



Identifying and ranking the most important indicators of work culture in Kermanshah province and providing suitable solutions to improve it using the Delphi method

Shirin Armand ¹ Shahin Behvar ² Ayoub Pazhouhan *³

1. PhD Student in Entrepreneurship, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran
2. Phd in Entrepreneurship, Faculty of Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran
3. Associate Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 04.16.2023

Revised: 09.12.2023

Accepted: 11.13.2023

Keyword:

work culture
unemployment
employment
Kermanshah province

*Corresponding Author:

Ayoub Pazhouhan

Email:

pazhouhan@pnu.ac.ir

ABSTRACT

A rich work culture plays a significant role in the economic, social and cultural development of societies. Therefore, the current study was conducted with the aim of identifying and ranking the most important indicators of work culture in Kermanshah province. The research is applied in terms of purpose and mixed in terms of method. The research is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of method. Delphi method was used in the qualitative part and Friedman test was used in the quantitative part. The studied community was formed by 22 business and entrepreneurship experts as well as university professors in the departments of management and entrepreneurship, economics, sociology and history. These people were selected as members of the expert panel using the purposeful sampling method. The data collection tool was interviews in the qualitative part and questionnaires in the quantitative part. In the qualitative part, the Delphi method was used to achieve consensus in identifying the most important indicators of work culture in the province. In the quantitative section, Friedman's test was used to determine the priority of indicators. The validity of the questionnaire was confirmed using the opinions of experts. The reliability of the questionnaire was determined using Cronbach's alpha of 76%. In the qualitative part, based on the findings of the research, 52 concepts and 20 indicators were identified as cultural indicators of work. In the quantitative part, according to the results of Friedman's test, the indices of "materialistic attitude towards work", "emptying one's shoulders and running away from work" and "indifference and indifference to work and its results" respectively with the average 55/04, 51/19, and 49/04 took the first to third priorities among the calculated indicators.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Working represents a core aspect of human life, optimally providing a means of sustainability, social connections and contribution, self-determination, and a source of meaning. Work is the essence of human development and even the survival of people and societies depends on it. Humans play a very important role in promoting work culture through participation in production. Work culture as a way of life has a fundamental and fundamental role in improving the dynamic level of societies. In different studies, work culture has different definitions; Work culture is the knowledge and belief that people have in interpreting their experiences and their surrounding environment about working and its results, and naturally dictates this social behavior or a certain organizational behavior in line with the desire to work, fullness of work or reluctance to work and lack of work. He does. In this regard, Kermanshah province, despite having talented human resources, unique natural and historical resources and a strategic geographical location, has not yet been able to use these capacities for job creation and economic prosperity. Therefore, based on the review of previous researches and studies, it seems that until now, a comprehensive and systematic study about the work culture and its explanatory indicators has not been done in Kermanshah province, and this important thing has been neglected by the researchers. Therefore, the lack of research in this regard, on the one hand, indicates the necessity and importance of addressing the mentioned issue, and on the other hand, it indicates the innovation of the current research. As a result, this research has been carried out in order to fill the aforementioned theoretical gap. Based on this, the main question of the research is that which are the most important socio-cultural indicators affecting unemployment in Kermanshah province, and what is the importance of each of these indicators, and which of the indicators prevent the downward trend of employment Are they influential in Kermanshah province?

Methodology

The current research is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of method. Delphi method was used in the qualitative part of the research. First, by reviewing library documents and studies conducted in this field, indicators of work culture were identified and designed in the form of a questionnaire. After designing a sample questionnaire using a targeted method and according to indicators such as experience, expertise, willingness, ability to participate and availability, they were selected as members of the expert panel to reach an agreement on the indicators of work culture in Kermanshah province. The studied community was formed by 22 experts in the field of business and entrepreneurship as well as university professors in the departments of management and entrepreneurship, economics, sociology and history. These people were selected as expert panel members using the purposeful sampling method. The data collection tool was interviews in the qualitative part and questionnaires in the quantitative part. In the qualitative part, Delphi method was used to achieve consensus in identifying the most important indicators of work culture. In the quantitative part, Friedman's test was used to determine the priority of indicators. The validity of the questionnaire was confirmed using the opinions of experts. The reliability of the questionnaire was also determined using Cronbach's alpha of 76%.

Results and Discussion

- **Findings of the qualitative section:** Based on documentary and library studies, in the first stage, 52 concepts and 28 indicators were counted as indicators of work culture in Kermanshah province. In the Delphi method, the second questionnaire was designed and provided to the experts until the consensus of the experts was reached, and in the second stage, based on the opinion of the experts, the indicators calculated in the previous stage were reduced to 20 indicators.
- **Findings of the quantitative section** According to the results of the Friedman test, the indices of "materialistic attitude towards work", "emptying the shoulder and running away from work", and "indifference and indifference towards work and its results", respectively, with an average of 55.04, 51.19 and 49.04. According to the respondents were assigned the first to third priorities among the calculated indicators (Table 1).

Table 1. Prioritization of indicators of work culture in Kermanshah province

Row	Indicators of Work Culture	Rverage Rank
1	Observance of order	26.11
2	Attachment to work	25.78
3	work conscience	25.45
4	Indifference and disregard for work and work results	49.04
5	Laziness and irresponsibility	33.85
6	Trying to improve work skills	28.41
7	Group cooperation	25.33
8	Personal mastery	41.89
9	Trying to achieve organizational goals	30.00
10	High work motivation	28.93
11	Job compatibility	25.27
12	Speed, accuracy and sensitivity in doing work	25.29
13	diligence	40.91
14	Innovation and creativity at work	17.49
15	Teamwork spirit	23.12
16	Being autonomous	48.10
17	Shrugging and running away from work	51.19
18	Desire to progress	29.47
19	risk taking	25.64
20	Material attitude to work	55.04

Conclusions

In order to strengthen the work culture in Kermanshah province, compiling and promoting cultural attachments in the field of work culture and entrepreneurship can be constructive. Since the indicators of material attitude to work and shirking and running away from work in the present study have been assigned the highest rank among other indicators; Therefore, it is suggested to provide the necessary training to strengthen teamwork, work culture and responsibility at a young age. It is necessary for education and the higher education system to familiarize students with the culture of work, effort and perseverance in addition to education, and train them for the future labor market with practical, skill-based training based on the needs of the labor market.



شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه و ارائه راهکارهای مناسب جهت ارتقاء آن با استفاده از روش دلفی

شیرین آرمند^۱، شهین بهور^۲، ایوب پژوهان^{۳*}

۱- دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲- دکتری کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	فرهنگ کار غنی نقش به‌سزایی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه انجام شده است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی از روش دلفی و در بخش کمی از آزمون فریدمن استفاده شد. جامعه مورد مطالعه را ۲۲ نفر از متخصصین حوزه کسب‌وکار و کارآفرینی و اساتید دانشگاه در گروه‌های مدیریت و کارآفرینی، اقتصاد، جامعه‌شناسی و تاریخ و همچنین مدیران آشنا با مفاهیم فرهنگ کار تشکیل داد. این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان اعضای پنل خبرگان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه بود. در بخش کیفی جهت حصول وفاق نظری در شناسایی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان، از روش دلفی استفاده گردید. در بخش کمی نیز جهت رتبه‌بندی شاخص‌ها از آزمون فریدمن استفاده گردید. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات متخصصین امر تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۷۶ درصد تعیین گردید. در بخش کیفی براساس یافته‌های پژوهش ۵۲ مفهوم و ۲۰ شاخص به‌عنوان شاخص‌های فرهنگ کار شناسایی شدند. در بخش کمی نیز با توجه به نتایج آزمون فریدمن، شاخص‌های "نگرش مادی به کار"، "شانه خالی کردن و فرار از کار" و "بی‌تفاوتی و بی‌توجهی به کار و نتایج آن" به‌ترتیب با میانگین ۵۵/۰۴، ۵۱/۱۹ و ۴۹/۰۴ اولویت‌های اول تا سوم را در میان شاخص‌های شناسایی شده به‌خود اختصاص دادند.
کلید واژگان: فرهنگ کار بیکاری اشتغال استان کرمانشاه	
*نویسنده مسئول: ایوب پژوهان پست الکترونیکی: pazhouhan@pnu.ac.ir	

۱. مقدمه

کار نمایانگر جنبه اصلی زندگی انسان است که به‌طور بهینه زمینه را برای تعیین هویت، ارتباطات و مشارکت اجتماعی انسان‌ها و معنا بخشیدن به زندگی فراهم می‌کند (بلوِستین و همکاران، ۲۰۲۳: ۲۹۰)^۱. کار جوهره پیشرفت و ترقی بشر است و حتی زیست و بقای انسان‌ها و جوامع به آن وابسته است (کلانتری و هاشمی، ۱۴۰۰: ۲۰۰۶). انسان‌ها از طریق مشارکت در تولید، نقش بسیار مهمی در ارتقاء "فرهنگ کار"^۲ ایفا می‌کنند. به‌زعم تریگونیو^۳، فرهنگ کار از دیرباز شناخته شده است، اما هنوز مشخص نشده است که کار موفق ریشه در ارزش‌ها و رفتارهایی دارد که تبدیل به عادت می‌شوند. ارزش‌هایی که به عادت تبدیل شده‌اند "فرهنگ" نامیده می‌شوند. از آنجاکه فرهنگ با کیفیت کار همراه است، به آن "فرهنگ کار" می‌گویند (پرکاسا و همکاران، ۲۰۲۳: ۲۰۲۳)^۴. فرهنگ کار به‌عنوان شیوه زندگی (آکوفو، ۲۰۲۰: ۲)^۵، نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقاء سطح پویایی جوامع دارد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲) و یک امر انتزاعی نیست و مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود در ارتباط است که در صورت غنای آن گامی مؤثر در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی برداشته می‌شود (نپاوندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷: ۱۷۶). در مطالعات مختلف، فرهنگ کار تعاریف متفاوتی دارد. فرهنگ کار آگاهی و باوری است که مردم در تفسیر تجربیات خود و محیط اطراف خود از کارکردن و نتیجه آن دارند و طبعاً این رفتار اجتماعی و یا رفتار سازمانی خاصی را در راستای میل به کار، پُرکاری و یا بی‌رغبتی به کار و کم‌کاری دیکته می‌کند (پوریوسفی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۶). فرهنگ کار یکی از عواملی است که بر موفقیت یا عدم موفقیت افراد در انجام کار تأثیر دارد؛ چنانچه افرادی که فرهنگ کاری غنی دارند در فعالیت‌های کاری نیز موفق هستند (واریک، ۲۰۱۷: ۸)^۶. از سوی دیگر، فرهنگ کار به‌عنوان یک ساختار دانش مشترک دیده می‌شود که توسط افراد تفسیر می‌شود و می‌تواند فعالیت‌های کاری را تحریک کند (تامپی و همکاران، ۲۰۲۳: ۷۸۹)^۷. فرهنگ کار عادت است که به‌طور مکرر توسط کارکنان یک سازمان انجام می‌شود، هیچ تحریم قاطعی علیه این عادت وجود ندارد و اعضای سازمان از نظر اخلاقی پذیرفته‌اند که این عادات، عادت‌هایی هستند که باید در چارچوب انجام کار جهت دستیابی به اهداف رعایت شوند (پرکاسا و همکاران، ۲۰۲۳)؛ چراکه کارکنان یک سازمان که در یک جامعه زندگی می‌کنند می‌توانند با فرهنگ خود بر فرهنگ سازمان تأثیر بگذارند. از آنجاکه اعضای سازمان جامعه هستند، جامعه می‌تواند فرهنگ خود را از طریق اعضای خود به سازمان تحمیل کند (عابدین و همکاران، ۲۰۲۳: ۸)^۸.

فرهنگ کار موضوعی است که می‌توان از ابعاد گوناگون به آن نگریست؛ چراکه هرروز کاربرد و اهمیت این مقوله بیش از پیش به چشم می‌آید و ارتقاء آن در پدیده‌های اصلی جامعه مانند اقتصاد، سیاست، فرهنگ و امور گوناگون اجتماعی، کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال و افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی

^۱ Blustein

^۲ Work Culture

^۳ Triguno

^۴ Perkasa

^۵ Akuffo

^۶ Warrick

^۷ Tampi

^۸ Abidin

تأثیر به‌سزائی دارد (نپاوندی و مقدم، ۱۳۹۵: ۱۷۲). باوجود اهمیت فرهنگ کار اما، بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران نشان می‌دهد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع پیشرفته در سطح پائین‌تری قرار دارد. این درحالی است که در جهان پیشرفته با وقوف بیش‌تر به نقش راهبردی 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 شده و همه‌ی افراد جامعه در سطوح مختلف، کار کردن را مسیر توسعه‌ی متوازن جامعه می‌دانند و از طریق درست کار کردن به توسعه اقتصادی کمک می‌نمایند (کلانتری و هاشمی، ۱۴۰۰: ۲۰۶). برای دستیابی به توسعه اقتصادی، حفظ اشتغال پایدار در سطح کلان ضرورت دارد و در سطح خرد نیز اشتغال پایدار به دلیل اثرگذاری آن بر ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و روانی زندگی افراد دارای اهمیت فراوانی است (علی‌مندگاری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۹). باوجود فرهنگ گذشته ایران و آموزه‌های دینی، ما در چند دهه گذشته شاهد روند نزولی فرهنگ کار در کشور می‌باشیم، همه متفکران و اندیشمندان بر این باورند که تنها راه توسعه و پیشرفت جامعه کار و تلاش جدی و بی‌وقفه بر مبنای دانش، مهارت و نظامات کارشناسی دقیق است (نپاوندی و مقدم، اصل، ۱۳۹۷: ۱۷۳).

در این راستا، استان کرمانشاه علی‌رغم دارا بودن نیروی انسانی مستعد، منابع طبیعی و تاریخی بی‌نظیر و موقعیت جغرافیایی راهبردی، تاکنون نتوانسته است از این ظرفیت‌های خود در جهت اشتغال‌زایی و شکوفایی اقتصادی خود استفاده نماید و براساس آمار رسمی منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۹، این استان با دار بودن ۵۸/۲ درصد جمعیت بیکار، یکی از استان‌های با جمعیت بالای بیکار در کشور محسوب می‌شود. همچنین بر اساس آمار رسمی مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۰، نسبت افراد شاغل در استان کرمانشاه به نسبت بهار سال ۱۳۹۹ از ۴۳/۱ به ۳۷/۲ درصد کاهش یافته است (سالنامه آماری مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰-۱۳۹۹). این امر نمایانگر سیر نزولی اشتغال در استان کرمانشاه می‌باشد. از سوی دیگر، بر اساس آمار منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۱، نرخ بیکاری استان کرمانشاه در فاصله بهار سال ۱۴۰۰ تا بهار ۱۴۰۱، ۷/ درصد رشد داشته و رتبه‌ی نخست بیکاری را در میان استان‌های کشور به خود اختصاص داده است (سالنامه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۱). این آمارها نشان از وضعیت بحرانی استان کرمانشاه در زمینه کار و اشتغال و همچنین ضعف در فرهنگ کار دارد. آنچه در این شرایط مهم و ضروری می‌باشد اتخاذ تدابیر و ارائه راهکارهایی برای برون‌رفت از این شرایط است. اقدامی که در این شرایط می‌تواند کارساز و دارای اهمیت باشد، شناسایی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه و حذف شاخص‌های تضعیف‌کننده و ارتقای شاخص‌های بهبوددهنده کار و اشتغال در استان است؛ چراکه با شناسایی این عوامل و ارائه راهکارهای کاربردی در زمینه ایجاد اشتغال و ارتقاء فرهنگ کار و کارآفرینی، می‌توان سیر صعودی بیکاری را تا حدودی متوقف نمود. باتوجه به مشکلات بسیاری که استان کرمانشاه در حوزه بیکاری و اشتغال مولد با آن روبروست، بنابراین اهمیت پرداختن به این پژوهش و ارائه راهکارهایی در جهت تقویت و ارتقاء فرهنگ کار و کارآفرینی در استان کرمانشاه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر به‌نظر می‌رسد. از این‌رو، براساس مرور پژوهش‌ها و مطالعات پیشین، به‌نظر می‌رسد که تاکنون مطالعه‌ای جامع و نظام‌مند پیرامون فرهنگ کار و شاخص‌های تبیین‌کننده آن در استان کرمانشاه با استفاده از روش دلفی صورت نپذیرفته است. لذا، خلاء پژوهش در این خصوص از یک‌سو بیانگر ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع مذکور و ازسوی دیگر حاکی از نوآوری پژوهش است. درنتیجه، این پژوهش در راستای پُرکردن خلاء و شکاف نظری یادشده صورت

پذیرفته است. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش این گونه مطرح می‌گردد که مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه، کدام شاخص‌ها می‌باشند و اهمیت هریک از این شاخص‌ها چگونه است؟

۲. مروری بر ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

۱.۲. فرهنگ کار

ریموند ویلیامز^۱، در شجره‌نامه معروف فرهنگ، استفاده از اصطلاح "فرهنگ" را به قرن پانزدهم می‌داند. در قرن پانزدهم فرهنگ فرآیند نگهداری از چیزی مانند محصولات زراعی و حیوانات بود. در قرن شانزدهم، این اصطلاح با رشد انسان، به‌ویژه پرورش یا پالایش ذهن انسان ارتباط برقرار کرد. فرهنگ به این معنا به‌عنوان نقطه مقابل طبیعت خام یا بربریت قرار گرفت. از طریق تمدن بود که فرهنگ به‌جای یک فرآیند، به یک هدف تبدیل شد. مردم با مطالعه هنرها، فلسفه، موسیقی و ادبیات به فرهنگ رسیدند. همان‌طور که شاعر قرن نوزدهم متیو آرنولد^۲ توصیف کرد، فرهنگ بهترین چیزی است که در جهان فکر شناخته شده است. این معنای فرهنگ، امروزه نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ زیرا اگر شخصی هنرها و فلسفه‌های مختلف را بیاموزد، اغلب او را "بافرهنگ" توصیف می‌کنند. در این راستا، فرهنگ کار مجموعه رفتارهای درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری می‌باشد (علامه و باجگرانی، ۱۳۹۶: ۵۷۶). تریگنو، فرهنگ کار را فلسفه‌ای مبتنی بر دیدگاهی از زندگی به‌عنوان ارزش‌هایی تعریف می‌کند که به صفات، عادات و نیروهای محرک تبدیل می‌شوند و در زندگی یک گروه یا سازمان اجتماعی جا افتاده و سپس از نگرش‌ها به رفتارها، باورها، آرمان‌ها، نظرات و عقاید منعکس می‌شوند (پرکاسا و همکاران، ۲۰۲۳). فرهنگ کار عبارت است از مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده‌ی یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و ایجاد ارزش افزوده (کلانتری و هاشمی، ۱۴۰۰: ۲۰۶). کلارک^۳ (۲۰۰۴) فرهنگ کار را شامل مؤلفه‌هایی چون رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف مواد می‌داند (اکوفو، ۲۰۲۰: ۲). فرهنگ کار به‌منزله نظامی از باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های مربوط به کار، در یک فرایند وسیع اجتماعی از واژگان و مفاهیم فراوانی بهره می‌برد. دانش اجتماعی، نیات فردی و اجتماعی، شیوه‌های گوناگون حکومت‌داری، تأثیرپذیری از کشورهای هم‌جوار و همسایگان مرزی، قومیت‌ها و زیرفرهنگ‌های موجود، جمعیت و نقش آن در ساختار فرهنگی جامعه از این قبیل مفاهیم‌اند. فرهنگ کار، امری انتزاعی و مجرد نیست و مانند سایر پدیده‌های فرهنگی با محیط پیرامون خود در ارتباط است و حاصل این تأثیر و تأثر، احترام و اعتقاد به کار و اشتیاق برای انجام کار یا بی‌توجهی و دل‌سردی به کار و گرایش به عدم‌پذیرش مسئولیت و بی‌تفاوتی به نتیجه و حاصل کار است (انتظاری و جدائی‌ان، ۱۳۹۰: ۲۰۶). آنچه به فرهنگ کار مشروعیت می‌بخشد نظم‌پذیری جمعی، کاردلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کار فکری، یدی و سازگار شدن با شرایط و رفتارهای صنعتی و تولیدی است (اکوفو، ۲۰۲۰: ۲). بنابراین برای پیشرفت شغلی و توسعه اقتصادی، توجه به فرهنگ کار امری ضروری است؛ زیرا فرهنگ با توسعه اقتصادی رابطه متقابل دارد و چنانچه ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار در یک جامعه درست نباشند و فقر فرهنگی در زمینه کار وجود داشته باشد، نمی‌توان

¹ Raymond Williams

² Matthew Arnold

³ Clark

زمینه‌های توسعه اقتصادی را فراهم آورد. هرگونه تغییر اجتماعی و هر نوع سیاست‌گذاری اقتصادی بدون در نظر گرفتن عناصر فرهنگی جامعه، بی‌فایده خواهد بود. به‌همین دلیل امروزه در برنامه‌های توسعه اقتصادی به عناصر فرهنگی بیش از پیش توجه می‌شود تا جایی که توسعه اقتصادی و عامل پویایی و نوآوری تلقی می‌شود ([ظاهری‌عبدوند، ۱۳۹۷: ۲۰](#)). بنابراین ارتقاء شاخص‌های فرهنگ کار در جامعه به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل ایجاد رشد و توسعه اقتصادی در منطقه و همچنین کشور خواهد بود.

۲.۲. مرور کلی سیستم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی استان کرمانشاه

استان کرمانشاه با دارا بودن جمعیتی بالغ بر ۲,۰۳۰,۸۴۸ نفر، به‌عنوان سیزدهمین استان پرجمعیت کشور، حدود ۱/۵۱ درصد از مساحت کشور را به‌خود اختصاص داده است. استان کرمانشاه بالغ بر ۱,۶۰۳,۲۹۶ نفر جمعیت در سن کار دارد که از این تعداد تنها ۳۸/۹ درصد از نظر اقتصادی فعال و بقیه غیرفعال می‌باشند. ۸۴/۵ درصد از جمعیت فعال اقتصادی را مردان و ۱۵/۵ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. شهرستان قصرشیرین بیشترین نرخ مشارکت اقتصادی (۴۸ درصد) و شهرستان جوانرود کمترین نرخ مشارکت (۳۵ درصد) را دارد. این استان علی‌رغم دارا بودن مزیت‌های چشم‌گیری که باعث رونق اقتصاد و ایجاد اشتغال می‌شود، متأسفانه از نظر نرخ بیکاری در اغلب سال‌ها رتبه اول را در بین استان‌های کشور به‌خود اختصاص داده است. در حال حاضر نیز با نرخ بیکاری ۱۶/۴ درصد در رتبه اول قرار دارد. این مسئله باعث شده که استان کرمانشاه بیشترین لطمه را از نظر بیکاری ببیند ([سالنامه آماری مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰](#)). میزان حجم اشتغال در یک منطقه رابطه مستقیمی با توسعه‌یافتگی و در نتیجه رشد اقتصادی آن منطقه دارد. بر اساس گزارش رسمی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸) هشت شهرستان پاوه، ثلاث باباجانی، جوانرود، دالاهو، روانسر، سرپل‌ذهاب، قصرشیرین و گیلانغرب از استان کرمانشاه در میان شهرستان‌های کمتر توسعه‌یافته شناسایی شده‌اند، که اقدامی در طی سالیان اخیر در جهت توسعه و بهبود زیرساخت‌های توسعه‌ای در این شهرستان‌ها صورت نگرفته است. آنچه مشخص است رابطه توسعه‌یافتگی استان و نرخ‌های بیکاری در سرشماری‌های ۲۰ سال گذشته است. حجم بالای نرخ بیکاری در استان در طول سرشماری‌های به‌عمل آمده و وجود تورم و بیکاری نشانه‌های توسعه‌یافتگی استان کرمانشاه است و برای جلوگیری از بحرانی شدن این معضل باید تلاش جدی انجام گیرد. یکی از نشانه‌های توسعه‌یافتگی در استان کرمانشاه به‌عنوان یک استان با دارا بودن ۳۷۱ کیلومتر مرز مشترک با کشور عراق و سهم ۵۰ درصدی این استان از صادرات ایران به کشور عراق، عدم استفاده از ظرفیت‌های مرزی و موقعیت جغرافیایی خود است. همچنین یکی از اصلی‌ترین عوامل در عدم بهره‌مندی از ظرفیت‌های موجود در استان کرمانشاه، کمبود نیروی کار ماهر می‌باشد. در کنار ضعف فرهنگ کار، عوامل بسیار دیگری نیز در عدم توسعه‌یافتگی استان کرمانشاه سهیم هستند که می‌توان به مواردی از قبیل فقدان ثبات در مدیریت استان، عوامل ناشی از جنگ تحمیلی و ادامه معشیت سنتی و قناعت در استان اشاره کرد. براساس آمار اعلام شده از سوی اداره صنعت، معدن و تجارت استان کرمانشاه (۱۴۰۰) استان کرمانشاه به لحاظ توسعه‌یافتگی در بخش صنعت، معدن و تجارت، رتبه ۱۷ را در کشور به‌خود اختصاص داده است. در این استان حدود ۱۰۰۰ واحد صنعتی با حدود ۳۰ هزار نفر اشتغال وجود دارد که ۹۲ درصد این واحدها صنایع کوچک با اشتغال بین ۵۰ تا ۱۰۰ نفر و ۴ درصد نیز صنایع بزرگ با اشتغال بیش از ۱۰۰ نفر می‌باشند که از این تعداد حدود ۴۰۰ واحد آن را کد و نیمه‌فعال است. افزون بر این، بخش خدمات سهم ۴۸/۴ درصد اشتغال استان را برعهده دارد. بر اساس آمار واحدهای صنعتی برگرفته از دبیرخانه هیئت عالی نظارت بر سازمان‌های صنفی کشور، ۷۰ هزار واحد

صنعتی در استان کرمانشاه وجود دارد که ۵۰ هزار واحد صنفی آن متمرکز در شهرستان کرمانشاه می‌باشد که از این تعداد ۲۰ درصد آن‌ها تولیدی، ۵۵ درصد آن‌ها توزیعی و ۲۵ درصد نیز خدماتی هستند. استان کرمانشاه به دلیل هم‌مرز بودن با کشور عراق و اقلیم کردستان، دارای موقعیت بسیار مناسب برای تجارت و صادرات است. این استان از سال ۱۳۹۰ تاکنون در وضعیت اعمال تحریم‌ها و در شرایط اقتصاد مقاومتی سهم بسیار زیادی در رونق اقتصادی کشور و مقوله صادرات به خود اختصاص داده، به‌طوری که حدود ۸ درصد از صادرات غیرنفتی کشور و ۵۰ درصد صادرات به کشور عراق از طریق مرزهای این استان و عمدتاً از مرز شهرستان قصرشیرین بوده است. موقعیت جغرافیای و اقلیمی استان به‌گونه‌ای است که تنوع اشتغال در آن با محوریت حوزه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی به چشم می‌خورد. از دیگر سو، در زمینه ظرفیت‌های جغرافیایی و گردشگری استان کرمانشاه که می‌توان در جهت ایجاد اشتغال از آن‌ها بهره‌مند شد، وجود آبشارها، غارها، تالاب‌ها و سراب‌های طبیعی است که در سطح استان وجود دارند. آثار فرهنگی و تاریخی استان کرمانشاه نیز به‌عنوان جاذبه‌های گردشگری فرهنگی می‌توان از آنها نام برد، که می‌تواند زمینه‌های ایجاد اشتغال در حوزه گردشگری را در استان فراهم نماید. این ظرفیت‌ها در زمینه فرهنگی و اجتماعی نیازمند برنامه‌ریزی و تدوین سیاست‌های حمایتی از کسب‌وکارهای این حوزه می‌باشد که به‌نوبه خود نرخ اشتغال را افزایش داده و می‌تواند فرهنگ کار و کارآفرینی را در استان کرمانشاه رونق دهد. از جمله عواملی که در ضعف فرهنگ کار در استان کرمانشاه مؤثر می‌باشند، قانع بودن و بی‌اهمیت تلقی کردن کار و تلاش است. از دیگر عوامل ضعف در فرهنگ کار و کارآفرینی در استان کرمانشاه، تن‌آسانی ناشی از درآمد بادآورده نفت، آموزش و پرورش ضعیف، تخصصی شمرده نشدن مدیریت، شروع تولید کارخانه‌ای از بخش دولتی، محترم شمرده نشدن مالکیت خصوصی، ورود زود هنگام فرهنگ ضد سرمایه‌داری به ایران و سرگردانی بین سنت و مدرنیته اشاره نمود ([محمدی فر و الماسی فرد، ۱۳۹۹](#)). استان کرمانشاه در حال حاضر بالاترین نرخ بیکاری در کشور را تجربه می‌کند و وضعیت اشتغال و بیکاری به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین چالش‌های این استان برای رسیدن به توسعه پایدار محسوب می‌شود ([محمدی و همکاران، ۱۳۹۷](#)). این درحالی است که بهره‌وری استان تأثیر مستقیمی از جانب اشتغال و بیکاری نیروی انسانی استان خواهد داشت.

۳.۲. پیشینه تجربی پژوهش

جدول ۱: خلاصه سوابق و پیشینه‌های مطالعاتی در حوزه فرهنگ کار

ردیف	محقق (ان)/سال	عنوان پژوهش	خلاصه نتیجه‌ی پژوهش
۱	عربی و شیخیانی (۱۳۸۹)	فرهنگ کار و نگرش‌های جوانان: مطالعه موردی شهر قم	گرایش‌ات مذهبی جوانان مهم‌ترین عامل مؤثر بر فرهنگ کار است. نگرش‌های جوانان در مورد کار، با فرهنگ اسلامی و اقتضات سند چشم‌انداز کشور انطباق و هم-سویی دارد.
۲	احمدی و روستا (۱۳۹۰)	بررسی مقایسه‌ای فرهنگ کار زنان و مردان کارکنان واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی	فرهنگ کار کارکنان در سطح متوسطی است. بین جنسیت و فرهنگ کار (مجموع ابعاد) تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بررسی رابطه جنسیت با هر یک از ابعاد فرهنگ کار نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان از

ردیف	محقق (ان)/سال	عنوان پژوهش	خلاصه نتیجه‌ی پژوهش
			همکاری گروهی بیشتری برخوردارند، اما تعهد کاری آنان کمتر از مردان است.
۳	پوریوسفی و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارگران زن بخش صنعت	میان متغیرهای عوامل فردی-شخصیتی، عوامل شغلی، عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی و عوامل سازمانی با فرهنگ کار رابطه وجود دارد. تحلیل رگرسیون فرهنگ کار با متغیرهای مستقل پژوهش حاکی از این است که از میان متغیرهای مستقل پژوهش عوامل فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردارند.
۴	احمدی (۱۳۹۱)	بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک	میانگین نمره فرهنگ کار و نیز ابعاد آن (همکاری و تعهد) در سطح متوسطی است. مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تأثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار برحسب مجموع متغیرهای مستقل، بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت، به‌ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند و ۰/۱۸ از واریانس آن را تبیین می‌کنند.
۵	وکیلی (۱۳۹۲)	بررسی مفهوم فرهنگ کار	فرهنگ کاری بالا، با بهره‌وری و عملکرد شغلی بهتر رابطه دارد و کسانی که از فرهنگ کاری بالایی برخوردارند، عملکرد شغلی آنان نیز بهتر است.
۶	ظهیری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین کارکنان دانشگاه‌های شهرستان بروجرد	نتایج پژوهش بیانگر آن هستند که میانگین نمره‌ی فرهنگ کار و ابعاد آن در سطح متوسط به بالاست. همچنین روابط اجتماعی، رضایت شغلی، ارزش‌های مذهبی، درک عدالت سازمانی، بوروکراسی، سن، سنوات کاری و تحصیلات، رابطه‌ی مثبت و معناداری با فرهنگ کار دارند.
۷	قمبرعلی و همکاران (۱۳۹۵)	ارزیابی فرهنگ کارآفرینی و عوامل مؤثر بر شکست کارآفرینان کشاورزی در شهرستان کرمانشاه	زیرسیستم فرهنگی استان کرمانشاه در اکوسیستم کارآفرینی اوضاع مطلوبی ندارد و فرهنگ موجود، حامی کارآفرینی نیست و در بسیاری از مواقع از ظهور کارآفرینی جلوگیری می‌کند.
۸	رعناپی کردشولی و همکاران (۱۳۹۵)	چارچوبی برای ارزیابی و تحلیل وضعیت ویژگی‌های فرهنگ کار	ویژگی‌های فرهنگ کار و تلاش در قالب دو دسته ویژگی‌های پیش‌برنده و بازدارنده قابل تبیین هستند؛ به‌گونه‌ای که این ویژگی‌ها دارای رابطه بیرونی منفی با یکدیگر بوده و در درون نیز دارای اجزایی با رابطه متقابل مثبت هستند. بهبود و ارتقاء فرهنگ کار و تلاش در یک جامعه مستلزم تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده و تضعیف ویژگی‌های بازدارنده‌ای است که سبب‌کننده کار و تلاش می‌باشد. به این ترتیب نیل به وضعیت مطلوب فرهنگ کار و تلاش می‌تواند از طریق دو دسته از اقدامات ایجابی و

ردیف	محقق (ان)/سال	عنوان پژوهش	خلاصه نتیجه‌ی پژوهش
			سلبی امکان‌پذیر گردد که در اقدامات سلبی تلاش مدیران باید معطوف به تضعیف ویژگی‌های بازدارنده و در اقدامات ایجابی نیز این تلاش‌ها باید معطوف به تقویت ویژگی‌های پیش‌برنده باشند.
۹	نادری و همکاران (۱۳۹۶)	تحلیل وضعیت فرهنگ کارآفرینی در شهرستان کرمانشاه	فرهنگ کار در شهرستان کرمانشاه وضعیت مناسبی ندارد و پایین‌تر از متوسط کشوری است.
۱۰	یادگارزاده (۱۳۹۷)	بررسی و شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی	فرهنگ کار در نظام برنامه‌ریزی درسی دارای سه بُعد اصلی شامل اخلاق و ارزش‌ها، بافت (زمینه) کار و روش‌های عمل به وظایف شغلی است. بُعد اخلاق و ارزش‌ها شامل مؤلفه‌هایی مانند وجدان کاری، ارزش‌ها (اجتماعی، حرفه‌ای، سازمانی، فردی، مربوط به رشته)، سازگاری، نفوذ اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای؛ بُعد بافت (زمینه) کار شامل ساختار و ماهیت فعالیت، ساختار سازمانی، تعامل سازمانی، جایگاه سازمانی و انتظارات؛ بُعد روش‌های عمل به وظایف شغلی شامل هدف‌گذاری، نظام تصمیم‌سازی، به‌کارگیری توانایی، ابتکار عمل، ثبات و گردش شغل، عمل به نقش شغلی، آشفستگی ایفای نقش، چالش‌ها و محدودیت‌ها و تعارض با سیستم است.
۱۱	نادری و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل شاخص‌های محیط کسب‌وکار استان کرمانشاه در چارچوب راهبردهای اقتصاد مقاومتی	باوجود اینکه وضعیت استان کرمانشاه در محور زیرساخت‌ها از جمله شاخص انرژی از میانگین کشوری بهتر است، اما در محور فرهنگ کار بیشترین فاصله را با میانگین کشوری دارد.
۱۲	نهادندی و مقدم‌اصل (۱۳۹۷)	بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی	در میان متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ کار، خلاقیت بیشترین تأثیر را در کشورهای ایران، ژاپن، چین، مالزی و ترکیه داشته است. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر به‌طور چشمگیری پایین می‌باشد.
۱۳	پژوهان (۱۴۰۰)	ارائه مدل بازآفرینی کسب‌وکارهای پس از بحران: مطالعه موردی کسب‌وکارهای کوچک مناطق زلزله‌زده استان کرمانشاه	ضعف فرهنگ کار و کارآفرینی از جمله چالش‌هایی است که پس از بحران زلزله سال ۱۳۹۶ مبتلابه مناطق زلزله-زده استان کرمانشاه شده است.
۱۴	کلانتری و هاشمی (۱۴۰۰)	پدیدارشناسی وضعیت فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام	فرهنگ کار جوانان ایلامی از وضعیت نسبتاً مناسبی برخوردار است؛ اما این وضعیت به‌وسیله عوامل مختلفی تحت‌الشعاع قرار گرفته است که مهم‌ترین آنها ضعف بنیه اقتصادی جوانان، عدم حمایت یا حمایت مالی نامناسب نهادهای اقتصادی و رفاهی از کار و کارآفرینی، ضعف نهادی و سازمانی و ضعف زیرساخت‌ها، ضعف فرهنگ

ردیف	محقق (ان)/سال	عنوان پژوهش	خلاصه نتیجه‌ی پژوهش
			عمومی، نگرش خانوادگی نامناسب به کار و هژمونی فرهنگی مرکز-پیرامون است.
۱۵	مردانزادی (۱۴۰۲)	شناسایی و واکاوی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در بین جوانان استان ایلام	نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که بی‌عدالتی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مهم‌ترین متغیر بوده است که هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم در پایین بودن فرهنگ کار در بین جوانان استان تأثیرگذار بوده و اثر سایر متغیرها نیز معلول اثر این متغیر بوده است.
۱۶	عبداله ^۱ (۲۰۲۰)	بررسی تأثیر فرهنگ کار و برنامه آموزش اشتغال بر عملکرد مرکز آموزش هواپیمایی پالمیانگ	فرهنگ کار بر عملکرد تأثیر مثبت و ملموس دارد؛ برنامه‌های آموزشی به‌طور مثبت و قابل توجهی بر عملکرد تأثیر می‌گذارد؛ فرهنگ کار و آموزش به‌طور مشترک بر عملکرد تأثیر می‌گذارد.
۱۷	استوتی^۲ و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی تأثیر رهبری اسلامی و فرهنگ کار اسلامی بر عملکرد کارکنان از طریق انگیزه کار و رضایت شغلی مطالعه موردی: کشور اندونزی	رهبران اسلامی و فرهنگ کار اسلامی هیچ تأثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان نشان نداده‌اند. انگیزه کار و رضایت شغلی به عوامل اساسی واسطه‌ای رهبری اسلامی و فرهنگ اسلامی بر عملکرد کارکنان تبدیل شدند. ارزش‌های معنوی در رهبری، کارکنان را به ایجاد چشم-انداز سازمان و ایجاد رضایت شغلی القا می‌کند، که به‌نوبه خود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.
۱۸	پوتری و واردی^۳ (۲۰۲۰)	تجزیه و تحلیل تأثیر جبران خسارت، فرهنگ کار سازمانی و انضباط کاری بر عملکرد کارکنان بیمارستان آموزشی دانشگاه اندلس	عملکرد کارکنان تحت تأثیر میزان جبران خسارت، مدیریت دانش و فرهنگ کار کارکنان بیمارستان آموزشی دانشگاه اندلس است.
۱۹	آروفیق^۴ (۲۰۲۰)	توصیف تأثیر معنادار بین فرهنگ کار و عملکرد و انگیزه معلمان در دبیرستان دولتی شهر ماتارام	متغیرهای فرهنگ کار بر عملکرد و انگیزش کار تأثیر دارد. متغیرهای انگیزش کار تأثیر قابل توجهی بر متغیرهای عملکرد دارند.
۲۰	حَقّت و علی^۵ (۲۰۲۲)	بررسی ادبیات تعیین کیفیت کار و بهره‌وری کار: تجزیه و تحلیل تعهد و فرهنگ کار	فرهنگ کار بر کیفیت کار و بهره‌وری کار تأثیر دارد.
۲۱	تامبی و همکاران (۲۰۲۳)	ارزش‌های فرهنگی کار و سرمایه اجتماعی تأثیر بر رفتار کارآفرینانه جامعه سونددر در اندونزی	ارزش‌های فرهنگی کار بر رفتار کارآفرینانه تأثیر دارد و فرهنگ کار تا حدی بر سرمایه اجتماعی و رفتار کارآفرینانه تأثیر می‌گذارد.
۲۲	عابدین و همکاران (۲۰۲۳)	عملکرد کسب و کار شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط: عوامل مؤثر بر شبکه، فرهنگ کاری و شهرت	فرهنگ کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد و شهرت کسب و کار دارد.

¹ Abdullah

² Astuti

³ Putri & Wardi

⁴ Arofiq

⁵ Hafat & Ali

ردیف	محقق (ان)/سال	عنوان پژوهش	خلاصه نتیجه‌ی پژوهش
۲۳	پرکاسا و همکاران (۲۰۲۳)	تأثیر فرهنگ کار، انگیزه کاری و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان اداری اعضای فراکسیون PKS مجلس نمایندگان جمهوری اندونزی	فرهنگ کار، انگیزه کاری و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت دارد.
۲۴	آجی و اوده^۱ (۲۰۲۴)	فرهنگ کار چابک در فناوری اطلاعات: تحلیل مفهومی نقش نیروی انسانی در تقویت زنجیره تأمین نوآوری	منابع انسانی در پرورش فرهنگ کار چابک با تمرکز بر تقویت زنجیره تأمین نوآوری نقش مؤثری دارند. مداخلات استراتژیک منابع انسانی در توسعه رهبری، چارچوب‌های یادگیری و توسعه و ارتقای پویایی تیم چابک در پرورش فرهنگ کاری چابک ضروری است.
۲۵	سرگار^۲ و همکاران (۲۰۲۴)	تأثیر تعهد کاری، توسعه منابع انسانی و فرهنگ کار بر عملکرد کارکنان	فرهنگ کار تأثیر مثبت و اساسی بر عملکرد کارکنان دارد.

براساس جمع‌بندی پژوهش‌ها و مطالعات پیشین، به نظر می‌رسد که تاکنون مطالعه‌ای جامع و نظام‌مند و با رویکرد دلفی پیرامون فرهنگ کار و شاخص‌های تبیین‌کننده آن در استان کرمانشاه صورت نپذیرفته است. لذا، خلاء پژوهش در این خصوص از یک‌سو بیانگر ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع مذکور و ازسوی دیگر حاکی از نوآوری پژوهش حاضر است. درنتیجه، این پژوهش در راستای پرکردن خلاء و شکاف نظری یاد شده انجام شده است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی، باتوجه به هدف اصلی پژوهش که شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه است، از روش دلفی استفاده گردید. در این پژوهش اجرای روش دلفی به این شرح بوده است که در گام نخست، با مرور اسناد و مدارک کتابخانه‌ای و مطالعات پیشین، شاخص‌های فرهنگ کار شناسایی و به‌صورت پرسشنامه طراحی شد. در گام دوم، اعضای خبره و متخصص از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند و غیراحتمالی (قضاوتی) و باتوجه به شاخص‌هایی نظیر تجربه، تخصص، برخورداری از دانش کافی درحوزه فرهنگ کار، تمایل، علاقه و توانایی مشارکت در پژوهش و هم‌چنین در دسترس بودن، به‌عنوان اعضای پنل خبرگان برای حصول توافق نظری در مورد شاخص‌های فرهنگ کار انتخاب شدند. مشخصات مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش

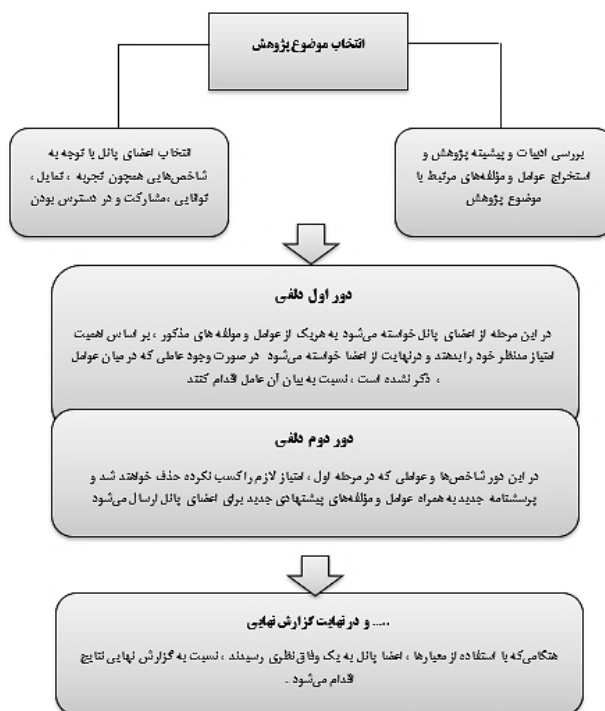
عنوان	تعداد	توضیحات	زمان مصاحبه‌ها
عضو هیئت علمی دانشگاه	۱۲	در حوزه کارآفرینی، اقتصاد، جامعه‌شناسی و تاریخ	۴۰ تا ۷۵ دقیقه

^۱ Ajayi & Udeh

^۲ Siregar

	متخصصین کارآفرینی و کسب‌وکار	۷	دارای حداقل ۷ سال سابقه کار در حوزه کارآفرینی
	مدیران و کارشناسان مسلط بر مفاهیم فرهنگ کار	۳	در سازمان‌های صنعت، معدن و تجارت، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی
جمع/میانگین	۲۲		۵۰ دقیقه

در گام سوم، پرسشنامه اولیه بین اعضای پنل و خبرگان به‌منظور ارزیابی اولیه پرسش‌ها و تعیین روایی پرسشنامه و هم‌چنین برطرف نمودن ابهامات و ایرادات پرسشنامه و هم‌چنین تعیین مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار توزیع گردید. در گام چهارم، پرسشنامه نهایی در راند اول جهت حصول توافق برروی شاخص‌های فرهنگ کار، برای اعضای پنل خبرگان ارسال شد. در راند دوم، بعد از گردآوری نظرات خبرگان و محاسبه میزان اتفاق‌نظر خبرگان، پرسشنامه دیگری طراحی و برای هریک از اعضا پنل ارسال گردید که اعضای پنل نیز نظر خود را در مورد هریک از شاخص‌ها، مجدداً منعکس نمودند. این عمل تا سه راند ادامه یافت. درنهایت در گام پنجم، از آزمون فریدمن جهت تعیین رتبه‌ی هریک از شاخص‌های شناسایی شده فرهنگ کار استفاده گردید. در بخش کمی پژوهش، با استفاده از یافته‌های بخش کیفی، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته و با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی گردید. روش اجرای پژوهش در بخش کیفی و فرآیند کلی روش دلفی در تصویر شماره (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. فرآیند اجرای روش دلفی (بلتون و همکاران، ۲۰۱۹)^۱

¹ Belton

باتوجه به این که شاخص‌های پیشنهادی ارزیابی کیفیت مطالعاتی که با روش دلفی انجام می‌شود بر سه حوزه کیفیت پانل متخصصان شرکت‌کننده، روشی که در آن اطلاعات مرتبط از کارشناسان به‌دست می‌آید و کیفیت تعامل ایجادشده بین کارشناسان مشارکت‌کننده در فرایند دلفی تمرکز دارد (لاندتا و لرتخوندی، ۲۰۲۴)^۱ و هم-چنین روایی و اعتبار روش دلفی به اعتبار علمی مشارکت‌کنندگان در پژوهش (فیضی کوشکی و همکاران، ۱۳۹۸) و پرسشنامه‌ای که تهیه می‌شود بستگی دارد؛ بنابراین، جهت تأمین روایی پژوهش سعی گردید از خبرگان و متخصصین دانشگاهی و مدیران اجرایی باتجربه و توانمند استان کرمانشاه جهت مشارکت در پژوهش دعوت به‌عمل آید. افزون‌بر این، اعتماد^۲ رویکردی است که می‌تواند برای غلبه بر محدودیت‌های معیارهای اثبات‌گرایی^۳ پایایی و اعتبار در سنجش کیفیت تحقیقات کیفی (مانند روش دلفی) مورد استفاده قرار گیرد. به‌گفته گوبا و لینکلن^۴ (۱۹۸۲) در یک پارادایم علمی پسااثبات‌گرایی^۵، قابل اعتماد بودن را می‌توان از طریق معیارهای اعتبار یا قابل قبول بودن^۶، قابلیت اطمینان^۷، تأییدپذیری^۸ و قابلیت انتقال^۹ تأمین نمود (لاندتا و لرتخوندی، ۲۰۲۴). در این مطالعه، به‌منظور اطمینان از روایی، اعتباربخشی و صحت داده‌های پژوهش، از معیارهای چهارگانه گوبا و لینکلن استفاده شد که شرح اقدامات انجام شده در زمینه ارزیابی روایی پژوهش در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. معیارهای ارزیابی روایی پژوهش

معیارها	شرح اقدامات
قابلیت اعتبار	جهت افزایش قابلیت اعتبار، از روش‌هایی نظیر درگیری طولانی‌مدت مشارکت‌کنندگان با موضوع، تکنیک کنترل اعضاء و بررسی دست‌نوشته‌ها توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش جهت اطمینان از همسانی با تجارب آنها، چک کردن گدها و مفاهیم استخراج شده توسط پژوهشگران به‌منظور بررسی صحت فرایند کدگذاری و دستیابی به گدهای مشترک استفاده گردید.
انتقال‌پذیری	جهت افزایش قابلیت انتقال‌پذیری و تناسب، توصیف دقیق کلیه‌ی فرایند پژوهش به‌منظور فراهم آوردن امکان مسیر پژوهش و خصوصیات جمعیت مورد مطالعه برای دیگران، استفاده از روش نمونه‌گیری با بیشترین تنوع و با انتخاب نمونه‌هایی که بیشترین آگاهی و احاطه را داشتند، مورد توجه قرار گرفت.
قابلیت اطمینان	قابلیت اطمینان با مستند کردن مصاحبه‌ها شامل فایل صوتی و متن دست‌نویس، کدگذاری مجدد متن چند مصاحبه به فاصله چند روز توسط پژوهشگر و مقایسه‌ی نتایج با اولین کدگذاری جهت دستیابی به گدهای مشترک، تأیید گردید.

^۱ Landeta & Lertxundi^۲ Trustworthiness^۳ Positivist criteria^۴ Guba & Lincoln^۵ Post-positivist scientific paradigm^۶ Credibility^۷ Dependability^۸ Confirmability^۹ Transferability

قابلیت تصدیق	به‌منظور ارزیابی قابلیت تصدیق، از بازنگری چند تن از استادان خبره در زمینه پژوهش‌های کیفی جهت حصول نتایج مشترک استفاده شد.
--------------	---

جهت تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب مذکور معادل ۰/۷۶ برآورد گردید که حاکی از پایایی قابل قبول پرسش‌نامه است. جهت پاسخ‌گویی به پرسشنامه و دستیابی به رتبه‌بندی شاخص‌های فرهنگ کار، ۶۰ نفر از خبرگان و متخصصین دانشگاهی و مدیران و کارشناسان نهادهای متولی نظیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، صنعت، معدن و تجارت، و فرهنگ و ارشاد اسلامی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. شایان ذکر است ملاک انتخاب خبرگان در بخش کمی شاخص‌هایی نظیر تجربه، تخصص، سابقه خدمت، توانایی و تمایل به مشارکت در مطالعه بوده است. مشخصات جمعیت‌شناختی جامعه آماری در بخش کمی، در جدول شماره ۴ ارائه شده است. جهت اولویت‌بندی شاخص‌های فرهنگ کار، از آزمون فریدمن در نرم‌افزار SPSS24 استفاده گردید.

جدول ۴. متغیرهای جمعیت‌شناسی مشارکت‌کنندگان در بخش کمی

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۴۴
	زن	۱۶
وضعیت تأهل	متاهل	۳۷
	مجرد	۲۳
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۸
	کارشناسی ارشد	۱۷
	دکتری تخصصی	۳۵
سن	۳۵-۴۰	۱۴
	۴۱-۵۵	۴۱
	۵۵ به بالا	۵
سابقه خدمت	۱-۳	۳
	۳-۵	۱۰
	۵ سال به بالا	۴۷

۴. یافته‌های پژوهش

۴.۱. یافته‌های بخش کیفی

بر اساس مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای، در مرحله اول ۳۵ مفهوم و ۱۴ شاخص به‌عنوان شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه شناسایی شدند. در روش دلفی تا زمان رسیدن به تجمیع نظر خبرگان، پرسشنامه دوم و سوم طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت و در مرحله سوم بر اساس نظر خبرگان، شاخص‌های شناسایی‌شده در مراحل قبل، به ۲۰ شاخص و ۵۲ مفهوم افزایش یافت (جدول ۵).

جدول ۵. مفاهیم و شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه

ردیف	مفاهیم	شاخص‌ها	مقوله
۱	رعایت نظم و انضباط اداری	رعایت نظم	

ردیف	مفاهیم	شاخص‌ها	مقوله
۲	انجام تشریفات اداری		شاخص‌های فرهنگ کار
۳	علاقه به کار و تلاش برای حفظ آن	دلبستگی به کار	
۴	احساس یگانگی با کار		
۵	وجدان در انجام کار		
۶	عدم تلف کردن زمان در انجام کار		
۷	حس پاسخگویی در فرد		
۸	بی‌تفاوتی به نتایج پایانی کار	بی‌تفاوتی و بی‌توجهی به کار و نتایج کار	
۹	صرف انجام کار فقط برای درآمد		
۱۰	بی‌توجهی به کار و مسئولیت		
۱۱	عدم پذیرش مسئولیت	تنبلی و بی‌مسئولیتی	
۱۲	میل به فرار از کار		
۱۳	تنبلی و عدم‌پذیرش مسئولیت بیشتر		
۱۴	راحت‌طلبی و آسودگی در کار		
۱۵	سعی در ارتقاء و پیشرفت مهارت	تلاش برای ارتقای مهارت‌های کاری	
۱۶	گذراندن دوره‌های آموزشی		
۱۷	تلاش در یادگیری مهارت‌های مرتبط به کار		
۱۸	همکاری گروهی در سازمان	همکاری گروهی	
۱۹	تمایل به کار گروهی		
۲۰	ایجاد واحدها و گروه‌های کاری در سازمان		
۲۱	تسلط شخصی در کار	تسلط شخصی	
۲۲	تمایل به انجام کار به‌صورت شخصی		
۲۳	تلاش برای رسیدن به هدف سازمان	تلاش در جهت تحقق اهداف سازمانی	
۲۴	ایجاد و توسعه اهداف فردی و سازمانی		
۲۵	ایجاد اهداف مشترک در فرد و سازمان		
۲۶	اولویت داشتن اهداف سازمانی نسبت به اهداف فردی		
۲۷	انگیزه بالا در انجام کار	انگیزه‌های کاری بالا	
۲۸	شور و اشتیاق به انجام کار		
۲۹	سازگاری با شغل و وظیفه	سازگاری شغلی	
۳۰	ایجاد هویت مشترک بین فرد و شغل		
۳۱	سرعت عمل و دقت در انجام وظایف	سرعت، دقت و حساسیت در انجام کار	
۳۲	صرف وقت و انرژی در انجام درست کار		
۳۳	حساسیت و ظرافت در انجام کار		
۳۴	ریزبینی و دقت نظر در انجام کار		
۳۵	سختکوشی در انجام وظیفه	سختکوشی	
۳۶	توانایی بالا در انجام کارهای سخت و مشکل		
۳۷	نوآوری در انجام وظایف	نوآوری و خلاقیت در کار	
۳۸	صرف خلاقیت در انجام کارهای پیچیده		

ردیف	مفاهیم	شاخص‌ها	مقوله
۳۹	روحیه کار تیمی و گروهی	روحیه کار تیمی	
۴۰	توانایی بالا در کار در تیم‌های تخصصی		
۴۱	خودمختاری و رئیس خود بودن	خودمختار بودن	
۴۲	خودسرانه عمل کردن		
۴۳	گوش به حرف مافوق ندادن		
۴۴	فرار از کارهای چالشی	شانه خالی کردن و فرار از کار	
۴۵	شانه خالی کردن در انجام کارهای پیچیده و سخت		
۴۶	میل به پیشرفت و ارتقاء در کار	میل به پیشرفت	
۴۷	میل به افزایش مهارت‌های کاری و دانش سازمانی		
۴۸	ریسک‌پذیری و تاب‌آوری بالا	ریسک‌پذیری	
۴۹	میل به هیجان و خطر کردن		
۵۰	کار را به عنوان منبع درآمد دیدن	نگرش مادی به کار	
۵۱	نگاه مادی به کار و شغل		
۵۲	رفع نیازهای مادی توسط کار		

۲.۴ یافته‌های بخش کمی: تعیین اولویت شاخص‌های فرهنگ کار

در این بخش سعی شده است تا داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های گردآوری شده، مورد تحلیل قرار گیرد. با توجه به نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن، شاخص‌های "نگرش مادی به کار"، "شانه خالی کردن و فرار از کار"، و "بی‌تفاوتی و بی‌توجهی نسبت به کار و نتایج آن"، به‌ترتیب با میانگین ۵۵/۰۴، ۵۱/۱۹ و ۴۹/۰۴ از نظر پاسخگویان اولویت‌های اول تا سوم را در میان شاخص‌های شناسایی شده، به‌خود اختصاص دادند (جدول ۶).

جدول ۶. اولویت‌بندی شاخص‌های فرهنگ کار در استان کرمانشاه

ردیف	شاخص‌های فرهنگ کار	میانگین رتبه‌ای
۱	رعایت نظم	۲۶/۱۱
۲	دلبستگی به کار	۲۵/۷۸
۳	وجدان کاری	۲۵/۴۵
۴	بی‌تفاوتی و بی‌توجهی به کار و نتایج کار	۴۹/۰۴
۵	تنبلی و بی‌مسئولیتی	۳۳/۸۵
۶	تلاش برای ارتقای مهارت‌های کاری	۲۸/۴۱
۷	همکاری گروهی	۲۵/۳۳
۸	تسلط شخصی	۴۱/۸۹
۹	تلاش در جهت تحقق اهداف سازمانی	۳۰/۰۰
۱۰	انگیزه‌های کاری بالا	۲۸/۹۳
۱۱	سازگاری شغلی	۲۵/۲۷
۱۲	سرعت، دقت و حساسیت در انجام کار	۲۵/۲۹
۱۳	سخت‌کوشی	۴۰/۹۱
۱۴	نوآوری و خلاقیت در کار	۱۷/۴۹
۱۵	روحیه کار تیمی	۲۳/۱۲

۴۸/۱۰	خودمختار بودن	۱۶
۵۱/۱۹	شانه خالی کردن و فرار از کار	۱۷
۲۹/۴۷	میل به پیشرفت	۱۸
۲۵/۶۴	ریسک‌پذیری	۱۹
۵۵/۰۴	نگرش مادی به کار	۲۰

۵. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین شاخص‌های فرهنگ کار و ارائه راهکارهای مناسب جهت ارتقاء آن در استان کرمانشاه انجام شده است. یکی از عوامل اساسی و مؤثر بر وضعیت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع، فرهنگ کار و کارآفرینی است. در سیاست‌های کلی برنامه سوم و چهارم توسعه، کار، وجدان کاری، کارایی اقتصادی و کاهش بیکاری جزء اولویتهای فعالیت‌های اقتصادی کشور قرار دارند. این درحالی است که نیروی کار در استان کرمانشاه به چهار استان همدان، کردستان، البرز و تهران به دلیل یافتن موقعیت‌های اشتغال، مهاجرت می‌نمایند. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که ۳۵ مفهوم و ۱۴ شاخص، به‌عنوان شاخص‌های فرهنگ کار از میان اسناد و مدارک کتابخانه‌ای و مطالعات صورت گرفته پیشین شناسایی و با استفاده از نظر خبرگان در سه مرحله دلفی، ۲۰ شاخص به‌عنوان شاخص‌های فرهنگ کار از نظر خبرگان، شناسایی گردید. شایان ذکر است با استفاده از روش دلفی، شاخص‌های شناسایی شده در اختیار خبرگان پنل تخصصی قرار گرفت و درنهایت مورد تأیید قرار گرفت. از سوی دیگر، براساس یافته‌های پژوهش در بخش کمی و نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن، شاخص‌های "نگرش مادی به کار"، "شانه خالی کردن و فرار از کار" و "بی‌تفاوتی و بی‌توجهی نسبت به کار و نتایج آن"، به‌ترتیب با میانگین ۵۵/۰۴، ۵۱/۱۹ و ۴۹/۰۴ از نظر پاسخگویان اولویتهای اول تا سوم را نسبت به سایر شاخص‌های دیگر فرهنگ کار در استان کرمانشاه به‌خود اختصاص دادند. به‌نظر می‌رسد که داشتن نگرش مادی به کار در استان کرمانشاه به‌عنوان دیدگاه و فرهنگ غالب، به‌دلیل فقر معیشتی و رفع نیازهای اولیه‌ای باشد که در این استان نمود پیدا کرده است. همچنین بیماری کرونا و اوضاع و شرایط بد اقتصادی در این چند ساله اخیر، مزید بر علت شده و نگرش افراد را نسبت به کار تا حدود زیادی تحت تأثیر قرار داده است. چنانچه افراد، تنها به‌جهت رفع نیازهای اولیه کار کنند و به نیازهای سطح بالاتر خود فکر نکنند، این امر منجر به تولید انسانی ماشینی در جامعه می‌شود که فاقد اخلاق و روحیه ازخودگذشتگی می‌شود و با تأثیر گذاشتن بر روی اخلاق کار، فرهنگ کار را نیز تضعیف می‌کند. از دلایل شانه خالی کردن و بی‌تفاوتی به کار در استان کرمانشاه می‌توان به این امر اشاره نمود که در استان کرمانشاه به‌دلیل عدم‌سنخیت تخصص، دانش و وظایف شغلی منجر به بی‌تفاوتی فرد نسبت به شغل می‌شود، به‌نحوی که دانش‌های فراگرفته شده توسط فرد در مراکز آموزشی با نوع وظایف مورد درخواست در محیط کار سنخیتی ندارند و این امر منجر به تضاد و تعارض در فرد می‌شود. هم‌چنین به‌دلیل اینکه عدم‌رضایت شغلی و ارتقای شغلی بر اساس شایستگی صورت نمی‌گیرد، بیگانگی بین شاغل و شغل ایجاد می‌شود. درنتیجه، نسبت به شغل و کار خود بی‌تفاوت می‌شود و وظایف شغلی خود را صحیح انجام نمی‌دهد و این امر منجر به تضعیف فرهنگ کار و کاهش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در استان می‌شود. این بخش از یافته‌های پژوهش با شواهد موجود در مطالعات [آروفیک \(۲۰۲۰\)](#)، [پوتری و واردی \(۲۰۲۰\)](#) و [عبداله \(۲۰۲۰\)](#) هم‌راستا است. در همین راستا، [آروفیک \(۲۰۲۰\)](#) در مطالعه خود تبیین نموده است که متغیرهای فرهنگ کار تأثیر قابل‌توجهی بر متغیرهای

انگیزش کار و عملکرد دارند. در بررسی [سرگار و همکاران \(۲۰۲۴\)](#) نیز فرهنگ کار تأثیر مثبت و اساسی بر عملکرد کارکنان دارد. به‌زعم [عابدین و همکاران \(۲۰۲۳\)](#) نیز فرهنگ کار تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد و شهرت کسب‌وکار شرکت‌های خرد، کوچک و متوسط در اندونزی دارد. هم‌چنین [پوتری و واردی \(۲۰۲۰\)](#) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافتند که عملکرد کارکنان تحت تأثیر فرهنگ کار کارکنان است. نتایج پژوهش [عبداله \(۲۰۲۰\)](#) نیز حاکی از این است که فرهنگ کار و برنامه آموزش اشتغال، بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و ملموس دارد. از دیگرسو، با عنایت به بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش‌های صورت پذیرفته پیرامون فرهنگ کار و کارآفرینی در استان کرمانشاه و بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان اظهار نمود که در استان کرمانشاه فرهنگ کار دارای روند نزولی است. این یافته‌ی پژوهش نیز با شواهد موجود در مطالعات [نهادوندی و مقدم‌اصل \(۱۳۹۷\)](#)، [قمبرعلی و همکاران \(۱۳۹۵\)](#)، [نادری و همکاران \(۱۳۹۶ و ۱۳۹۷\)](#)، [محمدی‌فر و الماسی‌فرد \(۱۳۹۹\)](#) و [پژوهان \(۱۴۰۰\)](#) مطابقت و هم‌خوانی دارد. [نهادوندی و مقدم‌اصل \(۱۳۹۷\)](#) با استفاده از آمارهای جهانی به تأثیر عوامل فردی و خانوادگی، جمعیتی، مذهبی، شغلی و سرمایه اجتماعی بر فرهنگ کار در کشورهای ایران، ژاپن، چین، مالزی و ترکیه مبادرت نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ کار در ایران در مقایسه با چهار کشور دیگر به‌طور چشمگیری پایین است و در میان متغیرهای تأثیرگذار بر فرهنگ کار، خلاقیت بیش‌ترین تأثیر را در همه کشورها داشته است. نتایج پژوهش [قمبرعلی و همکاران \(۱۳۹۵\)](#) نیز حکایت از این دارد که زیرسیستم فرهنگی استان کرمانشاه در اکوسیستم کارآفرینی اوضاع مطلوبی ندارد و فرهنگ موجود، حامی کارآفرینی نیست و حتی در بسیاری از مواقع از ظهور کارآفرینی جلوگیری می‌کند. [نادری و همکاران \(۱۳۹۶ و ۱۳۹۷\)](#) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ کار در شهرستان کرمانشاه وضعیت مطلوبی ندارد و پایین‌تر از متوسط کشوری است و باوجود اینکه وضعیت استان کرمانشاه در محور زیرساخت‌ها ازجمله شاخص انرژی از میانگین کشوری بهتر است، اما در محور فرهنگ کار بیش‌ترین فاصله را با میانگین کشوری دارد. از دیگرسو، شواهد مطالعه [محمدی‌فر و الماسی‌فرد \(۱۳۹۹\)](#) حاکی از این است که عوامل چندمتغیره موجب بروز و تشدید بیکاری در استان کرمانشاه شده‌اند. ازجمله این عوامل می‌توان به متغیرهایی نظیر فرهنگی و اجتماعی، سیاسی و اداری، مدیریتی، عوامل سطح بنگاه و عوامل اقتصادی اشاره نمود. افزون‌بر این، ازجمله چالش‌هایی که در مطالعه [پژوهان \(۱۴۰۰\)](#) شناسایی شد و به‌نظر می‌رسد پس از بحران زلزله سال ۱۳۹۶ مبتلا به مناطق زلزله‌زده‌ی استان کرمانشاه شده است، ضعف فرهنگ کار و کارآفرینی در مناطق مذکور است. در تبیین نتایج به‌دست آمده می‌توان اظهار نمود که به‌نظر می‌رسد یکی از دلایل تضعیف فرهنگ کار و کارآفرینی در مناطق زلزله‌زده استان کرمانشاه، شوک ناشی از وقوع بحران زلزله و سیطره مسائل روحی و روانی ناشی از آن بر مردمان مناطق مذکور باشد؛ به‌نحوی که آنها انگیزه و پشتکار لازم را جهت ازسرگیری و بازآفرینی کسب‌وکار و معیشت خود را ندارند. در این راستا، به‌نظر می‌رسد انجام مداخلات روحی و روانی جهت بازگشت به زندگی و تزریق امید در میان بازماندگان از سانحه، می‌تواند در تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی سازنده و راهگشا باشد. براساس یافته‌های پژوهش، در راستای تقویت، ارتقاء و نهادینه کردن فرهنگ کار در استان کرمانشاه چند پیشنهاد و راهکار کلیدی و مهم ارائه می‌گردد. از آنجاکه در دین مبین اسلام، به فرهنگ کار، تلاش و پشتکار بسیار تأکید شده است و بیکاری، تنبلی و سستی اراده بسیار مذموم و مورد نکوهش قرار گرفته است، بنابراین در راستای تقویت فرهنگ کار در استان کرمانشاه، تدوین و ترویج پیوسته‌های فرهنگی

در زمینه فرهنگ کار و کارآفرینی، می‌تواند سازنده باشد. از آنجاکه شاخص‌های نگرش مادی به کار و شانه خالی-کردن و فرار از کار در پژوهش حاضر بالاترین رتبه را در میان سایر شاخص‌های فرهنگ کار به‌خود اختصاص داده‌اند؛ لذا ارائه آموزش‌های لازم در جهت تقویت کار تیمی، فرهنگ کار و مسئولیت‌پذیری در سنین پایین (مهد کودک، پیش‌دبستانی، دبستان و ...) پیشنهاد می‌شود. ضروری است آموزش و پرورش و نظام آموزش عالی، دانش-آموزان و دانشجویان را علاوه بر تحصیل، با فرهنگ کار و تلاش و پشتکار آشنا نمایند و با آموزش‌های کاربردی، مهارت‌محور و مبتنی بر نیازهای بازار کار، آن‌ها را برای بازار کار آینده تربیت نمایند. به‌منظور پرهیز از مداخله فرهنگ عشیره‌ای، قومی و قبیله‌ای در مناسبات اداری، استفاده از مقوله شایسته‌سالاری و بکارگیری افراد شایسته و متخصص در نظام اداری استان پیشنهاد می‌شود. از آنجاکه وابستگی به درآمد نفت و اقتصاد تک‌محصولی در اقتصاد ایران حاکم است، لذا پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در جهت رونق و توسعه سایر صنایع اقدامات مقتضی را انجام دهند و حمایت‌های ویژه‌ای نسبت به کسب و کارهای حوزه‌های سودآور داشته باشند. برای مثال در شهر کرمانشاه صنایع تبدیلی و کشاورزی که دارای بازار در خارج از کشور و به‌ویژه کشور عراق هستند، می‌توان از پتانسیل این صنایع درآمدزا به‌عنوان جایگزینی برای صنعت نفت استفاده کرد. در نتیجه، این امر منجر به افزایش اشتغال در استان کرمانشاه خواهد شد و تأثیر مثبتی بر فرهنگ کار خواهد داشت. یکی از دلایل ضعف فرهنگ کار در استان کرمانشاه، ضعف مدیریت و عدم تخصص مدیریتی می‌باشد. در نتیجه پیشنهاد می‌شود در ارائه پست‌های و مسئولیت‌های کلیدی به افراد، برخورداری از دانش و تخصص مدیریتی و هم‌چنین تجربه و شایستگی مدنظر قرار گیرد. یکی دیگر از دلایل ضعف در فرهنگ کار در استان کرمانشاه فرهنگ ضد سرمایه‌داری و تمایل به قناعت در استان می‌باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود، در میان کسب و کارها و شاغلین استان کرمانشاه زمینه رقابت، تلاش و عدم رضایت از وضع موجود در میان ساکنین استان ایجاد شود. از آنجاکه هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند با سستی و تنبلی و پرهیز از کار و تلاش، به پیشرفت و توسعه و استقلال در دست یابد، بنابراین نهادینه کردن فرهنگ کار و تلاش در میان ساکنین استان به‌خصوص کودکان، نوجوانان و جوانان پیشنهاد می‌شود. براساس مطالعات پیشین و هم‌چنین پژوهش حاضر، ضعف فرهنگ کار در استان کرمانشاه مشهود است، بنابراین در این راستا تدوین و اجرای برنامه جامع بهبود و ارتقاء فرهنگ کار در استان کرمانشاه پیشنهاد می‌شود. از سوی دیگر، براساس آمار منتشرشده از سوی بر اساس آمار مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری استان کرمانشاه در سالیان اخیر سیر صعودی داشته و در حوزه بیکاری و اشتغال مولد با چالش‌هایی مواجه است. بنابراین پیشنهادهایی نیز جهت بهبود فضای کسب و کار و کاهش نرخ بیکاری در این استان ارائه می‌گردد. باتوجه به وضعیت نامساعد فضای کسب و کار استان کرمانشاه نسبت به سایر استان‌های کشور و قرارگرفتن در قعر جدول شاخص‌های کسب و کار، پیشنهاد می‌شود فضای کسب و کار استان از طریق هم‌افزایی دستگاه‌های اجرایی و پرهیز از جزیره‌ای عمل کردن، بهبود یابد. هم‌چنین احیای واحدهای تولیدی راکد و غیرفعال استان نیز می‌تواند در این راستا راهگشا باشد. افزون‌بر این، رفع موانع تولید از طریق افزایش سهم مشارکت بخش خصوصی و مردم‌نهاد در انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و اشتغال-آفرین می‌تواند سازنده باشد. رفع موانع سرمایه‌گذاری و برقراری امنیت و پایداری اقتصادی باهدف افزایش مشارکت سرمایه‌گذاران در طرح‌های سرمایه‌گذاری و اشتغال‌پذیر استان می‌تواند اثربخش باشد. هم‌چنین باتوجه به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های بالقوه سرمایه‌گذاری در استان کرمانشاه، فراهم نمودن بستر مناسب برای ورود سرمایه‌گذاران غیربومی به استان کرمانشاه و تسهیل در روند صدور مجوزهای لازم برای سرمایه‌گذاری و راه‌اندازی کسب و کار در

راستای بهبود و ارتقاء فضای کسب‌وکار استان می‌تواند مؤثر باشد. شایان ذکر است این مطالعه با محدودیت‌هایی مواجه بود. نخست آن‌که، این پژوهش در استان کرمانشاه انجام شده است؛ بنابراین، نتایج حاصل از آن را باید با رعایت جوانب احتیاط به سایر استان‌های کشور تعمیم داد. دیگر محدودیت این بود که جامعه مورد مطالعه پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و متخصصین حوزه کسب‌وکار و کارآفرینی و مدیران و کارشناسان در استان کرمانشاه بودند که بدون تردید تفاوت‌های دیدگاه‌های آن‌ها که ناشی از جایگاه متفاوت آن‌هاست، نتایج پژوهش را تحت‌تأثیر قرار خواهد داد.

۶. تشکر و قدردانی

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه رازی که تأمین اعتبار این طرح پژوهشی را فراهم نمودند و همچنین از کلیه عزیزانی که در جمع‌آوری داده‌ها ما را یاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

References

- Abdullah A. (2020). Relationship the Work Culture and Training Programs within Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*. 20 (1): 92-101. [https://scholar.google.com/scholar?q=1.+Abdullah+A.+\(2020\).+Relationship+the+Work+Culture+and+Training+Programs+within+Performance.+International+Journal+of+Progressive+Sciences+and+Technologies.+20+\(1\):+92-101.+http://ijpsat.ijst-journals.org&hl=fa&as_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?q=1.+Abdullah+A.+(2020).+Relationship+the+Work+Culture+and+Training+Programs+within+Performance.+International+Journal+of+Progressive+Sciences+and+Technologies.+20+(1):+92-101.+http://ijpsat.ijst-journals.org&hl=fa&as_sdt=0,5)
- Abidin, Z., Majid, J., & Hamid, N. (2023). MSME Business Performance: Affecting Factors of Networking, Work Culture and Reputation. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 10(1), 173-186. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/34973>
- Ahmadi, H., & nori, A. Ganje, A. (2017). A Model on the Effect of work culture on innovative behavior and organizational performance Ardabil primary teachers using structural equation modeling. *Educational Administration Research*, 9(33), 109-124. (In Persian) https://jeaq.roudehen.iau.ir/article_1255_en.html?lang=fa
- Ahmadi, S. (2012). An Investigation of Work Culture and Social Factors influencing it. *Journal of Applied Sociology*, 23(2), 21-40. (In Persian) https://jas.ui.ac.ir/article_18259.html?lang=fa
- Ahmadi, S., & Rosta, L. (2011). An Investigation on Gender Differences in Work Culture. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 2(6), 39-58. (In Persian) https://jzv.marvdasht.iau.ir/article_1200.html
- Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). Agile work cultures in IT: A Conceptual analysis of hr's role in fostering innovation supply chain. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(4), 1138-1156. <https://www.fepbl.com/index.php/ijmer/article/view/1004>
- Akuffo, I. N. (2020). Collectivistic versus Individualistic work culture: a theoretical perspective. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Cham, Switzerland: Springer Nature Switzerland AG, 1-10. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_4038-1

- Alimondegari, M., Razeghi Nasrabad, H. B., Kargar Shoraki, M. R., & Miri, R. (2021). Study of the consequences of unemployment on young people in Kermanshah. *Two Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 9(17), 147-183. (In Persian) <https://doi:10.22084/CSR.2021.22579.1852>
- Allameh, S. M., & Askari Bajgerani, M. (2017). Pathology of Organizational Culture and Identifying its' Change Requirements at Isfahan Regional Electric Company. *Organizational Culture Management*, 15(3), 575-603. (In Persian) <https://doi:10.22059/jomc.2017.40847.1005770>
- Arabi, S. H., & Sheikhiyani, H. (2005). Work Culture and Attitudes of Youth (Case Study in Qom). *Journal of Islam and Social Sciences*, 2(4), 143-164. (In Persian) https://soci.rihu.ac.ir/article_985.html
- Arofiq A. (2020). Effect of Work Culture on Performance through Work Motivation: Study in Teachers of Public Senior High Schools in Mataram City. *International Journal of Social Sciences*; 3 (1):71-91. <https://www.neliti.com/publications/329717/effect-of-work-culture-on-performance-through-work-motivation-study-in-teachers>
- Astuti, SD; Shodikin, A; Ud-din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*. 7 (11): 1059-68. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Bahrami, M., Delavar, A., & RasoliKhorshidi, F. (2016). Construction and test standardization work culture among employees, according to its basic components Education in Tehran. *PSYCHOMETRY*, 4(15), 1-19. (In Persian) https://jpsy.roudehen.iau.ir/article_337.html?lang=fa
- Belton, I. MacDonald, A. Wright, G. & Hamlin, I. (2019). Improving the practical application of the Delphi method in group-based judgment: A six-step prescription for a well-founded and defensible process. *Technological Forecasting and Social Change*, 147, 72-82. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.07.002>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Entezari, A., & Jodaian, M. (2011). Representation of Work Culture in Children Story-books. , 4(Issue 14-15), 205-228. (In Persian) https://www.jsfc.ir/article_44004.html?lang=fa
- FeyziKoushki, F., Akbari, M., Memarian, H., & Azamirad, M. (2018). Identifying and Ranking Important Factors of Desertification in Khorasan Razavi Province using Delphi Method. *Journal of Geography and Environmental Hazards*, 8 (31): 205-225. (In Persian) https://geoeh.um.ac.ir/article_33719.html?lang=fa
- Ghambarali, R., Agahi, H., Alibayghi, A., & Zarafshani, K. (2016). Investigating Entrepreneurial Culture and Fear of Failure in the Rural Community (Kermanshah Township). *Journal of Rural Research*, 7(2), 362-373. (In Persian) https://jrur.ut.ac.ir/article_58980.html
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Ectj*, 30(4), 233-252. <file:///C:/Users/asus/Downloads/19.PDF>
- Hafat, S. E. D., & Ali, H. (2022). Literature Review Determination Of Work Quality And Work Productivity: Analysis Of Commitment And Work Culture. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 877-887.

- https://scholar.google.com/scholar?hl=fa&as_sdt=0%2C5&q=Hafat%2C+S.+E.+D.%2C+%26+Ali%2C+H.+%282022%29.+Literature+Review+Determination+Of+Work+Quality+And+Work+Productivity%3A+Analysis+Of+Commitment+And+Work+Culture.+Dinasti+International+Journal+of+Management+Science%2C+3%285%29%2C+877-887&btnG=
- Iran Statistics Center. (2020). *Summary of the results of the labor force census plan*. (In Persian). <https://www.amar.org.ir/salnameh-amari/agentType/ViewSearch/CustomFieldIDs/635/SearchValues/1399/PropertyTypeID/2100>
- Iran Statistics Center. (2021). *Summary of the results of the labor force census plan*. (In Persian). <https://www.amar.org.ir/salnameh-amari/agentType/ViewSearch/CustomFieldIDs/635/SearchValues/1400/PropertyTypeID/2100>
- Kalantari, A., & Hashemi, A. (2021). Phenomenology of Work Culture among the Youth of Ilam Province. *a scientific journal of ilam culture*, 22(70.71), 205-237. (In Persian) https://www.farhangeilam.ir/article_141441.html
- Landeta, J., & Lertxundi, A. (2024). Quality indicators for Delphi studies. *Futures & Foresight Science*, 6(1), e172. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/ffo2.172>
- Mohamadifar, Y., & Almasifard, M. R. (2020). Explanation on the social and economic factors of deepening unemployment in Kermanshah province. *Two Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 9(16), 117-141. (In Persian) <https://doi:10.22084/csr.2020.20013.1706>
- Mohammadi, A; Khalili, F; Kerami, F, and Ayase, A. (2017). *Unemployment in Kermanshah province with an emphasis on the economic and social factors affecting it*. Proceedings of the National Conference on Sustainable Development of Kermanshah Province. (In Persian) <https://civilica.com/doc/901471>
- Moradnezehadi, H. (2023). Identifying and analyzing the factors affecting the work culture among the youth of Ilam province. *Socio-Cultural Strategy*, 12(2), 527-564. (In Persian) https://rahbordfarhangi.csr.ir/article_162116.html
- Naderi, N, Rostami, R, Pazhouhan, A. (2018). *analysis of business environment indicators of Kermanshah province within the framework of resistance economy strategies*, National Conference on Sustainable Development of Kermanshah Province, Kermanshah, (In Persian) <https://civilica.com/doc/901431/>
- Naderi, N, Shiri, N, Khoshmaram, M. (2017). *. Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 4(4), 21-36. (In Persian) https://jead.gau.ac.ir/article_4047.html
- Nahavandi, M., & moghadam, M. (2018). Comparative Analysis of the Factors Affecting Work Culture in Iran and in Four Asian Countries. *Social Sciences*, 25(81), 171-209. (In Persian) https://qjss.atu.ac.ir/article_8967.html?lang=fa
- Pazhouhan, A. (2022). Designing and Arranging a Small Businesses Recovery Model after the Kermanshah Earthquake Crisis. *Emergency Management*, Vol 10, Passive Defense, 92-110. (In Persian) https://www.joem.ir/article_253093.html
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., Purwanto, S., & Rostina, C. N. (2023). The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. *KnE Social*

- Sciences, 22-30. <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/13647>
- Pouryoussefi, H., Fathi, S., & Pouryoussefi, M. A. (2012). A Study of Factors Influencing Work Culture in Women Workers. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 3(9), 137-155. (In Persian) https://jzvj.marvdasht.iau.ir/article_1179.html
- Putri SA, Wardi Y. (2020). *The Impact of Compensation, Organisational Work Culture and Work Discipline on the Performance of Employees at Andalas University Hospital*. In The Fifth Padang International Conference on Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. (pp. 932-940). Atlantis Press. <https://doi.10.2991/aebmr.k.201126.101>
- Ranaei Kordshouli, H., Alimohammadlo, M., Jajarmizadeh, M., Abbasi, A., & Allahyari Bouzanjani, A. (2016). A Framework to Evaluate and Analyze the Features of Work Culture. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 25-56. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2016.6756>
- Shiri, Y., Rahmani L. (2010). Analyzing and Estimating Labor Demand Function in Kermanshah Province. *JPBUD*. 14(1), 101-127. (In Persian) https://jpbud.ir/article-1-178_fa.html&sw=%D8%B4%DB%8C%D8%B1%DB%8C
- Siregar, E. K., Mahendra, A., Karona, E. N., & Ginting, V. B. (2024). THE IMPACT OF WORK COMMITMENT, HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PDAM TIRTA NCHIO DAIRI DISTRICT. In Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi (pp. 21-28). <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/SMA/article/view/3827>
- Statistical Yearbook of Ministry of Labor Cooperative and Social Welfare. (In Persian) <https://ssicenter.mcls.gov.ir/fa/news/325062/%d8%b3%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%a7%d9%85%d9%87-%d8%a2%d9%85%d8%a7%d8%b1%db%8c-%d9%88%d8%b2%d8%a7%d8%b1%d8%aa-%d8%aa%d8%b9%d8%a7%d9%88%d9%86-%da%a9%d8%a7%d8%b1-%d9%88-%d8%b1%d9%81%d8%a7%d9%87-%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%db%8c-%d8%b3%d8%a7%d9%84-1401>
- Tampi, J. R. E., Punuindoong, A. Y., & Pio, R. J. (2023). Working Cultural Values and Social Capital The Influence on Entrepreneurial Behavior of Sonder Community in Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(2), 789-800. <https://zenodo.org/records/7675930>
- Vakili, A. (2012). Examining the concept of work culture. *Wave*. 5 (6 and 7). 14-24. (In Persian) <https://ensani.ir/fa/article/324781/%D8%A8%D8%B1%D8%B1%D8%B3%DB%8C-%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85-%D9%81%D8%B1%D9%87%D9%86%DA%AF-%DA%A9%D8%A7%D8%B1>
- Warrick DD (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Bus Horiz* 60(3):395-404. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0007681317300113>
- Yadegarzadeh, G. (2019). Investigation and Identification of Components Affecting Work Culture in the Curriculum Development System. *The Journal of New Thoughts on Education*, 14(4), 193-224. https://jontoe.alzahra.ac.ir/article_3644.html?lang=fa

- Zaheri Abdevand E. (2019). Representation of the culture of work and entrepreneurship in Bakhtiari proverbs. *CFL*; 6 (24):19-45. <https://cfl.modares.ac.ir/article-11-22169-fa.html>
- Zahirinia, M, Nikkhah, H.E, Behroozian, B. (2017). Investigating the work culture and the factors affecting it among the employees of the universities of Borujerd city. *Social-cultural development studies*. 4 (4):123-144.(In Persian) <https://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-357-fa.html>