



Research Paper

A Study on the Work Ethic status and Its Associated Factors in Farabi Hospital, Tehran, Iran



*Roghayeh Khosravi¹ , Shuresh Lotfi² , Nahid Ramezanghorbani³

1. Department of Sociology & Social Planning, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran.

2. Department of Social Work, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

3. Department of Development & Coordination Scientific Information and Publications, Deputy of Research & Technology, Ministry of Health & Medical Education, Tehran, Iran.



Citation Khosravi R, Lotfi SH, Ramezanghorbani N. [A Study on the Work Ethic status and Its Associated Factors in Farabi Hospital, Tehran, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2023; 9(3):266-277. <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.8>

<https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.8>



Article Info:

Received: 26 Aug 2023

Accepted: 26 Sep 2023

Available Online: 01 Oct 2023

Key words:

Work ethics, Persons, Organizations, Social factors

ABSTRACT

Objective The cultivation of work ethics within the work culture of society can lead to progress and advancement. This study aims to determine the current state of work ethics and the influential factors in Farabi Hospital, Tehran, Iran.

Methods This cross-sectional study was conducted in Farabi Hospital in Tehran, Iran in 2020. Using the census method, all the personnel working in the hospital (n=616) were selected as the study samples. The Occupational Work Ethic Inventory (OWEI) was used to measure the work ethic. Data analysis was done in SPSS software version 20.

Results The mean score of OWEI and its subscale scores were significantly different based on the type of employment, the number of times receiving incentives or rewards, work experience, education level, and socio-economic status of the employees. However, no significant difference was reported in terms of sex, marital status, and income level.

Conclusion For improving the work ethic level and its indicators in Farabi Hospital, the reward system and payments should be modified.

* Corresponding Author:

Roghayeh Khosravi, Assistant Professor.

Address: Department of Sociology & Social Planning, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran.

Tel: +98 (917) 7347378

E-mail: r.khosravi@shirazu.ac.ir



Extended Abstract

Introduction

One of the important issues that has caused several problems for organizations is corruption or unethical activities in various societies. Ethics is necessary for the survival of a healthy society and has long been the focus of thinkers, educators and managers of organizations and they have tried to preserve or survive it. It is important to pay attention to a person's ethics and incentives, because they affect their success and performance. Non-observance of some ethical standards has caused many concerns in the governmental and non-governmental sectors of Iran. Studies have shown that Iran's work culture is at a lower level compared to industrialized countries, such that the average work culture of Japan is 3.32, Malaysia is 3.26, Turkey is 3.19, China is 3.02, and Iran is 2.86. Variables affecting work ethics can be divided into two general categories: 1) Macro level: structural or non-organizational factors such as social/economic status and non-structural or organizational factors such as work experience, occupational group, type of employment relationship, income level, number of times receiving incentives or rewards, organizational level; 2) Micro level: Individual characteristics such as marital status and educational level. This study aims to investigate the work ethic status and factors affecting it in [Farabi Hospital](#) in Tehran, Iran.

Methods

This cross-sectional study was conducted in [Farabi Hospital](#) in Tehran, Iran in 2020. Using the census method, all the personnel working in the hospital (n= 616) were selected as the study samples. The Occupational Work Ethic Inventory (OWEI) was used to measure the work ethic. It measures four dimensions of being dependable (16 items), being persistent (12 items), interpersonal skills (14 items), and being cooperative (8 items). Data analysis was done in SPSS software, version 20.

Results

Most of the participants had 26-35 years (43.7%); 61.7% are female and 38.3% were male. The mean score of OWEI and its subscale scores were significantly different based on the type of employment, the number of times receiving incentives or rewards, work experience, education level, and socio-economic status of the employees. However, no significant difference was reported in terms of sex, marital status, and income level.

Conclusion

Shortening the long periods of time for changing the employment status of employees, modifying the reward system, identifying the reasons for the decline in work ethics among employees with long service years, modifying the payment system, providing individual or group counseling to employees, if necessary, to prevent the impact of employee problems on the performance in the organization, and training of social workers in hospitals for improving work ethics in hospitals are recommended.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All the participants participated signed an informed consent form and were fully informed about the study process and the confidentiality of their personal information. This study was approved by the ethics committee of [Tehran University of Medical Sciences](#) on 26/8/2013.

Funding

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Authors' contributions

Design and data interpretation: Roghayeh Khosravi and Shuresh Lotfi; data collection, data analysis, draft preparation: Shuresh Lotfi and Nahid Ramezangorbani; final approval: All authors.

Conflicts of interest

The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors would like to thank the staff of Farabi Hospital for their cooperation.



مقاله پژوهشی

بررسی وضعیت اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارمندان بیمارستان فارابی تهران

* رقیه خسروی^۱، شورش لطفی^۲، ناهید رمضانقربانی^۳

۱. گروه جامعه شناسی و برنامه ریزی اجتماعی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

۲. گروه مددکاری اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۳. مرکز توسعه و هماهنگی اطلاعات و انتشارات علمی، معاونت تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران.

Use your device to scan and read the article online



Citation Khosravi R, Lotfi SH, Ramezanghorbani N. [A Study on the Work Ethic status and Its Associated Factors in Farabi Hospital, Tehran, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2023; 9(3):266-277. <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.8>

doi <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.8>

چکیده

هدف توسعه اخلاق کار در فرهنگ کار جامعه متضمن توسعه و پیشرفت می شود. این مطالعه با هدف بررسی وضعیت اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بیمارستان فارابی انجام شد.

روش ها در مطالعه حاضر از روش پیمایش و پرسش نامه استاندارد اخلاق کار برای سنجش اخلاق کار استفاده شده است. این مطالعه مقطعی در سال ۱۳۹۹ در بیمارستان فارابی تهران انجام شد. با استفاده از روش سرشماری از کلیه پرسنل شاغل در بیمارستان، در مجموع ۶۱۶ نفر از کارکنان پیمایش شدند. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ انجام شد.

یافته ها براساس نتایج تحقیق، نمره میانگین اخلاق کار و هریک از ابعاد آن برحسب متغیرهای رابطه استخدامی، تعداد دفعات دریافت تقدیر و تشویق، سابقه خدمت، سطح تحصیلات و پایگاه اجتماعی اقتصادی کارکنان تفاوت معناداری دارد، اما میانگین نمره شاخص های اخلاق کار برحسب جنسیت، وضعیت تأهل و میزان درآمد تفاوت معناداری ندارد.

نتیجه گیری تلاش در راستای ارتقای سطح اخلاق کار می تواند افزایش بهره وری را در پی داشته باشد. باتوجه به نتایج تحقیق و با هدف ارتقا سطح اخلاق کار و شاخص های آن در سازمان، رویکرد بیمارستان درخصوص سیستم تقدیر و تشویق و همچنین پرداختی ها باید مورد بازبینی قرار گیرد.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۰۴ شهریور ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۰۴ مهر ۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۰۹ مهر ۱۴۰۲

کلیدواژه ها:

اخلاق کار، افراد، سازمان ها، عوامل اجتماعی

* نویسنده مسئول:

دکتر رقیه خسروی

نشانی: شیراز، دانشگاه شیراز، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، گروه جامعه شناسی و برنامه ریزی اجتماعی.

تلفن: ۷۳۴۷۳۷۸ (۹۱۷) +۹۸

پست الکترونیکی: r.khosravi@shirazu.ac.ir

مقدمه

اندیشمندان مفهوم اخلاق کار را از زوایا و دیدگاه‌های مختلفی بررسی کرده‌اند و آن را متأثر از شاخص‌های متعددی دانسته‌اند. کارل مارکس، هانتینگتون و لوکاج در بحث از خودبینی بر تفاوت طبقات بر کار تأکید می‌کنند. دوبرین نقش عوامل سازمانی در شکل‌گیری اخلاق کار را مورد بررسی قرار می‌دهد. هرزبرگ بر دو دسته از عوامل سازمانی حقوق و دستمزد و کسب موفقیت در شکل‌گیری اخلاق کار تأکید می‌کند. کارکردگرایان به بررسی نقش پایگاه اجتماعی اقتصادی بر تفاوت در آموزه‌های اختصاصی هر طبقه یا گروه‌های خاصی از مردم می‌پردازند [۱].

هائری مندراس بر تفاوت اجتماع شهری و روستایی در انتقال ارزش‌های متفاوت تأکید می‌کند. مک‌کله‌لند و ویروس ذهنی احساس موفقیت را مطرح می‌کند که منجر به ارتقای کسب و کار، افزایش ساعات کاری و احساس رضایت از زندگی می‌شود. سیمن به انواع بیگانگی و توضیح و تشریح بیگانگی، بی‌هنجاری و بی‌معنایی در قشر روشنفکران و تحصیلکردگان جامعه و میلز و مرتن بر شکاف ذهنی تحصیلکردگان با سازمان تأکید می‌کنند. هاول وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت را به‌عنوان عوامل شخصی و موقعیت و جایگاه شغلی را به‌عنوان عوامل ذاتی و درآمد را به‌عنوان عامل کنترل‌کننده مدیریت و به‌عنوان تعیین‌کننده‌های اصلی در اخلاق کار معرفی می‌کند. دیویس نیواستورم نیز بحث سوابق خدمتی بر انگیزه فرد نسبت به کار را مطرح می‌کند و اینکه هرچه فرد سالمندتر شود، توقعات پایین‌تری خواهد داشت [۲].

در جمع‌بندی مباحث نظری، می‌توان متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق کار را در دو طبقه کلی در نظر گرفت:

سطح کلان

-متغیرهای ساختاری و بیرون از محیط کار شامل پایگاه اجتماعی و اقتصادی فرد؛

-متغیرهای غیرساختاری و عوامل سازمانی شامل سنوات خدمت، گروه شغلی، رابطه استخدامی، میزان درآمد، تعداد دفعات دریافت تشویقی و تقدیر، رده سازمانی.

سطح خرد

این سطح مؤلفه‌های فردی شامل وضعیت تأهل و تحصیلات را دربر می‌گیرد.

متخصصان مراقبت‌های بهداشتی با چالش‌های اخلاق کاری مختلفی روبه‌رو هستند که اگر پشتیبانی و یارسیدگی نشوند منجر به کاهش خدمات و بهره‌وری می‌شوند [۳]. بخش‌های سلامت یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی هستند که برای ارائه خدمات مناسب، به اصول و قواعد اخلاقی نیاز دارند، زیرا طبق اساس‌نامه سازمان

رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است و سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جست‌وجوی مبنای نظری در این رابطه باشند [۱]. در جامعه ما با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند [۲]. عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر اخلاق کار تأثیر دارند و یکی از مباحثی که در حوزه منابع انسانی اهمیت زیادی دارد و مورد توجه متخصصین در علوم مختلف مثل مدیریت، جامعه‌شناسی، مددکاری اجتماعی و دیگر رشته‌های مرتبط قرار گرفته است، بحث اخلاق کار افراد در سازمان‌ها می‌باشد که می‌تواند به‌عنوان یک فرصت و یا تهدید برای سازمان تلقی شود. با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است و براساس نتایج تحقیقات، یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است [۳، ۴].

اخلاق لازمه بقای یک جامعه سالم است و از دیرباز مورد توجه اندیشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها بوده است و برای حفظ و بقای آن کوشیده‌اند [۵]. یکی از شاخص‌های پایگاه اجتماعی افراد، شغل است که هویت افراد را شکل می‌دهد [۶]. امروزه، محققان توسعه بر این باورند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژی و انسانی، متغیر اصلی و بااهمیت در یک سازمان، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است و توجه به روحیات و انگیزه‌های انسان، به سبب تأثیرگذاری بر موفقیت و عملکرد او، اهمیتی بسیار دارد [۷].

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که فرهنگ کار ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. به‌صورتی که میانگین فرهنگ کار ژاپن ۳/۳۲، مالزی ۳/۲۶، ترکیه ۳/۱۹، چین ۳/۰۲ و ایران ۲/۸۶ می‌باشد [۸]. نتایج مطالعه آکین لید و همکاران در سال ۲۰۲۲ نشان داد بین اخلاق کاری و ارائه خدمات، همچنین اجرای صحیح کار استاندارد، ارتباط وجود دارد و اخلاق می‌تواند منجر به افزایش کارایی در بخش عمومی شود [۹]. مطالعه جهانگیری و همکاران در سال ۲۰۱۸ نشان داد ۲/۱ درصد از پاسخ‌گویان دارای سطح پایینی از اخلاق کار، ۶۹/۲ درصد دارای سطحی متوسط و ۲۸/۷ درصد دارای سطح بالایی از اخلاق کار بودند و ۴ عامل محل تولد، طبقه اجتماعی، استفاده از رسانه و هویت مذهبی ارتباط معناداری با اخلاق کار دارند [۱۰].

است، استفاده شد. این پرسش نامه مفهوم اخلاق کار را از طریق ۵۰ گزینه و براساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت می سنجد و ابعاد چهارگانه آن را مثل شاخص دلبستگی و علاقه به کار (با ۱۶ مؤلفه)، شاخص پشتکار و جدیت در کار (با ۱۲ مؤلفه)، شاخص روابط سالم و انسانی در محل کار (با ۱۴ مؤلفه) و شاخص روح جمعی و مشارکت در کار (با ۸ مؤلفه) مورد ارزیابی قرار می دهد. این پرسش نامه به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی محتوایی لازم برخوردار است و در تحقیقی که پتی در سال ۱۹۹۳ در آمریکا انجام داده بود، ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش نامه ۰/۹۰ گزارش شده است [۱۶]. در مطالعه حاضر، پایایی تمام سؤالات پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد و نتایج آن در جدول شماره ۱ بیانگر تأیید و قابل قبول بودن پایایی آن می باشد.

در این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ تحلیل داده های توصیفی و استنباطی و با استفاده از انواع آزمون های آماری دو متغیره و چندمتغیره، به بررسی وضعیت اخلاق کار و ابعاد چهارگانه آن و شناسایی عوامل مؤثر تأثیرگذار بر آن در کارمندان بیمارستان فارابی تهران پرداخته شده است.

این مطالعه دارای تأییدیه اخلاقی یا شماره کد پژوهشیاری ۲۲۹۱۳- شماره نامه ۹۹/۱۱/۵۳/۱۹۹۵ از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران است و جمع آوری داده ها در این مطالعه به صورت پرسش نامه ای بوده و در صورت رضایت افراد، پرسش نامه تکمیل می شد.

یافته ها

توزیع پاسخ گویان برحسب متغیرهای زمینه ای

براساس یافته های تحقیق ۴۳/۷ درصد از پاسخ گویان بین سنین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۲۱/۴ درصد بین سنین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۲۰/۶ درصد بین سنین ۴۶ تا ۵۵ سال، ۲۱/۷ درصد بین ۲۵ سال و کمتر بوده و ۱/۶ درصد مربوط به سنین ۵۵ سال و بالاتر می باشند. همچنین در نمونه مورد مطالعه ۶۱/۷ درصد از پاسخ گویان خانم و ۳۸/۳ درصد از پاسخ گویان مرد می باشند.

بهداشت جهانی^۱ با حفاظت از سلامت انسان سروکار دارند و یکی از حقوق اساسی بشر برای هر انسان، برخورداری از استانداردهای بالای سلامت است [۱۴]. از جمله متخصصینی که می توانند در جهت دستیابی به این امر مهم گام بردارند، مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستان هستند که باتوجه به حجم کاری زیاد آنان در بیمارستان، این امر مورد بررسی و توجه جدی قرار نگرفته است. حضور مددکاران اجتماعی در حوزه بهداشت و درمان، عاملی مؤثر برای ارائه مداخلات چندبعدی به مراجعه کنندگان خواهد بود. در روزهای اولیه همه گیری کرونا، بسیاری از جمعیت مضطرب اسپانیا از راهنمایی و حمایت متخصصان مددکار اجتماعی که در خط مقدم کار می کردند، کمک می گرفتند. این گروه اولویت بندی رفاه کاربران بدون محدود کردن استقلال آنها، تنظیم پروتکل های سازمانی جدید برای ارائه پشتیبانی و منابع برای افراد آسیب پذیر را مورد توجه قرار دادند. مددکاران اجتماعی مجبور بودند بوروکراسی را مدیریت کنند و برخی از موقعیت های اضطراری را حل کنند و شخصاً درگیر شوند [۱۵]. امید است نتایج این تحقیق زمینه ساز طراحی و اجرای مداخلات لازم جهت توانمندسازی هرچه بیشتر پرسنل بیمارستان و همچنین بازدهی بیشتر فعالیت های بیمارستان شود.

مواد و روش ها

این تحقیق پیمایشی و از نوع مطالعه مقطعی است که در سال ۱۳۹۹ در بیمارستان فارابی انجام شد. جامعه آماری کلیه پرسنل شاغل در بیمارستان فارابی بود. به دلیل محدود بودن نیروی انسانی شاغل در بیمارستان و به منظور سنجش کل افراد و افزایش سطح دقت، سرشماری از کلیه پرسنل بیمارستان فارابی صورت گرفت و پرسش نامه در اختیار ۸۰۰ نفر پرسنل شاغل در بیمارستان فارابی قرار گرفت که باتوجه به کسب رضایت اولیه از کارکنان جهت مشارکت، در نهایت تعداد ۶۱۶ نفر از کارکنان در این پژوهش با رضایت کامل مشارکت کردند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه اخلاق کار دکتر گریگوری سی پتی با نام اختصاری OWEI که در سال ۱۹۹۰ ساخته شده بود و از آن تاریخ مورد استفاده محققین قرار گرفته

1. World Health Organization (WHO)

جدول ۱. ابعاد اخلاق کار

ابعاد چهارگانه اخلاق کار	تعداد گویه ها	آلفا
دلبستگی و علاقه به کار	۱۶	۰/۸۱۴
روح جمعی و مشارکت در محل کار	۸	۰/۶۹۶
پشتکار و جدیت در کار	۱۲	۰/۷۳۳
روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۴	۰/۸۰۰
آلفای کلی	۵۰	۰/۹۲۶

جدول ۲. نتایج تحلیل آماری مقایسه شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار در بین افراد مجرد و متأهل

مؤلفه‌ها	واریانس	آزمون لون		آزمون تی مستقل	
		F	T	درجه آزادی	معناداری
روح جمعی و مشارکت در محل کار	واریانس برابر	۰/۰۴۵	۰/۶۸۸	۶۱۴	۰/۴۹۲
	واریانس نابرابر	۰/۸۳۳	۰/۶۹۰	۴۵۰/۷۰۰	۰/۴۹۱
روابط سالم و انسانی در محل کار	واریانس برابر	۰/۶۶۶	۰/۹۶۴	۶۱۴	۰/۳۳۵
	واریانس نابرابر	۰/۴۱۵	۰/۹۶۵	۴۴۸/۰۹۶	۰/۳۳۵
پشتکار و جدیت در کار	واریانس برابر	۳/۰۳۰	-۰/۰۳۹	۶۱۴	۰/۹۶۹
	واریانس نابرابر	۰/۰۸۲	-۰/۰۴۰	۴۸۱/۶۳۷	۰/۹۶۸
دلبستگی و علاقه به کار	واریانس برابر	۰/۲۰۶	۱/۲۸۶	۶۱۴	۰/۱۹۹
	واریانس نابرابر	۰/۶۵۰	۱/۲۹۶	۴۵۵/۹۴۱	۰/۱۹۶

تفاوت معناداری دارد، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. یعنی با تغییر روابط استخدامی افراد میزان اخلاق کار آنان نیز تغییر می‌یابد. در شاخص دلبستگی و علاقه به کار، رابطه استخدامی رسمی و رسمی‌آزمایشی کمترین میانگین و رابطه استخدامی سایر قراردادی‌ها بیشترین میانگین را دارد. در شاخص روح جمعی و مشارکت، رابطه استخدامی قرارداد انجام کار معین غیر حرفه‌ای کمترین میانگین و رابطه استخدامی سایر قراردادی‌ها بیشترین میانگین را دارد. در شاخص پشتکار و جدیت در کار، رابطه استخدامی رسمی و رسمی‌آزمایشی کمترین میانگین و رابطه استخدامی سایر قراردادی‌ها بیشترین میانگین را دارد. در شاخص روابط سالم و انسانی، رابطه استخدامی انجام کار معین حرفه‌ای، کمترین میانگین و رابطه استخدامی سایر قراردادی‌ها، بیشترین میانگین را دارد.

باتوجه به آزمون لون^۲ و سطح معناداری به‌دست‌آمده برای تمامی ابعاد چهارگانه اخلاق کار که بیش از ۰/۰۵ است، میزان آزمون تی مستقل^۳ و معناداری آن براساس واریانس برابر^۴ محاسبه شده است. نتایج نشان داد که درخصوص ۴ شاخص اخلاق کار در محل کار، برطبق مقدار آزمون تی مستقل و سطح معناداری بیشتر از ۵ درصد، میانگین نمره شاخص‌های اخلاق کار برحسب جنسیت، تفاوت معناداری ندارد (جدول شماره ۲).

باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده ($Sig=0.00$) در جدول شماره ۳، میانگین نمره اخلاق کار برحسب روابط استخدامی

-
2. Levenes Test
 3. Independent Samples T-Test
 4. Equal variances assumed

جدول ۳. مقایسه میانگین شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار در بین انواع رابطه استخدامی

مؤلفه‌ها	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
رسمی و رسمی‌آزمایشی	۲۲۴	۲۸/۰۱	۱۲/۴۱	۲۰/۷۹	۲۲/۵۸
پیمانی	۷۲	۳۱/۱۷	۱۲/۶۰	۲۲/۹۶	۲۴/۲۶
نیروی طرحی	۶۴	۳۱/۶۹	۱۲/۹۲	۲۳/۱۱	۲۳/۵۰
قرارداد انجام کار معین حرفه‌ای	۸۰	۲۸/۱۰	۱۲/۳۱	۲۱/۲۱	۲۲/۳۴
قرارداد انجام کار معین غیر حرفه‌ای	۱۶۱	۲۸/۷۶	۱۲/۱۳	۲۱/۴۸	۲۲/۴۳
سایر قراردادی‌ها	۱۵	۳۲/۲۷	۱۵/۷۳	۲۳/۶۰	۲۷/۵۳
جمع	۶۱۶	۲۹/۰۷	۱۲/۴۸	۲۱/۵۶	۲۲/۹۲
آزمون واریانس F		۴/۷۷۹	۳/۴۸۸	۳/۷۰۶	۳/۵۶۲
سطح معناداری		۰/۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳

جدول ۴. مقایسه میانگین شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار و تعداد دفعات دریافت تشویقی

تعداد دفعات تشویقی	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
بدون تشویقی	۳۲۲	۱۴/۳۰	۶۵/۱۲	۳۱/۲۲	۳۰/۲۳
۱ تا ۱۰ بار	۲۵۶	۲۶/۲۸	۳۲/۱۲	۹۳/۲۰	۶۷/۲۲
۱۱ تا ۲۰ بار	۲۴	۱۲/۲۷	۹۶/۱۲	۷۵/۲۰	۲۵/۲۳
بیش از ۲۰ بار	۱۴	۷۹/۲۲	۵۰/۱۰	۲۹/۱۷	۴۳/۱۸
جمع	۶۱۶	۷۰/۲۹	۴۸/۱۲	۵۶/۲۱	۹۲/۲۲
آزمون واریانس F		۷/۵۲۹	۲/۲۳۴	۶/۷۹۷	۳/۶۲۸
سطح معناداری		۰/۰۰	۰/۰۸۳	۰/۰۰۰	۰/۰۱۳

کار برحسب سنوات خدمتی افراد تفاوت معناداری از نظر آماری دیده نمی‌شود، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده برای این دو بعد از ابعاد اخلاق کار بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده در **جدول شماره ۶**، میانگین نمره اخلاق کار برحسب میزان تحصیلات پاسخ‌گویان تفاوت دارد، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد و هرچقدر سطح تحصیلات کارکنان بالا رود، میزان اخلاق کار آنان نیز بیشتر می‌شود و بالعکس.

باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده در **جدول شماره ۷**، از بین ابعاد چهارگانه اخلاق کار فقط میانگین نمره بعد روابط سالم و انسانی در محل کار برحسب درآمد کارکنان تفاوت معناداری دارد، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ یعنی با افزایش میانگین نمره سطح درآمد کارکنان، میانگین نمره شاخص روابط سالم و انسانی کارکنان در محل کار نیز افزایش می‌یابد.

باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده در **جدول شماره ۴**، میانگین نمره اخلاق کار برحسب تعداد دفعات دریافت تقدیر و تشویقی تفاوت معناداری دارد، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. به‌گونه‌ای که کارکنان هرچقدر تقدیر و تشویقی کمتری دریافت کنند، اخلاق کار بیشتری خواهند داشت و بالعکس. میانگین نمره ابعاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی در محل کار برحسب تعداد دفعات دریافت تشویقی تفاوت معناداری دارند و هرچقدر کارکنان اصلاً تشویقی دریافت نکرده باشند، میزان هریک از ۳ شاخص مذکور نیز افزایش می‌یابد، اما بین روح جمعی و مشارکت در محل کار با تعداد دفعات دریافت تشویقی بین میانگین آن‌ها از نظر آماری تفاوت معناداری دیده نمی‌شود.

همچنین باتوجه به سطح معناداری در **جدول شماره ۵**، میانگین نمره ابعاد دلبستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار برحسب سنوات خدمتی افراد تفاوت معناداری دارد و هرچقدر کارکنان سابقه خدمت کمتری داشته باشند، میزان میانگین دو شاخص مذکور نیز بیشتر می‌شود، اما بین میانگین نمره ابعاد روح جمعی و مشارکت در محل کار و روابط سالم و انسانی در محل

جدول ۵. مقایسه میانگین شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار در بین سنوات خدمتی افراد

مولفه‌ها	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
۲ سال و کمتر	۱۴۷	۳۰/۵۰	۱۲/۷۶	۲۲/۵۸	۲۳/۴۶
۳ تا ۶ سال	۱۸۵	۲۹/۶۹	۱۲/۷۰	۲۲/۲۷	۲۳/۴۷
۷ تا ۱۰ سال	۶۲	۲۸/۶۱	۱۲/۳۵	۲۰/۷۷	۲۲/۳۵
۱۱ تا ۱۴ سال	۳۷	۲۵/۰۵	۱۱/۲۷	۱۸/۴۱	۲۱/۳۴
۱۵ تا ۱۸ سال	۳۹	۲۸/۸۷	۱۲/۰۸	۲۱/۱۸	۲۲/۴۶
بالتر از ۱۸ سال	۱۲۸	۲۷/۵۰	۱۲/۴۱	۲۰/۴۵	۲۲/۴۴
جمع	۵۹۸	۲۸/۹۷	۱۲/۴۸	۲۱/۴۹	۲۲/۹۳
آزمون واریانس F		۴/۹۹۲	۱/۴۲۶	۶/۱۹۷	۱/۶۰۹
سطح معناداری		۰/۰۰	۰/۲۱۳	۰/۰۰۰	۰/۱۵۶

جدول ۶. مقایسه میانگین نمرات شاخص‌های اخلاق کار در بین افراد با تحصیلات مختلف

مؤلفه‌ها	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
ابتدایی یا خواندن و نوشتن	۲۵	۲۸/۷۲	۱۲/۲۸	۲۰/۹۲	۲۲/۳۲
سیکل و زیر دیپلم	۴۷	۳۷/۶۴	۱۲/۳۰	۲۰/۳۲	۲۲/۴۳
دیپلم	۱۰۸	۲۶/۷۶	۱۱/۷۲	۲۰/۶۶	۲۱/۳۹
فوق دیپلم و کارشناسی	۳۷۳	۲۹/۵۳	۱۲/۴۴	۲۱/۷۷	۲۳/۰۷
کارشناسی ارشد	۳۸	۳۱/۱۶	۱۴/۰۳	۲۲/۹۲	۲۴/۷۴
دکتری و بالاتر	۲۵	۳۲/۱۲	۱۴/۵۶	۲۳/۲۴	۲۶/۱۶
جمع	۶۱۶	۲۹/۰۷	۱۲/۴۸	۲۱/۵۶	۲۲/۹۲
آزمون واریانس F		۴/۳۹۴	۴/۷۶۶	۲/۳۸۶	۴/۲۶۳
سطح معناداری		۰/۰۰۱	۰/۰۰	۰/۰۳۷	۰/۰۰۱

بحث

تحقیق حاضر با هدف بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بیمارستان فارابی تهران انجام شده است. نتایج تحقیق در ارتباط نظری با دیدگاه‌ها و نظریات مطرح‌شده، گویای پیوند منطقی بین سطح نظری تحقیق و سطح تجربی آن است. با استناد به نتایج تحقیق به‌دست‌آمده که براساس نظریه‌های کارکردگرایان و نظریه‌های هانری مندراس، کارل مارکس، هانتینگتون و لوکاچ متغیر پایگاه اجتماعی اقتصادی بر اخلاق کار و شاخص‌های آن تأثیر می‌گذارد، به‌گونه‌ای که کارکنان در سطوح بالاتر از پایگاه اجتماعی اقتصادی، میزان اخلاق کار بیشتری دارند.

براساس نتایج جدول شماره ۸، در هر ۴ شاخص اخلاق کار، افراد دارای پایگاه اجتماعی اقتصادی بالا، بیشترین میانگین افراد دارای پایگاه اجتماعی اقتصادی پائین، کمترین میانگین را دارند. باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده، بین میانگین نمره ابعاد دلبستگی و علاقه به کار، روح جمعی و مشارکت در محل کار و روابط سالم و انسانی در محل کار برحسب پایگاه اجتماعی اقتصادی کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد. به این دلیل که سطح معناداری به‌دست‌آمده برای این بعد از اخلاق کار کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، اما میانگین نمره پشتکار و جدیت در کار برحسب پایگاه اجتماعی اقتصادی افراد تفاوت معناداری ندارد، زیرا سطح معناداری به‌دست‌آمده برای این بعد از اخلاق کار بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد.

جدول ۷. مقایسه میانگین نمرات شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار در بین دسته‌های مختلف درآمدی

مؤلفه‌ها	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
۱ میلیون و کمتر	۵۶	۲۸/۰۹	۱۱/۸۰	۲۱/۱۱	۲۱/۴۳
۱ میلیون و یک هزار تومان تا ۱ میلیون و پانصد	۲۷۷	۲۹/۰۹	۱۲/۳۴	۲۱/۵۷	۲۲/۷۴
۱ میلیون و پانصد و یک هزار تا ۲ میلیون	۱۹۲	۲۹/۳۸	۱۲/۵۹	۲۱/۶۸	۲۳/۱۰
۲ میلیون و یک هزار تومان تا ۲ میلیون و نیم	۶۱	۲۸/۶۶	۱۲/۷۴	۲۱/۱۶	۳۲/۹۲
۲ میلیون و پانصد هزار تومان تا ۳ میلیون	۱۶	۳۱/۷۵	۱۴/۷۵	۲۴/۰۶	۲۶/۱۹
بیش از ۳ میلیون تومان	۱۴	۳۷/۳۶	۱۲/۶۴	۲۰/۵۰	۲۲/۰۰
جمع	۶۱۶	۲۹/۰۷	۱۲/۴۸	۲۱/۵۶	۲۲/۹۲
آزمون واریانس F		۰/۸۸۲	۲/۱۱۸	۱/۰۰۵	۲/۴۰۳
سطح معناداری		۰/۴۹۲	۰/۰۶۲	۰/۴۱۴	۰/۰۳۶

جدول ۸. مقایسه میانگین نمرات شاخص‌های چهارگانه اخلاق کار در بین رده‌های مختلف پایگاهی

پایگاه اجتماعی اقتصادی	تعداد	دلبستگی و علاقه به کار	روح جمعی و مشارکت	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی
پائین	۱۸۳	۲۷/۸۷	۱۱/۹۱	۲۰/۸۵	۲۱/۹۲
متوسط	۳۴۸	۲۹/۳۲	۱۲/۶۰	۲۱/۷۸	۲۳/۲۲
بالا	۸۵	۳۰/۶۴	۱۳/۲۰	۲۲/۱۹	۲۳/۸۸
جمع	۶۱۶	۲۹/۰۷	۱۲/۴۸	۲۱/۵۶	۲۲/۹۲
آزمون واریانس F		۴/۶۱۳	۴/۸۴۷	۲/۶۰۳	۴/۵۹۳
سطح معناداری		۰/۰۱۰	۰/۰۰۸	۰/۰۷۵	۰/۰۱۰

نتایج مطالعه محمدی و همکاران، همسو با مطالعه حاضر است. درواقع پاسخ‌گویی اجتماعی به‌صورت مستقیم از سطح سرمایه اجتماعی و اخلاق کسب‌وکار تأثیر می‌پذیرد. علاوه‌بر آن، سرمایه اجتماعی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق اخلاق کسب‌وکار بر پاسخ‌گویی اجتماعی مؤثر است. بدین ترتیب، مدیران می‌توانند از مفاهیم سرمایه اجتماعی و اخلاق کسب‌وکار برای تسهیل و ترغیب به پاسخ‌گویی اجتماعی در بستر سازمان‌های خود استفاده کنند [۱۷].

همچنین براساس نتایج تحقیق، نظریه سیمن، میلز و مرتن [۱۲]، درخصوص شکاف ذهنی بین تحصیل‌کردگان و اخلاق کار در جامعه آماری مورد مطالعه در بیمارستان فارابی تأیید نشد، زیرا نتایج این تحقیق گویای رابطه مستقیم بین دو متغیر تحصیلات و اخلاق کار می‌باشد که این نتیجه درخصوص رابطه مستقیم بین این دو متغیر، همسو با نتایج تحقیقی است که هارشا و همکاران در سال ۲۰۲۳ در اندونزی انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد آموزش به‌ویژه آموزش دینی می‌تواند نقش مهمی در ارتقای اخلاق کاری ایفا کند. ارزش‌های اخلاقی و اخلاق تجاری که در آموزش دینی ارائه می‌شود، می‌تواند یک اخلاق کاری خوب ایجاد کنند و یک تجارت موفق پایدار بسازند [۱۸].

براساس شواهد آماری در این تحقیق، نظریه مک‌کله‌لند و نظریه هرزبرگ [۱۱، ۱۲] درخصوص رابطه بین کسب موفقیت و دریافت تقدیر و تشویق با اخلاق کار، در جامعه آماری مورد مطالعه در بیمارستان فارابی تأیید شد، اما نکته حائز اهمیت این است که برخلاف نتایج تحقیق ماشیری و همکاران در سال ۲۰۲۳ که رابطه مستقیمی بین دریافت تشویق و تقدیر با اخلاق کار را به دست آوردند [۱۹]، شواهد آماری در این تحقیق گویای این است که رابطه بین این دو متغیر معکوس می‌باشد که این امر نشانگر ضعف و نقص در پرداخت تقدیر و تشویق‌ها در بیمارستان فارابی می‌باشد. به‌گونه‌ای که هرچقدر کارکنان اصلاً تشویقی دریافت نکرده باشند، میزان میانگین نمره اخلاق کار و شاخص‌های آن بیشتر می‌باشد و هرچقدر تشویقی بیشتری دریافت کرده باشند، میزان میانگین نمره اخلاق کار و شاخص‌های آن در کارکنان

کاهش می‌یابد. نتایج یادشده نشان می‌دهد که بیمارستان در راستای افزایش اخلاق کار و شاخص‌های آن در کارکنان، تا زمان اصلاح سیستم پرداخت تقدیر و تشویقی خود، نباید از ابزار تقدیر و تشویق استفاده کند، چون نتیجه معکوس می‌دهد. بنابراین سازمان باید به مدیریتی از ارائه تقدیر و تشویق‌ها توسط ریاست، مدیریت و مسئولین واحدها به کارکنان دست یابد تا از این طریق فرایند رشد و ارتقای اخلاق کار و شاخص‌های آن را در سازمان تسهیل و تسریع کند.

شواهد آماری در این پژوهش، تأییدکننده نظریه هاوُل درخصوص ارتباط بین رابطه استخدامی به‌عنوان عامل ذاتی و درون سازمانی تأثیرگذار بر اخلاق کار می‌باشد و رابطه بین این متغیر با اخلاق کار در این پژوهش، همسو با نتایج تحقیق در ایالت تنسی ایالات متحده آمریکا و نتیجه تحقیق کریمیان که عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کار را مطرح کردند، می‌باشد [۲۰]. مشاهده رابطه استخدامی که امنیت سازمانی کمتری دارند (همچون قراردادی، طرحی و پیمانی) در سطوح اول ترتیب‌بندی‌ها، بیانگر این نکته حائز اهمیت می‌باشد که هرچقدر کارکنان از نظر رابطه استخدامی، احساس امنیت کمتری کنند و رابطه استخدامی محکمی با بیمارستان نداشته باشند، میزان اخلاق کار آنان نیز افزایش می‌یابد که این امر می‌تواند سرمنشأ تصمیم‌گیری‌های سازمان و واحد منابع انسانی در راستای جذب و استخدام کارکنان و همچنین تبدیل وضعیت‌های کارکنان قرار گیرد.

همچنین نتایج این پژوهش در ارتباط با نظریه دیویس نیواستورم و نظریه هاوُل درخصوص رابطه سوابق خدمتی با اخلاق کار، گویای رابطه معکوس بین این دو متغیر می‌باشد که این نتیجه مغایر با یافته‌های تحقیق به‌دست‌آمده توسط خضری و همکاران در سال ۱۴۰۰ است [۲۱]. درواقع در این تحقیق رابطه معناداری بین این دو متغیر دیده نشد. براساس نتایج این تحقیق هرچقدر کارکنان سابقه خدمت کمتری داشته باشند، میزان میانگین نمره اخلاق کار آنان بیشتر می‌باشد و هرچقدر سنوات خدمتی کارکنان بالاتر می‌رود، میزان میانگین نمره اخلاق کار کاهش

حامی مالی

این پژوهش هیچ گونه کمک مالی از سازمانی های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

طراحی مطالعه و تفسیر نتایج: شورش لطفی و رقیه خسروی؛ جمعآوری داده ها، تحلیل نتایج اولیه و تدوین: شورش لطفی و ناهید رمضان قربانی؛ بررسی یافته ها و خوانش نسخه نهایی: همه نویسندگان.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان بیمارستان فارابی که ا در انجام این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می شود.

می یابد. این امر می تواند هشداری برای سازمان باشد که سازمان در راستای ارتقای فرهنگ سازمانی و نقش انکارناپذیر خود در راستای اعتلای فرهنگ کار و شاخص های اخلاق کار موفق عمل نکرده است، درحالی که بخش عمده ای از مسئولیت رشد و افزایش اخلاق کار برعهده سازمان است که می تواند فرهنگ و ارزش کار را در کارمند به وجود آورد.

براساس شواهد آماری در این پژوهش، نظریه هرزبرگ درخصوص مطرح کردن حقوق و دستمزد به عنوان دسته اول از متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق کار و همچنین نظریه هاوول درخصوص در نظر گرفتن درآمد به عنوان مؤلفه کنترل کننده مدیریت، تنها در ارتباط با شاخص روابط سالم و انسانی در محل کار مورد تأیید قرار گرفت و با شاخص اخلاق کار و دیگر ابعاد آن هیچ ارتباط معناداری ندارد.

نتیجه گیری

براساس نتایج این تحقیق، هرچقدر درآمد کارکنان افزایش یابد، روابط سالم و انسانی بین کارکنان افزایش می یابد، اما دیگر شاخص های اخلاق کار با درآمد کارکنان تفاوت معناداری ندارند. با وجود تفاوت در میانگین نمرات بین درآمد کارکنان با اخلاق کار و همچنین در هریک از شاخص ها، نمی توان در اتخاذ سیاستگذاری های بیمارستان در راستای رشد اخلاق کار تفاوتی بین میزان درآمد کارکنان قائل بود و نباید از این متغیر به عنوان ابزاری جهت ارتقاء میزان اخلاق کار استفاده کرد.

باتوجه به شواهد آماری کسب شده، دوره های زمانی طولانی تبدیل وضعیت کارکنان، بازبینی در سیستم تقدیر و تشویق، شناسایی دلایل افت اخلاق کار در کارکنان با سنوات خدمتی بالا، بازبینی سیستم پرداختی، ارائه مشاوره های فردی و گروهی به کارمندان در صورت لزوم به منظور پیشگیری از تأثیر مشکلات کارمندان بر عملکرد آن ها در سازمان و آموزش مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستان ها درخصوص فنون ارتقای اخلاق کار در بیمارستان ها پیشنهاد می شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

تمامی مشارکت کنندگان با رضایت شخصی در این تحقیق مشارکت داشتند و آگاهی کامل درخصوص مراحل تحقیق و محرمانه بودن نتایج این تحقیق به اطلاع آن ها رسیده است. این مطالعه در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۰۴ در کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران تأیید شد.



References

- [1] Asadi R, Salajegheh S, Manzari Tavakoli H, Fatehi Rad N. [Modeling ethical behaviors based on the roles of managers in ministry of sports and youth (Persian)]. *Strateg Stud Youth Sports*. 2020; 19(47):105-32. [\[Link\]](#)
- [2] Gorsira M, Steg L, Denkers A, Huisman W. Corruption in organizations: Ethical climate and individual motives. *Adm Sci*. 2018; 8(1):4. [\[DOI:10.3390/admsci8010004\]](#)
- [3] Halvorsen B, Bartram T, Kia N, Cavanagh J. Meeting customer needs through ethical leadership and training: Examining Australian bank employees. *Asia Pac J Human Resour*. 2023; 61(1):79-100. [\[DOI:10.1111/1744-7941.12329\]](#)
- [4] Samad A, Tahir A, Igrisa. I. Performance effectiveness of apparatus in improving services in the field of HR development at BKPSDM Bulol District. *Cent Asian J Soc Sci Hist*. 2023; 4(1):14-30. [\[Link\]](#)
- [5] Agisilaou VH, Harris H. Learning to be ethical: The role of ethical capability in community development education. *Community Dev J*. 2023; 58(1):154-72. [\[DOI:10.1093/cdj/bsac041\]](#)
- [6] Susanto PC, Syailendra S, Suryawan RF. Determination of motivation and performance: Analysis of job satisfaction, employee engagement and leadership. *Int J Bus Appl Econ*. 2023; 2(2):59-68. [\[DOI:10.55927/ijbae.v2i2.2135\]](#)
- [7] Ruggeri GC, Yu W. On the dimensions of human capital: An analytic framework. *Working Paper Series 2000-05*. 2023. [\[Link\]](#)
- [8] Nahavandi M, Moghadam M. [Comparative analysis of the factors affecting work culture in Iran and in four Asian countries (Persian)]. *Soc Sci*. 2018; 25(81):171-209. [\[DOI:10.22054/qjss.2018.29112.1724\]](#)
- [9] Akinlade ME, Gberville DE, Abasilim UD. Tackling public service delivery challenges through appropriate work ethics in Nigeria. *Perspektif J*. 2022; 11(4):1597-611. [\[DOI:10.31289/perspektif.v11i4.7684\]](#)
- [10] Jahangiri J, Heidarian MH., Iman MT. Investigating Work Ethic and its pertinent Factors: A Cross-sectional Study in Shiraz, Iran. *Int J Soc Sci*. 2018; 7(2):17-35. [\[DOI:10.20472/SS2018.7.2.002\]](#)
- [11] Moradi A. [The survey of relationship between staffs economic-social position and altruism behaviors (case study: Kermanshah Oil Corporation) (Persian)]. *Q J Soc Dev*. 2018; 12(4):79-112. [\[DOI:10.22055/QJSD.2018.13681\]](#)
- [12] Ghasemi R. [The impact of work ethics on quality of life (case of study: Milad Hospital staff) (Persian)]. [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2013.
- [13] Farkas KJ, Romaniuk JR. Social work, ethics and vulnerable groups in the time of coronavirus and Covid-19. *J Soc Regist*. 2020; 4(2):67-82. [\[DOI:10.14746/sr.2020.4.2.05\]](#)
- [14] Hanson K, Brikci N, Erlangga D, Alebachew A, De Allegri M, Balabanova D, et al. The Lancet Global Health Commission on financing primary health care: Putting people at the centre. *Lancet Glob Health*. 2022; 10(5):e715-72. [\[DOI:10.1016/S2214-109X\(22\)00005-5\]](#) [\[PMID\]](#)
- [15] Úriz MJ, Viscarret JJ, Ballester A. Ethical decision-making of social workers in Spain during COVID-19: Cases and responses. *Qual Soc Work*. 2023; 22(1):86-103. [\[DOI:10.1177/14733250211050118\]](#) [\[PMID\]](#)
- [16] Sezavar H, Kavari SHA, Hatamizadeh N, Torabi SS. [Investigating the work ethics of the employees of medical rehabilitation centers affiliated to the university of social welfare and rehabilitation sciences of Tehran in 2013 (Persian)]. *J Woman Stud Fam*. 2013; 6(21): 87-102. [\[Link\]](#)
- [17] Mohammadi E, Khalil Nezhad Sh, Golmohammadi E. [An investigation of the impact of social capital on social-organizational accountability with an emphasis on business ethics (Persian)]. *Soc Cap Manag*. 2020; 7(3):431-56. [\[Link\]](#)
- [18] Harahap MA Ausat AM, Suherlan S. Analysing the role of religious education in improving the work ethic of MSME owners. *Journal Educ*. 2023; 5(4):15050-7. [\[DOI:10.31004/joe.v5i4.2591\]](#)
- [19] Mashiri BG, Chavunduka D, Bhebhe T, Mufudza T. Rethinking best practices in promoting academic staff performance in Zimbabwean State Universities. *Asian J Manag Entrep Soc Sci*. 2023; 3(03):7-18. [\[Link\]](#)
- [20] Karimiyan M. [Factors influencing the work ethic of Bank Mellat employees (Persian)] [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2009. [\[Link\]](#)
- [21] Kezri Z, Khorasani MM, Dokhtbahmani MN. [Sociological investigation of the relationship between capital factors, work ethics and job performance (case study: Employees of Kalat Industrial Town of Mashhad) (Persian)]. *J Soc Sci Ferdowsi Univ Mashhad*. 2022;18(2):91-130. [\[DOI:10.22067/social.2021.69298.1020\]](#)