(مقالهٔ پژوهشی)

وضعیت رعایت بُعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

یحیی یوسفی، دکتر علی نصر اصفهانی [*]، دکتر علی کاظمی

گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: 95/9/24، تاریخ پذیرش:95/12/2)

چکیده

زمینه: توفیق در اثربخشی سازمان‌های دولتی پیوند عمیقی با مراعات اخلاقیات توسط منابع انسانی دارد. با توجه به نقش ویژه عامل انسانی در اخلاق مداری و نیز وابستگی پدیده رشد اخلاقی به شناخت وضع موجود و برنامه‌ریزی بر اساس آن، پژوهش حاضر به بررسی وضعیت رعایت بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی می‌پردازد.

روش:روش تحقیق توصیفی پیمایشی به‌صورت آمیخته(کیفی- کمی) است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و سازمانی و در بخش کمی مراجعان دادگستری مرکز استان کرمانشاه می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری در بخش کیفی به‌صورت نظری از طریق روش گلوله برفی با همکاری 23 نفر و در بخش کمی به نحو تصادفی ساده براساس فرمول حجم نمونه کوکران با مشارکت 400 نفر از مراجعان انجام شده است. ابزار اکتساب داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی سندکاوی و مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامهٔ محقق ساخته است. تحلیل داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی، تفسیری و در بخش کمی با استفاده از آزمون تی، فریدمن و ... انجام و یک مدل اکتشافی از طریق روش معادلات ساختاری به متغیرها برازش داده شده است.

یافته‌ها: بررسی مؤلفه‌های احصایی بعد انسانی که عبارتند از؛ وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، صداقت و ... ، بیانگر رعایت بیش از حد متوسط جملگی آنها بوده اما تفاوت معناداری میان مؤلفه‌ها از لحاظ میزان مراعات وجود دارد. بدین‌معنا که مؤلفه آراستگی بیشترین و مؤلفه انعطاف‌پذیری کمترین رتبه را از لحاظ میزان مراعات دارد.

نتیجه‌گیری: در مجموع نتایج حکایت از وضعیت معقول مراعات بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی دارد.

***کلیدواژگان**: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای، نظام قضایی*

سرآغاز

ارزش و اهمیت اخلاق[1] برای سازمان بسیار چشمگیر است. تا جایی که متخصصان مدیریت استراتژیک[2] اصول اخلاقی[3] شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب قلمداد نموده‌اند(1). بااین توصیف امروزه سازمان‌ها به‌این مسئله واقف هستند که دستیابی به رسالت و اهداف پیش‌بینی شده به هر بهایی مقدور نیست و ضرورت دارد اصول و اخلاقیات اجتماعی و سازمانی از مرحله تعریف اهداف تا اجرا لحاظ و مراعات شود. چرا که عدم توجه به این موضوع اثربخشی سازمان را خدشه دار نموده و نیز در مرحله حاد توان به مخاطره انداختن حیات سازمان را دارا می‌باشد. ازاین رو تصمیم‌گیران سازمانی تلاش نموده‌اند با اتخاذ تدابیری ازاین مسئله غافل نباشند. یکی ازاین تدابیر که از جایگاه ارزنده‌ای برخوردار می‌باشد تعریف اصول و استانداردهای رفتاری متناسب با سازمان متبوع و رسته فعالیتی بوده که با عنوان اخلاق حرفه‌ای[4] شناخته شده است.

به منظور تبیین اخلاق حرفه‌ای، ضرورت دارد در وهله اول به مفاهیم اخلاق و حرفه[5] پرداخته شود. اخلاق جمع خلق و در لغت به معنای خوی، رفتار عادت شده و مزاج به‌کار رفته که گاهی آن را وصف حالت یا رفتار دانسته شده که در این مفهوم

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: alin @ ase.ui.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

به حالت درونی و ملکات نفسانی اطلاق می‌شود و گاهی مراد ما از آن دانش نظام‌مند است. در این کاربرد اخلاق علمی است که از خوب و بد بحث می‌کند(2). از منظری دیگر اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار فرد یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است(3). در مجموع دو ویژگی؛ درونی بودن و ارزش محور بودن فصل مشترک تمامی تعاریف و تعابیر از مقوله اخلاق است(4). همچنین چون تبلور اخلاق در رفتار است، لذا رفتار اخلاقی رفتاری است که سازگار با ارزش‌های انسانی باشد(5). حرفه نیز به‌عنوان مهارتی که شامل تمام یا بخشی از دانش و توانایی در به‌کارگیری دانش عملی برای عملی سودمند در ارتباط با دیگران تعریف می‌شود(6). همچنین حرفه از افرادی تشکیل شده که شغل یکسان داشته و داوطلبانه به یک سری آرمان‌های اخلاقی که قانون برای آنها در نظر می‌گیرد، پایبندند و در غیراین نیازمند سازماندهی اخلاقیات هستند(7).

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی[6] است که به مباحث حرفه اخلاقی در حرفه می‌پردازد(8). از منظری دیگر مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، است(9). همچنین مجموعه‌ای از آئین نامه‌ها و مقرراتی که عمل اخلاقی را برای آن حرفه خاص تعریف و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود(10). در واقع اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان دانش حل مشکلات اخلاقی سازمان و توضیح تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان عمل می‌کند(11). در بحث تعریف اخلاق حرفه‌ای یک چالش وجود دارد و آن این است که اخلاق حرفه‌ای ماهیتی پویا دارد و همین امر موجبات تغیر در تعریف را ایجاب می‌کند.این موضوع در رویکردهای اخلاق حرفه‌ای که در ادامه بحث می‌شود، مشهود است. با این توصیف و با عنایت به جدیدترین رویکرد اخلاق حرفه‌ای، قابل اذعان است که اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌هایی را برای کارکنان و سازمان نسبت به کسانی که طرف ارتباطی شان هستند،ایجاد می‌کند. بنابراین اخلاق حرفه‌ای واجد دو بعد اصلی؛ انسانی و سازمانی می‌باشد. بدین‌صورت که در بعد انسانی کارکنان مخاطب اخلاق مداری به‌شمار می‌آیند اما در بعد سازمانی، محوریت با سازمان در زمینه‌های مرتبط مانند؛ رفتار، تصمیمات، سیاست‌گذاری‌ها و ... است.

با توجه به سیر تحولات اخلاق حرفه‌ای، شالوده این پدیده در دو رویکرد خلاصه می‌شود(8). اول **رویکرد سنتی**[7] که به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف حصر می‌شود. به عبارت دیگر در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل بود(12). مطابق‌این دیدگاه اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت پذیری یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد(13). لذا منابع انسانی سازمان می‌بایست در انجام فعالیت‌ها و وظایف محوله در مقابل طرفین ارتباطی، عناصر اخلاقی مانند؛ وجدان کاری، صداقت، رازداری، امانت داری، خوش رفتاری و... را که بیشتر توسط سازمان مدون می‌شود، مراعات نمایند. در این رویکرد، اخلاقی بودن سازمان محلی از اعراب ندارد و همین مسئله ضعفی برای این نگرش بشمار می‌رود. دوم **رویکرد استراتژیک**[8] که به مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه دارد. در این رهیافت سازمان مکلف است به تعهدات و مسئولیت‌ها خود به تناسب ذیحقان مربوطه عمل نماید. برخی ازاین تکالیف شامل رعایت حقوق منبع انسانی، حقوق مراجعان، حقوق اجتماع و ... در قالب برنامه ریزی‌ها و تصمیمات، فرایندهای سیستمی و کاری، قوانین، بخشنامه‌ها و .. است.این رویکرد واجد ویژگی تحولی در بحث اخلاق مداری سازمان است، چرا که با مرتفع نمودن نقص رویکرد سنتی، جامع ترین رویکرد در بحث اخلاق حرفه ای بشمار می‌آید.

هرچند اخلاق حرفه‌ای برای کلیه حرف تدوین شده اما در سازمان‌های حاکمیتی از حساسیت بالایی برخوردار است، که‌این حساسیت ناشی از مؤلفه‌های مختص به آنها مانند؛ کثرت خدمت گیرندگان، کثرت آحاد انسانی و ... بوده واین شرایط‌ایجاب می‌کنداین سازمان‌ها در تدوین و اجرای برنامه‌های خود، عنایت خاصی به اصول اخلاق حرفه‌ای داشته باشند.

اخلاق حرفه‌ای از زوایای گوناگونی مورد عنایت تحقیقات مختلف قرار گرفته و به نوعی در همه‌این تحقیقات، بر اهمیت آن صحه گذاشته شده است. در عرصه داخلی برخی محققان در

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

پژوهشی با هدف بررسی میزان رعایت کدهای اخلاق حرفه ای[9] توسط پرسنل دانشگاه علوم پزشکی جهرم دریافتند میزان رعایت کلی کدهای اخلاقی از وضعیت متوسطی برخوردار است. همچنین پرسنل درمانی در حیطه ارتقا کیفیت مراقبت از بیمار بهترین و در حیطه تعهد به رازداری از ضعیف ترین نمره برخوردار بودند(14). محققان دیگری ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان را مد نظر قرار دادند و دریافتند که با توجه به شاخص‌های تعریف شده مانند؛ مهارت در تدریس، راز داری، رعایت حرمت کلاس، عدم غیبت کارکنان و ... وضعیت مراعات اخلاق حرفه‌ای توسط اساتید مطلوب است(15). همچنین پژوهشی که با محوریت رعایت اخلاق حرفه ای آموزش در اعضای هیات علمی دانشگاه شاهد از دیدگاه دانشجویان صورت گرفت، مؤلفه‌های اخلاقی رعایت شده توسط اعضای هیات علمی را از بیشترین تا کمترین هدف قرار داد که‌این مؤلفه‌ها عبارت انداز؛ رعایت ادب و نزاکت در باب دانشجو، حفظ اسرار دانشجو توسط استاد، جلب اعتماد و احترام دانشجو، داشتن روحیه تحمل و سعه صدر و ...(16).

در عرصه خارجی نیز برخی پژوهشگران، اخلاق حرفه‌ای در سیستم آموزش عالی امریکا (ایالت ویرجینیا) را مورد بررسی قرار داده و به قابل قبول بودن وضعیت اخلاق حرفه‌ای اذعان نمودند (17). در پژوهش دیگری عناصر اخلاق حرفه‌ای با مشارکت دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه واشنگتن مورد بررسی قرار گرفت که یافته‌ها مؤید این بود که نظرات دانشجویان منطبق با کدهای اخلاق حرفه‌ای برد داخلی آمریکا بود(18). محققان دیگری بررسی ارتباط رفتار اخلاقی کارکنان بخش فروش و اعتماد مشتری را دنبال و اذعان نمودند چنانچه مشتریان رعایت اصول اخلاق کاری را در اقدامات کارکنان فروش ادراک کنند، به اقدامات سازمانی اعتماد پیدا خواهند نمود(19). همچنین در پژوهشی که با هدف شناسایی و بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت در صنعت ساخت و ساز نیجریه انجام شد، نتایج حاکی از آن است که اخلاق حرفه ای از طریق مقابله با رفتارهای غیراخلاقی منتسب به کارکنان مانند؛ تقلب، غفلت،تبانی،تضاد منافع،رشوه و فساد و ... اثر قابل توجهی بر کیفیت ساخت و ساز دارد(20).

یکی از نهادهای حاکمیتی که از اهمیت و جایگاه ممتازی در کشور برخوردار بوده دستگاه قضایی است. قوه قضائیه مطابق اصل 156 قانون اساسی به منظور تحقق بخشیدن به عدالت تشکیل شده است(21). بازوی اجرایی این قوه دادگستری است که با توجه به درجه اهمیت رسالت و نوع خدمت ارائه شده از یک سو و حجم بالای نیروی انسانی و مراجعان آن از سوی دیگر، مراعات اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش بسزایی در اثربخشی و موفقیت‌این نهادایفا نماید. چرا که عدالت به‌عنوان رسالت دستگاه قضایی، یک از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای محسوب شده واین نشان از وسعت و گستردگی‌این سازه دارد و در صورت شناخت جامع آن که مستلزم تعریف و عملیاتی نمودن مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به آن می‌باشد، می‌توان به‌صورت همزمان توقعات و انتظارات سه جناح عمده یعنی؛ مراجعان، کارکنان و جامعه را لحاظ و تامین نمود. نظر به اهمیت مراتب تاکنون پژوهشی‌های اندکی بااین رویکرد و با محوریت این جامعه آماری درایران صورت گرفته و خلاء پژوهشی دراین زمینه احساس می‌شود. لذا این پژوهش به‌دنبال بررسی وضعیت پایبندی منابع انسانی دستگاه قضایی به اخلاق حرفه ای از منظر خدمت گیرندگان و با رویکردی ترکیبی است، که مستلزم شناسایی مؤلفه‌های مربوطه و آزمون آن می‌باشد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها توصیفی -پیمایشی و از نظر متدلوژی آمیخته(کیفی- کمی) است. جامعه آماری در این پژوهش در بخش کیفی خبرگان و در بخش کمی مراجعان دادگستری مرکز استان کرمانشاه است. نمونه‌گیری در حوزه کیفی به شیوه نظری و از طریق روش گلوله برفی تا حدود مورد نیاز انجام و در حوزه کمی چون یک جامعه نامتناهی محسوب می‌شود با توجه به تجویز فرمول حجم نمونه کوکران در خصوص‌این نوع از جوامع که 384 نفر می‌باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 400 نفر جهت پاسخگویی به

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

سوالات مشارکت داده شدند. ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات در بخش کیفی سندکاوی و مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه‌ای محقق ساخته است. پرسشنامه موصوف بر اساس طیف لیکرت امتیاز بندی شده و به منظور سنجش پایایی آن از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که پس از محاسبه عدد 0/85 بدست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه از اعتماد بالایی برخوردار است. همچنین به منظور سنجش روایی نیز از نظر خبرگان استفاده شد، بدین‌صورت که پرسشنامه در اختیار چند نفر از اعضای هیات علمی قرار گرفت که با توجه به تجمیع نظرات آنها سوالات پرسشنامه تنظیم و روایی آن تامین گردید. فرایند اجرایی این پژوهش بدین صورت است که در گام نخست با بررسی مبانی نظری، پژوهش های پیرامون موضوع و نیز مصاحبه با خبرگان با تاثی از گراندد تئوری، مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای[10] در نظام قضایی[11] شناسایی و مدل اولیه طراحی گردید. سپس به منظور آزمون مؤلفه ها، داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده با اجرای آزمون های تی، فریدمن و ... مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

تحلیل یافته‌ها دراین پژوهش در دو سطح کیفی و کمی به شرح ذیل انجام شده است:

در بخش کیفی، از آنجا که الگوی استانداردی که بتوان براساس آن اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی را مورد سنجش قرار داد، وجود ندارد، لذا ضرورت دارد ابتدا مؤلفه‌های مبنا برای سنجش شناسایی شود. برای انجام این امر استفاده از ادبیات موضوع، نتایج پژوهش‌های پیرامونی و نیز مصاحبه با افراد مطلع به استناد رویکرد گراندد تئوری راهگشا است. بر همین اساس در معیت استفاده از مبانی نظری و دستاوردهای پژوهش‌های مرتبط، از طریق روش گلوله برفی تا سرحد کفایت با خبرگان دانشگاهی و سازمانی که تعداد آنها 23 نفر بود، مصاحبه به عمل آمد، و در نهایت به شیوه تفسیری از طریق کدگذاری، نتایج حاصله دسته بندی و در جدول شماره 1 منعکس گردید:

جدول1: نتایج کد گذاری مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مقوله اصلی	مؤلفه	شاخص
بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی	مسئولیت پذیری	ارائه خدمت مطلوب توسط پرسنل وقت شناسی نسبت به انجام امور
	وجدان کاری	تعهد کاری به انجام امور دقت در انجام امور اهمیت پرسنل به نظم و انضباط کاری
	مراعات حقوق مراجعان	مراعات حقوق مادی مراجعان مراعات حقوق معنوی مراجعان
	صداقت	راستگویی در وعده دهی (عمل به وعده) صحت در ارائه خدمت صحت پاسخگویی
	مراعات ضوابط و هنجاری مرتبط با مراجعان	اجتناب از رشوه اجتناب از سوء استفاده از موقعیت شغلی اجتناب از بازی‌های آزار دهنده مانند امروز و فردا کردن اجتناب از ترک محل کار در اوقات موظفی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

	مراعات آموزه‌های اسلامی	ابراز سعه صدر و میزان شکیبایی در برابر مراجعان مراعات حق الناس رعایت حجاب
	آراستگی	مراعات آراستگی ظاهری پرسنل مراعات آراستگی محیط فیزیکی
	انتقادپذیری	میران اهمیت پرسنل به‌ایرادات مراجعان میزان اهمیت پرسنل به پیشنهادات مراجعان
	انعطاف پذیری	تدبیر نمودن خواسته در چارچوب بوروکراسی انجام امور در شرایط خاصی مانند غیبت یا کمک به همکار به‌صورت داوطلبانه

در ادامه مؤلفه‌های احصاء شده برای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای تشریح می‌گردد:

1) **مسئولیت پذیری**[12]: جهت انجام هدف‌های سازمان، به کارکنان وظایف و مسئولیت‌های فردی داده می شود و بدین ترتیب آنان احساس می کنند بدون کنترل مدیران می توانند تصمیمات لازم را اخذ و مسائل را حل کنند(22).مسئولیت پذیری مستلزم شناخت حقوق طرفین ارتباطی و انجام تکالیف به تناسب بوده که‌این موضوع شالوده اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود.

2) **وجدان کاری**[13]: میزان اعتقاد به انجام بهینه وظایف فراتر از نظارت قانونی و ناشی از قوه درونی می‌باشد. به عبارت دیگر وجدان کاری بازگو کننده انگیزه‌ای درونی است که فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصدد انجام بهینه کار خویش بر می‌آید(23). لذا تحقق اخلاق مداری در سازمان وابسته به تمایلات درونی نسبت به کار و فعلیت بخشیدن به آن است.

3) **مراعات حقوق مراجعان**[14]: شامل حقوق مادی (انجام خواسته در حدود مقررات، تسریع در کار و ..) و معنوی (تکریم و احترام، استماع نظرات و پیشنهادات و ...) مراجعان به عنوان عنصر اساسی پدیده اخلاق حرفه‌ای است.

4) **صداقت**[15]: میزان صحت و راستی پاسخ ارائه شده به مراجعان در قبال درخواست مطروحه بهنگام مراجعه است و در پیوند با حقوق مداری است.

5) **مراعات ضوابط و هنجاری مرتبط با مراجعان**: تکالیفی که در راستای احقاق حقوق مراجعان که بخش عمده‌ای از اخلاق حرفه‌ای را در بر می‌گیرد، مقرر شده و منشا آن قانون یا عرف می‌باشد.

6)**مراعات آموزه‌های اسلامی**: درجه پایبندی به ارزش‌های شرعی علی الخصوص حق الناس بوده که قرابت خاصی با حقوق طلبی در اخلاق سازمانی دارد.

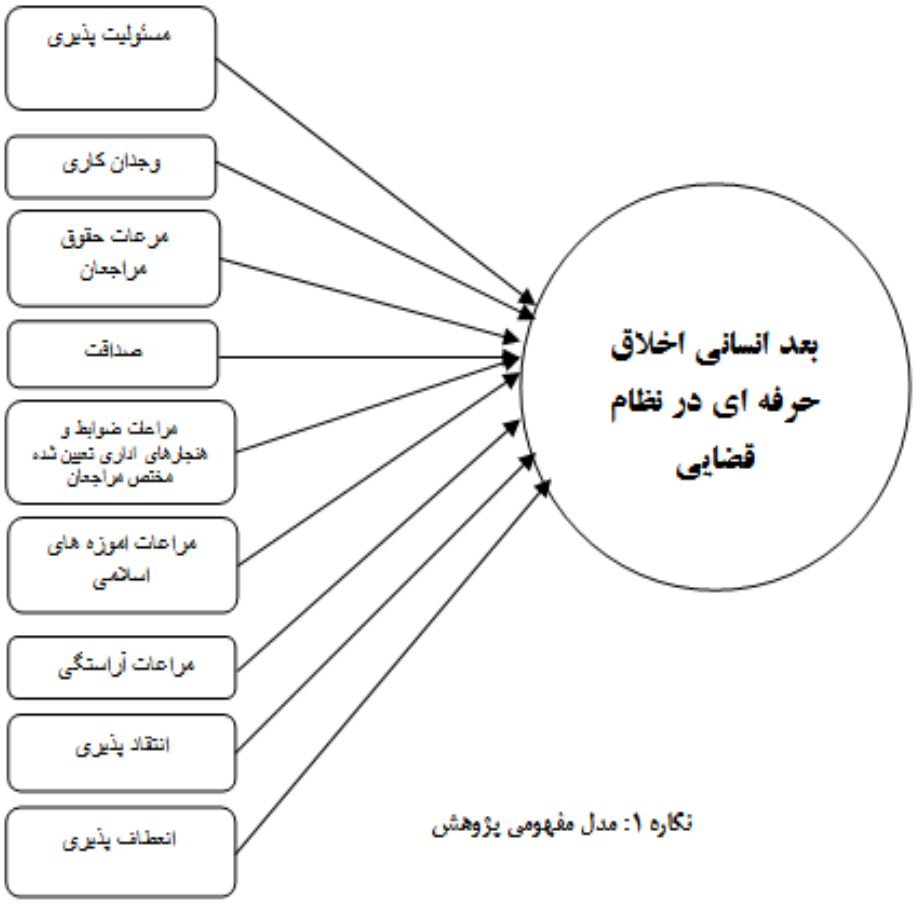
7)**آراستگی**[16]: منظور وضعیت ظاهری فرد و نیز وضعیت محیط فیزیکی کار است. این مسئله در جهت تحقق توامان حقوق خدمت گیرندگان و سازمان به‌عنوان ذیحقان منابع انسانی در اخلاق حرفه‌ای لحاظ شده است.

8)**انتقاد پذیری**[17]: میزان استقبال از نظرات و دیدگاه‌های مراجعان، همکاران و مافوق است. پویای اخلاق حرفه‌ای اقتضا می‌کند به بازخورد واصله از طرفین ارتباطی توسط منابع انسانی ارج نهاده شود.

9) **انعطاف پذیری کاری**[18]: میزان تلاش در جهت انجام امور محوله با اقدامات فرا وظیفه‌ای اما در چارچوب قانون است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

خلاقیت و ابتکار مقتضی در این مؤلفه، همگرایی لازم با ظهور اخلاق حرفه‌ای را دارا می‌باشد.

پژوهش حاضر بررسی وضعیت بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی را به شرح ذیل مدلسازی نموده است:

سوال اصلی‌این پژوهش، چگونگی وضعیت رعایت بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی است. سوالات فرعی نیز عبارت است از:

وضعیت مسئولیت پذیری در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت وجدان کاری در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت مراعات حقوق مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت رعایت صداقت در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت مراعات ضوابط و هنجارهای اداری تعیین شده مختص به مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت مسئولیت پذیری در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت وجدان کاری در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت مراعات حقوق مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت رعایت صداقت در نظام قضایی چگونه است؟

وضعیت مراعات ضوابط و هنجارهای اداری تعیین شده مختص به مراجعان در نظام قضایی چگونه است؟

میزان مراعات آموزه‌های اسلامی در نظام قضایی چگونه است؟

میزان آراستگی در نظام قضایی چگونه است؟

وجود روحیه انتقاد پذیری در نظام قضایی چگونه است؟

وجود روحیه انعطاف پذیری در نظام قضایی چگونه است؟

در بخش کمی به منظور بررسی سوالات از آزمون t استفاده می‌گردد. لازم به ذکر است که میانگین بدست آمده از تحلیل داده‌ها با عدد 3 به‌عنوان حد متوسط میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بعد انسانی، مقایسه می‌گردد که پس از محاسبه نتایج به شرح جدول شماره 2 می‌باشد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

جدول2: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت مؤلفه‌های بعد انسانی رعایت اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مؤلفه‌های بعد انسانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مسئولیت پذیری	3/45	0/345	26/260	0/000	بیشتر از حد متوسط
وجدان کاری	3/46	0/411	22/609	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات حقوق مراجعان	3/40	0/413	19/471	0/000	بیشتر از حد متوسط
رعایت صداقت	3/32	0/518	12/290	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات ضوابط	3/56	0/318	35/157	0/000	بیشتر از حد متوسط
مراعات آموزه‌های اسلامی	3/59	0/415	28/704	0/000	بیشتر از حد متوسط
میزان آراستگی	3/63	0/367	34/086	0/000	بیشتر از حد متوسط
انتقادپذیری	3/35	0/425	16/325	0/000	بیشتر از حد متوسط
انعطاف پذیری	3/26	0/485	10/925	0/000	بیشتر از حد متوسط
بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای	4/56	4/56	135/050	0/000	بیشتر از حد متوسط

با توجه اطلاعات جدول شماره 2 و سطوح معنی‌داری این آزمون و مقایسه آن با میزان خطای مجاز 05/ مشاهده می‌گردد که وضعیت رعایت مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی بیشتر از حد متوسط است.

در ادامه از آزمون فریدمن به منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌ها استفاده می‌گردد.

جدول3: نتایج آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی

مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای	میانگین رتبه ها	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
میزان آراستگی	6/62	680/336	8	0/000
مراعات ضوابط	6/21			
مراعات آموزه‌های اسلامی	5/69			
وجدان کاری	5/41			
مسئولیت پذیری	5/12			
مراعات حقوق	4/94			
انتقاد پذیری	4/27			
رعایت صداقت	3/55			
انعطاف پذیری	3/20			

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

بـا توجـه بـه اطلاعـات منـدرج در جـدول شـماره 3 و سـطح معنی‌داری بدست آمده که برابر 0/000 می‌باشد و مقایسه آن بـا میزان خطای مجاز 0/05 نتیجه این است کـه بـین مؤلفـه‌هـا از لحاظ میزان مراعات، تفاوت های به شرح جـدول مـذکور وجـود دارد.

به منظور تحلیل دقیق‌تر داده‌ها، راهکار کاهش تعداد متغیرهـا و شناسایی ساختار درونی آنها می‌تواند کارساز باشد. برای انجام‌این امر از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده می‌شود.این شیوه سـعی در اکتشاف متغیرهای اساسی یا عامل‌ها در راسـتای تبیـین الگـوی همبستگی بین متغیرهای مشاهده شده دارد و نیز کمک می‌کنـد تا متغیرهـای مکنـونی کـه سـهم عمـده ای در تبیـین تغییـرات متغیرهای مشهود دارند، شناسایی و روابط آنها با یکدیگر و سایر متغیرها را در قالب فرضیه‌هایی تعریف گردد.

همانگونه که در پیشینه تحقیق اشاره شد، ابزارهای اندازه‌گیـری مختلفی متشکل از متغیرهای برونزا به منظـور سـنجش مفهـوم اخلاق حرفه‌ای توسط صاحبنظران به کار گرفته شده اسـت. بـر این اساس مجموعه ای متشکل از 9 مؤلفه اسـتخراج و در قالـب بخشی از پرسشنامه تحقیق مدوّن گردید. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل عاملی اکتشافی برای تمامی متغیر ها صورت گرفت که در ادامه به تشریح نتایج آن پرداخته می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون KMO-Bartlett در جـدول4 نـشان داده شده است. با توجه به نتـایج مـی‌تـوان مراحـل تحلیـل عـاملی تأییدی را نیز بر روی داده‌ها به انجام رساند. مقدار بـیش از 0/5 آماره KMO موید کفایت نمونه گیری و سطح اطمینـان 0/000 برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بـودن مـدل عـاملی مورد استناد می‌باشد. میزانKMO محاسـبه شـده برابـر 0/800 (بالاتر از 0/5) می‌باشد بنابراین محاسبات نشان دهنـده کفایـت نمونه‌گیری است.

جدول4: نتایج آزمون KMO-Bartlett

KMO معیار کفایت نمونه‌گیری		0/800
آزمون بارتلت	کای دو	3608/276
	درجه آزادی	36
	سطح معنی‌داری	0/000

در مرحله بعد مـی‌بایـست بـه شناسـایی تعـداد عوامـل مکنـون پرداخته شود. در جـدول 5 نتـایج تعیـین تعـداد عوامـل مکنـون برحسب مقادیر ویژه ارائه شده است. سـتون مقـادیر ویـژه اولیـه نشان دهنده تعداد عوامل مکنون تحقیق می‌باشد و تعداد مقادیر ویژه کل بالاتر از 1 نشان دهنده عوامل مکنون اسـت. بنـابراین، ستون مقادیر ویژه متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه ای، دو عامل را با مقدار ویژه بالاتر از 1 معرفی می کند ، بنابراین ساختار عـاملی پیشنهادی دارای دو عامل خواهد بود.

جدول5: کل واریانس تبیین شده عامل مکنون متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای

عامل	مقادیر ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	5/913	65/702	65/702	3/833	42/591	42/591
2	1/184	13/154	78/857	3/264	36/266	78/857

به منظور بررسی تناسب عوامل استخراج شده تا ایـن مرحلـه، از ماتریس همبستگی دوباره تولید شده بهره‌گیری شده است. ایـن ماتریس همبستگی بین عوامل را با استفاده از بـار آنهـا بـر روی عوامل استخراج شده محاسبه و آنها را با همبستگی اصـلی بـین متغیرها مقایسه می‌کند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

جدول6: ماتریس همبستگی باز تولید شده برمبنای بارهای عاملی

مؤلفه‌ها	بارهای عاملی	
	1	2
مسئولیت‌پذیری		0/680
وجدان کاری	0/825	
مراعات حقوق مراجعان		0/889
رعایت صداقت	0/832	
مراعات ضوابط	0/675	
مراعات آموزه‌های اسلامی	0/902	
میزان آراستگی		0/800
انتقادپذیری		0/852
انعطاف‌پذیری	0/791	

همان‌طور که در جدول شماره 6 قابل مشاهده است، تحلیل عاملی اکتشافی توانست عامل مکنون را شناسایی و استخراج نماید. پس از شناسایی عامل مکنون بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای، لازم است تا درست نمایی روابط بین این عامل و متغیرهای مشهود آزمون گردد.این امر با تأیید روابط بین متغیرها در قالب مدل اندازه‌گیری و از طریق نرم‌افزار AMOS صورت می‌پذیرد. نگاره 2 مدل اندازه گیری متغیر مکنون بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر و همبستگی هر یک از متغیرها را توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی را نشان می‌دهد.

دراین پژوهش به منظور بررسی مناسبت مدل از شاخص‌های مربوط به برازش مدل ارائه شده در جدول شماره 7 استفاده می‌شود. نتایج تخمین (برازش مدل) حاکی از مناسب بودن مدل بوده لذا مدل به‌دست آمده تأیید می‌گردد.

جدول 7: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای

	نتیجه	دامنه مطلوب	مقدار	عنوان شاخص
مجذور کای	تأیید مدل	$0 < \frac{x^2}{df} < 5$	0/770	$\frac{x^2}{df}$
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	مورد قبول	RMSEA < /05.	0/000	RMSEA
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	تأیید مدل	RMR ≥ 0.	0/006	RMR
نیکویی برازش	تأیید مدل	GFI > /90.	0/991	GFI
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	تأیید مدل	AGFI > /85.	0/978	AGFI
شاخص برازش هنجار شده (بنتلر ـ بونت)	تأیید مدل	NFI > /90.	0/994	NFI
شاخص برازش تطبیقی	تأیید مدل	CFI > 0/90	1	CFI
شاخص برازش افزایشی	تأیید مدل	IFI > 0/90	1	IFI

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

در ادامه به تشریح شاخص‌های جدول شماره 7 پرداخته می‌شود:

c^2/df (آماره کای اسکویر): اگر مقداراین نسبت کمتر از 5 باشد نشان می‌دهد مدل به‌طور کامل با داده‌های جامعه آماری برازش دارد. از آنجا که میزان c^2/df سازه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای برابر 0/770 می‌باشد که نشان دهنده برازش کامل مدل با داده‌های جامعه آماری می‌باشد.

GFI (برازندگی) و AGFI (برازندگی تعدیل یافته): مقادیراین شاخص‌ها باید بین 0 و 1 باشد.که دراینجا مقدار بزرگتر از 0/9 حاکی از برازش قابل قبول مدل است.

شاخص‌های برازش نسبی: NFI (شاخص برازش غیرنرم) که هر چه مقدار آن به 1 نزدیک باشد، نشان دهنده برازش خوب مدل است. شاخص‌های دیگر CFI و NFI است که اولی فقط می تواند مقادیر بین 0 تا 1 اختیار کند، در حالی که دومی می‌تواند بزرگتر از 1 باشد. مقداراین شاخص‌ها نیز هرچه به 1 نزدیکتر باشد، نشان دهنده برازش خوب مدل است. مقادیر محاسبه شده نشان دهنده تأیید برازش مدل بر اساس‌این سه شاخص می‌باشد.

بحث

کارکردهای اخلاق، ضرورت تحقق آن را در سازمان هویدا می‌سازد. با توجه به‌اینکه بخش اعظمی از اخلاق مداری منوط به عنصر انسانی در سازمان می‌باشد، لذا پیشگامی در اخلاق‌مداری همبستگی خاصی بااین عنصر دارد. دراین راستای نخست سازمان می‌بایست از وضع موجود اخلاق در سازمان آگاهی یابد تا بتواند سیاست‌گذاری بهینه‌ای برای بهبوداین سازه انجام داد. با این توضیح پژوهش حاضر بدنبال بررسی میزان پایبندی منابع انسانی دستگاه قضایی به اخلاق سازمانی است. تحلیل یافته‌ها حکایت از آن دارد که میزان مراعات بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای با توجه به مؤلفه‌های احصایی به شیوه کیفی که عبارت‌اند از؛ مسئولیت پذیری، وجدان کاری و ... بیش از حد متوسط است. علاوه براین تفاوت معناداری از لحاظ میزان مراعات، بین مؤلفه‌های تعریف شده برای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. بدین صورت که میزان آراستگی، مراعات ضوابط، مراعات آموزه‌های اسلامی، وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، مراعات حقوق مراجعان، انتقاد پذیری، رعایت صداقت و انعطاف‌پذیری به ترتیب رتبه اول تا نهم را به خود اختصاص دادند.

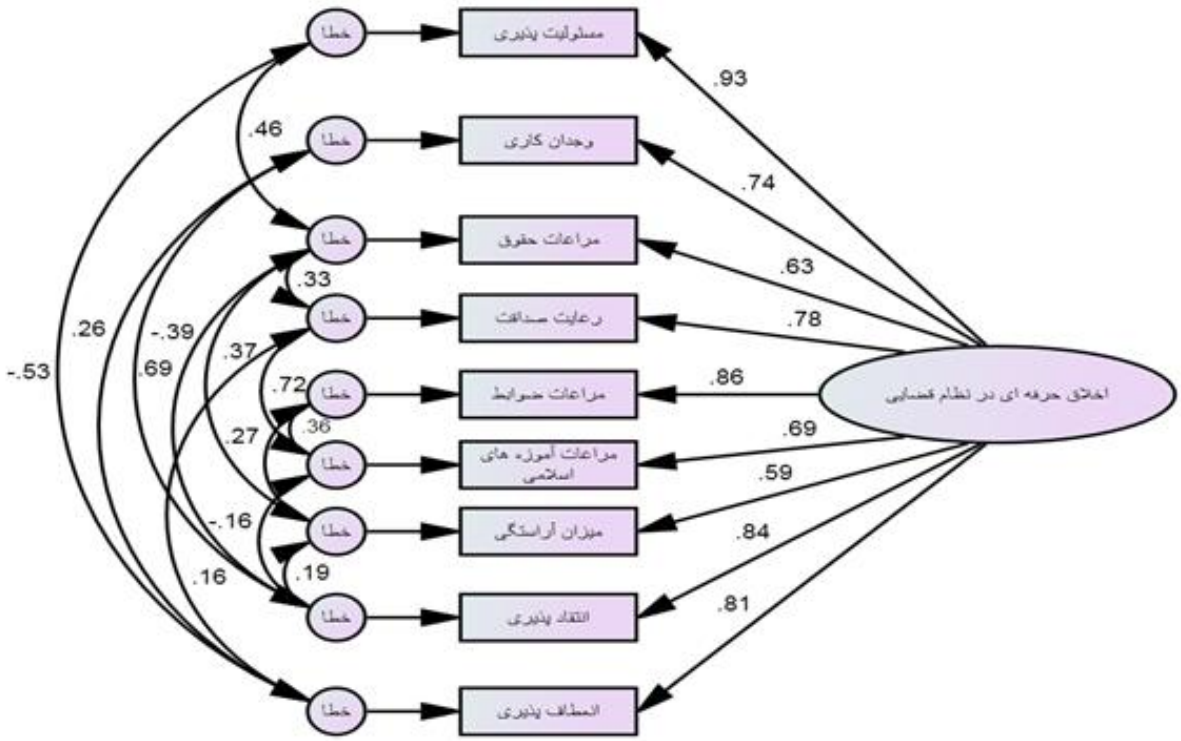
در خصوص همسویی نتایج‌این پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته در پیشینه لازم به ذکر است که در بخش شناسایی مؤلفه‌های بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی؛ مؤلفه مسئولیت پذیری با مؤلفه های کیفیت مراقبت از بیمار(14) و مهارت‌های تدریس(15) قرابت دارد. مؤلفه مراعات حقوق مراجعان با مؤلفه های؛ رعایت حرمت کلاس(15)، ادب و نزاکت و جلب احترام و اعتماد به دانشجو (16)مرتبط است. مؤلفه صداقت با مؤلفه مقابله با تقلب(20) هم سطح است. مؤلفه مراعات ضوابط و هنجارهای مرتبط با مراجعان با مؤلفه‌های عدم غیبت کارکنان(14) و مقابله با رشوه و فساد(20) هم طراز است. همچنین مؤلفه مراعات آموزه‌های اسلامی با مؤلفه‌های؛ رازداری(14)، حفاظت از اسرار دانشجو و روحیه تحمل و سعه صدر(15) همبستگی دارد. در مجموع این پژوهش و دستاوردهای آن همراستا با سایر پژوهش‌های صورت گرفته دراین حوزه در دو بخش داخلی و خارجی ذکر شده در پیشینه، به شناسایی مؤلفه‌ها (به شرح فوق)، بررسی(15، 17 و 18) و رتبه بندی(16) معیارهای بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای با محوریت نظام قضایی همت گمارده است.

در خاتمه ضمن توصیه به پژوهشگران آتی‌این حوزه جهت تمرکز بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در عرصه عمل، در راستای تقویت اخلاق حرفه ای با محوریت آحاد انسانی شایسته است مسئولان دستگاه قضایی در گام نخست به تبیین و آشناسازی مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اهمیت و جایگاه آن برای پرسنل از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی به شکل کارگاهی با محوریت موضوعات ذیل همت گمارند:

- تغییر ذهنیت(انگاره) نسبت به شغل، سازمان، مراجعان و ...
- آگاه نمودن کارکنان از حقوق طرف‌های ارتباطی
- آگاه نمودن کارکنان از تکالیف خود به تناسب طرف های ارتباطی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]



نگاره۲: مدل اندازه گیری متغیر بعد انسانی اخلاق حرفه ای در حالت تخمین استاندارد(مدل اکتشافی)

- انتقال انتظار بروز رفتارهای فرا وظیفه‌ای بـه کارکنـان و دادن اختیار انجام رفتارهای با صلاحدید در موارد خلاء.
- همچنین مسائل منتسب به پاسخگویان مانند؛عدم تمایل برخی از آنها به همکاری، عدم اختصاص وقـت مناسـب جهت پاسخگویی به سوالات و نیز مسائل پیرامـون اخـذ مجوز توزیع پرسشنامه در مجتمع قضایی هدف، از جمله محدودیت‌های در مسیر انجام‌این پژوهش بود.

نتیجه‌گیری

در فضای رشد نجومی انتظـارات عمـومی در جنبـه‌هـا مختلـف، اخلاق مداری صدرنشین است. جایگاه و اهمیت موضوع در کلیه سازمان‌ها علی الخصوص سازمان‌های حاکمیتی و دولتـی امـری بدیهی است که تمرکز بر آن اقداماتی را طلب مـی‌نمایـد. یکـی از این اقدامات، ضابطه مند نمـودن و تعریـف اصـول رفتـاری در حوزه فعالیت بوده که در قالب اخـلاق حرفـه ای مفهـوم سـازی می‌شود. ماهیت پویای اخلاق حرفه ای و حرکت در مسیر توسعه آن مستلزم شناخت وضع موجـود و سـپس برنامـه ریـزی بـرای بهبود اسـت کـه در پـژوهش حاضـر بخـشی از جریـان اخـلاق حرفه‌ای یعنی بعد انسانی به لحاظ نقش بـارز عامـل انـسانی در اخلاق مداری با محوریت نظام قضایی، مورد عنایت قرار گرفتـه است. انجام‌این امر در آغاز نیازمند شناسایی مؤلفه‌ها بعد موصوف بوده که به شیوه کیفی 9 مؤلفه که عبارت از؛ میـزان آراسـتگی، مراعات ضوابط و ... احصاء و سپس بوسیله آزمـون‌هـای آمـاری مناسب مورد راستی آزمایی قرار گرفت کـه نتـایج بـیش از حـد متوسط بودن میـزان مراعـات مؤلفـه‌هـای احـصایی را گـواهی می‌دهد. البته مؤلفه‌ها از منظر میزان مراعات متفـاوت بودنـد. در مجموع نتایج حاکی از قابل قبول بودن میزان پایبنـدی بـه بعـد انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قـضایی بـوده لـذااین دسـتاورد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

مقدمه سیاست گذاری جهت ارتقای وضعیت کنونی اخلاق حرفه‌ای در نهاد قضایی بشمار می‌آید.

ملاحظه‌های اخلاقی

دراین پژوهش تلاش گردیده رعایت اصول اخلاقی مانند؛ اصالت داده‌ها، پرهیز از تقلب، تأکید بر مشارکت داوطلبانه پاسخگویان، قانون مداری و ... در کلیه مراحل مانند؛ تدوین مبانی نظری، انجام مصاحبه، توزیع پرسشنامه، انعکاس صحیح نتایج و ... ملحوظ شود.

سپاسگزاری

در پایان نویسندگان کمال تشکر و امتنان خویش را از همراهی و همکاری هسته مدیریتی دستگاه قضایی استان کرمانشاه و کلیه مشارکت کنندگان در انجام‌این پژوهش ابراز می‌دارند.

واژه‌نامه

اخلاق	1. Ethics
مدیریت استراتژیک	2. Strategic Management
اصول اخلاقی	3. Ethics Principles
اخلاق حرفه‌ای	4. Professional ethics
حرفه	5. Vocation
اخلاق کاربردی	6. Applied Ethics
رویکرد سنتی اخلاق حرفه‌ای	7. The traditional approach to professional ethics
رویکرد استراتژیک اخلاق حرفه‌ای	8. Strategic approach to professional ethics
کدهای اخلاق حرفه‌ای	9. Professional codes of ethics
بعد انسانی اخلاق حرفه‌ای	10. Human professional ethics aspect
نظام قضایی	11. Justicial system
مسئولیت پذیری	12. Accountability
وجدان کاری	13. Work concience
مراعات حقوق مراجعان	14. Respect the rights of clients
صداقت	15. Honesty
آراستگی	16. Adornment
انتقادپذیری	17. Criticism of
انعطاف پذیری کاری	18. Flexible working

Reference

1. David FR.(2001). Strategic management. Translated by: Parsaeian A, Arabi SM. Tehran: Cultural Research Bureau. P. 53.(In Persian).
2. Shalbaf A.(2009).At the promotion of ethics in organizations. educational problems and strategic model. Ethics in Science and Technology;1-2:93-103.(In Persian).
3. Daft RL.(1995). Organization theory and structure design. Translated by: Parsaeian A, Arabi SM. Tehran: Publishing Research Studies of Commerce. P. 638.(In Persian).
4. Namati M A, Mohsen HS.(2010). Ethics in higher education: the elements. requirements and strategies. Journal of Ethics in Higher Education;5(3): 9-46.(In Persian).
5. Sadeghian A, Hoseyni Manesh SA, Eslam H.(2015). Analysis of the relationship between professional ethics and organizational commitment (Case Study: County staff Yazd)., Journal of Novel Applied Sciences; 4 (2): 163-167.(In Persian).
6. Ozar D, Berg J, Werhane P, Emaruel L.(2000).Organizational ethics in health care. American. Medical Association; 6.
7. Davis M.(2002). Profession code and ethics. 1st edition. Burlington: Ashgate Pub. P.110.
8. Gharamaleki AF.(2012). Introduction to professional ethic .5th Edition. Tehran: Publishing Saramad. Pp.174-175.(In Persian).
9. Arasth HR, Jahed HA.(2011). Ethics in universities and higher education institutes the option to behaviours. Nsha'alm Journal; 1(2):31-40.(In Persian).
10. Zohor H, Khalaj M.(2010). The pillars of engineering ethics. Iranian Journal of Engineering Education;12(46):83-97.(In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]

11.Beheshtifar M, Mirkamandar S.(2015). The role of professional ethics in human resource strategies. Advanced Social Humanities and Management;2(1):82-87.(In Persian).

12.Hasani M, Shahin Mehr B.(2015). Modeling the relationships between professional ethics and corporate social responsibility with accountability. Journal of Ethics in Science and Technology; 10(1):29-39.(In Persian).

13.Nouriyan M, Atashk M, Salem S, Jamshidzadeh Kyasrayy M.(2016). The impact of demographic factors on the possibility of observing professional ethics teaching in universities. Ethics in Science and Technology; 11(1):85-94.(In Persian).

14.Ghbadyanfr MA, Mosalanejad L.(2013). Compliance with the code of professional ethics in the medical staff jahrom university of medical sciences. Journal of Nursing Education and Ethics; 2(3):1-7.(In Persian).

15.Bouzari Jomhori FA,Mansouryan M,Harandi E, Bouzari Jomhori H.(2013). Evaluation of professional ethics martyr yazd university of medical sciences from the perspective of university students. Journal of Educational Development; 8(3):44-52.(In Persian).

16.Farmahini Farahani M, Behnam Gam L.(2012).Evaluation of the components of professional ethics education faculty members to see. Ethics in Science and Technology;7(1):48-57.(In Persian).

17.Davis R, Walton E.(2007). College of commerce and industry. USA: School of Accountancy Clemson University Publication.

18.Robins LS, Braddock CH, Fryer–Edwards KA.(2002).Using the american board of internal medicine's elements of professionalism for undergraduate ethics education. Acad Med;77: 523-531.

19.Roman S.(2003).The impact of ethical sales behaviour on customer satisfaction. trust & loyalty to the company: an empirical study in the financial services industry. Journal of Marketing Management; 19 (9/10): 915–939.

20.Katun MI, Amammatu Z, Kolawole AR.(2016). Effect of professional ethics on conctruction quality: perception form developing country. USA: The Academic Conference of Mediterranean Research and Publications International on Sustainable Developmen.

21.Mansour J.(2003). The constitution. 26th Edition. Tehran .Dauran Publications. P. 86.(In Persian).

22.Karimi M, Rajai Poor S, Hoveyda R.(2010). Examine the relationship between organizational climate and ethical behavior among employees of isfahan university of medical sciences. Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar;4(1):82-102.(In Persian).

23.Anabestani M, Saeedi Kia M.(2014) .Professional ethics. 2nd edition. Tehran:Publications Aha. P. 12 6.(In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.5.9]