طراحی چارچوب دانشگاه استعداد ربا در نظام آموزش عالی: رویکرد فراترکیب[1]

مهدی محمدی*[2]
مصطفی حسینی[3]
قاسم سلیمی[4]
مریم شفیعی سروستانی[5]
معصومه محترم[6]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۸

چکیده

هدف: اصلی این پژوهش، طراحی چارچوب دانشگاه استعداد ربا در نظام آموزش عالی است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کاربردی، در زمره پژوهش‌های با رویکرد سنتز پژوهی و از نوع فراترکیب کیفی است. این‌روش، یک موقعیت سه‌جانبه از تحلیل داده‌ها، نظریه‌ها و روش‌شناسی پژوهش‌هاست و بسیار فراتر از خلاصه‌سازی یافته‌های پژوهشی و درواقع ترکیب و تفسیر یکپارچه-ی یافته‌های حاصل از مطالعات کیفی است به‌گونه‌ای که تصویری کلی از وقایع، مفاهیم و پدیده‌ها ایجاد کند و با استفاده از روش هفت مرحله‌ای ساندلوسکی و باروسو انجام شده است.

یافته‌ها: تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون صورت پذیرفت. مضامین شناسایی‌شده مجدداً در جلسه بحث گروهی متمرکز با استفاده از شبکه اجتماعی مجازی موردبررسی قرار گرفتند تا درنهایت روی مقولات استخراج‌شده توافق حاصل گردید. تمام عوامل استخراج‌شده از پژوهش‌ها به‌عنوان مضمون در نظر گرفته شد که این مضامین بر اساس مفاهیم مرتبط با مفهوم دانشگاه استعداد ربا در ٤١ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان دهنده طبقه‌بندی شدند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان به ویژگی‌های خاصی از دانشگاه‌های استعداد ربا پی برد که آنان را برای اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان با استعداد جذاب و خواستنی می‌نماید. این ویژگی‌ها فراتر از ویژگی‌های ساختاری و تجهیزاتی و مالی آنان که شاید بتوان در اکثر دانشگاه‌های مادر و جامع یافت، بر ویژگی‌هایی تأکید دارد که شاید در اکثر دانشگاه‌ها به فراموشی سپرده شده است. این دانشگاه‌های استعدادربا، برای اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان با استعداد، آرامش فکری و روحی، احساس بهزیستی سازمانی و رضایت قلبی و درونی را به ارمغان می‌آورند و بنابراین می‌توانند ورای اندازه و محل جغرافیایی یک دانشگاه، آن را تبدیل به یک دانشگاه استعداد ربا نماید.

نوآوری و اصالت: شاید بتوان گفت که پژوهش‌های انجام شده در حوزه ارزیابی درونی و بیرونی و مدیریت استعداد در آموزش عالی در ایران و خارج از کشور، بیشتر بر شیوه‌ها و تکنیک‌ها و راهبردهایی متمرکز شده‌اند که برای جذب و نگهداری اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان با استعداد

---

[1] مقاله برگرفته از رساله دکتری است: **ساخت و اعتباریابی مقیاس دانشگاه استعدادربا و تبیین نقش استعدادربایی دانشگاه در رفتار فراکنشی اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز-مطالعه چند روشی کمی** که در طی سال های ۱٤۰۰-۱٤۰۲ به سرانجام رسیده است.

[2] دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران. نویسنده مسئول: m48r52@gmail.com

[3] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران. mostafahoseini364@gmail.com

[4] دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران. salimi.shu@gmail.com

[5]. دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران. maryamshafiei@shirazu.ac.ir

[6] استادیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران. m.mohtaram2016@gmail.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

لازم است، اما پژوهش حاضر حرکت از نقش محوری دانشگاه‌ها در یافتن و جذب و نگهداشت اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان با استعداد با در نظر گرفتن امتیازات و یا جوایز خاص، به تمرکز بر ویژگی‌های جذاب دانشگاه‌ها رسیده است که باعث می‌شود دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی با استعداد بدون امتیازدهی خاصی برای رسیدن به این دانشگاه‌ها با هم رقابت نمایند.

کلیدواژه‌ها: استعداد ربایی، آموزش عالی، اعضای هیئت‌علمی، فراترکیب

مقدمه

ازآنجاکه در سال‌های اخیر مفهوم منابع انسانی جای خود را به سرمایه انسانی داده است، جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته و جانشین پروری در سازمان‌ها اهمیت مضاعفی پیدا کرده است (زین الدینی، عدلی و وزیری، ۱۳۹۳). وظیفه همه سازمان‌ها، شناسایی، پرورش، توسعه، ایجاد انگیزه و حفظ استعدادها است. بسیاری از متخصصان معتقدند استعداد، دانش و مهارت‌های آموخته‌شده ما نیست. بلکه، چیزی است که بالقوه همیشه با ما وجود دارد و تنها زمانی توسط دیگران احساس و درک می‌شود که با دیگران تعامل می‌کنیم البته دانش‌ها و مهارت‌ها و استعداد شناخت این دانش‌ها و مهارت‌ها، در مقابل هم نیستند، بلکه مکمل یکدیگر هستند (باتاچاریا[1]، ۲۱۰۵). به‌زعم اولریش و اسمال وود[2] (۲۰۱۲) نیز استعداد تابعی است از شایستگی × تعهد × مشارکت که در آن شایستگی به دانش، مهارت‌ها و ارزش‌های موردنیاز برای شغل امروز و فردا اشاره دارد. مهارت‌های مناسب، مکان مناسب، شغل مناسب، زمان مناسب، تعهد به معنای تمایل به انجام کار است و مشارکت یافتن معنا و هدف در شغل خود است. یک فرد با استعداد کسی است که توانایی بالاتری از دیگران دارد و نیازی به تلاش زیاد برای استفاده از آن ندارد (تورن و پلانت[3]، ۲۰۰۷)؛ پتانسیل رسیدن به سطوح بالای موفقیت را دارد (تانسلی[4]، ۲۰۱۱)؛ توانایی‌هایی دارد که به‌راحتی قابل‌جایگزینی نیستند (کانگ، سانو و یوکی[5]، ۲۰۱۷) و می‌تواند در دنیایی که دانش، خلاقیت و نوآوری از عوامل کلیدی هستند، به شکوفایی موقعیت و محل کار خود کمک کند (تندنسور[6]، ۲۰۱٤).

اما در اقتصاد دانش‌محور امروزی، دانشگاه‌ها جایگاه کلیدی تولید و انتشار دانشی را که اقتصاد ملی و جهانی را به‌پیش می‌برد، بر عهده دارند. دانشگاه‌ها به‌عنوان نهاد و نیروی پیشرو جامعه، در تغییرات اقتصادی و اجتماعی و پاسخگوی به این تغییرات، شناخته می‌شوند (بنیامین[7]، ۲۰۰۳) و تحصیلات دانشگاهی به دروازه‌ای برای اشتغال و کمک به رشد مولد جامعه تبدیل شده است. وجود استعدادها برای انجام این مأموریت دانشگاه‌ها بسیار مهم است. میزانی که دانشگاه‌ها، استعدادهای علمی را شناسایی، جذب، توسعه و حفظ می‌کنند، مزیت رقابتی آن‌ها را در یک محیط جهانی بسیار رقابتی تعیین می‌کند (بادر[8]، ۲۰۱۲). مدیریت جذب استعدادها، باید به‌عنوان استفاده سیستماتیک از سیاست‌ها و فعالیت‌ها در سطح نهادی/محلی/منطقه‌ای با هدف جذب، توسعه و حفظ افراد مستعد با سطوح بالای شایستگی، شخصیت و انگیزه در محیطی پویا، بسیار رقابتی و جهانی و در راستای اهداف راهبردی تلقی شود (کنژویچ، پل و کواچیچ[9]، ۲۰۲۱)؛ بنابراین می‌توان گفت که برخی از دانشگاه‌ها نقش خود را به‌عنوان استعداد ربا[10] ایفا می‌کنند (بادر، ۲۰۱۲). به‌زعم بتس و لی[11] (۲۰۰٤) منظور از استعداد ربایی، هر راهی است که حضور دانشگاه در یک منطقه، جذابیت آن منطقه را برای نوآوران و کارآفرینان با استعداد را افزایش می‌دهد. مثلاً کارآفرینان، متخصصان و مهندسان، به امید ایجاد روابط کاری با اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و یا مراکز فناوری با امید به تشکیل تیم قوی از محققان دانشگاهی از یک شهر ممکن است تصمیم به افتتاح دفتر در آن شهر بنماید. بر این اساس، دانشگاه در ابتدا مانند آهنربایی برای جذب اعضای هیئت‌علمی با استعداد عمل می‌کند و سپس از طریق وجود این‌چنین

[1] Bhattacharyya
[2] Ulrich & Smallwood
[3] Thorne & Pellant
[4] Tansley
[5] Kang, Sato & Ueki
[6] Tendensor
[7] Benjamin
[8] Bauder
[9] Knezevic, Paul & Kovačić
[10] Talent Magnet
[11] Betts & Lee

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

اعضای هیئت‌علمی، اعتبار و برند خود را در سطح شهر، منطقه، ملی و بین‌المللی افزایش دهد. علیرغم تغییرات مستمر در آموزش عالی و وجود فرصت‌های استخدامی متعدد، اعضای هیئت‌علمی استخدام‌شده ازجمله بزرگ‌ترین منابع موجود در دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها می‌باشند؛ بنابراین ضروری است که فرایند مدیریت استعداد اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های استعداد محور طوری طراحی و اجرا شود که بهترین‌ها را برای این امر در نظر بگیرد و دست به یارگیری از بهترین‌ها بزنند. همچنین باید بهترین‌ها که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند را شناسایی، جذب نماید و موقعیتی را فراهم نماید که این افراد راغب به همکاری با دانشگاه‌ها باشند (اقبال، هویدا، سیادت، سماواتیان و یارمحمدیان، ۱۳۹٦).

مطالعاتی در ایران و خارج از کشور با تمرکز بر جذب اعضای هیئت‌علمی بااستعداد انجام شده و عواملی که آموزش عالی باید در هنگام جذب آنان در نظر بگیرد را مطرح نموده‌اند. طالقانی، امینی، غفاری و آدوسی (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین مدیریت استعداد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان و عملکرد آنان پرداخته و نتایج نشان داد که استراتژی مدیریت استعداد، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان دارد (اقبال و همکاران (۱۳۹٦) که به شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه پرداخته بودند، این مؤلفه‌ها را در ۷ طبقه اصلی: شناسایی و تعیین نیازهای استعدادی، کشف منابع استعداد، جذب استعدادها، توسعه توانایی‌های بالقوه استعدادها، به‌کارگیری استراتژیک استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، ارزیابی و هم‌راستایی فعالیت‌های مدیریت استعداد دسته‌بندی نمودند. محمدی، نوروزی کوهدشت، مرزوقی، ترک‌زاده و سلیمی (۱۳۹۷) نیز به ارزشیابی فرایند مدیریت استعداد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان با پژوهشی ترکیبی پرداختند و دریافتند که در بخش کمی میزان رضایت اعضای هیئت‌علمی از ابعاد دانش سازمانی، محیط کار و روش‌های مدیریت منابع انسانی پایین‌تر از حد معیار ارزیابی‌شده. همچنین یافته‌های بخش کیفی نشان داد که تجربه اعضای هیئت‌علمی، تائید کننده همه زیر فرآیندهای بخش کمی نیستند. احمدی و صباغ پور آذریان (۱٤۰۱) نیز که به شناسایی و تحلیل راهبردها و بسترهای مدیریت استعداد در آموزش عالی ایران پرداخته بودند دریافتند مقوله‌های جو سازمانی (منزلت اجتماعی و حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی)، تسهیلات سازمانی (فیزیکی، انسانی) و ساختار پویا (استقرار شایسته‌سالاری، روابط سازمانی مناسب) از بسترهای موردنیاز و مقوله‌های توسعه آموزش (فرصت‌های مطالعاتی کافی، آموزش اعضای هیئت‌علمی)، تمرکززدایی (آزادسازی نقد علمی، تفویض اختیار، حمایت مادی و معنوی)، طرح مدیریت استعداد (پرورش مدیران دانشگاه، آینده‌نگری) از راهبردهای موردنیاز برای اجرای مدیریت استعداد می‌باشند. در خارج از کشور، ساورومب، بارخویزن و شوته[1] (۲۰۱۷) دریافتند که عواملی مانند شهرت و تصویر، فرهنگ و هویت‌سازمانی، چشم‌انداز استراتژیک، مسئولیت و کار اجتماعی و محیط اطراف دانشگاه، عناصر کلیدی برای معرفی برند یک دانشگاه برای هیئت‌علمی محسوب می‌گردند. همچنین آنان دریافتند که مزایای جانبی / مشوق‌ها و پاداش، رهبری و حمایت مدیریتی و بهداشت و ایمنی شغلی در بین عوامل مؤثر بر برند استخدامی یک موسسه آموزش عالی از همه مهم‌تر هستند. اولودایو، آکانبی، اوبوت، پوپولا و آتایرو[2] (۲۰۱۸) به بررسی مدیریت استعداد و حفظ استعداد اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه کاوننت[3] پرداختند این مقاله داده‌ای اطلاعات آماری در مورد استراتژی‌های حفظ استعداد در سازمان‌ها و تأثیر آن بر نگرش کارکنان به کار را با مطالعه موردی دانشگاه کاوننت ارائه و تجزیه‌وتحلیل کردند. اوپونگ و اودورو آسابره[4] (۲۰۱۸) در پژوهشی که مدیریت استعداد را به‌عنوان برنامه‌ریزی جانشین پروری بر روی اعضای ارشد غیر آکادمیک در نقش‌های مدیریتی در دانشگاه غنا انجام دادند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که دانشگاه یک مدیریت جانشینی ساختاریافته و رسمی را اجرا نمی‌کند، اما جای خالی رهبری را از طریق روش سنتی استخدام و انتخاب پر می‌کند، رویکردی فراگیر که ما استدلال می‌کنیم برای شناسایی و توسعه افراد بالقوه برای پست‌های رهبری مناسب نیست. همچنین، سالاو، اوسیبانجو، آدنیجی، اولودایو، فالولا، ایگبینوبا و اوگویونگبو[5] (۲۰۱۸) شیوه‌های مدیریت استعداد در دانشگاه کاوننت را بر روی کارکنان دانشگاهی (کارکنان آموزشی و غیر آموزشی در یک دانشگاه خصوصی فناوری محور) مطالعه نموده و یافته‌ها استراتژی‌های توسعه و حفظ استعداد را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌هایی برای تسهیل عملکرد نوآوری در دانشگاه نمونه شناسایی کردند. مطالعه پیسی و

[1] Saurombe, Barkhuizen & Schutte
[2] Oludayo, Akanbi, Obot, Popoola & Atayero
[3] Covenant
[4] Oppong & Oduro Asabere
[5] Salau, Osibanjo, Adeniji, Oludayo, Falola, Igbinoba & Ogueyungbo

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

پیسی[1] (۲۰۱۸) با عنوان مدیریت استعداد و استخدام در دانشگاه، در دانشگاه‌های حسابداری در ۹ دانشگاه در اسکاتلند و ۵ دانشگاه در جمهوری ایرلند نشان داد که نشان می‌دهد که استخدام تحت تأثیر یک تعامل پیچیده بین رشته تخصصی و بافت و زمینه دانشگاهی است که می‌تواند با اولویت‌های استراتژیک دانشگاه‌ها مرتبط باشد و درنتیجه تعاریف مختلفی از استعداد ارائه شود. پژوهش سدوزای، هوی، اکرم، خان و ممون[2] (۲۰۱۷) که به بررسی شیوه‌های مدیریت استعداد و پیاده سازی آن بر روی کارکنان دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی چین و پاکستان، انجام شد پژوهش آنان نشان داد که استعداد و مدیریت استعداد در هر سازمان دانشگاهی بسیار مهم است. تأثیر مدیریت منابع انسانی بر مدیریت استعداد بسیار مهم است، زیرا تعریف می‌کند که چگونه یک سازمان دانشگاهی برای حفظ استعداد خود و بهبود شرایط کاری در سازمان کار می‌کند. ریبرن، گریگزبی و بروبیکر[3] (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان برنامه‌ریزی جانشین پروری برای روسای دپارتمان، بر روی روسای گروه‌های دانشکده‌های پزشکی در دانشکده‌های پزشکی آمریکا انجام دادند. یافته‌های آنان نشان داد که توسعه جانشین پروری مزیت بزرگ حفظ عملکرد سازمانی روان و درعین‌حال بهینه‌سازی مدیریت استعداد و کشف فرصت‌ها برای انتقال افراد به نقش‌های رهبری را ارائه می‌دهد.

همچنین پژوهش‌های مختلفی با رویکرد ارزیابی درونی دانشگاه به کیفیت این دانشگاه‌ها پرداخته‌اند که برخی از جدیدترین این پژوهش‌ها عبارت‌اند از ارزیابی درونی دانشگاه علوم پایه دامغان (نوه ابراهیم، عبدالرحیم، ۱۳۸۱)، ارزیابی درونی دوره آموزش دستیاری رشته داخلی دانشگاه علوم پزشکی گیلان (نجاتی فر و همکاران، ۱۴۰۱)؛ ارزیابی درونی گروه پزشکی اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی زابل (سراوانی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ ارزیابی درونی دانشکده‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی زنجان برای تضمین کیفیت آموزش علوم پزشکی بر اساس اعتباربخشی موسسه (عبدانی پور و همکاران، ۱۴۰۱)؛ طراحی و اجرای الگوی ارزیابی درونی در سطح گروه‌های مدیریت آموزش عالی و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (اسکندری و محمدی، ۱۴۰۱) و کاربرد ارزیابی درونی برای بهبود کیفیت گروه‌های آموزشی دانشگاه ملایر (زمانیان و همکاران، ۱۴۰۰). در بعد ارزیابی بیرونی نیز، پژوهش‌هایی مانند نقش ارزیابی بیرونی بر ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی؛ مورد: دانشگاه علوم پزشکی بابل (مصلح امیردهی و همکاران، ۱۳۹۶) و اعتبارسنجی عوامل، ملاک‌ها و نشانگرهای ارزیابی بیرونی گروه‌های آموزشی رشته علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (رجایی و همکاران، ۱۴۰۰). در خارج از کشور هم در همین راستا می‌توان به پژوهش ارزیابی درونی دانشگاه شیلی (لوپز و همکاران[4]، ۲۰۲۲)؛ خودارزیابی در تضمین کیفیت دانشگاه (کاگاوا و همکاران[5]، ۲۰۲۳)؛ نقش تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی شیلی (تورونکوزو و همکاران[6]، ۲۰۲۴) و افزایش کیفیت و استانداردهای دانشگاه (بلکبرن و همکاران[7]، ۲۰۲۴) اشاره نمود؛ اما با تأکید ویژه بر استعداد ربایی برای دانشگاه‌ها، استالی و اندیکات[8] (۲۰۲۳) به اهمیت حرکت کالج‌ها و دانشگاه‌های کوچک به سمت استعدارباییی اشاره نموده‌اند و آن را راهبردی برای نوآوری مجدد دانشکده‌ها و دانشگاه‌های شهرهای کوچک برشمرده‌اند. به اعتقاد آنان، تبدیل دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها در شهرهای کوچک به دانشگاه‌های استعداد ربا، باید تبدیل به یک مأموریت و رسالت برای کل مدیران و برنامه ریزان کلان آن شهرها گردد. به عبارتی برای بقا و استمرار و پیشرفت در اقتصاد سیاسی آموزش عالی، بسیاری از دانشکده‌ها و دانشگاه‌هایی که در شهرهای کوچک و حاشیه‌ای قرار دارند، باید ساختار خود را برای مبدل شدن به مراکز دانش، مجدداً بازسازی نماید. آنان اصطلاح مراکز دانش را معادل استعداد ربا گرفته‌اند. بر این اساس آنان ۱۲ ویژگی برای دانشگاه‌های استعداد ربا به‌عنوان مراکز دانش ذکر نموده‌اند که عبارت‌اند از: ۱- تبدیل این دانشگاه‌ها به‌عنوان نقطه اتصال هر شهر با اقتصاد دانش‌بنیان کلان‌تر؛ ۲- تشویق زندگی هدفمند نه‌تنها برای دانشجویان بلکه همه مردم شهر و منطقه؛ ۳- گستره به وسعت تمام شهر و منطقه به‌جای یک مکان فیزیکی مشخص؛ ٤- نقش مهم و کلیدی خانه سوم برای جامعه؛ ۵- جذب استعدادهای دانشجویی با استفاده از تخصص خود در مربیگری؛ ٦- موسسه‌ای برای ارتباط بین هوش ماشین و انسان؛ ۷- ارائه خدمات یادگیری مادام‌العمر به‌عنوان بخش اصلی مأموریت خود؛ ۸- ایفای نقش به‌عنوان خوشه خلاقیت و نوآوری

[1] Paisey & Paisey
[2] Saddozai, Hui, Akram, Khan, & Memon
[3] Rayburn, Grigsby & Brubaker
[4] López et al.
[5] Kaggwa et al.
[6] Troncoso et al.
[7] Blackburn et al.
[8] Staley & Endicott

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

برای پرورش و اجرای طیف وسیعی از ایده‌های بدیع و تازه؛ ۹- تشویق اعضای هیئت‌علمی به کارآفرینی به‌عنوان مسئولیت جدید آنان؛ ۱۰-ارزش فرا برنامه‌ای به آگاهی زیست محیطی؛ ۱۱- نهادی به‌عنوان ترکیب خانه و محل کار و مکان‌های خوشایند و مفرح برای دانشجویان و اساتید و ۱۲- توسعه و گسترش فضای شهری به بیرون از شهر و به سمت شهرها و مناطق دیگر. همچنین رهبران دانشگاه‌های استعداد ربا خودشان نیز باید شایستگی‌های متناسب این هدف را داشته باشند از جمله:۱- آن‌ها با عملکرد به‌عنوان استعداد یاب، افراد را هدایت می‌کنند. به عبارتی، آن‌ها بدون توجه به جایگاه اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان، از استعدادهای طبیعی آنان بهره می‌برند درنتیجه دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی مستعد به آن‌ها وفادار می‌مانند نه به این دلیل که احساس وظیفه می‌کنند، بلکه به این دلیل که می‌دانند با وجود چنین رهبری رشد خواهند کرد و موفق خواهند شد. ۲- آن‌ها محیط کاری منحصربه‌فرد و بسیار انگیزشی ایجاد می‌کند که در آن، همه اجازه فکر کردن و فضایی برای انجام دادن دارند. بهترین کار آن‌ها آن است که به‌عنوان آزادی‌بخش عمل می‌کنند و جوی همراه با آرامش ایجاد می‌کنند. آن‌ها ترس را از بین می‌برند و ایمنی را ایجاد می‌کنند که اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان را به انجام بهترین تفکر دعوت می‌کند. ۳- آن‌ها تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند و در راستای اجرای این تصمیمات و توسعه دانشگاه، حمایت‌های لازم از اجرای این تصمیمات صورت پذیرد و ٤- آنان برای رسیدن دانشگاه‌ها به تعالی تلاش می‌کنند و مسئولیت‌پذیر و پاسخگو می‌باشند (داگلاس، ادلشتاین و هوآرو[1]، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، رتبه‌بندی دانشگاه‌ها بر اساس الگوی ارزشیابی اعتبارسنجی، برنامه‌ای است که سالیانه برای تعیین جایگاه دانشگاه‌ها در دنیا و جایگاه دانشگاه‌های جهان و در خود کشور ایران اجرا می‌گردد. ارزیابی کیفیت آموزشی دانشگاه، بخش اساسی از برنامه هر دانشگاهی را تشکیل می‌دهد که مسئولین آن در پی اصلاح و بهبود کیفیت آموزش آن دانشگاه هستند. کیفیت در مراکز آموزشی سنجشی است از اینکه تا چه اندازه خدمات ارائه‌شده انتظارات دانشجویان را برآورده می‌سازد (پریدار[2]، ۲۰۱۱). بر اساس آمار بانک جهانی، کشور ایران از نظر شاخص اقتصاد دانش در میان ۲۱ کشور منطقه خاورمیانه و قفقاز رتبه چهاردهم را دارد (مجمع جهانی اقتصاد[3]، ۲۰۱۵) و بر اساس گزارش موسسه تحقیقات کاربردی اقتصادی و اجتماعی ملبورن[4] در سال ۲۰۱۵، آموزش عالی ایران بر مبنای کیفیت چهار عامل منابع و دروندادها؛ شرایط پیرامونی و محیط؛ اتصال و شبکه ارتباطات و تولیدات و بروندادها، در بین ۵۰ کشور در مقام ٤۷ ام قرار دارد. به علاوه، برنامه تغییر در کشور ایران از جمله طرح تجدد ما و در ذیل آن جنبش نوین آموزشی و پروژه دانشگاه داشتن ما کامیاب نیست. دوره معاصر، ایران حداقل در دو سده گذشته از جمله برای ساخته‌شدن دانشگاه و علم‌ورزی جدید در کشور، کوشش‌هایی صورت گرفته، اما حاصل این کوشش‌ها رضایت‌بخش نبوده است (فراستخواه، ۱۳۹٦). شاید بتوان گفت از جمله مهم‌ترین تأثیراتی که نظام‌های رتبه‌بندی بر دانشگاه‌ها و جوامع گذاشته اند، تأثیرات سازمانی و اجتماعی است. از بعد سازمانی، رتبه‌بندی عاملی برای تشویق و ترغیب دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به فعالیت بیشتر و هدفمندتر در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی محسوب می‌شود و از بعد اجتماعی نیز نتایج حاصل از رتبه‌بندی‌ها، دانشجویان و پژوهشگران را در انتخاب درست یاری می‌دهند (پاکزاد، خالدی و تیموری، ۱۳۹۱)؛ اما منتقدان این تأثیرات را مثبت نمی‌دانند و آن‌ها را بسیار غیرمنطقی قلمداد می‌کنند زیرا معتقدند بر این اساس دانشگاه‌ها بیشتر روی شاخص‌های آموزشی و پژوهشی تأکید نمایند و دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی نیز به‌جای انتخاب صحیح و حساب‌شده، تنها دانشگاه‌هایی را که در این دو بعد رتبه بالاتری دارند انتخاب نمایند؛ بنابراین، دانشگاه‌ها باید بهترین‌ها را برای این امر در نظر بگیرند و دست به یارگیری از بهترین‌ها بزنند. آن‌ها باید بهترین‌ها، که همان استعدادهای علمی محسوب می‌شوند را شناسایی و موقعیتی را فراهم کنند که این افراد راغب به همکاری و عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه‌ها باشند. باید توجه داشت که در مدیریت استعدادها به دنبال گزینش استعدادهای ناب و برترین افراد هستیم وگرنه متقاضیان عضویت هیئت‌علمی به‌اندازه کافی فراوان هستند که حق انتخاب را به دانشگاه‌ها بدهند (طهماسبی، قلی پور و جواهری زاده، ۱۳۹۱). با نگاهی به نمونه پژوهش‌های فوق، در ایران و خارج از کشور می‌توان دریافت که علیرغم تأکید پژوهشگران، دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران به ارزیابی عملکرد مدیریت استعداد دانشگاه‌های مختلف برای ارتقای نوآوری، کارآفرینی و توسعه منطقه‌ای و همچنین تأکید پژوهشگران مختلف بر توسعه نشانگرهای آموزشی و پژوهشی برای تعیین رتبه دانشگاه‌ها و امکان‌پذیری مقایسه آن‌ها با هم چارچوب جامع و معتبری که نشان‌دهنده ویژگی‌های دانشگاه‌های

[1] Douglass, Edelstein & Hoareau
[2] Paridar
[3] World Economic Forum
[4] Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

استعداد ربا باشد، وجود ندارد. به عبارتی، پژوهشی در ایران و خارج از کشور نیز به‌طور ویژه بر الگوی دانشگاه استعداد ربا تمرکز ننموده و تنها هرکدام چند ویژگی محدود این دانشگاه‌ها را که آنان را برای اساتید و دانشجویان جذاب می‌کند معرفی نموده‌اند؛ بنابراین هدف این پژوهش، طراحی چارچوبی برای معرفی دانشگاه استعداد ربا است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع کاربردی، در زمره پژوهش‌های با رویکرد سنتز پژوهی و از نوع فراترکیب کیفی است. این‌روش، یک موقعیت سه‌جانبه از تحلیل داده‌ها، نظریه‌ها و روش‌شناسی پژوهش‌هاست و بسیار فراتر از خلاصه‌سازی یافته‌های پژوهشی و درواقع ترکیب و تفسیر یکپارچه‌ی یافته‌های حاصل از مطالعات کیفی است به‌گونه‌ای که تصویری کلی از وقایع، مفاهیم و پدیده‌ها ایجاد کند و با استفاده از روش هفت مرحله‌ای (سندلوسکی و باروسو[1]، ۲۰۰۶) انجام شده است. گام‌های این‌روش عبارت‌اند از:

۱) تنظیم سؤال پژوهش: سؤال اصلی پژوهش این بود که چارچوب دانشگاه استعداد ربا دارای چه مؤلفه‌هایی است؟ با توجه به پرسش مذکور، معیارهای مشخصی برای شمول مقالات در مرور به‌صورت زیر تعیین گردید: الف) مقالاتی که در مجلات معتبر بین‌المللی با چند داور و داوری دو سو کور چاپ شده باشند؛ ب) مقالاتی که با روش کیفی انجام شده‌اند؛ ج) مقالات عملی که با هدف توسعه و تعالی دانشگاه انجام شده باشند. د) مقالاتی که در یافته‌های آن‌ها به ویژگی‌های دانشگاه استعداد ربا اشاره شده باشد.

۲) جست‌وجوی نظام‌مند منابع: در این مرحله برای انتخاب مقالات ۲ معیار در نظر گرفته شد: **۱-تاریخ طرح موضوع:** مقالات از سال مطرح‌شدن مفهوم استعداد ربایی، به‌عنوان سال شروع بحث در خصوص استعداد ربایی و جذب استعداد در آموزش عالی تا سال ۲۰۲۳ میلادی و **۲- اعتبار منابع و دانشگاه:** مقالاتی که در زیرمجموعه پایگاه‌های لاتین اسکوپوس[2]، الزیویر[3]، ساینس دایرکت[4]، اریک[5] و فارسی پژوهشگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی[6] پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران[7] می‌باشند. در مورد پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها نیز اعتبار دانشگاه مورد تأکید قرار گرفت.

جدول ۱: کلمات کلیدی

ردیف	کلیدواژه‌ها	واژه مکمل	پایگاه‌های اطلاعاتی
۱	مدیریت استعداد / Talent Management	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اساتید	اسکوپوس، الزیویر، ساینس دایرکت، اریک و فارسی پژوهشگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران
۲	جذب استعداد/ Talent Attraction		
۳	استعداد ربایی / Talent Magnet		
٤	استعداد آکادمیک/ Academic Talent		
٥	جاذبه استعداد /talent Gravity		

۳) غربال‌گری و انتخاب مطالعات کیفی مناسب: پس از جستجو اولیه پایگاه داده‌های مذکور، درمجموع تعداد ۳٤۷ منبع با کلیدواژه‌های اشاره‌شده به دست آمد. فرآیند بازبینی شامل بررسی عنوان منابع، چکیده و محتوای آن‌ها بود و در هر مرحله متناسب با معیارهای پذیرش موردبررسی قرار گرفت. با بررسی عنوان منابع، ۱۱۷ منبع که ارتباطی با سؤالات پژوهش نداشتند، کنار گذاشته شدند. همچنین با بررسی چکیده و محتوای آن‌ها، ۷۰ منبع از آن‌ها حذف و پژوهش‌های کامل‌تر باقی ماند و درنهایت تعداد ۱۸۷ منبع باقی ماندند.

[1] Sandloski & Baruso
2 Scopus
3 Elsevier
4 ScienceDirect
[5] ERIC
6 SID
7 Iran Doc

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

٤) ارزیابی نقادانه مطالعات و استخراج داده: در قدم بعدی، کیفیت روش‌شناختی مطالعات، مورد ارزیابی قرار گیرد. به همین دلیل ابزار ارزیابی حیاتی[1] مورداستفاده قرار گرفت که لیست کامل و جامعی از سؤالات را ارائه می‌دهد و برای تعیین اعتبار، کاربردی بودن و تناسب پژوهش به‌کاربرده می‌شود (چنایل[2]، ۲۰۱۱). بر این اساس، چک‌لیست استاندارد که شامل ۱۰ سؤال است جهت بررسی دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات کیفی تهیه شد. سؤالات شامل بررسی اهداف پژوهش، منطق روش، طرح پژوهش، روش نمونه‌گیری، روش جمع‌آوری داده‌ها، رابطه پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان، ملاحظات اخلاقی، اعتبار تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، بیان واضح یافته‌ها و ارزش پژوهش بود. هنگام استفاده از این ابزار، منابع مطالعه شده و برای هر منبع به لحاظ دارا بودن ویژگی‌های بالا امتیازی بین ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد. بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی این‌روش، هر منبع بر اساس درجه کیفی و مطابق طیف خیلی خوب «۵۰- ٤١»، خوب «٤٠- ۳۱»، متوسط «۳۰- ۲۱»، ضعیف «۲۰-۱۱» و خیلی ضعیف «۱۰- ۰» دسته‌بندی شدند. بر این اساس، ۷۰ منبع به دلیل کسب امتیاز ضعیف و خیلی ضعیف بر اساس تناسب با موضوع حذف شدند و ۱۰۵ منبع در فرآیند ارزیابی پذیرفته شدند که از این تعداد، ۱۵ منبع امتیاز متوسط، ٦١ مقاله امتیاز خوب و ۲۹ مقاله امتیاز خیلی خوب را کسب کردند.

۵) تحلیل و سنتز یافته‌های مطالعات کیفی: در این مرحله، پژوهشگران به‌طور پیوسته و پس از عبور ۲۷٤ مقاله جمع‌آوری‌شده از الگوریتم غربال‌گری مقالات بر اساس حذف، مقالات نامرتبط بر اساس مطالعه عنوان؛ حذف مقالات نامرتبط بر اساس مطالعه چکیده؛ حذف مقالات نامرتبط بر اساس مطالعه متن اصلی، ۱۰۵ مقاله منتخب و نهایی شده را به‌منظور دستیابی به یافته‌ها درون محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعات اصلی انجام شده‌اند، چند بار مرور کرده به استخراج مضامین از متون انتخابی اقدام شد. برای استخراج مضامین، سؤال اصلی پژوهش ملاک عمل قرار گرفت.

٦) حفظ کنترل کیفیت: برای حفظ کنترل کیفیت فرایند گرداوری داده ها، در پژوهش حاضر از روش‌های زیر استفاده شد:

الف) همسوسازی پژوهشگر[3]: در این قسمت داده‌های پژوهش توسط پژوهشگران مختلف به‌طور مستقل از هم تحلیل شد و سپس با مقایسه مضامین مشابه و متفاوت و جلسات گروه‌های کانونی روی مضامین نهایی پژوهش توافق به عمل آمد و اعتبار پذیری[4] پژوهش افزایش یافت.

ب) قابلیت اعتمادپذیری[5]: برای افزایش قابلیت اعتماد و اتکاپذیری یافته‌ها، توصیف دقیقی از چگونگی استخراج مقالات، معیارهای ورود و خروج کلمات کلیدی جستجو، در گام‌های مختلف ارائه شد تا از این طریق با افزایش امکان تکرار این پژوهش توسط پژوهشگران دیگر مطابق با فرایندهای توصیف‌شده، ضمن اعتمادپذیری یافته‌ها، امکان انتقال این یافته‌ها[6]نیز افزایش یابد

همچنین برای اطمینان بیشتر از روش توافق بین دو کدگذار[7] و ضریب کاپا استفاده شده است. بدین‌صورت که دو پژوهش‌گر دیگر بدون اطلاع از نحوه ادغام مضامین و مفاهیم ایجادشده توسط پژوهشگران حاضر، اقدام به دسته‌بندی مضامین و مفاهیم نموده سپس با نتایج ارائه‌شده توسط سایر پژوهشگران مقایسه شده است. درنهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجادشده مشابه و متفاوت، ضریب کاپا برابر با ۰/۸۱۸ محاسبه شده است که نشان می‌دهد نتایج پژوهش، از قابلیت اطمینان زیادی برخوردارند.

۷) ارائه یافته‌ها: چارچوب مفهومی استخراج‌شده در بخش یافته‌ها ارائه شده است.

یافته‌ها

[1] critical appraisal skills program
[2] Chenail
[3] investigator triangulation
[4] credibility
[5] dependability
[6] transferability
[7] intercoder reliability

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون[1]صورت پذیرفت. مضامین شناسایی‌شده مجدداً در جلسه بحث گروهی متمرکز[2]با استفاده از شبکه اجتماعی مجازی موردبررسی قرار گرفتند تا درنهایت روی مقولات استخراج‌شده توافق حاصل گردید. تمام عوامل استخراج شده از پژوهش‌ها به‌عنوان مضمون در نظر گرفته شد که این مضامین بر اساس مفاهیم مرتبط با مفهوم دانشگاه استعداد ربا در ٤١ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان دهنده طبقه‌بندی شدند. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است:

جدول ۲: مضامین پایه، شواهد و مضامین سازماندهنده دانشگاه استعداد ربا

مضامین سازماندهنده	مضامین پایه	شواهد
زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات	زیرساخت‌های آموزشی به‌روز (حضوری و الکترونیکی (آفلاین و برخط)	موریرا و گومز[3] (۲۰۱۹)، گلوور[4] (۲۰۱۱)، موکگوجوا[5]، بارخویزن و شوته[6] (۲۰۱۸)
	زیرساخت‌های پژوهشی به‌روز	موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱)، موکگوجوا و همکاران (۲۰۱۸)
	زیرساخت‌های ورزشی مناسب	موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱)، ون دن برگ و وایلدروم[7] (۲۰۰٤)، پری و ویلسون[8] (۲۰۰۹).
	امکانات رفاهی مناسب برای اعضای هیئت‌علمی، همیاران و دانشجویان	پرایس، ماتسدورف، اسمیت و آگاهی[9] (۲۰۰۳)، بوخ، هامان، نیبهور و راسن[10] (۲۰۱٤)، رودریگز-پوز و کترر[11] (۲۰۱۲)، گونزالس، مسانزا و ماریل[12] (۲۰۱۱)، ون بوول و ویگلرز[13] (۲۰۱۳)، بینه، نوئل و راگو[14] (۲۰۱٤)، راینر، مایر و سردادوار[15] (۲۰۱۷).
	تقبل هزینه‌های دانشجویی و اعضای هیئت‌علمی (مسافرت ها، همایش‌ها و ...)	لیوری، سیبر و بوناکورسی[16] (۲۰۱۵)، باریلا و داترویچ[17] (۲۰۰۱)، دومینو، لیبرر، لوتویلر، سوپرچینسکی و تیان[18] (۲۰۰٦).
	پاداش دهی (مادی و معنوی)	فیلیپس و روپر[19] (۲۰۰۹)، اقبال و همکاران. (۲۰۱۷)، شلچتر، هونگ و بوسین[20] (۲۰۱٤)، ماباسو و دلامینی[21] (۲۰۱۸)، موکگوجوا، بارکویزن و شوته (۲۰۱۸)، جانگر و نووتنی[22] (۲۰۱۳)، راینر و همکاران (۲۰۱۷)، آگوینیس، گوتفردسون و جو[23] (۲۰۱۲)، برایانت و آلن[24] (۲۰۱۳)، کونین، مواته و نزولوا[25]

[1] content analysis
[2] focused group
[3] Moreira & Gomes
[4] Glover
[5] Mokgojwa
[6] Mokgojwa, Barkhuizen & Schutte
[7] van den Berg & Wilderom
[8] Parry and Wilson
[9] Price, Matzdorf, Smith, and Agahi
[10] Buch, Hamann, Niebhur & Rossen
[11] Rodriguez-Pose & Ketterer
[12] Gonzalez, Mesanza and Mariel
[13] Van Bouwel and Veugelers
[14] Beine, Noel & Ragot
[15] Reiner, Mayer and Sardadvar
[16] Lepori, Seeber & Bonaccorsi
[17] Baryla and Dotterweich
[18] Domino, Libraire, Lutwiller, Superczynski & Tian
[19] Phillips and Roper
[20] Schlechter, Hung & Bussin
[21] Mabaso and Dlamini
[22] Janger & Nowotny
[23] Aguinis, Gottfredson & Joo
[24] Bryant and Allen
[25] Kwenin, Muathe & Nzulwa

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

		(۲۰۱۳)، ترارا و نگیراندہ[1] (۲۰۱٤)، فیلیپس و گالی[2] (۲۰۱۲). اسماعیل و زکریا[3] (۲۰۰۹).
هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی دانشگاه	شرایط جغرافیایی، اجتماعی و اقتصادی مطلوب منطقه محل تأسیس دانشگاه	آگاسیستی و دال بیانکو[4] (۲۰۰۷)؛ موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱)؛ بریگز[5] (۲۰۰٦) دومینو و همکاران (۲۰۰٦)، مارینج[6] (۲۰۰٦)، پرایس و همکاران (۲۰۰۳)، انگروال و گیلمارک[7] (۲۰۱۲).
	وسعت جغرافیایی دانشگاه	لانگ[8] (۲۰۰٤)، کاتانئو، هورتا، مالیگتی، مئولی و پالاری[9] (۲۰۱۹)، دومینو و همکاران (۲۰۰٦).
	شهرت دانشگاه	بریگز (۲۰۰٦)، سوتار و ترنر[10] (۲۰۰۲)، پرایس و همکاران (۲۰۰۳)، مارینج (۲۰۰٦)، انگروال و گیلمارک (۲۰۱۲)، اقبال و همکاران (۲۰۱۷)، مویدی و واثقی (۲۰۱٦)، هورسمن[11] (۲۰۱۸)، موکگوجوا و همکاران. (۲۰۱۸)، راینر و همکاران. (۲۰۱۷)، آگوینیس و همکاران. (۲۰۱۲)، برتون، یوینگ و هاه[12] (۲۰۰۵).
	تصویر مثبت دانشگاه	سوتار و ترنر (۲۰۰۲)، پرایس و همکاران (۲۰۰۳)، مارینج (۲۰۰٦)، انگروال و گیلمارک (۲۰۱۲)، اقبال و همکاران (۲۰۱۷)، مویدی و واثقی (۲۰۱٦)، هورسمن (۲۰۱۸)، موکگوجوا و همکاران. (۲۰۱۸).
	اعتبار بالای دانشگاه در تصمیم گیری های کلان	موکگوجوا و همکاران (۲۰۱۸)، گلوور (۲۰۱۱)، موریرا و گومز (۲۰۱۹)
چشم‌انداز اجتماعی – فرهنگی دانشگاه	ترویج نوآوری اجتماعی	لانگ (۲۰۰٤)، کاتانئو و همکاران (۲۰۱۹). مارینگ (۲۰۰٦)، محروم[13] (۲۰۰۰)، جانگر و نووتنی[14] (۲۰۱۳)، راینر و همکاران (۲۰۱۷).
	تأکید و ترویج ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی دانشگاهی	نوگیرا و موندو[15] (۲۰۱۷)، لسنیهو، بارخویزن و شوته[16] (۲۰۱۸).
	توسعه، پذیرش و ترویج انواع مسئولیت اجتماعی	موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱)؛ دومینو و همکاران (۲۰۰٦)، مارینج (۲۰۰٦)، انگروال و گیلمارک (۲۰۱۲)، انور، نثار، خان و سانا[17] (۲۰۱٤).
	ایجاد شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای قوی	موکگوجوا و همکاران (۲۰۱۸).
	ایجاد فرصت برای مشارکت بخش‌های مختلف جامعه و صنعت	ون بوول و ویگلرز[18] (۲۰۱۳)، بین و همکاران (۲۰۱٤)، راینر و همکاران (۲۰۱۷).
برنامه‌های توسعه اعضای هیئت‌علمی	برنامه‌های تبادل استاد– در سطح ملی / بین‌المللی	لسنیهو و همکاران (۲۰۱۸)، ون هیردن، بوهلمان، گیسکه، ماکوچکانوا و روس[19] (۲۰۰۷)، هیرده و مورفی[20] (۲۰۰۹)، سانجوبو، لوکوسا، کازیا، تپا و پوتا[21] (۲۰۱٦)، پینار و بستر[22] (۲۰۰۸).
	ارائه چشم‌انداز توسعه فردی اعضای هیئت‌علمی	محروم (۲۰۰۰)، جانگر و نووتنی (۲۰۱۳)، راینر و همکاران (۲۰۱۷).

[1] Terera and Ngirande
[2] Phillips & Gully
[3] Ismail & Zakaria
[4] Agasisti and Dal Bianco
[5] Briggs
[6] Maringe
[7] Engervall and Gilmark
[8] Long
[9] Cattaneo, Horta, Malighetti, Meoli, & Paleari
[10] Soutar and Turner
[11] Horseman
[12] Berthon, Ewing, and Hah
[13] Mahroum
[14] Janger and Nowotny
[15] Nogueira & Mondo
[16] Lesenyeho, Barkhuizen & Schutte
[17] Anwar, Nisar, Khan& Sana
[18] Van Bouwel & Veugelers
[19] Van Heerden, Bohlmann, Giesecke, Makochekanwa, & Roos
[20] Heerde & Murphy
[21] Sanjobo, Lukwesa, Kaziya, Tepa, & Puta
[22] Pienaar & Bester

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

	طراحی فرصت‌های توسعه و پیشرفت بهنگام شغلی اعضای هیئت‌علمی	آگوینیس و همکاران (۲۰۱۲)، لسنیهو، بارخویزن و شوته (۲۰۱۸)، بلک، منوهر و استهلی[1] (۲۰۱۳).
برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان	برنامه‌های تبادل دانشجو در سطح ملی / بین‌المللی	باتاچاریا (۲۰۱۵)، توماس، لونسفورد و رودریگز[2] (۲۰۱۵)، هیتروپ[3] (۱۹۹۹)، سینگ و سینگ[4] (۲۰۱۵)، آدگ بنرو و گامبو[5] (۲۰۱۵)، بوش و لدینگهام[6] (۲۰۱۶).
	برنامه‌ریزی برای رشد نتایج تحصیلی دانشجویان در سطح ملی و بین‌المللی	محروم (۲۰۰۰)، جانگر و نووتنی (۲۰۱۳) راینر و همکاران (۲۰۱۷).
	جذب دانشجویان با پتانسیل موفقیت تحصیلی و مهارت‌های اجتماعی بالا	پیگینی و استافولانی[7] (۲۰۱۶)، براتی و ورزیلو[8] (۲۰۱۹).
برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری	برند سازی	باقری، امینی، نیکبخت و شایق (۱۳۹۹)، فاطمی‌فر، آزاد، نعامی و فاطمی (۱۳۹۹)، کشاورززاده، غلامی و عزیزی (۱۴۰۰)، اعلم، فاروق، اعلم و گانی[9] (۲۰۱۹)، بروکر، دی ویت و ممپای[10] (۲۰۲۰)، کلارک، چاپلو و سومی[11] (۲۰۲۰)، خوشتریا، داتواشویلی و متین[12] (۲۰۲۰)، مارسوا، هروسکا و کوچا[13] (۲۰۲۰)، مراد، مشرکی و ساروفیم[14] (۲۰۲۰)، یوسف، فن و لابر[15] (۲۰۲۰)، بلانکو[16] (۲۰۱۶).
	تبلور استعداد ربایی در چشم‌انداز دانشگاه	اقبال و همکاران (۱۳۹۶)، مویدی و واثقی (۱۳۹۵)، لسنیهو و همکاران. (۲۰۱۸)، بلک و همکاران (۲۰۱۳)، آناپورنا[17] (۲۰۱۵)، لیچی و پون[18] (۲۰۱۵)، سوزنو و پینینگتون[19] (۲۰۱۷)، رامپل و کنینگ[20] (۲۰۱۴)، هی، لی و هریس[21] (۲۰۱۲)، اودور[22] (۲۰۱۷).
	توسعه فرهنگ‌سازمانی پذیرا و حمایتی مدیریت	لسنیهو و همکاران (۲۰۱۸)، موکگوجوا و همکاران (۲۰۱۸).
	برگزاری و ترویج رویدادهای علمی در سطح ملی و بین‌المللی	موکگوجوا و همکاران. (۲۰۱۸)؛ نوگیرا و موندو (۲۰۱۷).
	شبکه‌سازی و توسعه تعاملات آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در سطح ملی و بین‌المللی	فلوراکس و ریتولد[23] (۲۰۰۴)، بین و همکاران (۲۰۱۲)، مارینج (۲۰۰۶)، پیمونوا و فومینا[24] (۲۰۱۹)، موسکالف[25] (۲۰۲۰)، کادورین، ژرمن-آلامارتین، بینکووسکا و کلوفستن[26] (۲۰۱۹). موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱).
ضامنی	بهره‌وری پژوهشی	کادورین و همکاران (۲۰۱۹). آگوینیس و همکاران (۲۰۱۲).

[1] Black,Manohar and Stehli
[2] Thomas, Lunsford & Rodrigues
[3] Hiltrop
[4] Singh & Singh
[5] Adegbenro & Gumbo
[6] Busch & Ledingham
[7] Pigini and Staffolani
[8] Bratti & Verzillo
[9] Alam, Faruq, Alam & Gani
[10] Broucker, De Wit & Mampaey
[11] Clark, Chapleo & Suomi
[12] Khoshtaria, Datuashvili & Matin
[13] Maresova, Hruska & Kuca
[14] Mourad, Meshreki & Sarofim
[15] Yousaf, Fan & Laber
[16] Blanco
[17] Annapoorna
[18] Lichy and Pon
[19] Suseno and Pinnington
[20] Rampl and Kenning
[21] He, Li and Harris
[22] Oduor
[23] Florax & Rietveld
[24] Pimonova and Fomina
[25] Moskalev
[26] Cadorin, Germain-Alamartine, Bienkowska & Klofsten

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

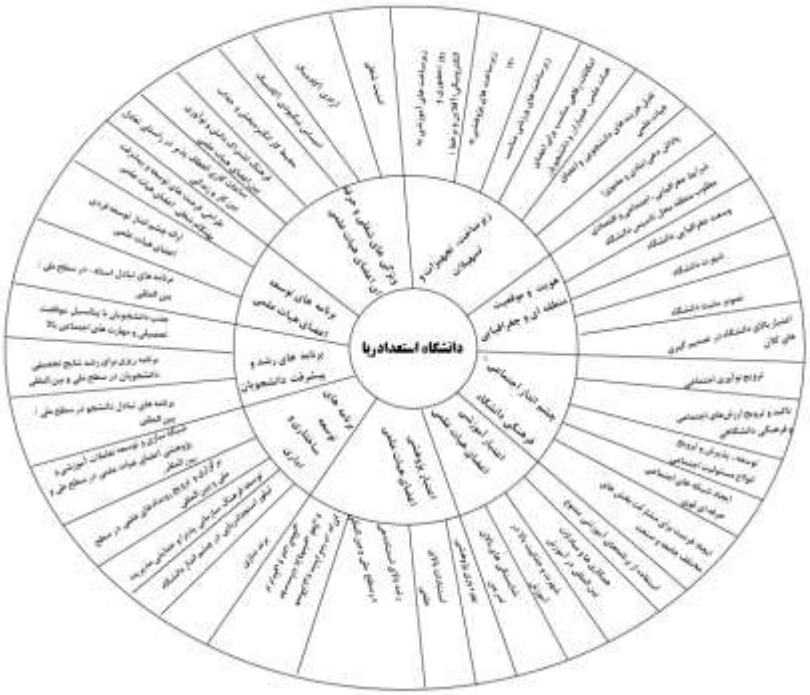
	استنادات بالای علمی	لیوری و همکاران (۲۰۱۵) باریلا و دوترویچ[1] (۲۰۰۱)، پیگینی و استافولانی[2] (۲۰۱۶)، سیریاچی[3] (۲۰۱٤)، دی پیترو و کوتیلو (۲۰۰٦)، سیریاچی و موسیو[4] (۲۰۱٤)، براتی و ورزیلو[5] (۲۰۱۹)، موریرا و گومز (۲۰۰۲) ۲۰۱۹)، گلاور (۲۰۱۱)، فلوراکس و ریتولد (۲۰۰٤)، (۱۹۹۵)، ون بوول و ویگلرز[6] (۲۰۱۳)، بین و همکاران (۲۰۱٤)، راینر و همکاران (۲۰۱۷).
	رتبه بالای استناددهی در سطح ملی و بین‌المللی	چن و سوین[7] (۲۰۱٦)، دیرانی، بومن، گویر، کسپر، مکارم، ری و زی[8] (۲۰۱۸)، عبدالله و ابوبکر[9] (۲۰۱۷)، مویا، وکولو و نافوخو[10] (۲۰۱۸)، محمد، بیگ و گوراجان[11] (۲۰۲۰)، پرایس، خان و رایمی[12] (۲۰۲۰)، کوسوماستوتی، هنداجانی، پیتویو و سیکی[13] (۲۰۲۳).
	همکاری و مشارکت در مراکز. مؤسسات پژوهشی فعال و برتر ملی و بین‌المللی	لانگ (۲۰۰٤)، کاتانئو و همکاران (۲۰۱۹)، چن، چن و ژانگ[14] (۲۰۱۷)، موریرا و گومز (۲۰۱۹)، باندری و بلومنتال[15] (۲۰۱۱) بارون، باوم و کانوی[16] (۲۰۰۷)، آلتباخ[17] (۲۰۱۳)، گلاور (۲۰۱۱)، هیتروب (۱۹۹۹)، کولینگز و ملاحی[18] (۲۰۰۹)، گولیک و بلانکو[19] (۲۰۱٤).
اعتبار آموزشی اعضای هیئت‌علمی	استفاده از برنامه‌های آموزشی متنوع	لپوری و همکاران (۲۰۱۵)، باریلا و داترویچ (۲۰۰۱).
	همکاری‌ها و مبادلات بین‌المللی در آموزش	فلوراکس و ریتولد (۲۰۰٤)، بین و همکاران (۲۰۱٤)، مارینج (۲۰۰٦)، پیمونوا و فومینا (۲۰۱۹)، موسکالف (۲۰۲۰)، کادورین و همکاران (۲۰۱۹).
	شهرت و جذابیت بالا	آگوینیس و همکاران (۲۰۱۲)، پیگینی و استافولانی (۲۰۱٦)، سیریاچی (۲۰۱٤)، پیترو و کوتیلو[20] (۲۰۰٦)، سیریاچی و موسیو (۲۰۱٤)، براتی و ورزیلو (۲۰۱۹)، هوگو[21] (۲۰۰۵)، ون هیردن و همکاران (۲۰۱۳).
	شایستگی‌های بالای تدریس	لیوری و همکاران (۲۰۱۵)، باریلا و دوترویچ (۲۰۰۱)، موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلاور (۲۰۱۱).
ویژگی های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی	آزادی آکادمیک	پیگینی و استافولانی (۲۰۱٦)، براتی و ورزیلو (۲۰۱۹)، سوتار و ترنر (۲۰۰۲)
	ساعات کاری انعطاف‌پذیر در راستای تعادل بین کار و زندگی	لسنیهو و همکاران (۲۰۱۸)، اشمیت و لانگبرگ[22] (۲۰۰۸)، کلر و سیویا[23] (۲۰۱٤)، اکوندایو و آدوکون[24] (۲۰۰۹)، آماراسنا، آژوارد و آحاسانول هاکه[25] (۲۰۱۵).
	فرهنگ اشتراک دانش و نوآوری بین اعضای هیئت‌علمی	نوگوئرا و موندو (۲۰۱۷)، چاندرا[1] (۲۰۱۲)، لسنیهو و همکاران (۲۰۱۸)، گیلسپی، والش، واینفیلد، دوا و استاف[2] (۲۰۰۱)، بلک و همکاران (۲۰۱۳)،

[1] Baryla and Dotterweich
[2] Pigini and Staffolani
[3] Ciriaci
[4] Ciriaci and Muscio
[5] Bratti and Verzillo
[6] Van Bouwel and Veugelers
[7] Chen & Su-Yen
[8] Dirani, Bowman, Guyer, Kasper, Makarem, Ray & Xie
[9] Abdullah & Abubakar
[10] Muyia, Wekullo & Nafukho
[11] Mohammed, Baig & Gururajan
[12] Praise, Kah & Raimi
[13] Kusumastuti, Hendajany, Pitoyo & Sikki
[14] Chen, Chen & Zhang
[15] Bhandari and Blumenthal
[16] Barron, Baum & Conway
[17] Altbach
[18] Collings & Mellahi
[19] Golik & Blanco
[20] Pietro and Cutillo
[21] Hugo
[22] Schmidt & Langberg
[23] Clare & Sivil
[24] Ekundayo & Adedokun
[25] Amarasena, Ajward & Ahasanul Haque

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

		پادماسیری و محله کنگه[3] (۱۳۹۵)، رعنا و پنچال[4] (۲۰۱٤)، بل، راجندران و تیلر[5] (۲۰۱۲)، نور[6] (۲۰۱۱).
	احساس نیکبودی آکادمیک	مویدی و واثقی (۱۳۹۵)، آلادوان و فارستر[7] (۲۰۱٦).
	امنیت شغلی	موریرا و گومز (۲۰۱۹)، گلوور (۲۰۱۱)، بینه و همکاران (۲۰۱٤).
	محیط کار انگیزه‌بخش و جذاب	اقبال و همکاران (۲۰۱۷)، موکگوجوا و همکاران (۲۰۱۸)، لسنیهو و همکاران (۲۰۱۸)، تسما[8] (۲۰۰۹)، پینار و بستر[9] (۲۰۰۸)، ویلیون و روثمان[10] (۲۰۰۹).

شکل ۱ چارچوب مفهومی این پژوهش، برگرفته از مضامین استخراج‌شده از مقالات مختلف در زمینه دانشگاه استعداد ربا را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مضامین پایه و سازمان دهنده دانشگاه استعداد ربا

بحث و نتیجه‌گیری

ازآنجایی‌که مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته، با مهارت‌های مناسب و در جایگاه شغلی مناسب قرار داشته باشند، توجه به عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جذب اعضای هیئت‌علمی که نقشی استراتژیک در پیشبرد اهداف کشور دارند حائز اهمیت است (اقبال و همکاران، ۲۰۱۷). رسالت عظیم دانشگاه در این امر نهفته است که با تولید دانش نیازهای علمی، اجتماعی، سیاسی، مادی و مانند این‌ها را در جامعه تأمین و با مدیریت درست، شرایط و زمینه‌های دانش‌آفرینی را فراهم سازد (میرکمالی، حمیدی زاده و نارنجی، ۱۳۹٤). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش

[1] Chandra
[2] Gillespie, Walsh, Winefield, Dua, & Stough
[3] Padmasiri & Mahalekange
[4] Rana and Panchal
[5] Bell, Rajendran & Theiler
[6] Bell, Rajendran & Theiler
[7] Aladwan & Forrester
[8] Tessema
[9] Pienaar & Bester
[10] Viljoen & Rothmann

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

عالی از جمله سازمان‌های مهمی محسوب می‌شوند که نقشی استراتژیک در پیشبرد اهداف کشور دارند. از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود به تولید دانش پرداخته و به تربیت نیروی متخصص و متعهد موردنیاز کشور همت گمارند. دانشگاه را می‌توان مبدأ تحولات در هر کشور در نظر گرفت به شرطی که دانشگاه، این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد. مهم‌ترین سرمایه‌های هر دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی آن است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱).

هدف کلی از انجام این پژوهش ساخت و اعتباریابی مقیاس دانشگاه استعداد ربا بوده است. نتایج نشان دادند که این عوامل را می‌توان در ٤١ زیر ویژگی و ۹ ویژگی طبقه‌بندی کرد.

ویژگی اول **زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر تقبل هزینه‌های دانشجویی و اعضای هیئت‌علمی، پاداش دهی، امکانات رفاهی و زیرساخت‌های آموزشی، پژوهشی و ورزشی به‌روز نیز می‌تواند به‌عنوان عوامل کششی برای افراد با استعداد بالا از خارج عمل کند. حضور در این مکان به‌ویژه دانشگاه‌های پیشرو، مراکز علمی برتر و دیگر دانشگاهیان و دانشمندان با استعداد می‌تواند انگیزه‌های قوی برای سایر نمایندگان گروه‌های هدف برای پیوستن به همتایان خود ایجاد کند. جمعیت قطعی دانشجویان، پژوهشگران و اعضای هیئت‌علمی بااستعداد باعث ایجاد دید برای دانشگاه و افزایش شانس آن در رقابت استعدادیابی خواهد شد (موریرا و گومز، ۲۰۱۹؛ موکگوجوا و همکاران ۲۰۱۸؛ گلوور، ۲۰۱۱). پژوهش احمد و نما[1] (۲۰۲۱) نیز نشان داد که مؤسسات آموزش عالی خصوصی عراق با تأخیر در زیرساخت‌های ارائه‌شده در ستون‌های اساسی در ایجاد یک سرمایه اطلاعاتی پیشرفته که قادر به افزایش گستردگی مؤسسات آموزشی در توسعه رفتار فراکنشی منابع انسانی مفید در دانشگاه‌ها هستند، آسیب دیده اند، زیرا نشان‌دهنده حداکثر ضروری است. دارایی، فرضیه‌ای است که در مقایسه با مؤسسات آرامش، برتری ممکن است اجرا شود.

ویژگی دوم **هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر برای ایجاد یک استراتژی کارآمد برای جذب و حفظ استعدادها، باید تصویر و شهرت مکان در نزد استعدادهای درونی و بیرونی درک شود، دانشگاهی که در فعالیت‌های خود برتری دارد، شهرت خوبی ایجاد می‌کند که سپس به آن اجازه می‌دهد تا بهترین استعدادها را جذب کند (ارشاد، زمان و کاکاخیل[2]، ۲۰۱٤؛ لیریا[3]، ۲۰۱۵؛ ماتوس، لوپس و ماتوس[4]، ۲۰۱۲؛ سوزنو و پینینگتون ۲۰۱۷). هورسمن **(۲۰۱۸)** می‌نویسد شهرت و اعتبار دانشگاه عناصر کلیدی تعالی سازمانی برای جذب اعضای هیئت‌علمی با استعداد است. علاوه بر این، تصویر مثبت دانشگاه یک عامل تعیین‌کننده برای جذب اعضای هیئت‌علمی با استعداد جدید است (لیریا، ۲۰۱۵؛ شلچتر و همکاران ۲۰۱٤؛ تامپسون، ۲۰۱٤). همچنین آگاسیستی و دال بیانکو (۲۰۰۷) بیان می‌کند که شرایط جغرافیایی، اجتماعی و اقتصادی مطلوب منطقه محل تأسیس دانشگاه و وسعت جغرافیایی دانشگاه تأثیر مثبتی بر جذابیت یک دانشگاه و انتخاب اعضای هیئت‌علمی بااستعداد دارد.

ویژگی سوم **چشم‌انداز اجتماعی – فرهنگی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر به دلیل مهاجرت و پیری نیروی کار، کمبود اعضای هیئت‌علمی با استعداد وجود دارد. علاوه بر این، افزایش تحرک اعضای هیئت‌علمی از دانشگاه‌ها این مشکل را شدیدتر کرده است. به گفته سرمدی، نوری، زندی و لواسانی (۱۳۹٦)، فرهنگ دانشگاهی از تعامل بین گروه‌های آموزشی در جامعه دانشگاهی معنا می‌یابد. سرمدی و همکاران (۱۳۹٦) بیشتر بر نیاز به فرهنگ‌سازمانی پذیرا و حمایتی تأکید می‌کنند که به اعضای هیئت‌علمی اجازه می‌دهد دیدگاه‌ها، تجربیات و نظرات خود را مبادله کنند و به اعضای هیئت‌علمی اجازه می‌دهد تا ایده‌های خود را بدون ترس از اخراج بیان کنند. ازآنجایی‌که تعداد دانشگاه‌ها رو به افزایش است، تقاضا برای اعضای هیئت‌علمی و به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی تخصصی برجسته (ادواردز و اسمیت[5]، ۲۰۱۰) به سرعت افزایش یافته است. هوگو (۲۰۰۵) پیشنهاد کرد که اگر دانشگاه‌ها می‌خواهند سطح فعلی برتری خود را حفظ کنند، اقدامات خاصی برای جذب و حفظ محققان و اعضای هیئت‌علمی با استعداد برتر باید انجام شود. این ممکن است شامل استراتژی‌های نوآورانه باشد، مانند ترویج نوآوری اجتماعی، تأکید و ترویج ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی

[1] Ahmed & Nema
[2] Irshad, Zaman & Kakakhel
[3] Lyria
[4] Matos; Lopes & Matos
[5] Edwards & Smith

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

دانشگاهی، توسعه، پذیرش و ترویج انواع مسئولیت اجتماعی، ایجاد شبکه‌های اجتماعی حرفه‌ای قوی و ایجاد فرصت برای مشارکت بخش‌های مختلف جامعه و صنعت.

ابراهیمی، عدلی و مهران (۱۳۹٤) مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی را که برای انتخاب به‌عنوان یک عضو هیئت‌علمی اهمیت دارند در ده موضوع دسته‌بندی کردند: استقلال دانشگاهی، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، ارتباطات، مشارکت و کارگروهی، فرهنگ یادگیری، اعتماد بین اعضا، نظام پاداش‌دهی و ارزیابی. از دیدگاه صاحب‌نظران نبود استقلال دانشگاهی، نبود آزادی علمی، مدیریت سلسله مراتبی در روحیه جست‌وجوگری و پژوهشگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت دانشگاه‌ها، ضعف ارتباطات و اجتماعات در بین دانشگاهیان، ضعف مشارکتی، با اهمیت دادن به کار تیمی، آزادی علمی، نظام پاداش دهی و اخلاق حرفه‌ای، ضعف همکاری و کار تیمی، نبود اعتماد بین اعضای تشویق، فرهنگ یادگیری و آموزش (مشارکتی، نقدپذیر، دانشجو محور، جامعه دانشگاهی، فرهنگ یادگیری و آموزش (اقتدارگر، استاد محور، عدم فعال)، اعتماد بین اعضای جامعه علمی، آزادی علمی نقد و تفکر انتقادی، منفعل)، نبود پاداش و تشویق برای دانشگاهیان، ضعف در همکاری و انجام دادن کار گروهی، فرهنگ ارزیابی کمیت گرا و رابطه گرا نمادی بین افراد، نداشتن منزلت دانشگاهیان و فرهنگ ارزیابی کمی گرایانه حکایت دارد. بر اساس گزارش سیستم جامع نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت[1] (۲۰۱٦) نیز مشکلات فرهنگی در دانشگاه‌ها، گسترش بی‌رویه دوره‌های آموزشی، پایین آمدن کیفیت آموزش و تدریس، به‌روز نبودن و کاهش سطح کیفی اعضای هیئت علمی، عدم تناسب محتوا و برنامه‌های درسی با نیازهای روز جامعه، کاهش شأن دانشگاه و انسان دانشگاهی، عدم هماهنگی بین دانشگاه‌ها با جامعه، پایین بودن سطح دانش، بینش و توان دانش‌آموختگان، افزایش نرخ دانش‌آموختگان بیکار و جویای کار، فقدان هدف‌گذاری مبتنی بر نیاز و نبود فرصت‌های برابر از جمله مسائل راهبردی هستند که دانشگاه‌ها، مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی با آن روبه‌رو هستند.

ویژگی چهارم **برنامه‌های توسعه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر اگرچه توسعه و حفظ استعدادها در دانشگاه مهم است، اما این نیز مهم است که یک سازمان بتواند استعدادها را از منابع خارجی جذب کند. پژوهش هیلتروپ (۱۹۹۹) بر اهمیت جذب استعدادهای کلیدی در دانشگاه تأکید کرد، زیرا دانشگاه‌های با استراتژی‌های مؤثر جذب استعدادها از رقبای خود بهتر عمل می‌کنند. استعدادهای برتر منبع مزیت رقابتی پایدار در نظر گرفته می‌شوند؛ بنابراین، هیلتروپ (۱۹۹۹) به یکی از مهم‌ترین مسائل مدیریت استعداد، یعنی چگونگی جذب استعدادهای شایسته به دانشگاه می‌پردازد. سه دستورالعمل ارائه‌شده از جمله برنامه‌های تبادل استاد– در سطح ملی / بین‌المللی، ارائه چشم‌انداز توسعه فردی اعضای هیئت‌علمی و طراحی فرصت‌های توسعه و پیشرفت بهنگام شغلی اعضای هیئت‌علمی که می‌تواند برای جذب و حفظ اعضای هیئت‌علمی بااستعداد مورداستفاده قرار گیرد.

ویژگی پنجم **برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر دانشگاه‌ها نیاز به توسعه راه‌های مؤثر برای جذب استعدادها دارند، زیرا افزایش رقابت و تغییر جمعیت جهانی باعث افزایش تحرک افراد شده است؛ بنابراین، سرمایه انسانی که یکی از منابع مزیت است، در صورت اجرا نشدن استراتژی‌های جذب و حفظ مؤثر می‌تواند از بین برود. جذب دانشجویان مستعد به عامل مهمی در مزیت رقابتی پایدار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است؛ بنابراین، دانشگاه‌هایی که به‌جای استراتژی واکنشی، یک استراتژی فراکنشی اتخاذ می‌کنند، می‌توانند به‌طور موثرتر با مشکل کمبود استعداد مقابله کرده و آن را به یک مزیت رقابتی تبدیل کنند (هلند، کلارک، کاتز و پیس[2]، ۲۰۰۷). برنامه‌های تبادل دانشجو در سطح ملی / بین‌المللی، برنامه‌ریزی برای رشد نتایج تحصیلی دانشجویان و جذب دانشجویان با پتانسیل موفقیت تحصیلی و مهارت‌های اجتماعی بالا ابزارهایی هستند که از طریق آن‌ها دانشگاه‌ها می‌توانند دانشجویان با استعداد را جذب و حفظ کنند. در ایران نیز، ارائه خدمات مختلف آموزشی از طریق دانشگاه‌ها به‌منظور حفظ دانشجویان موجود و جذب دانشجویان جدید و درنهایت کسب سهم بیشتری از بازار رقابت آموزشی، بیانگر این اهمیت است (فانی، پور محمد و حسن‌زاده، ۱۳۹۱).

[1] Comprehensive monitoring, evaluation and quality assurance system
[2] Holland; Clark; Katz & Peace

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

ویژگی ششم **برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر مدیریت آموزش عالی و دست‌اندرکاران منابع انسانی باید سیاست‌ها، استراتژی‌ها و شیوه‌های مدیریت استعداد مناسبی را با هدف توسعه فرهنگ استعداد برای اعضای هیئت‌علمی ارائه دهند که منجر به تعالی خدمات و عملکرد می‌شود. مطالعاتی که بر جذب استعداد اعضای هیئت‌علمی متمرکز شده است، چندین فاکتور مؤثر را که آموزش عالی باید در هنگام جذب اعضای هیئت‌علمی برتر موردتوجه قرار دهد، برجسته کرد.

ساورومب و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند که عواملی مانند برند سازی استعداد، تبلور استعداد ربایی در چشم‌انداز دانشگاه و ترویج رویدادهای علمی در سطح ملی و بین‌المللی عناصر کلیدی برای یک برند آموزشی عالی برای اعضای هیئت‌علمی هستند. ساورومب و همکاران (۲۰۱۷) همچنین دریافتند که توسعه فرهنگ‌سازمانی پذیرا و حمایتی و شبکه‌سازی و توسعه تعاملات آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در سطح ملی و بین‌المللی از عوامل مهم تأثیرگذار بر جذابیت یک موسسه آموزش عالی هستند.

ویژگی هفتم **اعتبار پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر یک دانشگاه با کیفیت تحقیقاتی بالا نه‌تنها برای رقابت بین‌المللی، بلکه برای جذب و نگهداری مؤثر اعضای هیئت‌علمی مستعد نیز ضروری است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان مهم‌ترین سازمان‌های دانایی محور از طریق دستیابی به دو قابلیت مهم جذب دانش و تسهیم دانش می‌توانند بهبود کیفیت علمی خود را تضمین کنند (رجایی، رجایی پور و هویدا، ۱۳۹۳). اهمیت همکاری و مشارکت در مراکز، مؤسسات پژوهشی فعال و برتر ملی و بین‌المللی در این زمینه دوچندان است. از سوی دیگر، برای توسعه سرمایه انسانی داخلی بسیار مهم است؛ بنابراین باید از نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی در ایجاد دانش جدید، بهره‌وری پژوهشی و شبکه‌های شخصی پایدار استفاده کرد. علاوه بر این، پیوندهای نزدیک دانشگاه و صنعت و همچنین مشارکت مراکز تحقیقاتی قوی و دانشگاه، می‌تواند هم‌افزایی ایجاد کند، «درنتیجه اثر چند برابری ایجاد می‌کند که پایه پیشرفت‌ها و توسعه نوآوری است» (کر، کر، اوزدن و پارسونز[1]، ۲۰۱۶). ازاین‌رو، اعضای هیئت‌علمی با استعداد به‌ویژه جذب مکان‌هایی با محیط‌های بین‌المللی می‌شوند که در آن‌ها می‌توانند مهارت‌ها پژوهشی و فرصت‌های توسعه ارتباطات بین‌المللی را کسب کنند.

ویژگی هشتم **اعتبار آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر دانشگاه‌هایی که در معرض سطوح بالاتر رقابت بوده و هستند، در دوره‌های بحران اقتصادی/مالی جذاب‌تر می‌شوند، زیرا اعضای هیئت‌علمی برجسته آن‌ها را گزینه‌های باارزش‌تر و کم ریسک تر در بلندمدت می‌دانند. دانشگاه‌هایی که تحت چارچوب‌های رقابتی فعالیت می‌کنند عملکرد تدریس خود را بهبود می‌بخشند (آگاسیستی و دال بیانکو، ۲۰۰۷) و آن‌ها تشویق می‌شوند تا برنامه‌های آموزشی خود را در زمینه‌هایی به‌دوراز تخصص سنتی خود متنوع کنند (تکسیرا، روچا، بیسکایا و کاردوسو[2]، ۲۰۱۲) و عمدتاً بر همکاری‌ها و مبادلات بین‌المللی در آموزش تمرکز می‌کنند (مارینج، ۲۰۰۶). این بدان معناست که دانشگاه‌هایی که در محیط‌های رقابتی فعالیت می‌کردند، انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر با محیط در حال تغییر نشان داده شده‌اند و به‌عنوان استعداد ربا برای جذب اعضای هیئت‌علمی برجسته عمل می‌کنند.

ویژگی نهم **ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه** بود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر دانشگاه‌ها به‌طور مداوم با چالش‌هایی در تأمین منابع، جذب و حفظ اعضای هیئت‌علمی با استعداد روبرو هستند. برای جذب اعضای هیئت‌علمی برجسته باید سیاست‌ها و استراتژی‌های جامعی در نظر گرفته شود. از جمله استراتژی‌های جذب و حفظ اعضای هیئت‌علمی برجسته شامل ایجاد امنیت شغلی و آزادی آکادمیک یا ایجاد یک فرهنگ اشتراک دانش و نوآوری بین اعضای هیئت‌علمی و به رسمیت شناختن آنان است (لی دی[3]، ۲۰۱۳) محیط کار انگیزه‌بخش و جذاب، ساعات کاری انعطاف‌پذیر در راستای تعادل بین کار و زندگی و غیره وجود داشته باشد (بنسون و کینزلا[4]، ۲۰۰۲). آرمان‌ها و انتظارات اعضای هیئت‌علمی با استعداد به‌ویژه باید با رویه‌های دانشگاه که آن را انتخاب می‌کنند، همسو باشد. دانشگاه‌ها باید محیط‌های کاری ایجاد

[1] Kerr; Kerr; Özden & Parsons
[2] Teixeira, Rocha, Biscaia, & Cardoso
[3] Lee D
[4] Benson & Kinsella

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

کنند که در آن اعضای هیئت‌علمی احساس نیکبودی آکادمیک داشته باشند، مکانی برای کار که آن‌ها را به جاذبه‌ای برای با استعدادترین اعضای هیئت‌علمی تبدیل می‌کند؛ بنابراین تبدیل‌شدن به یک استعداد ربا یک مزیت رقابتی پایدار برای جذب استعدادها ایجاد می‌کند.

اعضای هیئت‌علمی بزرگ‌ترین دارایی برای هر دانشگاه هستند، استعدادهای علمی بین‌المللی بخش کوچک اما مهمی از سرمایه انسانی است. جذب اعضای هیئت‌علمی بااستعداد یک چالش بزرگ برای مدیران دانشگاهی در سناریوی محیط رقابتی و متغیر امروزه است. برای جذب بازیگران ستاره باید سیاست‌ها و استراتژی‌های جامعی در نظر گرفته شود. نیازهای اعضای هیئت‌علمی متفاوت است و بهترین اعضای هیئت‌علمی می‌خواهند که نیازهای آن‌ها توسط مدیران دانشگاهی برآورده شود؛ بنابراین تبدیل‌شدن به یک مغناطیس استعداد (استعداد ربا) یک مزیت رقابتی پایدار برای جذب استعدادها ایجاد می‌کند. ابراهیمی و همکاران (۱۳۹٤) مؤلفه‌های دانش‌آفرینی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی را در هشت موضوع طبقه‌بندی نمودند که شامل روحیه جست‌وجوگری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت مشارکتی، نظام پاداش، اعتماد بین اعضا، اهمیت دادن به کارگروهی و تیمی، آزادی علمی و فرهنگ یادگیری بودند.

به‌طور کلی، در دانشگاه‌هایی که مبتنی بر دانش و ارائه خدمات می‌باشند، کیفیت مهارت‌ها و استعدادها تقریباً تنها نقطه قوتی است که می‌تواند برای آنان مزیت رقابتی ایجاد نمود. دانشگاه‌های موفق آن نوع دانشگاه‌هایی هستند که می‌توانند اعضای هیئت‌علمی باارزش را جذب و حفظ کنند. در حال حاضر، بزرگ‌ترین چالشی که آموزش عالی با آن مواجه است، کمبود اعضای هیئت‌علمی واجد شرایط و شایسته می‌باشد. این چالش در ایران، منجر به سناریویی رقابتی در دانشگاه‌ها برای جذب و نگهداری بهترین استادان موجود شده است. جذب و نگهداری استعدادها، تنها انتخاب مدیران ارشد دانشگاه نیست، بلکه نیاز جامعه بحران‌زده و دانشجویان بی‌انگیزه به استعدادهایی است که بتوانند جانی تازه در کالبد نیمه‌جان آموزش عالی بدمند. عوامل اصلی جذب و حفظ اعضای هیئت‌علمی، توسعه دانش سازمانی، حقوق، مزایا، حمایت محیطی و عملکرد صحیح حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشد.

اهمیت جذب اعضای هیئت‌علمی با استعداد، علاقه بیشتر متخصصان منابع انسانی را که در پی کشف پیامدهای منفی جذب نیروهای ضعیف و مشکلات ناشی از عدم تناسب توانایی‌های اعضای هیئت‌علمی با انتظارات دانشگاه می‌باشد را جلب می‌نماید. مدیران دانشگاهی می‌توانند از تجربه دستاوردهایی که مدیریت استعداد برای سایر سازمان‌ها و صنایع دارد، بهره ببرند. باوجودآن که از نظر ساختار و اهداف، دانشگاه‌ها با دنیای کسب‌وکار و تجارت متفاوت‌اند، اما جذب و مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها نیز منافع قابل‌توجهی را به دنبال خواهد داشت. هدف جذب و مدیریت استعداد در دانشگاه، اطمینان از آن است که از استعداد مناسب، در زمان مناسب و در موقعیت مناسب استفاده کنیم. اگر دانشگاه‌ها بخواهند به تغییرات محیط اقتصادی و اجتماعی پاسخ مناسب ارائه نمایند، باید نوع اعضای هیئت‌علمی و مهارت‌هایی را که آنان در آینده نیاز دارند را بشناسند و دقت نمایند که این مهارت‌ها با مهارت‌های گذشته کاملاً متفاوت است. جذب اثربخش اعضای هیئت‌علمی کارآمد، سرآغاز حفظ اثربخش آنان است. فراهم آوردن معیارهای جذب استعداد مناسب در مؤسسات آموزش عالی می‌تواند منجر به توسعه سرمایه انسانی یک ملت شود؛ اما علیرغم اهمیت و جایگاه ویژه‌ای که مدیریت استعداد در مدیریت منابع انسانی دارد، ولی در نظام آموزش عالی، همچنان مهجور مانده است.

با توجه به مجموع یافته‌های به‌دست‌آمده می‌توان دریافت که گرچه رتبه‌بندی دانشگاه‌ها برنامه‌ای است که سالیانه برای تعیین جایگاه دانشگاه‌ها در دنیا و جایگاه دانشگاه‌های ایران در جهان و کشور است، اما نکته‌ی نوآورانه‌ای که در این مقاله به آن پرداخته شده است، آن است که در بسیاری از موارد داشتن برخی ویژگی‌هایی که ممکن است دانشگاه‌ها را از نظر رتبه بالاتر از سایر دانشگاه‌ها ببرد مثل شاخص‌های آموزشی و پژوهشی نیست که یک دانشگاه را برای استاد یا دانشجو جذاب می‌کند. برخی دانشگاه‌های بزرگ در کشور ایران با وجود بالا بودن در شاخص‌های آموزشی و پژوهشی، محیطی امن و آرام برای اساتید و دانشجویان نیستند و به عبارتی بهزیستی آکادمیک در آن‌ها جریان ندارد. گاهی استاد و دانشجو ترجیح می‌دهند که در دانشگاهی کوچک‌تر با شاخص‌های آموزشی و پژوهشی پایین‌تر باشند، ولی در ابعاد فرهنگی و اجتماعی و شغلی، آرامش داشته باشد. در فرهنگی باز و دور از خصومت‌ها و چالش‌های سیاسی و جو مسموم و همکارانی زهرآگین، نیکبودی شغلی داشته باشد، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی مانند هم‌حسی و نوع‌دوستی و صمیمیت در بین اعضا جریان داشته باشد و در محیطی با امنیت شغلی بالا و انگیزه‌بخش کار کنند. یافته‌های این مقاله که بر اساس آخرین یافته‌های علمی جهان در این حوزه به نگارش درآمده است حتی تلنگری است به اساتید خود ما و همچنین دانشگاه‌های کوچک‌تر که از نظر تجهیزات و آموزش و پژوهش ممکن است قافیه را به دانشگاه‌های مادر باخته باشند، اما می‌توانند با توسعه فرهنگ

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

دوستانه، همراه با حمایت‌های مدیران و همکاران به‌ویژه برای اساتید جوان به رقابت با دانشگاه‌های بزرگ در جذب اساتید و دانشجویان مستعد برگردند. البته هیچ مغایرتی ندارد که علاوه بر ویژگی‌هایی که برای دانشگاه‌های نسل چهارم برشمرده می‌شود این نشانگرهای استعداد ربایی نیز اضافه شوند. چون به نظر می‌رسد، جذابیت دانشگاه‌ها و تمایل اساتید و دانشجویان با استعداد برای رفتن به آن دانشگاه‌ها حرکت آنان را به‌سوی دانشگاه‌های نسل چهارم تسریع خواهد کرد. شاید بتوان گفت که استعداد ربایی پیش‌نیازی است برای سرعت بخشیدن به تحقق دانشگاه‌های نسل چهارم.

پیشنهادها

۱. با توجه به مؤلفه‌های دانشگاه استعداد ربا، مدیران ارشد دانشگاه‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری بر روی جنبه‌های زیرساختی، اجتماعی – فرهنگی، آکادمیک، جاذبه‌های دانشگاه خود را برای اعضای هیئت‌علمی مستعد و توانمند بیشتر نموده و بتوانند در رقابت با سایر دانشگاه‌ها موفق‌تر عمل کنند.

۲. یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های استعداد ربایی دانشگاه‌ها، از بعد روانی، آزادی آکادمیک، احساس نیکبودی، امنیت شغلی و محیط کار انگیزه‌بخش و جذاب است که می‌تواند بشدت در تمایل اعضای هیئت‌علمی برای حضور و کار در یک دانشگاه مؤثر باشند، از این‌رو ایجاد و توسعه فرهنگ باز در ابعاد تحصیلی، اجتماعی، فرهنگی و حتی سیاسی می‌تواند قدرت استعداد ربایی دانشگاه را افزایش دهد.

۳- تهیه یک طرح جامع استعداد ربایی اعضای هیئت‌علمی و تعریف بسترهای قانونی آن در نظام آموزش عالی کشور، تدوین قوانین، دستورالعمل‌ها و امکانات لازم برای اجرای این امر در آموزش عالی، تعیین شفاف وظایف و نقش‌های هریک از نهادها و ساختارهای رسمی ذینفع در حوزه آموزش عالی برای تحقق استعداد ربایی اعضای هیئت‌علمی؛ تسهیلات مالی دولت به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی جهت اجرای استعداد ربایی اعضای هیئت‌علمی، جذب نخبگان و نوآوران علمی و فناوری در نظام آموزش عالی، تسهیل زیرساخت‌های مطالعاتی و پژوهشی کشور، بهره‌گیری از تجهیزات و فناوری‌های نوین در آموزش و پژوهش، ساماندهی فرصت‌های مطالعاتی و بورس تحصیلی خارج از کشور از جمله پیشنهادهای سیاستی این پژوهش است.

منابع

Abdanipour, Alireza, Nowrozi, Ali, Ghaemi, Mehdi, and Ramezani Badr, Farhad. (2022). Internal evaluation of affiliated faculties of Zanjan University of Medical Sciences: quality assurance of medical science education based on the institution's accreditation. *Development of Education in Medical Sciences*, 15(46), 42-50 (in Persian).

Ahmadi, H., & Sabbaghpour Azrian, Z. (2022). Identification and analysis of talent management strategies and platforms in Iran's higher education (a case study). *Strategic Public Policy Studies Quarterly*, series 42, pp. 118-137 (in Persian).

Bagheri, Muslim; Amini, Alireza; Nikbakht, Amin; Shayeq, Amir Hossein (2020). Brand image, attitude towards the field of study and the role of electronic word-of-mouth communication (case study: Shiraz University), Educational Planning Studies, 9(17), 106-81(in Persian).

Ebrahimi, Ronak, Adli, Fariba, and Mehran, Golnar. (2014). The role of university culture on knowledge creation from the perspective of higher education system experts. *Research and Planning in Higher Education*, 21(1(75)), 127-150(in Persian).

Eghbal, F., Hovida, R., Siyadat, S. A., Samavatiyan, H., & Yarmohammadiyan, M. H. (2017). Design and development of faculty talent management process model for talent-driven universities. *Public Management Researches*, *9*(34), 5-27 (in Persian).

Eghbal, F., Hovida, R., Siyadat, S. A., Samavatiyan, H., & Yarmohammadiyan, M. H. (2018). Identifying the components of talent management Faculty members at the university. *Journal of development steps in medical education*, year 14, number 2, pp., 122-136 (in Persian).

Eskandari, Ahmadreza; Mohammadi, Reza; Iranjad, Parisa; Salimi, Mahtab; Jahaneian, Ramadan. (2021). Designing and implementing the internal evaluation model at the level of higher education management and educational management groups of Islamic Azad University. *Educational measurement and evaluation studies* - No. 34, 46-68 (in Persian).

Fani, A., Pourmohamed, A., & Hassanzadeh, A. (2012). Presentation of Iranian customer satisfaction index, *Management Science Journal*, 15(5) (in Persian).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Farasatkhah, M. (2017). Occasions of university in Iran (new and critical discussions on institutional research, science and higher education studies). Tehran: Agaah Publisher **(**in Persian**)**.

Fatemifar, Azadeh; Azad, Nasser; Noami, Abdullah; Fatemi, Adel (2020). Designing the genetic model of brand identity: a new approach in higher education brand management, Farda Management Quarterly, 19(62), 19-32 (in Persian).

Keshavarzadeh, Ali; Gholami, Khalil; Azizi, Nematullah (2021). Providing a framework for branding industrial universities using the Lancaster and Curtrail model (a case study of Sharif University of Technology), Iranian Engineering Education Quarterly, 23(89), 112-87(in Persian).

Mirkamali, M., Hamidizadeh, M., & Narenji Thani, F. (2015). Factors related to knowledge creation in universities: a qualitative research. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, Volume 21, No. 4, 2015, pp. 121-147 (in Persian) .

Mohammadi, M., Nowrozi Kohdasht, R., Marzooqi, R., Torkzadeh, J., & Salimi, Q. (2018). Evaluation of the talent management process of Lorestan University of Medical Sciences faculty members: a combined study. *Journal of research in medical science education*, 10th year, number 3, pp. 35-46 (in Persian).

Mosleh Amirdehi, Hadi, Nistani, Mohammad Reza and Jahanian, Iman. (2017). The role of external evaluation on improving the quality of the higher education system; Case: Babol University of Medical Sciences. *Research and planning in higher education*, 22(4), 99-111 (in Persian).

Navehebrahem, Abdul Rahim. (2002). Budget deficit and wasted cost in public higher education, a case study: internal evaluation of Yaye Damghan University of Sciences. *Research and Planning in Higher Education*, 8(4(26)), 43-70 (in Persian).

Nejatifar, Fatemeh, Gharib, Siros, Monfard, Ali, Shenavar, Irandokht, Alavi, Seyed Ali, Hojjati, Amina, Abbasi Ranjbar, Zahra, Yasri, Maryam, Mehdi, Fatemeh, Ramzanzadeh, Elham, Tangestani Nejad, Azita, and Javank. Mandana. (2022). Internal evaluation of the assistant training course of internal medicine at Gilan University of Medical Sciences in 1400. *Research in Medical Sciences Education*, 14(1), 79-88(in Persian) .

Pakzad, M., Khalidi, A., & Timuri, M. (2012). Comparative study of international ranking systems of universities and higher education centers. Approach, 22 (50) (in Persian).

Paridar, M. (2011). Investigating citizens' satisfaction with the services of the vice president of cultural and social affairs of the municipal organization using the combination of canoe models and gap analysis, *Pars Manager's electronic quarterly* (in Persian).

Rajai Azarkhorani, A., Rajaipour, S., & Hoyda, R. (2014). Determining multiple relationships between knowledge sharing and knowledge absorptive ability with improving scientific quality From the point of view of faculty members of selected universities in Isfahan. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education,* Volume 20, No. 4, 2014, pp. 123-144 (in Persian).

Rajaei, Amir, Yemeni Dozi Sorkhabi, Mohammad, Khorasani, Abaslat and Rezaizadeh, Morteza. (2020). Validation of factors, criteria and indicators of external evaluation of educational groups in the field of educational sciences of Tehran state universities. *Management and planning in educational systems*, 13(2), 13-42 (in Persian).

Sarmadi, M. R., Nouri, Z., Zandi, B., & Lavasani, M. G. (2017). Academic culture and its role in knowledge management in Higher Education system. *International journal of environmental and science education*, *12*(5), 1427-1434 (in Persian).

Saravani Suleiman, Ismaili Nahid, Rezaei Kekhaei Khadija, Rezaei Kokhaei Lili, Ismaili Zahra. (2021). Internal evaluation of the social medicine department of Zabul University of Medical Sciences. *Journal of Medical Education*, 10(1), 31-44 (in Persian).

Taleghani, Gh., Amini, S., Ghaffari, A., & Adosi, H. (2014). Investigating the relationship between talent management and the performance of Isfahan University faculty members. *Public Administration Quarterly*, 15 consecutive, pp. 83-102 (in Persian).

Tahmasabi, Reza, Qolipour, Arin, and Javaherizadeh, Ebrahim. (2012). Talent management: identifying and ranking the factors affecting the recruitment and retention of practical talents. *Public Management Research*, 5(17), 5-26 (in Persian).

Zain al-Dini Bidmeshki, Z., Adli, F., & Waziri, M. (2014). Comparison of the existing situation of succession and talent management with its desired situation in Higher education system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 72, 1393, pp. 51-72 (in Persian).

Zamaniyan, Sohar, Kalantari Dehaghi, Haniyeh, Khakpour, Abbas & Mohammadi, Reza. (2020). The use of internal evaluation to improve the quality of educational groups (case study: Education Department of Malayer University). *Higher Education Letter*, 52(13), 35-69 (in Persian).

Adegbenro, B. J., & Gumbo, T. M. (2015). Exploring the conceptual relationship between teachers' procedural functional knowledge and pedagogical content knowledge. *South African Journal of Higher Education*, *29*(5), 29-47.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Agasisti, T., & Dal Bianco, A. (2007). Determinants of college student migration in Italy: Empirical evidence from a gravity approach. *Available at SSRN 1063481*.

Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). Using performance management to win the talent war. *Business Horizons*, *55*(6), 609-616.

Al Jalfan, Z. (2019). *Investigating the strategic alignment of talent management and organisation sustainability in the Saudi Higher Education sector* (Doctoral dissertation, Brunel University London).

Abdullah, H. H., & Abubakar, A. (2017). Strategic talent management and university performance: A theoretical perspective. *European Journal of Business and Management*, *9*(4), 35-40.

Alam, M. I., Faruq, M. O., Alam, M. Z., & Gani, M. O. (2019). Branding Initiatives in Higher Educational Institutions: Current Issues and Research Agenda. Marketing and Management of Innovations, 1, 34-45.

Ahmed, A. P. J. S., & Nema, S. J. (2021). The Impact of Knowledge Capital in Proactive Behavior Analytical study of the opinions of faculty members at Islamic Private University in Najaf. AL-Qadisiyah Journal For Administrative and Economic sciences, 23(2).

Aladwan, S. A., & Forrester, P. (2016). The leadership criterion: challenges in pursuing excellence in the Jordanian public sector. *The TQM Journal*, *28*(2), 295-316.

Alasheev, S., Kogan, E., & Tyurina, N. (2016). Employer Attractiveness of universities: Measurement approaches. *Вопросы образования*, (4 (eng)), 186-205.

Almgren, E. (2009). *Ranking of universities and higher education institutions for student information purposes?*. Högskoleverket.

Altbach, P. (2013). The world is not flat: the brain drain and higher education in the 21st century. *The state of higher education*, 103-107.

Amarasena, T. S. M., Ajward, A. R., & Haque, A. K. M. A. (2015). The effects of demographic factors on job satisfaction of university faculty members in Sri Lanka. *International Journal of Academic Research and Reflection*, *3*(4), 89-106.

Annapoorna, D. M. (2015). A study on employer branding with reference to higher education sector in Tumkur city with special focus on management colleges in Tumkur city. *International Multidisciplinary e–Journal, ISSN*, 2277-4262.

Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies (JBS)*, *1*(2).

Anwar, A., Nisar, Q. A., Khan, N. Z. A., & Sana, A. (2014). Talent management: Strategic priority of organizations. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, *9*(3), 1148-1154.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.

Arzhanova, I. V., Larionova, M. V., Zavarykina, L. V., Perfil'eva, O. V., Nagornov, V. A., Lopati-na, A. S., ... & Baryshnikova, M. Y. (2013). Model'naya metodologiya mnogomernogo ranzhirovaniya rossiyskikh vuzov. *Vestn. mezhdunar. organizatsiy*, (1), 8-30.

Barron, P., Baum, T., & Conway, F. (2007). Learning, living and working: Experiences of international postgraduate students at a Scottish university. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *14*(2), 85-101.

Baryla Jr, E. A., & Dotterweich, D. (2001). Student migration: Do significant factors vary by region?. *Education economics*, *9*(3), 269-280.

Bauder, H. (Ed.). (2012). *Immigration and settlement: Challenges, experiences, and opportunities*. Canadian Scholars' Press.

Beine, M., Noël, R., & Ragot, L. (2014). Determinants of the international mobility of students. *Economics of Education review*, *41*, 40-54.

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, *8*(1).

Benjamin, W. (2003). *Understanding Brecht (New Edition)*. Verso.

Benson, J. P., & Kinsella, B. (2002). What Your Hr Department Can Learn from Fedex: The Power of a Strong Brand. *IHRIM. link, December*.

Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International journal of advertising*, *24*(2), 151-172.

Betts, J. R., & Lee, C. W. (2004, February). Universities as drivers of regional and national innovation: An assessment of the linkages from universities to innovation and economic growth. In *John Deutsch Institute conference on higher education in Canada* (pp. 13-14).

Bhandari, R., & Blumenthal, P. (2011). Global student mobility and the twenty-first century silk road: National trends and new directions. *International students and global mobility in higher education: National trends and new directions*, 1-23.

Bhattacharyya, D. K. (2015). *The magnetic organization: Attracting and retaining the best talent*. SAGE Publications India.

Black, J. S., Manohar, M., & Stehli, S. (2013). The war for leadership talent: Creating a superior employee value proposition. *Lausanne, Switzerland: International Institute of Management Development*.

Blackburn, A., Green, B., & McLuckie, A. (2024). Quality Enhancement and Standards Review (QESR): University of Stirling, November 2023.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Blanco Ramirez, G. (2016). Many choices, one destination: Multimodal university brand construction in an urban public transportation system. International Journal of Qualitative Studies in Education, 29(2), 186-204.

Bratti, M., & Verzillo, S. (2019). The 'gravity'of quality: research quality and the attractiveness of universities in Italy. *Regional Studies*, *53*(10), 1385-1396.

Briggs, S. (2006). An exploratory study of the factors influencing undergraduate student choice: the case of higher education in Scotland. *Studies in Higher Education*, *31*(6), 705-722.

Broad, M., Matthews, M., & McDonald, A. (2004). Accounting education through an online-supported virtual learning environment. *Active Learning in Higher Education*, *5*(2), 135-151.

Broucker, B., De Wit, K., & Mampaey, J. (2020). Brand Communication of Higher Education Institutions: a Call for Multichannel Communication Analysis in Higher Education Branding Research. Higher Education Policy, 1-21.

Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2013). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation & Benefits Review*, *45*(3), 171-175.

Buch, T., Hamann, S., Niebuhr, A., & Rossen, A. (2017). How to woo the smart ones? Evaluating the determinants that particularly attract highly qualified people to cities. *Journal of urban affairs*, *39*(6), 764-782.

Busch, R., & Ledingham, M. (2016). Bothered bloggings and troubled tweets: Constructions of stress and concerns for early-career academics.

Cadorin, E., Germain-Alamartine, E., Bienkowska, D., & Klofsten, M. (2019). Universities and science parks: Engagements and interactions in developing and attracting talent. *Developing Engaged and Entrepreneurial Universities: Theories, Concepts and Empirical Findings*, 151-169.

Cattaneo, M., Horta, H., Malighetti, P., Meoli, M., & Paleari, S. (2019). Universities' attractiveness to students: The Darwinism effect. *Higher Education Quarterly*, *73*(1), 85-99.

Chandra, V. (2012). Work–life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, *23*(5), 1040-1056.

Chen, Q., Chen, Q., & Zhang. (2017). *Globalization and transnational academic mobility*. Singapore: Springer.

Chen, D. J. Q., & Su-Yen, W. (2016). ASEAN and the AEC: Challenges and opportunities for human resource management. *Asia pacific human resource management and organisational effectiveness*, 17-37.

Chenail, R. J. (2011). Learning to appraise the quality of qualitative research articles: a contextualized learning object for constructing knowledge. *Qualitative Report*, *16*(1), 236-248.

Comprehensive monitoring, evaluation and quality assurance system (2016). Ministry of Science, Research and Technology. https://nezarat.msrt.ir/file/download/regulation/1503484643-pdf.

Chuai, X. (2008). Is talent management just old wine in new bottles?: the case of multinational corporations in Beijing.

Ciriaci, D. (2014). Does university quality influence the interregional mobility of students and graduates? The case of Italy. *Regional Studies*, *48*(10), 1592-1608.

Ciriaci, D., & Muscio, A. (2014). University choice, research quality and graduates' employability: Evidence from Italian national survey data. *European Educational Research Journal*, *13*(2), 199-219.

Clare, J., & Sivil, R. (2014). Autonomy lost: the bureaucratisation of South African HE. *South African Journal of Higher Education*, *28*(1), 60-71.

Clark, P., Chapleo, C., & Suomi, K. (2020). Branding higher education: an exploration of the role of internal branding on middle management in a university rebrand. Tertiary Education and Management, 26(2), 131-149.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, *19*(4), 304-313.

Dessler, G. (2015). Human resource management, 14th edn, Harlow : Pearson Education, Boston,U.S.A.

Di Pietro, G., & Cutillo, A. (2008). Degree flexibility and university drop-out: The Italian experience. *Economics of Education Review*, *27*(5), 546-555.

Dirani, K., Bowman, E., Guyer, T., Kasper, R., Makarem, Y., Ray, S., ... & Xie, L. (2018). Talent management and development in the United Arab Emirates. *Advances in Developing Human Resources*, *20*(4), 479-497.

Domino, S., Libraire, T., Lutwiller, D., Superczynski, S., & Tian, R. (2006). Higher education marketing concerns: factors influence students' choice of colleges. *The Business Review*, *6*(2), 101-111.

Edwards, E. J., & Smith, S. A. (2010). Phylogenetic analyses reveal the shady history of C4 grasses. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *107*(6), 2532-2537.

Ekundayo, H. T., & Adedokun, M. O. (2009). The unresolved issue of university autonomy and academic freedom in Nigerian universities. *Humanity and Social Sciences Journal*, *4*(1), 61-67.

Castro Felix, J. M. (2016). Talent Management Through the Management Fashion Lens.

Gallardo-Gallardo, E. (2018). The meaning of talent in the world of work. *Global talent management*, 33-58.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & stress*, *15*(1), 53-72.

Glover, P. (2011). International students: Linking education and travel. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, *28*(2), 180-195.

He, H., Li, Y., & Harris, L. (2012). Social identity perspective on brand loyalty. *Journal of business research*, *65*(5), 648-657.

Heerde, J., & Murphy, B. (2009). Work-integrated learning: An annotated bibliography of recently published refereed journal articles (2000-2008). *Melbourne, Australia: Deakin University*.

Hiltrop, J. M. (1999). The quest for the best: human resource practices to attract and retain talent. *European management journal*, *17*(4), 422-430.

Holland, C., Clark, A., Katz, J., & Peace, S. (2007). Social interactions in urban public places.

Horseman, N. (2018). Benchmarking and rankings. In *Higher Education Strategy and Planning* (pp. 228-246). Routledge.

Hugo, G. (2005). *Migration in the Asia-Pacific region*. Geneva: Global Commission on International Migration.

Irshad, M., Zaman, G., & Kakakhel, S. J. (2014). Does organization good image help to attract and retain talented employees: Employees perspective. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, *7*(2), 258-268.

Ismail, A., & Zakaria, N. (2009). Relationship between interactional justice and pay for performance as an antecedent of job satisfaction: An empirical study in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, *4*(3), 190-199.

Janger, J., & Nowotny, K. (2013). *Career choices in academia* (No. 36). WWWFOREUROPE Working Paper.

Kaggwa, F., Nabachwa, S., Kyoshaba, M., Kalungi, D., Ambros, A. I., Nakakeet, R. F., & Agum, S. (2023). Self-assessment of Internal Quality Assurance Mechanisms: An Empirical Investigation. *The Arab Journal For Quality Assurance In Higher Education*, *16*(55), 1-35.

Kang, B., Sato, Y., & Ueki, Y. (2017). Mobility of Highly Skilled Retirees from Japan to the Republic of Korea and Taiwan.

Kerr, S. P., Kerr, W., Özden, Ç., & Parsons, C. (2016). Global talent flows. *Journal of Economic Perspectives*, *30*(4), 83-106.

Khoshtaria, T., Datuashvili, D., & Matin, A. (2020). The impact of brand equity dimensions on university reputation: an empirical study of Georgian higher education. Journal of Marketing for Higher Education, 30(2), 239-255.

Kusumastuti, D., Hendajany, N., Pitoyo, D., & Sikki, N. (2023). Talent Management of Academic In Higher Education: A Bibliometric Analysis. *Journal of Institutional Research South East Asia*, *21*(1).

Knezevic, V., Paul, S., & Kovačić, U. V. (2021). D. T1. 1.1 Baseline Study.

Kwenin, D. O., Muathe, S., & Nzulwa, R. (2013). The influence of employee rewards, human resource policies and job satisfaction on the retention of employees in Vodafone Ghana Limited. *European Journal of Business and Management*, *5*(12), 13-20.

Lee, D. H. (2013, June). Pseudo-label: The simple and efficient semi-supervised learning method for deep neural networks. In *Workshop on challenges in representation learning, ICML* (Vol. 3, No. 2, p. 896).

Lepori, B., Seeber, M., & Bonaccorsi, A. (2015). Competition for talent. Country and organizational-level effects in the internationalization of European higher education institutions. *Research policy*, *44*(3), 789-802.

Lesenyeho, D. L., Barkhuizen, N. E., & Schutte, N. E. (2018). Factors relating to the attraction of talented early career academics in South African higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, *16*(1), 1-9.

Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, *16*(2), 139-154.

Lichy, J., & Pon, K. (2015). For better or for worse: the changing life of academic staff in French business schools. *Journal of Management Development*, *34*(5), 536-552.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.

Long, B. T. (2004). How have college decisions changed over time? An application of the conditional logistic choice model. *Journal of econometrics*, *121*(1-2), 271-296.

López, D. A., Espinoza, O., Rojas, M. J., & Crovetto, M. (2022). External evaluation of university quality in Chile: an overview. *Quality Assurance in Education*, *30*(3), 272-288.

Lyria, R. K. (2015). *Effect of talent management on organizational performance in companies listed in Nairobi securities exchange in Kenya* (Doctoral dissertation).

Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2018). Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, *16*(1), 1-8.

Magdaniel, F. C. (2013, July). The university campus and its urban development in the context of the knowledge economy. In *EURA Conference Cities as Seedbeds for Innovation, Enschede*.

Maringe, F. (2006). University and course choice: Implications for positioning, recruitment and marketing. *International journal of educational management*, *20*(6), 466-479.

Maresova, P., Hruska, J., & Kuca, K. (2020). Social Media University Branding. Education Sciences, 10(3), 74.

Matos, F., Lopes, A., & Matos, N. (2012, April). Talent attraction and reputation. In *Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital; Helsinki, Finland: Academic Publishing International Limited* (pp. 286-293).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Moayedi, Z., & Vaseghi, M. (2016). The effect of talent management on organizational success. *Scinzer Journal of Accounting and Management*, *2*(3), 16-20.

Mokgojwa, D., Barkhuizen, N., & Schutte, N. (2018). An assessment of occupational talent risks associated with academic staff in a selected public higher education institution. *The International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, *10*(1), 95-112.

Moreira, L., & Gomes, R. (2019). Study abroad: the influence of city and university attractiveness factors. *European Journal of Tourism Research*, *22*, 79-93.

Mourad, M., Meshreki, H., & Sarofim, S. (2020). Brand equity in higher education: comparative analysis. Studies in Higher Education, 45(1), 209-231.

Mohammed, A. A., Baig, A. H., & Gururajan, R. (2020). An examination of talent management processes in Australian higher education. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *69*(6), 1271-1299.

Moskalev, I. E. (2020). Attraction factors of russian universities for foreign students of socio-humanities in the context of landscape transformation of international student mobility. In functional aspects of intercultural communication. *Translation and interpreting issues* (pp. 477-483).

Muyia, M. H., Wekullo, C. S., & Nafukho, F. M. (2018). Talent development in emerging economies through learning and development capacity building. *Advances in Developing Human Resources*, *20*(4), 498-516.

Natacha Golik, M., & Rita Blanco, M. (2014). Talent Identification and Development Tools: Two to Tango?,". *Management Research*, *12*(1), 23-39.

Nogueira Novaes Southgate, A., & Mondo, T. S. (2017). Perceptions of job satisfaction and distributive justice: A case of Brazilian F&B hotel employees. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, *65*(1), 87-101.

Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science*, *2*(11).

Oduor, O. G. (2017). Talent attraction strategy and employees' productivity in Private Sugar companies in Kakamega County, Kenya. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, *5*(2), 1174-1180.

Oludayo, O. A., Akanbi, C. O., Obot, B. M., Popoola, S. I., & Atayero, A. A. (2018). Influence of talent retention strategy on employees′ attitude to work: Analysis of survey data. *Data in brief*, *20*, 698-705.

Oppong, N. Y., & Oduro-Asabere, N. (2018). Identification of individuals for directorship roles: Evaluation of a university's succession management. *The Qualitative Report*, *23*(1), 264-285.

Padmasiri, M. K. D., & Mahalekamge, W. G. S. (2016). Impact of demographical factors on work life balance among academic staff of university of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, *7*(1), 54-59.

Paisey, C., & Paisey, N. J. (2018). Talent management in academia: the effect of discipline and context on recruitment. *Studies in Higher Education*, *43*(7), 1196-1214.

Parry, E., & Wilson, H. (2009). Factors influencing the adoption of online recruitment. *Personnel Review*, *38*(6), 655-673.

Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*.

Phillips, J., & Gully, S. M. (2012). Organizational behavior: Tools for success. *(No Title)*.

Pienaar, C., & Bester, C. L. (2008). The retention of academics in the early career phase: Empirical research. *SA Journal of Human Resource Management*, *6*(2), 32-41.

Pietro, G. D., & Cutillo, A. (2006). University quality and labour market outcomes in Italy. *Labour*, *20*(1), 37-62.

Pigini, C., & Staffolani, S. (2016). Beyond participation: do the cost and quality of higher education shape the enrollment composition? The case of Italy. *Higher education*, *71*, 119-142.

Pimonova, S.A.& Fomina, E.M. (2019). International student mobility as an element of the internationalization of education. *University Management: Practice and Analysis* 23 (4): 91–103.

Price, I. F., Matzdorf, F., Smith, L., & Agahi, H. (2003). The impact of facilities on student choice of university. *Facilities*, *21*(10), 212-222.

Praise, A. S., Kah, J. M., & Raimi, L. (2020). Talent Management Practices and Gender Imbalance in Institutions: Impact on Institutional Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *1*(5), 796-810.

Rampl, L. V., & Kenning, P. (2014). Employer brand trust and affect: linking brand personality to employer brand attractiveness. *European journal of marketing*.

Rana, S., & Panchal, S. (2014). Work life balance of academic sector employees: A study in Vadodara City. *Indian Journal of Applied Research*, *4*(6), 290-201.

Rayburn, W., Grigsby, K., & Brubaker, L. (2016). The strategic value of succession planning for department chairs. *Academic Medicine*, *91*(4), 465-468.

Reiner, C., Meyer, S., & Sardadvar, S. (2017). Urban attraction policies for international academic talent: Munich and Vienna in comparison. *Cities*, *61*, 27-35.

Rodríguez- Pose, A., & Ketterer, T. D. (2012). Do local amenities affect the appeal of regions in Europe for migrants?. *Journal of Regional Science*, *52*(4), 535-561.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Rosenzweig, M. R. (2008). Higher education and international migration in Asia: Brain circulation. In *Annual World Bank conference on development economics* (pp. 59-100). Washington, DC: World Bank.

Rutledge, L., LeMire, S., Hawks, M., & Mowdood, A. (2016). Competency-based talent management: Three perspectives in an academic library. *Journal of Library Administration*, *56*(3), 235-250.

Sa, C., Florax, R. J., & Rietveld, P. (2004). Determinants of the regional demand for higher education in the Netherlands: A gravity model approach. *Regional Studies*, *38*(4), 375-392.

Saddozai, S. K., Hui, P., Akram, U., Khan, M. S., & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies*, *11*(3), 538-554.

Salau, O., Osibanjo, A., Adeniji, A., Oludayo, O., Falola, H., Igbinoba, E., & Ogueyungbo, O. (2018). Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a technology-driven private university. *Data in Brief*, *19*, 1040-1045.

Sanjobo, N., Lukwesa, M., Kaziya, C., Tepa, C., & Puta, B. (2016). Evolution of HIV and AIDS programmes in an African institution of Higher Learning: The case of the Copperbelt University in Zambia. *The open AIDS journal*, *10*, 24.

Saurombe, M., Barkhuizen, N., & Schutte, N. (2017). Management perspectives on a talent value proposition for academic staff in a South African Higher Education Institution. *READINGS BOOK*, *886*.

Schlechter, A., Hung, A., & Bussin, M. (2014). Understanding talent attraction: The influence of financial rewards elements on perceived job attractiveness. *SA Journal of Human Resource Management*, *12*(1), 13.

Schmidt, E.K., & Langberg, K. (2008). Academic autonomy in a rapidly changing higher education framework. *European Education*, *39*(4), 80–94.

Singh, R., & Singh, T. (2015). Talent quotient for Indian management teachers. *International Journal of Business Innovation and Research*, *9*(6), 750-766.

Soutar, G. N., & Turner, J. P. (2002). Students' preferences for university: A conjoint analysis. *International journal of educational management*.

Staley, D. J., & Endicott, D. D. (2023). *Knowledge Towns: Colleges and Universities as Talent Magnets*. JHU Press.

Strauss, M. (2011). *Talent attraction and retention of quality secondary school teachers to the rural areas of the Northern Cape province of South Africa* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Stromquist, N. P. (2017). Research Twenty years later: International efforts to protect the rights. *Education International*.

Suseno, Y & Pinnington, AH(2017) 'The war for talent: human capital challenges for professional service firms', *Asia Pacific Business Review*, vol. 23, no. 2, pp. 205-29.

Tansley, C. (2011). What do we mean by the term "talent" in talent management?. *Industrial and commercial training*, *43*(5), 266-274.

Teixeira, P. N., Rocha, V., Biscaia, R., & Cardoso, M. F. (2012). Competition and diversity in higher education: an empirical approach to specialization patterns of Portuguese institutions. *Higher education*, *63*(3), 337-352.

Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of training on employee job satisfaction and retention among administrative staff members: A case of a selected tertiary institution. *Journal of social sciences*, *39*(1), 43-50.

Tessema, K. A. (2009). The unfolding trends and consequences of expanding higher education in Ethiopia: Massive universities, massive challenges. *Higher Education Quarterly*, *63*(1), 29-45.

Thompson, N. C. (2014). *Investigating talent attraction: percieved attractiveness of non-financial reward elements by means of an experimental design* (Master's thesis, University of Cape Town).

Thomas, J. D., Lunsford, L. G., & Rodrigues, H. (2015). Faculty mentoring networks: Evaluation of a pilot mentoring program. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *37*(3), 320.

Thorne, K., & Pellant, A. (2007). *The essential guide to managing talent: How top companies recruit, train, & retain the best employees*. Kogan Page Publishers.

Troncoso, E., López, D. A., Ruby-Figueroa, R., Koch, D., & Reich, R. (2024). Does Quality Matter? Quality Assurance in Research for the Chilean Higher Education System. *Publications*, *12*(1), 4.

Ulrich, D., & Smallwood, N. (2012). What is talent?. *Leader to leader*, *2012*(63), 55-61.

Universitas 21 (2015). *U21 ranking of national higher education systems 2015*. Melbourne: *Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research*. Retrieved 8 October, 2015 from http://www.universitas21.

Van Bouwel, L., & Veugelers, R. (2013). The determinants of student mobility in Europe: The quality dimension. *European Journal of Higher Education*, *3*(2), 172-190.

Van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied psychology*, *53*(4), 570-582.

Van Heerden, J., Bohlmann, H., Giesecke, J., Makochekanwa, A., & Roos, L. (2007). Higher education impact: Universities in the South African economy. *Report for Higher Education South Africa, Pretoria*.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Viljoen, J. P., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, *35*(1), 1-11.

World Economic Forum (2015). The Global Competitiveness Report, Retrieved from http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015

Yap, Y. Y. (2016). *Relationship between employees engagement, career development, organisational culture, psychological ownership and staff's talent management in service industry* (Doctoral dissertation, UTAR).

Yousaf, S., Fan, X., & Laber, F. (2020). Branding China through the internationalization of higher education sector: An international students' perspective from China. Journal of Marketing for Higher Education, 30(2), 161-179.

Zavarykina, L. V., Lopatina, A. S., & Perfilieva, O. V. (2012). Sravnitel'nyj analiz mezhdunarodnyh metodologij ranzhirovanija vysshih uchebnyh zavedenij [Comparative analysis of international methodologies of ranking universities]. Vestnik mezhdunarodnykhorganizacii:obrazovanie.

Designing the framework of Talent Magnet University in the higher education system - Meta-synthesis approach[1]

Mehdi Mohammadi[2]*
Mostafa Hosseini[3]
Qasem Salimi[4]
Maryam Shafiei Sarvestani[5]
Masoumeh Mohtaram[6]

Received: 2023/12/02
Accepted:2024/02/18

Abstract

Purpose: The main purpose of this research is to design the framework of talent-grabbing university in the higher education system.

Methodology: The present research is qualitative and of meta-synthesis type. This method is a tripartite situation of data analysis, theories and research methodology and goes far beyond the summarization of research findings. In fact, it is the integrated synthesis and interpretation of findings from qualitative studies in such a way that it provides a general picture of events, concepts and phenomena which has been done using the seven-step method of Sandelowski and Barroso.

[1] The article is taken from the doctoral dissertation: the construction and validation of the scale of talent magnet university and the explanation of the role of talent magnet university in the proactive behavior of academic faculty members of Shiraz University - a quantitative multi-method study that was completed during the years 1400-1402.

[2] Corresponding author: Associate Professor of Curriculum planning, Management and Educational Planning, Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. m48r52@gmail.com

[3] PhD student of Educational administration, Management and Educational Planning, Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. mostafahoseini364@gmail.com

[4] Associate Professor of Higher Education Management, Management and Educational Planning, Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. salimi.shu@gmail.com

[5] Associate Professor of Curriculum planning, Management and Educational Planning, Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. maryamshafiei@shirazu.ac.ir

[6] Assistant Professor of Educational administration, Management and Educational Planning, Psychology and Educational Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran. m.mohtaram2016@gmail.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]

Findings: Data analysis was done using the thematic analysis method. Identified themes were re-examined in a focus group discussion session using a virtual social network to reach an agreement on the extracted categories. All the factors extracted from the researches were considered as themes, and these themes were classified into 41 basic themes and 9 organizing themes based on the concepts related to the concept of talent-grabbing university.

Conclusions and suggestions: Based on the findings of the research, it is possible to understand the special characteristics of talent-grabbing universities that make them attractive and desirable for faculty members and talented students. These features, beyond their structural, equipment and financial features that can be found in most of the mother and comprehensive universities, emphasize the features that have been forgotten in most of the universities. These talent-grabbing universities bring mental and spiritual peace, goodness and heart and inner satisfaction to faculty members and talented students. Therefore, beyond the size and geographical location of the university, they can turn it into a talent-grabbing university.

Innovation and originality: It can be said that the researches carried out in the field of internal and external evaluation and talent management in higher education in Iran and abroad are more focused on methods, techniques and strategies to attract and retain talented faculty members and students. It is necessary, but the present research moves from the central role of universities in finding and attracting and keeping faculty members and talented students, taking into account special privileges or awards. It has come to focus on the attractive characteristics of universities that make talented students and faculty members compete to get to these universities without special points.

Keywords: talent-grabbing, higher education, faculty members, meta-synthesis

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-13]