

# ارتقاء پژوهش در دانشکده پرستاری و مامایی تهران، ۱۳۸۳: گزارشی از یک تحقیق عملکردی

دکتر علیرضا نیکبخت نصرآبادی\* (استادیار آموزش پرستاری) - دکتر زهره پارسا یکتا\*\* (دانشیار آموزش پرستاری) -

لیلی بریم‌نژاد\*\*\* (کارشناس ارشد پرستاری)

\*\* عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران

\*\*\* دانشجوی دکتری پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران

فصلنامه حیات

سال یازدهم شماره ۲۵ و ۲۴ بهار و تابستان ۱۳۸۴ صص ۱۳-۵

تاریخ دریافت مقاله: آذر ماه ۱۳۸۳

تاریخ پذیرش مقاله: فروردین ماه ۱۳۸۴

## چکیده

**مقدمه:** توسعه‌ی حرفه‌ای جزء ضروری سازمان‌های یادگیرنده است. هدف مطالعه حاضر، ارتقاء پژوهش، ایجاد رقابت، تقویت نظام گردآوری داده‌ها، شناسایی اولویت‌های تحقیقاتی پرستاری و مامایی، افزایش دانش در زمینه توسعه منابع اطلاعاتی بهداشتی بوده است. جهت توسعه عملکرد حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی تهران، این مطالعه در قالب یک تحقیق عملکردی در چهار مرحله به اجرا در آمد.

**مواد و روش کار:** تحقیق عملکردی نوعی از تحقیقات و مبتنی بر این فلسفه است که شخص محقق نیایستی به صورت مجزا از مردم مورد مطالعه کار تحقیق را پیش ببرد یعنی با توانمندسازی کسانی که قسمتی از فرآیند عملیات به شمار می‌روند، به آنان فرصت می‌دهد تا خود عامل حل مشکلات دنیای واقعی‌شان بشوند لذا روشی چند منظوره برای جمع‌آوری داده‌ها از افراد ذینفع مورد استفاده قرار گرفت. فرآیند تغییر شامل مراحل زیر بود: واضح‌سازی مشکل در سطوح فردی و سازمانی، تشریح فرآیند گسست تحقیق و عملکرد، افزایش دانش فردی و حرفه‌ای در قالب کارگاه‌ها و کلاس‌های دوره‌ای، توسعه تغییر فرهنگی و کار مشارکتی.

**یافته‌ها:** آمار توصیفی و روش‌های ارزشیابی عملکرد اثربخشی روش را نشان داد. افزایش تعداد افرادی که دوره‌های آموزش روش تحقیق مقدماتی، متوسطه، پیشرفته و مقاله‌نویسی را گذرانده‌اند، افزایش تعداد طرح‌های ارایه شده به شورای پژوهشی دانشکده و تعداد طرح‌های مصوب در دانشگاه، افزایش میزان شرکت اساتید در کنگره‌های خارجی به بیش از سه برابر و سیر صعودی چاپ مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی بیانگر این اثربخشی است.

**نتیجه‌گیری:** با وجود پیشرفت قابل ملاحظه در توانمندی اعضای پیشنهاد می‌گردد تا بر اساس کاستی‌های موجود در طرح حاضر، مرحله دوم مطالعه طراحی و اجرا گردد و مواردی از قبیل دوره‌های زبان انگلیسی، آمار حیاتی، پژوهش در آموزش نیز در برنامه گنجانده شود تا مفهوم ارتقاء پژوهش عملیاتی گردد. قطعاً زمان و هزینه بیشتری برای تداوم چنین طرح‌هایی در یک محیط دانشگاهی پویا مورد نیاز است.

## واژه‌های کلیدی: توسعه پژوهش، تحقیق عملکردی

\* نویسنده مسؤول مقاله: تهران - میدان توحید - دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران

تلفن: ۶۶۹۴۱۶۶۹      نمایر: ۶۶۴۲۷۲۵۵

E-mail: nikhakht@sina.tums.ac.ir

## مقدمه

توسعه حرفه‌ای فراگیر و مستمر جزء ضروری سازمان‌های آموزشی در سیستم مراقبت بهداشتی است. بدیهی است که انجام تحقیق برای دستیابی به مأموریت دانشگاه در اولویت قرار دارد. نقش دانشگاه‌ها در توسعه اقتصادی و اجتماعی و بهداشتی جامعه به طور وسیعی مورد توجه است زیرا دولت بودجه کلانی را به آموزش و تحقیقات دانشگاهی اختصاص می‌دهد و به طور فزاینده‌ای به دنبال کسب منافع قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری بودجه خود می‌باشد. با وجود افزایش نسبی تعداد تحقیقات انجام شده در دانشگاه‌ها، وجود مشکلات عدیده در جامعه نشانگر ناکارآمدی تحقیقات در حل مسایل می‌باشد. دلایل عمده عدم استفاده از نتایج پژوهش‌ها، پایین بودن کیفیت تحقیقات انجام شده و عدم تطابق موضوعات تحقیق با نیازهای واقعی جامعه می‌باشد (۱). نیاز به افزایش مسؤلیت‌پذیری در قبال صرف هزینه‌های تحقیقاتی یک نیاز بین‌المللی است: به علاوه یکی از خصوصیات یک گروه حرفه‌ای، داشتن بدنه مستحکم و تعریف شده‌ای از دانش و مهارت است. امروزه همه صاحب‌نظران پرستاری بر این موضوع توافق دارند که پرستاری هنوز در مرحله سازماندهی بدنه دانش و مهارت‌های پرستاری است. بنابراین مهم است که پرستاران به انجام تحقیق در جهت کار و فعالیت حرفه‌ای هدایت و تشویق شوند (۲). هدف از تحقیق پرستاری ایجاد آزمون و توسعه دانشی است که سرانجام به بهبود آموزش پرستاری، تصمیم‌گیری صحیح در بالین، مقرون به صرفه کردن خدمات، اصلاح روش‌های مراقبتی و ارتقاء اخلاق در مراقبت پرستاری منجر گردد.

منظور از تحقیق پرستاری پیشرفت و توسعه دانشی است که جوهره اصلی رشته پرستاری است. ماهیت و محدوده‌های علم پرستاری به عنوان یک کل، به طور مداوم با تولید دانش و تحقیق تغییر می‌یابد. از این رو هدف نهایی از توسعه دانش علمی در پرستاری، ایجاد دانش پایه برای دستیابی به حداکثر رسانیدن کیفیت مراقبت پرستاری از بیماران است (۳). تحقیق بر مبنای عملکرد، امری مهم و اساسی جهت مراقبت پرستاری مؤثر و کارآمد است (۴).

انجام ارزیابی درونی و اعلام نتایج آن، مربیان و اساتید دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران را بر آن داشت تا با ایجاد تغییرات برنامه‌ریزی شده و دستیابی به توسعه فردی و گروهی در بخش پژوهشی، خود را برای ایفای هرچه بهتر نقش‌ها و وظایف حرفه‌ای آماده سازند. گزارش نهایی ارزیابی درونی نشان داد اعضاء هیأت علمی این دانشکده در هفته از صفر تا ۱۰ ساعت و به طور متوسط ۲/۴ ساعت از زمان خود را به فعالیت‌های پژوهشی اختصاص می‌دادند. زمان استفاده از اینترنت در بین این افراد در هفته بین صفر تا ۵ ساعت و با میانگین ۱/۱۲۵ ساعت گزارش شده بود. ۱۱/۹ درصد اعضاء هیأت علمی این دانشکده کارگاه روش تحقیق مقدماتی، ۵۲/۶ درصد روش تحقیق متوسط و ۶۷/۶ درصد روش تحقیق پیشرفته را نگذرانده بودند ۵۹ درصد افراد با تحقیق در آموزش ناآشنا و ۶۴/۹ درصد نیاز به گذراندن کارگاه آمار را اعلام کرده بودند. ۳۸/۵ درصد در کارگاه مقاله‌نویسی شرکت نکرده و تنها ۱۶/۵ درصد با نحوه‌ی منابع‌نویسی آشنا بودند. ۴۶/۲ درصد اعضاء مجری طرح تحقیقاتی در دانشگاه نبوده و تنها ۴۴/۳ درصد از آنها به عنوان همکار طرح تحقیقاتی فعالیت داشتند. در زمینه

دارند (۶). استرینگر<sup>۲</sup> تحقیق عملکردی را فرصت دادن به مردم برای بیان نظراتشان می‌داند که از یک بیان تئوریک و ایدئولوژیک انتزاعی به دست نیامده بلکه کاربردی است. هدف آن فراهم آوردن موقعیت برای مردمی است که قبلاً در حاشیه بوده‌اند یعنی دادن فرصت به آنها برای توسعه و عمل به سیاست‌ها و برنامه‌ها و خدمات. تحقیق عملکردی در جستجوی توانمندسازی کسانی است که قسمتی از فرآیند عملیات هستند و به این ترتیب خود، عامل حل مشکلات دنیای واقعی‌شان می‌شوند. تحقیق عملکردی، نیازمند همکاری، مشارکت، توانمندسازی سیستماتیک و تحول‌گرایانه است. این نوع تحقیق مبتنی بر فلسفه الگوی مشارکتی و نیز اصول مدیریت تحقیق است. ماهیت مشارکتی این نوع تحقیق به جذب دانش برای سیاستمداران و مردم کمک می‌نماید. تحقیقات عملکردی نوع خاصی از تحقیق است که تلاش می‌کند با ارزش دادن و گسترش تحقیق دانشگاهی و عملی کردن آن در گروه‌های مختلف، به توسعه دانش مربوط به مردم جامعه کمک نماید. به کلام دیگر تحقیقی است که تلاش می‌کند تا راه‌های متفاوتی برای اندیشیدن، کار کردن و ارتباط برقرار کردن در بین مردم بیابد (۷). محققین معتقدند فقط به این ترتیب است که از فاصله بین تحقیق و عمل کاسته می‌شود ادمونستون<sup>۳</sup> و زوبر اسکریت<sup>۴</sup> عقیده دارند تحقیقات وسیعی که در مدیریت کیفیت نوآوری و تغییر و توسعه سازمانی انجام شده است در عمل بی‌اثر بوده است. این محققین طرفدار تکوین فرهنگ سازمانی هستند

سخنرانی در مجامع علمی، ۹/۵ درصد افراد تجربه سخنرانی در کنگره‌های بین‌المللی داشتند.

بعد از اعلام نتایج به کلیه اعضاء هیأت علمی، مسؤولین دانشکده پرستاری و مامایی جلسه‌ای را با حضور مدیران و اعضاء مرکز تحقیقات پرستاری تشکیل دادند که بعد از بحث و تبادل نظر در جهت ارتقاء کیفیت پژوهش در پرستاری و مامایی اقداماتی در قالب یک تحقیق عملکردی و با ۷ هدف زیر پیشنهاد گردید:

- ۱ - تقویت نظام گردآوری داده‌ها
- ۲ - تقویت کارشناسی طرح‌های تحقیقاتی پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری
- ۳ - تدوین برنامه استراتژیک گروه‌ها، معاونت‌ها و کلا دانشکده
- ۴ - تعیین اولویت‌های تحقیقاتی گروه‌ها بر اساس نیاز جامعه و نیازهای حرفه‌ای
- ۵ - ایجاد رقابت تحقیقاتی بین اعضاء هیأت علمی
- ۶ - بهبود شاخص‌های پژوهشی در دانشکده پرستاری و مامایی
- ۷ - بهره‌برداری مناسب از صفحه خانگی (وب سایت) دانشکده پرستاری و مامایی

## روش اجرا

تحقیق عملکردی یک استراتژی تحقیقی و مبتنی بر این فلسفه است که تحقیق نباید فعالیتی باشد که محقق به صورت مجزا از مردم مورد مطالعه، انجام دهد (۵). توجه روزافزون به محدودیت‌های تحقیقات کمی و کیفی معمول، منجر به رشد بیشتر تحقیقات عملگرا گردیده است که بر وضعیت‌های محلی و محدود تأکید

2 - Stringer

3 - Edmonstone

4 - Zuber-Skerritt

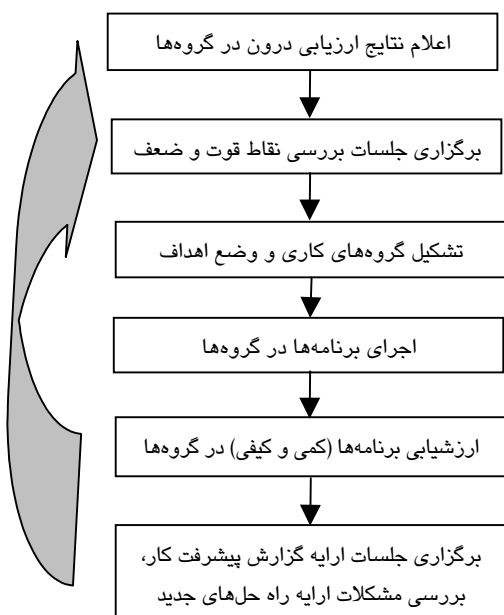
1 - Website

که مشکل‌گشایی مشارکتی، تفویض اختیار و یادگیری مشارکتی از خصوصیات آن به شمار می‌رود (۸ و ۹). لذا با توجه به جو سازمانی دانشکده روش تحقیق عملکردی در چهار مرحله برای این مطالعه در نظر گرفته شد و گروه‌های کاری جهت دستیابی به اهداف تحقیق تشکیل گردیده است. این گروه‌ها هر دو هفته یک بار جهت اعلام روند کار و بررسی مشکلات موجود گرد هم می‌آمدند و اصلاحات لازم در روند کار با پیشنهاد همه اعضاء به مورد اجرا گذاشته می‌شد از آنجا که یکی از مهم‌ترین و ضروری‌ترین مراحل در یک تحقیق عملکردی، شناسایی همه افراد ذینفع و درگیر نمودن آنان برای گفتگوی اولیه در مورد مسأله یا مشکل موجود است، همه کسانی که علاقه‌مند به مسأله یا ایجاد تغییر مطلوب در امور جاری هستند باید بخشی از گفتمان را تشکیل دهند. وقتی افراد ذینفع مشخص شدند چگونگی فرآیند تحقیق تعیین گردید. شرکت‌کنندگان در این تحقیق همگی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و دکترا و در محدوده سنی بین ۳۲ تا ۴۸ سال و سابقه تدریس بین ۳ تا ۲۹ سال در دانشکده بودند. علاوه بر تصمیم در مورد این که در چه فضاهایی ارتباط رخ خواهد داد توجه به این که اطلاعات چگونه جمع‌آوری خواهد شد مهم است. بیشتر داده‌ها با استفاده از روش‌های مصاحبه، مشاهده، تشکیل گروه کاری متمرکز و مواد چاپی و بر اساس تصمیم‌گیری توسط گروه جمع‌آوری گردید.

در تحقیق عملکردی برخلاف دیگر روش‌های تحقیق کیفی، شرکت‌کنندگان در مطالعه جدای از محقق نیستند. اینها کسانی هستند که ذی‌فعد و می‌توانند به طور مؤثری وارد مطالعه شوند. تأکید بر این نکته ضروری است که در اینجا فرآیند برنامه‌ریزی،

جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل داده به صورت خطی پیش نمی‌رود بلکه فرآیندی پویا است که منجر به توان پاسخگویی در برابر نیاز به تغییر می‌شود. بر اساس اهداف مطالعه روش جمع‌آوری داده‌ها به کار گرفته شد که عبارت بودند از: استفاده از مستندات (مثل گزارش ارزیابی درونی)، جلسات گروه هدایت‌کننده تحقیق، جلسات گروه‌های کاری، مصاحبه گروهی با متخصصین پرستاری دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران و مشورت با صاحب‌نظران از طریق پست الکترونیکی. بهره‌گیری از روش‌های متعدد جمع‌آوری داده‌ها فرصتی فراهم آورد تا بتوان برای همسو نمودن گروه‌ها از منابع گوناگون بهره جست. این روش که تلفیق در تحقیق نامیده می‌شود به افزایش روایی و صحت و دقت داده‌ها کمک می‌نماید و ضعف هر روش با استفاده از روش دیگر پوشیده می‌شود (۱۰) کلیه مراحل مذکور در شکل شماره ۱ ترسیم گردیده است.

شکل شماره ۱ - نمای مراحل انجام کار و نحوه بازخورد در ارتقاء، کیفیت پژوهش در دانشکده پرستاری و مامایی تهران در سال ۱۳۸۲



اساس پرسشنامه‌ای که به آنان در پایان نیمسال دوم سال تحصیلی ۸۲-۸۳ داده شده ۷۳ درصد از برگزاری کلاس‌ها راضی بوده و بیان کردند که کلاس‌ها در رفع نیاز آموزشی آنها و به روز رساندن اطلاعاتشان مفید بوده است. از دیگر اقدامات انجام شده هماهنگی و برگزاری دوکارگاه یک روزه مقاله نویسی سطح ۱ و سطح ۲ بود که در مجموع ۳۵ نفر از اعضای هیأت علمی در این کارگاه‌ها شرکت نمودند.

### هدف شماره ۳

از آنجا که دستیابی به هدف شماره ۳ مستلزم همکاری و مساعدت همه گروه‌ها بود، در این بخش بعد از دعوت از یکی از متخصصین طراز اول برنامه‌ریزی استراتژیک در کشور، دوره آموزشی برنامه‌ریزی استراتژیک با حضور ۳۰ تن از اعضای هیأت علمی، مسئولین دانشجویان دکترا و اعضای مرکز تحقیقات پرستاری برگزار گردید سپس بر اساس آموزش‌های گام به گام به طور عملی برنامه راهبردی گروه‌ها معاونت‌ها و در نهایت دانشکده برای ۲۰ سال آینده تدوین شد. همچنین یکی از اعضای مرکز تحقیقات در جهت پیگیری و همگام نمودن برنامه دانشکده با دانشگاه به دانشگاه معرفی گردید تا در جلساتی که در یکی از دانشکده‌ها برگزار می‌گردید شرکت نماید. کمیته‌ای نیز با حکم ریاست دانشکده به عنوان کمیته پیگیری برنامه راهبردی دانشکده انتخاب تا وظیفه پیگیری برنامه و همچنین تدوین برنامه عملیاتی آن را به عهده گیرد.

### هدف شماره ۴

برگزاری کارگاه تعیین اولویت‌های تحقیقاتی در سال ۱۳۸۳ اقدام دیگری بود که انجام شد. همچنین با توجه به مأموریت

درگیری مستمر اعضاء کلیدی و کلیه افراد ذینفع جزء حیاتی تحقیق عملکردی است لذا همراهی مسئولین دانشکده و دانشگاه گامی مؤثر در پیشرفت فرآیند کار به شمار می‌رفت و از این رو برای دستیابی به اهداف مورد اشاره، آنان در قالب هفت گروه مرتبط کار خود را آغاز نمودند.

### هدف شماره ۱

بعد از بررسی اولیه واحدی تحت عنوان نظام جمع‌آوری داده‌ها در دانشکده تشکیل گردید و یکی از اعضاء هیأت علمی دانشکده بر اساس دانش و تجربه و کسب رأی گروه به طور تمام وقت به عنوان مسئول واحد مذکور انتخاب شد.

### هدف شماره ۲

بر اساس نظرات این گروه، کارشناسی کیفیت طرح‌های تحقیقاتی و پایان‌نامه‌ها مستلزم آشنایی با اصول روش تحقیق، مقاله‌نویسی و نحوه ارزیابی و نقد طرح‌ها بود، لذا کلاس‌های روش تحقیق گام به گام با توجه به زمان برگزاری کلاس‌ها و ساعت فراغت اساتید ۱۲ تا ۱ بعدازظهر هر هفته طراحی و اجرا شد. شیوه تدریس به صورت بحث گروهی بود بدین صورت که اساتید مسئول تدریس درس روش تحقیق در دوره کارشناسی ارشد هدایت گروه‌ها را به عهده گرفته و هر هفته موضوع جلسه بعد مطرح و اعضاء موظف به مطالعه در مورد موضوع و بحث در آن زمینه می‌شدند. در پایان هر جلسه پرسش و پاسخ و چالش‌هایی که در زمینه ارزیابی هر بخش از گزارش طرح وجود داشت مطرح می‌گردید. به عنوان جمع‌بندی با استفاده از جدیدترین کتب و مقالات علمی سؤالاتی جهت ارزیابی طرح تحقیق تنظیم می‌گردید. در مجموع به طور میانگین ۱۵ نفر از اساتید در این کلاس‌ها شرکت نمودند که بر

مجامع علمی بین‌المللی به مورد اجرا گذاشته شد، انتخاب فردی به عنوان مسؤول ارسال مقالات مریدان به کنگره‌ها و همایش‌های مرتبط و هدایت و راهنمایی آنان برای اخذ پذیرش و ثبت‌نام الکترونیکی بود. انجام این امور به طور چشمگیری شاخص‌های پژوهش دانشکده در این بخش را بهبود بخشید که در قالب جدول شماره ۴ نتایج مقایسه شده است.

#### هدف شماره ۷

بعد از راه‌اندازی شبکه داخلی دانشکده پرستاری و مامایی به طراحی و راه‌اندازی پایگاه اطلاعاتی بر روی شبکه جهانی به دو زبان انگلیسی و فارسی پرداخته شد. در این پایگاه ضمن معرفی بخش‌های مختلف دانشکده، برنامه انتخاب واحد دانشجویان مقاطع مختلف سرفصل دروس، شناسنامه علمی اساتید و مریدان، برنامه‌ها و همایش‌های علمی ماهیانه پرستاری نیز قابل دسترسی است. در حال حاضر کلیه اتاق‌های مریدان مجهز به سیستم کامپیوتر و اتصال دایم به شبکه جهانی با امکان دستیابی به منابع علمی و مجلات الکترونیکی معتبر جهانی است. که این بخش با همکاری معاونت پژوهشی و مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه امکان‌پذیر گردید. هم‌چنین لینک‌های<sup>۱</sup> مفید پرستاری مورد نیاز شناسایی و در صفحه خانگی دانشکده قرار داده شد.

#### نتایج در عمل

بر خلاف انواع دیگر تحقیقات کیفی، تحقیق عملکردی با نوشتن گزارش و ثبت یافته‌ها پایان نمی‌یابد. وقتی داده‌ها تحلیل شد اعضاء تصمیم می‌گیرند به تغییر یا فعالیت بر اساس یافته‌ها بپردازند. افراد خارجی نقش فعالی در تغییر

دانشکده که تعیین اولویت‌های تحقیقاتی پرستاری و مامایی در سطح ملی است این بخش با مشارکت دفتر پرستاری دانشگاه، وزارت متبوع، سازمان نظام پرستاری، نمایندگان پرستاری بالین و تشکل‌های غیر دولتی پرستاری و مامایی و متخصصین امور پرستاری و مامایی دیگر دانشگاه‌ها به اجرا در آمد. سپس مقرر گردید بعد از برگزاری همایش چالش‌ها و افق‌های پرستاری ایران ۱۴۰۰ که در حقیقت دیدگاه کلیه پرستاران کشور و چالش‌های پرستاری کشور را ترسیم می‌نمود، فهرست اولویت‌ها مورد بازنگری قرار گرفته و مجدداً اعلام گردد.

#### هدف شماره ۵

جهت دستیابی به این هدف، اصلاح نحوه امتیازدهی به فعالیت‌های پژوهشی مریدان انجام گردید. به گونه‌ای که علاوه بر طبقه‌بندی نوع فعالیت‌های پژوهشی در سطوح بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای، بین رشته‌ای و... بر اساس کیفیت نیز رتبه‌بندی صورت گرفت.

#### هدف شماره ۶

برای دستیابی به این هدف علاوه بر اقداماتی که قبلاً توسط مرکز تحقیقات پرستاری و اطلاع‌رسانی دانشکده به اجرا در می‌آمد دو دوره کلاس‌های مهارت‌های کار با رایانه برگزار و در پایان به شرکت‌کنندگان گواهی پایان دوره اعطا شد.

قبلاً متذکر گردید که یکی از نقاط ضعف مریدان آشنایی ضعیف آنها با شبکه جهانی اطلاعات بود که این امر موجب عدم اطلاع از رویدادهای علمی جهان و مانع شرکت آنان در مجامع علمی خارج از کشور می‌شد. از دیگر اقداماتی که در جهت تسهیل شرکت مریدان در

می‌توان از محدودیت زمانی جهت برگزاری این دوره‌ها در دانشکده نام برد. با توجه به نتایج به دست آمده بایستی ضمن تداوم دوره‌های قبلی، برنامه‌ریزی جهت برگزاری بقیه دوره‌ها نیز در دستور کار گروه مربوطه قرار گیرد.

**جدول شماره ۱** - مقایسه فراوانی مطلق و نسبی اعضاء هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر گذراندن دوره‌های پژوهشی در سال ۱۳۸۳

نام دوره	قبل از اجرای طرح		بعد از اجرای طرح	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
روش تحقیق مقدماتی	۳۷	۸۸/۱	۳۹	۹۲/۹
روش تحقیق متوسط	۱۸	۴۲/۹	۳۵	۸۳/۳
روش تحقیق پیشرفته	۱۲	۲۸/۶	۱۲	۲۸/۶
روش تحقیق کیفی	۲۱	۵۰	۲۱	۷۶/۲
پژوهش در آموزش	۱۶	۳۸/۱	۱۶	۳۸/۱

جدول شماره ۲ حاکی از آن است که میزان آشنایی افراد به شبکه جهانی اطلاع‌رسانی به طور قابل توجهی افزایش داشته است، به طوری که هیچ یک از افراد در سطح ضعیف قرار ندارند. به نظر می‌رسد این امر ناشی از دسترسی آسان به شبکه جهانی و برگزاری کلاس‌های مختلف توسط مرکز تحقیقات و مرکز اطلاع‌رسانی دانشکده و علاقه و تلاش فردی اعضاء هیأت علمی است. ادامه این روند نیز همچنان جهت به روز رساندن اطلاعات و افزایش توان علمی و پژوهشی آنان ضروری است. جدول شماره ۳ نیز بیانگر پیشرفت افراد در زمینه استفاده از بانک اطلاعاتی مدلاین است.

**جدول شماره ۲** - مقایسه فراوانی مطلق و نسبی اعضاء هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه تهران از نظر آشنایی با اینترنت در سال ۱۳۸۳

میزان تسلط	قبل از اجرای طرح		بعد از اجرای طرح	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
ضعیف	۱۲	۲۶/۸	۰	۰
متوسط	۱۶	۳۹	۲۵	۵۹/۵
خوب	۱۴	۳۴/۱	۱۷	۴۰/۵

ندارند. آنها ممکن است با همکاری در راهنمایی فرآیند یا هم‌فکری، به عنوان بخشی از گروه باشند اما آنها نقش رسمی در تغییر ندارند. در بعضی موارد فرآیند تحقیق عملکردی با یک عمل شروع می‌شود و مطالعه با بررسی تغییر به کار برده شده هدایت می‌شود. چنین مطالعه‌ای به عنوان مطالعه ارزشیابی به کمک همه اعضاء گروه تحقیق تلقی می‌گردد که می‌تواند به جای تغییر در برنامه به تعدیل آنها بپردازد.

در تحقیق حاضر بعد از اجرا، عملکرد مورد ارزشیابی قرار گرفت تا میزان اثربخشی اقدامات انجام شده بررسی شده و در صورت لزوم تغییر در هر قسمت برنامه اعمال گردد. نحوه انجام ارزشیابی در گروه‌های مختلف متفاوت بود اطلاعات مربوط به فعالیت‌های پژوهشی اعضاء هیأت علمی جدا با استفاده از بررسی کارپوشه (پورت فولیو<sup>۱</sup>)، مستندات پرسشنامه خود گزارشی و مصاحبه به دست آمد و نتایج با وضعیت قبل از انجام تحقیق حاضر مقایسه گردید که این مقایسه در ۴ جدول به نمایش درآمده است. همان طور که جدول شماره ۱ نشان می‌دهد تعداد افرادی که دوره‌های آموزشی روش تحقیق مقدماتی، متوسط و پیشرفته، مقاله‌نویسی را گذرانده‌اند بعد از اجرای طرح افزایش یافته که نمایانگر علاقمندی افراد به افزایش توان پژوهشی خود می‌باشد و قطعا در صورت ادامه این روند افراد به طور پلکانی توان خود را در انجام پژوهش افزایش خواهند داد. از دیگر برآیندهای انجام این طرح افزایش چشمگیر تعداد طرح‌های ارایه شده به شورای پژوهشی دانشکده و همچنین تعداد طرح‌های مصوب در دانشگاه می‌باشد و در سایر مواردی که تغییری مشاهده نمی‌شود

**جدول شماره ۳ - مقایسه فراوانی مطلق و نسبی**

اعضاء هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه تهران از نظر آشنایی با مدلین در سال ۱۳۸۳

میزان تسلط	قبل از اجرای طرح		بعد از اجرای طرح	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
ضعیف	۱۴	۲۳/۳	۹	۲۱/۴
متوسط	۱۷	۴۰/۵	۲۵	۴۷/۶
خوب	۱۱	۲۶/۲	۱۶	۳۱

همان گونه که جدول شماره ۴ نشان

می‌دهد بعد از اجرای طرح میزان شرکت اساتید در کنگره‌های خارجی به بیش از سه برابر افزایش یافت، چاپ مقالات در مجلات معتبر داخلی و خارجی به طور قابل ملاحظه‌ای سیر صعودی داشته که با توجه به نمایه شدن مجله علمی دانشکده در بانک اطلاعات CINAHL و Index Medicus با انتظارات همخوانی دارد.

**جدول شماره ۴ - مقایسه فراوانی مطلق و نسبی**

اعضاء هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر انجام فعالیت‌های پژوهشی در سال ۱۳۸۳

نام دوره	قبل از اجرای طرح		بعد از اجرای طرح	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
چاپ مقاله معتبر داخلی	۶	۲۳/۸	۱۵	۶۳
چاپ مقاله معتبر خارجی	۳	۱۱/۹	۱۱	۲۹/۴
سخنرانی در کنگره ملی	۲۴	۵۷/۱	۵۵	۵۷/۱
سخنرانی در کنگره بین‌المللی داخلی	۱۵	۵۴/۸	۲۳	۵۴/۸
سخنرانی در کنگره بین‌المللی خارجی	۴	۹/۵	۱۵	۲۳/۸

\* مقالات مجله حیات که در نمایه بین‌المللی CINAHL و Index Medicus می‌شود محاسبه نشده است.

**نتیجه‌گیری نهایی**

نتایج تحقیق مؤید آن است که اولاً خود اعضای هیأت علمی خواستار این تغییرات در دانشکده بوده‌اند لذا نتایج آن نیز ثمربخش بوده است، اما این امر نشان‌دهنده پایان کار نبوده و مسئولین باید به ضرورت حرکت متحولانه و پایان‌ناپذیر طرح‌های عملکردی توجه داشته

باشند تا بتوانند به اهداف تعیین شده در برنامه راهبردی دانشکده نزدیک‌تر گردند. مشارکت اعضای سازمان در تعیین مسایل و مشکلات خودشان، تلاش پیگیر و امیدوارانه برای کسب منابع خارج از سازمان و ایجاد موقعیت‌هایی به منظور بهبود انگیزش اعضای هیأت علمی در امر پژوهش و محوری قلمداد شدن فعالیت‌های پژوهشی در اعطاء امتیازات ویژه به اعضای هیأت علمی می‌تواند در افزایش بهره‌وری یک سیستم پویای آموزشی مؤثر واقع شود.

**تشکر و قدردانی**

بدین وسیله از کلیه همکارانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نموده‌اند خصوصاً مدیران محترم گروه‌های آموزشی دانشکده و تیم ارزیابی درون تشکر و قدردانی می‌گردد.



**منابع**

- 1 - Bellman L. Nurse-led change and development in clinical practice, Whurr, London; 2003.
- 2 - Rasmussen P. Action research as authentic methodology for the study of nursing. In: S.E Thorne and V.E. Hayes, Editors, Nursing praxis, knowledge and action, Sage, Thousand Oaks; 1997.
- 3 - Crane S. Implications of the critical paradigm. In: G. Gray and R. Pratt, Editors, Towards a discipline of nursing, Churchill Livingstone, Melbourne; 1991.
- 4 - Fulton G. Nurses' views on empowerment: a critical social theory perspective. Journal of Advanced Nursing. 1997; 26(3): 529-536.
- 5 - Greenwood DJ, Levin M. Introduction to action research: Social research for social change. Thousand Oaks, Sage; 1998.
- 6 - Guba EG, Lincoln YS. Competing paradigms in qualitative research. Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. Thousand Oaks, CA, Sage; 1994. P. 105-117.
- 7 - Stringer J. Action research: a Handbook for practitioners. Thousand Oaks, CA, Sage; 1999.
- 8 - Edmonstone J. Managing change: an emerging new consensus? J Health Manpower Management. 1995; 21(1): 16-19.
- 9 - Zuber-Skerritt O. Emancipatory action research for organizational change & management development. In O. Zuber-Skerritt (Ed.), New directions in action research. London: Falmer Press; 1996.
- 10 - Shipman M. The limitations of social research. (3rd ed.), Longman, London; 1998.

