مقاله پژوهشی

عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی اثر بخش مبتنی بر مولفه اخلاقیِ مسئولیت اجتماعی

عبدالرضا دانشی[۱]، دکتر حسین دامغانیان*[۲]، دکتر حسن دانایی فرد[۳]، دکتر عباسعلی رستگار[۲]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۷)

چکیده

زمینه: هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی اثربخش بر مبنای شاخص های مسئولیت اجتماعی در سازمان ثبت املاک و اسناد تهران می باشد.

روش: این تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی –توسعه ای است. در فاز اول پژوهش جامعه آماری مورد نظر ۱۷۸۹نفر از کارکنان اداره کل ثبت‌اسناد و املاک استان تهران در محدوده ۱۴ اداره شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود که با نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۷ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه و تحلیل داده با استفاده از نرم افزار SPSS و و آزمون تحلیل عاملی بود. در فاز دوم پژوهش از میان متخصصین دانشگاهی حوزه مدیریت منابع انسانی ۱۵ نفر با استفاده از نمونه گیری هدفمند تعیین شدند و با استفاده از روش AHP اهمیت هر کدام از معیارها و شاخص ها را مشخص کردند.

یافته ها: تجزیه و تحلیل عاملی شاخص ها نیز منجر به خلاصه بندی شاخص ها در چهار گروه کلی ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان، استخدام مبتنی بر عدالت، ارائه مشوق های مادی و معنوی کارکنان و آموزش مستمر کارکنان شد. شاخص های توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام، رعایت برابری جنسیتی در استخدام کارکنان، جذب کارکنان با کیفیت، پاداش منصفانه و- منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان، بی تفاوت نبودن نسبت به آموزش کارکنان نیز به عنوان مهم ترین شاخص ها با استفاده از روش AHP تعیین شدند.

نتیجه گیری: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی تفکر و ادارک یک سازمان را تغییر می دهد و اجازه می دهد تا این سازمان سطح جدیدی از فعالیت و اقدامات خود را به کار گیرد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته تر از سایر عوامل دارد و عوامل متعددی در کارآیی آن نقش دارند.

کلید واژگان: اخلاق، مسئولیت اجتماعی، مدیریت منابع انسانی

سرآغاز

موضوع و مفهوم مسئولیت اجتماعی[۱] شرکت ها در چند سال اخیر با توجه به رشد سازمان های غیردولتی، جنبش های اعتراضی علیه قدرت شرکت ها، افزایش آگاهی اجتماعی، توسعه بازارهای سرمایه[۲] و شرکت های سهامی عام و رسوایی های مالی[۳] و اخلاقی شرکت های بزرگ تبدیل به نمونه مسلط و غالب در فضای اداره شرکت ها شده است.

به این ترتیب از حدود ۲۰ سال پیش، جهان شاهد طرح مفهومی با عنوان "مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها" است که در چارچوب آن، بسیاری از اندیشمندان برجسته ی حوزه ی مدیریت و اقتصاد کوشیده اند تا چارچوب هایی با هدف افزایش کارآمدی برنامه های اجتماعی و نوع دوستانه ی سازمان ها و نیز هم راستا نمودن این برنامه ها با استراتژی های کلان سازمان ها طراحی کنند (۱).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: hdamghanian@semnan.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

از طریق مسئولیت اجتماعی، سازمان ها در کسب و کار، تاکید مجدد بر اصول و ارزش ها، در هر دو فرآیندها و عملیات و در تعامل با سایر فعالان اجتماعی دارند.

مسئولیت اجتماعی، به عنوان یک مولفه اخلاقی[۴] مهم در زندگی اجتماعی، عموما دارای طبیعت داوطلبانه و اختیاری می باشد و به فعالیت هایی که بیش از انطباق با قانون است اشاره می کند(۲).

ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی سازمان دو طرفه است. از یک طرف مدیریت منابع انسانی به عنوان عملکرد مدیریت یک سازمان می تواند به عنوان یکی از اهداف مسئولیت های اجتماعی سازمان باشد. سازمان های که دارای مسئولیت اجتماعی هستند بر این عقیده هستند که به کارکنان خود اهمیت بیشتری می دهند و همواره به دنبال ارتقای شرایط کاری و رفاه آنها هستند. از طرفی دیگر از طریق کارکنان سازمان است که مسئولیت اجتماعی واقعی در فعالیت های روزمره یک سازمان مشخص می شود. چنین فعالیت هایی مسئولیت اجتماعی سازمان را از طریق تعامل روزمره با مشتریان و سایر ذینفعان خارجی در داخل و خارج از سازمان برای عموم آشکار می سازد(۳). در عصر حاضر منابع انسانی، فعالیت‌ها و استراتژی‌های مرتبط به آن، به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر تحقق اهداف سازمانی شناخته شده است(۴). از دیدگاه سازمان‌ها وجود منابع انسانی شایسته با قابلیت و مهارت لازم به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه در تحقق اهداف سازمانی مرتبط با مسئولیت اجتماعی دارای نقش کلیدی است. ازاین‌رو هدف سازمان‌ها در فضای امروزی، توسعه سازمانی موفق و سودآور با کمک منابع انسانی توانمند ایست که فرصت دستیابی به اهداف و آرمان‌های خود را از طریق مشارکت در کارهای چالشی به دست می‌آورند(۵-۸). این رویکرد بیان کننده اهمیت منابع انسانی با توجه به تغییرات گسترده محیط کسب و کار است. از این رو می توان به اهمیت نقش مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عملکرد و پارامتر مدیریتی در ایفای نقش مسئولیت اجتماعی توجه نمود. بحران های مالی اخیر، پیشرفت های تکنولوژیکی و روند جهانی شدن بسیاری از شیوه های مدیریت سازمانی را به صورت پویا تغییر داده است. امری که با پذیرش گسترده مسئولیت اجتماعی شرکتی در عمل مدیریت نشان داده می‌شود. چه از دیدگاه آکادمیک و چه از دیدگاه حرفه ای یک چشم انداز مهم مدیریتی است که مشروعیت شرکت ها را افزایش داده و پایداری آنها را تضمین می کند. امری که امروزه سطح گسترده ای از سازمان ها و جامعه را در بر می گیرد و یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد تاکید آن، انتظارات ذینفعان است. از طرفی کارکنان نیز یکی از مهمترین ذینفعان سازمان (ذینفعان هنجاری که مستقیما با عملیات سازمان مرتبط هستند) و یکی از مهمترین سرمایه های آن به شمار می‌روند. ذینفعانی که در فعالیت-های روزانه کسب و کار مشارکت می کنند و با دانش، فرهنگ و شبکه روابطی خود موجبات موفقیت شرکت را فراهم می نمایند. در رویکردهای گذشته مفاهیم مدیریت منابع انسانی[۵] (HRM) و مسئولیت اجتماعی شرکتی[۶] (CSR) به طور جداگانه مورد رسیدگی قرار می گیرند. توجه به مسئولیت اجتماعی در مدیریت سرمایه های انسانی شرکت می تواند پیامدهای مهمی را برای عملکرد سازمانی[۷] داشته باشد. توجهی که می تواند تبادل دانش، اعتماد[۸]، تعهد[۹] و جذب کارکنان متخصص را بهبود بخشد و مزایای رقابتی شرکت ها را در بلند مدت تقویت نماید. با این حال مطالعات اندکی در باب اهمیت و تاثیر توجه به مسئولیت اجتماعی در مدیریت منابع انسانی انجام شده است. کارآیی CSR نیز در حالت های مختلف اجتماعی یکنواخت یا استاندارد نیست و همگرایی ها و واگرایی های موجود در آن ها باعث می شود تا از مدل های متفاوت و مناسب برای مدیریت منابع انسانی در جوامع مختلف استفاده کنیم. مدل هایی که با درک چارچوب مدیریت منابع انسانی جهانی، تنظیمات نهادی ملی و هنجارهای اجتماعی-فرهنگی[۱۰] می تواند نتایج قویتری را در HRM-CSR ایجاد نمایند. در این راستا پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی اثر بخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در سازمان ثبت اسناد و املاک تهران می باشد.

روش

این تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی –توسعه ای است. در فاز اول پژوهش، جامعه آماری مورد نظر ۱۷۸۹نفر از کارکنان اداره کل ثبت‌اسناد و املاک استان تهران در محدوده ۱۴ اداره شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود که با نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۷ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بود. برای ساخت ابزار، شاخص های مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی که در تحقیقات قبلی محققان مورد توجه قرار گرفته بود با استفاده از مطالعه متون مورد نظر در رابطه با منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی از طریق تحلیل محتوای کیفی استخراج و در قالب پرسشنامه با طیف لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) تنظیم شد ۷۱ سوال در در قالب طیف ۵درجه ای لیکرت (۱ برای بسیار نا مناسب تا ۵ برای خیلی مناسب). پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ(۷۸۹/)۰ و روایی پرسشنامه از طریق نظر چند تن از اساتید دانشگاهی تایید شد. داده های حاصل از پرسشنامه ها از طریق نرم افزار SPSS و آزمون تحلیل عاملی و از طریق چرخش واریماکس تحلیل شدند.

در فاز دوم پژوهش برای تعیین اهمیت هر کدام از معیارها و شاخص ها از میان متخصصین دانشگاهی حوزه مدیریت منابع انسانی ۱۵ نفر با استفاده از نمونه گیری هدفمند تعیین شد . در این مرحله خبرگان مقایسه هایی را بین معیارها و زیرمعیارهای تصمیم گیری انجام داده و امتیاز آن ها را نسبت به یکدیگر تعیین نمودند. این مقایسه ها بر اساس جدول نه کمیتی انجام شد و در نهایت با استفاده از روش AHP رتبه بندی شدند.

یافته ها

به منظور بررسی وضعیت شاخص های مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در سازمان ثبت املاک و اسناد تهران، ابتدا با ا تحلیل محتوای‌کیفی ابعاد پرسشنامه استخراج شد (جدول ۱).

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۰

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

جدول ۱: شاخص های مدل مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی

بعد	مولفه	گویه
رعایت عدالت در فرایند استخدام کارکنان	رعایت استانداردها و قوانین سازمان بین المللی کار در رابطه استخدام کارمندان	رعایت قوانین مربوط به کارکنان اطاعت از قوانین در سطوح اقتصادی و ... فرصت های برابر برای کارکنان سلامت و امنیت کارکنان ارائه حداقل دستمزد به کارمندان، منع به کارگیری کودکان منع به کارگیری اجباری افراد رعایت برابری جنسیتی در استخدام کارکنان
	عدم تبعیض در استخدام	تبعیض قائل نشدن در استخدام استخدام نیروهای کاری ماهر توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام، توجه به اقلیت های قومی و زنان و افراد محروم در فرایند استخدام
	امنیت استخدامی	امنیت در قراردادهای استخدامی یافتن شغل جایگزین در صورت نیاز نداشتن به کارکنان
	ارتقای توانمندی شغلی کارکنان سازمان	مسئول بودن سازمان برای به کارگرفتن کارکنان خود مراقبت از کارکنان فراتر از الزامات قانونی بهبود شرایط محیط کار و در نتیجه ارتقای بهره وری
ارزیابی بر اساس مهارتها و عملکرد	اخلاق در ارزیابی	شفافیت درمعیارهای ارزیابی عدم دست کاری در نمرات ارزیابی عدم تبعیض های جنسیتی و قومیتی در ارزیابی وجود ارتباط جبران خدمات با ارزیابی عملکرد توجه به رضایتمندی کارکنان
	بهینه ساختن سیستم ارزیابی	–مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس استانداردهای متعارف ارزشیابی ارائه پاداشها به کارکنان بر اساس عملکرد و نتایج ارزیابی عملکرد آنها توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد کارکنان –جذب کارکنان با کیفیت
جبران خدمات کارکنان	ارائه مشوق ها به کارکنان	ارائه بورسیه های مختلف به کارمندان تامین هزینه های بیمه عمر/تصادف برنامه های بازنشستگی ارائه روزهای مرخصی ارائه تخفیفات کارمندی دریافت اعتبارات سودمند در بانکهای مختلف پاداش منصفانه و– منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان
	ارائه امکانات توسعه شخصی کارکنان	ارائه کمک اجتماعی به کارکنان برای غلبه بر مشکلات کاری، شخصی یا خانوادگی برآورده کردن انتظارات کارکنان در حین ترویج رفاه –کمک به کارکنان در رسیدن به انتظارات شخصی و اجتماعی
	ارائه منافعی به عنوان بخشی از پاداش به کارکنان	ارائه امکانات ورزشی ارائه خدمات کافه تریا /پذیرایی رفت وآمد رایگان از منزل به محل کار، ارائه خدمات مراقبت از کودک (مهدکودک) ارائه خدمات پزشکی رایگان مانند بسته واکسیناسیون دادن هدیه به مناسبتهای مختلف
	برگزاری دوره های آموزشی برای کارکنان	–نداشتن نگرش کوتاه مدت نسبت به آموزش کارکنان –بی تفاوت بودن نسبت به آموزش کارکنان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

مقاله پژوهشی

حمایت از آموزش		–دسترسی برابر به آموزش های حرفه ای فارغ از جنسیت یا سمت فرد، برگزاری دوره های توانمندسازی تخصصی و مهارتی برای کارکنان
	اختصاص هزینه برای آمورش کارکنان	–سرمایه گذاری بیشتر در نیروی انسانی –سرمایه گذاری در آموزش به امید کسب مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت در آینده سازمان
	انتقال دانش و تجربیات کارمندان به یکدیگر	–استفاده از تجربیات مدیران برای آموزش کارکنان – انتقال تجربیات و دانش کارکنان به یکدیگر در سازمان
حفظ اخلاق و ارزشهای مادی و معنوی	درک ارزشها و اهداف رسمی و غیررسمی سازمان	احترام به ارزش های اخلاقی جامعه احترام گذاشتن به اخلاق احترام به ارزش ها و هنجارها ، باورها، و اعتقادات
	درک ارزش های حفظ محیط زیست	سرمایه گذاری در مسائل زیست محیطی توسعه برنامه های حفاظت از محیط زیست احترام به محیط زیست توجه به محیط زیست
جامعه پذیری کارکنان	ارتقای کارکنان در راستای توانمند سازی برای بهبود مسائل جامعه	الزام رفتارهایی مطابق با انتظارات گروه های مختلف جامعه تعهد فرد برای در نظر گرفتن اثرات تصمیمات و اقدامات او در کل سیستم اجتماعی توجه به تاثیر اجتماعی یک سازمان بر جامعه مسئول بودن سازمانها در برابر پیامد رفتار های خود مشارکت ضروی سازمانها در حل مشکلات اجتماعی جامعه و کارکنان احساس مسئولیت نسبت به جامعه
	درنظر گرفتن منافع جامعه توسط کارکنان	اقداماتی برای بهبود رفاه جامعه فراتر از منافع شرکت و الزامات قانونی همسو سازی منافع شرکت با منافع جامعه بهبود رفاه عمومی مستقل از منافع شرکت
	توجه به منافع ذینفعان سازمان	انتخاب مناسبترین استراتژی برای همکاری با ذینفعان شرکت ایجاد روابط با کیفیت با ذینفعان شناسایی منافع ذینفعان شناسایی نیازهای ذینفعان پیگیری اثرات رفتار سازمان بر ذی نفعان

۷۱ سوال در در قالب طیف ۵درجه ای لیکرت (۱ برای بسیار نا مناسب تا ۵ برای خیلی مناسب) در ۶ بعد شامل رعایت عدالت در فرایند استخدام کارکنان، ارزیابی کارکنان بر اساس مهارتها و عملکرد آنان، جبران خدمات کارکنان، حمایت از آموزش کارکنان، حفظ اخلاق و ارزشهای مادی و معنوی، جامعه پذیری کارکنان با استفاده از آزمون T تک نمونه ای مورد سنجش قرار گرفته است. نتایج در جدول(۲) قابل مشاهده می باشد. سپس با استفاده از تحلیل عاملی، میزان تاثیر هر یک کدام از شاخص ها بر مدیریت منابع انسانی اثربخش تحلیل شد(جدول ۳). و در ادامه شاخص های مهم تر توسط متخصصان دانشگاهی تعیین وزن و اهمیت شدند و با استفاده از روش AHP رتبه بندی گردیدند.

جدول ۲: بررسی وضعیت شاخص های ابعاد مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی با استفاده از آزمون T تک نمونه ای از دیدگاه کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک

متغیر	گویه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
عدالت در فرایند استخدام کارکنان	۱۷	۳۱۷	۲/۸۹	۰/۵۶	۸/۴۲	۳۱۶	۰/۰۰۰
ارزیابی کارکنان بر اساس مهارتها و عملکرد	۹	۳۱۷	۱/۹۷	۰/۴۳	۶/۷۸	۳۱۶	۰/۰۰۰
جبران خدمات کارکنان	۱۶	۳۱۷	۳/۳۴	۰/۴۸	۱۱/۴۲	۳۱۶	۰/۰۰۰
حمایت از آموزش	۸	۳۱۷	۳/۵۴	۰/۷۶	۱۰/۳۲	۳۱۶	۰/۰۰۰
حفظ اخلاق و ارزشهای مادی و معنوی	۷	۳۱۷	۳/۴۳	۰/۴۶	۱۱/۳۴	۳۱۶	۰/۰۰۰
جامعه پذیری کارکنان	۱۴	۳۱۷	۳/۱۸	۰/۶۶	۱۱/۴۲	۳۱۶	۰/۰۰۰

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۰۴، ۱۴۰۰
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

اطلاعات مندرج در جدول (۲) نشان می دهد که سطح معناداری شاخص های ابعاد ۶ گانه مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی پایین تر از ۰/۰۵ است، بنابراین روابط معنادار می باشد، وضعیت شاخص های رعایت عدالت در فرایند استخدام کارکنان و ارزیابی کارکنان بر اساس مهارتها و عملکرد، به ترتیب با میانگین ۲/۸۹ و ۱/۹۷ پایین تر از متوسط مورد انتظار(۳) می باشد، که بیانگر نامناسب بودن این شاخص ها در سازمان از دیدگاه کارکنان می باشد، میانگین شاخص های ابعاد، جبران خدمات کارکنان، حمایت از آموزش کارکنان، حفظ اخلاق و ارزشهای مادی و معنوی جامعه توسط و جامعه پذیری کارکنان از میانه نظری (۳) بالاتر می باشد و نشانگر مناسب بودن شاخص های مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در این ابعاد از دیدگاه کارکنان سازمان می باشد.

بررسی سهم تاثیر شاخص ها بر مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی سازمان ثبت اسناد و املاک تهران با استفاده از تحلیل عاملی

در این پژوهش نیز ۴۳ شاخص(شاخص های مهم تر در قالب پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارکنان)، پس از طی مراحل پنج گانه تحلیل عاملی شامل(تشکیل ماتریس داده ها، ، محاسبه ماتریس همبستگی، استخراج عامل ها و نامگذاری عاملها) در محیط spss ها به ۴ عامل از طریق چرخش واریماکس تقلیل یافتند. مجموع این عوامل ۹۰/۲۹ درصد عوامل را تبین می کنند. (جدول ۳).

جدول ۳: نام عامل ها، مقادیر ویژه، درصد واریانس و واریانس تجمعی

نام عامل ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان	۱۳/۳۱	۴۵/۸۱	۵۰/۸۲
استخدام مبتنی بر عدالت	۹/۴۷	۱۷/۳۳	۷۹/۳۱
ارائه مشوق های مادی و معنوی کارکنان	۶/۷۴	۱۶/۷۴	۸۷/۲۳
آموزش مستمر کارکنان	۵/۶۴	۱۰/۴۴	۹۰/۲۹

عامل اول: ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان: مقدار ویژه این عامل ۱۳/۳۱ درصد می باشد که ۴۵/۸۱ درصد واریانس را تبیین می کند. شاخص هایی که در این عامل بارگذاری شده اند که شامل شفافیت درمعیارهای ارزیابی عدم دست کاری در نمرات ارزیابی ، عدم تبعیض های جنسیتی و قومیتی در ارزیابی ، وجود ارتباط جبران خدمات با ارزیابی عملکرد ،توجه به رضایتمندی کارکنان، –مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس استانداردهای متعارف ارزشیابی، ارائه پاداشها به کارکنان بر اساس عملکرد و نتایج ارزیابی عملکرد آنها، توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد کارکنان ، جذب کارکنان با کیفیت، ، می باشند.

عامل دوم: استخدام مبتنی بر عدالت: مقدار ویژه این عامل ۹/۴۷ است که ۱۷/۳۳ درصد واریانس را تبیین می کند. شاخص های بارگذاری شده در این عامل عبارتند از: رعایت قوانین مربوط به کارکنان ، فرصت های برابر برای کارکنان ، سلامت و امنیت کارکنان، ارائه حداقل دستمزد به کارمندان، منع به کارگیری اجباری افراد ، رعایت برابری جنسیتی در استخدام کارکنان، تبعیض قائل نشدن در استخدام ، استخدام نیروهای کاری ماهر، توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام، توجه به اقلیت های قومی و زنان و افراد محروم در فرایند استخدام، امنیت در قراردادهای استخدامی، یافتن شغل جایگزین در صورت نیاز نداشتن به کارکنان می باشد.

عامل سوم : ارائه مشوق های معنوی و مادی به کارکنان: مقدار ویژه این عامل ۶/۷۴ می باشد که ۱۶/۷۴ درصد واریانس را تبیین می کند، شاخص های بارگذاری شده در این عامل عبارتند از ارائه بورسیه های مختلف به کارمندان ، تامین هزینه های بیمه عمر/تصادف، برنامه های بازنشستگی، ارائه روزهای مرخصی ،ارائه تخفیفات کارمندی، دریافت اعتبارات سودمند در بانکهای مختلف، پاداش منصفانه و- منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان، ارائه امکانات ورزشی، ارائه خدمات کافه تریا /پذیرایی، رفت وآمد رایگان از منزل به محل کار، ارائه خدمات مراقبت از کودک (مهدکودک)، ارائه خدمات پزشکی رایگان مانند بسته واکسیناسیون، دادن هدیه به مناسبتهای مختلف می باشد.

عامل چهارم: آموزش کارکنان: مقدار ویژه این عامل نیز ۵/۶۴ است که ۱۰/۶۴ درصد از واریانس را تبیین می کند، شاخص هایی که در این عامل بارگذاری شده اند، شامل: نداشتن نگرش کوتاه مدت نسبت به آموزش کارکنان، بی تفاوت بودن نسبت به آموزش کارکنان، دسترسی برابر به آموزش های حرفه ای فارغ از جنسیت یا سمت فرد، برگزاری دوره های توانمندسازی تخصصی و مهارتی برای کارکنان، سرمایه گذاری بیشتر در سرمایه انسانی ، سرمایه گذاری در آموزش به امید کسب مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت در آینده سازمان، استفاده از تجربیات مدیران برای آموزش کارکنان ، انتقال تجربیات و دانش کارکنان به یکدیگر در سازمان می باشد.

رتبه بندی عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی(AHP)

در این مرحله خبرگان مقایسه هایی را بین معیارها و زیرمعیارهای تصمیم گیری انجام داده و امتیاز آن ها را نسبت به یکدیگر تعیین کردند. این مقایسه ها بر اساس جدول نه کمیتی انجام شد (جدول۴) ارجحیت یک گزینه یا عامل نسبت به خودش مساوی با یک است، لذا

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

مقاله پژوهشی

اصل معکوس بودن یک عامل نسبت به دیگری و ارجحیت یک برای یک عامل یا گزینه نسبت به خودش، دو خاصیت اصلی ماتریس مقایسه ای دو به دویی درفرآیند AHP هستند.

جدول۴ : جدول نه کمیتی مقایسه دو دویی معیارها(۹)

شدت اهمیت	تعریف	تفسیر
۱	اهمیت یکسان	دو گزینه مشارکت یکسانی نسبت به هدف دارند.
۳	کمی مهمتر	تجربه و قضاوت، اندکی متوجه یکی نسبت به دیگری می باشد.
۵	اهمیت قوی	تجربه و قضاوت، به صورتی قوی متوجه یکی نسبت به دیگری است.
۷	اهمیت خیلی قوی	گزینه یه صورت قوی متوجه مورد توجه قرار دارد.
۹	کاملا مهم تر	اهمیت یکی بر دیگری در بیشترین رتبه است.
۸-۶-۴-۲	اهمیت های میانه	به منظور ارائه مصالحه بین الویت های لیست شده در بالا استفاده می شود.

جدول ۵: مقایسه زوجی معیارهای کلی

معیارهای کلی	استخدام مبتنی بر عدالت	ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان	ارائه مشوق های مادی و معنوی به کارکنان	آموزش کارکنان	نرخ سازگاری
استخدام مبتنی بر عدالت	۱	۳	۹	۵	۰/۱
ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان	۳	۱	۵	۷	
ارائه مشوق های مادی و معنوی به کارکنان	۱	۳	۱	۲	
آموزش کارکنان	۲	۳	۵	۱	

جدول فوق نشان دهنده اهمیت نسبی معیارهای کلی نسبت به یکدیگر از دید خبرگان می باشد. نرخ سازگاری مقایسه زوجی این معیارها ۰/۱ بوده است که نشان دهنده قابل قبول این مقایسه زوجی می باشد.

محاسبه وزن نسبی معیارها و زیر معیارها: در این بررسی از روش میانگین هندسی استفاده شده است. در این روش برای محاسبه وزن نسبی گزینه ها ابتدا میانگین هندسی سطرهای ماتریس معیار به دست می آید و سپس آنها نرمال می شوند. در ادامه وزن نسبی معیارهای کلی محاسبه شده است.

جدول۶: وزن نسبی معیارهای کلی

معیارها	متوسط هندسی	وزن نرمال شده
استخدام مبتنی بر عدالت	۳/۳۹۵	۰/۳۵۰
ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان	۳/۴۳۹	۰/۳۴۵
ارائه مشوق های مادی و معنوی به کارکنان	۱/۵۶۵	۰/۱۶۱
آموزش کارکنان	۲/۳۴۰	۰/۲۴۱

وزن نسبی گزینه ها(شاخصها): پس از تعیین وزن نسبی معیارهای کلی(مولفه ها)، برای تعیین وزن نسبی گزینه ها(شاخص ها)، امتیازات داده شده به شاخص ها توسط خبرگان و کارشناسان که به صورت طیفی از ۱: بسیار بی اهمیت تا ۵: بسیار با اهمیت، تعیین شده و سپس به روش مجموع ستونی نرمال گردید و در نهایت وزن نسبی آن ها محاسبه شد (جدول۷).

وزن نهایی گزینه ها: در جدول ۷ وزن نهایی و رتبه بندی شاخص ها نیز ارایه شده است. بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۷، عوامل توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام، رعایت برابری جنسیتی در استخدام کارکنان، جذب کارکنان با کیفیت، پاداش منصفانه و- منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان، بی تفاوت نبودن نسبت به آموزش کارکنان، سرمایه گذاری در آموزش به امید کسب مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت در آینده سازمان، دریافت اعتبارات سودمند در بانکهای مختلف، رعایت قوانین مربوط به کارکنان، تبعیض قائل نشدن در استخدام و وجود ارتباط جبران خدمات با ارزیابی عملکرد از دیدگاه متخصصان مدیریت منابع انسانی مهم ترین عوامل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی می باشند.

جدول۷: وزن نسبی شاخص ها(گزینه ها)

متغیر	ابعاد	شاخص ها	امتیاز	وزن نسبی	وزن نهایی	رتبه بندی میزان اهمیت
		تبعیض قائل نشدن در استخدام	۳/۶۲	۰/۰۴۶۷	۰/۱۵۸	۹

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۰۴، ۱۴۰۰

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

عوامل موثر بر مدیریت انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در سازمان ثبت اسناد و املاک تهران	استخدام مبتنی بر عدالت	استخدام نیروهای کاری ماهر	۳/۲۸	۰/۰۳۷	۰/۱۲۵	
		توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام،	۳/۹۹	۰/۰۵۱۴	۰/۱۷۴	۱
		توجه به اقلیت های قومی و زنان و افراد محروم در فرایند استخدام	۲/۳۷	۰/۰۳۰۵	۰/۱۰۳	
		امنیت در قراردادهای استخدامی	۲/۱۵	۰/۰۲۷۷	۰/۰۹۴۰	
		یافتن شغل جایگزین در صورت نیاز نداشتن به کارکنان	۲/۲۲	۰/۰۲۸۶	۰/۰۹۷	
		رعایت قوانین مربوط به کارکنان	۳/۸۸	۰/۰۵۰	۰/۱۶۹	۷
		فرصت های برابر برای کارکنان	۲/۷۹	۰/۰۳۵	۰/۱۱۸	
		سلامت و امنیت کارکنان	۳/۱۲	۰/۰۳۷	۰/۱۲۳	
		ارائه حداقل دستمزد به کارمندان،	۳/۵۶	۰/۰۵۶	۰/۱۱۶	
		رعایت برابری جنسیتی در استخدام کارکنان	۲/۱۵	۰/۰۲۲	۰/۱۷۲	۲
	ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان	عدم تبعیض های جنسیتی و قومیتی در ارزیابی	۲/۸۴	۰/۰۳۶	۰/۰۹۸۶	
		مقایسه عملکرد کارکنان بر اساس استانداردهای متعارف ارزشیابی	۲/۷	۰/۰۳۴	۰/۱۴۵	۱۱
		شفافیت درمعیارهای ارزیابی	۳/۸۹	۰/۰۵۰۱	۰/۱۱۳	
		وجود ارتباط جبران خدمات با ارزیابی عملکرد	۲/۲۳	۰/۰۲۸۷	۰/۱۴۷	۱۰
		– عدم دست کاری در نمرات ارزیابی	۳/۴۳	۰/۰۴۲۲	۰/۱۲۷	
		توسعه سیستم های ارزیابی عملکرد کارکنان	۲/۵۶	۰/۰۳۳۰	۰/۱۰۸	
		ارائه پاداشها به کارکنان بر اساس عملکرد و نتایج ارزیابی عملکرد آنها	۳/۳۳	۰/۰۴۲۹	۰/۰۳۸	
		–جذب کارکنان با کیفیت	۲/۸۹	۰/۰۳۷۲	۰/۱۷۱	۳
	ارائه مشوق های مادی و معنوی به کارکنان	تامین هزینه های بیمه عمر/تصادف	۲/۴۵	۰/۰۳۱۶	۰/۰۷۳۳	
		ارائه بورسیه های مختلف به کارمندان	۲/۳۶	۰/۰۲۱۲	۰/۰۳۴۷	
		برنامه های بازنشستگی	۳/۴۱	۰/۰۴۲۲	۰/۰۸۳۶	
		ارائه روزهای مرخصی	۲/۱۰	۰/۰۱۱۱	۰/۱۱۰	
		ارائه تخفیفات کارمندی	۲/۲۳	۰/۰۱۱۷	۰/۰۵۴۷	
		ارائه امکانات ورزشی	۱/۸۹	۰/۰۱۳	۰/۱۰۷	
		ارائه خدمات کافه تریا /پذیرایی	۱/۸۹	۰/۰۲۴۳	۰/۰۳۵	
		دریافت اعتبارات سودمند در بانکهای مختلف	۳/۱۶	۰/۰۵۳۶	۰/۱۶۹	۷
		پاداش منصفانه و– منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان	۳/۶۵	۰/۰۴۷۰	۰/۱۷۲	۴
		رفت وآمد رایگان از منزل به محل کار،	۲/۷۳	۰/۰۳۳۱	۰/۰۹۰۳	
		ارائه خدمات مراقبت از کودک (مهدکودک)	۱/۹۹	۰/۰۲۲۳	۰/۰۶۵۸	
		ارائه خدمات پزشکی رایگان مانند بسته واکسیناسیون	۱/۳۶	۰/۰۲۴۱	۰/۰۴۴۳	
		دادن هدیه به مناسبتهای مختلف	۲/۶۹	۰/۰۲۳۷	۰/۰۳۲۷	
	آموزش کارکنان	نداشتن نگرش کوتاه مدت نسبت به آموزش کارکنان	۲/۷۷	۰/۰۴۵۷	۰/۱۲۶	
		–بی تفاوت نبودن نسبت به آموزش کارکنان	۳/۶۴	۰/۰۴۶۹	۰/۱۷۰	۵
		–دسترسی برابر به آموزش های حرفه ای فارغ از جنسیت یا سمت فرد،	۲/۸۲	۰/۰۲۳۴	۰/۰۴۲۹	
		سرمایه گذاری در آموزش به امید کسب مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت در آینده سازمان	۳/۵۶	۰/۰۴۵۹	۰/۱۶۳	۸
		–سرمایه گذاری بیشتر در نیروی انسانی	۲/۱۶	۰/۰۱۴۹	۰/۰۳۲۱	
		برگزاری دوره های توانمندسازی تخصصی و مهارتی برای کارکنان	۲/۸۸	۰/۰۳۵۸	۰/۱۰۳	
		استفاده از تجربیات مدیران برای آموزش کارکنان	۲/۹۹	۰/۰۲۲۲	۰/۰۶۶۳	
		– انتقال تجربیات و دانش کارکنان به یکدیگر در سازمان	۲/۴۸	۰/۰۱۲۳	۰/۰۳۰۵	

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

نرخ سازگاری معیارهای کلی: نرخ سازگاری نشان می دهد تا چه اندازه می توان به داده های گرد آوری شده از دیدگاه هر کارشناس اعتماد کرد. اساس محاسبات فرایند تحلیل سلسله مراتبی بر اساس قضاوت اولیه تصمیم گیرنده که در قالب ماتریس مقایسه ها زوجی ظاهر می شود، صورت می پذیرد. بنابراین هر گونه خطا و ناسازگاری در مقایسه عناصر، نتیجه نهایی به دست آمده را تحت تاثیر قرار می دهد (۱۰). قاعده کلی این است که اگر عدد شاخص ۰/۱ یا کمتر باشد، می توان داوری ها را خوب و وزنها را قابل اعتماد دانست و اگر عدد شاخص بیش از ۰/۱ باشد، داوری ها ناسازگارتر از آن هستند که بتوان به آنها اعتماد کرد. در این حالت تحلیل گر باید به مراحل قبل برگردد و مجددا به بازبینی داوری ها بپردازد و بکوشد تا داوری های سازگای را ارائه نماید. در تحقیق حاضر نرخ سازگاری بین معیارها، و نرخ سازگاری کل ساختار سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار Expert Choice محاسبه گریده که برابربا ۰/۱ می باشند

بحث

در این پژوهش به بررسی مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در سازمان ثبت اسناد و املاک استان تهران پرداخته شد. بدین منظور ابتدا وضعیت ابعاد موثر بر مدیریت منابع انسانی اثربخش از دیدگاه کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک استان تهران با استفاده از آزمون های آماری سنجیده شد و نتایج نشان داد که وضعیت شاخص های رعایت عدالت[11] در فرایند استخدام کارکنان و ارزیابی کارکنان بر اساس مهارتها و عملکرد، از دیدگاه کارکنان سازمان نامناسب می باشد، میانگین شاخص های ابعاد، جبران خدمات کارکنان، حمایت از آموزش کارکنان، حفظ اخلاق و ارزشهای مادی و معنوی جامعه توسط و جامعه پذیری کارکنان از میانه نظری (۳) بالاتر می باشد که نشانگر مناسب بودن شاخص های مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی در این ابعاد از دیدگاه کارکنان سازمان می باشد. این نتایج با نتایج برخی پژوهش ها همسو است (۱۱و ۱۲).

سپس در مرحله بعد سهم تاثیر شاخص ها بر مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی سازمان ثبت اسناد و املاک تهران با استفاده از تحلیل عاملی بررسی شد، تجزیه و تحلیل عاملی شاخص های مهم تر نیز منجر به ایجاد چهار عامل ارزیابی منصفانه[12] عملکرد کارکنان، استخدام مبتنی بر عدالت[13]، ارائه مشوق های مادی [14]و معنوی کارکنان و آموزش مستمر کارکنان شد که مجموع این چهار عامل ۹۰/۲۹ درصد واریانس را تبیین می کنند. ارزیابی منصفانه عملکرد کارکنان دارای بیشترین مقدار ویژه می باشد و ۴۵/۸۱ درصد واریانس را تبیین می کند. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش ها همسویی دارد (۱۳-۱۵)

در پایان نیز مهم ترین شاخص های مدیریت منابع انسانی اثربخش در اختیار خبرگان و متخصصان دانشگاهی قرار گرفت و با استفاده از روش AHP مهم ترین عوامل موثر و رتبه عوامل در مدیریت منابع انسانی اثربخش مبتنی بر مسئولیت اجتماعی از دیدگاه خبرگان و متخصصان مشخص شد. این عوامل از دیدگاه آنان عبارتند از: توجه به رفتار برابر(غیرتبعیض آمیز) در فرایند استخدام، رعایت برابری جنسیتی[15] در استخدام کارکنان، جذب کارکنان با کیفیت، پاداش منصفانه و- منافع اجتماعی با هدف تضمین سود مشارکت برای کارمندان، بی تفاوت نبودن نسبت به آموزش کارکنان، سرمایه گذاری در آموزش به امید کسب مزیت رقابتی پایدار و بلندمدت در آینده سازمان، دریافت اعتبارات سودمند در بانکهای مختلف، رعایت قوانین مربوط به کارکنان، تبعیض قائل نشدن در استخدام و وجود ارتباط جبران خدمات با ارزیابی عملکرد.

نتیجه گیری

در صورتی که اثربخشی سازمان با انعطاف پذیری و کانون توجه داخل سازمان محقق گردد، سازمان باید یه گونه ای عمل کند که کارکنان به شدت با کار خود درگیر شوند که این موضوع از طریق مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی صورت می پذیرد. توسعه مهارت های دانشی، ارتباطی و فنی منابع انسانی و بهسازی اثربخش منابع انسانی از مصادیق و ابعاد مهم مسئولیت های اجتماعی بنگاه های کسب و کار است. جامعه و نیروی انسانی سازمان ها، از ذی نفعان اصلی سازمان ها و بنگاه های کسب و کار بوده و رضایتمندی و توانمندسازی منابع انسانی را به دنبال خواهد داشت. از سوی دیگر سازمان های مختلف برای بدست آوردن مزیت رقابتی و حفظ مزیت رقابتی از مدل های مدیریت منابع انسانی اثر بخش که یک فرهنگ جدید در سازمان ایجاد می کند، استفاده می کنند. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی تفکر و ادارک یک سازمان را تغییر می دهد و اجازه می دهد تا این سازمان سطح جدیدی از فعالیت و اقدامات خود را به کار گیرد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی شعور و دارای نیازهای مادی ومعنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. کارآیی نیروی انسانی همیشه براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش بینی نیست و عوامل متعدد دیگر که برخاسته از نیاز های برتر انسان در ابعاد اجتماعی، احترام و خودیابی است در این زمینه موثراست.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۰۴، ۱۴۰۰

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

ethics and social responsibility with organizational accountability. Ethics in Science and Technology; 10 (1). (In Persian).
6. Farhadi-Mahali A, Rezaee M. (2015). The relationship between human resource management and knowledge management with corporate social responsibility based on a strategic approach. Tehran: International Conference on Industrial Management, Economics and Engineering. (In Persian).
7. Bagherinezhad, Z., Abdullahi, B., Hassanpour, A., J'afarinia, S. (2021). Journal of Research in Human Resources Management; 12(2). (In Persian).
8. Fathi A, Nasiri K. (2015). Developing organizational social responsibility in human resource management and organizational behavior: a look to the future. Tehran: 2nd International Conference on Management and Development Culture. (In Persian) .
9. Ghodsipour SH. (2005). Analytic hierarchy process. 4th ed. Tehran: Amirkabir Publication. (In Persian).
10. Habibi A, Izadyar S, Sarafrazi A. (2014). Fuzzy multi-criteria decision making. 1st ed. Tehran: Gil Publication
11. Etemadi H, Sepasi S, Beshagh M. (2017). Business ethics, social responsibility and corporate performance. Ethics in Science and Technology; 11 (3):107-115. (In Persian).
12. Rahimi-Klour H, Golzard A, Ghafari H. (2018). Analyzing the relationship between work conscience and social responsibility: professional ethics as mediator. Ethics in Science and Technology; 13 (1):100-107. (In Persian).
13. Ahmadi P. (2017). Designing a model for attracting human resources based on justice for Iranian government agencies. Urban Management; 16(47): 49-60. (In Persian).
14. Azar A, Khaef-Elahi AA, Danaeefard H, Alipoor Z. (2009). Design a fair human resource management model. Quarterly Journal of Human Resource Management Research; 1(2): 1-27. (In Persian).
15. Sabrkish A, Mazinani H, Noormohammadi H. (2013). Training and development of human resources in the organization. Management Studies on Law Enforcement Education; 6(4). (In Persian).

واژه نامه

1. Social responsibility	مسولیت اجتماعی
2. Capital markets	بازارهای سرمایه
3. Financial scandal	رسوایی مالی
4. Ethical components	مولفه های اخلاقی
5. Human resource management	مدیریت منابع انسانی
6. Corporate social responsibility	مسئولیت اجتماعی شرکتی
7. Organizational performance	عملکرد سازمانی
8. Trust	اعتماد
9. Commitment	تعهد
10. Cultural-social norms	هنجارهای اجتماعی–فرهنگی
11. Justice	عدالت
12. Fair evaluation	ارزیابی منصفانه
13. Recruitment based on justice	استخدام مبتنی بر عدالت
14. Provide material incentives	ارائه مشوق های مادی
15. Gender equality	برابری جنسیتی

References

1. Babalola Y. (2012). The impact of corporate social responsibility on firms' profitability in Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences; 45: 1450-2275.
2. Mirkamali S. (2003). Ethics and social responsibility in educational management. Psychology and Educational Sciences; 33(1): 201-221. (In Persian).
3. Raeisian M. (2017). Determining the relationship between organizational social responsibility and the impact of human resource management practices through a systematic model of knowledge management. Bimonthly of Applied Studies in Management and Development Sciences; 2(1): 15-22. (In Persian).
4. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdion R, Rezaee A. (2014). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: mediating role of serving culture. Ethics in Science and Technology; 9 (2). (In Persian) .
5. Hasani M, Shahinmehr B. (2015). Structural modeling of relationship between professional

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.0.20.1]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]