



Research Paper

Identifying the Factors of Student Talent Management with a Sustainable Development Approach and Presenting its Model using Thematic Analysis Method

Hamidreza Mehrabi: PhD student in Educational Management, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Ramazan Jahanian* Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Mahtab Salimi: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Received: 2024/06/21 **PP** 13-24 **Accepted:** 2024/08/20

Abstract

In today's world, students are known as the bright and dynamic future of societies. Developing and utilizing the talents of these young elites is a fundamental and vital responsibility for educational organizations and institutions. Given this reality, managing student talent with a sustainable development approach has been considered as a new and efficient approach for the continuous and sustainable development of student talents. Therefore, the purpose of the research is to identify the factors of managing student talent with a sustainable development approach and to present a model. In this regard, the present research was conducted with a qualitative approach and in terms of purpose, it is an applied research and using the Brown and Clark content analysis method. In this research, information was collected by conducting semi-structured interviews with 15 experts including professors, senior managers and faculty members through purposive sampling. Then, using the content analysis method, the information extracted from the texts and interviews was categorized and analyzed. Reliability was examined and confirmed using the two-coder method and test-retest reliability. In order to calculate the level of agreement, the Kappa coefficient was used in SPSS software, which was 0.75, which indicates acceptable reliability. Also, to ensure the validity of the research, in addition to using the researcher's sensitivity strategy in the research process, the findings were provided to 3 academic experts and were approved. The results showed that the factors of student talent management with a sustainable development approach should have characteristics such as internal factors, external factors, macro factors, micro factors, and organizational factors. Finally, these results were classified into 16 organized themes, one overarching theme. Also, by implementing educational programs, developing practical skills, encouraging participation in community-related activities, and industrial relations, students' talents can be developed sustainably and prepared for entering the labor market. This approach, in addition to increasing the performance and capabilities of students, also contributed to the sustainable growth and development of society.

Keywords: Talent Management, Students, Sustainable Development, Theme Analysis

Citation: Mehrabi, H., Jahanian, R., & Salimi, M.. (2025). **Identifying the Factors of Student Talent Management with a Sustainable Development Approach and Presenting its Model using Thematic Analysis Method.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(8), 13-24

Extended Abstract

Introduction

Despite the widespread importance of young talents, their potential has not been used to a large extent. They are educated and talented, but at the same time they face instability in employment. Also, the specific background conditions of Iranian universities are a factor that should be studied for its results on the process of managing student talent. Also, the lack of local models in the field of student talent management indicates a significant research need at the national level. Considering the issues raised, the present study seeks to provide a model for managing student talent with a sustainable development approach in the country's higher education system; for this purpose, an attempt has been made to analyze the sustainable development theory in the qualitative method with respect to the specific background conditions of Iran and the process of managing student talent in the country's universities. Therefore, considering the research problem and the lack of research evidence in this regard, the present study aims to answer this question: What are the components of the student talent management model with a sustainable development approach?

Methodology

This research, which is developmental in terms of purpose, was conducted with a qualitative approach and using thematic analysis method. Thematic analysis method, which is also known by other titles such as thematic analysis and thematic analysis, is one of the common methods of content analysis and a method for analyzing qualitative data from interviews that also provides the basic skills required for many other qualitative analyses. Common methods in thematic analysis include the format, matrix themes, thematic network themes and comparative analysis, of which thematic network analysis method was used in this study. In the thematic network, which was developed by Atride Stirling (2001), the themes are systematized based on a specific process and in the form of basic, organizing and comprehensive themes.

Results and discussion

In the process of content analysis, interviews were first conducted and then supplemented

with notes taken during the interview sessions. Then, through careful and repeated study, independent ideas were identified for each interview in the form of basic themes and a code was assigned to each. Of course, if there were sections with similar themes in the text of previous interviews, the same previous codes were used as indicators. Finally, in this study, the basic theme was extracted. After obtaining the basic themes, organizing themes and overarching themes were abstracted according to the basic themes. At this stage, an attempt was made to achieve more abstract themes by reorganizing the primary themes or themes so that researchers could find more comprehensive and central themes. At this stage, 61 primary codes, 13 basic themes in the form of 5 organizing themes, and by examining and analyzing the themes, six overarching themes were extracted, including: internal factors, external factors, macro factors, micro factors, and educational organizational factors, which are presented in Table 2.

Conclusion

Student talent, as the bright future of society, has an important responsibility for educational institutions and educational organizations. But how can these talents be sustainably utilized? Also, the sustainable development approach in student talent management has been proposed as a new and efficient solution that emphasizes the continuous and sustainable development of student talents. Also, the results showed that, including 61 initial codes, 13 basic themes were identified in the form of 5 organizing themes for presentation.

External factors include the organized theme of talent management financial resources, organizational environment factors, and laws and regulations supporting talents. It can be said that the impact of these external factors on talent management can play an important role in the development and utilization of talents in the organization. For example, the existence of the organized theme of sufficient financial resources can help the organization improve its talent management programs and provide the necessary resources for employee training and development. Also, the existence of laws and regulations supporting talents can create a favorable environment for the growth and development of talents in the organization. As a result, the impact of these external factors on talent management is of great importance and

can be influential in the progress and development of the organization. Therefore, the results of this study are consistent with research

such as Tabari et al. (1400), Hejbarnejad et al. (1400), Karna and Hartwell (2019), and Van den Burk et al. (2018).

References

1. Agheli, M., NikMenesh, Sh., Rashidi, H., & Jalali, P. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing. *First edition*, Tehran: Dibagaran Book Institute.
2. Aghili, Meysam; NikMenesh, Shamseddin; Rashidi, Hasan & Jalali, Parisa. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing. First edition, Tehran: Dibagaran Book Institute. [In Persian]
3. Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). A comprehensive review of talent management strategies for seafarers: Challenges and opportunities. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(2), 1116-1131.
4. Azhar, Reza & Mohammadi Moghaddam, Yousef. (2021). The role of talent management in the quality of police services: A case study of Karaj County. *Police Management Research*, 16(3), 61-84. [In Persian]
5. Balagar, Amin & Pirizadeh, Behrooz. (2024). The effect of talent management on improving organizational voice with the mediating role of strategic thinking (Case study: East Azerbaijan Industrial Management Organization). The 3rd International Congress on Management, Economics, Humanities, and Business Development. [In Persian]
6. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
7. Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.
8. Denanyoh, R., Adjei, K., & Nyemekye, G. E. (2015). Factors that impact on entrepreneurial intention of tertiary students in Ghana. *International Journal of Business and Social Research*, 5(3), 19-29.
9. Falah Haghghi, Negin & Parhizkar, Morteza. (2012). An analysis of the role and importance of research-oriented postgraduate education in the development of academic entrepreneurship. The 1st National Conference on Challenges and Solutions for the Development of Research-Oriented Postgraduate Education in Iran. [In Persian]
10. Gallardo-Gallardo, E., Moliner, L. A., & Gallo, P. (2017). Mapping collaboration networks in talent management research. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 332-358.
11. Gol Mohammadi Qadikolaei, Hamzeh; Tabari, Mojtaba; Bagherzadeh, Mohammad Reza & Gholipour Kenani, Yousef. (2024). Presenting a model of factors affecting talent management. The 4th International Conference on Advanced Research in Management and Humanities. [In Persian]
12. Groenewald, E., Groenewald, C. A., Kilag, O. K., Andrin, G., Pernites, M. J., & Macapaz, M. K. (2024). Talent management in the 21st century: A comprehensive review and prospects for innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(3), 93-99.
13. Hejab Nejad, Noosha; Mahmoudi, Amir Hossein; Hamidi Far, Fatemeh & Imani, Mohammad Naqi. (2021). Identifying strategic-local components affecting the talent management of employees in the Central Organization of the Islamic Azad University. *Iranian Association of Sociology of Education*, 14(1), 287-298. [In Persian]
14. Jing, L., Li, J., Zhang, X., & Li, M. (2016). Research on the innovation and entrepreneurship of college students' education evaluation based on analytic hierarchy process. *International Journal of Hybrid Information Technology*, 9(1), 291-300.
15. Karla, A. (2018). Influence of talent management practices on commitment of non-critical employees in IT companies in Chennai. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 4(1), 1-5.
16. Kravariti, F., Voutsina, K., Tasoulis, K., Dibia, C., & Johnston, K. (2021). Talent management in hospitality and tourism: A

- systematic literature review and research agenda. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
17. Lee, J. Y., Yahiaoui, D., Lee, K. P., & Cooke, F. L. (2022). Global talent management and multinational subsidiaries' resilience in the Covid-19 crisis: Moderating roles of regional headquarters' support and headquarters–subsidiary friction. *Human Resource Management*, 61(3), 355-372.
 18. Liechti García, N., & Sesé, A. (2024). Measuring the teachers' talent management. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 568-586.
 19. Lin, X. (2024). Integration of institutional management and emotional management in college student management under the background of innovative and entrepreneurial talent training. *Industrial Engineering and Innovation Management*, 7(2), 189-198.
 20. Liu, Y., Vrontis, D., Visser, M., Stokes, P., Smith, S., Moore, N., Thrassou, A., & Ashok, A. (2020). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*, 100744. Available online 13 January 2020.
 21. Montero Guerra, J. M., & Danvila-Del Valle, I. (2024). Exploring organizational change in the age of digital transformation and its impact on talent management: Trends and challenges. *Journal of Organizational Change Management*.
 22. Rahmani Nik, Zorgham; Dalvand, Mohammad Reza & Behboudi, Mohammad Hassan. (2024). Investigating the impact of human capital on employees' self-efficacy with the mediating role of talent management in SAIPA companies in Shiraz. The 10th International and National Conference on Management, Accounting, and Law Studies, Tehran. [In Persian]
 23. Sharifi, Masoumeh; Abbaszadeh, Naser & Shafizadeh, Hamid. (2021). Identifying the factors affecting talent management of high school teachers. *Iranian Association of Sociology of Education*, 14(1), 310-318. [In Persian]
 24. Tabari, Mojtaba; Fardi Azar, Alireza & Iran Zadeh, Soleiman. (2021). Designing and explaining the organizational values model with an emphasis on talent management in the National Iranian Gas Company. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 13(49), 175-192. [In Persian]
 25. van Beuningen, L. (2024). Talent management of doctoral students: Focus on well-being, or how to deal with the mental health crisis in graduate education. In *Talent management in higher education* (pp. 77-98). Emerald Publishing Limited.
 26. van den Broek, J., Boselie, P., & Paauwe, J. (2018). Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on cooperation in healthcare. *European Management Journal*, 36(1), 135-144.
 27. Wang, J. H., et al. (2016). The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention. *Higher Education*, 72(2), 209-224.
 28. Yllner, E., & Brunilla, A. (2013). Talent management: Retaining and managing technical specialists in a technical career. *Master of Science Thesis*, KTH Industrial Engineering and Industrial Management, Stockholm.



شناسایی عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار و ارائه الگوی آن با روش تحلیل مضمون

حمیدرضا محرابی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
رمضان جهانیان: استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
مهتاب سلیمی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱ صص ۱۳-۲۴ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۳۰

چکیده

در دنیای امروزه، دانشجویان به عنوان آینده‌ی روشن و پویای جامعه‌ها شناخته می‌شوند. توسعه و بهره‌برداری از استعدادهای این نخبگان جوان، مسئولیت اساسی و حیاتی برای سازمان‌ها و موسسات آموزشی است. با توجه به این واقعیت، مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار به عنوان یک رویکرد جدید و کارآمد، به منظور توسعه‌ی مستمر و پایدار استعدادهای دانشجویان، مورد توجه قرار گرفته است. از این رو هدف پژوهش شناسایی عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار و ارائه الگوی است. در این راستا پژوهش حاضر با رویکردی کیفی و از نظر هدف جزو پژوهش‌های کاربردی و با استفاده از روش تحلیل مضمون براون و کلارک انجام شده است. در این پژوهش، با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۵ نفر از خبرگان شامل اساتید، مدیران ارشد و اساتید هیئت‌علمی از طریق نمونه‌گیری هدفمند برای جمع‌آوری اطلاعات اقدام شد. سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون، اطلاعات استخراج شده از متون و مصاحبه‌ها دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل شدند. پایایی با استفاده از روش دو کدگذار و پایایی باز آزمون مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به‌کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار ۳ تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفته و به تأیید رسیدند. نتایج نشان داد که عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار باید دارای ویژگی‌هایی از قبیل عوامل درونی، عوامل بیرونی، عوامل کلان، عوامل خرد، عوامل سازمانی می‌باشد. در نهایت، این نتایج به ۱۶ مضمون سازمان‌یافته، یک مضمون فراگیر طبقه‌بندی شدند. همچنین با اجرای برنامه‌های آموزشی، توسعه مهارت‌های عملی، تشویق به شرکت در فعالیت‌های مرتبط با جامعه و ارتباطات صنعتی، می‌توان استعدادهای دانشجویان را به‌صورت پایدار توسعه داد و آنان را برای ورود به بازار کار آماده کرد. این رویکرد، علاوه بر افزایش عملکرد و توانمندی دانشجویان، به رشد و توسعه‌ی پایدار جامعه نیز کمک کرد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، دانشجویان، توسعه پایدار، تحلیل مضمون

استاد: محرابی، حمیدرضا؛ جهانیان، رمضان و سلیمی، مهتاب (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار و ارائه الگوی آن با روش تحلیل مضمون. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۸)، ۱۳-۲۴.

مقدمه

سازمان‌های کنونی با پدیده نابودی استعدادها مواجه هستند و حفظ و نگهداری استعدادهای کلیدی به یک مشکل برای مدیران منابع انسانی تبدیل شده است (رحمانی نیک و همکاران، ۱۴۰۳). در فضای رقابتی کسب‌وکار که در سراسر جهان حاکم است، سازمان‌ها عملکرد بالاتر از سطح انتظار کارکنان را محاسبه می‌کنند (آجی و همکاران، ۲۰۲۴). همان گونه که جنگ استعداد همچنان ادامه دارد اهمیت مدیریت استعداد رقابتی به کرات تأکید می‌شود و بسیاری از آنها فکر می‌کنند که ناتوانی برای جذب و حفظ بهترین استعدادها یکی از تهدیدات بزرگ برای دستیابی به موفقیت به شمار می‌رود (کارلا، ۲۰۱۸). بر اساس گزارش مؤسسه CIPD (۲۰۱۷) در سال (۲۰۱۶) اکثر سازمان‌ها فعالیت‌های استخدام و استعدادیابی خود را بر جذب استعدادهای کلیدی تمرکز داشته است (حدود ۷۰ درصد)، تقریباً نیمی از سازمان‌ها استعدادهای درون سازمانی خود را توسعه داده اند (حدود ۴۸ درصد) و از فناوری‌های نوین برای استخدام افراد استفاده نموده‌اند (حدود ۴۶ درصد). این مؤسسه ذکر می‌نماید که تمرکز بیشتر فعالیت‌های مدیریت استعداد در سال (۲۰۱۷) بر توسعه استعدادهای درون سازمانی بوده که به نسبت سال (۲۰۱۶) از ۴۸ درصد به ۷۵ درصد افزایش یافته است. همچنین افزایش تمرکز بر حفظ و نگهداری افراد با استعداد نسبت به جذب افراد با استعداد را پیش‌بینی نموده‌اند (لیختی گارسیا و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین گروه مشاوران بوستون و فدراسیون جهانی انجمن‌های مدیریت در سال (۲۰۱۲) به منظور بررسی با اهمیت‌ترین اقدامات پیش روی حوزه منابع انسانی با پرسشی که از ۴۲۸۸ متخصص منابع انسانی بر اساس قابلیت‌های موجود که توسط مدیریت منابع انسانی شرکت‌ها ایجاد شده و اقدامات مورد نیاز آتی، سه حوزه را دارای بیشترین اهمیت جهت اقدام توسط واحدهای منابع انسانی شناسایی نمودند (گرونیوالد و همکاران، ۲۰۲۴). این سه حوزه عبارتند از: مدیریت استعداد با بیشترین اهمیت، دوم توسعه مهارت‌های رهبری و سوم برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی (ایلنر و بورونیا، ۲۰۱۳). پرداختن به موضوع مدیریت استعداد از زمانی آغاز شد که در سال (۱۹۹۷) گروه مشاوران مکزیکی «جنگ بر سر استعدادها» را مطرح کردند و توجه زیادی را درباره عرضه استعدادهای اجرایی با استناد به مسائل مطرح شده توسط سازمان‌ها در خصوص جذب و حفظ کارکنان کلیدی معطوف داشتند. در سال (۲۰۰۱) همین مشاوران نسخه توسعه یافته تری را در یک کتاب تحت عنوان «جنگ برای استعداد» منتشر کردند. فرض اصلی کار آنها بر اساس حدوداً ۱۳۰۰۰ مصاحبه‌ای که با مدیران شرکت‌های بزرگ و متوسط انجام شد، شکل گرفت که در آن مشخص شد حداقل سازمان‌های آمریکایی برای بدست آوردن استعداد مدیریتی مبارزه می‌کردند. آنها معتقد بودند که باور اساسی به اهمیت استعداد برای دستیابی به تعالی سازمانی لازم است (مونتررو و همکاران، ۲۰۲۴). به طور خلاصه تنها شرکت‌هایی که توانستند ذهنیت استعداد را توسعه دهند، بهترین و درخشان‌ترین استعدادها را دارند و از کارکنان ناکارآمد خلاص می‌شوند، در نهایت به موفقیت دست می‌یابند و این تأثیر مثبت مدیریت استعداد بر عملکرد کسب‌وکار را نمایان می‌سازد (لین و همکاران، ۲۰۲۴). از آن به بعد گزارش‌های مشاوره‌ای متعددی نگاشته شد که تأکید قوی بر نقش مدیریت استعداد در موفقیت کسب‌وکار داشته‌اند (گالاردو-گالاردو و همکاران، ۲۰۱۷). جنگ واقعی کشورها در دهه‌های آینده نه بر سر انرژی و نه بازارها خواهد بود، بلکه بر سر سرمایه‌های انسانی است. تحولاتی که در دو دهه اخیر در زمینه‌های مختلف در کشورهای جهان رخ داده است، آموزش عالی را با تحولاتی جدید به ویژه در کشورهای جهان سوم و در حال توسعه مواجه کرده است که مهم‌ترین آنها شامل آموزش معطوف به اشتغال، رشد پژوهش‌های مسئله محور و پاسخگویی در قبال جامعه است (فلاح حقیقی و پرهیزکار، ۱۳۹۱). امروزه استعداد یکی از اولویت‌های اصلی سازمان‌ها، به خصوص دانشگاه‌های مختلف جهان است (بالاگر و همکاران، ۱۴۰۳). در این بین، اهداف بسیاری از دانشگاه‌ها تغییر از دانشگاه نسل اول و دوم به نسل سوم است که در این راستا سرمایه فکری، ابزاری برای مدیریت استعداد دانشگاهی است و اهمیت ترویج استعداد و مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها برای پویایی توسعه پایدار اقتصادی و ایجاد اشتغال دوچندان شده است (دنانیوه و همکاران، ۲۰۱۵). توسعه پایدار به معنی تلفیق اهداف اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی برای حداکثر سازی رفاه انسان فعلی بدون آسیب به توانایی‌های نسل‌های آتی برای برآوردن نیازهایشان می‌باشد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از اصلی‌ترین اجرای توسعه پایدار، توجه به نیروی انسانی است. سازمان‌های امروزی از سرمایه انسانی و انسان دانایی محور یاد می‌کنند. توسعه و رشد منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان مهم‌ترین منبع تولید، راز ماندگاری و بقاء بنگاه‌ها تلقی شده است و مهم‌ترین چالش

¹ Ajayi

² Karla

³ Liechti García

⁴ Groenewald

⁵ Yllner & Brunilla

⁶ Montero

⁷ Lin

⁸ Gallardo-. Gallardo et al.

⁹ Denanyoh et al.

در عرصه کسب و کار دیگر تنها موضوع فناوری نیست بلکه بهره مندی و بهره وری بیشتر از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز و رمز اصلی رویارویی و برخورد با چالش‌ها و آسیب‌های کسب و کار می‌باشد (ون بونینگن و همکاران، ۲۰۲۴). تحول اقتصادی و تعداد رو به رشد دانشجویان درگیر مسئله اشتغال، سبب شده است چگونگی حل و فصل تناقضات ساختاری در راستای تحولات اقتصادی برای حل مسئله اشتغال در جوامع مختلف مدنظر قرار گرفته شود (جینگ و همکاران، ۲۰۱۶). بیکاری جوانان به عنوان مشکلی طولانی مدت در سراسر جهان شناخته شده است؛ به گونه‌ای که در حال حاضر جوانان بیکار به «نسل از دست رفته» توصیف می‌شوند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۶). باید توجه داشت که جوانان فارغ التحصیل در ایران با این مشکل رو به رو هستند؛ به طوریکه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان در سال (۱۳۹۰)، ۲۲/۹۶ درصد تخمین زده شده است (گل محمدی قادیکلایی و همکاران، ۱۴۰۳) و براساس بررسی انجام شده در پژوهش‌شده آمار ایران، حدود ۳۴ درصد از فارغ‌التحصیلان عالی در سال (۱۳۹۴) از نظر اقتصادی، غیرفعال هستند (فلاح محسن خانی، ۱۳۹۴). علیرغم اهمیت گسترده استعدادهای جوان، پتانسیل بالقوه آنها نیز تا حد زیادی کاربرد نداشته است، آنها تحصیل کرده و مستعد هستند و در عین حال با بی‌ثباتی در اشتغال مواجه هستند، همچنین شرایط زمینه‌ای ویژه دانشگاه‌های ایران، عاملی است که باید درباره نتایج آن بر فرایند مدیریت استعداد دانشجویان مطالعه شود، همچنین نبود الگوهای بومی در زمینه مدیریت استعداد دانشجویان، نمایانگر نیاز پژوهشی چشمگیر در سطح کشور است. با توجه به موارد مطرح شده، پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگویی برای مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار در نظام آموزش عالی کشور است؛ به این منظور، تلاش شده است تا در قالب روش کیفی نظریه توسعه پایدار با توجه به شرایط زمینه‌ای ویژه ایران و فرایند مدیریت استعداد دانشجویان دانشگاه‌های کشور واکاوی شود. این رو با توجه به مساله تحقیق و کمبود شواهد تحقیقاتی در این خصوص تحقیق حاضر با هدف پاسخگویی به این سوال شکل می‌گیرد: مولفه‌های الگوی مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

طبری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی با تأکید بر مدیریت استعداد در شرکت ملی گاز ایران پرداختند که هدف از این پژوهش، بررسی ادبیات مربوط به مدل ارزش‌های سازمانی با تأکید بر مدیریت استعداد است. در نهایت ۴۵ مؤلفه در ۶ بُعد شامل: ارزش‌های فردی، اخلاق حرفه‌ای، سازمانی، گروهی، معنوی، روانی و اجتماعی دسته بندی شد. ضریب هم‌هنگی کندال، ۰/۸۰۴ به دست آمد که نشان دهنده اتفاق نظر قوی بین پنل خبرگان است. این پژوهش نشان داد؛ توجه به ارزش استعدادها و نهادینه سازی ارزش‌های مهم از نظر آنها همچون وجود کار چالشی، یادگیری مستمر، حفظ عزت نفس، دادن استقلال و آزادی به آنان و ... بایستی جزء اولویت‌های شرکت ملی گاز ایران قرار گیرد.

هژبرنژاد و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی شناسایی مولفه‌های راهبردی- بومی موثر بر مدیریت استعداد کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. نتایج نشان داد که (بعد نظام جذب استعداد، نظام ارتقاء استعداد، نظام حفظ استعداد، آموزش و نظام ارزیابی و کشف استعداد) به عنوان ابعاد اصلی مدیریت استعداد شناسایی شد و همچنین در ۲ راند دلفی مؤلفه‌های مورد ارزیابی برای تعیین روایی و پایایی قرار گرفت که در راند اول ۲۳ شاخص حذف و در راند دوم ۴۴ شاخص نهایی با ضریب کندال ۰/۶۵۴ مورد تأیید قرار گرفت.

اظه‌ری و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی نقش مدیریت استعداد در کیفیت خدمات انتظامی - مورد مطالعه شهرستان کرج پرداختند که یکی از ابزارهای اثربخش منابع انسانی، توجه به مدیریت استعداد است که با ایجاد سازوکار مناسب، یک تعهد دو سویه بین مدیریت و سازمان به وجود می‌آورد که ممکن است منجر به بهبود کیفیت خدمات انتظامی شود یافته‌ها نشان داد در متغیر مدیریت استعداد، بالاترین میانگین مربوط به حفظ و نگهداری استعداد و انتخاب استعداد و بیشترین میانگین در بُعد کیفیت خدمات، مربوط به شاخص‌های اطمینان‌پذیری و شواهد فیزیکی ملموس است. همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد ابعاد مدیریت استعداد به طور معناداری باعث ارتقا کیفیت خدمات انتظامی می‌شود ($P < 0/05$) نتیجه گیری: برآیند یافته‌های پژوهش حاکی از ضرورت کشف استعدادها و موجود در فرماندهی انتظامی شهرستان کرج و استفاده بهینه از آنها برای ارائه خدمات مطلوب به شهروندان می‌باشد.

شریفی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم پرداختند که پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم انجام شد یافته‌ها نشان داد که عوامل موثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم شامل ۱۷ مفهوم، ۶ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی بود. مقوله‌های اصلی شامل ساختار مدرسه (با دو مقوله فرعی سیستم

¹ van Beuningen

² Jing et al.

³ Lost generation

⁴ Wang et al.

پاداش دهی و قدردانی از تلاش‌های معلمان و شرایط استخدامی و اصول اخلاقی در فرایند آن)، مأموریت و چشم انداز شفاف مدرسه (با دو مقوله فرعی تدوین برنامه استراتژیک و تدوین مشخص اهداف، رسالت‌ها، ارزش‌ها و چشم اندازها) و قوانین، مقررات و سیاست گذاری‌ها (با دو مقوله فرعی انعطاف پذیری در فرایندهای انتخاب و جذب معلمان مستعد و برداشتن محدودیت‌های ادامه تحصیل معلمان) بودند. نتیجه گیری: با توجه به عوامل موثر شناسایی شده بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم، برنامه ریزی جهت ارتقای مدیریت استعداد آنان ضروری است که آن از طریق بهبود عوامل شناسایی شده محقق می‌شود.

لی^۱ و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان نقش مدیریت استعداد در تاب‌آوری سازمانی پرداختند. تاب‌آوری برای توسعه قابلیت‌های سازمانی برای پاسخ به بحران‌های جهانی مانند همه‌گیری کووید-۱۹ نقش اساسی دارد. تا به امروز، مطالعات کمی رابطه بین مدیریت استعداد و انعطاف پذیری سازمانی شرکت‌های تابعه شرکت‌های چندملیتی را در طول بحران بررسی کرده‌اند. با توجه به مشکلات نمایندگی در سطح زیرمجموعه و عقلانیت محدود در سطح ستاد به عنوان عواملی که ممکن است منجر به شکست در مدیریت استعداد در شرکت چند ملیتی شود، و همچنین دیدگاه شایستگی اصلی، اهمیت ساختار حاکمیت سه لایه شرکت چند ملیتی‌ها را در تجزیه و تحلیل انعطاف پذیری شرکت‌های تابعه مدیریت استعداد و شرکت چند ملیتی روشن کردیم.

کراواریتی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان مدیریت استعداد در صنعت گردشگری انجام دادند. نویسندگان دریافتند که مدیریت استعداد در صنعت گردشگری شواهدی را ارائه می‌دهد که بر روی پنج موضوع کلیدی تحقیقاتی سازگار است: شیوه‌های مدیریت استعداد، مفهوم سازی استعداد و مدیریت استعداد؛ سوابق و نتایج مدیریت استعداد، سهامداران کلیدی مدیریت استعداد؛ و آموزش استعداد و مشاغل فارغ التحصیل. تجزیه و تحلیل نشان داد که بیشتر مطالعات کیفی هستند و بر اروپا و آمریکای شمالی متمرکز هستند و در درجه اول هتل‌ها را بررسی می‌کنند.

لیو^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی مدیریت استعداد و عملکرد منابع انسانی در ادغام و جمع آوری بین فرهنگی: نقش و تأثیر هویت دو فرهنگی پرداختند که نتایج زیر حاصل شد. در این مقاله استعدادهای دو فرهنگی در رابطه با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در ادغام و جمع آوری بین فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است. تقاطع مدیریت منابع انسانی، مدیریت استعدادهای دو فرهنگی و ادبیات متقابل فرهنگی یک چارچوب مفهومی را برای به دست آوردن پیچیدگی مدیریت استعدادهای فرهنگی و فرهنگی ارائه می‌دهد و ویژگی‌های کلان غالب ادبیات مدیریت منابع انسانی موجود متمرکز را در یک دیدگاه خردگراتر نشان می‌دهد. این مقاله با تأکید بر ابعاد مکانی (پوشاندن ریزنمونه‌های کارمند فردی به کلان شرکت و موقعیت آن در بافت فرهنگی کلان ملی) و ابعاد زمانی (متشکل از قبل از ادغام، در حین ادغام و ماتریس) ماتریسی را توسعه می‌دهد. مراحل پس از ادغام، این الگویی را ارائه می‌دهد که پویایی چند سطحی از مدیریت استعدادهای دو فرهنگی را بررسی می‌کند. این استدلال راه‌هایی را نشان می‌دهد که لنزهای بین فرهنگی موجود نیاز به درک عمیق‌تر از مدیریت استعدادهای فرهنگی در تنظیمات متقابل فرهنگی دارند. دستورالعمل‌ها و برنامه‌های آینده پژوهشی مشخص می‌شوند.

کرنا و هارت ول^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی مدیریت استعدادهای جهانی: نمایی از چرخه زندگی از تعامل بین سرمایه انسانی و اجتماعی پرداختند که نتایج زیر حاصل شد. ما یک الگوی نظری ارائه می‌دهیم که تعامل بین سرمایه اجتماعی و انسانی و اشکال مختلفی که ممکن است چنین تعامل وجود داشته باشد را توصیف می‌کند - مثبت و منفی. با گسترش مفاهیم سهام و جریان دانش، این مدل جریان سرمایه اجتماعی را در برابر سهام سرمایه انسانی ارزیابی می‌کند. وقتی این جریان‌ها را با ارزش سرمایه انسانی مقایسه می‌کنیم، می‌توانیم بهتر درک کنیم که چگونه این منابع می‌توانند با یکدیگر تعامل داشته باشند، بر استعداد جهانی تأثیر بگذارند و با گذشت زمان تغییر کنند. ما در مورد پیامدهای شیوه‌های مدیریت استعداد جهانی در انتخاب، توسعه و استفاده از استعداد بحث می‌کنیم.

ون دن بورک^۵ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی نوآوری تعاونی از طریق یک استخر مدیریت استعداد: یک مطالعه کیفی در مورد همکاری در مراقبت‌های بهداشتی پرداختند که نتایج زیر حاصل شد. در سالهای اخیر، بخش بهداشت و درمان هلند با افزایش رقابت روبرو شده است. نه تنها منابع مالی کمیاب هستند، بلکه بیمارستان‌های هلند نیز به دلیل کمبود نیروی کار قابل توجه باید با سایر بیمارستان‌های موجود در همان منطقه جغرافیایی رقابت کنند تا بتوانند کارمندان با استعداد را جذب و حفظ کنند. با این حال، چهار بیمارستان که در همان منطقه فعالیت می‌کنند، با ایجاد یک استخر مدیریت مشترک استعدادهای همکاری و رقابت همزمان استفاده می‌شود، برای مقابله با این کمبودها همکاری می‌کنند. در این مقاله، یک مطالعه موردی به منظور تقویت درک ما از تعاون انجام شده است. از جمله موارد دیگر، یافته‌ها حاکی از آن است که درک بازیگران سازمانی بر رقابت متفاوت است و ممکن است نوآوری تعاونی با رقبا را مختل کند، در حالی که

¹ Lee

² Kravariti

³ Liu

⁴ Crane

⁵ van den Broek

درک مشکلات مشترک و محدودیت منابع باعث تحریک همکاری می‌شود. ما با توجه به یافته‌های تحقیق، ادبیات همکاری فعلی را تأمل می‌کنیم، که برای تحقیقات آینده در مورد این موضوع تأثیر دارد.

مواد و روش تحقیق

این پژوهش که از نظر هدف توسعه‌ای است با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. روش تحلیل مضمون که با عناوین دیگری نظیر تحلیل موضوعی و تحلیل تماتیک نیز شناخته می‌شود، یکی از روش‌های متداول تحلیل محتوا و روشی برای تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه است که مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری تحلیل‌های کیفی دیگر را نیز فراهم می‌آورد (براون^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). روش‌های رایج در تحلیل مضمون شامل قالب، مضامین ماتریس، مضامین شبکه مضامین و تحلیل مقایسه‌ای است که در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین استفاده شده است. در شبکه مضامین که آتراید استرلینگ (۲۰۰۱) آن را توسعه داده است، مضامین بر اساس روندی مشخص و در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر نظام‌مند می‌گردند (عاقلی^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). مراحل پژوهش تحلیل مضمون بر اساس الگوی براون و کلارک (۲۰۰۶) به شرح زیر می‌باشد:

گام اول: طراحی پژوهش تحلیل مضمون

این گام شامل انتخاب موضوع، پژوهش بیان مساله بیان اهداف و سؤالات پژوهش انتخاب طرح پژوهش، تعیین قلمرو، جامعه و نمونه آماری می‌باشد. همانطور که قبلاً نیز اشاره شد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار و ارائه الگوی جامعی از این مولفه‌ها بر اساس عوامل شناسایی شده صورت گرفته و در صدد پاسخ به سؤالات زیر می‌باشد:

1- مولفه‌ها و عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار کدام است؟

2- الگوی مدل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار چگونه است؟

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۹ نفر از اساتید هیئت علمی رشته مدیریت آموزشی و ۶ نفر مدیران آموزش عالی کشور بودند که به شیوه نمونه گیری هدفمند با روش گلوله برفی انجام گرفت. معیار اصلی ورود به پژوهش داشتن دارای تحصیلات دکترا و دانش تخصصی در حوزه مدیریت آموزشی، دارای سابقه کار و سابقه فعالیت پژوهشی در حوزه مربوطه بود که به صورت هدفمند و با توجه به اطلاعات به دست آمده از موارد قبلی انتخاب گردیدند ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱- مصاحبه شونده‌گان (در روش کیفی)

| کد مصاحبه شونده | سن | جنسیت | تحصیلات | سمت سازمانی | مدت زمان مصاحبه (دقیقه) | میزان سابقه کار |
|-----------------|----|-------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------|
| ۱۱ | ۴۳ | زن | دکتری | علمی هیأت | ۴۳ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۲ | ۳۹ | زن | دکتری | علمی هیأت | ۳۰ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۳ | ۴۰ | زن | دکتری | علمی هیأت | ۴۰ | ۵-۱۰ سال |
| ۱۴ | ۴۴ | زن | دکتری | علمی هیأت | ۵۴ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۵ | ۳۶ | مرد | دکتری | علمی هیأت | ۳۵ | ۵-۱۰ سال |
| ۱۶ | ۵۴ | مرد | دکتری | علمی هیأت | ۴۳ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۷ | ۴۵ | مرد | دکتری | علمی هیأت | ۴۶ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۸ | ۴۶ | مرد | دکتری | علمی هیأت | ۳۵ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۹ | ۵۷ | مرد | دکتری | علمی هیأت | ۴۱ | ۵-۱۰ سال |
| ۱۱۱۰ | ۴۷ | مرد | کارشناس ارشد | مدیران ارشد | ۳۳ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۱۱ | ۳۷ | مرد | دکتری | مدیران ارشد | ۴۷ | ۵-۱۰ سال |
| ۱۱۲ | ۵۶ | مرد | دکتری | مدیران ارشد | ۴۱ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۱۳ | ۳۷ | مرد | کارشناس ارشد | مدیران ارشد | ۳۴ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۱۴ | ۴۷ | مرد | کارشناس ارشد | مدیران ارشد | ۳۶ | بیشتر از ۱۰ سال |
| ۱۱۵ | ۵۱ | مرد | کارشناس ارشد | مدیران ارشد | ۴۶ | بیشتر از ۱۰ سال |

¹ Braun

² Agheli

مصاحبه شوندگان شامل ۹ نفر از اساتید هیئت علمی (۴ خانم و ۵ آقا با مدرک دکتری تخصصی) رشته مدیریت آموزشی و ۶ نفر مدیران ارشد (۲ آقا با مدرک دکتری و ۴ آقا با مدرک کارشناسی ارشد) بودند.

گام دوم: گردآوری داده‌ها

در این پژوهش داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از خبرگان گردآوری گردید. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. منظور از اشباع - نظری آن است که نمونه گیری تا جایی ادامه می‌یابد که شباهت پاسخ‌های داده شده، منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها شده و داده‌های جدیدی در آنها وجود نداشته باشد.

گام سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مرحله پژوهشگر پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها و تکمیل آن با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته است به مطالعه دقیق و مکرر متن مصاحبه‌ها می‌پردازد و ایده‌های مستقل را در قالب مضامین پایه، شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص شناسایی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و فراگیر را انتزاع شبکه مضامین را ترسیم می‌نماید. شبکه مضامین روابط میان مضامین را به صورت غیر خطی نشان می‌دهد. در این شبکه هیچ نوع سلسله مراتبی میان مضامین وجود ندارد و تأکید بر وابستگی و ارتباط میان اجزای شبکه می‌باشد. پس از ترسیم شبکه مضامین، شبکه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. البته محقق باید این نکته را در نظر داشته‌باشد که شبکه مضامین ابزار تحلیل است و نه خود تحلیل. پس از ترسیم شبکه مضامین به شکل رضایت‌بخش، پژوهشگر مجدداً به متن اصلی مراجعه و با کمک شبکه آن را تفسیر می‌نماید (عاقلی و همکاران، ۱۴۰۲). در بخش یافته‌های پژوهش به مضامین، شبکه مضامین و تفسیر شبکه به طور مفصل پرداخته شده‌است.

گام چهارم: ارائه نتایج تهیه گزارش و ارزیابی پژوهش

در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پژوهش از روش توافق بین دو کدگذار استفاده شد. بدین صورت که علاوه بر محقق که کدگذاری اولیه را انجام داده است محقق دیگری نیز به صورت جداگانه به کدگذاری یافته‌ها پرداخت. نزدیک بودن این دو کدگذاری توافق را نشان می‌دهد و نشان دهنده پایایی است. به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰٫۷۵ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی است. همچنین برای اطمینان از روایی پژوهش، علاوه بر به کارگیری استراتژی حساسیت پژوهشگر در فرآیند پژوهش، یافته‌ها در اختیار سه تن از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و به تایید ایشان رسید.

بحث و ارائه یافته‌ها

سؤال اول: مولفه‌ها و عوامل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار کدام است؟

در فرآیند تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌ها پیاده سازی و سپس با یادداشت‌هایی که طی جلسات مصاحبه برداشته شده بود تکمیل گردید در ادامه با مطالعه دقیق و مکرر، متون ابتدا برای هر مصاحبه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی و به هر کدام یک کد اختصاص داده شد. البته در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی از همان کدهای قبلی به عنوان نشانگر آنها استفاده شد. در نهایت در این پژوهش مضمون پایه استخراج شد پس از دستیابی به مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه انتزاع شدند. در این مرحله سعی شد تا با سازماندهی مجدد مضامین اولیه یا همان مضامین، پایه مضامین انتزاعی تری حاصل شود تا پژوهشگران به مضامین فراگیرتر و مرکزی تری رهنمون شوند در این مرحله تعداد ۶۱ کد اولیه، ۱۳ مضمون پایه در قالب ۵ مضمون سازمان دهنده و با بررسی و تحلیل مضامین، مرتبط شش مضمون فراگیر شامل: عوامل درونی، عوامل بیرونی، عوامل کلان، عوامل خرد، عوامل سازمانی آموزشی استخراج شد که در قالب جدول شماره ۲ ارائه شده‌اند.

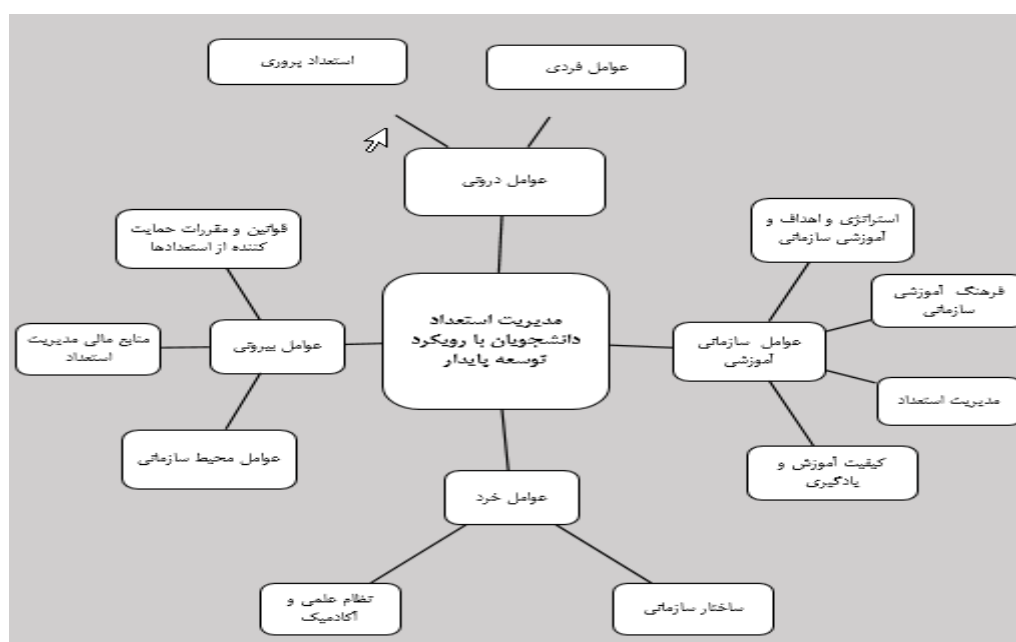
جدول ۲- نتایج تحلیل مضمون به همراه فراوانی کدها

| مضمون فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | کد اولیه |
|-------------------|---------------------|---------------|--------------------------------|
| مدیریت استعداد | عوامل درونی | عوامل فردی | نگرش به استعداد |
| | | | درک و حمایت از دانشجویان |
| | | | سیک رهبری و مدیریت |
| | | | احساس تعهد |
| | | | چشم انداز شخصی |
| | | | احساس تعلق و باروها و اعتقادات |
| | استعداد پروری | استعداد پروری | توانایی‌های ذهنی |
| استعدادهای جسمی | | | |

| مضمون فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | کد اولیه | |
|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|--|
| دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار | عوامل بیرونی | منابع مالی مدیریت استعداد | آموزش‌های شایستگی محور | |
| | | | جامعه پذیری سازمانی | |
| | | عوامل محیطی سازمانی | تخصیص بهینه منابع به نظام آموزشی | شناسایی شایستگی‌ها |
| | | | | هزینه برنامه‌های استعدادیابی و جانشینی |
| | | | قوانین و مقررات حمایت کننده از استعدادها | محیط تخصصی و حرفه‌ای |
| | | | | محیط آموزشی |
| | | | | ایجاد جو حمایتی از استعدادها |
| | | | | موقعیت اجتماعی |
| | | | | توسعه محیط‌های یادگیری |
| | | | | بازنگری قوانین |
| نظارت بر قوانین | | | | |
| عوامل کلان | عوامل اجتماعی فرهنگی | عوامل اجتماعی | فرهنگ روابط مردم | |
| | | | ارتباطات بین سازمانی | |
| | | | آگاهی اجتماعی | |
| | | | چالش‌های اخلاقی و اجتماعی | |
| | | | تبعیض و تعصب | |
| | عوامل سیاسی اقتصادی | عوامل سیاسی اقتصادی | عوامل سیاسی اقتصادی | مسئولیت اجتماعی سازمان |
| | | | | تقاضا و نیازهای اجتماعی |
| | | | | وضعیت اقتصادی جامعه |
| | | | | چند شغل بودن دانشجویان |
| | | | | عدم ثبات اقتصادی |
| عوامل خرد | نظام علمی و آکادمیک | نظام علمی و آکادمیک | دخالت‌های سیاسی و دولتی | |
| | | | شرایط تحریم | |
| | ساختار سازمانی | ساختار سازمانی | ساختار سازمانی | هزینه‌های آموزشی |
| | | | | کاهش بودجه و رکود اقتصادی |
| | | | | بهبود سیستم آموزشی |
| | | | | توسعه حرفه‌ای |
| | | | | بهبود سیستم ارتباطی و تعاملی |
| | | | | ساختار آموزشی منسجم |
| | | | | سیاست گذاری‌های آموزشی |
| | | | | آزادی و استقلال |
| توانمندسازی | | | | |
| عوامل سازمانی آموزشی | استراتژی و اهداف آموزشی سازمانی | استراتژی و اهداف آموزشی سازمانی | آموزش و بهسازی | |
| | | | همسویی مأموریت‌ها و اهداف سازمانی | |
| | | | حمایت مدیران مجموعه | |
| | | | استراتژی‌های انگیزشی | |
| | | | چشم انداز مناسب آموزش در حرفه | |
| | فرهنگ آموزشی سازمانی | فرهنگ آموزشی سازمانی | فرهنگ آموزشی سازمانی | آموزش بازار سرمایه |
| | | | | آموزش شغلی |
| | | | | فرهنگ اخلاقی موسسات |
| | | | | فرهنگ شایسته سالاری |
| | | | | فرهنگ آموزش و یادگیری |
| فرهنگ کار گروهی و تیمی | فرهنگ کار گروهی و تیمی | فرهنگ کار گروهی و تیمی | فرهنگ آموزش و یادگیری | |
| | | | حمایت از تیم‌های کاری | |
| | | | فرهنگ کار گروهی و تیمی | |
| | | | فرهنگ کار گروهی و تیمی | |
| | | | نشانه‌های علمی | |

| مضمون فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | کد اولیه |
|--------------|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| | | کیفیت آموزش و یادگیری | نشانگرهای فردی |
| | | | نشانگرهای تربیتی |
| | | مدیریت استعداد | کشف، شناسایی و جذب |
| | | | آموزش، توسعه و بهسازی استعداد مدیریت |
| | | | حفظ و نگهداشت |
| | | ارزیابی، تطبیق و بکارگیری استعداد | |

به منظور تبیین بهتر دستاورد مقاله مقوله‌بندی‌های صورت گرفته در شش دسته زیر قرار داده می‌شود. در نهایت در گام ششم، تحلیل پایانی و گزارش ارائه می‌شود، در پاسخ به سوال دوم: الگوی مدل مدیریت استعداد دانشجویان با رویکرد توسعه پایدار چگونه است؟ مدل کیفی تحقیق به صورت زیر ارائه می‌شود.



شکل ۱- الگوی مفهومی اولیه مستخرج از بخش کیفی

شامل ۶۱ کد اولیه، ۱۳ مضمون پایه در قالب ۵ مضمون سازمان دهنده می‌باشد. عوامل بیرونی شامل مضمون سازمان یافته منابع مالی مدیریت استعداد، عوامل محیط سازمانی، قوانین و مقررات حمایت کننده از استعدادهای است. عوامل درونی شامل مضمون سازمان یافته عوامل فردی، استعداد پروری است. عوامل کلان شامل مضمون سازمان نظام علمی و آکادمیک، ساختار سازمانی است. عوامل سازمانی آموزشی شامل مضمون سازمان یافته استراتژی و اهداف و آموزشی سازمانی، فرهنگ آموزشی سازمانی، کیفیت آموزش و یادگیری و مدیریت استعداد است.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

استعداد دانشجویان به عنوان آینده‌ی روشن جامعه، مسئولیت مهمی برای موسسات آموزشی و سازمان‌های آموزشی دارد. اما چگونه می‌توان به صورت پایدار از این استعدادهای بهره‌بردار کرد همچنین رویکرد توسعه پایدار در مدیریت استعداد دانشجویان، به عنوان یک راهکار جدید و کارآمد مطرح شده است که تاکید بر توسعه‌ی مستمر و پایدار استعدادهای دانشجویان دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داد که شامل ۶۱ کد اولیه، ۱۳ مضمون پایه در قالب ۵ مضمون سازمان دهنده برای ارائه شناسایی شده‌اند.

عوامل بیرونی شامل مضمون سازمان یافته منابع مالی مدیریت استعداد، عوامل محیط سازمانی، قوانین و مقررات حمایت کننده از استعدادهای است. میتوان گفت که تأثیر این عوامل بیرونی بر مدیریت استعداد، می تواند نقش مهمی در توسعه و بهره‌وری از استعدادهای موجود در سازمان داشته باشد. به طور مثال، وجود مضمون سازمان یافته منابع مالی کافی، می تواند به سازمان کمک کند تا برنامه‌های مدیریت استعداد خود را بهبود بخشیده و منابع لازم برای آموزش و توسعه کارکنان فراهم کند. همچنین، وجود قوانین و مقررات حمایت کننده از استعدادهای می تواند باعث ایجاد محیطی مساعد برای رشد و توسعه استعدادهای در سازمان شود. در نتیجه، تأثیر این عوامل بیرونی بر مدیریت استعداد، از اهمیت بالایی برخوردار است و می تواند در پیشرفت و توسعه سازمان تأثیرگذار باشد. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون طبری و همکاران (۱۴۰۰)، هژبرنژاد و همکاران (۱۴۰۰)، کرنا و هارت ول (۲۰۱۹)، ون دن بورک و همکاران (۲۰۱۸) هم خوانی دارد و هم راستاست.

عوامل درونی شامل مضمون سازمان یافته عوامل فردی، استعداد پروری است.

میتوان گفت که عوامل درونی سازمان، نقش مهمی در توسعه و مدیریت استعدادهای دارند و به سازمان کمک می کند تا ساختار و فرآیندهای مناسبی برای مدیریت استعداد ایجاد کند و از منابع خود به بهترین نحو استفاده کند. همچنین، عوامل فردی مانند رهبری، مهارت‌ها و توانایی های فردی نیز تأثیرگذاری زیادی بر مدیریت استعداد دارند. از طرف دیگر، استعداد پروری با ارائه برنامه‌های آموزشی و توسعه فردی، به کارکنان کمک می کند تا استعدادهای خود را شناسایی و توسعه دهند. در نتیجه، عوامل درونی سازمان به عنوان یک سری ابزار و فرآیندهای مهم، نقش بسزایی در مدیریت استعداد دارند و می توانند به بهبود عملکرد و توسعه سازمان کمک کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون طبری و همکاران (۱۴۰۰)، لی و همکاران (۲۰۲۲)، کراواریتو همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۰)، کرنا و هارت ول (۲۰۱۹)، ون دن بورک و همکاران (۲۰۱۸) هم خوانی دارد و هم راستاست.

عوامل کلان شامل مضمون سازمان نظام علمی و اکادمیک، ساختار سازمانی است.

میتوان گفت که عوامل کلان سازمانی نقش مهمی در مدیریت استعدادهای ایفا می کنند. با تعیین اهداف، ارزش‌ها، و فرآیندهای کلیدی، راهنمایی می کند که چگونه استعدادهای در سازمان شناسایی، توسعه، و مدیریت شوند. همچنین، نظام علمی و اکادمیک با ارائه آموزش‌های مرتبط و ارزیابی عملکرد، به توسعه استعدادهای کمک می کند و از پتانسیل‌های فردی به بهترین نحو استفاده می کند. ساختار سازمانی نیز با تعیین روابط سلسله مراتبی، فرآیندها، و سیستم‌های پاداش و تشویق، به بهبود مدیریت استعدادهای کمک می کند و از توانایی‌های فردی بهره‌وری بیشتری را ایجاد می کند. در نتیجه، عوامل کلان سازمانی نقش بسیار مهمی در مدیریت استعداد دارند و می توانند به بهبود عملکرد و توسعه پایدار سازمان کمک کنند. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون اظهري و همکاران (۱۴۰۰)، شریفی و همکاران (۱۴۰۰)، لی و همکاران (۲۰۲۲)، کراواریتو همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۰) هم خوانی دارد و هم راستاست.

عوامل سازمانی آموزشی شامل مضمون سازمان یافته استراتژی و اهداف و آموزشی سازمانی، فرهنگ آموزشی سازمانی، کیفیت آموزش و یادگیری و مدیریت استعداد است.

میتوان گفت که استراتژی و اهداف آموزشی سازمانی، فرهنگ آموزشی سازمانی، کیفیت آموزش و یادگیری، و مدیریت استعداد می شود. بر اساس این فرضیه، عوامل سازمانی آموزشی نقش حیاتی در مدیریت استعدادهای ایفا می کنند. به عنوان مثال، مضمون سازمان یافته استراتژی و اهداف آموزشی سازمانی با تعیین اولویت‌ها و نیازهای آموزشی، به سازمان کمک می کند تا استعدادهای خود را به بهترین نحو شناسایی و توسعه دهد. همچنین، فرهنگ آموزشی سازمانی با ایجاد محیطی حمایت کننده از یادگیری و توسعه فردی، باعث افزایش انگیزه و تعهد کارکنان به یادگیری و به‌روزرسانی مهارت‌های خود می شود. کیفیت آموزش و یادگیری نیز با ارائه آموزش‌های موثر و متناسب با نیازهای سازمان و فردی، به توسعه استعدادهای کمک می کند و کارکنان را برای موفقیت در محیط کار آماده می سازد. در نتیجه، مدیریت استعداد با توجه به عوامل سازمانی آموزشی می تواند به بهبود عملکرد و توسعه پایدار سازمان کمک کند و از پتانسیل‌های فردی به بهترین نحو بهره‌برداری شود. از همین رو نتایج این پژوهش با پژوهش چون طبری و همکاران (۱۴۰۰)، شریفی و همکاران (۱۴۰۰)، لی و همکاران (۲۰۲۲)، لیو و همکاران (۲۰۲۰)، کرنا و هارت ول (۲۰۱۹)، ون دن بورک و همکاران (۲۰۱۸) هم خوانی دارد و هم راستاست.

پیشنهاد‌های کاربردی:

- ایجاد برنامه‌های آموزشی و توسعه برای دانشجویان با هدف تقویت مهارت‌ها و استعدادهایشان.
- تشویق دانشجویان به شرکت در دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و فرصت‌های مرتبط با حرفه‌ای که می‌خواهند پیش بگیرند.
- ارائه فرصت‌های ارتباطی با صنعت و شرکت‌های مختلف برای دانشجویان به منظور کسب تجربه‌های عملی.
- ایجاد فرصت‌هایی برای برقراری ارتباط با فارغ‌التحصیلان موفق جهت راهنمایی دانشجویان در مسیر حرفه‌ای خود.
- ارائه فرصت‌هایی برای کار در پروژه‌های عملی و پژوهشی مرتبط با رشته تحصیلی دانشجویان.

- ایجاد فرصت‌های کارآموزی و استخدام برای دانشجویان در شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف.
- تشویق دانشجویان به مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه و پروژه‌های مرتبط با جامعه.
- ارائه فرصت‌هایی برای آموزش و مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با حل مسائل جامعه.
- ارائه بازخورد منظم به دانشجویان در مورد عملکرد و توانایی‌هایشان.
- برگزاری جلسات ارزیابی دوره‌ای با دانشجویان به منظور بررسی پیشرفت‌ها و تعیین مسیر بهبود.
- تشویق دانشجویان به داشتن توازن مناسب بین تحصیل و زندگی شخصی.
- ارائه مشاوره و پشتیبانی در مورد مدیریت استرس و بهبود کیفیت زندگی دانشجویی.
- ارائه حمایت‌های مالی و روانی به دانشجویان با عملکرد برجسته و استعداد ویژه.
- پیگیری مستمر از پیشرفت‌ها و موفقیت‌های دانشجویان و ارائه حمایت‌های لازم برای ایجاد محیط موفقیت‌آمیز برای آن‌ها.

ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهشگران تعهد می‌نمایند که در پژوهش حاضر همه جوانب اخلاقی از ابتدا تا انتهای پژوهش رعایت شده‌است و مقاله در هیچ مجله دیگری چاپ نشده است.

تقدیر و تشکر:

بدین وسیله از میثم عاقلی که در انجام این پژوهش همکاری نمودند و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مدیران ارشد تشکر و قدرانی بعمل می‌آید.

منابع

۱. اظهار، رضا؛ محمدی مقدم، یوسف. (۱۴۰۰). نقش مدیریت استعداد در کیفیت خدمات انتظامی: مطالعه موردی شهرستان کرج. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۶(۳)، ۶۱-۸۴.
۲. بالاگر، امین و پیری‌زاده، بهروز. (۱۴۰۳). اثر مدیریت استعداد بر بهبود آوای سازمانی با نقش واسطه‌ای تفکر استراتژیک (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی). سومین کنگره بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب‌وکار.
۳. رحمانی نیک، زرغام؛ دالوند، محمدرضا؛ بهبودی، محمدحسن. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر خودکارآمدی کارکنان با نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت‌های سایپا در شیراز. دهمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، تهران.
۴. شریفی، معصومه؛ عباس‌زاده، ناصر؛ شفیعی‌زاده، حمید. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه دوم. انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۱)، ۳۱۰-۳۱۸.
۵. طبری، مجتبی؛ فردی‌آذر، علیرضا؛ ایران‌زاده سلیمان. (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل ارزش‌های سازمانی با تأکید بر مدیریت استعداد در شرکت ملی گاز ایران. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۱۳(۴۹)، ۱۹۲-۱۷۵.
۶. عاقلی، میثم؛ نیک‌منش، شمس‌الدین؛ رشیدی، حسن و جلالی، پریسا. (۱۴۰۲). آموزش تدوین پایان‌نامه و نگارش مقالات علمی. چاپ اول، تهران: موسسه کتاب دیباگران.
۷. فلاح حقیقی، نگین؛ پرهیزکار، مرتضی. (۱۳۹۱). «تحلیلی بر نقش و اهمیت تحصیلات تکمیلی پژوهش محور در توسعه کارآفرینی دانشگاهی». اولین همایش ملی بررسی چالش‌ها و راهکارهای توسعه تحصیلات تکمیلی پژوهش محور در ایران.
۸. گل محمدی قادی‌کلایی، حمزه؛ طبری، مجتبی؛ باقرزاده، محمدرضا؛ قلی‌پور کنعانی، یوسف. (۱۴۰۳). ارائه مدل عوامل موثر بر مدیریت استعداد. چهارمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی.
۹. هژبرنژاد، نوشا؛ محمودی، امیرحسین؛ حمیدی‌فر، فاطمه؛ ایمانی، محمدنقی. (۱۴۰۰). شناسایی مولفه‌های راهبردی-بومی موثر بر مدیریت استعداد کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۱)، ۲۸۷-۲۹۸.
10. Agheli, M., NikMenesh, Sh., Rashidi, H., & Jalali, P. (2023). Training on thesis writing and scientific article writing. *First edition*, Tehran: Dibagaran Book Institute.
11. Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). A comprehensive review of talent management strategies for seafarers: Challenges and opportunities. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(2), 1116-1131.

12. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
13. Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92.
14. Denanyoh, R., Adjei, K., & Nyemekye, G. E. (2015). Factors that impact on entrepreneurial intention of tertiary students in Ghana. *International Journal of Business and Social Research*, 5(3), 19-29.
15. Gallardo-Gallardo, E., Moliner, L. A., & Gallo, P. (2017). Mapping collaboration networks in talent management research. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 332-358.
16. Groenewald, E., Groenewald, C. A., Kilag, O. K., Andrin, G., Pernites, M. J., & Macapaz, M. K. (2024). Talent management in the 21st century: A comprehensive review and prospects for innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(3), 93-99.
17. Jing, L., Li, J., Zhang, X., & Li, M. (2016). Research on the innovation and entrepreneurship of college students' education evaluation based on analytic hierarchy process. *International Journal of Hybrid Information Technology*, 9(1), 291-300.
18. Kravariti, F., Voutsina, K., Tasoulis, K., Dibia, C., & Johnston, K. (2021). Talent management in hospitality and tourism: A systematic literature review and research agenda. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
19. Karla, A. (2018). Influence of talent management practices on commitment of non-critical employees in IT companies in Chennai. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 4(1), 1-5.
20. Lee, J. Y., Yahiaoui, D., Lee, K. P., & Cooke, F. L. (2022). Global talent management and multinational subsidiaries' resilience in the Covid-19 crisis: Moderating roles of regional headquarters' support and headquarters–subsidiary friction. *Human Resource Management*, 61(3), 355-372.
21. Liu, Y., Vrontis, D., Visser, M., Stokes, P., Smith, S., Moore, N., Thrassou, A., & Ashok, A. (2020). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*, 100744. Available online 13 January 2020.
22. Liechti García, N., & Sesé, A. (2024). Measuring the teachers' talent management. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 568-586.
23. Lin, X. (2024). Integration of institutional management and emotional management in college student management under the background of innovative and entrepreneurial talent training. *Industrial Engineering and Innovation Management*, 7(2), 189-198.
24. Montero Guerra, J. M., & Danvila-Del Valle, I. (2024). Exploring organizational change in the age of digital transformation and its impact on talent management: Trends and challenges. *Journal of Organizational Change Management*.
25. van den Broek, J., Boselie, P., & Paauwe, J. (2018). Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on coopetition in healthcare. *European Management Journal*, 36(1), 135-144.
26. van Beuningen, L. (2024). Talent management of doctoral students: Focus on well-being, or how to deal with the mental health crisis in graduate education. In *Talent management in higher education* (pp. 77-98). Emerald Publishing Limited.
27. Wang, J. H., et al. (2016). The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention. *Higher Education*, 72(2), 209-224.
28. Yllner, E., & Brunilla, A. (2013). Talent management: Retaining and managing technical specialists in a technical career. *Master of Science Thesis*, KTH Industrial Engineering and Industrial Management, Stockholm.

