مقاله پژوهشی

شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی: یک مطالعه فراترکیب

الهام کیخا، احمد کیخا*

چکیده

مقدمه: بی‌گمان مدیریت استعدادها به‌ویژه در دانشگاه‌ها با توجه به نقش کانونی آن‌ها در پاسخ‌گویی به چالش‌های پایان ناپذیر جهانی و توسعه کشورهای مختلف اهمیت زیادی دارد. هدف از این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی بر اساس مطالعات انجام شده داخلی و خارجی است.

روش‌ها: پژوهش حاضر، با استفاده از روش فراترکیب، جستجوی کلیدواژه مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی: مگیران (Magiran)، پرتال جامع علوم انسانی، اس آی دی (SID) و پایگاه‌های خارجی: Scopus، Science Direct، Emerald، Google Scholar در بازه زمانی (۱۳۸۵-۱۳۹۹) و (۲۰۲۰-۲۰۰۰) به عمل آمد و پس از غربالگری و خوانش در نهایت ۲۶ مقاله گزینش شدند.

نتایج: یافته‌های مقالات با استفاده از روش هفت مرحله‌ای ساندولوسکی (Sandolowski) و بارسو (Barso) تحلیل شدند. بر این اساس، روی هم رفته ۱۷۸مفهوم کلیدی، ۲۰ زیرمقوله (استعدادیابی، رویکرد نظام‌مند به استعدادیابی، شناسایی شایستگی‌های فردی و تخصصی، بازبینی و اصلاح نشانگرهای جذب، فرایند سیستماتیک در جذب، استعداد گزینی، توسعه سرمایه انسانی و توسعه شغلی اعضای هیأت‌علمی، مدیریت منابع انسانی کارآمد، ارزیابی و پایش اثربخش، توسعه و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها، جانشین‌پروری، نگرش حمایتی به نگهداشت، نگهداشت حرفه‌ای، سیاست‌های مدیریتی-اجرایی در نگهداشت، فضاسازی رقابتی، عملکردگرایی، فرهنگ دانشگاهی استعدادپذیر و فرهنگ جمعی در دانشگاه) و ۶ مقوله (شناسایی استعدادها، جذب استعدادها، توسعه و پرورش استعدادها، نگهداشت استعدادها، رقابتی‌سازی و عملکرد محوری، استقرار فرهنگ استعداد) دسته‌بندی شد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های به دست آمده مبنی بر اهمیت مؤلفه‌های مدل مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی (نگهداشت استعداد، شناسایی استعداد، توسعه استعداد، جذب استعداد، رقابتی سازی و عملکرد محوری و استقرار فرهنگ استعداد) پیشنهاد می گردد سیاست‌گذاران نظام آموزش‌عالی سلامت نسبت به نگهداشت و توسعه استعدادها از طرق مختلف برنامه‌ریزی نمایند

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، اعضای هیأت‌علمی، سرمایه‌انسانی، توسعه منابع انسانی، فراترکیب

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ تیر ۱۴۰۰؛ ۲۱(۱۷): ۱۸۹ تا ۲۰۷

مقدمه

* **نویسنده مسؤول:** احمد کیخا، دانشجوی دکتری اقتصاد و مدیریت مالی آموزش عالی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. ahmadkeykha@ut.ac.ir

دکتر الهام کیخا (استادیار)، گروه بیماری‌های دهان، دانشکده دندان پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران. (e-keykha@alumnus.tums.ac.ir)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۹/۱۱، تاریخ اصلاحیه: ۹۹/۱۰/۲۹، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۳

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

در جوامع دانش بنیان، سرمایه انسانی منبع استراتژیک مؤثری برای دستیابی به مزیت رقابتی است(۱) از این رو شناسایی و توسعه استعداد و شایستگی‌های نیروی انسانی در سازمان‌ها امری ضروری است و این امر به فعالیت‌های سازمان‌ها برای حفظ و تقویت شایستگی‌های عملکردی، یادگیری و شغلی نیروی انسانی کمک می‌کند(۲). بنابراین ضرورت دارد که هر دانشگاه و مؤسسه آموزش‌عالی در جذب و نگهداشت اعضای هیأت‌علمی مستعد همت گمارد چرا که بدون داشتن اعضای هیأت‌علمی توانمند هیچ دانشگاه و مؤسسه آموزش‌عالی نمی‌تواند پایداری، کیفیت و اثرگذاری بلندمدتی داشته باشد(۳). اعضای هیأت‌علمی متخصصانی هستند که مسؤولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه بر عهده دارند و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آن‌ها وابسته است(٤). ابعاد فعالیتی اعضای هیأت‌علمی سه بعد فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و ابعاد اجرایی-خدماتی را شامل می‌شود(٥). علاوه بر این آن‌ها به عنوان یکی از گروه‌های مرجع و رهبران افکار باید مروج ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی مطلوب باشند و الگویی عملی را به این منظور ارائه کنند. این کارکرد چندگانه آموزشی، پژوهش و اجتماعی نشان دهنده مسؤولیت خطیر و سنگین اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه و در قبال جامعه دارد(٦). تئوری پردازان علم مدیریت دو رویکرد برای کسب مزیت رقابتی مطرح نموده‌اند، رویکردی که مبتنی بر فرصت‌های محیطی است و رویکردی که مبتنی بر قابلیت‌های داخلی سازمان است(۷). بار (Burr) و همکاران بر این باورند که نظریه مبتنی بر منابع به عنوان برجسته‌ترین نظریه در زمینه مدیریت استعداد شناخته می‌شود. در واقع، موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان بستگی به این دارد که چقدر منابع انسانی در اختیار دارد و چقدر می‌تواند این منابع را کنترل کند(۸). در حقیقت در این دیدگاه، عامل مزیت رقابتی، منابع و دارایی‌های درونی هر سازمان است و هر سازمان به مثابه مجموعه‌ای از منابع منحصر به فرد فرض می‌شود که برخی از این منابع، اساس مزیت رقابتی پایدار سازمان هستند(۹).

به سخنی روشن‌تر، این تئوری فرض می‌کند که مزیت رقابتی هر سازمان وابسته به منابع با ارزش، کمیاب و غیرقابل کپی‌برداری است که در هر سازمان منابع انسانی ارزشمند، دارایی آن پنداشته می‌شوند(۱۰). فرض دیگر این تئوری این است که استعدادها تنها منبع بنگاه‌ها یا سازمان‌هایی هستند که می‌توانند زمینه‌ای برای مزیت معقول فراهم سازند. از این رو سازمان‌ها باید بر رشد استعدادها و شایستگی‌های آن‌ها تمرکز کنند(۱۱). به همین دلیل این روزها سازمان‌ها در تلاشند تا افراد شایسته را جذب و یک پایگاه سرمایه انسانی را برای افزایش تولید ایجاد و توسعه دهند(۱۱). منابع انسانی دانشگاه‌ها که در میان آن‌ها اعضای هیأت‌علمی کلیدی‌ترین نقش را برعهده دارند می‌توانند در صورت تلاش هماهنگ برای شناسایی و پرورش استعدادهایشان به یک مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها مبدل شوند. ویژگی‌های نامشهود اعضای هیأت‌علمی همچون دانش و تخصص، پایه‌های استعداد سازمان دانشگاه را طرح‌ریزی می‌کنند. بنابراین موفقیت و سودآوری دانشگاه‌ها فقط به وسیله عوامل خارجی نیست، بلکه مهم‌تر از همه، عوامل داخلی نظیر تخصص، مهارت و تعهد اعضای هیأت‌علمی است که در این تئوری فرض مشروط بر عملکرد برتر دانشگاه‌ها است(۱۲).

از نظر مفهوم شناسی استعداد به آن دسته از افرادی در سازمان‌ها گفته می‌شود که می‌توانند از طریق کمک‌های سریع یا بلندمدت خود با داشتن توانایی‌های سطح بالا، عملکرد سازمان را به سمت بهبود تغییر دهند(۱۳و۱٤) مدیریت استعداد به عنوان یک فرایند سیستماتیک برای شناسایی، استخدام، توسعه، حفظ و پاداش‌دهی به افراد با استعداد مفهوم‌پردازی شده است(۱۵). مدیریت استعداد به عنوان شناسایی، جذب، ارزیابی و یا توسعه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

استعدادهای درون سازمان تعریف می‌شود(۱۶). با این تعریف، مدیریت استعدادها از رویه‌های کلی مدیریت منابع انسانی (HRM) متمایز می‌شود چراکه فرایند مدیریت استعداد به عنوان کلیه سیاست‌ها، شیوه‌ها و سیستم‌هایی است که بر رفتار، نگرش‌ها و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد(۱۷). بنابراین، مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی با توجه به دامنه شیوه‌های کاری و گروه‌های هدف (استعداد در مقابل منابع انسانی) با یکدیگر تفاوت معناداری دارند(۱۸). به همین جهت مدیریت استعداد به عنوان یک موضوع مهم استراتژیک در سازمان‌ها شناخته شده‌است(۱۹). مسأله و چالش اساسی این است که سازمان‌ها پیوسته در جذب، حفظ و توسعه استعدادهای برتر با مشکل مواجه هستند(۲۰و۲۱). دانشگاه‌ها نیز مستثنی از این ناتوانی در مدیریت استعدادها نیستند به طوری که توانایی جذب و حفظ استعدادهای عالی، به سرعت در حال تبدیل شدن به مقوله کلیدی و مهم برای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌هاست. چراکه اکثر دانشگاه‌ها در حال حاضر در محیط جهانی، پیچیده، پویا و رقابتی شدید در حال فعالیت‌اند. رویداد جهانی، از یک سو، مهاجرت اعضای هیأت‌علمی را افزایش داده و از سوی دیگر، بازنشستگی اعضای هیأت‌علمی مستعد در هر گروه آموزشی به کمیاب شدن استعدادهای علمی (جانشین بازنشستگان مستعد) در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی منجر شده است(۲۲).

اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز هم نقش بسزایی در تولید و انتشار دانش نو دارند و هم نقش کلیدی در پرورش دانش‌آموختگان توانمند. علاوه بر این، از آنجایی که اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در جبهه نخست سلامت جامعه قرار دارند و دانش‌آموختگان پرورش یافته به وسیله آن‌ها آینده سلامت و بهداشت جوامع را رقم می‌زنند، بنابراین ساخت و پرداخت موضوعی همچون مدیریت استعداد حول سرمایه انسانی اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند. لیکن در این پژوهش با استفاده از رویکرد فراترکیب از طریق سنتز پژوهی، تجمیع، ادغام و تفسیر یافته‌های پژوهش‌های گوناگون در زمینه مدیریت استعداد کوشش می‌شود ضمن شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد در دانشگاه‌های علوم پزشکی دورنمایی جامع‌تری از این مبحث برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در حوزه سلامت ارائه گردد. بر این اساس هدف از این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی بر اساس مطالعات انجام شده داخلی و خارجی در این زمینه است.

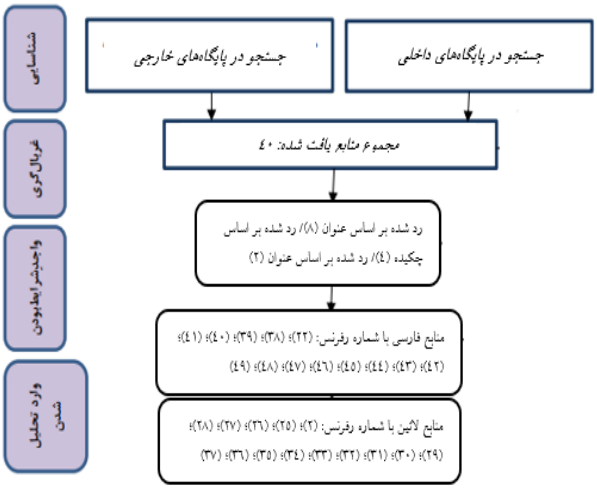
روش‌ها

پژوهش کیفی حاضر از نوع اسنادی-فراترکیب(**Meta synthesis**) است. به طور خاص فراترکیب هفت مرحله‌ای سندلوسکی و بارسو (Sandelowski & Barroso)(۲۳) استفاده شده است. چرا که با توجه به چند بعدی بودن موضوع مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی روش فراترکیب، روش مناسبی برای استخراج یافته‌های مدل‌های گوناگون و ارائه یک تصویر بزرگ‌تر و یک تفسیر جامع‌تر از موضوع است. بنابراین تعمیم‌پذیری بیش‌تری را در مطالعات مبتنی بر مدرک فراهم می‌سازد(۲۴). گام‌بندی هفت مرحله تحلیل بدین صورت است: گام اول) تنظیم پرسش پژوهش، گام دوم) بررسی نظام‌مند متون داخلی و خارجی، بنابراین برای کلید واژه‌های مدیریت استعداد (Talent Management)، اعضای هیأت‌علمی (Faculty Members)، مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی (Talent Management of Faculty Members) در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی: مگیران(Magiran)، پرتال جامع علوم انسانی، اس آی دی (SID) و پایگاه‌های خارجی: Scopus، Science Direct، Emerald، Google Scholar جستجو به عمل آمد.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

این جستجو در عنوان مقالات، چکیده و واژگان کلیدی انجام شد. برای دقت در جستجو کوشش شد در انتخاب مقالات اولیه در این زمینه فقط مقالاتی که دقیقاً مرتبط به مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها هستند انتخاب شوند. مطالعات مورد کنکاش در سه دسته مطالعات کمی، کیفی و ترکیبی بود. برای رعایت ملاحظات اخلاقی، به رعایت اصل امانت‌داری در استخراج یافته‌های مطالعات توجه شد. معیارهای ورودبه مطالعه شامل؛ ۱) انتشار مقالات به زبان فارسی و انگلیسی و ۲) انتشار به شکل مقاله ۳) انتشار در بازه زمانی (۱۳۸۵-۱۳۹۹) و (۲۰۰۰-۲۰۲۰) بودند. کتب، پروژه‌های پژوهشی و پایان نامه‌های منتشر شده در این زمینه (ادبیات خاکستری) در مطالعه وارد نمی‌شدند.

گام سوم، انتخاب مقالات مناسب بود. این مقالات به شکل هدف‌مند و با توجه به ارتباط موضوعی از میان ۴۰ مقاله غربالگری و در نهایت ۲۶ مقاله انتخاب شد. برای ارزیابی کیفیت مقالات از فرم کاسپ (CASP) استفاده شد (۲۵). این ابزار ۱۰ سؤالی به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعات را تعیین کند. سؤالات این ابزار بر جنبه‌های زیر منعکس است؛ ۱) اهداف پژوهش؛ ۲) منطق روش؛ ۳) طرح پژوهش؛ ٤) روش نمونه‌برداری؛ ٥) جمع‌آوری داده‌ها؛ ٦) انعکاس‌پذیری؛ ۷) ملاحظات اخلاقی؛ ۸) دقت در تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ ۹) بیان واضح یافته‌ها و ۱۰) ارزش پژوهش. پژوهشگر به هر سؤال امتیاز کمّی تخصیص می‌دهد و سپس یک فرم برای شمارش امتیازات مقالات ایجاد می‌کند. بر اساس امتیازدهی این ابزار مقالات، با امتیاز کم‌تر از ۳۰ حذف می‌شوند. در تصویر۱ فرایند غربالگری و گزینش مقالات مطابق با نمودار گزارش‌دهی برای بررسی‌های سیستماتیک و متاآنالیزها (PRISMA) با اندکی تغییرات آمده است.



تصویر۱: فرایند غربال و گزینش مقالات

گام چهارم) استخراج نتایج بود لذا اطلاعات مقالات بر اساس فیش برداری محقق به شکل خلاصه گردآوری و کدگذاری و مورد تحلیل قرار گرفتند. گام پنجم) تجزیه و تحلیل و ادغام و تفسیر یافته‌های کیفی بود. بنابراین، به شکل استقرایی مفاهیم کلیدی همه مقالات استخراج شد. سپس مفاهیم کلیدی بر اساس وجوه اشتراک و افتراق‌شان دسته‌بندی شدند و به مقوله‌های فرعی ثانویه نام‌گذاری شدند. سپس مقوله‌های فرعی ثانویه نیز بر اساس تشابهات و افتراقات در طبقه‌های دیگری تحت عنوان مقوله‌های فرعی اولیه جای گرفتند. گام ششم) کنترل و اعتبار کدهای استخراجی بود به این منظور، از روش ارزیابی توسط همتایان استفاده شد و اصلاحات لازم در فرایند کدگذاری، طبقه‌بندی و تعیین مؤلفه مؤلفه‌ها بر اساس نظرات کارشناسی محقق دیگری که در این حوزه تجربه و تخصص داشت، انجام گرفت. همچنین از خودبازبینی توسط محقق نیز استفاده شد و پژوهشگر تلاش نمود که مراحل انجام پژوهش به طور دقیق و مبتنی بر فرایند علمی صورت گیرد و سوگیری‌های احتمالی به حداقل برسد. گام هفتم) ارائه یافته‌ها بود.

نتایج

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

در این مطالعه درمجموع ۲۶ مقاله مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات مقالات مورد بررسی در این مطالعه در جدول ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱: خلاصه مقالات مورد بررسی

شماره رفرنس	نویسنده اول	نوع مطالعه	سال	مکان انجام مطالعه	جمعیت هدف	تعداد نمونه	روش کار
۲	Annakis, Dass & Isa	کمی	۲۰۱٤	سه دانشگاه مالزی	اعضای هیأت‌علمی	۱٦٦ نفر	پرسشنامه
۲٦	Gakure, Kamau & Waititu	کمی	۲۰۱۳	دانشگاه‌های دولتی کنیا	اعضای هیأت‌علمی	۲٤۹ نفر	پرسشنامه
۲۷	Rudhumb & Maphosa	کمی	۲۰۱۷	مؤسسات خصوصی آموزش‌عالی بوتسوانا	اعضای هیأت‌علمی	۳۰۰ نفر	پرسشنامه
۲۸	Fox, Bunton, & Dandar	کیفی	۲۰۱۱	انجمن کالج‌های پزشکی آمریکا	–	–	تحلیل محتوا
۲۹	Lavania, Sharma &Gupta	کیفی	۲۰۱۱	شش مؤسسه آموزش‌عالی در منطقه آگرا–ماتورا	روسا و اعضای هیأت‌علمی	–	مصاحبه
۳۰	Davies & Davies	کیفی	۲۰۱۰	آموزش عالی	–	–	تحلیل محتوا
۳۱	Bradley	کیفی	۲۰۱٦	آموزش عالی	–	–	تحلیل محتوا
۳۲	Rao	کیفی	۲۰۱۷	آموزش عالی	–	–	تحلیل محتوا
۳۳	Boichenko	کیفی	۲۰۱۵	آموزش عالی انگلیس و آمریکا	–	–	تحلیل محتوا
۳٤	Van den Brink, & Fruytier Thunnissen,	کیفی	۲۰۱۳	هلند	–	–	تحلیل محتوا
۳۵	McDonnell, Collings, Mellahi & Schuler	کیفی (پژوهشی تاریخی)	۲۰۱۸	آموزش عالی	–	–	مرور نظام‌مند
۳٦	Paisey & Paisey	کیفی	۲۰۱۸	اسکاتلند و ایرلند	–	–	تحلیل محتوا
۳۷	Moghtadaie & Taji	کیفی	۲۰۱٦	کلیه دانشگاه‌های ایران	متخصصان و اعضای هیأت‌علمی	۵ نفر	مصاحبه
۳۸	Peet, Walsh & Sober Rawak	کیفی	۲۰۱۰	دانشگاه میشیگان	متخصصان	–	مصاحبه
۳۹	نظری پور و همکاران	کمی	۱۳۹۵	هشت دانشگاه آزاد کشور	اعضای هیأت‌علمی	٤٤ نفر	پرسشنامه
٤۰	یعقوبی حسن کلا	ترکیبی	۱۳۹۸	دانشگاه‌های آزاد مازنداران	اعضای هیأت‌علمی	۱۰ نفر کیفی و ۳۱۰ نفر کمی	مصاحبه و پرسشنامه
٤۱	داوودی	ترکیبی	۱۳۹٦	دانشگاه‌های سیستان و بلوچستان	متخصصان	۳۰ نفر از متخصصان	تحلیل محتوا و دلفی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

۴۲	محمدی	ترکیبی	۱۳۹۷	دانشگاه علوم پزشکی لرستان	اعضای هیأت‌علمی	۱۸ نفر کیفی، ۱۲۴ کمی	مصاحبه و پرسشنامه
۴۳	داروئیان	کمی	۱۳۹۸	دانشگاه آزاد واحدهای تهران	مدرسان دانشگاه آزاد واحدهای تهران	–	پرسشنامه
۴۴	داروئیان	کمی	۱۳۹۸	دانشگاه آزاد واحدهای تهران	مدرسان دانشگاه آزاد واحدهای تهران	۳۶۰ نفر	پرسشنامه
۴۵	طالقانی	کمی	۱۳۹۴	دانشگاه اصفهان	اعضای هیأت‌علمی	۲۱۳ نفر	پرسشنامه
۴۶	اقبال	ترکیبی	۱۳۹۵	دانشگاه‌های اصفهان	اعضای هیأت‌علمی	۱۳۰ نفر	تحلیل محتوا و پرسشنامه
۴۷	بامداد صوفی	کیفی	۱۳۹۷	آموزش عالی	متقاضیان جذب دانشگاه‌ها	۵ نفر	اولویت‌بندی مؤلفه‌ها چک لیست
۴۸	سبحانی	کمی	۱۳۹۷	دانشگاه‌های تهران و تربیت مدرس	اعضای هیأت‌علمی	۳۵۵ نفر	پرسشنامه
۴۹	اسکندر پور	ترکیبی	۱۳۹۷	دانشگاه محقق اردبیلی	اعضای هیأت‌علمی	۱۰ نفر کیفی و ۱۱۴ نفر کمی	پرسشنامه
۵۰	رومیانی	ترکیبی	۱۳۹۸	آموزش عالی	متخصصان	۱۹ نفر کیفی و ۱۳ نفر رتبه‌بندی کمی	چک لیست

مفاهیم کلیدی همه مقالات استخراج شدند و در جدول (۲) فرایند کدگذاری مقالات تشریح شده است.

جدول ۲: تحلیل محتوای مقالات داخلی و خارجی

زیر مقوله	مقوله‌ها	مقوله محوری
استعدادیابی رویکرد نظام‌مند به استعدادیابی شناسایی شایستگی‌های فردی شناسایی شایستگی‌های تخصصی	شناسایی استعدادها	مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی
بازبینی و اصلاح نشانگرهای جذب فرایند سیستماتیک در جذب استعداد گزینی	جذب استعدادها	
توسعه سرمایه انسانی اعضای هیأت‌علمی توسعه شغلی اعضای هیأت‌علمی	توسعه و پرورش استعدادها	

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

مدیریت منابع انسانی کارآمد	نگهداشت استعدادها
ارزیابی و پایش اثربخش	
توسعه و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها	
جانشین‌پروری	
نگرش حمایتی به نگهداشت	
نگهداشت حرفه‌ای	
سیاست‌های مدیریتی-اجرایی در نگهداشت	
فضاسازی رقابتی	رقابتی سازی و عملکرد
عملکردگرایی	محوری
فرهنگ دانشگاهی استعدادپذیر	استقرار فرهنگ استعداد
فرهنگ جمعی در دانشگاه	

۱) مقوله شناسایی استعدادها: این مقوله به چهار زیر مقوله تقسیم‌بندی می‌شود الف) استعدادیابی: در بردارنده گزاره‌های کلیدی افزایش ظرفیت‌های شناسایی استعدادها(٤٧)، شناسایی زمینه‌های استعدادیابی دانشگاه(۲) و توسعه استراتژی‌های استعدادیابی(۲۷) است. ب) رویکرد نظام‌مند به استعدادیابی: شامل گزاره‌های کلیدی نیازسنجی در شناسایی افراد مستعد(۳۰)، ارزشیابی گزینه‌ها و منابع متعدد استعدادیابی(۳۷)، ارزیابی سیستماتیک نیازهای موجود در شناسایی(٤٨)، توجه مدیران از اهمیت به کارگیری و شناسایی استعدادها(۳۵)، ارائه دورنما و شناخت آینده‌نگرانه در شناسایی استعدادها(۳۸) است. ج) شناسایی شایستگی‌های فردی: در برگیرنده گزاره‌های کلیدی وقت شناسی، داشتن روحیه کارتیمی، هوش هیجانی، مهارت کلامی و فن بیان، شجاعت، تیزبینی، تطبیق‌پذیری، انگیزه بالا، روابط عمومی بالا، قدرت اقناع، برون‌گرایی، صبر و بردباری، وظیفه‌شناسی، پاسخ‌گویی، راستگویی، کنجکاوی، یادگیرنده از شکست‌ها و تجارب، قانون مدار، توانایی همدلی، اعتمادبنفس است(٤٦). د) شناسایی شایستگی‌های تخصصی: حاوی گزاره‌های کلیدی دانش تخصصی و تجربه کاری، تأثیرگذار در تصمیم‌گیری، تأثیرگذار در عملکرد دانشگاه، یادگیرنده مستمر، سوابق آموزشی و پژوهشی، توانایی مدیریت کلاس، مدیریت زمان، توانایی برنامه‌ریزی، حل‌مسأله و مسأله‌یابی، درک نقش و وظیفه استادی، به‌روز بودن، استقلال فردی، مشتاق به ایجاد تفاوت عملکردی با دیگران، توانایی تدریس، توانایی پژوهش، در دسترس بودن، ارائه دهنده مطالب مفید شناخت روش‌های تدریس مختلف، به کارگیری روش‌های تدریس متنوع و دارای سواد فناورانه است(۲۹).

۲) مقوله دوم، جذب استعدادها است. این مقوله به سه زیر مقوله بخش‌بندی می‌گردد: الف) بازبینی و اصلاح نشانگرهای جذب، مشتمل بر بازنگری در قوانین و مقررات جذب و شفاف‌سازی آن(۳٤)، بازنگری در شاخص‌های استخدام(۲۸)، استانداردهای‌سازی شاخص‌های جذب(٤٤)، اعتمادسازی نسبت به فرایندها و نشانگرهای جذب(٤۲) است. ب) فرایند سیستماتیک در جذب: شامل غربال‌گری و انتخاب نظام‌مند(۲۸)، یکپارچگی ساختار جذب(٤٤)، برنامه‌ریزی نظام‌مند برای جذب(۳٤)، تعریف دقیق از صلاحیت‌های شغلی مورد نیاز برای جذب(٤٨)، هم‌سوسازی سیاست‌های جذب با اهداف دانشگاه(۲۸)، ارزیابی فرایند اداری جذب بر اساس شناخت فرهنگ سازمانی دانشگاه(٤۹)، به‌روزرسانی اتوماسیون‌های جذب، تدوین پروتکل‌های نظام‌مند برای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

جذب(۳٤و٤۸) است. ج) استعداد گزینی: دربردارنده ارزیابی کیفی فعالیت‌های علمی بر اساس استانداردهای جهانی(٤٤)، در نظر گرفتن شایستگی‌های تخصصی در جذب(٤۸)، استفاده ترکیبی از شاخص‌ها در جذب (آزمون، مصاحبه و غیره)(۳۷)، متاثر نشدن جذب از شرایط سیاسی(٤۸)، همگام بودن سیستم جذب بر اساس استانداردهای جهانی(٤۸)، در نظر گرفتن شاخص‌های عملکردی در جذب(۳٤)، نقش آفرینی دپارتمان‌ها و دیگر بخش‌ها در جذب(۳٦)، شناسایی برنامه‌های جدید در جذب(۳۸).

۳) مقوله سوم، توسعه و پرورش استعدادها است. این مقوله نیز مشتمل بر دو زیر مقوله است. الف) توسعه سرمایه انسانی اعضای هیأت‌علمی، که شامل بهبود بهره‌وری فردی اعضای هیأت‌علمی(۳۹)، به کارگیری روش منتورینگ در توسعه اعضای هیأت‌علمی جدید(٤۰) ، فراهم‌سازی فرصت حرکت در برنامه‌های دانش‌محور(٤۲)، توسعه برنامه‌های راهبردی برای مهارت‌آفرینی و کارآفرینی(٤۲)، رویکرد نظام‌مند برای توسعه اعضای هیأت‌علمی(٤۲)، فراهم کردن فرصت‌های همکاری بین‌المللی و افراد خارج از دانشگاه برای هم‌افزایی(۳۰)، افزایش فرصت‌های مطالعاتی(٤۷)، آموزش ضمن خدمت مستمر(٤۸)، وجود فرصت‌های برای انجام فعالیت‌های جانبی برای رشد(۳۱)، توسعه مهارت‌های تکنولوژیکی(۳۳)، بهسازی اخلاقی اعضای هیأت‌علمی(٤٦)، دوره‌های توسعه بین‌المللی(۳۰)، دوره‌های مهارت‌افزایی در صنعت(۳۲)، دوره‌های تقویت زبان انگلیسی(۳۳)، نیازسنجی در برگزاری دوره‌های توانمندسازی(۳۷) است. ب) توسعه شغلی اعضای هیأت‌علمی که حاوی تعیین انتظارات شغلی با عملکرد بالا(٤٦)، تدوین اهداف استراتژیک و هماهنگ با سطح پیشرفت(۳۰)، بهینه‌سازی توسعه شغلی(۳۳)، یادگیری در مورد شغل(۳۷)، تعیین مسیر شغلی(۳۷)، برنامه‌ریزی شغلی(٤٦)، توسعه فرصت‌های شغلی(٤۷)، مدیریت شغلی(۳۵)، تدوین طرح‌های شغلی چندبعدی(۳۱)، فراهم‌سازی فرصت مداوم برای پیشرفت شغلی(٤۷) است.

٤) مقوله چهارم، نگهداشت استعدادها است. بر اساس مطالعات این مقوله به هفت زیر مقوله تجزیه می‌شود. الف) مدیریت منابع انسانی کارآمد، حاوی: برخورد عادلانه در سازمان(٤۱)، اصلاح رویه‌های مدیریتی(٤۳)، انعطاف‌پذیری مطابق با شرایط در حال تغییر(٤۳)، به‌کارگیری سبک‌های مدیریتی اثربخش(۳٤)، رهبری تحول‌گرا(٤۱)، برقراری عدالت جنسیتی(٤۲)، توسعه ساختار منابع انسانی(٤٤)، مدیریت عملکرد اعضای هیأت‌علمی(٤٤)، ایجاد فضای باز برای تبادل ایده‌ها و اطلاعات(٤٤)، ایجاد محیط کاری منعطف(۲۲)، تخصیص بهینه منابع‌مالی(۲۸)، به کارگیری روش‌های جدید در مدیریت منابع انسانی(۳٤) است. ب) ارزیابی و پایش اثربخش است. شامل اصلاح نظام پاداش‌دهی(٤۳)، بهبود نظام ارزیابی عملکرد(٤۳)، ارزیابی مستمر روش‌های روانشناسی سیستم‌های رفتاری و روحی اعضای هیأت‌علمی(٤۳)، نظام جبران عملکرد کارآمد(٤۱)، بازنگری در معیارهای ارتقای اعضای هیأت‌علمی(٤٤)، ارزیابی عملکرد بر اساس استانداردها و بازخورد منظم به اعضای هیأت‌علمی(٤٤)، نظام جبران خسارت(۲۷)، نظارت مستمر و اثربخش بر عملکردها(۲۷)، در نظر گرفتن ترکیب فعالیت‌های اعضای هیأت‌علمی (آموزشی، پژوهشی، مسؤولیت‌های اجتماعی) در ارزیابی(۳۱)، پایش مداوم وضعیت رضایت شغلی(۳۳) کاربست ارزیابی ۳٦۰ درجه(۳۷) است. ج) توسعه و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها است. شامل فراهم کردن زیرساخت‌های علمی(٤۳)، توسعه زیرساخت‌های الکترونیکی(٤۳)، توسعه امکانات آزمایشگاهی و رفاهی(۲۹)، فراهم کردن امکانات تفریحی(۳۲)، به روز رسانی ظرفیت‌های دانشگاه(۲) است. د) جانشین‌پروری که حاوی تشکیل خزانه جانشینی(٤۱)، تدوین برنامه‌های جانشین‌یابی(۳۹)، برنامه‌ریزی مقدماتی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

و آماده‌سازی برای جانشین پروری(۳٤) است. ه) نگرش حمایتی به نگهداشت مشتمل بر حمایت مدیران از نگهداشت استعدادها(۳۹)، ایجاد سازوکارهای برای افزایش رضایت شغلی(۳۹)، ایجاد انگیزه اعضای هیأت‌علمی(۲۸)، تدوین قوانین و مقررات حقوقی در حمایت از اعضای هیأت‌علمی(٤۳)، وجود حمایت آموزشی(٤۷)، وجود تسهیلات آموزشی(٤۷)، وجود حمایت و گرنت پژوهشی(٤۷)، تقدیر از استعدادهای برتر(٤۸)، اعطای تسهیلات مالی ویژه(٤۸)، ارتقای کیفیت زندگی کاری(٤٥)، افزایش حقوق اعضای هیأت‌علمی(۲٦)، پشتیبانی مستمر(۲۷)، برگزاری جشنواره‌های بین‌المللی و ملی با اعطای جوایز(۲۹)، قوانین حمایت در مرخصی شغلی(۲)، افزایش پاداش‌های غیرمالی(٤۷) است.

و) نگهداشت حرفه‌ای، دربردارنده: انسجام‌بخشی و نظم کاری(٤٤)، امنیت شغلی و آزادی آکادمیک(٤۳)، تدوین منشور اخلاقی برای نگهداشت اعضای هیأت‌علمی(٤۳)، گردش و چرخش استعدادها(٤۱)، مشارکت‌دادن اعضای هیأت‌علمی در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها(٤۷)، بها دادن به تدریس موفق(٤۷)، بها دادن به موفقیت پژوهشی(٤۷)، برقراری تعادل میان کار و زندگی(٤۷)، تقسیم بارکاری مناسب(۲٦)، آگاه‌سازی اعضای هیأت‌علمی از سیاست‌ها و ماموریت‌های دانشگاه و اقدام و برنامه‌ریزی در راستای آن(۲۹)، است. ز) سیاست‌های مدیریتی-اجرایی در نگهداشت، دربرگیرنده: ایجاد مدل استراتژیک برای مدیریت استعدادها(۳٤)، افزایش اعتبار دانشگاه در بین دیگر دانشگاه‌ها(۳۸)، بین‌المللی‌گرایی(٤۷)، مدیریت تعارض استعدادها(۳۹)، به‌کارگیری مفاهیم مدیریت استعداد در تمامی سطوح سلسله مراتبی دانشگاه متناسب با هر رشته(۳۱)، انتصاب اعضای هیأت‌علمی بر اساس شایستگی در پست‌های مدیریتی و اجرایی، شناسایی نیازهای آتی استعدادها و برآوردن آن(۳۷)، هم‌سویی استراتژی‌های دانشگاه با معیارهای مدیریت استعداد(٤۲)، استفاده از تجارب مدیریتی در نگهداشت استعداد دیگر کشورها(٤۲)، برندسازی برای دانشگاه برای حفظ استعدادها(۲٦)، ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه(۲٦)، پاسخ‌گویی مدیریت(۲۷)، تطابق اهداف عملکردی اعضای هیأت‌علمی با ماموریت‌های دانشگاه(۲۸)، برگزاری جلسات مرتب مدیران دانشگاه با اعضای هیأت‌علمی برای دریافت نظرات و انتقادات(۲۹) است.

٥) مقوله پنجم، رقابتی سازی و عملکرد محوری است. این مقوله، در قالب دو زیرمقوله طبقه‌بندی می‌شود. الف) فضاسازی رقابتی، مشتمل بر: ایجاد فضای رقابتی و مزیت رقابتی در درون دانشگاه(٤۰)، پرداخت در شرایط رقابتی(۲٦)، مزایایی بازنشستگی رقابتی(۲۲)، فضاسازی رقابتی بین دانشگاه‌های دولتی و خصوصی(۲۷)، فضاسازی رقابتی در جذب استعدادها(۲۳) است. ب) عملکردگرایی، دربرگیرنده: افزایش مستمر حقوق بر پایه عملکرد فردی(۲۲)؛ پاداش‌دهی بر اساس عملکرد پژوهشی و آموزشی(۲٦)؛ ارائه مشوق‌هایی برای اعضای هیأت‌علمی بر اساس عملکرد دانشجویان(۲۲)، پرداخت به اعضای هیأت‌علمی بر اساس دستیابی به اهداف دانشگاه(۳۷) است.

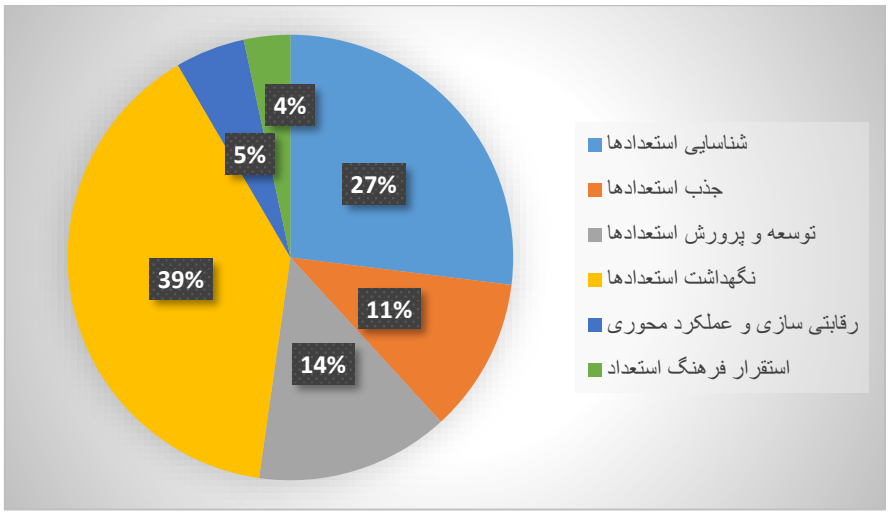
٦) مقوله ششم، استقرار فرهنگ استعداد است. این مقوله به دو زیر مقوله تقسیم می‌شود. الف) فرهنگ دانشگاهی استعدادپذیر، حاوی، فرهنگ نوآورانه در دانشگاه پیاده‌سازی فرهنگ حامی مدیریت استعداد در دانشگاه(٤۱)، سازگاری فرهنگی(٤۱)، فرهنگ کاری مناسب(۲)، توسعه فرهنگ یادگیری(۳۸)، بهبود فرهنگ پژوهشی(۳٦) است. ب) فرهنگ جمعی در دانشگاه، مشتمل بر: ایجاد فرهنگ مبتنی بر ارزش‌ها و عقاید مشترک(۳۰)؛ جمع‌گرایی فرهنگی(۳٥) است. در ادامه بر اساس مولفه‌های شناسایی شده در تصویر ۲ مدل شماتیک مدیریت استعداد هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ارائه شده است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]



تصویر ۲: مدل شماتیک مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی بر اساس مؤلفه‌ها ی شناسایی شده در دانشگاه‌های علوم پزشکی

در جمع‌بندی یافته‌ها بر اساس فراوانی مفاهیم کلیدی به دست آمده از مطالعات انجام شده با استفاده از نرم‌افزار اکسل نمودار درصدی هر یک از مقوله‌های فرعی اولیه (مؤلفه‌ها) ترسیم شد.



نمودار ۱: نمودار درصدی مفاهیم کلیدی مطالعات انجام شده در زمینه مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی

بر اساس نمودار۱، ۳۹ درصد اهمیت نگهداشت استعداد، ۲۷ درصد شناسایی استعداد، ۱٤ درصد توسعه استعداد، ۱۱ درصد جذب استعداد، ٥ درصد رقابتی سازی و عملکرد محوری و ٤ درصد استقرار فرهنگ استعداد است. در واقع، این نمودار نشان از آن دارد که مدیریت استعداد فرایندی سیستماتیک و بهم پیوسته است که باید تمامی مراحل مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گیرد. افزون بر این، نشان می‌دهد مرحله نگهداشت اعضای هیأت‌علمی مستعد و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

شناسایی اعضای هیأت‌علمی مستعد در مدیریت استعداد در دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش پر رنگی‌تری دارند.

بحث

هدف از این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی بر اساس مطالعات انجام شده داخلی و خارجی بود. بر اساس یافته‌های این پژوهش دسته‌بندی شش‌گانه‌ای از مقوله‌های فرعی اولیه (مؤلفه‌ها) و پایه‌های اصلی مدل شماتیک مدیریت استعداد به دست آمد. ۱) مؤلفه شناسایی استعدادها: شناسایی استعداد اولین مرحله چرخه مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه است. کارکنان در سازمان‌ها از ویژگی‌های شخصیتی و کاری متنوعی برخوردارند و این وظیفه مدیریت سازمان است که توانایی‌ها و استعدادها و حتی نقاط ضعف کارکنان را شناسایی و آن‌ها را مدیریت نماید. مدیر باید به تفاوت‌های فردی تک تک کارکنان به چشم یک فاکتور مهم نگریسته و بتواند از این توانایی‌ها و استعدادهای بالقوه به نحو مطلوب و در جای مناسب استفاده نماید(۵۱). بنابراین اینکه سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمندیابی و استخدام در پست‌های تعیین شده، برنامه‌ریزی کرد؟ برای توسعه سازمانی چه نوع استعدادهای نیاز است؟ این پرسش‌ها تنها بخشی از پرسش‌هایی است که در یک سازمان، هنگام ترسیم مسیر جذب و توسعه کارکنان خود به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه انسانی، باید در نظر گرفته شود(۵۲). دانشگاه‌ها نیز با شناسایی مستعدترین اعضای هیأت‌علمی از طریق استعدادیابی، داشتن رویکرد نظام‌مند و مستمر برای زمینه‌سازی و رصد در شناسایی استعدادها، توجه به شایستگی‌های شخصی و تخصصی، مستعدترین اعضای هیأت‌علمی را شناسایی و وارد چرخه جذب سازند. یافته‌های مؤلفه شناسایی استعدادها با یافته‌های مطالعات(۲و۲۷و۲۹و۳۵و۴۴و۴۶و۴۷و۴۹) هم‌خوانی دارد.

بر پایه مؤلفه شناسایی استعداد، پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران نظام آموزش‌عالی سلامت به‌دنبال فیلتر برترین استعدادها در جذب اعضای هیأت‌علمی به دور از معیارهای غیرتخصصی و جانبداری باشند (توجه به مجموعه و ترکیبی از شایستگی‌های تخصصی و عمومی) افزون بر این، پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی علوم پزشکی پیش از جذب عضو هیأت‌علمی جدید نیازسنجی دقیقی انجام دهند تا جذب عضو جدید متناظر با نیازها باشد این‌کار از بسیاری از هزینه‌ها و اتلاف منابع جلوگیری می‌کند، ضمن این که تحقق اهداف دانشگاه‌ها و بالادستی نیز میسر می‌سازد.

۲) مؤلفه جذب استعدادها: استخدام یا جذب استعداد، مکانیسمی است برای جایگزینی استعداد، همچنین ابزاری برای رشد استراتژیک است. با ترکیب برنامه‌های سطح کسب و کار و برنامه‌های جایگزین پروری و ابزارهای استخدام، مدیران می‌توانند جذب استعدادها را به صورت فعالانه حمایت کنند. در واقع، جذب استعداد اشاره به یافتن استعدادهای مناسب در زمان مناسب برای فرصت‌های مناسب دارد. برای تأمین افراد مناسب برای شغل، نخستین چیزی که نیاز است، تجزیه و تحلیل استراتژیک نیازمندی‌های سازمان به استعداد است(۵۳). کالج‌ها و دانشگاه‌ها، بیش از هر زمان دیگری، باید اطمینان حاصل کنند که فرد مناسب در موقعیت مناسب قرار گرفته است(۵۰). بنابراین با جذب و انتخاب اعضای هیأت‌علمی شایسته‌ای که بتوانند ارزش‌هایی مانند مهارت‌ها، فنون و روش‌های تربیتی و آموزشی را در خود متجلی ساخته با تکیه بر مهارت‌های فنی و تخصصی خود موجبات پیشرفت نظام آموزش‌عالی را فراهم سازند، از اهمیت برخوردار است. چنین مهمی نیازمند آن است که دست اندرکاران نظام آموزشی در حوزه سلامت و مسؤولان جذب اعضای هیأت‌علمی ملاک‌های روشن و معقولی در انتخاب اساتید داشته باشند و با تکیه بر آن ملاک‌ها افراد شایسته و توانا در امر تربیت انتخاب کنند. در واقع مسؤولان مربوطه باید

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

بدون داشتن هیچگونه سوگیری و صرفاً با در نظر گرفتن ملاک‌های معتبر و روشن اعضای هیأت‌علمی را استخدام کنند(٤٩). بر اساس یافته‌های این پژوهش، در شناسایی یافته‌های مربوط به جذب اعضای هیأت‌علمی در سه مقوله فرعی ثانویه، بازبینی و اصلاح نشانگرهای جذب، توجه به فرایند سیستماتیک در جذب و استعداد گزینی، مستعدترین اعضای هیأت‌علمی را انتخاب و در دانشگاه به‌کار گیرند. تا با استفاده از دانش و تخصص خود دانش‌آموختگانی کارآمد و اثربخش را به جامعه عرضه کنند و در مسائل جامعه گره‌گشا باشند. یافته‌های مؤلفه جذب استعدادها با برایندهای پژوهشی (٢٨و٣٠و٣٢و٣٤و٣٥و٣٦و٣٧و٣٨و٣٩و ٤٠و٤١و٤٤و٤٦و٤٨و٤٩) هم‌سویی دارد. بر اساس مؤلفه جذب استعداد، از طریق برگزاری هم اندیشی میان متخصصان امر و همه ذی‌نفعان در نشانگرهای جذب اعضای هیأت‌علمی (با توجه به نشانگرهای تخصصی) بازبینی شود. بر پایه مؤلفه جذب استعداد، به دانشگاه‌های علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود که با ایجاد کارگروه‌های تخصصی برای جذب اعضای هیأت‌علمی پروتکل‌های حرفه‌ای با نظارت و ارزشیابی مستمر ایجاد کنند. همچنین به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود که هنگام جذب استعداد از نوین‌ترین شیوه‌های ازجمله کانون ارزیابی و توسعه (به‌کارگیری ترکیبی از راهبردها و توسط تیم تخصصی هم‌گام جذب) بهره گیرند.

٣) مؤلفه توسعه و پرورش استعدادها: در پرورش استعداد، یادگیری و پیشرفت مهارت مهم‌ترین توانایی برای سازمان‌دهی استعدادها است. سازمان اثربخش یک فرایند تثبیت شده برای یادگیری حرفه‌ای را به طوری که در ارتباط با سایر فرایندهای مدیریت عملکرد باشد، برای همه کارکنان خود فراهم می‌سازد. پژوهشگران بر این باورهستند در این فراگرد باید انواع شیوه‌های یادگیری با دیگر فرایندهای منابع انسانی ادغام شوند، یادگیری حرفه‌ای باید هدف‌مند و با اهداف استراتژیک سازمان پیوند داشته باشد(٣٠). توسعه اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه برنامه‌هایی است که به اعضای هیأت‌علمی کمک‌های فردی را ارائه می‌کند. این برنامه‌ها شامل تدریس حرفه‌ای، مهارت‌های آموزشی، بازخورد از نحوه تدریس و بحث‌های مرتبط با ارزش و احساس آنان نسبت به تدریس می‌شود. علاوه بر این به شکل‌های گسترده‌تری در تمام زمینه‌ها از جمله به صورت کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها، گروه‌های مطالعه، شبکه‌های حرفه‌ای نیروهای کاری، مربی‌گری، مشاهدات برنامه، یادداشت‌های روزانه، توسعه برنامه‌درسی، برنامه‌ها و سیستم‌های گواهی نامه‌ای است(٥٤).

برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بایستی در مسیر شغلی اعضای هیأت‌علمی با تأکید بر یادگیری مادام العمر چهار عامل را پوشش دهد: توسعه حرفه‌ای آموزشی با ایجاد فرصت‌هایی برای بهبود تدریس، رشد حرفه‌ای از طریق فراهم آوردن فرصت‌های پژوهشی علمی، توسعه حرفه‌ای فردی با تقویت مهارت‌های برنامه‌ریزی و تغییر و عامل آخر توسعه حرفه‌ای سازمانی با توانمند نمودن اعضا در مدیریت فعالیت‌هایی که بر سیاست‌ها و رویه‌ها اثر دارد(٥٥). در واقع، مؤلفه توسعه و پرورش استعدادها یکی از مهم‌ترین مراحل توسعه اعضای هیأت‌علمی مستعد در دانشگاه است. سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان باید سیاست‌های اصولی را برای ارتقای سرمایه انسانی اعضای هیأت‌علمی تدوین و اجرا کنند تا به بهترین وجه از توانمندی و استعداد از اعضای هیأت‌علمی برخوردار شوند. چنین رویه‌ای (داشتن دورنمای در توسعه اعضای هیأت‌علمی مستعد) آثار و پیامدهای بلند مدتی برای خود استعداد، دانشگاه و جامعه در پی دارد. یافته‌های مؤلفه توسعه و پرورش استعدادها با نتایج مطالعات(٢٦و٢٧و٢٨و٢٩و٣٠و٣١و٣٢و٣٩و٤٤و٤١و٤٠و٤ ٢و٣٣و٣٧و٣٤و٤٤و٤٦و٤٧و٤٨و٥٠) هم‌راستایی دارد. طبق مؤلفه توسعه استعداد، پیشنهاد می‌شود فضای درون سازمانی و فرهنگ دانشگاه‌ها به سمتی پیش رود تا فضای رقابتی سالم و مبتنی بر اعتماد توام با پیاده‌سازی سیستم

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

مبتنی بر عملکرد در پاداش و تنبیه برای ایجاد عدالت سازمانی و افزایش انگیزه اعضای هیأت‌علمیایجاد نماید. علاوه بر این، به مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود در کنار استفاده از راهبرد جانشین پروری، در جایگزینی سازی اعضای هیأت‌علمی برجسته از دیگر راهبردهای توسعه منابع انسانی همچون (چرخش شغلی، کارراهه شغلی، منتورینگ، مشارکت و کارتیمی، آموزش و یادگیری و مدیریت عملکرد) استفاده کنند.

٤) مؤلفه نگهداشت استعدادها نگه‌داشتن کارکنان پیوند بسیار تنگاتنگ و نزدیکی با سیستم مدیریت عملکرد سازمان دارد. توجه به چالش‌ها و انتظارات نسل جوان برای نگهداشت آنها بسیار مهم است. استعدادها به سازمان فشار می‌آورند تا به طور دائم و مستمر توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان را بهبود ببخشند. بیش‌ترین ترک خدمت افراد مستعد از سازمان‌ها به دلیل عدم توجه مدیران به آنان است(٥٥). بنابراین نظام مطلوب نگهداری منابع انسانی باعث می‌شود در دراز مدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره‌وری سازمان اضافه گردد و سلامت اداری افزایش یابد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم گردد لیکن چنانچه در طول خدمت از آن افراد به نحوه مطلوب و خوب نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیش‌تر و بهتری فراهم باشد، باعث می‌گردد آن افراد به ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب سازمان دیگر شوند و یا این که در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بیاندازند. در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود(٥٦). در فرایند مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین مراحل فراهم سازی بستری برای نگهداشت اعضای هیأت‌علمی مستعد و به کارگیری سازوکارهایی برای جلوگیری از فرسایش ذهنی و شغلی آن‌ها است. مفاهیم کلیدی در هفت دسته مقوله‌های فرعی ثانویه شامل مدیریت منابع انسانی کارآمد، ارزیابی و پایش اثربخش، توسعه و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها، جانشین‌پروری، نگرش حمایتی به نگهداشت، نگهداشت حرفه‌ای و سیاست‌های مدیریتی–اجرایی در نگهداشت تقسیم‌بندی شدند. بر اساس این یافته‌ها نگهداشت اعضای هیأت‌علمی مسأله چندبعدی است که مستلزم نگاهی سیستماتیک به عواملی همچون امکانات آموزشی، پژوهشی، تفریحی، رفاهی و غیره، اصلاح رویه‌های اداری و قانونی دانشگاه، توسعه سازوکارهای حمایتی مالی و غیرمالی، برنامه‌ریزی نظام‌مند است که در دستور کار مدیران دانشگاه‌ها و سیاست‌گذارن آموزش‌عالی باید قرار گیرد. یافته‌های مؤلفه نگهداشت استعداد با نتایج پژوهش (٢٦و٢٧و٢٨و٢٩و٣٠و٣١و٣٢و٣٩و٤٤و٤١و٤٠و٤٢و٣٣و ٣٧و٢و٣٥و٢٢و٤٧و٤٨و٤٤و٤٥و٤٦و٤٩و٥٠) سازگاری دارد. بر اساس مؤلفه نگهداشت استعداد به مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود با استفاده از راهبردهای گوناگونی همچون افزایش فرصت‌های مطالعاتی، برنامه‌ها و کارگاه‌های توانمندسازی و بهسازی اعضای هیأت‌علمی، افزایش حقوق و پاداش‌ها و غیره کیفیت زندگی کاری و شخصی اعضای هئیت علمی جهت ایجاد انگیزه افزایش دهند. همچنین، به سیاست‌گذاران حوزه آموزش‌عالی سلامت پیشنهاد می‌شود ضمن پذیرش نقش اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک ذی‌نفع اصلی در حکمرانی درون دانشگاه، به طور مستمر از نظرات و دیدگاه‌های آن برای ایجاد انگیزه در مدیریت دانشگاه استفاده کنند (جمع‌سپاری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری).

٥) مؤلفه رقابتی‌سازی و عملکردمحوری: فضاسازی رقابتی و در نظر گرفتن شاخص‌های در رابطه با عملکرد اعضای هیأت‌علمی نقش مهمی در افزایش کارایی و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

اثربخشی فعالیت‌های فردی، افزایش کیفیت آموزش و پژوهش دانشگاه و ارتقای توان دانشگاه در پیشبرد اهداف جامعه دارد. حلقه مفقوده در بسیاری از بخش‌های نظام دانشگاهی ایران و حتی در بخش‌های کلان اقتصادی و اجتماعی جامعه نبود فضای رقابتی سالم بین افراد است. یافته‌های مؤلفه رقابتی سازی و عملکرد محوری با نتایج مطالعات(۲۷و۲۸و۳۹و۴۰و۲۲و۴۵و۴۶) هم‌خوانی دارد. بر اساس این مؤلفه به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود از طریق فضاسازی رقابتی (مبتنی بر اعتماد و احترام) در سطح گروه‌های آموزشی به بهبود عملکرد اعضای هیأت‌علمی کمک کنند. افزون بر این، تمامی مکانیزم‌های پاداش‌دهی، ارتقا، ارزیابی و غیره را منوط به عملکرد سازند.

۶) مؤلفه استقرار فرهنگ استعداد: فرهنگ در سازمان الگویی از مفروضات و باورهای بنیادی است که اعضای یک گروه برای یادگیری روش حل مشکلات مربوط به سازگاری با محیط خارجی و یکپارچگی درونی، ساخته و یا کشف شده است و آن‌چنان خوب کار می‌کند تا معتبر شناخته شود و سپس روش صحیح برای درک نمودن، اندیشیدن و احساس کردن در زمینه حل مشکلات سازمان، به اعضای تازه وارد سازمان آموزش داده می‌شود(۵۸). برای تبدیل شدن به یک سازمان با استعداد، عواملی تعیین کننده هم‌چون فرهنگ سازمانی دانشگاه نقش بسزایی دارد، که دانشگاه را برای پیاده‌سازی استراتژی‌های ایجاد روابط برای پیشرفت و فرصت‌های شغلی اعضای هیأت‌علمی، در دسترس بودن یادگیری مداوم برای حرکت به سمت عملکرد عالی هدایت می‌کند. از این منظر استقرار فرهنگ استعداد بسیار مهم پنداشته می‌شود(۳۰). فرهنگ از جمله پایه‌ترین عواملی است که بر رفتار و کنش اعضای خود تأثیر می‌گذارد و عملکرد اعضای هیأت‌علمی نیز متقابلا از آن تأثیر می‌پذیرد. لذا پیاده‌سازی گفتمان استعداد محوری و استعدادپذیری در کنار گفتمان اجماع، همکاری و همکنشی علمی از طریق گره زدن با اهداف مشترک مسأله مهمی است که باید در مدیریت استعداد آموزش در حوزه سلامت به آن توجه شود. یافته‌های مؤلفه استقرار فرهنگ استعداد با نتایج مطالعات(۳۰و۳۹و۴۱و۳۹و۳۵و۳۸و۴۴و۴۵و۴۶) هم‌سویی دارد. بر اساس آخرین مؤلفه به مدیران پیشنهاد می‌شود با تغییر در خرده فرهنگ‌ها در سطح گروه‌های آموزشی برای ایجاد فرهنگ استعدادپذیر و مبتنی بر هم‌کنشی جمعی اقدام کنند.

در خصوص محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به دو مورد اشاره کرد: ۱) انتخاب مقالات منتشر شده فقط به زبان فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های مورد جستجو که ممکن است مطالعات دیگری به زبان‌های دیگر منتشر شده است که مورد توجه قرار نگرفته است، ۲) بی‌توجهی به کتب و پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی که به صورت کتابخانه‌ای منتشر شده‌اند، که تحت عنوان ادبیات خاکستری یاد می‌شود.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش کوشش شد تا با واکاوی و سنتزپژوهی یافته‌های مطالعات انجام شده دورنمای جامع‌تری از این پدیده در نظام آموزش عالی سلامت بازنمایی شود. نتیجه این بازکاوی، ۲۰ زیرمقوله (استعدادیابی، رویکرد نظام‌مند به استعدادیابی، شناسایی شایستگی‌های فردی و تخصصی، بازبینی و اصلاح نشانگرهای جذب، فرایند سیستماتیک در جذب، استعداد گزینی، توسعه سرمایه انسانی و توسعه شغلی اعضای هیأت‌علمی، مدیریت منابع انسانی کارآمد، ارزیابی و پایش اثربخش، توسعه و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها، جانشین‌پروری، نگرش حمایتی به نگهداشت، نگهداشت حرفه‌ای، سیاست‌های مدیریتی-اجرایی در نگهداشت، فضاسازی رقابتی، عملکردگرایی، فرهنگ دانشگاهی استعدادپذیر و فرهنگ جمعی در دانشگاه) و ۶ مقوله (شناسایی استعدادها، جذب استعدادها، توسعه و پرورش استعدادها، نگهداشت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

استعدادها، رقابتی سازی و عملکرد محوری، استقرار فرهنگ استعداد) بود. با توجه به اهمیت موضوع مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌های پژوهش آمیخته در یک جغرافیایی خاص (یک نمونه دانشگاه علوم پزشکی) به صورت میدانی مؤلفه‌های مدیریت استعداد اعضای هیأت‌علمی را واکاوی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود با کمّی سازی مؤلفه‌های بدست آمده و طراحی پرسشنامه، پیمایشی را در این زمینه در چند دانشگاه علوم پزشکی کشور به صورت تطبیقی انجام دهند.

قدردانی

بدینوسیله از کلیه افرادی که ما را با ارائه نظراتشان در زمینه شیوه تحلیل و تفسیر داده‌ها در انجام این پژوهش یاری کردند، سپاس‌گزاری می‌نماییم.

منابع

1. Cheese P, Thomas RJ, Tapscott D. The talent powered organization: Strategies for globalization, talent management and performance. London and Philadelphia: Keogan Page; 2008.
2. Annakis D, Dass M, Isa A. Exploring factors that influence talent management competency of academics in Malaysian GLC's and non-government universities. Journal of International Business and Economics. 2014; 2(4): 163-85.
3. Bester CL. The retention of academics in the early career phase: Empirical research. SA Journal of Human Resource Management. 2008 ; 6(2): 32-41.
4. Rastegar S, Enayati T, Yousefi R. [Identification And Evaluation Of Job Performance Components Of Faculty Members In Public Universities In Tehran]. Journal of Research in Educational Science. 2017; 12: 395-413. [Persian]
5. Mohammadi F.[The Effect of Evaluating the Performance of Faculty Members Through Intelligent Informational System Result on Improving Their Performance]. Journal Of Information And Communication Technology In Educational Sciences. 2010; 1(1) : 5-22.[Persian]
6. Sharifzadeh M, Abdullah Zadeh GH. [Implications of Training Courses for Professional Development of Faculty Members A Case Study]. Higher Education Letter. 2016; 9(33): 39-61. [Persian]
7. Hajipour B, Momeni M. [Recognizing Resource-Based Approach to Organizational Resources and Constant Competitive Advantage (Case Study: Saran Manufacturing Co.)]. Strategic Management Thought. 2009; 3(1), 77-102. [Persian]
8. Burr W, Valentowitsch J, Carpentieri R. The Resource-based Theory: On the eve of a paradigm change?. International Journal of Business Environment. 2016: 8(3): 265-284.
9. Erabi M, Fathollahi A, Asadzadeh A.[A New approach to Resource based view in corporate level strategy in Parent Companies]. Journal of Development evolution Management. 2019; 3: 1-7.[Persian].
10. Akpey-Mensah T. Integration of Talent Management into Human Resource Practices in Public Universities in Ghana. An Exploratory Study. International Journal of Law, Humanities and Social Sciences. 2018; 2(4): 13-24.
11. Rabbi F, Ahad N, Kousar T, Ali T. [Talent Management as a Source of Competitive Advantage]. Journal of Asia Business Strategy. 2015; 5(9): 208-214.
12. Karaca H. An exploratory study on the impact of organizational silence in hierarchical organizations: Turkish national police case. European scientific journal, 2013; 9(23): 38-50.
13. Ingram T. Relationships between talent management and organizational performance: The role of climate for creativity. Entrepreneurial Business and Economics Review. 2016; 4(3): 195-205.
14. Ortlieb R, Sieben B. How to safeguard critical resources of professional and managerial staff: Exploration of a taxonomy of resource retention strategies. The international journal of human resource management. 2012; 23(8): 1688-704.
15. Rawashdeh AM. The impact of talent management strategies on bank performance in Jordanian commercial banks. Modern Applied Science. 2018; 12(12): 49-56.
16. Al Aina R, Atan T. The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. Sustainability. 2020; 12(20): 8372.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

17. Noe R, Hollenbeck J, Gerhart B, Wright P. Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage. New York: Mcgraw-Hill; 2010
18. Lewis R, Heckman R. Talent Management: A Critical Review. Human Resource Management Review. 2006; 16(2): 139-154.
19. Turner PA, Kalman D. Make Your People Before You Make Your Products: Using talent management to achieve competitive advantage in global organizations. 1st ed. Hoboken, New Jersey: Wiley; 2014.
20. Baqutayan Sh. Is Talent Management Important? An Overview Of Talent Management And The Way To Optimize Employee Performance. Mediterranean Journal Of Social Sciences. 2014; 5(23): 2290.
Veloso EF, da Silva RC, Dutra JS, Fischer AL, Trevisan LN. Talent retention strategies in different organizational contexts and intention of talents to remain in the company. Journal on Innovation and Sustainability RISUS. 2014 ; 5(1): 49-61.
22. Taghizadeh Yazdi M, Tahmasebi R, Imamat M, Dehghan A. [Shenasaii va Rotbe Bandi Avamel Moaser dar Jazb va Negahdasht Esteadadha ba Estefadeh az Roykard Faraiand Selseleh Maratebi (motale moredi: daneshgah Tehran)]. Management Of Organizational Culture. 2018; 16(1): 89-115. [Persian].
23. Sandelowski M, Barroso J. Handbook for synthesizing qualitative research.1st ed. New York, United Stat : Springer publishing company; 2006.
24. Jamipour M. [Designing A Knowledge Management Maturity Model In Line With Business Strategies Using The Hybrid Method][Dissertation].Tehran: University Of Tehran; *2014.*[Persian].
25. Critical Appraisal Skills Programme. CASP (insert name of checklist i.e. Qualitative) Checklist. [Online] Available at: https://caspuk.net/wp-content/uploads/2018/01/CASP-QualitativeChecklist-2018.pdf
26. Gakure RW, Kamau AW, Waititu AG. Reward Systems As Determinant Of Talent Management In Public Universities In Kenya\N. IOSR Journal Of Humanities And Social Science. 2013 ; 18(2): 41-7.
27. Rudhumbu N, Maphosa C. Implementation Of Talent Management Strategies In Higher Education: Evidence From Botswana. Journal Of Human Ecology. 2015; 49(1-2): 21-32.
28. Fox SH, Bunton SA, Dandar V. The Case For Strategic Talent Management In Academic Medicine; 2011. [Cited 2021 Mar 13]. Available From: https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=elp_fac.
29. Lavania D, Sharma H, Gupta N. Faculty Recruitment And Retention: A Key For Managing Talent In Higher Education. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems. 2011;1(2).
30. Davies B, Davies B. Talent Management In Academies. International Journal Of Educational Management. 2010; 24(5):418-426.
31. Bradley AP. Talent Management For Universities. Australian Universities' Review. 2016; 58(1): 13-19.
32. Rao A. Talent Management An Ongoing Issue With Higher Educational Institutions In India. International Journal Of Engineering Technology Science And Research. 2017; 4(7): 2394-3386.
33. Boichenko M. Talent Management Programmes At British, American And Canadian Universities: Comparative Study. Comparative Professional Pedagogy. 2015; 5(4): 68-72.
34. Van Den Brink M, Fruytier B, Thunnissen M. Talent Management In Academia: Performance Systems And Hrm Policies. Human Resource Management Journal. 2013; 23(2): 180-195.
35. Mcdonnell A, Collings D, Mellahi K, Schuler R. Talent Management: A Systematic Review And Future Prospects. European Journal Of International Management. 2017;11(1): 86-128.
36. Paisey C, Paisey N. Talent Management In Academia: The Effect Of Discipline And Context On Recruitment. Studies In Higher Education. 2018; 43(7): 1196-1214.
37. Moghtadaie L, Taji M. Study of the Performance of Faculty Members According to Talent Management Approach in Higher Education. Educational Research and Reviews. 2016; 11(8): 781-90.
38. Peet M, Walsh K, Sober R, Rawak C. Generative Knowledge Interviewing: A Method For Knowledge Transfer And Talent Management At The University Of Michigan. International Journal Of Educational Advancement. 2010; 10(2): 71-85.
39. Nazaripour A, Mosavi S, Hakak M, Pirzad A. [Explanation Of Model Design And Talent Management System In Universities]. Armaghane Danesh. 2017; 21 (10) : 1029-1040.[Persian].
40. Yaghoubi Hassan Kola F, Esmaili AA, Fallah Va. Talent Management Model For Faculty Members Of Islamic Azad University Of Mazandaran Province. Journal Of Jundishapur Education Development. 2020: 10(4): 385-394. [Persian].
41. Davoodi A, Yaghoubi NM, Yazdani BA, Imani AM. [Identifying And Explaining The Components And

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

Drivers Affecting Talent Identification And Succession Breeding In The Higher Education System Of Sistan And Baluchestan Province Using The Mick Mac Method]. Faslnamehye Rahborde Ejtemaei Farhangi. 2016; 6(24): 235 [Persian].
42. Mohammadi M, Norouzi-kouhdasht R, Marzoughi R, Torkzadeh J, Salimi G. [Evaluating talent management process of faculty members in Lorestan university of medical sciences: Mixed method research]. Research in Medical Education. 2018; 10 (3) :35-46. [Persian].
43. Darouian S, Mirsepasi N, Daneshfard K. [Pathology and design of optimal talent management model]. Management Research in Iran. 2019; 23(3) : 28-52. [Persian].
44. Darouian S, Mirsepasi N, Daneshfard K. [Designing An Optimal Talent Management Model]. Journal of Development Evolution Management. 2019; 37: 1-12. [Persian].
45. Taleghani GH, Amini S, Ghaffari A, Adousi H. [An Investigation Of The Relationship Between Talent Management And The Performance Of Faculty Members In Esfehan University]. Journal Of Public Administration. 2013: 5(3): 83-102. [Persian].
46. Eghbal F, Hoveida R, Siadat SA, Samavatiyan H, Yarmohammadian MH. [Design and Development of Faculty Talent Management Process Model for Talent-driven Universities]. Public Management Researches. 2015; 9(34): 5-8. [Persian].
47. BamdadSoofi J, Imamat MM. [Identifying And Prioritizing The Factors Affecting The Attraction And Retention Of Scientific Talents In The University]. Journal of Research in Human Resources Management. 2018; 10 (3): 97-120. [Persian].
48. Sobhani MJ, Chizari M, Sedighi H, AlamBeigi A. [Effect of talent management components on organizational development in Iran agricultural higher education]. Iranian Agricultural Extension and Education Journal. 2018;14(1): 53-67. [Persian].
49. Eskandarpour B, Ahmadi H. [Shenasaii Melakhaye Jazb Aezaie Heate Elmi dar Iran: (Pazhoohesh Amikhte)]. Management in The Islamic University. 2018; 7(15): 128-146. [Persian].
50. Romiani Y, Abili G, Pourkarimi J, Farahbakhsh, S. [The exploration of Identification and Selection mechanisms of Talented Faculty Members at Comprehensive Universities with regional performance level]. Journal of Educational Sciences. 2019; 26 (1): 175-196. [Persian]
51. Rezaian A, Soltani F. [Moarefiyeh Modele Jame Va Systemiyeh Modiriate Estedad Jahate Behbood Amalkarde Fardiye Karkonane Sanate Naft]. Human Resource Management in The Oil Industry. 2009; 3(8): 7-49. [Persian]
52. GoudarzvandChegini M, Chirani I, Moghaddam H, Ghanekooshalshahi F, Moradi M. [Investing the Talent Management Relation with Organizational Performance (case study: Municipality of Gilan)]. The Journal Of Productivity Management. 2015; 10 (38): 253-278. [Persian]
53. Noe Pasand Asil SM, Ashegh Hoseyni Mehravani M. [Effect Of The Talent Management Process On Service Quality And Employee Innovation].Journal Of Management Studies in Development and Evolution. 2014; 23(75) : 19-38. [Persian].
54. Mirkamali M, Pourkarimi J, Hejri A. [Examining the Relationship between Professional Development and Educational Innovation among Faculty Members of Psychology and Education at Governmental Universities of Tehran]. Journal of Innovation and Creativity in Humanities. 2015; 5(1): 1-22. [Persian].
55. Zahedi S, Bazargan A. [A Study of the concept of Faculty Development and the Successful Experiences about Its Planning and Implementing]. Higher Education Letter. 2013; 6 (21): 7-26. [Persian].
56. Tahmasebi R, Gholipour A, Javaherizadeh E. [Talent Management: Identifying And Ranking The Factors Affecting The Absorption And Retention Of Scientific Talents]. Public Management Research. 2013; 5(17): 5-26. [Persian].
57. Khoshnshin Z. [Factors Affecting The Recruitment And Retention Of Exceptional Education Staff In Tehran In Comparison With Education In Tehran][Dissertation].Tehran: Allameh Tabatabai University; 2017.[Persian].
58. Sehhat S, Taghavifard MT, Salami R, Afsharian M. [Providing a Model for Predicting the Successful Implementing of Talent Management in Knowledge-based Companies Using Fuzzy Inference System].bJournal Of Strategic Management Studies. 2019; 10(37): 41-60. [Persian].

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

Identifying the Components of the Talent Management of faculty Members in Universities of Medical Sciences: A Meta-synthetic Study

Elham Keykha[1], Ahmad Keykha[2]

Abstract

Introduction: Talent management, especially in higher education, is important due to the main role it can play in tackling the global challenges and development of different countries. This study endeavored to identify the components of talent management of faculty members in universities of Medical Sciences Based on internal and external studies.

Methods: This study sought for the keyword of talent management of faculty members through meta-synthesis in both national (2006 to 2020) and international (2000 to 2020) academic databases: Magiran, Ensani, SID and databases: Scopus, Science Direct, Emerald, Google Scholar. Finally, after screening and reading, 26 articles were selected.

Results: The gathered data were analyzed through the Sandolowski and Barso's seven-step method. A total of 178 key concepts and 20 Subcategories were reached as follows: talent identification, systematic approach to talent identification, identification of individual and professional competencies, review and correction of recruitment indicators, systematic recruitment process, talent selection, human capital development and academic development, efficient human resource management, effective evaluation and monitoring, infrastructure development and improvement, substitution, supportive attitude to maintenance, professional maintenance, management-executive policies in maintenance, competitive spaces, functionalism, talented university culture and collective culture in the university. Likewise, six major categories of talent identification, talent acquisition, talent development, talent retention, competitiveness and core performance, establishing a talent culture were reached.

Conclusion: Findings of this study underlined the importance of such components as talent retention, talent identification, talent development, talent acquisition, competitiveness and central performance, as well as the establishing a talent culture. This way,planning the development of talents in different ways is suggested.

Keywords: Talent Management, Faculty Members, Human Capital, Human Resource Management

Addresses:

1. Assistant Professor, Department of Oral and Maxillofacial Medicine, Faculty of dentistry, Qom University of Medical Science and Health Services, Qom, Iran. Email; e-keykha@alumnus.tums.ac.ir
2. (✉) Ph.D. student of Economics and Finance Management of Higher Education, Department of Management and Educational Planning, University of Tehran, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: ahmadkeykha@ut.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]