



دانشگاه علوم پزشکی تهران
معاونت پژوهشی
مرکز تحقیق و توسعه
سیاست های دانشگاهی
در نظام سلامت
گروه ترجمان دانش

نوبت سوم:
خرداد ۱۳۸۷

نویسندگان به ترتیب
حروف الفبا:
خانم مهناز آشورخانی
دکتر ژاله غلامی
دکتر سید رضا مجدزاده
دکتر کتابون ملکی*
دکتر سیما نجات*
دکتر سحرناز نجات
دکتر بهاره یزدی زاده
*(تهیه کنندگان این شماره)

آدرس پستی:
تهران، خ ۱۶ آذر،
خ نصرت، پلاک ۱۲،
طبقه سوم- مرکز تحقیق
و توسعه سیاست های
دانشگاهی در نظام
سلامت

تلفن - فاکس:
۰۲۱۶۶۴۱۹۷۶۳
۰۲۱۶۶۹۵۲۵۳۰
۰۲۱۶۶۴۹۵۱۵۹

kte@tums.ac.ir

به نام خدا

زمان و موقعیت خاصی قابل استناد و استفاده است. بنابراین تشخیص موقعیت و شرایط برای انتخاب یک مدل مناسب برای موفقیت در انجام این فرآیند از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

مطالعه ای مروری در سال ۲۰۰۶ در خصوص مبانی نظری انتقال دانش نشان می دهد که تا کنون ۲۰ مدل مختلف در این زمینه طراحی شده است. این مدل ها بر اساس موقعیت و رشته مرتبط به مدل های علوم اجتماعی، ارتقای سلامت، پرستاری و نوآوری سازمانی تقسیم می شوند. (برخی از این مدل ها در شماره های بعد توصیف خواهند شد.) با این حال هیچ یک از این مدل ها به شیوه جهت گیری سازمانهای پژوهشی برای انتقال دانش نپرداخته اند. همین امر باعث گردید محققین دانشگاه تهران پس از بررسی متون گسترده و انجام مطالعات کیفی، مدلی برای شناسایی عوامل مؤثر بر انتقال دانش در سطح دانشگاهها و مراکز پژوهشی طراحی کنند.

یکی از مراحل بهره برداری از دانش که در مدل های مذکور نیز آمده است "ایجاد ابزار و یا محصولات دانشی" است. لذا برای کاربردی کردن این مدل نیز، ابزاری برای خود ارزیابی سازمان های پژوهشی بر اساس آن طراحی شد.

پیش از این «ابزار خودارزیابی سازمان های تصمیم گیرنده» توسط مؤسسات دیگری طراحی شده است، که در این میان می توان ابزار Canadian Health System Research Foundation را نام برد. این ابزار کمک می کند تا مشخص شود در سازمان

امروزه دانش و بکارگیری آن از مهمترین عوامل بقای سازمانها در سطح جهانی است. مطالعات زیادی در زمینه دانش و انتقال دانش انجام شده و نتایج نشان دهنده فاصله زیاد بین تولید دانش و عملی شدن نتایج آن است. همچنین راهکارهایی که تا کنون برای تقویت انتقال دستاوردهای علمی و به کارگیری آنها در امر تصمیم گیری مورد استفاده قرار گرفته اند، از توفیق در حد انتظار برخوردار نبوده اند. برای همین به نظر می رسد تبدیل پژوهش به عمل، امری دشوار و پیچیده است که مستلزم وجود عوامل متعددی از قبیل نظم و چارچوب فکری قدرتمند، خلاقیت، مهارت، آگاهی و پشتکار زیاد در سطح سازمانی است.

در واقع تبدیل نتیجه پژوهش به عمل، مدیریت تغییر (Change management) است. برای کاربردی کردن این تغییر شناسایی عوامل بازدارنده و تسهیل کننده آن لازم است. بسیاری از کسانی که به موضوع ایجاد تغییر متعاقب تولید دانش می پردازند، اعتقاد دارند که با توجه به موانع متعدد تاثیر گذار بر فرآیند تبدیل پژوهش به عمل، بهتر است عوامل مؤثر بر انتقال دانش را به صورت نمادین در قالب مدل ارائه کرد. در نتیجه مطالعاتی در این رابطه انجام گرفته و مدل هایی طراحی شده اند که این عوامل را در سطوح و بسترهای مختلف بیان می کنند. استفاده از این مدل ها انتخاب مداخلات لازم را تسهیل می کند.

مدل های موجود به لحاظ تعاریف و میزان تاکیدی که بر جنبه های مختلف دارند با یکدیگر متفاوت هستند. هر تئوری و مدل در

مورد نظر از تحقیقات چگونه استفاده می شود؛ منابع تحقیقاتی را شناسایی می نماید، میزان ظرفیت درون سازمانی برای جمع آوری و استفاده از تحقیقات را مشخص می کند، ایده هایی برای استفاده بهتر از تحقیقات را کشف و گام های بعدی سازمان که باید مورد توجه قرار گیرد را تعیین می کند. میزان استفاده از دانش در امر تصمیم گیری در ۴ بخش توسط ابزار فوق الذکر بررسی می شود:

۱. به دست آوردن پژوهش: تعیین توانایی سازمان در یافتن نتایج تحقیقات مورد نیاز خود

۲. ارزیابی: تعیین توانایی سازمان در بررسی نتایج تحقیقات به منظور اطمینان از "پایایی"، "ارتباط آن با سؤال مورد نظر" و "میزان کاربرد آن در سازمان"

۳. سازگاری: تعیین توانایی سازمان از انتقال نتایج تحقیقات به تصمیم گیرندگان از مفیدترین راه

۴. کاربرد: تعیین وجود "مهارت"، "ساختار"، "فرایند" و "فرهنگ" لازم برای تشویق و استفاده از نتایج تحقیقات در امر تصمیم گیری در سازمان

البته محتوی هر یک از این ابزارها را می توان بر حسب خصوصیات ویژه یک مرکز پژوهشی و یا یک سازمان تصمیم گیر تغییر داد.

از طرفی، در بررسی های انجام شده، ابزار خود ارزیابی برای سازمانهای تولیدکننده دانش و یا انجام دهنده پژوهش، توسط گروه تحقیق یافت نشد و بدین جهت محققین بر آن شدند که چنین ابزاری را طراحی کنند.

با استفاده از این ابزار سازمان های تولیدکننده دانش و یا انجام دهنده پژوهش می توانند عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در سطح سازمان خود را شناسایی نموده و راهکارهای متناسب با آنها را طراحی کنند.

این ابزار طراحی شده شامل ۵۰ عبارت در ۴ حیطه مجزا است. این چهار حیطه عبارتند از:

۱. سوال پژوهش: آیا سازمان می تواند نیازهای تحقیقاتی تصمیم گیران را شناسایی کند و به

صورت موضوع پژوهشی درآورد؟ (۱۲ عبارت)
۲. تولید دانش: آیا سازمان می تواند شواهدی تولید کند که در تصمیم گیری ها قابل استفاده باشد؟ (۹ عبارت)

۳. انتقال دانش: آیا نتایج پژوهش های سازمان منجر به تغییر رفتار تصمیم گیرندگان و یا نتیجه کاربردی می شود؟ (۲۵ عبارت)

۴. ترویج استفاده از شواهد: آیا سازمان تلاش می کند تا تصمیم گیرندگان بتوانند از نتایج پژوهش ها بهتر استفاده کنند؟ (۴ عبارت).

برای ارزیابی مراکز پژوهشی توسط این ابزار، در جلسه ای با حضور شورای پژوهشی مرکز و برخی از پژوهشگران، هر یک از عبارات پرسشنامه به صورت گروهی مورد بررسی و امتیاز دهی قرار می گیرد. بدین روش موانع انتقال دانش در سازمان مربوطه شناسایی شده و بر اساس مسایل شناسایی شده راه های مداخله ممکن شناسایی می گردد.

شایان ذکر است که روایی و پایایی این ابزار در مطالعه ای بر ۴۵ پژوهشگر و ۵ مرکز پژوهشی بررسی و تایید شده است.

این ابزار در مقاله «خود ارزیابی انتقال دانش در موسسات پژوهشی (کاربردی کردن مدل "ترجمه دانش")» در نشریه پایش سال ۱۳۸۷ بزودی قابل دستیابی می باشد.

منابع برای مطالعه بیشتر:

- صدیقی ژ، مجدزاده ر، نجات س، فتوحی ا، شهید زاده ع، غلامی ژ، یونسیان م، رشیدیان ا، مسگر پور ب، اعتمادی، یزدانی ک. طراحی مدل "ترجمه دانش" جهت بهره گیری از نتایج پژوهش. پایش زمستان ۱۳۸۶؛ ۱(۱):۲۵-۴۷

- نجات س، مجدزاده ر، صدیقی ژ، غلامی ژ، خود ارزیابی انتقال دانش در موسسات پژوهشی (کاربردی کردن مدل "ترجمه دانش") مجله پایش. ۱۳۸۷، پذیرش شده برای چاپ

- TOOLS to Help Organizations Create, Share, and Use Research
http://www.chsrf.ca/knowledge_transfer/tools_e.php