, availability, experience, suitability of the field of study, have a doctorate degree, teaching at a university, which was used in this research in the design of work culture model based on Islamic perspective in line with social entrepreneurship in the environment organization of the country. To select a suitable sample from this group, non-random sampling of selective type was used and 15 people were selected from among the people who met the necessary criteria.

The second group consisted of employees with expert and high organizational rank (with bachelor's degree and above) in the environment organization (7789 people) from 31 provinces of the country, of which 400 people were selected according to Cochran's formula. In this group, stratified random sampling was used according to the size of the class. To collect data, 3 questionnaires were used (design and verify the model, work culture based on Islamic perspective and social entrepreneurship). Based on past studies, research literature and conducted interviews, 15 indicators of work culture based on Islamic perspective and 8 indicators of social entrepreneurship were identified.

Results

The mean of work culture based on Islamic perspective was 3.517. The average of individual, organizational, social, environmental and technological factors was 3.712, 3.430, 3.542, 3.574 and 3.539, respectively. The average of the variables of need for success, sense of independence, desire for power, customer orientation, management of financial resources, maintaining the position of the organization,

participation and teamwork, trust, employee well-being, achieving functional goals, creativity, political interventions, thinking and analysis, employee training methods and communication skills was 3.613, 3.746, 3.317, 3.622, 3.721, 3.956, 3.735, 3.148, 3.280, 3.023, 3.384, 3.469, 3.752, 3.508 and 3.474, respectively. The status of work culture based on Islamic perspective and its sub-criteria (individual, organizational, social, environmental and technological factors) were more than satisfactory. There was a significant relationship between work culture based on Islamic perspective and social entrepreneurship in the environmental organization. There was a significant relationship between individual, organizational, social, environmental and technological factors of work culture and social entrepreneurship in the environmental organization.

Discussion and Conclusion





The correlation and strength of the relationship between work culture based on Islamic perspective and social entrepreneurship was favorable. These results were consistent with Natiq et al. (2015) and Abdul-Rahman (2017). Correlation and strength of relationship between individual factors of work culture and social entrepreneurship were favorable. These results were in line with Moskovskaya (2016). The correlation and strength of the relationship between the organizational factors of work culture and social entrepreneurship was favorable. Mokhbar's study (2019) showed that there is a significant relationship between entrepreneurial culture and organizational learning and social entrepreneurship of secondary school teachers in the second period of Arsanjan city. Another result of our study was the favorable correlation and strength of the relationship between the social factors of work culture and social entrepreneurship. Thörnqvist et al.'s study (2021) showed that entrepreneurial organizational culture has a significant effect on organizational spirituality and social entrepreneurship of customers of travel service companies in Stockholm. This study showed that the correlation and strength of the relationship between environmental factors of work culture and social entrepreneurship were favorable. These results were consistent with Schwartz (2010) (Schwartz, 2010). In our study, the correlation and strength of the relationship between the technological factors of work culture and social entrepreneurship were favorable. Rajabi et al.'s study (2018) showed that there is a significant relationship between work culture and social entrepreneurship of employees of the 9th district of Tehran .

Keywords: Work Culture, Islamic Perspective, Social Entrepreneurship, Environmental Organization



فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی
دوره چهاردهم، شماره ۵۷، زمستان ۱۴۰۲، ۳۶۸-۳۲۵
qjssd.atu.ac.ir
DOI: doi.org/10.22054/qjssd.2023.63491.2239

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی (مطالعه در سازمان محیط‌زیست کشور)

- الهام سلطانی نژاد  دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران..
- حمداالله منظری توکلی*  استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان.
- زهرا شکوه  استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان..
- سمانه مهدی زاده  دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در حوزه شرکت‌های کوچک و متوسط یکی از مهم‌ترین راهکارهای خلاصی کشورها به خصوص کشورهای توسعه‌نیافته از مشکلات اقتصادی است. در عصر حاضر که سازمان‌ها به‌طور مستمر در جستجوی راهبردهایی برای افزایش توان رقابت‌پذیری خود هستند، بدون داشتن فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی نمی‌توان انتظار فعالیت‌های کارآفرینانه اجتماعی داشت. در این محیط متغیر، به منظور ارتقاء نگرش‌های کارآفرینانه در سطح اجتماع باید از طریق به کارگیری رویکردها و اقدامات عملیاتی اثربخش به توسعه کارآفرینی اجتماعی دست یافت. هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور بود. چارچوب نظری بر اساس دیدگاه‌های صاحب‌نظران تدوین شد. در مطالعه توصیفی-پیمایشی حاضر، گروهی از خبرگان آشنا با تئوری‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی به صورت گزینشی انتخاب شدند و گروه دیگر، شامل همه کارکنان دارای رتبه سازمانی خیره و عالی در سازمان محیط‌زیست کشور در ۳۱ استان بودند که با توجه به فرمول کوکران ۴۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، استنباطی و نرم‌افزارهای آماری استفاده شد. بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت. بین عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت. مسئولان محیط‌زیست کشور می‌توانند از نتایج پژوهش حاضر برای رفع مشکلات این سازمان استفاده کنند.

* نویسنده مسئول. manazari@iauk.ac.ir

واژه‌های کلیدی: فرهنگ کار، دیدگاه اسلامی، کارآفرینی اجتماعی، سازمان محیط‌زیست

مقدمه

بی‌شک عصر حاضر دوران طلایی سازمان‌ها محسوب می‌شود. سازمان‌ها به‌طور مستمر در جستجوی راهبردهایی برای افزایش توان رقابت‌پذیری خود هستند. به همین دلیل است که فرهنگ کار و کارآفرینی اجتماعی و مدیریت بهینه آن همیشه یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمان‌ها و در نتیجه توسعه نگرش‌های کارآفرینانه آنها بوده است (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴). آنچه مسلم است در یک سازمان، بدون داشتن فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی نمی‌توان انتظار فعالیت‌های کارآفرینانه اجتماعی داشت و در این محیط متغیر به منظور ارتقاء نگرش‌های کارآفرینانه در سطح اجتماع باید از طریق به‌کارگیری رویکردها و اقدامات عملیاتی اثربخش همچون توسعه روندها و گرایش‌های فرهنگ کار به توسعه کارآفرینی اجتماعی دست یافت (Brownson, 2017: 130).

فرهنگ کار و کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر شناخته شدند و استقرار و نهادینه کردن آن مستلزم رفع موانعی نظیر قالب‌های ذهنی در سطح اشخاص و از سوی دیگر، در گرو برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان است که به منظور ارتقاء کارآفرینی اجتماعی باید از ابزارهای توسعه و رشد کارآفرینی نظیر فرهنگ کار و فرهنگ اسلامی استفاده کرد و شناسایی شاخص‌ها و ویژگی‌های چنین فرهنگی که بتواند زمینه شکوفایی و توسعه کارآفرینی اجتماعی و سازمان را فراهم کند از اهمیت بالایی برخوردار است و بررسی و نحوه استقرار و حفظ آن، به ویژه برای سازمان‌هایی که وضعیت کارآفرینی مطلوبی ندارند نظیر سازمان محیط‌زیست کشور ضروری است (Fallah Haghighi *et al.*, 2018: 7).

کارآفرینی اجتماعی ابزاری برای جست‌وجو و بهره‌گیری مستمر از فرصت‌ها است و سازمان‌ها را به سمت وضعیت جدید رهنمون می‌نماید. بنابراین، برای غلبه بر مشکلات و

تهدیداتی که متوجه سازمان‌های امروزی، نظیر سازمان محیط‌زیست کشور است تنها یک راه‌حل کارساز است و آن هم ایجاد بستر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در این سازمان است. به این دلیل که فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به دلیل اثرگذاری بر بنیان فکری، ذهنی و عقیدتی کارکنان و نیز ارزش‌های نهادینه‌شده دینی و اسلامی، موجبات خلق فضایی کارآفرینی اجتماعی در سطح اجتماع، نوآوری‌های جدید و ایده‌های نو برای بهبود سازمان می‌شود و آن را در برخورد با چالش‌ها و مشکلات پیشرو یاری می‌دهد (رجب‌پور و ایجازی، ۱۳۹۵: ۱۹).

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه مورد توجه جدی قرار گرفته، 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 به شمار می‌رود و نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند و باعث می‌شود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علایق شخصی ایجاد شود و مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، با قوانین نانوشته، به وسیله هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند (نظرپور، ۱۳۸۹: ۱۷۸).

چنین به نظر می‌رسد که در میان سازمان‌های موجود در کشور، سازمان محیط‌زیست به عنوان یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در حوزه صیانت از محیط‌زیست کشور، برای دستیابی به اهداف و رسالت‌های خود با چالش‌های فزاینده‌ای روبروست. به همین دلیل، توسعه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و توجه جدی به ارتقاء کارآفرینی اجتماعی در این سازمان یکی از اساسی‌ترین راهکارهای مواجهه با چالش‌های یادشده است و یقیناً توسعه فرهنگ کار و تلاش برای بسط و گسترش کارآفرینی اجتماعی در این سازمان، مستلزم اصلاح بسیاری از ساختارهای سنتی و توجه نهادینه به موضوعات جدید مطرح شده

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۳۱

در محیط پیرامونی آن سازمان در حوزه سیاست گذاری و مدیریت محیط زیست کشور است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۱).

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 و به همین دلیل، حیطة وظایفی که بر عهده دولت است، حتی در صورتی که زمینه مشارکت بخش خصوصی و غیردولتی هم فراهم شود، بسیار گسترده بوده و پیامدهای انجام این وظایف، عده کثیری از افراد جامعه را متأثر می‌سازد. بر همین اساس می‌توان بیان داشت فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به منظور ارتقاء کارآفرینی اجتماعی از جمله ابزارهای توسعه‌سازمانی و رشد محیط زیست کشور است که منجر به بازآفرینی کارا و مؤثر در وارد ساختن مکانیسم‌های زیست محیطی و بهبود دیدگاه مردم به حفاظت از محیط زیست کشور و توسعه فرهنگ‌های ریسک پذیر در جامعه می‌شود و به کمک آن می‌توان چالش‌ها و مشکلات توسعه‌ای کشور را تا حد ممکن برطرف نمود (شاردردی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۰).

روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران از جمله سازمان محیط زیست 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: 9). بنابراین، برای غلبه بر مشکلات و تهدیداتی که متوجه سازمان‌های امروزی و بالأخص سازمان محیط زیست است تنها یک راه‌حل کارساز وجود دارد و آن هم ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی در این سازمان به منظور 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 پریپیچ و خم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به

نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری و فرافکنی، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است و دستیابی به اهداف مشخص‌شده در سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور و همچنین اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ضرورت تحول در نظام اداری کشور را قطعی می‌سازد (صالحی امیری و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۵). رجب‌پور و ایجازی در مطالعه خود نشان دادند ایجاد سازمان کارآفرین از طریق تأکید بر اجرای مقررات خشک و دست‌وپا‌گیر میسر نمی‌شود (رجب‌پور و ایجازی، ۱۳۹۵: ۲۵). به عقیده شفیع‌زاده و همکاران، کارآفرینی از جمله پدیده‌هایی است که در کشور ما چندان شناخته‌شده نیست و بسیاری از افراد جامعه درک درستی از ماهیت و کارکرد آن ندارند و همین مسئله باعث می‌شود که کارآفرینی و اهمیت آن در توسعه کشور نادیده گرفته شود (شفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۰).

در مطالعه حاضر، ضمن بررسی شاخص‌ها و جنبه‌های مختلف فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به منظور ارتقاء کارآفرینی اجتماعی در یکی از بخش‌های دولتی یعنی سازمان محیط‌زیست کشور، بر نقش مهمی که این موضوع می‌تواند در بهبود وضعیت سازمان‌های دولتی به ویژه سازمان محیط‌زیست کشور ایفا کند، تأکید می‌شود. از این رو با توجه به مطالب بیان‌شده محقق در پی پاسخ به این سؤال است مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور کدام‌اند؟

پیشینه پژوهش

سیادت و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ کار و میزان کارآفرینی اجتماعی کارکنان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد بین فرهنگ کار و میزان کارآفرینی اجتماعی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (سیادت و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۳۵).

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی را تحت عنوان مطالعه رابطه بین فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه و جهت‌گیری کارآفرینانه: مطالعه شرکت‌های کوچک و متوسط انجام دادند. نتایج

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۳۳

این تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ابعاد آن با گرایش کارآفرینانه شرکت‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، و این معناداری در مورد مفهوم تحول‌گرایی و تعالی‌طلبی نسبت به سایر ابعاد بیشتر است. همچنین نتایج نشان داد که معناداری این رابطه بر اساس پاسخ‌های مدیران بیشتر است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۶).

رجب‌پور و ایجازی (۱۳۹۵) تحقیقی را تحت عنوان رابطه بین فرهنگ، کارآفرینی و عملکرد در سازمان‌های پژوهش فناوری (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت) انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد رابطه مثبتی بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با کارآفرینی وجود دارد. ضمن اینکه، بین فرهنگ با عملکرد رابطه مثبت وجود دارد، بین کارآفرینی با عملکرد هم رابطه معناداری مشاهده شده است (رجب‌پور و ایجازی، ۱۳۹۵: ۲۴).

خدایاری (۱۳۹۵) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ کارآفرینی با کارآفرینی اجتماعی با کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی استان هرمزگان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد بین فرهنگ کارآفرینی با کارآفرینی اجتماعی با کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی استان هرمزگان رابطه معنی‌داری وجود دارد (خدایاری، ۱۳۹۵).

نعیمی و همکاران (۱۳۹۷) تحقیقی را تحت عنوان تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد عامل تحریک و پرورش انگیزه‌ها تأثیر معنی‌داری روی توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه نداشت. همچنین سایر عوامل مؤثر (از قبیل: آموزش مهارت‌ها؛ تغییر درک و کشف فرصت؛ مشارکت، استقلال‌طلبی و قبول مسئولیت؛ نوآوری، خلاقیت و مخاطره‌پذیری؛ تغییر و تحول ارزش‌های سازمان) تأثیر مثبت و معنی‌داری در سطح خطای یک درصد روی توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه داشتند. به طوری که این عوامل ۸۷ درصد از تغییرات توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی زنجان را تبیین نمودند (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۳).

مخبر (۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ کارآفرینی و یادگیری سازمانی با کارآفرینی اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر ارسنجان انجام دادند.

نتایج این تحقیق نشان داد بین فرهنگ کارآفرینی و یادگیری سازمانی با کارآفرینی اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر ارسنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد (مخبر، ۱۳۹۸).

پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت‌های صنعتی استان زنجان انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد متغیرهای کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک مؤثر بودند و متغیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشت. از طرف دیگر، تأثیر غیرمستقیم کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۴).

بودت^۱ (۲۰۱۴) تحقیقی را تحت عنوان تأثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی کشور مجارستان انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد که نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران کشور مجارستان تأثیرگذار بوده و بر اساس اولویت‌بندی که بین ویژگی‌های نگرش کارآفرینانه انجام شد به ترتیب نوآوری، کنترل شخصی و عزت‌نفس بر عملکرد مدیران ورزشی تأثیرگذار هستند و تأثیر ویژگی توفیق‌طلبی بر عملکرد مدیران ورزشی کشور مجارستان در این جامعه تأیید شد.

ادبیات نظری پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور بود. بر این اساس، جهت دستیابی به چارچوب نظری تحقیق به عنوان پایه و اساس تحقیق با توجه به جدید بودن موضوع علاوه بر مراجعه به نتایج سایر تحقیقات به خصوص تحقیقات انجام شده در خارج از کشور، از

1. Bodet

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۳۵

نظرات خبرگان نیز جهت شناسایی متغیرهای اصلی تحقیق و نهایتاً دستیابی به چارچوب نظری استفاده شد.

بر این اساس، در پژوهش حاضر، فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی (عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک فرهنگ کار) به عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر ملاک کارآفرینی اجتماعی با مؤلفه‌های (ارزش‌های اجتماعی ملموس، نیازهای اجتماعی، منافع اجتماعی سازمان) بودند، که با تحلیل‌های انجام گرفته و مطالعه و مقایسه نتایج سایر تحقیقات انجام شده در این خصوص، جهت تبیین و بررسی متغیرهای پژوهش و همچنین جهت دستیابی به یک مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با مطالعه ادبیات و پیشینه مربوط، با توجه به پژوهش‌های صاحب‌نظرانی که در این زمینه تحقیق نموده و ارائه مدل داده‌اند.

همین طور با توجه به مدل‌های ارائه شده از سوی صاحب‌نظران، مؤلفه‌های عوامل فردی فرهنگ کار: نیاز به موفقیت بر اساس دیدگاه و مدل (فیض‌بخش، ۱۳۹۰، الوانی و همکاران، ۱۳۹۰، بقره، آیه ۹۸)، حس استقلال‌طلبی بر اساس دیدگاه و مدل (فیض‌بخش، ۱۳۹۰، نهج‌البلاغه، حکمت ۲۱۸، مفتاحی و همکاران، ۱۳۹۸)، تمایل به قدرت بر اساس دیدگاه و مدل (الوانی، ۱۳۸۸، هود، آیه ۶۱، هارنگ، ۲۰۱۳)، عوامل سازمانی فرهنگ کار: مشتری‌مداری بر اساس دیدگاه و مدل (نیک اختر و صمدی افشار، ۲۰۱۵، لوک، ۲۰۱۰، بحارالانوار، ج ۷۴)، مدیریت منابع مالی بر اساس دیدگاه و مدل (شجاعی و همکاران، ۲۰۱۶، کلین و همکاران، ۲۰۱۰، زریناتی و سویتاریس، ۲۰۰۵)، حفظ موقعیت سازمان بر اساس دیدگاه و مدل (نصیری زنگ آباد و همکاران، ۱۳۹۵)، سمعی پاقعه و همکاران، ۱۳۹۱، کنز الاعمال، ج ۴)، عوامل اجتماعی فرهنگ کار: مشارکت و کار تیمی بر اساس دیدگاه و مدل (تاج‌الدینی، ۲۰۱۰، مدثر، آیه ۳۸، ولیلا و همکاران، ۲۰۱۸)، اعتماد بر اساس دیدگاه و مدل (نجم، آیه ۳۹، محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۵، رینگن و اسکالت، ۲۰۱۷)، رفاه کارکنان بر اساس دیدگاه و مدل (محمدی و

همکاران، ۱۳۹۷، ایمانی و همکاران، ۱۳۹۶، آپاریسیو و همکاران، ۲۰۱۶)، عوامل محیطی فرهنگ کار: دستیابی به اهداف عملکردی بر اساس دیدگاه و مدل (آنگلو گوئررو و همکاران، ۲۰۱۷، باقری، ۲۰۱۷، چاترجی و رامو، ۲۰۱۸)، خلاقیت‌گرایی بر اساس دیدگاه و مدل (چلالیل و ارنبرگر، ۲۰۱۶، شو و همکاران، ۲۰۱۸، ویرجینیا و کارلوس، ۲۰۱۸)، مداخلات سیاسی بر اساس دیدگاه و مدل (گوردون و همکاران، ۲۰۱۸، هی، ۲۰۱۲، لیانگ و همکاران، ۲۰۱۴)، عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار: تفکر و تجزیه و تحلیل بر اساس دیدگاه و مدل (اوزبورن، ۱۳۸۹، قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷، کولباچر و همکاران، ۲۰۱۵)، شیوه‌های آموزش کارکنان بر اساس دیدگاه و مدل (ماسون، ۲۰۱۸، ضیاء و تاج‌پور، ۱۳۹۴، هانی و همکاران، ۲۰۱۱)، مهارت‌های ارتباطی بر اساس دیدگاه و مدل (انعام، آیه ۶، حدید، آیه ۲۰، یدالهی فارسی و زالی، ۲۰۱۱).

کارآفرینی اجتماعی: ارزش‌های اجتماعی ملموس: نوآوری اجتماعی بر اساس دیدگاه و مدل (سرمدی، ۱۳۹۵، روخمان، ۲۰۱۰، حوسین و ون نورهاسنی، ۲۰۱۲)، تفکر خلاق بر اساس دیدگاه و مدل (محمد و همکاران، ۲۰۱۰، صیادی تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۶، اردلان و همکاران، ۱۳۹۳)، خطرپذیری بر اساس دیدگاه و مدل (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲، جان‌مشایخ، ۱۳۹۱، محمود و اسماعیل، ۲۰۰۹)، نیازهای اجتماعی: جدیت و پشتکار در کار بر اساس دیدگاه و مدل (علی و عبدالله، ۲۰۰۸، ابوبکر، ۲۰۰۸، رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۶)، شکار فرصت‌ها بر اساس دیدگاه و مدل (سلیمانی و همکاران، ۲۰۱۲، رجبی‌پور دهقانی، ۲۰۱۳، گرجی دوز و گرینمن، ۲۰۱۴)، عدالت اجتماعی بر اساس دیدگاه و مدل (تانگ و تزنگ، ۲۰۱۲، حریری و همکاران، ۱۳۹۳، حسنی و همکاران، ۱۳۹۳)، منافع اجتماعی سازمان: مسئولیت‌پذیری بر اساس دیدگاه و مدل (حیدری‌نیا، ۱۳۹۳، موغلی و همکاران، ۱۳۹۲، آذر و همکاران، ۱۳۹۵)، آینده‌مداری بر اساس دیدگاه و مدل (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵، سرمدی، ۱۳۹۵، وحی‌پور، ۲۰۱۰). در نظر گرفته شده است.

فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی:

فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از باورها، آیین‌ها، اندیشه‌ها، آداب و رسوم، و ارزش‌های حاکم بر یک جامعه دانست که با مقوله کار و نحوه کسب درآمد و همچنین عامل ایجاد اشتغال و تولید ثروت در جامعه بر اساس فرهنگ اسلامی عمل می‌کند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۶).

عوامل فردی فرهنگ کار:

عوامل فردی فرهنگ کار عبارت است از عواملی که منجر به نظم‌پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کار یدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی می‌شوند (رحیمی و حسینی، ۱۳۹۹: ۸۰).

عوامل سازمانی فرهنگ کار:

عوامل سازمانی فرهنگ کار عبارت‌اند از مقوله‌های پویا که چگونگی تولیدات ملی و میزان تصمیم‌گیری درباره فرهنگ سازمان و فرهنگ کار و تشخیص و تفکیک باورهای راهنمای بنیادی از باورهای روزمره افراد را در خود جای می‌دهد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰).

عوامل اجتماعی فرهنگ کار:

عوامل اجتماعی فرهنگ کار عبارت است از پدیده‌های اجتماعی که منجر به تأثیرپذیری و تأثیرگذاری بر افراد و گروه‌های کاری برای توسعه فرهنگ اجتماعی کار می‌شود (Bodet, 2014: 150).

عوامل محیطی فرهنگ کار:

عوامل محیطی فرهنگ کار عبارت‌اند از مجموعه عواملی که در داخل و خارج از سازمان بر فرهنگ کار تأثیر دارند و توانایی بالایی در موفقیت کاری سازمان‌ها ایفاء می‌کنند (فدایی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۲۶).

عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار:

عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار عبارت است از عواملی که منجر به مهارت و خلق ایده‌ها، دانش و علوم مرتبط با کار که منجر به توسعه فرهنگ کار می‌شود (نهادندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷: ۲۰۰).

کارآفرینی اجتماعی:

کارآفرینی اجتماعی فرآیند دنبال کردن راه‌حل‌های خلاقانه برای مسائل اجتماعی است. به‌طور ویژه، کارآفرینان اجتماعی، مأموریتی برای خلق و نگهداری ارزش‌های اجتماعی در خود احساس می‌کنند و خروجی کار آنها ممکن است در طیف متنوعی از سازمان‌ها باشد (Nefertiti *et al.*, 2015: 87).

ارزش‌های اجتماعی ملموس:

ارزش‌های اجتماعی ملموس عبارت‌اند از عقاید، هنجارها، شناسایی‌ها، فنون و اشیاء مادی که افکار و گرایش‌ها در پیرامون آن شکل گرفته و به تجربه رسیده‌اند (Ott & Michailova, 2018: 111).

نیازهای اجتماعی:

نیازهای اجتماعی همه آن تعاملات گریزناپذیر برای تضمین رفاه موضوع در یک محیط و زمینه اجتماعی است. این نیازها منوط به یک رویکرد روان‌شناختی است و همراه با سایر نیازها، طیف بقا و بهزیستی را که مردان و زنان برای زندگی کامل به آن نیاز دارند، تشکیل می‌دهد (نژاد محمد نامقی، ۱۳۹۸).

منافع اجتماعی سازمان:

منافع اجتماعی سازمان عبارت است از بهینه‌سازی الگوی بهره‌برداری از منابع سازمان در جهت حداکثر کردن منافع اجتماعی آن (Kamali *et al.*, 2017).

این ابعاد و مؤلفه‌ها در قالب یک مدل اولیه و پیشنهادی دسته‌بندی گردیدند که به منظور ارائه مدلی روا و قابل‌اعتماد، از آزمون‌هایی نظیر تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی جهت دسته‌بندی ابعاد و شاخص‌های مربوط به هر بعد استفاده شده، مورد استفاده قرار گرفتند. علاوه بر این، با مطالعه ادبیات نظری در خصوص مفهوم فرهنگ کار مبتنی بر

دیدگاه اسلامی و تأثیر آن بر کارآفرینی اجتماعی این ارتباط هستند و مستدل در این جامعه آماری نیز مورد آزمون و تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بنابراین، با بررسی وضعیت ابعاد و شاخص‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، در بخش اول میزان تأثیرپذیری کارآفرینی اجتماعی، که بالطبع هم بر اساس نتایج سایر پژوهش‌های انجام گرفته و هم با استفاده از یک تحلیل منطقی می‌توان پیش‌بینی نمود که تحت تأثیر متغیر مستقل در این تحقیق قرار خواهد داشت، بررسی شد و نیز بر اساس استدلال مفهومی و عقلی می‌توان چنین ارتباطی را متصور نمود، مورد آزمون و تحلیل قرار گرفت و بررسی و آزمون شد تا از این رهگذر و با تکیه بر چارچوب نظری ارائه یک مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی تدوین و ارائه گردید. بنابراین، در مدل مفهومی تحقیق بر اساس چارچوب نظری، مدلی جدید برای سازمان محیط‌زیست کشور تدوین شد.

حیبی و سجادی اصل (۱۳۹۹) نشان داد فرهنگ کارآفرینی و خلاقیت سازمانی بر کارآفرینی اجتماعی کارکنان شعب بانک ملی شهر ایزده تأثیر معنی‌داری دارد (حیبی و سجادی اصل، ۱۳۹۹).

پولادی ری شهری و همکاران (۱۳۹۱) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند بین فرهنگ کار و مدیریت دانش با کارآفرینی اجتماعی در شرکت شهرک‌های صنعتی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد (پولادی ری شهری و همکاران، ۱۳۹۱).

شریف‌الدین (۲۰۱۴) در تحقیق خود نشان داد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر توسعه کارآفرینی اجتماعی ادارات دولتی مالزی تأثیر معنی‌داری دارد (Sharifuddin, 2014: 573).

اوربانو (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید نگرش کارآفرینی بر کارآفرینی اجتماعی کارکنان ادارات دولتی کشور اسپانیا تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (Urbano et al., 2010: 60).



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

مطالعه توصیفی حاضر از نوع همبستگی است که از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای بود و به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. جامعه آماری تحقیق از دو گروه تشکیل شد. گروه اول شامل خبرگان آشنا با زمینه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی 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 (احمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۴۰)، 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، که در این تحقیق در بخش طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور از نظر آنها استفاده شد. برای انتخاب نمونه مناسب از این گروه، از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی 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 محیط‌زیست کشور (۷۷۸۹ نفر) از ۳۱ استان کشور بودند که با توجه به فرمول کوکران ۴۰۰ نفر از آنها انتخاب شدند. در این گروه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه استفاده شد.

مطالعه حاضر شامل ۴ مرحله و ۱۶ اقدام بود. در مرحله اول (مرحله تشخیص)، شناسایی موضوع، مسئله و اهداف تحقیق پیگیری گردید. در مرحله دوم (مرحله تبیین)، تدوین مدل پیشنهادی تحقیق با بهره‌گیری از مطالعات اکتشافی آغاز شد. در مرحله سوم (مرحله تحلیل بر مبنای مدل پیشنهادی تحقیق)، سه پرسشنامه تنظیم گردید. در مرحله چهارم (مرحله تصدیق)، با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های میدانی، مدل توسعه‌ای (نهایی) تحقیق تدوین و اعتبارسنجی شده ارائه شد.

در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه طراحی و تأیید مدل، فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی استفاده شد. پرسشنامه‌ها ابتدا از نظر روایی ظاهری و مفهومی توسط ۱۵ نفر از خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند و سپس برای سنجش روایی محتوایی آنها، از روش نسبت اعتبار محتوا یا نسبت روایی محتوایی^۱ بهره گرفته شد. روایی پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به میزان ۰/۹۴۹ و روایی پرسشنامه کارآفرینی اجتماعی به میزان ۰/۹۳۸ محاسبه گردید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ سنجیده شد و مقدار آن به ترتیب، ۰/۹۹۱ و ۰/۹۴۶ به دست آمد.

پرسشنامه طراحی و تأیید مدل

این پرسشنامه از ۱۹ سؤال پنج گزینه‌ای در بحث فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی، ۱۱ سؤال در خصوص کارآفرینی اجتماعی تشکیل شد، که پس از کسب نظر خبرگان تعداد گویه‌های پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به ۱۵ و پرسشنامه کارآفرینی اجتماعی به ۸ گویه تغییر پیدا کرد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای ۱ (کاملاً مناسب) تا ۵ (کاملاً نامناسب) استفاده شد. این پرسشنامه توسط ۱۵ نفر از خبرگان و اساتید متخصص در زمینه تحقیق تکمیل شد.

پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی

از پرسشنامه اول برای تعیین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در سازمان محیط‌زیست کشور که توسط کارکنان دارای رتبه سازمانی خبره و عالی (دارای تحصیلات دانشگاهی لیسانس به بالا) پاسخ داده شد، استفاده گردید، 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.

پرسشنامه کارآفرینی اجتماعی

این پرسشنامه از ۲۴ 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.

پرسشنامه‌های تحقیق حاضر ابتدا از نظر روایی ظاهری و مفهومی توسط ۱۵ نفر از خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت و سپس برای سنجش روایی محتوایی آن، از روش نسبت اعتبار محتوا یا نسبت روایی محتوایی بهره گرفته شد. در این تحقیق پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی توسط ۱۵ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه تعیین روایی گردیدند، که روایی پرسشنامه فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی به میزان ۰/۹۴، پرسشنامه ابعاد و روایی پرسشنامه کارآفرینی اجتماعی به میزان ۰/۹۳ محاسبه گردید.

شناسایی و غربالگری عوامل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی

اجتماعی با تکنیک دلفی

بر اساس مطالعات گذشته، ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های انجام شده، در مجموع ۱۵ شاخص فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و ۸ شاخص کارآفرینی اجتماعی شناسایی شد. این معیارها در مرحله اول تکنیک دلفی در اختیار کارشناسان حوزه مورد مطالعه قرار داده شد 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 گام دوم تکنیک دلفی ابتدا به غربال ۱۵ شاخص فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و ۸ شاخص کارآفرینی اجتماعی پرداخته شد تا معیارهایی که از اهمیت و تناسب بیشتری برخوردار هستند انتخاب شوند. سپس توسط ۱۵ نفر از خبرگان طبق روش دلفی تک‌تک معیارها بر اساس هدف مورد بررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه معیارهای شناسایی شده از تکنیک دلفی استفاده شد. تکنیک دلفی در دو راند ادامه یافت و در راند دوم با دستیابی به توافق نهایی متوقف شد. در نهایت ۱۵ و ۸ شاخص باقی مانده در راند دوم

۳۴۴ | فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی | سال چهاردهم | شماره ۵۷ | زمستان ۱۴۰۲

مجدداً همگی امتیاز بالای ۳ کسب کردند. بنابراین، تکنیک دلفی متوقف شد و شاخص‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی شناسایی شدند و برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفتند.

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

میانگین	زیرمعیارها	معیارها	
۴/۷	نیاز به موفقیت	عوامل فردی فرهنگ کار	فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی
۴/۴	حس استقلال‌طلبی		
۴/۵	تمایل به قدرت		
۴/۵	مشتری‌مداری	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	خلاقیت‌گرایی		
۴/۵	مداخلات سیاسی		
۴/۵	تفکر و تجزیه و تحلیل	عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار	
۴/۶	شیوه‌های آموزش کارکنان		
۴/۸	مهارت‌های ارتباطی		
۴/۵	نوآوری اجتماعی	ارزش‌های اجتماعی ملموس	کارآفرینی اجتماعی
۴/۷	تفکر خلاق		
۴/۸	خطرپذیری		
۴/۳	جدیت و پشتکار در کار	نیازهای اجتماعی	
۴/۷	شکار فرصت‌ها		
۴/۵	عدالت اجتماعی		
۴/۷	مسئولیت‌پذیری	منافع اجتماعی سازمان	
۴/۷	آینده‌مداری		

تحلیل اکتشافی متغیرهای تحقیق

به منظور اندازه‌گیری روایی متغیرهای «فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی» و «کارآفرینی اجتماعی» از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد. ضریب KMO برای «فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی» برابر با $0/898$ و همچنین مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با $7118/185$ در سطح معنی‌داری $P=0/000$ 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. ضریب KMO برای «کارآفرینی اجتماعی» برابر با $0/841$ و همچنین مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با $2482/280$ در سطح معنی‌داری $P=0/000$ بیانگر کفایت مقدار نمونه آزمودنی به منظور انجام تحلیل عاملی بود. در نهایت ۳ معیار اصلی ارزش‌های اجتماعی ملموس، نیازهای اجتماعی و منافع اجتماعی سازمان برای کارآفرینی اجتماعی انتخاب شدند.

با توجه به محاسبات انجام‌شده پایایی پرسش‌نامه (فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی) با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با $(99/1)$ درصد و پایایی پرسش‌نامه (کارآفرینی اجتماعی) برابر با $(94/6)$ درصد بود که این مقادیر از نظر پژوهشی قابل قبول بودند (بزرگ‌تر از $0/7$).

در تحقیق حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها بر اساس حجم نمونه تعیین‌شده کارکنان دارای رتبه سازمانی خیره و عالی (دارای تحصیلات دانشگاهی لیسانس به بالا) در وزارت امور اقتصادی و دارایی، ۴۰۰ نفر بودند که ۴۵۰ پرسشنامه در بین همه کارکنان سازمان محیط‌زیست کشور و سازمان‌های ذی‌ربط آن در سراسر کشور توزیع و ۴۲۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در آخر ۴۰۰ پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها و مطابق با حجم نمونه جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پس از ویرایش داده‌ها، کدگذاری و ورود داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۱، MINITAB ویراست

۱۷ و LISREL ویراست ۸/۸ استفاده شد. سپس جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی برای یافتن مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی، آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت متغیرهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و کارآفرینی اجتماعی استفاده شد. همچنین، برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک (کارآفرینی اجتماعی) و مؤلفه‌های فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی (متغیر پیش‌بین) از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. در جهت یافتن مشخصات الگوی فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی از تحلیل عاملی تأییدی و برای سنجش اعتبار این الگو از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

متغیر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی از ۴۵ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شد. میانگین این متغیر ۳/۵۱۷ بود. متغیرهای عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شدند و میانگین آنها به ترتیب، ۳/۷۱۲، ۳/۴۳۰، ۳/۵۴۲، ۳/۵۷۴ و ۳/۵۳۹ بود. متغیرهای نیاز به موفقیت، حس استقلال‌طلبی، تمایل به قدرت، مشتری‌مداری، مدیریت منابع مالی، حفظ موقعیت سازمان، مشارکت و کار تیمی، اعتماد، رفاه کارکنان، دستیابی به اهداف عملکردی، خلاقیت‌گرایی، مداخلات سیاسی، تفکر و تجزیه و تحلیل، شیوه‌های آموزش کارکنان و مهارت‌های ارتباطی از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شدند. میانگین این متغیرها به ترتیب، ۳/۶۱۳، ۳/۷۴۶، ۳/۳۱۷، ۳/۶۲۲، ۳/۷۲۱، ۳/۹۵۶، ۳/۷۳۵، ۳/۱۴۸، ۳/۲۸۰، ۳/۰۲۳، ۳/۳۸۴، ۳/۴۶۹، ۳/۷۵۲، ۳/۵۰۸ و ۳/۴۷۴ بود. وضعیت متغیر فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی و زیرمعیارهای آن یعنی عوامل فردی (نیاز به موفقیت، حس استقلال‌طلبی، تمایل به قدرت)، سازمانی (مشتری‌مداری، مدیریت منابع

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۴۷

مالی، حفظ موقعیت سازمان)، اجتماعی (مشارکت و کار تیمی، اعتماد، رفاه کارکنان)، محیطی (دستیابی به اهداف عملکردی، خلاقیت‌گرایی، مداخلات سیاسی) و تکنولوژیک (تفکر و تجزیه و تحلیل، شیوه‌های آموزش کارکنان و مهارت‌های ارتباطی) در سطح بیش از رضایت‌بخش بودند (جدول ۲).

جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیرهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی

متغیر	کمترین	بیش‌ترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشیدگی
فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی	۱/۷۱۱	۴/۶۸۹	۳/۵۱۷	۰/۰۲۸	۳/۲۴۴	۳/۵۱۱	-۰/۰۱۷	-۰/۰۲۲
عوامل فردی فرهنگ کار	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۷۱۲	۰/۰۴۳	۳/۶۶۷	۳/۶۶۷	-۰/۰۶۹	۰/۵۸۷
عوامل سازمانی فرهنگ کار	۱/۶۶۷	۵/۰۰۰	۳/۴۳۰	۰/۰۳۸	۳/۶۶۷	۳/۳۳۳	۰/۰۴۷	-۰/۳۸۹
عوامل اجتماعی فرهنگ کار	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۵۴۲	۰/۰۴۵	۳/۳۳۳	۳/۶۶۷	-۰/۰۲۲	-۰/۳۳۱
عوامل محیطی فرهنگ کار	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۵۷۴	۰/۰۴۶	۴/۰۰۰	۳/۶۶۷	-۰/۰۵۹	۰/۰۶۰
عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۵۳۹	۰/۰۴۰	۳/۶۶۷	۳/۶۶۷	-۰/۰۱۸	۰/۰۵۱
نیاز به موفقیت	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۶۱۳	۰/۰۴۵	۳/۳۳۳	۳/۶۶۷	-۰/۰۳۵	-۰/۲۸۴
حس استقلال‌طلبی	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۷۴۶	۰/۰۴۱	۳/۶۶۷	۳/۶۶۷	-۰/۰۲۷	-۰/۲۲۱
تمایل به قدرت	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۳۱۷	۰/۰۴۸	۳/۶۶۷	۳/۳۳۳	-۰/۰۳۰	-۰/۴۶۸
مشتري‌مداری	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۶۲۲	۰/۰۴۱	۴/۰۰۰	۳/۶۶۷	-۰/۰۵۱	۰/۱۵۷
مدیریت منابع مالی	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۷۲۱	۰/۰۴۲	۴/۰۰۰	۳/۶۶۷	-۰/۰۴۹	۰/۱۵۸
حفظ موقعیت سازمان	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۹۵۶	۰/۰۳۶	۴/۰۰۰	۴/۰۰۰	-۰/۰۷۹	۱/۱۸۵
مشارکت و کار تیمی	۱/۶۶۷	۵/۰۰۰	۳/۷۳۵	۰/۰۳۸	۳/۳۳۳	۳/۶۶۷	-۰/۰۴۳	۰/۲۱۳
اعتماد	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۱۴۸	۰/۰۴۴	۳/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۰۲۲	۰/۳۱۰
رفاه کارکنان	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۲۸۰	۰/۰۴۴	۳/۰۰۰	۳/۳۳۳	۰/۰۶۰	-۰/۳۲۹
دستیابی به اهداف عملکردی	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰	۳/۰۲۳	۰/۰۵۴	۳/۰۰۰	۳/۰۰۰	۰/۰۱۰	-۰/۷۴۲
خلاقیت‌گرایی	۱/۳۳۳	۵/۰۰۰	۳/۳۸۴	۰/۰۴۲	۳/۶۶۷	۳/۳۳۳	-۰/۰۱۲	-۰/۲۸۷

۰/۰۲۵	۰/۲۸۷	۳/۶۶۷	۳/۶۶۷	۰/۰۴۰	۳/۴۶۹	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	مداخلات سیاسی
۰/۸۳۰	۰/۴۷۷	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۰۳۹	۳/۷۵۲	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	تفکر و تجزیه و تحلیل
۰/۳۳۶	۰/۳۰۲	۳/۶۶۷	۳/۳۳۳	۰/۰۴۸	۳/۵۰۸	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	شیوه‌های آموزش کارکنان
۰/۴۳۱	۰/۲۶۲	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۰۴۳	۳/۴۷۴	۵/۰۰۰	۱/۳۳۳	مهارت‌های ارتباطی
۰/۱۰۷	۰/۱۶۸	۳/۵۸۳	۳/۴۱۷	۰/۰۲۳	۳/۵۷۱	۴/۶۶۷	۲/۲۰۸	کارآفرینی اجتماعی
۰/۲۵۶	۰/۰۶۱	۳/۵۵۶	۳/۴۴۴	۰/۰۳۵	۳/۵۶۱	۵/۰۰۰	۱/۷۷۸	ارزش‌های اجتماعی ملموس
	۰/۲۱۴	۳/۵۵۶	۳/۳۳۳	۰/۰۳۶	۳/۵۱۶	۵/۰۰۰	۱/۵۵۶	نیازهای اجتماعی
۰/۳۷۶	۰/۲۶۰	۳/۶۶۷	۳/۳۳۳	۰/۰۳۹	۳/۶۶۹	۵/۰۰۰	۱/۶۶۷	منافع اجتماعی سازمان
۰/۳۱۴	۰/۲۴۱	۳/۳۳۳	۳/۶۶۷	۰/۰۴۲	۳/۴۳۵	۵/۰۰۰	۱/۳۳۳	نوآوری اجتماعی
۰/۴۵۴	۰/۲۹۰	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۰۴۶	۳/۶۶۵	۵/۰۰۰	۱/۳۳۳	تفکر خلاق
۰/۶۱۲	۰/۲۰۹	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۰۴۳	۳/۶۷۳	۵/۰۰۰	۱/۳۳۳	خطرپذیری
۰/۴۶۲	۰/۴۷۵	۳/۷۷۸	۳/۷۷۸	۰/۰۳۳	۳/۷۶۶	۵/۰۰۰	۱/۴۴۴	شکار فرصت‌ها
۰/۴۱۸	۰/۱۳۲	۳/۵۵۶	۳/۳۳۳	۰/۰۳۷	۳/۵۵۹	۵/۰۰۰	۱/۵۵۶	جدیت و پشتکار در کار
۰/۲۶۷	۰/۰۸۹	۳/۳۳۳	۳/۱۱۱	۰/۰۳۶	۳/۳۸۸	۵/۰۰۰	۱/۲۲۲	عدالت اجتماعی
۰/۵۸۲	۰/۰۲۲	۳/۲۲۲	۳/۴۴۴	۰/۰۳۹	۳/۲۹۲	۴/۷۷۸	۱/۴۴۴	مسئولیت‌پذیری
۰/۲۳۴	۰/۳۸۱	۳/۵۵۶	۳/۲۲۲	۰/۰۳۰	۳/۵۷۸	۴/۷۷۸	۱/۶۶۷	آینده‌مداری

یافته‌های تبیینی

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر تحلیل مسیر، به سنجش الگوی پیشنهادی پژوهش و هم‌چنین رابطه بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی پرداخته شد که نتایج آن در ادامه آمده است (سطح معنی‌داری در این بخش، ۰/۰۵ در نظر گرفته شد). مدل معادلات ساختاری نهایی برای سنجش رابطه بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی استفاده شد. مدل نهایی با اقتباس از برون داد نرم‌افزار لیزرل ترسیم شد.

سؤال ۱- آیا بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرض H0: بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرض H1: بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

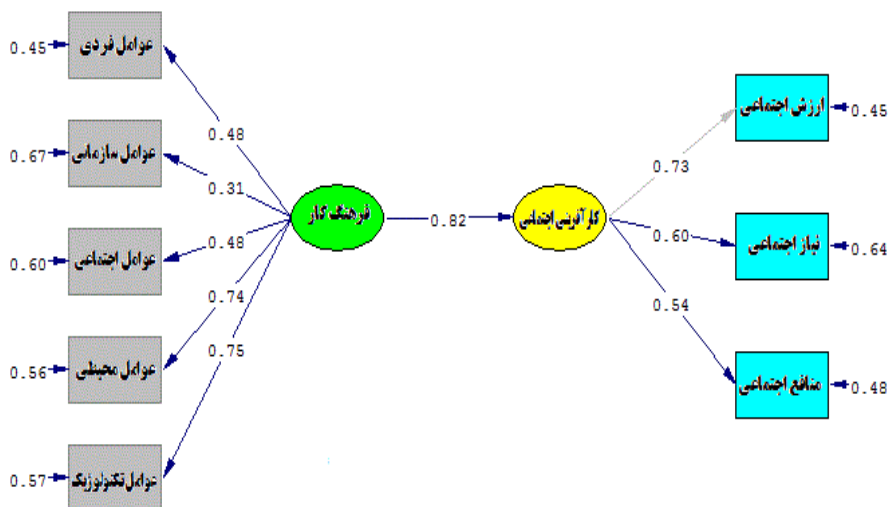
بر اساس نمودارهای ۱ و ۲ قدرت رابطه میان متغیرهای فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی برابر ۰/۸۲ محاسبه شد که نشان داد همبستگی بسیار قوی و مطلوب و از نوع مستقیم است. آماره t آزمون نیز ۹/۷۱ به دست آمد که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بود و نشان داد همبستگی مشاهده‌شده معنی‌دار است. بنابراین، فرض H0 رد شد و بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت.

خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش بود، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۱ برابر با ۰/۰۲۹ بود. مقدار کای اسکوئر بهنجار شده^۲ برابر با ۲/۰۲۴ بود و مقدار شاخص نیکویی برازش^۳ برابر با ۰/۹۶ بود. سایر شاخص‌ها برای برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۳ آمده است.

1. RMSEA
2. CMIN/DF
3. GFI

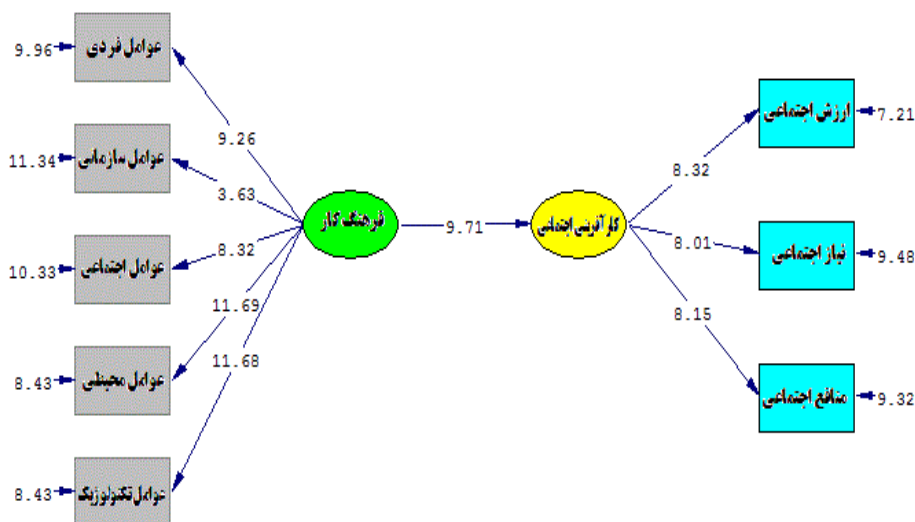
جدول ۳- شاخص‌های برازش مدل اصلی تحقیق

شاخص	مقدار گزارش شده	حد قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۲۹	برابر یا کوچک‌تر از ۱
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	۲/۰۲۴	برابر یا کوچک‌تر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	۰/۹۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۸	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۵	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۸	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹



Chi-Square=58.70, df=29, P-value=0.01201, RMSEA=0.029

نمودار ۱- مدل نهایی ارتباط بین مؤلفه‌های اصلی تحقیق



Chi-Square=58.70, df=29, P-value=0.01201, RMSEA=0.029

نمودار ۲- آماره t-value نتایج تأیید مدل نهایی ارتباط بین مؤلفه‌های اصلی تحقیق

سؤال ۲- آیا بین عوامل فردی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان

محیط زیست کشور رابطه معنی داری وجود دارد؟

فرض H0: بین عوامل فردی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان

محیط زیست کشور رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرض H1: بین عوامل فردی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان

محیط زیست کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان متغیرهای عوامل فردی فرهنگ کار با

کارآفرینی اجتماعی برابر ۰/۷۲ محاسبه شد که نشان داد همبستگی قوی و مطلوب و از نوع

مستقیم است. آماره t آزمون نیز ۷/۳۶ بدست آمد که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح

خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بود و نشان داد همبستگی مشاهده شده معنی دار است. بنابراین، فرض

H0 رد شد و بین عوامل فردی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط زیست

کشور رابطه معنی داری وجود داشت.

سؤال ۳- آیا بین عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرض H0: بین عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرض H1: بین عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان متغیرهای عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی برابر ۰/۶۱ بود که نشان داد همبستگی قوی و مطلوب و از نوع مستقیم است. آماره t آزمون نیز ۶/۴۴ بدست آمد که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بود و نشان داد همبستگی مشاهده شده معنی‌دار است. بنابراین، فرض H0 رد شد و بین عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت.

سؤال ۴- آیا بین عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرض H0: بین عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرض H1: بین عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان متغیرهای عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی برابر ۰/۵۱ محاسبه شد که نشان داد همبستگی قوی و مطلوب و از نوع مستقیم است. آماره t آزمون نیز ۵/۳۵ بدست آمد که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بود و نشان داد همبستگی مشاهده شده معنی‌دار است. بنابراین، فرض H0 رد شد و بین عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت.

سؤال ۵- آیا بین عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرض H0: بین عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرض H1: بین عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

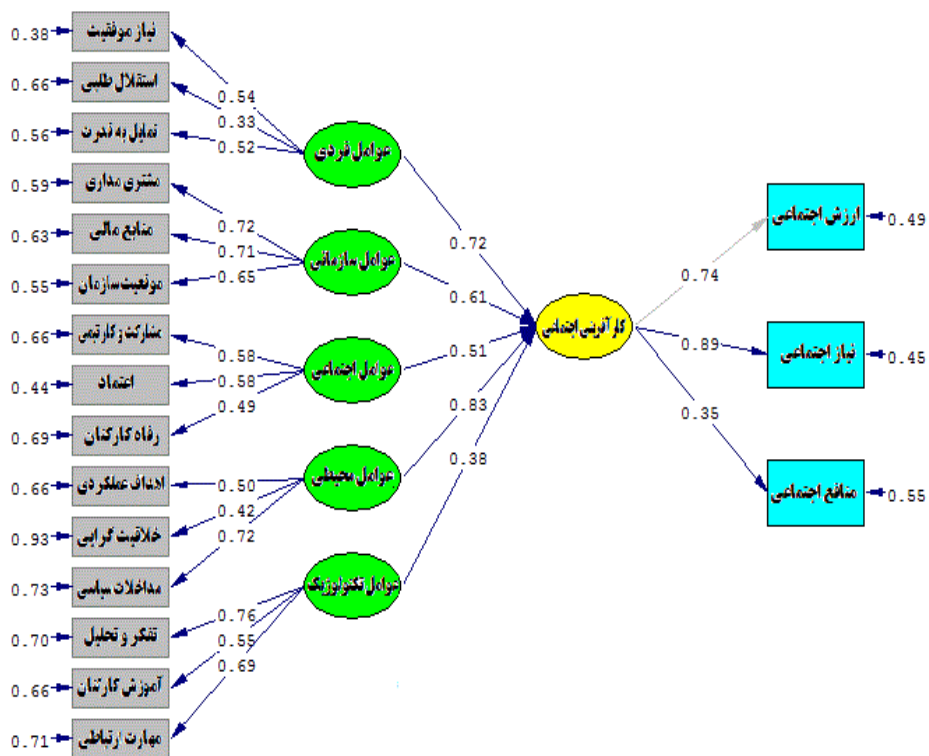
بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان متغیرهای عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی برابر $0/83$ محاسبه شد که نشان داد همبستگی قوی و مطلوب و از نوع مستقیم است. آماره t آزمون نیز $8/76$ بدست آمد که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بود و نشان داد همبستگی مشاهده‌شده معنی‌دار است. بنابراین، فرض H0 رد شد و بین عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت.

سؤال ۶- آیا بین عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

فرض H0: بین عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

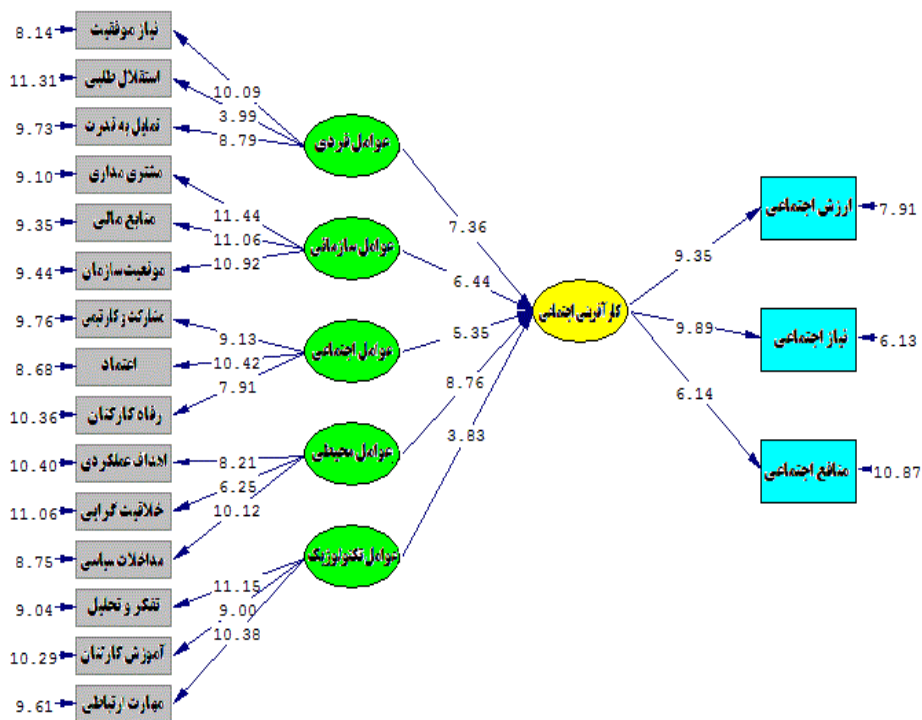
فرض H1: بین عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بر اساس نمودارهای ۳ و ۴ قدرت رابطه میان متغیرهای عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی برابر $0/38$ محاسبه شد که نشان داد همبستگی قوی و مطلوب و از نوع مستقیم است. آماره t آزمون نیز $3/83$ بدست آمد که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بود و نشان داد همبستگی مشاهده‌شده معنی‌دار است. بنابراین، فرض H0 رد شد و بین عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور رابطه معنی‌داری وجود داشت.



Chi-Square=305.75, df=141, P-value=0.09207, RMSEA=0.021

نمودار ۳- مدل نهایی ارتباط بین عوامل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی



Chi-Square=305.75, df=141, P-value=0.09207, RMSEA=0.021

نمودار ۴- آماره **t-value** نتایج ارتباط بین عوامل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی

بر اساس نتایج نهایی و مدل تأیید شده در شکل‌های ۱ و ۲ فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی دارای ۵ بعد عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک بود که هر کدام از این ابعاد دارای مؤلفه‌های جداگانه بودند و در مجموع شامل ۱۵ مؤلفه گردآوری گردید و همچنین کارآفرینی اجتماعی شامل ۳ بعد اصلی ارزش‌های اجتماعی ملموس، نیازهای اجتماعی و منافع اجتماعی سازمان بود که بر اساس نتایج تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین روابط میان این متغیرها بر اساس مدل طراحی شده در نرم‌افزار لیزرل تأیید شد و می‌توان مدل اولیه تحقیق را مورد اقتباس قرارداد.

برای بررسی اعتبار مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند. خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش بود، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر با ۰/۰۲۱ بود، مقدار کای اسکوتر بهنجار شده برابر با ۲/۱۶۸ بود و مقدار شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۳ بود. سایر شاخص‌ها برای برازش مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل اصلی تحقیق

شاخص	مقدار گزارش شده	حد قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۲۱	برابر یا کوچک‌تر از ۱
کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)	۲/۱۶۸	برابر یا کوچک‌تر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۹۱	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	۰/۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور انجام شد. بر اساس نتایج، همبستگی و قدرت رابطه بین فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی با کارآفرینی اجتماعی مطلوب بود و این نتایج با یافته‌های ناطق و همکاران (۱۳۹۴) و عبدالرحمن (۲۰۱۷) همخوان و همسو بود (Abdul-Rahman, 2017). ناطق و همکاران نشان دادند کارآفرینی اجتماعی کارکنان بر

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۵۷

یادگیری سازمانی در شعب بانک کشاورزی استان خراسان رضوی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (ناطق و همکاران، ۱۳۹۴). نتایج مطالعه عبدالرحمن نیز نشان داد بین فرهنگ کارآفرینانه با کارآفرینی اجتماعی در مراکز آموزشی و درمانی غنا رابطه معنی‌داری وجود دارد (Abdul-Rahman, 2017).

عصاره کارآفرینی در درک و بهره‌برداری از فرصت‌هاست. بخش زیادی از فرصت‌هایی که در کشور پدیدار می‌شود یا از بین می‌رود، به‌طور مستقیم به فعالیت و بسترسازی دولت برمی‌گردد. اگر دولت بستر را برای ارزش‌آفرینی و خلق ثروت مهیا کند، کارآفرینان در همین بستر، مشغول فعالیت می‌شوند. اما اگر دولت شرایط قاجاق‌بازین هزارتومانی را فراهم کند، بسیاری از افراد این فرصت را غنیمت می‌شمارند و در این زمینه مشغول کار می‌شوند. از این رو می‌توان بیان داشت برای ارتقاء نگرش کارآفرینانه، نیاز به توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مبتنی بر فرهنگ اسلامی است تا در سایه آن تمامی واحدهای صنفی، تجاری، صنعتی و شخصی به فعالیت خود ادامه داده تا موفق شوند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد همبستگی و قدرت رابطه بین عوامل فردی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی مطلوب است. این نتایج با یافته‌های مسکوسکایا (۲۰۱۶) همسو بود که نشان داد بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با کارآفرینی اجتماعی مشتریان شرکت‌های نفتی روسیه رابطه معنی‌داری وجود دارد (Moskovskaya & Soboleva, 2016: 680). پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) نیز نشان دادند متغیرهای کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک مؤثر بودند و متغیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشت. از طرف دیگر، تأثیر غیرمستقیم کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۰).

مدیریت جهادی در منظومه فکری رهبر معظم انقلاب در حکم الگوی مطلوب مدیریتی است؛ الگویی که قابلیت‌های لازم برای تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی را دارا بوده و واجد آن توانایی‌ها و ارزش‌هایی است که از یک نظام مدیریتی کارآمد اسلامی

انتظار داریم. آنچه بدیهی است آموزش به شیوه‌ای صحیح و اثربخش می‌تواند تأثیر ژرفی بر روی کارآمدی نیروی جوان در عرصه کسب‌وکار بگذارد و دو رکن اساسی از ارکان آموزش معلم (مربی) و متعلم (کارآموز) هستند. روشن است که ارتباط مؤثر و تنگاتنگ این دو می‌تواند اثربخشی آموزش را دوچندان برابر نماید. هرچند برای افزایش تأثیر رفتاری آموزش روش‌های متنوع علمی وجود دارد و از این طریق می‌توان با انجام کار جهادی عبادت گونه به ارتقاء نگرش کارآفرینی و در نتیجه موفقیت پرداخت.

در مطالعه حاضر، همبستگی و قدرت رابطه بین دو متغیر عوامل سازمانی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی در سازمان محیط‌زیست کشور مطلوب بود. پولادی ری شهری و همکاران (۱۳۹۱) نیز در مطالعه خود نشان داد بین فرهنگ کار و مدیریت دانش با کارآفرینی اجتماعی در شرکت شهرک‌های صنعتی استان بوشهر رابطه معنی‌داری وجود دارد (پولادی ری شهری و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین یافته‌های مطالعه مخبر (۱۳۹۸) نشان داد بین فرهنگ کارآفرینی و یادگیری سازمانی با کارآفرینی اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر ارسنجان رابطه معنی‌داری وجود دارد (مخبر، ۱۳۹۸).

امروزه ساختار اقتصادی دنیا با گذشته به‌طور اساسی تفاوت دارد. توسعه پایدار امروز بر پایه نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. توسعه کارآفرینی در کشور ضمن فراهم آوردن زمینه رشد و توسعه پایدار، مسائل و مشکلات جاری از جمله فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و مشکل انبوه سایر بیکاران را مرتفع خواهد کرد. بر همین اساس است که می‌توان یادآور شد کارآفرینی فردی معنویت‌گرایانه می‌تواند در توسعه نگرش کارآفرینی نقش آفرینی کند.

یکی دیگر از نتایج مطالعه حاضر، مطلوب بودن همبستگی و قدرت رابطه بین دو متغیر عوامل اجتماعی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی بود. در مطالعه لن و همکاران (۲۰۱۴) فرهنگ کار بر توسعه کارآفرینی اجتماعی شرکت‌های هواپیمایی اتریش تأثیر معنی‌داری داشت (Lan et al., 2014: 385). یافته‌های مطالعه تورنگویست و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان دادند فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر معنویت سازمانی و کارآفرینی

اجتماعی مشتریان شرکت‌های خدمات مسافرتی شهر استکهلم تأثیر معنی‌داری دارد (Thörnqvist & Kilstam, 2021: 172).

عزم راسخ کارآفرینان یکی دیگر از ویژگی‌های بارز آنهاست که انرژی و تعهد لازم برای کسب موفقیت را ایجاد می‌کند. کارآفرینان مصمم از ایده‌ها و فرصت‌های جدید و پیشنهادهای شغلی دیگر چشم‌پوشی می‌کنند و در مقابل به کاری که برای خود برگزیده‌اند، پایبند می‌مانند. این قطعیت، کارآفرین را از هرگونه شک و تردید طی فرایند راه‌اندازی مصون نگاه می‌دارد تا حدی که مخالفت نزدیکان و آشنایان نیز می‌تواند در اراده آنان خللی وارد نماید. برای اینکه کارآفرین از انجام موفقیت‌آمیز تمام طرح‌ها، برنامه‌ها و جزئیات کار مطمئن باشد، لازم است در تمام لحظات با تمرکز بر چشم‌انداز، همه انرژی، وقت و سایر منابع را حول این هدف مصرف نماید. از این‌رو برای دستیابی به این امر تنها کلید موفقیت تعاملات و روابط کاری خیرخواهانه است که باید به آن توجه جدی شود.

همان‌طور که نتایج مطالعه حاضر نشان داد همبستگی و قدرت رابطه بین عوامل محیطی فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی مطلوب بود. این نتایج با یافته‌های اسکوارتس (۲۰۱۰) همخوانی داشت (Schwartz, 2010). آنها در مطالعه خود نشان دادند بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با چابکی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی در کارخانجات نساجی استکهلم رابطه معنی‌داری وجود دارد (Schwartz, 2010). یافته‌های روانبخش (۱۳۹۳) نیز نشان داد بین فرهنگ کارآفرینی با کارآفرینی اجتماعی با کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی استان هرمزگان رابطه معنی‌داری وجود دارد (روانبخش، ۱۳۹۳). نیاز خود شکوفایی یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های کارآفرینان در محقق کردن چشم‌اندازشان است. نتیجه این نیاز قوی این است که در مسیر حرکت به سوی هدف، هر چیز دیگری در اولویت پایین‌تری قرار می‌گیرد. علایق خارج از این چشم‌انداز و یا پروژه‌های با سود مالی زیاد، همه از مواردی هستند که در مقایسه با هدف اولیه، اولویت پایین‌تری خواهند داشت. کارآفرینان همه زندگی خود را وقف کار می‌نمایند، بسیار سخت‌کوش هستند و پشتکار

آنان مثال‌زدنی است. در حقیقت آنان از کار در راستای هدف خود لذت می‌برند. داشتن این چشم‌انداز روشن و ترکیب آن با خوش‌بینی و ریسک‌پذیری، سخت‌کوشی و تعلق خاطر به کار را در کارآفرینان پدید می‌آورد و برای اینکه فرد در کسب‌وکار خود موفق باشد باید به صورت جدی به فعالیت پرداخته و تلاش خود را به شکل خودمختارانه انجام دهد.

در مطالعه ما همبستگی و قدرت رابطه بین عوامل تکنولوژیک فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی مطلوب بود. یافته‌های مطالعه رجیبی و همکاران (۱۳۹۷) نیز نشان داد بین فرهنگ کار با کارآفرینی اجتماعی کارکنان شهرداری منطقه ۹ شهر تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد (رجیبی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۵). یافته‌های سیادت و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند بین فرهنگ کار و میزان کارآفرینی اجتماعی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد (سیادت و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۳۵). یو (۲۰۱۶) نیز در مطالعه خود نشان داد بین فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه با جهت‌گیری کارآفرینی و کارآفرینی اجتماعی کارخانجات ظروف چینی شهر پکن رابطه معنی‌داری وجود دارد (Yu, 2016: 58).

ویژگی بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است. لذا کشورهایی می‌توانند در چنین اقتصادی موفق باشند که قابلیت تطبیق با این تغییرات را داشته باشند. اگر نگاهی بر سیر تاریخی نظریات توسعه اقتصادی داشته باشیم، درمی‌یابیم که جدیدترین این نظریات تأکید دارند که توسعه صنعت و پیشرفت در اقتصاد جامعه مبتنی بر تغییر ایده‌ها و خلق نوآوری‌ها است و بدون قرار گرفتن در صف پیشروان علم و نوآوری، هیچ کشوری در پیمودن سریع مسیر توسعه موفق نخواهد بود. طبیعی است که بارزترین ابزاری که می‌تواند ما را به این مقصود برساند، کارآفرینی است. در نظام اقتصادی مبتنی بر کارآفرینی، نوآوران و صاحبان فکر و ایده، سرمایه‌های اصلی یک بنگاه اقتصادی و از عوامل اصلی توسعه پایدار محسوب می‌شوند.

کارآفرینی با توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها رابطه تنگاتنگی دارد و امروزه یکی از شاخص‌های توسعه در کشورهای رو به رشد محسوب می‌شود. به دلیل نقش و

جایگاه ویژه کارآفرینان در روند پیشرفت و رشد اقتصادی جامعه بسیاری از دولت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته و پیشرو تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات و بهره‌برداری از دستاوردهای تحقیقاتی، شماری از افراد جامعه را که دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند به آموزش کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه هدایت کنند.

در پژوهش حاضر، فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی (عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی، تکنولوژیک) به عنوان متغیر پیش بین و کارآفرینی اجتماعی (ارزش‌های اجتماعی ملموس، نیازهای اجتماعی، منافع اجتماعی سازمان) به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند و مشخص شد تمام این مؤلفه‌ها در وضعیت مناسبی هستند. بین تمامی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود داشت و در سازمان محیط‌زیست کشور در سطح رضایت‌بخشی قرار داشتند. بر این اساس، می‌توان بیان داشت فرهنگ کار به عنوان شیوه زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقای سطح پویایی جوامع دارد. در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن، مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است. فراهم آوردن امکان تصمیم‌گیری بر اساس عقل و درایت در تمام مراحل زندگی به ویژه 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 وقوف 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 به عنوان یک ارزش تلقی می‌شود و همه افراد جامعه در سطوح مختلف کار کردن را مسیر توسعه موزون جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند. در واقع فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی که به مفهوم کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است، پایه و اساس توسعه

همه‌جانبه محسوب 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 و ارتقاء کارآفرینی اجتماعی در کشور به کارآفرینان توانمند نیاز است.

منظور از توسعه کارآفرینی ایجاد فرهنگ کارآفرینی در کشور، تقویت گرایش مثبت عمومی به کارآفرینی و در پی آن افزایش نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه است. واقعیت امر این است که توسعه در کشور اسلامی ما مستلزم ظرفیت‌سازی کارآفرینانه در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است. این امر منجر به پرورش افرادی می‌شود که می‌توانند در بخش‌های مختلف جامعه کسب و کارهای نوین ایجاد کنند، ظرفیت‌های موجود را توسعه دهند و با نوآوری، مشکلات جامعه، دولت و بخش عمومی را کاهش دهند. در صورت تحقق این هدف مهم، از ظرفیت‌های بالقوه در جامعه حداکثر استفاده به عمل خواهد آمد و اشتغال‌زایی، عدالت و رفاه اجتماعی، توسعه پایدار، کیفیت زندگی نشاط و امید به زندگی و اقتدار با عزم ملی در ایران اسلامی را به دنبال دارد.

بررسی‌ها نشان می‌دهند که رشد بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی افزایش یافته است. رفع معضل بیکاری دانش‌آموختگان با آموزش مهارت‌های کارآفرینانه و به دانشجویان و دانش‌آموختگان همه رشته‌ها از یک سو و توسعه انواع رشته‌ها و گرایش‌های جدید فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه مبتنی بر فرهنگ اسلامی در کنار سایر دروس رشته‌های موجود از سوی دیگر ممکن خواهد بود. از این طریق، تعداد بیشتری از دانش‌آموختگان به سوی تأسیس کسب و کار و ایجاد اشتغال برای سایر بیکاران گام برخواهند داشت. به عبارت دیگر با توسعه فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه در کشور ضمن فراهم آوردن زمینه رشد و توسعه پایدار، مسائل و مشکلات جاری از جمله فقر، نابسامانی اجتماعی و فرهنگی، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی معضل انبوه سایر بیکاران نیز مرتفع خواهد شد. استفاده

از ظرفیت‌های موجود و توسعه فناوری پیشرفته به وجود افراد خلاق، نوآور و کارآفرین در جامعه نیاز دارد. این نیاز در همه بخش‌ها و رشته‌ها مشهود و ملموس است.

بنابراین، 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. دگرگونی و تحولات در سراسر جهان امروز، باعث شده است که فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه بیش از پیش اهمیت یافته و سازمان‌ها بیشتر از گذشته نیازمند نوآوری و کارآفرینی برای تطبیق با شرایط جدید باشند.

در حقیقت سازمان‌ها در ارتباط با کارآفرینی به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی، می‌توانند سهم بیشتری از بازارها را به خود اختصاص دهند. لذا با توجه به وجود نیروهای انسانی شایسته در سطح کشورمان و در دسترس بودن تجربه‌های ارزنده موجود در زمینه کارآفرینی در سطح دنیا، لازم است برنامه‌ریزی‌های لازم در زمینه توسعه فرهنگ کار مبتنی در سطح کشور صورت گیرد. ضروری است روح کارآفرینی در سراسر کشور گسترده گردد تا جوانان کشور با شور و اشتیاق وارد فعالیت‌های کارآفرینی شوند و خود مولد کار باشند نه به دنبال کار در جامعه سرگردان به سر برند.

بر اساس نتایج نهایی و مدل تأییدشده، فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی دارای ۵ بعد عوامل فردی، سازمانی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیک بود که هر کدام از این ابعاد دارای مؤلفه‌های جداگانه بودند و در مجموع شامل ۱۵ مؤلفه گردآوری گردید و همچنین کارآفرینی اجتماعی شامل ۳ بعد اصلی ارزش‌های اجتماعی ملموس، نیازهای اجتماعی و منافع اجتماعی سازمان بود که بر اساس نتایج تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین، روابط میان این متغیرها بر اساس مدل طراحی‌شده در نرم‌افزار لیزرل تأیید شد و می‌توان مدل اولیه تحقیق را مورد اقتباس قرار داد. بنابراین، به مدیران سازمان محیط‌زیست

کشور 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 مدنظر قرار دهند. در کار خود همیشه پشت کار داشته باشند و با دانش و تجربه‌ای که کسب کردند سازمان را به نحو شایسته هدایت و رهبری نمایند تا از این طریق بتوانند به توسعه فرهنگ کار در سازمان پرداخته و توسعه نظام‌مند سازمان را رقم بزنند.

تعارض منافع

تعارض منافع نداریم.

سپاسگزاری

بدین وسیله از همه کسانی که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند، صمیمانه تشکر می‌کنیم.

ORCID

Elham Soltaninejad

 <http://orcid.org/0000-0001-6482-2247>

Hamdollah Manzari Tavakoli

 <http://orcid.org/0000-0001-5472-124X>

Zahra Shokooh

 <http://orcid.org/0000-0002-4671-6210>

Samaneh Mehdizadeh

 <http://orcid.org/0000-0002-1392-1947>

منابع

- احمدی، علی محمد و شهبازی، نجف علی. (۱۳۸۷)، «فرهنگ کار با تأکید بر فرهنگ کارسازمانی»، مهندسی فرهنگی، سال نوزدهم، شماره ۲: ۳۵-۴۴.
- پولادی ری شهری، اکبر؛ پولادی ری شهری، علی و سلیمانی، ابراهیم. (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر کارآفرینی مدیران و کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بوشهر»، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، بابلسر. <https://civilica.com/doc/174958>
- پیرایش، رضا؛ امیری، وحید؛ جعفری، ملیحه و ایمانی برندق، محمد. (۱۳۹۹)، «بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت های صنعتی استان زنجان»، فصلنامه مدیریت بهره وری، سال اول، شماره ۵۲: ۲۳-۴۵.
- حبیبی، مهران و سجادی اصل، اعظم. (۱۳۹۹)، «رابطه رفتار شهروندی سازمانی با مشتری مداری در شعب بانک ملی شهرستان ایزده در سال ۱۳۹۸»، دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت. <https://civilica.com/doc/1114107>
- حیدری، حسن؛ پاپ زن، عبدالحمید و کرمی دارابخانی، رؤیا. (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه های کارآفرینی سازمانی (سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه)»، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره ۳: ۱۴۵-۱۶۶.
- خدایاری، قاسم. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین فرهنگ کارآفرینی با کارآفرینی اجتماعی با کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی استان هرمزگان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد قشم.
- رجب پور، ابراهیم و ایجازی، محمدحمید. (۱۳۹۵)، «رابطه بین فرهنگ، کارآفرینی و عملکرد در سازمان های پژوهش فناوری (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)»، فصلنامه مدیریت فرهنگی، سال دهم، شماره ۳۱: ۱۵-۲۷.
- رجبی، فرجاد؛ میرسپاسی، حاجیه و نیلوفر، عیسی پور. (۱۳۹۷)، «تأثیر مدیریت دانش بر رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری منطقه ۹ تهران)»، آینده پژوهی مدیریت، سال بیست و نهم، شماره ۳۱۴۱: ۶۰-۱۴۵.

۳۶۶ | فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی | سال چهاردهم | شماره ۵۷ | زمستان ۱۴۰۲

- رحیمی (روشن)، حسن و حسینی، فاطمه. (۱۳۹۹)، «اهمیت مبانی فرهنگی در طراحی الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت (با تأکید بر دلالت‌های فرهنگی - مذهبی در توسعه ژاپن)»، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال دهم، شماره ۳۴: ۶۷-۸۶.

- روانبخش، بهزادیان. (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر بین عوامل درون سازمانی بر ایجاد بستر کارآفرینی در سازمان بنادر و دریانوردی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه.

- زارعی متین، حسن؛ مقیمی، سید محمد و غفوریان یاور پناه، هادی. (۱۳۹۲)، «تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و هوش عاطفی»، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال یازدهم، شماره ۴: ۳۱-۵.

- سیادت، رضا؛ زاده، شکوفه السادات و بیری، حسن. (۱۳۹۱)، «میزان روحیه کارآفرینی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال دوازدهم، شماره ۷: ۲۷-۳۶.

- شاردری، اسلام؛ ولی نفس، عبدالعزیز و پاداش، مصطفی. (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، مؤسسه تحقیقاتی رایمند پژوه.

- شفیق‌زاده، حمید؛ محسنی، هدی سادات و جمشیدی، لاله. (۱۳۹۰)، «بسترسازی فرهنگی توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی»، نشریه مهندسی فرهنگی، سال ششم، شماره ۵۷ و ۵۸: ۸۶-۹۸.

<http://ensani.ir/file/download/article/20130623092248-9430-7.pdf>

- صالحی امیری، سید رضا و امیرانتخابی، شهرود. (۱۳۹۲)، «راهکارهای ارتقای سرمایه اجتماعی در کشور با توجه به سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام»، راهبرد، سال بیست و دوم، شماره ۶۶: ۶۱-۸۴ <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=181675>

- فدایی، غلامرضا؛ نقشینه، نادر و اندایش، سیف‌اله. (۱۳۹۷)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در دانشگاه تهران»، فصلنامه مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، سال بیست و پنجم، شماره ۲۴: ۱۰۳-۱۲۸.

طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی ... ، سلطانی نژاد و همکاران | ۳۶۷

- مخبر، غلامرضا. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین فرهنگ کارآفرینی و یادگیری سازمانی با کارآفرینی اجتماعی معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر ارسنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد فسا.

- نعیمی، امیر؛ سبحانی، سید محمدجواد و ولی زاده، ناصر. (۱۳۹۷)، «تحلیل عوامل مؤثر بر توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان زنجان»، فصلنامه کارآفرینی در کشاورزی، سال پنجم، شماره ۳: ۱-۱۸.

- نظریور، محمد نقی. (۱۳۸۹)، «گستره اثرگذاری فرهنگ اسلامی بر توسعه اقتصادی»، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال دهم، شماره ۳۸: ۱۷۵-۲۰۰.

- نژاد محمد نامقی، علیرضا. (۱۳۹۸)، نهادینه کردن فرهنگ جهادی به منظور توسعه و حفظ روحیه جهادی در راستای تشکلهای غیردولتی، تهران: جهاد کشاورزی.

- نهایندی، مریم و مقدم اصل، مریم. (۱۳۹۷)، «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی»، فصلنامه علوم اجتماعی، سال بیست و پنجم، شماره ۸۱: ۱۷۱-۲۰۹.

- ناطق، الهام و فراحی، محمد مهدی. (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر یادگیری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌کننده فراموشی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک کشاورزی استان خراسان رضوی)»، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران. <https://civilica.com/doc/502347>

- Abdul-Rahman, Abdulrahman. (2017). *Assessing The Environmental Factors of Social Entrepreneurship in Ghana. Doctoral dissertation*, University of Ghana.
- Bodet, Guillaume. (2014). "The effect of entrepreneurial attitude on the performance of Hungarian sports managers". *Journal of Retailing and Consumer service*, 15, 156-162.
- Brownson, Christabel Divine. (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 Haghghi, Negin. (2018). "Developing an Appropriate Model for Entrepreneurial Faculty of Agriculture in Iran". *International Journal of Agricultural Management and Development*, 8(4), 1-17.
- Kamali, Mirtohid. (2017). "Survey the Relationship between Knowledge Management System and Organizational Entrepreneurship, Case Study: Institute of Science and Technology". *Journal of Knowledge and Information Management*.

- Lan, Hong. (2014). "The role and characteristics of social entrepreneurs in contemporary rural cooperative development in China: case studies of rural social entrepreneurship". *Asia Pacific Business Review*, 20(3), 379-400.
- Moskovskaya, Alexandra A and Soboleva, Irina V. (2016). "Social entrepreneurship in the system of social policy: International experience and prospects of Russia". *Studies on Russian Economic Development*, 27(6), 683-8.
- Mousavi, Seyyed Hossein. (2018). "Providing a model for development of entrepreneurial university in Iran". *Iranian Journal Engineering Education*, 19(76), 1-28.
- Walker, Nefertiti A, and Melton, E. Nicole. (2015). "Creating opportunities for social change in women's sport through academic and industry collaborations: An interview with Kate Fagan". *Journal of Intercollegiate Sport*, 8(1), 82-95.
- Ott, Dana L, and Michailova, Snejina. (2018). "Cultural intelligence: A review and new research avenues". *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 99-119.
- Schwartz, Birgitta. (2010). Societal Entrepreneurship contextualized: The Diffusion and translation process of Fair Trade in Sweden and India. *In Corporate Responsibility Research Conference*, 16-17 September 2010, Marseille, France 2010.
- Sharifuddin, Shahnaz. (2014). "Methodology for quantitatively assessing the energy security of Malaysia and other southeast Asian countries". *Energy Policy*, 65, 574-82.
- Thörnqvist, Christer, and Kilstam, Jonna. (2021). "Aligning Corporate Social Responsibility with the United Nations' Sustainability Goals: Trickier than it Seems? A Study of Social Entrepreneurship in Sweden". *Economics*, 9(1), 161-77.
- Urbano, David. (2010). "Analyzing social entrepreneurship from an institutional perspective: Evidence from Spain". *Journal of social entrepreneurship*, 1(1), 54-69.
- Yu, Xiaomin. (2016). "Social entrepreneurship in China's non-profit sector. The case of innovative participation of civil society in post-disaster reconstruction". *China Perspectives*, 2016(2016/3), 53-61.

استناد به این مقاله: سلطانی نژاد، الهام؛ منظری توکلی، حمدالله؛ شکوه، زهرا و مهدی زاده، سمانه. (۱۴۰۲). طراحی مدل فرهنگ کار مبتنی بر دیدگاه اسلامی در راستای کارآفرینی اجتماعی (مطالعه در سازمان محیط زیست کشور). فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۴(۵۷)، ۳۶۸-۳۲۵.



Social Development and Welfare Planning Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.