Journal of
Modern Medical Information Science

Spring 2025. Vol 11. Issue 1

Research Article

Assessment of Staff awareness and attitude towards human resources regulations at Payambar Azam (PBUH) educational, medical, and research complex, Bandar Abbas, 2021

Mohammad Tamaddondar[1] , ❊ Tayyebeh Zarei Haji Abadi[2] , Ahmad Haghiri Dehbarez[3] , Masoumeh Mahmoodi[2]

1. Assistant Professor, Nephrology, School of Medicine, Clinical Research Development Center of Shahid Mohammadi Hospital, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
2. MSc, Executive Management, Clinical Research Development Center of Shahid Mohammadi Hospital, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
3. PhD Student, Futures Studies, Health Policy Secretariat, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
4. Department of research and technology Hormozgan university of medical Sciences, Bandar abbas, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation: Tamaddondar M, Zarei Haji Abadi T, Haghiri Dehbarez A, Mahmoodi M. Assessment of Staff awareness and attitude towards human resources regulations at Payambar Azam (PBUH) educational, medical, and research complex, Bandar Abbas, 2021. Journal of Modern Medical Information Science. 2025; 11(1):51-64. [In Persian]

10.48312/jmis.11.1.931.1

Article Info:
Received: 3 Dec 2024
Accepted: 1 Jun 2025
Available Online: 20 Jun 2025

ABSTRACT

Introduction: Organizations have a set of rules and regulations based on the nature of their activities, and employees' awareness of these rules and their attitudes toward them can lead to empowerment, development, improved performance, and ultimately the dynamism of the organization. The aim of this study is to assess the level of awareness and attitudes of employees regarding the human resources rules and regulations at the Educational, Therapeutic, and Research Complex of Payambar Azam (PBUH) in Bandar Abbas.

Methods: The study population in this cross-sectional descriptive research included employees from the Prophet Mohammad (PBUH) Educational, Medical, and Research Complex in Bandar Abbas. Participants were selected through convenience sampling. Employees were divided into administrative and medical categories based on employment group, work experience, and job type. Data was collected using a researcher-developed questionnaire and convenience sampling. The sample size, determined using Cochran's formula, was 384 participants, and the study was conducted in 2021.

Results: In this study, 156 women (40.6%) and 228 men (49.4%) participated, with an average age of 38.88 years. The majority (29.2%) had work experience of 16 to 20 years. Additionally, most respondents (37%) were on contract employment. Regarding education and field of study, the majority (56%) had a bachelor's degree. The results indicated a significant relationship between employee awareness of organizational laws and regulations, especially in annual evaluations and job qualification requirements, and factors such as work experience, employment status, and education level.

Discussion: Employees' awareness and attitudes toward human resource regulations can be influenced by factors such as work experience, employment status, and education level. Given the importance of these regulations in improving performance and organizational dynamism, it is recommended that targeted training programs and awareness sessions be designed and implemented to enhance employees' knowledge, particularly in critical areas such as annual performance evaluations and job qualification requirements. Additionally, considering

*** Corresponding Author:**
Tayyebeh Zarei Haji Abadi
Address: Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.
E-mail: zareei.tayebeh@gmail.com

Copyright © 2024 The Author[s];
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Key Words:
Organization, Laws, Attitude, Employees

individual and job-related differences in organizational policymaking can lead to increased regulation effectiveness and employee job satisfaction. These measures not only strengthen human resource capabilities but also serve as an effective step toward organizational development and excellence.

Extended Abstract

Introduction:

Human resource management plays a crucial role in fostering effective, sustainable relationships between employees and organizations. In the modern competitive landscape, employees are regarded as valuable assets, and their knowledge, skills, and attitudes are key factors in organizational success. This is especially true in educational and healthcare institutions, where employee awareness of regulations and internal policies can enhance communication, organizational culture, and job satisfaction. In complex environments such as educational and medical centers, understanding staff duties, rights, and organizational requirements is fundamental for building professional competence and accountability. Lack of such awareness can negatively affect individual performance and disrupt management processes. Therefore, assessing staff knowledge of organizational rules and identifying strategies to improve it are essential for increasing service quality and productivity. This study aims to evaluate the awareness and attitudes of staff members at Payambar Azam (PBUH) Complex regarding human resource rules and to offer practical recommendations for professional and organizational development.

Methods:

This cross-sectional, analytical study was conducted in 2021 at Payambar Azam (PBUH) Complex in Bandar Abbas. The study population included 1,200 employees. Stratified sampling using Cochran's formula yielded a sample of 384 staff members, categorized by employment type, job grade, and field into administrative and clinical groups. Eligibility required at least six months of work experience; trainees or those who did not fully complete the questionnaire were excluded. Data collection was through a researcher-developed questionnaire with three sections: demographic characteristics, awareness of HR regulations, and attitudes towards the need for greater awareness. The 17-item questionnaire used a 5-point Likert scale and was validated by HR and health field experts (Cronbach's alpha: 0.78). Completion was in person, with participant consent and confidentiality assured. Data analysis employed SPSS version 24, using descriptive statistics and the chi-square test.

Results:

Findings showed that most participants were male (49.4%), with most having 16–20 years of experience. Contract and temporary employees were most frequent, mostly working in clinical wards and administrative/financial departments. Most staff held a bachelor's degree (56%), with nursing as the predominant discipline (27.3%). Awareness was highest regarding regulations directly experienced, such as annual evaluations and job qualifications, but lower for subjects like in-service training, educational missions, and transfer policies. This indicates gaps in formal communication of some organizational policies. Employees generally had a positive attitude towards regulation awareness, with most believing that familiarity enhances efficiency and reduces errors. There was a strong need felt for regular training, and an expectation for more active managerial involvement. Statistically, greater work experience and higher education correlated significantly with greater awareness and more positive attitudes. Official and contract employees showed higher awareness and attitude scores, while gender and organizational unit had no significant effect.

Conclusion:

This study suggests staff awareness of organizational regulations is moderate and varies by domain, with higher knowledge on job requirements and evaluations, but less on educational and legal issues. Those with greater seniority, official employment status, or higher education tended to be more knowledgeable and had more positive attitudes, possibly due to direct operational experience. These findings highlight the need for targeted educational programs and improved communication—especially for less experienced or contractual staff. Approaches such as centralized training, online resources, and guidebooks are recommended. Social interactions and informal communication networks also play a key role in information sharing, implying that HR management should strengthen both individual knowledge and organizational social capital. Weaknesses in formal information delivery can cause ambiguity regarding staff duties and reduce motivation. The study underscores the necessity of revising information dissemination methods and using new technologies to achieve effective, equitable communication of HR rules.

مقاله پژوهشی

سنجش آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به قوانین و مقررات منابع انسانی در مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس در سال ۱۴۰۰

محمد تمدن دار[۱] ، * طیبه زارعی حاجی‌آبادی[۲] ، محمد حقیری ده بارز[۳] ، معصومه محمودی[۴]

۱. استادیار، بیماری‌های کلیه، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، مرکز توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان شهید محمدی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.
۲. کارشناس ارشد، مدیریت اجرایی، مرکز توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان شهید محمدی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.
۳. دانشجوی دکترای تخصصی، آینده‌پژوهی، دبیرخانه سیاست‌گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.
۴. معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

Use your device to scan and read the article online

Citation: Tamaddondar M, Zarei Haji Abadi T, Haghiri Dehbarez A, Mahmoodi M. Assessment of Staff awareness and attitude towards human resources regulations at Payambar Azam (PBUH) educational, medical, and research complex, Bandar Abbas, 2021. Journal of Modern Medical Information Science. 2025; 11(1):51-64. [In Persian]

doi 10.48312/jmis.11.1.931.1

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳ آذر ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۱ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۳۱ خرداد ۱۴۰۴

چکیده

هدف: سازمان‌ها براساس نوع فعالیت خود دارای مجموعه‌ای از قوانین و آیین‌نامه‌ها هستند که آگاهی کارکنان از این قوانین و نگرش آن‌ها نسبت به آن‌ها می‌تواند موجب توانمندی، توسعه، بهبود عملکرد و درنهایت پویایی سازمان شود. هدف این پژوهش، سنجش میزان آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به قوانین و مقررات منابع انسانی در مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس است.

روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی- مقطعی است و جامعه آماری آن را کارکنان اداری و درمانی مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین شد، نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای نسبتی و به روش نمونه در دسترس انجام شد. و داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شدند.

نتایج: یافته‌ها نشان داد که از مجموع شرکت‌کنندگان، ۴۰/۶ درصد زن و ۵۹/۴ درصد مرد بودند و میانگین سنی آن‌ها ۳۸/۸۸ سال بود. ازنظر سابقه کاری بیشترین گروه،۲۹/۲ درصد دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار بودند و اکثریت پاسخ‌دهندگان،۳۷ درصد وضعیت استخدامی پیمانی داشتند. همچنین ازنظر مدرک تحصیلی بیشترین، ۵۶ درصد دارای مدرک کارشناسی بودند. نتایج آماری حاکی از آن است که آگاهی از قوانین سازمانی، به‌ویژه در حوزه ارزشیابی سالانه و شرایط احراز شغلی، ارتباط معناداری باسابقه کار، وضعیت استخدام و سطح تحصیلات دارد ($P=۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به قوانین و مقررات منابع انسانی می‌تواند تحت تأثیر عواملی مانند سابقه کار، وضعیت استخدامی و سطح تحصیلات قرار بگیرد. با توجه به اهمیت این قوانین در بهبود عملکرد و پویایی سازمان، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی هدفمند و دوره‌های توجیهی برای ارتقای دانش کارکنان، به‌ویژه در حوزه‌های حساس مانند ارزشیابی سالانه و شرایط احراز شغل، طراحی و اجرا شود. همچنین، توجه به تفاوت‌های فردی و شغلی در سیاست‌گذاری‌های سازمانی می‌تواند به افزایش اثربخشی قوانین و رضایت شغلی کارکنان منجر گردد. این اقدامات نه‌تنها توانمندی نیروی انسانی را تقویت می‌کند، بلکه گامی مؤثر در جهت توسعه و تعالی سازمان محسوب می‌شود.

کلیدواژه‌ها :
سازمان، قوانین، نگرش، کارکنان.

***نویسنده مسئول:**
طیبه زارعی حاجی‌آبادی
نشانی: دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.
پست الکترونیک: zareei.tayebeh@gmail.com

Copyright © 2024 The Author[s];
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legal-code.en], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه:

مدیریت منابع انسانی به معنای مدیریت کارکنان و تصمیم‌گیری‌هایی است که بر رابطه بین سازمان و کارمندان اثر می‌گذارد [۱]. در دنیای امروز، منابع انسانی تنها منبع ایجادکننده مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و توسعه آن در سازمان‌های دولتی اهمیت زیادی دارد [۲]. کشورهای درحال‌توسعه مانند برزیل، روسیه، هند، چین و آفریقای جنوبی، مدیریت منابع انسانی را عامل اصلی رشد خود می‌دانند [۳]. این توسعه وابسته به آموزش مدیران و کارکنان بوده و آگاهی آنان نقش مهمی در پیشرفت سازمان دارد [۴]. سازمان‌های موفق، ارزش زیادی برای منابع انسانی و موقعیت‌سازمانی قائل‌اند و در پی راهبردهای نوآورانه هستند [۵]. هدف مدیریت منابع انسانی، تأمین منافع فرد، سازمان و جامعه است که به‌طور متقابل بر یکدیگر اثرگذارند [۶]. فرآیند توسعه منابع انسانی نیز شامل نیازسنجی، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی آموزش‌ها است[۷].

هر سازمانی درصدد است از تمامی توانایی‌ها و ظرفیت کارکنان خود استفاده کرده و استعداد بالقوه کارکنان را به بالفعل درآورد، به همین منظور بایستی فرصت‌ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان به وجود آورد و این امر جز با شناخت واقعی نیازها مقدور نخواهد بود [۸].

در حال حاضر، دانشگاه‌ها به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفاء می‌کنند [۹]. آگاهی کارکنان از قوانین و مقررات سازمانی نقش اساسی در بهبود عملکرد، توسعه توانمندی‌ها و ارتقای فرهنگ‌سازمانی ایفا می‌کند [۱۰]. در محیط‌های دانشگاهی که به‌عنوان نهادهای کلیدی در توسعه انسانی شناخته می‌شوند، این آگاهی می‌تواند زمینه‌ساز نگرش مثبت به کار، ارتقای رضایت شغلی و شکل‌گیری روابط انسانی مؤثر باشد [۱۱،۱۲].

سازمان‌ها برحسب نوع فعالیت خود دارای مقررات خاصی هستند و درک درست کارکنان از این مقررات، زمینه‌ساز افزایش حس شایستگی، اعتمادبه‌نفس و مسئولیت‌پذیری آنان می‌شود [۱۳]. در مقابل، عدم آگاهی از قوانین می‌تواند منجر به ضعف در توانمندی‌های شغلی، اختلال در فرآیندهای مدیریتی و کاهش اثربخشی سازمان شود [۱۴،۱۵]. به‌طورکلی، افزایش سطح آگاهی و نگرش مثبت کارکنان نسبت به مقررات نه‌تنها کارایی فردی و سازمانی را بهبود می‌بخشد، بلکه با ارتقای آگاهی از حقوق فردی، احتمال سوءاستفاده را نیز کاهش می‌دهد [۱۶،۱۷]. با توجه به نقش مهم قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌ها در سازمان و نیاز کارکنان به کسب آگاهی کافی در مورد آن، بر آن شدیم پژوهشی در بین کارکنان مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس انجام شود تا ضمن سنجش میزان آگاهی کارکنان، راهکارهای مناسب جهت تدوین کتابچه راهنمای داخلی صورت گیرد.

مواد و روش‌ها:

این مطالعه از نوع مقطعی-تحلیلی است که در سال ۱۴۰۰ انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۱۲۰۰ نفر از کارکنان مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس بود. این مجتمع، یکی از مراکز درمانی و پژوهشی اصلی در شهر بندرعباس است که دارای بخش‌های آموزشی، درمانی و پژوهشی است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر تعیین گردید و توزیع آن به روش طبقه‌ای نسبتی صورت گرفت، نمونه‌گیری به شیوه نمونه در دسترس انجام شد. کارکنان این مجتمع براساس گروه استخدامی، مقطع کاری و رشته شغلی به دودسته اداری و درمانی تقسیم شدند.

معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن حداقل شش ماه سابقه کاری در مجتمع بود. معیارهای خروج نیز شامل عدم تکمیل پرسشنامه به‌صورت کامل، اشتغال موقت (کارآموزی) در مجتمع در نظر گرفته شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط یک گروه شامل مدیران و متخصصان منابع انسانی و حوزه درمانی ارزیابی شد و پس از دریافت بازخوردها، اصلاحات

لازم اعمال گردید. برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل‌قبول ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش است.

پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری و با روش خود اظهاری توسط کارکنان مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم (ص) بندرعباس تکمیل گردید. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، اهداف کلی و اختصاصی پژوهش، نحوه تکمیل پرسشنامه، زمان موردنیاز و شیوه تحلیل داده‌ها به شرکت‌کنندگان به‌صورت شفاف و قابل‌فهم توضیح داده شد. برای اطمینان از آگاهی کامل شرکت‌کنندگان، اطلاعات مربوط به محرمانه بودن داده‌ها، عدم نیاز به ذکر نام یا هرگونه اطلاعات شناسایی کننده و استفاده صرفاً علمی و پژوهشی از نتایج در قالب یک فرم رضایت‌نامه کتبی ارائه گردید. رضایت آگاهانه تمامی مشارکت‌کنندگان پیش از شروع فرآیند پاسخ‌دهی اخذ شد. همچنین تأکید شد که شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه است. توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با نظارت پژوهشگر و در محیطی آرام و بدون فشار زمانی انجام شد تا دقت و صحت پاسخ‌ها تضمین گردد.

پرسشنامه شامل ۱۷ سؤال بود که به‌صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالفم ۱، مخالفم ۲، نظری ندارم ۳، موافقم ۴ و کاملاً موافقم ۵) طراحی شد. این پرسشنامه در سه بخش اصلی تنظیم گردید: بخش اول مربوط به مشخصات جمعیت شناختی شامل؛ سن، جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات و نوع شغل بود. بخش دوم پرسشنامه شامل ۱۲ سؤال بود که؛ به سنجش میزان آگاهی کارکنان از قوانین و مقررات منابع انسانی اختصاص داشت. بخش سوم نیز به بررسی نگرش کارکنان و نیاز آنان به بهبود آگاهی از قوانین و مقررات مربوط می‌شد و شامل هفت سؤال بود. هر دو بخش با استفاده از مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای نمره‌گذاری شدند. در بخش آگاهی، مجموع نمرات قابل دریافت بین ۱۲ تا ۶۰ متغیر بود. این نمرات به سه سطح طبقه‌بندی شدند: آگاهی پایین (کمتر از ۳۰)، آگاهی متوسط (بین ۳۰ تا ۴۵) و آگاهی بالا (بیشتر از ۴۵). داده‌های پرسشنامه در سال ۱۴۰۰ گردآوری شد و نتایج در قالب جدول‌ها تحلیل و گزارش شدند. همچنین، براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی جهت ارتقاء سطح آگاهی کارکنان از مقررات منابع انسانی ارائه گردید.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی؛ فراوانی، میانگین و انحراف معیار و آزمون تحلیلی کای اسکوئر در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ انجام شد.

یافته‌ها:

اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش به شرح جدول ۱ است. اکثر مشارکت‌کنندگان مرد بودند و بیشترین سابقه کاری مربوط به گروه ۱۶ تا ۲۰ سال بود. از نظر نوع استخدام، بیشترین فراوانی مربوط به استخدام پیمانی و قراردادی بود. همچنین، اکثریت کارکنان در رسته بهداشتی- درمانی بودند و عمدتاً در بخش‌های بستری عادی و واحدهای اداری و مالی مشغول به کار بودند.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش

پارامتر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۵۶	۴/۶
	مرد	۲۲۸	۴۹/۴
سابقه کاری	زیر ۳ سال	۳۵	۹/۱
	۴-۱۰ سال	۶۱	۱۵/۹
	۱۱-۱۵ سال	۷۴	۱۹/۳
	۱۶-۲۰ سال	۱۱۲	۲۹/۲
	۲۱-۲۵ سال	۷۵	۱۹/۵
	بالای ۲۶ سال	۲۷	۷/۰

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش

پارامتر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
وضعیت استخدام	طرحی	۲۶	۶/۸
	قراردادی	۱۳۴	۳۴/۹
	پیمانی	۱۴۲	۳۷/۰
	رسمی	۷۹	۲/۶
	نامشخص	۳	۷/۷
رسته شغلی	بهداشتی – درمانی	۲۳۲	۶/۴
	اداری	۱۵۲	۳۹/۶
واحد سازمانی	اتاق عمل	۲۴	۶/۳
	اورژانس و فوریت‌ها	۱۷	۴/۴
	بخش‌های بستری عادی (داخلی، جراحی، ...)	۹۴	۲۴/۵
	بخش‌های بستری ویژه (آی سی یو، سی‌سی‌یو، ...)	۴۳	۱۱/۲
	پذیرش	۲۹	۷/۵
	سایر واحدهای درمانی - پشتیبانی	۴۱	۱/۷
	واحدهای اداری /مالی	۷۶	۱۹/۸
	واحدهای سرپایی	۶۰	۱۵/۶

اطلاعات سطح تحصیلات و رشته تحصیلی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش در جدول دو ارائه‌شده است. بیشترین تحصیلات کارکنان در سطح کارشناسی، ۲۱۵ نفر ۵۶ درصد بود و کمترین هشت نفر ۲/۱ درصد بود. از نظر رشته تحصیلی، بیشترین ۱۰۵ نفر ۲۷/۳ درصد پرستاری بودند و کمترین سه نفر ۰/۸ از رشته تغذیه بودند که بیانگر تنوع رشته‌های تحصیلی شرکت‌کنندگان است.

جدول ۲: میزان تحصیلات و رشته تحصیلی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش

پارامتر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۳۵	۹/۱
	دیپلمه	۷۴	۱۹/۲
	کاردانی	۳۱	۸/۱
	کارشناسی	۲۱۵	۵۶/۰
	کارشناسی ارشد	۲۱	۵/۵
	دکترای حرفه‌ای	۸	۲/۱
رشته تحصیلی	اتاق عمل	۱۴	۳/۵
	بهداشت عمومی و حرفه‌ای	۶	۱/۶
	بهیاری	۲۲	۵/۷
	پرستاری	۱۰۵	۲۷/۳
	تصویربرداری / پرتودرمانی	۳۸	۹/۹
	حسابداری	۳۱	۸/۱
	پزشکی	۲۴	۶/۳
	دندانپزشکی	۷	۱/۸
	تکنسین دارویی	۱۳	۳/۴
	بهداشت‌کار مادر و نوزاد	۳۳	۸/۶
	فیزیوتراپی و کاردرمانی	۱۰	۲/۶
	تغذیه	۶	۱/۶
	شنوایی‌سنجی، گفتاردرمانی و بینایی‌سنجی	۱۴	۳/۶
	روان شناسان و گروه‌های وابسته	۱۵	۴
	علوم آزمایشگاهی	۱۱	۲/۹
	فناوری اطلاعات سلامت/ مدارک پزشکی	۱۶	۴/۲
	کامپیوتر و فناوری اطلاعات	۴	۱/۰
	مدیریت آموزشی	۱۲	۳/۱
	هوشبری	۳	۰/۸

جدول ۳، توزیع کارکنان را براساس سطح آگاهی آن‌ها از قوانین و مقررات منابع انسانی نشان می‌دهد. براساس یافته‌ها، بیشترین آگاهی به ترتیب از نحوه ارزشیابی سالانه کارکنان، شرایط احراز شغلی با توجه به پست سازمانی و قوانین تشویقی، تنبیه، انفصال، فسخ و استعفا بوده است. اکثر کارکنان سطح آگاهی خود از مقررات منابع انسانی را در سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند. در حوزه‌هایی که تجربه‌ی مستقیم و روزمره وجود دارد (مانند ارزشیابی، طبقه شغلی، تشویق و تنبیه)، آگاهی بالاتر است. در مقابل، در زمینه‌هایی مثل آموزش‌های ضمن خدمت، مأموریت آموزشی، قوانین نقل‌وانتقال و احتساب مدارک تحصیلی، ضعف اطلاعاتی قابل‌توجهی دیده می‌شود.

جدول ۳: توزیع وضعیت سطح آگاهی کارکنان

پارامتر	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
میزان آگاهی از قوانین استخدامی و نوع استخدام کارکنان	۱/۳	۳/۱	۶۷/۳	۲۲/۱	۶/۲
میزان آگاهی از نحوه پذیرش و سهمیه استخدامی	۵/۴	۱/۸	۶۸/۲	۸/۸	۳/۸
میزان آگاهی از سوابق و تعهدات خدمتی	۳/۸	۱۲	۵/۲	۱۳/۳	۲/۶
میزان آگاهی از احکام مرخصی و زایمان بدون حقوق	۰/۵	۲/۱	۷۸/۶	۱۲	۶/۸
میزان آگاهی از احکام و اطلاعات حقوق و دستمزد	۹/۴	۱۷/۷	۵۸/۹	۱/۴	۳/۶
میزان آگاهی از دوره توجیهی و آموزش‌های ضمن خدمت	۰/۳	۱/۵	۹۲/۷	۵/۲	۰/۳
میزان آگاهی از نحوه اعطای مأموریت آموزشی و ادامه تحصیلی	۰/۸	۱/۶	۹۴/۵	۱/۸	۱/۳
میزان آگاهی از قوانین احتساب مدرک تحصیلی	۱/۶	۱/۳	۹۳	۱/۸	۲/۳
میزان آگاهی از ارتقا و طبقه شغلی	۱۱	۲۵/۵	۵۳/۹	۶	۳/۶
میزان آگاهی از امتیازات آموزشی در هرسال	۳/۲	۴/۹	۴۷/۷	۱۴/۶	۲/۶
میزان آگاهی از نحوه ارزشیابی سالانه کارکنان	۲۲/۶	۴۷/۴	۲۷/۱	۲/۶	۰/۳
میزان آگاهی از قوانین نقل و انتقالات داخل و خارج سازمان	۳/۱	۱/۷	۷۳/۹	۷	۵/۲
میزان آگاهی از قوانین خدمت نیمه‌وقت کارکنان	۱/۶	۳/۶	۸۵/۷	۳/۹	۵/۲
میزان آگاهی از قوانین ارزیابی عملکرد کارکنان	۱۸	۳۲/۱	۳/۷	۱۱/۴	۷/۸
میزان آگاهی از قوانین تشویقی، تنبیه، انفصال، فسخ و استعفا	۱۹/۳	۳۷/۳	۳۲/۸	۵/۴	۵/۲
میزان آگاهی از شرایط احراز شغلی با توجه به پست سازمانی	۱۲/۸	۴۶/۳	۳/۲	۹/۲	۱/۵

براساس میانگین نمرات به‌دست‌آمده مشخص شد که اکثر کارکنان به اهمیت آشنایی با قوانین واقف هستند (میانگین بیشتر از چهاردر بیشتر سؤالات). بااین‌حال، میانگین پایین سؤال سه و چهار نشان می‌دهد که دسترسی به قوانین و دریافت آموزش‌های قبلی در این زمینه ناکافی بوده است. به‌ویژه، سؤال پنج با میانگین ۴/۴۱ نشان‌دهنده‌ی نیاز محسوس به آموزش‌های دوره‌ای در این زمینه است. همچنین، نمره بالای سؤال هفت، میانگین ۴/۵۲ نشان می‌دهد که کارکنان انتظار دارند مدیریت سازمان نقش پررنگ‌تری در آگاه‌سازی آنان ایفا کند .

بررسی نتایج نشان داد که کارکنان نگرشی نسبتاً مثبت به اهمیت آشنایی با قوانین و مقررات دارند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که بیشتر آن‌ها نیاز به ارتقاء سطح دانش و آگاهی خود در این حوزه را احساس می‌کنند.

براساس نگرش کلی و میزان آگاهی از قوانین و مقررات، بیشترین و کمترین امتیاز کسب‌شده توسط شرکت‌کنندگان به ترتیب ۶۴ و ۱۸ با میانگین ۴۱/۲۴ و انحراف استاندارد ۷/۹۰ بود. جدول ۴ امتیاز نگرش کارکنان را برحسب پارامترهای مختلف نشان می‌دهد.

جدول ۴: توصیف آماری سؤالات مربوط به نگرش و نیاز به آگاهی از قوانین و مقررات

ردیف	عبارت	میانگین	تفسیر
۱	آشنایی با قوانین موجب افزایش کارایی در انجام وظایف می‌شود.	۴/۳۵	موافقت بالا
۲	عدم آگاهی از قوانین یکی از دلایل بروز خطاهای شغلی است.	۴/۱۲	موافقت بالا
۳	قوانین و مقررات سازمان به‌صورت شفاف در اختیار کارکنان قرار دارد.	۲/۹۶	متوسط رو به پایین
۴	تاکنون آموزش مناسبی در زمینه قوانین سازمانی دریافت کرده‌ام.	۲/۴۵	مخالفت نسبی
۵	به آموزش‌های دوره‌ای برای آشنایی با قوانین نیاز دارم.	۴/۴۱	موافقت بالا
۶	شناخت قوانین سازمانی بر تصمیم‌گیری شغلی من اثرگذار است.	۴/۸	موافقت بالا
۷	مدیران باید در به‌روزرسانی آگاهی کارکنان از قوانین نقش فعال داشته باشند.	۴/۵۲	موافقت بسیار بالا

جدول ۵ تغییر امتیاز نگرش کارکنان را برحسب جنسیت، سابقه کاری، وضعیت استخدام، رسته شغلی، میزان تحصیلات و واحد سازمانی نشان می‌دهد. براساس جدول ۵، بین نگرش و سابقه کاری، وضعیت استخدام و سطح تحصیلات ارتباط معناداری وجود دارد. به این صورت که با افزایش سابقه کاری و سطح تحصیلات، میزان امتیاز نگرش کارکنان و آگاهی آن‌ها از قوانین و مقررات نیز افزایش می‌یابد. هم‌چنین، امتیاز نگرش کارکنان رسمی و پیمانی نیز از دو گروه دیگر بالاتر است.

جدول ۵: تغییرات امتیاز نگرش کارکنان برحسب عوامل جمعیت شناختی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	دسته‌بندی	امتیاز نگرش	انحراف معیار	P-Value
نگرش	جنسیت	زن	۴/۶	۶/۳۵	۰/۲۰
		مرد	۴۱/۸۲	۸/۵۴	
	سابقه کاری	زیر ۳ سال	۳۲/۲۲	۶/۵۱	۰/۰۰۵
		۴-۱۰ سال	۳۹/۸۸	۶/۸۵	
		۱۱-۱۵ سال	۴۳/۸۴	۴/۱۳	
		۱۶-۲۰ سال	۴۲/۱۳	۸/۳۵	
		۲۱-۲۵ سال	۴۳/۵۸	۹/۲	
		بالای ۲۶ سال	۳۹/۴۰	۸/۴۴	
	وضعیت استخدام	طرحی	۳۱/۱۴	۶/۶۹	۰/۰۰۱>
		قراردادی	۳۹/۰	۶/۷۳	
		پیمانی	۴۴/۲۵	۱/۳۹	
		رسمی	۴۴/۸	۶/۷۳	
	رسته شغلی	بهداشتی – درمانی	۴۲/۴۱	۷/۱۲	۰/۰۵۴
		اداری	۳۹/۵۶	۸/۲۸	
	واحد سازمانی	اتاق عمل	۳۸/۳۳	۴/۷۶	۰/۲۰
		اورژانس و فوریت‌ها	۳۵/۷۵	۱۲/۵۸	
		بخش‌های بستری عادی (داخلی، جراحی، ...)	۴۲/۵۴	۶/۶۷	
		بخش‌های بستری ویژه (ICU، CCU، ...)	۴۱/۹	۶/۶۷	
		پذیرش	۴۳/۰	۷/۱۴	
		سایر واحدهای درمانی - پشتیبانی	۳۹/۴۵	۶/۸۴	
		واحدهای اداری /مالی	۳۸/۹۵	۱/۳	
		واحدهای سرپایی	۴۴/۷۳	۷/۵۸	

جدول ۵: تغییرات امتیاز نگرش کارکنان برحسب عوامل جمعیت شناختی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	دسته‌بندی	امتیاز نگرش	انحراف معیار	P-Value
	سطح تحصیلات	زیر دیپلم	۳۸/۵۶	۷/۲۵	۰/۰۰۱>
		دیپلمه	۳۶/۸۹	۴/۶۴	
		کاردانی	۵/۶۳	۳/۷۰	
		کارشناسی	۴۱/۹۷	۷/۲۷	
		کارشناسی ارشد	۳۹/۶۰	۱۶/۴۷	
		دکترای حرفه‌ای	۳۹/۰	-	

بحث و نتیجه‌گیری:

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که آگاهی کارکنان از قوانین و مقررات سازمانی عمدتاً در سطح متوسط قرار دارد، با تمایز واضح بین حوزه‌های مختلف قوانین؛ به‌طورکلی کارکنان در مواردی مانند ارزشیابی سالانه و شرایط احراز شغلی از آگاهی نسبی بالاتری برخوردارند، اما در حوزه‌های آموزشی و حقوقی مانند دوره‌های ضمن خدمت یا احکام مرخصی، بیشتر در دسته‌ی آگاهی ضعیف قرار می‌گیرند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که نگرش کارکنان نسبت به قوانین و مقررات سازمانی با متغیرهایی مانند سابقه خدمت، نوع استخدام و سطح تحصیلات در ارتباط است؛ به‌طوری‌که کارکنان دارای سابقه کاری بالاتر، امنیت شغلی بیشتر (رسمی یا پیمانی) و تحصیلات دانشگاهی بالاتر، نگرش مثبت‌تری نسبت به‌ضرورت آگاهی از قوانین و نقش آن در بهبود عملکرد سازمانی ابراز کرده‌اند. این امر می‌تواند ناشی از تجربه بیشتر در مواجهه با مسائل قانونی و درک عمیق‌تر پیامدهای ناآگاهی از مقررات باشد. به‌طورکلی، نتایج پژوهش در سطح توصیفی و تحلیلی حاکی از وجود نگرشی نسبتاً مثبت در میان کارکنان نسبت به قوانین و مقررات منابع انسانی است.

این نتایج بر ضرورت طراحی برنامه‌های آموزشی هدفمند و اصلاح فرآیندهای اطلاع‌رسانی سازمانی، به‌ویژه برای گروه‌های کم‌تجربه و کارکنان با قراردادهای موقت، تأکید دارد تا شکاف آگاهی موجود کاهش یابد و عدالت در دسترسی به اطلاعات برای تمامی کارکنان محقق شود.

برای پیشبرد اهداف سازمانی، فراهم‌سازی بسترهای مناسب جهت اجرای مؤثر سیاست‌ها و برنامه‌ها ضروری است. تحقق این امر نیازمند دسترسی مدیران به اطلاعات دقیق و کامل از وضعیت کارکنان و عملکرد آن‌هاست تا بتوانند با دیدی شفاف، تصمیمات بهینه و برنامه‌های کارآمد طراحی و اجرا کنند [۲۰-۱۸].

براساس یافته‌های موجود می‌توان نشان داد که سطح تعاملات اجتماعی و همکاری بین کارکنان، نقش مهمی در ارتقای آگاهی و نگرش آن‌ها نسبت به قوانین و مقررات ایفا می‌کند. درواقع، وجود روابط مؤثر درون‌سازمانی و دسترسی به شبکه‌های غیررسمی اطلاعات، می‌تواند بخشی از کمبودهای اطلاع‌رسانی رسمی را جبران کرده و انتقال دانش را تسهیل کند. این مسئله، به‌ویژه برای کارکنانی که از ثبات شغلی بیشتری برخوردارند، مشهودتر است؛ چراکه این گروه‌ها معمولاً ارتباطات گسترده‌تری در سازمان دارند و اطلاعات را سریع‌تر و دقیق‌تر دریافت می‌کنند [۲۱]. مدیریت منابع انسانی نه‌تنها باید به ویژگی‌های فردی کارکنان مانند دانش و تجربه توجه کند، بلکه باید به روابط بین فردی و شبکه‌های اجتماعی درون سازمان نیز توجه داشته باشد [۲۲]. ازاین‌رو، تقویت سرمایه اجتماعی سازمان می‌تواند مشاغل سنتی مدیریت منابع انسانی مانند آموزش، انتخاب و حفظ منابع انسانی را به شکلی مؤثرتر انجام دهد.

در مجتمع آموزشی مورد مطالعه، نظام اطلاع‌رسانی مرتبط با قوانین و مقررات منابع انسانی دارای کاستی‌هایی است. این ضعف در انتقال اطلاعات می‌تواند موجب بروز ابهام در زمینه حقوق و وظایف شغلی کارکنان شده و درنتیجه، انگیزه آنان برای مشارکت مؤثر و پیگیری مطالبات شغلی را کاهش دهد. ازاین‌رو نمی‌توان به‌طورکلی و بدون انجام مطالعات تطبیقی یا ملی، نتایج را به سایر مناطق کشور تعمیم داد.

بااین‌حال، یافته‌ها بیانگر آن است که حتی در مراکز استانی نیز ضعف‌هایی در زمینه اطلاع‌رسانی هدفمند و آموزش‌های متمرکز در حوزه منابع انسانی وجود دارد. این مسئله می‌تواند ناشی از عدم وجود رویه‌های منسجم آموزشی، محدود بودن کانال‌های ارتباطی رسمی، یا نبود فرآیندهای سازمان‌یافته برای به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان باشد. براساس مطالعات متعدد، یکی از بهترین روش‌ها برای اطلاع‌رسانی مؤثر در سازمان‌ها، استفاده از آموزش‌های آنلاین و منابع مکتوب مانند بروشورها و کتابچه‌های راهنما است [۲۳-۲۱].

یافته‌ها نشان داد که کارکنان باسابقه کاری طولانی‌تر و سطح تحصیلات بالاتر، نسبت به کارکنان باسابقه کاری کوتاه‌تر و سطح تحصیلات پایین‌تر، نگرش مثبت‌تری نسبت به قوانین و مقررات داشتند. این نتایج مشابه با یافته‌های تحقیقات چوآ و همکاران و ایتاسانمی و همکاران است که نشان دادند سابقه کاری و سطح تحصیلات ارتباط مثبت و معناداری با نگرش و آگاهی کارکنان دارند [۱۴،۱۵].

همچنین، در این مطالعه مشاهده شد که کارکنان با وضعیت استخدام پیمانی و رسمی، نسبت به کارکنان با وضعیت استخدام قراردادی و طرحی، آگاهی بالاتری از قوانین و مقررات داشتند. در این گروه‌ها نیز نسبت بیشتری از افراد دارای آگاهی قوی ثبت شده است، درحالی‌که در میان کارکنان قراردادی، سهم آگاهی ضعیف بالاتر است. این یافته‌ها نشان می‌دهند کارکنان رسمی و پیمانی به دلیل تجربیات بیشتر و دسترسی به منابع آموزشی بهتر، نگرش مثبت‌تری نسبت به مقررات و قوانین دارند.

برخلاف انتظار، سطح آگاهی کارکنان در خصوص احکام کارگزینی، حقوق و دستمزد که مستقیماً با معیشت آنان در ارتباط است، نیز بالا نبود. این امر می‌تواند ناشی از عدم شفاف‌سازی کافی از سوی سازمان در ارائه اطلاعات مرتبط با این حوزه‌ها باشد. از آنجا که بخشی از این اطلاعات ممکن است به دلایل ساختاری یا سیاست‌های داخلی سازمان، در دسترس عموم کارکنان قرار نگیرد، گنجاندن آن‌ها در برنامه‌های آموزشی عمومی نیز با محدودیت‌هایی روبه‌رو است. این موضوع نشان می‌دهد که صرف برگزاری دوره‌های آموزشی، بدون ایجاد بسترهای شفاف اطلاع‌رسانی، نمی‌تواند به‌تنهایی منجر به ارتقای آگاهی در تمام حوزه‌ها شود. در این حوزه‌ها نسبت بالاتری از کارکنان در رده آگاهی قوی قرارگرفته‌اند. این در حالی است که در حوزه‌های حمایتی و آموزشی مانند دوره‌های ضمن خدمت و مقررات مرخصی، سطح آگاهی به‌طور محسوسی پایین‌تر است. در حوزه‌های حمایتی و آموزشی ، بیشتر کارکنان در سطوح آگاهی ضعیف یا متوسط قرار دارند. این وضعیت نشان‌دهنده ضعف سیستم‌های اطلاع‌رسانی سازمان در انتقال مؤثر این دسته از مقررات است. وجود سطح بالای آگاهی متوسط در برخی حوزه‌ها نیز ممکن است نشان‌دهنده ابهامات ساختاری در خود قوانین یا ناکارآمدی روش‌های انتقال اطلاعات باشد.

یافته‌ها حاکی از آن است که تمرکز نامتوازن سیستم‌های آموزشی و نظارتی سازمان منجر به شکل‌گیری این الگوی ناهمگون آگاهی شده است. سطح پایین آگاهی در مورد آموزش‌های ضمن خدمت به‌عنوان یک یافته نگران‌کننده، ضرورت بازنگری اساسی در شیوه‌های انتقال اطلاعات را آشکار می‌سازد.

نتایج این مطالعه به‌وضوح نشان می‌دهد که آگاهی کارکنان از قوانین سازمانی تحت تأثیر دو عامل کلیدی؛ میزان ارتباط مستقیم مقررات با معیشت شغلی و اثربخشی سیستم‌های اطلاع‌رسانی سازمان قرار دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که سازمان در انتقال مفاد حمایتی و آموزشی قوانین به کارکنان با چالش‌های جدی مواجه است. این وضعیت نه‌تنها می‌تواند به کاهش بهره‌وری نیروی کار منجر شود، بلکه ممکن است احساس بی‌عدالتی سازمانی را نیز تقویت کند.

پیشنهاد می‌شود که در مجتمع‌های آموزشی و درمانی، منابع آموزشی به‌صورت آنلاین و از طریق وب‌سایت‌های تخصصی در دسترس کارکنان قرار گیرد تا به‌روزرسانی اطلاعات کارکنان در خصوص قوانین و مقررات تسهیل گردد.

پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها برای ارتقای آگاهی و نگرش کارکنان نسبت به قوانین و مقررات، سیستم‌های آموزشی مناسب و منابع اطلاعاتی به‌روز را به‌طور مستمر ارائه دهند. استفاده از روش‌های آموزش مجازی، وب‌سایت‌های تخصصی و کتابچه‌های راهنما می‌تواند در این زمینه بسیار مؤثر واقع شود.

نتیجه‌گیری:

نتایج این مطالعه بر لزوم طراحی سیستم‌های اطلاع‌رسانی کارآمدتر تأکید دارد که بتواند به‌صورت عادلانه و یکپارچه، کلیه مقررات سازمانی را به همه کارکنان منتقل نماید. این امر مستلزم بازنگری در روش‌های اطلاع‌رسانی و سازوکارهای نظارتی سازمان است.

ملاحظات اخلاقی:

پیروی از اصول اخلاق در پژوهش

این مطالعه دارای تاییدیه اخلاقی به شماره IR.HUMS.REC.1400.370 از دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان است.

حامی مالی

این مطالعه با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

طیبه زارعی حاجی‌آبادی: نگارش طراحی مطالعه و نگارش؛ محمد تمدن دار: نظارت علمی؛ احمد حقیری ده بارز: مشاوره و جمع‌آوری داده‌ها: احمد حقیری ده بارز؛ معصومه محمودی: تجزیه‌وتحلیل داده‌ها.

تعارض منافع

هیچ گونه تضاد منافعی از سوی پژوهشگران گزارش نشده است..

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله، از راهنمایی‌های مشاوران مرکز توسعه تحقیقات بالینی بیمارستان شهید محمدی و کارکنان مجتمع آموزشی، درمانی و پژوهشی پیامبر اعظم و نیز دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی هرمزگان که ما را در این پژوهش یاری دادند تقدیر و تشکر می‌گردد.

References

1. Aksenova EI, Vashalomidze EV, Vishnevskaya NG, Guskova IV, Filimonova IV. Human resource management in healthcare organizations. Probl Sotsialnoi Gig Zdravookhranenniiai Istor Med. 2020; 28(Special Issue):674-679. Russian. DOI: 10.32687/0869-866X-2020-28-s1-674-679 PMID: 32856807

2. Azizi A, Fathi Vajargha K, Arefi M, Abolghasemi M. Explaining the human resources training and improvement paradigm: Focusing on the Individual Development Model (IDP). Res Med Edu. 2021; 12(4):59-69. [In Persian] DOI: 10.52547/rme.12.4.59

3. Oh H, Seo D, Yoo S, Kim J. Analysis of strengths and weaknesses in the National Human Resource Development systems of BRICS. Hum Resour Dev Int. 2017; 20(4):268-81. DOI: 10.1080/13678868.2017.1285523

4. Arsalan M, Vaezi R. Model of human resources development in the public sector of Kerman province in 1404. PMR. 2019; 12(43):135-55. DOI: 10.22111/jmr.2019.4746

5. Damari B, Ehsani-Chimeh E. Status of human resources management in Iran's health sector and the path to development: A qualitative study. Med J Islam Repub Iran. 2019; 33:69. DOI: 10.34171/mjiri.33.69 PMID: 31456993

6. Abedini M, MirSepasi N, Kashani F. A human resource development model with organizational social capital promotion approach. J Resource Management in Police. 2019; (1):31-54. [In Persian] Link

7. Sabrkesh A, Mazinani H, Noormohammadi H. Human resource training and development in organization. J Management on Law Enforcement Education. 2013; 24:107–34. [In Persian] Link

8. Ghasempour Ganji SF, Johnson LW, Babazadeh Sorkhan V, Banejad B. The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. IJMS. [In Persian] 2021; 14(2):311-29. DOI: 10.22059/ijms.2020.302333.674066

9. Bazari M. Study of the relationship between quality of work life and productivity of employees of universities in the country. J New Research Approaches in Management Science. 2018; 1(4):107-27. [In Persian] Link

10. Musonye N, Nambuswa Makokha E. Employee's self-awareness and organisational performance of the county government of TransNzoia Kenya. IJRRCEM. 2025; 12(2):35-44. DOI: 10.5281/zenodo.15291341

11. Estraki A, Ghanbari H, Valikhani K. Feasibility study of knowledge management implementation in information organizations. J Law Enforcement Protection and Security Studies. 2019; 15(54):1–30. [In Persian] Link

12. Norouzi H, Khamehchi H, Darvish F. Investigating the effect of strategic human resource management functions on organizational resilience with emphasis on social capital mediation. IJNV. 2020; 9(3):101-9. [In Persian] Link

13. Huynh Thi Thu S, Pham M, Luc HN. Leveraging digital human resource management to optimize organizational performance in Vietnam. Humanit Soc Sci Commun. 2025; 12(1):1-2. DOI: 10.1057/s41599-025-05113-2

14. Chua HN, Wong SF, Low YC, Chang Y. Impact of employees' demographic characteristics on the awareness and compliance of information security policy in organizations. Telemat Inform. 2018; 35(6):1770-80. DOI: 10.1016/j.tele.2018.05.005

15. Itasanmi SA, Jegede TE, Oni TM. Demographic factors as predictors of open educational resources awareness and usage among open and distance learning students in Southwestern Nigeria. WAJOFEL. 2019; 7(2):93-108. Link

16. Boora K, Jangra K. Preparedness level of Indian public sector banks for implementation of Basel III: An empirical investigation. Managerial Finance. 2019; 45(2):172-89. DOI: 10.1108/MF-10-2017-0416

17. Zhai X, Huang F, Tian X. The role of country-level human capital in the high-performance work systems and organizational performance association: A meta-analysis. HRMR. 2025; 35(1):101057. DOI: 10.1016/j.hrmr.2024.101057

18. Anwar AM, Alhosain N, Bhatt Y. Analyzing the interplay of urbanization, economic development, and seaborne trade: Revealing their connection to urban resilience in Saudi Arabia. J Urban Manag. 2025; 14(2):512-29. DOI: 10.1016/j.jum.2024.12.004

19. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page; 2023. Link

20. Bratton J, Gold J. Human Resource Management: Theory and Practice. 6th ed. London: Palgrave Macmillan; 2017.

21. Cachón-Rodríguez G, Blanco-González A, Prado-Román C, Del-Castillo-Feito C. How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? Eval Program Plann. 2022; 95:102171. DOI: 10.1016/j.evalprogplan.2022.102171 PMID: 36209653

22. Priya A. Case study methodology of qualitative research: Key attributes and navigating the conundrums in its application. Sociol Bull. 2021; 70(1):94-110. DOI: 10.1177/0038022920970318

23. Balian P, Farah A, Braendle U, Arkadan F. The effect of social capital on organizational performance: The case of ecommerce firms. Acad Strateg Manag J. 2022; 21(S2):1-4. Link