مقاله پژوهشی
مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
دوره ۲۲، اسفند ۱۴۰۲، ۱۲۵۸-۱۲۳۷

فرصت‌ها و چالش‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار: یک مطالعه کیفی

عسگر آقایی هشجین[۱]، پوریا فرخی[۲]

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۱۴ ارسال مقاله به نویسنده جهت اصلاح: ۱۴۰۲/۱۰/۲۷ دریافت اصلاحیه از نویسنده: ۱۴۰۲/۱۱/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶

چکیده

زمینه و هدف: دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل، با ۱۷ هدف در هسته اصلی خود، راهنمای مقابله با مهم‌ترین چالش‌های جهان است. با توجه به نقش مهم دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار، این مطالعه با هدف شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های موجود برای دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: پژوهش کیفی حاضر به‌صورت اکتشافی در سال ۱۴۰۱ در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام گرفت. مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته هدف‌مند با ۳۸ نفر از مدیران و کارشناس‌های شاغل در معاونت‌های مختلف انجام و تا مرحله اشباع ادامه یافت. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل محتوای قراردادی Graneheim و Lundman انجام گرفت.

یافته‌ها: تعداد ۲۵ فرصت برای دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در مسیر دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار در چهار دسته شامل نیروی انسانی، ارائه خدمات، سرمایه‌گذاری و ارتباطات و هماهنگی شناسایی شد. هم‌چنین، تعداد ۳۵ چالش در پنج دسته شامل نیروی انسانی، ارائه خدمات، نظارت و کنترل، همکاری و تعاملات و تأمین مالی شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌گردد سیاست‌گذاران و مدیران سلامت در جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار استخدام و نگه‌داری افراد متخصص در حوزه‌های مختلف، به‌کارگیری مشوق‌های کافی و مناسب، سرمایه‌گذاری کافی در حوزه مراقبت‌های بهداشتی اولیه (Primary health care; PHC)، استفاده از سیستم‌ها و تجهیزات مدرن مخصوصاً در حوزه ثبت داده‌ها و بهبود روابط بین معاونت‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی با یک‌دیگر و با سایر سازمان‌ها را در دستور کار خود قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: اهداف توسعه پایدار، دانشگاه‌های علوم پزشکی، پژوهش کیفی، فرصت‌ها، چالش‌ها

۱- استادیار، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
۲- (نویسنده مسئول) دکتری تخصصی، گروه مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
تلفن: ۸۶۷۰۲۰۳۰-۰۲۱، دورنگار: ۸۶۷۰۲۰۳۰-۰۲۱، پست الکترونیکی: pouriafarrokhi73@gmail.com

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

مقدمه

اهداف توسعه پایدار (Sustainable development goals) یکی از مهم‌ترین توافقات جهانی است که پیوستگی اهداف در بخش‌های مختلف مانند پیوند بین آموزش، جنسیت و سلامت را نشان می‌دهد [۲-۱]. از دهه ۱۹۹۰، بر آموزش به‌عنوان یکی از حقوق اساسی بشر تأکید شد. در همین راستا، اهداف توسعه هزاره (Millennium development goals)، با ضرب‌الاجل دست‌یابی تا سال ۲۰۱۵، اهداف مربوط به آموزش ابتدایی و متوسطه را شامل شد [۳]. از بین ۱۷ هدف توسعه پایدار، هدف شماره ۴ در رابطه با آموزش می‌باشد و در زیرمجموعه این هدف یعنی ۴-۳ و ۴-ب مستقیماً به آموزش عالی اشاره شده است. هدف ۴-۳ به‌طور خاص بر ایجاد دسترسی برابر به آموزش فنی، کار و دانش و دانشگاهی، از جمله حضور در دانشگاه‌ها برای تمامی زنان و مردان تا سال ۲۰۳۰ تأکید دارد [۶-۵]. هم‌چنین، در هدف ۴-ب بر گسترش چشم‌گیر شمار بورس‌های تحصیلی در سطح جهانی برای کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه کشورهای کمتر توسعه یافته، جزایر کوچک در حال توسعه و کشورهای آفریقایی، جهت ثبت نام در آموزش عالی، از جمله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، برنامه‌های فنی و مهندسی در کشورهای توسعه یافته و دیگر کشورهای در حال توسعه تا سال ۲۰۲۰ تأکید شده است [۸-۷].

در پی همه‌گیری کووید-۱۹، مشخص شد که پیوندهای قوی‌تر و ضروری‌تری بین مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان و هم‌چنین رویکردی فعال برای ایجاد مشارکت‌های جهانی برای تضمین و اجرا اقدامات در راستای رسیدن به اهداف توسعه پایدار سازمان ملل مورد نیاز است [۹]. آموزش عالی علاوه بر سرمایه‌گذاری بر روی نسل آینده و ارائه راه کارها برای مشکلات جامعه، تفکر عملیاتی و تعامل انتقادی در مورد موضوعات اهداف توسعه پایدار را درجهت بهبود وضعیت حال تشویق می‌کند [۱۰]. بنابراین، اقدام مؤثر در جهت اهداف توسعه پایدار مستلزم همکاری بین دانشگاه‌ها است که متخصصان از صنایع و حوزه‌های مختلف تربیت (یادگیری بین رشته‌ای) و همکاری لازم را با یکدیگر داشته باشند [۱۱، ۹].

دانشگاه‌ها ظرفیت تولید، ترجمه و انتشار دانش مرتبط با دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار رادارند. آن‌ها می‌توانند به سیاست‌گذاران و سایر ذی‌نفعان برای شناسایی اولویت‌ها، مشکلات، ارزیابی گزینه‌های سیاستی، اجرای راه‌حل‌ها و ارزیابی سیاست‌ها کمک کنند. مهم‌تر از همه، آن‌ها می‌توانند با تطبیق فعالانه سرمایه جامعه با اولویت‌های سیاست عمومی و تسهیل در دسترسی به دانش و منابع برای دولت و جامعه، به تبدیل اهداف توسعه پایدار به اهداف قابل اندازه‌گیری کشور کمک کنند. علاوه بر این، دانشگاه‌ها ظرفیت و توانایی نقشه‌برداری، ردیابی و مستندسازی سیستماتیک تلاش‌ها، شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش‌دهی شاخص‌های معتبر درجهت پیوند دادن پژوهش به سیاست و عمل را دارند [۱۲، ۱]. هم‌چنین، می‌توان با ادغام اهداف توسعه پایدار در برنامه‌های درسی، دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای اجرا و ارزشیابی بهتر این اهداف رهبران آینده را توانمندتر ساخت [۱۳].

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

دانشگاه‌ها در مسیر رسیدن با اهداف توسعه پایدار با چالش‌هایی مواجه هستند. مطالعه Singh و همکارش در کشور امارات، مهم‌ترین چالش‌ها را عدم اولویت‌بندی اهداف، عدم همکاری و ارتباط ضعیف بین دانشگاه‌ها و وجود موانع فرهنگی و اجتماعی گزارش کردند [۱۴]. هم‌چنین، یافته های مطالعه Wolhuter در سال ۲۰۲۲ نشان داد که اکثر دانشگاه‌ها هنوز برای کمک به تحقق اهداف توسعه پایدار آماده نیستند [۱۵]. از بین دانشگاه‌های مختلف، دانشگاه‌های علوم پزشکی دارای نقش بسیار مهمی در رسیدن جوامع به اهداف شماره ۳ و ۴ دارای تأثیر مستقیم و در رسیدن به سایر اهداف تأثیر غیرمستقیم دارند. در نتیجه دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌توانند در تدوین سیاست‌ها، استراتژی‌ها، دستورالعمل‌ها و ارائه خدمت از طریق مراکز بهداشتی درمانی، در رسیدن یک جامعه به اهداف توسعه پایدار دارای نقش بسیار مؤثری باشند. بر اساس آخرین دانش نویسندگان، مطالعه حاضر اولین مطالعه در کشور ایران می-باشد که با هدف شناسایی فرصت‌ها و چالش‌ها موجود برای دانشگاه‌های علوم پزشکی در جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر به‌صورت کیفی در سال ۱۴۰۱ انجام گرفت. مطالعه حاضر مصوب دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد اخلاق به شماره IR.IUMS.REC.1399.1438 می‌باشد. در این مطالعه سعی شد که مصاحبه‌ها با افراد کلیدی از طریق نمونه‌گیری هدف‌مند و با حداکثر تنوع، با مدیران و کارشناسان صاحب‌نظر در معاونت‌های مختلف شامل معاونت بین‌الملل، بهداشت، آموزش، تحقیقات و فناوری، توسعه و مدیریت منابع، درمان و غذا و دارو از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام گیرد. تنوع مصاحبه شوندگان بر اساس ویژگی‌هایی مانند رشته تحصیلی، سطح تحصیلات و سمت سازمانی تعیین گردید. در ابتدا پژوهش‌گران بر اساس سابقه کاری افراد در سمت‌های سازمانی مختلف و رزومه علمی آن‌ها، افراد مناسب جهت انجام مصاحبه‌ها را انتخاب کردند. بسیاری از افراد شرکت‌کننده در مطالعه با استفاده از روش گلوله برفی (معرفی از طرف سایر خبرگان) وارد مطالعه شدند.

معیارهای ورود افراد به مطالعه شامل تجربه و دانش مرتبط با اهداف توسعه پایدار، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی، دارای سمت سازمانی در یکی از معاونت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی و تمایل به شرکت در مطالعه بود. هم‌چنین، معیارهای خروج از مطالعه شامل سابقه کار کمتر از پنج سال، عدم تمایل به مشارکت و عدم برخورداری از دانش و تجربه مربوطه بود. مصاحبه‌ها تا زمان اشباع یعنی زمانی که مفهوم یا کد جدیدی استخراج نمی شد، ادامه داشت. در مجموع تعداد ۳۸ نفر از مدیران، متخصصین و افراد باتجربه از دانشگاه‌های مختلف علوم پزشکی کشور شامل دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، شهید بهشتی، تبریز، مشهد، اصفهان و شیراز در مطالعه مشارکت داشتند.

گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته عمیق و انفرادی در محلی مورد توافق شرکت‌کنندگان با تعیین وقت قبلی انجام گرفتند. هر

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

مصاحبه به‌طور میانگین ۴۵ دقیقه (حداقل ۳۴ و حداکثر ۷۲ دقیقه) طول کشید. در صورت عدم امکان مصاحبه حضوری (مانند مسافت طولانی، مشغله زیاد مصاحبه شونده)، مصاحبه ها به‌صورت غیرحضوری از طریق نرم‌افزارها و برنامه‌های مبتنی بر وب مانند گوگل میت، اسکایپ و غیره برگزار شد.

جهت انجام مصاحبه‌ها از فرم راهنما حاوی سؤالات بسته شامل جنسیت، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سمت سازمانی، سن و سابقه کار و سؤالات اصلی در راستای اهداف پژوهش استفاده گردید. فرم مربوطه بر اساس بررسی متون و نظر تیم پژوهشی طراحی گردید. در نتیجه مصاحبه‌ها با سؤالات جمعیت شناختی آغاز گردید و در ادامه سؤالات اصلی پرسیده می‌شد. دو سؤال اصلی پژوهش شامل "به نظر شما مهم‌ترین فرصت‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار کدامند؟" و "به نظر شما مهم‌ترین چالش‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار کدامند؟" بود. در ابتدای مصاحبه‌ها به شرکت‌کنندگان در مورد اهداف پژوهش و محرمانگی داده‌ها توضیحات کافی ارائه گردید. کسب رضایت شرکت‌کنندگان، حفظ محرمانگی داده‌ها، حق کناره‌گیری مشارکت‌کنندگان از ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش، از ملاحظات اخلاقی رعایت شده در پژوهش بودند.

تحلیل داده‌ها به روش تحلیل محتوای قراردادی و مطابق با روش استقرایی هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها و بر اساس رویکرد Graneheim و Lundman در پنج گام انجام شد [۱۶]. در گام اول پیاده‌سازی کل مصاحبه کلمه به کلمه بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه انجام شد. در گام دوم کل متن برای درک کلی از محتوای آن مرور گردید. در گام بعدی به واحدهای معنایی برچسب مناسب داده شد و کدگذاری اولیه انجام شد؛ واحدهای معنایی شامل کلمات، جملات یا پاراگراف‌هایی بودند که دارای جنبه‌هایی مرتبط از نظر محتوا و زمینه بودند. مدیریت داده‌ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۲ انجام گرفت. در گام چهارم با انجام مقایسه مداوم و در نظر گرفتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها، کدهای اولیه مشابه در طبقات کلی‌تر طبقه‌بندی گردیدند و در مرحله آخر با مقایسه زیر طبقات با یکدیگر و تأمل عمیق و دقیق، محتوای نهفته در داده‌ها به‌عنوان طبقات اصلی معرفی گردید. جهت اطمینان از صحت و پایایی داده‌ها، از معیارهای دقت علمی در تحقیقات کیفی ارائه شده توسط Guba و Lincoln استفاده شد. این معیارها شامل چهار مرحله مقبولیت یا قابلیت پذیرش، قابلیت اعتماد و وابستگی داده‌ها، قابلیت تأیید و قابلیت انتقال است [۱۷].

نتایج

بر اساس جدول ۱، در این مطالعه تعداد ۲۵ نفر زن (۶۵/۷ درصد)، تعداد ۱۸ نفر دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۴۷/۳ درصد)، تعداد ۱۰ نفر از رشته تحصیلی بهداشت (۲۶/۳ درصد) و تعداد ۱۷ نفر (۴۴/۷ درصد) از مشارکت‌کنندگان در سازمان خود به‌عنوان کارشناس در حال ارائه خدمات بودند.

جدول ۱- مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان از دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران در سال ۱۴۰۱ (n=۳۸)

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

متغیرهای کیفی		تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۳	۳۴/۲
	زن	۲۵	۶۵/۷
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۰	۲۶/۳
	کارشناسی ارشد	۱۸	۴۷/۳
	دکتری	۱۰	۲۶/۳
رشته تحصیلی	پزشکی	۹	۲۳/۶
	بهداشت	۱۰	۲۶/۳
	مدیریت، سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت	۷	۱۸/۴
	سلامت و بلایا	۳	۷/۸
	سایر*	۹	۲۳/۶
سمت سازمانی	مدیر	۹	۲۳/۶
	معاون	۷	۱۸/۴
	کارشناس	۱۷	۴۴/۷
	سایر**	۵	۱۳/۱

متغیرهای کمی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن (سال)	۳۲	۶۵	۴۳	±۲/۲
سابقه کار (سال)	۱۰	۳۲	۲۳/۷	±۳/۱

** شرکت‌کنندگان از سایر رشته‌های تحصیلی مانند تغذیه، فناوری اطلاعات و غیره.*

*** شرکت‌کنندگان با سمت سازمانی خارج از موارد ذکر شده مانند هیأت علمی، ارزیاب داخلی و غیره*

فرصت‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار

فرصت‌ها و پتانسیل‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار در چهار درون‌مایه اصلی شامل نیروی انسانی (آموزش و انگیزه)، ارائه خدمات (اثربخشی و دسترسی)، سرمایه‌گذاری (مشارکت بخش خصوصی و مشارکت بخش دولتی)، ارتباط و هماهنگی (بهبود تعامل) تقسیم شدند (جدول ۲).

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

جدول ۲- فرصت‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار در سال ۱۴۰۱

	درون‌مایه اصلی (n=۴)	درون‌مایه فرعی (n=۷)	کدهای نهایی (n=۲۵)
پتانسیل‌ها و فرصت‌های موجود	نیروی انسانی	آموزش	استفاده از نیروی انسانی کارآمد، متخصص، متعهد و پرتلاش
			استفاده از افراد و آموزش‌دهندگان توانمند
			وجود فرصت‌های آموزشی در کل سطح ارائه خدمات مخصوصاً از طریق شبکه‌های بهداشتی درمانی
		انگیزه	استفاده از ابزارهای مختلف برای افزایش انگیزه پرسنل
			پرداخت به‌موقع و مبتنی بر عملکرد حق‌الزحمه‌ها
	ارائه خدمات	اثربخشی	طراحی بسته‌های خدماتی مناسب برای گروه‌های هدف
			ارائه خدمات به مهاجران افغانه
			بهبود ثبت داده‌ها و مستندسازی درست
			تقویت نظارت کافی بر اثربخشی خدمات
		دسترسی	ارائه خدمات رایگان به جمعیت تحت پوشش مراکز بهداشتی درمانی اولیه
			وجود تعداد مراکز کافی جهت ارائه هنده خدمات
			در دسترس بودن پرونده جمعیت تحت پوشش جهت شناسایی مشکلات
			دسترسی راحت عموم مردم به خدمات سلامت
			برخورداری مراکز بهداشتی درمانی از فضاهای کافی
			وجود پایگاه‌ها و مراکز بهداشتی در شهرها و روستاها (توزیع مراکز)
			ارائه خدمات مدون
			وجود برنامه‌های اجرایی مناسب
			تقویت و گسترش شبکه PHC در کشور
	سرمایه‌گذاری	مشارکت بخش خصوصی	جلب مشارکت خیرین و واقفین
			جلب مشارکت جمعی از طریق همکاری با سایر سازمان‌های غیر علوم پزشکی برای سرمایه‌گذاری
		مشارکت بخش دولتی	سرمایه‌گذاری بیشتر وزارت بهداشت و درمان در زمینه بهداشت و آموزش
			تأمین زیرساخت‌ها و منابع لازم برای تقویت شبکه‌ها
	ارتباطات و هماهنگی	بهبود تعاملات	بهبود تعاملات و هماهنگی‌های بین‌بخشی
			استفاده از دوست‌داران محیط زیست در دانشگاه
			توسعه و گسترش برنامه‌های حوزه سلامت

مصاحبه شوندگان اذعان داشتند که از مهم‌ترین منابع جهت رسیدن به اهداف توسعه پایدار برخورداری از نیروی متخصص است که متأسفانه در سال‌های اخیر شاهد میزان بالای مهاجرت و خروج این افراد از کشور هستیم. استفاده و به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص موجود در کشور یکی از مهم‌ترین پتانسیل‌های موجود در حال حاضر می‌باشد.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

"برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار بهتر است که دانشگاه‌های علوم پزشکی در جذب افراد نهایت تلاش خود را داشته باشند، بنده در یک سال گذشته متأسفانه شاهد این بوده‌ام که افراد توانمند از رشته‌های مختلف به کشورهای مختلف مهاجرت کرده‌اند که بسیار ناراحت کننده است. دانشگاه‌های علوم پزشکی برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار به تخصص این افراد نیاز دارند که باید با فراهم سازی شرایط مناسب نهایت تلاش خود را در جهت حفظ این افراد به کارگیرند." (شرکت کننده ۱)

"در حوزه آموزش به نظرم متخصصین ملی و بین‌المللی بسیار توان‌مندی داریم که به حاشیه کشیده شده‌اند، نقش این افراد متخصص باید بیشتر شود. تجربیات و دانشی که دارند را باید با ارائه‌دهندگان، مدیران و سیاست‌گذاران در قالب جلسات ماهانه یا سالانه به اشتراک بگذارند که بشود از آن‌ها استفاده کرد." (شرکت کننده ۶)

اختصاص بودجه بیشتر به امور بهداشتی و آموزشی از دیگر فرصت‌های موجود است که می‌تواند دانشگاه‌های علوم پزشکی را در رسیدن به اهداف توسعه پایدار کمک کند.

"به نظر بنده مدیران باید به جذب مشارکت خیرین و واقفین توجه ویژه‌ای داشته باشند. با مشارکت خیرین می توان سرمایه زیادی را به سیستم بهداشت و درمان از طریق دانشگاه‌های علوم پزشکی تزریق کرد، البته این نکته حائز اهمیت است که اگر نتوانیم این افراد را مدیریت کنیم، می تواند یک تهدید محسوب شود، زیرا خیرین با عقیده و برداشت شخصی خودشان مشارکت خواهند کرد و ممکن است دست روی مواردی بگذارند که نیاز کشور نیستند." (شرکت کننده ۸)

"شاید بتوان گفت که در هر سازمان یا سیستمی وجود منابع مالی جزء اولین اقدامات است، چون هر اقدامی که بخواهیم انجام بدهیم اول باید به جیبمون نگاه کنیم. برای همین جلب توجه بیشتر در این مسیر مهم است. دولت باید بیشتر از گذشته به بخش آموزش و بهداشت در کشور اهمیت بدهد که بتوانیم یک کشور با جمعیت سالم داشته باشیم، در غیر این صورت در مرحله درمان بیماری‌ها نمی توانیم ادعای رسیدن به اهداف توسعه پایدار را داشته باشیم." (شرکت کننده ۱۱)

با توجه به شرایط اقتصادی حاکم در کشور، دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز بهداشتی درمانی می‌توانند با استفاده از اهرم مشوقات به‌عنوان یک فرصت در جذب و نگه‌داری نیروی انسانی مناسب اقدام کنند.

"به نظرم یکی از مهم‌ترین فرصت‌ها این است که از مشوق‌های درست در زمان‌های صحیح استفاده کنیم. در حال حاضر که اکثر مردم با مشکلات اقتصادی دست و پنجه نرم می‌کنند، تعویق و تأخیر در پرداختی‌ها واقعاً نباید اتفاق بیفتد و در حد امکان به افرادی که در ارائه خدمات یا توسعه و تحقیق برای سازمان خود یا حتی دانشگاه دستاورد دارند، پرداختی بیشتری صورت بگیرد" (شرکت کننده ۲)

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

هم‌چنین، مصاحبه شوندگان شبکه بهداشت و درمان در کشور ایران را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پتانسیل‌های موجود می‌دانستند که ارائه طیف گسترده خدمات در دورترین نقاط کشور آن هم به‌صورت رایگان از مهم‌ترین ویژگی‌های این سیستم یاد شد. این سیستم می‌تواند با ارائه خدمات بیشتر و هدف‌مند به گروه‌های آسیب‌پذیر مانند پناهندگان و مهاجرین تقویت گردد.

"در جهت رسیدن به اهداف توسعه پایدار بهتر که در مسیر ارائه خدمات تغییراتی ایجاد گردد چون به‌هرحال با ارائه استراتژی یا برنامه‌های جدید مسیر جدید نیز احتیاج است که گام‌های درست را در مسیر درست برداریم، به نظرم در همین راستا بهتر است که خدمات را هدف‌مندتر به گروه های آسیب‌پذیر به‌صورت مدون و مستمر ارائه بدهیم." (شرکت کننده ۱۹)

"با توجه به این‌که بحث افغان‌ها در ایران امروزه یک بحث داغ است و همه تهدید می‌دانند به نظر مسئولین و مدیران این اتفاق را می‌توانند به‌عنوان فرصت ببینند چون سلامتی این افراد از اهمیت بالایی برخوردار است. بعضی از سازمان‌های بین‌المللی مثل کمیساریای عالی پناهندگان سازمان ملل، یونسکو و غیره به این موضوع بسیار اهمیت می‌دهند و می‌توان با ارائه مستندات واقعی و تنظیم شده بودجه خوبی برای دانشگاه‌ها دریافت کرد و از این طریق در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار بهتر عمل کرد." (شرکت کننده ۱۳)

همکاری بین بخشی و درون بخشی همواره از مهم‌ترین پتانسیل‌های موجود است که دانشگاه‌های علوم پزشکی برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار باید از آن استفاده کنند.

"میزان موفقیت دانشگاه‌های علوم پزشکی در مسیر رسیدن به اهداف پایدار بسیار نیاز به همکاری‌های بین بخشی دارد. به جزء هدف شماره ۳ و ۴ که به‌طور مستقیم مرتبط با آموزش عالی و دانشگاه‌های علوم پزشکی مرتبط است، به‌عنوان مثال برای رسیدن به اهداف ۱۲، ۱۳ و ۶ دانشگاه‌ها باید با شهرداری‌ها، سازمان جهاد کشاورزی، راه و شهرسازی و غیره در ارتباط باشند و تبادل نظر و اطلاعات داشته باشند که البته نیازمند وجود سازمان بی‌طرف و ناظر در برقراری این روابط نیز احساس می‌شود." (شرکت کننده ۹)

چالش‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار

چالش‌ها و موانع یافت شده در ارتباط با نقش دانشگاه-های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار به ترتیب مربوط به حیطه نیروی انسانی (تأمین نیروی انسانی، انجام وظایف و انگیزه)، ارائه خدمات (شرایط محیط کار، تجهیزات و فرایند ارائه خدمات)، نظارت و کنترل (ابزار نظارت و ارزیابی و تداوم نظارت و کنترل)، همکاری و تعاملات (ارتباطات درون بخشی و همکاری بین بخشی) و تأمین منابع (تخصیص منابع و پرداختی‌ها) بود (جدول ۳).

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

جدول ۳- چالش‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار در سال ۱۴۰۱

	درون‌مایه اصلی (n=۵)	درون‌مایه فرعی (n=۱۲)	کدهای نهایی (n=۳۵)
چالش‌ها و موانع موجود	نیروی انسانی	تأمین نیروی انسانی	تأمین نامناسب و ناکافی نیروی انسانی
			عدم‌حمایت از توانمندسازی پرسنل
			عدم توجه به تخصص‌های مورد نیاز در فرآیند جذب نیرو انسانی
		انجام وظایف	فشار کاری زیاد از سطوح بالادستی
			حجم بالای وظایف محول شده به واحدها
			عدم آگاهی کارکنان محیطی نسبت به اهداف توسعه پایدار
		انگیزه	عدم تشویق و تقدیر به‌موقع از کارکنان
			انگیزه پایین کارکنان در بخش دولتی
		شرایط محیط کار	عدم وجود اهرم‌های مناسب تشویق و تنبیه
			بی‌توجهی به نوآوری در محیط‌های کاری
			بی‌توجهی به عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت
			وجود بروکراسی و سلسله مراتب بیش‌ازحد
	ارائه خدمات	تجهیزات	عدم تأمین و به‌روز کردن تجهیزات دانشگاه‌های علوم پزشکی و مراکز ارائه‌دهنده خدمات
			ضعف در حفظ و نگه‌داری تجهیزات
		فرایند ارائه خدمات	عدم وجود سیستم‌های مناسب ثبت داده‌ای
			عدم توجه به موانع اجرایی و ناتمام ماندن طرح‌ها
			عدم تحلیل و تفسیر اطلاعات جمع‌آوری شده از فعالیت‌های قبلی
	نظارت و کنترل	ابزار نظارت و ارزیابی	عدم کنترل بر بخش خصوصی
			تأکید بیش‌ازحد به اعداد و ارقام
			نادیده گرفتن گزارشات
		تداوم نظارت و ارزیابی	توجه بیش‌ازحد به کمیت و فراموش کردن کیفیت انجام فعالیت‌ها
			نظارت و ارزیابی‌های نامنظم
			ضعف در مستندسازی و گزارشات سالیانه
			عدم استفاده از متخصصین باتجربه در ارزیابی فرایند ارائه خدمات
	همکاری و تعاملات	ارتباطات درون بخشی	عدم همکاری معاونت‌های فناوری (واحد Information Technology; IT) با معاونت بهداشت
			محدودیت در دسترسی به شبکه‌های اجتماعی
		همکاری بین بخشی	عدم تناسب بین اطلاعات تیم سلامت و محورهای اهداف توسعه پایدار
			عدم همکاری کافی سایر سازمان‌ها با دانشگاه‌های علوم پزشکی
			فراهم نبودن زیرساخت‌ها جهت همکاری‌های بین‌المللی
			عدم وجود فرهنگ مشارکت جمعی
			عدم مشارکت بین بخشی دانشگاه‌های علوم پزشکی با یکدیگر
	تأمین منابع	تخصیص منابع	کمبود منابع و اعتبارات تخصیص داده‌شده
			عدم توجه به جنبه بهداشت نسبت به درمان
		پرداختی‌ها	عدم پرداخت بودجه‌های پیش‌بینی‌شده در راستای اجرای برنامه‌های دانشگاه
			کمبود و کاهش درآمد مالی در فرایند دست‌یابی به اهداف

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که شرکت‌کنندگان به‌صورت مکرر به آن اشاره کردند، نبود منابع مالی و انسانی کافی بود. در به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص باید همواره توجه داشت که نیروی انسانی دارای چه تخصص و سطح دانشی می‌باشد که سازمان به‌کارگیرنده بتواند بهترین جایگاه را برای افراد مختلف در نظر بگیرد. به همان میزان که جذب نیروی انسانی مهم است، آموزش و نگه‌داری نیروی انسانی نیز حائز اهمیت می‌باشد. استفاده از اهرم‌های مختلف مانند تشویق‌ها، تنبیه‌ها، استقبال از ایده‌ها، ارتقاء کارکنان و غیره باید به‌درستی و کاملاً مدیریت شده انجام گیرد.

"یکی از چالش‌هایی که اخیراً با آن مواجه هستیم استفاده از نیروی انسانی است که بعضی از نیروهای جدید متأسفانه دارای تخصص مرتبط و کافی برای پست‌ها و جایگاه خود نیستند. این مشکل وقتی بیشتر نمایان خواهد شد که افراد بدون تخصص کافی در جایگاه‌های مدیریتی قرار بگیرند و دیدگاه‌های متعصبانه خود را در رابطه با مشکلات و اهداف تعیین شده اعمال کنند." (شرکت کننده ۲۳)

"تشویق و دادن امتیازات و تسهیلات به نیروی انسانی به نظرم از مهم‌ترین موجبات انگیزه می‌باشد. به‌هرحال، هر فردی دارای نیازها و احتیاجات شخصی خود می‌باشد و اگر سازمان به‌کارگیرنده در پرداختی‌ها تأخیر داشته باشد یا پرداختی کمتری نسبت به سایر سازمان‌ها داشته باشد کم‌کم نیروی انسانی دچار ناامیدی و کاهش بهره‌وری خواهند شد." (شرکت کننده ۲۰)

از دیگر چالش‌های موجود در دانشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی در جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار حیطه ارائه خدمات بود. در این رابطه شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که مراکز بهداشتی درمانی نباید با کمبود نیروی انسانی و تجهیزات مواجه شوند، به‌گونه‌ای که استفاده از به‌روزترین تجهیزات و امکانات یکی از مهم‌ترین ابعاد ارائه خدمات باکیفیت، اثربخش و کارا می‌باشد. استفاده از سیستم‌های جدید ثبت داده‌ای از دیگر موارد مهم است که در تهیه گزارشات و اطلاعات مورد نیاز می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران کمک کند. در نهایت کارکنان دانشگاه و مراکز وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی باید نسبت به سیاست-های کلان و میانی آگاهی داشته باشند. آگاهی و اطلاعات از اهداف کلان می‌تواند منجر به هماهنگی بیشتر بین کارکنان شود و به آن‌ها جهت حرکت در مسیر درست کمک نماید.

"در مسیر رسیدن به هر هدفی وجود تجهیزات کافی بسیار مهم است، در سیستم بهداشت و درمان ایران متأسفانه حرکت هم‌زمان با پیشرفت‌های تکنولوژی بسیار سخت است. به نظرم سازمان‌ها برای داشتن عملکرد بهتر باید در خرید و استفاده از تجهیزات و تکنولوژی جدید بهتر عمل کنند و در ادامه در حفظ و نگه‌داری آن‌ها کوشا باشند." (شرکت کننده ۲۱)

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

"از مهم‌ترین چالش‌های موجود در ایران بهره گرفتن از سیستم‌های ثبت داده‌ها می‌باشد. اگر سیاست‌گذار یا مدیری بخواهد تصمیمی بگیرد باید بر اساس اطلاعات موجود باشد. این در حالی است که داده‌های بهداشت و درمان به‌خوبی جمع‌آوری، تحلیل و استفاده نمی‌شوند." [۲۸]

از دیگر چالش‌های موجود عدم نظارت و کنترل کافی است. ارزیابی و پایش صحیح فرایندها می‌تواند در تعیین میزان پیشرفت، اعمال اصلاحات و قدردانی از سازمان‌ها یا افراد مسئولیت‌پذیر کمک کننده باشد.

"برای اطمینان از جلو رفتن سازمان در مسیر تعیین شده، وجود یک سازمان نظارت‌کننده ضروری است. ارزیاب یا ناظر باید در درجه اول فاقد تعارض منافع باشد و بر اساس چارچوب و مؤلفه‌های صحیح و مناسب ارزیابی انجام شود. متأسفانه ارزیابان در حال حاضر بر اساس گویه‌ها و شاخص-های صرفاً کمی در حال ارزیابی هستند و کیفیت را در نظر نمی‌گیرند." [۴]

دیگر چالش موجود که قدمت دیرینه دارد عدم وجود همکاری و تعامل مناسب بین دانشگاه‌های علوم پزشکی با یکدیگر و سایر سازمان‌ها می‌باشد. در صورت تبادل به‌موقع اطلاعات و کمک به یکدیگر در جهت رسیدن به یک هدف، امکان دست‌یابی و موفقیت افزایش خواهد یافت.

"برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار باید دانشگاه‌های علوم پزشکی با یکدیگر همکاری داشته باشند و هماهنگ باشند. سازمان‌هایی مانند کمیته امداد، بهزیستی، بیمه و غیره باید با دانشگاه‌های علوم پزشکی در ارتباط باشند و با هماهنگی مناسب در جهت رسیدن به اهداف توسعه پایدار اقدام کنند." (شرکت کننده ۵)

"وجود همکاری در بین دانشگاه‌های علوم پزشکی برای اطلاع از میزان پیشرفت در زمینه ارائه خدمات، آموزش، پژوهش و غیره بسیار مهم است. درسته که بعضی از اطلاعات محرمانه و جنبه رقابتی داره ولی در اشتراک‌گذاری اطلاعات و داده‌های عمومی نباید سخت‌گیری‌های بی‌مورد صورت گیرد." (شرکت کننده ۲۹)

حمایت و تأمین مالی کافی در جهت پیش‌برد اهداف سازمان بسیار حائز اهمیت می‌باشد و این عامل می‌تواند کل سازمان و افراد آن را تحت تأثیر قرار دهد.

"عدم حمایت‌های مالی کافی از دانشگاه‌ها هم یک چالش مهم است که دارای تاریخچه طولانی می‌باشد. وقتی برای دانشگاه‌ها اهداف و برنامه‌هایی مشخص می‌گردد باید از آن‌ها هم حمایت کرد. در خیلی از موارد بشخصه شاهد تخصیص بودجه ناکافی و تأخیر در تخصیص بودجه بوده‌ام." (شرکت کننده ۲۲)

بحث

مهم‌ترین پتانسیل‌ها و فرصت‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار در ابعاد نیروی انسانی، ارائه خدمات، سرمایه‌گذاری و ارتباطات و هماهنگی تقسیم شدند. دانشگاه‌های علوم پزشکی این فرصت را دارند که از بین فارغ‌التحصیلان موجود، افراد توان

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

مند، متعهد و مسئولیت‌پذیر را در سیستم خود جذب کنند. هم‌چنین، بر اساس به‌روزترین روش‌های مدیریت منابع انسانی و پرداختی‌های مناسب، نیروی انسانی خود را وفادار به سازمان نگه‌دارند. در همین راستا، تحقیقات نشان داده است سازمان‌هایی که برنامه‌های استخدام ویژه، سیاست‌های دوست‌دار خانواده، و شرح شغلی که شامل ارزش‌های سازمانی همراه با حمایت از تنوع فرهنگی هستند، احتمال بیشتری دارد که استخدام‌های موفق‌تری داشته باشند [۱۸-۱۹].

از دیگر فرصت‌های موجود برای دانشگاه‌های علوم پزشکی مربوط به ارائه خدمات می‌باشد. دانشگاه‌ها برای افزایش اثربخشی و دسترسی در ارائه خدمات بهداشتی درمانی می توانند از بسته‌های خدماتی منطبق بر مشخصات دموگرافیک جمعیت و بار بیماری‌ها هدف‌مند کنند. هم‌چنین بهبود در ثبت داده‌ها، تداوم ارائه خدمات اولیه رایگان، حفظ موقعیت و پراکندگی جغرافیایی مراکز بهداشتی درمانی و تقویت شبکه PHC در کشور از مهم‌ترین فرصت‌های موجود برای حرکت بهتر به سمت اهداف توسعه پایدار می‌باشند. مطالعات، استراتژی‌های مختلفی را پیشنهاد دادند که از مهم ترین آن‌ها می‌توان به تقویت یا ایجاد برنامه‌های بهداشت جامعه‌محور یا مداخلات مبتنی بر جامعه، تغییر کاربری داده های ثبت‌نام پزشک و ادغام سنجش از دور و GIS (Geographic information system) اشاره کرد [۲۰-۲۲]. ثبت‌نام بیمار یک ابزار است که می‌تواند در تداوم بهتر مراقبت از طریق ارائه‌دهندگان مراقبت‌های اولیه که مراقبت های منطبق با نیازها و ترجیحات بیمار را ارائه و نظارت می-کنند، فراهم کند [۲۳].

دیگر فرصت‌های موجود مربوط به بعد سرمایه‌گذاری است. در این حیطه سرمایه‌گذاری در هر دو بخش خصوصی و دولتی احساس می‌گردد. برای جذب سرمایه‌گذاری، دانشگاه‌ها می‌توانند با سایر سازمان‌ها مانند انواع بیمارستان ها، شرکت‌های دارویی و مؤسسات تحقیقاتی همکاری داشته باشند. به‌عنوان مثال، دانشگاه بیرمنگام با شرکای خود برای جذب سرمایه‌گذاری جهانی با پردیس نوآوری در بهداشت و درمان کار می‌کند [۲۴]. دانشگاه‌های علوم پزشکی چندین جریان درآمد، به‌ویژه بودجه تحقیقاتی را در اختیار دارند که می‌تواند منبع درآمد قابل توجهی برای دانشگاه‌ها باشد. دانشگاه‌ها می‌توانند با استخدام استعدادهای برتر در رشته-های مربوطه و انجام تحقیقات پیشرفته، بودجه تحقیقاتی را افزایش دهند. هم‌چنین، می‌توانند از طریق ارائه خدمات بالینی باکیفیت و مدرن به بیماران داخلی و خارجی درآمدزایی داشته باشند [۲۵]. دانشگاه‌ها می‌توانند با جوامع محلی خود برای جذب سرمایه‌گذاری و مشارکت در تعامل باشند. با مشارکت با سازمان‌های محلی و رسیدگی به نیازهای بهداشتی جامعه می‌توانند اعتماد ایجاد کنند و خود را به‌عنوان منابع ارزشمند جامعه معرفی کنند [۲۶].

در نهایت بهبود تعاملات و ارتباطات می‌تواند یک فرصت برای دانشگاه‌های علوم پزشکی محسوب گردد که بتوانند با

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

هماهنگی‌های لازم، برنامه‌های حوزه سلامت را بیشتر توسعه و گسترش بدهند. به‌عنوان مثال، توسعه خدمات پیراپزشکی یک استراتژی است که هدف آن آماده‌سازی نیروی کار برای بهبود نتایج بهداشت عمومی است. این برنامه بر گسترش در دسترس بودن متخصصان بهداشتی مانند فیزیوتراپیست‌ها، کار درمانگران و گفتار درمان‌ها تمرکز دارد تا دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی را بهبود بخشند [۲۷]. در همین راستا، در یک خلاصه سیاستی از برنامه توسعه جامعه و سلامت صحبت شده که هدف آن گسترش دسترسی به خدمات مراقبت‌های بهداشتی با ادغام خدمات پزشکی، دندان‌پزشکی، رفتاری و سایر خدمات مراقبت‌های بهداشتی است که نیازمند همکاری چند سازمان ازجمله وزارت کار، کشاورزی و بهداشت و درمان می‌باشد [۲۸].

بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر مهم‌ترین چالش‌ها و موانع در پنج درون‌مایه اصلی شامل نیروی انسانی، ارائه خدمات، نظارت و کنترل، همکاری و تعامل و تأمین منابع دسته‌بندی شدند. از مهم‌ترین منابع موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار نیروی انسانی می‌باشد. منابع انسانی در دانشگاه‌ها با ترویج دیدگاه-های اخلاقی و جهانی و ترکیب شیوه‌های پایداری، نقش مهمی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار ایفا می‌کند [۲۹]. در مطالعه Aedi و همکارش، بر اهمیت نیروی انسانی شاغل در دانشگاه جهت رسیدن به توسعه پایدار تأکید شده است. نیروی انسانی خوب و متخصص می‌تواند در انجام وظایف، تربیت سایر نیرو انسانی، برقراری ارتباط مؤثر با سایر افراد و سازمان‌ها، تحلیل و تفسیر نتایج به‌دست آمده از اقدامات و اعمال اصلاحات لازم جهت بهبود مسیر ارائه خدمات برای دانشگاه‌های علوم پزشکی کمک‌کننده باشند [۳۰]. هم‌چنین، هسته اصلی همکاری بین دانشگاه‌ها و شرکت‌ها برای توسعه پایدار در اقتصادهای مدرن را منابع انسانی تشکیل می‌دهند [۳۱]. نیروی انسانی کافی باید بر اساس تخصص در جایگاه شغلی مناسب قرار بگیرند. همه این موارد مستلزم مدیریت منابع انسانی درست در سازمان‌ها می‌باشد. در مطالعه Chams و همکارش نیز تأکید شده است که برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار باید مدیریت منابع انسانی پایدار داشته باشیم، زیرا این کار منجر به ایجاد و توسعه یک محیط کاری پایداری خواهد شد [۳۲].

هم‌چنین، نتایج نشان داد که فشار کار زیاد و عدم مشوق های کافی و به‌موقع از دیگر چالش‌های موجود در دانشگاه-های علوم پزشکی برای رسید به اهداف توسعه پایدار هستند. مطالعه‌ای در مورد کاربرد مدیریت پاداش در مدیریت سازمانی بیمارستان‌های دولتی در چین اشاره کرد که مشوق‌های ضعیف می‌تواند تأثیر منفی بر تحقق اهداف سازمانی داشته باشد. در نتیجه بهبود سیستم حقوق و دستمزد و مشوق‌ها می‌تواند به غلبه بر بی‌انگیزه بودن کارکنان کمک کند [۳۳]. هم‌چنین، افزایش وظایف محول شده و فشار کاری می‌تواند تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان داشته باشد. یک مطالعه بر روی

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

متخصصان مراقبت‌های بهداشتی نشان داد که استرس شغلی کارکنان می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت مراقبت از بیمار و کیفیت انجام وظایف داشته باشد. علل مختلف استرس شامل ساعات کاری متنوع، بارهای کاری سنگین، شیفت‌های شبانه منجر به محرومیت از خواب، عدم تعادل بین کار و زندگی، انزوا طلبی، و حداقل کنترل بر محل کار همراه با حداقل استقلال می‌شود [۳۴].

از دیگر چالش‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت رسیدن به اهداف توسعه پایدار مربوط به حیطه ارائه خدمات می‌باشد. از مهم‌ترین موارد گزارش شده می‌توان به عدم توجه به نوآوری و خلاقیت در محیط کار، وجود بروکراسی و سلسله مراتب زیاد، عدم استفاده از تجهیزات به روز و نگه‌داری نادرست آن‌ها، عدم وجود سیستم‌های ثبت داده‌ای مناسب و استفاده نکردن از اطلاعات جمع‌آوری شده اشاره کرد. جهت افزایش میزان نوآوری، دانشگاه‌ها می‌توانند برای افراد دارای مدرک تحصیلی بالاتر به‌صورت دوره‌ای زمانی را برای ابراز دیدگاه در نظر بگیرند. یک مطالعه موردی بر روی معلمان دبیرستان‌های شهر گرگان نشان داد که میانگین نمرات نوآوری برای مردان و زنان با مدارک دانشگاهی بالاتر، افزایش می‌یابد. هم‌چنین، این مطالعه نشان داد که آموزش می‌تواند در ارتقاء نوآوری و خلاقیت در محیط کار نقش اساسی داشته باشد [۳۵]. هم‌چنین، مطالعه‌ای با هدف تعیین سبک‌های رهبری و محیط‌های فیزیکی جهت افزایش خلاقیت و نوآوری در محیط کار نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و محیط فیزیکی حمایت‌کننده می‌توانند خلاقیت و نوآوری را افزایش دهند [۳۶]. منافع اقتصادی می‌تواند مانعی برای رسیدگی به مسائل محل کار مانند تجهیزات و نگه‌داری باشد. دانشگاه‌ها ممکن است با محدودیت‌های بودجه‌ای مواجه شوند که توانایی آن‌ها برای سرمایه‌گذاری در تجهیزات جدید یا تعمیر و نگه‌داری آن‌ها محدود می‌کند. بااین‌حال، مهم است که دانشگاه‌ها با استفاده از تجهیزات به‌روز و نگه‌داری مناسب، رفاه و ایمنی کارکنان و ارائه خدمات اثربخش را در اولویت قرار دهند [۳۷].

ضعف در همکاری و تعاملات از دیگر چالش‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار بود. عدم همکاری‌های معاونت‌های مختلف دانشگاه با یکدیگر، فراهم نبودن زیرساخت‌ها مانند محدودیت در دسترسی به شبکه‌های اجتماعی، نبود یا کمبود ارتباط درون بخشی و بین بخشی بین دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های داخلی و خارجی از مهم‌ترین موارد این حیطه بودند. مطالعه‌ای در کشور هند در مورد بین‌المللی شدن آموزش عالی و چگونگی واکنش دانشگاه‌ها نشان داد که اگرچه چند دانشگاه اقدام به درک اهمیت و اجرای تعاملات بین‌المللی کرده‌اند، اما بین‌المللی سازی هنوز به‌طور یکسان در آموزش عالی هند ادغام نشده است. علت این امر تنوع از نظر تعداد انواع مؤسسات آموزش عالی، تنوع برنامه های تحصیلی، عدم یکنواختی بین تعداد دانشجویان ورودی و خروجی و نوع نگرش نسبت به بین‌المللی شدن در بین

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

ساختارهای مختلف دانشگاه عنوان شده است [۳۸]. هم-چنین، در یک مطالعه تأکید شد که جهت رسیدن به اهداف توسعه پایدار دانشگاه‌ها باید از حالت جزیره‌ای خارج شوند و تعاملات و همکاری‌های خود با سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها را افزایش دهند. افزایش همکاری‌های بین بخشی صرفاً محدود به ارتباط دانشگاه‌ها با یکدیگر نمی‌شود بلکه همکاری دانشگاه‌ها با سایر سازمان‌ها و وزارت خانه‌ها در داخل و خارج از کشور را نیز شامل می‌شود [۳۹].

در نهایت آخرین چالش مربوط به تأمین مالی بود که کمبود منابع و اعتبارات، عدم توجه به تخصیص بودجه کافی به حوزه بهداشت و عدم دریافت به‌موقع بودجه‌ها و اعتبارات در راستای اجرای برنامه‌های دانشگاه از مهم‌ترین موارد بودند. کمبود منابع و اعتبارات در دانشگاه‌ها می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر کیفیت آموزش و پژوهش داشته باشد. در همین راستا یک مطالعه در ارومیه اهمیت محدودیت منابع و امکانات تولیدی و تأثیر آن بر ارتقاء بهره‌وری در بخش‌های مختلف نظام سلامت را مورد تأکید قرار داده است [۴۰]. در تخصیص منابع دولت در حوزه بهداشت درمان، هزینه فرصت‌ها باید با جدیت مورد تأکید قرار گیرند. با تخصیص منابع برخی از بیماران تحت درمان قرار می‌گیرند و عمر طولانی‌تری خواهند داشت، درحالی‌که برخی دیگر پیش از موعد می‌میرند. بنابراین، مهم است که اطمینان حاصل شود که مزایای سرمایه‌گذاری در یک حوزه مراقبت‌های بهداشتی به‌اندازه کافی زیاد است تا مزایای ازدست‌رفته ناشی از عدم سرمایه‌گذاری در حوزه دیگر را توجیه کند [۴۱]. هم‌راستا با این مطالعه، نتایج یک پژوهش نشان داد که محدودیت منابع و مشکلات بودجه‌ای از چالش‌های مهم در دانشگاه‌ها برای رسیدن به اهداف توسعه پایدار محسوب می‌گردد [۴۲].

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های مطالعه حاضر، عدم توجه به دیدگاه سایر متخصصین در دانشکده‌ها و مراکز ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی درمانی مانند اعضای هیأت علمی و کارشناسان و مدیران اجرایی بود. هم‌چنین، با توجه به شرایط فرهنگی و اجتماعی کشور ایران احتمال می‌رود بعضی از شرکت‌کنندگان نسبت به اهداف توسعه پایدار سازمان ملل (مانند برابری جنسیتی) دیدگاه مثبتی نداشته اند که می‌تواند نتایج مطالعه را تحت تأثیر قرار دهد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی، برای هر کدام از اهداف توسعه پایدار یک جامعه هدف مناسب انتخاب گردد. علاوه بر این، جهت جلوگیری از هرگونه تورش و نگرش منفی نسبت به اهداف توسعه پایدار، اطلاعات کافی درباره اهداف مطالعه به شرکت‌کنندگان ارائه گردد. نتایج مطالعه حاضر می‌تواند مبنایی جهت طراحی و تدوین یک پرسش‌نامه استاندارد در زمینه شناسایی و اولویت‌بندی مهم‌ترین چالش‌ها و فرصت‌ها در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران باشد.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر مهم‌ترین فرصت‌ها و چالش‌های موجود در دانشگاه‌های علوم پزشکی در دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار مشخص شدند. برای حرکت در جهت رسیدن یا نزدیک شدن به اهداف توسعه پایدار باید از فرصت‌ها و پتانسیل‌های موجود استفاده و موانع و چالش‌ها رفع گردند. به سیاست‌گذاران و مدیران سلامت توصیه می‌گردد که در مسیر ارائه خدمات و دست‌یابی به اهداف توسعه پایدار استراتژی‌های مناسب جهت استخدام و جذب افراد متخصص در حوزه‌های مختلف، به‌کارگیری مشوق‌های کافی و مناسب، سرمایه‌گذاری کافی در حوزه بهداشت و شبکه PHC، استفاده از سیستم‌ها و تجهیزات مدرن مخصوصاً در حوزه ثبت داده‌ها و بهبود روابط بین معاونت‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی با یکدیگر و با سایر سازمان‌ها را در دستور کار خود قرار دهند.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران انجام گرفت. پژوهش‌گران از تمامی مصاحبه شوندگان که وقت ارزشمند خود را در اختیار ایشان قرار دادند و در مطالعه مشارکت و همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایند. هم‌چنین، نویسندگان از داوران محترم مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که با انتقادات سازنده و بیان نظرات کارشناسی خود به ارتقاء کیفیت این مقاله کمک کردند، تشکر می‌کنند.

References

[1] El-Jardali F, Ataya N, Fadlallah R. Changing roles of universities in the era of SDGs: rising up to the global challenge through institutionalising partnerships with governments and communities. *Health Res Policy Syst* 2018; 16(1): 38.

[2] Council IS. A Guide to SDG Interactions: from Science to Implementation 2017 [Available from: https://council. science/publications/a-guide-to-sdg-interactions-from -science-to-implementation/.

[3] Ashida A. The Role of Higher Education in Achieving the Sustainable Development Goals. In: Urata S, Kuroda K, Tonegawa Y, editors. Sustainable Development Disciplines for Humanity: Breaking Down the 5Ps—People, Planet, Prosperity, Peace, and Partnerships.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

[8] Bongolan VP, Soria SC, Rivera RLK. Sustainable Development Goal Target Interactions in the Philippines: A Two-Method Approach. *JARPA* 2022; 12(2): 22-34.

[9] Althonayan A, Tarasova EE, Isaenko EV. The Role of Higher Educational Institutions in the Implementation of UN Sustainable Development Goals (SDGs). Globalistics and Globalization Studies 2021. p. 217-27.

[10] Wright C, Ritter LJ, Wisse Gonzales C. Cultivating a Collaborative Culture for Ensuring Sustainable Development Goals in Higher Education: An Integrative Case Study. *Sustainability* 2022; 14(3): 1273.

[11] Rabbani F, Shipton L, White F, Nuwayhid I, London L, Ghaffar A, et al. Schools of public health in low and middle-income countries: an imperative investment for improving the health of populations? *BMC Public Health* 2016; 16(1): 1-12.

[12] Greenhalgh T, Jackson C, Shaw S, Janamian T. Achieving research impact through co-creation

Singapore: Springer Nature Singapore; 2023; p: 71-84.

[4] Schreiber B, Torabian J. Student Development in Higher Education in the Era of the Agenda 2030 and the UN's Sustainable Development Goals: Towards SDGs 2.0. *Journal of College and Character* 2023; 24(1): 61-8.

[5] Owens TL. Higher education in the sustainable development goals framework. *Eur J Educ* 2017; 52(4): 414-20.

[6] Heleta S, Bagus T. Sustainable development goals and higher education: leaving many behind. *J High Educ* 2021; 81(1): 163-77.

[7] Sinha S, Lutchman V. Transdisciplinary Education: Enabling the Sustainable Development Goals Using the Fourth Industrial Revolution. In: Leal Filho W, Pretorius R, de Sousa LO, editors. Sustainable Development in Africa: Fostering Sustainability in one of the World's Most Promising Continents. Cham: Springer International Publishing. Africa: Academic; 2021; P: 149-61.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

in community-based health services: literature review and case study. *Milbank Q* 2016; 94(2): 392-429.

[13] Kestin T, van den Belt M, Denby L, Ross K, Thwaites J, Hawkes M. Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector. *SDSN Publications* 2017.

[14] Singh A, Blessinger P. Examining the Role and Challenges of Sustainable Development Goals for the Universities in the United Arab Emirates. *Sustainability* 2023; 15(20): 15123.

[15] Wolhuter C. The sustainable development goals as criteria for the global ranking of universities. *Perspectives in Education* 2022; 40(3): 1-13.

[16] Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Educ Today* 2004; 24(2): 105-12.

[17] Hsieh H-F, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qual Health Res* 2005; 15(9): 1277-88.

[18] Sarah Bray, Abigail J. Stewart, Valian V. Recruiting Diverse and Excellent New Faculty 2018 [Available from: https://www.insidehighered.com/ advice/ 2018/07/19/advice-deans-department-heads-and-search-committees-recruiting-diverse-faculty.

[19] Larive CK. Statement of contributions to diversity, equity, and inclusion for senior leader recruitments 2022 [Available from: https://chancellor.ucsc.edu/ recruitment/diversity-equity-inclusion-contributions-statements.html.

[20] Gizaw Z, Astale T, Kassie GM. What improves access to primary healthcare services in rural communities? A systematic review. *BMC Prim Care* 2022; 23(1): 313.

[21] Cooper IR, Lindsay C, Fraser K, Hill TT, Siu A, Fletcher S, et al. Finding Primary Care—

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

Repurposing Physician Registration Data to Generate a Regionally Accurate List of Primary Care Clinics: Development and Validation of an Open-Source Algorithm. *JMIR Formative Research* 2022; 6(6): e34141.

[22] Ramzi AI, El-Bedawi MA-L. Towards integration of remote sensing and GIS to manage primary health care centers. *Appl Comput Inform* 2019; 15(2): 109-13.

[23] Marchildon GP, Brammli-Greenberg S, Dayan M, De Belvis AG, Gandré C, Isaksson D, et al. Achieving higher performing primary care through patient registration: A review of twelve high-income countries. *Health policy* 2021; 125(12): 1507-16.

[24] Tickell A. How the University of Birmingham is working with partners to attract global investment to its new Healthcare Innovation Campus 2023 [Available from: https://www.hepi.ac.uk/ 2023/03/24/ how-the-university-of-birmingham-is-working-with-partners-to-attract-global-investment-to-its-new-healthcare-innovation-campus/.

[25] Kiley K. Several prominent universities, driven by revenue and prestige concerns, are building or merging with medical schools at a furious pace. 2012 [Available from: https://www.insidehighered. com/news/ 2012/09/20/med-schools-are-target-universities-seeking-prestige-and-new-revenues.

[26] Center CUIM. Study Identifies Need for Greater Investments in the Public Health Workforce 2023 [Available from: https://www.publichealth. columbia. edu/news/study-identifies-need-greater-investments-public-health-workforce.

[27] Dalton LM, Hills AP, Jayasinghe S, Strong K, Hyland P, Byrne NM. The Allied Health Expansion Program: Rethinking how to prepare a workforce to enable improved public health outcomes. *Front Public Health* 2023; 11(3): 11-26.

[28] Cassidy A .Community Development and Health 2011 [Available from: https://www. healthaffairs.org /do/ 10.1377/hpb20111110.912687./

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

[29] Acevedo-Duque Á, Prado-Sabido T, García-Salirrosas EE, Fernández Mantilla MM, Vera Calmet VG, Valle Palomino N, et al. Postgraduate trends in the training of human talent for sustainable development. *Sustainability* 2022; 14(21): 14356.

[30] Aedi N, Herawan E, editors. Sustainability of Human Resources Development in Higher Education. 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018); 2019: Atlantis Press.

[31] Duong PT. The collaboration between universities and enterprises in training high quality human resources. HUFLIT International Conference On Ensuring A High-Quality Human Resource In The Modern Age-Oct 16, 2020.

[32] Chams N, García-Blandón J. On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resour Conserv Recycl* 2019; 141: 109-22.

[33] Shi H, editor. Analysis of the Application of Compensation Management in the Enterprise Management of Public Hospitals. 2018 2nd International Conference on Management, Education and Social Science (ICMESS 2018); 2018: Atlantis Press.

[34] Salam A, editor. Job stress and job satisfaction among health care professionals. Qatar Foundation Annual Research Conference Proceedings. *HBKU Press Qatar* 2016: 16(1): 23-38.

[35] Khodami S, RanjbarVandi S, Kohestani S. Creativity and Innovation in Workplace (A Case Study: High Schools of Gorgan City). *J Appl Environ Biol Sci* 2014; 4(3): 13-6.

[36] Kober E. Leadership Styles and Physical Environments that Support and Advance Creativity and Innovation in the Workplace 2014 [Available from: https://conservancy.umn.edu/handle/11299/174952.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

[37] Glickman LB. A living wage: American workers and the making of consumer society. *Class: The Anthology* 2017; 12(4): 57-67.

[38] Kirloskar P, Inamdar N. International Cooperation among Universities: Accommodating Diversity Within Indian Higher Education. *JHEPALS* 2022; 3(2): 72-83.

[39] Diamadopoulos E. What is the role of universities in fulfilling the United Nations Sustainable Development Goals? 2021 [Available from: https://www.eurecapro.eu/what-is-the-role-of-universities-in-fulfilling-the-united-nations-sustainable-development -goals./

[40] Mokhtari A, Nabilou B, Aghlmand S, Yusefzadeh H. Productivity Analysis of Medical Record Department in Hospitals Affiliated with Urmia University of Medical Sciences. *EBHPME* 2022; 6(2): 100-9.

[41] Roadevin C, Hill H. How can we decide a fair allocation of healthcare resources during a pandemic? *J Med Ethics* 2021; 47(12): e84-e.

[42] Thukia W. The role of universities in Sustainable Development Goals: The Erasmus program focus 2019 [Available from: https://zenodo.org/record/3483970/files/The% 20Role %20of%20Universities % 20in%20Sustai_nable%20Development%20Goal.pdf.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]

Opportunities and Challenges of Universities of Medical Sciences in Achieving Sustainable Development Goals: A Qualitative Study

Asgar Aghaei Hashjin[1], Pouria Farrokhi[2]

Received: 05/11/23 Sent for Revision: 17/01/24 Received Revised Manuscript: 03/02/24 Accepted: 05/02/24

Background and Objectives: The United Nations' 2030 Agenda, consisting of 17 main goals, serves as a roadmap for addressing the most pressing global issues. Given the critical role medical sciences universities play in accomplishing sustainable development goals, this study aims to identify the opportunities and challenges that medical sciences universities are facing towards achieving these goals.

Materials and Methods: The current qualitative study was conducted in 2021 at Iran's medical sciences universities in an exploratory approach. Up to the saturation point, 38 managers and specialists from various vice departments participated in targeted, semi-structured interviews. The traditional content analysis method developed by Graneheim and Lundman was used to analyze the data.

Results: The universities of medical sciences have 25 opportunities to accomplish the goals of sustainable development in four areas: investment, human resources, service provision, and communication and coordination. The 35 challenges are divided into five categories: human resources, service delivery, monitoring and control, cooperation and interactions, and financing.

Conclusion: According to the results of the current study, investing enough in primary health care (PHC), utilizing modern systems and equipment, particularly in data recording, hiring and retaining experts in a variety of fields, using appropriate and sufficient incentives, and fostering relationships between vice-chancelleries and medical sciences universities and other organizations are all recommended to meet the goals of sustainable development.

Key words: Sustainable development goals, Universities of medical sciences, Qualitative research, Opportunities, Challenges

Funding: This study did not have any funds.

Conflict of interest: None declared.

Ethical approval: The National Ethics Committee of Biomedical Research approved the study (IR.IUMS.REC.1399.1438).

How to cite this article: Aghaei Hashjin Asgar, Farrokhi Pouria. Opportunities and Challenges of Universities of Medical Sciences in Achieving Sustainable Development Goals: A Qualitative Study. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 2024; 22 (12): 1237-58. [Farsi]

1- Assistant Prof., School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2- PhD, Dept. of Health Management and Economics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran, ORCID: 0000-0003-1856-4835
(Corresponding Author) Tel: (021) 86702030, Fax: (021) 86702030, E-mail: Pouriafarrokhi73@gmail.com

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.61186/jrums.22.12.1237]