

Pathology of Labor Relations Using the Three-Pronged Model (Case Study: Tehran University of Medical Sciences)

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Fatemeh Laali¹

Karamollah Daneshfard^{2*}

Shahrazad Tayaran³

How to cite this article

Fatemeh Laali, Karamollah Daneshfard, Shahrazad Tayaran, Pathology of Labor Relations Using the Three-Pronged Model (Case Study: Tehran University of Medical Sciences), *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2023:6(4); 313-322

1. PhD student, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Professor, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Industrial Management, Electronics Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: Daneshfard@srbiu.ac.ir

Article History

Received: 2022/11/17

Accepted: 2023/02/21

ABSTRACT

Uncertainty of the environment and on the one hand the use of human power in transnational borders has led to an increase in attention to the dimensions of the damage of the system governing labor relations. The aim of the research is the pathology of labor relations in the work system using the three-pronged model in medical sciences hospitals in Tehran. The current research method is mixed (qualitative-quantitative) in terms of cross-sectional data collection and in terms of exploratory nature, the researchers collected data using purposeful sampling with 25 people in the qualitative phase, using semi-structured interviews. It was done with the human resources experts of Tehran Medical Sciences Hospitals, and in the quantitative stage, sampling was also done using G-Power specialized software using a simple random method of 175 people in the expert position. The tool of data collection in the qualitative stage was interview and in the quantitative part, questionnaire. Interpretive validity, theoretical validity, reliability and trustworthiness in the reliability of the qualitative phase were confirmed by the experts, and in the quantitative phase, the questions of the questionnaire with content validity, construct validity and reliability were confirmed by using combined, Cronbach and shared reliability in PLS software. Labor relations were obtained in three sections of behavioral, contextual and structural damages with 31 indicators. Quantitative analysis of factor loadings was significant at the confidence level of 0.99%, which indicated the confirmation of all identified injuries. It can be concluded that the behavioral, contextual and structural damages in the labor relations system in Tehran Medical Sciences Hospitals can minimize individual conflicts between managers and employees by using the identified indicators.

Keywords: Organizational Injuries, Structural Pathology, Background Injuries, Behavioral Injuries, Administrative System.

آسیب شناسی روابط کار با استفاده از مدل سه شاخگی

(مورد مطالعه: دانشگاه های علوم پزشکی تهران)

فاطمه لعلی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

کرم اله دانش فرد^{۲*}

استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

شهرزاد طیاران^۳

استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

عدم اطمینان محیطی و از سویی بهره گیری از نیروی انسانی در مرزهای فراملی منجر به افزایش توجه به ابعاد آسیب های نظام حاکم بر روابط کار شده است. هدف از پژوهش، آسیب شناسی روابط کار در نظام کاری با استفاده از مدل سه شاخگی در بیمارستان های علوم پزشکی تهران میباشد. روش پژوهش حاضر آمیخته (کیفی-کمی) به لحاظ جمع آوری داده ها مقطعی و از لحاظ ماهیت اکتشافی میباشد که محققان با استفاده از نمونه گیری هدفمند با ۲۵ نفر در مرحله کیفی به جمع آوری داده اقدام نمودند که با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان منابع انسانی بیمارستان های علوم پزشکی تهران انجام گرفته و در مرحله کمی نمونه گیری نیز با بهره گیری از نرم افزار تخصصی **G-Power** با استفاده از روش تصادفی ساده ۱۷۵ نفر در سمت کارشناس انجام شد. ابزار گردآوری داده ها در مرحله کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه بوده است. روایی تفسیری، تئوریک، قابلیت اطمینان و قابلیت اعتماد در پایایی مرحله کیفی به تایید خبرگان رسید و همچنین در مرحله کمی سوالات پرسشنامه دارای روایی محتوا، روایی سازه و پایایی با استفاده از پایایی ترکیبی، کرونباخ و اشتراکی در نرم افزار **PLS** تایید شدند. آسیب های روابط کار در سه بخش آسیب های رفتاری، زمینه ای و ساختاری با ۳۱ شاخص بدست آمد. تحلیل کمی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۰.۹۹ درصد معنی دار بوده که نشان از تایید تمامی آسیب های شناسایی شده بوده است. میتوان نتیجه گرفت که آسیب های رفتاری، زمینه ای و ساختاری در نظام روابط کار در بیمارستان های علوم پزشکی تهران با بهره گیری از شاخص های شناسایی شده میتواند تعارضات فردی فی ما بین مدیران و کارمندان را به حداقل برساند.

کلید واژه ها: آسیب های سازمانی، آسیب شناسی ساختاری، آسیب های زمینه ای، آسیب های رفتاری، نظام اداری.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲

* نویسنده مسئول: Daneshfard@sbiau.ac.it

مقدمه

توسعه فناوری اطلاعات در بستر جهانی شدن، شیوه ها و فلسفه زندگی جدید منجر به دگرگونی رفتار جمعیتی شده است که منجر به کاهش نرخ زاد و ولد، افزایش سهم سالمندان و تشدید بحران روابط اجتماعی و کار شده است. مهاجرت افراد در راستای افزایش سطح دستمزد خود در قلمروهای فراملی موجب مختل شدن سیستم های روابط کار در سازمان ها شده است که از این روی برای نگهداشت منابع انسانی کارآمد در سازمان ها، مدیران را به تنظیم روابط کار صحیح و به دور از اختلافات جنسیتی و قومی تشویق نموده است (۱). به عبارتی افزایش رقابت نیروهای کاری در بازار کار موجب تدبیر سازمان ها در ساختن الگویی جامع و آسیب شناسی شده در جهت بهبود روابط کار گردیده که از این روی دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان یکی از زیر مجموعه های سازمان های دولتی با هدف ارائه خدمات با کیفیت درمانی و تامین سلامت بیماران در صدد است تا با واکاوی روابط کار منابع انسانی در اختیار خود بتواند به سلسله انتظارات ذی نفعان و بیماران پاسخ داده و با ایجاد فرصت های شغلی برابر جهت کارکنان بتواند به تنظیم روابط کاری فی مابین کارکنان و مدیریت به نحوی که حقوق حقه و منافع کارکنان سازمان و جامعه تامین شود، بپردازد. برای شناسایی روابط کار میتوان به تعریفی که نخستین بار توسط دانلوب ارائه شد، اشاره کرد، وی روابط کار را نگرش سیستمی دانست که بازیگران، محیط، ایدئولوژی و قوانین تشکیل دهنده آن میباشد، اما هرچه به عصر کنونی نزدیک میشویم مجموعه عوامل و متغیرهای اثرگذار جامع تر و وسیع تر شناخته شده که امروزه نظام روابط کار را سیستمی پویا متشکل از متغیرهای داخلی و خارجی قابل کنترل و غیر قابل کنترل دانسته اند. نظام روابط کار ابعاد ساختاری، ابعاد نهادی، ابعاد فرهنگی، ابعاد تکنولوژیکی و استراتژی های زیادی در شکل گیری و بروز آن نقش دارد (۲). به عبارتی دیگر میتوان به تعریفی از روابط کار پرداخت که به چگونگی تنظیم روابط کارگر و کارفرما یا روابط کارکنان و مدیریت که از زمان ورود افراد به سازمان تا جدا شدن و بعضاً پس از جدا شدن اشاره نمود که از این روی روابط کار زیر مجموعه نظام منابع انسانی یا مدیریت منابع انسانی زیر مجموعه روابط کار میتوان قلمداد نمود (۳). در عصر فراصنعتی موضوع روابط کار هماهنگ، توجه زیادی از همه اقتدار را به خود جلب کرده است و اهمیت فرآیند روابط کار زمانی مهم تلقی میشود که اقتصاد وارد یک وضعیت جدید شده و فشار تحول آفرین توسعه با سرعت بالا، نیروهای انسانی جدیدی را که در مسیر رشد قرار دارند، تغییر می دهد و مشکلات در هم تنیده و انباشته شده در سیستم اشتغال اولیه روی هم قرار گرفته و تضاد های پنهان کار و سرمایه در سازمان هویدا میشود که با بهینه سازی و تعدیل مستمر، نظام ساختار اقتصادی توسعه و تحول روابط کار ایجاد شده و ضرورت شکل گیری تاب آوری سازمانی در محیط ناهنجار مطرح میشود که سبب ساز ایجاد روابط کاری هماهنگ در سازمان ها خواهد شد (۴).

¹ Berdimuradovna

تشخیص مسئله و کانون علمی آن جهت تعیین اقدامات لازم به منظور بهینه سازی پدیده مورد نظر، امری اساسی و پایه ای است (۶). به دیگر سخن آسیب شناسی نیازمند نگرشی سازمان یافته و منظم به کل فرایند است و هدف از آن، تشخیص ماهیت و نوع مسئله ای است که بروز نموده و نیاز به حل دارد. پس در گام های اولیه جستجو در آسیب شناسی سازمانی، باید به شناخت متغیرهایی که کانون و منشاء آسیب بوده اند، اهتمام ورزید که جهت تشخیص متغیر شکننده میتوان در بخش های داخلی سازمان که در فرآیند و رفتارها مشهود است، استناد نمود (۷).

پژوهش حاضر به بررسی وضعیت روابط کار با رویکرد آسیب شناسی در بستر دانشگاه های علوم پزشکی تهران انجام شده است. رویه اجرایی دانشگاه های علوم پزشکی در اثربخشی منابع انسانی با فرض در اختیار داشتن امکانات محدود میتواند عاملی در فقدان پاسخگویی به نیازهای بیماران در حوزه سلامت و کارمندان، شکل گیری روحیه تضاد در منافع و منجر شدن به کاهش بهره وری سازمانی باشد. ناتوانی در پاسخگویی به موضوعات پیش روی روابط کار میتواند سبب زیان های هنگفتی به دانشگاه های علوم پزشکی گردد. از این جهت مرتفع ساختن مشکلات سازمان های دولتی می بایست دانشگاه های علوم پزشکی مبادرت به شناسایی گلوگاه های روابط کار مبتنی بر سیاست های کلی ابلاغ شده رهبری، برنامه جامع اصلاح نظام اداری و برنامه راهبردی تامین اجتماعی اهتمام ورزید و جهت توفیق در کارآمدی اقدامات باید به استقرار نظام فرآیند محوری در روابط کار بپردازند. بدین روی جهت آسیب شناسی دانشگاه های علوم پزشکی میتوان از مدل های رایج در آسیب شناسی بهره گرفت که میتوان به مدل های ذیل اشاره نمود. یکی از مدل ها وایزبورگ بوده که شامل هفت بعد؛ ۱. اهداف سازمانی، ۲. ساختار، ۳. پاداش، ۴. ارتباطات، ۵. رهبری و مدیریت، ۶. مکانیسم های مفید، ۷. تعامل با محیط میباشد یا مدل توسعه سرمایه انسانی و مدل هاریسون در شناسایی آسیب ها قابل مطرح شدن است (۸)، (۹). از دیگر مدل های آسیب شناسی، مدل سه شاخگی میباشد که در این مدل پدیده های سازمان و مدیریت را میتوان در سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه ای، بررسی و تجزیه و تحلیل نمود. علت نام گذاری این مدل به سه شاخگی آن است که ارتباط عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای به گونه ای میباشد که هیچ پدیده رویداد سازمانی نمیتواند خارج از تعامل این سه شاخه قرار گیرد؛ به عبارت دیگر رابطه بین این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ بوده و در عمل از هم جدایی ناپذیرند (۱۰). پژوهش حاضر بر اساس مدل تحلیل سه شاخگی انجام گرفته است، شاخه ساختاری؛ شاخه ساختاری در برگیرنده همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان میباشد که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی بهم پیوسته و چارچوب فیزیکی و مادی سازمان را میسازند. شاخه محتوا یا رفتار؛ در شناخت آسیب های رفتاری، کانون توجه به کارکردها و عملکردهاست و باید آن دسته از عواملی بررسی شود که کارکردهای سازمانی را مختل و یا عملکرد انسانها را از حالت

علی رغم وجود اسناد بالادستی همچون ماده واحده بیست و یک و یکصد و ده قانون اساسی در حوزه تامین اجتماعی، سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری و نقشه راه اصلاح نظام اداری در خصوص برقراری روابط کار حسنه فی مابین مستخدم و کارفرما (دولت) شاهد کم توجهی به اهمیت روابط کار در سازمان ها بوده ایم. از این روی، بیمارستان های علوم پزشکی تهران به عنوان نهاد خدمتگزار در امر درمان نیازمند آسیب شناسی روابط کار و پر کردن شکاف های پژوهشی در ارتقای روابط و عملکرد مستخدمین خود را دارند که وجود انتظارات متضاد ذی نفعان بیمارستان های علوم پزشکی تهران و نیاز به غنی نمودن روابط حسنه در بستر دانشگاه های علوم پزشکی این ضرورت، وجود دارد که به مسئله اصلی پژوهش، تحت پرسش، آسیب های رفتاری، ساختاری و زمینه ای روابط کار در بیمارستان های علوم پزشکی تهران کدام است؟ پاسخ داده شود.

مبانی نظری پژوهش

تجارت بین المللی و لیزینگ کارکنان در جوامع، نیاز به شناسایی ابعاد اجتماعی جهت حفظ منابع انسانی تحت پوشش را دو چندان نموده است (۵). نظام روابط کار عبارت است از مجموعه قوانین و مقرراتی حاکم بر روابط کار که این قوانین و مقررات به دو دسته تقسیم میشود؛ قوانینی که کیفیت یا محتوای روابط را مشخص میکند، قوانینی که روش ها و چگونگی تحقق محتوای مورد نظر را تعیین میکند. به بیان دیگر می توان این گونه مطرح کرد که فرآیند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی به منظور تنظیم روابط کارگران و مدیریت در جهت رعایت حقوق حقه طرفین میباشد. به بیانی روابط کار را میتوان مضمون ماندن کارکنان در برابر شرایط ناگوار کاری و استفاده از فرصت های شغلی به عنوان یک سیاست روابط کار قابل تسری در سازمان عنوان کرد. با بروز اعتصابات گسترده و فراهم بودن امکان چانه زنی کارکنان از وضعیت کاری نیاز به تدوین و آسیب شناسی الگویی در دانشگاه های علوم پزشکی مطرح میشود که میتوان با سازماندهی مجدد فرآیندهای کاری و شایستگی کارکنان به روابط کار تا حدودی پاسخ منطقی داد. بررسی همه جانبه جایگاه کنونی و نقطه مطلوب در آینده روابط کار و همچنین مطالعات اسنادی در حوزه پژوهش نشان از آن دارد که محققین با بررسی ابعاد موضوع فوق الذکر نیاز به ضرورت تحقیق روابط کار در دانشگاه علوم پزشکی بیش از گذشته احساس میشود.

مدل های آسیب شناسی

آسیب شناسی فرایندی نظاممند از جمع آوری داده ها، به منظور تعامل اثربخش در راستای حل معضلات، چالش ها و محدودیت ها است. به عبارتی هدف از آسیب شناسی یافتن رکود یا بحران در روند طبیعی پدیده ها، فعالیت ها و همچنین ایجاد چارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاش ها انگیزه ایجاد کند. آسیب شناسی

² Kolelu et al,2022

¹ O'brien,2020

حفظ رفاه و منافع کارکنان شده و هم چنین اتحادیه های کارگری نقش اساسی در رسیدگی به نیازهای کارکنان دارند که از این روی به روابط کاری مناسب نیاز می باشد. یا در مقاله ای که بوجیندرا با عنوان "ویژگی های ناشناخته روابط کار نپال" بیان کرد، عنوان نمود که قرارداد روانی که بین کارفرما و کارگر منعقد میشود انتظاراتی از نظریه تبادل اجتماعی صورت میگیرد که با وجود منافع متضاد، اما تشکیل گروه احزاب و فشار سبب میگردد روابط کار بر اساس چارچوب قانونی کار و اتحادیه های کارگری شکل گیرد که عضویت در اتحادیه ها بستری برای چارچوب قانونی حمایت از نیروی کار و چانه زنی جمعی و حل و فصل اختلافات جمعی در سطح بنگاه های اقتصادی تحت تأثیر اتحادیه و دولت ایجاد شود. در مقاله ای که رسول کورت با عنوان "صنعت چهارم و تأثیرات آن بر روابط صنعتی و روابط کار" انجام داد، بررسی نمود که تغییرات ساختاری اشتغال نظیر اتوماسیون و تولید رباتیک سبب بیکاری تکنولوژیکی گردیده که مشکلات جدیدی را بر روابط نیروی کار وارد نموده که با آشنا سازی کارکنان با فناوری اطلاعات و روند دیجیتال سازی و فرآیندهای الکترونیک خلاصه را بر نمود و نیروی کار غیر ماهر را به نیروی کار ماهر و حرفه ای مبدل ساخت.

با توجه به چالش ها و مشکلاتی که در زمینه روابط کار در سازمان های دولتی که زیر مجموعه آن در حوزه سلامت بیمارستان های علوم پزشکی تهران میباشد، وجود دارد، کوشش در راستای شناسایی آسیب های رفتاری، ساختاری و زمینه ای در سازمان مورد مطالعه (بیمارستان های علوم پزشکی تهران) انجام شد که پژوهش حاضر نیز جهت احصاء مولفه های آن صورت گرفته است.

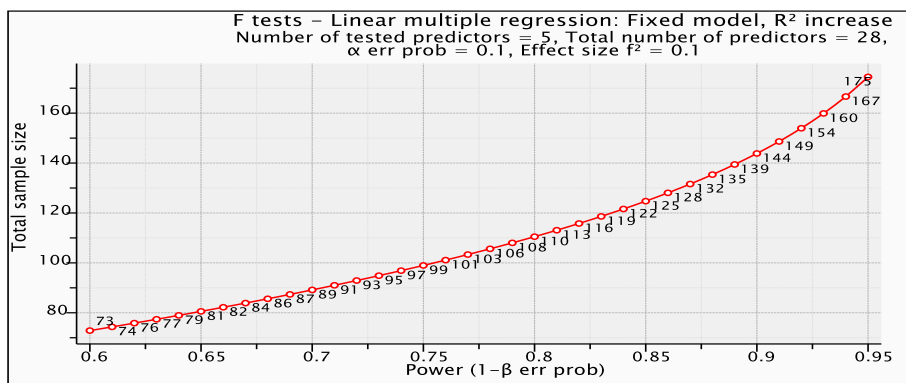
مواد و روش ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و روش آمیخته (کیفی- کمی) که استراتژی در مرحله کیفی تحلیل محتوا (مضمون) و در فاز کمی پیمایشی (پرسشنامه) میباشد. جامعه آماری پژوهش در مرحله کیفی شامل ۲۵ نفر از خبرگان و مدیران منابع انسانی بوده که بیش از ۲۰ سال سابقه کاری در حوزه مربوطه با مدرک تحصیلی دکتری را داشته که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند تا پژوهشگران تحقیق به اشباع نظری رسیدند. جهت تدوین داده های از مصاحبه نیمه ساختار یافته به طریق بررسی ادبیات موضوع و اسناد بالادستی به دانش ضمنی و آشکار خبرگان پی برده شد. پس از پالایش و دسته بندی آسیب ها و سنجش روایی محتوایی و صوری به مولفه های اصلی دست یافت. جامعه آماری در بخش کمی با استفاده از نرم افزار تخصصی **G-power** میباشد که ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت بررسی روایی و اعتبار کدهای مستخرج، کدها به خبرگان برگردانده شد و نظرات آنها در پژوهش اعمال شد.

طبیعی منحرف کرده و به اثربخشی آنها به قدری صدمه میزند که در سازمان ایجاد بحران کرده و سازمان را به طور کلی از رشد سالم باز میدارند. به عبارت دیگر منظور از عوامل رفتاری، کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل میدهد. شاخه یا عوامل زمینه ای یا محیط: همه عواملی که موجبات برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سیستم های اصلی تر را فراهم می آورند، زمینه یا محیط نامیده میشوند. عبارتی، آسیب های زمینه ای یا محیطی آسیب هایی هستند که رابطه و تعامل مناسب و درست و یا به عبارت سیستمی، واکنش به موقع و درست سازمان را با سیستم های همجوار محیطی اش برهم زده و در این رابطه ایجاد بحران نمایند یا عواملی اند که شامل محیط و شرایط بیرونی است که زمینه ساز عوامل رفتاری و ساختاری اند (۱۱).

پیشینه پژوهش

با توجه به ضرورت آسیب شناسی پژوهش های متفاوتی با هدف شناسایی عارضه و آسیب های مترتب بر روابط کار در داخل و خارج کشور صورت گرفته است که به چند نمونه از آنها که همراستا با موضوع پژوهش حاضر هستند، اشاره میگردد. منوری و قیصری در مقاله ای با عنوان "بازاندیشی در نسبت نولیبرالیسم و مسائل برآمده از روابط کار شرکتی در ایران"، بررسی کردند که روابط مبتنی بر استثمار، از نولیبرالیسم مبنی بر برون رفت حداکثری دولت از صحنه های سیاست گذاری و اجرا و جایگزینی آن با بازار آزاد خود تنظیم گر فاصله گرفت در روابط کار حاکم بر مناسبات میان نیروهای کار شرکتی و دولت، عنصر بازار آزاد نقش دارد. در تحقیقی دیگر که توسط عبادی بشیر و مجتهدی با عنوان "ماهیت حقوقی سنوات در روابط کار" انجام شده است، آنها با روش تحلیلی و توصیفی بیان کردند که سنوات در پایان قرارداد کاری، از طرف کارفرما به کارگر پرداخت می شود که پرداخت حق سنوات را به عنوان روابط کار دانسته اند. یا در پژوهشی دیگری که توسط بردبار و همکاران با عنوان "طراحی مدل پویای روابط کار/صنعتی با تأکید بر کار شایسته" با ماهیت توسعه ای صورت پذیرفت، بدین موضوع پرداختند که تأمین صلح و آرامش، کاهش ناآرامی و روابط خصمانه و در نهایت دستیابی به حقوق واقعی طرفین با بهره گیری از کار شایسته یعنی ترویج اعتماد در روابط کارگر و کارفرمایی، اصلاح تلاش برای کسب منافع و گسترش روابط اجتماعی و جمعی می توان بدان دست یافت. یا در مقاله ای که یاسمی فر با عنوان "روابط کارفرما و کارگر پس از رفع تعلیق در قانون کار" انجام داد وی استدلال نمود که تعلیق به طور موقتی قرارداد کار را متوقف می نماید که این تعلیق متفاوت از اخراج و بیکاری است و در صورت انحلال قرارداد کاری، روابط کار شکل خود را از دست می دهد. یا در پژوهشی که توسط دیوید تحت عنوان "روابط کار" انجام گرفت، به این مفهوم دست یافت که روابط کار در محیط تجاری مدرن حیاتی است که سبب ایجاد شغل مساعدی برای کارگران و



شکل ۱. خروجی نرم افزار G-Power

پژوهش انجام شده با رویکرد تحلیل محتوای کیفی انجام گرفته است. تحلیل محتوای کیفی به شیوه استقرایی، زمانی صورت میپذیرد که اطلاعات کافی در مورد پدیده وجود ندارد و محقق سعی در ایجاد دانش زمینه ای لازم و ارتباط بخشی بین یافته های تحقیق و از سویی ایجاد مدل پیرامون ساختار متن مورد مطالعه را دارد که در این نوع از پژوهش نیز کدها و مقولات در در فرآیند تحلیل داده ها تعریف میشوند و به عبارتی مقولات و یا کدها از داده ها استخراج میگردند (۱۲). کدهای احصا شده از مبانی نظری و پیشینه تحقیق در اختیار ۲۵ نفر از خبرگان اجرایی دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار گرفت. روایی پژوهش انجام شد که منظور از روایی پژوهش، اطمینان از دقیق بودن یافته ها از دیدگاه پژوهشگر، مشارکت کنندگان و خوانندگان گزارش پژوهش است. در این مقاله، برای دستیابی به تجربه های افراد در زمینه سیاست پژوهی و آسیب شناسی این فرایند در بیمارستان های علوم پزشکی تهران، نمونه های موردنظر از افرادی انتخاب شدند که از نظر جایگاه سازمانی خود و قرارگیری در ساختارهای روابط کار در بیمارستان های علوم پزشکی تهران، سالها با این فرایند سروکار داشته اند. در این مراحل کدها انباشته شده تا جایی که داده ها به تکرار رسیدند و این محققان به اشباع نظری رسیده و و فرآیند مصاحبه پایان یافت.

یافته ها

انچه خروجی نرم افزار نشان میدهد مطابق با شکل در سطح خطای ۰/۱ و توان آزمون ۹۹ درصد، نمونه آماری پژوهش ۱۷۵ مورد برآورد شده است. جهت جمع آوری داده های تحقیق از طریق روش تصادفی ساده انجام گرفت که جامعه آماری تحقیق مدیران و کارشناسان خبره با سابقه کاری بالای ۲۰ سال بیمارستان های علوم پزشکی تهران میباشد که به دلایلی همچون در دسترس نبودن، هزینه بالای جمع آوری و سرشماری از جامعه و محدود بودن زمان گردآوری داده ها، محققین اقدام به جمع آوری نمونه کرده اند. مشارکت کنندگان پژوهش از افرادی انتخاب شدند که اطلاعات جامعی در زمینه روابط کار و مدیریت منابع انسانی در بیمارستان های علوم پزشکی داشتند و داده های معتبری را در این زمینه در اختیار پژوهشگران قرار دادند. تا زمانی فرایند مصاحبه با مشارکت کنندگان (نمونه گیری) ادامه یافت که اطلاعات گردآوری شده به اشباع رسید. اشباع نظری به مرحله ای گفته میشود که اطلاعات گردآوری شده به مرحله تکرار میرسند و مقوله ها به اندازه کافی انسجام می یابند. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه با خبرگان پژوهش بوده که روایی محتوا و سازه توسط خبرگان تایید شد و پایایی اشتراکی، کرونباخ و ترکیبی آن توسط نرم افزار معادلات ساختاری PLS مورد تحلیل و تایید گردید.

یافته های بخش کیفی

جدول ۱. آسیب های زمینه ای، رفتاری و ساختاری مبتنی بر مدل سه شاخگی

عدم ارتباط صحیح کارمند (مستخدم) با دولت (کارفرما) در محیط سیاسی و قانونی	۱-۵
عدم توانمند سازی کارکنان (مستخدمین)	
عدم توجه به انتظارات کارمندان در پی توجه به مشروعیت سازمان	
نپرداختن به مأموریت سازمانی	
مطرح بودن اولویت های متفاوت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مدیران و کارمندان در حوزه روابط کار	
فقدان مبادله و تبادل سازمانی در حوزه روابط کار	۱-۴
حاکم بودن محیط سیاسی در تامین خواسته کارمندان و ذی نفعان سازمانی	

عدم شناخت کارکنان (مستخدمین) نسبت به استانداردهای کار	آسیب های رفتاری
فقدان دانش و آگاهی کارکنان از ابعاد متفاوت روابط کار	
تورم نیروی کار و عدم توجه به نیازهای متفاوت فردی	
سیستم های ناکارآمد در اجرای روابط کار در سازمان	
عدم توانایی در مدیریت تغییر ناشی از اجرای روابط کار سازمانی	
عدم تعهد و پای بندی مدیران و کارمندان با قوانین سازمانی	
شفاف نبودن آسایش اجتماعی	
وجود بیگانه مداری در نگهداشت کارمندان سازمان	
بی انگیزگی کارکنان به دلیل شرایط سخت	
بی اخلاقی های مدیریت در روابط کار	
عدم آگاهی مدیران و کارفرما (دولت) از آسیب های متفاوت روانی و اجتماعی	آسیب های ساختاری
تاثیر پذیری کارکنان (مستخدمین) از وجود قوانین خشک و فرسایشی در اجرای دستورات سازمان	
عدم همسازی سازی با تغییرات در بخش روابط کار	
عدم تناسب هزینه با حقوق افراد	
سیستم روابط کار نادرست	
ارتباطات ناکافی میان لایه های مختلف سازمانی	
عدم حمایت فرهنگ سازمانی از روابط کار	
مقاومت مدیران و کارفرما (دولت) در برابر ویژگی های روابط کار	
عدم انعطاف دستورالعمل ها و رویه های ابعاد روابط کار نسبت به مسائل جدید	
ساختار اداری متمرکز در حوزه روابط کار	
طولانی بودن فرآیند درخواست ها حوزه روابط کار	
دیجیتالی سازی فرآیندهای روابط کار	آسیب های رفتاری
وجود قراردادهای پیمانکاری و موقت در سازمان	
شفاف نبودن مسئولیت و شرح وظایف مستخدمین	

در بخش کمی به بررسی ویژگی های خبرگان اجرایی که به سوالات پرسشنامه پاسخ دادند، که افرادی بودند با ترکیب جنسیتی زن و مرد، با تحصیلات، کارشناسی ارشد، دانشجوی دکتری و دانش آموخته دکتری و به لحاظ سابقه کاری بیش از ۱۵ سال تا ۲۰ سال، ۲۱ سال تا ۲۵ سال، ۲۶ سال تا ۳۰ سال و بیش از ۳۰ سال که در جدول شماره (۲)، (۳)، (۴) اطلاعات جمعیت شناختی آمده است.

یافته های حاصل از پژوهش نشان از آن دارد که آسیب های شناسایی شده بیشتر بر ناشی از آسیب های ساختاری در دانشگاه های علوم پزشکی میباشد.

یافته های بخش کمی

جدول ۲. جنسیت

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مرد	۱۰۱	۵۸,۰	۵۸,۰
	زن	۷۴	۴۲,۰	۱۰۰,۰
	Total	۱۷۵	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰

جدول ۳. تحصیلات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	کارشناسی ارشد	۳۱	۱۷,۷	۱۷,۷
	دانشجوی دکتری	۵۶	۳۲,۰	۴۹,۷
	دانش آموخته دکتری	۸۸	۵۰,۳	۱۰۰,۰
	Total	۱۷۵	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰

جدول ۴. تجربه

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15 سال الی 20 سال	۳۸	۲۲,۰	۲۲,۰	۲۲,۰
21 سال الی 25 سال	۶۴	۳۶,۰	۳۶,۰	۵۸,۰
26 سال الی 30 سال	۵۲	۳۰,۰	۳۰,۰	۸۸,۰
بیش از 31 سال	۲۱	۱۲,۰	۱۲,۰	۱۰۰,۰
Total	۱۷۵	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

های مشاغل تکنولوژی و ساختار زبانی، نوع محصول و خدمت و سایر عوامل درون سازمانی میباشد و از سوی دیگر عوامل برون سازمانی موثر را به شرایط سیاسی (قانون اساسی، قانون مدنی، قانون کار، سایر قوانین مرتبط مصوبات و تصمیمات قوه مجریه، شکل های کارگری، ویژگی های غیررسمی سیاسی)، شرایط اقتصادی (نظام اقتصادی، ساخت صنعتی کشور، ساختار و رشد جمعیت، نیروی کار ملی و محلی، سطح زندگی، هزینه زندگی، عرضه و تقاضای بازار کار)، شرایط اجتماعی و فرهنگی (نظام اعتقادی و ارزشی، ساختار اجتماعی، هنجارها و عادات و رسوم) و شرایط اکولوژیک (محیط فیزیکی، منابع طبیعی و آب و هوا) میدانند. میتوان مدل فوق را بر اساس مدل سه شاخگی به آسیب های رفتاری چون روابط بین کارمند و کارفرما، نظام اعتقادی و ارزشی، ساختار اجتماعی، هنجارها، عادات و رسوم، ارزش ها و روابط انسانی میدانند. آسیب های زمینه ای میتوان به ویژگی های نیروی کار، ساختار و رشد جمعیت، نیروی کار ملی و محلی، عرضه و تقاضای بازار کار، تنظیم روابط فردی، تنظیم روابط جمعی، رعایت تعهدات متقابل میتوان ذکر نمود. همچنین در باب آسیب ساختاری میتوان به منابع قوانین و مقررات، قانون اساسی، قانون مدنی، قوانین و مصوبات تصمیمات مجریه، ساخت صنعتی کشور، محیط فیزیکی و سازمان غیر رسمی اشاره نمود. در مدل دیگر که توسط (۱۴) مطرح گردیده است، که در این مدل متغیر عاطفی را در روابط بین کارمند و کارفرما بیان داشته که عاملی موثر در جذب و نگهداشت نیروی انسانی میدانند. این مدل به روابط کار اینگونه میپردازد که مدیر (کارفرما) در مدیریت خود به شیوه هایی متوسل میشود که صورت تحسین، سپاسگزاری، ترس، شفقت، غرور، اعتماد، خوش بینی، تهدید، نگرانی و رنج در طول فرآیند فرد را مواجه میکند. مدیریت بیشترین بار تأثیرگذار حول مذاکرات قرارداد جمعی گذاشته و تأثیرپذیری اولیه به تدریج با گذشت زمان از بین خواهد رفت. در چنین شرایطی به عنوان یک طرح عاطفی اساسی، از طریق دو سنت یک، گفتمانی معمولی زبان خطر، یعنی در معرض خطر بودن و سنت اجتناب از ترس، ترس و امید را القا میکند و دو گفتمان عاطفی که تحت پارادایم در معرض خطر بودن در هنگام تعریف یک محیط متلاطم و خصمانه ایجاد شده است، تحلیل عاطفی بیشتری را نشان میدهد، که در مواجهه با یک خطر احتمالی به طور قابل توجهی بیشتر از مواجهه با یک خطر است. گفتمان به کار گرفته شده تحت پارادایم

همانگونه که در جداول فوق مشاهده میگردد، ۵۸٪ آقایان و ۴۲٪ خانم ها نمونه آماری پژوهش را تشکیل میدهند، ۱۷,۷٪ با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، ۳۲٪ دانشجوی دکتری و ۵۰,۳٪ دانش آموخته دکتری میباشدند. ۲۲٪ از جمعیت افراد پاسخ دهنده، سابقه کاری ۱۵ الی ۲۰ سال، ۳۶٪ با تجربه کاری ۲۱ الی ۲۵ سال، ۳۰٪ با سابقه کاری ۲۶ الی ۳۰ سال و ۱۲٪ با سابقه کاری بیش از ۳۱ سال میباشدند. همانگونه که مشاهده میشود فراوانی در جنسیت آقایان با تعداد ۱۰۱ نفر، در تحصیلات، دانش آموخته دکتری با فراوانی ۸۸ نفر و فراوانی تجربه کاری بین ۲۱ الی ۲۵ سال میباشد.

تجزیه و تحلیل داده ها

براساس رویکرد آزمون مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری ابتدا به بررسی مدل اندازه گیری انعکاسی پژوهش میپردازیم. براساس الگوریتم PLS مدل اندازه گیری امکان بررسی میزان پایایی (ترکیبی، اشتراکی و الفای کرونباخ) و روایی سازه (روایی واگرا و روایی همگرا) تحقیق را امکان پذیر میکند. همچنین ارزیابی تحلیل عاملی تأییدی پژوهش که نشان دهنده یک جنس بودن سوالات هر متغیر به صورت مجزا میباشد را نیز فراهم میکند (۱۳). یافته های حاصل از شکل تحلیل مسیر نشان از همبستگی بالا فی مابین متغیرهای شناسایی شده و آسیب ها در حوزه زمینه ای، رفتاری و ساختاری دارد که همه ضرایب خارج از محدوده (۴-۱/۹۶) میباشد و بنابراین همه آنها معنی دار می باشند.

بر اساس مدل آسیب مدل سه شاخگی به تجزیه مدل میرسپاسی و (۱۴) میپردازیم. در مدل نظام روابط کار میرسپاسی، روابط کار را در سیستمی دانسته که عواملی همچون درون داد، فرآیند، برون داد و پیش دادهایی میباشد. در بخش درون دادها؛ شامل ارزشها، قدرت ها، منابع قوانین و مقررات و تسهیلات است. در بخش فرآیند به تنظیم و مقررات عمومی کار، تنظیم روابط فردی کار، تنظیم روابط جمعی کار، چگونگی مشارکت کارگران در امر تصمیم گیری، طراحی نظام مطلوب مزد و مزایا، رعایت تعهدات متقابل، آموزش و روابط انسانی به عنوان یک راه حل نهایی پرداخته میشود. در بخش ستانده به ایجاد حسن روابط بین کارگران و کارفرما و تامین حقوق حق طرفین است. هنگامی که از محیط صحبت به عمل می آید، محیط درون و برون سازمانی میباشد که محیط درون سازمانی به اندازه و حجم عملیات موسسه، ویژگی های نیروی کار، ویژگی

² Alastuey & Laborda, 2021

¹ Henseler et al, 2014

کارکنان به دلیل شرایط سخت حاکم بر سازمان، بی اخلاقی های مدیریت در روابط کار، عدم آگاهی مدیران و کارفرما (دولت) از آسیب های متفاوت روانی و اجتماعی، تاثیر پذیری کارکنان (مستخدمین) از وجود قوانین خشک و فرسایشی در اجرای دستورات سازمان و عدم همسازی سازی با تغییرات در بخش روابط کار میباشد که خروجی پژوهش با تحقیقات پژوهشگرانی چون (۱۵)، (۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹) سنخیت و مطابقت داشته که از سویی نتایج تحلیل عاملی تاییدی مویده معنی داری بارهای عاملی کدها در سطح اطمینان ۹۵ درصد بوده که وجود ادراک نادرست کارفرمایان (دولت) از انتظارات مستخدمین و شکل گیری حاکمیت تفکر کوتاه مدت در تخصیص اعتبارات بودجه ای در بخش دولتی سبب آسیب هایی چون مقاومت کارکنان، فقدان شکل گیری روحیه کار جمعی و روابط کاری ناقص و متضاد بین مستخدم و کارفرما شده است .

سوال دوم عنوان آسیب های ساختاری روابط کار نظام اداری در دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟

هدف از طرح سوال دوم، شناسایی آسیب های ساختاری روابط کار در نظام کاری سازمان های دولتی مورد مطالعه، دانشگاه های علوم پزشکی میباشد که پس از بررسی مبانی نظری، اسناد بالادستی و نظرات خبرگان در مصاحبه ای شاخص هایی به شرح زیر شناسایی شد؛ عدم تناسب هزینه با حقوق افراد، سیستم روابط کار نادرست، ارتباطات ناکافی میان لایه های مختلف سازمانی، عدم حمایت فرهنگ سازمانی از روابط کار، مقاومت مدیران و کارفرما (دولت) در برابر ویژگی های روابط کار، عدم انعطاف دستورالعمل ها و رویه های ابعاد روابط کار نسبت به مسائل جدید، ساختار اداری متمرکز در حوزه روابط کار، طولانی بودن فرآیند درخواست ها حوزه روابط کار، دیجیتالی سازی فرآیندهای روابط کار، وجود قراردادهای پیمانکاری و موقت در سازمان و شفاف نبودن مسئولیت و شرح وظایف مستخدمین میباشد که بررسی های بعمل آمده با نتایج تحقیقات محققینی چون (۲۰، ۲۱، ۲۲) همخوانی داشته است. که با بررسی آماره آزمون و سطح معنی داری در سطح اطمینان ۹۵ درصد، همه بارهای عاملی کدها به تایید خبرگان رسیدند. آسیب شناسی از بعد ساختاری، مشکلات ساختاری سازمان به مانند ارتباطات، پیچیدگی سازمانی، عدم انعطاف پذیری آیین نامه های سازمانی در پرداختی مزایای مادی منجر به شکل گیری روابط کاری ناصحیح و به دور از عدالت فی مابین مستخدم و کارفرما خواهد شد.

سوال سوم عنوان آسیب های زمینه ای روابط کار نظام اداری در دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟

هدف از طرح سوال سوم، شناسایی آسیب های زمینه ای روابط کار در نظام کاری سازمان های دولتی مورد مطالعه سازمان دانشگاه های علوم پزشکی میباشد که پس از بررسی مبانی نظری، اسناد بالادستی و نظرات خبرگان در مصاحبه ای شاخص هایی همچون؛ عدم توانمند سازی کارکنان (مستخدمین)، عدم توجه به انتظارات کارمندان در پی توجه به مشروعیت سازمان، نپرداختن به مأموریت سازمانی، تفاوت در اولویت های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مدیران و

اجتناب از ریسک، بار عاطفی کمتری را ارائه میدهد و همچنین با نامگذاری غیرمستقیم بیان میشود. تحلیل این بویایی های عاطفی ما را در جامعه ای انعکاسی و مخاطره آمیز قرار میدهد. پژوهش نشان از آن دارد که همچنین ادغام واضح ایدئولوژی سازمان متناسب با گفتمان مدیریت جدید و پیشنهادات آن برای مدیریت منابع انسانی راه را میسر میسازد که قابل ذکر است که استقرار عاطفی در موقعیت های تغییر میتواند در فرآیند جذب و نگهداشت باعث ورود عوامل در روابط کار فی مابین کارگر و کارفرما شده که با بهبود مذاکره میتوان روابط کار بر اساس تحلیل گفتمان به شکل درست شکل گیرد و متغیرهایی همچون روابط عاطفی و دیدگاه مثبت از عوامل بهبود روابط کار در سازمان اطلاق میشود. میتوان مدل فوق را بر اساس مدل سه شاخگی به آسیب های رفتاری چون حسن روابط بین کارمند و کارفرما، نظام گفتمان، ساختار اجتماعی، عادات و رسوم وارد در روابط انسانی میدانند. آسیب های زمینه ای میتوان به ویژگی های نیروی کار، تنظیم روابط فردی، تنظیم روابط جمعی میتوان اذعان نمود. همچنین در باب آسیب ساختاری میتوان به منابع قوانین و مقررات کشور و سازمان و قوانین اجرایی در سازمان غیر رسمی اشاره نمود.

با انجام مقایسه تطبیقی در خصوص آسیب های رفتاری، زمینه ای، ساختاری دو مدل مطرح شده میتوان بیان نمود که آسیب های رفتاری همان گونه که در تعریف آن مشخص اشاره میشود؛ عواملی دخیل نقش دارند که عناصر و عوامل مادی و فیزیکی مانند روابط بین کارمند (مستخدم) و دولت، ساختار اجتماعی و نظام اعتقادی و ارزشی مطرح میباشند و از سویی در آسیب های زمینه ای که در تعریف هم بدان اشاره میگردد توجه به سوی آن دسته اقدامات و کارکردهایی میروند که عملکرد انسان را تضعیف میکند به مانند ویژگی های نیروی کار و تنظیم روابط فردی و جمعی نیز میباشد و از سوی دیگر در مورد آسیب های ساختاری میتوان اینگونه بیان کرد که روابط کار را به مانند سیستم در نظر گرفته که در پاسخگویی سازمان در محیط مانع ایجاد میکند به قوانین مکتوب در سازمان و جامعه و قوانین نانوشته در سازمان غیر رسمی میباشد که در بیان فوق به همگرایی مدل روابط کار میرسپاسی و مدل روابط کار پرداخته شد که نقاط اشتراک آنها بیان گردید .

نتیجه گیری

نتایج حاصل از بررسی سوال های پژوهش به بررسی سوال اول تحقیق، آسیب های رفتاری روابط کار نظام اداری در دانشگاه های علوم پزشکی کدام است؟

هدف از طرح این سوال شناسایی آسیب های رفتاری روابط کار در نظام کاری سازمان های دولتی با مطالعه دانشگاه های علوم پزشکی میباشد که پس از بررسی مبانی نظری، اسناد بالادستی و نظرات خبرگان در مصاحبه ای به معرفی عواملی همچون سیستم های ناکارآمد در اجرای روابط کار در سازمان، عدم توانایی در مدیریت تغییر ناشی از اجرای روابط کار سازمانی، عدم تعهد و پای بندی مدیران و کارمندان با قوانین سازمانی، شفاف نبودن آسایش اجتماعی، وجود بیگانگی مداری در نگهداشت کارمندان سازمان، بی انگیزگی

variable of brand loyalty: a metacomposite approach. *Business Management*, 13(4), 886-910. (In Persian)

7. Rashidi, M. M., Soltani, A. and Saidi, B. (2017) "Explaining the relationships between the dimensions of work ethics, personal background of work ethics beliefs and work behavior of employees (case study: service organizations of Kerman province)," *Scientific Research Quarterly of Relief and Rescue*, 9(2), pp. 113-130. (17Pages). (In Persian).

8. Kolelu, K. (2022) "Pathology and statistics of improvement points of skill training of armed forces personnel based on the Wise board model," *Human Resource Management Research*, 14(3), pp. 193-228. (35Pages). (In Persian).

9. Najafizadeh, M. (2016) "Pathology of the employee performance management system at Qazvin University of Medical Sciences using the three-pronged model," *Development and Transformation Management Quarterly*, (25), pp. 59-69. (10Pages). (In Persian).

10. Kazemi, M. (2012) "Identification and analysis of behavioral barriers to organizational entrepreneurship in the physical education organization (Ministry of Sports) of the country," *Contemporary researches in sports management*, 1, pp. 89-100. (11Pages). (In Persian).

11. Jafarpour, &. (2018) "Pathology of teamwork in the country's organizations," *Management Studies (Improvement and Transformation)*, pp. 75-100. (25Pages). (In Persian).

12. Tabrizi (2014). Qualitative content analysis from the perspective of analogical and inductive approaches. *Social Sciences Quarterly*, 21(64), 105-138.

13. Henseler, J. et al. (2013) "Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann," *Organizational research methods*, 17, pp. 182-209. (27Pages).

کارمندان در حوزه روابط کار، فقدان مبادله و تبادل سازمانی در حوزه روابط کار، حاکم بودن محیط سیاسی در تامین خواسته کارمندان و ذی نفعان سازمانی، عدم شناخت کارکنان (مستخدمین) نسبت به استانداردهای کار، فقدان دانش و آگاهی کارکنان از ابعاد متفاوت روابط کار و تورم نیروی کار و عدم توجه به نیازهای متفاوت فردی میباشد که با بخشی از نتایج تحقیق با قسمتی از پژوهش های گذشته همسویی داشته است. میتوان اینگونه نیز عنوان کرد که با بررسی آماره آزمون و سطح معنی داری در سطح اطمینان ۹۹درصد، همه بارهای عاملی کدها به تایید خبرگان رسیدند که گواه از اثر گذاری عوامل محیطی در سیستم باز دانشگاه های علوم پزشکی بر رویه های کاری و تعدد متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی در حوزه روابط کار سازمانی بوده که با برگزاری دوره های آموزشی جهت مدیران و سرپرستان منابع انسانی که در بخش روابط کار میتوان آنان را به دانش به روز حوزه تجهیز نموده و ارزش گذاری در واحد روابط کار را از ضروریات سازمانی در نظر گرفت.

References

1. Bodie, M. T. (2023). *Labor Relations at the Woke Corporation*. NYU Annual Survey of American Law, 79(2).
2. Berdimuradovna, U. N. (2021) "The mechanism of regulation of social labor relations in the innovative economy," in *E-Conference Globe*, pp. 129-133. (4Pages).
3. Mirspasi, N. (1390) *Strategic management of human resources and labor relations*. Tehran: Mir, pp. 1-420. (420Pages). (In Persian).
4. Trusova, N. V., Semykina, M. V., & Gumeniuk, O. S. (2023). *LABOR FORCE TRANSIT IN THE MIGRATION SYSTEM: CHANGES AND REPRODUCTION OF SOCIAL-LABOR RELATIONS*.
5. Lofaso, A. M. (2023). *When Does the National Labor Relations Act Preempt a State Tort Claim for Property Damage Arising from Workers' Alleged Failure to Take Precautions to Protect Employer Property before Going on Strike?*. WVU College of Law Research Paper Forthcoming, Preview of United States Supreme Court Cases, 50(4).
6. Nejat, Sohail, Kardanaij, Khodadad Hosseini, & Shirkhodaei. (2022). *Pathology of brand studies in Iran focusing on the*

Journal of human resources in hospitality & tourism, 20(4), pp. 565–588. (23Pages).

22. Safarikhani, &. (2017) “Child labor in brick kilns, analysis of work and social relations network of a kiln,” Cultural Studies and Communication, 46(13), pp. 177–206. (29Pages). (In Persian).

14. Alastuey, C. B., Laborda, J. L. A. and Del Río, E. M. T. (2021) “Analysis of affective discourse in a process of changing the labor relationship model,” debates Journal of culture, power and society, pp. 265–286. (21Pages).

15. Golvik, A. and Bardbar, M. (2020) “Designing a dynamic model of labor/industrial relations with an emphasis on decent work,” Public Management Research, 13(49), pp. 217–241. (24Pages). (In Persian).

16. Huang, W., Shen, J. and Yuan, C. (2022) “How decent work affects affective commitment among Chinese employees: The roles of psychological safety and labor relations climate,” Journal of career assessment, 30(1), pp. 157–180. (23Pages).

17. Khairi, V. (2011) “Examining the effect of personal characteristics on the work relationships of marketing and sales managers,” Business Management, 7(3), pp. 57–74. (17Pages). (In Persian).

18. Kuruvilla, S. and Li, C. (2021) “Freedom of association and collective bargaining in global supply chains: A research agenda,” Journal of Supply Chain Management, 57(2), pp. 43–57. (14Pages).

19. Wang, Y. et al. (2021) “The impact of quarantine on mental health status among general population in China during the COVID-19 pandemic,” Molecular psychiatry, 26(9), pp. 4813–4822. (9Pages).

20. Choi, Y.K., Noh, J.H., Kim, D.H., Na, H.K., Ahn, J.Y., Lee, J.H., Jung, K.W., Choi, K.D., Song, H.J., Lee, G.H. and Jung, H.-Y. (2022). Outcomes of endoscopic submucosal dissection for superficial esophageal neoplasms in patients with liver cirrhosis. Clinical Endoscopy, 55(3), pp.381–389. (8 Pages).

21. Kaur, H. and Kaur, R. (2021) “Do high-performance work practices moderate the influence of job content plateau on job attitudes of frontline hotel employees?”