

## اثربخشی نقش دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی

سیروس قنبری<sup>۱</sup>، لیلا نعمتی<sup>۲</sup>، رسول رستمی مال خلیفه<sup>۳</sup>، سهیل سرشار<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۳۱ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۱۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه اثربخشی نقش دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژیهای اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی انجام گرفت. روش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر همدان است. حجم نمونه بر اساس روش طبقه‌ای نسبی (از بین دو طبقه ناحیه یک و دو آموزش و پرورش) و جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ۲۱۰ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های محقق‌ساخته دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت، تخلفات سازمانی و پرسشنامه‌های استاندارد استراتژی‌های اخلاقی نعمتی و همکاران (۱۳۹۸) و انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) می‌باشد. روایی پرسشنامه مورد تأیید سه تن از صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت. پایایی ابزارها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت ۰/۸۹، استراتژی‌های اخلاقی ۰/۸۴، انگیزش شغلی ۰/۹۰ و تخلفات اداری ۰/۸۲ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و سطح آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) استفاده

۱. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایمیل:

siroosghanbari@yahoo.com

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، (نویسنده مسئول)،

nematiliela@gmail.com; ایمیل:

۳. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، ایمیل:

Rasoul.rostami73@gmail.com

۴. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، ایمیل:

soheil.sarshar1992@gmail.com

شد. نتایج نشان داد که دیدگاه وظیفه‌گرایانه کانت تأثیر مستقیمی بر انگیزش شغلی و کاهش تخلفات سازمانی دارد. همچنین استراتژی اخلاقی تأثیر مستقیمی بر انگیزش شغلی و کاهش تخلفات سازمانی دارند انگیزش شغلی بر میزان کاهش تخلفات سازمانی اثر دارد. بنابراین دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی تأثیر دارند.

**واژگان کلیدی:** دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت، استراتژی‌های اخلاقی، انگیزش شغلی، تخلفات سازمانی.

### مقدمه

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است که اهداف و رسالت‌های آموزشی، تربیتی، فرهنگی، اجتماعی زیادی را دنبال می‌کند اما؛ برای رسیدن به این اهداف نیازمند کارکنان و مدیرانی است که شالوده اصلی موفقیت آموزش و پرورش هستند. از این روی، باید به دنبال عواملی بود که کیفیت این نیروی دلسوز را تحت تأثیر قرار داده، میزان رفتار دلسوزانه و انجام وظیفه آنان را ارتقا داده و از رفتارهای منفی برباند (بهجت و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از این عوامل، توجه آموزش و پرورش به موضوعاتی است که سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان می‌دهد (اوپارا و واین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). چراکه کج‌رفتاری‌ها در تمامی سازمان‌های اعم از دولتی و غیردولتی مشاهده می‌شود، همواره با مشکلاتی همراه بوده است که ریشه در اخلاق دارند. آموزش و پرورش نیز از جمله مراکز دولتی است که به عنوان یک سازمان فرهنگی و علمی که مهمترین وظیفه را در ترویج و توسعه دانش و آموزش دارد از این رو توجه به مسائل اخلاقی در آن ضرورت دارد و انتظار می‌رود اخلاقی عمل کند و در ارتقای انگیزش، روحیه و ارتباطات کارکنان اثری اخلاقی داشته باشد تا بتواند بر انگیزش و رفتار کارکنان خود تأثیر مثبت بگذارد و خود را از بحران‌های اخلاقی دور نگاه دارد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹).

اخلاق وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی از آن، افراد احساس و رفتار درست و غلط را تشخیص می‌دهند (پانل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). چراکه اخلاق، در همه شئون زندگی انسان چه در محیط کاری و چه زندگی شخصی بسیار اثرگذار و بانفوذ است. به‌علاوه، اخلاق شاهره پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه تمامی اصلاحات

1. Okpara & Wynn

2. Panel

اجتماعی می‌باشد. به همین دلیل، ارتقای اخلاق‌مندی در جامعه از جمله آرمان‌های بزرگ هر جامعه‌ای است؛ بنابراین رشد اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در طول قرن‌ها از مهم‌ترین مسائل اجتماعی مورد توجه بوده است (شعاع کاظمی و همکاران، ۱۳۹۴).

از این رو، اندیشمندان منشور اخلاقی جهانی را برای عملکرد بهتر افراد وضع کرده‌اند. یکی از این اندیشمندان ایمانول کانت است. از دیدگاه کانت، نظام‌های اخلاقی به دو دسته مهم اخلاق غایت‌گرایانه و اخلاق تکلیف‌گرایانه تقسیم می‌شوند. او سودگرایی اخلاقی را جز اخلاق غایت‌گرایانه و از شاخص‌های مهم اخلاق تکلیف‌گرایانه می‌داند (محمدرضایی، محمدرضایی، ۱۳۹۵).

رفتار اخلاقی از نظر کانت (۱۹۷۲)، به معنای حس تکلیف است. حس تکلیفی که با اراده و خواست خوب بودن، ملازم است. این حس تکلیف امری عقلانی، ضروری و کلی است. تمام مسأله اخلاق کانت حول این محور است که رفتار اخلاقی براساس صرف تکلیف می‌باشد، نه مصداق تکلیف. او تنها چند رهنمود حکمتی تعیین می‌کند؛ از جمله این که «انسان، غایت است؛ نه وسیله». که این اصل اساسی اخلاقی کانت را شکل می‌دهد. این اصل به این معنا تعبیر می‌شود که معیار هر رفتار اخلاقی، غایت‌مندی انسان است و باید با هر انسانی، در هر شرایط و موقعیتی، به‌مثابه یک غایت رفتار کرد. اگر رفتار ما باعث شود انسانی، وسیله رسیدن به غایات دیگر ما شود، چنین رفتاری، قطعاً غیراخلاقی است. در واقع اخلاق کانت، اخلاقی است که رفتار اخلاقی را برحسب تکلیف در نظر می‌گیرد. تکلیف مدنظر او، فارغ از علاقه و حسن نیت و حتی تمایلات و احساسات نامطلوب یا مطلوب است (کانت، ۱۹۷۲؛ به نقل از فتحی، ۱۳۸۵).

کانت اعتقاد دارد تکلیف اخلاقی از طریق عقل مشخص می‌شود و انگیزه اطاعت از قوانین اخلاقی، تنها باید احترام به این قوانین باشد نه چیز دیگر؛ یعنی چنین انگیزه‌ای نباید برای نفع شخصی، تمایل ذاتی، لذت یا نتایجی باشد که از آن حاصل می‌شود. کانت هر قانون اخلاقی را ملزم به داشتن اراده نیکی می‌داند که از تکلیف و وظیفه ریشه می‌گیرد. او معتقد است ارزش اخلاقی یک عمل به خاطر نتایج آن نیست بلکه به خاطر تکلیفی است که از آن ناشی می‌شود و برای تبیین تکلیف از احترام به قانون مدد می‌گیرد (کانت، ۱۹۵۶؛ به نقل از گراوند، ۲۱۹). کانت احترام به قانون را انگیزه‌ای از عمل می‌داند و معتقد است که زمانی ما قانون اخلاقی را تصور می‌کنیم، احساس احترام در ما پدیدار و انگیزه‌ای

می‌شود که اراده از قانون اخلاقی پیروی کند (کانت، ۱۹۵۲؛ به نقل از نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹).

بنابراین اگر انگیزه انسان از عمل، صرفاً احترام به قانون اخلاقی باشد، چنین عملی اخلاقی است و اگر انگیزه‌ای دیگر غیر از این باشد، آن عمل غیر اخلاقی است. این امر در یک سازمان نیز به همین شکل است اگر افراد یک سازمان در عملکرد، انگیزه آنان احترام به قانون اخلاقی باشد دچار انحراف و عمل غیر اخلاقی نخواهند شد (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹). در منشور اخلاقی سازمان از دیدگاه کانت به اصولی اشاره شده است که در ادامه بیان می‌گردد؛ ۱- اصل امانت (امین سازمان و افراد ذینفع، جدیت و وفاداری در فعالیت‌ها که مصداق‌های آن؛ حفظ سلامت اقتصادی محیط کار، حفظ از منابع موجود و اطمینان از مصرف مدبرانه و اثربخش آن‌ها، خودداری از تقدیم مسرفانه هدیه و برگزاری بیش از حد برنامه‌های سرگرمی و تفریح، به کارگیری جایگاه و منابع فقط برای هدف‌های بدون نه نفع شخصی، پرهیز از کارهایی که متضمن تعارض منافع باشد، سلب معامله با خود یا رقابت با سازمان، پرهیز از دریافت مسئله‌دار)؛ ۲- اصل مالکیت (احترام به مالکیت و حقوق افراد و پرهیز از انتقال اموال یا اسراف، ایجاد حس تعهد به منافع فیزیکی، کالبدی، مصرفی و انسانی اساس مالکیت است که برخی از مصداق‌های آن؛ حفظ منابع سازمان که به هیچ وجه نباید با دزدی، دادن از جمله مالکیت معنوی آن‌ها و جز آن)؛ ۳- اصل اعتبار و اعتماد (تقید و وفای به محیط، چه قانون ناظر باشد چه نباشد. برخی از مصداق‌های آن؛ پایبندی به عهد و قرارها، پاس داشتن تمامی تکالیف آشکار و نهان خویش، عمل کردن به قرارها با شریکان و تأمین کنندگان و عمل به آن‌ها)؛ ۴- اصل شفافیت (انجام دادن فعالیت‌ها به شیوه صادقانه و آشکار بدون فریب و نیرنگ، حفظ سابقه فعالیت‌ها و فرآیند کار است که یکی از عوامل اساسی حسن سلوک افراد با هم، برای هم و به سوی اهداف اجتماعی، فرهنگی و حرفه‌ای و سازمانی است. برخی از مصداق‌های آن صداقت در همه کار، منصفانه دادوستد کردن، پرهیز کسب اطلاعات تجاری با ابراز غیر اخلاقی و غیر صادقانه) (خنیفیر و مقیمی، ۱۳۸۸)؛ ۵- اصل منزلت (پاسداری از حرمت و شأن افراد مانند تندرستی، ایمن، حریم خصوصی و حقوق انسانی است که در پی آن بالندگی منابع انسانی محیط انسان و کار و جامعه ایجاد می‌شود. برخی از مصداق‌های آن احترام به منزلت و حقوق انسانی و دیگران، پاسداری از حقوق مردم، حفظ تندرستی و ایمنی افراد، طراحی محیط کاری که جای هیچ

نو سوءاستفاده نباشد (پاین و همکاران، ۲۰۰۶)؛ ۶- اصل انصاف (ورود به رقابت‌های آزاد و منصفانه و احترام به همه افراد و نظرهای آن‌ها و دوری از هرگونه تبعیض در فعالیت‌های مختلف است که برخی از مصداق‌های آن انصاف در برخورد با دیگران، خدمات باکیفیت، دوری از تبعیض در رفتار با کارکنان و استخدام آن‌ها)، ۷- اصل شهروندی (فرد باید مسئولیت‌پذیر باشد، به قانون احترام بگذارد، حفظ اموال عمومی، شهروند خوب کسی است که به سازمان‌های اخلاقی جامعه، محیط حرفه‌ای پایبند باشد. برخی از مصداق‌های آن عبارت است از: تبعیض از قانون و مقررات، سازمان نکردن در فعالیت‌های غیرقانونی مانند بزه‌های سازمان‌یافته، پیرو بودن از قواعد مالیات)؛ ۸- اصل حساسیت (حساسیت نسبت به نیازهای منابع انسانی و داشتن حس همدلی و تسهیل امور. برخی از مصداق‌های آن عبارت است از: محترم شمردن درخواست‌ها، پیشنهادها، شکایت‌ها و حقوق رسمی مالکان، تلاش منظم برای تأمین نظر افراد ذینفع و عرضه خدمات به موقع، حساس بودن به پیشنهادها، خواسته‌ها و شکایت‌های کارکنان) (خنیفر و مقیمی، ۱۳۸۸).

این اصول در فلسفه کانت برای سازمان‌ها به خصوص آموزش و پرورش به‌عنوان رهنمودهایی اخلاقی است که بر اساس آنها منشور اخلاقی، استراتژی‌های اخلاقی خود را برای ادامه فعالیت و عملکرد کارا تر تدوین می‌کنند تا از رفتارهای منفی بکاهند و کارکنان را از لحاظ اخلاقی در وادی وظیفه بگنجانند؛ زیرا هر رفتار و عملکردی از نگرش و درک افراد سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین اگر کارکنان درک درستی از اخلاق داشته باشند و استراتژی‌های اخلاقی به طور دقیق برای آن‌ها شفاف‌سازی شود از رفتارهای منفی اجتناب می‌کنند (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹).

استراتژی اخلاقی یکی از متغیرهای مهم در دنیای رقابتی امروز سازمان‌ها است چراکه بر تمام فعالیت‌های سازمان نظارت قانونی دارد و فعالیت‌های آنان را ارزشیابی می‌کند؛ این بدان معنی است که سازمان در راستای دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌ها عمل می‌کند و اینکه اقداماتی که انجام می‌دهند درست است یا غلط. البته استراتژی اخلاقی باید در هر سازمانی آموزش داده شود تا کارکنان بدانند که فعالیت‌های درست و قانونی کدام‌اند. استراتژی اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، منجر به جلوگیری از تخلفات سازمانی و قانونی می‌شود؛ بنابراین این امر به‌طور فزاینده‌ای در کاهش انحرافات سازمانی

و جلوگیری از معضلات اخلاقی سازمانی دارای اهمیت است. قدمت استراتژی اخلاقی را می‌توان در فلسفه اخلاق ارسطو، نیوتن، آپلودو نیز مشاهده نمود. راج می‌گوید استراتژی اخلاق و ارزش‌های همراه با آن باید منجر به سود شوند و همیشه در سازمان ثابت بماند. استراتژی اخلاقی علاوه بر سودآوری، حس مسئولیت‌پذیری را در سازمان پرورش می‌دهد حتی تا آنجایی که به رفاه اجتماعی سازمان و افراد سازمان کمک می‌کند. مطالعات راگ و همکارانش نشان می‌دهد که استراتژی اخلاقی منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌شود و زمانی که استراتژی اخلاقی بالا برای کارکنان تدوین شود و هماهنگ با آن‌ها باشد انتظارت مشتریان برآورده خواهد شد. بنابراین استراتژی اخلاقی، نقطه شروع خوبی برای الزامات قانونی است، زیرا اخلاق برای فعالیت‌های آن‌ها استانداردهایی را طراحی می‌کند و آنان را به موفقیت می‌رساند (سامیترا و پالیوال<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ ماهاپاراتا و مانیشال<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

استراتژی اخلاقی در فرآیند فعالیتهای سازمانی، رفتار کارکنان را به مسئولیت حرفه‌ای و فردی تبدیل می‌کند که باید حقوق افراد را بر اساس منافی که دارند وظیفه خود می‌دانند. فرهنگ اخلاق در سازمان‌ها یک هویت و جوی را ایجاد می‌کند که تمامی فعالیت‌های سازمان حول محور آن می‌چرخند. فرهنگ اخلاقی که مسئولیت حرفه‌ای و فردی را پاداش می‌دهد و به افراد روحیه می‌دهد و نه تنها به این جو و قوانین احترام می‌گذارد و درصدد آن خواهند بود که خود را با این جو سازگار گرداند (پولدروگووچ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ به نقل از نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸).

یک سازمان مبتنی بر استراتژی اخلاقی که اخلاقی عمل می‌کند، می‌داند به‌عنوان سازمانی با اخلاق، با اعتماد از او یاد شود که رفتارهای اخلاقی با کارکنان دارد. یک سازمان برای اینکه اخلاقی عمل کند، باید فعالیت‌های خود را بر اساس رفتار مطلوب ترسیم کند و کارکنان بر اساس این رفتار مطلوب، کارها و فعالیت‌ها را بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام دهند. اصول و قواعد اخلاقی رفتارهای مطلوبی را رشد می‌دهد که بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام وظیفه می‌کنند. اصول و قواعد اخلاقی رفتار اجتماعی مسئولانه را می‌پروراند که افراد را متعهد به صداقت و عدالت را رشد می‌دهد. استراتژی اخلاقی و ارزش‌های همراه با آن موجب

- 
1. Samita, M., Paliwal, M.
  2. Mahapatra, S. & Manishel, P.
  3. Poldrugovac, Tekavcic & Jankovic

حفظ کارکنان، وفاداری کارکنان، تأثیر مثبت بر سازمان، تأثیر مثبت بر شهرت سازمان و عملکرد موفق آن خواهد شد (سامیترا و پالیوال، ۲۰۱۸).

بی‌یان<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) می‌گوید، اخلاق به‌عنوان انجام کار درست باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود. ارزش‌ها و استراتژی‌های اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه‌ای را به همراه دارد که به سازمان نشان می‌دهد که انجام چه کاری درست است و چه کاری نادرست و حتی تصمیم‌های آنان را در این رابطه هدایت می‌کند. داشتن رفتار مطلوب با کارکنان، عمل مطلوب آنان، تصمیم مطلوب آنان همه و همه منجر به وفاداری آنان خواهد شد (بی‌یان، ۲۰۱۸). عقیقی (۱۳۹۷) معتقد است که همین ارزش‌های اخلاقی مبنایی برای درک فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی است و خواه یا ناخواه اخلاقی رفتار کردن یک سازمان بستگی به رفتار کارکنان آن دارد. مقصود از اصول اخلاقی قوانین و ضوابطی است که به حوزه عملکردها نظر دارد که خود، بی‌واسطه و یا با واسطه از مبانی نشات می‌گیرد (عقیقی، ۱۳۹۷).

اما باید افزود که، قبل از انجام و عمل اخلاقی این انگیزش است که به‌عنوان یک عامل درونی فرد را وادار و متمایل به انجام کار می‌کند. در واقع انگیزش به‌عنوان محرک رفتار است. اخلاق علمی است که به انگیزش کارکنان آگاهی و شناخت می‌دهد تا آنان بر اساس این جهت‌دهی رفتار کنند. به همین خاطر سازمان‌هایی که به اخلاقیات توجه می‌کنند مدیران و کارکنان او بر اساس اخلاق عمل می‌کنند انگیزش آنان نیز در همین مسیر قرار می‌دهد و کمتر به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی دچار می‌شوند.

انگیزش شغلی مجموعه‌ای از نیروهای انرژی بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشات می‌گیرد و آغازگر رفتار مربوط به کار و تعیین‌کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می‌باشد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). انگیزه مهم‌ترین عامل اثرگذار در رفتار سازمانی است که بر عملکرد و رفتار کارکنان اثر می‌گذارد و به‌عنوان فرآیندی میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده است که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین اخلاق با تأثیر بر انگیزش و رفتار سازمان می‌تواند در جلوگیری از رفتارهای انحرافی و فساد اداری مثر ثمر باشد. با عنایت به آنچه گفته شد می‌توان گفت یکی از رفتارهای غیراخلاقی که متضاد اخلاق

وظیفه‌گرایی و استراتژی‌های اخلاقی در سازمان می‌باشد به خصوص آموزش و پرورش تخلفات سازمانی است.

افرادی که مرتکب تخلفات سازمانی می‌شوند بر اساس منافع شخصی خود عمل می‌کنند؛ در صورتی که در فرهنگ شناسی کانتی، رفتارهای اخلاقی، رفتارهای اخلاقی و مثبتی‌اند که بر اساس وظیفه انجام می‌شوند و در این اخلاق رفتارهای مثبت تشویق میشوند تا رفتارهای منفی کاهش یابد (گوتسیس، کورتزی، ۲۰۱۰). در ادامه به مطالعات مشابهی در این زمینه اشاره میشود؛ نتایج مطالعه میرزایی (۱۳۹۹) با عنوان "بررسی عوامل اخلاقی مؤثر بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی حساسیت اخلاقی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل پزشکی قانونی استان کرمانشاه و کردستان)" حاکی از آن بود که محیط اخلاق‌مدار، استراتژی‌های اخلاقی و پرهیزگاری اخلاقی به شکل مستقیم و غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی حساسیت اخلاقی) بر کاهش فساد اداری اثر داشته‌اند به عبارتی، عوامل اخلاقی محیط اخلاق‌مدار، استراتژی‌های اخلاقی و پرهیزگاری اخلاقی بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی حساسیت اخلاقی مؤثر بوده است. نعمتی، رستمی مال خلیفه و سرشار (۱۳۹۹) در مطالعه خود با عنوان "تحلیل رابطه استراتژی‌های اخلاقی با کیفیت زندگی کاری (نقش میانجی سبک زندگی اخلاق‌مدار" بین سبک زندگی اخلاق‌مدار و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. همچنین بین استراتژی‌های اخلاقی با میانجی‌گری سبک زندگی اخلاق‌مدار و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. نتایج حاکی از آن است از طریق استراتژی‌ها و با نقش میانجی سبک زندگی اخلاق‌مدار کارکنان می‌توان کیفیت زندگی کاری آنان را افزایش داد.

ماهاپاترا و مانیشل<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان "استراتژی‌ها در دنیای سازمان" اذعان می‌دارند که سازمان‌ها صرف‌نظر از ساختار و تشکیلاتی که دارند اولویت بالایی را برای استراتژی‌های اخلاقی به خصوص در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. به این دلیل که استراتژی‌های اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت می‌گذارد و سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کند و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برد و توانسته از رفتارهای منفی، مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری کند. این استراتژی‌ها عدالت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مسئولانه را ارتقا داده است و تصویری



مثبت از سازمان را در اذهان جای می‌اندازد. شیروانی و سی سختی (۱۳۹۱) در مطالعه میدانی خود با عنوان "بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فردلوتانز" نشان داد بین مؤلفه‌های پنج‌گانه مدل و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مؤلفه دلبستگی به کار به‌تنهایی خوش‌بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی را تبیین می‌نماید، میزان تأثیر اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت معنی‌دار می‌باشد.

شهبازیان خونیک، مصرآبادی، افتخاری فر (۱۳۹۶) در مطالعات خود با عنوان "نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر" نشان داد بین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری مشاهده شد و بین اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی نیز رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. نتایج نشان داد که نمرات انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی می‌توانند تقریباً بخش متوسطی از واریانس نمرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند.

با توجه به فراوانی و شیوع بسیار زیاد تخلفات اداری و سازمانی که منجر به کاهش احترام به قانون اساسی و منشور اخلاقی، زایل کردن حکومت اداری مطلوب و دموکراسی، کاهش فرصت‌های سالم و پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان‌ها می‌شوند و اینکه زمان و انرژی به جای صرف شدن برای دستیابی به اهداف، وقف ایجاد شکاف در سیستم می‌شوند، لزوم توجه به اخلاق در انگیزه و چارت وظیفه‌ای مدیران و کارکنان اهمیت فراوانی دارد. دلایل دیگری که اهمیت انجام این پژوهش را برجسته کرده است، شیوع گوناگونی معضلات اخلاقی و تنوع فسادهای اداری است که در شاخه‌های فراوانی مانند استفاده غیرمجاز از شئون و موقعیت شغلی، ایجاد نارضایتی در والدین و دانش‌آموزان (معدوم ساختن اوراق و اسناد)، اسراف و تجمل‌گرایی و برگزاری گردهمایی‌های پرهزینه، اخذ پورسانت و هدیه، استفاده غیرمجاز از امکانات و اموال دولتی و (عمومی)، اشتغال به تحصیل در وقت اداری، اعطای تسهیلات برخلاف قوانین و مقررات (نقض قوانین و مقررات)، اعمال و رفتار خلاف شئون اداری، اخذ وجه یا مال بر خلاف قوانین و مقررات، افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری، ایجاد تعهد بر ذمه دولت بر خلاف مقررات، تصرف غیرمجاز در اموال و وجوه دولتی و (عمومی)، تصدی بیش از یک شغل، به‌کارگیری بازنشستگان در دستگاه‌های دولتی، تنظیم دفاتر غیرواقعی، کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف محول شده، تسامح در حفظ اموال، اسناد و وجوه دولتی،

ایراد خسارت به اموال دولتی، عدم رعایت قوانین و ضوابط در انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان، سهل‌انگاری مدیران و عدم گزارش تخلفات کارمندان تحت امر و رعایت نکردن قوانین و مقررات است که تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی را بیمار ساخته است. با افزایش این معضلات اخلاقی که ریشه در نبود و کمرنگ‌تر شدن ارزشهای واقعی اخلاقی دارند انجام این پژوهش دغدغه‌ای بزرگ برای پژوهشگر بود. از این نظر پژوهش حاضر، با هدف بیداری مدیران سازمان‌های امروزی برای مطالعه و پژوهش‌های اخلاقی برای نجات دادن خود از این مهلکه، امید دارد که گامی در بیداری اخلاقی سازمان‌ها بردارد. بنابراین با عنایت به پشتوانه نظری و مسائل نامبرده این پژوهش درصدد بررسی این سؤال است که آیا دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی در کاهش تخلفات سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش شهر همدان اثر دارند؟

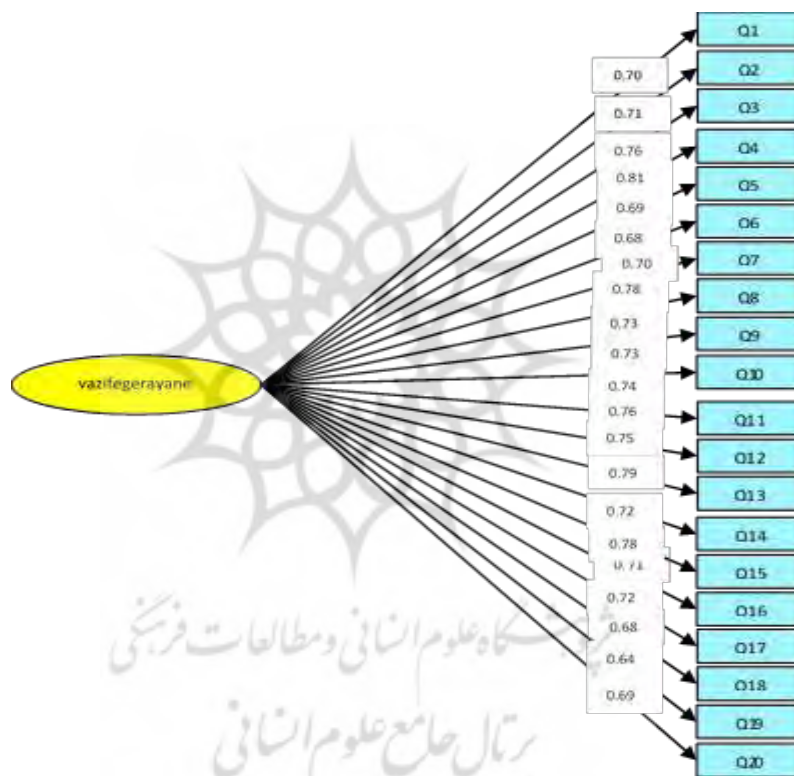
## روش

روش تحقیق این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی - همبستگی از نوع معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر همدان (ناحیه ۱ و ۲) است. حجم نمونه بر اساس روش طبقه‌ای نسبی و بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی ۲۱۰ کارکنان آموزش و پرورش شهر همدان اعم از مدیر و کارمند انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته دیدگاه وظیفه‌گرایانه اخلاقی کانت دارای ۲۰ سؤال، و پرسشنامه‌های استاندارد استراتژی‌های اخلاقی نعمتی و همکاران (۱۳۹۸) دارای ۲۷ سؤال، انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) دارای ۱۵ سوال و تخلفات سازمانی محقق ساخته دارای ۱۰ سؤال می‌باشد که پرسشنامه‌های مذکور در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت درجه‌بندی شدند. روایی پرسشنامه مورد تأیید سه تن از صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت. پایایی ابزارها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برای اخلاق کانت ۰/۸۹، استراتژی‌های اخلاقی ۰/۸۴، انگیزش شغلی ۰/۹۰ و تخلفات سازمانی ۰/۸۲ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از دو سطح آمار توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین) و سطح آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) و نرم افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شد.

### یافته‌ها

در ابتدا به منظور بررسی اثرات هر یک از گویه‌های پرسشنامه‌های محقق ساخته دیدگاه وظیفه گرایانه و تخلفات سازمانی، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده که نتایج به دست آمده در ادامه ارائه گردیده است.

خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای پرسشنامه دیدگاه وظیفه گرایانه در قالب دو نمودار مقادیر استاندارد<sup>۱</sup> و مقادیر حالت معنی داری یا ضریب (t-value) در زیر ارائه شده است.

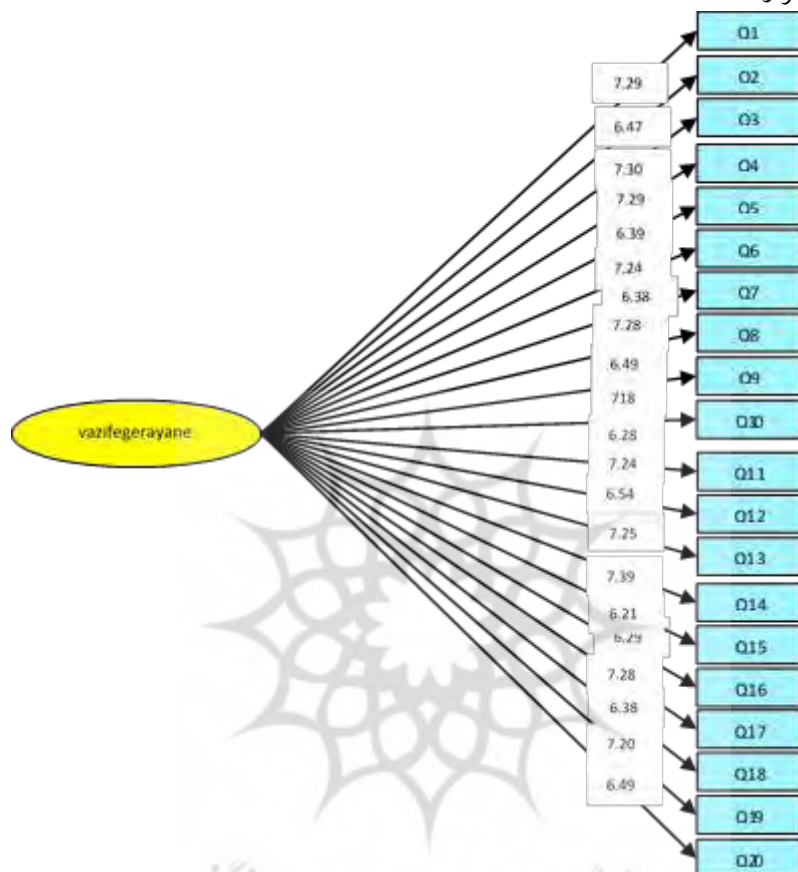


نمودار ۱. مقادیر استاندارد پرسشنامه دیدگاه وظیفه گرایانه

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیر اصلی به درستی توسط عوامل فرعی سنجیده می‌شود؟ نتایج بدست آمده حاکی از آن است که هر یک از سوالات پرسشنامه به خوبی می‌توانند متغیر اصلی را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده

1. standard

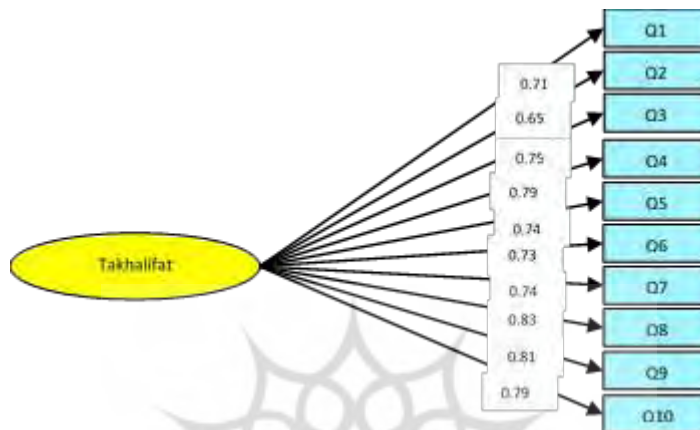
بزرگتر از ۰/۳ هست بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها با متغیر اصل «دیدگاه وظیفه گرایانه» برقرار است.



نمودار ۲. مقادیر معناداری (ضرایب t-value) پرسشنامه دیدگاه وظیفه گرایانه

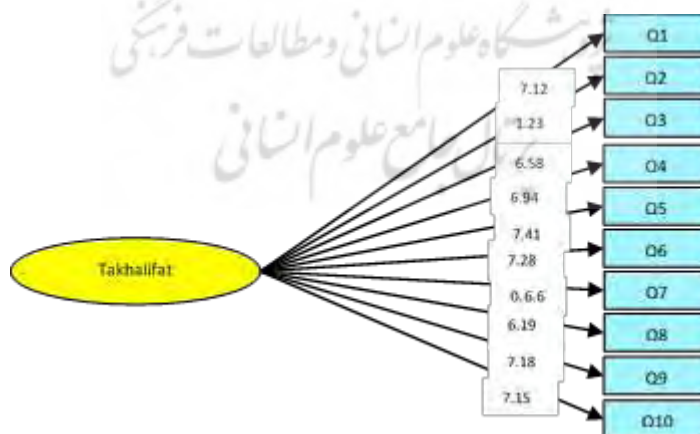
نمودار فوق معنی داری ضرایب بین سوالات پرسشنامه و متغیر اصلی را نشان می‌دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه  $\pm 1/96$  باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی دار می‌باشند.

خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای پرسشنامه تخلفات سازمانی در قالب دو نمودار مقادیر استاندارد و مقادیر حالت معنی‌داری یا ضریب (t-value) در زیر ارائه شده است.



نمودار ۳. مقادیر استاندارد پرسشنامه تخلفات سازمانی

نمودار فوق نشان می‌دهد که آیا متغیر اصلی به درستی توسط عوامل فرعی سنجیده می‌شود؟ نتایج بدست آمده حاکی از آن است که هر یک از سوالات پرسشنامه به خوبی می‌توانند متغیر اصلی را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده بزرگتر از  $0/3$  هست بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها با متغیر اصل «تخلفات سازمانی» برقرار است.



نمودار ۴. مقادیر معناداری (ضرایب t-value) پرسشنامه تخلفات سازمانی

نمودار فوق معنی داری ضرایب بین سوالات پرسشنامه و متغیر اصلی را نشان می‌دهد. از آنجا که معنی داری در سطح ۰/۰۵ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده  $t$ -value خارج از بازه  $\pm 1/96$  باشند، رابطه معنی دار است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد مقادیر  $t$  برای تمامی ارتباطات معنی دار می‌باشند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد شاخص‌های پرسشنامه استراتژی‌های اخلاقی و انگیزش شغلی

انحراف استاندارد	میانگین	سوالات	انحراف استاندارد	میانگین	سوالات
۰/۵۲۴	۳/۵۲۱	۱	۰/۴۲۵	۳/۳۲۵	۱
۰/۴۱۲	۲/۴۵۲	۲	۰/۶۳۵	۲/۳۶۵	۲
۰/۳۸۵	۲/۶۸۲	۳	۰/۴۲۱	۳/۴۲۵	۳
۰/۴۲۳	۳/۶۵۴	۴	۰/۴۲۱	۳/۶۲۵	۴
۰/۵۶۲	۲/۹۵۴	۵	۰/۵۳۲	۳/۱۵۴	۵
۰/۴۷۸	۳/۱۲۵	۶	۰/۶۲۱	۳/۶۵۲	۶
۰/۳۹۸	۳/۷۵۴	۷	۰/۲۴۱	۳/۱۰۲	۷
۰/۵۴۹	۳/۲۰۱	۸	۰/۳۵۲	۲/۶۵	۸
۰/۲۷۹	۲/۹۶۸	۹	۰/۳۶۵	۳/۶۲۵	۹
۰/۳۶۵	۳/۴۲۱	۱۰	۰/۳۹۵	۲/۶۵۷	۱۰
۰/۶۵۹	۳/۶۰۲	۱۱	۰/۴۲۱	۳/۶۹۸	۱۱
۰/۶۲۱	۲/۳۶۵	۱۲	۰/۴۵۲	۳/۴۲۱	۱۲
۰/۲۴۱	۳/۴۲۵	۱۳	۰/۳۵۲	۲/۵۴۷	۱۳
۰/۳۵۲	۳/۶۲۵	۱۴	۰/۶۳۲	۲/۳۲۱	۱۴
۰/۳۶۵	۳/۱۵۴	۱۵	۰/۴۲۳	۳/۶۵۴	۱۵
			۰/۵۶۲	۲/۹۵۴	۱۶
			۰/۴۷۸	۳/۱۲۵	۱۷
			۰/۳۹۸	۳/۷۵۴	۱۸
			۰/۵۴۹	۳/۲۰۱	۱۹
			۰/۲۷۹	۲/۹۶۸	۲۰
			۰/۳۶۵	۳/۴۲۱	۲۱
			۰/۶۵۹	۳/۶۰۲	۲۲
			۰/۴۲۱	۳/۶۵۲	۲۳
			۰/۳۵۲	۲/۴۵۶	۲۴
			۰/۶۵۷	۳/۷۲۱	۲۵
			۰/۶۸۵	۳/۶۱۴	۲۶

متغیر

استراتژی

اخلاقی

انگیزش  
شغلی

متغیر	سوالات	میانگین	انحراف استاندارد	متغیر	سوالات	میانگین	انحراف استاندارد
	۲۷	۲/۹۰۲	۰/۴۲۱				

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرها

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف استاندارد
۱	اخلاق وظیفه‌گرایانه	۱				۳/۳۱۳	۰/۴۳۳
۲	استراتژی اخلاقی	۰/۲۸۲**	۱			۳/۵۶۳	۰/۵۰۴
۳	انگیزش شغلی	۰/۷۳۸**	۰/۵۸۸**	۱		۳/۵۹۴	۰/۴۴۳
۴	تخلفات سازمانی	۰/۴۲۵**	۰/۴۸۷**	۰/۵۸۲*	۱	۳/۶۰۹	۰/۲۷۷

\*\*P<0/01 \*P<0/05

جدول ۲ میزان میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان داده است. همچنین برای آزمون مدل فرضی این مطالعه الگوی روابط همبستگی بین متغیرها در نظر گرفته شد. نخست کشیدگی و چولگی تک متغیری و چند متغیری بررسی شد. یافته‌ها حاکی از آن است که فرض توزیع نرمال چند متغیری در داده‌ها صادق است. به این ترتیب، شاخص‌های برازش مدل فرضی بررسی شد. برای آزمون مدل فرضی این پژوهش، ضریب کفایت نمونه‌گیری و آزمون کرویت بارتلت بررسی شد.

جدول ۳. ضریب کفایت نمونه‌گیری

کفایت نمونه‌گیری کایزر، میر، اولکین (KMO)	تقریب مجذور خی	درجه آزادی	سطح معناداری
۰/۶۵۰	۲۰۵/۰۶۸	۶	۰/۰۰۱

جدول ۴. آزمون کرویت بارتلت

آزمون کرویت	میزان تقریب مجذور خی	درجه آزادی	سطح معناداری	تفسیر
آزمون بارتلت	۲۰۵/۰۶۸	۶	۰/۰۰۱	کرویت کامل

همانگونه که در جدول (۴) نشان داده شده است و با توجه به فرآیند آزمون بارتلت که پیرامون بررسی کرویت اعمال می‌شود، و از آنجا که تقریب خی دو با درجه آزادی برابر با عدد ۲۰۵/۰۶۸ شده است می‌توان گفت که مقدار تقریب خی دو، حداقل در سطح اطمینان ۰/۹۹۹ ( $\alpha/0/001$ ) از لحاظ آماری معنادار است؛ پس، آزمون کرویت بارتلت نیز

معنادار است. بنابراین فرض توزیع نرمال چند متغیری در داده‌ها صادق است. به این ترتیب، شاخص‌های برازش مدل فرضی بررسی شد.

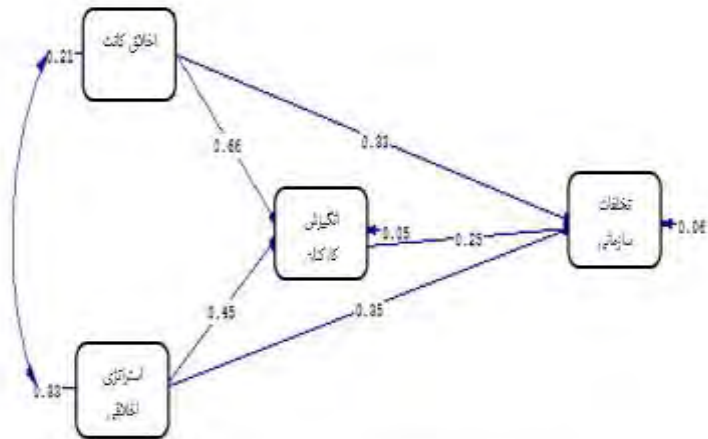
یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل فرضی دقیقاً شناسا است. به این معنا که تعداد پارامترهای قابل برآورد مدل با تعداد واریانس‌های مشاهده شده دقیقاً برابر است ( $c=p$ ). از این رو برای بررسی برازندگی مدل فرضی ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها بررسی شد.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی اصلاح شده

شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X2	$p>0/05$	33.85	تأیید
DF	-	12	-
X <sup>2</sup> /DF	3-5	2.82	تأیید
RMSEA	RMSEA<0/05	0.054	تأیید
CI(90%)RMSEA	Up to 0.1	0.000 – 0.153	تأیید
GFI	GFI>0/90	0.93	تأیید
AGFI	AGFI>0/90	0.95	تأیید
NFI	NFI>0/90	0.95	تأیید
CFI	CFI>0/90	0.91	تأیید
IFI	IFI>0/90	0.91	تأیید

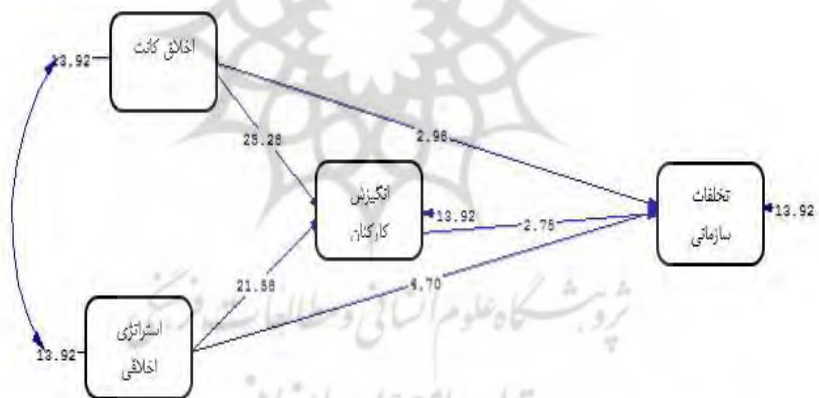
در نهایت، به منظور اصلاح مدل، مسیرهای غیرمعنادار از مدل حذف شدند و برازندگی داده مدل بررسی شد. مدل اصلاح شده نهایی در شکل ۵ و ۶ گزارش شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل نهایی، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد (جدول ۲). اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۵ گزارش شده است. در مدل نهایی در حالی که دیدگاه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی بر نگرش و کاهش تخلفات سازمانی اثر مستقیم دارد، همچنین دیدگاه اخلاقی کانت و استراتژی‌های اخلاقی بر کاهش تخلفات با میانجیگری انگیزش شغلی اثر غیر مستقیم دارد.





Chi-Square=33.85, df=12, P-value=1.00000, RMSEA=0.054

نمودار ۵. مدل نهایی متغیرهای پژوهش  
\*ضرایب استاندارد گزارش شده اند (همه ضرایب در سطح ۵ درصد معنادار هستند)



Chi-Square=33.85, df=12, P-value=1.00000, RMSEA=0.054

نمودار ۶. مدل نهایی متغیرهای پژوهش  
\*ضرایب معناداری گزارش شده اند (همه ضرایب در سطح ۵ درصد معنادار هستند)

جدول ۶. اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

اثر	مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
مستقیم و غیرمستقیم	اخلاق کانت بر کاهش تخلفات	۰/۶۶	۰/۱۶	۰/۸۲
	استراتژی اخلاقی بر کاهش تخلفات	۰/۴۵	۰/۱۱	۰/۵۶
	انگیزش شغلی بر کاهش تخلفات	۰/۳۳		۰/۳۳
	اخلاق کانت بر انگیزش شغلی	۰/۳۵		۰/۳۵
	استراتژی اخلاقی بر انگیزش شغلی	۰/۲۵	-	۰/۲۵

\*\*P&lt;0/001 \*P&lt;0/05

\*ضرایب متریک گزارش شده‌اند

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد اخلاق وظیفه‌گرایانه کانت بر کاهش تخلفات اثر دارد. بنابراین اخلاق وظیفه‌گرایانه کانت که اخلاق را در احترام به قوانین از سوی افراد می‌داند و وظیفه را در اخلاقی عمل کردن می‌داند می‌تواند در کاهش رفتارهای منفی مانند تخلفات ثمربخش باشد. این یافته با مطالعات بهجت و همکاران (۱۳۹۵)، نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، خیفر و مقیمی (۱۳۸۸)، پاین و همکاران (۲۰۰۶)، میرزائی (۱۳۹۹) همخوان می‌باشد چراکه آنان نیز در مطالعات خود به نقش اخلاق بر کاهش رفتارهای منفی کارکنان اشاره دارند. نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند اخلاق وظیفه‌گرایانه کانتی یکی از عامل تاثیرگذار مهم بر کاهش کج‌رویها و تخلفات سازمانی است چراکه با رخنه کردن اخلاق بر تمامی سطوح فردی، سازمانی سازمان و جای‌گیری در فرهنگ سازمانی می‌تواند با فرهنگ‌سازی اخلاق بر اندیشه کارکنان اثر مثبت بگذارد و آنان را از رفتارهای منفی و کج‌رفتاری‌ها دور سازد.

نتایج نشان داد دیدگاه استراتژی‌های اخلاقی بر کاهش تخلفات اثر دارد. این رهیافت نشان می‌دهد که استراتژی‌های اخلاقی نیز به مانند یک رهنمود اخلاقی چرایی و چگونگی اخلاقی عمل کردن را به سازمان و افرادش به مانند یک رهنمود نشان می‌دهد و انتظارات اخلاقی از آنان را شفاف‌سازی می‌کند و کارکنان را از کج‌رفتاری‌ها دور می‌سازد. از این روی می‌تواند بر کاهش تخلفات سازمانی اثربخش بوده باشد. این رهیافت با پژوهش‌های نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، اوپارا و واین (۲۰۰۸)، سامیترا و پالیوال (۲۰۱۸) و میرزائی (۱۳۹۹) همخوان می‌باشد چراکه معتقدند استراتژی‌های اخلاقی عاملی مهم در کاهش تخلفات سازمانی می‌باشد. ماهاپاترا و پالیوال (۲۰۱۸) در استناد به این یافته در پژوهش خود نشان داده‌اند استراتژی‌های اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت داشته و

سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کند و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برد و توانسته از رفتارهای منفی، مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری کند. این استراتژی‌ها عدالت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مسئولانه را ارتقا داده است و تصویری مثبت از سازمان را در اذهان جای می‌اندازد بنابراین می‌تواند بر کاهش تخلفات سازمانی مثرتر باشد. میرزایی (۱۳۹۹) نیز در تحقیق خود بیان می‌کند استراتژی‌های اخلاقی به شکل مستقیم بر کاهش فساد اداری اثر می‌گذارد چراکه استراتژی‌های اخلاقی منجر به بهبود عملکرد کارکنان، افزایش میزان پاسخگویی، انعطاف‌پذیری و دوراندیشی می‌شود و مسئولیت‌پذیری رهبران استراتژیک اخلاقی را بالا می‌برد. این امر نشان می‌دهد استراتژی‌های اخلاقی می‌تواند به‌عنوان یک عامل پیشگیری‌کننده برای پرهیز از فساد اداری سازمان‌ها باشد.

نتایج نشان داد انگیزش شغلی بر میزان کاهش تخلفات اثر داد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که شدت، ثبات فرد برای دستیابی به اهداف سازمانی در راستای انگیزه اخلاقی وی باشد او از رفتارهای منفی مانند تخلفات دور می‌شود. بنابراین زمانی که نیازهای فرد توسط سازمان برآورده می‌شود و فرد خلاء برآورده شدن نیازهایش را نداشته باشد دارای انگیزه مثبت برای تحقق اهداف سازمانی دارد اما اگر نیازهای او اعم از (اجتماعی، اخلاقی، اقتصادی و فردی) تأمین نگردد انگیزش وی در جهت کج‌رویها برای تأمین نیازهایش کشانده می‌شود، انگیزه شغلی وی برای پیشبرد اهداف سازمان کاهش یافته و امکان تخلف وی از قوانین و مقررات وجود خواهد داشت. در استناد به این امر می‌توان از مطالعات دارایی و دانایی (۱۳۹۴) نام برد که معقدند انگیزش با تخلفات در سازمانها رابطه مستقیم و معناداری دارد و انگیزش به‌عنوان یکی از عوامل مهم در میزان ارتکاب تخلف کارکنان سازمان است. نعمتی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در مطالعات خود بیان می‌کنند که اخلاق وظیفه‌گرایانه از طریق توجه به انجام وظایف اخلاقی در راستای احترام به قوانین و مقررات توسط فرد و بر مبنای تکالیف اخلاقی میتواند میزان کج‌رویها و تخلفات را کاهش دهد. نتایج مطالعات کانت (۱۹۵۶)، خنیفر و مقیمی (۱۳۸۸) نیز نشان می‌دهد اخلاق مبتنی بر وظیفه، انگیزش افراد سازمان اثر دارد. بنابراین اخلاق مبتنی بر وظیفه از طریق افزایش حس وظیفه‌شناسی، مسئولیت اخلاقی و قانونی آنها را از کج‌رویهای اخلاقی دور می‌دارد.

نتایج نشان داد استراتژی‌های اخلاقی بر انگیزش شغلی اثر دارد. این یافته نشان می‌دهد که استراتژی‌های اخلاقی بر انگیزش شغلی اثرگذار بوده است. این رهیافت با مطالعات نعمتی و همکاران (۱۳۹۹)، اوپارا و واین (۲۰۰۸) و سامیترا و پالیوال (۲۰۱۸) همخوان می‌باشد چراکه معتقدند استراتژی‌های اخلاقی عاملی اثرگذار بر میزان انگیزش شغلی کارکنان است. مطالعات سامیترا و پالیوال (۲۰۱۸) و نظری (۱۳۹۹) نشان داده که سازمان مبتنی بر استراتژی اخلاقی که اخلاقی عمل می‌کند، میزان اخلاقی عمل کردن، اعتماد و اطمینان بالاست و مدیران و کارکنان فعالیت‌های خود را بر اساس رفتار مطلوب ترسیم می‌کند و رفتار مطلوب کارها و فعالیت‌ها را بدون نقض قانون و با اجتناب از شیوه‌های غیراخلاقی انجام می‌دهند و در آخر به دنبال اخلاقی عمل کردن این سازمانها مفاهیمی مانند مسئولیت پذیری، تعهد، صداقت و عدالت پرورنده میشود که کارکنان را با انگیزه‌تر می‌کند.

به طور خلاصه، عوامل زیادی وجود دارد که شیوع و گسترده‌گی تخلفات سازمانی را تشدید می‌کند، روش‌های مدیریت ناصحیح، عدم شفافیت سازمانی، بی‌عدالتی‌ها و خیلی از مسائل دیگر اما آنچه در سازمان‌های امروزی بیشتر منجر به تخلفات سازمانی شده است عدم وجود اخلاق و رگه‌ها و ارزش‌های همراه با آن است. چراکه آن‌سوی اخلاق، رفتارهای غیراخلاقی، نگرش‌های غیراخلاقی وجود دارد که به رفتارهای ناصحیح دامن می‌زند. افراد یک سازمان به علت‌های مختلفی از خود رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی نشان می‌دهند. زمانی که سازمان در برخورد با کارکنان به عواملی مانند انگیزش شغلی، منشور اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی توجه نکند افراد آن نیز به همین شکل دست به رفتارهای انحرافی می‌زنند و به وظایف خود عمل نمی‌کنند. اما اگر سازمان بر اساس منشور اخلاقی، اخلاق و وظیفه‌گرایانه، راهبردهای اخلاقی عمل کنند کارکنان نیز اخلاقی برخورد می‌کنند و با پاسخگویی بیشتری انجام وظیفه می‌کنند و تکالیف اخلاقی خود را که شامل ۱- تکالیف خود را نسبت به خود که شامل (احترام به خود یعنی خود را از بند تمایل دور ساختن به عبارتی ماهیت اراده‌ای که برای اراده خوب (با نیت خوب) باشد که از مفهوم تکلیف استفاده می‌کند اراده‌ای که به خاطر تکلیف عمل می‌کند اراده خوب است و تنها عملی ارزش اخلاقی دارد که به‌منظور ادای تکلیف انجام شود (کانت این تکلیف از تکالیف دیگر بالاتر می‌داند)، آگاهی می‌یابد؛ ۲- تکالیف خود را نسبت به دیگران که

شامل (ادای تکلیف، هر نوع انگیزه اخلاقی را طرد و رد می‌کند، مثلاً، او می‌داند اگر کمک به همکاران به قصد ادای تکلیف باشد، آنگاه یک فعل اخلاقی انجام داده است)؛ ۳- کارکنان می‌دانند که تکلیف انسان در قبال سازمان و همکاران دیگر باید توأم با احترام باشد. ۴- کارکنان می‌دانند تکالیفش نسبت به سازمان و دیگر همکاران باید به چه صورت باشد. این عمل هنگامی واجد شرایط اخلاقی است که به منظور ادای تکلیف انجام شود. بنابراین کارکنان می‌دانند حفظ نفس تکلیف است و اگر کسی از جان خود از روی میل و نه به عنوان وظیفه، محافظت کرد، عملی مطابق تکلیف انجام داده است. اما اگر عمل به منظور ادای تکلیف نباشد فاقد ارزش اخلاقی است، در واقع این تکلیف یعنی احترام به طبقاتی که دارای احراز احترام‌اند.

اخلاق وظیفه‌مدار و استراتژی‌های اخلاقی، هنجارهای اخلاقی بر تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی اثر می‌گذارند به طوری که تمامی فرآیندها، فعالیت‌ها و تکالیف و استراتژی‌های سازمان رنگ اخلاقی به خود می‌گیرد. این امر تا آن حد می‌تواند ثمربخش باشد که در برانگیختگی انگیزش شغلی کارکنان اثر مثبت بگذارد. این عوامل منجر می‌شود که محیط، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بر اساس هنجارهای اخلاقی شکل بگیرند. در چنین فضایی سلامت سازمانی رخ می‌دهد که در مقابل آن رفتارها و کج‌روی‌های غیراخلاقی و انحرافات و فساد سازمانی قرار دارد. بنابراین اخلاق وظیفه‌گرایانه وظایف سازمان و وظایف افراد سازمان را نسبت به هم بر اساس هنجارهای اخلاقی معلوم می‌گرداند و همراه با استراتژی‌های اخلاقی می‌تواند از انگیزش‌های غیراخلاقی کارکنان کاسته و انگیزش شغلی مثبت آنان را برای انجام تکالیف و وظایف برانگیزاند. از آنجا که نتایج نشان داد دارا بودن سازمان از چشم‌انداز و اخلاق وظیفه‌گرایانه توأم با اخلاق و استراتژی‌های اخلاقی می‌تواند بر انگیزش کارکنان برای کاهش تخلفات سازمانی و اداری تاثیر مثبت بگذارد پیشنهاداتی در این خصوص ارائه شده است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

- پیشنهاد می‌شود مدیران با صداقت و یکرنگی خود (بر اساس پایبندی ارزشهای اخلاقی) بر انگیزش مثبت کارکنان بیفزایند این امر از طریق الگو بودن خود مدیران در زمینه اخلاق انجام می‌پذیرد.

- رفتارهای رهبران و مدیران آموزشی همسو با یکدیگر باشد.

- به مدیران توصیه می‌شود استراتژی‌های اخلاقی و وظیفه‌های اخلاقی خود را فدای رابطه‌بازی‌ها، رشوه‌ها و تعارفات سازمانی نکنند.

- مدیران با غنی‌سازی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های اخلاقی از طریق توجه به استراتژی‌های اخلاقی و دیدگاه وظیفه‌گرانه تلاش‌هایی را برای کاهش کج رفتاری‌ها انجام دهند.

- مدیران از میزان اثرگذاری رفتارها و تصمیم‌های خود بر تمامی سطوح سازمانی فردی، گروهی و سازمانی واقفند، بنابراین سعی کنند بر اساس احترام، وظیفه‌گرایی و استراتژی‌های اخلاقی رفتار کنند و تصمیم بگیرند چراکه هر تصمیم اخلاقی که بر اساس ارزشهای احترام به سازمان، احترام به کارکنان، احترام به ارباب رجوع و احترام به اهداف و به خود گرفته شود می‌تواند انگیزش مثبتی را در کارکنان به وجود آورده و آنان از کج‌روی و انحرافات دور سازد. مدیران از طریق رعایت عدالت، اخلاق، اعتماد، توازن ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی می‌توانند انگیزش مثبت کارکنان را مثبت گردانند و آنان درک کنند که سازمان به آنها از روی احترام رفتار می‌کند و به ایده‌های آنان از سر وظیفه استقبال خواهد کرد.

### منابع

بهجت، اعظم. فقیه آرام، بتول. آزادیکتا، مهرناز. (۱۳۹۵)، عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)، فصلنامه آموزش، مشاوره و روان‌درمانی، سال پنجم، شماره ۱۷، ص ۱۰۶-۹۶.

حنیفر، حسین. مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۸)، درآمدی بر فلسفه اخلاق در سازمان، فصلنامه علمی-پژوهشی قم، دوره سیزدهم، شماره ۱، ص ۱۸-۳.

دارایی، محسن. دانایی، حبیب‌الله. (۱۳۹۴)، شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی استانهای منطقه (۱): سمنان، تهران، البرز، قم، قزوین، مرکزی، دانش حسابداری، سال پانزدهم، شماره ۵۸، ص ۱۳۶-۱۰۵.

شعاع کاظمی، مهرانگیز. حسین اوشانی، میرمحمد. نقیب، فرزانه (۱۳۹۴)، رابطه آموزه‌های دینی و رشد اخلاقی کودکان دبستانی، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، دوره دوازدهم، شماره ۲۹، ص ۵۲-۳۵.

شهبازیان خونیک، آرش. مصرآبادی جواد. افتخاری فرناهد. (۱۳۹۶). نقش انگیزش شغلی و اهمال کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر، سلامت کار ایران، دوره چهاردهم، شماره ۵، ص ۲۷-۳۵.

شیروانی، علیرضا. سرسختی، فرزاد (۱۳۹۱)، بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر اساس مدل فرد لوتز، مطالعه موردی توپخانه گروه ۲۲ در رضا، مدیریت بهره‌وری، دوره ششم، شماره ۲۳، ص ۹۴-۷۳.

صالحی، علیرضا. فتحی، الهام. حاتمی ورزنده، ابوالفضل. حیدری، خدیجه. (۱۳۹۳)، رابطه ابعاد تئوری هدف گذاری با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی زنجان، فصلنامه طب انتظامی، دوره چهارم، شماره ۳، ص ۲۵۹-۲۶۸.

عقیقی، علیرضا. (۱۳۹۷)، تبیین نقش ارزش‌های اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت‌مندی مشتریان، اخلاق در علوم و فناوری، دوره سیزدهم، شماره ۴، ص ۵۳-۴۵.

فتحی، علی. (۱۳۸۵)، اخلاق و نسبت آن با دین از دیدگاه کانت، معرفت، شماره ۱۱۱. گراوند، سعید. (۱۳۸۳)، کانت و فلسفه اخلاق، اندیشه، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۲۲۸-۲۱۱.

محمدرضایی، مهدی. محمدرضایی، محمد. (۱۳۹۴)، بررسی فلسفه اخلاق تکلیف‌گرایانه کانت در سازمان، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۷۷، ص ۱۸۶-۱۶۱.

میرزائی، شکوفه. (۱۳۹۹)، بررسی عوامل اخلاقی مؤثر بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی حساسیت اخلاقی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل پزشکی قانونی استان کرمانشاه و کردستان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مرکز ملایر، آبان ۱۳۹۹.

نظری، مهیار. (۱۳۹۹). بررسی رابطه استراتژی‌های اخلاق و بازاریابی سبز بر وفاداری مشتریان برای خرید برند لوکس لوازم خانگی محصولات پاناسونیک با نقش میانجی هوش اخلاقی بخش‌های فروش برندهای لوکس منطقه رسالت و پیروزی شهر تهران،

پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت MBA، گرایش مدیریت بازاریابی، دانشگاه پیام نور همدان، بهمن ۱۳۹۹.

نعمتی، لیلا. رستمی مال خلیفه، رسول. سرشار، سهیل (۱۳۹۹)، تحلیل رابطه استراتژی‌های اخلاقی با کیفیت زندگی کاری (نقش میانجی سبک زندگی اخلاق مدار)، *رهیافتهای نوین در مطالعات اسلامی*، سال دوم، شماره ۳، ص ۲۳۳-۲۴۸.

نعمتی، لیلا. سرشار، سهیل. کریمی، رضا. رستمی مال خلیفه، رسول. پاک رقم، مصطفی. (۱۳۹۸)، استراتژی اخلاقی، چهارمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.

نعمتی، لیلا. صفایی شکیب، علی. عبدالملکی، بابک. (۱۳۹۹). نقش هنجارهای وظیفه‌گرایانه کانت و راهبردهای اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق مطالعه موردی: دانشگاه پیام‌نور شهر همدان، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال سی و یکم، شماره ۴، ص ۱۵۴-۱۳۹.

- Bean-Melling, B (2018), "Six Characteristics of an Ethical Business", y Barbara Bean-Mellinger; Updated October 29, 2018
- Gotsis, G. N. and Kortezi, Z (2010), "Ethical Considerations in Organizational Politics: Expanding the Perspective", *Journal of Business Ethics*, 93, pp: 497-517
- Kant, I (1952) "Critique of judgment". James greed. New York: Oxford.
- Kant, Immanuel (1972) "Groundwork of Metaphysic of Morals, trans., Paton, H.JIn: the Moral Law", London, *Hutchinson University Library*, 53 (123).
- Poldrugovac, K. Tekavcic, M and Jankovic, S (2016), "Efficiency in the hotel industry: an empirical examination of the most influential factors", *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, No 29, 1, PP: 583-597,
- Mahapatra, S. and Manisha, P (2018), "Ethical Strategies in Corporate World", *Development* No 9. PP: 54-63.
- Mahapatra, S. & Manishel, P. (2018), "Ethical Strategies in Corporate World, Prestige Institute of Management & Research", *The Journal of Education & Health Sector*, 2 (54), PP: 1-26
- Najafi, M. Karimi, M. and Ghahremani Fard, A (2009), "Investigating the relationship between the dimensions of moral atmosphere and job satisfaction among employees of education departments of Hamadan city", *New Educational Approaches*, 15 (2), PP: 1-22.
- Okpara, J O. and Wynn, P. (2008). "The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria, *Journal of Management Development*, 27(9), PP: 935-950



- Paine, L. Rohit Deshpandé, J. Margolis, D. and Eric Bettcher, K (2006), "Up to Code: Does Your Company's Conduct Meet World-Class Standards?" *Harvard Business Review*, 83 (12), PP: 122-133
- Panel, P. (2017), "Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region", *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38 (3), PP:345-351.
- Saatchi, M. Ghasemi, N. and Namazi, S (2008), "Investigating the relationship between job motivation of managers, job satisfaction, organizational commitment of high school employees in Marvdasht city, a new approach in educational management", *First Year, Second Issue*, PP: 168-147.
- Samita, Ma. and ,Manisha P (2018) "Ethical Strategies in the Corporate World All content following this page was uploaded" by Samita Mahapatra on 03 January 2018, PP: 1-26

