مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۹، آذر ۱۴۰۱ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

نقش عوامل رفتاری و ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور

زهرا قربانی نصرآبادی: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

روح الله سمیعی: استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (* نویسنده مسئول) r-samiei@aliabadiau.ac.ir

طهمورث آقاجانی: گروه روان شناسی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر قدس، ایران

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه علوم پزشکی به عنوان یکی از مراکز مهم کشور می‌بایستی همواره در جهت کسب موفقیت از نیروی انسانی خبره و باتجربه برخوردار باشد. تحقیق حاضر با هدف نقش عوامل رفتاری و ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور طراحی و اجرا گردید.

روش کار: روش تحقیق توصیفی همبستگی است که از لحاظ هدف، کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران و کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری تمام شمار تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر به صورت میدانی بود. ابزار تحقیق حاضر شامل ۳ پرسشنامه محقق ساخته توسعه منابع انسانی دانش محور، پرسشنامه عوامل رفتاری و پرسشنامه عوامل ساختاری بوده است. روایی صوری و محتوی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید تایید و روایی سازه نیز بر اساس تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۲؛ ۰/۸۶ و ۰/۸۵ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی) با نرم افزار PLS و SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مدل اثرگذاری عوامل رفتاری و ساختاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور دارای برازش لازم و مطلوب می باشد. همچنین عوامل رفتاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور به میزان ۰/۶۰۱ و عوامل ساختاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور تاثیری به میزان ۰/۳۰۴ اثر دارد.

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد عوامل رفتاری نسبت به عوامل ساختاری در جهت توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش بیشتری دارند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

دانش محور،

رفتاری،

ساختاری،

علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۹

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۹/۱۹

شیوه استناد به این مقاله:

Ghorbani Nasrabadi Z, Samiei R, Aghajani T. The Role of Behavioral and Structural Factors in the Development of Knowledge-Based Human Resources in The University of Medical Sciences of One Country. Razi J Med Sci. 2022;29(9):263-271.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

Razi Journal of Medical Sciences. 2022;29(9):263-271. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

The Role of Behavioral and Structural Factors in the Development of Knowledge-Based Human Resources in The University of Medical Sciences of One Country

Zahra Ghorbani Nasrabadi: PhD Student, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Roohallah Samiei: Assistant Professor, Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran (* Corresponding author) r-samiei@aliabadiau.ac.ir

Tahmoores Aghajani: Assistant Professor, Department of Psychology, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Shahr-e-Qods, Iran

Abstract

Background & Aims: The rapid development of organizations is highly dependent on the development of knowledge, technology and information and one of the basic and important components for the development of any organization is the knowledge and science in the organization. In knowledge-based and leading organizations, human resources are the most important asset of the organization and the realization of assigned goals and missions and gaining superiority is closely related to the competence and capability of human resources. On the other hand, today behavioral issues play an important role in various human fields. Behaviors can have desirable functions in organizational areas and lead to improved organizational status in various fields, including knowledge. Structural factors are one of the factors that can analyze organizational phenomena and management and psychology in people based on them. Structural factors are paths, channels and vessels in which organizational processes and operations are ongoing and have been formed and almost fixed during organizational changes and include components such as organizational structure, methods improvement, mechanized information system, payment system, Selection and employment, job appointment and promotion and performance appraisal. In this regard, one of the important issues in today's environment is the development of knowledge-based human resources. Due to its relationship with community health, the University of Medical Sciences needs to share as much knowledge and use efficient methods in providing quality services, reduce health costs, and meet the needs of clients in a timely manner. New information management and establishment of human resource system is knowledge-based and ultimately knowledge management. Lack of establishment of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences, on the one hand can reduce the motivation and job satisfaction of employees and consequently reduce the efficiency and effectiveness of the health system. On the other hand, the lack of a knowledge-based human resources system can prevent the formation of smart networks and knowledge sharing professions, the departure of experienced and specialized personnel from the university, weak creativity and organizational innovation, and weaken participation and team spirit. Lack of attention to behavioral and structural issues for the development of human resources, especially in the University of Medical Sciences, has caused a great deal of readiness to develop knowledge-based human resources in this university. These ambiguities have led to the lack of operational solutions for the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences. Therefore, the aim of this study was to the role of behavioral and structural factors in the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences of one country.

Methods: The research method is descriptive correlation which was applied in terms of purpose. The statistical population of the study included all managers and experts of the University of Medical Sciences in one country (150 people) who were selected as sample. The method of data collection in the present study was field. The instruments of the present study included 3 questionnaires of knowledge-based human resource development, behavioral factors questionnaire and structural factors questionnaire. The face and content validity of the

Keywords

knowledge-based,

behavioral,

Structural,

Medical sciences

Received: 10/09/2022

Published: 10/12/2022

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

questionnaire was confirmed by 10 professors and the construct validity was examined based on confirmatory factor analysis. The reliability of the questionnaire based on Cronbach's coefficient of score is 0.82, respectively; 0.86 and 0.85 were obtained. To analyze the data, descriptive statistics and inferential statistics (structural equations with partial least squares approach) with PLS and SPSS software have been used.

Results: The results showed that the model of the effect of behavioral and structural factors on the development of knowledge-based human resources has the necessary and desirable fit. Also, according to the research findings, behavioral factors have an effect on the development of knowledge-based human resources by 0.601 and structural factors have an effect on the development of knowledge-based human resources by 0.304.

Conclusion: The findings of this study were consistent with the results of Previous research. Knowledge-based human resources can have the necessary efficiency in forming a competitive advantage in any environment and organization. Organizations are witnessing the arrival of new forces that have different demands and expectations from previous generations of workers. These people try to reach a logical solution to organizational problems and issues with their comprehensive knowledge of the issues around them. There was a fact in the past that knowledge-based people do not fit well with the context of Iranian organizations, and it was observed that the confrontation between the forces of students and other forces that are in the majority, in major organizations cause intellectual conflict and sometimes unpleasant psychological dimensions to knowledge. In most organizations, the effort to stabilize and maintain the status quo prevailed over the effort for dynamism and change, and leadership did not have a high position alongside coaching, which is a basic need of knowledge-based forces. Other issues in organizations were worn-out structures and bureaucracies in them, which combined with the low quality and quantity of information access tools posed many problems for knowledge-based forces. Today, attention to knowledge-based human resources is one of the important pillars of organizations. The results of the present study showed that behavioral factors have significant effect on the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences of one country. Improving behavioral factors can provide the basis for the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences in one country. The results of the present study also showed that structural factors have a significant impact on the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences of a country. So that the improvement of structural factors can provide the basis for the development of knowledge-based human resources in the University of Medical Sciences. In today's turbulent world and complex competitive environment, the existence of knowledge and knowledge-based human resources as a valuable, strategic and assuring resource is a superior strength for organizations. The knowledge of employees about their country's market in terms of language, legal system, international market information and business operations is obvious. Today, organizations are trying to become knowledge-based. They are using their brains more than their hands and the need to use knowledge is increasing. The increasing importance of knowledge in modern organizations has necessitated the need to focus on knowledge management as an organizational asset. In the meantime, knowledge-based employees are of far greater importance; Because they are the bearers of tacit knowledge of organizations. The University of Medical Sciences, as one of the important centers of the country, must always have an experienced human resource in order to succeed. Knowledge-based human resources in this university can meet the needs of this university in the field of expert manpower as well as sufficient knowledge. It seems to Behavioral factors play a greater role than structural factors in the development of knowledge-based human resources in medical universities.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Ghorbani Nasrabadi Z, Samiei R, Aghajani T. The Role of Behavioral and Structural Factors in the Development of Knowledge-Based Human Resources in The University of Medical Sciences of One Country. Razi J Med Sci. 2022;29(9):263-271.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

در قرن حاضر که عصر اطلاعات و دانش نامیده شده است پیشرفت سریع سازمان‌ها به گسترش دانش، فناوری و اطلاعات وابستگی بسیار زیادی دارد و یکی از مولفه‌های اساسی و مهم برای پیشرفت هر سازمانی، دانش و علم موجود در سازمان است (۱). این دانش که قلب تپنده و موتور محرک سازمان‌های دانش محور است در اختیار کارکنان دانش محور و نخبه است و این قبیل کارکنان در صورتی دانش خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند که در سازمان احساس امنیت و تعلق خاطر نمایند (۲). در سازمان‌های دانش محور و پیشرو، منابع انسانی مهمترین دارایی سازمان محسوب می شود و تحقق اهداف و ماموریت‌های محوله و کسب برتری ارتباط تنگاتنگی با شایستگی و قابلیت منابع انسانی دارد (۳). مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی مهم است و سازمان‌های دانش محور نیز از این حالت مستثنی نیستند (۴). لذا برای ایجاد این شرایط سازمان ها می بایست یکسری اقداماتی انجام دهند که برخی از این اقدامات از وظایف مدیریت منابع انسانی است که با افراد و کارکنان مستقیما سرو کار دارند و می‌بایست وظایف خود را به نحوی انجام دهند تا به کارکنان دانشی این اطمینان را بدهد که سازمان به فکر رفاه، محیط کار، زندگی خصوصی و زندگی کاری و تمام جوانب مربوط به رفاه کارکنان است تا این کارکنان مجاب به ارایه اندوخته های دانشی خود شده و با ارایه فن آوری و محصولات جدید و یا توسعه محصولات گذشته منجر به پیشرفت سازمان خود و پیشرو شدن آن شوند (۵). از سوی دیگر امروزه مسائل رفتاری نقش مهمی در حوزه‌های مختلفی بشری دارد. رفتارها می‌تواند کارکردهای مطلوبی در حوزه های سازمانی داشته باشد و به بهبود وضعیت سازمانی در حوزه‌های مختلف از جمله دانش منجر گردد (۶). رفتارها شاخص‌های مهمی در جهت توسعه و گسترش عملکرد می‌باشد. به طوری که جنبه‌های رفتاری می‌تواند به واسطه ایجاد تغییرات مثبت در هر محیطی شرایط و جهت توسعه رفتارهای مطلوب ایجاد نماید. بدون شک عوامل رفتاری به واسطه بهبود شاخص‌های عملکردی شرایط جهت بهبود عملکرد سازمان ها را فراهم می‌نمایند (۷). عوامل رفتاری، کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند و شامل مؤلفه‌هایی چون فرهنگ سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی، رهبری، آموزش و بالندگی و امنیت شغلی است. از سویی یکی از عواملی که می‌تواند پدیده‌های سازمانی و مدیریت و روانشناسی در افراد را بر اساس آن‌ها تجزیه و تحلیل نمود، عوامل ساختاری می‌باشد (۸). عوامل ساختاری، مسیرها، کانال‌ها و ظروفی هستند که فرایندها و عملیات سازمانی در آن‌ها جاری هستند و طی تحولات سازمانی شکل گرفته و تقریباً ثابت و تثبیت شده اند و شامل مؤلفه‌هایی چون ساختار سازمانی، بهبود روش‌ها، سیستم مکانیزه اطلاعاتی، نظام پرداخت، گزینش و استخدام، انتصاب و ارتقای شغلی و ارزیابی عملکرد است (۹). در این راستا یکی از مسائل مهم در محیط امروزی، توسعه منابع انسانی دانش محور می‌باشد. وجود منابع انسانی دانش‌محور، کارآمد و ماهر می‌توانند افزایش رقابت پذیری، کاهش هزینه‌ها، نوآوری و به طور مستقیم توان سازمان را در اخذ فناوری‌های جدید بهبود بخشد سرمایه انسانی یا به عبارتی، دانش نهادینه شده در انسان باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می شود (۱۰). دانشگاه علوم پزشکی به علت ارتباط با سلامت جامعه، نیازمند اشتراک هر چه بیشتر دانش و استفاده از روش‌های کارا در ارائه خدمات با کیفیت، کاهش هزینه‌های بهداشتی، و رفع به موقع نیازهای مراجعین است و لازمه این امر استفاده از روش‌های نوین مدیریت اطلاعات و استقرار نظام منابع انسانی دانش‌محور و در نهایت مدیریت دانش است (۱۱). عدم استقرار معماری منابع‌انسانی دانش‌محور در دانشگاه علوم پزشکی، از یک سو می‌تواند منجر به کاهش انگیزش و رضایت شغلی کارکنان و به تبع آن کاهش کارایی و اثربخشی نظام بهداشتی گردد (۱۲). از سوی دیگر فقدان نظام منابع‌انسانی دانش‌محور می‌تواند مانع شکل‌گیری شبکه‌های هوشمند و حرفه‌ای اشتراک دانش، خروج نیروهای با تجربه و متخصص از دانشگاه، ضعف خلاقیت و نوآوری سازمانی و تضعیف مشارکت و روحیه تیمی گردد. پی بردن سازمان‌ها به اهمیت روز افزون سرمایه انسانی تلاش آن‌ها را برای استفاده بهینه و موثر از این منبع با ارزش را، دو چندان نموده است. از طرفی، یکی از مسائل بسیار مهم و حیاتی در

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

سازمان‌های کنونی، به ویژه سازمان‌های دولتی که تا حدود زیادی دارای سیستم‌های سنتی و تفکر قدیمی هستند و بقای خود را وابسته به آن می‌دانند، مسأله تغییر و تحول است (۴). از این‌رو، راهکارهایی لازم است تا مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در سایه معماری منابع انسانی بتوانند با شناسایی، توسعه، جذب، به‌کارگیری و نیز سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی دانش‌محور ضمن پذیرش تغییرات مفید و اساسی، افزایش ظرفیت های موجود برای ارتقاء و بهبود رشد و توسعه اقتصادی در عصر بی‌ثباتی فراهم آورند (۶). عدم توجه به مسائل رفتاری و ساختاری در جهت توسعه منابع انسانی به خصوص در دانشگاه علوم پزشکی سبب گردیده است تا امروزه به آماده زیادی در جهت توسعه منابع انسانی دانش محور در این دانشگاه ایجاد گردد. این ابهامات باعث شده است تا راهکارهای عملیاتی در جهت توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی ایجاد نگردد. از طرفی قلعه تحقیقاتی در خصوص نقش عوامل رفتاری و ساختار دسترسی به منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی باعث شده است تا فعالیت‌های منظمی در این خصوص شکل نگیرد. این مسئله سبب گردیده است تا تحقیق حاضر با هدف نقش عوامل رفتاری و ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور سعی در پاسخ به این سوال داشته باشد که آیا عوامل رفتاری و ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور تاثیر معناداری دارد؟

روش کار

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ جمع آوری داده‌ها به صورت میدانی می باشد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1401.115 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران و کارشناسان دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور بود که بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد آنان حدود ۱۵۰ نفر بود. بر اساس روش تمام شمار تمامی این افراد به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. پس از کسب مجوزهای لازم و تقسیم پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۳۱ نفر از افراد پرسشنامه حاضر را پر نمودند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. لازم به ذکر است که پرسشنامه تدوین شده بر اساس نظرات و مصاحبه با خبرگان این حوزه مطابق با روش دلفی تدوین گردید. ابزار تحقیق حاضر شامل ۳ پرسشنامه زیر بود.

به منظور بررسی منابع انسانی دانش محور از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس روش دلفی انجام شده در تحقیق حاضر طراحی و نهایی گردید. این پرسشنامه دارای ۸ سوال بود. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. روایی صوری و محتوی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و روایی سازه پرسشنامه بر اساس تحلیل عاملی تاییدی و روایی واگرا به روش فورنل و لاکر مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۲ بدست آمد.

به منظور بررسی منابع عوامل رفتاری از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس روش دلفی انجام شده در تحقیق حاضر طراحی و نهایی گردید. این پرسشنامه دارای ۹ سوال بود. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. روایی صوری و محتوی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و روایی سازه پرسشنامه نیز بر اساس تحلیل عاملی تاییدی و روایی واگرا به روش فورنل و لاکر مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ بدست آمد.

به منظور بررسی عوامل ساختاری از پرسشنامه محقق ساخته‌ای استفاده گردید. این پرسشنامه بر اساس روش دلفی انجام شده در تحقیق حاضر طراحی و نهایی گردید. این پرسشنامه دارای ۷ سوال بود. سوالات این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت بود. روایی صوری و محتوی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

و روایی سازه پرسشنامه نیز بر اساس تحلیل عاملی تاییدی و روایی واگرا به روش فورنل و لاکر مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ بدست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل، از روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. با توجه به این که تعداد نمونه تحقیق کمتر از ۲۰۰ نفر می‌باشد و همچنین توزیع نمونه تحقیق با توجه به روش آماری کالموگروف-اسمیرنوف، در وضعیت غیرنرمال می‌باشد، لذا پیش شرایط استفاده از نرم‌افزارهای واریانس‌محور وجود دارد و می‌بایستی از نرم‌افزارهای واریانس‌محور که PLS یکی از این نرم‌افزارها می‌باشد، استفاده نمود. تمامی روند تجزیه و تحلیل تحقیق، در غالب نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و PLS نسخه ۳ انجام گرفت.

یافته‌ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره ۲ خلاصه مدل پژوهش را به نمایش گذاشته است. با توجه به میزان تی روابط مشخص گردید که عوامل رفتاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور تأثیری به میزان ۰/۶۰۱ دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل ساختاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور تأثیری به میزان ۰/۳۰۴ دارد.

درادامه به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های منتخب استفاده گردید. جدول شماره ۳ نتایج مربوط به شاخص های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شد. جدول ۴ نتایج روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لاکر را نشان می‌دهد. همان طور که نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، ریشه دوم مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر می‌باشد.

جدول شماره ۵ نتایج مربوط به شاخص برازش کلی

جدول ۱- یافته‌های توصیفی پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۸۵	۶۴/۹
	زن	۴۶	۳۵/۱
سطح تحصیلات	دکتری	۴۲	۳۲/۰
	کارشناسی ارشد	۶۴	۴۸/۹
	کارشناسی	۲۵	۱۹/۱

جدول ۲- خلاصه مدل پژوهش

روابط	تاثیر	تی	سطح معناداری
عوامل رفتاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور	۰/۶۰۱	۴/۵۷۹	۰/۰۰۱
عوامل ساختاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور	۰/۳۰۴	۲/۳۹۶	۰/۰۰۱

جدول ۳- شاخص‌های برازش

	عوامل رفتاری	عوامل ساختاری	منابع انسانی دانش محور	معیار	وضعیت
آلفای کرونباخ	۰/۸۶	۰/۸۵	۰/۸۲	بالاتر از ۰/۷	مطلوب
پایایی ترکیبی	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۸۴	بالاتر از ۰/۷	مطلوب
میانگین واریانس استخراجی	۰/۴۶	۰/۵۳	۰/۵۱	بالاتر از ۰/۴	مطلوب
ضریب تعیین	-	-	۰/۷۷	۰/۱۹=ضعیف ۰/۳۳=متوسط ۰/۶۷=قوی	مطلوب

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

جدول ۴- شاخص‌های برازش

عوامل	عوامل رفتاری	عوامل ساختاری	منابع انسانی دانش محور
عوامل رفتاری	۰/۶۷۸		
عوامل ساختاری	۰/۲۳۴	۰/۷۲۸	
منابع انسانی دانش محور	۰/۱۴۵	۰/۲۰۸	۰/۷۱۴

جدول ۵- شاخص GOF

متغیر	مقادیر اشتراکی	R2	شاخص GOF
منابع انسانی دانش محور	۰/۵۱	۰/۷۹	۰/۶۳۴

مدل را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد میزان شاخص GOF در متغیر منابع انسانی دانش محور در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

بحث

مطالعه حاضر با هدف نقش عوامل رفتاری و ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور طراحی و اجرا گردید. نتایج مطالعه ما نشان داد که عوامل رفتاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور تاثیر دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل ساختاری بر توسعه منابع انسانی دانش محور تاثیر دارد. همچنین با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های گلیگان (Gilligan) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۳)، کروس (Cross) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۴) و بنت (Bennett) و همکاران (۲۰۱۶) (۱۵) نتایج یکسانی داشته است. نیاز به منابع انسانی به عنوان یکی از ارکان مهم در هر محیط مشخص می‌باشد منابع انسانی دانش محور یکی از ضروریات جوامع امروزی می‌باشد. برخورداری از منابع انسانی دانش محور می‌تواند در شکل‌گیری مزیت رقابتی در هر محیط و سازمانی کارایی لازم را داشته باشد (۱۳). سازمان‌ها شاهد ورود نیروهای جدیدی هستند که خواسته ها و انتظارات متفاوتی با نسل‌های گذشته نیروهای کار دارند این افراد با نگرش همه جانبه نسبت به موضوعات پیرامون سعی دارند تا با دانش و اندوخته خود سراغ راه حل منطقی مسائل و موضوعات سازمانی بروند (۱۴). این واقعیت در گذشته وجود داشت که افراد دانش محور با بستر موجود در سازمان‌های ایرانی تناسب چندانی ندارند و مشاهده می‌گردید که تقابل و مواجهه نیروهای دانشگر و سایر نیروها که در اکثریت هستند، در عمده سازمان‌ها باعث تضاد فکری و گاها ابعاد روانی ناخوشایند برای دانش محورها شده است. در بیشتر سازمان‌ها تلاش برای ثبات و حفظ وضع موجود بر تلاش برای پویایی و تحول غالب بود و رهبری درکنار مربیگری که نیاز اساسی نیروهای دانش محور است، جایگاه بالایی نداشت و مدیریت افراد در سازمان نیز بر پایه تئوریهای صرفا آکادمیک و بومی نشده و سطحی قرار داشت (۱۵). از دیگر موارد موجود در سازمان‌ها بافت‌های فرسوده و بروکراسی‌های موجود در آنها بود که توام با کیفیت و کمیت پایین ابزارهای دستر سی به اطلاعات مشکلات زیادی را فراروی نیروهای دانش محور قرار می‌داد. امروزه توجه به منابع انسانی دانش محور یکی از ارکان مهم سازمان‌ها می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عوامل رفتاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور تاثیر معناداری دارد. به صورتی که بهبود عوامل رفتاری می‌تواند زمینه جهت توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور را فراهم نماید. نتایج تحقیق حاضر همچنین نشان داد که عوامل ساختاری در توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور تاثیر معناداری دارد. به صورتی که بهبود عوامل ساختاری می تواند زمینه جهت توسعه منابع انسانی دانش محور در دانشگاه علوم پزشکی منطقه یک کشور را فراهم نماید (۱۴).

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

در دنیای پرمتلاطم و محیط رقابتی پیچیده حال حاضر، وجود دانش و منابع انسانی دانش محور به عنوان یک منبع ارزشمند و راهبردی و تضمین کننده، قدرت برتر برای سازمان ها به شمار می‌آید (۱۳). وجود دانش کارکنان در مورد بازار کشور خود در زمینه زبان، نظام حقوقی، اطلاعات بازارهای بین المللی و عملیات کسب و کار امری آشکار است. امروزه سازمان‌ها در تلاش اند که دانش محور گردند. آن‌ها در حال به کارگیری مغزها بیش از دست‌ها هستند و نیاز برای به کارگیری دانش در حال افزایش است. افزایش اهمیت دانش در سازمان های مدرن، نیاز به تمرکز بر مدیریت دانش را به عنوان دارایی سازمانی ضروری ساخته است. در این بین، کارکنان دانش محور از اهمیت به مراتب بالاتری برخوردارند؛ چرا که حامل دانش ضمنی سازمان‌ها هستند. دانشگاه علوم پزشکی به عنوان یکی از مراکز مهم کشور می‌بایستی همواره در جهت کسب موفقیت از نیروی انسانی خبره و باتجربه‌ای برخوردار باشد. منابع انسانی دانش محور در این دانشگاه می‌تواند نیاز این دانشگاه در حوزه نیروی انسانی خبره و همچنین دانش کافی را رفع نماید (۸).

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با برگزاری دوره‌های آموزشی در جهت به روز رسانی دانش کارکنان زمینه جهت توسعه و گسترش منابع انسانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی را فراهم نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد تا سامانه‌های نظارتی در جهت ارزیابی وضعیت دانش منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی پیاده‌سازی گردد.

References

1. Heinonen E, Nissen-Lie HA. The professional and personal characteristics of effective psychotherapists: a systematic review. Psychother Res. 2020;30(4):417-432.
2. Nissen-Lie HA, Rønnestad MH, Høglend PA, Havik OE, Solbakken OA, Stiles TC, et al. Love Yourself as a Person, Doubt Yourself as a Therapist? Clin Psychol Psychother. 2017;24(1):48-60.
3. Heinonen E, Lindfors O, Härkänen T, Virtala E, Jääskeläinen T, Knekt P. Therapists' professional and personal characteristics as predictors of working alliance in short-term and long-term psychotherapies. Clin Psychol Psychother. 2014;21(6):475-94.
4. Fletcher AC, Delgadillo J. Psychotherapists' personality traits and their influence on treatment processes and outcomes: A scoping review. J Clin Psychol. 2022;78(7):1267-1287.
5. Nissen-Lie HA, Havik OE, Høglend PA, Rønnestad MH, Monsen JT. Patient and therapist perspectives on alliance development: therapists' practice experiences as predictors. Clin Psychol Psychother. 2015;22(4):317-27.
6. Lingiardi V, Muzi L, Tanzilli A, Carone N. Do therapists' subjective variables impact on psychodynamic psychotherapy outcomes? A systematic literature review. Clin Psychol Psychother. 2018;25(1):85-101.
7. Georg AK, Hauschild S, Schröder-Pfeifer P, Kasper LA, Taubner S. Improving working relationships with families in German early childhood interventions home visitors: a quasi-experimental training study. BMC Psychol. 2022;10(1):302.
8. Stefana A, Fusar-Poli P, Gnisci C, Vieta E, Youngstrom EA. Clinicians' Emotional Reactions toward Patients with Depressive Symptoms in Mood Disorders: A Narrative Scoping Review of Empirical Research. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(22):15403.
9. Plantade-Gipch A, Van Broeck N, Lowet K, Karayianni E, Karekla M. Reflecting on Psychotherapy Practice for Psychologists: Towards Guidelines for Competencies and Practices. Clin Psychol Eur. 2020;2(4):e2601.
10. Goldberg SB. A common factors perspective on mindfulness-based interventions. Nat Rev Psychol. 2022;1(10):605-619.
11. Østergård OK, Nielsen J, Hjorthøj C, Nilsson KK, Poulsen SB. Effect of deliberate practice training of graduate students in general psychotherapeutic skills compared with theoretical teaching: protocol for the randomised controlled TRIPS trial. BMJ Open. 2022;12(9):e062506.
12. Brattland H, Holgersen KH, Vogel PA, Anderson T, Ryum T. An apprenticeship model in the training of psychotherapy students. Study protocol for a randomized controlled trial and qualitative investigation. PLoS One. 2022;17(8):e0272164.
13. Gilligan C, Powell M, Lynagh MC, Ward BM, Lonsdale C, Harvey P, et al. Interventions for improving medical students' interpersonal communication in medical consultations. Cochrane Database Syst Rev. 2021;2(2):CD012418.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

14. Cross AJ, Elliott RA, Petrie K, Kuruvilla L, George J. Interventions for improving medication-taking ability and adherence in older adults prescribed multiple medications. Cochrane Database Syst Rev. 2020;5(5):CD012419.

15. Bennett S, Pigott A, Beller EM, Haines T, Meredith P, Delaney C. Educational interventions for the management of cancer-related fatigue in adults. Cochrane Database Syst Rev. 2016;11(11):CD008144.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]