(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ فلسفۀ اخلاقی و رفتار فرانقش کارکنان

دکتر سعید باقرسلیمی*، داود بخشعلی‌زاده، آسیه انبساطی رودبرده

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت

(تاریخ دریافت: 95/5/4، تاریخ پذیرش: 95/7/2)

چکیده

زمینه: افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند، رفتارهای شغلی متفاوتی نشان می‌دهند؛ یکی در حد انجام وظیفه، و دیگری فراتر از آن. محققان در این تحقیق به بررسی رابطۀ فلسفه اخلاقی با بروز رفتارهای فرانقش پرداختند.

روش: این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی– همبستگی است؛ که طی آن 370 نفر از بین 1253 کارکنان شرکت گاز استان گیلان، به روش احتمالی تصادفی ساده و با استفاده از پرسشنامۀ استاندارد مورد مطالعه قرار گرفتند. از آزمون همبستگی پیرسون برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد ابعاد فلسفه اخلاقی با بروز رفتار فرانقش رابطۀ معنی داری دارد و شدت رابطۀ منفعت‌گرایی و آزادی فردی با رفتار فرانقش بیش از سایر ابعاد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، می‌توان گفت افزایش سطح ارزش‌های اخلاقی در سازمان، منجر به سطح بیشتری از رفتار فرانقش در کارکنان می‌شود.

کلید واژگان: *فلسفه اخلاقی، رفتار فرانقش، منفعت گرایی، آزادی فردی*

سرآغاز

در مکاتب اولیۀ مدیریت، افراد با رفتارهایی ارزیابی می‌شدند که در شرح شغل و شرایط احراز، انتظار می‌رفت ولی امروزه رفتار شهروندی سازمانی[1] یا فرانقش[2] مد نظر است(1). شرکت گاز نیز از جمله سازمان‌هایی است که با عموم شهروندان مواجه بوده، و هرگونه نارسایی، خسارات جبران ناپذیری همراه خواهد داشت. طیف فعالیت‌های شرکت، تعدد مصرف‌کنندگان و بحران‌های مختلف، و لزوم مدیریت انرژی در سال‌های اخیر، نیاز این شرکت را به بروز رفتارهای فرانقش افزایش داده است.

تحقیقات متعددی در خصوص عوامل موثر بر این رفتار انجام شده است. یکی از عوامل، اخلاق[3] و ارزش‌های اخلاقی[4] است. این ارزش‌ها می‌تواند بر اقدامات افراد تاثیر بگذارد و امکان موفقیت سازمانی افزایش یابد(2). مسائل اخلاقی یکی از نیازهای سازمان‌ها است و بررسی ارتباط آن با رفتار فرانقش، باعث شناخت تاثیر اخلاق بر رفتار شهروندی در سازمان می‌شود(3). عدم توجه به اخلاق در جوامعی مانند ایران که دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده، می‌تواند معضلات بزرگی بوجود آورد(4). پایه‌ای ترین رویکرد در اخلاق، فلسفه اخلاقی[5] بوده که بر تصمیم گیری افراد تاثیر می‌گذارد(5).

رفتار فرانقش طی سه دهه گذشته در بین محققان علوم رفتاری به صورت گسترده مطرح شد؛ و به رفتارهای شغلی فراتر از نقش رسمی کارکنان باز می‌گردد که اختیاری هستند و پاداش رسمی در پی ندارند(7،6). رفتار فرانقش به سرعت به یکی از موضوعات مورد مطالعه گسترده در روانشناسی و رفتار سازمانی تبدیل شد(1). حدود 4 دهه قبل به اهمیت رفتارهای خودجوش اشاره شد؛ و صاحب‌نظران نیز این رفتارهای اختیاری را به عنوان رفتار فرانقش مطرح نمود(8 و 9). رفتار فرانقش عبارت است از:

- رفتارهایی است که کارکنان سازمان در انجام آن (صرف نظر از بهره‌وری شخصی) اثربخشی عملکردشان را ارتقا

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: baghersalimi@ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]

می‌دهند(10).

- خواست کارکنان در تقدم بخشیدن بر کمک به دیگران(11).

- نوعی رفتار اختیاری که به اثربخشی سازمان کمک می‌کند(12).

- شکل‌گیری بستر اجتماعی و روانی که در آن، مسئولیت‌پذیری شغلی اساس کار شده و منجر به عملکرد کلی منحصر به فردی می‌شود(13).

- یک رفتار اختیاری فردی است که توسط سیستم پاداش، به رسمیت شناخته نشده، ولی در مجموع بر بهره‌وری عملکرد یک سازمان موثر است(14-16).

- نوعی عملکرد که فراتر از وظایف محوله در شغل آنها می‌باشد(17).

دیدگاه‌های مختلف در خصوص ابعاد رفتار فرانقش عبارتند از:

1. نوع دوستی[6]، ادب و نزاکت[7]، وجدان کاری[8]، جوانمردی[9]، و فضیلت مدنی[10](18). با توجه به اینکه این ابعاد در تحقیق حاضر مدنظر هستند؛ لذا شرح مختصری از هر یک ارائه می‌گردد(19):

- نوع دوستی: باعث انگیزش فرد برای کمک به همکارانش می‌شود.
- ادب و نزاکت: از بروز مشکلات ناشی از کار با دیگران جلوگیری می‌کند؛ و فرد به تاثیر رفتارش بر دیگران می‌اندیشد.
- وجدان کاری: نشان دهنده پایبندی بیش از اندازه نسبت به وظایف است.
- جوانمردی: بر تحمل اوضاع نامناسب کاری دلالت دارد.
- فضیلت مدنی: بیانگر مشارکت مسئولانه کارمند برای حیات سازمان است.

2. کمک‌های بین شخصی، ابتکار عمل فردی، مجاهدت فردی و تقویت وفاداری(20).

3. رفتارهای کمک کننده، جوانمردی، نوآوری فردی، فضیلت مدنی، تعهد سازمانی، اطاعت سازمانی و رشد فردی(6).

4. نوع دوستی، وجدان، روحیه جوانمردی، ادب و مهربانی، فضیلت مدنی، مشارکت وظیفه ای، مشارکت دفاعی، وفاداری سازمانی، و رای و نظر(21).

فلسفه اخلاقی، علمی است که به تبیین مبانی علم اخلاق می‌پردازد، آن را پردازش می‌کند، و هدفش، شناخت ملاک‌های خوبی و بدی افعال است تا سنجش رفتار ممکن باشد(22). در پژوهش حاضر 5 فلسفه منفعت‌طلبی[11]، وظیفه‌گرایی[12]، قانون طلایی[13]، عدالت‌گرایی[14]، آزادی فردی[15] استفاده شد.

1- منفعت طلبی: بر نتایج اعمال افراد تاکید کامل دارد، نه بر نیت آنان؛ که بهترین حالت برای جوامع هم‌آوا است(23،24).

2- وظیفه گرایی: سطح پایین‌تر منفعت طلبی است؛ یعنی نمی‌توان از نتایج اَعمال صرف نظر کرد؛ اما ویژگی‌های مهم دیگری وجود دارند که تعیین کنندهٔ درستی و نادرستی هستند. کار خوب مستحق تحسین است، و برعکس(25،26).

3- قانون طلایی: یعنی با دیگران همانگونه رفتار کن که دوست داری با تو رفتار شود. بیشتر رهبران دینی و بعضی از فلاسفه معتقدند که این قانون ابدی است(23 و 27).

4- عدالت گرایی: همه موجودات، دارای حقوق و تکالیفی هستند(28). تصمیم‌ها زمانی اخلاقی اند که از تبعیض خبری نباشد(29).

5- آزادی فردی: هر عاملی که ناقض آزادی فردی باشد حتی اگر منافع بیشتری برای دیگران ایجاد کند، مردود است(27).

در خصوص پیشینهٔ مطالعاتی بین فلسفه‌های اخلاقی و رفتار فرانقش باید گفت تا کنون هیچ مطالعه‌ای که به بررسی این مدل پرداخته باشد، انجام نشده است؛ ولی اگر فرض شود فلسفه‌های اخلاقی برگرفته از اخلاق و برخوردهای اخلاقی هستند؛ می‌توان در تمامی تحقیقات، اخلاق بر روی رفتار فرانقش تاثیر گذاشته است(2-4، 21 و 31-36).

محققین به دنبال پاسخ به این سئوال هستند «آیا فلسفه اخلاقی با رفتار فرانقش کارکنان شرکت گاز استان گیلان رابطه دارد؟؛ و کدام یک رابطه بیشتری دارد؟».

روش

این تحقیق از لحاظ روش، توصیفی– همبستگی؛ و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، متشکل از 1253 نفر از کارکنان شرکت گاز استان گیلان می‌باشد. نمونه این تحقیق شامل 370 نفر از این کارکنان می‌باشد که به روش

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]

تصادفی ساده(سیستماتیک) انتخاب شدند تا کمترین سوگیری، و بیشتری تعمیم‌پذیری ممکن شود(30).

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه عبارت است از: از میان پاسخ گویان پرسشنامه، اکثریت (83/2%) مرد بود. ترکیب سنی آنها نشان دهندهٔ این است که بیشتر آنها (46/3%) بین 25 تا 35 سال سن داشته؛ و همچنین 51% آنان بیش از 10 سال سابقهٔ خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی 49/9% دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند.

از پرسشنامه پژوهشگر ساخته برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد(6 و 38). به منظور تامین روایی محتوا، از نظرات جمعی از اساتید استفاده شد و اصلاحات لازم لحاظ گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه از سازگاری درونی و با روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آن، نشان دهنده تایید پایایی تمامی متغیرها بود.

در فرآیند اجرا، به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان(297 نفر) استفاده شد؛370 پرسشنامه (بر اساس لیست کارکنان دریافتی از امور اداری) پخش گردید که 354 جمع آوری و 339 پرسشنامه قابل تحلیل بود.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به نرمال بودن متغیرها، از آزمون همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS19 استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و واریانس هر یک از متغیرها در جدول1 ارائه شده است.

جدول 1: توصیف متغیرها

متغیرها		میانگین	واریانس	انحراف معیار
فلسفه‌های اخلاقی	قانون	12/89	2/84	8/08
	طلایی			
	منفعت گرایی	12/69	3/1	9/62
	وظیفه گرایی	11/34	1/87	3/5
	عدالت گرایی	7/46	1/86	3/46
	آزادی فردی	8/45	1/89	3/57
رفتار فرانقش		39/09	6/01	36/09

نتایج آزمون فرضیات بر اساس روش همبستگی پیرسون و با در نظر گرفتن میزان F در سطح 99 درصد، حاکی از معنی دار بودن واریانس ناشی از گروه بندی محقق است نه عوامل دیگر(خطا). در جدول 2 این نتایج قابل مشاهده می‌باشد.

جدول 2: نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	رد/تایید
بین فلسفه اخلاقی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/303	0/092	تایید
بین فلسفه منفعت گرایی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/260	0/068	تایید
بین فلسفه وظیفه گرایی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/177	0/031	تایید
بین فلسفه قانون طلایی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/209	0/044	تایید
بین فلسفه عدالت گرایی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/161	0/026	تایید
بین فلسفه آزادی فردی و رفتار فرانقش رابطه معنی داری وجود دارد.	0/209	0/044	تایید

بحث

نتایج این تحقیق نشان داد ابعاد 5 گانه فلسفه اخلاقی با رفتار فرانقش در ارتباط است و منفعت گرایی و آزادی فردی بیشترین رابطه را با این متغیر دارند. این یافته با نتایج برخی پژوهش‌های موجود، همراستا می‌باشد(2, 4, 17, 21, 31-37).

بنابراین پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اخلاقی در سازمان بیشتر حمایت گردد تا سطح بیشتری از رفتار فرانقش در کارکنان مشاهده شود. این رفتار از طرق زیر نیز تقویت می‌گردد: شفاف‌سازی همراستایی اهداف فردی با اهداف سازمانی و اهمیت عملکرد کارکنان در تحقق این اهداف، نشر بیشتر منشور اخلاقی بین کارکنان، و افزایش عدالت سازمانی در ارزیابی عملکرد و جبران خدمت.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]

محدودیت تحقیق حاضر، عدم بررسی تاثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی بر نتایج آزمون، و عدم ورود ابعاد رفتار فرانقش در آزمون فرضیات می‌باشد. برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود تاثیر ویژگی‌های جمعیت شناختی؛ همچنین ابعاد رفتار فرانقش در فرضیات فرعی بررسی گردد. همچنین برخی از مدیران، رفتار فرانقش را از فرد انتظار دارند؛ در صورتی رفتار فرانقش، اختیاری است(39 و 40)، از این روی بررسی ادراک مدیران در این خصوص، الزامی است. همچنین استفاده از سایر متغیرها نظیر عدالت و تعهد سازمانی، به عنوان تعدیلگر یا میانجی پیشنهاد می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به تایید تمامی فرضیات می‌توان دریافت بهبود ارزش‌های اخلاقی، رفتار فرانقش بیشتری به همراه خواهد شد. بنابراین لازم است مسئولین سازمان بیش از پیش به مسائل اخلاقی اهمیت داده و در ترویج و الگو سازی اخلاقمداری تلاش بیشتری بنمایند. در واقع افرادی که در سازمانی اخلاقی کار می‌کنند، کارشان را متناسب ارزش‌های اخلاقی سازمانی افزایش می‌دهند و در اجرای وظایف خود، احساس تعلق به سازمان دارند. در چنین شرایطی بروز رفتارهای فرانقش نیز بیشتر می شود(31). این افراد، در کارهای پسندیده بر یکدیگر پیشی گرفته و برایشان تناسب بین زندگی و کار، یک رفتار همیشگی است. در زمان تعارض، مدارا می کنند و از خطای دیگران می گذرند. این ویژگی‌ها موجب ارتقاء بعد رفتار فرانقش می‌شود(21).

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی مسئولین و کارکنان شرکت گاز استان گیلان که محققین را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

رفتار شهروندی سازمانی	1.Organization citizenship behavior
رفتار فرانقش	2.Extra-role behavior
اخلاق	3.Ethic
ارزش‌های اخلاقی	4.Ethical values
فلسفه اخلاقی	5.Ethical Philosophy
نوع دوستی	6.Humanism
ادب و نزاکت	7.Courtesy
وجدان کاری(وظیفه شناسی)	8.Conscientiousness
جوانمردی	9.Sportmanship
فضیلت مدنی(آداب اجتماعی)	10.Civil virtue
منفعت‌طلبی	11.Utilitarianism
وظیفه‌گرایی	12.Deontology
قانون طلایی	13.Eternal Law
عدالت‌گرایی	14.Justice activism
آزادی فردی	15.Egoism

منابع

1. Hasani -Kakhaki A, Gholipour A. (2007). Organization citizenship behavior: another step in improving organizational performance towards the customer. Iranian Journal of Trade Studies; 12(45): 115-145. (In Persian).
2. Bahari-Far A, Javaheri-Kamel M. (2010). The consequences of organization's ethical values (study of organizational justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior). Semi-Annually Police Human Development; 7(28): 95-118. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]

3. Taheri -Domne M, Zanjirchi SM, Nejatiyan -Ghasemiyeh M. (2011). The role of work ethic in promoting citizenship behavior. Ethics in Science and Technology; 6(2): 1-10. (In Persian).

4. Soleimani N. (2011). The relationship between the ethical behavior of managers and organizational citizenship behavior of Garmsar's teachers and staffs. Journal of Modern Thoughts in Education; 7(1): 11-27. (In Persian).

5. Amirshahi MA, Shirazi M, Ghavami S. (2010). The relationship between seller's personal ethical philosophy and ethical decision-making process. Journal of Management Studies in Development and Evolution; 1(20): 27-62. (In Persian).

6. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management; 26(3): 513-563.

7. Gholipour A, Tahmasebi R, Monavariyan A. (2010). Effect of party loyalty on organizational citizenship behavior in public organizations. Management Research in Iran; 14(66): 29-54. (In Persian).

8. Navabakhsh M, Ghaffari -Ashtiyani P, Kohan A. (2009). OCB context management in social extra-role. Journal of Strategic Management Researches; 2(16): 55-79. (In Persian).

9. Bowler WM, Halbesleben JR, Paul JR. (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader–member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives. Human Resource Management Review; 20(4): 309-316.

10. Comeau DJ, Griffith RL. (2005). Structural interdependence, personality, and organizational citizenship behavior: an examination of person-environment interaction. Personnel Review; 34(3): 310-330.

11. Korkmaz T, Arpacı E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. Social and Behavioral Sciences; 1(1): 2432-2435.

12. Elanain HMA. (2010). Work locus of control and interactional justice as mediators of the relationship between openness to experience and organizational citizenship behavior. Cross Cultural Management: An International Journal; 17(2): 170-192.

13. Zheng W, Zhang M, Li H. (2012). Performance appraisal process and organizational citizenship behavior. Journal of Managerial Psychology; 27(7): 732-752.

14. Chou SY, Lopez-Rodriguez E. (2013). An empirical examination of service-oriented organizational citizenship behavior: The roles of justice perceptions and manifest needs. Managing Service Quality; 23(6): 474-494.

15. Barzoki AS, Ghujali T. (2013). Study the relationship of internal marketing with job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences; 3(3): 33-49.

16. Runhaar P, Konermann J, Sanders K. (2013). Teachers' organizational citizenship behavior: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader–member exchange. Teaching and Teacher Education; 30: 99-108.

17. Yates LA. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. The Journal of Values-Based Leadership; 7(1): 1-15.

18. Graham JW. (1995). Leadership, moral development, and citizenship behavior. Business Ethics Quarterly; 5(1): 43-54.

19. Farh JL, Zhong CB, Organ DW. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of China. Organization Science; 15(2): 241-253.

20. Yilmaz K, Tasdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. Journal of Educational Administration; 47(1): 108-126.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]

21. Asgari N, Nikoukar G, Amini M. (2014). Study of Islamic ethic and organizational citizenship behavior. Islamic Management; 22(1): 123-139. (In Persian).

22. Zaki NH. (2005). Ethical philosophy. Jihad Culture; 11(42): 122. (In Persian).

23. Lavten A. (1998). Ethical management for the public services. Translated by: Rabi'i M, Gyouriyan H. (2005). Tehran: Yekan Publication.

24. Leroux ML, Ponthiere G. (2013). Utilitarianism and unequal longevities: A remedy? Economic Modeling; 30: 888-899.

25. Körner A, Volk S. (2014). Concrete and abstract ways to deontology: Cognitive capacity moderates construal level effects on moral judgments. Journal of Experimental Social Psychology; 55: 139-145.

26. Movahedi M. (2010). Reviews task-oriented and result-oriented. Philosophical Investigations; 53(216): 155-179. (In Persian).

27. Hosmer LT. (1994). Ethics in management. Translatef by: Arabi SM, Izadi D. (2010). Tehran: Office of Cultural Researches Publications. (In Persian).

28. Ghari Seyed Fatemi SM. (2002). Ethical theories in the mirror of law. Mofid Letter; 1(8): 23-38. (In Persian).

29. Alvani SM. (2012). Introduction to organizations ethical maturity. Organizational Behavior; 1(1): 1-9. (In Persian).

30. Sekaran U. (2010). Research methods in management. Translated by: Saebi M, Shirazi M. (2010). Tehran: Public Administration Training Centre. (In Persian).

31. Ghasemzadeh A, Maleki S, Borouki-Milan S. (2015). The role of the intermediary's organizational identity in relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior and deviant behavior work. Journal of Medical Ethics and History of Medicine; 7(4): 66-79. (In Persian).

32. Mooghali A, Seyedjavadin SR, Ahmadi SAA, Alavi A. (2014). Explaining the Islamic work ethics and organizational citizenship behavior through job value (case study, Isfahan University of Medical Sciences). Health Information Management; 10(2): 302-310. (In Persian).

33. Zinali-Soume'e P, Pour-'Ezzat A. (2011). The effects of unethical behavior in the workplace on against organizational citizenship behaviors. Ethics in Science & Technology; 6(4): 1-10. (In Persian).

34. Sohrabi B, Khanlari A. (2009). Ethics, information technology and organizational citizenship behavior. Ethics in Science & Technology; 1(4): 1-10. (In Persian).

35. Alhyasat KM. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. Journal of Islamic Marketing; 3(2): 139-154.

36. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; 59(7): 849-857.

37. Turnipseed DL. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. Journal of Business Research; 55(1): 1-15.

38. Kujala J, Lämsä AM, Penttilä K. (2010). Managers' moral decision-making patterns over time: A multidimensional approach. Journal of Business Ethics; 100(2): 191-207.

39. Turnipseed DL, Wilson GL. (2009). From discretionary to required the migration of organizational citizenship behavior. Journal of Leadership & Organizational Studies; 15(3): 201-216.

40. Marinova SV, Moon H, Van Dyne L. (2010). Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles. Human Relations; 63(10): 1463-1485.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.15.2]