

اعتبارسنجی الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

مسلم صفدری^۱، حسین کاظمی^{۲*}، ملیکه بهشتی^۳ فر

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۹/۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰ صفحات: ۴۷-۲۵

چکیده

زمینه و هدف: دانش پایدار یک مسئله نوظهور و مورد توجه گسترده در بخش مراقبت‌های بهداشتی کشور در دهه های اخیر قرار گرفته است. هدف این پژوهش، اعتبارسنجی الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

روش تحقیق: روش این پژوهش، تحلیل محتوا می باشد. جامعه آماری شامل خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی، و اعضای هیات علمی دانشگاه بودند که با روش نمونه گیری گلوله برفی به تعداد ۲۰ نفر تا اشباع نظری به روش نیمه ساختار یافته مورد مصاحبه قرار گرفتند. پس از جمع آوری داده‌ها از نرم افزار MAXQDA 2020 استفاده شد. برای اعتبارسنجی مدل، از مدلسازی ساختاری تفسیری استفاده گردید.

یافته ها: یافته ها نشان داد که مدل دانش پایدار شامل ۶ مقوله اصلی (بهبود زندگی کاری در راستای ارتقای دانش، حمایت‌گرایی در جهت گسترش دانش، واقع‌گرایی برای تسهیم دانش، اعتمادسازی برای نشر دانش، تعهد اجتماعی در راستای به کارگیری دانش و صلاحیت در راستای توسعه دانش) و ۱۹ مقوله فرعی می باشد. از میان ۱۹ مقوله فرعی، یافته های ISM نشان داد که دو مولفه صلاحیت اجتماعی و عشق به کار، سنگ زیربنای مدل را تشکیل می دهند.

نتیجه گیری: بی شک تمرکز بر دانش پایدار در بخش سلامت اجتناب ناپذیر می باشد. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی باید ابعاد دانش پایدار را مورد تحلیل قرار دهد تا از این طریق بتواند در عرصه سلامت به موفقیت دست یابد.

واژه های کلیدی: دانش، دانش پایدار، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

ارجاع: صفدری، م.، کاظمی، ح. و بهشتی فر، م. (۱۴۰۳). ارائه الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۳(۹): ۴۷-۲۵.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه ولیعصر، رفسنجان، ایران (نویسنده مسئول: hkazemi1384@yahoo.com)

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

مقدمه

سال هاست که پایداری، ذهن متخصصان و رهبران سازمانی را درگیر خود کرده است (بنسیک^۱، ۲۰۲۲). مدیریت پایدار به سازمان ها کمک می کند با تمرکز بر الزامات پایداری در خط مقدم صنعت خود باقی بمانند، بدون توجه به آنچه در محیط آنها اتفاق می افتد (تیدمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۳)، و دانش پایدار در این راستا نقش مهمی را ایفاء می کند. استفاده از دانش، چگونگی اندازه گیری آن، و تأثیر آن، یک سؤال تحقیقاتی دیرینه است که پیامدهای عملی حیاتی برای تأمین مالی و ساخت دانش دارد. تمرکز بیشتر بر نقش علم در اطلاع رسانی تصمیم گیری در چند دهه گذشته و پانل شورای ملی تحقیقات در مورد استراتژی ها و روش ها برای حمایت از تصمیم گیری مرتبط با پایداری، علاقه خود را به درک روش های مختلف محققان و کاربران بالقوه برای تولید یا تولید مشترک دانش عملی با یکدیگر افزایش داده است (نورستروم^۳، ۲۰۲۰: ۲۶). برای تحقق این هدف، آژانس های تأمین مالی، دانشگاه ها و سازمان های تحقیقاتی به طور فزاینده ای خواستار تولید مشترک علم عملی شده اند. با این حال، در عمل، چالش های ارزیابی استفاده از دانش به این معناست که وقتی به درخواست های علم عملی پاسخ داده می شود، نتایج بیشتر بر فرایند تولید دانش متمرکز می شود (وینسنت^۴، ۲۰۲۰: ۱۰).

در دهه های گذشته، ادبیات به دنبال توصیف اشکال مختلف استفاده از دانش و تشخیص موانع بوده اند. در علم پایداری امروزی، ادبیات بر تولید مشترک دانش، یا همکاری معنادار بین تولید کنندگان و استفاده کنندگان از دانش، به عنوان محرک استفاده از دانش تأکید دارند (کلارک^۵، ۲۰۱۶: ۱۴). دانش پایدار و ظهور آن در قالب فرآیند و عمل، مباحث زیادی را ایجاد کرده که تاکنون نیز ادامه داشته است. تعریف عام دانش اشاره به تلفیق سه محور حفاظت محیط زیست، پیشرفت اجتماعی و رفاه اقتصادی برای رسیدن به دستاوردهای دانش پایدار اشاره دارد (کریمی، ۱۳۹۷: ۲۲). دانش پایدار به طور اجتناب ناپذیری با مفهوم مدیریت دانش که مبتنی بر برآوردن الزامات فرهنگ سازمان یادگیرنده از نظر کارکرد سازمانی است، در هم تنیده می شود (سنگه^۶، ۲۰۱۴).

دانشمندان پایداری مدت هاست که بر چارچوب «سیستم های دانش پایدار» تکیه کرده اند تا راه هایی را بررسی کنند که در آن تعاملات فردی و نهادی بین تولید کنندگان دانش و استفاده کنندگان از آن میسر شود. مطالعات در مورد تولید مشترک دانش به تفصیل توضیح می دهد که چگونه شیوه های تحقیقاتی مشارکتی مانند تولید مشترک می تواند استفاده و همچنین سایر مزایای اجتماعی را افزایش دهد (آرنوت^۷، ۲۰۲۰: ۲۱). علیرغم افزایش توجه علمی و حمایت از رویکردهای مشارکتی،

¹ Bencsick

² Tideman

³ Norstrom

⁴ Vincent

⁵ Clark

⁶ Senge

⁷ Arnott

توجه کمتری به تأثیر آن‌ها بر نتایج پایداری شده است. در نتیجه، هنوز اطلاعات بیشتری در مورد اینکه چگونه فرآیندهای خاص برای تولید مشترک علم پایداری می‌تواند بر استفاده از آن دانش و دستیابی جامعه به اهداف پایداری تأثیر بگذارد، وجود ندارد (آرنوت^۱، ۲۰۲۱: ۲۲). فرآیند موفقیت سازمانی فعالیتی مبتنی بر دانش است. مدیریت دانش فرآیند فراگیری، ذخیره سازی، به اشتراک گذاری، خلق و استفاده از دانش است. تعیین استراتژی‌های دانش برای هر دسته از مشاغل در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. سازمان‌های که به طور موثر دانش و تخصص موجود در ذهن افراد را مدیریت می‌کنند، قادر هستند تا ارزش بیشتری ایجاد نموده و به مزیت رقابتی بهتری دست یابند (جاکبوز^۲، ۲۰۱۷: ۸). تمرکز بر سازمان‌های خاص، بینش‌های زمینه‌ای مهمی را در مورد اینکه چه شیوه‌های مدیریتی برای اشتراک دانش پایدار در سازمان‌ها مهم هستند، به ما می‌دهد.

تحقیقات نشان داده است که اشتراک دانش نیازمند یک فرآیند اجتماعی مشترک است و بسیاری از عوامل زمینه‌ای می‌توانند بر نتایج عملکرد پایدار سازمان‌ها تأثیر بگذارند. با این حال، محققان ادعا می‌کنند که اشتراک گذاری دانش نسبت به سایر فرآیندهای مدیریت دانش به اندازه کافی مورد مطالعه قرار نگرفته است و در عمل مدیریت ضعیفی دارد (کورمیکان^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). در وزارت بهداشت عملکرد کارکنان به میزانی که مدیران انتظار دارند رضایت‌بخش نیست و اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی بر رفتار کارکنان بی‌تأثیر نیست و رفتارهای کارکنان وزارت بهداشت را برای رسیدن به اهداف سازمانی متأثر نماید (ادوان^۴، ۲۰۲۱: ۹۲).

دانش پایدار جزء زمینه‌های علمی نوین محسوب می‌شود که از دو دهه پیش به طور جدی مورد توجه دانشمندان قرار گرفته و هنوز مولفه‌های نظری و ساختاری آن به خوبی شناخته نشده است. نکته پایه‌ای در بحث دانش پایدار، شناسایی نحوه تعامل پیچیده و پویای مابین نظام‌های انسانی و طبیعی است و این که چگونه می‌توان به یک الگوی پایدار بلند مدت دست یافت. از این رو، ضروری است که پایداری در دانش هرچه بیشتر در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مورد توجه قرار بگیرد، چرا که ابعاد اصلی مشکل را می‌توان در عدم تجزیه و تحلیل فعالیت‌های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور عنوان نمود. یکی از دلایل طرح این موضوع این است که دانش پایدار تاکنون به‌عنوان یک مفهوم اولیه در سطح سازمان کمتر مورد توجه قرار گرفته است و به‌طور نظام‌مند با مدیریت منابع انسانی مرتبط نبوده است. در این پژوهش، سوال اصلی این گونه مطرح می‌شود که اعتباریابی الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی چگونه است؟

¹ Arnott

² Jacobs

³ Cormican

⁴ Advan

مبانی نظری

دانش پایدار

پایداری مفهومی است که به دنبال خود، مفهوم مکملی بنام دانش پایدار را مطرح می‌کند و در برخی موارد به جای یکدیگر به کار می‌روند (وینگرتر^۱، ۲۰۱۴: ۱). مباحث امروزی پایداری، به نوعی نسخه‌های مدرن دغدغه‌های کهن و دیرین مربوط به چگونگی حفظ جوامع انسانی در درون بستر اکوسیستم‌های طبیعی هستند (ویلر^۲، ۲۰۱۳: ۴۳). بیشتر طرفداران پایداری در هنگام روبرو شدن با مفاهیم دانش پایدار، به علت کثرت تعاریف آن، درمانده می‌شوند و به تعریف سند برانتلند^۳ پناه می‌برند. در تعریف پایداری طبق سند برانتلند آمده است که: دانشی که نیازهای نسل حاضر را بدون آسیب زدن به توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود برآورده می‌سازند. ترجیح بر استفاده از یک تعریف نسبتاً ساده فرآیند محور است که بر رفاه بلند مدت تاکید کند (جمعه‌پور، ۱۳۹۲: ۱۸۸).

اما کمیسیون جهانی محیط و دانش، تعریف جامع و قابل قبولی را از دانش پایدار ارائه داده است. این کمیسیون «پایداری» را به عنوان نیاز به استفاده و بهبود شرایط زندگی نسل حاضر و بدون به خطر انداختن توانایی نسل آینده برای تأمین نیازهایشان، تعریف کرد. بنابراین، واژه پایداری جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و محیطی دانش را در بر می‌گیرد. در فرآیند دانش پایدار، در هر کجا که ممکن است - از راه وضع سیاست‌ها - انجام اقدامات لازم و عملیات حمایتی با هم تلفیق می‌شوند. اما، در گذشته، بعد اجتماعی پایداری در زمینه سیاست‌گذاری دانش و برنامه‌های عملی، کم‌تر مورد توجه قرار می‌گرفته است (فتاحی، ۱۳۹۲: ۶۷). به طوری که کرافت^۴ (۲۰۱۲) معتقد است بعد اجتماعی پایداری در مقایسه با ابعاد دیگر (اقتصادی و زیست محیطی) بیش‌تر موضوع مباحث نظری بوده است و از نخستین سال‌های قرن ۲۱ و با هدف بهبود شرایط زندگی جامعه است که مورد توجه قرار گرفته (جمینی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۸) و دریچه جدیدی را در رسیدن به دانش پایدار گشوده است (نسترن و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۷).

رهبری مدیریت دانش پایدار سازمانی ساده نمی‌باشد، اما ارتباط با کسانی که آن را با موفقیت انجام داده اند کمک می‌کند تا با الگوبرداری مناسب این مسیر بهتر طی شود. چند توصیه در این راستا به سازمان‌ها ارائه می‌شود: اولویت‌ها و نیازهای سازمانی باید مشخص شود، از دانش و تجربه موجود استفاده گردد، به زبان مشتریان صحبت شود، هرگز ترویج مدیریت دانش پایدار متوقف نشود، روش‌شناسی چابک را بپذیرند، به بازخوردها گوش دهند و بر اساس آن عمل کنند، و نهایتاً تعادل ثبات و تکامل در محیط کار داشته باشند (مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا^۵، ۲۰۲۲).

¹ Weingaertner

² Wheeler

³ Brantland

⁴ Craft

⁵ American Productivity & Quality Center

نیروی انسانی دانش محور

کارکنان دانشی یعنی کسانی که دانش را ایجاد و منتشر کرده و یا در آن دخل و تصرف می کنند. آنها کسانی هستند که ایده جدید خلق می کنند، و یا در ارتباط با انتشار دانش دخیل هستند، یا از دانش به عنوان یک منبع استفاده می کنند و در تحقیق و توسعه مشارکت دارند و به صورت فعال با پیشرفت های دانش مرتبطند. کارکنان دانشی کسانی هستند که به خاطر دانش شان در یک موضوع به کار گرفته می شوند، نه توانایی فیزیکی شان. آنها بهترین کارآیی را زمانی خواهند داشت که بهترین استفاده از عمق مهارت هایشان داشته باشند (سپادا و همکاران^۱، ۲۰۱۷). جهانی شدن و پیشرفت مستمر در فناوری اطلاعات نیز ماهیت نیروی کار را تغییر داده است. از این رو، در شرایط کنونی نقشی که کارکنان دانشی در سازمان ها بر عهده دارند، بسیار مهم خواهد بود. این کارکنان به دلیل چیزی که می دانند، برای سازمان ارزش دارند و به دلیل آنکه می توانند با ایده ها، نمادها و سایر چیزهای انتزاعی به طور موثر کار کنند، ارزشمندند (فانگ و ووک^۲، ۲۰۱۰). این کارکنان دارای توانایی مشاهده، ترکیب و تفسیر داده ها و اطلاعات و انتقال چشم اندازها و بینش های جدید برای تصمیم گیری ها و راه حل های مناسب تر برای سازمان هستند (پردانا و همکاران^۳، ۲۰۱۵). به طور کلی می توان ویژگی های زیر را برای کارکنان دانشی عنوان کرد:

- افرادی که به جای استفاده از مهارت های یدی برای کسب درآمد، از قدرت ادراکی خود سود می جویند؛
- افرادی که به استقلال عمل بیشتری نیاز دارند؛
- کارکنانی که از فرآیندهای منحصربه فرد استفاده می کنند؛
- کارکنانی که دانشی نامدون دارند که نسخه برداری از آن دشوار است؛
- کارکنانی که با پردازش و تفسیر اطلاعات و دانش موجود، اطلاعات و دانش جدیدی را ایجاد می کنند؛
- کارکنانی که به سبب تصمیم گیری هایشان حقوق می گیرند نه سرعت کاریشان.
- کسانی که دارای قدرت تفکر در مفاهیم انتزاعی و دقیق اند؛
- قدرت بیان و استدلال خوب دارند؛
- می توانند سریع بخوانند و درک کنند؛
- فرهنگ لغات مورد استفاده آنها گسترده است؛
- می توانند مفاهیم مورد نظر خود را به خوبی توجیه و تبیین نمایند؛
- قدرت دانش اندوزی آنان زیاد است؛
- زیرک، کنجکاو و کوشا هستند، قدرت ابتکار دارند، جدی و پر جوش و تلاشند. درستکار و امین اند، دارای قدرت تخیل اند و اصالت دارند. قدرت تجزیه و تحلیل آنان بالاست (ریبئی و همکاران، ۲۰۱۷).

¹ Cepeda

² Fong & Kwok

³ Perdana

کارکنان دانشی به واسطه برخورداری از تجارب و دانش تخصصی نقش تعیین کننده ای در پیشبرد اهداف سازمان و بهبود کیفیت محصولات و بهره وری بیشتر دارند (وو و چانگ^۱، ۲۰۱۵). از این رو، امروزه نگاه سنتی به کارکنان دانشی، جایگاهی ندارد، و این باور بایستی در سطوح مدیران شکل بگیرد که کارکنان دانشی به واسطه تخصص و تجارب و اندوخته ها و خبرگی خاصشان قابل اعتماد بوده و بایستی زمینه برای انجام فعالیت و ارائه ایده هایشان فراهم شود (مورا^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). وجود کارکنان دانشی برای یک سازمان ثمرات ارزشمندی در بردارد از جمله: هزینه های سازمان کاهش می یابد؛ سازمان کوچکتر می شود؛ چرا که جمعی از افراد دانش مدار و متخصص وجود دارند که سازمان را به پیش می برند؛ باعث ارتقای سطح کیفیت محصولات می شوند؛ تحول در مدیریت را به دنبال دارد؛ کارکنان دانشی، مدیریت دانش مدار را طلب می کنند؛ توان رقابتی سازمان افزایش می یابد؛ روزآمدی سازمان محقق می شود؛ چرا که نیروی دانشی ضمن کسب جدیدترین دستاوردها، خود نیز در تولید و نشر دانش سهیم می شود (زک^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). پیتراکر در کتاب «جامعه فرا سرمایه داری»، کارکنان دانشی را به دو بخش تقسیم کرده است:

۱. کارکنان عالی رتبه دانشی که شامل متخصصینی مثل پزشکان، اساتید و مشاوران هستند که عمدتاً فعالیت های ذهنی دارند؛
۲. فن سالاران دانشی که با دستان و هوش خود در صنایع فناوری اطلاعات، پزشکی و حوزه های دیگر فعالیت می کنند.

پیشینه پژوهش

موسی خانی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان « توسعه ابزاری برای ارزیابی مدیریت منابع انسانی پایدار در نظام اداری ایران» انجام دادند. بر اساس نتایج به دست آمده پنج شاخص: توجه به انتظارات کارکنان، حرکت به سمت توسعه مشاغل دورکاری، همسوسازی برنامه ها، سیاست ها و زیرساخت های منابع انسانی با اهداف پایدار استراتژیک سازمان، بومی سازی استخدام نیروی انسانی و گسترش فرهنگ و توسعه رفتارهای حامی محیط زیست در بین کارکنان به ترتیب بالاترین اولویت را به دست آورده اند. رنگریز و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان « طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران (رویکرد جامعه شناختی)» انجام دادند. نتایج بخش کیفی نشان دهنده آن است که در شرایط علی مؤلفه های فردی، گروهی و سازمانی و توجه به سازمان؛ در پدیده اصلی مشارکت، ارتباطات و پایداری؛ شرایط مداخله گر، عوامل درون و برون سازمانی؛ در بسترحاکم ظرفیت سازی، تغییر سازمانی و برنامه ریزی؛ و در ارتباط با راهبرد اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده است.

احمدیگی (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار در راستای دانش صنعت خودرو، انجام داد. نتایج این بخش از تحقیق حاکی از این بود که ۱۹ شاخص (شرایط اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی، جذب

¹ Wu & Chang

² Mura

³ Zack

نیروی انسانی، آموزش کارکنان، سرمایه گذاران، دولت، اجتماع، مشتری، تامین کننده، سلامت کارکنان، حفظ استعدادها، مسئولیت اجتماعی، سبز اندیشی، برابری، رشد مالی، آگاهی اجتماعی، استقرار نظام شایستگی، به کار گیری نیروی کار) مورد تأیید خبرگان تحقیق واقع شد و روایی و اعتبار آن‌ها نیز تأیید گردید. در پایان نیز، مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی پایدار با رویکرد دانش صنعت خودرو در قالب الگوی پارادایمی طراحی گردید. کیانی (۱۳۹۹) در پژوهشی به «طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان های دولتی ایران» پرداختند. نتایج بخش کیفی (داده بنیاد) مؤید آن است که در شرایط علی مؤلفه های فردی، گروهی و سازمانی و توجه به سازمان، در پدیده اصلی مشارکت، ارتباطات و پابندی در شرایط مداخله گر، عوامل درون و برون سازمانی، در بستر حاکم ظرفیت سازی، تغییر سازمانی و برنامه ریزی و در ارتباط با راهبرد اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده که شایسته محور و مهارت های مدیریت منابع انسانی موثر می باشند.

صادقی تبار و شریعتمداری (۱۳۹۹) در مقاله "شناسایی ابعاد و مؤلفه های آموزش مداوم جامعه پزشکی مبتنی بر یادگیری ترکیبی با رویکرد توسعه پایدار" بیان کرده اند که روش های آموزشی مورد استفاده در برنامه بازآموزی و ارتقای سطح توانمندی حرفه ای شاغلان جامعه پزشکی، یکی از دغدغه های حوزه سلامت برای توسعه پایدار و تضمین کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی است. در ابتدا از داده های حاصل از مصاحبه ها، ۲۸۱ کد اولیه استخراج شد که پس از بازنگری مداوم به ۷۸ کد تقلیل یافت. نتایج حاصل از این پژوهش کیفی منجر به شناسایی و معرفی هفت بعد اصلی مشتمل بر نهادی، مدیریت آموزشی و پشتیبانی منابع، فناوری و طراحی، پداگوژیکی، ارزیابی و بازخورد، اخلاقی و قالب های یادگیری برای الگوی آموزش مداوم جامعه پزشکی مبتنی بر یادگیری ترکیبی و همچنین ۲۸ مؤلفه و ۱۰۰ گویه شد. نتایج این تحقیق می تواند مورد توجه سیاست گذاران و برنامه ریزان این حوزه قرار گرفته و برای توسعه پایدار سلامت جامعه، مورد بهره برداری قرار گیرد.

لی و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی تحت عنوان «ایجاد جوامع پایدار از طریق مدیریت منابع انسانی انسان محور: مسائل نوظهور و فرصت های تحقیقاتی» انجام دادند. هزینه های اقتصادی و اجتماعی این بیماری همه گیر در سال های آینده همچنان چشم گیر خواهد بود و راه بهبود باید انسان محور و پایدار باشد و اقدامات محیطی داخلی به عنوان بخشی از برنامه بهبود اجتماعی-اقتصادی باشد. ما از چندین موضوع فرا بخشی استفاده می کنیم تا نشان دهیم که چگونه استفاده از فناوری دیجیتال و دورکاری، ممکن است بر کارکنانی که دارای زمینه های مختلف اجتماعی-اقتصادی هستند به روش های مختلف تأثیر بگذارد. سولجی^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به «بررسی دانش منابع انسانی به عنوان عنصری از منابع انسانی پایدار» پرداخته است. تحقیقات انجام شده نشان می دهد که، شرکت های صنعتی در لهستان در مورد دانش پتانسیل مهندسان خود دیدگاه کوتاه بینانه تری دارند. شیوه های دانش منابع انسانی که تنها بر نیازهای فعلی متمرکز است با اصول دانش منابع انسانی پایدار از دیدگاه بلندمدت و انعطاف پذیری مطابقت ندارد. همچنین عدم مشارکت کارکنان در روند تصمیم گیری های مربوط به آموزش وجود دارد، که یکی دیگر از اصول مدیریت منابع انسانی پایدار است. علاوه بر این، پایداری زیست محیطی از نظر آموزش، نادیده گرفته شده و همکاری با موسسات آموزشی خارجی کم است. این امر پیامدهای خاصی را برای مدیران منابع

¹ Sulej

انسانی و موسسات آموزشی به دنبال دارد. زوزانا^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به «دانش پایدار منابع انسانی در دوره جهانی شدن» پرداختند. این پژوهش به مدیریت منابع انسانی، اصول نظری و کاربرد آن در دوران جهانی شدن می پردازد. هدف از این نظر سنجی این بود که آیا بین عملکرد درک شده کارکنان و جنبه های فردی، که شامل تکمیل برنامه های آموزشی فنی، ارزیابی فردی کارمند، جابجایی کارمند و تعداد کارکنان است، وابستگی وجود دارد یا خیر. برای تکمیل فعالیت های آموزشی برای دستیابی به این هدف از پرسشنامه استفاده شد. آسترده (۲۰۱۹)، در پژوهشی به «بررسی نقش دانش در مدیریت منابع انسانی پایدار» پرداختند. افزایش علاقه به پایداری منجر به ظهور تمرکز تحقیقاتی جدیدی در زمینه مدیریت منابع انسانی شده است. این بررسی یک پایگاه دانش را نشان داد که هنوز در مرحله ظهور است، با گستره جهانی اما در جوامع دانش یافته غربی تمرکز دارد. چهار مکتب فکری در این زمینه پدید آمد. این مرور امیدوار است با ارائه یک نمای کلی از وضعیت فعلی پایگاه دانش، نسل جدیدی از دانشمندان مدیریت منابع انسانی پایدار را راهنمایی کند.

روش بررسی

تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و نوع مطالعه آمیخته اکتشافی و کیفی تحلیل محتوا است. نوع استدلال در پژوهش کمی، قیاسی و در پژوهش کیفی، استقرایی بوده است. جامعه آماری پژوهش را اساتید دانشگاهی با رشته های مرتبط به مدیریت منابع انسانی، خبرگان و متخصصین حوزه مدیریت منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با روش نمونه گیری گلوله برفی به تعداد ۲۰ نفر تشکیل دادند که به روش نیمه ساختاریافته مورد مصاحبه قرار گرفتند. در پژوهش حاضر برای بررسی دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از میان راهبردهای تحقیق های کیفی، روش تحلیل محتوا انتخاب شد. پس از انجام مصاحبه ها، داده های کیفی بر اساس کدگذاری نظری تحلیل شدند و سپس مقولات مرتبط با پدیده مورد بررسی و مدل پارادایمی استخراج گردید. در طی فرآیند مصاحبه مطالب مطرح شده توسط مصاحبه شونده گان ضبط گردید. پژوهشگر در طول ضبط صدای مصاحبه شونده گان، یادداشت برداری های لازم را انجام داد. همچنین، برای جمع آوری اطلاعات مربوط به الگوی مناسب برای دانش پایدار در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از اسناد و مدارک و گزارشات (منابع ثانویه) استفاده شد. برای اعتبارسنجی مدل، از مدل سازی ساختاری-تفسیری استفاده شد که این شیوه بر پایه قضاوت افراد شرکت کننده در یک گروه خبره و تصمیم گیر می باشد.

در تحقیقات کیفی، اعتبار یا روایی، همان معنای ضمنی اعتبار در تحقیق کمی را ندارد و مقایسه روایی، معنادار نیست. لذا برای بررسی و تأیید کردن کدها از ۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه و شش نفر خبره شغلی کمک گرفته شد. بدین صورت که کدهای فرعی و اصلی احصای شده در اختیار آنها قرار گرفت و پس از اعمال نقطه نظرات آنها همگرایی در نتایج حاصل گردید. در پژوهش کیفی منظور از اعتبار، مفاهیمی شامل دفاع پذیری، باورپذیری، تصدیق پذیری و حتی بازتاب پذیری نتایج تحقق است. یکی از شاخص های پایایی تحقیق کیفی، ارزیابی دو یا چند سند از حیث ارجاع به

¹ Zuzana

شاخصی خاص است. درصد اتفاق نظر بین دو مشاهده گر، اغلب در ارزیابی کیفیت مشاهدات آنها از نتایج حایز اهمیت است. پس از جمع آوری داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA 2020 برای کد گذاری و غیره استفاده شد.

یافته ها

در بخش تحلیل داده ها، از طریق انتخاب کلید واژه‌ها و جستجوی این عبارات، منابع شناسایی و پس از تایید مستندات براساس معیارهای ورودی مشخص شده، استخراج داده‌ها از روش کد گذاری انجام می‌شود. تعداد کل منابعی که به صورت کامل بررسی و کد گذاری شدند ۹۳ مورد از میان ۲۵۰ مستندی بود که بنا بر معیار خروجی، از روند بررسی خارج شدند. منابعی که براساس معیارهای ورودی تایید و سپس مورد بررسی کامل قرار گرفتند، مشخص شده است. گام بعدی شامل استخراج اطلاعات از مستندات و منابع مورد تایید است. در این مرحله از روش کد گذاری باز و محتوایی (محوری) استفاده شد. بیش از ۸۰۷ کد باز از منابع تایید شده در گام‌های قبلی مطابق جدول ۱، استخراج شد.

جدول ۱. کدهای باز استخراجی

| ردیف | کد | شرح اصلی کد باز | کد باز | کد محتوایی |
|------|--------|---|-------------------------------|----------------------|
| ۱ | C4-001 | تأثیر بر روی درک و انتظار کارکنان از طرف مدیران | شناسایی نیاز مندی های کارکنان | درک و انتظارات |
| ۲ | C4-002 | احساس خوب و بد نسبت به یک کار از سوی کارکنان | شناسایی نیاز مندی های کارکنان | درک و انتظارات |
| ۳ | C4-003 | درک عمیق از سازمان در ذهن کارکنان نسبت به اهداف تعریف شده | شناسایی روح و ذهن کارکنان | تفکرگرایی |
| ۴ | C4-004 | تصاویر ذهنی کارکنان از فعالیت های کاری که در سازمان انجام می گردد | شناسایی روح و ذهن کارکنان | تفکرگرایی |
| ۵ | C4-005 | درک حالات و احساسات کارکنان | درک کارکنان از کیفیت خدمات | درک و انتظارات |
| ۶ | C4-006 | شناسایی انتظارات کارکنان | شناسایی نیاز مندی های کارکنان | درک و انتظارات |
| ۷ | C4-007 | درک کارکنان از خدمات ارائه شده | درک کارکنان | درک و انتظارات |
| ۸ | C4-008 | تصاویر ذهنی مدیران از ارزش خدمات ارائه شده توسط کارکنان | درک کارکنان | تفکرگرایی |
| ۹ | C4-009 | پاسخگویی به موقع توسط کارکنان | پاسخگویی به انتظارات | ارتباط و اطلاع رسانی |
| ۱۰ | C4-010 | آشنایی با روحیات کارکنان | شناسایی انتظارات کارکنان | درک و انتظارات |
| ۱۱ | C4-011 | درک نیاز مندی های کارکنان | پاسخگویی به انتظارات کارکنان | ارتباط و اطلاع رسانی |

پس از بررسی کدهای باز و دسته بندی آنها، محقق در قالب ۱۹ مقوله فرعی و ۶ مقوله اصلی دسته بندی نمود و با انجام مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، درک عمیق‌تری در رابطه با موضوعات مطرح شده بدست آورده است. سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناخته شده در مرحله اول کدگذاری، حرکت رفت و برگشتی انجام شد. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که مقوله‌ها به حد اشباع تئوریکی رسیدند و در جدول شماره ۲، قابل مشاهده است. این مقوله‌ها به صورت تم اصلی در مدل دسته بندی شد.

جدول ۲. ابعاد و مولفه‌های دانش پایدار

| ابعاد | مولفه‌ها | نشانه‌گر |
|--|-------------------------|---|
| بهبود زندگی کاری در راستای ارتقای دانش | امنیت اقتصادی | داشتن شغل مناسب، بیمه، مقدار در آمد مکفی خرج امروز، تامین امنیت در محیط کار |
| | آرامش کاری | عدم مشکلات عاطفی، عدم افسردگی از نوع کار، ضعیف نبودن ایمان و اعتقاد، عدم سردرگمی در ندانستن نقش خود در سازمان، حوصلگی، امیدواری |
| حمایت‌گرایی در جهت گسترش دانش | حمایت مدنی | حمایت‌های خانواده، تقویت حمایت‌های عاطفی، پذیرش اجتماعی، ایفای نقش شهروندی، شهروند آگاه |
| | حمایت برون سازمانی | تسهیل در اعطای وام و تسهیلات، تدوین قوانین حمایت اقتصادی، تشکیل صندوق‌های حمایتی |
| ظرفیت‌سازی | حمایت محیط | تقویت دید گره‌گشایی و انگیزه خدمت در جامعه، حمایت جامعه از نوع کار افراد، کمک سازمان‌های حمایتی، رها نکردن بعد از ایجاد اشتغال و کمک مالی توسط سازمان حمایتی، تغییر نگرش جامعه از کمک مادی هدف به سمت اشتغال‌زایی |
| | مهارت افزایی | بهبود سبک کار، پرورش استعدادها و تقویت نوآوری، گسترش فرهنگ مطالعه و استفاده از وسایل ارتباط جمعی، |
| واقع‌گرایی برای تسهیم دانش | مهارت افزایی | آموزش‌های فنی- حرفه‌ای، آموزش‌های حقوقی- اقتصادی، آگاهی از تکنولوژی‌های روز، آموزش مهارت، |
| | خود کفایی | تقویت ریسک‌پذیری و تشویق به استقلال، تغییر دیدگاه افراد نسبت به خودشان و ایجاد روحیه در آنها، ایجاد شادابی در افراد از طریق مشارکت در سازمان، کمک به بهبود روابط با همکاران، ایجاد احساس خودکارآمدی |
| ارتباط سازنده | ارتباط سازنده | برقراری ارتباط، برنامه‌ریزی و اجراء، کار گروهی، عملکرد استراتژیک، آگاهی جهانی و خودمدیریتی، پاسخگویی، پویشگر، ارتباطات موثر، ایجاد تیم، مذاکره و تصمیم‌گیری |
| | استفاده از استعدادها | ارتقای سطح دانش، مهارت‌گرایی، توانمندگرایی، تمایل به انجام کارهای جدید، افزایش خوداثربخشی |
| نشر دانش | تفکر‌گرایی | خودآگاهی، پذیرش ایده‌های نو، رفع ترس از ناگفته‌ها، پذیرش سازمانی، استقلال فکری، تقویت استعدادها، |
| | خودباوری | تقویت خودباوری، توجه به نیاز، حمایت‌های مناسب، تقویت اعتماد دبه نفس، احساس باارزش بودن در کار، |

| | | |
|--|-------------------|--|
| آموزش خلاقیت، تاکید بر مسئولیت پذیری، رقابت قاعده مند، حس اعتماد پذیری | مسئولیت پذیری | تعهد اجتماعی در راستای به کارگیری دانش |
| تغییر سبک کاری، کاهش استرس ها و تنش های روحی و روانی، ارتقای شادی با اصلاح باورها و معقول سازی آنها، بروز استعداد و بالندگی با شادی و نشاط | عشق به کار | |
| تاکید بر حقوق کاری، رعایت عدالت و مساوات، دادن فرصت های خودباوری، توجه به ارزش های وجودی، | حفظ ارزش کاری | |
| میدان دادن به نظرات، پذیرش ایده های نو، دادن فرصت های مهم، ارج نهادن به فکرهای نو | ایده گرایی | |
| برنامه ریزی، حل مساله، جمع آوری اطلاعات، تفکر تحلیلی، تفکر انتزاعی، تفکر استراتژیک، یادگیری از تجربیات خود و دیگران، تلاش برای کسب نتیجه، نوآوری، گرایش تجاری، ایجاد ایده، پشتکار، عزم راسخ، مهارت سازمانی، کارگروهی، مهارت های مذاکره، رهبری، مدیریت مناقشه، برقراری ارتباط، آگاهی سازمانی، منطق سیستماتیک، برقراری ارتباطات کتبی، خلاقیت و قابلیت نوآوری، دانش مدرن، مدیریت زمان، ارزیابی ریسک، ریسک پذیری | صلاحیت شغلی | |
| برقراری ارتباط و تاثیرگذاری بر دیگران، ارتباطات کلامی، ارتباطات متقاعدکننده، روابط تاثیرگذار، گرایش به سمت مصرف کننده، هدف گذاری، اعطای صلاحیت ها، مدیریت تغییر، مدیریت عملکرد، عدالت، مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری، آگاهی فرهنگی، صلاحیت، ایجاد گروه و توسعه مهارت ها | صلاحیت اجتماعی | صلاحیت در راستای توسعه دانش |
| اعتماد به نفس، مدیریت تنش، قابلیت اطمینان فردی، وفاداری، کنترل خود، عزت نفس، مدیریت خود، مهارت های شنوایی، سیستم ارزش های فردی، اهداف شخصی، توسعه فردی مستمر، مسئولیت-پذیری فردی برای تصمیم گیری، آگاهی از روابط اخلاقی در سازمان. | صلاحیت فردی | |

نتایج تحلیل مصاحبه ها نشان می دهد که عوامل زیادی بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی تأثیر گذار هستند، به طوری که نقش کارکنان و وظایف کارکردی آنها را یک عامل بسیار تأثیر گذار برای آموزش می دانند. مصاحبه شوندگان بارها در مصاحبه ها به عامل های بسیاری در ارتباط با صلاحیت های شغلی کارکنان تأکید می کردند. مصاحبه شوندگان معتقد بودند که کارکنان می بایستی با ورود به سازمان از تجربه و مهارت لازم در خصوص کارها برخوردار باشند و در جهت رفع مسائل آموزشی و فرهنگی کوشا باشند. مصاحبه ها گویای این موضوع اند که کارکنان را یک عامل بسیار آثرگذار بر آموزش جامعه و تعیین نوع رفتارهای فرهنگی و اجتماعی در جامعه می دانند.

مدلسازی ساختاری تفسیری

تحلیل کمی- تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری: ابتدا نظر ۲۰ متخصص درباره رابطه بین شاخص ها مورد مقایسه قرار می گیرد. بدین منظور از شاخص «مد» استفاده می شود به گونه ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص ها، رابطه ای که بیشترین فراوانی را از نظر متخصصان داشته باشد، در جدول نهایی منظور خواهد شد. با توجه به این موضوع ماتریس

خودتعاملی ساختاری نهایی به صورت ذیل محاسبه می‌شود. برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان و کارشناسان براساس تکنیک‌های مختلف مدیریتی، از جمله طوفان مغزی و تکنیک گروه اسمی و استفاده می‌شود (سینگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

به دست آوردن ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM): ماتریس SSIM باید با نظر متخصصان تهیه شود. به همین منظور، با نظرات ۲۰ نفر از خبرگان (که در مرحله تحلیل محتوا حضور داشتند) و با استفاده از روابط مفروضه ماتریس SSIM در جدول ۳ تکمیل گردید.

جدول ۳. ماتریس خودتعاملی ساختاری شاخص‌های تایید شده

| V19 | V18 | V17 | V16 | V15 | V14 | V13 | V12 | V11 | V10 | V9 | V8 | V7 | V6 | V5 | V4 | V3 | V2 | V1 | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| A | A | X | X | A | A | X | A | A | V | A | A | A | X | A | X | V | A | | V1 |
| A | X | X | X | A | A | A | A | A | X | A | A | A | X | A | V | X | | | V2 |
| A | A | A | A | X | X | A | A | A | A | X | A | X | A | A | A | | | | V3 |
| A | A | V | A | A | A | A | A | A | X | X | X | A | A | A | | | | | V4 |
| A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | A | | | | | | V5 |
| A | A | A | A | A | A | A | A | A | V | A | A | A | | | | | | | V6 |
| A | V | X | X | A | X | A | A | A | V | X | V | | | | | | | | V7 |
| A | X | X | X | A | A | A | A | A | V | X | | | | | | | | | V8 |
| A | V | X | X | X | X | A | A | X | X | | | | | | | | | | V9 |
| A | A | A | A | A | A | A | A | A | | | | | | | | | | | V10 |
| A | V | X | V | X | X | A | X | | | | | | | | | | | | V11 |
| A | V | V | V | V | V | V | | | | | | | | | | | | | V12 |
| A | V | V | V | V | V | | | | | | | | | | | | | | V13 |
| A | V | X | V | X | | | | | | | | | | | | | | | V14 |
| A | X | V | V | | | | | | | | | | | | | | | | V15 |
| A | A | A | | | | | | | | | | | | | | | | | V16 |
| A | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | V17 |
| A | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V18 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V19 |

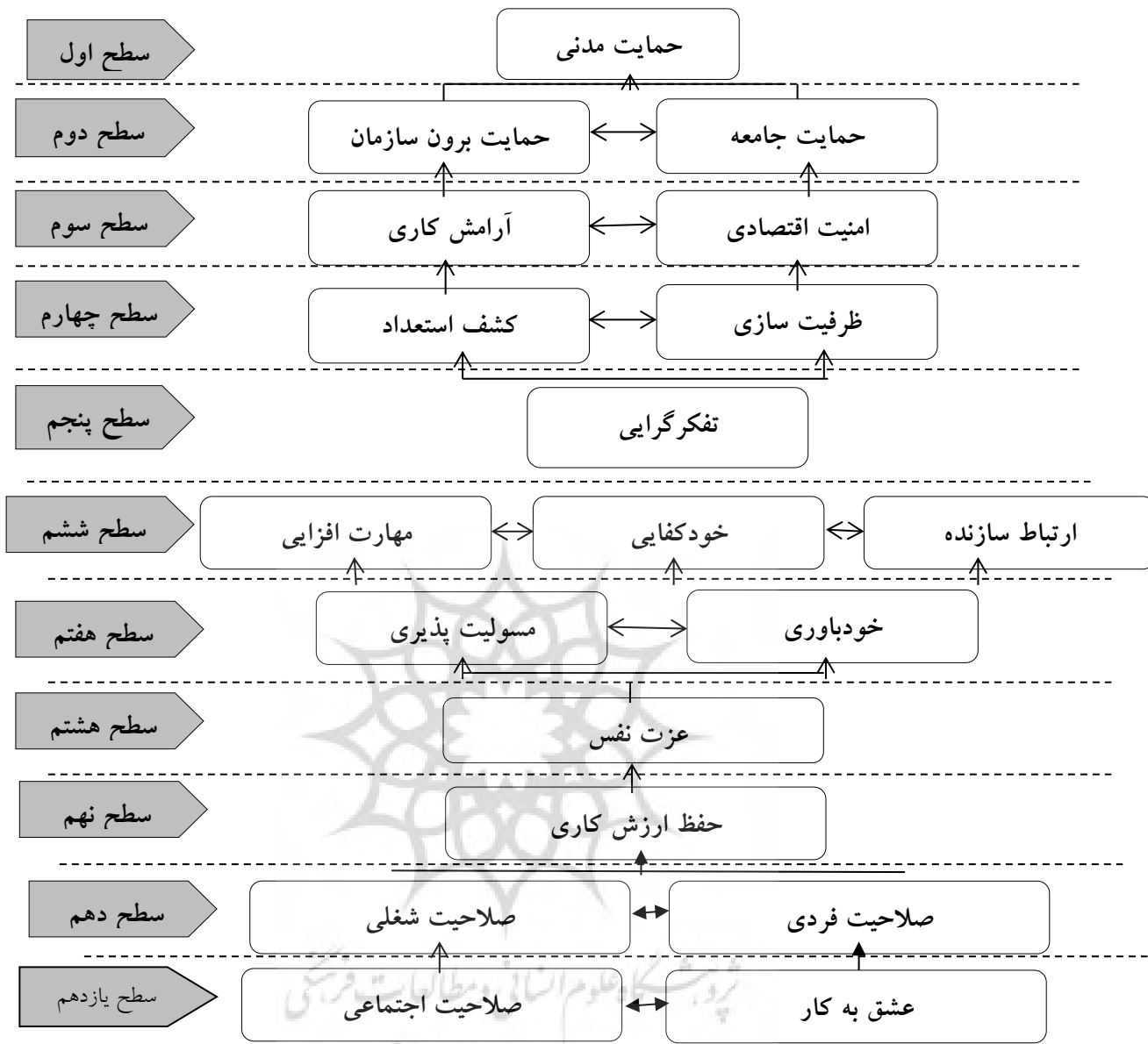
¹ Singh

ماتریس دستیابی اصلاح شده: برای سازگار ساختن ماتریس دستیابی از قاعده بولین استفاده شد و ماتریس دستیابی با سازگار نهایی به صورت جدول ۴ به دست آمد.

جدول ۴. ماتریس دستیابی اصلاح شده

| قدرت نفوذ | V19 | V18 | V17 | V16 | V15 | V14 | V13 | V12 | V11 | V10 | V9 | V8 | V7 | V6 | V5 | V4 | V3 | V2 | V1 | |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------|-----|
| ۷ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | V1 |
| ۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V2 |
| ۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | V3 |
| ۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | V4 |
| ۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | V5 |
| ۹ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V6 |
| ۱۳ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V7 |
| ۱۴ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V8 |
| ۱۵ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V9 |
| ۱۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V10 |
| ۱۲ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V11 |
| ۱۶ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V12 |
| ۱۶ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V13 |
| ۱۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V14 |
| ۱۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V15 |
| ۱۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V16 |
| ۱۷ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V17 |
| ۱۹ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V18 |
| ۱۸ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | V19 |
| | ۹ | ۴ | ۴ | ۱۵ | ۱۲ | ۱۲ | ۸ | ۶ | ۱۱ | ۱۵ | ۴ | ۱۶ | ۱۵ | ۹ | ۱۸ | ۱۹ | ۱۷ | ۱۶ | قدرت نفوذ | |

بر اساس روابط موجود در ماتریس دستیابی و بر اساس اطلاعات سطح بندی متغیرها، گراف روابط بین متغیرها با حذف موارد تراز یابی نهایی حاصل شده است. سپس اعداد با معیارهای اصلی تحقیق جایگزین می شوند.



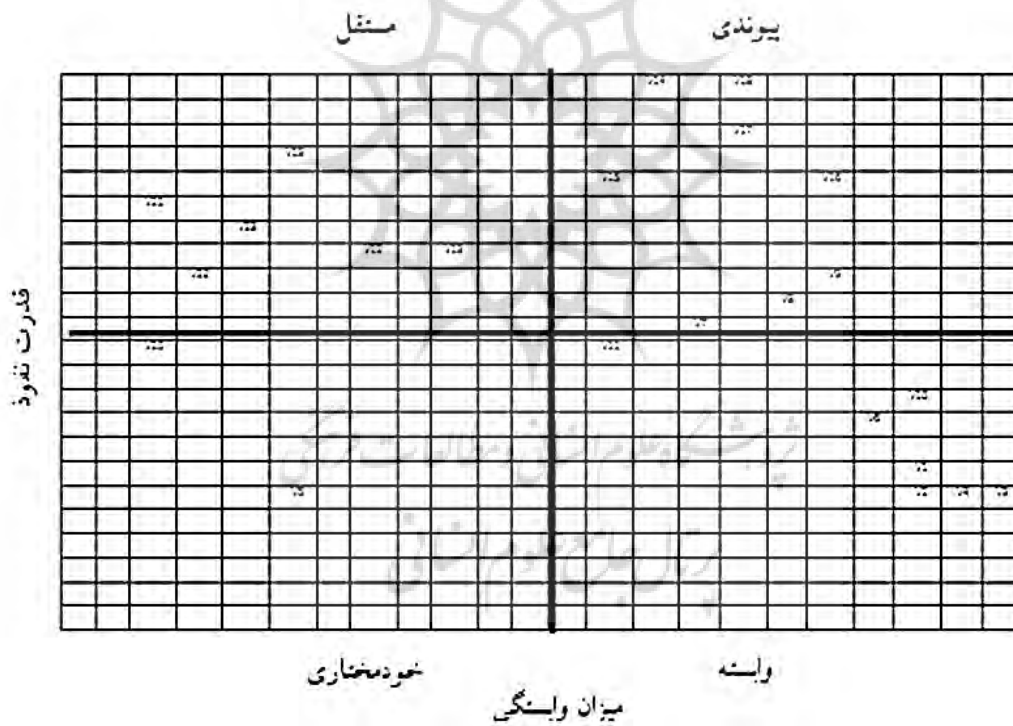
نمودار ۱. نمودار گراف ISM در راستای سطح بندی شاخص ها

نمودار MICMAC

براساس نمودار (MICMAC) اقدام به تجزیه و تحلیل متغیرهای تحقیق می‌نماییم. همانطور که در نمودار ۴-۷، مشخص است این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همانطور که در نمودار مشاهده می‌کنید متغیرهای تحقیق براساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختار و وابسته دسته‌بندی می‌شوند. در این تحقیق همانطور که مشاهده می‌گردد مولفه‌های امنیت اقتصادی (V1)، آرامش کاری (V2)، حمایت مدنی (V3)، حمایت برون سازمان (V4)، ظرفیت سازی (V6)، کشف استعداد (V10) و

تفکرگرایی (V11) در گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند و این به معنای آنست که عوامل موثر بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی از قدرت نفوذ ضعیف اما تا حدی از وابستگی بالا برخوردار هستند. مولفه‌های حمایت جامعه (V5)، در گروه متغیرهای خودمختار قرار می‌گیرند و این به معنای آنست که عوامل موثر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی از قدرت نفوذ ضعیف و وابستگی پایینی برخوردار هستند.

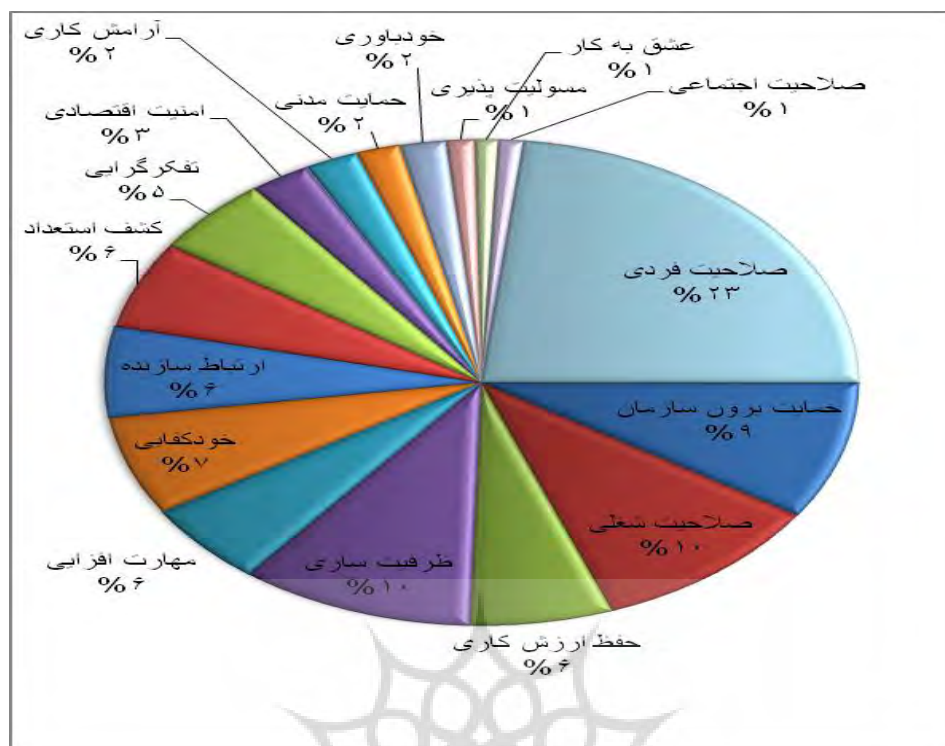
مولفه‌های خودباوری (V12)، مسولیت پذیری (V13) و صلاحیت فردی (V19) در گروه متغیرهای مستقل قرار می‌گیرند و این به معنای آنست که عوامل موثر بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی از قدرت نفوذ بالا اما تا حدی از وابستگی پایینی برخوردار هستند. مولفه‌های خودکفایی (V8)، ارتباط سازنده (V9)، عشق به کار (V14)، حفظ ارزش کاری (V15)، عزت نفس (V16)، صلاحیت شغلی (V17) و صلاحیت اجتماعی (V18) در گروه متغیرهای پیوندی قرار می‌گیرند و این به معنای آنست که عوامل موثر بر الگوی دانش پایدار مبتنی بر منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی از قدرت نفوذ و وابستگی بالا برخوردار هستند.



نمودار ۲. مدل MICMAC

ارائه مدل الگوی دانش پایدار

بارتبه‌بندی شاخص‌های موثر بر الگوی دانش پایدار و مقایسه زوجی زیرمعیارها، مدل دانش پایدار طبق نمودار ۳ طراحی می‌شود.



نمودار ۳. مدل دانش پایدار بر اساس درصد شاخص‌ها

نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد مدل دانش پایدار دارای شش بعد می‌باشد. اولین بعد بهبود زندگی کاری در راستای ارتقای دانش است که شامل مولفه‌های امنیت اقتصادی و آرامش کاری می‌باشد. این یافته با پژوهش احمدیگی (۱۴۰۰) مطابقت دارد. بر اساس این پژوهش بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی، و رشد مالی کارکنان منجر به بهبود عملکرد پایدار و به تبع آن دانش پایدار خواهد شد. میرجم و اسپرنگر^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود در خصوص ارتقای دانش پایدار، بر آرامش در محیط کار تاکید داشته‌اند. کارکنانی که از نظری فکری و محیطی آرامش خاطر داشته باشند، در این حوزه موفق‌تر عمل می‌کنند. عباس^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه خود دریافت که برای ارتقای دانش پایدار، بعد بهبود زندگی کاری در محیط کار باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد. قدر مسلم است که در محیط کار برای تمرکز بر دانش بصورت پایدار، بهبود زندگی کاری برای ارتقای دانش، به عنوان یکی از ابعاد دانش پایدار دارای اهمیت است و در سازمان‌های موفق به آن توجه خاصی می‌شود.

¹ Mirjam & Sprenger

² Abbas

بعد دوم حمایت‌گرایی در جهت گسترش دانش است که بر حمایت مدنی، حمایت برون سازمانی و حمایت محیطی تاکید دارد. نتیجه این یافته با پژوهش احمدیگی (۱۴۰۰) مطابقت دارد. همچنین، ورونکی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) برای گسترش دانش پایدار در محیط کار بر حمایت همه جانبه تاکید داشته‌اند. این حمایت سبب می‌شود کارکنان با آسودگی خاطر و بدون نگرانی از چالش‌های تحمیل شده به سازمان، به فعالیت خود در حوزه گسترش دانش ادامه دهند. از این رو، بعد حمایت‌گرایی نقش عمده‌ای در این راستا ایفاء می‌کند. این حمایت باید در راستای حمایت مدنی، برون سازمانی و محیطی باشد، تا سازمان به دانش پایدار برسد.

بعد سوم واقع‌گرایی برای تسهیم دانش است که بر ظرفیت‌سازی، مهارت‌افزایی، خودکفایی و ارتباط سازنده اشاره دارد. مولفه ظرفیت‌سازی با یافته کانینگلیا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) تطابق دارد. آنها در پژوهش خود با عنوان یک رویکرد منسجم در راستای دانش عمل‌گرا برای پایداری، بر ظرفیت‌سازی جهت موفقیت دانش پایدار تاکید داشته‌اند. مولفه مهارت‌افزایی با مطالعه مارتینز-ماتینز^۳ و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. آنها در مطالعه خود در مورد مدیریت دانش پایدار و یادگیری سازمانی در صنعت توریسم، بر ارتقای مهارت‌ها برای موفقیت کاری تاکید داشته‌اند. در مورد مولفه خودکفایی می‌توان به مطالعه مهدی^۴ (۲۰۲۰) اشاره کرد. وی نقش خودکفایی در پایداری را مهم جلوه داد. همچنین، سوبروتو و واندا^۵ (۲۰۲۰) در بخشی از مقاله خود به این نکته اشاره کرده‌اند که برای موفقیت در دانش سازمانی لازم است بر خودکفایی پایدار تمرکز کرد. از این رو، می‌توان گفت واقع‌گرایی در محیط کار در راستای مولفه‌های یاد شده، می‌تواند به عنوان یکی از ابعاد دانش پایدار به سازمان کمک کند.

بعد دیگر اعتمادسازی برای نشر دانش است که دارای مولفه‌های استفاده از استعدادها، تفکر‌گرایی و خودباوری است. این بعد با یافته‌های صادقی تبار و شریعتمداری (۱۳۹۹) مطابقت دارد. همچنین، کورمکان^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای در مورد فعالیت‌های تسهیم دانش پایدار، به این نکته اشاره کرده‌اند که موفقیت تسهیم دانش پایدار مبتنی بر اعتماد کارکنان در محیط کار می‌باشد. در خصوص استفاده از استعدادها، می‌توان به مطالعه لاسی^۷ و همکاران (۲۰۰۹) اشاره داشت. آنها معتقدند که یکی از چالش‌های پایداری، تمرکز بر راهبردهای استعدادها در سازمان است که این امر منجر به دانش پایدار در سازمان می‌گردد. در مورد مولفه تفکر‌گرایی، هرین^۸ و همکاران (۲۰۱۶) مطالعه‌ای انجام دادند و دریافتند که برای موفقیت دانش پایدار در سازمان، لازم است بر تفکر پایدار تکیه کرد. به عبارتی، با تفکر درست می‌توان ارتقای دانش پایدار را تضمین کرد. نهایتاً خودباوری به عنوان یکی از مولفه‌های دانش پایدار در مطالعه نیوریانا^۹ و همکاران (۲۰۲۳) اشاره شده است. به اعتقاد آنها برای دانش پایدار، کارکنان سازمان باید خودباوری بالایی داشته باشند. این امر سبب ایجاد خودباوری

¹ Veroniki

² Caniglia

³ Martínez-Martínez

⁴ Mahdi

⁵ Subroto & Vanda

⁶ Cormican

⁷ Lacy

⁸ Heeren

⁹ Nuryana

پایدار نیز می گردد. طبق استنادهای فوق، می توان این گونه استدلال کرد که اعتمادسازی در محیط کار در حوزه های یاد شده نقش مهمی در ارتقای دانش پایدار در محیط کار دارد.

تعهد اجتماعی در راستای به بکارگیری دانش بعد دیگر دانش پایدار است که دارای مولفه های مسئولیت پذیری، عشق به کار، حفظ ارزش کاری، و ایده گرایی می باشد. این بعد با یافته های احمدیگی (۱۴۰۰) و رنگریز و همکاران (۱۴۰۱) مطابقت دارد. در مورد مسئولیت پذیری، لویز^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه خود دریافته اند که برای مدیریت دانش، باید مسئولیت پذیری را مورد توجه قرار داد و این امر سبب ارتقای پایداری می شود. مولفه عشق به کار توسط بارنارد^۲ و همکاران (۲۰۱۲) مورد تایید قرار گرفت. آنها معتقدند کارکنانی که به کار خود علاقه دارند، در استفاده از دانش جدید موفق تر از دیگران عمل می کنند. این رفتار سبب ایجاد پایداری در دانش در محیط کار آنها می شود. جیلانی^۳ و همکاران (۲۰۲۰) نیز بر ارزش ها تاکید داشته اند. آنها دریافته اند که تسهیم دانش در پایداری، زمانی امکان پذیر است که ارزش ها مورد توجه قرار بگیرند. در خصوص مولفه ایده گرایی، می توان به مطالعه بانماریوروی^۴ و همکاران (۲۰۲۲) اشاره کرد. آنها در خصوص رهبری مبتنی بر دانش، تحقیقی انجام دادند. در بخشی از مطالعه آنها به این نکته اشاره شده است که مدیران دانشی زمانی می توانند موفق باشند که بر ایده های جدید تکیه کنند. به عبارتی، دانش آنها زمانی پایدار می شود که این مولفه مورد توجه قرار بگیرد. قدر مسلم است که بعد تعهد اجتماعی یکی از اساسی ترین عوامل ایجاد نظم و ثبات در محیط کار است و شامل وضعیتی احساسی، شناختی و رفتاری است که در حوزه دانش پایدار سبب می شود کارکنان خود را با انتظارات سازمان که شامل پایداری در دانش است، تطابق دهند.

صلاحیت در راستای توسعه دانش، بعد دیگر دانش پایدار است که شامل صلاحیت شغلی، اجتماعی و فردی می باشد. این بعد با یافته های کیانی (۱۳۹۹) و رنگریز و همکاران (۱۴۰۱) مطابقت دارد که به برقراری روابط شایسته محور و افزایش مهارت های مدیریت منابع انسانی موثر تایید می کنند. در مورد صلاحیت ها، مطالعه گرسر^۵ و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که صلاحیت های فردی و شغلی می تواند بر انتقال دانش بطور موفقیت آمیزی تاثیرگذار باشد. سازمان هایی که بر این اصل تکیه می کنند، دانش پایدار را به دنبال خواهند داشت. مک دونالد^۶ و همکاران (۲۰۲۰) در مورد صلاحیت های شغلی در پایداری، بر نقش این مولفه بر توسعه پایداری و نیز دانش پایدار تاکید داشته اند. می توان در این راستا استدلال کرد کارکنانی که صلاحیت دارند در انجام فعالیت های خود که از مجموع دانش (دانش کاربردی کدگذاری شده و دانش ضمنی مبتنی بر تجربه)، مهارت (فنی و شناختی) و مهارت ادراکی تشکیل شده، از توانایی لازم برخوردارند. این توانایی به مرور زمان سبب پایداری در دانش در محیط کار می شود.

¹ López

² Barnard

³ Jilani

⁴ Banmairuroy

⁵ Greser

⁶ MacDonald

با توجه به اینکه دو مولفه صلاحیت اجتماعی و عشق به کار، سنگ زیربنای مدل را تشکیل می دهند، پیشنهاد می شود جهت ارتقای صلاحیت اجتماعی کارکنان در محیط کار، سازمان بر تشویق و برقراری تعاملات اجتماعی کارکنان در انجام امور سازمانی تاکید کند و ظرفیت هایی مانند مهارت های شناختی، مهارت های اجتماعی، کفایت هیجانی و آمایه های انگیزشی را در کارکنان ارتقاء دهد. این امر می تواند به مرور زمان سبب پایداری دانش در محیط کار شود. همچنین پیشنهاد می گردد سازمان تطابق شغل و علاقه افراد را بصورت مستمر در محیط کار انجام دهد، چه برای افراد تازه وارد و چه کارکنانی که قرار است بصورت افقی یا عمودی در سازمان جابجا شوند. همخوانی علاقه و شغل می تواند نشانه عشق کارکنان به کار باشد که پیامدهای مثبت زیادی را برای سازمان به همراه دارد از جمله ایجاد دانش پایدار.

منابع

1. Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of Cleaner Production*. 244: 118806. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118806>
2. Abbaszadeh, M.M., Hosni, M., Bazargan, A. & Nami, K. (2019). The development of sustainable human resources: the effects of the knowledge management channel and human factors. *Journal of New Approach in Educational Administration*. 9(2): 1-22 [In Persian]. <https://sid.ir/paper/513555/fa>
3. Advan, A. (2021). The impacts of human resource management in knowledge management in small companies. Ph.D. thesis. Department of Management. Faculty of Humanities Sciences. University of Mosel.
4. Ahmadbeigi, A., Ahmadi, M. & Zamani, F. (2021). Designing a comprehensive model of a sustainable human resource management system in line with the development of the automobile industry. *Industrial Technology Development Quarterly*. 19(43): 37-48 [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/jtd.2021.244208>
5. American Productivity & Quality Center (2022). About APQC: Your Source for Unbiased Research. 123 N. Post Oak Ln Houston, TX 77024.
6. Arnott, A. & Maria Carmen, L. (2021). Understanding knowledge use for sustainability. *Environmental Science and Policy*. 120 (2021): 222–230. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2021.02.016>
7. Arnott, J.C., Neuenfeldt, R.J. & Lemos, M.C. (2020). Co-producing science for sustainability: can funding change knowledge use? *Glob Environ Change*. 60(1): 101979. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2019.101979>
8. Banmairuoy, W., Kritjaroen, T. & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*. 27(3): 200-209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
9. Barnard, S. & Fink, B. (2012). *Reading Seminar XX: Lacan's major work on love, knowledge, and feminine sexuality*. State University of New York Press.
10. Bencsick, A. (2022). Background on the sustainability of knowledge. *Sustainability*. 14(15): 9698. <https://doi.org/10.3390/su14159698>
11. Braßler, M. & Sprenger, S. (2021). Fostering sustainability knowledge, attitudes, and behaviours through a tutor-supported interdisciplinary course in education for sustainable development. *Sustainability*. 13(6): 3494. <https://doi.org/10.3390/su13063494>
12. Caniglia, G., Lüderitz, C., von Wirth, T., Fazey, I., Martín-López, B., Hondrila, K., König, A., von Wehrden, H., Schöpke, N.A., Laubichler, M.D. & Lang, D.J. (2021). A pluralistic and integrated approach to action-

- oriented knowledge for sustainability. *Nature Sustainability*. 4(2): 93-100. <https://doi.org/10.1038/s41893-020-00616-z>
13. Chams, N. & Garcia-Blandon, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*. 1(141):109-22. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
 14. Chuang, S. & Graham, C. M. (2018). Embracing the sobering reality of technological influences on jobs, employment and human resource development: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*. 42(7/8): 400-416. DOI:10.1108/EJTD-03-2018-0030
 15. Clark, W.C., Van Kerkhoff, L., Lebel, L. & Gallopin, G.C. (2016). Crafting usable knowledge for sustainable development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 113(17): 4570–4578. <https://doi.org/10.1073/pnas.1601266113>
 16. Cormican, K., Meng, C., Sampaio, S. & Wu, Q. (2021). Towards sustainable knowledge sharing practices: an analysis of organizational level enablers. *Sustainability*. 13(23): 12934. <https://doi.org/10.3390/su132312934>
 17. Dilling, L. & Lemos, M.C. (2011). Creating usable science: Opportunities and constraints for climate knowledge use and their implications for science policy. *Global environmental change*. 21(2): 680-689. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2010.11.006>
 18. Fatahi, P. (2012). Quality and productivity management. Tehran: Payam Noor University Press [In Persian].
 19. Fong, D. J., & Kwok, G. T. M. (2010). Bridging organization theory and supply chain management: The case of best value supply chains. *Journal of Operations Management*, 25(2): 573-580.
 20. Fujitani, M., McFall, A., Randler, C. & Arlinghaus, R. (2017). Participatory adaptive management leads to environmental learning outcomes extending beyond the sphere of science. *Science Advances*. 3(6): 1–12. DOI: 10.1126/sciadv.1602516
 21. Gemini, E., Rezaei, Z., & Pourshesab, S. (2019). The study of the relationship between knowledge management and organizational culture from the perspective of the employees of the Research and Technology Vice-Chancellor of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education, Information Management Sciences and Techniques. 6(1): 24-50 [In Persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24766658.1399.6.1.2.1>
 22. Ghofrani Rad, A. (2020). The effect of sustainable human resource management measures on sustainable performance in healthcare organizations. Master thesis. Vali Asr Rafsanjan University [In Persian].
 23. Gladwin, B.A., & Kurucz, E.C. (1995). Three conceptions of teiple bottom line business sustainability and the role for HRM. *Hum Resour Plann*. 20(0): 90-92. doi:sra-2007-three-conceptions-triple-bottom-line
 24. Greser, J., Kamiński, R., Klatta, P., Kniec, W., Martinez-Perez, J., Sitek, A. & Wagstaff, A. (2021). Knowledge Transfer, Knowledge Acquisition and Qualifications in the Context of Rural Development in Poland. *European Countryside*. 13(1): 56-70. DOI: 10.2478/euco-2021-0004
 25. Heeren, A.J., Singh, A.S., Zwickle, A., Koontz, T.M., Slagle, K.M. & McCreery, A.C. (2016). Is sustainability knowledge half the battle? An examination of sustainability knowledge, attitudes, norms, and efficacy to understand sustainable behaviors. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 17(5): 613-632. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-02-2015-0014>
 26. Huang, L., Clarke, A., Heldsinger, N. & Tian, W. (2019). The communication role of social media in social marketing: a study of the community sustainability knowledge dissemination on LinkedIn and Twitter. *Journal of Marketing Analytics*. 7: 64-75. <https://doi.org/10.1057/s41270-019-00053-8>
 27. Jacobs, R.L. (2017). Knowledge work and human resource development, *Human Resource Development Review*. 16(2): 176-202. <https://doi.org/10.1177/1534484317704293>
 28. Jakboz, I. (2017). Role of HR in the new world of sustainability. *Industrial and Commercial Training*. 42(1): 11-17. doi:10.1108/00197851011013661
 29. Jilani, M.M.A.K., Fan, L., Islam, M.T. & Uddin, M.A. (2020). The influence of knowledge sharing on sustainable performance: A moderated mediation study. *Sustainability*. 12(3): 908. <https://doi.org/10.3390/su12030908>
 30. Jumapour, M. & Mokhlesian, S. (2016). the level of neighborhood stability and its relationship with social development in Nazi Abad neighborhood of Tehran. *Human Geography Researches*. 49(2): 411-425 [In Persian]. Doi: 10.22059/jhgr.2017.62278
 31. Kainzbauer, A. & Rungruang, P. (2019). Science mapping the knowledge base on sustainable human resource management, 1982–2019. *Sustainability*. 11(14): 3938. doi:10.3390/su11143938

32. Kayani, E., Rangriz, H. & Ahmadi, K. (2019). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations, Islamic Azad University of Social Sciences Shushtar branch. 14(48): 70-100. [In Persian]. <https://doi.org/10.30510/psi.2021.274956.1570>
33. Lacy, P., Arnott, J. & Lowitt, E. (2009). The challenge of integrating sustainability into talent and organization strategies: investing in the knowledge, skills and attitudes to achieve high performance. *Corporate Governance: The international journal of business in society*. 9(4): 484-494. <https://doi.org/10.1108/14720700910985025>
34. Lee, I. & Pearson, T. (2023). Role of HR in the new world of sustainability. *Industrial and Commercial Training*. 42(1): 11-17. DOI:10.1108/00197851011013661
35. Lee, V.H., Ooi, K.B., Sohal, A.S. & Chong, A.Y.L. (2023). Structural relationship between TQM practices and learning organisation in Malaysia's manufacturing industry. *Production Planning and Control*. 23(10-11): 885-902. <https://doi.org/10.1080/09537287.2011.642209>
36. López, S.G., Benítez, J.L.S. & Sánchez, J.M.A. (2015). Social knowledge management from the social responsibility of the university for the promotion of sustainable development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 191: 2112-2116. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.327>
37. MacDonald, A., Clarke, A., Ordonez-Ponce, E., Chai, Z. & Andreasen, J. (2020). Sustainability managers: The job roles and competencies of building sustainable cities and communities. *Public Performance & Management Review*. 43(6): 1413-1444. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1803091>
38. Magtin, J. (2010). Human Resource Management and Knowledge Management: Revisiting Challenges of Integration. *International Journal of Management and Business studies*. 1(2): 56-60. doi: 2330-9519 (O nline)
39. Mahdi, Z.S. (2020). Self-sufficiency and its role in the sustainability of exhibition buildings. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. 881(1): 012008. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/881/1/012008>
40. Martínez-Martínez, A., Cegarra-Navarro, J.G. & Garcia-Perez, A. (2023). Sustainability knowledge management and organizational learning in tourism: Current approaches and areas for future development. *Journal of Sustainable Tourism*. 31(4): 895-907. <https://doi.org/10.1080/09669582.2022.2086560>
41. Moorah, A., Koontz, T., Slagle, K. & Bruskotter, J. (2013). Assessing sustainability knowledge of a student population. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 15(4): 375-389. doi 10.1108/IJSHE-01-2013-0008
42. Moradi-Lakeh, M. & Vosoogh-Moghaddam, A. (2015) Health Sector Evolution plan in Iran; Equity and Sustainability Concerns. *Int J Health Policy Manag*. 4(10): 637. [In Persian]. doi: 10.15171/ijhpm.2015.160
43. Musa Khani, M., Alwani, M. & Jalali Farahani, A. (2023). Development of a tool for evaluating sustainable human resource management in Iran's administrative system. *Development and Transformation Management Quarterly*. 14(50): 1-14 [In Persian]. DEM-1908-2259 (R1)
44. Nastaran, M., Ghasemi, V. & Hadizadeh Zargar, S. (2017). Evaluation of social sustainability indicators using network analysis process (ANP). *Applied Sociology*. 24(3): 155-173 [In Persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20085745.1392.24.3.9.3>
45. Norstrom, A.V., Cvitanovic, C., Lof, M.F., West, S., Wyborn, C., Balvanera, P., Bednarek, A.T., Bennett, E.M., Biggs, R., De Bremond, A. & Campbell, B.M. (2020). Principles for knowledge co-production in sustainability research. *Nature Sustainability*. 3(3): 182-190. <https://doi.org/10.1038/s41893-019-0448-2>
46. Nuryana, Z., Xu, W. & Lu, S. (2023). Developing self-esteem-based curriculum as a foundation for sustainable education: A systematic literature review and bibliometric analysis. In *Frontiers in Education*. 8: 957801. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.957801>
47. Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. *Journal of cleaner production*. 278: 124008. doi:10.1016/j.jclepro.2020.124008
48. Rabiei, L., Matthyssens, P. & Vandenbempt, K. (2017). Value innovation, deliberate learning mechanisms and information from supply chain partners. *Industrial Marketing Management*. 41(1): 27-39.
49. Rangriz, H., Kayani, A. & Ahmadi, K. (2022). Designing a model to explain sustainable human resource management in Iran's government organizations (sociological approach). *Iranian Political Sociology Monthly*. 5(7): 178-207 [In Persian]. DOI. 10.30510/PSI.2021.274956.1570
50. Sadeghitabar, P. & Shariatmadari, M. (2020). Identification of the dimensions and components of continuing medical education based on blended learning with sustainable development approach. *Quarterly Journal of Environmental Education and Sustainable Development*. 9(2): 63-82. <https://doi.org/10.30473/ee.2021.7537>

51. Sari Khan, H. (2019). The impact of knowledge management on the sustainability of human resources in the studied organization. Master thesis. Payam Noor University of West Azerbaijan Province [In Persian].
52. Senge, P.M. (2014). The fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization. Crown Business: New York, NY, USA.
53. Sepadda, M., Yeager, V. & Hotchkiss, D. (2017). Health Systems Strengthening – A Literature Review. United States Agency for International Development (USAID): USA, Washington, DC. doi:10.13140/RG.2.2.18949.45286.
54. Shahmoradi, M., Salajeghe, S. & Amiri, A. (2019). Presenting a knowledge-based human resource management model in sari executive agencies, Journal of Human Capital Empowerment. 3(2): 181-196. [In Persian].
55. Singh, P.J. & Smith, A.J. (2013). Relationship between TQM and innovation: an empirical study. Journal of Manufacturing Technology Management. 15(5): 394-401. <https://doi.org/10.1108/17410380410540381>
56. Stofkova, Z. & Sukalova, V. (2020). Sustainable development of human resources in globalization period. Sustainability. 12(18): 7681. doi:10.3390/su12187681
57. Subroto, A. & Ningrum, V. (2020). The Conceptual Dynamic Model of Rural Development towards Sustainable Self-Sufficiency. Enabling Collaborative Governance through Systems Modeling Methods: Public Policy Design and Implementation. 73-89. https://doi.org/10.1007/978-3-030-42970-6_4
58. Tideman, S.G., Arts, M.C. & Zandee, D.P. (2013). Sustainable leadership: Towards a workable definition. Journal of Corporate Citizenship. 49: 17–33. DOI: 10.9774/GLEAF.4700.2013.ma.00004
59. Veroniki, A.A., Soobiah, C., Nincic, V., Lai, Y., Rios, P., MacDonald, H., Khan, P. A., Ghassemi, M., Yazdi, F., Brownson, R.C. & Chambers, D.A. (2023). Efficacy of sustained knowledge translation (KT) interventions in chronic disease management in older adults: systematic review and meta-analysis of complex interventions. BMC medicine. 21(1): 269. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12916-023-02966-9>
60. Vincent, K., Carter, S., Steynor, A., Visman, E. & Wagsather, K.L. (2020). Addressing power imbalances in co-production. Nature Climate Change. 10(10): 877–878. <https://doi.org/10.1038/s41558-020-00910-w>
61. Zaugg, R.J., Blum, A. & Thom, N. (2001). Sustainability in human resource management. Evaluation Report. Survey in European Companies and Institutions. 1(1): 1-31.

Validation of the model of sustainable knowledge based on human resources in the Ministry of Health, Medical Treatment and Education

Moslem Safdari¹, Hossein Kazemi*², Malikeh Beheshtifar³

Received the article: 2023-11-30 Accepted the article: 2024-3-10 PP:25-47

Abstract

Background and purpose: sustainable knowledge is an emerging issue and has received wide attention in the health care sector of the country in recent decades. The purpose of this research is to validation of sustainable knowledge model based on human resources in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education.

Research method: The method of this research is content analysis. The statistical population included experts and specialists in the field of human resources management in the Ministry of Health, Medical Education, and academic staff members of the university, who were interviewed by snowball sampling method in the number of 20 people until theoretical saturation in a semi-structured way. After collecting data, MAXQDA 2020 software was used. Interpretive structural modeling was used to validate the model.

Findings: The findings showed that the sustainable knowledge model includes 6 main categories (improving work life in order to improve knowledge, support for knowledge expansion, realism for knowledge sharing, trust building for knowledge dissemination, social commitment in order to apply knowledge and competence in line with the development of knowledge) and 19 subcategories. Among the 19 sub-categories, ISM findings showed that the two components of social competence and love of work form the cornerstone of the model.

Conclusion: Undoubtedly, focusing on sustainable knowledge in the health sector is inevitable. The Ministry of Health, Treatment and Medical Education must analyze the dimensions of sustainable knowledge in order to achieve success in the field of health.

Keywords: knowledge, sustainable knowledge, Ministry of Health, treatment and medical education

Citation: Safdari, M., Kazemi, H. & Beheshtifar, M. (2024). Validation of the model of sustainable knowledge based on human resources in the Ministry of Health, Medical Treatment and Education. *Transformative Human Resources Quarterly*. 3(9): 25-47 [In Persian].

¹ PhD student in Human Resource Management, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Valiasr University, Rafsanjan, Iran (Corresponding author: hkazemi1384@yahoo.com)

³ Associate Professor, Department of Management, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran