

Developing a Framework for Retaining Academic Human Capital in Confronting the Emigration Trend Among Talented Postgraduate Students

Haniyeh Doodmani-Maleki¹, Houshang Taghizadeh^{2*}

Received: March, 3, 2025; Revised: April, 23, 2025

Accepted: April, 30, 2025; Published: May, 1, 2025

Abstract

Purpose: The present study aims to propose a conceptual framework for retaining academic human capital and counteracting the migration trend among talented postgraduate students in Iranian universities.

Methodology: Adopting a qualitative approach, this study employed the meta-synthesis method. The research community consisted of scholarly works published in the fields of elite migration, human capital retention, and higher education policy. Through a systematic search and rigorous screening, 70 valid sources (43 Persian and 27 English) were selected. Data analysis was conducted using open, axial, and selective coding, and the extracted categories were integrated into a conceptual framework.

Findings: Five core categories were identified: (1) Causal conditions – including effective educational and learning factors, motivational and psychological factors, and social as well as emotional support; (2) Contextual conditions – including supportive institutional policies and actions of universities, and scientific and research infrastructures; (3) Intervening conditions – including structural and economic factors at national and international levels, managerial and executive factors, and socio-political and cultural factors; (4) Strategies – such as designing supportive packages for return migration, facilitating the process of scientific reverse migration, creating special job opportunities for capable graduates, attracting and engaging elites in national and strategic projects, reforming the higher education and research system in line with global standards to meet elite needs, and enhancing the social status and dignity of scientific elites in macro policies; and (5) Consequences – including a decline in universities' scientific and research capacity, damage to the national knowledge-based economy, loss of human capital and intellectual resources, weakening of the country's international scientific position, and widening of the scientific gap with developed countries.

Results: Retaining postgraduate elites is a complex and multidimensional challenge that requires coordinated policy-making at the levels of the Ministry of Science, universities, and other relevant institutions. The proposed framework provides a conceptual tool for designing effective interventions aimed at strengthening motivation, fostering social hope, and enhancing the sense of belonging of elites to the higher education system and national development.

Value: By systematically and critically synthesizing the findings of previous studies, this research offers a comprehensive model for retaining academic elites and addressing scientific migration in Iran. The proposed framework can serve as a foundation for evidence-based policymaking, strategic planning, and designing support systems for elites within universities.

Key Words: *Academic Elites, Scientific Migration, Human Capital Retention, Postgraduate Students, Meta-Synthesis, Higher Education Policy*

How to Cite:

Doodmani-Maleki, H. ; Taghizadeh; H. (2025). Developing a Framework for Retaining Academic Human Capital in Confronting the Emigration Trend Among Talented Postgraduate Students. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 4 (1): 102- 129

Doi: [10.22034/jkrs.2025.19868](https://doi.org/10.22034/jkrs.2025.19868)

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_19868.html

Article Type: Original Article

©The Author(s)

Publisher: University of Tabriz

E-ISSN: [2821-045X](https://doi.org/10.22034/jkrs.2025.19868)

The paper is an open access and licensed under the Creative Commons CC BY NC license.



1. PhD Student in Human Resource management, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

2. Professor, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author) taghizadeh@iaut.ac.ir

Extended Abstract



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

Introduction: The large-scale migration of highly educated individuals from Iran has emerged as a major social and scientific concern. According to the International Monetary Fund (IMF), approximately 150,000 to 180,000 Iranian elites leave the country annually. Among 90 developing countries, Iran ranks first in terms of elite brain drain. A substantial number of top academic talents, including over 90 out of 125 international Olympiad medalists (2010–2013), are currently studying at universities in the United States and Canada. These statistics point to a significant and often irreversible loss of national intellectual capital. Beyond the social and human implications, this migration inflicts severe economic and scientific damages: estimates range from 50 to 150 billion dollars annually, with some analysts comparing the economic damage to nearly 300 times the cost of the Iran-Iraq war. Notably, 96% of patents registered by Iranian-origin inventors between 2007 and 2012 were filed by those residing abroad, illustrating a sharp decline in domestic innovation output. Given these alarming trends and their far-reaching consequences, the urgency to develop localized, multidimensional strategies and frameworks for retaining academic elites—particularly top-performing postgraduate students—has never been more critical. However, despite the strategic importance of this issue, existing research in Iran has largely neglected the retention of academic human capital from a human resource development perspective. Most studies have either focused on general organizational retention (e.g., public, military, or industrial sectors) or examined the concept of human resource retention without attention to academic migration dynamics. A few university-based studies have adopted a human capital approach but have generally focused on faculty members rather than postgraduate students. This gap in the literature underscores the need for a conceptual model grounded in interdisciplinary evidence and responsive to the specific context of Iranian higher education.

Purpose: The present study was conducted with the aim of presenting a comprehensive conceptual framework for the retention of academic human capital in counteracting the migration trend among talented postgraduate students.

Methodology: This research adopted a qualitative approach using the meta-synthesis method. The research community consisted of scientific studies related to elite migration, human capital retention, and higher education policy. Following a systematic search and rigorous screening, 70 credible sources (43 Persian and 27 English) were selected. Data analysis was carried out through open, axial, and selective coding, and the main categories were integrated into a unified conceptual framework. Meta-synthesis, as a qualitative research strategy, facilitates the systematic integration of diverse studies to generate new theoretical insights and grounded conceptual models.

The research process followed the six-step model proposed by Sandelowski and Barroso (2007), encompassing:

1. Formulating the research question;
2. Identifying and selecting relevant sources;
3. Assessing the quality of selected studies;
4. Extracting data (codes, concepts, and themes);

5. Analyzing and synthesizing data to identify core themes;
6. Interpreting findings and developing the final framework.

To ensure the relevance and quality of the included literature, specific inclusion criteria were applied:

- Central focus on migration, retention, or attraction of academic elites;
- Qualitative, meta-analytical, descriptive-analytical, or conceptual approaches enabling thematic coding;
- Extractable findings within psychological, educational, economic, structural, managerial, cultural, or policy-related domains;
- Relevance to or generalizability to the Iranian socio-academic context;
- Publication in credible national or international journals from 2000 onward.

An initial pool of 309 sources (in Persian and English) was identified.

After screening based on the inclusion criteria, 70 studies—comprising 43 Persian and 27 English sources—were selected. Studies focusing solely on general economic migration or unrelated macro-management topics were excluded. Data analysis involved a three-stage coding process (open, axial, and selective coding) to extract and categorize key themes. To ensure validity in this meta-synthesis study, strict inclusion/exclusion criteria were applied to select high-quality studies from reputable databases, ensuring content validity. Geographic and methodological diversity enhanced external validity, while manual, independent coding by two researchers, with agreement reached through discussion and consensus, ensured internal validity and inter-coder reliability. Data analysis was conducted manually using simple qualitative methods and standardized protocols, with repeated reviews and expert consultations ensuring reliability over time and analytical consistency.

Findings: The results revealed five major dimensions along with their subcomponents:

- **Causal conditions:** Effective educational and learning factors: constructive interaction between professors and students; regular and purposeful feedback; transparent and applicable curriculum design; meaningful learning activities; recognition of students' learning styles; use of modern educational technologies; peer mentoring and group learning; systematic performance-based assessment; and skill-oriented and experiential learning programs.

Motivational and psychological factors: academic satisfaction and personal growth; scientific self-efficacy and confidence; intrinsic motivation for learning and research; academic belongingness; psychological and emotional adjustment; long-term goal orientation and planning; non-financial motivation for personal and social growth; and work–study–life balance.

Social and emotional support factors: supportive peer networks; strong peer interactions; sense of belonging to academic and scientific community; access to psychological and social counseling services; participation in scientific groups and student associations; and structured support for cultural and academic minorities.



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

- **Contextual conditions:** Institutional policies and supportive actions: scholarships and research grants; access to welfare, health, and insurance services; university support for student employment; tailored job opportunities; university–industry–labor market linkages; positive and motivational organizational culture; talent retention strategies; and structural flexibility for supporting elites.

Scientific and research infrastructures: advanced laboratories and facilities; interaction with global research centers and opportunities for scientific exchange; international collaboration and networking; establishment of science and technology parks and their integration with universities; support for start-ups and innovation centers; and access to scientific databases and research resources.

- **Intervening conditions:** Structural and economic factors (national and international): low income and inadequate livelihood; lack of stable and relevant employment; economic instability and job insecurity; weak research and innovation policies; limited academic freedom and innovation space; and sanctions restricting international activity.

Managerial and executive factors: weak policy-making and lack of retention strategies; excessive bureaucracy; lack of transparency in resource allocation; absence of clear career development pathways; lack of a comprehensive plan for return migration; and restricted university autonomy in decision-making.

Cultural and socio-political factors: negative or neglectful societal attitudes toward elites; attraction of modern lifestyles abroad; domestic socio-political restrictions; limited freedom of thought and expression; and perceived discrimination and inequality in academia.

- **Proposed strategies for retention of academic human capital :** designing supportive packages for return migration; facilitating reverse scientific migration and residence; creating tailored job opportunities for competent graduates; engaging elites in national and strategic projects; reforming the higher education and research system in line with global standards to meet elite expectations; and strengthening the social status, dignity, and recognition of scientific elites in macro policies.
- **Consequences of migration or retention:** decline in universities' scientific and research capacity; damage to the national knowledge-based economy; loss of human capital and intellectual resources; weakening of international scientific reputation; and widening of the scientific gap with advanced countries.

Conclusion: Retention of postgraduate elites is a multidimensional and complex issue that demands coherent and integrated policy-making across the Ministry of Science, universities, and related institutions. The proposed framework provides a conceptual tool for designing evidence-based interventions that can enhance motivation, foster social hope, and strengthen the sense of belonging of elites to the higher education system and national development.



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

Value: By systematically and critically synthesizing findings of previous research, this study proposes a comprehensive model for academic elite retention in Iran. The framework contributes to the literature on talent management in higher education and can serve as a practical foundation for policy-making, strategic planning, and the development of sustainable support systems for academic elites.



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

References

- Ab Bariki, Z. (2014). *The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Spirituality on Human Resource Retention Strategy*. [Master's Thesis, Allameh Tabatabaee University]. Irandoc. [In Persian]
- Ahmadnia Chenijani, A. (2014). *Pathology of the Human Resource Retention System with a Strategic and System-Oriented Approach*. (Study of Zahedan Municipality Organization). [Master's Thesis, University of Sistan and Baluchestan]. Irandoc. [In Persian]
- Alizadeh Azdini, H. (2018). *Investigating the spatial and spatial consequences of migration behavior in the northern region of the country*. [Master's thesis, University of Guilan]. Irandoc. [In Persian]
- Aridi, A. (2015). *Knowledge Transfer from High-Skilled Diasporas to the Home Country: The Case of Lebanon and the United States*. The George Washington University.
- Asadi, H., Ahmadi, B., Nejat, S., Akbari Sari, A., Garavand, A., Almasian Kia, A., & Hasoumi, M. (2018). Factors influencing the migration of Iranian healthcare professionals: A qualitative study. *PloS one*, 13(6), e0199613. doi: 10.1371/journal.pone.0199613.
- Azimi Ghadikelai, O. S., Tabari, M., Bagherzadeh, M. R., & Mousavi, S. J. (1402). Presenting a model for attracting and retaining human resources in universities of medical sciences in Mazandaran province during the COVID-19 epidemic. *Islamic Lifestyle with a Health Center*, 7(1), 228-236. [In Persian]
- Azimi, A., Shirazi, A., Kazemi, M., & Pooya, A. R. (2019). Discovering and explaining clusters of immigrant faculty members based on factor analysis of perspectives on obstacles to retaining human capital in top universities in Iran. *Public Management Research*, 12(43), 157-183. doi: 10.22111/jmr.2019.4748 [In Persian]
- Azimi, Ali. (2018). *Discovering and explaining obstacles to retaining human resources in top universities in Iran using the Q method*. [PhD thesis, Ferdowsi University of Mashhad]. Irandoc. [In Persian]
- Baiat, A. , Taghipour, F. & Hemmati, R. (2014). Sociological Analysis of Tendency toward Residential Mobility in the Old Fabric of Khomeinishahr. *Journal of Applied Sociology*, 25(3), 21-42. [In Persian]
- Baladastian, M. B. (2014). *Investigating the factors of migration from Bijar city*. [Master's thesis. Faculty of Social Sciences. Allameh Tabatabaee University]. Irandoc. [In Persian]
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of development economics*, 64(1), 275-289.
- Benedict, O. H., & Ukpere, W. I. (2012). Brain drain and African development: Any possible gain from the drain?. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2421. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2385>
- Blachford, D. R., & Zhang, B. (2014). Rethinking international migration of human capital and brain circulation: The case of Chinese-Canadian academics. *Journal of Studies in International Education*, 18(3), 202-222. <https://doi.org/10.1177/1028315312474315>
- Brannagan, P. M., & Grix, J. (2023). Nation-state strategies for human capital development: the case of sports mega-events in Qatar. *Third world quarterly*, 44(8), 1807-1824. <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2200159>
- Choobtashani, S. , Yasini, A. and toulabi, Z. (2022). Factors Affecting the Transformation of Iranian Higher Education System in the Field of Liberal Arts. *Research on Educational Leadership and Management*, 6(21), 7-37. doi: 10.22054/jrlat.2022.14035 [In Persian]



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



Journal of

Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11

- Christie, H., Munro, M., & Fisher, T. (2004). Leaving university early: Exploring the differences between continuing and non- continuing students. *Studies in Higher education*, 29(5), 617-636. <https://doi.org/10.1080/0307507042000261580>
- Collings, R., Swanson, V., & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher education*, 68, 927-942. DOI:10.1007/s10734-014-9752-y
- Daenzer, P. (2016). Migration, post-migration policies and social integration in Canada. In *The Integration and Protection of Immigrants* (pp. 13-31). Routledge.
- Darawshah, N., Alkailanee, K., Alquran, N., AL-Dawuod, T., Nawafleh, M., Jaradat, H., ... & Al-Shamali, S. (2023). Leading with Love and Its Relationship to Faculty Members' Job Loyalty in Jordanian Universities. *Information Sciences Letters*, 12 (8), 2511-2520. DOI:10.18576/isl/120808
- DeCicco, J., Laschinger, H., & Kerr, M. (2006). Perceptions of empowerment and respect: effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *Journal of gerontological nursing*, 32(5), 49-56. DOI: 10.3928/00989134-20060501-09
- Deghati, A. (2016). Strategic Approach to Retention of Skilled Manpower. *Public Management Researches*, 9(32), 137-153. doi: 10.22111/jmr.2016.2752 [In Persian]
- DeShields, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two- factor theory. *International journal of educational management*, 19(2), 128-139. <https://doi.org/10.1108/09513540510582426>
- Diba, F. , Gholipour, A. & Pourezat, A. (2020). A Future-Oriented Analysis of Academic Reverse Migration. *Strategy*, 29(2), 113-137.dor: 20.1001.1.10283102.1399.29.2.5.5 [In Persian]
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of economic literature*, 50(3), 681-730. DOI:10.1257/jel.50.3.681
- Doostar, M., Foroughi, N., Norouzi, Kh., & Javadi, M. (2013). Strategies for attracting elites in the higher education system of the Islamic Republic of Iran using the quality performance development model. *Strategic and Macro Policies*, 1 (4), 1-20. [In Persian]
- Dumont, J. C., & Lemaître, G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/other/turin/P09_Dumont-Lemaitre.pdf
- Dustmann, C., Fadlon, I., & Weiss, Y. (2011). Return migration, human capital accumulation and the brain drain. *Journal of Development Economics*, 95(1), 58-67.
- Ehsani-Chimeh, E., Majdzadeh, R., Delavari, S., Gharebelagh, M. N., Rezaei, S., & Rad, E. H. (2018). Physicians' retention rate and its effective factors in the Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(9), 830-838. doi: 10.26719/2018.24.9.830.
- Ershad, F. (2001). Theoretical Foundations of Brain Drain in Terms of Its Different Forms in Current Conditions. *Iranian Sociological Association*, 3 (5), 43-60. [In Persian]
- Esmaelzadeh, A. A. & Zaker Salehi, G. R. (2015). A Study on Iranian Elite Migration. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 13(26), 109-130. [In Persian]
- Evans, P., Rodriguez-Montemayor, E., & Lanvin, B. (2021). The Global Talent Competitiveness Index: An Empirical Assessment and Lessons for Macro

- Talent Management. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 127-137). Routledge.
- Faggian, A., Rajbhandari, I., & Dotzel, K. R. (2018). The interregional migration of human capital and its regional consequences: a review. *Transitions in Regional Economic Development*, 227-256.
- Fallahi, K., and Manovarian, A. (2008). Investigating the factors of elite migration (human capital) and providing appropriate strategies to prevent this phenomenon. *Knowledge & Development*, 15 (24), 108-137. [In Persian]
- Flores-Caballero, B. (2020). Higher education: Factors and strategies for student retention. *HETS Online Journal*, 10(2), 82-105.
- Gerdes, H., & Mallinckrodt, B. (1994). Emotional, social, and academic adjustment of college students: A longitudinal study of retention. *Journal of Counseling & Development*, 72(3), 281-288.
- Ghavami, V., & Tabatabaee, S. S. (2023). A survival analysis approach to determine factors associated with non-retention of newly hired health workers in Iran. *BMC Health Services Research*, 23(1), 265. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09262-2>
- Gholipour, A., & Piran Nejad, A. (2007). The effect of social justice on elite migration. *Approach*, (40), 35-45. [In Persian]
- Ghorbanipour, A. R. (2017). *A comparative study of human resource systems in the field of attraction, retention and development (case study: selected oil companies)*. [Master's thesis, Farabi Campus, University of Tehran]. Irandoc.
- Hadavand, Saeed. (2010). Research challenges of the country and its impact on the migration of experts. *Tadbir*, 216, 42-48. [In Persian]
- Haji Yousefi, A. Mo., & Behmard, S. (2006). Why elites emigrated from Iran after the end of the imposed war. *Journal of Political Science*, 1(4), 27-67. [In Persian]
- Hamzavi, H., Mohebbi, A., Khademi, A., & Rezaei Manesh, B. (2013). The effect of sustainable human resource management on human resource retention and the mediating role of social capital. *Transformative Human Resources*, 2(7), 20-38. [In Persian]
- Hausmann, L. R., Schofield, J. W., & Woods, R. L. (2007). Sense of belonging as a predictor of intentions to persist among African American and White first-year college students. *Research in higher education*, 48, 803-839. DOI:10.1007/s11162-007-9052-9
- Hone, K. S., & El Said, G. R. (2016). Exploring the factors affecting MOOC retention: A survey study. *Computers & Education*, 98, 157-168. DOI:10.1016/j.compedu.2016.03.016
- Hosseini, S. K., Sabouri Khosrowshahi, H., & Manaani, S. (2010). Factors affecting the tendency of cultural elites to emigrate to developed countries. *Iranian Social Development Studies*, 12(3), 51-62. [In Persian]
- Hsieh, P., Sullivan, J. R., & Guerra, N. S. (2007). A closer look at college students: Self-efficacy and goal orientation. *Journal of advanced academics*, 18(3), 454-476. <https://doi.org/10.4219/jaa-2007-500>
- Jayathilake, H. D. (2019). Retention of generation-Z in information communication technology sector of Sri Lanka: a conceptual paper. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1).
- Kahu, E. R., & Nelson, K. (2018). Student engagement in the educational interface: Understanding the mechanisms of student success. *Higher education research & development*, 37(1), 58-71. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1344197>
- Kapur, D. (2010). Diaspora, development, and democracy: the domestic impact of international migration from India.
- Khadria, B., & Kumar, P. (2015). Immigrants and immigration in India: A fresh approach. *Economic and Political Weekly*, 65-



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4
Issue 1
Serial Number 11

71. <http://www.dspace.stellamariscollege.edu.in:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5047/Immigrants.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khosravi, A.A., Khosravi, S., Mansouri Bidkani, M., & Mir, S. A. (2019). Elite Migration and Its Relationship with Development: Opportunities and Challenges for Policymakers. *Education Strategies (Education Strategies in Medical Sciences)*, 12(6), 8-18. [In Persian]
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30(1), 23-32.
- Malekpour Afshar, R., Haghdooost, A. A., Dehnavieh, R., Sheikhzadeh, R., Mousavi, S. M., Rezaei, P., ... & Nouri Hekmat, S. (2022). Causes and solutions of the brain drain in Iran. *Iranian Journal of Culture and Health Promotion*, 6(1), 81-87. Doi: 10.22034/6.1.11 [In Persian]
- Mansouri, Reza. (1991). A view on the status of research in Iran. *Scientific and Research Policy*, (1), 60-62. [In Persian]
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://doi.org/10.1111/1467-9310.00154>
- Meyer, M., & Marx, S. (2016). Engineering Dropouts: A Qualitative Examination of Why Undergraduates Leave Engineering 1. In *Qualitative research in STEM* (pp. 147-176). Routledge.
- Mirtorabi, S., & Khavarinejad, S. (2014). The causes of elite migration from Iran from the perspective of international political economy (with emphasis on the 1380s). *Political and International Research*, 6(19), 199-233. [In Persian]
- Mixon Jr, F. G., & Hsing, Y. (1994). College student migration and human capital theory: A research note. *Education Economics*, 2(1), 65-73. <https://doi.org/10.1080/09645299400000005>
- Moed, H. F., Aisati, M. H., & Plume, A. (2013). Studying scientific migration in Scopus. *Scientometrics*, 94, 929-942.
- Moinian, B., Eliasi, M., Bamdad Soufi, J., & Naghavi, M. (2021). Developing a Knowledge Worker Retention Model in Knowledge-Based Companies (Case Study: IT, Communication, and Biotechnology Companies). *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(4), 111-89. doi: 10.22080/shrm.2021.3321 [In Persian]
- Monavvarian, A., Peyvaste, A., Kamal Vaezi, S. and Khosh Chehre, M. (2017). Designing a Model to Employ Scientific Elites in University Camps of the Country (Case Study: Tehran University Professors). *Journal of Public Administration*, 9(3), 463-488. doi: 10.22059/jipa.2017.232829.1999 [In Persian]
- Morris, L. V., Wu, S. S., & Finnegan, C. L. (2005). Predicting retention in online general education courses. *The American Journal of Distance Education*, 19(1), 23-36.
- Naderi Safa, E. (2015). *Pathology of the talent management system and human resource retention in the General Directorate of Sports, Youth and Education of Qom*. [Master's thesis, Farabi Campus, University of Tehran]. Irandoc. [In Persian]
- Napoli, A. R., & Wortman, P. M. (1998). Psychosocial factors related to retention and early departure of two-year community college students. *Research in higher education*, 39(4), 419-455.
- Nawab, S., & Shafi, K. (2011). Retaining the brains, policies adopted by PR China to attract and retain research talent. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(4), 72-77. DOI:10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110104A07
- Nejati Ajibishe, M. & Mansoori, H. (2011). Evaluating and measuring intellectual capital in universities and higher education institutes: case study of educational campuses in Yazd University. *Higher Education Letter*, 4(14), 49-70. [In Persian]

- Nil Demet, G., & Tansel, A. (2008). Brain drain from Turkey: the case of professionals abroad. *International Journal of Manpower*, 29(4), 323-347. <https://doi.org/10.1108/01437720810884746>
- Nnoruga, J. N., & Osigwe, C. N. (2023). Brain drain in Nigeria: A challenge to human capital development. *Nigerian Journal Of African Studies (NJAS)*, 5(2).
- O'Keeffe, P. (2013). A sense of belonging: Improving student retention. *College student journal*, 47(4), 605-613.
- Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (1991). *How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research*. John Wiley & Sons.
- Radmardi, A. (2016). *Identifying the dimensions of internal marketing and its impact on human resource retention in Hormozgan Customs*. [Master's thesis, Hormozgan University]. Irandoc. [In Persian]
- Raghfar, H., Mohammadi Alamuti, M., & Fakheremoosavi, E. (2017). The Impact of Governance Quality on Migration of Highly Educated Persons. *Planning and Budgeting*, 22(2), 71-108. Dor: 20.1001.1.22519092.1396.22.2.5.2 [In Persian]
- Rainey, K., Dancy, M., Mickelson, R., Stearns, E., & Moller, S. (2018). Race and gender differences in how sense of belonging influences decisions to major in STEM. *International journal of STEM education*, 5, 1-14. DOI: 10.1186/s40594-018-0115-6
- Ranjbar Bizeki, Z. (2012). *Evaluation of the Sustainability of the Spatial Structure of the City (Case Study: Sari City)*. [Master's Thesis, Payam Noor University of Mazandaran Province]. Irandoc. [In Persian]
- Rienties, B., & Toetenel, L. (2016). The impact of learning design on student behaviour, satisfaction and performance: A cross-institutional comparison across 151 modules. *Computers in human behavior*, 60, 333-341. DOI:10.1016/j.chb.2016.02.074
- Sadeghi, R. & Shokryani, M. (2016). Spatial analysis of the development impact on internal migration -between counties- in Iran. *The Journal of Community Development (Rural-Urban)*, 8(2), 245-270. doi: 10.22059/jrd.2016.63067 [In Persian]
- Safari, Z. , Alvani, S. M. , Zarei Matin, H. & Safari, M. (2023). The Antecedents of Human Resource Retention With an Emphasis on the Role of Job Embeddedness: A Mixed Meta-Study. *Organizational Culture Management*, 21(1), 1-20. doi:10.22059/jomc.2021.315714.1008206 [In Persian]
- Salavati, B. (2022). *Iranian Migration Yearbook 1400*. Tehran: Presidency, Presidential Vice President for Science and Technology, Sharif University Policy Research Institute, Iranian Migration Observatory. [In Persian]
- Salimi, M., Khodaparast, M., & Nikou, P. S. (2024). Causes and Consequences of Iranian Elite Athletes' International Migrations. *Physical Culture and Sport*, 102(1), 41-57. DOI:10.2478/pcssr-2024-0004
- Sass, D. A., Castro-Villarreal, F., Wilkerson, S., Guerra, N., & Sullivan, J. (2018). A structural model for predicting student retention. *The Review of Higher Education*, 42(1), 103-135. DOI:10.1353/rhe.2018.0035
- Saxenian, A. (2000). Brain drain or brain circulation, Modern Asia series. *Harvard University, Asia center*.
- Saxenian, A. (2002). Brain circulation. How high-skill immigration makes everyone better off. *Brookings Review*, 20(1), 28-31.
- Saxenian, A. (2006). *The new argonauts: Regional advantage in a global economy*. Harvard University Press.
- Seif, P., Farhadian, H. & Chizari, M. (2016). Talent Management in Higher Education System of Iran and Approaches toward its Development and Improvement. *Popularization of Science*, 7(1), 55-73. [In Persian]



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)

Vol 4
Issue 1
Serial Number 11

- Sepehri, S., Salajeghe, S., Mollaiy, H. R., Sayadi, S. and Shokoh, Z. (2024). Designing a model to create a suitable platform in order to maintain human capital and increase the productivity of the organization in the central building of Iran Oil Company. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(4), 203-208. doi: 10.22075/ijnaa.2022.28480.3904
- Shahabadi, A. & Bozorgi, A. (2014). The Effect of Economic, Political and Civil Freedom on Migration (By Emphasizing on Brain Drain). *Majlis and Rahbord*, 21(77), 41-69. [In Persian]
- Shahabadi, A. & Roghayeh, P. (2022). The Impact of Economic Complexity and Globalization on Brain Drain in Selected Member Organization of Islamic Cooperation. *new economy and trad*, 17(54), 109-133. doi: 10.30465/jnet.2022.18651.1154 [In Persian]
- Shahidzadeh, H. (1991). Brain drain, the big problem of the third world. *Political and economic information*, 44 and 45, 4-11. [In Persian]
- Sharifi, R. , Zolghadr, M. & jafari, F. (2021). Investigating the policies of the Islamic Republic of Iran in the field of attracting and maintaining elites and top talents. *International Relations Researches*, 11(1), 345-369. doi: 10.22034/irr.2021.163489 [In Persian]
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A. K., Mansoori, Y., Homayounfar, R., Ehrampoush, E., & Karimi, S. (2021). Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Medical Education*, 21, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02473-y>
- Soria, K. M., Fransen, J., & Nackerud, S. (2013). Library use and undergraduate student outcomes: New evidence for students' retention and academic success. *portal: Libraries and the Academy*, 13(2), 147-164.
- Supreme Council of the Cultural Revolution. (2003, June 17). Resolution of the meeting. [In Persian].
- Talebi Zaidi, A. A., & Rezaei, J. (2009). Investigating the causes of migration of academic elites from Mazandaran during the years 1370-1380, *Pechouzgar Quarterly*, 5 (16), 59-68. [In Persian]
- Talebzade shoshtari, L., & khademi ashkezari, M. (2018). Optimizing Human Resource Management through the Identification of their Requirements, Barriers, and Problems: Solutions Presented by the Elites Themselves. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(3), 215-237. dor: 20.1001.1.82548002.1397.10.3.10.7 [In Persian]
- Tavakol, M. & Erfanmanesh, I. (2015). Synthetic Approach of Sociology of Science to Brain Drain - Relying on Iran. *Journal of Science and Technology Policy*, 8(2), 83-92. Dor: 20.1001.1.20080840.1394.8.2.5.2 [In Persian]
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of education policy*, 17(4), 423-442. <https://doi.org/10.1080/02680930210140257>
- Tinto, V. (1987). Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Torbat, A. E. (2002). The Brain Drain from Iran to the United States. *Middle East Journal*, 56(2), 272-296. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2865853>
- Turkestani, M. S. (2012). *Strategies for maintaining and retaining human resources in knowledge-based companies*. [PhD thesis, Allameh Tabatabaei University]. Irandoc. [In Persian]
- Vaghfi, H. (1979). Brain drain. Tehran: Zahed Cultural Publishing Institute. *Journal of Science, Research, and Technology*, 2(3). Higher Education Newsletter, (3) [In Persian].
- Vahed, Mohsen. (2021). Pathology of the Human Resources Maintenance System in the Air Force of the Islamic Republic of Iran Army. [Unpublished]

- Master's Thesis]. Payam Noor University, Markazi Province, Payam Noor Center, Delijan. [In Persian]
- Vogt, C. M. (2008). Faculty as a critical juncture in student retention and performance in engineering programs. *Journal of Engineering Education*, 97(1), 27-36. DOI:10.1002/j.2168-9830.2008.tb00951.x
- Zakharenko, R. (2012). Human capital acquisition and international migration in a model of educational market. *Regional Science and Urban Economics*, 42(5), 808-816. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.11.002>
- Zakir Salehi, Gh. R. (2007). Meta-analysis of studies conducted in the field of elite recruitment and the consequences of their migration. *Sociology*, 8 (1), 113-135. [In Persian]



**Journal of
Knowledge-Research
Studies (JKRS)**

Vol 4

Issue 1

Serial Number 11



ارائه چارچوبی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی در مقابله با روند مهاجرت در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر

هانیه دودمانی ملکی^۱، هوشنگ تقی زاده^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
taghizadeh@iaut.ac.ir (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۱۳ اسفند ۱۴۰۳
تاریخ بازنگری: ۳ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ انتشار: ۱۱ اردیبهشت ۱۴۰۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف ارائه چارچوبی مفهومی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی در مقابله با روند مهاجرت در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر انجام گرفته است.

روش‌شناسی: این پژوهش با رویکرد کیفی و با بهره‌گیری از روش فراترکیب انجام شده است. جامعه پژوهش شامل مطالعات علمی منتشر شده در حوزه مهاجرت نخبگان، نگهداشت سرمایه انسانی و سیاست‌گذاری آموزش عالی بوده است. پس از جست‌وجوی نظام‌مند و غربالگری دقیق، ۷۰ منبع معتبر (۴۳ منبع فارسی و ۲۷ منبع انگلیسی) انتخاب شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت و مقولات اصلی در قالب یک چارچوب مفهومی تلفیق شدند.

یافته‌ها: بر مبنای مرتبط با موضوع پژوهش ۵ مقوله محوری به شرح زیر استخراج گردید: ۱. شرایط علی (شامل «عوامل آموزشی و یادگیری اثربخش»؛ «عوامل انگیزشی و روانشناختی»؛ و «عوامل اجتماعی و حمایت‌های عاطفی»؛ ۲. شرایط زمینه‌ای (شامل «سیاست‌ها و اقدامات نهادی حمایتی دانشگاه» و «زیرساخت‌های علمی و پژوهشی»؛ ۳. شرایط مداخله‌گر (شامل «عوامل ساختاری و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی»؛ «عوامل مدیریتی و اجرایی»؛ و «عوامل فرهنگی و اجتماعی-سیاسی»؛ ۴. راهبردها (متشکل از گویه‌هایی چون طراحی بسته‌های حمایتی برای بازگشت نخبگان؛ تسهیل روند اقامت و مهاجرت معکوس علمی؛ فراهم‌سازی فرصت‌های شغلی ویژه برای فارغ‌التحصیلان توانمند؛ جذب و مشارکت نخبگان در پروژه‌های ملی و راهبردی؛ اصلاح نظام آموزش عالی و پژوهشی کشور همراستا با استانداردهای جهانی برای پاسخ به نیازهای نخبگان؛ و ارتقاء جایگاه اجتماعی و منزلت و شأن نخبگان علمی در سیاست‌های کلان)؛ و ۵. پیامدها (متشکل از گویه‌هایی چون کاهش توان و ظرفیت علمی و پژوهشی دانشگاه‌های کشور؛ ضربه به اقتصاد دانش‌بنیان ملی؛ از دست رفتن سرمایه انسانی و منابع فکری ملی؛ تضعیف جایگاه علمی بین‌المللی کشور؛ و افزایش نابرابری علمی با کشورهای پیشرفته)

نتایج: نگهداشت نخبگان تحصیلات تکمیلی، مسئله‌ای پیچیده و چندلایه است که نیازمند تدوین سیاست‌هایی هماهنگ در سطح وزارت علوم، دانشگاه‌ها و سایر نهادهای مرتبط است. چارچوب پیشنهادی این پژوهش، ابزاری مفهومی برای طراحی مداخلات مؤثر در راستای افزایش انگیزش، امید اجتماعی و تعلق نخبگان به نظام آموزش عالی و توسعه ملی ارائه می‌دهد.

اصالت و ارزش: این پژوهش با ترکیب نظام‌مند و نقادانه یافته‌های پژوهش‌های پیشین، مدلی جامع در جهت نگهداشت نخبگان دانشگاهی را در زمینه مقابله با مهاجرت علمی در ایران ارائه می‌دهد. چارچوب حاصل می‌تواند مبنایی برای سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد، تدوین برنامه‌های راهبردی و طراحی نظام‌های حمایت از نخبگان در دانشگاه‌ها باشد.

کلیدواژه‌ها: نخبگان دانشگاهی، مهاجرت علمی، نگهداشت سرمایه انسانی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، فراترکیب، سیاست‌گذاری آموزش عالی

چگونه به این مقاله استناد کنیم:

دودمانی ملکی، هانیه؛ تقی زاده، هوشنگ (۱۴۰۴). ارائه چارچوبی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی در مقابله با روند مهاجرت در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر. *نشریه مطالعات دانش پژوهی*، ۴ (۱): ۱۲۹-۱۰۲.

Doi: [10.22034/jkrs.2025.19868](https://doi.org/10.22034/jkrs.2025.19868)

URL: https://jkrs.tabrizu.ac.ir/article_19868.html

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

ناشر: دانشگاه تبریز

© نویسندگان



این مقاله به صورت دسترسی باز و با لایسنس CC BY NC کرییتیو کامنز قابل استفاده است.



مهاجرت گسترده نیروهای تحصیل کرده به خارج از کشور به عنوان یکی از معضلات مهم اجتماعی و علمی در ایران مطرح است. بر اساس اعلام صندوق بین‌المللی پول، سالانه حدود ۱۵۰ تا ۱۸۰ هزار نخبه علمی ایران را ترک می‌کنند. همچنین گزارش‌های صندوق پول نشان می‌دهد که ایران در میان ۹۰ کشور در حال توسعه، در صدر جدول مهاجرت نخبگان فرهنگی قرار دارد. سهم قابل توجهی از استعدادهای برتر علمی کشور نیز در خارج حضور دارند؛ برای نمونه، مرکز آمار ایران گزارش داده بیش از ۹۰ نفر از ۱۲۵ مدال‌آور المپیادهای بین‌المللی (۲۰۱۰-۲۰۱۳) هم‌اکنون در دانشگاه‌های آمریکا و کانادا مشغول تحصیل هستند. این آمارها مؤید پدیده فرار مغزها و بازگشت‌ناپذیری بخش مهمی از سرمایه انسانی دانشی کشور است. علاوه بر آثار اجتماعی و انسانی، مهاجرت نخبگان خسارات اقتصادی و علمی سنگینی به کشور وارد می‌کند. بر اساس برآورد وزیر علوم پیشین، فرار مغزها خسارتی حدود ۱۵۰ میلیارد دلار در سال بر اقتصاد وارد می‌کند (برآورد بانک جهانی ۲۰۱۷ حدود ۵۰ میلیارد دلار). داده‌های اکونومیست نیز نشان می‌دهد ۹۶٪ اختراعات ثبت‌شده توسط مخترعان ایرانی‌الاصل طی سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۱۲ توسط ایرانیان مقیم خارج ثبت شده است، که بیانگر کاهش چشمگیر سهم پژوهش و نوآوری داخلی است. حتی برخی کارشناسان اقتصادی صدمه‌های مالی فرار مغزها را تا حدود ۳۰۰ برابر هزینه‌های جنگ تحمیلی ارزیابی کرده‌اند (صلواتی، ۱۴۰۰).

این آمارها نشان می‌دهد پیامدهای مهاجرت نخبگان شامل کاهش سرمایه فکری کشور و هزینه‌های هنگفت اقتصادی است. با توجه به شدت این پیامدها و اثرات مخرب ناشی از از دست رفتن استعدادهای برتر، ضرورت طراحی راهبردها و چارچوب‌های بومی چندبعدی برای نگهداشت نخبگان دانشگاهی - به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر - بیش‌ازپیش احساس می‌شود.

بر مبنای بررسی‌های انجام‌شده در متون داخلی و خارجی می‌توان گفت که علی‌رغم اهمیت و شدت این موضوع در ایران، پژوهش‌های بسیار اندکی بر مبنای رویکرد نگهداشت منابع انسانی به این چالش پرداخته‌اند. پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه نیز بیشتر معطوف به منابع انسانی سازمان‌ها و نهادهای عمومی، دولتی، نظامی و صنعتی بوده است (خادمیان راوندی، ۱۴۰۱؛ واحد، ۱۴۰۰؛ رادمردی، ۱۳۹۹؛ قربانی پور، ۱۳۹۶؛ نادری صفا، ۱۳۹۴). برخی پیشنهادها نیز به بررسی خود مفهوم نگهداشت منابع انسانی و عوامل مؤثر بر آن متمرکز بوده‌اند (ازجمله احمدنیا چینجانی، ۱۳۹۳؛ آب باریکی، ۱۳۹۳). برخی پژوهش‌ها نیز در محیط دانشگاهی با رویکرد نگهداشت منابع انسانی انجام شده‌اند اما با رویکرد روش‌شناختی محدودی به این موضوع چند ساحتی پرداخته‌اند و صرفاً متمرکز بر اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بوده‌اند تا دانشجویان تحصیلات تکمیلی (عظیمی، ۱۳۹۷).



حال آنکه اهمیت موضوع تأکید بر کاهش مهاجرت نخبگان با رویکرد سرمایه انسانی، در حدی است که شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۵۱۹ مورخ ۱۳۸۲/۳/۲۷ سیاست‌ها و راهکارهای کاهش مهاجرت نخبگان را تصویب کرده که اغلب موارد مصوب مرتبط با نگهداشت سرمایه انسانی نخبگانی کشور هستند (مصوبه جلسه مورخ ۱۳۸۲/۰۳/۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی).

بر این اساس، پژوهش حاضر تلاش می‌کند با تلفیق دیدگاه‌ها و یافته‌های مطالعات مرتبط، با رویکردی اکتشافی و مبتنی بر روش‌شناسی فراترکیب (متاستز) و بر اساس ادبیات انتشار یافته در این زمینه در ایران و جهان، مدلی مفهومی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی ارائه دهد.

هدف اصلی این پژوهش، ارائه چارچوب مفهومی برای نگهداشت نخبگان تحصیلات تکمیلی در مقابله با روند مهاجرت است. به‌طور مشخص، سؤالات پژوهش به شرح زیر تعیین شده‌اند. درواقع در این پژوهش درصدد پاسخ به این سؤال هستیم که الگوی مؤثر برای نگهداشت نخبگان تحصیلات تکمیلی در مقابله با روند مهاجرت چیست؟ و مؤلفه‌های کلیدی مؤثر بر آن از چه الگویی تبعیت می‌کند؟

۲-پیشینه پژوهش

در دو دهه گذشته مطالعات متعددی در زمینه نگهداشت منابع انسانی و نخبگان دانشگاهی در ایران صورت گرفته که هر یک از زاویه‌ای خاص به این مسئله پرداخته‌اند. ازجمله می‌توان به پژوهش احمدنیا چنیجانی (۱۳۹۳) اشاره کرد که به آسیب‌شناسی نظام نگهداشت منابع انسانی در شهرداری زاهدان پرداخت و بر رابطه مثبت میان رویکرد راهبردی نگهداشت و تعهد سازمانی تأکید نمود. وی همچنین به ضعف‌هایی در حوزه عدالت و حمایت سازمانی اشاره کرد که مانعی برای تحقق نظام مطلوب نگهداشت محسوب می‌شوند. در همین راستا، آب‌باریکی (۱۳۹۳) با بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و معنویت بر استراتژی نگهداشت منابع انسانی، تأکید کرد که رفتار شهروندی سازمانی نقشی کلیدی در ارتقاء راهبردهای نگهداشت ایفا می‌کند. نادری صفا (۱۳۹۴) نیز با رویکرد آسیب‌شناسانه، به بررسی مدیریت استعداد و نگهداشت منابع انسانی در نهادهای ورزشی و آموزشی قم پرداخت و بر شکاف معنادار بین وضعیت مطلوب و موجود مدیریت استعداد تأکید نمود. قربانی‌پور (۱۳۹۶) با رویکردی تطبیقی، نظام‌های جذب و نگهداشت منابع انسانی را در شرکت‌های نفتی جهانی تحلیل کرد و مؤلفه‌های کلیدی در این حوزه را شناسایی نمود. در حوزه آموزش عالی، عظیمی (۱۳۹۷) با بهره‌گیری از روش کیو^۱، موانع نگهداشت سرمایه انسانی در دانشگاه‌های برتر کشور را شناسایی و آن‌ها را در قالب هفت گونه مختلف دسته‌بندی کرد که شامل موانع آموزشی،



اقتصادی، سیاسی، اجرایی و اداری می‌شود. در ادامه، رادمردی (۱۳۹۹) با تمرکز بر بازاریابی داخلی در سازمان‌های دولتی، نقش آموزش، امنیت شغلی و پاداش‌ها را در حفظ نیروی انسانی برجسته کرد. واحد (۱۴۰۰) نیز نظام نگهداشت منابع انسانی در نیروی هوایی ارتش را بررسی کرده و بر اثرگذاری منفی عوامل ساختاری و زمینه‌ای در آسیب‌پذیری این نظام تأکید نمود. در سال‌های اخیر، خادریان راوندی (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای آمیخته، راهبردهای مختلف نگهداشت منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان را تحلیل کرد و مؤلفه‌هایی چون رضایت شغلی و فرصت یادگیری را بسیار مؤثر ارزیابی نمود. معینان و همکاران (۱۴۰۱) نیز در زمینه کارکنان دانشی، بر نقش عوامل فرهنگی، اعتماد و مشارکت در تصمیم‌گیری در نگهداشت این گروه تأکید کردند. صفری و همکاران (۱۴۰۲) مفهوم «هم‌پیوندی شغلی» را در نگهداشت منابع انسانی بررسی کرده و آن را تحت تأثیر عوامل فردی، شغلی، حمایتی و زمینه‌ای معرفی نمودند. عظیمی قادیکلایی و همکاران (۱۴۰۲) نیز در شرایط بحران کووید-۱۹ به طراحی مدلی در حوزه جذب و نگهداشت نیروی انسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداختند. درنهایت، حمزوی و همکاران (۱۴۰۲) با تأکید بر مدیریت منابع انسانی پایدار، نقش سرمایه اجتماعی را به‌عنوان متغیری میانجی در نگهداشت منابع انسانی معرفی کردند.

در حوزه بین‌المللی، مطالعاتی با رویکردهای کلان‌نگر و تطبیقی انجام شده‌اند که به مهاجرت نخبگان و راهکارهای مقابله با آن پرداخته‌اند. میکسون و هسینگ (۱۹۹۴) مهاجرت دانشجویان را نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تلقی کرده‌اند و عواملی چون کیفیت آموزشی و محیط فرهنگی را در جذب نخبگان مؤثر دانسته‌اند. ماهروم (۲۰۰۰) بر نقش فرصت‌های شغلی، مالیات، کیفیت کاری و ارتباطات علمی در تصمیم مهاجرت تأکید کرده است. داستمن، فادلون و ویس (۲۰۱۱) با ارائه مدل دو مهارتی، بازگشت نخبگان مهاجرت کرده را یکی از راهبردهای مؤثر برای کاهش خروج مغزها دانسته‌اند. زاخارنکو (۲۰۱۲) مهاجرت را نتیجه اصطکاک‌های مالی در فرایند آموزش در کشورهای مبدأ ارزیابی کرده است. بلچفورد و ژانگ (۲۰۱۴) با مطالعه دانشگاهیان چینی-کانادایی، بر موانع نابرابر در تحرک جهانی نیروی انسانی اشاره کرده‌اند. فاجیان و همکاران (۲۰۱۷) بر پیامدهای منطقه‌ای مهاجرت نخبگان تأکید داشته‌اند. سپهری و همکاران (۲۰۲۴) در ایران، حفظ سرمایه انسانی را به افزایش بهره‌وری سازمانی پیوند داده‌اند. در پژوهشی دیگر، براناکان و گریکس (۲۰۲۳) تأثیر رویدادهای بین‌المللی را در توسعه منابع انسانی در قطر بررسی کرده‌اند. دروشه و همکاران (۲۰۲۳) نقش رهبری محبت‌آمیز در وفاداری اعضای هیئت علمی در اردن را مؤثر دانسته‌اند. نورگا و اسیگوه (۲۰۲۳) نیز در زمینه مهاجرت نخبگان نیجریه، بر لزوم بازنگری در سیاست‌های توسعه منابع انسانی تأکید کرده‌اند. درنهایت، سلیمی و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی کیفی در مورد ورزشکاران نخبه ایرانی، مجموعه‌ای از عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی را در مهاجرت این نخبگان شناسایی و دسته‌بندی کرده‌اند.



مرور پیشینه‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که علی‌رغم انجام پژوهش‌های متعدد در زمینه نگهداشت منابع انسانی و مهاجرت نخبگان، تاکنون چارچوبی جامع، ترکیبی و کاربردی که به صورت اختصاصی بر دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر در دانشگاه‌های ایران متمرکز باشد، ارائه نشده است. بیشتر مطالعات پیشین یا به ابعاد خاصی از موضوع پرداخته‌اند، یا گروه‌های هدف متفاوتی مانند کارکنان عمومی، اعضای هیئت علمی یا نیروهای نظامی را بررسی کرده‌اند. همچنین به ندرت از روش‌های تلفیقی مانند فراترکیب برای جمع‌آوری یافته‌های نظری و تجربی به منظور تولید چارچوبی کل‌نگر استفاده شده است. این در حالی است که پدیده مهاجرت نخبگان در ایران به سطحی بحرانی رسیده و مستلزم مداخلات علمی، دقیق و مبتنی بر شواهد است.

از این رو، پژوهش حاضر باهدف ارائه چارچوبی مفهومی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی در مقابله با روند مهاجرت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر، تلاش دارد این خلأ نظری و کاربردی را در ادبیات علمی کشور پوشش دهد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکرد کیفی و بهره‌گیری از روش فراترکیب^۱ انجام شده است تا از طریق تحلیل و ترکیب نظام‌مند مطالعات پیشین، چارچوبی مفهومی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی در مقابله با مهاجرت دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر ارائه دهد. روش فراترکیب به عنوان یکی از راهبردهای پژوهش کیفی، امکان ادغام دیدگاه‌ها، یافته‌ها و مفاهیم استخراج‌شده از مطالعات متنوع را فراهم می‌سازد و به تولید دانش جدید و شکل‌گیری نظریه‌های زمینه محور کمک می‌کند.

این مطالعه در شش مرحله اصلی بر اساس مدل سندلوسکی و باروسو^۲ (۲۰۰۷) انجام شد.

گام‌های انجام این پژوهش به شرح زیر ارائه می‌شوند:

فرمول‌بندی سؤال پژوهش؛

شناسایی و انتخاب منابع مرتبط؛

ارزیابی کیفیت مطالعات منتخب؛

استخراج داده‌ها (کدها، مفاهیم و مضامین)؛

تحلیل و تلفیق داده‌ها برای شناسایی مضامین محوری؛

تفسیر، نظریه‌پردازی و ارائه چارچوب نهایی.

به منظور تضمین کیفیت و تناسب منابع باهدف پژوهش، معیارهای ورود به شرح زیر تعریف شد:

دارا بودن تمرکز محوری بر مهاجرت، نگهداشت یا جذب نخبگان دانشگاهی؛
برخورداری از رویکرد کیفی، فراتحلیلی، توصیفی-تحلیلی یا مفهومی با قابلیت استخراج
کدهای موضوعی؛

ارائه یافته‌های قابل استخراج در حوزه‌های روان‌شناختی، آموزشی، اقتصادی، ساختاری،
مدیریتی، فرهنگی یا سیاست‌گذاری؛
مرتبط بودن با بافت فرهنگی، اجتماعی و دانشگاهی ایران یا قابلیت تعمیم به آن؛
انتشار در مجلات علمی معتبر داخلی یا بین‌المللی.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۰۷

ارائه چارچوبی برای
نگهداشت سرمایه‌های
انسانی دانشگاهی ...

ابتدا از میان منابع موجود (اعم از فارسی و انگلیسی)، ۳۰۹ منبع شناسایی شد. پس از پالایش
بر مبنای معیارهای ورود، در نهایت ۷۰ منبع شامل ۴۳ منبع فارسی و ۲۷ منبع انگلیسی انتخاب
شدند. از جمله منابع حذف شده می‌توان به آثاری با تمرکز صرف بر مباحث کلی اقتصاد
مهاجرت یا مدیریت کلان غیرمرتبط با نخبگان دانشگاهی اشاره کرد.
پس از استخراج مفاهیم کلیدی از هر منبع، تحلیل داده‌ها با رویکرد کدگذاری سه مرحله‌ای
(باز، محوری و انتخابی) صورت گرفت.
برای تضمین اعتبار در این پژوهش فراترکیب، معیارهای دقیق ورود و خروج برای انتخاب
مطالعات با کیفیت از پایگاه‌های معتبر اعمال شد تا اعتبار محتوا تأمین شود. تنوع جغرافیایی و
روش‌شناختی مطالعات، اعتبار خارجی را تقویت کرد و کدگذاری دستی و مستقل توسط دو
پژوهشگر با بررسی توافق از طریق بحث و اجماع، اعتبار درونی و پایایی بین کدگذار را تضمین
نمود. تحلیل داده‌ها با روش‌های کیفی ساده و پروتکل‌های استاندارد به صورت دستی انجام
شد و بازبینی‌های مکرر و مشورت با متخصصان، پایایی در طول زمان و روش‌های تحلیل را
تأمین کرد.

۳-۱-۱ این منابع به شرح زیر معرفی شده‌اند:

ارشاد، فرهنگ. (۱۳۸۰). مبانی نظری فرار مغزها برحسب شکل‌های مختلف آن در شرایط کنونی.
فصلنامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ۳ (۵)، ۶۰-۴۳.
اسماعیل زاده، علی اصغر؛ و ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۹۳). بررسی مهاجرت نخبگان علمی در ایران.
مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۳ (۲۶)، ۰-۰.
توکل، محمد؛ و عرفان منش، ایمان. (۱۳۹۴). رهیافت تلفیقی جامعه‌شناسی علم به مهاجرت نخبگان با تاکید
بر جامعه ایران. سیاست علم و فناوری، ۷ (۲)، ۹۷-۸۳.
چوبتاشانی، سعادت؛ یاسینی، علی؛ و طولایی، زینب. (۲۰۲۲). عوامل مؤثر بر تحول‌آفرینی نظام آموزش عالی
ایران در حوزه آموزش علوم انسانی. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۶ (۲۱)، ۳۷-۷.
حاجی یوسفی، امیرمحمد؛ و بهمد، سمیه. (۱۳۸۵). چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ
تحملی. پژوهشنامه علوم سیاسی، ۱ (۴)، ۶۷-۲۷.



- حسینی، سیدخلیل؛ صبور، خسروشاهی، حبیب؛ و معدنی، سعید. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر گرایش نخبگان فرهنگی به مهاجرت به کشورهای توسعه یافته. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۲(۳)، ۵۱-۶۲.
- خسروی، احمدعلی؛ خسروی، سعید؛ منصوری بیدکانی، مهدی؛ و میر، سلطانعلی. (۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصتها و چالش ها برای سیاستگذاران. راهبردهای آموزش (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)، ۱۲(۶)، ۸-۱۸.
- دقتی، عادل. (۱۳۹۵). رویکرد راهبردی به نگهداشت نیروی انسانی در آموزش عالی استان خراسان جنوبی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۹(۳۲)، ۱۵۳-۱۳۷.
- دوستار، محمد؛ فروغی، نفیسه؛ نوروزی، خلیل؛ و جوادی، مجتبی. (۱۳۹۲). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا. با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت. فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان، ۱(۴)، ۱-۲۰.
- دیا، فرید؛ قلی پور، آری؛ و پورعزت؛ علی اصغر. (۱۳۹۹). تحلیل آینده پژوهانه مهاجرت معکوس نخبگان دانشگاهی. فصلنامه علمی راهبرد، ۲۹(۲)، ۱۱۳-۱۳۷.
- ذاکری صالحی، غلامرضا. (۱۳۸۶). فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه جذب نخبگان و پیشگیری از مهاجرت آنان. مجله جامعه شناسی، ۸(۱)، ۱۳۵-۱۱۳.
- راغفر، حسین؛ محمدی الموتی، مسعود؛ فخر موسوی، الهام. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر کیفیت حکمرانی بر مهاجرت دانش آموختگان»، فصلنامه علمی پژوهشی برنامه ریزی و بودجه، دوره ۲۲، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶.
- سیف، پرستو؛ فرهادیان، همایون؛ و چیدری، محمد. (۱۳۹۵). مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی ایران و راهکارهای ارتقا و بهبود آن. ترویج علم، ۷(۱)، ۷۳-۵۵.
- شارع پور، محمود. (۱۳۸۰). فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن. نامه انجمن جامعه شناسی ایران، ۳، ۱۰۱-۱۱۲.
- شاه آبادی، ابوالفضل؛ و جامه بزرگی، آمنه. (۱۳۹۳). تأثیر آزادی اقتصادی، سیاسی و مدنی بر مهاجرت (با تأکید بر مهاجرت نخبگان). مجلس و راهبرد، ۲۱(۷۷)، ۶۹-۴۱.
- شاه آبادی، ابوالفضل؛ پوران، رقیه. (۱۴۰۱). «تأثیر پیچیدگی اقتصادی و جهانی شدن در مهاجرت نخبگان در کشورهای منتخب عضو سازمان همکاری اسلامی»، فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، دوره ۱۷، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱.
- شریفی، رمضان؛ ذوالقدر، مالک؛ و جعفری، فرشید. (۱۴۰۰). آسیب شناسی سیاست گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب و نگهداری نخبگان و استعدادهای برتر. پژوهش های روابط بین الملل، ۱۱(۱)، ۳۶۹-۳۴۵.
- طالب زاده شوشتری، لیلا؛ و خادمی اشکذری، ملوک. (۱۳۹۷). مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۱۰(۳)، ۲۳۷-۲۱۵.
- طالبی زیدی، عباسعلی؛ و جمشید رضائی. (۱۳۸۸). بررسی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از مازندران طی سالهای ۱۳۷۰-۱۳۸۰. فصلنامه پژوهشگر، ۵(۱۶)، ۶۸-۵۹.



عظیمی، علی؛ شیرازی، علی؛ کاظمی، مصطفی؛ و پویا، علیرضا. (۱۳۹۸). کشف و تبیین خوشه‌های اعضای هیأت علمی مهاجرت کرده براساس تحلیل عاملی دیدگاه درباره موانع نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاه‌های برتر ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۳)، ۱۸۳-۱۵۷. فلاحی، کیومرث؛ و منوریان، عباس. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده. مجله دانش و توسعه، ۱۵(۲۴)، ۱۳۷-۱۰۸. قلی‌پور، آرین؛ و پیران‌نژاد، علی. (۱۳۸۶). تاثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان. رهیافت، - (۴۰)، ۳۵-۴۵.

ملک‌پور افشار، رضا؛ حق‌دوست، علی‌اکبر؛ دهنویه، رضا؛ ضیخ‌زاده، رضا؛ موسوی، میثم؛ رضایی، پروین؛ سلجوقی، ریحانه؛ مکی، مریم؛ و نوری حکمت، سمیه. (۱۴۰۱). ریشه‌ها و راهکارهای مسئله مهاجرت نخبگان در ایران. فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی، ۶(۱)، ۸۱-۸۷.

منوریان، عباس؛ پیوسته، اکبر؛ واعظی، کمال؛ و خوش‌چهره، محمد. (۱۳۹۶). طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط‌های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، ۹(۳)، ۴۶۳-۴۸۸.

میرترابی، سعید؛ و خاوری‌نژاد، سعید. (۱۳۹۳). علل مهاجرت نخبگان از ایران از منظر اقتصاد سیاسی بین‌الملل (با تاکید بر دهه ۱۳۸۰). تحقیقات سیاسی و بین‌المللی، ۶(۱۹)، ۲۳۳-۱۹۹. نجاتی آجی‌بیشه، مهران؛ و منصوری، حسین. (۱۳۹۰). بررسی و اندازه‌گیری وضعیت سرمایه فکری در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی (مطالعه موردی: مجتمع‌های آموزشی دانشگاه یزد). نامه آموزش عالی، ۴(۱۴)، ۴۹-۷۰. هداوند، سعید. (۱۳۸۹). چالش‌های پژوهشی کشور و تاثیر آن برمهاجرت خبرگان. تدبیر، ۲۱۶، ۴۲-۴۸.

- Aridi, A. (2015). Knowledge Transfer from High-Skilled Diasporas to the Home Country: The Case of Lebanon and the United States (Doctoral dissertation, The George Washington University).
- Asadi H, Ahmadi B, Nejat S, Akbari Sari A, Garavand A, Almasian Kia A, Hasoumi M. Factors influencing the migration of Iranian healthcare professionals: A qualitative study. PLoS One. 2018 Jun 27;13(6):e0199613. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199613>. PMID: 29949640; PMCID: PMC6021092
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: theory and evidence. Journal of development economics, 64(1), 275-289.
- Benedict, O.H. & Ukpere, W.I. (2012). Brain Drain and Africal Development: Any Possible Gain from the Drain. African Journal of Business Management, 6(7) 2421-2428.
- Caballero, B. F. (2020). Higher Education: Factors and Strategies for Student Retention. HETS Online Journal, 10(2), 91.
- Christie, H., Munro, M., & Fisher, T. (2004). Leaving university early: Exploring the differences between continuing and non-continuing students. Studies in Higher education, 29(5), 617-636.
- Collings, R., Swanson, V., & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled

- comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher education*, 68, 927-942.
- Daenzer, P. (2016). Migration, post-migration policies and social integration in Canada. In *The Integration and Protection of Immigrants* (pp. 13-31). Routledge.
- DeCicco, J., Laschinger, H., Kerr, M. (2006). Perceptions of Empowerment and Respect Effect on Nurses Organizational Commitment in Nursing Homes. *Journal of Gerontological Nursing*, 32 (5), s49-56.
- DeShields, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. *International journal of educational management*, 19(2), 128-139.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (۲۰۱۲). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730.
- Dumont, J. C., & Lemaître, G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/other/turin/P09_Dumont-Lemaitre.pdf
- Ehsani-Chimeh E, Majdzadeh R, Delavari S, Gharebelagh MN, Rezaei S, Rad EH. Physicians' retention rate and its effective factors in the Islamic Republic of Iran. *East Mediterr Health J*. 2018 Dec 9;24(9):830-837. <https://doi.org/10.26719/2018.24.9.830>. PMID: 30570115.
- Evans, P., Rodriguez-Montemayor, E., & Lanvin, B. (2021). The Global Talent Competitiveness Index: An Empirical Assessment and Lessons for Macro Talent Management. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 127-137). Routledge.
- Gerdes, H., & Mallinckrodt, B. (1994). Emotional, social, and academic adjustment of college students: A longitudinal study of retention. *Journal of Counseling & Development*, 72(3), 281-288.
- Ghavami, V., & Tabatabaee, S. S. (2023). A survival analysis approach to determine factors associated with non-retention of newly hired health workers in Iran. *BMC Health Services Research*, 23(1), 265. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09262-5>
- Hausmann, L. R., Schofield, J. W., & Woods, R. L. (2007). Sense of belonging as a predictor of intentions to persist among African American and White first-year college students. *Research in higher education*, 48, 803-839.
- Hone, K. S., & El Said, G. R. (2016). Exploring the factors affecting MOOC retention: A survey study. *Computers & Education*, 98, 157-168.
- Hsieh, P., Sullivan, J. R., & Guerra, N. S. (2007). A closer look at college students: Self-efficacy and goal orientation. *Journal of advanced academics*, 18(3), 454-476.
- Jayathilake, H. D. (2019). Retention of generation-Z in information communication technology sector of Sri Lanka: a conceptual paper. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1).
- Kahu, E. R., & Nelson, K. (2018). Student engagement in the educational interface: Understanding the mechanisms of student success. *Higher education research & development*, 37(1), 58-71.
- Kapur, Devesh (2010) *Diaspora, Development, and Democracy: The Domestic Impact of International Migration from India* / - New Jersey: Princeton University Press, 2010 - 344 p. - ISBN: 9781400835089 - Permalink: <http://digital.casalini.it/9781400835089> - Casalini id: 5573432
- Khadria, B., & Kumar, P. (2015). Immigrants and immigration in India: A fresh approach. *Economic and Political Weekly*, 65-71. <http://www.dspace.stellamariscollege.edu.in:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5047/Immigrants.pdf?sequence=1&isAllowed=y>





- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, M., & Marx, S. (2016). Engineering Dropouts: A Qualitative Examination of Why Undergraduates Leave Engineering 1. In *Qualitative research in STEM* (pp. 147-176). Routledge.
- Morris, L. V., Wu, S. S., & Finnegan, C. L. (2005). Predicting retention in online general education courses. *The American Journal of Distance Education*, 19(1), 23-36.
- Napoli, A. R., & Wortman, P. M. (1998). Psychosocial factors related to retention and early departure of two-year community college students. *Research in higher education*, 39(4), 419-455.
- Nawab, S. & Shafi, K. (2011) "Retaining the Brains, Policies Adopted by PR China to Attract and Retain Research Talent." *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(4): 72-77.
- Nil Demet, G., & Tansel, A. (2008). Brain drain from Turkey: the case of professionals abroad. *International Journal of Manpower*, 29(4), 323-347. <https://doi.org/10.1108/01437720810884746>
- O'Keeffe, P. (2013). A sense of belonging: Improving student retention. *College student journal*, 47(4), 605-613.
- Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (1991). *How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research*. John Wiley & Sons.
- Rainey, K., Dancy, M., Mickelson, R., Stearns, E., & Moller, S. (2018). Race and gender differences in how sense of belonging influences decisions to major in STEM. *International journal of STEM education*, 5, 1-14.
- Rienties, B., & Toetenel, L. (2016). The impact of learning design on student behaviour, satisfaction and performance: A cross-institutional comparison across 151 modules. *Computers in human behavior*, 60, 333-341.
- Sass, D. A., Castro-Villarreal, F., Wilkerson, S., Guerra, N., & Sullivan, J. (2018). A structural model for predicting student retention. *The Review of Higher Education*, 42(1), 103-135.
- Saxenian, A. (2000). *Brain drain or brain circulation*. Modern Asia Series, Harvard University, Asia center.
- Saxenian, A. (2002). *Brain circulation*. How high-skill immigration makes everyone better off. *Brookings Review*, 20(1), 28-31.
- Saxenian, A. (2006). *The new argonauts: Regional advantage in a global economy*. Harvard University Press.
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A.K. et al. Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Med Educ* 21, 24 (2021). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02473-y>
- Soria, K. M., Fransen, J., & Nackerud, S. (2013). Library use and undergraduate student outcomes: New evidence for students' retention and academic success. *portal: Libraries and the Academy*, 13(2), 147-164.
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of education policy*, 17(4), 423-442.
- Tinto, V. (1987). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Torbat, A. E. (2002). The Brain Drain from Iran to the United States. *Middle East Journal*, 56(2), 272-296. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2865853>
- Vogt, C. M. (2008). Faculty as a critical juncture in student retention and performance in engineering programs. *Journal of Engineering Education*, 97(1), 27-36.



۴- یافته‌ها

بر اساس روش‌شناسی فراترکیب و با تحلیل ۷۰ منبع پژوهشی (۴۳ منبع فارسی و ۲۷ منبع انگلیسی)، داده‌ها در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفتند. در مرحله نخست، ۸۵ مفهوم اولیه (کد باز) شناسایی شد که در قالب ۲۵ مقوله محوری و نهایتاً ۵ مقوله انتخابی یا هسته‌ای دسته‌بندی گردید. این یافته‌ها در چارچوبی تحلیلی، به تبیین عوامل مؤثر بر نگهداشت دانشجویان تحصیلات تکمیلی مستعد در دانشگاه‌ها پرداخته‌اند.

۴-۱- عوامل علی در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان

عوامل علی شامل آن دسته از متغیرهایی هستند که به‌طور مستقیم بر تصمیم نخبگان برای ماندن یا ترک دانشگاه تأثیر می‌گذارند. این مقوله شامل سه محور اصلی است: «عوامل آموزشی و یادگیری اثربخش»، «عوامل انگیزشی و روان‌شناختی»، و «عوامل اجتماعی و حمایت‌های عاطفی».

۴-۱-۱- عوامل آموزشی و یادگیری اثربخش

ازجمله کدهای باز استخراج‌شده در این محور می‌توان به تعامل سازنده استاد-دانشجو، بازخورد منظم و هدفمند از اساتید، ساختار شفاف و کاربردی برنامه درسی، و طراحی فعالیت‌های یادگیری معنادار، شناخت سبک‌های یادگیری دانشجویان، استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، مربی‌گری همتایان و یادگیری گروهی، ارزیابی منظم و تحلیل محور عملکرد تحصیلی و دوره‌های مهارت‌آموزی و یادگیری تجربی اشاره کرد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که کیفیت محیط یادگیری یکی از تعیین‌کننده‌های اصلی رضایت و تمایل به ماندن است.

جدول ۱. ابعاد محور عوامل آموزشی و یادگیری اثربخش به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان

ابعاد محور عوامل آموزشی و یادگیری اثربخش به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان	منابع
تعامل سازنده بین استاد و دانشجو	واگت، ۲۰۰۸؛ میر و مارکس، ۲۰۱۶
بازخورد منظم و هدفمند از اساتید	پاسکارلا و ترنرینی، ۱۹۹۱؛ اکیف، ۲۰۱۳؛ کابالرو، ۲۰۲۰؛ و دشیلدز و همکاران، ۲۰۰۵
ساختار شفاف و کاربردی برنامه درسی	هون و ال-سعید، ۲۰۱۶؛ رینتیز و توتنتل، ۲۰۱۶؛ و کاهو و نلسون، ۲۰۱۸
طراحی فعالیت‌های یادگیری معنادار	هون و ال-سعید، ۲۰۱۶؛ رینتیز و توتنتل، ۲۰۱۶؛ و کاهو و نلسون، ۲۰۱۸
شناخت سبک‌های یادگیری دانشجویان	هسیه و همکاران، ۲۰۰۷
استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی	هون و ال-سعید، ۲۰۱۶
مربی‌گری همتایان و یادگیری گروهی	واگت، ۲۰۰۸؛ میر و مارکس، ۲۰۱۶؛ و کالینگر و همکاران، ۲۰۱۴
ارزیابی منظم و تحلیل محور عملکرد تحصیلی	کالینگر و همکاران، ۲۰۱۴
دوره‌های مهارت‌آموزی و یادگیری تجربی	سریا و همکاران، ۲۰۱۳



۴-۱-۲- عوامل انگیزشی و روان‌شناختی

این محور بر مفاهیمی مانند رضایت تحصیلی و رضایت از مسیر رشد فردی، خودکارآمدی علمی و اعتماد به نفس تحصیلی، انگیزش درونی برای یادگیری و پژوهش، احساس تعلق علمی به دانشگاه و محیط آن، تطابق عاطفی و روانی با محیط دانشگاه، تمایل به هدف و برنامه‌ریزی بلندمدت، انگیزش غیرمالی مبتنی بر رشد شخصی و اجتماعی، و تعادل بین کار، تحصیل و زندگی فردی تمرکز دارد.

نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۱۳ |

ارائه چارچوبی برای
نگهداشت سرمایه‌های
انسانی دانشگاهی ...

جدول ۲. ابعاد محور عوامل انگیزشی و روان‌شناختی به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان

ابعاد محور عوامل انگیزشی و روان‌شناختی به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان	منابع
رضایت تحصیلی و رضایت از مسیر رشد فردی	پاسکارلا و ترنزینی، ۱۹۹۱؛ اکیف، ۲۰۱۳؛ کابالرو، ۲۰۲۰؛ دشیلدز و همکاران، ۲۰۰۵؛ احسانی-چیمه و همکاران، ۲۰۱۸؛ و قوامی و طباطبایی، ۲۰۲۳
خودکارآمدی علمی و اعتماد به نفس تحصیلی	ناپولی و وارتمن، ۱۹۹۸؛ و موریس و همکاران، ۲۰۰۵
انگیزش درونی برای یادگیری و پژوهش	هسیه و همکاران، ۲۰۰۷؛ دسیکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ و منوریان و همکاران، ۱۳۹۶
احساس تعلق علمی به دانشگاه و محیط آن	هائوسمان و همکاران، ۲۰۰۷؛ رینی و همکاران، ۲۰۱۸؛ میر و آلن، ۱۹۹۱؛ براکستون و همکاران، ۲۰۱۴؛ و دقتی، ۱۳۹۵
تطابق عاطفی و روانی با محیط دانشگاه	پاسکارلا و ترنزینی، ۱۹۹۱؛ اکیف، ۲۰۱۳؛ کابالرو، ۲۰۲۰؛ گردس و مالینکرات، ۱۹۹۴؛ و توماس، ۲۰۰۲
تمایل به هدف و برنامه‌ریزی بلندمدت	جایاثیلیک، ۲۰۱۹
انگیزش غیرمالی مبتنی بر رشد شخصی و اجتماعی	جایاثیلیک، ۲۰۱۹
تعادل بین کار، تحصیل و زندگی فردی	جایاثیلیک، ۲۰۱۹

۴-۱-۳- عوامل اجتماعی و حمایت‌های عاطفی

وجود شبکه‌های اجتماعی حمایتی از سوی همسالان، تعاملات اجتماعی قوی با همسالان و همکلاسی‌ها، احساس تعلق به جامعه دانشگاهی و علمی، دسترسی به خدمات مشاوره روانی و اجتماعی، مشارکت در گروه‌های علمی و انجمن‌های دانشجویی، و حمایت ساختارمند از گروه‌های خاص و اقلیت‌های فرهنگی و علمی از جمله مصادیق این محور هستند. این نوع عوامل درواقع، نقش مهمی در تاب‌آوری نخبگان در برابر چالش‌ها دارند.



جدول ۳. ابعاد محور عوامل اجتماعی و حمایت‌های عاطفی به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان

ابعاد محور عوامل اجتماعی و حمایت‌های عاطفی به‌عنوان یکی از عوامل علی مؤثر در مهاجرت یا نگهداشت نخبگان	منابع
وجود شبکه‌های اجتماعی حمایتی از سوی همسالان	هائوسمان و همکاران، ۲۰۰۷؛ رینی و همکاران، ۲۰۱۸
تعاملات اجتماعی قوی با همسالان و همکلاسی‌ها	هائوسمان و همکاران، ۲۰۰۷؛ رینی و همکاران، ۲۰۱۸
احساس تعلق به جامعه دانشگاهی و علمی	میر و آلن، ۱۹۹۱؛ و براکستون و همکاران، ۲۰۱۴؛ دقتی، ۱۳۹۵
دسترسی به خدمات مشاوره روانی و اجتماعی	پاسکارلا و ترنرینی، ۱۹۹۱؛ اکیف، ۲۰۱۳؛ کابالرو، ۲۰۲۰
مشارکت در گروه‌های علمی و انجمن‌های دانشجویی	رینتیز و توئنتل، ۲۰۱۶؛ کاهو و نلسون، ۲۰۱۸؛ اریدی، ۲۰۱۵؛ نواب و شافی، ۲۰۱۱؛ ساکسنیان، ۲۰۰۰
حمایت ساختارمند از گروه‌های خاص و اقلیت‌های فرهنگی و علمی	کالینگر و همکاران، ۲۰۱۴

۲-۴- شرایط زمینه‌ای مؤثر بر نگهداشت یا مهاجرت نخبگان دانشگاهی

شرایط زمینه‌ای، آن دسته از بسترها و زمینه‌هایی را شامل می‌شود که در سطح ساختاری، فرهنگی یا سازمانی بر پدیده مهاجرت یا ماندگاری نخبگان دانشگاهی اثرگذارند، بی‌آنکه الزاماً به‌صورت مستقیم موجب رفتار مهاجرتی باشند. تحلیل داده‌های حاصل از ۷۰ منبع پژوهشی نشان داد که این مقوله شامل دو محور اصلی است: «سیاست‌ها و اقدامات نهادی حمایتی دانشگاه» و «زیرساخت‌های علمی و پژوهشی».

۴-۲-۱- سیاست‌ها و اقدامات نهادی حمایتی دانشگاه

این محور به سیاست‌ها، رویه‌ها و برنامه‌هایی اشاره دارد که از سوی دانشگاه برای حمایت هدفمند از سرمایه‌های انسانی مستعد در مقاطع تحصیلات تکمیلی اتخاذ می‌شود. مفاهیمی مانند ارائه بورس‌های تحصیلی و کمک‌هزینه‌های پژوهشی، دسترسی به خدمات رفاهی، بهداشتی و بیمه‌ای برای دانشجویان، حمایت دانشگاه از اشتغال دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، فرصت‌های شغلی متناسب با تخصص‌ها، ارتباط دانشگاه با صنعت و بازار کار، فرهنگ سازمانی مثبت و انگیزشی، تدوین راهبرد نگهداشت استعدادها، و انعطاف‌پذیری ساختاری برای حمایت از نخبگان از جمله کدهای باز مرتبط با این محور هستند. اتخاذ سیاست‌های هدفمند برای شناسایی و پرورش استعدادها نقش مهمی در افزایش تعلق نخبگان به دانشگاه دارد.



جدول ۴. ابعاد محور سیاست‌ها و اقدامات نهادی حمایتی دانشگاه به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر نگهداشت یا مهاجرت نخبگان دانشگاهی

ابعاد محور سیاست‌ها و اقدامات نهادی حمایتی دانشگاه به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر نگهداشت یا مهاجرت نخبگان دانشگاهی	منابع
ارائه بورس‌های تحصیلی و کمک‌هزینه‌های پژوهشی	گانگور و تنسل، ۲۰۰۸؛ بینه و همکاران، ۲۰۱۴؛ اسلامی، ۱۴۰۰
دسترسی به خدمات رفاهی، بهداشتی و بیمه‌ای برای دانشجویان	دسیکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ منوریان و همکاران، ۱۳۹۶؛ گانگور و تنسل، ۲۰۰۸؛ بینه و همکاران، ۲۰۱۴؛ اسلامی، ۱۴۰۰
حمایت دانشگاه از اشتغال دانشجویان و فارغ‌التحصیلان	داککوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲؛ خدیرا و کوکار، ۲۰۱۵؛ دینزر، ۲۰۱۶
فرصت‌های شغلی متناسب با تخصص‌ها	داککوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲؛ خدیرا و کوکار، ۲۰۱۵؛ و دینزر، ۲۰۱۶
ارتباط دانشگاه با صنعت و بازار کار	داککوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲؛ خدیرا و کوکار، ۲۰۱۵؛ و دینزر، ۲۰۱۶
فرهنگ سازمانی مثبت و انگیزشی	هسیه و همکاران، ۲۰۰۷؛ نجاتی آجی بیشه و منصوری، ۱۳۹۰؛ و دوستار و همکاران، ۱۳۹۲
تدوین راهبرد نگهداشت استعدادها	هسیه و همکاران، ۲۰۰۷؛ نجاتی آجی بیشه و منصوری، ۱۳۹۰؛ دوستار و همکاران، ۱۳۹۲
انعطاف‌پذیری ساختاری برای حمایت از نخبگان	حسینی و همکاران، ۱۳۹۹؛ شاه آبادی و جامه بزرگی، ۱۳۹۳

۲-۲-۴- زیرساخت‌های علمی و پژوهشی

این محور ناظر به سطح کیفی و کمی منابع و امکانات علمی در دسترس دانشجویان تحصیلات تکمیلی است که بر انگیزش و توانمندسازی آنان تأثیر مستقیم دارد. مفاهیمی مانند وجود زیرساخت‌های پژوهشی ازجمله آزمایشگاه‌ها و تجهیزات پژوهشی نوین، تعامل با مراکز تحقیقاتی جهانی و فرصت‌های تبادل علمی، همکاری علمی بین‌المللی و شبکه‌های جهانی، برنامه‌ریزی برای ایجاد پارک‌های علم و فناوری، و برقراری پیوند میان آن‌ها، حمایت از استارت‌آپ‌ها و مراکز نوآوری، و دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی علمی و منابع داده‌ای می‌توانند عامل بازدارنده‌ای در رشد و تثبیت نخبگان دانشگاهی باشند.

جدول ۵. ابعاد محور زیرساخت‌های علمی و پژوهشی به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر نگهداشت یا مهاجرت نخبگان دانشگاهی

ابعاد محور زیرساخت‌های علمی و پژوهشی به‌عنوان یکی از شرایط زمینه‌ای مؤثر بر نگهداشت یا مهاجرت نخبگان دانشگاهی	منابع
وجود زیرساخت‌های پژوهشی از جمله آزمایشگاه‌ها و تجهیزات پژوهشی نوین	چوبتاشانی، یاسینی و طولابی، ۲۰۲۲
تعامل با مراکز تحقیقاتی جهانی و فرصت‌های تبادل علمی	شریفی، ذوالقدر و جعفری، ۱۴۰۰؛ ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ اوانز و همکاران، ۲۰۲۱؛ چن و یانگ، ۲۰۱۹؛ دامانت و لمیتر، ۲۰۰۵
همکاری علمی بین‌المللی و شبکه‌های جهانی	شریفی، ذوالقدر و جعفری، ۱۴۰۰؛ ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ اوانز و همکاران، ۲۰۲۱؛ چن و یانگ، ۲۰۱۹؛ دامانت و لمیتر، ۲۰۰۵
برنامه‌ریزی برای ایجاد پارک‌های علم و فناوری، و برقراری پیوند میان آن‌ها	شریفی، ذوالقدر و جعفری، ۱۴۰۰؛ کاپور، ۲۰۱۰
حمایت از استارت‌آپ‌ها و مراکز نوآوری	شریفی، ذوالقدر و جعفری، ۱۴۰۰؛ کاپور، ۲۰۱۰
دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی علمی و منابع داده‌ای	سریا و همکاران، ۲۰۱۳؛ هداوند، ۱۳۸۹؛ شریفی، ذوالقدر و جعفری، ۱۴۰۰



۴-۳- عوامل مداخله‌گر در فرایند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی

عوامل مداخله‌گر به آن دسته از متغیرها و بسترهایی اطلاق می‌شود که نقش میانجی یا تسهیلگر/بازدارنده در تصمیم نخبگان برای ماندن یا مهاجرت دارند. این عوامل به‌طور مستقیم در ساختار علی قرار نمی‌گیرند، اما شدت یا جهت تأثیر عوامل اصلی را تعدیل می‌کنند. در این پژوهش، سه محور کلیدی در زمره عوامل مداخله‌گر شناسایی شده‌اند: «عوامل ساختاری و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی»، «عوامل مدیریتی و اجرایی»، و «عوامل فرهنگی و اجتماعی-سیاسی».

۴-۳-۱- عوامل ساختاری و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی

این محور به وضعیت کلی اقتصادی و ساختارهای حاکم بر بازار کار، حمایت‌های دولتی، و نظام‌های مالی در داخل و تعاملات علمی بین‌المللی مربوط می‌شود. مفاهیمی چون پایین بودن درآمد و معیشت نامناسب نخبگان، نبود فرصت‌های شغلی پایدار و متناسب با رشته و تخصص، بی‌ثباتی اقتصادی کشور و نبود امنیت شغلی، ضعف سیاست‌های پژوهشی و فناوریانه کشور، محدودیت آزادی علمی و نبود فضای نوآوری، و تأثیر تحریم‌ها و موانع فعالیت بین‌المللی در این محور جای دارند. چنین شرایطی به‌ویژه برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی که در آستانه ورود به بازار کار هستند، تعیین‌کننده است.

جدول ۶. ابعاد محور عوامل ساختاری و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی به‌عنوان یکی از عوامل مداخله‌گر در فرایند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی

ابعاد محور عوامل ساختاری و اقتصادی در سطح ملی و بین‌المللی به‌عنوان یکی از عوامل مداخله‌گر در فرایند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی	منابع
پایین بودن درآمد و معیشت نامناسب نخبگان	حاجی یوسفی و بهمرد، ۱۳۸۵؛ خدریا و کوکار، ۲۰۱۵؛ دینزر، ۲۰۱۶؛ ذاکر صالحی، ۱۳۸۶؛ فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷
نبود فرصت‌های شغلی پایدار و متناسب با رشته و تخصص	داککوتیر و راپوپورت، ۲۰۱۲؛ دسیکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ منوریان و همکاران، ۱۳۹۶
بی‌ثباتی اقتصادی کشور و نبود امنیت شغلی	اوانز و همکاران، ۲۰۲۱؛ دسیکو و همکاران، ۲۰۰۶؛ منوریان و همکاران، ۱۳۹۶؛ گانگور و تنسل، ۲۰۰۸؛ بین و همکاران، ۲۰۱۴؛ راغفر و همکاران، ۱۳۹۶؛ شاه آبادی و پوران، ۱۴۰۱
ضعف سیاست‌های پژوهشی و فناوریانه کشور	کاپور، ۲۰۱۰
محدودیت آزادی علمی و نبود فضای نوآوری	کاپور، ۲۰۱۰
تأثیر تحریم‌ها و موانع فعالیت بین‌المللی	هداوند، ۱۳۸۹

۴-۳-۲-عوامل مدیریتی و اجرایی

این محور به نحوه اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی در سطح دانشگاهی و کلان اشاره دارد. کدهایی مانند ضعف در سیاست‌گذاری و نبود راهبرد مشخص در نگهداشت استعداد، بوروکراسی شدید در سیستم دانشگاهی، نبود شفافیت در تخصیص منابع و سیاست‌گذاری‌ها، نبود مسیر رشد و ارتقاء شغلی و حرفه‌ای مشخص برای نخبگان علمی، فقدان راهبرد جامع برای بازگشت نخبگان، و عدم استقلال در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی در این دسته قرار می‌گیرند. گاه حتی وجود سیاست‌های خوب، در غیاب اجرای صحیح، تأثیری در جلوگیری از مهاجرت نخواهد داشت.





جدول ۷. ابعاد محور عوامل مدیریتی و اجرایی به عنوان یکی از عوامل مداخله گر در فرآیند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی

ابعاد محور عوامل مدیریتی و اجرایی به عنوان یکی از عوامل مداخله گر در فرآیند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی	منابع
ضعف در سیاست گذاری و نبود راهبرد مشخص در نگهداشت استعداد	کریستی، مانرو و فیشر، ۲۰۰۴؛ ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ دقتی، ۱۳۹۵؛ ملک پور افشار و همکاران، ۱۴۰۱
بوروکراسی شدید در سیستم دانشگاهی	قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶؛ خسروی و همکاران، ۱۳۹۸
نبود شفافیت در تخصیص منابع و سیاست گذاری ها	قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶؛ خسروی و همکاران، ۱۳۹۸
نبود مسیر رشد و ارتقاء شغلی و حرفه ای مشخص برای نخبگان علمی	عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ غفوری و اکبری، ۱۳۷۹؛ سیف، فرهادیان و چیذری ۱۳۹۵
فقدان راهبرد جامع برای بازگشت نخبگان	ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸
عدم استقلال در تصمیم گیری های دانشگاهی	قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶؛ خسروی و همکاران، ۱۳۹۸

۴-۳-۳-عوامل فرهنگی و اجتماعی-سیاسی

نگرش های اجتماعی، نظام ارزشی، و فضای فرهنگی و سیاسی کشور نیز می توانند در تصمیم گیری نخبگان تأثیر گذار باشند. مفاهیمی مانند نگرش منفی به نخبگان یا بی توجهی به آنان در جامعه، تمایل به سبک زندگی مدرن و آزادتر در خارج، محدودیت های اجتماعی-سیاسی در داخل کشور، نبود آزادی اندیشه و بیان در حوزه علمی، و احساس تبعیض و نابرابری در فضای علمی در این محور جای دارند. چنانچه نخبگان احساس کنند که فرهنگ عمومی، سیاست گذاری یا ساختار سیاسی با رشد علمی آنان هم راستا نیست، تمایل به ترک کشور افزایش می یابد.

جدول ۸. ابعاد محور عوامل فرهنگی و اجتماعی-سیاسی به عنوان یکی از عوامل مداخله گر در فرآیند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی

ابعاد محور عوامل فرهنگی و اجتماعی-سیاسی به عنوان یکی از عوامل مداخله گر در فرآیند مهاجرت یا نگهداشت نخبگان دانشگاهی	منابع
نگرش منفی به نخبگان یا بی توجهی به آنان در جامعه	حسینی و همکاران، ۱۳۹۹؛ شاه آبادی و جامه بزرگی، ۱۳۹۳؛ حسینی، ۱۳۹۸
تمایل به سبک زندگی مدرن و آزادتر در خارج	حسینی، ۱۳۹۸
محدودیت های اجتماعی-سیاسی در داخل کشور	بین و همکاران ۲۰۰۱
نبود آزادی اندیشه و بیان در حوزه علمی	بین و همکاران ۲۰۰۱
احساس تبعیض و نابرابری در فضای علمی	قلی پور و پیران نژاد، ۱۳۸۶؛ خسروی و همکاران، ۱۳۹۸؛ داکوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲

۴-۴- راهبردهای پیشنهادی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی

یافته‌های حاصل از تحلیل منابع نشان می‌دهد که راهبردهای نگهداشت نخبگان دانشگاهی، به‌عنوان پاسخ‌های سیاستی و اجرایی، نقشی کلیدی در کاهش تمایل به مهاجرت و افزایش حس تعلق نخبگان دارند. این راهبردها، باوجود تنوع ظاهری، در یک محور کلان قابل جمع‌اند که هدف آن ایجاد یک نظام جامع حمایتی، انگیزشی و توسعه‌محور برای استعداد‌های تحصیلات تکمیلی است. راهبردهای شناسایی‌شده شامل اقداماتی در سطوح فردی، سازمانی و سیاست‌گذاری کلان هستند که هم‌راستا با عوامل علی و مداخله‌گر عمل می‌کنند.



نشریه مطالعات دانش پژوهی

صفحه ۱۱۹ |

جدول ۹. ابعاد راهبردهای پیشنهادی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی

ابعاد راهبردهای پیشنهادی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی	منابع
طراحی بسته‌های حمایتی برای بازگشت نخبگان	عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸
تسهیل روند اقامت و مهاجرت معکوس علمی	عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸
فراهم‌سازی فرصت‌های شغلی ویژه برای فارغ‌التحصیلان توانمند	اسدی و همکاران، ۲۰۱۸؛ شاطرجلالی، ۲۰۲۱؛ حاجی یوسفی و بهمر، ۱۳۸۵
جذب و مشارکت نخبگان در پروژه‌های ملی و راهبردی	ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ طالبی زیدی و رضایی، ۱۳۸۸؛ منوریان و همکاران، ۱۳۹۶؛ اریدی، ۲۰۱۵؛ نواب و شافی، ۲۰۱۱؛ ساکسنیان، ۲۰۰۰؛ تینتو، ۱۹۸۷؛ سس و همکاران، ۲۰۱۸
اصلاح نظام آموزش عالی و پژوهشی کشور هم‌راستا با استانداردهای جهانی برای پاسخ به نیازهای نخبگان	طالب‌زاده شوشتری و خادمی اشکذری، ۱۳۹۷؛ دوستار و همکاران، ۱۳۹۲؛ خدیرا و کوکار، ۲۰۱۵؛ دینزر، ۲۰۱۶؛ توکل و عرفان منش، ۱۳۹۴؛ اسماعیل‌زاده و ذاکر صالحی، ۱۳۹۳
ارتقاء جایگاه اجتماعی و منزلت و شأن نخبگان علمی در سیاست‌های کلان	جایاثلیک، ۲۰۱۹؛ عظیمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ ارشاد، ۱۳۸۰؛ شارع پور، ۱۳۸۰؛ ذاکر صالحی، ۱۳۸۶؛ طالب‌زاده شوشتری و خادمی اشکذری، ۱۳۹۷؛ دوستار و همکاران، ۱۳۹۲؛ دیبا، قلی پور و پورعزت، ۱۳۹۹

۴-۵- پیامدهای مهاجرت یا ماندگاری سرمایه‌های انسانی دانشگاهی

تحلیل یافته‌ها نشان داد که پدیده مهاجرت یا ماندگاری دانشجویان تحصیلات تکمیلی مستعد، پیامدهایی چندلایه و گسترده در سطوح فردی، نهادی و ملی به همراه دارد. این پیامدها، نه تنها در کیفیت و کمیت تولید علم اثر گذارند، بلکه بر نوآوری، توسعه سرمایه انسانی، و آینده نظام آموزش عالی کشور نیز تأثیر می‌گذارند. در این پژوهش، پیامدها در یک محور واحد طبقه‌بندی شده‌اند، اما مفاهیم شناسایی‌شده نشان‌دهنده تنوع اثرات در ابعاد مختلف هستند.



جدول ۱۰. ابعاد پیامدهای مهاجرت یا ماندگاری سرمایه‌های انسانی دانشگاهی

ابعاد پیامدهای مهاجرت یا ماندگاری سرمایه‌های انسانی دانشگاهی	منابع
کاهش توان و ظرفیت علمی و پژوهشی دانشگاه‌های کشور	کاپور، ۲۰۱۰؛ داکوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲
ضربه به اقتصاد دانش‌بنیان ملی	داکوئیر و راپوپورت، ۲۰۱۲؛ کاپور، ۲۰۱۰
از دست رفتن سرمایه انسانی و منابع فکری ملی	ذاکرحاجی، ۱۳۸۶؛ ملک پور افشار و همکاران، ۱۴۰۱
تضعیف جایگاه علمی بین‌المللی کشور	هداوند، ۱۳۸۹؛ کاپور، ۲۰۱۰؛ ساکسنیان، ۲۰۰۶؛ میرترابی و خاوری نژاد، ۱۳۹۳؛ تربت، ۲۰۰۲
افزایش نابرابری علمی با کشورهای پیشرفته	میرترابی و خاوری نژاد، ۱۳۹۳؛ تربت، ۲۰۰۲

۵- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف طراحی یک چارچوب مفهومی چند بعدی برای نگهداشت سرمایه‌های انسانی دانشگاهی، به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارای استعداد برتر در ایران، در راستای مقابله با روند مهاجرت علمی، با بهره‌گیری از روش‌شناسی فراترکیب و کدگذاری کیفی سه مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) انجام شد. تحلیل نظام‌مند هفتاد منبع معتبر داخلی و بین‌المللی منجر به شناسایی ده مقوله محوری شد که در قالب یک مدل مفهومی یکپارچه، تحلیل و ترکیب شدند. این مدل، با تأکید بر مؤلفه‌های روان‌شناختی، آموزشی، اجتماعی، فرهنگی، نهادی، ساختاری و سیاستی در سه سطح خرد (دانشجو)، میانی (دانشگاه) و کلان (دولت و جامعه)، چارچوبی جامع برای مواجهه با پدیده مهاجرت نخبگان ارائه می‌دهد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مهاجرت نخبگان یک پدیده چندوجهی است که نمی‌توان آن را صرفاً به عوامل اقتصادی یا فردی تقلیل داد. این نتیجه با یافته‌های میکسون و هسینگ (۱۹۹۴) هم‌راستاست که مهاجرت دانشجویان را نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تلقی کرده و عواملی چون کیفیت آموزشی و محیط فرهنگی را در تصمیم‌گیری برای مهاجرت مؤثر دانسته‌اند. همچنین، ماهروم (۲۰۰۰) بر نقش فرصت‌های شغلی، کیفیت کاری و ارتباطات علمی در تصمیم به مهاجرت تأکید کرده است، که با شناسایی عوامل نهادی و حرفه‌ای در مدل پیشنهادی این پژوهش هم‌خوانی دارد. در سطح داخلی، عظیمی (۱۳۹۷) نیز با شناسایی موانع آموزشی، اقتصادی و سیاسی در نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاهی، به پیچیدگی این پدیده اشاره کرده است که با نگاه کل‌نگرانه پژوهش حاضر انطباق دارد. از منظر تحلیلی، مهاجرت نخبگان به‌عنوان یک پدیده بین‌رشته‌ای با تبعات راهبردی برای توسعه ملی و امنیت علمی تلقی می‌شود. این دیدگاه با تحلیل‌های جهانی در زمینه فرسایش



سرمایه انسانی در کشورهای در حال توسعه، از جمله مطالعات فاجیان و همکاران (۲۰۱۷)، هم‌سو است که بر پیامدهای منطقه‌ای و ملی مهاجرت نخبگان تأکید دارند. در ایران، خادریان راوندی (۱۴۰۱) نیز با بررسی راهبردهای نگهداشت در شرکت‌های دانش‌بنیان، به تأثیر منفی خروج نخبگان بر نوآوری و بهره‌وری سازمانی اشاره کرده است. پژوهش حاضر این تحلیل را به حوزه آموزش عالی تعمیم داده و نشان می‌دهد که مهاجرت نخبگان نه تنها منجر به اتلاف سرمایه‌های انسانی می‌شود، بلکه پویایی نظام آموزش عالی و جایگاه بین‌المللی دانشگاه‌ها را نیز تهدید می‌کند.

مدل مفهومی پیشنهادی این پژوهش بر ضرورت اتخاذ رویکردی فراتر از حمایت‌های مالی صرف تأکید دارد. این یافته با نتایج داستمن و همکاران (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد که بازگشت نخبگان مهاجرت کرده را به عنوان راهبردی مکمل برای کاهش خروج مغزها پیشنهاد کرده‌اند. در سطح داخلی، معینان و همکاران (۱۴۰۱) نیز بر نقش عوامل فرهنگی، اعتماد و مشارکت در نگهداشت کارکنان دانشی تأکید کرده‌اند، که با توجه به پژوهش حاضر به تجربه زیسته نخبگان و نیاز به محیطی معنادار و رشد محور هم‌راستاست. همچنین، احمدنیا چنیجانی (۱۳۹۳) و آب‌باریکی (۱۳۹۳) به ترتیب به اهمیت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در نظام نگهداشت اشاره کرده‌اند، که در مدل پیشنهادی این پژوهش به عنوان مؤلفه‌های کلیدی در سطح دانشگاهی و اجتماعی مورد توجه قرار گرفته‌اند.

یکی از چالش‌های کلیدی شناسایی شده در این پژوهش، نادیده گرفتن تجربه زیسته نخبگان در طراحی سیاست‌های نگهداشت است. این نتیجه با یافته‌های بلچفورد و ژانگ (۲۰۱۴) هم‌سو است که به موانع نابرابر در تحرک جهانی نیروی انسانی اشاره کرده‌اند و بر ضرورت توجه به عوامل اجتماعی و فرهنگی تأکید دارند. در ایران، نادری صفا (۱۳۹۴) نیز با بررسی شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود مدیریت استعداد، به ضعف‌های سیاستی در این حوزه اشاره کرده است. پژوهش حاضر این نقد را تکمیل کرده و نشان می‌دهد که سیاست‌های از بالا به پایین، بدون مشارکت واقعی نخبگان، از درک واقع‌بینانه نیازهای روان‌شناختی، حرفه‌ای و اجتماعی آن‌ها بازمی‌مانند. علاوه بر این، فقدان انسجام نهادی و نبود بانک اطلاعاتی ملی نخبگان، که در این پژوهش به عنوان موانع سیاستی شناسایی شدند، با موانع اجرایی و اداری مطرح شده توسط عظیمی (۱۳۹۷) و رادمردی (۱۳۹۹) هم‌خوانی دارد.

مدل پیشنهادی این پژوهش، با تأکید بر رویکردی جامع‌نگر، شواهد محور و مشارکتی، دانشگاه را نه تنها به عنوان یک نهاد آموزشی، بلکه به عنوان یک فضای اجتماعی-فرهنگی برای پرورش و انسجام نخبگان بازتعریف می‌کند. این دیدگاه با یافته‌های صفری و همکاران (۱۴۰۲) در زمینه نقش عوامل شغلی و حمایتی در هم‌پیوندی شغلی و نگهداشت منابع انسانی هم‌سو است. در سطح کلان، نقش دولت در ایجاد زیرساخت‌های رفاهی، پژوهشی و شغلی، که در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته، با پیشنهاد های نورگا و اسیگوه (۲۰۲۳) برای بازنگری در سیاست‌های



توسعه منابع انسانی در نیجریه قابل مقایسه است. همچنین، توجه به سرمایه اجتماعی به عنوان یک متغیر میانجی، که توسط حمزوی و همکاران (۱۴۰۲) مطرح شده، در مدل پیشنهادی این پژوهش به صورت توجه به شبکه‌های علمی و اجتماعی نخبگان بازتاب یافته است.

در نهایت، این پژوهش با تلفیق سه سطح راهبردی شامل بهبود کیفیت تجربه آموزشی، اصلاح ساختارهای دانشگاهی، و بازنگری در سیاست‌های کلان توسعه منابع انسانی، چارچوبی عملیاتی برای سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاهی ارائه می‌دهد. این چارچوب، با انطباق با مصوبه جلسه ۵۱۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۲) در زمینه کاهش مهاجرت نخبگان، بر لزوم هماهنگی بین سیاست‌های آموزشی، پژوهشی و رفاهی تأکید دارد. مدل پیشنهادی می‌تواند زمینه‌ساز تدوین برنامه‌های نگهداشت پایدار، تسهیل بازگشت نخبگان، و تقویت رقابت‌پذیری علمی ایران در عرصه بین‌المللی باشد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با بهره‌گیری از روش‌های کمی و ترکیبی، اثربخشی این مدل را در دانشگاه‌های مختلف ایران آزمون کنند و سازوکارهای پایش و ارزیابی سیاست‌های نگهداشت را توسعه دهند.

بر مبنای تحلیل محورها و باهدف تسهیل سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی هدفمند، در بخش زیر، پیشنهادها در دو سطح ملی و دانشگاهی در راستای نگهداشت نخبگان دانشگاهی ارائه شده‌اند:

سطح ملی (سیاست‌گذاری کلان)

- طراحی نظام جامع نگهداشت و بازگشت نخبگان با مشارکت نهادهای سیاست‌گذار.
- ارتقاء زیرساخت‌های اقتصادی-اجتماعی برای تضمین کیفیت زندگی و امید اجتماعی.
- ایجاد مشاغل پایدار در حوزه‌های نوآورانه و کاهش وابستگی به بخش دولتی.
- تسهیل ارتباطات علمی بین‌المللی برای رفع انزوای علمی و ارتقاء اعتماد حرفه‌ای.
- بازنگری در سیاست‌های مهاجرت معکوس مبتنی بر مشوق‌های ساختاری.
- افزایش سرمایه‌گذاری در نوآوری و فناوری و توانمندسازی دانشگاه‌ها.
- اصلاح سیاست‌های فرهنگی-اجتماعی با تمرکز بر عدالت، اعتماد و ارزش‌گذاری به نخبگان.

سطح دانشگاهی (مدیریت آموزش عالی)

- بازآفرینی تجربه یادگیری معنادار و توجه به رابطه استاد-دانشجو.
- توسعه حمایت‌های روانی-اجتماعی و مراکز مشاوره تخصصی برای نخبگان.
- اتصال دانشگاه به صنعت با طراحی مسیرهای شغلی مبتنی بر نیاز بازار.
- تجهیز زیرساخت‌های پژوهشی و آزمایشگاهی برای مشارکت در پروژه‌های ملی.
- تخصیص مشوق‌های مادی و غیرمادی هدفمند به دانشجویان نخبه.
- اصلاح ساختارهای مدیریتی بر پایه شایسته‌سالاری و کاهش بوروکراسی.
- ایجاد بسته‌های جامع نگهداشت استعداد از پذیرش تا اشتغال.



این پژوهش به‌مانند سایر پژوهش‌ها مصون از محدودیت‌های ذاتی خود نیست. برخی از این محدودیت‌ها به شرح زیر ارائه می‌شوند:

- **تمرکز بر منابع ثانویه و اسنادی:**

این پژوهش مبتنی بر تحلیل اسناد و مقالات علمی بوده و فاقد داده‌های تجربی از دیدگاه مستقیم نخبگان است.

- **احتمال سوگیری در انتخاب و تحلیل منابع**

علی‌رغم بهره‌گیری از چارچوب‌های انتخاب علمی، امکان سوگیری پژوهشگر در گزینش و تفسیر محتوا وجود دارد.

- **وابستگی به کیفیت پژوهش‌های پیشین**

اعتبار نتایج به‌دقت روش‌شناسی و گزارش‌های مطالعات مبنا وابسته است.

- **عدم تفکیک رشته‌ها و حوزه‌های تخصصی**

تحلیل کلی بوده و تفاوت‌های بین‌رشته‌ای در گرایش به مهاجرت یا ماندگاری لحاظ نشده است.

۶- منابع و مآخذ

آب آبریکی، زهره. (۱۳۹۳). *تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و معنویت بر روی استراتژی نگهداشت منابع انسانی*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی]. ایرانداک.

احمدنیا چینجانی، اکرم. (۱۳۹۳). *رویکرد آسیب‌شناسانه به نظام نگهداشت منابع انسانی با نگرش راهبردی و نظام‌گرا*. (مطالعه سازمان شهرداری زاهدان). [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان]. ایرانداک.

ارشاد، فرهنگ. (۱۳۸۰). *مبانی نظری فرار مغزها برحسب شکل‌های مختلف آن در شرایط کنونی*. *انجمن جامعه‌شناسی ایران*، ۳ (۵)، ۴۳-۶۰.

اسماعیل زاده، علی اصغر؛ و ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۹۳). *بررسی مهاجرت نخبگان علمی در ایران*. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۳ (۲۶)، ۱۰۹-۱۳۰.

بالادستیان، محمداقبر. (۱۳۹۳). *بررسی عوامل مهاجرت از شهرستان بیجار*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی]. ایرانداک.

ترکستانی، محمد صالح. (۱۴۰۱). *راهبردهای حفظ و نگهداشت منابع انسانی در شرکت‌های دانش بنیان*. [رساله دکتری تخصصی، دانشگاه علامه طباطبائی]. ایرانداک.

توکل، محمد؛ و عرفان منش، ایمان. (۱۳۹۴). *رهیافت تلفیقی جامعه‌شناسی علم به مهاجرت نخبگان با تأکید بر جامعه ایران*. *سیاست علم و فناوری*، ۷ (۲)، ۸۳-۹۷.

چوبتاشانی، سعادت؛ یاسینی، علی؛ و طولابی، زینب. (۱۴۰۱). *عوامل مؤثر بر تحول‌آفرینی نظام آموزش عالی ایران در حوزه آموزش علوم انسانی*. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۶ (۲۱)، ۷-۳۷.

حاجی یوسفی، امیرمحمد، و بهمرد، سمیه. (۱۳۸۵). *چرایی مهاجرت نخبگان از ایران پس از پایان جنگ تحمیلی*. *پژوهشنامه علوم سیاسی*، ۱ (۴)، ۶۷-۲۷.



حسینی، سیدخلیل؛ صبوری خسروشاهی، حبیب؛ و معدنی، سعید. (۱۳۹۹). عوامل موثر بر گرایش نخبگان فرهنگی به مهاجرت به کشورهای توسعه یافته. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۲ (۳)، ۵۱-۶۲.

حمزوی، حسین؛ محبی، عاطفه؛ خادمی، عبدالواسع؛ و رضایی منش، بهروز. (۱۴۰۲). تاثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر نگهداشت منابع انسانی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی. منابع انسانی تحول آفرین، ۲ (۷)، ۳۸-۲۰.

خسروی، احمدعلی؛ خسروی، سعید؛ منصوری بیدکانی، مهدی؛ و میر، سلطانعلی. (۱۳۹۸). مهاجرت نخبگان و رابطه آن با توسعه: فرصتها و چالش ها برای سیاستگذاران. *راهبردهای آموزش* (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)، ۱۲ (۶)، ۱۸-۸.

دقتی، عادل. (۱۳۹۵). رویکرد راهبردی به نگهداشت نیروی انسانی در آموزش عالی استان خراسان جنوبی. *پژوهش های مدیریت عمومی*، ۹ (۳۲)، ۱۵۳-۱۳۷.

دوستار، محمد؛ فروغی، نفیسه؛ نوروزی، خلیل؛ و جوادی، مجتبی. (۱۳۹۲). راهبردهای جذب نخبگان در نظام آموزش عالی ج.ا.ا با استفاده از مدل گسترش عملکرد کیفیت. *سیاست های راهبردی و کلان*، ۱ (۴)، ۲۰-۱.

دیبا، فرید؛ قلی پور، آری؛ و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۹). تحلیل آینده پژوهانه مهاجرت معکوس نخبگان دانشگاهی. *راهبرد*، ۲۹ (۲)، ۱۳۷-۱۱۳.

ذاکرحاجی، غلامرضا. (۱۳۸۶). فراتحلیل مطالعات انجام شده در زمینه جذب نخبگان و پیشگیری از مهاجرت آنان. *جامعه شناسی*، ۸ (۱)، ۱۳۵-۱۱۳.

رادمردی، افروز. (۱۳۹۵). *شناسایی ابعاد بازاریابی داخلی و تاثیر آن بر نگهداشت منابع انسانی در گمرک هرمزگان*. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه هرمزگان]. ایرانداک.

راغفر، حسین؛ محمدی الموتی، مسعود؛ فخر موسوی، الهام. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر کیفیت حکمرانی بر مهاجرت دانش آموختگان. *برنامه ریزی و بودجه*، ۲۲ (۲)، ۷۱-۱۰۸.

رنجبر بیزکی، زینت. (۱۳۹۱). *ارزیابی پایداری ساختار فضایی شهر (مطالعه موردی: شهر ساری)*. [پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان مازندران]. ایرانداک.

سیف، پرستو؛ فرهادیان، همایون؛ و چیدری، محمد. (۱۳۹۵). مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی ایران و راهکارهای ارتقا و بهبود آن. *ترویج علم*، ۷ (۱)، ۵۵-۷۳.

شارع پور، محمود. (۱۳۸۰). *فرسایش سرمایه اجتماعی و پیامدهای آن*. نامه انجمن جامعه شناسی ایران، ۳، ۱۰۱-۱۱۲.

شاه آبادی، ابوالفضل؛ و جامه بزرگی، آمنه. (۱۳۹۳). تاثیر آزادی اقتصادی، سیاسی و مدنی بر مهاجرت (با تاکید بر مهاجرت نخبگان). *مجلس و راهبرد*، ۲۱ (۷۷)، ۶۹-۴۱.

شاه آبادی، ابوالفضل؛ و پوران، رقیه. (۱۴۰۱). «تأثیر پیچیدگی اقتصادی و جهانی شدن در مهاجرت نخبگان در کشورهای منتخب عضو سازمان همکاری اسلامی. اقتصاد و تجارت نوین، ۱۷ (۱)، ۱۳۳-۱۰۹.

شریفی، رمضان؛ ذوالقدر، مالک؛ و جعفری، فرشید. (۱۴۰۰). آسیب شناسی سیاست گذاری جمهوری اسلامی ایران در حوزه جذب و نگهداری نخبگان و استعدادهای برتر. *پژوهش های روابط بین الملل*، ۱۱ (۱)، ۳۶۹-۳۴۵.

شهیدزاده، حسین. (۱۳۷۰). *فرار مغزها، مشکل بزرگ جهان سوم*. *اطلاعات سیاسی و اقتصادی*، ۴۴ و ۴۵، ۴-۱۱.



صادقی، رسول؛ و شکریانی، محسن. (۱۳۹۵). تحلیل نوسانات فضایی تأثیر توسعه بر مهاجرت داخلی بین شهرستانی در ایران. *توسعه محلی روستایی - شهری (توسعه روستایی)*، ۲ (۱۵)، ۲۴۵-۲۸۰.

صفری، زهرا؛ الوانی، سیدمهدی؛ زارعی متین، حسن؛ و صفری، محمد. (۱۴۰۱). پیشایندهای نگهداشت منابع انسانی با تأکید بر نقش هم‌پیوندی شغلی: یک فرامطالعه آمیخته. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱ (۱)، ۱-۲۰.

صلواتی، بهرام (۱۴۰۰). سالنامه مهاجرتی ایران ۱۴۰۰. تهران: ریاست جمهوری، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، پژوهشکده سیاست‌گذاری دانشگاه شریف، رصدخانه مهاجرت ایران.

طالب‌زاده شوشتری، لیلا؛ و خادمی اشکذری، ملوک. (۱۳۹۷). مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آن‌ها. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۱۰ (۳)، ۲۱۵-۲۳۷.

طالبی زیدی، عباسعلی؛ و رضائی، جمشید. (۱۳۸۸). بررسی علل مهاجرت نخبگان دانشگاهی از مازندران طی سالهای ۱۳۷۰-۱۳۸۰. *فصلنامه پژوهشگر*، ۵ (۱۶)، ۵۹-۶۸.

عظیمی قادیکلایی، امه سلمه؛ طبری، مجتبی؛ باقرزاده، محمدرضا؛ و موسوی، سیدجعفر. (۱۴۰۲). ارائه مدل جذب و نگهداشت منابع انسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی استان مازندران در شرایط اپیدمی بیماری کووید-۱۹. *سبک زندگی/اسلامی با محوریت سلامت*، ۷ (۱)، ۲۲۸-۲۳۶.

عظیمی، علی. (۱۳۹۷). *کشف و تبیین موانع نگهداشت منابع انسانی دانشگاه‌های برتر ایران به روش کیو. رساله دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد*. [ایران‌داک].

عظیمی، علی؛ شیرازی، علی؛ کاظمی، مصطفی؛ و پویا، علیرضا. (۱۳۹۸). کشف و تبیین خوشه‌های اعضای هیئت علمی مهاجرت کرده بر اساس تحلیل عاملی دیدگاه درباره موانع نگهداشت سرمایه انسانی دانشگاه‌های برتر ایران. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۲ (۴۳)، ۱۵۷-۱۸۳.

علیزاده‌ازدینی، حجت. (۱۳۹۷). *بررسی پیامدهای مکانی و فضائی رفتار مهاجرتی منطقه شمال کشور*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان]. [ایران‌داک].

فلاحی، کیومرث؛ و منوریان، عباس. (۱۳۸۷). *بررسی عوامل مهاجرت نخبگان (سرمایه انسانی) و ارائه راهبردهای مناسب برای پیشگیری از این پدیده*. *دانش و توسعه*، ۱۵ (۲۴)، ۱۰۸-۱۳۷.

قربانی پور، علی‌رضا (۱۳۹۶). *مطالعه تطبیقی سیستم‌های منابع انسانی در حوزه جذب، نگهداشت و توسعه (مطالعه موردی: شرکت‌های منتخب نفتی)*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پردیس فارابی دانشگاه تهران]. [ایران‌داک].

قلی پور، آرین؛ و پیران نژاد، علی. (۱۳۸۶). *تأثیر عدالت اجتماعی بر مهاجرت نخبگان*. *رهیافت*، ۴۵-۳۵ (۴۰).

مصوبه جلسه مورخ ۱۳۸۲/۰۳/۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی

معینیان، بهمن؛ الیاسی، مهدی؛ بامداد صوفی، جهانیار؛ و سید نقوی، میرعلی. (۱۴۰۰). طراحی الگوی حفظ و نگهداری کارکنان دانشی در شرکت‌های دانش‌بنیان تولیدی (مطالعه موردی: شرکت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و بیوتکنولوژی). *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۳ (۴)، ۸۹-۱۱۱.



ملک پور افشار، رضا؛ حق دوست، علی اکبر؛ دهنویه، رضا؛ ضیخ زاده، رضا؛ موسوی، میثم؛ رضایی، پروین؛ سلجوقی، ریحانه؛ مکی، مریم؛ و نوری حکمت، سمیه. (۱۴۰۱). ریشه ها و راهکارهای مسئله مهاجرت نخبگان در ایران. *فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی*، ۶ (۱)، ۸۷-۸۱.

منصوری، رضا. (۱۳۷۰). نگرشی بر وضعیت تحقیقات در ایران. *سیاست علمی و پژوهشی*، ۱ (۱)، ۶۰-۶۲.

منوریان، عباس، پیوسته، اکبر، واعظی، کمال و خوش چهره، محمد (۱۳۹۶). طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیط های دانشگاهی کشور (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه تهران). *مدیریت دولتی*، ۹ (۳)، ۴۶۳-۴۸۸.

میرترابی، سعید؛ و خاوری نژاد، سعید. (۱۳۹۳). علل مهاجرت نخبگان از ایران از منظر اقتصاد سیاسی بین الملل (با تاکید بر دهه ۱۳۸۰). *تحقیقات سیاسی و بین المللی*، ۶ (۱۹)، ۱۹۹-۲۳۳.

نادری صفا، الهام. (۱۳۹۴). *آسیب شناسی سیستم مدیریت استعداد و نگهداشت منابع انسانی در اداره کل ورزش و جوانان و آموزش و پرورش شهر قم*. [پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس فارابی دانشگاه تهران]. ایرانداک.

نجاتی آجی بیشه، مهران؛ و منصوری، حسین (۱۳۹۰). بررسی و اندازه گیری وضعیت سرمایه فکری در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی (مطالعه موردی: مجتمع های آموزشی دانشگاه یزد). *نامه آموزش عالی*، ۴ (۱۴)، ۷۰-۴۹.

هداوند، سعید. (۱۳۸۹). چالش های پژوهشی کشور و تاثیر آن برمهاجرت خبرگان. *تدبیر*، ۲۱۶، ۴۸-۴۲.

همتی، رضا؛ تقی پور، اکرم؛ و بیات، فاطمه (۱۳۹۳). تحلیل جامعه شناختی گرایش به جابه جایی سکونتی در بافت قدیم خمینی شهر. *جامعه شناسی کاربردی*، ۳ (۵۵)، ۴۲-۲۱.

واحد، محسن. (۱۴۰۰). *آسیب شناسی نظام نگهداشت منابع انسانی در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران*. [پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد]. دانشگاه پیام نور استان مرکزی مرکز پیام نور دلجان.

وقوفی، حسن، فرار مغزها، تهران، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی زاهد فصلنامه علوم، تحقیقات و فناوری سال دوم شماره سوم خبرنامه آموزش عالی شماره ۳ اسفندماه ۱۳۷۸ سال اول ماهنامه گزارش، ش ۵۶.

Aridi, A. (2015). *Knowledge Transfer from High-Skilled Diasporas to the Home Country: The Case of Lebanon and the United States*. The George Washington University.

Asadi, H., Ahmadi, B., Nejat, S., Akbari Sari, A., Garavand, A., Almasian Kia, A., & Hasoumi, M. (2018). Factors influencing the migration of Iranian healthcare professionals: A qualitative study. *PloS one*, 13(6), e0199613. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199613>.

Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2001). Brain drain and economic growth: theory and evidence. *Journal of development economics*, 64(1), 275-289.

Benedict, O. H., & Ukpere, W. I. (2012). Brain drain and African development: Any possible gain from the drain?. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2421. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2385>

Blachford, D. R., & Zhang, B. (2014). Rethinking international migration of human capital and brain circulation: The case of Chinese-Canadian



- academics. *Journal of Studies in International Education*, 18(3), 202-222. <https://doi.org/10.1177/1028315312474315>
- Brannagan, P. M., & Grix, J. (2023). Nation-state strategies for human capital development: the case of sports mega-events in Qatar. *Third world quarterly*, 44(8), 1807-1824. <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2200159>
- Flores-Caballero, B. (2020). Higher education: Factors and strategies for student retention. *HETS Online Journal*, 10(2), 82-105.
- Christie*, H., Munro, M., & Fisher, T. (2004). Leaving university early: Exploring the differences between continuing and non- continuing students. *Studies in Higher education*, 29(5), 617-636. <https://doi.org/10.1080/0307507042000261580>
- Collings, R., Swanson, V., & Watkins, R. (2014). The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher education*, 68, 927-942. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9752-y>
- Daenzer, P. (2016). Migration, post-migration policies and social integration in Canada. In *The Integration and Protection of Immigrants* (pp. 13-31). Routledge.
- Darawsheh, N., Alkailanee, K., Alquran, N., AL-Dawuod, T., Nawafleh, M., Jaradat, H., ... & Al-Shamali, S. (2023). Leading with Love and Its Relationship to Faculty Members' Job Loyalty in Jordanian Universities. *Information Sciences Letters*, 12 (8), 2511-2520. <https://doi.org/10.18576/isl/120808>
- DeCicco, J., Laschinger, H., & Kerr, M. (2006). Perceptions of empowerment and respect: effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. *Journal of gerontological nursing*, 32(5), 49-56. <https://doi.org/10.3928/00989134-20060501-09>
- DeShields, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two- factor theory. *International journal of educational management*, 19(2), 128-139. <https://doi.org/10.1108/09513540510582426>
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of economic literature*, 50(3), 681-730. <https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>
- Dumont, J. C., & Lemaître, G. (2005). Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/other/turin/P09_Dumont-Lemaître.pdf
- Dustmann, C., Fadlon, I., & Weiss, Y. (2011). Return migration, human capital accumulation and the brain drain. *Journal of Development Economics*, 95(1), 58-67.
- Ehsani-Chimeh, E., Majdzadeh, R., Delavari, S., Gharebelagh, M. N., Rezaei, S., & Rad, E. H. (2018). Physicians' retention rate and its effective factors in the Islamic Republic of Iran. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(9), 830-838. <https://doi.org/10.26719/2018.24.9.830>
- Evans, P., Rodriguez-Montemayor, E., & Lanvin, B. (2021). The Global Talent Competitiveness Index: An Empirical Assessment and Lessons for Macro Talent Management. In *The Routledge Companion to Talent Management* (pp. 127-137). Routledge.
- Faggian, A., Rajbhandari, I., & Dotzel, K. R. (2018). The interregional migration of human capital and its regional consequences: a review. *Transitions in Regional Economic Development*, 227-256.
- Gerdes, H., & Mallinckrodt, B. (1994). Emotional, social, and academic adjustment of college students: A longitudinal study of retention. *Journal of Counseling & Development*, 72(3), 281-288.



- Ghavami, V., & Tabatabaee, S. S. (2023). A survival analysis approach to determine factors associated with non-retention of newly hired health workers in Iran. *BMC Health Services Research*, 23(1), 265. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09262-5>
- Hausmann, L. R., Schofield, J. W., & Woods, R. L. (2007). Sense of belonging as a predictor of intentions to persist among African American and White first-year college students. *Research in higher education*, 48, 803-839. <https://doi.org/10.1007/s11162-007-9052-9>
- Hone, K. S., & El Said, G. R. (2016). Exploring the factors affecting MOOC retention: A survey study. *Computers & Education*, 98, 157-168. DOI:10.1016/j.compedu.2016.03.016
- Hsieh, P., Sullivan, J. R., & Guerra, N. S. (2007). A closer look at college students: Self-efficacy and goal orientation. *Journal of advanced academics*, 18(3), 454-476. <https://doi.org/10.4219/jaa-2007-500>
- Jayathilake, H. D. (2019). Retention of generation-Z in information communication technology sector of Sri Lanka: a conceptual paper. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1).
- Kahu, E. R., & Nelson, K. (2018). Student engagement in the educational interface: Understanding the mechanisms of student success. *Higher education research & development*, 37(1), 58-71. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1344197>
- Kapur, D. (2010). Diaspora, development, and democracy: the domestic impact of international migration from India.
- Khadria, B., & Kumar, P. (2015). Immigrants and immigration in India: A fresh approach. *Economic and Political Weekly*, 65-71. <http://www.dspace.stellamariscollege.edu.in:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5047/Immigrants.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mahroum, S. (2000). Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 30(1), 23-32.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. <https://doi.org/10.1111/1467-9310.00154>
- Meyer, M., & Marx, S. (2016). Engineering Dropouts: A Qualitative Examination of Why Undergraduates Leave Engineering 1. In *Qualitative research in STEM* (pp. 147-176). Routledge.
- Mixon Jr, F. G., & Hsing, Y. (1994). College student migration and human capital theory: A research note. *Education Economics*, 2(1), 65-73. <https://doi.org/10.1080/09645299400000005>
- Moed, H. F., Aisati, M. H., & Plume, A. (2013). Studying scientific migration in Scopus. *Scientometrics*, 94, 929-942.
- Morris, L. V., Wu, S. S., & Finnegan, C. L. (2005). Predicting retention in online general education courses. *The American Journal of Distance Education*, 19(1), 23-36.
- Napoli, A. R., & Wortman, P. M. (1998). Psychosocial factors related to retention and early departure of two-year community college students. *Research in higher education*, 39(4), 419-455.
- Nawab, S., & Shafi, K. (2011). Retaining the brains, policies adopted by PR China to attract and retain research talent. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(4), 72-77. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110104A07>
- Nil Demet, G., & Tansel, A. (2008). Brain drain from Turkey: the case of professionals abroad. *International Journal of Manpower*, 29(4), 323-347. <https://doi.org/10.1108/01437720810884746>
- Nnoruga, J. N., & Osigwe, C. N. (2023). Brain drain in Nigeria: A challenge to human capital development. *NIGERIAN JOURNAL OF AFRICAN STUDIES (NJAS)*, 5(2).



- O'Keeffe, P. (2013). A sense of belonging: Improving student retention. *College student journal*, 47(4), 605-613.
- Pascarella, E.T., & Terenzini, P.T. (1991). *How College Affects Students: Findings and Insights from Twenty Years of Research*. John Wiley & Sons.
- Rainey, K., Dancy, M., Mickelson, R., Stearns, E., & Moller, S. (2018). Race and gender differences in how sense of belonging influences decisions to major in STEM. *International journal of STEM education*, 5, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40594-018-0115-6>
- Rienties, B., & Toetenel, L. (2016). The impact of learning design on student behaviour, satisfaction and performance: A cross-institutional comparison across 151 modules. *Computers in human behavior*, 60, 333-341. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.074>
- Salimi, M., Khodaparast, M., & Nikou, P. S. (2024). Causes and Consequences of Iranian Elite Athletes' International Migrations. *Physical Culture and Sport*, 102(1), 41-57. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2024-0004>
- Sass, D. A., Castro-Villarreal, F., Wilkerson, S., Guerra, N., & Sullivan, J. (2018). A structural model for predicting student retention. *The Review of Higher Education*, 42(1), 103-135. <https://doi.org/10.1353/rhe.2018.0035>
- Saxenian, A. (2000). Brain drain or brain circulation, Modern Asia series. *Harvard University, Asia center*.
- Saxenian, A. (2002). Brain circulation. How high-skill immigration makes everyone better off. *Brookings Review*, 20(1), 28-31.
- Saxenian, A. (2006). *The new argonauts: Regional advantage in a global economy*. Harvard University Press.
- Sepehri, S. , Salajeghe, S. , Mollaiy, H. R. , Sayadi, S. and Shokoh, Z. (2024). Designing a model to create a suitable platform in order to maintain human capital and increase the productivity of the organization in the central building of Iran Oil Company. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 15(4), 203-208. <https://doi.org/10.22075/ijnaa.2022.28480.3904>
- Shaterjalali, M., Gholampoor, Y., Jeihooni, A. K., Mansoori, Y., Homayounfar, R., Ehrampoush, E., & Karimi, S. (2021). Faculty retention in regional medical schools in Iran: a qualitative content analysis. *BMC Medical Education*, 21, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02473-y>
- Soria, K. M., Fransen, J., & Nackerud, S. (2013). Library use and undergraduate student outcomes: New evidence for students' retention and academic success. *portal: Libraries and the Academy*, 13(2), 147-164. <https://doi.org/10.1353/pla.2013.0010>
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of education policy*, 17(4), 423-442. <https://doi.org/10.1080/02680930210140257>
- Tinto, V. (1987). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Torbat, A. E. (2002). The Brain Drain from Iran to the United States. *Middle East Journal*, 56(2), 272-296. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2865853>
- Vogt, C. M. (2008). Faculty as a critical juncture in student retention and performance in engineering programs. *Journal of Engineering Education*, 97(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2008.tb00951.x>
- Zakharenko, R. (2012). Human capital acquisition and international migration in a model of educational market. *Regional Science and Urban Economics*, 42(5), 808-816. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.11.002>