

## Evaluating the Competencies of Faculty Members of Medical Sciences Universities in the International Interactions: A Strategy toward Internationalization

Nazarzadeh Zare M \*

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran

### Article Info

#### Article Type:

Research Article

#### History:

Received: 2021/04/04

Accepted: 2021/05/30

#### Key words:

Competency  
International Interactions  
Internationalization  
Faculty Member  
Medical Sciences, University

#### \*Corresponding author:

Nazarzadeh Zare M, Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Malayer University, Malayer, Iran  
Nazarzadezare@malayeru.ac.ir



©2021 Guilan University of Medical Sciences

### ABSTRACT

**Introduction:** Having interaction at the international level requires having the necessary competencies in this field. For this reason, a faculty member must have the necessary competencies in the international arena. Thus, the purpose of the study was to evaluate the competencies of faculty members of selected medical sciences universities in international interactions.

**Method:** This study was conducted with the quantitative approach by cross-sectional survey method. In the study, 257 faculty members of the medical sciences universities of Tehran, Shiraz, Mashhad, Tabriz, and Esfahan in five clusters (North, South, East, West, and Center) by cluster sampling method and during four months in 2020 were selected. The tool used for data collection was a researcher-made questionnaire that was sent electronically to the faculty members by Google Form. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed by two experts in the field of competency and Cronbach's alpha coefficient of 0.84 respectively. The data by statistical methods including, measures of skewness and kurtosis to check the normality, also a one-sample t-test was used by SPSS were analyzed.

**Result:** Of the 257 faculty members who participated in the study, 52.1% were male and 47.9% were female. Findings showed that the standard deviation±mean of the component of professional competency was 0.5910±3.38, the communication competency 0.6709±3.08, the intercultural competency 0.5854±3.84, and the intellectual competency 0.5058±3.61, and considering the value of t at the level ( $p=0.01$ ), these findings were significant.

**Conclusion:** Given the faculty members of selected medical universities have the necessary competencies in the field of international interaction, it seems to pay attention to the mechanisms such as concluding memorandums of cooperation with prominent foreign universities, as well as, considering more points for the faculty members 'international activities in the promotion regulations can help to increase faculty members' international interactions.

**How to Cite This Article:** Nazarzadeh Zare M. Evaluating the Competencies of Faculty Members of Medical Sciences Universities in the International Interactions: A Strategy toward Internationalization RME. 2021; 13 (3): 18- 29.

## ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در تعاملات بین‌المللی؛

## راهبردی به سوی بین‌المللی شدن

محسن نظرزاده زارع\*

استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران

## اطلاعات مقاله

## نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

## تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۹

## کلیدواژه‌ها:

شایستگی  
تعاملات بین‌المللی  
بین‌المللی شدن  
اعضای هیئت علمی  
دانشگاه، علوم پزشکی

## \*نویسنده مسئول:

محسن نظرزاده زارع، استادیار، گروه  
علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم  
انسانی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران  
Nazarzadezare@malayeru.ac.ir

## چکیده

**مقدمه:** داشتن تعامل در سطح بین‌المللی نیازمند برخورداری از شایستگی‌های لازم در این زمینه است، به همین دلیل یک عضو هیئت علمی می‌بایست از شایستگی لازم در عرصه بین‌المللی برخوردار باشد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب در تعاملات بین‌المللی بود.

**روش‌ها:** این مطالعه با رویکرد کمی از نوع پیمایشی-مقطعی انجام شد. از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعداد ۲۵۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، مشهد، تبریز و اصفهان در پنج خوشه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز در یک بازه زمانی چهار ماهه در سال ۱۳۹۹ انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته بود که به صورت الکترونیکی با استفاده از گوگل فرم برای اعضای هیئت علمی ارسال گردید. روایی پرسشنامه توسط دو نفر متخصص در حوزه شایستگی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از مقادیر چولگی و کشیدگی جهت بررسی نرمال بودن و آزمون t تک گروهی از طریق نرم‌افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** از مجموع ۲۵۷ نفر عضو هیئت علمی وارد شده به مطالعه، ۵۲/۱ درصد آن‌ها مرد و ۴۷/۹ درصد نیز زن بودند. یافته‌ها نشان داد که انحراف معیار  $\pm$  میانگین مؤلفه شایستگی حرفه‌ای  $۳/۳۸ \pm ۰/۵۹۱۰$ ، شایستگی ارتباطی  $۳/۰۸ \pm ۰/۶۷۰۹$ ، شایستگی میان فرهنگی  $۳/۸۴ \pm ۰/۵۸۵۴$  و شایستگی فکری  $۳/۶۱ \pm ۰/۵۰۵۸$  است و با در نظر گرفتن مقدار t در سطح  $(p=۰/۰۱)$ ، این نتایج معنی‌دار بود.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به برخورداری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب از شایستگی‌های لازم در عرصه تعاملات بین‌المللی، به نظر می‌رسد توجه به ساز و کارهایی از قبیل، انعقاد تفاهم‌نامه‌ها همکاری با دانشگاه‌های مطرح خارجی، همچنین لحاظ کردن امتیاز بیشتر برای فعالیت‌های بین‌المللی اعضای هیئت علمی در آیین‌نامه ارتقاء می‌تواند به افزایش تعاملات بین‌المللی اعضای هیئت علمی کمک کند.

## مقدمه

هدفش گسترش دامنه فعالیت‌های بین‌المللی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است، تلقی شد (۶)؛ لذا بین‌المللی شدن نه تنها به معنی فرآیند ادغام ابعاد بین‌المللی و میان فرهنگی در هر یک از کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تلقی می‌شود (۷)، بلکه به‌عنوان ابزاری در راستای افزایش کیفیت تدریس، پژوهش و ارتقاء نقش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در ارائه خدمات به جامعه نیز در نظر گرفته می‌شود (۸). بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها ابعاد مختلفی دارد که شامل، برنامه درسی بین‌المللی، رشد تعداد دانشجویان، پژوهشگران و اعضای هیئت

جهانی شدن به‌عنوان یک فرآیند ایدئولوژیک و چندوجهی که مجموعه‌ای از تغییرات فناورانه، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را به همراه دارد (۱)، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را با شرایط پیچیده‌ای مواجه ساخته است؛ بنابراین آن‌ها ناگزیر به انطباق سریع خود با شرایط حاکم هستند (۲). یکی از راه‌کارهای متداول دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی برای مواجهه با این تغییرات و پیچیدگی‌ها، بین‌المللی شدن است (۳). مفهوم بین‌المللی شدن به‌عنوان پدیده‌ای آشکار در آموزش عالی قرن ۲۱ (۴)، اولین بار در اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی مطرح شد (۵) و به‌عنوان یک فرآیند نهادی که

لذا شایستگی‌ها به ویژگی‌های زیربنایی یک رفتار اشاره می‌کنند (۱۷). باتوجه به آنچه گفته شد، سوالی که به ذهن متبادر می‌شود این است که یک عضو هیئت علمی برای اثربخشی بهتر در عرصه تعاملات بین‌المللی باید از چه شایستگی‌هایی برخوردار باشد؟ پاسخ به این سوال نیازمند مرور و بررسی پژوهش‌های انجام شده در سطح داخل و خارج از کشور است. با توجه به این که در این زمینه تنها پژوهش قابل ذکر در سطح کشور، پژوهش نظرزاده زارع است، لذا در این جا علاوه بر این پژوهش، به ارائه برخی از پژوهش‌هایی که پیرامون شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در سطح داخل و خارج از کشور صورت گرفته، نیز می‌پردازیم.

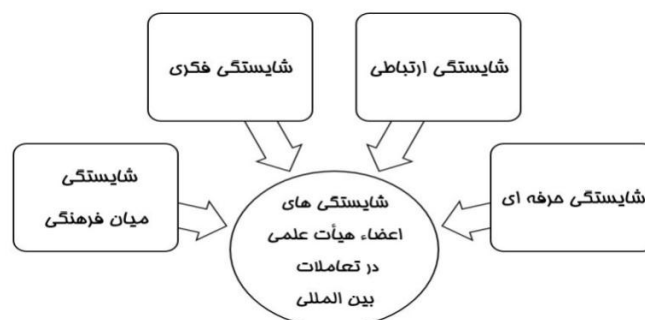
نظرزاده زارع در پژوهشی به طراحی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در تعاملات بین‌المللی پرداخت و به این نتیجه رسید که الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی شامل چهار مولفه شایستگی حرفه‌ای، ارتباطی، میان فرهنگی و فکری است (۱۸). محبت و همکاران نیز در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران شامل شش بعد شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای است (۱۹). در سطح خارج از کشور نیز پژوهش‌های انجام شده اغلب بر روی استخراج شایستگی‌های کلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها متمرکز بود تا این که بر روی شایستگی‌های خاص آن‌ها در عرصه تعاملات بین‌المللی متمرکز باشد. به‌عنوان نمونه، شانکار و همکاران (Shankar et al.) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی شامل باورها و ویژگی‌هایی است که یک فرد باید از آن‌ها برخوردار باشد تا عملکرد موفقیت‌آمیزی در پیشرفت حرفه‌ای خود داشته باشد. برخی از این ویژگی‌ها شامل برنامه‌ریزی و بکارگیری تجارب یادگیری مناسب و درگیر شدن در فعالیت‌های پژوهشی بود (۲۰). همچنین، میلنر و همکاران (Milner et al.) مدلی برای شایستگی‌های سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در آمریکا ارائه دادند که شامل چهار مولفه شایستگی اجتماعی، شناختی، عملکردی و فرا شایستگی بود (۲۱). مرور نظام‌مند پژوهش‌های انجام شده نشان داد که اعضای هیئت علمی می‌بایست در کنار برخورداری از یک سری شایستگی‌های عمومی برای تحقق کارکردهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی خود باید از شایستگی‌های ویژه‌ای برای حضور در عرصه تعاملات بین‌المللی نیز برخوردار باشند؛

علمی بین‌المللی و تعاملات مستمر با دانشگاه‌ها و موسسات خارج از یک کشور است (۹، ۴). همان‌طور که گفته شده یکی از ابعاد بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها، تعاملات بین‌المللی است. امروزه تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها در اشکال مختلف گسترش یافته است. این تعاملات طیف وسیعی از فعالیت‌ها را در برمی‌گیرد که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تعاملات اعضای هیئت علمی، اشاره کرد (۱۰). الینگبوی (Ellingboe) به نقل از بتی (Beatty) معتقد است که تعاملات اعضای هیئت علمی در هر یک از فعالیت‌های بین‌المللی، یکی از مولفه‌های مهم برای بین‌المللی شدن به شمار می‌رود (۱۱)؛ لذا بین‌المللی شدن بدون تعاملات بین‌المللی اعضای هیئت علمی، غیرقابل تصور است.

از سوی دیگر، بسیاری از مدیران و رهبران دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بر این باورند که اعضای هیئت علمی در واقع کلیدی برای موفقیت در عرصه بین‌المللی به‌شمار می‌روند؛ چراکه آن‌ها هدایت‌کننده آموزش و پژوهش در هر موسسه آموزش عالی، شکل‌دهنده و ارائه‌دهنده برنامه درسی و مجری رسالت‌های پژوهشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی هستند (۱۲)؛ به‌همین دلیل است که در کنار توجه به اهمیت نقش اعضای هیئت علمی در محیط آکادمیک، توجه به نقش آن‌ها در موفقیت یک دانشگاه در عرصه بین‌المللی نیز حائز اهمیت است (۱۳). لازمه داشتن تعامل در سطح بین‌المللی، برخورداری از شایستگی‌های لازم در این زمینه است، لذا یک عضو هیئت علمی می‌بایست از شایستگی لازم در عرصه بین‌المللی برخوردار باشد (۱۴)؛ اما مقصود از شایستگی چیست؟ شایستگی بیان‌گر نوعی از ویژگی‌های فردی است که می‌تواند عملکرد برتر را از عملکرد معمولی در موقعیت‌های شغلی و سازمانی خاص، متمایز نماید (۱۵). بویاتزیس (Boyzatis)، شایستگی را به‌عنوان «یک قابلیت یا توانایی که از مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط اما متفاوت که حول یک سازه اساسی سازمان یافته‌اند»، تعریف کرده است (۱۶). چان و همکاران (Chan et al.) معتقدند که اصطلاح صلاحیت (Competence) و شایستگی (Competency) اغلب به جای هم استفاده می‌شوند که ممکن است باعث ایجاد نوعی سردرگمی شود و به گفته آنان، در تعریف این اصطلاحات باید تمایز قائل شد. صلاحیت به جنبه‌هایی از شغل که یک فرد می‌تواند انجام دهد، اشاره دارد، ولی شایستگی به رفتارهایی که یک فرد برای انجام اثربخش‌تر وظیفه‌اش نیاز به نشان دادن آن دارد، گفته می‌شود، مانند حساسیت نسبت به انجام وظیفه.

میزان شایستگی هر یک از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب بکار بردیم. دلیل استفاده از این الگو، بومی بودن آن و تناسب بیش‌تر آن با موضوع پژوهش (تعاملات بین‌المللی) بود.

بنابراین با توجه به این‌که، در پژوهش حاضر ما به‌دنبال ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در بستر تعاملات بین‌المللی بودیم؛ لذا الگوی مفهومی زیر (شکل ۱) که برگرفته از الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی در پژوهش نظرزاده زارع است (۱۸) را برای ارزیابی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

خوشه شمال (دانشگاه تهران)، خوشه جنوب (دانشگاه شیراز)، خوشه شرق (دانشگاه فردوسی مشهد)، خوشه غرب (دانشگاه تبریز) و خوشه مرکز (دانشگاه اصفهان) انتخاب شدند. سپس از مجموع ۵۴۸۲ عضو هیئت علمی دانشگاه‌های مذکور که براساس سامانه علم‌سنجی دانشگاه‌های علوم پزشکی وزارت بهداشت به‌دست آمد، تعداد ۳۵۹ نمونه به شیوه طبقه‌ای-نسبتی و با استفاده از فرمول کوکران انتخاب گردید. در جدول شماره یک حجم جامعه و نمونه انتخابی به تفکیک در هر یک از دانشگاه‌های مذکور نشان داده شده است. لازم به‌ذکر است، با توجه به این‌که دسترسی مستقیم به اساتید هر یک از دانشگاه‌های منتخب امکان‌پذیر نبود، لذا پژوهش‌گر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس اقدام به انتخاب اساتید مورد مطالعه کرد، بدین صورت که با مراجعه به سایت هر یک از دانشگاه‌های منتخب، اساتیدی انتخاب شدند که دارای آدرس پست الکترونیکی بودند تا از این طریق لینک پرسشنامه برای آن‌ها ارسال گردد.

با اذعان به این‌که، آگاهی از میزان برخورداری اعضای هیئت علمی از شایستگی‌های لازم در عرصه بین‌المللی برای هر یک از دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان یک ضرورت به‌شمار می‌رود. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، مشهد، اصفهان و تبریز در عرصه تعاملات بین‌المللی است.

## روش‌ها

با توجه به ماهیت پژوهش، روش توصیفی-پیمایشی از نوع مقطعی برای ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش را تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ و تراز اول کشور تشکیل داده بودند؛ که با توجه به گستردگی جامعه پژوهش، در ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، دانشگاه‌های علوم پزشکی بزرگ و تراز اول کشور را به پنج خوشه شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب تقسیم کردیم. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از هر یک از خوشه‌ها دانشگاه‌هایی انتخاب شد، به‌این ترتیب که از

جدول ۱: حجم جامعه و نمونه انتخابی در هر یک از دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب

| نام دانشگاه | تعداد جامعه آماری | حجم نمونه انتخابی |
|-------------|-------------------|-------------------|
| تهران       | ۱۸۴۸              | ۱۲۲               |
| مشهد        | ۹۰۹               | ۵۹                |
| تبریز       | ۸۵۶               | ۵۶                |
| شیراز       | ۹۱۷               | ۶۰                |
| اصفهان      | ۹۵۲               | ۶۲                |
| مجموع       | ۵۴۸۲              | ۳۵۹               |

پایایی بالای ابزار پژوهش بود. پس از اطمینان از روایی و پایایی، پژوهش‌گر اقدام به ارسال پرسشنامه به صورت الکترونیکی با استفاده از گوگل فرم (GoogleForm) برای هر یک از اعضای هیئت علمی پنج دانشگاه علوم پزشکی منتخب کرد که در نهایت پس از پیگیری‌های فراوان، تعداد ۲۵۷ پرسشنامه یعنی در مجموع ۷۱ درصد از آن‌ها توسط اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها، در مدت ۴ ماه یعنی از تاریخ آبان ۹۹ تا تاریخ بهمن ۹۹ تکمیل گردید. از نظر ملاحظات اخلاقی، تمامی اساتید شرکت کننده با رضایت آگاهانه در پژوهش شرکت کردند و فرآیند گردآوری داده‌ها از آن‌ها به صورت بی‌نام انجام شد، همچنین اساتید از هدف انجام پژوهش و فواید انجام آن نیز آگاه بوده و از آزادی اختیار برای مشارکت و یا عدم مشارکت در پژوهش برخوردار بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، ضریب چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (آزمون  $t$  تک نمونه‌ای) استفاده شد. بدین صورت که پس از انجام آزمون‌های آمار توصیفی، ابتدا پیش فرض نرمال بودن متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به حجم بالای نمونه آماری پژوهش، جهت بررسی نرمال بودن متغیرها از آماره‌های چولگی و کشیدگی در نرم‌افزار آماری SPSS Ver.16 استفاده شد. وقتی مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین  $(+2)$  و  $(-2)$  باشد، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار خواهند بود (۲۲). بر این اساس، نتایج مشاهده شده در جدول شماره دو نشان داد که توزیع متغیرهای پژوهش در همه‌ی مولفه‌های الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی، نرمال است.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته براساس مرور متون مختلف در مورد شایستگی اعضای هیئت علمی و مطالعه نظرزاده زارع (۱۸) بود؛ براین اساس پژوهش‌گر اقدام به طراحی گویه‌های پرسشنامه، در قالب چهار مولفه‌ی شایستگی حرفه‌ای، ارتباطی، میان فرهنگی و فکری کرد. پرسشنامه مذکور شامل ۳۰ سوال بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و در قالب پنج بخش تنظیم شده بود که بخش اول آن شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی نظیر (جنسیت، مرتبه علمی، حوزه تخصصی، دانشگاه)، بخش دوم شامل گویه‌های مولفه شایستگی حرفه‌ای (سوال‌های ۹-۱)، بخش سوم شامل گویه‌های مولفه شایستگی ارتباطی (سوال‌های ۱۵-۱۰)، بخش چهارم شامل گویه‌های مولفه شایستگی میان فرهنگی (سوال‌های ۲۱-۱۶) و بخش پنجم شامل گویه‌های مولفه شایستگی فکری (سوال‌های ۳۰-۲۲) بود. پس از طراحی پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی آن توسط دو نفر متخصص در حوزه شایستگی مورد تایید قرار گرفت؛ بدین صورت که فرم مقدماتی آن با ۴۲ گویه طراحی شد و جهت اصلاح و تکمیل در اختیار دو نفر متخصص قرار گرفت که در نتیجه بازخوردهای مکرر، فرم نهایی پرسشنامه به ۳۰ گویه تقلیل یافت. به‌منظور تعیین ضریب پایایی (اعتماد)، پس از اجرای آزمایشی آن در بین ۳۰ نفر از جامعه مورد بررسی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach Alpha Coefficient) کل پرسشنامه ۰/۸۴ به دست آمد؛ لازم به ذکر است که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای، ارتباطی، میان فرهنگی و فکری به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۸۴، ۰/۸۴ به دست آمده بود؛ که حاکی از

جدول ۲: بررسی نرمال بودن مولفه‌ها تشکیل‌دهنده شایستگی اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی

| متغیر               | تعداد سوال | چولگی  | کشیدگی |
|---------------------|------------|--------|--------|
| شایستگی حرفه‌ای     | ۹          | -۰/۰۹۲ | ۰/۱۳۳  |
| شایستگی ارتباطی     | ۶          | ۰/۲۲۴  | ۰/۳۱۸  |
| شایستگی میان فرهنگی | ۶          | -۰/۶۸۰ | ۰/۷۲۹  |
| شایستگی فکری        | ۹          | -۰/۵۰۱ | ۱/۹۸۵  |
| مجموع               | ۳۰         | -۱/۰۰۳ | ۰/۹۴۴  |

### یافته‌ها

در این بخش در آغاز به ارائه یافته‌های توصیفی در جدول شماره سه سپس ارائه یافته‌های استنباطی پژوهش می‌پردازیم.

پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها و با در نظر گرفتن این که به دنبال مقایسه یک گروه با یک میانگین فرضی بودیم، از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده کردیم، چرا که ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج درجه‌ای بوده است، لذا مقدار میانگین فرضی استاندارد برای طیف لیکرت پنج درجه‌ای «۳» در نظر گرفته شد.

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد اعضای هیئت علمی مورد مطالعه برحسب جنسیت، سن، مرتبه علمی، حوزه فعالیت و محل اخذ مدرک تحصیلی

| آزمودنی         | متغیر               | فراوانی        | درصد |
|-----------------|---------------------|----------------|------|
| اعضای هیئت علمی | جنسیت               | مرد            | ۱۳۴  |
|                 |                     | زن             | ۱۲۳  |
|                 | سن                  | ۳۰-۴۰          | ۱۰۶  |
|                 |                     | ۴۱-۵۰          | ۷۱   |
|                 |                     | ۵۱-۶۰          | ۷۳   |
|                 | مرتبه علمی          | استادیار       | ۷    |
|                 |                     | دانشیار        | ۱۶۴  |
|                 |                     | استاد تمام     | ۵۳   |
|                 | حوزه فعالیت         | پزشکی          | ۶۸   |
|                 |                     | داروسازی       | ۲۸   |
|                 |                     | پیراپزشکی      | ۴۳   |
|                 |                     | دندانپزشکی     | ۳۷   |
|                 | محل اخذ مدرک تحصیلی | سایر حوزه‌ها □ | ۸۰   |
|                 |                     | ایران          | ۲۲۰  |
|                 |                     | خارج از ایران  | ۳۷   |
|                 |                     |                | ۸۵/۶ |
|                 |                     |                | ۱۴/۴ |

\*آموزش پزشکی، پرستاری، بهداشت محیط، بهداشت حرفه‌ای

برخوردار است. در مولفه میان فرهنگی گویه ۱۸ با میانگین ۴/۱۶۳ از بیش‌ترین میانگین و گویه ۱۷ با میانگین ۳/۱۴۴ کم‌ترین میانگین در بین سایر گویه‌های این مولفه برخوردار است و در نهایت در مولفه فکری گویه ۲۴ با میانگین ۳/۹۴۵ از بیش‌ترین میانگین و گویه ۲۵ با میانگین ۳/۴۰۰ کم‌ترین میانگین در بین سایر گویه‌های این مولفه برخوردار است.

همان‌طور که در جدول شماره چهار مشاهده می‌گردد، گویه ۹ با میانگین ۳/۶۶۹ از بیش‌ترین میانگین و گویه ۳ با میانگین ۲/۸۸۳ کم‌ترین میانگین در بین سایر گویه‌های مولفه حرفه‌ای برخوردار است. همچنین در مولفه ارتباطی گویه ۱۵ با میانگین ۳/۵۲۱ از بیش‌ترین میانگین و گویه ۱۴ با میانگین ۲/۵۴ کم‌ترین میانگین در بین سایر گویه‌های این مولفه

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به هریک از مولفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی

| ردیف | گویه‌ها  | مولفه‌ها        | تعداد | انحراف معیار ± میانگین |
|------|--|-----------------|-------|------------------------|
| ۱    | برخورداری از توانایی علمی لازم برای پیوند زدن دانش خود با دانش جهانی (دانش به‌روز) در راستای شناخت و حل یک مساله پیچیده              | شایستگی علمی    | ۲۵۷   | ۳/۳۸۹±۰/۹۲۰۸           |
| ۲    | برخورداری از ظرفیت و دانش کافی در دو یا چند رشته تخصصی، برای شناخت و حل یک مساله پیچیده.   |                 | ۲۵۷   | ۳/۱۲۰±۰/۸۴۶۰           |
| ۳    | برخورداری از آگاهی لازم نسبت به رشته‌های مختلف برای ایجاد مفاهیم، نظریات، نوآوری‌ها و روش‌های جدید در راستای حل مسائل پیچیده.        |                 | ۲۵۷   | ۲/۸۸۳±۰/۸۷۶۱           |
| ۴    | برخورداری از مهارت صحبت کردن و شنیداری در یک زبان بین‌المللی (انگلیسی و).  |                 | ۲۵۷   | ۳/۲۳۳±۰/۸۶۶۰           |
| ۵    | برخورداری از مهارت خواندن و نوشتن به یک زبان بین‌المللی (انگلیسی و).   |                 | ۲۵۷   | ۳/۶۶۵±۰/۷۹۸۴           |
| ۶    | آشنایی با انواع روش‌های پژوهش در سطح بین‌المللی و در حوزه تخصصی خود  |                 | ۲۵۷   | ۳/۶۳۴±۰/۸۱۸۷           |
| ۷    | برخورداری از مهارت و توانایی لازم برای مدیریت و کنترل پروژه‌های پژوهشی بین‌المللی (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تقسیم‌کار و وظایف و ...) |                 | ۲۵۷   | ۳/۲۴۵±۰/۹۱۳۳           |
| ۸    | برخورداری از مهارت و توانایی کافی برای نگارش یک مقاله بین‌المللی یا یک کتاب بین‌المللی، در حوزه تخصصی خود                            | شایستگی ارتباطی | ۲۵۷   | ۳/۶۰۳±۰/۸۸۲۸           |
| ۹    | برخورداری از مهارت و توانایی کافی برای انجام کار گروهی   |                 | ۲۵۷   | ۳/۶۶۹±۱/۰۴۰            |
| ۱۰   | داشتن انگیزه فردی برای شکل‌گیری تعامل علمی بین‌المللی  |                 | ۲۵۷   | ۲/۹۱۴±۱/۰۴۱۳           |
| ۱۱   | استفاده از مهارت‌های ارتباطی غیرکلامی از قبیل (اشارات بدنی یا بادی لنگویج) در ارتباط با هم‌تایان علمی خود                            |                 | ۲۵۷   | ۳/۰۶۶±۰/۹۲۹۳           |
| ۱۲   | برخورداری از مهارت لازم برای ایجاد و حفظ شبکه ارتباطی با همکاران علمی و حرفه‌ای خود  |                 | ۲۵۷   | ۲/۹۷۲±۰/۹۲۰۲           |
| ۱۳   | برخورداری از مهارت لازم برای ارائه و انتقال جذاب ایده‌های خود به هم‌تایان علمی خود در راستای ایجاد فرصت‌های همکاری                   |                 | ۲۵۷   | ۳/۴۷۸±۰/۹۸۰۵           |
| ۱۴   | توجه به رعایت زمان‌بندی در انجام مذاکره با هم‌تایان علمی خود   |                 | ۲۵۷   | ۲/۵۴۴±۰/۹۵۹۶           |
| ۱۵   | آشنایی با اصول و فنون مذاکره بین‌المللی  | میان فرهنگی     | ۲۵۷   | ۳/۵۲۱±۰/۸۶۶۳           |
| ۱۶   | آگاهی نسبت به ارزش‌ها و آداب و رسوم فرهنگ خود  |                 | ۲۵۷   | ۳/۹۰۲±۰/۸۴۹۱           |
| ۱۷   | پرهیز از تعصب کورکورانه و متعصبانه نسبت به فرهنگ خود   |                 | ۲۵۷   | ۳/۱۴۴±۰/۹۲۶۳           |
| ۱۸   | آگاهی نسبت به فرهنگ عمومی بین‌المللی (فرهنگ صحبت کردن و رفتار کردن در جلسات بین‌المللی و...)   |                 | ۲۵۷   | ۴/۱۶۳±۰/۷۶۸۳           |
| ۱۹   | احترام برای ارزش‌ها و آداب و رسوم موجود در فرهنگ مقابل   |                 | ۲۵۷   | ۴/۱۴۴±۰/۷۳۳۳           |
| ۲۰   | برخورداری از هرگونه پیش‌داوری قومی، مذهبی و فرهنگی نسبت به فرهنگ‌های دیگر  |                 | ۲۵۷   | ۴/۰۳۱±۰/۷۴۴۱           |
| ۲۱   | برخورداری از توانایی تسامح فرهنگی (حلم و بردباری نسبت به فرهنگ‌های مختلف)  |                 | ۲۵۷   | ۳/۶۶۹±۰/۷۱۵۰           |
| ۲۲   | آگاهی نسبت به نقاط قوت و ضعف، خصوصیات و هیجانات خود (استرس، ترس، خشم، شادی و).   | شایستگی فکری    | ۲۵۷   | ۳/۶۷۷±۰/۶۶۷۸           |
| ۲۳   | داشتن آگاهی نسبت به ظرفیت یادگیری خود  |                 | ۲۵۷   | ۳/۷۱۲±۰/۷۴۶۵           |
| ۲۴   | برخورداری از توانایی لازم برای کنترل رفتارهای خود (خشم و) و هدایت احساسات و هیجانات خود  |                 | ۲۵۷   | ۳/۹۴۵±۰/۷۱۵۹           |
| ۲۵   | برخورداری از روحیه انتقادپذیری نسبت به خود   |                 | ۲۵۷   | ۳/۴۰۰±۰/۷۱۷۳           |
| ۲۶   | برخورداری از توانایی دگراندیشی (پذیرش اندیشه صحیح هم‌تای علمی خود)   |                 | ۲۵۷   | ۳/۴۴۷±۰/۷۵۹۱           |
| ۲۷   | برخورداری از توانایی لازم در تجزیه و تحلیل، شناخت عناصر تشکیل‌دهنده مسائل و روابط بین آن‌ها  |                 | ۲۵۷   | ۳/۴۳۹±۰/۷۵۸۵           |
| ۲۸   | برخورداری از توانایی لازم برای تولید ایده‌های جالب و جذاب (خلاقیت)   |                 | ۲۵۷   | ۳/۴۴۳±۰/۷۵۸۸           |
| ۲۹   | برخورداری از توانایی لازم به‌کارگیری ایده‌های جالب و جذاب (نوآوری)   |                 | ۲۵۷   | ۳/۶۳۸±۰/۸۵۵۴           |
| ۳۰   | برخورداری از توانایی لازم در حل مسائل به‌صورت خلاقانه  |                 | ۲۵۷   | ۳/۷۹۳±۰/۷۰۷۳           |

شایستگی و نمره کل وضعیت مورد بررسی، بیش‌تر از حد متوسط است و با در نظر گرفتن مقدار  $t$  در سطح  $(p=0/01)$ ، این نتایج معنادار هست. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، اصفهان، مشهد و تبریز از نظر برخورداری از شایستگی حرفه‌ای، شایستگی ارتباطی، شایستگی میان فرهنگی و شایستگی فکری در عرصه تعاملات بین‌المللی، بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

جدول ۵: بررسی وضعیت مولفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور

| مولفه               | تعداد | میانگین تجربی | انحراف استاندارد | مقدار $t$ | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|---------------------|-------|---------------|------------------|-----------|------------|---------------|
| شایستگی حرفه‌ای     | ۲۵۷   | ۳/۳۸          | ۰/۵۹۱            | ۱۰/۳۶۳    | ۲۵۶        | ۰/۰۰۰         |
| شایستگی ارتباطی     | ۲۵۷   | ۳/۰۸          | ۰/۶۷۰۹           | ۱/۹۸۳     | ۲۵۶        | ۰/۰۴۸         |
| شایستگی میان فرهنگی | ۲۵۷   | ۳/۸۴          | ۰/۵۸۵۴           | ۲۳/۰۶۶    | ۲۵۶        | ۰/۰۰۰         |
| شایستگی فکری        | ۲۵۷   | ۳/۶۱          | ۰/۵۰۵۸           | ۱۹/۳۶۰    | ۲۵۶        | ۰/۰۰۰         |
| مجموع               | ۲۵۷   | ۳/۴۷          | ۰/۴۹۷۳           | ۱۵/۴۶۵    | ۲۵۶        | ۰/۰۰۰         |

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌دنبال این بود که با اتخاذ رویکرد کمی مبتنی بر روش پیمایشی، به ارزیابی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، مشهد، اصفهان و تبریز در تعاملات بین‌المللی بپردازد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب از شایستگی‌های حرفه‌ای، ارتباطی، میان فرهنگی و فکری لازم برای حضور در عرصه تعاملات بین‌المللی برخوردار هستند، در ادامه پیرامون هر یک از یافته‌های پژوهش به تفصیل صحبت شده است.

در ارتباط با مولفه شایستگی حرفه‌ای با توجه به این‌که میانگین تجربی این مولفه بیشتر از میانگین فرضی بود، یافته‌ها بیانگر آن بود که اعضای هیئت علمی مورد بررسی از شایستگی‌های حرفه‌ای لازم در عرصه تعاملات بین‌المللی برخوردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، با توجه به این‌که اعضای هیئت علمی مشارکت‌کننده در این پژوهش از دانشگاه‌های بزرگ و تراز اول کشور بودند و این دانشگاه‌ها نیز جزو دانشگاه‌های برتر کشور در حوزه‌های علوم پزشکی در سطح بین‌المللی محسوب می‌شوند، لذا برخورداری اعضای هیئت علمی آن‌ها از شایستگی‌های حرفه‌ای از قبیل، دانش میان رشته‌ای، برخورداری از مهارت زبان بین‌المللی، مهارت پژوهش و پژوهش‌گری امری بدیهی است. برخورداری از دانش

میان رشته‌ای و فرا رشته‌ای به‌عنوان یکی از مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای برای هر عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی به‌شمار می‌رود؛ چرا که ما در دنیایی از تغییر و تحولات زندگی می‌کنیم؛ که زندگی ما را تحت تاثیر خود قرار داده است، این تحولات خود مسبب مسائل و چالش‌های نیز شده است که باعث شده جامعه دانشگاهی بالاخص اعضای هیئت علمی در راستای حل آن‌ها وارد عرصه شوند. بدون شک مشارکت فعال‌تر در راستای رفع این چالش‌ها نیازمند حرکت اعضای هیئت علمی از دانش رشته‌ای به‌سمت دانش میان رشته‌ای و فرا رشته‌ای است. با نگاهی به برخی از مسائل و چالش‌های جهان معاصر از جمله، پاندمی کووید ۱۹، بحران گرم شدن زمین، بحران آب، امنیت و گرسنگی در جهان، متوجه خواهیم شد که با آینده بسیار پیچیده‌ای مواجه خواهیم بود که نیازمند ترکیب و ادغام بینش‌هایی از چندین رشته به‌عنوان یک راه‌کار پژوهشی برای پاسخ به چالش‌های مذکور است (۲۳). علاوه‌بر این، برخورداری از مهارت زبان بین‌المللی نیز به‌عنوان یکی دیگر از مولفه‌های مهم شایستگی حرفه‌ای برای هر عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی ضروری هست؛ به‌طوری‌که محبت و همکاران معتقدند که تسلط و کاربرد صحیح زبان انگلیسی به‌عنوان زبان علم برای یک عضو هیئت علمی در عرصه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و تعاملات بین‌المللی یکی از شایستگی‌های ضروری در آموزش عالی محسوب می‌شود (۱۹). فراستخواه نیز آشنایی

اعضای هیئت علمی با یک‌زبان بین‌المللی را به‌عنوان یکی از الزامات آموزشی برای بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها برشمرد (۲۴). برخورداری از مهارت‌های پژوهش و پژوهش‌گری نیز یکی دیگر از مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای برای هر عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی به‌شمار می‌رود. در این خصوص شانکار و همکاران (Shankar et al.) معتقدند که کار اعضای هیئت علمی چند بعدی است و آن‌ها ملزم به ایجاد یک توازن بین آموزش، پژوهش و خدمات هستند. اهمیت توجه به امر پژوهش در کنار آموزش و خدمات این فرصت را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌آورد که ارزش خود را در امر پژوهش نیز به‌منصه ظهور بگذارند و این باعث افزایش فرصت‌های همکاری و تعامل برای آن‌ها می‌شود (۲۰)؛ چرا که اغلب تعاملات یک عضو هیئت علمی در عرصه پژوهشی اتفاق می‌افتد. پژوهش‌های مختلفی نیز به اهمیت تسلط بر روش‌های پژوهش، هدایت و مدیریت پروژه‌های پژوهشی و درگیر شدن در فعالیت‌های پژوهشی به‌عنوان یکی از مولفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی اشاره داشتند (۲۴، ۲۵).

در ارتباط با مولفه شایستگی ارتباطی، با توجه به این‌که میانگین تجربی این مولفه بیشتر از میانگین فرضی بود، یافته‌ها بیانگر آن بود که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، اصفهان، مشهد و تبریز از شایستگی‌های ارتباطی لازم در عرصه تعاملات بین‌المللی برخوردارند. با وجود این که جهانی همچنین حمیدی و براتی در مطالعات خود مهارت‌های ارتباطی ضعیف اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی را یکی از نگرانی‌های اصلی در سیستم آموزش پزشکی برشمردند (۲۶، ۲۷). ولی نتایج این بخش از پژوهش حاضر حاکی از مطلوب بودن این شایستگی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت، تفاوت معنی‌دار بین یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های جهانی، حمیدی و براتی به دلیل این است که آن‌ها تعاملات و ارتباطات را فقط در سطح درون‌دانشگاهی مورد مطالعه قرار داده بودند، در حالی که در پژوهش حاضر ارتباطات و تعاملات در سطح بین‌المللی مورد مطالعه قرار گرفته است؛ لذا بالا بودن میانگین این مولفه بیانگر تمایل بیشتر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مورد بررسی برای داشتن تعاملات در سطح بین‌المللی و متعاقب آن برخورداری بیشتر آن‌ها از مهارت‌های لازم برای این مهم است، این درحالی است که در پژوهش‌های

قبلی اکثر ارتباطات و تعاملات در سطح فردی، گروهی و دانشکده‌ای مطرح بوده است. لذا انگیزه افراد برای داشتن تعامل و ارتباطات در سطح داخلی و خارجی با یکدیگر متفاوت است. مسلماً عضو هیئت علمی برای شناخت و کسب اعتبار بین‌المللی تمایل بیشتر به تعاملات بین‌المللی در مقایسه با تعاملات سازمانی دارد، لذا تلاش مضاعفی نیز برای برخورداری از مهارت‌های لازم در مولفه شایستگی ارتباطی دارد. برخورداری یک عضو هیئت علمی از انگیزه فردی لازم برای ایجاد تعاملات بین‌المللی در کنار داشتن مهارت‌های ارتباطی اثربخش و فنون مذاکره به‌عنوان بخشی دیگر از مولفه‌های شایستگی ارتباطی در عرصه تعاملات بین‌المللی به‌شمار می‌روند. در این خصوص جاودانی و همکاران توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی - آموزشی و پژوهشی خارجی و مهارت برقراری ارتباط و تعامل سازنده با هم‌تایان علمی را به‌عنوان مهارت‌های ارتباطی اعضای هیئت علمی برشمردند (۲۸). حمیدی و براتی، میلنر و همکاران (Milner et al.) نیز به مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های میان فردی به‌عنوان مولفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی اشاره داشتند (۲۷، ۲۱). بر این اساس، گام نخست برای برخورداری از شایستگی ارتباطی، توسعه ذهنیت جهانی (Global Mindset) در اعضای هیئت علمی است، ذهنیت جهانی اشاره به پذیرا بودن فرهنگ‌های دیگر است. ذهنیت جهانی پایه و اساس شایستگی ارتباط جهانی است. یک ذهنیت جهانی به‌خوبی افراد را برای پیش‌بینی و نیل به‌سوی جامعه بین‌المللی و متعاقب آن بکارگیری مهارت‌های ارتباط بین فرهنگی مناسب و اثربخش توانمند می‌سازد (۲۹). در کنار برخورداری از ذهنیت جهانی، یک عضو هیئت علمی باید از مهارت‌های ارتباطی اثربخش نظیر توانایی خوب شنیدن، خوب صحبت کردن در ارتباطات بین‌المللی برخوردار باشد؛ علاوه بر این، در راستای دستیابی به فرصت‌های لازم برای ایجاد ارتباط و تعامل در سطح بین‌المللی یک عضو هیئت علمی می‌بایست از مهارت لازم در مذاکره نیز برخوردار باشد، به سخن دیگر او باید با فنون مذاکره بالاخص در سطح بین‌المللی آشنایی داشته باشد.

در ارتباط با مولفه شایستگی میان فرهنگی، با توجه به این‌که میانگین تجربی این مولفه بیش‌تر از میانگین فرضی بود، یافته‌ها بیانگر آن بود که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، اصفهان، مشهد و تبریز از شایستگی‌های میان فرهنگی لازم در عرصه تعاملات بین‌المللی



برخوردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، با توجه به این‌که دانشگاه‌های مذکور دارای دانشجوین بین‌المللی بوده و از طرفی از بستر بین‌المللی لازم نیز برخوردار هستند، لذا اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها نیز به دلیل داشتن تعاملات با دانشجوین خارجی و همکاران بین‌المللی از شایستگی‌های میان فرهنگی از قبیل احترام فرهنگی، خودآگاهی فرهنگی، ذهنیت بین‌المللی برخوردار هستند. ایتانی (Itani) معتقد است که شایستگی میان فرهنگی برای اعضای هیئت علمی در سطح ملی و فراملی به‌عنوان یک ضرورت به شمار می‌رود (۳۰). شایستگی میان فرهنگی در عرصه بین‌المللی، نیازمند برخورداری هر عضو هیئت علمی از خودآگاهی فرهنگی نسبت به ویژگی‌ها، آداب و رسوم، فرهنگ‌ها و ارزش‌های حاکم بر کشور خود، برخورداری وی از شناخت فرهنگی نسبت به افراد و کشورهایی که قصد تعامل با آن را دارد و در نهایت توانایی احترام فرهنگی در راستای احترام گذاشتن به نژادها، جنسیت‌ها، قومیت‌ها و مذاهب مختلف است؛ و یکی از عواملی که می‌تواند به شکل‌گیری احترام فرهنگی در اعضای هیئت علمی کمک کند، برخورداری آن‌ها از ذهنیت بین‌المللی است؛ که این ذهنیت نیز مستلزم کسب تجارب بین‌المللی از سوی اعضای هیئت علمی است. در این خصوص، بنت (Bennet) نیز در مطالعات خود شایستگی میان فرهنگی را به‌عنوان یکی از شایستگی‌های مهم اعضای هیئت علمی برشمرده بود (۳۱).

در ارتباط با مولفه شایستگی فکری، با توجه به این‌که میانگین تجربی این مولفه بیش‌تر از میانگین فرضی بود، یافته‌ها بیانگر آن بود که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، اصفهان، مشهد و تبریز از شایستگی‌های فکری لازم در عرصه تعاملات بین‌المللی برخوردارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، با توجه به ماهیت رشته‌های علوم پزشکی در مقایسه با سایر رشته‌ها و میزان تعاملات بالای این دانشگاه‌ها با سایر دانشگاه‌های بین‌المللی در سطح فردی و دانشگاهی، برخورداری اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها از شایستگی‌های فکری از قبیل، تفکر خلاق، انتقادی و تحلیلی و نیز داشتن خودآگاهی و توانایی خودتنظیمی بدیهی به‌نظر می‌رسد. شایستگی فکری به‌عنوان یکی دیگر از مجموع شایستگی‌های لازم برای یک عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی می‌تواند شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، تفکر انتقادی، تحلیلی و خلاق باشد. در این خصوص، پانتورات و همکاران (Punturat et al.) معتقدند که مهارت‌های فکری از

پنج مولفه شامل تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر ترکیبی، تفکر خلاق و تفکر حل مساله تشکیل شده است (۳۲). لذا یک عضو هیئت علمی برای برخورداری از شایستگی فکری در عرصه بین‌المللی در گام اول نیازمند خودآگاهی نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌ها، ضعف‌ها و سایر ویژگی‌های رفتاری خود و توانایی لازم در خودتنظیمی است. علاوه بر این، برخورداری از توانایی تفکر انتقادی نیز به‌عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های شایستگی فکری برای یک عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی ضروری است؛ چرا که در عرصه بین‌المللی افرادی از فرهنگ‌ها و بسترهای محیطی مختلف حضور دارند و عدم برخورداری از توانایی تفکر انتقادی ممکن است منجر به سوگیری نسبت به افراد مختلف و ایجاد تنش‌هایی شود. از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی در عرصه بین‌المللی باید از توانایی تحلیلی لازم برای تجزیه و تحلیل نظام‌مند مسائل و مشکلات برخوردار باشند، چرا که، مسائل و مشکلات جامعه امروز اغلب فراملی هستند و نیازمند تشریح مساعی جامعه علمی بین‌المللی دارند؛ و در این بین توانایی لازم در تجزیه و تحلیل صحیح مسائل و مشکلات در راستای پیدا کردن راه‌حل‌های مطلوب یکی از ملزومات لازم برای اعضای هیئت علمی در عرصه بین‌المللی محسوب می‌شود. در کنار برخورداری از توانایی تفکر انتقادی و تحلیلی، برخورداری از تفکر خلاق نیز به‌عنوان یکی دیگر از مولفه‌های شایستگی فکری برای هر عضو هیئت علمی در عرصه بین‌المللی به شمار می‌رود. یک عضو هیئت علمی باید از مهارت لازم در به‌کارگیری توانایی ذهنی خود در راستای تولید ایده‌های خلاقانه برخوردار باشد؛ بدون تردید تولید ایده‌های خلاقانه می‌تواند فرصت‌های بیش‌تری را برای یک عضو هیئت علمی در راستای ایجاد تعامل بین‌المللی فراهم کند. در این خصوص، حاتمی و همکاران، پفیانکو (Pefianco) نیز در مطالعات خود تفکر خلاق، انتقادی و تحلیلی را به‌عنوان یکی از شایستگی‌های مهم اعضای هیئت علمی برشمرده بودند (۳۳، ۳۴). همچنین ماشین‌چی و همکاران نیز در مطالعه خود مهارت حل مساله و مدیریت بر خود را به‌عنوان دو تا از مهم‌ترین شاخص‌های بعد مهارتی و فردی اعضای هیئت علمی که از بیش‌ترین اولویت برخوردار هستند، مطرح کردند (۳۵). در جمع‌بندی کلی می‌توان گفت که با توجه به این‌که اغلب دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تمایل به سمت و سوی بین‌المللی شدن دارند؛ لذا برخورداری اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها از شایستگی‌های لازم در عرصه بین‌المللی ضروری

پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌های جامع‌تری با تعداد نمونه بیش‌تر که معرف تمامی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور باشد، اجرا گردد. محدودیت دوم مربوط به خود گزارشی بودن ابزار سنجش شایستگی در این پژوهش بود که ممکن است نتایج را تحت تاثیر قرار دهد، لذا با توجه به این‌که سنجش شایستگی فقط به‌صورت خود گزارشی و یا خود ارزیابی نمی‌تواند خیلی واقعی باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از روش‌های دیگر مانند ارزشیابی‌های ۳۶۰ درجه برای سنجش شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در تعاملات بین‌المللی استفاده شود.

### قدردانی

این پژوهش با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه ملایر و به‌عنوان بخشی از طرح تصویب شده در این دانشگاه با شماره نامه ۸۴۴-۱-۸۴/۹ مورخ ۱۴۰۰/۰۲/۲۶ و کد اخلاق IR.MALYERU.REC.1400.005 بود. بدین وسیله از تمامی اساتید بزرگوار دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شیراز، اصفهان، مشهد و تبریز که با دقت نظر و شکیبایی در تکمیل پرسشنامه ما را یاری کردند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

است، اما نکته‌ای که باید در این ارتباط مدنظر قرار گیرد، این است که تنها برخورداری عضو هیئت علمی از شایستگی‌های لازم برای داشتن تعاملات بین‌المللی کافی نیست؛ چرا که داشتن این شایستگی‌ها برای ورود به عرصه بین‌المللی شرط لازم، ولی کافی نیست؛ لذا برای این‌که یک عضو هیئت علمی بتواند به نحو شایسته و بایسته‌ای از این شایستگی‌ها استفاده کند، لازم است که نهاد دانشگاه نیز ساز و کارهایی را برای حمایت از این امر در نظر بگیرد. یکی از این ساز و کارها انعقاد قرار داد و یا تفاهم‌نامه‌های همکاری با دانشگاه‌های مطرح خارجی در راستای ایجاد فرصت تعامل بیش‌تر برای اعضای هیئت علمی است. علاوه بر این لحاظ کردن امتیاز بیش‌تر برای فعالیت‌های بین‌المللی اعضای هیئت علمی در آیین‌نامه ترفیع و ارتقاء نیز یکی دیگر از ساز و کارهای دانشگاه‌ها برای کمک به افزایش تعاملات بین‌المللی اعضای هیئت علمی است.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بود که می‌بایست برای تفسیر بهتر یافته‌ها مورد توجه قرار گیرند. نخستین محدودیت این پژوهش، نمونه پژوهش بود که با توجه به گستردگی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، تنها تعدادی از دانشگاه‌های تراز اول انتخاب شدند، بنابراین ممکن است که قابلیت تعمیم به سایر دانشگاه‌های کشور را نداشته باشد، لذا

### References

1. Litz D. Globalization and the Changing Face of Educational Leadership: Current Trends and Emerging Dilemmas. *International Education Studies* 2011; 4 (1): 47- 61. [DOI: 10. 5539/ ies. v4n3p47]
2. Larkin AM. Internationalizing Canadian higher education through north- south partnerships: a critical case study of policy enactment and programming practices in Tanzania [dissertation] University of Western Ontario: Ontario, Canada; 2015.
3. Nyangau JZ. Motivations of faculty engagement in internationalization: An agenda for future research. *Forum for International Research in Education* 2018; 4 (3): 7- 32. [DOI: 10. 32865/ fire2018431]
4. Wang R, BrckaLorenz A. A Comparison of International Students' Engagement and Faculty Perceptions of International Student Engagement. *American Educational Research Conference*; 2017 April; San Antonio, TX, USA: 2017.
5. Nekhoroshkov V, Kobeleva A, Komkova E, Krutko E. Internationalization of Higher Education in Russia: A Case Study of Siberian Transport University. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 2019; 333 (1); 500- 505. [DOI: 10. 2991/ hssnpp- 19. 2019. 94]
6. Sa MJ, Serpa S. Cultural Dimension in Internationalization of the Curriculum in Higher Education. *Education Sciences* 2020; 10 (12): 1- 11. [DOI: 10. 3390/ educsci10120375]
7. Knight J. Internationalization Remodeled: Definition, Approaches, and Rationales. *Journal of Studies in International Education* 2004; 8 (1): 5- 31. [DOI: 10. 1177/ 1028315303260832]

8. OECD. Internationalization of higher education in Italy, in Supporting Entrepreneurship and Innovation in Higher Education in Italy. Paris. OECD Publishing; 2019.
9. Altbach P, Knight J. The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities. *Journal of Studies in International Education* 2007; (11): 290- 305. [DOI: 10. 1177/ 1028315307303542]
10. Reif R. MIT's approach to international engagement. *MIT Faculty Newsletter* 2011; 23 (3): 8- 16. [DOI: 10. 1007/ BF03360046]
11. Beatty M. Factors influencing faculty participation in internationalization at the University of Minnesota's, Schools of Nursing and Public Health: A Case Study [dissertation]. University of Minnesota; 2013.
12. Helms RM. Internationalization in action: engaging faculty in internationalization. Part 1. Washington DC: American Council on Education Leadership and Advocacy; 2015.
13. Proctor D. Faculty and international engagement: has internationalization changed academic work. *International Higher Education* 2015; 83: 15- 17. [DOI: 10. 6017/ ihe. 2015. 83. 9082]
14. Allen G. Role of faculty in international education. *International Programs, University of Minnesota*; 2015.
15. Aghababaei Dehaghani Z, Ghadamifar H, Torabi R. Investigation competency effects of information systems on management information systems (MIS) based on garner model (Case Study: Melli Banks of Borojen Township). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences (Online)* 2014; 4 (S3); 1236- 1244.
16. Boyatzis RE. Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development* 2009; 28 (9): 749- 770. [DOI: 10. 1108/ 02621710910987647]
17. Chan IYS, Liu AMM, Cao S, Fellows R. Competency and empowerment of project managers in China. In *Proceedings of the 29th Annual ARCOM Conference*; 2013 Sep 2-4; Reading, UK: Association of Researchers in Construction Management (ARCOM); 2013
18. Nazarzadeh Zare M. [Designing and Explaining a Model of Faculty Members' Competency in Tehran University by Focusing on International Interactions] [dissertation]. Tehran: Tehran University; 2016. [Persian]
19. Mohabat H, Fathivajargah K, Jaafari P. [Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study]. *Journal of Training & Development of Human Resources* 2019; 6 (21): 67- 91. [Persian]
20. Shankara SH, Gowtham N, Surekha P. Faculty Competency Framework: Towards a Better Learning Profession. *Procedia Computer Science* 2020; 172: 357- 363. [DOI: 10. 1016/ j.procs. 2020. 05. 055]
21. Milner Rj, Gusic ME, Thorndyke LE. Perspective: toward a competency framework for faculty. *Academic Medicine* 2011; 86 (10): 1204- 1210. [DOI: 10.1097/ ACM.0b013e31822bd524]
22. Abbasi N, Bayazidi E, Oladi B. [Analysis of questionnaire data using SPSS 19 software]. Tehran: Abed Publishing; 2011. [Persian]
23. Malmqvist J, Gunnarsson S, Vigild M. Faculty Professional Competence Development Programs- Comparing Approaches from Three Universities. *Proceedings of the 4<sup>th</sup> International CDIO Conference*; 2008 June 16- 19; Hoogeschool Gent, Gent: Belgium; 2008.

24. Farasatkah M. [Higher Education in Iran: A Study of Trends, Issues and Challenges, with Emphasis on Strategies for Creating a Good Future]. Tehran. Higher Education Research and Planning Institute; 2015 [Persian]
25. Nazarzadeh Zare M, Pourkarimi J, Abili Kh, Zakersalehi Gh. [Presenting a Pattern for Faculty Members' Competency in the International Engagements: a Phenomenological Study]. Journal of Science and Technology Policy (JSTP) 2016; 8 (3): 25- 38. [Persian]
26. Jahanbani J. [Non-verbal communication of dentistry students of Kerman University of Medical Sciences dentistry School]. Journal of Dental School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 18 (3): 202- 206. [Persian]
27. Hamidi Y, Barati M. [Communication skills of heads of departments: verbal, listening, and feedback skills]. JRHS 2011; 11 (2): 91-6. [Persian]
28. Javdani M, Haydari Z, Anarinejad A. [Designing And Validation Of Professional Competencies Model Of Faculty Members Of Farhangian University]. Journal of New Approaches in Educational Administration 2020; 11 (4): 297- 322. [Persian]
29. Chen G M. A model of global communication competence. China Media Research 2005; 1 (1): 3- 11.
30. Itani R. Intercultural competence developed through transnational teaching experiences in Qatar: a narrative analysis [dissertation]. Boston: Northeastern University; 2017.
31. Bennett JM. Developing intercultural competence for international education faculty and staff. Association of International Education Administrators Conference; 2011 Feb 20- 23; AIEA; San Francisco, CA, USA; 2011.
32. Punturat S, Suwannoi P, Ketchatturat J . Intellectual Skills Assessment for the Teacher Students at the Faculty of Education, Khon Kaen University. Procedia- Social and Behavioral Sciences 2014; 116: 1704- 1708. [DOI: 10. 1016/ j. sbspro. 2014. 01. 459]
33. Hatami J, Ahmadzade B, Fathiazar E. [University professor's views on the application of critical thinking on teaching process]. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2013; 19 (3): 103- 119. [Persian]
34. Pefianco EC. Competency standards for 21st Century Teachers in Southeast Asia. 12th Unesco-Apeid International Conference the Impact exhibition & convention center; 2009 26 March; Bangkok, Thailand; 2009.
35. Mashinchi A, Hashemi S, Mohammad Khani K. [A Model for Competency Assessment of the Faculty in Islamic Azad University]. International Education Studies 2017; 10 (3); 76- 88. [Persian] [DOI: 10. 5539/ ies. v10n3p76]