

Factors Influencing the Labor Relations System in Knowledge-Based Organizations (Engineering Companies Affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support)

Shokrollah. Atai Nasab^{1*}, Mashalah. Valikhani², Seyed Ahmad. Hosseini Gol Afshani³

¹ PhD Student, Department of Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Department of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

* Corresponding author email address: valikhani_ma@yahoo.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Atai Nasab, S., Valikhani, M. & Hosseini Gol Afshani, S. A. (2024). Factors Influencing the Labor Relations System in Knowledge-Based Organizations (Engineering Companies Affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support). *Journal of Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 3(4), 99-114.



© 2024 the authors. Published by KMAN Publication Inc. (KMANPUB), Ontario, Canada. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

The primary objective of this article is to identify and analyze the factors influencing the labor relations system in knowledge-based organizations (engineering companies affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support). The research is grounded in a data-driven approach and was conducted using grounded theory methodology. The research population consisted of experts in management, specializing in public administration, human resources, and organizational relations (those who had published books or articles), as well as managers and deputies of engineering companies affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support. Based on the criterion of theoretical saturation, 15 individuals were selected through purposive sampling. Data were collected via semi-structured interviews using Maxqda12 software. As a result, 131 initial concepts (open codes) and 19 main concepts (axial codes) were identified, which were categorized into a paradigmatic model comprising six selective codes, including causal factors (3 components and 37 indicators), contextual factors (5 components and 29 indicators), strategic factors (2 components and 11 indicators), intervening factors (4 components and 11 indicators), the main phenomenon (3 components and 22 indicators), and outcomes (2 components and 20 indicators).

Keywords: Labor Relations System, Knowledge-Based Organizations, Engineering Companies, Ministry of Defense and Armed Forces Support.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In today's dynamic environment, knowledge-based organizations have become pivotal in facilitating modern management strategies such as knowledge management. Asman Nasab and Ghodami (2021) emphasize that knowledge has emerged as one of the most critical assets for organizations, especially in economic and social spheres (Asman Nasab & Ghodami, 2021). It must be properly utilized and effectively managed (Salehi Kharizsangi & Rashidi, 2023). Knowledge management is recognized as a vital tool for empowering organizations, a concept that many researchers have termed as a transition from the "Information Age" to the "Knowledge Age" (Abbas et al., 2020). Despite its vast scope, implementing knowledge management solutions faces numerous challenges. Often, organizations adopt knowledge-based solutions without fully grasping the hurdles in their path, which can result in high costs with little benefit to the organization (Kafashian et al., 2017).

One of the biggest challenges identified by Danshfar (2005) in knowledge management is the effective management of knowledge workers. Factors such as a focus on operations over strategic thought, bureaucratic obstacles, resistance to training, and a lack of real delegation of authority hinder knowledge sharing within organizations (Hajizadeh & Sardari, 2021). Many knowledge management projects end in failure, with little to no improvement in organizational knowledge sharing. Studies indicate that organizations lose an average of 6% of their revenue due to ineffective knowledge access (Mirzaei Mehr & Fazl Zadeh, 2018). To mitigate these losses, it is imperative for top managers to have a clear understanding of business issues and the knowledge required to solve them.

Another crucial domain explored in this research is labor relations systems in knowledge-based organizations, particularly in engineering companies affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support. Labor relations encompass all interactions between management and employees, unions, and various organizations, focusing on maintaining coordination while respecting the rights of all parties (Safari et al., 2020). Effective labor relations are essential for organizational health and sustainability, influencing efficiency, productivity, and job satisfaction (Shahabi Nasab et al., 2021). However, the labor relations system differs across countries, influenced by factors such as economic, political, and cultural environments (Naieb Asl, 2020).

This research aims to investigate the labor relations system in knowledge-based organizations by focusing on engineering companies affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support. Although various studies have delved into labor relations systems, no comprehensive model has been established in these organizations. By developing a framework grounded in empirical data and expert opinions, this study endeavors to fill this gap and provide a practical model for labor relations in knowledge-based organizations.

Methods and Materials

The present research employs a qualitative approach based on grounded theory methodology to identify the factors influencing the labor relations system in knowledge-based organizations. The research population consists of experts in public administration, human resources, and organizational relations, alongside managers and deputies from engineering companies associated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support.

Participants were selected using purposive sampling until theoretical saturation was reached, resulting in a total of 15 individuals. Data were collected through semi-structured interviews, which were then analyzed using Maxqda12 software. Open coding led to the identification of 131 initial concepts, while axial coding resulted in 19 main categories. These were further classified into six selective codes, including causal factors, contextual factors, strategic factors, intervening factors, the main phenomenon, and outcomes.

Findings

The findings reveal that labor relations in knowledge-based organizations (specifically, engineering companies linked to the Ministry of Defense and Armed Forces Support) are influenced by six dimensions and 19 factors, with a total of 131 indicators. The six key dimensions identified in the study include causal conditions, contextual factors, strategies, intervening conditions, core phenomena, and outcomes.

- **Causal Conditions:** Include inappropriate regulations, bureaucratic barriers, and inadequate organizational structure.
- **Contextual Factors:** Focus on organizational culture, including promoting a culture of learning and encouraging knowledge sharing among employees.
- **Strategic Factors:** Include planning and implementing strategies to improve labor relations, focusing on human resource development, fostering collaboration, and promoting open communication.
- **Intervening Factors:** Encompass managerial attitudes, the misalignment of employees with organizational goals, and the impact of administrative processes.
- **Core Phenomenon:** Includes technological and human infrastructure within organizations, focusing on enhancing employee capabilities and creating an environment that supports knowledge management.
- **Outcomes:** The outcomes are divided into organizational and individual benefits. At the organizational level, improved knowledge management, increased productivity, and stronger organizational culture are key outcomes. At the individual level, employees experience higher job satisfaction, reduced burnout, and greater commitment to the organization.

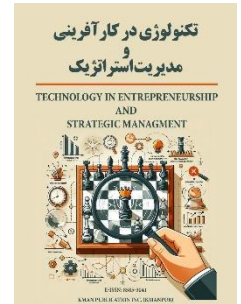
Discussion and Conclusion

In modern society, the significance of a robust welfare system is evident in its ability to foster productivity, social justice, and a better standing in the global community. As Haass et al. (2023) argue, labor relations within an organization play a crucial role in differentiating it from others. By understanding and enhancing labor relations in knowledge-based organizations, companies can improve not only internal collaboration but also their overall competitiveness (Haass et al., 2023).

In this context, labor relations in knowledge-based organizations (engineering companies affiliated with the Ministry of Defense and Armed Forces Support) must be addressed through systematic planning and appropriate management strategies. As mentioned by Norouzi Ali (2021), learning has a direct and positive impact on organizational agility. Knowledge management, in turn, influences organizational agility indirectly, enhancing the ability of organizations to respond to challenges and innovate (Norouzi Ali, 2021).

Naieb Asl (2020) also points out that labor relations can directly influence knowledge management. In engineering companies linked to the Ministry of Defense, the interplay between knowledge management and labor relations becomes crucial for sustaining organizational performance. Therefore, it is critical to design a labor relations model that integrates key factors such as employee engagement, managerial support, and an open knowledge-sharing culture (Naieb Asl, 2020).

The findings of this study support the argument that knowledge-based organizations require a tailored labor relations model, as the generic models used in traditional industries may not apply. By adopting the framework developed in this research, organizations can better address challenges related to knowledge sharing, employee empowerment, and collaboration.



عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)

شکرالله عطایی نسب^{۱*}، ماشالله ولیخانی^۲، سید احمد حسینی گل افشانی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: valikhani_ma@yahoo.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

هدف اصلی این مقاله شناسایی و واکاوی عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) است. پژوهش از لحاظ هدف داده بنیاد و از لحاظ روش گردند تئوری اجرا شد. جامعه پژوهش را صاحب‌نظران حوزه مدیریت متخصص در زمینه مدیریت دولتی، منابع انسانی و روابط سازمانی (کتاب و یا مقاله داشتند) و مدیران و معاونین شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تشکیل دادند. بر اساس معیار اشباع نظری ۱۵ نفر به روش هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با مصاحبه نیمه ساختاریافته با استفاده از نرم افزار maxqda ۱۲ گردآوری شد. در نتیجه ۱۳۱ مفهوم اولیه (کدباز)، ۱۹ مفهوم اصلی (کد محوری) دست آمد، که در قالب مدل پارادایمی شامل ۶ کد انتخابی شامل عوامل علی (۳ مولفه و ۳۷ شاخص)، عوامل زمینه‌ای (۵ مولفه و ۲۹ شاخص)، عوامل راهبردی (۲ مولفه و ۱۱ شاخص)، عوامل مداخله‌گر (۴ مولفه و ۱۱ شاخص)، پدیده اصلی (۳ مولفه و ۲۲ شاخص) و پیامدها (۲ مولفه ۲۰ شاخص) ارائه شد.

کلیدواژگان: نظام روابط کار، سازمان‌های دانایی محور، شرکت‌های مهندسی، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

مقدمه

امروزه متخصصان و صاحب نظران حوزه مدیریت و سازمان، سازمان‌های دانایی محور را به عنوان جدیدترین و کارآمدترین شکل سازمانی و مناسب ترین بستر به منظور اجرای استراتژی‌های نوین مدیریتی نظیر مدیریت دانش معرفی می‌نمایند (Asman Nasab & Ghodami, 2021). دانایی یکی از مهمترین داراییهای سازمان‌ها به حساب می‌آید. از این رو باید درسازمان‌های اقتصادی- اجتماعی به درستی مورد استفاده قرار گرفته و به نحو مؤثری مدیریت شود (Salehi Kharizsangi & Rashidi, 2023). امروزه مدیریت دانایی یکی از ابزارهای مهم جهت توانمندسازی سازمان‌ها به شمار می‌رود. شماری از محققین، عصر حاضر را دوران عبور از عصر اطلاعات و ورود به عصر دانایی نامیده‌اند. مدیریت دانایی در سازمان‌ها دارای دامنه بسیار گسترده و اشکال متفاوت می‌باشد. اما با این وجود استفاده از راهکارهای مدیریت دانایی همواره با چالش‌های گوناگونی روبه‌رو بوده است. در اغلب موارد، سازمان‌ها بدون درک صحیح از چالش‌های فراروی پروژه‌های مدیریت دانایی و تلاش و بسترسازی مناسب برای حل آنها، اقدام به کارگیری راه‌حل‌های مبتنی بر دانایی نمودند که این امر نه تنها امتیازی برای سازمان ایجاد نمی‌کند، بلکه هزینه‌های گزافی هم بر سازمان تحمیل می‌نماید (Abbas et al., 2020). شناخت این دسته از چالش‌ها یکی از اساسی‌ترین مراحل فرآیند به کارگیری سیستم‌های مدیریت دانایی می‌باشد (Kafashian et al., 2017). بر اساس یافته‌های مطالعه دانشفرد (۱۳۸۴) بزرگترین چالش مدیریت دانش، اداره دانشگران است. همچنین بعضی از مواردی که از انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش در سازمان جلوگیری می‌کند عبارتند از: تمایل شدید به پیشروی عملیات و عدم ایجاد وقت برای تفکر یا عقب نشینی استراتژیک، تمرکز افراطی بر سیستم‌ها و فرایندها (ایزو ۹۰۰۰) از طریق تمرکز بر عوامل دیگر (مانند بوروکراسی در مقابل تفکر)، مخالفت با آموزش (یا با سرمایه گذاری روی آموزش) در مقابل نیازهای فوری و آشکار، عوامل فردی پنهان، فراوانی دستورات بالا به پایین و سرپرستی شدید و فقدان وانهادن اختیار واقعی، موانع انسانی (Hajizadeh & Sardari, 2021). از طرفی بسیاری از پروژه‌های مدیریت دانایی در سازمان‌ها با شکست مواجهه می‌شود و هیچ موفقیتی در زمینه بهبود اشتراک دانایی در سازمان به وجود نمی‌آید. یافته‌ها و شواهد مطالعاتی نشان می‌دهد پس از سه میلیارد دلار روی نرم‌افزارها و خدمات مهندسی مدیریت دانایی در سطح سازمان‌ها در دهه نود میلادی، اکنون در مورد میزان اثربخشی پروژه‌های مدیریت دانایی در بین مدیران سازمان‌ها تردید فراگیری حاکم شده است. بر اساس مطالعه صورت گرفته در آمریکا و کانادا به طور میانگین ۶ درصد درآمد سازمان بر اثر عدم دسترسی اثربخش به دانایی از بین می‌رود. راهکار حل این مساله افزایش اثربخشی در سرمایه‌های دانایی سازمان به دو طریق می‌باشد. اول آنکه مدیران ارشد دیدگاهی روشن از مسائل کسب و کار خود و دانایی مورد نیاز جهت حل آنها به دست آورند. دوم آنکه مدیران اجرایی و رده میانی سازمان، دیدگاه روشنی از دلایل عدم جریان صحیح دانایی برای حل مسائل کسب و کار داشته باشند (Mirzaei Mehr & Fazl Zadeh, 2018). یافته‌ها نشان می‌دهد برای تبدیل شدن به سازمان دانایی محور لازم است که مدیران و متولیان به مواردی از قبیل ایجاد فضای ارتباطی بازتر برای مشارکت بیشتر کارکنان سازمان در تصمیمات کلی سازمان، محترم شمردن تخصص کارکنان به عنوان دانش گران سازمان توسط مدیران سازمان بیش از پیش توجه داشته باشند (Kafashian et al., 2017). محور دیگر پژوهش حاضر مربوط به بررسی نظام روابط کار (متغیر مستقل) است. روابط کار یا روابط صنعتی نوعی روابط مدرن اشتغال است که پس از انقلاب صنعتی و با بزرگ شدن واحدهای تولیدی شکل گرفته است (Naieb Asl, 2020). روابط کار / صنعتی کلیه روابط بین مدیریت و کارکنان، کارگر و کارفرما، کارکنان و سازمان‌های کارفرمایی، سازمان‌های کارگری و مدیریت سازمان‌های کارفرمایی و دولت و سازمان‌های مختلف با یکدیگر را شامل می‌شود که برای مشارکت و حل تعارض به وجود آمده است (Salamon, 2024). روابط کار

فرآیند هماهنگی ارتباطات مدیریت و کارکنان در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی و اجتماعی سازمان است (Safari et al., 2020). در این فرآیند تمرکز بر آن است که به صورت همزمان حقوق طرفین رابطه رعایت شود. این حوزه یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی مدرن است. بیشتر کارشناسان باور دارند که نظام روابط کار در هر جامعه بازتاب شرایط محیطی آن جامعه است. روابط کار در سطح یک سازمان بصورت کارآیی، بهره‌وری و رضایت شغلی تجلی می‌یابد. این عوامل سلامت سازمانی و ادامه حیات سازمان را تأمین می‌کند (Shahabi Nasab et al., 2021). نظام روابط کار در جهان از گوناگونی بسیار برخوردار است. یافته‌هایی که از مطالعات تطبیقی نظام‌های روابط کار به دست آمده‌اند، حکایت از این دارند که در کشورهای مختلف میزان نفوذ دولت‌ها و سازمان‌ها و دیگر عوامل در نظام روابط کار به طور یکسان عمل نمی‌کنند. از آنجا که اقتصاد، سیاست، فرهنگ، قوانین و مقررات کشورها با هم متفاوت است به همین علت در نظام‌های روابط کار کشورها، تفاوت‌های اساسی مشاهده می‌شود. یکی از بحث‌های دشوار برای مدیران سازمان‌های فراملیتی نظام روابط کار است. قوانین کار در ابتدا شامل مسائل محدودی می‌شد اما در حال حاضر این مقررات کلیه جنبه‌های روابط کار از آغاز تا پایان آن را در بر می‌گیرد. اکنون دیگر این روابط از صورت یک رابطه فردی بین کارگر و کارفرما به عنوان یک قرارداد خارج شده و در بسیاری موارد تابع جنبه‌های جمعی گردیده است (Zar'aat Kar et al., 2020). در طی دهه‌های گذشته شرکت‌های دولتی با توجه به حجم بالای دارایی، نقدینگی و کارکنان، بخش مهمی از اقتصاد کشور را در بر گرفته و به طور مسلم ساماندهی آنها می‌تواند گام مهمی در جهت ساماندهی اقتصادی کشور باشد (Jambadu et al., 2024). رجوع به مقالات مختلف و صاحب‌نظران حوزه حکمرانی شرکتی در بخش دولتی نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب راهبری شرکت‌ها و همچنین وجود چالش‌های عمده و ناکارآمدی‌های قابل توجه‌ای در شرکت‌های دولتی می‌باشد. طبق بررسی‌های انجام شده مهمترین چالش‌های ناکارآمدی شرکت‌های دولتی به قرار زیر مطرح شده است:

عدم نظارت کارآمد بر عملکرد مالی شرکت‌های دولتی، عدم استفاده از فناوری‌های نوین، وجود ساختار سنتی شرکت‌های دولتی، عدم وجود سیستم بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد واقعی مبتنی بر درآمد - هزینه و سطح فعالیت شرکت، نبود سیستم ارزیابی تعیین صلاحیت مدیران حرفه‌ای، محدودیت اختیارات مدیران شرکت‌های دولتی، قوانین و مقررات مخل فعالیت شرکت‌های دولتی، مکانیسم قیمت گذاری کالا و خدمات در شرکت‌های دولتی به صورت قیمت‌گذاری تکلیفی، ضعف سیاست‌گذاری کلان شرکت‌های دولتی، بهره‌وری پایین شرکت‌های دولتی و عدم الزام قانونی، عدم وجود نهاد و متولی مستقل با نگاهی فرابخش در سازمان برنامه و بودجه کشور، اجرای ناقص سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی (خصوصی‌سازی)، ضعف فرهنگ پاسخگویی و شفاف‌سازی در شرکت‌های دولتی. در طی سال‌های اخیر ارائه خدمات دولتی توسط سازمان‌های دولتی به عنوان مسئول و خادم مردم در بخش دولتی مورد انتقاد قرار گرفته است. از جمله چالش‌ها و مشکلات مهم در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح عبارت است از، رفتار غیر اخلاقی، وفادار نبودن به سازمان و توجه به منافع فردی، پیروی نکردن از قوانین و مقررات مأموران دولتی، که همواره دولت‌ها به فکر پیاده‌سازی برنامه‌های برای بهبود رفتار کارکنان می‌باشند (Kamali, 2018; Mirspasi, 2021). با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده نتایج و شواهد نشان می‌دهد در حوزه منابع انسانی (روابط کار) و بسیاری از فعالیت‌های کارکنان در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (یکی از ۱۹ وزارتخانه دولت ایران، که مسئول برنامه‌ریزی، هماهنگی، پشتیبانی و گسترش توان دفاعی نیروهای مسلح ایران را بر عهده دارد و وظیفه تجهیز نیروهای دفاعی برای مقابله با تهدیدات احتمالی نیز بر عهده این وزارتخانه است). مهمترین چالش‌ها براساس مدل سه شاخگی در نبود نظام مدیریت منابع انسانی یکپارچه، سیاست‌های بالادستی، قانون و عدم شایسته‌سالاری و همچنین عدم مشارکت کارکنان دسته بندی شده است (Askari Poor Golvik et al., 2020).

در تعریفی شفاف، مقوله روابط کاری به کلیه روابط جاری و حاکم بین کارگران، کارفرمایان و دولت اشاره دارد که با هدف غایی آن، رسیدن به حقوق طرفین است (Soma et al., 2024). روابط گسترده‌ای که صاحب نظران به منظور مشخص کردن وجوه و ابعاد پیچیده آن، مدل‌های گوناگونی را ارائه داده و همواره بر جهانشمولی آن تاکید کرده اند. البته، این مدل‌ها با توجه به عوامل مختلفی از قبیل، فرهنگ و سایر ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی گوناگون، همواره و در فاز عملیاتی چنین نبوده اند؛ ام، علیرغم این موضوع، عموماً دارای وجوه مشترکی می‌باشند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، هسته مرکزی روابط صنعتی است که تقریباً در بسیاری از کشورها یکسان است. نکته قابل تامل این است که بر خلاف تشابه در هسته مرکزی، عوامل اثرگذار بر آن، گسترده بوده و با تغییر محیط‌های کاری، قابلیت تغییرپذیری زیادی را دارند.

از سویی دیگر، در دنیای مدرن امروز، کار شایسته به عنوان پدیده قرن حاضر، یکی از غنی‌ترین و ضروری‌ترین مباحث جدی بین المللی مشخصاً در حوزه کار، تولید و صنعت مطرح است. این موضوع توسط سازمان بین‌المللی کار^۱، معرفی و مورد تاکید قرار گرفته است (Salamon, 2024). بنابراین، آگاهی از معیارها و سنجش‌های کار شایسته و تلاش برای پیاده‌سازی و به‌کارگیری موارد مربوطه در مناسبات و روابط کاری و کارگری و کارفرمایی، قطعاً، منافع پایداری در بخش صنعت و حوزه‌های کسب و کار هر کشوری به همراه خواهد داشت. لازم به ذکر است، کشورهای عضو سازمان مذکور، در صورت الحاق به مقوله نامه‌های مرتبط با کار شایسته، ملزم به پیاده‌سازی ابعاد قابل سنجش آن خواهند بود که کشور ما از این حیث مستثنی نخواهد بود (Nazari Zadeh et al., 2015).

در ادامه همین مطالب، به طور اختصار قابل تاکید است که در آخرین اقدام، سند ملی کار شایسته توسط دولت به تصویب رسید و جهت اجرا به نهادهای مربوطه نیز ارجاع شد. بنابراین، به توجه به اهمیت موضوع، ضرورت بازنگری مدل کنونی روابط کاری و ارائه مدل نوینی که منطبق با محیط بومی صنعت و بر مبنای کار شایسته باشد، اجتناب ناپذیر و به عبارتی دیگر، الزامی است. بر همین مبنا می‌توان ادعا کرد که مدل‌های ظاهراً جهان‌شمول معرفی شده کنونی در حوزه روابط کاری کشور به طور کلی و حوزه روابط کاری در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح به طور خاص، کارکرد مناسبی ندارند و به همین خاطر شاهد منازعات، اختلافات و تعارضات میان کارگران و کارفرمایان در بخش‌های مختلف این سازمان هستیم. لذا برای برقراری مناسبات شایسته کارگری و کارفرمایی بایستی مدلی طراحی گردد که در کنار سایر عوامل و در محیط و بخش کسب و کار، صنعت و تولید سازمان را پوشش دهد تا شاهد رشد و توسعه سریع‌تر این شرکت‌ها و در نهایت نیروهای مسلح باشیم. به همین دلیل نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور علی‌رغم وجود پژوهش‌های گسترده داخلی و بین‌المللی هنوز به مدلی در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح ختم نشده هر چند ایجاد مدلی در آینده اجتناب ناپذیر است و حتی در برنامه اولویت‌های پژوهشی مصوب در چشم‌انداز سال ۱۴۰۴ سازمان نیز به آن اشاره شده است. از طرف دیگر شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مهمترین و تاثیرگذارترین نهاد در توسعه و پیشرفت صنعتی و امنیتی هر کشوری می‌باشد و تمام صاحب نظران به لزوم توجه به نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور در سازمان‌های کلیدی کشور تاکید دارند. مسئله اساسی که پژوهشگر با آن مواجه است، ابهام در مدل، ابعاد، مولفه‌ها و عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور می‌باشد. بنابراین پژوهشگر در تلاش است با توجه به اسناد بالادستی، مطالعات انجام شده و نظر خبرگان و مسئولین ستادی این سازمان نسبت به ارائه مدل نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور اقدام نماید. در این پژوهش محقق به دنبال پاسخ به این سوال است که ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (مورد مطالعه شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح). کدامند؟

¹International Labour Organization (I.L.O.)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی و با رویکرد داده بنیاد (گرنرد تئوری) است، سعی شد ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها و در نهایت الگوی پارادایمی نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (مورد مطالعه شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) از تحلیل ذهنیات و ساختار شناختی موجود در مصاحبه‌ها استخراج شود. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره مدیریت (مدیریت دولتی، منابع انسانی و روابط سازمانی) و مدیران و معاونین شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح که در این زمینه تخصص و یا مقاله و کتاب تالیفی داشته‌اند، تشکیل شوند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه‌های آزاد و دولتی با مدرک دکتری در زمینه روابط کاری و سازمان‌های دانایی محور و مطالب تابعه، مدیران و معاونین شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح با حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیر تصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند (تدلیه و تشکری، ۲۰۰۳: ۹۶) که در بخش کیفی تعداد ۱۵ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارکت داشتند که در جدول ۱ آورده شده است. رویکرد داده بنیاد (گرنرد تئوری) کیفی برای تعیین عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (مورد مطالعه شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح). استفاده شد.

میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۸ دقیقه بود. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند و در شش بُعد (علی، راهبرد، پیامدها، زمینه‌ها و مداخله‌گرها) به عنوان کدهای انتخابی جایگزاری شد. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد.

یافته‌ها

سوال‌های اول و دوم: ابعاد و مولفه‌ها و عوامل (علی، پدیده اصلی، زمینه ساز، راهبرد، مداخله گر و پیامدها) تاثیرگذار بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (مورد مطالعه شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) کدامند؟

نظرات مشارکت کنندگان پژوهش نشان داد که نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (مورد مطالعه شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) با ۶ بُعد و ۱۹ مولفه و ۱۳۱ شاخص بدست آمد.

جدول ۱

ابعاد، مولفه، شاخص و عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور

ردیف	کدهای (ابعاد)	انتخابی	کدهای (مولفه‌ها)	محوری	کدهای باز(شاخص)	کد مصاحبه کد شونده
۱	شرایط علی	قوانین و مقررات	قوانین و مقررات نامناسب			A ۱۱۱۰, ۱۶, ۱۵,
۲			آیین نامه‌های اجرایی نامناسب			A ۱۱۴, ۱۱۵
۳			عدم وجود قوانین حمایتی و انگیزشی			A ۱۴, ۱۱۴, ۱۱۵
۴			بوروکراسی اداری			A ۱۳, ۱۴, ۱۱۱,
۵	شرایط ساختاری	اصلاح و بهبود ساختار سازمانی				B ۱۱۶, ۱۷

B	۱۵, ۱۲, ۱۸, ۱۳	تفویض اختیار به رده‌های پایین سازمان		۶
B	۱۹, ۱۸, ۱۱۶	ایجاد واحد تحقیق و توسعه		۷
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	واگذاری خدمات و فعالیت‌های سازمان به بخش غیردولتی		۸
B	۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	تقویت واحد آموزش کارکنان		۹
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	امکان گردش آزاد اطلاعات در واحدهای سازمانی		۱۰
B	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۰	توسعه شبکه‌های اجتماعی		۱۱
B	۱۱۰ و ۱۳, ۱۱۱	وجود رقابت سالم بین اعضای سازمان		۱۲
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	به رسمیت شناختن مدیریت دانش		۱۳
B	۱۱۲, ۱۸, ۱۳	نظام جامع ارتقای سازمانی		۱۴
B	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	شناسایی وضعیت کنونی مدیران نسبت به توانمند و دانایی سازمانی		۱۵
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۱۵	ترسیم شرایط ایده آل نیروی منابع انسانی		۱۶
B	۱۱۲, ۱۸, ۱۳	وجود برنامه ریزی مسیر شغلی مدون و توجه به کارراهه شغلی		۱۷
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	جامعه پذیری اعضای سازمان		۱۸
B	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	مدیریت سرمایه فکری		۱۹
B	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	استخدام نیروی منابع انسانی کارآمد		۲۰
B	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	بهره گیری از مدیریت مبتنی بر وب		۲۱
C	۱۱۰ و ۱۳, ۱۴, ۱۱۱	سطح بندی دانش‌های موجود در سازمان	فرایندهای ورودی	۲۲
C	۱۱۰ و ۱۳, ۱۴, ۱۱۱	برگزاری مصاحبه شغلی برای آشنایی با سطح دانش اعضای سازمان		۲۳
C	۱۵, ۱۱۱, ۱۴	جذب افراد با مهارت بالا		۲۴
C	۱۱, ۱۲, ۱۱۱, ۱۱۵	ارزیابی و پایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی		۲۵
C	۱۱۰, ۱۵, ۱۱, ۱۷	علمی سازی روش‌های جذب و به کارگیری منابع انسانی		۲۶
C	۱۱۳, ۱۱۴	توسعه کار تیمی بین اعضای سازمان		۲۷
C	۱۶, ۱۵, ۱۱, ۱۷	جو مطلوب سازمانی		۲۸
C	۱۸, ۱۷, ۱۱۱, ۱۱۸	مدیریت اطلاعات و ارتباطات		۲۹
C	۱۵, ۱۱۲, ۱۸, ۱۳	توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی		۳۰
C	۱۹, ۱۸, ۱۱۶	توزیع هماهنگ نخبگان در سطوح سازمانی		۳۱
C	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	بهره گیری از نظام انتقادات و پیشنهادات		۳۲
C	۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	نظر خواهی از کارکنان در تمامی سطوح		۳۳
C	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	اصلاح نحوه گزینش متناسب با اصول علمی		۳۴
C	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۰	شکل گیری دیدگاه نوین در جذب افراد در ذهن مدیران		۳۵
C	۱۱۰ و ۱۳, ۱۱۱	چابک سازی سازمانی		۳۶
C	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	توسعه رویکردهای سازمان‌های پاسخگوی سریع		۳۷
D	۱۱۲, ۱۸, ۱۳	زیرساخت‌های سخت افزاری و نرم افزاری	زیرساخت‌های فنی	۳۸
D	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	الزامات مدیریت دانش		۳۹
D	۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	برنامه ریزی		۴۰
D	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	امکانات فناوری اطلاعات		۴۱
D	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۰	بودجه و هزینه فناوری		۴۲

E	۱۱۰، ۱۱۱	توانایی کارکنان	زیرساخت‌های	۴۳	
E	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	تأمین منافع کارکنان	انسانی	۴۴	
E	۱۱۲، ۱۸، ۱۳	جذب و حفظ کارکنان توانا		۴۵	
E	۱۱۲، ۱۵، ۱۱۴، ۱۲، ۱۱۱	رهبری مشارکتی		۴۶	
E	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۱۵	رهبری علمی		۴۷	
E	۱۱۲، ۱۸، ۱۳	حمایت از کارکنان		۴۸	
E	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	برنامه آموزشی قوی		۴۹	
F	۱۱۲، ۱۵، ۱۱۴، ۱۲، ۱۱۱	انجمن‌های علمی تخصصی	زیرساخت‌های سازمانی	۵۰	
F	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	جو فرهنگی باز		۵۱	
F	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	به روزرسانی فرایندهای انجام کار		۵۲	
F	۱۱۱، ۱۹، ۱۱۴، ۱۵	جو سازمانی حمایتی		۵۳	
F	۱۶، ۱۱، ۱۱۳	فرهنگ مشارکتی		۵۴	
F	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۲	تبادل آزاد اطلاعات		۵۵	
F	۱۱، ۱۹، ۱۱۳	حفظ دانش سازمانی		۵۶	
F	۱۱۷، ۱۱۸	نظام ارزیابی عملکرد		۵۷	
F	۱۷، ۱۳، ۱۹،	فرهنگ سازمانی		۵۸	
F	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	تعامل سازمانی		۵۹	
G	۱۷، ۱۹، ۱۱۷	فرهنگ سازی سازمانی	فرهنگ سازمانی	۶۰	
G	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	ایجاد فرهنگ یادگیری سازمانی	دانشی محور	۶۱	
G	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	تشویق به یادگیری		۶۲	
G	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	تقویت واحد آموزش		۶۳	
G	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	جمع آوری تجربیات سازمانی		۶۴	
G	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	حفظ و به روز رسانی نظام مدیریت دانش		۶۵	
H	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	حمایت از یادگیری سازمانی	کارکنان	تقویت	۶۶
H	۱۷، ۱۳، ۱۹، ۱۱۷	بکارگیری نیروی انسانی منعطف	سازمان		۶۷
H	۱۷، ۱۳، ۱۹،	اطلاع رسانی دقیق به کارکنان			۶۸
H	۱۷، ۱۳، ۱۹،	مشارکت کارکنان در تصمیم گیری			۶۹
H	۱۳، ۱۷، ۱۱۹	برگزاری همایشهای علمی			۷۰
H	۱۱۱، ۱۳، ۱۱۴، ۱۱۲، ۱۹	ارزیابی عملکرد کارکنان			۷۱
H	۱۱۰، ۱۱، ۱۱۲، ۱۱۴	افزایش اطلاعات کارکنان			۷۲
H	۱۳، ۱۷، ۱۱۹	تشویق و تقویت کارکنان دانشی محور			۷۳
I	۱۱۱، ۱۳، ۱۱۴، ۱۱۲، ۱۹	حمایت مدیریت	حمایت مدیر ارشد		۷۴
I	۱۷، ۱۳، ۱۹	مدیریت اثربخش			۷۵
I	۱۶، ۱۸، ۱۱۷، ۱۴	انعطاف پذیری			۷۶
J	۱۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴	بهبود تکنولوژی	تکنولوژی	ارتقاء	۷۷
J	۱۳، ۱۷، ۱۱۹	ایجاد پورتال دانشی محوری	سازمانی		۷۸
J	۱۶، ۱۸، ۱۱۰، ۱۱۷، ۱۴	ایجاد فضای مناسب گفتگو			۷۹
J	۱۳، ۱۷، ۱۱۹	اشتراک گذاری از طریق اینترنت			۸۰

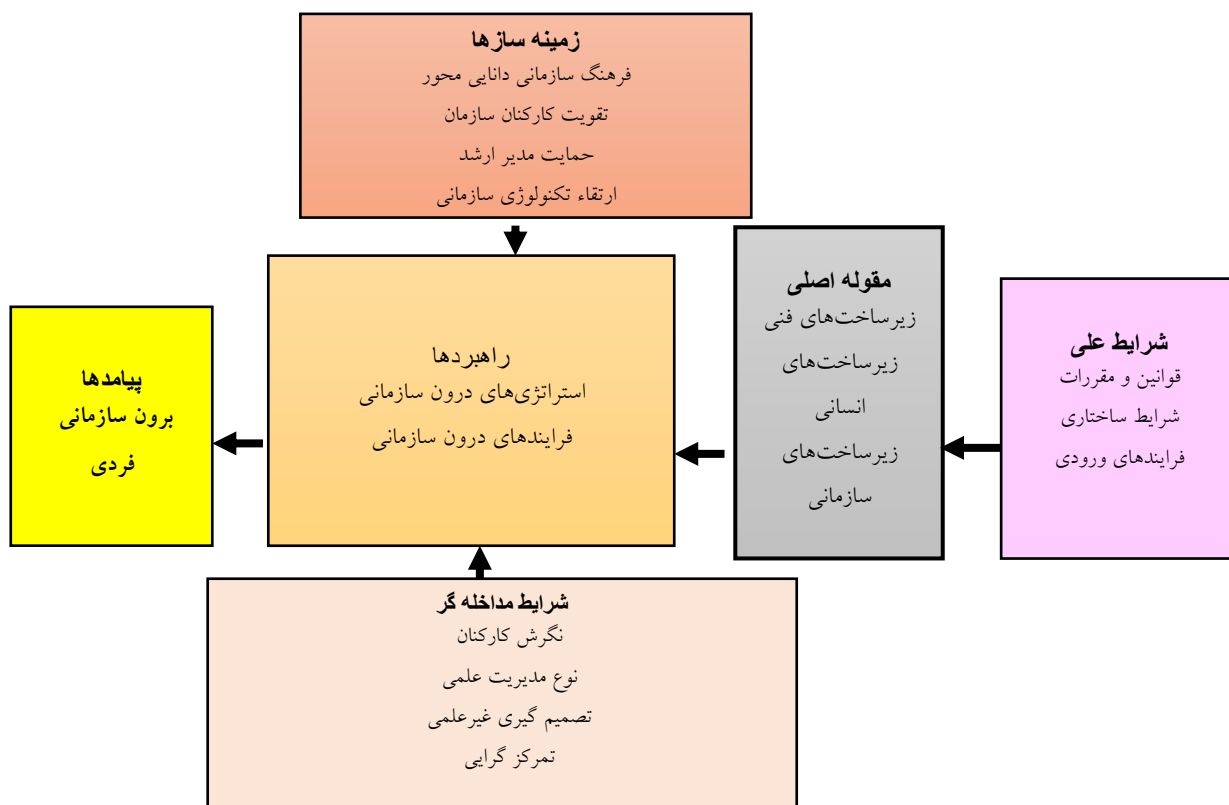
J	۱۱۰, ۱۱, ۱۳, ۱۴	تهیه سخت افزار و نرم افزار مدیریت دانش			۸۱
K	۱۳, ۱۷, ۱۱۹	طراحی نظامنامه مدیریت دانش	ساختار	اصلاح	۸۲
K	۱۱۰, ۱۱, ۱۳, ۱۴	احصاء فرایندهای سازمان		سازمانی	۸۳
K	۱۳, ۱۷, ۱۱۹	تعامل با سازمان‌های دانایی محور			۸۴
K	۱۱۱۱۰, ۱۶, ۱۵,	اصلاح قوانین و مقررات			۸۵
K	۱۱۴, ۱۱۵	سازماندهی دانایی در سازمان			۸۶
K	۱۴, ۱۱۴, ۱۱۵	تفویض اختیار			۸۷
K	۱۳, ۱۴, ۱۱۱,	اصلاح ساختار سازمانی			۸۸
L	۱۵, ۱۱۲, ۱۸, ۱۳	عدم اهمیت	نگرش کارکنان	عوامل مداخله گر	۸۹
L	۱۹, ۱۸, ۱۱۶	نگرش نادرست کارکنان			۹۰
L	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	تصور اشتباه کارکنان			۹۱
L	۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	عدم جایگزینی کارکنان در جای خود			۹۱
L	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	رابطه مهم تر از دانش			۹۳
M	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۰	تأثیر عوامل مختلف بیشتر از دانش حرفه‌ای		نوع مدیریت علمی	۹۴
M	۱۱۰ و ۱۱۱	مسائل مدیریتی			۹۵
N	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	تصمیم‌گیری براساس آزمایش و خطا	گیری	تصمیم	۹۶
N	۱۱۲, ۱۸, ۱۳	تصمیم‌گیری خلق الساعه		غیرعلمی	۹۷
O	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	تمرکز در مرکز		تمرکز گرایی	۹۸
O	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۱۵	بوروکراسی اداری			۹۹
P	۱۱۲, ۱۸, ۱۳	تعیین خط و مشی‌های سازمانی	استراتژی‌های درون	عوامل راهبردی	۱۰۰
P	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	توسعه چشم اندازهای سازمانی		سازمانی	افزایش اثربخشی
P	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	تشکیل تیم تخصصی جهت تهیه استانداردهای مدیریت دانش برای کارکنان در واحد منابع انسانی شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح			۱۰۲
P	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	ارزیابی مستمر استانداردهای (ابعاد و مولفه‌ها) مدیریت دانش تهیه شده			۱۰۳
P	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	استفاده بهینه از استانداردهای تهیه شده برای تدوین استانداردهای آموزشی			۱۰۴
P	۱۱۰ و ۱۱۱, ۱۴, ۱۱۱	تدوین برنامه عملیاتی (تعیین روش‌ها و ابزارها)			۱۰۵
P	۱۱۰ و ۱۱۱, ۱۴, ۱۱۱	اجرای برنامه مدیریت دانش			۱۰۶
Q	۱۵, ۱۱۱, ۱۴	برقراری تعادل بین کار و زندگی	درون	فرایندهای	۱۰۷
Q	۱۱, ۱۲, ۱۱۱, ۱۱۵	افزایش عملکرد بر پایه عملکرد فردی		سازمانی	۱۰۸
Q	۱۱۰, ۱۵, ۱۱, ۱۷	ارتقای سطح دانش و تخصص			۱۰۹
Q	۱۱۳, ۱۱۴,	توسعه کارکنان دانایی محور			۱۱۰
Q	۱۶, ۱۵, ۱۱, ۱۷	تیم‌پذیری مدیران و کارکنان			۱۱۱
R	۱۸, ۱۷, ۱۱۱, ۱۱۸	تقویت مشارکت کارکنان شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در تولید و توسعه دانش	برون سازمانی	پیامدها و نتایج	۱۱۲
R	۱۵, ۱۱۲, ۱۸, ۱۳	جذب و استخدام افراد با دانش تخصصی			۱۱۳
R	۱۹, ۱۸, ۱۱۶	بهره‌وری سازمانی			۱۱۴
R	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	توسعه سرمایه انسانی			۱۱۵
R	۱۱۴, ۱۲, ۱۱۱	کسب مزیت رقابتی			۱۱۶
R	۱۳, ۱۴, ۱۱۱, ۱۵	بهبود فرهنگ سازمانی در راستای ارتقاء مدیریت دانش			۱۱۷
R	۱۱۲, ۱۵, ۱۱۴, ۱۲, ۱۱۰	فراهم نمودن زمینه ارتقای علمی			۱۱۸

R	۱۱۰، ۱۱۱	افزایش عملکرد آموزشی در سازمان	۱۱۹
R	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	کاهش هدر رفت منابع	۱۲۰
R	۱۱۲، ۱۸، ۱۳	تولید دانش جدید در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح توسط کارکنان و مدیران	۱۲۱
R	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	تعالی و بالندگی سازمانی	۱۲۲
R	۱۱۴، ۱۲، ۱۱۱	اثربخشی و کارایی در فرایندهای کاری	۱۲۳
R	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	توسعه اخلاق آموزش و اخلاق حرفه ای	۱۲۴
R	۱۱۲، ۱۵، ۱۱۴، ۱۲، ۱۱۰	توسعه و تحقق برنامه‌های راهبردی سازمانی	۱۲۵
S	۱۱۰، ۱۱۱	رضایت شغلی	فردی ۱۲۶
S	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۵	کاهش فرسودگی شغلی	۱۲۷
S	۱۱۲، ۱۸، ۱۳	تقویت روحیه مثبت نگری	۱۲۸
S	۱۱۲، ۱۵، ۱۱۴، ۱۲، ۱۱۱	تسهیم دانش بین سطوح سازمانی	۱۲۹
S	۱۳، ۱۴، ۱۱۱، ۱۱۵	گردش آزاد اطلاعات در بین مدیران و کارکنان شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح	۱۳۰
S	۱۱۲، ۱۸، ۱۳	تعهد سازمانی	۱۳۱

در نهایت ۶ بعد و ۱۹ مولفه و ۱۳۱ شاخص برای نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) شناخته شد.

شکل ۱

مدل عوامل موثر بر نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)



بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، تصور داشتن جامعه‌ای پویا و بدون نظام کارآمد رفاه، بسیار دشوار است. داشتن رفاه باعث ایجاد آرامش خاطر و عزت نفس در فرد و جامعه، بالا رفتن ضریب بهره‌وری، فراهم کردن زمینه مناسب برای تحقق رشد و توسعه پایدار، تحقق عدالت اجتماعی و کسب جایگاه بهتر در جامعه جهانی برای کشورها می‌شود. در این راستا یکی از دغدغه‌های مشترک دانشمندان علوم اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بررسی تفاوت‌ها و وجوه تمایز کشورها می‌باشد، یکی از عوامل ایجاد کننده تمایز در بین سازمان‌ها نحوه روابط کاری بین سازمانی و کارکنان داخلی در آن‌ها است (Haass et al., 2023). در این راستا بررسی مقوله نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) اهمیت پیدا می‌کند. برای تحقق این منظور ابتدا لازم است ابعاد و مولفه‌های نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور شناسایی شوند و سپس با مدیریت و برنامه ریزی مناسب زمینه بهبود و ارتقاء نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور و به تبع آن کیفیت خدمات در شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح فراهم شود. با توجه به آنچه گفته شد مطالعه مقوله حکمرانی نوین مبتنی بر هوش مصنوعی از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این مقاله کوشش شده است پس از بیان مفهوم عام نظام روابط کاری و سازمان‌های دانایی محور، به بررسی آن در حوزه سازمان شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و کاربرد آن پرداخته شود. تاکید اصلی این پژوهش بر بررسی چالش‌های پیش روی مدیران، سیاست‌گذاران و پژوهشگران در زمینه نظام روابط کاری و سازمان‌های دانایی محور است.

با انجام این پژوهش قصد در ارائه تغییراتی در سیاست‌های مدیریتی و رهبری در (شرکت‌های مهندسی وابسته به وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) بود. در نهایت با شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های نظام روابط کار در سازمان‌های دانایی محور، مدل مفهومی اولیه را طراحی نمودیم. این مدل دارای ۶ بُعد و ۱۹ مولفه و ۱۳۱ شاخص بود. در ارتباط با یافته‌های این پژوهش، برخی پژوهشگران به نتایجی همسو دست یافتند که به ذکر چند مورد اشاره می‌گردد. نوروزعلی (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی دارای تاثیر مستقیم مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی است (Norouzi Ali, 2021)؛ اما مدیریت دانش به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر یادگیری سازمانی بر چابکی سازمان تأمین اجتماعی تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین هر یک از چهار استراتژی مدیریت دانش به صورت مجزا و با ثابت نگهداشتن سایر استراتژی‌ها بر چابکی سازمان تاثیرگذارند. نایب اصل (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که روابط کاری می‌توانند بر مدیریت دانش تاثیرگذار باشند (Naieb Asl, 2020).

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش تمامی موازین اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abbas, J., Zhang, Q., Hussain, I., Akram, S., Afaq, A., & Shad, M. A. (2020). Sustainable innovation in small medium enterprises: the impact of knowledge management on organizational innovation through a mediation analysis by using SEM approach. *Sustainability*, 12(6), 2407. <https://doi.org/10.3390/su12062407>
- Askari Poor Golvik, H., Bordbar, G., Marooti Sharif Abadi, A., & Sabk Roo, M. (2020). Designing a Dynamic Model of Labor/Industrial Relations with Emphasis on Decent Work. *Public Management Research*, 13(49), 217-241. https://jmr.usb.ac.ir/article_5994.html
- Asman Nasab, B., & Ghodami, M. (2021). Knowledge Management in the Path of the Future. *Strategic Management Studies Quarterly*, 12(46), 221-235. <https://www.sid.ir/paper/409878/fa>
- Haass, O., Akhavan, P., Miao, Y., Soltani, M., Jan, T., & Azizi, N. (2023). Organizational citizenship behaviour on organizational performance: A knowledge-based organization. *Knowledge Management & E-Learning*, 15(1), 85. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2023.15.005>
- Hajizadeh, P., & Sardari, A. (2021). The Effect of Knowledge Management on Improving Innovative Performance with Emphasis on the Mediating Role of Organizational Learning (Case Study: Qaid Basir Petrochemical Holding). *Strategic Knowledge Management Journal*, 1(2), 63-93. https://jkm.ihu.ac.ir/article_203696.html
- Jambadu, L., Pilo, F., & Monstadt, J. (2024). Co-producing maintenance and repair: hybrid labor relations in water supply in Accra, Ghana. *Urban Research & Practice*, 17(2), 280-302. <https://doi.org/10.1080/17535069.2023.2180325>
- Kafashian, M., Asman Dareh, Y., & Mohammadian, Z. (2017). Measuring the Impact of Factors Affecting Knowledge Management Behavior Formation from the Perspective of Students (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Library and Information Research Journal*, 7(1), 153-173. https://infosci.um.ac.ir/article_32058.html
- Kamali, M. (2018). *Forecasting Cinema Box Office Sales with a Systemic Approach* Yazd University, Faculty of Economics, Management, and Accounting]. <https://civilica.com/doc/1324019/>
- Mirspasi, N. (2021). *Strategic Human Resource Management and Labor Relations with a Globalization Perspective*. Mir Publishing. <https://www.amazon.de/-/en/Ashish-Malik/dp/9811303983>
- Mirzaei Mehr, G., & Fazl Zadeh, A. (2018). Examining the Impact of Knowledge Management on the Performance of Audit Firms with the Mediating Role of Organizational Learning. *Accounting and Management Perspectives*, 1(5), 1-14. <https://civilica.com/doc/861799/>
- Naieb Asl, S. R. (2020). The Impact of Knowledge Management Dimensions on Project Success and Business Strategies. *Accounting and Management Perspectives*, 3(25), 46-53. https://www.jamv.ir/article_108307.html
- Nazari Zadeh, Z. M., Abili, K., Aryan, M., & Mohammadi, S. (2015). Examining the Possibility of Transforming the Department of Education of the Ministry of Health, Treatment, and Medical Education into a Knowledge-Based Organization: A Reflection on the Views of Employees. *Journal of Electronic Learning*, 6(1), 15-24. <https://civilica.com/doc/464081/>
- Norouzi Ali, A. (2021). Examining the Role of Organizational Learning and Knowledge Management on Organizational Agility (Case Study: Social Security Organization of Shahroud). *Accounting and Management Perspectives*, 4(42), 9-21. https://www.jamv.ir/article_131250.html
- Safari, R., Sourani Yancheshmeh, R., Alizadeh, S., & Zamani Moghaddam, A. (2020). Identifying Components for Enhancing the Motivation to Share Knowledge Among Faculty Members of Azad University in Tehran. *Islamic lifestyle with a focus on health*, 4(2), 112. https://www.islamiilife.com/?_action=article&kw=27791&_kw=%D8%AF%D8%A7%D9%86%D8%B4%DA%A%D8%A7%D9%87+%D8%A2%D8%B2%D8%A7%D8%AF+%D8%A7%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%DB%8C

- Salamon, E. (2024). Managing and resisting workplace reorganization: Labor-management relations in a pre-digital media corporation. *Journalism*, 25(2), 334-352. <https://doi.org/10.1177/14648849221138727>
- Salehi Kharizsangi, I., & Rashidi, M. M. (2023). Knowledge Management and Its Impact on Crisis Reduction with a Human Resource Agility Approach. *Crisis Management Studies*, 15(3), 131-150. <https://www.sid.ir/filesserver/jf/4020713951005.pdf>
- Shahabi Nasab, A., Bahrami, M., Pirzad, A., & Hojatoost, S. (2021). The Impact of Quantum Management Skills on Innovative Work Behavior with the Mediating Role of Psychological Empowerment and Knowledge Management: A Case Study. *Accounting and Management Perspectives*, 4(38), 88-99. <https://www.ensani.ir/fa/article/453565/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%DB%8C%D8%B1-%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%AA-%D9%87%D8%A7%DB%8C-%DA%A9%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%AA%D9%88%D9%85%DB%8C-%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D8%AF%D8%B1-%D8%B4%DA%A9%D9%84-%DA%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C-%D8%B1%D9%81%D8%AA%D8%A7%D8%B1-%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D9%86%D9%88%D8%A2%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%86%D9%87-%D8%A8%D8%A7-%D8%A7%D8%AA%DA%A9%D8%A7-%D8%A8%D9%87-%D9%86%D9%82%D8%B4-%D9%85%DB%8C%D8%A7%D9%86%D8%AC%DB%8C-%D8%AA%D9%88%D8%A7%D9%86%D9%85%D9%86%D8%AF%D8%B3%D8%A7%D8%B2%DB%8C-%D8%B1%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%B4%D9%86%D8%A7%D8%AE%D8%AA%DB%8C-%D9%88-%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D8%AF%D8%A7%D9%86%D8%B4-%D9%85%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%87-%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%AF%DB%8C>
- Soma, R., Budiarta, I. N. P., & Kosasih, J. I. (2024). Construction of the execution arrangements of labor relations court decisions on termination of employment relations in the tourism accommodation field based on legal protection. *Journal equity of law and governance*, 4(1), 95-107. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/elg/article/view/9455>
- Zar'at Kar, S., Rajabi Farjad, H., & Naqash Zadeh, S. (2020). Identifying Human Resource Management Challenges in the Public Sector and Its Impact on Productivity. *Human Resource Management Research*, 12(4), 197-224. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_205747.html