

February-March 2021, Volume 10, Issue 1

Identifying the Components of Staffing System Based on Knowledge-Based Organizational Civilization in Universities of Medical Sciences: A Qualitative Study

Sima Kazemi¹, Mohammad Mohammadi^{2*}, Nour Mohammad Yaghoubi³,
Jalil Jarahi Friz⁴

1- PhD Student in Human Resource Management, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Human Sciences, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

(Corresponding author)

E-mail: mohammadi@iaubir.ac.ir

3- Professor, Management Group of Economy and Management Faculty at Sistan and Baluchestan University, Zahedan, Iran.

4-Assistant Professor, Department of Mathematics, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

Received: 11 May 2020

Accepted: 1 Oct 2020

Abstract

Introduction: One of the most important tasks of human resource management is to staffing system. Improving and developing human resources with a knowledge-based approach is one of the main goals of third millennium organizations. Therefore, the aim of this study was to identify the components of staffing system based on knowledge-based organizational civilization in medical universities.

Methods: This research is a qualitative study with content analysis approach that was conducted with the participation of 16 lectures of health services management, managers of medical universities and teachers of the Department of Public Administration in Birjand. Interviews were semi-structured and individual meetings were held. Data were analyzed by content analysis method using MAXQDA.12.

Results: After content analysis, 10 main themes and 44 sub-themes were identified, which based on the highest frequency, including continuous learning, committed employees, creative and innovative employees, knowledge employees, ethical employees, learning ability, meritocracy, competitiveness, intellectual capital, and knowledge management.

Conclusions: The most important factors in staffing are the components of continued learning, committed employees, creative and innovative employees, and knowledge-oriented staff. Therefore, in order to create a knowledge-based organizational civilization in universities of medical sciences, these components should be considered in Supply human resources.

Keywords: University of Medical Sciences, Knowledge-Based, Organizational Civilization, Staffing, Content Analysis, Qualitative Study.

شناسایی مؤلفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی: مطالعه کیفی

سیمیا کاظمی^۱، محمد محمدی^{۲*}، نورمحمد یعقوبی^۳، جلیل جراحی فریز^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.
۲- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و حقوق، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)
ایمیل: mohammadi@iaubir.ac.ir

۳- استاد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
۴- استادیار، گروه ریاضی، دانشکده آمار و ریاضی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۰

چکیده

مقدمه: یکی از مهم ترین وظایف مدیریت منابع انسانی، تامین نیروی انسانی کارآمد است. بهسازی و توسعه منابع انسانی با رویکرد دانش محوری از اهداف اصلی سازمان های هزاره سوم محسوب می شود. لذا هدف پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی بود.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوا است که با مشارکت ۱۶ نفر از مدرسین مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مدیران دانشگاه های علوم پزشکی و مدرسین گروه مدیریت دولتی شهر بیرجند انجام گردید. مصاحبه ها به صورت نیمه ساختار یافته و جلسات انفرادی برگزار شد. داده ها با روش تحلیل محتوا و با استفاده از نرم افزار مکس کیو دی آ نسخه ۱۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: پس از تحلیل محتوا، شامل ۱۰ مضمون اصلی و ۴۴ مضمون فرعی شناسایی شد که بر اساس بیشترین فراوانی به ترتیب شامل یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی، کارکنان اخلاق مدار، توان یادگیری، شایسته سالاری، توان رقابتی، سرمایه فکری و مدیریت دانش بود.

نتیجه گیری: مهم ترین عوامل در تامین نیروی انسانی مؤلفه های یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی می باشد. بنابراین، برای ایجاد تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی باید به این مولفه ها در تامین نیروی انسانی توجه شود.

کلیدواژه ها: دانشگاه علوم پزشکی، دانش محور، تمدن سازمانی، تامین نیروی انسانی، مطالعه کیفی.

مقدمه

دانش افراد، مهارت ها و تجاربی که می تواند فعالیت های نوآوری را تقویت کند، به کار گرفته می شود (۲). بعلاوه، سرمایه انسانی نوع منحصر به فرد از منابع سازمانی است و شامل افرادی می شود که می توانند برای سازمان ایجاد ارزش کنند (۳) و سازمان ها هنگامی می توانند به موفقیت و اهداف راهبردی خود برسند که افرادی را جذب کرده باشند که از توانایی و علاقه برای ایفای رسالت خویش برخوردار باشند. بنابراین، فرایند تامین نیروی انسانی، نقش مهمی در

امروزه در هر جامعه ای، سازمان ها کارکردهای مهمی دارند و نقشی حیاتی در زندگی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و اداره امور جامعه بازی می کنند. بدون سازمان های کارآمد و پویا، افراد نمی توانند به اهداف خود دست یافته و نیازهای گوناگون خود را برآورده سازند. در سازمان ها، منابع ارزشمندی وجود دارند که هر یک از آن ها، نقش مهمی در موفقیت آن ها ایفا می کنند (۱). سرمایه انسانی به عنوان

و توسعه منابع سازمان نسبت به کارکنان خود تاکید دارد، می باشد (۱۲). سازمان های دانش محور اهمیت دانش داخلی و خارجی را درک می کنند و از روش هایی برای استفاده حداکثری از این دانش برای کارکنان، سهامداران و مشتریان خود استفاده می کنند (۱۳).

امروزه مدنیت در سازمان ها دارای اهمیت است؛ معضلی که بسیاری از سرمایه های انسانی و گروه های کاری در سازمان ها به ویژه سازمان های سلسله مراتبی دولتی از نبود آن رنج می برند. وجود رفتارهای خارج از مدنیت در سازمان ها به دلیل عدم رعایت حقوق فردی در روابط بین همکاران و بین دیگر بخش های کاری در سازمان های دولتی می تواند زمینه ساز ترویج رفتارهای منفی در سازمان باشد (۱۴). در مطالعه طیبی و همکاران (۱۵) یکی از عوامل موثر در تامین نیروی انسانی سازمان های دانش محور، تامین کارکنان دانش مدار می باشد. همچنین میرسپاسی (۹) بیان کرد که یکی از ویژگی های سازمان های متمدن نقش آموزش می باشد. پس در تامین نیروی انسانی باید به مؤلفه های توان یادگیری و کارکنان دانشی توجه داشت. نتایج مطالعه Lin & Tang نشان داد که پیکربندی منابع انسانی شامل دو نوع متعهد محور و دانش محور است و پیکربندی دانش محور به طور مستقیم سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را افزایش می دهد (۱۶).

بنابراین، تمدن سازمانی تلاش می کند سازمان را از حالت دستورالعملی و سلسله مراتبی به سازمان های خودانگاره (خود انگیزشی، خود محرک) تبدیل کند و بی شک در راستای دستیابی به اهداف و آرمان های سازمانی، این موضوع می تواند نقطه ی مثبتی قلمداد شود. همچنین امروزه سازمان ها برای اینکه به سازمان متمدن تبدیل شوند نیاز به تغییر در فرم و شکل سازمان و تغییر محتوا دارند و سازمان در صورتی به چنین تغییر همه جانبه ای دست می یابد که منابع انسانی بتوانند متناسب با آن تغییر کنند (۱۱).

تامین نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی به عنوان یکی از فعالیت های اصلی در حوزه مدیریت و منابع انسانی دانشگاه محسوب می شود. با توجه به اینکه ماهیت دانشگاه ها، دانش مدار و رویکرد رشدی آن ها به سمت دانشگاه های نسل سوم و چهارم می باشد، لذا تامین اثربخش برای دانشگاه ها یک موضوع اساسی

تسهیل موفقیت سازمان دارد (۴).

تامین نیروی انسانی به عنوان یکی از نظام های اصلی در رشته مدیریت منابع انسانی است. در واقع تامین اثربخش برای سازمان ها یک موضوع اساسی و راهبردی است و ممکن است گزینش و استخدام نادرست هزینه های فراوانی را به سازمان تحمیل کند (۵). ضعف در طراحی و بکارگیری نیروی انسانی، تامین و استخدام بسیاری از کارکنان و مدیرانی را موجب شده است که برای اشتغال و برعهده گرفتن مسئولیت در سازمان صلاحیت لازم را ندارند (۶). نظام انتخاب منابع انسانی شامل فعالیت هایی مانند کارمندیابی، انتخاب، منصوب کردن افراد در پست های سازمانی، جابه جایی کارکنان، توسعه و تقویت مسیر شغلی کارکنان، آموزش و توسعه و برنامه ریزی منابع انسانی است (۷). انسجام و اجرای مطلوب مدیریت منابع انسانی در سازمان ها مستلزم دانش و آگاهی از مهارت ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است (۸). بنابراین یکی از الزامات سازمان، هماهنگی نیروی انسانی با بافت سازمان از جمله تمدن سازمانی دانش مدار می باشد. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری در خصوص علوم انسانی و تأکید بر اسلامی بودن و بومی بودن این علوم، نظریه پردازی در این زمینه به رسالت مهم اندیشمندان و پژوهشگران ایرانی تبدیل شده است (۹).

واژه تمدن (civilization) سازمانی یک مفهوم نوین است که برای نخستین بار در جهان توسط پدر علم مدیریت منابع انسانی ایران، میرسپاسی مطرح گردیده است (۱۰). تمدن سازمانی در برگیرنده فرهنگ هایی است که زمینه لازم برای تربیت نیروی انسانی منظم و هدفمند را برای بهبود خدمت رسانی و کسب منافع برد-برد مهیا می نماید (۱۱). تمدن سازمانی دارای مؤلفه های عدالت مدار (justice-oriented) که یک رفتار عمومی است و حضور پررنگ عدالت با رعایت نزاکت و کمال نجابت در کارکنان را شامل می شود، انسان مدار (human-oriented) که به عدم وجود تبعیض جنسیتی، قومی و نژادی و توجه به کرامت و منزلت انسانی، نوع دوستی در سازمان اشاره دارد، جامعه مدار (community-oriented) که به روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، تربیت و ادب در روابط عرفی و سازمانی بین افراد اشاره دارد (۹) و تمدن سازمانی دانش مدار (knowledge-oriented) که به حاکم بودن تفکر مدیریت دانش و سرمایه فکری، تأکید بر بهسازی

و موافقت همکاری نمونه مورد مطالعه، مصاحبه در محل کار مشارکت کننده که سعی شد محیطی آرام و بدون مراجعه کننده باشد، ضبط شد. میانگین زمان مصاحبه ها حدوداً ۴۰ دقیقه و هر نمونه یک دفعه مورد مصاحبه قرار گرفت. در مجموع در این پژوهش تعداد خبرگان نظری ۵ تن و تعداد خبرگان تجربی ۱۱ تن بود. پس از انجام ۱۶ مصاحبه، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که کدها به حد اشباع نظری رسیده است. بدین معنا که پاسخ ها تکراری شده و داده جدیدی یافت نشد. نحوه جمع آوری داده ها بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته با کمک چند سوال باز پاسخ مانند سوالات زیر صورت گرفت.

- وضعیت تمدن سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور در حال حاضر چگونه است؟
- جایگاه تمدن سازمانی را در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه می بینید؟
- در حال حاضر چه کارهایی برای تامین نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی مبتنی بر نیاز دانشگاه انجام می شود؟

- ویژگی های تامین نیروی انسانی در دانشگاه های علوم پزشکی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور را چگونه تحلیل می کنید؟
جهت واضح سازی مفاهیم از سوالات و هدایت مسیر پژوهش، از کلماتی مانند بیشتر توضیح دهید، چرا؟ و چگونه؟ استفاده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات در بخش مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش، بانک های اطلاعاتی و فیش برداری و در بخش رویکرد کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای شناسایی مولفه ها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته براساس روش تحلیل محتوا استفاده شده است. پس از انجام مصاحبه، داده ها به شیوه تحلیل مضمون به صورت باز و محوری کدگذاری شد. جهت تحلیل داده های کیفی به روش تحلیل محتوا از رویکرد استقرایی استفاده شد. این روش جهت کاهش میزان اطلاعات مهم می باشد لذا بر این اساس محتوای انتخاب شده ممکن است شامل تمام یا بخشی از اطلاعات استخراج شده از مصاحبه باشد (۱۷).
به منظور تعیین مؤلفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، از روش تحلیل درونمایه استفاده شده است. تحلیل درونمایه، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است.

و راهبردی محسوب می شود و ممکن است گزینش و استخدام نادرست هزینه های فراوانی را به دانشگاه های علوم پزشکی تحمیل کند. پس با توجه به اهمیت نیروی انسانی در اثربخشی و افزایش کارایی سازمان، نو بودن مفهوم تمدن سازمانی و کمبود خلاءهای پژوهشی در این زمینه، انجام مطالعه کیفی در کشور ایران ضرورت دارد. لذا هدف پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه های سیستم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی انجام شد.

روش کار

این پژوهش با رویکرد تحلیل محتوای کیفی به شیوه استقرایی انجام شد. جامعه پژوهش مدرسین مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مدیریت دولتی و مدیران دانشگاه های علوم پزشکی در سال ۱۳۹۸ بود. این رویکرد بر اساس الگو وارہ یا پارادایم طبیعت گرایانه گرفته شده است که در آن این باور وجود دارد که دانش از تعامل پژوهشگر با شرکت کننده پژوهش بدست می آید و در آن معانی و تجربه افراد در قالب مضامین قابل درک از پدیده مورد مطالعه را بررسی می کند (۱۷). در واقع در رویکرد تحلیل محتوا، پژوهشگر درک عمیق از مفاهیم مربوط به موضوع مدنظر بدست می آورد و کلمات و جملات بصورت منظم در طبقات و زیر طبقات قرار می گیرند که درک پدیده را آسانتر می کند (۱۸).

جامعه آماری این مطالعه، شامل مدرسین مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مدیریت دولتی و مدیران دانشگاه های علوم پزشکی بودند. مشارکت کنندگان (نمونه آماری) شامل دو گروه خبرگان نظری و خبرگان تجربی بودند. منظور از خبرگان نظری افرادی می باشند که در ارتباط با موضوع پژوهش دارای آثار علمی می باشند و منظور از خبرگان تجربی افرادی هستند که در امر تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور دارای تجربیات می باشند. افراد شرکت کننده در مطالعه از طریق نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل تمایل به شرکت در پژوهش و دارای تجربیات نظری و تجربی در زمینه موضوع مورد مطالعه و حداقل ۵ سال سابقه کار در پست های مدیریتی بود پس از انتخاب نمونه مورد مطالعه، با مصاحبه شونده به صورت تلفنی یا ایمیلی ارتباط برقرار شد و پس از کسب رضایت آگاهانه

تفسیر یافته‌ها پرداخته و نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها را به عنوان مصادیقی ارائه کردند، به نحوی که خواننده بتواند انتقال پذیری آن را ارزیابی کند. همچنین برای بررسی اطمینان پذیری از نتایج، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تحت نظارت چند تن از مدرسین حوزه مدیریت انجام گرفت و در نهایت برای ارزیابی تأییدپذیری نتایج، یافته‌های پژوهش در اختیار مدرسین مذکور قرار داده شد و توسط ایشان به تأیید رسید.

برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. برای محاسبه پایایی بازآزمون، سه مصاحبه انتخاب شد و با فاصله دو هفته پس از کدگذاری اولیه توسط پژوهشگر مجدد کدگذاری شد و پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام شده، ۸۵ درصد به دست آمد (جدول ۱).

این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل درونمایه، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤال‌های مطالعه است و تا حدی، معنا و مفهوم مؤلفه‌های موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد.

در پژوهش حاضر برای اعتبارسنجی یافته‌ها از چهار معیار Guba & Lincoln شامل اعتبارپذیری، تعمیم‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری، استفاده شده است (۱۷). برای ارزیابی اعتبارپذیری نیز، از روش بازخورد اعضا استفاده شده است؛ به گونه‌ای که یافته‌های پژوهش در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آن‌ها صحت یافته‌ها و تفسیرها را تأیید کردند. برای ارزیابی تعمیم‌پذیری، پژوهشگران به شرح فرایند پژوهش از نمونه‌گیری تا

جدول ۱: محاسبه پایایی بازآزمون

ردیف	کد مصاحبه شونده	مجموع کدها در دو مرحله	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای ناموافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	مصاحبه ۵	۹	۴	۱	۸۸٪
۲	مصاحبه ۹	۲۳	۹	۵	۷۸٪
۳	مصاحبه ۱۴	۲۲	۱۰	۲	۹۰٪
	مجموع	۵۴	۲۳	۸	۸۵٪

مطالعه حاضر برابر با ۸۰ درصد بود و با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۷۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه‌ها مطلوب بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	کد مصاحبه شونده	مجموع کدها در دو مرحله	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای ناموافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	مصاحبه ۵	۱۲	۴	۴	۶۶٪
۲	مصاحبه ۹	۱۹	۹	۱	۹۴٪
۳	مصاحبه ۱۴	۲۴	۹	۶	۷۵٪
	مجموع	۵۵	۲۲	۱۱	۸۰٪

همچنین برای محاسبه پایایی مصاحبه به روش توافق درون موضوعی، از یک عضو هیات علمی دانشگاه درخواست شد که به عنوان پژوهشگر همکار، سه مصاحبه را کدگذاری کند. پایایی مصاحبه‌ها به روش توافق درون موضوعی در

درصد از مشارکت‌کنندگان (نمونه آماری) مورد مطالعه متخصصان مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، ۳۷/۶ درصد مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی، ۱۸/۷ درصد متخصصان مدیریت دولتی بودند. بر اساس جنس ۸۱/۲ درصد از مصاحبه‌شوندگان مورد مطالعه مرد و ۱۸/۸ درصد زن و بر اساس رتبه علمی ۵۶/۳ درصد از مشارکت‌کنندگان

داده‌ها با روش تحلیل محتوا و با استفاده از نرم افزار مکس کیو دی آ نسخه ۱۲ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

برای جمع‌آوری اطلاعات با ۱۶ نفر از خبرگان که همگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها بودند، مصاحبه شد. ۴۳/۷

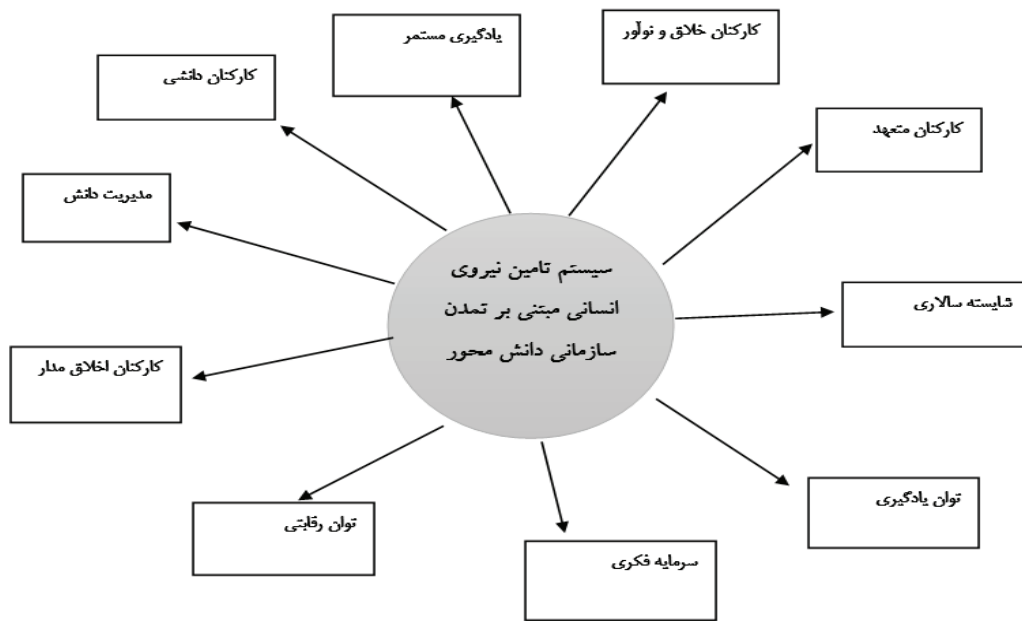
اولویت اهداف سازمان بر اهداف فردی ۳- "کارکنان خلاق و نوآور" با مضامین فرعی تربیت افرادی نوآور و خلاق، کارکنان نوآور، کارکنان خلاق، مشارکت و حمایت کارکنان در نوآوری، کارکنان نوآور و خلاق، توان نوآوری، نیروی انسانی با هوش فرهنگی اجتماعی ۴- "کارکنان دانشی" با مضامین فرعی کارکنان دانشی، کارکنان مدار و توانمند، کارکنان مبتنی بر دانش، بکارگیری دانش کارکنان ۵- "کارکنان اخلاق مدار" با مضامین فرعی کارکنان مودب و با اخلاق، وجود مدنیت در سازمان، تقویت منشور اخلاقی، پایبند بودن به ارزش های سازمانی، پایبند بودن به ارزش های انسانی ۶- "توان یادگیری" با مضامین فرعی آموزش ضمن خدمت کارکنان، توان یادگیری، برگزاری دوره آموزشی، انتخاب کارکنان از طریق آزمون روانشناختی، تقویت روحیه کار تیمی و مشارکتی، تقویت مهارت های مدیریتی ۷- "شایسته سالاری" با مضامین فرعی شایسته سالاری، تناسب شغل و شاغل، ۸- "توان رقابتی" با مضامین فرعی رقابت پذیری، توان رقابتی ۹- "سرمایه فکری" با مضامین فرعی دارایی های فکری و منابع انسانی، سرمایه فکری ۱۰- "مدیریت دانش" با مضامین فرعی دانش به عنوان سرمایه اصلی، مدیریت دانش (جدول ۳ و نمودار ۱)

در مصاحبه استادیار، ۳۱/۲ درصد دانشیار و ۱۲/۵ استاد و بر اساس سن ۱۸/۷ درصد زیر ۳۵ سال، ۴۳/۷ درصد بین ۳۶ الی ۵۰ و ۳۷/۶ درصد افراد دارای سن بالای ۵۱ سال و بر اساس تیپ دانشگاهی ۳۷/۶ درصد افراد از دانشگاه های بزرگ، ۴۳/۷ درصد نمونه از دانشگاه های تیپ دو و ۱۸/۷ درصد از دانشگاه های تیپ سه بودند. پس از تحلیل داده ها، تعداد کدهای اولیه ۱۲۵ مورد مشخص شد و پس از حذف کدهای تکراری و مشابه مضامین اصلی ۱۰ مورد و مضامین فرعی ۴۴ مورد مرتبط با مؤلفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی تعیین گردید که شامل مضامین اصلی و فرعی:

۱- "یادگیری مستمر" با مضامین فرعی یادگیری مستمر، آموزش و بهسازی مستمر نیروی انسانی، دانش به روز کارکنان، کارکنان منعطف و تحرک پذیر، کارکنان کارآمد و اثر بخش ۲- "کارکنان متعهد" با مضامین فرعی نگهداری کارکنان متخصص و متعهد، مسئولیت پذیری اجتماعی، حفظ اصول انسانی درون و برون سازمانی، تقویت نیروی انسانی خود کنترل، کارکنان مستقل، کارکنان با اعتماد به نفس، کارکنان متفکر و خودانگیخته، کارکنان توفیق طلب، کارکنان توفیق طلب، کارکنان خلاق و نوآور

جدول ۳: مضامین مؤلفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی

مضمون اصلی	مضمون فرعی
یادگیری مستمر	یادگیری مستمر، آموزش و بهسازی مستمر نیروی انسانی، دانش به روز کارکنان، کارکنان منعطف و تحرک پذیر، کارکنان کارآمد و اثر بخش (پنج مضمون فرعی)
کارکنان متعهد	نگهداری کارکنان متخصص و متعهد، مسئولیت پذیری اجتماعی، حفظ اصول انسانی درون و برون سازمانی، تقویت نیروی انسانی خود کنترل، کارکنان مستقل، کارکنان با اعتماد به نفس، کارکنان متفکر و خودانگیخته، کارکنان توفیق طلب، اولویت اهداف سازمان بر اهداف فردی (نه مضمون فرعی)
کارکنان خلاق و نو آور	تربیت افرادی نوآور و خلاق، کارکنان نوآور، کارکنان خلاق، مشارکت و حمایت کارکنان در نوآوری، کارکنان نوآور و خلاق، توان نوآوری، نیروی انسانی با هوش فرهنگی اجتماعی (هفت مضمون فرعی)
کارکنان دانشی	کارکنان دانشی، کارکنان دانش مدار و توانمند، کارکنان مبتنی بر دانش، بکارگیری دانش کارکنان (چهار مضمون فرعی)
کارکنان اخلاق مدار	کارکنان مودب و با اخلاق، وجود مدنیت در سازمان، تقویت منشور اخلاقی، پایبند بودن به ارزش های سازمانی، پایبند بودن به ارزش های انسانی (پنج مضمون فرعی)
توان یادگیری	توان یادگیری، آموزش ضمن خدمت کارکنان، برگزاری دوره آموزشی، انتخاب کارکنان از طریق آزمون روانشناختی، تقویت روحیه کار تیمی و مشارکتی، تقویت مهارت های مدیریتی (شش مضمون فرعی)
شایسته سالاری	شایسته سالاری، تناسب شغل و شاغل (دو مضمون فرعی)
توان رقابتی	رقابت پذیری، توان رقابتی (دو مضمون فرعی)
سرمایه فکری	دارایی های فکری و منابع انسانی، سرمایه فکری (دو مضمون فرعی)
مدیریت دانش	دانش به عنوان سرمایه اصلی، مدیریت دانش (دو مضمون فرعی)



نمودار ۱. مولفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور

۱- یادگیری مستمر

اغلب شرکت کنندگان در مطالعه معتقد بودند دانشگاه های علوم پزشکی با رویکرد تمدن سازمانی دانش محور باید کارکنان منعطف و تحرک پذیر را انتخاب کنند و در آموزش مستمر نیروی انسانی و دانش به روز کارکنان از هیچ تلاشی دریغ نکنند تا کارکنانی کارا و اثر بخش، در جهت اهداف سازمان داشته باشند. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون یادگیری مستمر به شرح زیر می باشد:

مدیری ۵۲ ساله و با سابقه کار ۲۱ سال در مصاحبه اول عنوان کرد:

"ملاک اصلی در سازمان دانش محور یادگیری مستمر، بهبود مستمر فرایندها، بهسازی مستمر نیروی انسانی، ارائه بازخورهای توصیفی، مبتنی بر فرهنگ سازمانی است." استاد گروه مدیریت دولتی ۴۷ ساله و با سابقه کار ۱۹ سال اظهار داشت:

"سازمان های دانش محور سرمایه اصلی آن ها دانشی است که در اختیار سازمان است و بر اساس آن دست به نوآوری در ارائه ی خدمات و محصولات می زنند بنابراین یکی از سرمایه های اصلی سازمان نیروی انسانی است که باید دارای دانش بروز و نو آور باشند."

۲- کارکنان متعدد

مصاحبه شوندگان در مؤلفه کارکنان متعدد بیان کردند

سازمان های دانش محور باید کارکنانی متخصص و متعهد، مستقل، با اعتماد به نفس، متفکر و خودانگیزه و توفیق طلب تامین کنند. کارکنان در این سازمان ها مسئولیت پذیر و خودکنترل باشند و منافع سازمان را بر منافع فردی ترجیح دهند. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون کارکنان متعدد به شرح زیر می باشد:

یکی از مدیران حوزه معاونت آموزشی ۴۸ ساله و با سابقه کار ۲۳ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"اگر خواسته باشیم سازمان پویا، موثر و چابکی داشته باشیم باید منابع انسانی متعهد و متخصص داشته باشیم. نیروی انسانی کم باعث خستگی و بی کیفیتی کار می شود و نیروی انسانی زیاد آفتی برای سازمان است این نیروها باید مدیریت، هدایت و کنترل و ایجاد انگیزه شود."

استاد گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی ۵۶ ساله و با سابقه کار ۲۷ سال در مصاحبه بیان کرد:

"پیشنهاد می کنم باید نیروی انسانی، استخدام شود که این نیروی انسانی دارای فرایندهای مدیریتی و مهارت های فنی ادراکی و حتی انسانی باشد. یعنی نیروی انسانی که از لحاظ رشد یافتگی در پیوستاری قرار بگیرد که خود کنترل بوده و خود با درک صحیحی از وظایف محوله به نحو احسن آن را به سرانجام برساند."

۳- کارکنان خلاق و نو آور

است و یکی از ارکان سازمان های متمدن است." عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی ۴۴ ساله با سابقه کار ۱۹ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"در سازمان های متمدن جایی که فرهنگ و تمدن سازمانی غالب است، عدالت اجتماعی یکی از نکات اصلی و مهم چنین سازمان هایی است که کمک می کند سازمان به نحو مطلوبی به رشد و بقای خودش ادامه دهد."

۶- توان یادگیری

مصاحبه شوندهگان در مؤلفه توان یادگیری معتقد بودند برگزاری دوره آموزشی و ضمن خدمت و آزمون های روانشناختی میزان یادگیری کارکنان سازمان های دانش محور افزایش می یابد. مصاحبه شوندهگان تاکید داشتند که روحیه کار تیمی و مشارکتی در این سازمان ها تقویت شود. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون توان یادگیری به شرح زیر می باشد:

عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی ۴۴ ساله با سابقه کار ۱۹ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"در سازمان های دانش محور سرمایه اصلی آن ها دانشی است که در اختیار سازمان است و بر اساس آن دست به نوآوری در ارائه ی خدمات و محصولات می زنند بنابراین یکی از سرمایه های اصلی دانشگاه نیروی انسانی است که باید دارای دانش به روز و نوآور باشند."

۷- شایسته سالاری

مصاحبه شوندهگان تاکید داشتند شایسته سالاری، هسته مرکزی تمامی فعالیت های منابع انسانی سازمان است، که همه صفات، ویژگی ها، مهارت ها و نگرش ها را در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت ها شامل می شود در این راستا در سازمان های دانش محور تناسب شغل و شاغل باید وجود داشته باشد. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون شایسته سالاری به شرح زیر می باشد:

یکی از مدیران حوزه معاونت دانشجویی و فرهنگی ۴۳ ساله و با سابقه کار ۱۶ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"وقتی کارمند ما می بیند که سازمان هم به فکر توسعه و پیشرفت او، در صورت وجود شایستگی اش می باشد، او هم سعی می کند، خود را نشان دهد و از پله های ترقی واضح و عادلانه و آشکاری که پیش روی همه هست و هر کسی با تلاش بیشتری می تواند آن را به دست آورد، از آن پله ها بالا رود و این ها همه باید درون یک سیستم تامین نیروی

همچنین در مؤلفه کارکنان خلاق و نو آور مصاحبه شوندهگان معتقد بودند افرادی نو آور و خلاق با هوش فرهنگی اجتماعی، تامین سازمان های دانش محور شوند و کارکنان را در نوآوری حمایت و مشارکت داد. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون کارکنان خلاق و نو آور به شرح زیر می باشد:

یکی از مدیران حوزه معاونت آموزشی ۴۸ ساله و با سابقه کار ۲۳ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"مهمترین بخش دارایی سازمان، همان نیروی انسانی است. مؤلفه هایی که سیستم تامین منابع انسانی باید درباره نیروها در نظر بگیرد شامل خلاقیت، اعتماد به نفس، توفیق طلبی است و کارکنانی که قابلیت های لازم را ندارند نمی توانند به طور مطلوب وظایف خود را انجام دهند در نتیجه بر روی عملکرد سازمانی تاثیر منفی می گذارند."

۴- کارکنان دانشی

از طرفی مصاحبه شوندهگان در مؤلفه کارکنان دانشی تاکید داشتند که سازمان های دانش محور نیروی انسانی دانش مدار و توانمند تامین کنند و شرایطی ایجاد کند که از دانش کارکنان در سازمان استفاده شود. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون کارکنان دانشی به شرح زیر می باشد:

مدیری ۵۲ ساله و با سابقه کار ۲۱ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"به نظرم سازمان ها باید دارایی های کلیدی خود را شناسایی و حفظ نمایند. در عرصه رقابت، موفق ترین دانشگاه ها آن هایی هستند که می توانند سرمایه انسانی را به شیوه ای اثربخش و کارآمد مدیریت نمایند."

۵- کارکنان اخلاق مدار

در مؤلفه کارکنان اخلاق مدار مصاحبه شوندهگان بیان کردند در سازمان های دانش محور کارکنان مودب و با اخلاق تامین شوند. در چنین سازمان هایی مدنیت در سازمان، منشور اخلاقی و پایبند بودن به ارزش های سازمانی و انسانی اهمیت دارد. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون کارکنان اخلاق مدار به شرح زیر می باشد:

یکی از مدیران حوزه معاونت آموزشی ۴۸ ساله و با سابقه کار ۲۳ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"فضا و فرهنگ موجود تمدن سازمانی یا سازمان متمدن در سازمان باید طوری باشد که تشویق کننده نظم، اخلاق و ادب و به ویژه حقوق افراد در تمامی سطوح سازمان باشد. در سازمان متمدن، تربیت و ادب در روابط افراد خیلی مشهود

انسانی دیده شود".

"دانشگاه باید به سمت اشتراک دانش برود و مرتباً خود را با نیازهای روز جامعه به روز کند. این یکی از چیزهایی است که در مدیریت دانش دانشگاه مغفول مانده است".

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی انجام شد. طبق نتایج پژوهش، ویژگی های تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی شامل: یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی، کارکنان اخلاق مدار، توان یادگیری، شایسته سالاری، توان رقابتی، سرمایه فکری، مدیریت دانش شناسایی شد.

اولین مؤلفه تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، یادگیری مستمر است. یادگیری مستمر برای توصیف انواع خاصی از فعالیت هایی که در سازمان جریان دارد بکار گرفته می شود. یادگیری مستمر فرآیند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی می باشد. سازمان دانش محور نیز باید توانایی یادگیری، کسب و ذخیره سازی سازی دانش بدست آمده از یادگیری را داشته باشد تا بتواند به عنوان یک سازمان توانمند عمل کند. این نتایج با یافته های طبرسا و همکاران (۲۸) که نشان دادند رابطه بسیار قوی میان هوش سازمانی و یادگیری سازمانی و خلق دانش وجود دارد. و با یافته سیدنقوی و همکاران (۱۹)، Cho و همکاران (۲۰) که نشان دادند فرایندهای یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد و فرایندهای یادگیری سازمانی در ارتباط بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی نقش میانجی ایفا می کند، همخوانی دارد. لذا در جهت تبیین می توان گفت کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی برای مواجه شدن با محیط متغیر و افزایش سریع فناوری، مهارت ها و دانش، نیاز به یادگیری مستمر دارند تا بتواند خود را با این تغییرات انطباق دهند.

دومین مؤلفه تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، کارکنان متعهد است. توجه به کارکنان متعهد امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر با ارزش ها و اهداف سازمان پایبند ترند و فعالانه تر در سازمان دانش محور نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی

۸- توان رقابتی

مصاحبه شوندگان در مؤلفه توان رقابتی معتقد بودند مزیت رقابتی از طریق فعالیت های دانشی ایجاد می شود و ارزش افزوده از طریق دانش ایجاد می گردد. همچنین این رویکرد اهمیت منابع درون سازمان و توسعه بازارگرایی سازمان را در رقابت پذیری درک کرده است. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون توان رقابتی به شرح زیر می باشد:

عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی ۴۴ ساله با سابقه کار ۱۹ سال در مصاحبه عنوان کرد:

"به نظرم یک سازمان دانش محور، باید توان رقابتی خود را در سه مؤلفه، توانمندی دانشی منابع درونی سازمان، توانمندی دانش توسعه بازار گرایی سازمان و توان خلاقیت و نوآوری بسنجد".

۹- سرمایه فکری

بیشتر مصاحبه شوندگان بیان کردند سرمایه فکری تحت عناوینی همچون دارایی های ناملموس، دارایی دانش محور، سرمایه دانشی، دارایی اطلاعاتی، سرمایه انسانی و ارزش های پنهان سازمان به کار رفته است که به تدریج موجب ثروت آفرینی برای سازمان ها می گردد. در سازمان دانش محور، از سرمایه فکری به منظور ایجاد ارزش استفاده می شود. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون سرمایه فکری به شرح زیر می باشد:

عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی ۴۲ ساله و با سابقه کار ۱۵ ساله که جزء مدیران میانی محسوب می شوند در مصاحبه عنوان کرد:

"سرمایه اصلی در سازمان های دانش محور، دانشی است که در اختیار سازمان است و بر اساس آن دست به نوآوری در ارائه ی خدمات و محصولات می زنند بنابراین یکی از سرمایه های اصلی سازمان نیروی انسانی است که باید دارای دانش به روز و نوآور باشند".

۱۰- مدیریت دانش

در دنیای امروز، موفقیت هر سازمان به توانایی مدیریت این دارایی ها بستگی دارد. مصاحبه کنندگان در مؤلفه مدیریت دانش قویاً تاکید داشتند که دانش به عنوان سرمایه اصلی سازمان های دانش محور است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می پردازد. گزیده ای از بیانات شرکت کنندگان در مضمون مدیریت دانش به شرح زیر می باشد:

شخصیتی هستند. این یافته با نتایج مطالعه شالیان (۲۴) که نشان داد توسعه منابع انسانی بر تمدن سازمانی نمایندگان مجلس شورای اسلامی تاثیر دارد، همخوانی دارد. مجهز بودن کارکنان به دانش و تخصص بالا موجب کاربرد دانش موثر خواهد شد.

مؤلفه پنجم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، توان یادگیری است. توان یادگیری بزرگ ترین امتیاز رقابتی برای سازمان دانش محور می باشد بر این اساس سازمان‌هایی موفق ترند که زودتر، سریع تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. در سازمان‌های دانش محور تمرکز بر یادگیری، استراتژی رویارویی با چالش‌های آتی تلقی می‌شود. با یافته‌های زرین نگار (۱۱)، آرگون و همکاران (۲۵)، میرسپاسی (۹) که نشان دادند سازمان‌هایی موفق ترند که زودتر، سریع تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند. به این منظور شکل جدیدی از سازمان‌ها در حال گسترش است که "سازمان‌های دانش محور" نام دارد. بنابراین، سازمان‌های دانش محور برای کسب امتیاز رقابتی نیازمند ارتقاء توان یادگیری در کارکنان سازمان هستند.

مؤلفه ششم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، شایسته‌سالاری است. شایسته‌سالاری از جمله روش‌هایی است که برای انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان‌های دانش محور با تغییرات مداوم و مستمر محیط کاری به وجود آمده است. از طرفی اگر به بررسی منابع انسانی سازمان‌ها توجه شود، مشخص می‌شود که در بیشتر مواقع بین ویژگی‌های مختلف سازمان‌ها از قبیل آموزش، ارزیابی عملکرد، تامین و... ارتباط و پیوستگی لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی منابع انسانی منتهی می‌شود. یکی از بهترین و مناسب ترین رویکردها برای نایل شدن به انسجام بین فرآیندی، به کارگیری رویکرد شایسته‌سالاری در مدیریت منابع انسانی است. این نتایج با یافته‌های نوری (۲۶) و حسنی (۲۷) که نشان دادند تامین، استخدام و ارتقا بر اساس شایسته‌سالاری، نقش بسزایی در سازمان‌های دانش محور دارد، همخوانی دارد. بنابراین، گزینش نیروی انسانی در سازمان‌های دانش محور باید براساس دانش و تخصص و نوآوری نیروی انسانی باشد و افراد براساس شایسته‌سالاری انتخاب شوند.

مؤلفه هفتم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، توان رقابتی است. توان رقابتی یک سازمان دانش محور، برای رقابت در عصر حاضر باید رویکرد مبتنی

جدید اقدام می‌کنند و احساس وفاداری کارکنان به سازمان افزایش می‌یابد و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. این نتایج با یافته‌های کاظمی و همکاران (۲۱)، Lin & Tang (۲۲) که نشان دادند، پیکربندی منابع انسانی شامل دو نوع، متعهد محور و دانش محور است و پیکربندی دانش محور به طور مستقیم سرمایه فکری و عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد، همخوانی دارد. تعهد کارکنان از ویژگی‌های اصلی یک کارمند محسوب می‌شود و این موجب افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، ماندگاری کارکنان در سازمان و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌های دانش محور می‌شود.

سومین مؤلفه تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، کارکنان خلاق و نوآور است. کارکنان نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش بروند. هدف باید پرورش انسان‌هایی باشد که بتوانند با مغزی خلاق با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند. به گونه‌ای که انسان‌ها بتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه مردم نیازمند آموزش خلاقیت هستند که با خلق افکار نو به سوی یک سازمان دانش محور قدم بردارند. رشد فزاینده اطلاعات، سبب شده است که هر انسانی از تجربه و علم و دانشی برخوردار باشد که دیگری فرصت کسب آن‌ها را نداشته باشد. این نتایج با یافته‌های طبیعی شیرمرد و میرزایی (۲۳) که نشان دادند خلاقیت و نوآوری کارکنان در مدیریت دانش تاثیر دارد و برای استقرار مدیریت دانش در سازمان باید خلاقیت و نوآوری کارکنان مورد توجه قرار گیرند، همخوانی دارد. پس می‌توان گفت خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های دانش محور از عوامل مهم بقای سازمان است و باید سازمان‌ها در انتخاب افراد خلاق و نوآور و آینده‌نگر توجه خاص داشته باشند.

چهارمین مؤلفه تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، کارکنان دانشی است. منابع انسانی دانش‌گر به عنوان مهم ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده ترین دارایی نامشهود قلمداد شده اند. کارکنان دانشی در سازمان‌های دانش محور دارای ویژگی‌های دانش و آگاهی، قابلیت‌ها و مهارت‌ها، قابلیت‌های فکری و ذهنی، مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های

مؤلفه دهم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، مدیریت دانش است. مدیریت دانش، سازمان را برای یادگیری از محیط و ترکیب دانش با فرآیندهای کسب و کار توانا می کند. این یک ارزش جدیدی را برای سازمان فراهم می کند و آن بهبود بهره وری، اثربخشی و رقابت است. این نتایج با یافته های رمزی فرد (۲۹)، شالیان (۳۳)، Lin & Tang (۲۲)، طبرسا و همکاران (۲۸) که نشان دادند که شناخت و برخورداری از مدیریت دانش در عصر ارتباطات و اطلاعات و دانش محور، یکی از ویژگی های بارز سازمان های پویا و پیشرو می باشد تا دستیابی به اهداف و رقابت با سایر رقبا امکان پذیر باشد، همسو می باشد. بنابراین، مهم ترین نقشی که می توان به مدیریت دانش نسبت داد این است که سازمان ها آن را به عنوان یک مدیریت تحول و عامل موفقیت در محیط متغیر در نظر بگیرند.

نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که مهم ترین مؤلفه ها در تامین نیروی انسانی، یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی می باشد. بنابراین، برای ایجاد تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه های علوم پزشکی باید به این مولفه ها در تامین نیروی انسانی توجه شود. این پژوهش صرفاً دیدگاه مدیران میانی و ارشد دانشگاه های علوم پزشکی را مورد بررسی قرار داد که ممکن است نتایج به راحتی قابل تعمیم به سایر سازمان ها نباشد که از محدودیت های پژوهش است.

سیاسگزاری

پژوهش حاضر از رساله دوره دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند استخراج گشته است و دارای کد اخلاق IR.BUMS.REC.1398. 320 است. نگارندگان بر خود لازم می دانند مراتب تشکر صمیمانه خود را از دانشگاه های علوم پزشکی اعلام نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارضی منافی را گزارش نکرده اند.

بر دانش داشته باشد و تلاش کند عوامل موثر برای ارتقاء عملکرد رقابتی خود را از منظر دانش تفسیر و تحلیل کند. در واقع سازمان دانش محور باید داریی ها و فرآیندهای خود را دانشی کند تا بتواند توانایی تعبیر و توسعه یک استراتژی جدید را بدست آورد. این نتایج با یافته های طبرسا و همکاران (۲۸)، حسنی (۲۷) که نشان دادند وجود یک سیستم تامین نیروی انسانی موثر و رقابتی در سازمان ضروری است تا بتواند به شناسایی و تامین بهترین ها بپردازد، همخوانی دارد. یک سازمان دانش محور، برای رقابت در عصر حاضر باید رویکرد مبتنی بر دانش داشته باشد و تلاش کند عوامل موثر برای ارتقا عملکرد رقابتی خود را از منظر دانش تفسیر و تحلیل کند.

مؤلفه هشتم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، کارکنان اخلاق مدار است. کارکنان اخلاق مدار زینت سازمان هستند اخلاق سرلوحه کاری کارمندان اخلاق مدار می باشد. در سازمان متمدن، فضای سازمان و فرهنگ سازمانی مشوق نظم، ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح سازمان است. در سازمان متمدن، تربیت و ادب بین افراد در روابط عرفی و سازمانی حاکم است. وظایف به بسته به میزان توانایی های بالقوه، به طور خودجوش انجام می شود. این نتایج با یافته زرین نگار (۱۱) که نشان داد سازمان های دانش محور برای نهادینه سازی اخلاقیات در کارکنان سازمان، خود ابتدا باید تصورات، ارزش ها و باورهای کارکنان را شناسایی کنند، همخوانی دارد.

مؤلفه نهم تامین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور، سرمایه فکری است. امروزه اساس فعالیت سازمان های موفق از تولید محوری به سوی دانش محوری انتقال یافته است. اگر سازمانی از سرمایه فکری و دارایی های دانشی بهتری برخوردار باشد، مزیت رقابتی خواهد داشت، با یافته های رمزی فرد (۲۹)، سیدنقوی و همکاران (۱۹) که نشان دادند سرمایه فکری می تواند در فرآیند خلق و تسهیم دانش موجود در یک سازمان دانش بنیان، بسیار تأثیرگذار باشد، همسو است. در سازمان های دانش محور تفکر مدیریت دانش و سرمایه فکری، تاکید بر بهسازی و توسعه منابع سازمان دارد.

References

1. Asadi F, Mozaffari S, Zarei A. [The relationship between human resource management and organizational performance from the perspective of staff experts of the Ministry of Sports and Youth of Iran]. *Contemporary Research in Sports Management*. 2017; 7 (13): 23-30. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=354383>
2. Danquah M, Amankwah-Amoah J. Assessing the relationships between human capital, innovation and technology Adoption: Evidence from Sub-Saharan Africa. *Technological Forecasting and Social Change*. 2017 ;122: 24-33. https://www.researchgate.net/publication/316522349_Assessing_the_relationships_between_human_capital_innovation_and_technology_adoption_Evidence_from_sub-Saharan_Africa
3. Boon C, Eckardt R, Lepak D P, Boselie P. Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018;29(134-67). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1380063>
4. Teymouri N, Rangriz H, Abdollahi B, Zeinabadi H. [Prioritizing the Factors Affecting the Recruitment of Human Resource and Providing an Appropriate Model Based on the Merit System]. *Human Resource Management Research*. 2018; 10 (2): 207-230. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_32465.html
5. Nargesian A, Pourezat A, Raskooli Parshkooch A. [Study of the Advantages and Disadvantages of Recruitment Process Outsourcing in Mobile Telecommunication Company of Iran]. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2017; 5(2): 77-88. http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_3626.html
6. Imani H, Gholipour A, Azar A, Pourezat A. [Identifying the components of the human resource supply system in order to improve the health of the administrative system]. *Public Management*. 2019; 11 (2): 251-284. https://jipa.ut.ac.ir/article_70791.html
7. Bamberger P, Masholm I. *Human Resource Strategy*, Cultural Research Office, Translated by Ali Parsaiyan and Mohammad Arabi, Tehran: Cultural Research Office 3rd Edition. 2017. <https://www.adinehbook.com/gp/product/9645799457>
8. Armstrong M. [Strategic Human Resource Management]. Translated by Seyed Mohammad Aarabi and Omid Mahdieh, Tehran: Cultural Research, 2018. <https://www.adinehbook.com/gp/product/9643791889>
9. Mirsapasi N. [The role of education in the development and promotion of organizational civilization]. *Productivity Management*. 2008; 2 (5): 7-20. http://jpm.iaut.ac.ir/article_518010.html
10. Fani A, Zarrin Negar M, Danaei Fard H, Delkhah J. [A survey and exploration on the organizational civilization in Iran governmental organizations]. *Journal of Public Administration*. 2018,10(1): 89 - 108. https://jipa.ut.ac.ir/article_65614.html
11. Zarrin Negar M. [Exploring and explaining organizational civilization in Iranian Governmental Organizations]. PhD Thesis in Public Management, Tarbiat Modares University, Iran, 2018.
12. Bahmanyari H. [Explaining the structural model of organizational culture, identity and civilization in Shiraz University of Medical Sciences]. M.Sc. Thesis, Payame Noor University of Fars, 2015.
13. Chergui K. Strategic choice in knowledge-based organizations: The case of the electronic industries in Algeria. *Journal of Business and Management Sciences*. 2016; 4(6): 142-148. <http://www.businessmanagementsciences.com/articles/4/6/3>
14. Haas N E, Van Craen M, Skogan GW, Fleitas D M. Explaining officer compliance: The importance of procedural justice and trust inside a police organization. *Criminology & Criminal Justice*. 2015; 15(4): 442-463. <https://psycnet.apa.org/record/2015-38642-004> <https://doi.org/10.1177/1748895814566288>
15. Taybi M, Khodnia F, Sharifipour E. [Factors affecting the absorption, retention and abandonment of human resources services (specialized and knowledge-based employees and machine-oriented employees)]. *International Conference of Management Elites (1)*: 2016. <https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=57993>
16. Lin X, Tang H. A framework for human resource configurations in knowledge-intensive Organizations. *International Journal of Business Administration*. 2016; 7(1):1-11. <https://ideas.repec.org/a/jfr/ijba11/v7y2016i1p1-11.html> <https://doi.org/10.5430/ijba.v7n1p1>
17. Hamidi Y, Zare O, Chaleh K. [Explaining the Challenges of Implementing third generation accreditation measures from the perspectives of Kermanshah hospitals managers]: A qualitative study. *Health Promotion Management*. 2020; 9 (2) :1-10. <http://jhpm.ir/article-1-1096-fa.html>
18. Elo S, Kyngäs H. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(1):107-15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244014522633> <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
19. Seyed Naghavi M A, Koushki Jahromi AR. [A coherent model of human resource management systems for the development of Bilateral Learning in the Organization]. *Journal*

- of Disciplinary Management Research.2014; 9(1):78-54<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=317641>
20. Cho S H, Song J H, Yun S C, Lee C K. How the organizational learning process mediates the impact of strategic human resource management practices on performance in Korean organizations? Performance Improvement Quarterly.2013; 25(4): 23-42. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21127>.
21. Kazemi S, Naderi A, Ezzati M. [Investigating the role of human capital in the central knowledge of the organization (studied: Campus of Social Sciences and Behavior, University of Tehran)]. Journal of Human Resource Management and Support Development. 2019; 14 (52): 63-87. http://harold.jrl.police.ir/article_91771.html
22. Lin X, Tang H. A Framework for human resource configurations in knowledge-intensive Organizations. International Journal of Business Administration.2016; 7(1):1-21. https://www.researchgate.net/publication/289243694_A_Framework_for_Human_Resource_Configurations_in_Knowledge-intensive_Organizations<https://doi.org/10.5430/ijba.v7n1p1>
23. Taybi Shirmard M, Mirzaei N. [Relationship between creativity components and the establishment of knowledge management] (Case study: Social Security employees). General Management in Management. 2017; 8 (1): 85-92. http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_10395.html
24. Shalian H. [The Impact of Human Resource Development on the organizational Civilization of the Islamic Consultative Assembly], Master's Thesis in Public Administration, Naraq Islamic Azad University,2017. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/47013.pdf>
25. Aragon Sanchez A, Sanchez Marin G, Mueses Morales A. The mediating effect of strategic human resource practices on knowledge management and firm performance Gestión del conocimiento y resultados empresariales: efecto mediador de las prácticas de recursos humanos. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.2015, 24(3):138-148. <https://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/47013.pdf><https://doi.org/10.1016/j.redee.2015.03.003>
26. Nouri D. Explaining the recruitment and promotion system based on knowledge-based meritocracy (studied; Kermanshah Regional Water Organization). The 1st Comprehensive International Conference on Iranian Management,2015.<https://civilica.com/doc/487119/>
27. Hassani S. Presenting a model for measuring the level of knowledge-based organizations. Master Thesis, Tarbiat Modares University, Iran. 2014.
28. Tabarsa Gholam A, Rezaian A, Nazarpour A H. [Designing and explaining the competitive advantage model based on organizational intelligence in knowledge-based organizations]. Modern Marketing Research. 2012; 2 (1): 47-72. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=190262>
29. Ramzi Fard R. [Identifying the share of the infrastructural components of organizational civilization in government organizations]. Master Thesis, University of Science and Research, Iran, 2011.