نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار

دکتر محسن گل‌پرور*، دکتر محمدعلی نادی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان

چکیده

زمینه: این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاقی کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در یکی از شرکتهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به مرحلهٔ اجرا درآمد.

روش کار: برای دستیابی به اهداف پژوهش ۳۱۱ نفر از کارکنان شرکت مذکور به شیوه تصادفی ساده برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. گروه نمونه پژوهش به پرسشنامه‌های ۱۵ سؤالی اخلاق کاری اسلامی (با دو زیرمقیاس کار دقیق و انسان‌دوستانه با ۸ سؤال و استقلال و سودمندی اجتماعی با ۷ سؤال)، وفاداری سازمانی با ۷ سؤال و رفتارهای انحرافی در محیط کار با ۱۲ سؤال پاسخ دادند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها نشان دادند که اخلاق کاری اسلامی با وفاداری سازمانی (r=۰/۶۱۶) و رفتارهای انحرافی در محیط کار (r= −۰/۲۱۳) دارای رابطه معنادار (P<۰/۰۱)، وفاداری سازمانی نیز با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار (r=−۰/۳۱۸) بود. نتایج الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی نشان داد که وفاداری سازمانی نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفاء می‌کند.

نتیجه گیری: نتایج این تحقیق حاکی از آن است که اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می کند.

کلید واژه‌ها: اخلاق کاری اسلامی، وفاداری سازمانی، رفتارهای انحرافی در محیط کار

سرآغاز

علاقه و توجه وافری طی سالهای اخیراز جانب محققان و نظریه‌پردازان به رفتارهای مختلف آسیب‌رسان و منفی در محیطهای کار معطوف شده است. گستره رفتارهای منفی و آسیب‌رسان تحت عناوین مختلفی نظیر فریب[۱]، خرابکاری[۲]، سرقت[۳]، دروغگویی[۴]، طرح شوخیهای بدخواهانه[۵]، تلاش مضایقه‌گونه[۶]، رفتار پرخاشگرانه[۷] و مزاحمتهای جنسیتی[۸] در پیشینه پژوهشهای صورت گرفته مورد اشاره قرار گرفته‌اند (۴-۱). به باور پترسون (۴) توجه جدی پژوهشگران عرصه‌های مختلف به این گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری به دلیل هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمانها تحمیل می‌شود. پژوهشهای زیادی علاوه بر مستند ساختن هزینه‌های اقتصادی و مالی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی رفتارهای منفی در محیطهای کار را بر جو و فضای سازمان به خوبی مستند ساخته‌اند (۵ و۶). با توجه

* **نویسنده مسؤول:** Email: mgolparvar@khuisf.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه‌های مرتبط با آن بسیار سودمند است تا سازمانها متغیرهای سهیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه‌ای که می‌توانند وقوع یا رخداد این رفتارها را در محیطهای کار پیش‌بینی نمایند تشخیص دهند. چنین تشخیص و شناسایی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد (۶ و ۵). بر همین اساس، در این پژوهش رابطه اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی براساس الگو مفهومی و نظری ارائه شده در شکل ۱ مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: الگو نظری و مفهومی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی

در الگو ارائه شده در شکل ۱، یک رابطه فرایندی بین اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان متغیر پیش‌بین (مستقل) با وفاداری سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی (واسطه‌ای) و رفتارهای انحرافی به‌عنوان متغیر ملاک (وابسته) در نظر گرفته شده‌اند. پترسون (۴) به نقل از بوی و جونز (۷)، واردی و واینر (۸) و واردی (۹) عوامل تبیین‌کننده رفتارهای انحرافی در محیط کار را به عوامل فردی، اجتماعی، بین فردی و سازمانی تقسیم نموده است. عوامل فردی نظیر ویژگیهای ادراکی و شناختی افراد و عوامل سازمانی نظیر فضا و جو سازمان به اشکال مختلفی می‌توانند در وقوع رفتارهای انحرافی در محیط کار سهیم باشند. ویکتور و کولن (۱۰) بر این باورند که جو اخلاقی[9] یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف از جمله رفتارهای انحرافی است. به زعم ویکتور و کولن (۱۰) جو اخلاقی یک سازمان اشاره‌ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است و اینکه چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. پژوهشگران مختلفی نظیر دشپاند، گئورگی و جوزف (۱۱) نشان داده‌اند که جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این منظر ادراکات اخلاقی که از جو اخلاقی در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه تنها رفتارهای ارزشی و اخلاقی بلکه رفتارهای غیراخلاقی را در محیط کار پیش‌بینی می‌نمایند. به باور رابینسون و بنت (۱۲) رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند. در واقع تمایز حقیقی بین رفتار اخلاقی با رفتارهای انحرافی در آن است که رفتارهای اخلاقی، رفتارهایی مبتنی بر قاعده صحیح یا غلط و بر مبنای قواعدی نظیر عدالت، قانون یا دیگر رهنمودهای ارزشی و اخلاقی هستند، ولی رفتار انحرافی بر رفتارهایی که تخطی از هنجارهای سازمان هستند متمرکز می‌باشند. به همین جهت می‌توان گفت از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه ارزشها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است.

اما در میان ادیان مختلف، مسائل اخلاقی ویژه و خاصی مورد تأکید است که جو و فرهنگ سازمانهای کاری را در هر کشوری از خود متأثر می‌سازند. این توجه ویژه ادیان مختلف یکتاپرست به مسائل اخلاقی خاص، سازه‌های ویژه و بویژه اخلاق کاری را در عرصه پژوهشهای مختلف در محیطهای کار مطرح ساخته است (۱۵-۱۳). از نظر کلی، اخلاق کاری در ادیان یکتاپرست اشاره‌ای است به مجموعه آموزه‌های دینی که بر مبنای آنها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم نموده و به پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد تا کلان است. یوسف (۱۵) با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کاری، مواردی را که در حوزهٔ این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداشهای پولی و غیرپولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی رو به پیشرفت و ترقی برشمرده است. در همین راستا اکنون در عرصه پژوهشها و نظریات موجود، اخلاق کاری پروتستان[10] و اخلاق کاری اسلامی[11] در کنار یکدیگر مطرح

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

هستند. اخلاق کاری پروتستان و اخلاق کاری اسلامی علی‌رغم همپوشیهای مورد تأکید، دارای تمایزاتی نیز هستند. آنگونه که کریستوفر، زابل، جونز و مارک (۱۶) اخلاق کاری پروتستان را بر مبنای نظریات و پژوهشهای صورت گرفته معرفی کرده‌اند، در این شکل از اخلاق کاری، بر اجتناب از اتلاف زمان، محوریت داشتن کار به‌عنوان فعالیت اصلی در زندگی، به تأخیر انداختن ارضاء نیازها در حین کار، تمایل به کار و فعالیت به جای اوقات فراغت، اخلاقی بودن نحوه فعالیت (به عبارت دیگر هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزشها و قواعد اخلاقی)، خوداتکایی در کار و باور به اینکه کار جدی و سخت نتایج مطلوبی به بار می‌آورد تأکید می‌شود. برخی پژوهشگران مسلمان نظیر یوسف، علی و الکاظمی از کشورهای مسلمان نیز بر اخلاق کاری اسلامی نه به‌عنوان اخلاق کاری رقیب در برابر اخلاق کاری پروتستان، بلکه به‌عنوان بُعدی از اخلاق کاری که در بین پیروان اسلام همانند پیروان مسیحیت می‌تواند محور پژوهش و نظریه‌پردازی قرار گیرد تأکید نموده‌اند (۱۵-۱۳). براساس نظر این پژوهشگران، در اخلاق کاری اسلامی نیز نظیر اخلاق کاری پروتستان، بر اهمیت کار اخلاقی مبتنی بر ارزشهای معنوی و انسانی، بدون اتلاف وقت و اوقات فراغت افراطی تأکید شده است. امّا آنگونه که علی و الکاظمی (۱۴) بیان داشته‌اند، در اخلاق کاری پروتستان، بر نتایج مطلوب و در عوض در اخلاق کاری اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید ویژه‌ای شده است. بنابراین در هر دو این اخلاقیات کاری بر تعهد، کار ارزشی و دقیق و اجتناب از فریبکاری و آسیب‌رسانی به دیگران برای کار و امرار معاش تأکید شده است. با این حال در اخلاق کاری اسلامی بر استقلال و نیت مشروع و خداپسندانه نیز فراتر از اخلاق کاری پروتستان تأکید ویژه‌ای شده است (۱۴ و ۱۵). اخلاق کاری اسلامی که ریشه در آموزه‌های قرآن و پیامبر مکرم اسلام (ص) دارد، بر اجتناب از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خداپسندانه، دقت در صحت وسقم کارهایی که انجام می‌شود، اجتناب ازفریبکاری، کم‌کاری وگرایش به نوعدوستی وانسان‌دوستی در حین انجام کار مبتنی است (۱۴). این آموزه‌ها که از فضای کلانتر جامعه به درون سازمانها راه می‌یابند، همگی در تقابل و تضاد با رفتارهایی نظیر دزدی، کاهلی، استفاده شخصی از وسایل سازمان، همکار آزاری، تمسخر کردن یا شوخی و جوک قرار دارند. بنابراین انتظار می‌رود که در تعلق ذهنی به این آموزه‌ها، کارکنان کمتر به سوی رفتارهای انحرافی روی آورند. علی‌رغم محدود بودن تحقیقات انجام شده در باب نقش اخلاق کاری اسلامی در بازداری از وقوع رفتارهای انحرافی در محیط کار باید توجه داشت که تحقیقات صورت گرفته در مورد نقش فضای اخلاقی و ادراکات مشترک اخلاقی کارکنان برای رفتارهای انحرافی در محیط کار محدود نمی‌باشند. برای نمونه پترسون (۴) تحقیقات قابل توجهی را مرور نموده که حاکی از نقش بازدارنده فضای اخلاقی برای وقوع رفتارهای انحرافی است. یافته‌های پترسون (۴) خود حاکی از آن است که اشکال جزئی رفتارهای انحرافی در حوزه‌های تولید، تجهیزات و امکانات را می‌توان به خوبی از طریق ابعاد جو اخلاقی سازمان پیش‌بینی کرد. بنابراین با توجه به تأکیدات مطرح در حوزه اخلاق کاری اسلامی می‌توان انتظار داشت که با تقویت ادراکات معطوف به اخلاق کاری اسلامی در کارکنان سازمانهای کشورهای مسلمان و از جمله ایران بتوان وقوع و شیوع رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش داد.

اما آنچه که کمی مشکل‌آفرین به نظر می‌رسد، آن است که اغلب متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر اخلاق کاری اسلامی، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف، تحت تأثیر قرار می‌دهند و سپس نگرش مذکور است که رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند. به بیان دیگر می‌توان گفت که ادراکات اخلاقی نظیر اخلاق کاری اسلامی ابتدا به ساکن سطح تعهد[۱۲]، وفاداری[۱۳] و یا رضایت[۱۴] کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و سپس این اشکال نگرش حرفه‌ای و شغلی است که موجبات رفتارهای مثبت یا منفی را در محیط فراهم می‌سازند. یوسف (۱۳ و ۱۵) طی دو مطالعه رابطه بین اخلاق کاری اسلامی را با رضایت و تعهد بررسی نموده و همبستگی مثبت و معناداری (بین ۰/۱۷ تا ۰/۲۹) را در این حوزه گزارش نموده است. مطالعات گسترده دیگری نیز تاکنون رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی را با اخلاق کاری مورد بررسی قرار داده‌اند و همبستگیهای به نسبت معناداری را گزارش نموده‌اند (۱۵). در کنار رضایت شغلی و تعهد، یکی دیگر از ابعاد نگرش مطرح در

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

محیطهای کاری، وفاداری است که در این پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی بین اخلاق کاری اسلامی و رفتارهای انحرافی در نظر گرفته شده است. بنابر گزارش علی و الکاظمی (۱۴) وفاداری یک نگرش وابسته به کار است که برای ایجاد عملکرد موثر و سودمند در دنیای کاری رقابت‌آمیز امروز امری ضروری است (۱۴ و ۱۷). علی (۱۸) با مروری بر پیشینه پژوهشهای مربوط به وفاداری، مشخصه‌های کارکنان وفادار را به این شکل بیان می‌کند: ۱. نشان دادن دلبستگی بالا حتی در مواقع سختی و دشواری به سازمان ۲. نشان دادن تمایل به انجام کارهای اضافی (رفتارهای فرانقشی[15]) برای دستیابی به اهداف سازمانی، ۳. نشان دادن نگرشهای مثبت در روابط خود با دیگر کارکنان ۴. پذیرنده بودن نسبت به تغییرات سازمانی برنامه‌ریزی شده ۵. ارتکاب رفتارهای ضدتولید کمتر نسبت به افراد دارای وفاداری پائین‌تر. سالانسیک (۱۹) نیز بر مبنای ویژگیهای مشابهی اظهار داشته که وفاداری سازمانی بارآوری[16] را بالا می‌برد و تضمینی است بر کیفیت مطلوب خدمات و تولیدات و یکی از مهمترین زمینه‌سازهای نوآوری در محیطهای کار است. از این منظر به نظر می‌رسد که وفاداری سازمانی نیز دارای رابطه معکوس با رفتارهای انحرافی در محیط کار باشد.

آنچه در درجه بعدی حائز اهمیت است، و در این پژوهش الگو ارائه شده در شکل ۱ مشخص می‌باشد، این امر است که علاوه بر روابط ساده میان اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار به نظر می‌رسد که طی یک ارتباط زنجیره‌ای، اخلاق کاری اسلامی ابتدا موجبات تقویت و نیرومند شدن وفاداری سازمانی را پدید می‌آورد و سپس وفاداری سازمانی به‌عنوان یک نگرش کاری، زمینه کاهش رفتارهای انحرافی را مهیا می‌سازد. به عبارت دیگر وفاداری سازمانی به‌عنوان یک متغیر میانجی یا واسطه‌ای[17] در این پژوهش مطرح شده است. یک متغیر میانجی متغیری است که ابتدا اثرات متغیر مستقل یا پیش‌بین (مستقل) را جذب و سپس آن را به متغیر وابسته یا ملاک (وابسته) منتقل می‌نماید. یک متغیر میانجی ممکن است پاره‌ای یا کامل باشد. وقتی که یک متغیر، سهمی از اثر متغیر مستقل را به خود می‌گیرد و سپس آن را به متغیر وابسته منتقل می‌نماید، نقش متغیر میانجی پاره‌ای را بازی می‌کند، ولی اگر اثرات متغیر مستقل را به خود جذب کند و سپس آن را به متغیر وابسته انتقال دهد نقش متغیر میانجی کامل را ایفاء می‌کند (۲۲-۲۰). متغیرهای میانجی می‌توانند زیستی (مثل فشار خون)، روانی (مثل نگرشها) و یا رفتاری (مثل تمرین و ورزش) باشند (۲۰). بنابراین در جمع‌بندی پایانی می‌توان گفت که براساس الگو ابداعی مطرح شده برای این پژوهش (شکل ۱) چنین فرض شده که وفاداری سازمانی به‌عنوان یک نگرش، میانجی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. چرا که اخلاق کاری به‌عنوان یکی از ادراکات و باورهای گسترده، پیش از آنکه در عرصه‌های رفتاری نمود یابد، در عرصه‌های نگرشی و بویژه به صورت شناختی اثرات خود را برجای می‌گذارد و سپس نگرش شخص شکل رفتار را تعیین می‌نماید (۱ و ۳).

روش کار

این پژوهش از زمره پژوهشهای همبستگی (الگوسازی معادله ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان زن و مرد شاغل به کار در یک شرکت وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان تشکیل داده‌اند که تعداد کل آنها ۱۳۰۰ نفر بوده است. از ۱۳۰۰ نفر جامعه آماری، ۳۱۱ نفر از روی فهرست کارکنان به صورت تصادفی انتخاب و به پرسشنامه‌های پژوهش به صورت بی‌نام پاسخ داده‌اند. از ۳۱۱ نفر گروه نمونه ۲۰ نفر زن و ۲۹۱ نفر مرد بوده‌اند (به ترتیب معادل ۶/۴ درصد و ۹۳/۵ درصد). حدود نیمی از اعضای گروه نمونه (۵۲ درصد) دارای تحصیلات تا دیپلم و مابقی دارای تحصیلات بالاتر از دیپلم بوده‌اند. همچنین اکثریت اعضای نمونه را افراد متأهل (حدود ۸۰ درصد) تشکیل داده‌اند. میانگین سنی گروه نمونه ۴۱/۹۶ (با انحراف معیار ۱۲) و میانگین سابقه شغلی آنها نیز ۱۸/۵۵ (با انحراف معیار ۱۲/۴۳) بوده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

ابزارهای پژوهش

ابزارهای مورد استفاد در پژوهش از زمره ابزارهایی بوده‌اندکه در پژوهشهای قبلی در خارج از ایران مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به همین دلیل، ابتدا پرسشنامه‌ها از زبان انگلیسی به فارسی توسط فردی متخصص برگردانده شدند و سپس به طور دقیق با پرسشنامه‌های زبان اصلی مطابقت محتوایی و مفهومی داده شدند. براساس تطابق به‌عمل آمده و با نظرخواهی از یک تن از استادان مسلط به زبان انگلیسی تخصصی، روایی صوری پرسشنامه‌های ترجمه شده تأیید گردید. این ابزارها به شرح زیر هستند.

۱. اخلاق کاری اسلامی: برای سنجش اخلاق کاری اسلامی ازپرسشنامه معرفی شده توسط علی والکاظمی (۱۴) که دارای ۱۷ سؤال می‌باشد استفاده به‌عمل آمد، با این تفاوت که سؤال چهارم پرسشنامه اصلی به دلیل اینکه از دو مفهوم عدالت[۱۸] و سخاوت[۱۹] همزمان با هم در آن استفاده شده، به دو سؤال مستقل تبدیل گشت (پرسشنامه فارسی دارای ۱۸ سؤال می‌باشد). تمرکز اصلی در پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی بر این دیدگاه قرار دارد که کار، انسان را قادر می‌سازد تا مستقل باشد و نیز منبعی برای حرمت نفس، رضایت و تشفی نیازها است. از طرف دیگر آنچه در این پرسشنامه مورد تأکید است آن است که پیشرفت و موفقیت، به کار سخت و تعهد شغلی وابسته است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای است (کاملاً صحیح است =۱ تا اصلاً صحیح نیست =۵) و علی و الکاظمی (۱۴) فقط بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۵) پایایی یا سازگاری درونی این پرسشنامه را گزارش نموده‌اند. به این جهت در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی[۲۰] به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس، روایی سازه این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. شواهد حاصل از تحلیل عاملی انجام شده حاکی از آن بود که سه سوال ۸، ۱۲ و ۱۳ دارای بار عاملی قابل توجه در عوامل استخراج شده نیستند. با حذف این سه سؤال، پانزده سؤال باقیمانده ابتدا بر روی پنج عامل و در تحلیل عاملی مرتبه دوم بر روی دو عامل (عامل اول با ۸ سؤال به نام کار دقیق و انسان‌دوستانه[۲۱] و عامل دوم با ۷ سؤال به نام استقلال و سودمندی اجتماعی[۲۲] نام گذاری شدند) قرار گرفتند. KMO در تحلیل عاملی مرتبط دوم ۰/۷۱۲ و آزمون کرویت بارتلت (خی دو) ۲۱۳/۹۵۷ و P<۰/۰۰۱ بودند. در مجموع عامل اول یعنی کار دقیق و انسان‌دوستانه دارای ارزش ویژه ۲/۱۳ (با توان تبیین واریانس ۴۲/۷۵) و عامل دوم یعنی استقلال و سودمندی اجتماعی دارای ارزش ویژه ۱/۰۰۸ (با توان تبیین واریانس ۲۰/۱۵) بودند. با وجود این از آنجایی‌که علی و الکاظمی (۱۴) این پرسشنامه را تک‌عاملی در نظر گرفته‌اند و همبستگی این دو عامل نیز در حد قابل توجهی (جدول ۱ را نگاه کنید) بود، ۱۵ سؤال نهایی باقیمانده به‌عنوان یک عامل در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای عامل اول و دوم و کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۳ و ۰/۷۹ بودند. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «کار مشروع و خداپسندانه باعث موفقیت در زندگی است».

۲. وفاداری سازمانی: برای سنجش وفاداری سازمانی از پرسشنامه هفت سؤالی معرفی شده توسط علی و الکاظمی (۱۴) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه برای سنجش وفاداری ادراک شده پاسخگو نسبت به سازمان استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای است (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم =۵) و از مجموع نمرات آن یک نمره کلی که منعکس‌کننده سطح وفاداری ادراک شده فرد به سازمان خویش است به‌دست می‌آید. علی و الکاظمی (۱۴) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش نموده‌اند. تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس (در این تحلیل عاملی KMO برابر ۰/۸۳ و خی دو برای آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۰۱/۳۶۱ و P<۰/۰۰۱ به‌دست آمدند) هر هفت سوال این پرسشنامه را بر روی یک عامل با ارزش ویژه ۳/۰۳۵ و توان تبیین واریانس ۴۳/۳۵ قرار داد. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه ۰/۶۳ به‌دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «ترجیح می‌دهم در این سازمان برای انجام تکالیف و وظایفم به سختی کار کنم».

۳. رفتارهای انحرافی در محیط کار: برای سنجش رفتارهای انحرافی در محیط کار از پرسشنامه ۱۲ سوالی ساخته شده توسط پترسون (۴) استفاده به‌عمل آمد. لازم به ذکر است، در صورتی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

جدول ۱. شاخصهای توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کار دقیق و انسان‌دوستانه	استقلال وسودمندی اجتماعی	اخلاق کاری اسلامی	وفاداری سازمانی
۱	کار دقیق و انسان‌دوستانه	۳۷/۵۸	۲/۷۳۸	–			
۲	استقلال و سودمندی اجتماعی	۲۷/۲۰	۴	۰/۴۰۵**	–		
۳	اخلاق کاری اسلامی	۳۲/۳۹	۳/۳۶	۰/۷۶۶**	۰/۸۹۸**	–	
۴	وفاداری سازمانی	۳۰/۰۸	۳/۵۶	۰/۵۷۵**	۰/۴۸۳**	۰/۶۱۶**	–
۵	رفتارهای انحرافی در محیط‌کار	۰/۶۵۴	۱/۱۵	−۰/۲۸۳**	−۰/۱۰۹	−۰/۲۱۳**	−۰/۳۱۸

** P < 0/01

که پاسخگویان از بی‌نام بودن پرسشنامه و فاش شدن هویت خود نگرانی نداشته باشند می‌توان رفتارهای انحرافی در محیط کار را ازطریق خود گزارش‌دهی اندازه‌گیری کرد (۴). در این پژوهش نیز رفتارهای انحرافی در محیط کار به صورت کاملاً بی‌نام سنجش شده و به پاسخگویان اطمینان خاطر داده شده که پاسخهای آنها فقط برای تحلیل آماری مورد استفاده قرار خواهند گرفت. به هر حال پترسون (۴) این پرسشنامه را طی یک فرایند دو تا سه مرحله‌ای ساخته و آماده اجرا نموده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه دوگزینه‌ای (بلی =۱، خیر =۰) است. تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس در مرتبه اوّل پنج عامل را به دست داد. سؤالات ۱۲گانه این پرسشنامه در مرتبه اول به صورت پراکنده‌ای بر روی پنج عامل قرار گرفتند، با این حال بنابر توصیه پترسون (۴) امتیازات حاصل از این پرسشنامه به صورت تک عاملی در پژوهش حاضر مورد تحلیل قرار گرفتند. آلفای کرونباخ نیز برای ۱۲ سؤال ۰/۶۱ به‌دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: «پارتی بازی کردن برای افراد تحت سرپرستی یا زیردست نسبت به دیگر افراد سازمان».

پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی در محل کار اعضای نمونه و در حدود ۵ تا ۸ دقیقه پاسخ داده شده‌اند. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیلها با استفاده از نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (SPSS) و نرم‌افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) مورد تحلیل قرار گرفته است. در الگوسازی معادله ساختاری پیش‌فرضهای این نوع تحلیل مدنظر قرار گرفته‌اند.

یافته‌های پژوهش

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین کار دقیق و انسان‌دوستانه با استقلال و سودمندی اجتماعی (r=۰/۴۰۵) و وفاداری سازمانی (r=۰/۵۷۵) رابطه مثبت و معنادار امّا بین این بُعد از اخلاق کاری اسلامی (کار دقیق و انسان‌دوستانه) با رفتارهای انحرافی در محیط کار (r=−۰/۲۸۳) رابطه منفی و معنادار وجود دارد. بین استقلال و سودمندی اجتماعی به عنوان بُعد دوم اخلاق کاری اسلامی با وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنادار (r=۰/۴۸۳) ولی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معناداری وجود ندارد (P>۰/۰۵). اخلاق کاری اسلامی کلی (ردیف سوم) نیز با وفاداری سازمانی (r= −۰/۶۱۶) و با رفتارهای انحرافی (r= −۰/۲۱۳) دارای رابطه معناداری است. وفاداری سازمانی نیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای رابطه منفی و معنادار (r=−۰/۳۱۸) است. درجدول ۲ نتایج الگوسازی معادله ساختاری ارائه شده است

چنانکه در جدول ۲ ردیف اوّل دیده می‌شود، اخلاق کاری اسلامی با ضریب بتای معیارین ۰/۶۱۶، ۳۸ درصد از واریانس وفاداری سازمانی را تبیین نموده است. امّا در دریف دوم جدول ۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

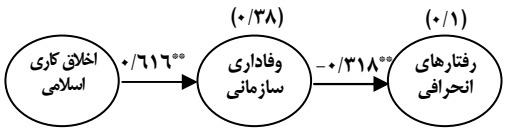
[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

جدول ۲. نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگو مفهومی و نظری پژوهش (شکل ۱)

ردیف	مسیرهای الگو	b	SE	β	R^2	X^2	GFI	AGFI	NFI	CFI	AIC	RMSEA
	اخلاق کاری											
۱	اسلامی وفاداری سازمانی	۰/۳۸۵	۰/۰۳	۰/۶۱۶**	۰/۳۸							
	وفاداری سازمانی					۰/۱۵۶	۱	۰/۹۹۸	۰/۹۹۹	۱	۱۰/۱۵	۰
۲	رفتارهای انحرافی	۰/۱۰۳-	۰/۰۱	۰/۳۱۸-**	۰/۱							

** P < 0/01

نیز نشان داده شده که وفاداری سازمانی با ضریب بتای معیارین ۰/۳۱۸-، ۱۰درصد از واریانس رفتارهای انحرافی را تبیین نموده است. شاخصهای برازش ارائه شده در ستون هفتم تا سیزدهم جدول ۲ همگی حاکی از برازش مطلوب الگو ارائه شده در شکل ۱ با داده‌های پژوهش است. در شکل ۲، الگو پژوهش بر مبنای ضرایب معیارین و واریانس تبیین شده هر یک از متغیرهای میانجی (وفاداری سازمانی) و ملاک (رفتارهای انحرافی) آورده شده است.



شکل ۲: ضرایب استاند ارد و واریانس تبیین شده وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی

براساس محاسبات، اثرات غیرمستقیم معیارین اخلاق کاری اسلامی بر رفتارهای انحرافی از طریق وفاداری سازمانی برابر با ۰/۱۹۶- است که براساس آزمون سوبل معنادار است (P<۰/۰۱). در عین حال تحلیل رگرسیون میانجی (۲۰) نیز حاکی از آن بود (نتایج آن به دلیل طولانی شدن مقاله به‌صورت جدول مستقل ارائه نشده است) که وفاداری سازمانی متغیر میانجی کامل در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی است. لازم به ذکر است که الگو دیگری نیز بر مبنای در نظر گرفتن اخلاق کاری اسلامی به‌صورت دو خرده مقیاس کار دقیق و انسان‌دوستانه و استقلال و سودمندی اجتماعی در الگوسازی معادله ساختاری بررسی شد. نتایج حاصل از این الگو، به‌طور خلاصه حاکی از آن بود که خی دو برابر ۷/۱۱ و P>۰/۰۱، GFI برابر با ۰/۹۹، AGFI برابر با ۰/۹۴، NFI برابر با ۰/۹۷، GFI برابر با ۰/۹۸، AIC برابر با ۲۳/۱۱ و RMSEA برابر با ۰/۰۹ می‌باشند. براساس ΔX^2 برابر با ۶/۹۶ و درجه آزادی ۱، همچنین با توجه به اینکه شاخصهای برازش الگو اخلاق کاری اسلامی ← وفاداری سازمانی ← رفتارهای انحرافی نسبت به الگو خرده مقیاسهای جداگانه اخلاق کاری اسلامی ← وفاداری سازمانی ← رفتارهای انحرافی دارای شرایط بهتری بود، الگو نهایی پژوهش براساس اخلاق کاری اسلامی کلی تنظیم گردید. تحلیل رگرسیون میانجی نیز حاکی از آن بود که وفاداری سازمانی فقط در رابطه کار دقیق و انسان‌دوستانه (به‌عنوان خرده مقیاس اوّل اخلاق کاری اسلامی در این پژوهش) با رفتارهای انحرافی نقش متغیر میانجی کامل را ایفا می‌کند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با یافته‌ها و نظریات محققان مختلف از جمله ویکتور و کولن (۱۰) دشپاند و همکاران (۱۱) رابینسون و بنت (۱۲) و پترسون (۴) همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. از طرف دیگر بین اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی نیز رابطه مثبت معناداری به‌دست آمد. این یافته نیز با یافته‌های محققانی چون علی والکاظمی (۱۴) همسویی نشان می‌دهد. رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار در همان چهارچوب رابطه جو و فضای اخلاقی سازمان قابل تبیین است. در واقع جو و فضای اخلاقی یک سازمان از معیارهای مدیریتی و کارکنان سازمان و در یک نگاه کلانتر از معیارهایی که در یک جامعه تسلط دارند تأثیر می‌پذیرند. زمانی که ادراکات و باورهای اخلاقی، شکل بارز و مسلطی داشته باشند، این تسلط در تک‌تک روابط و فضای سازمان نمود خود را به جای می‌گذارد. در همین خصوص، اخلاق کاری اسلامی که مبتنی بر آموزه‌های مختلف دین مبین اسلام است، وقتی از طرق مختلف در چهارچوب باورها و رفتارهایی نظیر کار دقیق و انسان‌دوستانه، صداقت و استقلال همراه با نیت خداپسندانه در فضای سازمان منتشر می‌شود، به طور طبیعی جایی برای رفتارهای آسیب‌رسان به نظام سازمانی و همکاران در قالب رفتارهای انحرافی در محیط کار باقی نمی‌گذارد. البته گاهی در اثر عوامل مختلفی نظیر احساس اجحاف و مورد بی‌عدالتی قرار گرفتن، برخی از افراد ممکن است بین باورهای مستتر در اخلاق کاریشان با رفتارهایشان دچار ناهماهنگی شناختی شوند. در چنین مواقعی به هر حال افراد یا شناخت خود را تغییر می‌دهند و یا رفتارشان را. در این فرایند به نظر می‌رسد که اگر باور و عقاید افراد در حوزه‌هایی نظیر اخلاق کاری اسلامی نیرومند باشد شکل کلی رفتار، اگر به صورت غیراخلاقی نگریسته شود، تضعیف گردد. بنابراین حتی اگر تحت شرایطی افراد دست به رفتارهایی مغایر با اخلاق کاریشان بزنند به زودی با احتمال زیاد رفتار مذکور را قطع می‌نمایند.

امّا نقشی که وفاداری در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی ایفاء می‌نمود نقش یک متغیر میانجی بود. در واقع وفاداری سازمانی به عنوان یک نگرش کاری، ابتدا تحت تأثیر اخلاقی کاری اسلامی و بویژه کار دقیق و انسان‌دوستانه به‌عنوان یکی از ابعاد اخلاق کاری اسلامی قرار می‌گرفت و سپس طی یک زنجیره از روابط، باعث تضعیف رفتارهای کاری انحرافی می‌شد. این یافته نیز با مسائل روش‌شناختی و تحلیل میانجی که در آن از نقش میانجی برخی نگرشها سخن به میان آمده همسویی دارد (۲۰ و ۲۲).

به هر حال نقش میانجی وفاداری سازمانی نیز جای بحث و تأمل فراوان دارد. یوسف (۱۳ و ۱۵) و علی والکاظمی (۱۴) تعهد و وفاداری را جزو متغیرهای مرتبط با اخلاق کاری اسلامی گزارش کرده‌اند. البته این محققان به واسطه اینکه وفاداری و تعهد دارای هدف محدودتری (یعنی سازمان محل کار) نسبت به اخلاق کاری اسلامی هستند، این دو را به طور ضمنی از پیامدهای مهم اخلاق کاری اسلامی معرفی کرده‌اند. اما شواهد حاصل از این پژوهش حکایت از آن دارد که در یک زنجیره گسترده‌تر (یعنی فراتر از دو متغیر) وفاداری سازمانی می‌تواند میانجی اثرات اخلاق کاری اسلامی بر رفتارهای مثبت و منفی مختلف در محیط کار باشد. کار دقیق و انسان‌دوستانه در واقع حس ارزشمندی فردی را در افراد تقویت می‌کند و این حس ارزشمندی در چرخه بعدی می‌تواند وفاداری سازمانی را تقویت نماید. به طور طبیعی هنگامی که وفاداری سازمانی تقویت گردید، باز هم برای جلوگیری از بر هم خوردن هماهنگی شناختی (وفاداری ← رفتار مثبت یک ارتباط مبتنی بر هماهنگی است، در حالی که وفادارای ← رفتار انحرافی و منفی نمی‌تواند یک ارتباط مبتنی بر هماهنگی باشد بلکه یک ارتباط یا حالت شناختی ناهماهنگ است) افراد سعی می‌کنند تا مرتکب رفتارهای انحرافی در محیط کار نشوند.

نتیجه‌گیری

به هر حال علی‌رغم نوین بودن عرصه و موضوع مورد تحقیق در این پژوهش، حدود تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش وابسته

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

به محدودیتهایی است که برای آن وجود داشته است. در درجه اول، پژوهش حاضر مبتنی بر ارتباط‌سنجی بوده و لذا تفسیر نتایج به‌صورت علت و معلولی چندان واقع‌بینانه نخواهد بود. در درجه بعدی اینکه این پژوهش با استفاده از یک گروه نمونه مربوط به یکی از شرکتهای وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان به انجام رسیده، لذا در تعمیم‌دهی نتایج تا تکرار پژوهش در شرکتها و سازمانهای دیگر باید با احتیاط عمل شود. بر پایه یافته‌های این پژوهش پیشنهادهای پژوهشی چندی نیز قابل طرح است. در درجه اول به واسطه اینکه پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی از زمره اولین پرسشنامه‌هایی است که در این حوزه در ایران به کار گرفته شده، لازم است با گروههای نمونه متنوع و گسترده‌ای مورد پایایی سنجی و روایی‌یابی گسترده قرار گیرد. در درجه بعدی لازم است محققان علاقه‌مند، این پژوهش را در سازمانهای صنعتی ـ تولیدی و ادرای ـ خدماتی متنوع مورد مطالعه قرار دهند. همچنین لازم است متغیرهای نگرشی دیگر مانند تعهد و رضایت را نیز در کنار وفاداری سازمانی استفاده کنند تا مشخص شود که اساساً متغیرهای نگرشی (شغلی و حرفه‌ای) در بین اخلاق کاری با رفتارهای مختلف و از جمله رفتارهای انحرافی همواره نقش میانجی را ایفاء می‌کنند یا خیر. اما پیشنهادهای کاربردی که در راستای یافته‌های این پژوهش می‌توان مطرح کرد، همان تقویت مؤلفه‌های اخلاق کاری اسلامی و بویژه کاردقیق و انسان‌دوستانه برای تقویت وفادرای سازمانی است. در این راستا می‌توان از برنامه‌های مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارها را دقیق و نوعدوستانه انجام می‌دهند استفاده کرد. این مسیر باعث تقویت و نیرومندتر شدن وفاداری سازمانی می‌گردد و در نهایت سطح رفتارهای انحرافی و آسیب‌رسان را کاهش می‌دهد.

سپاسگزاری

در پایان از تمامی مسؤولان و کارکنان شرکتی که نمونه پژوهش از آن انتخاب شده، به واسطه همکاری بی‌شائبه برای انجام این پژوهش صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

واژه‌نامه

1. Fraud	فریب
2. Vandalism	خرابکاری
3. Theft	سرقت
4. Lying	دروغگویی
5.Spreading malicious rumors	طرح شوخیهای بدخواهانه
6.Withholding effort	تلاش مضایقه‌گونه
7. Aggressive behavior	رفتار پرخاشگرانه
8.Sexual harassment	مزاحمتهای جنسیتی
9. Ethical climate	جو اخلاقی
10.Protestant work ethic	اخلاق کاری پروتستان
11. Islamic work ethic	اخلاق کاری اسلامی
12. Commitment	تعهد
13. Loyalty	وفاداری
14. Satisfaction	رضایت
15. Extra role behaviors	رفتارهای فرانقشی
16. Productivity	بارآوری
17. Mediator	میانجی یا واسطه‌ای
18. Justice	عدالت
19. Generosity	سخاوت
20. Exploratory factor analysis	تحلیل عاملی اکتشافی
21. Philanthropic and accurate work	کار دقیق و انسان‌دوستانه
22. Independency and social usefulness	استقلال و سودمندی اجتماعی

منابع

۱- گل‌پرور محسن، عریضی حمیدرضا، نوری ابوالقاسم و صباحی پرویز. اعتبار و روایی زیر مقیاسهای وابستگی‌پذیری و پرخاشگری رفتار ضد تولید (CBI). روانشناسان ایرانی.۱۳۸۵، ۱۲: ۳۴۶-۳۳۳.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

۲- خاکسار سروره. خوشه‌بندی رفتارهای ضد تولید از بعد اهمیت در دیدگاه کارکنان صنایع و سازمانها. فصلنامه پژوهشگر مدیریت. ۱۳۸۶، ۴: ۷۴-۶۱.

۳- گل‌پرور محسن، خاکسار سروره. رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمانها. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۸۷، ۳ و ۴: ۲۶-۱۸.

4- Peterson DK (2002). Deviant workplace behavior and the organizations ethical climate. Journal of Business and Psychology 17(1): 47-61.

5- Murphy KR (1993). Honesty in the workplace. Belmont, CA: Brooks & Cole.

6- Robinson SL, Greenberg J (1998). Employee behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. Trends in Organizational Behavior 5: 1-30.

7- Boye MW, Jones J (1997). antisocial behavior in organizations. SAGE publications, Inc. USA. pp:172-184.

8- Vardi Y, Weiner Y (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. Organizational Science 7: 151-165.

9- Vardi Y (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. Journal of Business Ethics 29: 325-337.

10- Victor B, Cullen JB (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly 33: 101- 125.

11- Deshpande SP, George E, Joseph J (2000). Ethical climate and managerial success in Russian organizations. Journal of Business Ethic 23: 211-217.

12- Robinson SL, Bennett RJ (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimentional scaling study. Academy of Management Journal 38(2): 555-572.

13-Yousef D (2001a). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. Journal of Managerial Psychology 15(4): 283-302.

14- Ali A, Al-Kazemi A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. Cross Culture Management: An International Journal14(2): 93-104.

15- Yousef D (2001b), Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review 30(2): 152-169.

16. Christopher AN, Zabel KL, Jones JR, Marek P (2008). Proestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. Personality and Idnividual Differences 45: 473-477.

17- Reichheld F (1993). Loyalty-based management. Harvard Business Review 71(2): 64-73.

18- Ali A (1993). Decision making style, individualism, and attitudes toward risk of Arab executives. International Studies of Management & Organization 23(3): 53-73.

19- Salancik G (1983). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In Staw, B. (Ed.), Psychological foundations of organizational behavior, Scott, Foreman and Co, Dallas, TX. PP.202-207.

20- Baron RM, Kenny DA (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research. Journal of Personality and Social Psychology 51: 1173-1182.

۲۱- خاکسار سروره، گل‌پرور محسن، نوری ابوالقاسم. نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در رابطه بین خودپنداره مزمن کارکنان با رضایت آنها از نتیجه، سرپرست و مدیریت. دانش و پژوهش در روانشناسی. ۱۳۸۶، ۳۴: ۲۶-۱.

22- Mackinnon DP (1994). Analysis of mediating variables in prevention and intervention research. In A Cazares, LA Beatty (Eds.), Scientific methods for prevention intervention research, National Institute on Drug Abuse, NIDA Research Monograph 139. PP.127-153

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.1.5.8]