

رابطه اخلاق کار اسلامی با نگرش نسبت به تغییر سازمانی در استانداری استان اصفهان

محمد هادی منصور لکوریج

دانش آموخته دکتری مردم شناسی فرهنگی از دانشگاه دولتی هند، مدرس مدعو واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

رضا ابراهیم زاده دستجردی

استادیار، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

مجید ماهرانی برزانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت امور فرهنگی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری مدیریت امور فرهنگی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

abbasgheadamini2020@gmail.com

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان و مدیران استانداری اصفهان بود.

روش پژوهش: روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان و مدیران شاغل در استانداری اصفهان به تعداد ۴۱۶ در سال ۱۳۹۵ تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۷۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

یافته‌ها: ابزار پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸) و نگرش به تغییر سازمانی دانهام و همکاران (۱۹۸۹) بود که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸) ۰/۸۷۳ و نگرش به تغییر سازمانی دانهام و همکاران (۱۹۸۹) ۰/۷۷۲ برآورد شد و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) از طریق برنامه نرم‌افزاری SPSS 22 استفاده شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی در استانداری اصفهان رابطه معنی‌دار دارد ($p < 0/05$).

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، نگرش به تغییر سازمانی، بعد شناختی، بعد عاطفی، بعد رفتاری.

مقدمه

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی وجود داشته است. در حال حاضر نقش اخلاق کار در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به خوبی مستند و مستدل گشته است. همسو با گسترش توجهات پژوهشی به نقش اخلاق مورد تاکید در مذاهب و ادیان مختلف، پژوهشگران کشورهای مسلمان نیز با طرح اخلاق کار اسلامی اقدام به مستند سازی گرایش‌های اخلاقی در حوزه‌های کاری در بین کشورهای مسلمان نموده‌اند. در این راستا علی (۱۹۸۸) ابزاری برای اندازه‌گیری اخلاق کاری ساخته است که در آن آموزه‌های اصلی اسلام گرفته شده است. کار و تجارب در دین اسلام علاوه بر آن که محوریت تامین معاش و زندگی را دارد، امری تلقی می‌شود که باعث تقویت موقعیت مسلمانان در بین پیروان دیگر ادیان می‌شود. مفهوم اخلاق کار اسلامی ریشه در قرآن کریم و آموزش‌های پیامبر اسلام حضرت محمد (ص) دارد (یوسف، ۲۰۰۱). از سوی دیگر تحقیقات نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند بر نگرش نسبت به تغییر تاثیرگذار باشد. نگرش نسبت به تغییر متغیری است که دارای سه بعد نگرش به تغییر عاطفی، رفتاری و شناختی می‌باشد. لذا در این تحقیق محقق سعی کرده است تا رابطه بین اخلاق کار اسلامی با نگرش نسبت به تغییر را مورد بررسی قرار دهد.

بیان مسئله

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی وجود داشته است. در حال حاضر نقش اخلاق کار در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به خوبی مستند و مستدل گشته است. همسو با گسترش توجهات

پژوهشی به نقش اخلاق مورد تاکید در مذاهب و ادیان مختلف، پژوهشگران کشورهای مسلمان نیز با طرح اخلاق کار اسلامی اقدام به مستند سازی گرایش‌های اخلاقی در حوزه‌های کاری در بین کشورهای مسلمان نموده‌اند (یوسف، ۲۰۰۰: ۵۵). در این راستا علی (۱۹۸۸) ابزاری برای اندازه‌گیری اخلاق کاری ساخته است که در آن آموزه‌های اصلی اسلام در مورد آن به کار گرفته شده است. کار و تجارب در دین اسلام علاوه بر آن که محوریت تامین معاش و زندگی را دارد، امری تلقی می‌شود که باعث تقویت موقعیت مسلمانان در بین پیروان دیگر ادیان می‌شود. مفهوم اخلاق کار اسلامی ریشه در قرآن کریم و آموزش‌های پیامبر اسلام حضرت محمد (ص) دارد (یوسف، ۲۰۰۱). از سوی دیگر تحقیقات نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند بر نگرش نسبت به تغییر تاثیرگذار باشد. نگرش نسبت به تغییر متغیری است که دارای سه بعد نگرش به تغییر عاطفی، رفتاری و شناختی می‌باشد. لذا در این تحقیق محقق سعی کرده است تا رابطه بین اخلاق کار اسلامی با نگرش نسبت به تغییر را مورد بررسی قرار دهد.

اخلاق کار و پیوند آن با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و هم‌چنین متغیرهای سازمانی و فردی، توجه قابل ملاحظه‌ای را در نوشتار با پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است. (برای مثال: ابوشی^۱ (۱۹۹۰)؛ آلدگ و بریف^۲ (۱۹۷۵)؛ بوتل و برنر^۳ (۱۹۸۶)؛ بلید^۴ (۱۹۶۹)؛ الیزور و همکاران (۱۹۹۱)؛ فارنهام و راجامانیکام^۵ (۱۹۹۲)؛ جونز^۶ (۱۹۹۷)؛ کیدرون^۷ (۱۹۷۸)؛ البور^۸ (۱۹۹۰)؛ پوتی^۹ (۱۹۸۹)؛ وین^{۱۰} (۱۹۸۹)؛ یاواس^{۱۱} (۱۹۹۰) را می‌توان نام برد). به علاوه بیشتر تحقیقاتی که درباره اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و تمرکز آن نیز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی را وبر^{۱۲} براساس رابطه علی بین اخلاق کار و بهبود نظام سرمایه‌داری ارائه کرد. نظریه

کار می‌کنند، به احتمال زیاد در زندگی موفق می‌شوند. بر عکس افرادی که سخت کوش نیستند، ممکن است در زندگی با شکست روبرو شوند (علی، ۱۹۸۸: ۵۷۸). هم‌چنین بر پایه گفته‌های علی (۱۹۹۸)، ارزش کار در اخلاق کار اسلامی، بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج کار. او تأکید کرده است که عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ‌کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. وانگهی، کار سخت مداوم، افراد را با مسئولیت‌هایشان آشنا می‌سازد و رقابت را به منظور بهبود کیفیت، تشویق می‌کند. میزان تغییرات مهم که در طی دو دهه گذشته در سازمان‌ها به وقوع پیوسته است رشد فوق‌العاده‌ای را نشان می‌دهد. بزرگترین اشتباهی که مدیران به هنگام تلاش برای اعمال تغییرات مرتکب شده‌اند پیشروی بدون تفهیم ضرورت بالای آن به کارکنان است. به وجود آوردن سطح لازم احساس ضرورت و فوریت در کارکنان برای ایجاد تغییر از جمله وظایف مدیران است. چرا که اگر افراد در قبال ایجاد تغییر احساس ضرورت و نیاز نکنند، تلاش مضاعفی را که معمولاً برای انجام دادن آن ضرورت دارد، صرف نخواهند کرد و از خود گذشتگی لازم را نشان نخواهند داد. در حال حاضر نقش اخلاق در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به خوبی اثبات شده است. اما بیشتر تحقیقاتی که درباره اخلاق کار انجام گرفته، در غرب بوده و تمرکز آن بر اخلاق کار پروتستانی است. به این دلیل و باتوجه به نقش اخلاق کار در افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها از طریق نگرش نسبت به تغییر سازمانی و ارج نهادن به کرامات انسانی، و به تبع آن کاهش غیبت از کار کارکنان است در این پژوهش تلاش می‌شود نقش اخلاق اسلامی کار در حوزه‌های کاری مشخص شود. از این رو، مسئله اصلی تحقیق حاضر بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با

وبر موفقیت در تجارت را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. وبر معتقد بود که به عقیده کالونیست‌های پروتستان، یک نیروی جهت‌دهنده معنوی در نظام سرمایه‌داری وجود دارد و این نیرو مبتنی بر فرضی است که بر پایه آن موفقیت مالی و کاری، ابزاری نه تنها برای دستیابی به هدف‌های شخصی، بلکه به منظور دستیابی به هدف‌های مذهبی نیز هست (یوسف، ۲۰۰۰: ۵۶). نظریه وبر را مک لولند (۱۹۶۱) در حوزه روان‌شناسی معرفی کرد. او تعبیری از روان‌شناسی اجتماعی را برای ایجاد پیوند میان مذهب پروتستان و سرمایه‌داری ارائه کرد. او هم‌چنین مفهوم اخلاق کار پروتستانی را در داخل مفهوم نیاز به موفقیت جای داد که به سان یک بعد اساسی شخصی مدنظر قرار گرفت. با وجود این، سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر (ص) است. پیامبر بزرگ اسلام فرموده است "کار سخت موجب آموزش گناهان است" و هم‌چنین فرموده است، "هیچ خوراک و روزی بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود به دست آورده باشد" (عباس، ۲۰۰۸: ۶). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است. اخلاق کار اسلامی، کار به سان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است. تلاشی که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به نظر برسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع و دوری از خطاها، در نظر می‌گیرد. روابط اجتماعی کار به منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنان، تشویق شده است. به علاوه، کار به عهده گرفته شده سرچشمه استقلال فرد و وسیله پرورش و ترویج رشد، مناعت‌طبع، رضایت و خود شکوفایی اوست. اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به سان منبع سعادت و کمال می‌نگرد و عقیده دارد آنهایی که سخت

اسلامی بتواند بر ابعاد عاطفی، شناختی و رفتاری نگرش نسبت به تغییر تاثیرگذار باشد.

ادبیات و پیشینه پژوهش

اخلاق اسلامی کار را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم السلام شامل انتظارات مذهبی با توجه به رفتار فرد در محیط کار تعریف کرد که تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را شامل می‌شود. (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷).

نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی و اخلاق کار

در شماری از بررسی‌های پیشین، تاثیر تعهد سازمانی در نگرش‌های مرتبط با نیل به تغییر سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. ایورسن^۴ (۱۹۹۰) نوشت که تعهد سازمانی، بعد از اعضای اتحادیه، دومین عامل بسیار مهم در زمینه القای نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی است و کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، حمایت زیادی از هدف‌ها و ارزش‌های سازمان به عمل می‌آورند و تمایل دارند که تلاش چشمگیری برای سازمان‌شان انجام دهند. بنابراین به احتمال زیاد پذیرای تغییر سازمانی هستند. ایورسن (۱۹۹۶) که مدل او با مدل گست^۵ هماهنگی زیادی دارد (۱۹۸۷، ۱۹۹۲، ۱۹۹۵) بیان کرد که تعهد سازمانی واسطه علت و معلولی همه واکنش‌های عاطفی مثبت، امنیت شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و فرصت‌های محیطی در تغییر سازمانی است. لائو و وودمن^۶ (۱۹۹۵) دریافتند که تعهد سازمانی تاثیری مثبت و مستقیم در ابعاد کنترل و نفوذ طرح‌شمایی تغییر دارد، اما این تاثیر تنها به میزان ۱۰ درصد معنی‌دار است. گردری و همکارانش بیان کردند که

نگرش نسبت به تغییر سازمانی در استانداری استان اصفهان است. لذا محقق ابتدا به بررسی مولفه‌های اخلاق کار اسلامی پرداخته و ارتباط آنها را با عناصر نگرش نسبت به تغییر سازمان مشتمل بر ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری مورد بررسی قرار می‌دهد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

اگر چه در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی برای مطالعه اخلاق کار - اسلامی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی، پیشایندها، پیامدها، و تاثیر آن سازمان‌ها انجام شده است، تعداد کمی از پژوهش‌ها به بررسی رابطه اخلاق کار - اسلامی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی پرداخته شده است.

این تحقیق به صورت ویژه می‌تواند برای استانداری اصفهان کاربرد‌های زیر را داشته باشد. ۱- اخلاق کار اسلامی در استانداری اصفهان مبنای مهمی برای فعالیت کارکنان است از آنجایی که اخلاق کار اسلامی در جامعه اسلامی ایران اهمیت بسیاری دارد و سبک زندگی، کار، عملکرد و حتی می‌تواند انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد در صورتی که ارزیابی درستی از وضعیت اخلاق کار اسلامی در استانداری اصفهان صورت گیرد می‌توان نوعی آسیب‌شناسی برای وضعیت رعایت اصول ارزش‌ها و هنجاری اخلاقی غالب در استانداری اصفهان بدست آورد. ۲- نگرش نسبت به تغییر، می‌تواند به عنوان عاملی برای اجرا و پیاده‌سازی تغییر و تحولات مثبت در استانداری اصفهان باشد. چراکه ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری در تغییر و نگرش نسبت به آن می‌تواند، اثرات مثبتی برای پیاده‌سازی تغییرات باشد. ۳- اخلاق کار اسلامی می‌تواند بر نگرش نسبت به تغییر تاثیرگذار باشد لذا در این تحقیق سعی شده است تا رابطه بین اخلاق کار اسلامی و نگرش نسبت به تغییر مشخص شود تا تعیین شود که آیا می‌توان روابطی را پیدا کرد که اخلاق کار

متغیرها همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و نقش میانجی عدالت سازمانی در روابط بین متغیرهای اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و هم چنین بین اخلاق کار اسلامی و نگرش درباره تغییر سازمانی تأیید شد. (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳).

در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه می باشد که با جامعه آماری شامل همه کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه بود که از میان آنها ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد و به این نتیجه رسیده بودند که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی کارکنان و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و هم چنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود داشته و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی دار وجود داشته بود و هم چنین نتایج نشان داده بود که بین اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی داری وجود نداشته بود، هم چنین در این تحقیق نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه اخلاق کار اسلامی و غیبت از کار تأیید شده بود.

یکی از مطالعاتی که در مورد اخلاق کار اسلامی در پاکستان انجام شده است، پژوهش مربوط به مورسلین و همکاران تحت عنوان اخلاق کار اسلامی به عنوان میانجی بین اعتماد سازمانی و به اشتراک گذاشتن دانش است که با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفته بود به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی بر اشتراک گذاشتن دانش در سازمان های پاکستان تأثیر مستقیم داشته و اما اثر مداخله گر اخلاق کار اسلامی بر اشتراک گذاشتن دانش رابطه ای معنادار مثبت داشته بود و به عبارت دیگر اعتماد سازمانی بر اخلاق کار اسلامی

تعهد سازمانی، سهمی اندک در پیش بینی مشخصه های وصفی مربوط به انعطاف پذیری کارکردی دارد (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷).

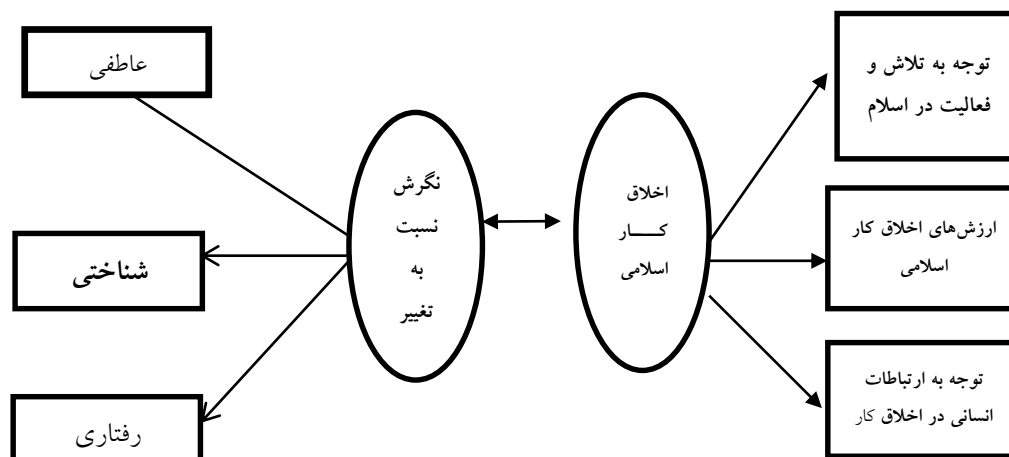
به عبارت دیگر، از مدت ها پیش صاحب نظران به این موضوع پی برده اند که بهسازی سازمانی مبتنی بر ارزش است. برای مثال، فرنچ^{۱۷} و همکارانش (۱۹۸۳) نوشتند که نظریه و شیوه بهسازی سازمانی در درجه اول بر جنبه های انسانی و اجتماعی سازمان ها تمرکز دارد. همین طور، بنیس^{۱۸} (۱۹۵۹) نوشت که بهسازی سازمانی بیشتر بر ارزش ها، نگرش ها، رهبری و جو سازمانی (متغیرهای انسانی) تمرکز دارد. گولم بیوسکی و همکاران^{۱۹} (۱۹۸۸) و سرینیواس^{۲۰} (۱۹۹۴) نوشتند که بهسازی سازمانی بر عواطف و احساسات، مفاهیم و ایده ها تمرکز دارد که این ها نیز خود اهمیت قابل توجهی برای مشارکت و درگیر کردن افراد قائل اند. علی (۱۹۹۶) تأکید کرد که در دنیای عرب، هر دیدگاه و روش درباره تغییر سازمانی، بنا به فرض، از هنجارها و اخلاق کار موجود تأثیر می پذیرد. علاوه بر این، برخی از مولفان (برای مثال، ویلیامز و وایت^{۲۱} (۱۹۷۸)؛ والتون^{۲۲} (۱۹۷۸)؛ کلمان و ارویک^{۲۳} (۱۹۷۸)) نوشته اند که مسائل اخلاقی در تغییر سازمانی برنامه ریزی شده دخیل است.

یکی از جدیدترین مطالعاتی که در مورد اخلاق کار اسلامی در کشور انجام شده است مقاله مربوط به حسینی و همکاران با عنوان تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش ها درباره تغییر سازمانی آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی است که در میان کارکنان ستاد احیای امر به معروف و نهی از منکر استان آذربایجان غربی و جامعه آماری این تحقیق سیصد نفر شامل همه کارکنان شاغل در ستاد بود که از میان آنها ۱۷۱ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. که به این نتیجه رسیدند که بین این

است. اجمال و عرفان در مقاله‌ای با عنوان اثر تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بر استرس شغلی و پیامدهای کاری که در بین بانک‌داران و معلمان دولتی در هندوستان با روش توصیفی از نوع همبستگی به بررسی اخلاق کار اسلامی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی هم به عنوان متغیر تعدیل‌کننده و هم به عنوان متغیر واسطه ارتباط بین استرس کاری و پیامدهای کاری مانند تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار داده بود (اجمال و عرفان^{۲۶}، ۲۰۱۴).

تاثیر گذاشته و این تاثیر در افزایش به اشتراک گذاشتن دانش موثر بود (مورسلین^{۲۴} و همکاران، ۲۰۱۵).

فرح عبدی^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق کار اسلامی و اثرات آن بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه‌های مالزی با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است به این نتیجه رسیدند که عملکرد شغلی ارتباط معنادار مثبتی با اخلاق کار اسلامی داشته اما تعهد سازمانی ارتباطی با اخلاق کار اسلامی نداشت. علاوه بر مطالعات مورد اشاره در آسیا مطالعات دیگری نیز در سایر کشورهای آسیایی مانند هندوستان انجام شده



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق

فرضیه اصلی

اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان و مدیران استانداری اصفهان رابطه معنادار دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.
- ۲- بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان

استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۳- بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۴- بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۵- بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

لیکرت و سه بعد شناختی، بعد رفتاری و بعد عاطفی سنجیده شد و روایی آن مورد تایید اساتید مدیریت فرهنگی قرار گرفت.

و پایایی تحقیق با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد اخلاق کار اسلامی (۰/۸۷۳) و ابعاد آن بعد ارزش های اخلاق کار اسلامی: ۰/۷۰، بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام: ۰/۷۹۹ و بعد توجه به ارتباطات انسانی در اخلاق کار: ۰/۷۰ و نگرش تغییر سازمانی (۰/۷۷۲) و ابعاد بعد شناختی: ۰/۷۱۳، بعد رفتاری: ۰/۸۹۶ و بعد عاطفی: ۰/۷۹۵ بدست آمد.

یافته‌ها پژوهش

(فرضیه اصلی تحقیق) اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان و مدیران استانداری اصفهان رابطه معنادار دارد.

جدول ۲ - نتایج آزمون همبستگی فرضیه اصلی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی تغییر سازمانی
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۳۴۴	

اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۳۴۴ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان اخلاق کار اسلامی در سازمان افزوده شود میزان نگرش تغییر سازمانی افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی اول تحقیق) - بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام در اخلاق کار اسلامی با بعد شناختی در نگرش به تغییر سازمانی

۶- بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۷- بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۸- بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

۹- بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

روش‌شناسی، جامعه آماری و ابزار تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در استانداری استان اصفهان به تعداد ۴۱۶ نفر می‌باشد که شامل تعداد ۳۴۷ مرد و ۶۹ زن در سال ۱۳۹۴ است که با احتساب حجم نمونه از فرمول کوکران، ۳۷۰ نفر برآورد شده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. چون تعداد افرادی که در جامعه آماری این تحقیق یعنی کارکنان استانداری اصفهان تعداد مشخصی داشته‌اند و چارچوب نمونه‌گیری وجود داشته است محقق سعی کرده تا با روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی نمونه استخراج گردد. جهت گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸) با ۱۷ سوال و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و سه بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی، بعد توجه به تلاش و فعالیت در کار و بعد توجه به ارتباطات انسانی در اخلاق کار و پرسشنامه استاندارد نگرش تغییر سازمانی دانهام (۱۹۸۹) با ۱۸ سوال و براساس مقیاس هفت درجه‌ای

بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار در اخلاق کار اسلامی با بعد شناختی نگرش تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۲۳۰ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار در سازمان افزوده شود میزان بعد شناختی افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی چهارم تحقیق) - بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۶ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	توجه به تلاش و فعالیت در اسلام بعد رفتاری
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۲۹۱	

بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام در اخلاق کار اسلامی با بعد رفتاری در نگرش به تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۲۹۱ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام در سازمان افزوده شود میزان بعد رفتاری افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی پنجم تحقیق) - بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۷ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارزش‌های اخلاق کار اسلامی بعد رفتاری
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۲۷۱	

بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در اخلاق کار

رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۲۱۶ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام در سازمان افزوده شود میزان بعد شناختی افزایش می‌یابد.

جدول ۳ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	توجه به تلاش و فعالیت در اسلام بعد شناختی
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۲۱۶	

(فرضیه فرعی دوم تحقیق) - بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۴ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارزش‌های اخلاق کار اسلامی بعد شناختی
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۱۹۹	

بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در اخلاق کار اسلامی با بعد شناختی نگرش تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۱۹۹ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در سازمان افزوده شود میزان بعد شناختی نگرش تغییر سازمانی افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی سوم تحقیق) - بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد شناختی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۵ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارتباطات انسانی در اخلاق کار بعد شناختی
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۲۳۰	

به تغییر سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۱۵۱ می‌باشد. لذا بعد توجه به تلاش در اسلام اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی در نگرش به تغییر سازمانی رابطه ندارد. (فرضیه فرعی هشتم تحقیق) - بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۱۰ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارزش‌های اخلاق کار اسلامی بعد عاطفی
۳۷۰	۰/۰۱۸	-۰/۱۲۳	

بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۱۲۳- می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی منفی است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در سازمان کاسته شود میزان بعد عاطفی نگرش تغییر سازمانی افزایش می‌یابد. (فرضیه فرعی نهم تحقیق) - بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۱۱ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارتباطات انسانی در اخلاق کار بعد عاطفی
۳۷۰	۰/۱۸۱	-۰/۰۷۰	

بررسی بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار در اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش تغییر سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ و برابر ۰/۱۸۱ می‌باشد. لذا بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار در اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش تغییر سازمانی رابطه ندارد.

اسلامی با بعد رفتاری نگرش تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۲۷۱ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد ارزش‌های اخلاق کار اسلامی در سازمان افزوده شود میزان بعد رفتاری نگرش تغییر سازمانی افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی ششم تحقیق) - بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار با بعد رفتاری نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۸ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	ارتباطات انسانی در اخلاق کار بعد رفتاری
۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۲۵۲	

بعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار در اخلاق کار اسلامی با بعد رفتاری نگرش تغییر سازمانی رابطه داشته و میزان رابطه برابر ۰/۲۵۲ می‌باشد. با توجه به این که ضریب همبستگی مثبت است می‌توان نتیجه گرفت هر چه از میزان بعد ارتباطات انسانی سازمان افزوده شود میزان بعد رفتاری افزایش می‌یابد.

(فرضیه فرعی هفتم تحقیق) - بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام با بعد عاطفی نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان استانداری اصفهان ارتباط معنادار دارد.

جدول ۹ - نتایج آزمون همبستگی

تعداد	مقدار معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	توجه به تلاش و فعالیت در اسلام بعد عاطفی
۳۷۰	۰/۱۵۱	-۰/۰۷۵	

بررسی رابطه بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام در اخلاق کار اسلامی با بعد عاطفی نگرش

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به این که توجه به تلاش و روحیه کاری در مباحث دینی مدنظر قرار گرفته است می‌توان گفت که در صورتی که توجه به کار و تلاش از سوی استانداری به عنوان چهارچوب نظام ارزشی در کارکنان نهادینه شود و از ارزش‌های کلیدی هم‌چون تلاش و کوشش برای رسیدن به نتیجه، انگیزه برای فعالیت، روحیه همکاری و کمک به همکاران در محیط کار، توجه به باز خوردهای کاری از سوی کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان و بهبود عملکرد افراد نهادینه شده و از سوی کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد و می‌توان انتظار داشت که بعد شناختی نگرش نسبت به تغییر در کارکنان تقویت شده و کارکنان براساس منطق همکاری، تلاش برای رسیدن به اهداف به جای دستیابی به اهداف به صورت رابطه و بدون تلاش سعی کنند تا تغییرات درون‌سازمانی را پذیرفته و حتی خود در جهت ایجاد تغییرات مثبت در سازمان گام بردارند. در چنین حالتی می‌توان انتظار داشت که براساس این ارزش‌های اخلاقی کارکنان خود به دنبال تغییرات اثربخش در استانداری بوده و نیازی به توجیح آنها برای ایجاد تغییر نباشند.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی دوم

در تبیین و تفسیر یافته این بخش می‌توان گفت که مجموعه از ارزش‌های اخلاق کار که از نظر اسلام مدنظر قرار می‌گیرند مشتمل بر انضباط، تواضع و فروتنی، همکاری، مشارکت، صداقت و درستی و کمک به هم‌نوع هستند ارزش‌های بنیادینی هستند که می‌توانند توجه و لزوم به تغییر را در افراد به عنوان یک ضرورت در بین کارکنان نهادینه سازند لذا در صورتی که در استانداری استان اصفهان چنین ارزش‌های مدنظر قرار دهیم و در فرهنگ کار در طول زمان در افراد نهادینه سازیم. می‌توان انتظار داشت که افراد دیدگاه منطقی و معقول به تغییر داشته و منظر شناختی تلاش

فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر این که بین اخلاق کار اسلامی با نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان و مدیران استانداری اصفهان رابطه معنادار وجود دارد، مورد تایید قرار گرفت. بدین معنی که با افزایش اخلاق کار اسلامی، نگرش به تغییر سازمانی در بین کارکنان و مدیران استانداری اصفهان افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با تحقیق یوسف (۲۰۰۰) رابطه معنادار مثبت بین اخلاق کار اسلامی با نگرش تغییر سازمانی وجود داشته بود. هم‌سو است. در این رابطه و به منظور تفسیر نتایج باید گفت از آنجایی که اخلاق کار اسلامی شامل مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های بنیادین و کلیدی است که از آن جمله می‌توان توجه به کار، تلاش و فعالیت و در نظر گرفتن ارزش‌های کلیدی برای انجام کار و فعالیت توجه به ارتباطات انسانی در محیط کار است این موارد می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به تغییر در سازمان را تحت تاثیر قرار دهد و باعث شود تا کارکنان بتوانند به راحتی تغییرات جدید را پذیرفته و به کار گیرند. در استانداری استان اصفهان نیز از آنجایی که توجه به کار و تلاش و در نظر گرفتن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و ارتباطات انسانی اهمیت دارد لذا به نظر می‌رسد که می‌توان از طریق تقویت ارزش‌های اخلاقی، هنجارهای انجام کار و رعایت اصول دینی هم‌چون همکاری، از خودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و کمک به هم‌نوعان، کارکنان استانداری را به سمت فرهنگی هدایت کند که توسعه ارزش‌های انسانی در محیط کار را در درجه اهمیت قرار دهد. بدین ترتیب نگرش نسبت به تغییر در سازمان بهبود یافته و انتظار رخداد تغییرات مثبت و پذیرش آن در کارکنان استانداری قابل توجیه خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی اول

در تفسیر و تبیین این موضوع باید گفت که با

کنند تا همواره آغازگر تغییرات مثبت در فرایندهای کاری ارتباط با ارباب رجوع و بهبود و توسعه امور کاری در استانداری استان اصفهان باشند پس می‌توان گفت در صورتی در استانداری استان اصفهان ارزش‌های مرتبط با اخلاق کار اسلامی توسعه یابد نگرش شناختی افراد نسبت به تغییر بهبود پیدا خواهد کرد.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی سوم

به منظور تبیین این فرضیه باید گفت زمانی که ارتباطات انسانی در استانداری استان اصفهان بین کارکنان بهبود یابد می‌توان نتیجه گرفت که روحیه همدلی، حمایت‌گری و تشریک مساعی در سازمان بهبود می‌یابد و در ذهن کارکنان استانداری این دیدگاه بوجود می‌آید که تغییرات درون‌سازمان اثربخش بوده و آنها باید برای بهبود امور سازمانی در استانداری در جهت تغییرات مثبت حرکت کنند این روحیه باعث می‌شود که آنها یکدیگر را رقیب ندیده و تلاش کنند تا با همکاری یکدیگر در جهت بهبود امور و انجام تغییرات مثبت حرکت کنند چنین نگرش‌هایی باعث می‌شود تا بعد شناختی نگرش نسبت به تغییر به صورت مثبت در اذهان کارکنان استانداری استان اصفهان نهادینه شده و آنها دائماً برای رسیدن به اهداف بالاتر و انجام تغییرات با یکدیگر همکاری و تشریک مساعی داشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی چهارم

در تفسیر و تبیین این موضوع باید گفت که دیدگاه اسلام زندگی بدون کار و تلاش هیچ‌گونه معنایی ندارد به گونه‌ای که تلاش و فعالیت به جهاد در راه خدا تشبیه شده است لذا در صورتی که کارکنان استانداری استان اصفهان بپذیرند که توجه به کار و تلاش و فعالیت جزء بنیادین موفقیت در سازمان است در آن

صورت به انجام تغییرات مثبت در استانداری استان اصفهان اقدام خواهند نمود به عبارت دیگر در صورتی که آنها بپذیرند که در مقابل اعمال خود در سازمان مسئول هستند و متناسب با توانایی خود در محیط کار باید تلاش و کوشش کنند برآیند این مسئله در رفتار آنها برای حرکت به سمت تغییرات مثبت در استانداری استان اصفهان نمایان خواهد شد یعنی آن که توجه به تلاش و فعالیت باعث خواهد شد تا کارکنان رفتارهایی را انجام دهند که تلاش‌هایشان در سازمان نهادینه می‌کند و کمتر به رفتارهایی سیاسی، استفاده از رانت و روش‌های غیر اخلاقی روی خواهند آورد.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی پنجم

در تبیین و تفسیر یافته این بخش می‌توان گفت که در ادبیات اسلام ارزش‌های اخلاق کار اهمیت بسیار زیادی دارند به گونه‌ای که کار به عنوان یک ارزش منبع شادی و کمال، فضیلت و سخت‌کوشی است. لذا در صورتی که در استانداری استان اصفهان ارزش‌های اخلاق کاری از جمله احترام به ارباب رجوع، همکاران و سرپرست تعهد به کار و تلاش، توجه به اصول انسانی کار مدنظر قرار گیرد و این اصول در کارکنان در طول زمان نهادینه شود. می‌توان انتظار داشت که کارکنان در رفتار خود به تدریج در محیط کار آنها را اعمال خواهند کرد بنابراین در طول زمان با نهادینه شدن ارزش‌های اخلاق کار در کارکنان استانداری استان اصفهان می‌توان مشاهده کرد که نگرش‌های رفتاری آنها به تغییر بهبود می‌یابد و آنها در مقابل تغییرات و اجراء شدن آنها مقاومت کمتری خواهند داشت. از سوی دیگر در صورتی که این ارزش‌ها در کارکنان نهادینه شود اگر کارمندی در استانداری استان اصفهان بخواهد این ارزش‌های مطلوب را زیر سوال ببرد سایر کارکنان نخواهند پذیرفت و ارزش‌های کاری مطلوب را به عنوان الگو به دیگران گوش زد می‌کنند

تا در رفتار خود به کار گیرند.

شناختی و رفتاری احساس کنند که توجه به کار و تلاش اهمیت والایی دارد، بعد عاطفی دیگر نمی‌تواند این رابطه را تحت تاثیر قرار دهد و افراد به صورت عقلایی اقدام به تلاش خواهند نمود و این مسئله باعث می‌شود تا تمایل به تغییر خود به خود بهبود پیدا کند.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی هشتم

در تبیین و تفسیر یافته این بخش می‌توان گفت که یکی از دلایل ارتباط منفی در این تحقیق آن است که زمانی که ارزش‌های اخلاق کار اسلامی مبهم باشند، احساسات و عواطف افراد در برابر این ابهامات واکنش‌هایی هیجانی از خود نشان خواهد داد، علت این واکنش‌هایی هیجانی ترس از عدم اطمینان است که به صورت هیجانی باعث دلهره و اضطراب در افراد می‌شود، ممکن است در استانداری اصفهان برخی از ارزش‌های اخلاق کار اسلامی برای پرسنل مبهم باشد و از سویی دیگر این ارزش‌ها ممکن است در سازمان با نحوی ارزشیابی افراد در تضاد باشد و از سویی دیگر ممکن ارزش‌های غالب در استانداری اصفهان مبتنی بر روابط به جای شایسته‌سالاری باشد این مسئله ابهامات زیادی برای کارکنان استانداری اصفهان به همراه خواهد داشت و این ابهامات باعث که آنان از نظر عاطفی تحت تاثیر قرار گرفته و نگرش منفی نسبت به ارزش‌های اخلاق کار اسلامی پیدا کنند. لذا در چنین حالتی باید تلاش کرد تا ابهامات و عدم اطمینان‌ها را کاهش داد به گونه‌ای که کارکنان احساس کنند ارزش‌های اخلاق کار اسلامی واقعی در سازمان وجود دارد و همان ارزش‌ها نیز به اجرا در می‌آیند، در چنین حالتی دیگر کارکنان واکنش‌های عاطفی منفی تغییر سازمانی نخواهد داشت.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی نهم

به منظور تبیین این فرضیه باید گفت که علت عدم

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی ششم

به منظور تبیین این فرضیه باید گفت که ارتباطات انسانی اثربخش، روح گشودگی را به جای پنهان‌کاری در بین کارکنان استانداری استان اصفهان توسعه می‌دهد لذا در صورتی که بتوان روحیه گشودگی را در بین کارکنان استانداری استان اصفهان بهبود داد و این روحیه گشودگی باعث ایجاد تعاملات سازنده بین مدیران و کارکنان در انجام فعالیت‌های کاری می‌شود. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که روحیه همدلی، تشریک مساعی، تعامل سازنده و حمایت‌گری در بین کارکنان استانداری و مدیران آن بهبود می‌یابد، لذا در صورتی که نیاز به انجام تغییرات در استانداری استان اصفهان باشد. کارکنان رغبت و تعامل بیشتری برای پذیرش تغییرات خواهند داشت. به عبارت دیگر ارتباطات انسانی اثربخش باعث می‌شود تا ضرورت تغییر در رفتار کارکنان برای رسیدن به سطوح بهره‌وری و اثربخشی بالاتر و بیشتر جلوه‌گر شود و مقاومت در برابر تغییرات به صورت رفتاری کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری پیرامون فرضیه فرعی هفتم

در تفسیر و تبیین این موضوع باید گفت که علت آن که این دو متغیر با یکدیگر رابطه ندارند این است که توجه به کار، تلاش و فعالیت در اسلام ارتباط معناداری با بعد شناختی و رفتاری دارند به عبارت دیگر عامل شناختی باعث می‌شود تا افراد برای کار و تلاش به صورت منطقی و عقلایی اهمیت قائل شده و نتیجه آن در رفتارهای آنان منعکس شود. بنابراین بعد عاطفی که بیشتر منطبق با درگیر شدن احساسات و عواطف افراد و برای کار و تلاش است، نمی‌تواند توجه به تلاش و فعالیت را بهبود دهد لذا می‌توان گفت در استانداری اصفهان زمانی که افراد از نظر

داشته باشند و این مسئله باعث می‌شود تا ارتباط معنادار و مطلوبی بین نگرش به تغییر از بعد عاطفی با ارتباطات انسانی به وجود نیاید.

فهرست منابع

اعظمی، اعظم، اعظمی، آرزو، اعظمی، سمیه، تولائی، رضا، (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۵، شماره ۱۷.

حسینی، محمد، رحیمی، مرضیه، سامری، مریم، (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. مدیریت، شماره ۴.

رهنمای رودپشتی، فریدون، محمودزاده، نریمان، (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی: تعلق و تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری)، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

علوی، آزاده، موغلی، علیرضا، سیدجوادین، سیدرضا، احمدی، سیدعلی‌اکبر، (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی و واسطه‌گری دلبستگی و ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)، فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۱۰، شماره ۲.

مشایخ، پریجان، (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون، مدیریت اسلام و مدیریت، شماره ۱.

یوسف، درویش، (۲۰۰۰). تعهد سازمانی، پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی، ترجمه سیدجلال حسینی، فصلنامه تحول اداری، دوره ۷، شماره ۳۸.

Abbas Ali, (2004). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*. 128 (5).

Ajmal, M. Irfan, S, (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes. *IOSR*

وجود رابطه بین ارتباطات انسانی در اخلاق کار اسلامی و بعد عاطفی نگرش نسبت به تغییر سازمانی می‌تواند موارد زیادی باشد که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- در پاره‌ای از موارد ابهام در نقش، وظایف و مسئولیت‌های افراد ممکن است در استانداری اصفهان باعث شود تا کارکنان نگرش مناسبی به فرایندهای تغییر و اثربخش بودن آن نداشته باشند لذا از نظر عاطفی احساس می‌کنند که نمی‌توانند با ارتباطات انسانی اثربخش در سازمان تغییرات مثبت را نهادینه کنند، یعنی آن که بعد عاطفی نسبت به تغییر این احساس را در کارکنان به وجود می‌آورد که نمی‌توان از طریق ارتباطات معقول مبتنی بر حمایت‌گری، تساوی و همدلی امور را پیش برده و تغییرات اثربخش در سازمان ایجاد کنند. ۲- ممکن است علت عدم رابطه ارتباطات انسانی نامطلوب کاری، ابهامات کاری بین کارکنان و مدیران و یا رفتارهای مبتنی بر مدیریت برداشت از سویی عده‌ای از کارکنان باشد یعنی آن که بعضی از کارکنان از طریق رفتارهای ارتباطی نامطلوب مبتنی بر مدیریت برداشت مانند چاپلوسی، تملق و خودشیرینی و ... این احساس را در بقیه کارکنان در استانداری اصفهان به وجود آوردند که از طریق ارتباطات اثربخش نمی‌توان نتایج مطلوب دست یافت این مسئله باعث می‌شود که بعد عاطفی نگرش نسبت به تغییر خنثی شده و بعد عاطفی نگرش نسبت به تغییر هیچ ارتباطی با ارتباطات انسانی در اخلاق کار اسلامی نداشته باشد. ۳- ممکن است کارکنان در استانداری اصفهان به علت استرس کاری بالا تحت فشار قرار گیرند و این مسئله ارتباطات انسانی آنان را مخدوش خواهد نمود و باعث می‌شود تا ارتباطات انسانی ضعیف شود و ضعیف شدن ارتباطات انسانی باعث می‌شود واکنش‌هایی هیجانی نامطلوب در کارکنان ایجاد شود که این خود باعث می‌شود آنان نتوانند درک درستی از تغییرات سازمانی

Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 1. Ver. IV (Jan. 2014).

Ali, A, (2001). "Scaling an Islamic Work Ethic", Journal of Social Psychology, vol.5, no.128.

Ali, A, (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. The Journal of Social Psychology. 128(5).

Ali, Abbas J & Abdullah Al – Owaihan, (2008). "Islamic Work Ethic: A Critical Review", Cross Cultural Management: An International Journal, vol.15, no.1.

Farah Abdi, M. Wira Muhamad Nor. S. Radzi, N, (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment, Proceedings of 5 th Asia - Pacific Business Research Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, ISBN: 978-1-922069.

Giauque, D, (2013). Attitudes towards Organizational Change among Public Middle Managers, Article accepted for publication in « Public Personnel Management ».

Imam, A, Abbasi, A, Muneer, S, (2013). The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing tow Modls of Personality and Personality. Issn 1013-5316; Coden: Sinte 8 Sci. Int (Lahore), 25(3), 611-617.

Mursaleen, m, (20015). Islamic work ethics as mediator between Trust and knowledge sharing Relationship. journal of Commerce and social sciences. 9 (2).

Mursaleen, m, (2015). Islamic work ethics as mediator between Trust and knowledge sharing Relationship. journal of Commerce and social sciences. 9 (2).

Omer Salem, Z, Syed Agil, S, (2012). The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks, British Journal of Arts and Social Sciences, Vol.9 No.I, ISSN: 2046-9578.

Rokhman W, (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes, J Bus Ethics Organ Studies.

The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes Organizational Change in Isfahan province Governor

Yesil, S, Hatice Sekkeli, Z, Dogan, O, (2012). An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace, Journal of Economics and Behavioral Studies. Vol. 4, No. 11, (ISSN: 2220-6140).

Yousef DA. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. Hum Relate.

Zaman, H, Nas, Z, Ahmed, M, Raja, Y, Marri, M, (2013). The mediating role of Intrinsic otivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction, Journal of Business Studies Quarterly, Volume 5, Number 1, ISSN 2152-1034.

یادداشت‌ها

¹ Abboshi

² Aldag and Brief

³ Beutell and Brenner

⁴ Bleed

⁵ Elizur

⁶ Furnham and Rajamanickam

⁷ Jones

⁸ Kidron

⁹ Oliver

¹⁰ Putti

¹¹ Wayne

¹² Yavas

¹³ Weber

¹⁴ Iverson

¹⁵ Guest

¹⁶ Lau and Woodman

¹⁷ French

¹⁸ Bennis

¹⁹ Golembewski

²⁰ Srinivas

²¹ Williams and White

²² Walton

²³ Kelman and Warwick

²⁴ Mursaleen

²⁵ Farah Abdi

²⁶ Ajmal and Irfan