Journal of Educational Sciences *(JEDUS)*
Fall & Winter, 2025, *32*(2), 273-296
DOI: 10.22055/edus.2025.46619.3587

Rcceived: 27 Apr 2024
Accepted: 10 Mar 2025

Orginal Article

Structural Equation Model of University Talent Magnet and Proactive Behavior of Faculty Members of Shiraz University

Mehdi Mohammadi*
Mostafa Hosseini**
Qasem Salimi***
Maryam Shafiei Sarvestani****
Masoumeh Mohtaram*****

Abstract

The aim of the present study was to explain the role of talent magnet university in the proactive behavior of faculty members of Shiraz University. The research design was quantitative and the research method was descriptive-correlational. The statistical population included all faculty members of Shiraz University, with a total of 720 people, of whom 168 people were selected by stratified random sampling method according to the faculty to select the samples. The research instruments included the university talent magnet scale and the proactive behavior scale. After calculating the validity and reliability, the research instruments were distributed among the sample group and the data were collected. For data analysis, one-sample t-test, Pearson correlation coefficient and structural equation model were used in SPSS 25 and Amos 25 software. The results of this section showed that Shiraz University performed below the standard in the dimensions of infrastructure, equipment and facilities, faculty development programs, structural and administrative development programs and student growth and development programs below standard., in terms of the socio-cultural vision and the occupational and professional characteristics of the faculty members, it has performed above the standard level, and in terms of the regional and geographical identity and location, the research credibility of the faculty members and the educational credibility of the faculty members have performed above the standard level, but in none of them has it

* Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Fars, Iran. *Corresponding Author*: m48r52@gmail.com

** PhD in Educational administration, Shiraz University, Fars, Iran.

*** Associate Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Fars, Iran.

**** Associate Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Fars, Iran.

***** Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shiraz University, Fars, Iran.

reached the desired level. Also, the individual and group proactive behavior of faculty members of Shiraz University is at the desired level and their organizational proactive behavior is above the desired level. Also, the university's talent magnet is a positive and significant predictor of the proactive behavior of faculty members. Based on the research findings, by increasing the university's talent magnet capacity in various dimensions such as structural, administrative, research, educational, and international, it can be expected that faculty members will show higher proactive behavior in all individual, group, and organizational dimensions.

Keywords: university, talent magnet, proactive behavior, faculty members

Extended Abstract

Introduction

Organizational tasks are becoming more dynamic and decentralized, and this characteristic requires organizations to rely on their talented employees to identify and solve problems. This has led to the fact that the level of proactivity and initiative of this group of employees becomes a determining factor of the success of the organization, because it can lead to the effectiveness of the organization and increase the quality of its performance. proactive behavior is self-directed and future-oriented action in an organization in which the individual intends to make changes in various dimensions, including changes in the situation (for example, introducing new ways of working, influencing organizational strategy) and or change within oneself (eg, learning new skills to cope with future demands). This feature highlights both a future focus (anticipation) and a change focus (taking control). Employees with proactive behavior play an active role, try to change/shape their work environment and react to the events that happen to them by adopting different behaviors.

Method

Due to the fact that in this study, the explanation of Shiraz university's talent magnet model and the proactive behavior of its faculty members has been discussed, the research method is a correlational descriptive method. The statistical population of the research included faculty members of Shiraz university. 168 people were selected by random stratified sampling method from all academic staff members. To measure the level of magnet talent in Shiraz university, the university talent magnet scale (Mohammadi et al., 2024) was used. To measure the proactive behavior of faculty members from the 11-item proactive behavior scale of Marler (2008); Yi (2009); Bolino et

al., (2010); Belschak et al., (2010) were used. To analyze the construct validity of this scale, exploratory factor analysis was performed using principal component analysis with varimax rotation. One-sample t-test, Pearson correlation coefficient, and structural equation model were used for data analysis.

Results

The results of this section showed that Shiraz university has a relatively good ability to magnet talent and the faculty members of Shiraz university have performed optimally in the dimensions of group and individual proactive behavior. In general, university talent magnet is a positive and significant predictor of proactive behavior of faculty members. Based on the structural equation model, with the increase in the university's ability to talent magnet, the individual, group and organizational proactive behavior of faculty members increases.

Author Contributions: In the present study, the first author, as a supervisor, was responsible for the overall supervision and strategy of the research process and for compiling and finalizing the corrections of the article. In developing the research plan, the second author is in charge of the process of gathering, analyzing and interpreting the findings and writing the text of the article, and in general, he draws conclusions from the findings and expands and interprets them jointly and with the discussion and exchange of opinions of all colleagues and with the help of the third, fourth and the fifth was done as a thesis advisor.

Acknowledgments: The present research would not have been possible without the cooperation of the respected Faculty Members of Shiraz University. We hereby acknowledge and thank all the participants.

Conflicts of interest: The authors declare there is no conflict of interest in this article.

Funding: This research is not sponsored by any institution and all costs have been borne by the authors

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۲۰

مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
پاییز و زمستان ۱۴۰۴، دوره‌ی ششم، سال ۳۲
شماره‌ی ۲، ص‌ص: ۲۹۶-۲۷۳

مقاله پژوهشی

مدل معادله ساختاری استعدادربایی دانشگاه و رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز

مهدی محمدی*
مصطفی حسینی**
قاسم سلیمی***
مریم شفیعی سروستانی****
معصومه محترم*****

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین نقش استعدادربایی دانشگاه در رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز بود، طرح پژوهش کمی و روش پژوهش، توصیفی ـ همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز با تعداد ۷۲۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب دانشکده برای انتخاب نمونه‌ها ۱۶۸ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش مقیاس شامل دانشگاه استعدادربا و مقیاس رفتارهای فراکنشی بود. پس از محاسبه اعتبار و پایایی، ابزارهای پژوهش بین گروه نمونه توزیع و داده‌ها جمع‌آوری شدند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم افزارهای spss 25 و Amos 25 استفاده شد. نتایج این بخش نشان داد که دانشگاه شیراز در ابعاد زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات، برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی، برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری و برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان پایین‌تر از حد معیار، در ابعاد چشم‌انداز اجتماعی – فرهنگی و ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در حد معیار و در ابعاد هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی، اعتبار

* استاد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران، (نویسنده مسئول)
m48r52@gmail.com
** دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران
*** دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران
**** دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران
***** استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، فارس، ایران

پژوهشی اعضای هیأت علمی و اعتبار آموزشی اعضای هیأت علمی بالاتر از حد معیار عمل نموده است، اما در هیچکدام به حد مطلوب نرسیده است. همچنین، رفتار فراکنشی فردی و گروهی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز در حد مطلوب و رفتارفراکنشی سازمانی آنان بالاتر از حد مطلوب است. همچنین، استعدادربایی دانشگاه، پیش بینی کننده مثبت و معنی‌دار رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی می‌باشد. براساس یافته‌های پژوهش، با افزایش توان استعدادربایی دانشگاه در ابعاد مختلف مانند ساختاری، اداری، پژوهشی و آموزشی و بین المللی می‌توان انتظار داشت که اعضای هیأت علمی در همه ابعاد فردی، گروهی و سازمانی رفتار فراکنشی بالاتری را از خود نشان دهند.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه، استعدادربا، رفتار فراکنشی، اعضای هیأت علمی

مقدمه

وظایف سازمانی در حال پویاتر و غیر متمرکزتر شدن است و این ویژگی، سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا برای شناسایی و حل مشکلات به کارکنان با استعداد خود تکیه کنند (Frese et al., 1997; Crant, 2000). مدیریت جذب استعدادها، باید به عنوان استفاده سیستماتیک از سیاست‌ها و فعالیت‌ها در سطح نهادی/محلی/منطقه‌ای با هدف جذب، توسعه و حفظ اعضای هیأت علمی مستعد با سطوح بالای شایستگی، شخصیت و انگیزه در محیطی پویا، بسیار رقابتی و جهانی و در راستای اهداف راهبردی تلقی شود (Knezevic et al., 2021). بنابراین می‌توان گفت که برخی از دانشگاه‌ها جایگاه خود را به عنوان استعدادربا[1] قرار می‌دهند (Bauder, 2012). منظور از استعدادربایی، هر راهی است که حضور دانشگاه در یک منطقه، جذابیت آن منطقه را برای نوآوران و کارآفرینان با استعداد افزایش می‌دهد (Betts & Lee, 2004) این نوع دانشگاه‌ها در هر منطقه وارد شوند موجب آبادانی، توسعه درونی و محیطی و ایجاد فرصت‌ها می‌شوند (Darbandi et al., 2025). به زعم Pollock (2018) استعدادربایی می‌تواند به رهبران در درک واکنش‌های انسانی در محل کار کمک کند. این درک اغلب اولین قدم برای افزایش رهبری، اثربخشی و مشارکت کارکنان است. جذب و حفظ اساتید با کیفیت و با رفتار فراکنشی برای دانشگاه‌ها بسیار مهم است، زیرا، در محیط‌های دانشگاهی، اعضای هیأت علمی فراکنشی مشتاقانه تلاش می‌کنند تا دستاوردهای شغلی دانشگاهی خود را از طریق

1- Talent Magnet

انجام مداوم تحقیقات با کیفیت بالا، فعالیت‌های آموزشی، خدمات اجتماعی و همچنین تقویت شناخت از خود و دستاوردهای دانشگاه بهبود بخشند. (Ostrove & Cole, 2003; Wu et al., 2013). رفتارفراکنشی[1]، به عنوان اقدام خود هدایت شده و آینده محور در یک سازمان است که در آن فرد قصد دارد در ابعاد مختلف تغییر ایجاد کند، از جمله تغییر در وضعیت (به عنوان مثال، معرفی روش‌های جدید کار، تأثیرگذاری بر استراتژی سازمانی) و یا تغییر در درون خود (به عنوان مثال، یادگیری مهارت‌های جدید برای کنار آمدن با خواسته‌های آینده) (Grant & Ashford, 2008; Parker et al., 2006). این ویژگی، هم تمرکز آینده (پیش بینی) و هم تمرکز تغییر (گرفتن کنترل) را برجسته می‌کند. Grant and Ashford (2008) نیز معتقدند که کارکنان با رفتار فراکنشی، نقش فعالی ایفا می‌کنند، سعی می‌کنند محیط کار خود را تغییر دهند/ شکل دهند و با اتخاذ رفتارهای مختلف به رویدادهایی که برای آنها اتفاق می‌افتد واکنش نشان می‌دهند. رفتارهای فراکنشی بر اساس دیدگاه‌های مختلف در پیشینه طبقه‌بندی شده‌اند. مطالعه Belschak et al. (2010) این رفتارها را در سه دسته متمایز سازمان‌گرا، همکارگرا و فردی مفهوم‌سازی کرده‌اند. رفتارهای فراکنشی سازمان‌گرا، به فعالیت‌های پیش‌بینی‌کننده‌ای اطلاق می‌شود که کارکنان برای تأثیرگذاری یا تغییر محیط‌های کاری خود انجام می‌دهند. این رفتارها به نحوه‌ی ایفای نقش کارکنان در سازمان‌ها بستگی دارد. به عنوان مثال ابتکار عمل، جستجوی بازخورد و رفتارهای نوآورانه را می‌توان در دامنه رفتارهای فراکنشی سازمانی را بررسی کرد. رفتارهای فراکنشی همکارگرا، به رفتارهای متمرکز بر همکاران اشاره دارد و به عنوان یک رفتار اختیاری مشخص می‌شوند که به عنوان یک رفتار فرا نقشی در نظر گرفته می‌شود. به همین دلیل این رفتارها به عنوان رفتارهای شهروندی سازمانی توسط محققین ارزیابی شده است. رفتارهای کمکی، انتشار و فروش، رفتارهای شبکه‌های اجتماعی در محدوده آنها دیده می‌شود. رفتارهای فراکنشی فردی، به اهداف شخصی و اهداف شغلی یک کارمند اشاره کنید. به عبارت دیگر کارکنان به دلیل کسب رضایت شغلی و پیشرفت شخصی این رفتارها را از خود نشان می‌دهند. بنابراین، کارکنانی که این رفتارها را از خود نشان می‌دهند، در درجه اول به آینده و علاقه خود فکر می‌کنند. مدیریت شغلی، رفتار اجتماعی‌سازی، رفتار شبکه‌ای، رفتار نوآورانه و جستجوی بازخورد را می‌توان در محدوده رفتارهای فراکنشی فردی مشاهده کرد.

1- Proactive Behavior

در حوزه آموزش عالی نیز، علاقه به فراکنش در کار افزایش یافته است که بخشی از آن پیشرفت‌های دانشگاهی را انعکاس می‌دهد و بخشی دیگر بیانگر اهمیت روزافزون این نوع رفتار در سازمان‌های امروز است (Parker et al., 2006). در آینده عملاً، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای غیرمتمرکز می‌شوند، تغییرات سریع انجام می‌شود، تقاضای نوآوری وجود دارد و عدم اطمینان عملیاتی بیش از هر زمان دیگری است تمام گرایش‌هایی که به معنای افراد است، باید از ابتکار عمل خود استفاده کنند و فعالانه عمل کنند (به عنوان مثال، Campbell, 2000; Wall & Jackson,1995). علاوه بر این، مشاغل به طور فزاینده‌ای محدودتر شده و محدود به یک سازمان نیستند و افراد را ملزم می‌کند مسئولیت شغل خود را به عهده بگیرند. رفتار فراکنشی افراد تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی خود آنان مانند شخصیت فراکنشی و احساس خودکارآمدی آنان و همچنین ویژگی‌های سازمانی مانند مدیریت استعداد مرتبط است (Parker et al., 2010; Collings & Mellahi, 2009).

بررسی صورت گرفته در محتوای اسناد بالادستی (نقشه جامع علمی کشور، سیاست‌های کلی علم و فناوری و سند دانشگاه اسلامی) گواه آن است که نیروی انسانی متخصص به عنوان محصول فرایندهای آموزش عالی و دانشگاهی به شدت تحت تأثیر عملکرد اساتیدی است که بتوانند نگرش ویژه، کارآمد و خودباور را تسری دهند. در همین راستا در میانه این اسناد، علاوه بر برجسته شدن نقش محوری اساتید دانشگاهی در حوزه‌های علوم انسانی، علوم پایه و همچنین قابلیت‌های اجرایی اساتید علوم فنی و مهندسی، توسعه و پیشرفت کشور متأثر از شناسایی، جذب، به کارگیری و نهایتاً شیوه نقش آفرینی (رفتار فراکنشی) این نخبگان در نظر گرفته شده است. به طوری که در نظام فکری سیاست‌گذاران، منشأ تحول و ارتقای این علوم جذب اعضای هیأت علمی مستعد است (Moradimoghadam, 2024). اما Saif et al. (2016) معتقدند که در کشور ایران همواره این دو اصل پرورش نیروی کارشناس و متفکر را زیر پا گذاشته و کمترین توجهی به راه‌های جذب افراد متفکر و خلاق نمی‌شود و. اولویت‌های سیاسی بر هر اولویت کارشناسی ترجیح داده می‌شود، برای رشد و شکوفایی منابع انسانی با استعداد و خلاق چاره‌ای اندیشیده نمی‌شود. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان منابع انسانی بااستعداد، ارکان اصلی آموزش عالی کشور محسوب می‌شوند و اگر به جذب و تامین اعضای هیأت علمی توجه کافی مبذول نشود مسایلی مانند

رقابت بخش‌های دیگر داخلی و خارجی در جذب هیأت علمی به فعالیت‌های پر درآمد دیگر، چند شغلی شدن استادان و کاهش کیفیت آموزش و پرورش در دانشگاه‌ها و فرار مغزها به خارج از کشور، این منابع استعداد را از چنگ دانشگاه‌ها بیرون می‌آورد.

در مطالعه Rumiani et al. (2019) شانزده سازوکار برای شناسایی و انتخاب اعضای هیأت علمی مستعد در دانشگاه‌ها جامع با تراز عملکرد مطنقه‌ای شناسایی گردید که به اعتقاد خبرگان، شناسایی و انتخاب اعضای هیأت علمی متناسب با رسالت و اهداف دانشگاه و اختصاص زمان بیشتر به فرایند استعدادیابی و استعدادگزینی اعضای هیأت علمی از بیشترین اهمیت برخوردار می‌باشند. نتایج پژوهش Nazarzadeh Zare (2019) نشان داد که موانع تعاملات بین‌المللی اعضای هیأت علمی را می‌توان در سه مانع کلی تعریف کرد که عبارتند از: موانع درون دانشگاهی مانند حمایت محدود ساختار دانشگاه از تعاملات بین‌المللی اعضای هیأت علمی، موانع برون دانشگاهی مانند تأثیر تنش‌های سیاسی و تحریم‌های بین‌المللی بر کاهش تعاملات بین‌المللی اعضای هیأت علمی و موانع فردی مانند انگیزه کم اعضای هیأت علمی برای داشتن تعاملات بین‌المللی. روند جدیدی در حال ظهور است که به موجب آن دانشگاهیان مسئولیت‌های شغلی خود را با خوش بین بودن، با انگیزه بودن، انعطاف پذیر بودن، باز بودن و فراکنشی بودن در برابر تغییر بر عهده می‌گیرند (Lesenyeho et al., 2018). رفتارها به طور معناداری با شاخص‌های کلیدی موفقیت سازمانی (Thomas et al., 2010)، مانند عملکرد گروهی و سازمانی (به عنوان مثال، Posdakoff & MacKenzie, 1994; Whitman et al., 2010)، رضایت مشتری و کارایی عملیاتی کلی مرتبط هستند (Karambayya, 1990; Walz & Niehoff, 2000). عوامل متعددی بر رفتار فراکنشی اعضای سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. ۱) ویژگی‌های شخصیتی فردی مانند احساس مسئولیت برای تغییر، وسعت نقش، جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی (Parker & Collins, 2010)، خودکارآمدی فردی (Hashemi et al., 2012)، ثبات عاطفی، برون‌گرایی، گشودگی و جهت‌گیری آینده (Herhausen, 2011; Tolentino et al., 2014; Montani et al., 2014). ۲) برنامه آموزشی طراحی‌شده (Kirby et al., 2002; Mensmann & Frese, 2017) و انواع آموزش‌های هنر تفکر استراتژیک (Kirby et al., 2002)، ابتکار شخصی (Frese et al., 2016)؛ غنی سازی هوش هیجانی محل کار (Guseh et al., 2015)؛ مداخله متمرکز بر مشکل (Strauss & Parker, 2018)؛ و مداخلات متمرکز بر

چشم‌انداز (Strauss & Parker, 2018) ۳) عوامل سازمانی مانند جو سازمانی (Grant & Ashford, 2008; Tornau & Frese, 2013) اتخاذ یک سیستم کار با کارایی بالا (Arefin et al., 2015; Martin et al., 2013) توانمندسازی رهبری (Arefin et al., 2015; Martin et al., 2013) استقلال در کار و مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری (Den Hartog & Belschak, 2012; Meyers, 2020; Raub & Liao, 2012; Tummers et al., 2015) و فرایند مدیریت استعداد (Parker et al., 2010).

به زعم Meyers (2020) مدیریت استعداد سازمانی به طور گسترده به عنوان محرک کلیدی عملکرد سازمان شناخته شده است و مطالعات نظری و کاربردی موجود در این حوزه نشان می‌دهد که مدیریت استعداد با برانگیختن واکنش‌های مثبتی مانند تعهد سازمانی بالا و تلاش کاری در میان بیشتر سازمان‌ها بر عملکرد سازمانی کارکنان با عملکرد و پتانسیل بالا تأثیر می‌گذارد و از سوی دیگر محیطی که در آن یک رویکرد انحصاری برای مدیریت استعداد اتخاذ می‌شود، اطلاعاتی را در مورد رفتار مورد انتظار و سزاوار پاداش‌دهی به کارکنان ارائه می‌دهد، بنابراین دلیلی برای مشارکت آنان در رفتار فراکنشی ایجاد می‌کند (Raub & Liao, 2012; Parker et al, 2010)، اما با نگاهی به پیشینه موجود می‌توان دریافت که پژوهش‌ها عمدتاً به بررسی چگونگی واکنش کارکنان به مدیریت استعداد به عنوان شناسایی استعداد یا دسترسی به شیوه‌های مدیریت استعداد (De Boeck et al., 2018; Gelens et al., 2014; King, 2016) متمرکز شده‌اند. از این رو، پژوهش حاضر، به تبیین نقش استعدادربایی[1] دانشگاه شیراز در رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی آن پرداخته خواهد شد. بر این اساس پرسش‌های اساسی این پژوهش عبارتند از: توان استعدادربایی دانشگاه شیراز به چه میزان می‌باشد؟ رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز به چه میزان است؟ آیا رابطه معنی‌داری بین ابعاد استعدادربایی دانشگاه شیراز و رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی آن وجود دارد؟ و آیا استعدادربایی دانشگاه شیراز پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی آن است؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به‌اینکه در این مطالعه به تبیین مدل استعدادربایی دانشگاه شیراز و رفتار فراکنشی

[1] Talent magnet

اعضای هیأت علمی آن پرداخته شده است، طرح تحقیق کمی و روش تحقیق آن توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز بود. با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و فرمول کوکران، ۱٦۸ نفر از بین کل اعضای هیأت علمی انتخاب شدند نمونه شامل ۱۰۷ عضو هیأت علمی مرد (٦٦ درصد) و ۵۵ عضو هیأت علمی زن (۳٤ درصد) ۵۵ عضو هیأت علمی فنی –مهندسی (۳٤ درصد) و ۵۹ عضو هیأت علمی علوم انسانی (۳٦ درصد) ۳۹ عضو هیأت علمی علوم پایه و کشاورزی (۲٤ درصد) و ۹ عضو هیأت علمی هنر و معماری (٦ درصد) و ۷٦ عضو هیأت علمی استادیار (٤٦ درصد) و ۵۱ عضو هیأت علمی دانشیار (۳۱ درصد) ۳۵ عضو هیأت علمی استاد (۲۱ درصد) می‌گردید. برای سنجش میزان استعدادربایی دانشگاه شیراز از مقیاس استعدادربایی دانشگاه (Mohammadi et al., 2024) استفاده شد. نتایج تحلیل گویه نشان داد که کلیه گویه‌ها از روایی قابل قبولی برخوردارند. همچنین، بر اساس ضریب آلفای کرونباخ پایایی زیر مقیاس‌های استعدادربایی دانشگاه مورد تایید قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. روایی و پایایی مقیاس استعدادربایی دانشگاه

Table 1. Validity and reliability of the talent magnet university scale

مقیاس Scale	ابعاد Dimensions	روایی validity		پایایی reliability
		ضریب همبستگی correlation coefficient	سطح معنی‌داری p-value	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha
استعداد ربایی دانشگاه	زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات	0.86 – 0.44	0.0001	0.78
	هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی	0.78 – 0.46	0.0001	0.72
	چشم انداز اجتماعی – فرهنگی	0.88 – 0.50	0.0001	0.88
	برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی	0.93 – 0.88	0.0001	0.88
	برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان	0.89 – 0.81	0.0001	0.91
	برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری	0.89 – 0.64	0.0001	0.85
	اعتبار پژوهشی اعضای هیأت علمی	0.79 – 0.58	0.0001	0.74
	اعتبار آموزشی اعضای هیأت علمی	0.82 – 0.61	0.0001	0.81
	ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	0.93 – 0.63	0.0001	0.88

برای سنجش رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی از مقیاس رفتارهای فراکنشی ۱۱ گویه‌ای

ترکیبی مطالعات (Marler, 2008; Yi, 2009; Bolino et al., 2010; Belschak et al., 2010) استفاده شد. برای تحلیل روایی سازه این مقیاس، تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس انجام شد. مقدار آزمون کایزر ـ مایرـ اولکین[1] مقدار ۰/۸٦ و مقدار آزمون بارلت ۲۵۲۲/۲ در سطح معنی‌داری ۰/۰۱، کفایت نمونه را برای تحلیل عامل تایید نمود. در نتیجه چرخش واریماکس از میان داده‌های مربوط به متغیرهای رفتارهای فراکنشی، ٤ مورد از آن به دلیل بار عاملی زیر ۰/۵۰ حذف شدند و در ۳ عامل فردی، گروهی و سازمانی به دست آمده بر اساس ساختار نظری، بارهای عاملی از ۰/۵۰ تا ۰/۷۹ متغیر بود. علاوه بر این، برای محاسبه روایی محتوایی این مقیاس نیز، از ضریب همبستگی گویه‌ها با نمره کل استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ نیز برای سنجش پایایی مقیاس استفاده شد که بر اساس جدول ۲، با توجه به طیف ضرایب روایی سه بُعد رفتار فراکنشی سازمانی (۰/۸۸–۰/٦۸)، رفتار فراکنشی گروهی (۰/۸۹–۰/٦۷) و رفتار فراکنشی فردی (۰/۸۹–۰/۸۱) و ضرایب آلفای کرونباخ رفتار فراکنشی سازمانی (۰/۷۲) فتار فراکنشی گروهی (۰/۷۹) و رفتار فراکنشی فردی (۰/۸۷) روایی محتوایی و پایایی این مقیاس نیز تایید شد.

جدول ۲. روایی و پایایی مقیاس رفتارفراکنشی

Table 2. Validity and reliability of the proactive behavior scale

مقیاس Scale	ابعاد Dimensions	روایی validity		پایایی reliability
رفتار فراکنشی	فراکنش سازمانی	0.88 – 0.68	0.0001	0.72
	فراکنش گروهی	0.89 – 0.67	0.0001	0.79
	فراکنش فردی	0.89 – 0.81	0.0001	0.87

برای جمع‌آوری اطلاعات بعد از هماهنگی و اخذ مجوزهای لازم از حراست دانشگاه شیراز، مقیاس‌های پژوهش بین گروه نمونه توزیع شد و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید. با استفاده از نرم افزار spss 25 از آزمون تی تک نمونه‌ای برای ارزیابی میزان توان استعدادربایی دانشگاه شیراز و میزان رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی استفاده شد. در این تحلیل با توجه به این که هر دو مقیاس از نوع پنج گزینه‌ای لیکرنت بودند، معیار میانگین (Cu-off-Point=3)

1- Kaiser-Meyer-Olkin

و حد مطلوب (Cu-off-Point=4) در نظر گرفته شد. برای ارزیابی میزان رابطه بین ابعاد دو متغیر پیش‌بین و ملاک از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و برای تبیین نقش استعدادربایی دانشگاه شیراز در رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی با استفاده از Amos 25 مدل سازی معادله ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: توان استعدادربایی دانشگاه شیراز به چه میزان می‌باشد؟ نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای بر اساس داده‌های جدول ۳ نشان داد که با توجه به میانگین‌های به دست آمده و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در مقایسه با میانگین معیار ۳ و حد مطلوب ٤، دانشگاه شیراز از بُعد

جدول ۳. مقایسه میانگین ابعاد استعدادربایی دانشگاه شیراز با میانگین معیار و حد مطلوب

Table 3. Comparison of the mean of Shiraz University talent magnet dimensions and standard mean and optimum level

ابعاد Dimensions	میانگین Mean	انحراف استاندارد standard deviation	میانگین معیار Standard Mean	مقدار t t-valuue	df	sig	حد مطلوب Optimum level	مقدار t t-valuue	df	sig
زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات	2.74	0.76		-4.16		0.0001		-		-
هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی	3.84	0.56		18.94		0.0001		-3.58		0.0001
چشم انداز اجتماعی – فرهنگی	2.91	0.83		-1.33		NS		-		-
برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی	2.54	1		-5.75		0.0001		-		-
برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان	2.58	0.98	3	-5.41	161	0.0001	4	-	161	-
برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری	2.68	0.86		4.66		0.0001		-		-
اعتبار پژوهشی اعضای هیأت علمی	3.37	0.74		6.44		0.0001		10.53		0.0001
اعتبار اموزشی اعضای هیأت علمی	3.18	0.78		3.06		0.003		13.23		0.0001
ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	3.01	0.84		0.24		NS		-		-

فراهم کردن زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات (۲/۷٤)، برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی (۲/۷٤)، توسعه برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان (۲/۵۸) و برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری (۲/٦۸) پایین‌تر از حد معیار (۳) عمل نموده است. در ابعاد داشتن چشم‌انداز اجتماعی – فرهنگی (۲/۹۱) و توجه به ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (۳/۰۱) در حد معیار عمل نموده است و در ابعاد توسعه هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی (۳/۸٤)، اعتبار بالای پژوهشی اعضای هیأت علمی (۳/۳۷) و اعتبار بالای آموزشی اعضای هیأت علمی (۳/۱۸) بالاتر از حد معیار و پایین‌تر از حد مطلوب (٤) عمل نموده است.

سؤال دوم: رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز به چه میزان است؟ با توجه به میانگین‌های به دست آمده و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در مقایسه با میانگین معیار ۳ و حد مطلوب ٤، اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز در بُعد فراکنش سازمانی (۳/۵۷) بالاتر از میانگین معیار و پایین‌تر از حد مطلوب هستند، اما در ابعاد فراکنش گروهی (۳/۹۸) و فراکنش فردی (۳/۹۷) بالاتر از میانگین معیار و در حد مطلوب عمل نشان داده‌اند.

جدول ٤. مقایسه میانگین رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز با میانگین معیار و حد مطلوب

Table 4. Comparison of the mean of Shiraz University proactive behavio dimensions and standard mean and optimum level

sig	df	مقدار t t-valuue	حد مطلوب Optimum level	sig	df	مقدار t t-valuue	میانگین معیار Standard Mean	انحراف استاندارد Standard deviation	میانگین Mean	ابعاد Dimensions
0.0001		7.30		0.0001		9.68		0.74	3.57	فراکنش سازمانی
NS	161	0.63	4	0.0001	161	19.59	3	0.63	3.98	فراکنش گروهی
NS		0.66		0.0001		18.72		0.66	3.97	فراکنش فردی

سؤال سوم: آیا رابطه معنی‌داری بین ابعاد استعدادربایی دانشگاه شیراز و رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی آن وجود دارد؟ برای پاسخ به این سؤال، ماتریس ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس جدول ۵ تحلیل نشان می‌دهد که بیشتر ابعاد استعدادربایی دانشگاه شیراز با ابعاد رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی روابط همبستگی

معنی‌داری دارند، تنها، بین زیرساخت دانشگاه استعدادربا و رفتارفراکنشی گروهی و فردی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی ابعاد استعدادربایی دانشگاه شیراز و رفتار فراکنشی عضای هیأت علمی

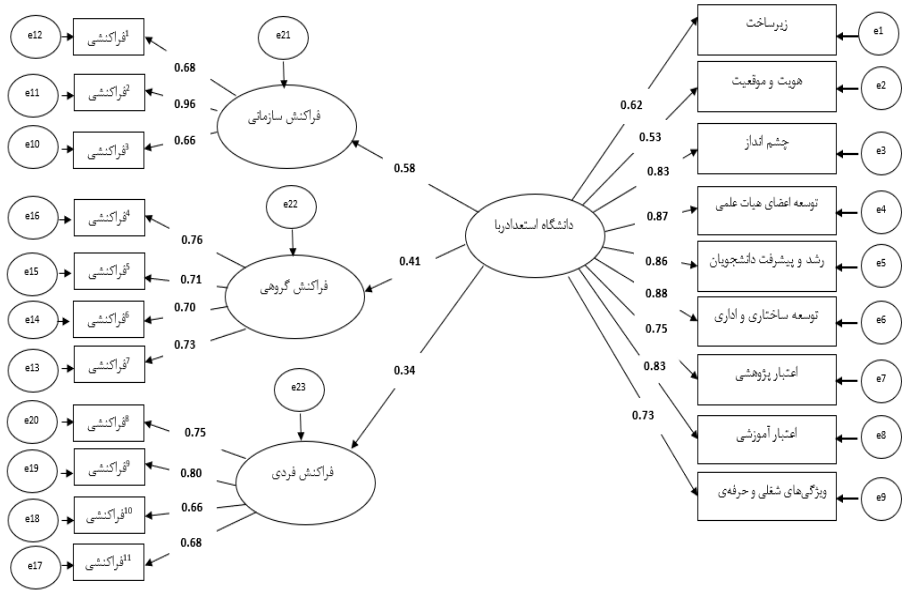
Table 5. Correlation coefficients of Shiraz Universitytalent magneticand faculty members' proactive behavior dimensions

ابعاد Dimensions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
۱. زیر ساخت	1											
۲. هویت و موقعیت	0.47**	1										
۳. چشم‌انداز اجتماعی	0.67**	0.55**	1									
٤. توسعه هیأت علمی	0.47**	0.37**	0.70**	1								
۵. پیشرفت دانشجویان	0.49**	0.39**	0.66**	0.84**	1							
٦. توسعه ساختاری	0.54**	0.37**	0.70**	0.81**	0.79**	1						
۷. اعتبارپژوهشی	0.33**	0.49**	0.61**	0.64**	0.62**	0.62**	1					
۸. اعتبار آموزشی	0.47**	0.46**	0.67**	0.69**	0.70**	0.71**	0.70**	1				
۹. ویژگی‌های شغلی	0.60**	0.42**	0.69**	0.56**	0.52**	0.60**	0.55**	0.67**	1			
۱۰. فراکنش سازمانی	0.29**	0.34**	0.45**	0.38**	0.40**	0.50**	0.43**	0.42**	0.49**	1		
۱۱. فراکنش گروهی	0.08	0.23**	0.28**	0.25**	0.28**	0.32**	0.33**	0.33**	0.31**	0.52**	1	
۱۲. فراکنش فردی	0.10	0.24**	0.24**	0.19**	0.17**	0.28**	0.28**	0.28**	0.29**	0.52**	0.72**	1

سؤال چهارم: آیا استعدادربایی دانشگاه شیراز پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی آن است؟ مدل معادله ساختاری، نشان می‌دهد که به طور کلی استعدادربایی دانشگاه، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار (p<۰/۰۰۱، β =۰/۵۸) رفتار فراکنش سازمانی اعضای هیأت علمی، (p<۰/۰۰۱، β =۰/٤۱) رفتار فراکنش گروهی اعضای هیأت علمی، همچنین بیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌دار (p<۰/۰۰۱، β =۰/۳٤) رفتار فراکنش فردی اعضای هیأت علمی می‌باشد. زیرساخت (با بار عاملی ۰/٦۲)، هویت و موقعیت (با بار عاملی ۰/۵٤)، چشم‌انداز اجتماعی – فرهنگی (با بار عاملی ۰/۸۳)، توسعه اعضای هیأت علمی (با بار عاملی ۰/۸۷)، رشد و پیشرفت دانشجویان (با بار عاملی ۰/۸٦)، توسعه ساختاری و اداری (با بار عاملی ۰/۸٦)، اعتبار پژوهشی (با بار عاملی ۰/۷۵)، اعتبار آموزشی (با بار عاملی ۰/۸۳) و ویژگی‌های

شغلی و حرفه‌ای (با بار عاملی ۰/۷۳) تبیین‌کننده معنی‌دار استعدادربایی دانشگاه می‌باشند. همچنین فراکنش سازمانی (با بارعاملی ۰/۵۸)، فراکنش گروهی (با بارعاملی ۰/۷۲) و فراکنش فردی (با بارعاملی ۰/۷۳) چارچوب رفتار و نگرش فراکنشی را تبیین می‌کنند.

برای تعیین برازش مدل، با استفاده از نرم‌افزار ایموس ۲۳، مقادیر مختلف برازش شامل شاخص‌های برازش NFI (شاخص برازش هنجار شده)، CFI (شاخص برازش تطبیقی)، IFI (شاخص برازش افزایش)، RMR (باقی مانده میانگین ریشه) و GFI (شاخص نیکویی برازش) و پایین بودن شاخص خطای SRMR (خطای مجذور میانگین ریشه استاندارد شده) محاسبه گردید. بر اساس بالا بودن میزان GFI (۰/۹۶)، NFI Delta1 (۰/۸۰)، IFI Delta2 (۰/۹۶) و CFI (۰/۹۶) و پایین بودن میزان RMR (۰/۰۹) و RMSEA (۰/۰۸) برازش مدل تایید شد.



شکل ۱. مدل معادله ساختاری رابطه استعدادربایی دانشگاه شیراز و رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی

Figure 1. Structural equation model of the relationship between Shiraz University talent magnetic and faculty members' proactive behavior

بحث و نتیجه‌گیری

در عصر جدید، علاقه به رفتار فراکنشی در کار افزایش یافته است، که بخشی از آن پیشرفت‌های دانشگاهی را انعکاس می‌دهد و بخشی دیگر بیانگر اهمیت روزافزون این نوع

رفتار در سازمان‌های امروز است (Parker et al., 2006). در آینده عملاً، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای غیرمتمرکز می‌شوند، تغییرات سریع انجام می‌شود، تقاضای نوآوری وجود دارد و عدم اطمینان عملیاتی بیش از هر زمان دیگری است تمام گرایش‌هایی که به معنای افراد است، باید از ابتکار عمل خود استفاده کنند و فعالانه (فراکنشی) عمل کنند (Campbell, 2000) علاوه بر این، مشاغل به طور فزاینده‌ای محدودتر شده و محدود به یک سازمان نیستند و افراد را ملزم می‌کند مسئولیت شغل خود را به عهده بگیرند. این مطالعه توسعه رفتارهای فراکنشی اعضای هیأت علمی را برای مقابله با جو طولانی و پر پیچ و خم اطراف مسیر آنها به سمت موفقیت و شناخت علمی توصیه می‌کند. اولاً، رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی از طریق خودآغازی یا از طریق شناخت خود شخص از شخصیت، شایستگی‌های موجود و جهت‌گیری آینده ایجاد می‌شود. دوم، مدیریت دانشگاه باید توسعه یک محیط حمایتی را تشویق کند تا حس تعلق و سودآوری را در بین دانشگاهیان بهبود بخشد، یا این تصور که دستاوردهای دانشگاه به نفع آنها خواهد بود و بالعکس. سوم، آموزش‌های حرفه‌ای نادر و جلسات منظم باید به منظور الهام بخشیدن به دانشگاه برای توسعه سطح بالاتری از پیشرفت تحصیلی، سازمان‌دهی برنامه‌ای برای دستیابی به آن و تلاش در هنگام مواجهه با مشکل صورت گیرد. عوامل متعددی بر رفتار فراکنشی اعضای هیأت علمی تأثیر می‌گذارند که یکی از مهمترین عوامل استعدادربایی دانشگاه از مؤلفه‌ها مدیریت استعداد است (Meyers, 2020; Raub & Liao, 2012; Parker et al., 2010).

در فرایند استعدادربایی یکی از مهمترین مراحل، فراهم سازی بستری برای جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی مستعد و به کارگیری سازوکارهایی برای رشد و پرورش استعدادهای آنها است. مفاهیم کلیدی در نه دسته مقوله‌های اصلی شامل زیرساخت، تجهیزات و تسهیلات به روز، هویت و موقعیت منطقه‌ای و جغرافیایی، چشم انداز اجتماعی – فرهنگی، برنامه‌های توسعه اعضای هیأت علمی، برنامه‌های رشد و پیشرفت دانشجویان، برنامه‌های توسعه ساختاری و اداری، اعتبار پژوهشی اعضای هیأت علمی، اعتبار آموزشی اعضای هیأت علمی و ویژگی‌های شغلی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تقسیم‌بندی شدند. بر اساس این یافته‌ها جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی مستعد مسأله چندبُعدی 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.

تلاش برای نیل به جایگاه مناسب علمی دانشگاه در روند جهانی شدن از طریق تقویت تجهیزات و زیرساخت‌های علمی، بسترسازی برای فعالیت نخبگان دانشگاهی به منظور جذب و حفظ این سرمایه‌ها، در درجه اول باید مقام و منزلت استادان دانشگاه‌ها و دانشمندان و پژوهشگران بدون تنگ‌نظری‌های حزبی و سیاسی رعایت شود. بدیهی است از مهم‌ترین راه‌های حفظ مقام و منزلت استادان، وضع قوانین و مقرارت اجرایی برای تأمین امنیت شغلی و اجتماعی متخصصان، رسیدگی ویژه به امور معیشتی استادان، افزایش تأمین حقوق و مزایای آنها به تناسب نرخ تورم در جامعه و اعطا و پرداخت پاداش به اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها است که مدارج علمی و صلاحیت‌ها و کیفیات علمی و تحقیقاتی برجسته‌ای را کسب کرده‌اند، می‌باشد. همچنین واگذاری اختیارات موجب افزایش قدرت سازمانی و همچنین افزایش انگیزه اعضای هیأت علمی می‌شود. به عبارت دیگر، وقتی به هیأت علمی میدان داده می‌شود، احساس می‌کنند که می‌توانند مؤثر واقع شوند و با داشتن قدرت برای انجام وظایف انگیزه بیشتری دارند. به طورکلی، واگذاری اختیار، به یادگیری مهارت‌ها، رشد حرفه‌ای و جو اعتماد کمک خواهد کرد.

توسعه اعضای هیأت علمی در دانشگاه برنامه‌ی است که به اعضای هیأت علمی 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، یادداش‌های روزانه، توسعه برنامه درسی، برنامه‌ها و سیستم‌های گواهی نامه‌ی است. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بایستی در مسیر شغلی اعضای هیأت علمی 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. تغییرات در آموزش عالی مستلزم آن است که اعضای هیأت علمی به طور مداوم خود را از نو بسازند و خود توسعه‌گر باشند (Pourkarimi et al., 2024) تا استخدام‌های جذابی باقی بمانند، که به موجب آن دانشگاهیان مسئولیت مدیریت مشاغل خود را با فعال بودن (فراکنشی)، خوش‌بین بودن، با انگیزه بودن، انعطاف‌پذیر بودن، باز بودن و تفکر تأملی (Ghasemi & Dehghani, 2024) در برابر تغییر بر عهده می‌گیرند.

جذب دانشجویان مستعد به عامل مهمی در مزیت رقابتی پایدار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است. بنابراین، دانشگاه‌هایی که به جای استراتژی واکنشی، یک استراتژی فراکنشی اتخاذ می‌کنند، می‌توانند به طور مؤثرتر با مشکل کمبود استعداد مقابله کرده و آن را به یک مزیت رقابتی تبدیل کنند (Holland et al., 2007). گسترش کیفی دوره‌های دکترا و فراهم ساختن امکان اعزام بورسیه از میان استعدادهای درخشان دانشجویان دکترا و فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد بدون بهره‌گیری از روابط شخصی یا جناحی، تقویت جاذبه‌های اجتماعی و شغلی در دانشگاه و کاهش دافعه‌های موجود از طریق فعالیت‌های فرهنگی، ایجاد زیرساخت‌ها، تدوین قوانین حمایتی و تعیین چشم‌انداز افراد و به عبارتی انتظارات آن‌ها به عنوان یک ویژگی منحصربه فرد انسانی نقش مهمی در شکل دادن تصمیم‌گیری افراد ایفا می‌کند (Dehbashi et al., 2025).

فضاسازی رقابتی و در نظر گرفتن شاخص‌های در رابطه با عملکرد اعضای هیأت علمی نقش مهمی در افزایش کارایی و 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.

برای تبدیل شدن به یک دانشگاه استعدادربا، عواملی تعیین‌کننده همچون فرهنگ سازمانی دانشگاه نقش بسزایی دارد، که دانشگاه را برای پیاده‌سازی استراتژی‌های ایجاد روابط برای پیشرفت و فرصت‌های شغلی اعضای هیأت علمی، در دسترس بودن یادگیری مداوم برای حرکت به سمت عملکرد عالی هدایت می‌کند. از این منظر استقرار فرهنگ استعداد بسیار مهم پنداشته می‌شود. فرهنگ از جمله پایه‌ترین عواملی است که بر رفتار و کنش اعضای خود تأثیر

می‌گذارد و عملکرد اعضای هیأت علمی نیز متقابلاً از آن تأثیر می‌پذیرد. لذا پیاده‌سازی گفتمان استعدادمحوری و استعدادپذیری در کنار گفتمان اجماع، همکاری و همکنشی علمی از طریق گره زدن با اهداف مشترک مسأله مهمی است که باید در استعدادربایی در حوزه دانشگاهی به آن توجه شود.

به منظور جذب و نگهداشت اعضای هیأت علمی مستعد لازم است که از طریق انجام مطالعات و پژوهش‌های درون سازمانی، درک بهتری از عوامل انگیزاننده ماندگاری استعدادهای دانشگاهی صورت پذیرد. دانشگاه‌ها می‌توانند با انجام پژوهش‌هایی در این زمینه و با دریافت نظرات استعدادهای فعلی دانشگاه، عوامل مرتبط با جذب و نگهداشت آنان را استخراج و مشخص کنند. رصد مداوم عوامل انگیزشی و توجه به انگیزاننده‌های نوین در جذب و نگهداشت استعدادها بسیار مهم است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نوع و بسته حقوق و دستمزد نیز در رضایت‌مندی و نگهداشت متخصصان آموزش عالی اهمیت دارد. هرچه بسته‌های پاداشی بهتر باشد، دانشگاه در حوزه امنیت شغلی با ثبات‌تر است و هرچه شرایط کاری قابل قبول‌تر باشد احتمال اینکه فرد مستعد جذب دانشگاه شود، بیشتر است. همچنین، تهیه یک طرح جامع مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی و تعریف بسترهای قانونی آن در نظام آموزش عالی کشور، تدوین قوانین، دستورالعمل‌ها و امکانات لازم برای اجرای مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی در آموزش عالی، تعیین شفاف وظایف و نقش‌های هریک از نهادها و ساختارهای رسمی ذینفع در حوزه آموزش عالی برای تحقق مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی؛ تسهیلات مالی دولت به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی جهت اجرای مدیریت استعداد اعضای هیأت علمی، جذب نخبگان و نوآوران علمی و فناوری در نظام آموزش عالی، تسهیل زیرساخت‌های مطالعاتی و پژوهشی کشور، بهره‌گیری از تجهیزات و فناوری‌های نوین در آموزش و پژوهش، ساماندهی فرصت‌های مطالعاتی و بورس تحصیلی خارج از کشور از جمله پیشنهادات سیاستی این پژوهش است.

با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری در بخش کمی به خاطر عدم تمایل برخی از اعضای هیأت علمی در پر کردن پرسشنامه، غیر احتمالی بود و اعضای هیأت علمی برحسب تمایل خود به پرسشنامه پاسخ داده‌اند، در تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌ها باید احتیاط شود.

سهم مشارکت نویسندگان: در پژوهش حاضر نویسنده اول، به عنوان استاد راهنما، نظارت و راهبردی روند کلی پژوهش و تدوین و نهایی‌سازی اصلاحات مقاله را بر عهده داشته‌اند. نویسنده دوم در تدوین طرح تحقیق، فرآیند گردآوری، تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نگارش متن مقاله را برعهده داشته و در مجموع نتیجه‌گیری از یافته‌ها و بسط و تفسیر به صورت مشترک و با بحث و تبادل نظر کلیه همکاران و با همراهی نویسنده سوم، چهارم و پنجم، به عنوان استاد مشاور پایان‌نامه، انجام شد.

تضاد منافع: نویسندگان اذعان دارند که در این مقاله هیچگونه تعارض منافعی وجود ندارد.

منابع مالی: پژوهش حاضر از هیچ موسسه و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده و کلیه هزینه‌ها در طول فرآیند اجرای پژوهش بر عهده پژوهشگران بوده است.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر بدون همکاری اعضای محترم هیأت علمی دانشگاه شیراز امکان‌پذیر نبود؛ بدینوسیله از کلیه مشارکت کنندگان تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

References

Arefin, M. S., Hoque, M. R., & Bao, Y. (2015). The impact of business intelligence on organization's effectiveness: an empirical study. *Journal of Systems and Information Technology*, *17*(3), 263-285. https://doi.org/10.1108/JSIT-09-2014-0067

Lesenyeho, D. L., Barkhuizen, N. E., & Schutte, N. E. (2018). Factors relating to the attraction of talented early career academics in South African higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, *16*(1), 1-9. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.910

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, *42*(3), 63-70.

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

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

Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Fay, D. (2010). Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(2), 267-273. https://doi.org/10.1348/096317910X501143

Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(2), 325-345.

Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Perspectives*, *14*(3), 52-66. https://doi.org/10.5465/ame.2000.4468066

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, *19*(4), 304-313. http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, *26*(3), 435-462. https://doi.org/10.1177/014920630002600304

Darbandi, M., Mansouri, S. A., Afgheh, S. M., Mohammadi Deh Cheshme, M., & Bahmani, S. (2025). Evaluation and ranking of the level of development of universities in the provinces of Iran using the TOPSIS method. *Educational Sciences*, *32*(2), 1-28. https://doi.org/10.22055/edus.2025.48178.3668 [Persian]

De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(2), 199-213. https://doi.org/10.1002/job.2254

Dehbashi, A., Pourshafei, H., & Ayati, M. (2025). The effects of future perspectives on learners: A synthesis study based on the Roberts model. *Educational Sciences*, *32*(1), 1-24. https://doi.org/10.22055/edus.2023.44286.3477 [Persian]

Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, *97*(1), 194. https://doi.org/10.1037/a0024903

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*(2), 139-161. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x

Frese, M., Hass, L., & Friedrich, C. (2016). Personal initiative training for small business owners. *Journal of Business Venturing Insights*, *5*, 27-36. http:// doi.org/10.1016/j.jbvi.2016.01.001

Ghasemi, N., & Dehghani, M. (2024). Towards reflective teaching: Metasynthesis of reflection in teaching-learning processes. *Educational Sciences*, *31*(1), 123-146. https://doi.org/10.22055/edus.2024.45972.3562 [Persian]

Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Talent management and organisational justice: Employee reactions to high potential identification. *Human Resource Management Journal*, *24*(2), 159-175. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12029

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, *28*, 3-34. https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002

Guseh, S. H., Chen, X. P., & Johnson, N. R. (2015). Can enriching emotional intelligence improve medical students' proactivity and adaptability during OB/GYN clerkships? *International Journal of Medical Education*, *6*, 208. https://doi.org/10.5116/ijme.5658.0a6b

Hashemi, S. M. K., Nadi, H. K., Hosseini, S. M., & Rezvanfar, A. (2012).

Agricultural personnel's proactive behavior: Effects of self efficacy perceptions and perceived organizational support. *International Business and Management*, *4*(1), 83-91. http://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820120401.217 [Persian]

Herhausen, D. (2011). *Understanding proactive customer orientation: construct development and managerial implications*. Springer Science & Business Media.

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

Karambayya, R. (1990). Contexts for organizational citizenship behavior: Do high performing and satisfying units have better" citizens. *Unpublished Paper, York University, Ontario*.

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

King, K. A. (2016). The talent deal and journey: Understanding how employees respond to talent identification over time. *Employee Relations*, *38*(1), 94-111. https://doi.org/10.1108/ER-07-2015-0155

Kirby, E. G., Kirby, S. L., & Lewis, M. A. (2002). A study of the effectiveness of training proactive thinking 1. *Journal of Applied Social Psychology*, *32*(7), 1538-1549. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01451.x

Martin, S., Cohu, S., Vignot, C., Zimmerman, G., & Gattuso, J. P. (2013). One-year experiment on the physiological response of the Mediterranean crustose coralline alga, L ithophyllum cabiochae, to elevated p CO 2 and temperature. *Ecology and Evolution*, *3*(3), 676-693. https://doi.org/10.1002/ece3.475

Marler, L. E. (2008). *Proactive behavior: A selection perspective*. Louisiana Tech University.

Mensmann, M., & Frese, M. (2016). Proactive behavior training: Theory, design, and future directions. In *Proactivity at work* (434-468). Routledge.

Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, *30*(2), 100703. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703

Mohammadi, M., Hosseini, M., Salimi, Q., Shafiei Sarvestani, M., Mohtaram, M. (2024). Designing the framework of Raba Talent University in the higher education system: a meta-composite approach. *Iranian Journal of Higher Education*, *15*(2), 19-43. [Persian]

Moradimoghadam, H. (2024). Factors Affecting the Quantitative Growth of Iran's Scientific Production after the Islamic Revolution of Iran . *International Journal of Information Science & Managemen*, 22(4). https://doi.org/10.22034/ijism.2024.2015610.1296 [Persian]

Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*(4), 645-670. https://doi.org/10.1111/joop.12066

Nazarzadeh Zare, M. (2019). Identifying barriers to international interaction of faculty members: a qualitative approach. *Journal of Educational Sciences*, *25*(2), 179-196. https://doi.org/10.22055/edu.2019.20577.2071 [Persian]

Ostrove, J. M., & Cole, E. R. (2003). Privileging class: Toward a critical psychology of social class in the context of education. *Journal of Social Issues*, *59*(4), 677-692. https://doi.org/10.1046/j.0022-4537.2003.00084.x

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, *36*(3), 633-662. https://doi.org/10.1177/0149206308321554

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, *36*(4), 827-856. https://doi.org/10.1177/0149206310363732

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 636. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636

Posdakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of marketing research*, *31*(3), 351-363. https://doi.org/10.1177/002224379403100303

Pourkarimi, J., Azizi, M., & Mousavi, S. H. (2024). Presenting a model of teachers' self-development competencies (a meta-synthesis study). *Educational Sciences*, 31(2), 79-108. https://doi.org/10.22055/edus.2024.46244.3571 [Persian]

Pollock, S. (2018). Become a talent magnet. *HR Future*, *2018*(9), 14-15. https://doi.org/10520/EJC-10f23c0072

Raub, S., & Liao, H. (2012). Doing the right thing without being told: joint effects of initiative climate and general self-efficacy on employee proactive customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 651. https://doi.org/10.1037/a0026736

Rumiani, Y., Abili, K., Pourkrimi, J., Farah Baksh, S. (2019). Analyzing the mechanisms of identifying and selecting talented faculty members in comprehensive universities with regional performance level. *Journal of Educational Sciences*, 265(1), 175-196. https://doi.org/10.22055/edus.2019.27050.2625 [Persian]

Saif, P., Farhadian, H. and Chizari, M. (2016). Talent management in Iran's higher education system and ways to promote and improve it. *Science Promotion*, 7(1), 55-73. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22519033.1395.7.1.4.5 [Persian]

Strauss, K., & Parker, S. K. (2018). Intervening to enhance proactivity in organizations: Improving the present or changing the future. *Journal of Management*, *44*(3), 1250-1278. https://doi.org/10.1177/0149206315602531

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39-48. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004

Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology*, *62*(1), 44-96. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x

Tummers, L., Kruyen, P. M., Vijverberg, D. M., & Voesenek, T. J. (2015). Connecting HRM and change management: The importance of proactivity and vitality. *Journal of Organizational Change Management*, *28*(4), 627-640. https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2013-0220

Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1995). New manufacturing initiatives and shopfloor job design. In A. Howard (Ed.), The changing nature of work (pp. 139 –174). San Francisco: Jossey-Bass.

Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (2000). Organizational citizenship behaviors: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *24*(3), 301-319. https://doi.org/10.1177/10963480 0002400301

Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel psychology*, *63*(1), 41-81. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01162.x

Wu, C. H., Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2013). Who is proactive and why? Unpacking individual differences in employee proactivity. In *Advances in Positive Organizational Psychology* (261-280). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001014

Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation. *Knowledge Management Research & Practice*, *7*(1), 65-81. https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36

© 2025 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).