




Identifying and explaining elite indicators and providing a framework for discovering scientific elites in the Humanities Field

Faeze Nejati ¹

Abdolreza
Noroozi Chakoli ^{2*}

Hamzehali
Nourmohammadi ³

-  1. Graduate of Scientometrics, Department of Information Science and Knowledge Studies, Shahed University.
Email: faeze.nejati@shahed.ac.ir
-  2. Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Shahed University. (Corresponding Author)
-  3. Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Shahed University.
Email: nourmohammadi@shahed.ac.ir

Email: noroozi@shahed.ac.ir

Abstract

Purpose: Elites are a national asset and have the power to influence the direction of society. The first and most important step in the elitism process is identifying the elite. If the identification stage is carried out correctly and comprehensively with regard to the skills and abilities of the elites, it will ensure the success of their spiritual education and investment process. Identifying and validating indicators of elitism is one of the most challenging issues that countries face, and it is considered one of the most important concerns in every country. Identifying the indicators of excellence in the field of humanities is no exception to this rule, as humanities provide the roadmap for other scientific fields. It is essential to refine this roadmap by recognizing the elites in this field. Therefore, the current research aims to identify and explain elite indicators and provide a framework for identifying scientific elites in the field of humanities.

Methodology: This research employs a scientometric approach to identify and categorize elite indicators and validate them based on expert opinion. It aims to identify the most reliable indicators and establish a framework for recognizing scientific elites based on the obtained results. The purpose of the current research is both developmental and applied, utilizing a combination of quantitative and qualitative methods. For certain aspects of this research, the library method was utilized, while the survey method was employed for other parts. The research community consisted of humanities experts who were selected using a non-random purposeful sampling method. The research then continued to expand through a snowball method, ultimately involving 20 people. Based on the analysis of the texts, 157 indicators were identified. After equalization, this number was reduced to 77 indicators, which were then provided to humanities experts. In the continuation of the research, the first step involved

Date of Reception:
20/04/2023

Date of Acceptation:
01/08/2023



Faeze Nejati¹

Abdolreza
Noroozi Chakoli^{2*}

Hamzehali
Nourmohammadi³

Date of Reception:
20/04/2023

Date of Acceptation:
01/08/2023



analyzing the data. After surveying the experts, the indicators were validated and their average was obtained using SPSS v25 and Excel v2019 software. In the second phase of the research, the indicators that scored higher than the optimal average level of 3, as determined by the experts, were identified as desirable. These indicators were then re-entered into the SPSS software and weighted to establish the research framework.

Findings: The results revealed that out of the 26 indicators presented in the elite section, 24 indicators scored above the average. The candidate's achievement value index, with an average of 4.41, had the highest average in this section. Out of the 51 indicators mentioned in the adult section, all the indicators scored above the average. According to the experts, all the indicators were deemed important. In this section, the indicator for presenting a valid scientific theory for the first time in the world (which has gained general acceptance and validity) or the initiation of a new scientific research right in the world (which has achieved international scientific success) had the highest average of 4.65. The results of the second phase of the research regarding the weighting of the indicators revealed that in the youth section, scientific ability (weight: 87.828) was the most significant dimension, followed by economic ability, social ability, and communication ability (weight: 12.171). In the adult indicators identification section, the weighting results showed that the dimension of scientific ability (weight: 61.880) and the dimension of executive ability (weight: 16.849) were more important.

Conclusion: The key to identifying and validating indicators of the elite is the presence of significant and effective scientific measures that can accurately assess individuals' efforts and values. This is essential for promptly identifying the elite and preventing the misuse of national funds. The optimal approach in this field is to analyze indicators and develop models for identifying elites. By extracting and validating the identification indicators of elites and assigning weight to each factor, the proposed operational framework categorizes them into scientific, economic, executive, social, and communication ability factors. The operational framework can effectively improve the decision-making of policymakers and elite evaluators, as well as the quality of identifying scientific elites in the humanities.

Keywords: Validation, Scientific Elites, Elite Indicators, Superior Talent, Human Sciences, Scientific Award.

شناسایی و تبیین شاخص‌های نخبگی و ارائه چارچوبی برای کشف نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی

فائزه نجاتی^{*۱}عبدالرضا نوروزی چاکلی^۲حمزه علی نورمحمدی^۳

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علم‌سنجی، دانشگاه شاهد.

Email: faeze.nejati@shahed.ac.ir

۲. استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شاهد. (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شاهد.

Email: nourmohammadi@shahed.ac.ir

Email: noroozi@shahed.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی و تبیین شاخص‌های نخبگی و ارائه چارچوبی برای کشف نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی علم‌سنجی است که برای انجام آن از روش‌های کمی و کیفی به صورت آمیخته استفاده شده است. بنابراین، برای پاسخگویی به بخش‌هایی از این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و برای بخش‌های دیگر، از روش پیمایشی استفاده به عمل آمده است. نمونه آماری در این پژوهش برای پاسخگویی به سوال نخست، شاخص‌ها و معیارهای نخبگی ۴ مورد از جوایز، جشنواره‌ها و طرح‌های حمایتی ایرانی و ۱۲ مورد از جوایز، جشنواره‌ها و طرح‌های حمایتی خارجی در حوزه علوم انسانی است. در این مرحله شاخص‌ها و معیارهای نخبگی یکسان‌سازی شدند و با توجه به جامعه هدف، به ۲ بخش شاخص‌های شناسایی نخبگان علمی جوان و شاخص‌های شناسایی نخبگان بزرگسال دسته‌بندی شدند. جامعه آماری در این پژوهش شامل؛ صاحب‌نظران حوزه علوم انسانی است که با روش نمونه‌گیری هدفمند غیرتصادفی انتخاب شدند و در نهایت پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی با ۲۰ نفر ادامه پیدا کرد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی - استنباطی و با بکارگیری نرم افزارهای اکسل و اس پی اس از پارامترهای میانگین، انحراف معیار و هم‌چنین آزمون t تک نمونه‌ای استفاده به عمل آمده و نتایج در قالب جدول و نمودار ارائه شد.

یافته‌ها: بر اساس مطالعه و تحلیل متون، ۱۵۷ شاخص شناسایی شد که با یکسان‌سازی، این تعداد به ۷۷ شاخص رسید و در اختیار صاحب‌نظران علوم انسانی قرار گرفت. نتایج نشان داد از میان عوامل ۵۱ گانه زیرمجموعه شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسالان که مورد تأیید خبرگان بود، میزان اهمیت عامل ارائه نظریه معتبر علمی برای نخستین‌بار در دنیا که مقبولیت و اعتبار عام یافته باشد و همچنین ایجاد یک حق پژوهش علمی نوین بین‌المللی که با اقبال علمی بین‌المللی مواجه شده باشد بیشتر از بقیه عوامل بود. از طرفی، در بخش جوانان، شاخص ارزش دستاوردهای نامزد از بیشترین اهمیت برخوردار بودند. این شاخص ابعاد مختلفی را در بر می‌گیرد از جمله آنها می‌توان: به پدیدار ساختن علم، رفع مشکلات موجود در جامعه، رفع کمبودها یا ارائه پیشنهادهای اصلی و خلاقانه، ارائه راه حل نوآورانه برای حل مشکلات کشوری یا ارائه روش و مفهومی اشاره کرد. در نتایج مربوط به وزن‌دهی شاخص‌ها در بخش جوانان بعد توانایی علمی با (وزن: ۸۷.۸۲۸) و در بخش بزرگسالان نیز بعد توانایی علمی با (وزن: ۶۱.۸۸۰) اهمیت بیشتری داشتند.

نتیجه‌گیری: با تحلیل شاخص‌ها، چارچوب عملیاتی پیشنهادی با دسته‌بندی توانایی علمی، اقتصادی، اجرایی، اجتماعی، ارتباطی بیان شد. چارچوب عملیاتی می‌تواند در بهبود تصمیمات سیاست‌گذاران و ارزیابی کنندگان نخبگان در شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی نقش مؤثری ایفا کند.

واژگان کلیدی: اعتبارسنجی، نخبگان علمی، شاخص‌های نخبگی، استعداد برتر، علوم انسانی، جایزه علمی.

صفحه ۶۵۴-۶۱۷

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۳۱

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۰



مقدمه و بیان مسئله

نخبگان در هر کشور به عنوان ثروت ملی محسوب می‌شوند. نخبگان علمی در بسیاری از جوامع به سبب تسلط بر رسانه‌های علمی (مانند کتاب، نشریه، روزنامه و...) می‌توانند از این قدرت در اهداف گوناگون استفاده کنند (تیرگر و همکاران، ۱۳۹۴). به عبارت بهتر، نخبگان اندیشه مردم را بارور می‌سازند و برای کشور خویش فرهنگ نو، علوم و فنون، ثروت و عزت می‌آفرینند و مسیر جامعه را تغییر می‌دهند. هم‌چنین نخبگان می‌توانند با تولید علم، فناوری و صنعت فرصت‌های شغلی جدیدی برای جامعه مهیا کنند. نخبه‌پروری فرآیند جهانی شدن را در بین کشورهایی که به آن توجه دارند، تسریع می‌بخشد (فیاض و نوروزی چگینی، ۱۳۹۰). نخبگان افرادی هستند که با تأثیر بر جامعه و با تصمیمات خود و یا به وسیله ایده‌ها و هم‌چنین قدرتی که به دست می‌آورند، در کنش تاریخی جامعه نقش بسزایی دارند (انصاری، ۱۳۸۶).

نخستین و مهم‌ترین مرحله در فرآیند نخبه‌پروری، چگونگی شناسایی نخبگان است. در واقع شناخت دقیق و درست نخبگان در مرحله شناسایی میسر می‌شود. اگر مرحله شناسایی به صورت صحیح و جامع نسبت به شایستگی‌ها و توانایی نخبگان صورت گیرد، روند پرورش و تربیت معنوی و سرمایه‌گذاری آن‌ها تضمین خواهد شد (انصاری، ۱۳۹۳). می‌توان از رویکردهای علم‌سنجی به عنوان یک تکنیک جهت انتخاب نخبه‌پروری کمک گرفت. علم‌سنجی می‌تواند با استفاده از رویکردهای موجود، تحقیقات وسیعی را انجام‌پذیر کند (نوروزی چاکلی، ۱۳۹۰). علم‌سنجی به عنوان یک ابزار معتبر جهت ارزیابی متون، شاخص‌ها و پژوهشگران به شمار می‌رود به صورتی که دانشمندان و پژوهشگران رشته‌های مختلف علوم اعم از: علوم پایه طبیعی، اجتماعی و انسانی، نسبت به علم‌سنجی گرایش دارند (عصاره و همکاران، ۱۳۹۸) و دارای اهداف متفاوتی است. یکی از این اهداف به صورت خاص، بسترسازی علمی جهت نخبه‌پروری است (عصاره و همکاران، ۱۳۹۸). همان‌طور که در آغاز بحث بیان شد، نخستین و مهم‌ترین مرحله فرآیند نخبه‌پروری، شناسایی نخبگان است. با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های نخبه و دارای استعداد برتر در توسعه و تعالی کشورها، به ویژه در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. در این زمینه تأکید اسناد بالادستی در استفاده صحیح و مناسب از ظرفیت‌های علمی نخبگان در راستای توسعه کشور و لزوم حرکت انقلابی در مسیر رفع موانع و مشکلات تولید دانش بومی و جنبش نرم‌افزاری نیز بر اهمیت این موضوع افزوده است. بنابراین، توجه به نقش نخبگان و جامعه دانش‌آموخته در اقتصاد مبتنی بر دانایی و نقشی که در محورهای اقتصادی در جهان دارند. با وجود اسناد راهبردی و مطالعات بسیاری که بر روی جامعه نخبگان انجام شده است دست نیافتن به تعالی در رسیدن به توسعه اقتصادی ایران، شناسایی شاخص‌های نخبگی و اعتبارسنجی آن‌ها از مهم‌ترین راهکارهایی است که می‌تواند به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان علم و فناوری کشور جهت انتخاب افراد لایق و شایسته نخبگی کمک نماید. شناسایی نخبگان علمی در تمامی حوزه‌ها حائز اهمیت است. اما در این امر توجه به شناسایی نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. یکی از دلایل اهمیت و ضرورت توجه ویژه به این علوم این است که نسبت علوم انسانی و علوم طبیعی و تجربی و علوم پایه به نسبت روح به جسم است. علوم انسانی مسیر و نقشه راه را برای سایر حوزه‌های علمی مشخص می‌کند. علوم انسانی در تعبیر بزرگان به عنوان روح دانش دانسته شده و تأکید شده، همه دانش‌ها و تحرکات برتر در یک جامعه همچون کالبدی هستند که علوم انسانی روح آن است. علوم انسانی جهت می‌دهد، مشخص می‌کند که ما به کدام سو می‌رویم، دانش ما دنبال چیست (شریفی، ۱۳۹۳). علوم انسانی نسبت به اهمیت و تأثیر گسترده‌ای که بر زندگی فردی و اجتماعی دارد، از وضعیت مطلوب در

کشور فاصله گرفته است و نیاز به توسعه و ارتقاء در مؤسسه‌ها و دانشگاه‌ها دارد (عصاره و همکاران، ۱۳۹۸). در این پژوهش با تکیه بر ضرورت توجه به شناسایی نخبگان در رشد و توسعه اعتلای کشور و دستیابی به اقتصاد مبتنی بر دانایی، برای نخستین بار به شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی و ارائه چارچوبی عملیاتی در حوزه علوم انسانی اقدام شده است. چارچوب عملیاتی کشف و شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی به عنوان مهم‌ترین خروجی مورد انتظار این پژوهش هست، برای مؤسسه‌های اعطا کننده جایزه‌های علمی یا بنیادها و سازمان‌های شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی در ایران می‌تواند مفید باشد. با توجه به این مسائل؛ پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است: چه شاخص‌ها و معیارهایی برای شناسایی نخبگان علمی در علوم انسانی وجود دارد و چارچوب شناسایی نخبگان علمی حوزه علوم انسانی با رویکرد علم‌سنجی چگونه است؟

پرسش‌های پژوهش

۱. طبق نظر صاحب‌نظران در ایران، اعتبار هر یک از شاخص‌های موجود برای کشف و شناسایی نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی چگونه است؟
۲. برای کشف استعدادها برتر و نخبگان علمی در علوم انسانی چه چارچوبی با رویکرد علم‌سنجی می‌توان مطرح نمود؟

چارچوب نظری

در هر جامعه‌ای، مجموعه‌ای از نهادها و سازوکارها با موضوع نخبگی و نخبگان ارتباط و تعامل دارند که در مجموع شکل‌دهنده نظامی نخبگانی هستند که هر یک از کارکردها بر اساس فهم و ادراکی از مفهوم نخبگی و نخبه در سطح جامعه عملیاتی می‌شود. پس درک عمومی از این مفاهیم است که نهادها، ارتباطات میان آنها و مأموریت‌های آنان را شکل می‌دهد. اما رشد و توسعه فهم مبتنی بر مطالعات و تجربیات، بازنگری در این مفاهیم بنیادی را ضروری می‌کند (منتظر و همکاران، ۱۳۹۱). نخبگان توانایی تغییر ساختار نظام‌ها را دارند و نقشی انکارناپذیری در پویای تحولات و توسعه جامعه‌ایفا می‌کنند (طالب‌زاده شوشتری و همکاران، ۱۳۹۷). نخبگان به گروه‌هایی گفته می‌شود که با تأثیر بر جامعه، تصمیمات خود و یا به وسیله ایده‌ها و همچنین قدرتی که به دست می‌آورند، در کنش تاریخی جامعه نقش مؤثری دارند. بنابراین، یکی از مهم‌ترین ویژگی نخبگان، تأثیرگذاری آنان بر جامعه است (منتظر و همکاران، ۱۳۹۱). در سند راهبردی کشور در امور نخبگان تعریف نخبه این است: «به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود» (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، ۱۳۹۱). در ادامه، به برخی از مهم‌ترین ملاحظات و ابعادی که باید در نظام نخبگی مورد توجه قرار گیرد اشاره می‌شود:

✓ کارکردهای نظام نخبگی

- ضرورت شناسایی نخبگان در سنین، حوزه‌ها و فعالیت‌های مختلف
- ضرورت جذب نخبگان شناسایی‌شده در نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و علمی و... ارائه سازوکارهای تأثیرگذار بر جامعه

شناسایی و تبیین شاخص‌های نخبگی و ارائه چارچوبی برای کشف نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی

- ایجاد تطابق میان نیازهای کشور، تقاضای جامعه، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های نخبگان از سوی دیگر
- ایجاد زمینه‌های لازم برای تأثیرگذاری نخبگان در جامعه و حل مسائل و مشکلات جامعه خود مبتنی بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌های نخبگان
- پشتیبانی و بسترسازی درباره تأثیرگذاری نخبگان و توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های فردی و نهادی نخبگان و نهادهای نخبگانی
- تکریم و گرامیداشت نخبگان و پاس داشت تلاش‌ها و تأثیرگذاری‌های آنان در سطح جامعه، الگوسازی ایجاد زمینه‌های لازم برای گسترش فرهنگ نخبگی و نخبه‌پروری در جامعه
- نگه داشت حفظ تداوم و استمرار تأثیرگذاری نخبگان در جامعه (منتظر و همکاران، ۱۳۹۱).

✓ استعداد برتر

مفهوم استعداد نخستین بار در اواخر دهه ۹۰ مطرح شد، زمانی که گروه مشاورین مکزی در یافتند بهترین اقدامی که سازمان‌ها را به عملکرد بالایی رسانده است، مدیریت استعدادهاست (Michaels et al., 2001). استعداد^۱ ریشه در نگرش مبتنی بر منبع دارد و به‌عنوان عاملی ارزشمند، کمیاب، بی‌رقیب و غیرقابل جایگزین استنباط می‌شود (Sparrow & Makram, 2015). تعریفی که از استعداد ارائه می‌شود از یک سازمان به سازمان دیگر متفاوت است چرا که تاریخچه، ساختار و فرهنگ سازمانی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در آن هستند. با این وجود داشتن تعریفی صحیح از استعداد تمرکز راهبردی، تخصیص بهینه منابع مالی و حصول حداکثر بازدهی سرمایه‌گذاری روی کارکنان را تسهیل می‌کند (Turner & Kalman, 2014).

پژوهشگران معیارهای متفاوتی برای موفقیت در مدیریت استعدادها بیان کرده‌اند. با اقتباس از سه تئوری هزینه منفعت، دیدگاه منبع محوری و رویکرد ارزش محوری معیار اصلی سنجش موفقیت در مدیریت استعداد به‌عنوان یک منبع سازمانی همانند منابع مالی نرخ بازگشت سرمایه است (Sparrow & Makram, 2015). در سالیان اخیر به‌منظور افزایش نرخ بازگشت، سرمایه، مفهوم بهینه‌سازی و توسعه استعداد در ادبیات این حوزه پدیدار شده است. به‌طور کلی پژوهشگران بر این باورند که بهینه‌سازی استعداد معطوف به سنجه‌هایی از قبیل همسویی استعدادها با اهداف و استراتژی‌های سازمانی و هدایت آنان در مسیر صحیح، توسعه قابلیت‌های شایسته در استعدادها و ایجاد رضایت، تعهد و اشتیاق سازمانی در مستعدان می‌گردد (Schiemann, 2013).

✓ جایزه علمی

با توجه به فضای شدید رقابتی کسب‌وکار، توسعه مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین عوامل کسب‌وکار و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود، به‌صورتی که نخبگان می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی برای سازمان‌ها به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی سازمان شوند. با این وجود، تعداد محدودی از سازمان‌ها بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید دارند و اغلب آن‌ها روی فناوری‌های نوین، سیستم‌های برنامه‌ریزی و نرم‌افزارهای اجرایی سرمایه‌گذاری می‌کنند. این در حالی است که سازمان‌های مدرن، پیشرفت خود را در گرو سرمایه‌گذاری روی کارکنان می‌دانند و تلاش می‌کنند استعداد کارکنان خود را به سمت موفقیت نهایی هدایت کنند (Sweem, 2009). دانشگاه نیز یکی از چندین نهادی است که در کنار واحد تحقیق و توسعه بنگاه‌های اقتصادی و همچنین نهادها و مؤسسات تحقیقاتی به توسعه

دانش و فناوری‌های نوین برای بنگاه‌های اقتصادی اقدام می‌کنند. دانشگاه علاوه بر توسعه دانش و فناوری‌های نوین، توانایی کاربردی کردن تجاری‌سازی دانش جدید را نیز دارد (Marques et al., 2009).

لازمه رشد و توسعه علمی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی، حمایت و تشویق پژوهشگران به انجام فعالیت‌های پژوهشی برجسته است. با توسعه و پیشرفت علم بسیاری از دولت‌ها، دانشگاه‌ها و انجمن‌های علمی با هدف بهبود کیفی آثار پژوهشی، شناسایی استعدادها و ایجاد انگیزه و قدردانی از پژوهشگران برتر، در حوزه‌های مختلف اقدام به اعطای جوایز علمی می‌کنند. این جوایز یکی از ابزارهای مهم توسعه علم، تشویق پژوهشگران و معرفی پیشگامان علم شمرده می‌شوند. جوایز علمی به شکل‌های مختلف نظیر لوح، تندیس، نشان، مدال و هدایای نقدی به افراد برگزیده اهدا شده و کمتر حوزه دانشی را می‌توان یافت که در آن جوایز علمی وجود نداشته باشد (Chan et al., 2014). تاریخچه اهدای جوایز علمی به کشورهای فرانسه، انگلستان و ایالات متحده به سده ۱۸ میلادی برمی‌گردد. آکادمی علوم فرانسه در سال ۱۷۱۹ به منظور تشویق دانشمندان برای حل مشکلات ستاره‌شناسی و دریانوردی جایزه‌ای اختصاص داد. همچنین در سال ۱۷۲۶ مدال کاپلی توسط انجمن سلطنتی بریتانیا به منظور قدردانی از دستاوردهای برتر علمی ایجاد شد (Zuckerman, 1992; Chan et al., 2014). در حقیقت جوایز علمی^۱ به عنوان معیار و ملاکی برای ارزیابی عملکرد افراد و مؤسسات و دانشگاه‌ها در نظر گرفته می‌شوند. به عنوان نمونه: در بسیاری از نظام‌های بین‌المللی رتبه‌بندی دانشگاهی، دریافت جوایزی مانند نوبل و فیلدز از امتیاز بسیار بالایی برخوردار است (Zheng & Liu, 2015).

✓ برخی از دلایل اهمیت دریافت جوایز علمی:

- موجب بالا رفتن مقام علمی و اجتماعی افراد می‌شود؛
- سبب شناسایی استعدادهای برتر از سراسر جهان می‌شود؛
- عملکرد افراد طی سال‌های متمادی فعالیت علمی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد؛
- محرک‌های جذابی در محیط‌های علمی محسوب می‌شوند؛
- ترغیب افراد به انجام فعالیت بیشتر به منظور دستیابی به جایزه مورد نظر است و عامل تأثیر در رفتار پژوهشی برندگان جایزه هستند (Frey, 2007; Frey & Neckermann, 2009; Zheng & Liu, 2015).

✓ اعتبارسنجی

اعتبارسنجی، ابزار تنظیم کیفیت در نظام نخبگی است. طبق گزارش انجمن روانشناسی آمریکا^۲ (۲۰۱۴)، اعتبارسنجی هم اعتبار و هم فرآیند است. مشابه با گزارش انجمن روانشناسی آمریکا دربارۀ زیبایی و خلاقانه توسط یکی از صاحب‌نظران (فراست‌خواه، ۱۳۸۸) اعتبارسنجی به رسانه و بازار تعبیر شده است. به عنوان رسانه؛ اعتبارسنجی به منزله رسانه‌ای میان مؤسسات، میان برنامه‌ای است و ارزش مبادله‌ای دارد. به عنوان بازار، اعتبارسنجی به منزله سازوکاری برای مراقبت از مصرف‌کنندگان، متقاضیان و مشتریان دستاوردهای مختلف دانشگاهی است. ارزیابی کمیّت و کیفیت تحقیقات علمی برای ارائه تصویری روشن از وضعیت کارکرد ساختار علمی و تکامل آن، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در عرصه سیاست ملی علمی یا راهبرد مدیریت تحقیقاتی هر کشوری است (نعیمی، ۱۳۸۴). اصولاً برای انجام اعتبارسنجی به دو پیش‌نیاز احتیاج داریم: ۱. ارزیابی درونی و تدوین شاخص‌ها ۲. استانداردها (قورچیان، ۱۳۸۳).

1 . Scientific Awards
2 . American Psychological Association

شناسایی و تبیین شاخص‌های نخبگی و ارائه چارچوبی برای کشف نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی

گام نخست اعتبارسنجی: **ارزیابی درونی** است که طی آن، نظام دانشگاهی، ضعف‌ها، قوت‌ها و اقدامات اصلاحی را مشخص می‌کند. در ارزیابی درونی، علاوه بر مشاوره گرفتن از متخصصان، اعضای نظام مورد ارزشیابی، کنترل فرایند ارزشیابی، تنظیم سؤالات، انتخاب روش‌ها، طراحی تحقیق، جمع‌آوری، تحلیل داده‌ها، تعیین معیارهای موفقیت برنامه و استفاده از اطلاعات، برای برنامه‌ریزی در دست خواهند داشت (Morgan, 2010). ارزیابی درونی می‌تواند مبنایی برای یادگیری سازمانی، حل مسائل، ایجاد مکانیسم‌های خودتنظیمی امور به‌وسیله شبیه‌سازی بحث‌ها و انعکاس در میان کارگزاران و جست‌وجوی راه‌حل‌های جایگزین برای مسائل پایدار مورد استفاده قرار گیرد (Labi, 2010). مهم‌ترین بخش در فرایند ارزیابی درونی، تعیین خط‌مشی‌ها و عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت است.

شاخص‌ها و نشانگرها عبارت‌اند از: ویژگی‌ها یا جنبه‌هایی از پدیده‌ها و عوامل مورد ارزیابی که قضاوت درباره آن‌ها انجام می‌پذیرد. با توجه به این‌که عوامل مورد ارزیابی حالت کلی دارند، برای ارزیابی آن‌ها لازم است که آن‌ها را به شاخص نشانگرها تبدیل نمود. ارزیابی مجموعه شاخص نشانگرها منشعب از یک عامل، وضعیت کیفی آن عامل را مشخص خواهد کرد. ملاک‌ها و نشانگرهای ارزشیابی کیفیت دارای سه مرحله اجرایی هستند که عبارت‌اند از: ۱. اقدامات پیش از اجرای ارزشیابی؛ به فراهم کردن شرایط و پیش‌بایست‌های انجام ارزشیابی می‌پردازد؛ ۲. اقدامات حین اجرای ارزشیابی؛ به شیوه اجرا و فرآیند ارزش‌یابی می‌پردازد؛ ۳. اقدامات پس از اجرای ارزش‌یابی؛ به کاربست نتایج و بهبود کیفیت مربوط می‌شود (بهرامی و همکاران، ۱۳۸۶).

مهمترین جشنواره‌های داخل فعال کشور در زمینه برپایی جشنواره‌های علمی حوزه علوم انسانی جایزه علمی علامه طباطبائی؛

جایزه ملی علامه طباطبائی بنیاد ملی نخبگان یکی از برترین جایزه بنیاد نخبگان است و از سال ۱۳۹۰ به طور سالیانه برگزار می‌گردد. این جایزه به پاس دستاوردهای چشم‌گیر علمی و پژوهشی و همچنین تأثیرگذاری شایان در اجتماع دانشگاهی به استادان ممتاز دانشگاه‌ها و پژوهشگران برجسته ایرانی و غیر ایرانی در شاخه‌های علوم پایه، مهندسی، پزشکی، دام‌پزشکی، کشاورزی، و علوم انسانی تعلق می‌گیرد (بنیاد ملی نخبگان، ۱۴۰۰).

جایزه دکتر کاظمی آشتیانی (حمایت از فعالیت‌های پژوهشی استادیاران جوان)؛

بنیاد ملی نخبگان سالانه با هدف حمایت از فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی استادیاران جوان در دانشگاه‌ها، جایزه مرحوم دکتر کاظمی آشتیانی را در قالب اعتبار پژوهشی و تجهیزات به اعضای هیأت علمی جوان که براساس شیوه‌نامه این جایزه برگزیده می‌شوند، اعطا می‌نماید (بنیاد ملی نخبگان، الف ۱۳۹۰).

جایزه تحصیلی پشتیبانی از فعالیت‌های علمی و فرهنگی دانشجویان مستعد تحصیلی ایران (طرح شهید وزوایی)؛

بنیاد ملی نخبگان سالانه جایزه‌ای را با هدف حمایت مادی و معنوی از دانشجویان و هدایت استعدادها برتر در نظر می‌گیرد. براساس اولویت‌های سند راهبردی کشور در امور نخبگان، تسهیلات و جوایز متنوعی در سطوح مختلف به بنیاد نخبگان به واسطه سوابق فعالیت‌های نخبگانی هر فرد شامل: سوابق آموزشی، پژوهشی، افتخارات و سایر فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی به دانشجویان با استعداد اعطاء می‌نماید (بنیاد ملی نخبگان، ب ۱۳۹۰).

جایزه شهید دکتر چمران (بهره‌مندی از تسهیلات دوره پسادکتری)

طرح شهید دکتر چمران به صورت سالانه از طرف بنیاد ملی نخبگان با هدف ارتقای توانایی‌های پژوهشی و فناوریانه دانش‌آموختگان برتر دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و سایر مراکز آموزش عالی و پژوهشی ایران در فاصله زمانی

دانش‌آموختگی تا اشتغال برگزار می‌گردد. دانش‌آموختگان براساس مجموع فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، فناورانه و فرهنگی در تمامی رشته‌های علوم برگزیده و در طول دوره پسادکتری حمایت می‌شوند.

مهمترین جشنواره‌های فعال خارج کشور در زمینه برپایی جشنواره‌های علمی در حوزه علوم انسانی

جایزه دانشمند برجسته جوان ترکیه

جایزه دانشمند برجسته جوان^۱ نخستین بار در سال ۲۰۰۱ به دانشجویان برجسته جوان مستعد اهدا گردید؛ یکی از نخستین برنامه‌های از نوع خود در جهان است که به طور سالیانه برگزار می‌گردد. هدف آکادمی علوم ترکیه پرورش دانشمندان برجسته است که پس از پایان فعالیت‌های تحقیقاتی خود در مرحله ایجاد برنامه‌های تحقیقاتی هستند. این آکادمی باعث توسعه نسل جدیدی از محققان شایسته در ترکیه از همه رشته‌ها؛ علوم اجتماعی، علوم انسانی، علوم پایه و علوم بهداشتی شده است (Turkish Academy of Sciences, 2021).

جایزه عبدالحمید شومان

جایزه عبدالحمید شومان به عنوان نخستین جایزه عرب مربوط به تحقیقات علمی و تجلیل از محققان عرب است. بنیاد عبدالحمید شومان، مسئولیت فرهنگی و اجتماعی دارد و در تلاش برای حمایت و برجسته‌سازی تحقیقات علمی در سراسر جهان عرب است. بنابراین در سال ۱۹۸۲م. جایزه محققان عرب با هدف مشارکت در آماده‌سازی و الهام بخشیدن به نسلی از محققان عرب راه اندازی شد. این جایزه به متخصصان، مؤسسات و دانشگاه‌ها در زمینه‌های مختلف علمی شامل علوم پزشکی و بهداشتی، علوم مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی، علوم اجتماعی و تربیتی، علوم فنی و کشاورزی، علوم اقتصادی و مدیریت اعطا می‌شود (Abdul Hamed Shoman Foundation, 2021).

جایزه سخنرانی جفرسون

سخنرانی جفرسون^۲ در علوم انسانی، که توسط بنیاد ملی علوم انسانی^۳ (ان‌ای‌اچ) در سال ۱۹۷۲ تأسیس شد، بالاترین افتخاری است که دولت فدرال برای موفقیت‌های فکری برجسته در علوم انسانی اعطا می‌کند. سخنران جفرسون هر ساله توسط شورای ملی علوم انسانی (۲۶ نفر عضو شورای ان‌ای‌اچ) انتخاب می‌شود و در واشنگتن^۴ سخنرانی می‌کند (National Endowment for the Humanities, 2021).

جایزه کلوگه

جایزه بین‌المللی کلوگه^۵ از سال ۲۰۰۳ به موفقیت‌های فکری در علوم انسانی به خصوص رشته‌هایی که تحت پوشش جایزه نوبل نیستند، اعطا می‌شود. چنین رشته‌هایی شامل تاریخ، فلسفه، سیاست، مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی، دین، نقد در هنرها و زبان‌شناسی و... است. این جایزه توسط مرکز جان کلوگه^۶ در کتابخانه کنگره^۷ برگزار می‌شود و در سطح مالی جوایز نوبل است. کاندید و برنده می‌تواند از هر ملیتی و با هر زبانی باشد (Library of Congress, 2021).

1. Outstanding Young Scientists Awards (GEBİP)
2. Jefferson Lecture
3. National Endowment for the Humanities
4. Washington, D.C. (District of Columbia (until 1871))
5. John W. Kluge Prize
6. John W. Kluge Center
7. Library of Congress

جایزه ارتباطات

جایزه ارتباطات^۱ از محققان چیره‌دست که در ابتدای مسیر علمی هستند و در انتقال هدف، معنا و تأثیر تحقیقات خود به عموم مردم برتر بوده‌اند، قدردانی می‌کند. این جایزه برای نخستین بار در سال ۲۰۱۵ معرفی شد، که توسط الزویر^۲ با همکاری کمیسیون فولبرایت ایالات متحده و انگلستان^۳ توسعه داده شد. هدف از این جایزه تشویق محققان در مراحل نخست زندگی شغلی آنها و نیز ترویج علمی است که به آن علاقه‌مند هستند با درک اینکه مهارت‌های ارتباطی عالی برای حرفه یک محقق و پیشرفت تعهد اجتماعی به علم بسیار مهم است. نامزدها توسط همکاران و همسالان خود معرفی می‌شوند (CISION PR Newswire, 2021).

جایزه دکتر هندریک مولر

جایزه دکتر هندریک مولر^۴ هر دو سال یک‌بار به یک پژوهشگر نیمه حرفه‌ای هلندی تعلق می‌گیرد، که سهم برجسته‌ای در علوم انسانی یا علوم اجتماعی داشته است. این جایزه جدید، در سال ۲۰۱۹ توسط بنیاد دکتر هندریک پیتر نیکولاس مولر^۵ تصویب شد. برای نامزدی در سایت جایزه لازم است پژوهشگر حداکثر ۱۵ سال قبل دکترای خود را اخذ کرده و در دانشگاه هلند یا مؤسسات تحقیقاتی هلند دارای سمت باشد (Foundation Dr Hendrik Pieter Nicolaas Muller, 2021).

جایزه تحقیقاتی هومبولت

جایزه تحقیقاتی هومبولت^۶ توسط بنیاد الکساندر فون هومبولت آلمان^۷ به دانشمندان و پژوهشگران مشهور بین‌المللی داخل و خارج از آلمان که به رسمیت شناخته شده‌اند، اهدا می‌شود. برگزیدگان جایزه، دانشگاهیانی هستند که اکتشافات اساسی، نظریه‌های جدید یا بینش آنها تأثیر قابل توجهی در رشته خود داشته است و در آینده به شکل علمی‌تری پیشرفت خواهد کرد. این جایزه هر سال به نامزدهایی که توسط دانشگاهیان مستقر در آلمان معرفی شدند در هر حوزه موضوعی از علوم اعطا می‌شود (The Alexander von Humboldt Foundation of Germany, 2021).

جوایز کیلام

شورای کانادا^۸ هر سال با جوایز کیلام^۹ از الهام بخش‌ترین دانشمندان کانادا که با تأثیرگذاری قابل توجه در زمینه‌های علوم انسانی، علوم اجتماعی، علوم زیستی، علوم بهداشتی و مهندسی، توانسته‌اند خود را در این زمینه متمایز کنند، تجلیل می‌کند (Canada Council, 2021).

جایزه علم آمودو

جایزه علم آمودو^{۱۰} به عنوان قدردانی از دستاوردهای علمی توسط محققان برجسته و معتبر بین‌المللی شناخته می‌شود. جایزه علمی آمودو هر دو سال یک‌بار در همه رشته‌های علمی؛ علوم انسانی، علوم زیست پزشکی،

1. The Researchers' Choice Communication Award (RCCA)
2. Elsevier
3. US-UK Fulbright Commission
4. DR HENDRIK MULLER PRIZE
5. foundation Dr Hendrik Pieter Nicolaas Muller
6. Humboldt-Forschungspreis
7. the Alexander von Humboldt Foundation of Germany
8. Canada Council
9. Killam Prizes
10. AMMODO SCIENCE AWARD

علوم طبیعی و علوم اجتماعی اعطا می‌شود. این جایزه در سال ۲۰۱۴ توسط آمودو و آکادمی علوم و هنرهای سلطنتی هلند^۱ تأسیس شد و به محققان شناخته شده بین‌المللی که در حال حاضر در هلند مشغول به کار هستند و بیش از ۱۵ سال پیش دکترای خود را دریافت کرده‌اند؛ اهدا می‌شود (The Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences, 2021).

جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه

بنیاد آموزشی و پژوهشی دکتر مصطفی ن. پارلار^۲ جوایز افتخار، علم، خدمات و تشویق تحقیقات و فناوری ترکیه را هر ساله به منظور ارزیابی مطالعات و خدمات تحقیقاتی در علم و صنعت و تشویق نسل‌های در حال رشد ارائه می‌کند. جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه^۳ هر ساله توسط بنیاد پارلار به کسانی اعطا می‌شود که از طریق فعالیت‌های علمی و پژوهشی باعث توسعه کشور ترکیه و افزایش توان پژوهشی آن کشور شده باشند (Parlar Foundation, 2021).

جایزه تشویقی تحقیق

جایزه تشویقی تحقیق^۴ کشور ترکیه هر ساله توسط بنیاد آموزشی و پژوهشی دکتر مصطفی ن. پارلار در راستای خدمت به توسعه علمی و فناوری، توسعه روابط دانشگاه و صنعت، حمایت از تحقیقات علمی و پژوهشگران برگزار می‌شود. این جایزه به محققان جوان که در نخستین روز از سال اعطای جایزه به سن ۴۰ سالگی نرسیده‌اند و در توسعه علمی کشور نقش داشته‌اند، اعطا می‌شود. این جایزه برای یک کار تحقیقاتی خاص و یا با در نظر گرفتن تمام کارهای یک پژوهشگر یا گروهی از پژوهشگران تعلق می‌گیرد (Parlar Foundation, 2021).

پیشینه پژوهش

مرور و بررسی مطالعات گذشته نشان می‌دهد که در داخل و خارج از کشور تحقیقات مرتبط با موضوع این پژوهش به صورت پراکنده به رشته تحریر درآمده است. در ادامه بهتر است به منظور تعیین دامنه مطالعاتی این پژوهش، از جهات گوناگون به متون گذشته نگریست و بین آنها ارتباط معنایی برقرار نمود. بنابراین، پژوهش‌ها به لحاظ روش‌شناسی، حوزه موضوعی و ... مورد بررسی قرار گرفت.

طهماسبی و همکاران (۱۳۹۱)؛ به منظور شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه‌ها پژوهشی را مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که فضای تحقیق و پژوهش در دانشگاه‌ها مهم‌ترین معیار برای استعداد علمی به شمار می‌رود. شرایط کاری، برند و شهرت دانشگاه در رتبه دوم و سوم قرار دارد و نتایج مربوط به عوامل ۳۹ گانه نیز نشان داد؛ فرصت برای توسعه علمی و حرفه‌ای مهم‌تر از سایر عوامل است.

میرزاحمدی و همکاران (۱۳۹۲)؛ با هدف شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های استاد مطلوب دانشگاه اسلامی - ایرانی، در پژوهش خویش، برجسته‌ترین شاخص‌های فرهنگی - تربیتی استاد مطلوب دانشگاه اسلامی - ایرانی را این چنین بیان کرده‌اند: ایمان و اعتقاد به خداوند یگانه و برخوردار از خشوع و انعطاف درونی، حفظ کرامت انسانی دانشجویان، متعهد و دارای روحیه وطن‌دوستی و ...

1. The Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW)
2. METU Prof. Dr. Mustafa N. Parlar Education and Research Foundation website
3. Hizmet Ödülü
4. Araştırma Teşvik Ödülü

عمده‌ترین شاخص‌های آموزشی استاد مطلوب دانشگاه اسلامی- ایرانی عبارت است از: شاخص تزکیه در تدریس، پرورش نخبگان و متخصصان عالی‌رتبه، آموزش کارآفرینی به دانشجویان، تسلط علمی در موضوع مورد تدریس و شاخص‌های پژوهشی استاد مطلوب دانشگاه اسلامی- ایرانی: اهتمام به جنبش نرم‌افزاری، کمک به تحقق و استمرار توسعه پایدار کشور، مدافع خلاقیت، ابتکار و نوآوری و ...؛ شاخص‌های اجرایی- خدماتی استاد مطلوب دانشگاه اسلامی- ایرانی: بصیرت سیاسی و مشارکت در مسائل سیاسی جامعه، تلاش برای ارتقای اعتبار دانشگاه اسلامی- ایرانی در سطح ملی و بین‌المللی و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی در جهت رشد و تعالی جامعه برشمرده‌اند.

یافته‌های پژوهش گلشاهی و همکاران (۱۳۹۷)؛ با هدف ارائه الگویی مطلوب برای شناسایی استعدادهای برتر در بنیاد ملی نخبگان منتج به ارائه الگویی برای شناسایی استعدادهای برتر در بنیاد ملی نخبگان شده است و شامل دو روش کلی نخبه‌گزینی فعالانه و منفعلانه است. بر اساس مطالعه آنها نخبه‌گزینی فعالانه دربرگیرنده دو روش معرفی‌گرایانه، جستجوگرایانه و نخبه‌گزینی منفعلانه است و خود شامل دو روش گزینشی و خوداظهاری می‌باشد.

رضایی و نوروزی چاکلی (۱۳۹۴)؛ در پژوهش خود، با هدف شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌های ایران دریافته‌اند: بر اساس نظر مدیران و معاونان پژوهشی سه دانشگاه جامع، صنعتی و علوم پزشکی شاخص‌های مربوط به جایگاه، اعتبار زیادی در ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌ها است. در این میان شاخص‌های مربوط به مؤلفه کتاب، مؤلفه پژوهانه، اختراعات و طرح‌های تحقیقاتی و همچنین شاخص مربوط به مؤلفه مقاله را از نظر بیشترین اعتبار و اهمیت نزد معاونان و مدیران پژوهشی دانشگاه‌های علوم پزشکی بررسی کردند.

عصاره و همکاران (۱۳۹۸)؛ در مقاله‌ای به طراحی مدل مفهومی و عملیاتی ارزیابی و رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران پرداخته‌اند و نشان دادند شاخص‌های بعد پژوهشی و تولید علم کیفی به ترتیب در اولویت ابعاد و معیارها هستند. آنها با استخراج و انتخاب شاخص‌های مدل مفهومی و با وزن‌دهی به هر یک از عوامل، مدل عملیاتی جهت رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مدلی را طراحی کردند.

بقائی و اسماعیل تبار (۱۳۹۹)؛ پژوهشگران بر مبنای پیشینه پژوهش، ۳۷ شاخص مؤثر بر حفظ نخبگان سازمان در نهادهای انقلابی بر اساس نظر خبرگان و با استفاده از روش BWM مورد ارزیابی قرار دادند. نتیجه نشان داد، وجود فرصت و امکان رشد حرفه‌ای برای نخبگان، ترسیم مسیر شغلی و ارتقای سازمانی برای نخبگان، اشتغال متناسب با توانمندی‌ها و مشارکت نخبگان در تدوین استراتژی، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی از جمله عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت نخبگان سازمانی در نهادهای انقلابی است.

زمانی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰)؛ در پژوهشی با هدف شناسایی و اعتباریابی مؤلفه‌های مدل مدیریت استعداد آموزگاران در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به بررسی پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها در پایان مرحله کیفی نشان داد: مؤلفه‌های مدل مدیریت استعداد آموزگاران شامل رشد و توسعه (بهسازی)، شناسایی، به‌گزینی، جذب، برنامه‌ریزی استراتژیک و نگهداری است. نتایج بخش کمی پژوهش نیز نشان داد: با توجه به اینکه میانگین شاخص ضریب تعیین ($R^2=1$)، از ۰.۶۷ بزرگ‌تر است، بر اساس شاخص Q^2 که مقدار متوسط آن (۰.۶۷) از ۰.۳۵ درصد بیشتر است چنین استنباط می‌شود که مدل ساختاری از برازش مناسب برخوردار بوده و قدرت پیشبینی مدل مناسب است و ۰.۳ ارزیابی برازش

کلی مدل؛ براساس معیار نیکویی برازش (GOF) مقدار محاسبه شده برای این شاخص برابر با ۰.۸۲ به دست آمد که از ۰.۳۵ بیشتر است، لذا چنین استنباط می‌شود که مدل کلی از برازش بالایی برخوردار است.

ورهگن (Verhaegen, 2005) به منظور جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه‌های اروپا به مطالعه پرداخت و به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی از نگاه رؤسای دانشکده‌ها و اعضای هیئت علمی بود. نتایج مطالعه وی منجر به شناسایی مجموعه‌ای از عوامل در قالب هفت طبقه شامل: ارزش‌ها و فرهنگ دانشگاه، شهرت و اعتبار دانشگاه، شرایط استخدام، توسعه شخصی و حرفه‌ای، جو آموزشی، جو پژوهشی و محیط کاری شد.

رومیانی و همکاران؛ (Romiani et al., 2021) در پژوهشی به طراحی یک مدل استعدادمحور برای جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای ایران با هدف جذب اعضای هیئت علمی و همچنین انتخاب استعدادها برتر به مطالعه پرداختند و مؤلفه‌هایی را شناسایی کردند. با توجه به یافته‌های مطالعه؛ مدل جذب اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های منطقه‌ای ایران شامل چهار مؤلفه است: ۱. ویژگی‌های فردی؛ ۲. قابلیت‌های حرفه‌ای؛ ۳. قابلیت‌های رفتاری؛ ۴. توانمندی‌های شناختی است.

بورمن و ویلیامز. (Bornmann & Williams, 2017) در پژوهشی به منظور بررسی اینکه آیا می‌توان از ضریب تأثیر مجله به عنوان معیاری برای انتخاب پژوهشگران جوان استفاده کرد؟ با استفاده از مجموعه داده‌های بزرگ با هزاران پروفایل از محققین منفرد، توانایی JIF (در نوع عادی آن) را برای شناسایی کاندیدهای که در درازمدت موفق خواهند بود، در ابتدای کارشان آزمایش کردند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که JIF (در نوع عادی آن) قادر است بین پژوهشگرانی که مقالات را با تأثیر استنادی بالاتر یا پایین‌تر از میانگین در یک زمینه و سال انتشار - نه تنها در کوتاه مدت، بلکه در درازمدت منتشر می‌کنند، تمایز قائل شود. با این حال، اندازه اثر پایین تا متوسط نتایج همچنین نشان می‌دهد که JIF (در نوع نرمال شده آن) نباید به عنوان تنها معیار برای شناسایی موفقیت پژوهشگران در نظر گرفته شود. بلکه معیارهای همچون تازگی و اهمیت تحقیق خاص، تمایزات دانشگاهی و اعتبار موسسات قبلی نیز باید مورد توجه باشد.

هانشیلد و بورمن (Haunschild & Bornmann, 2022)؛ با هدف شناسایی افراد با استعداد جوان در علوم طبیعی و زیستی با رویکرد کتاب‌سنجی از سه شاخص مختلف و ترکیبات آنها در پژوهش خود استفاده کردند. آنها از طریق سه شاخص؛ تعداد مقالات در مجلات با تأثیر بالا، تعداد کل مقالات و تعداد مقالات به عنوان نویسنده مسئول در بین گروه نویسندگان با سابقه علمی زیاد برای یافتن مناسب‌ترین ترکیب شاخص استفاده کردند. همچنین برای مرحله اعتبارسنجی از دو شاخص دیگر استفاده نمودند: ۱. تأثیر استناد بر سطح مقالات جداگانه ۲. تعداد مقالاتی که کمک‌های مالی دریافت کرده‌اند. نتایج نشان داد که مطلوب‌ترین (قابل پیش‌بینی‌ترین) نتایج بر اساس ترکیب OxQ1 است. آنها از این ترکیب برای شناسایی یک مجموعه داده شامل (۶۶۲۰۰) از افراد با استعداد جوان استفاده کردند.

کابالینا و اوسیپووا (Kabalina et al., 2022)؛ با به‌کارگیری شاخص‌ها و ابزارهایی، پتانسیل کارکنان مستعد با عملکرد موفق در موقعیت‌های محوری آینده را در شرکت‌هایی با رویکرد تجربی در سال ۲۰۲۰ را مورد مطالعه قرار دادند. از ۴۵ شرکت محلی و چند ملیتی در روسیه با کارکردهای مدیریت استعداد و نیز با استفاده از مصاحبه با مدیران و مشاوران منابع انسانی دریافتند: علاوه بر ویژگی‌های فردی تناسب فرهنگی (ارزش‌ها)، هوش، تأثیر اجتماعی، تعامل و تعهد عامل پیش‌بینی‌کننده پتانسیل مدیریتی و رهبری کارمندان مستعد برای مشاغل راهبردی در آینده است. جستجو

شناسایی و تبیین شاخص‌های نخبگی و ارائه چارچوبی برای کشف نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی

برای ابزارها و روش‌های ارزیابی بالقوه پیچیده و معتبر جدید تحت محدودیت‌های بودجه نیز نشان می‌دهد شرکت‌ها مسیر آزمایش را طی کرده‌اند. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران منابع انسانی اطلاع دهد که چگونه پتانسیل کارمندان بااستعداد را برای نیازهای آینده سازمان خود شناسایی و ارزیابی کنند.

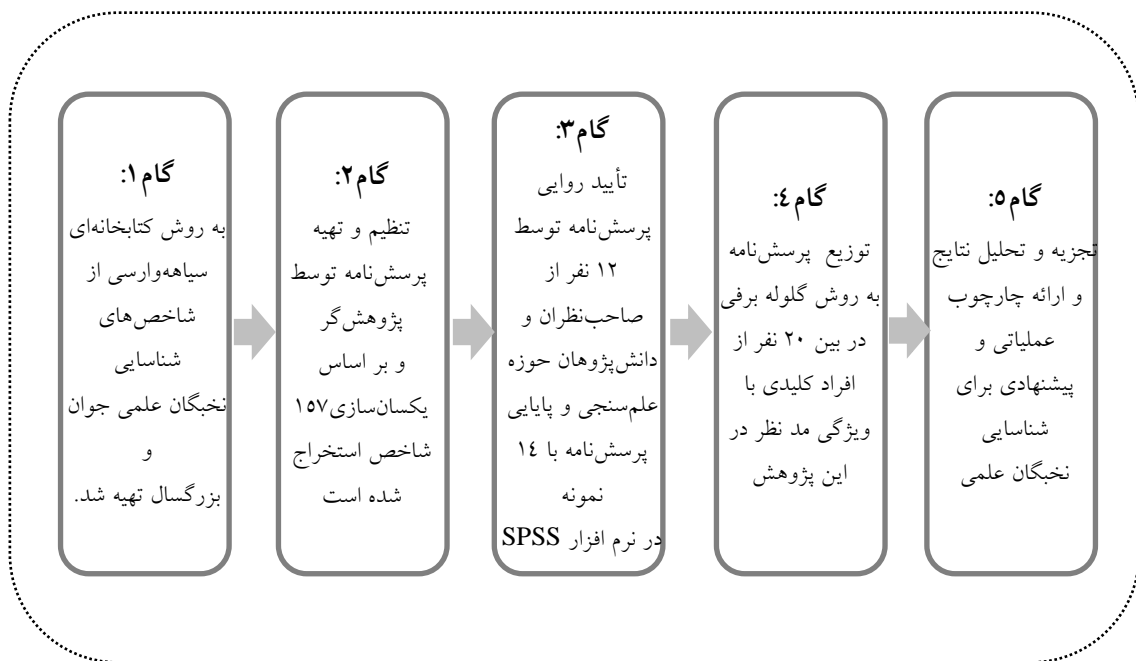
مرور پیشینه‌ها نشان می‌دهد نقش نخبگان در رشد و توسعه جوامع امروز بیش از پیش مورد تأکید بوده است. به طوری که در سند راهبردی کشور در امور نخبگان و در دو مرحله توانمندسازی و اثربخشی و همچنین مبحث مهاجرت نخبگان و فرار مغزها به رفع نیازها، موانع و مشکلات نخبگان توجه ویژه‌ای شده است. از آنجاکه نخبگان به دلایلی مانند انگیزه، تمرکز بیشتر بر موضوعات مورد علاقه، هوش شناختی و هیجانی، توانایی حل مسئله، تیزبینی و دقت به جزئیات، خلاقیت و قدرت تخیل، تحریک‌پذیری و حساسیت با افراد عادی تفاوت‌هایی اساسی دارند، توجه به نخبه‌پروری و شناسایی نخبگان را برجسته می‌سازد.

با توجه به اهمیت بحث نخبگان و نخبه‌پروری مطالعه پیشینه‌ها نشان می‌دهد، راهکارهای جذب و نگهداشت خبرگان و جلوگیری از هدر رفت این سرمایه‌ها در سازمان‌ها و کشورها از مسائل مطرح شده بود و شناسایی بهترین راهکارها جهت هدر رفت این افراد توسط متخصصان مورد توجه بوده است. نخبگان و متقاضیان احراز نخبگی در بنیاد ملی نخبگان در گروه‌ها و دسته‌های متفاوتی از نظر نوع و ماهیت توانمندی‌ها و استعدادها قرار می‌گیرند و طبیعتاً نیازها و مشکلات متفاوتی دارند. در پژوهش حاضر از تمام گروه‌ها در حجم نمونه جای گرفته و با مصاحبه، مسئله با جامعیت و دقت بیشتری بررسی شد. همچنین در پژوهش حاضر در جهت احیای هدف علم‌سنجی با شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های نخبگی موجود در حوزه علوم انسانی سعی شد به ارائه چارچوبی برای مهم‌ترین مرحله فرآیند شناسایی نخبگان علمی حوزه علوم انسانی پرداخته شود.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت و اهداف آن، از نوع تحقیقات کاربردی علم‌سنجی است که برای انجام آن از روش‌های کمی و کیفی به صورت آمیخته استفاده شده است. به این ترتیب، برای بخش‌هایی از این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و برای بخش‌هایی دیگر، از روش پیمایشی استفاده به عمل آمده است. نمونه آماری در این پژوهش برای پاسخگویی به سوال نخست، شاخص‌ها و معیارهای نخبگی ۴ مورد از جایزه، جشنواره و طرح‌های حمایتی ایرانی و ۱۲ مورد جایزه، جشنواره و طرح‌های حمایتی خارجی است که حوزه علوم انسانی را در سطح کلان مورد مطالعه قرار می‌دهد. در این مرحله از پژوهش شاخص‌ها و معیارهای نخبگی یکسان‌سازی شدند و به دلیل جامعه هدف آن‌ها به ۲ بخش شاخص‌های شناسایی نخبگان علمی جوان و شاخص‌های شناسایی نخبگان بزرگسال دسته‌بندی شدند. شایان ذکر است در برخی جوایز این تفکیک در نظر گرفته می‌شود و در این پژوهش این مورد رعایت شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل صاحب‌نظران حوزه علوم انسانی است که با روش نمونه‌گیری هدفمند غیرتصادفی انتخاب شدند و در نهایت به صورت گلوله برفی با ۲۰ نفر پژوهش ادامه پیدا کرد. بر اساس تحلیل متون، ۱۵۷ شاخص شناسایی شد که با یکسان‌سازی، این تعداد به ۷۷ شاخص رسید و در اختیار صاحب‌نظران علوم انسانی قرار گرفت.

در این پژوهش از آمار توصیفی - استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار اسپاس پی‌اس نسخه ۲۵ و اکسل با پارامترهای میانگین، انحراف معیار و هم‌چنین آزمون t تک نمونه‌ای استفاده و نتایج در قالب جدول و نمودار و در قالب چارچوب عملیاتی ارائه شد.



تصویر ۱. مراحل اجرای پژوهش

با توجه به متون و مستندات موجود، شاخص‌های ارزیابی داخلی مورد مطالعه در این پژوهش از جشنواره‌های زیر

به دست آمد:

- جایزه علمی علامه طباطبائی؛
 - جایزه دکتر کاظمی آشتیانی (حمایت از فعالیت‌های پژوهشی استادیاران جوان)؛
 - جایزه تحصیلی پشتیبانی از فعالیت‌های علمی و فرهنگی دانشجویان مستعد تحصیلی ایران (طرح شهید وزوایی)؛
 - جایزه شهید دکتر چمران (بهره‌مندی از تسهیلات دوره پسا دکتري)؛
- همچنین، شاخص‌های خارجی مورد مطالعه در این پژوهش از جشنواره‌های خارجی نامبرده که همگی در حوزه علوم انسانی فعالیت می‌کنند به دست آمد:
- جایزه دانشمند برجسته جوان؛
 - جایزه عبدالحمید شومان؛
 - جایزه سخنرانی جفرسون؛
 - جایزه کلوگه؛
 - جایزه ارتباطات؛
 - جایزه دکتر هندریک مولر؛
 - جایزه تحقیقاتی هومبولت؛
 - جوایز کیلام؛
 - جایزه علم آمودو؛
 - جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه؛
 - جایزه تشویقی تحقیق

یافته‌های پژوهش

پاسخ به پرسش نخست پژوهش. طبق نظر صاحب‌نظران، اعتبار هر یک از شاخص‌های موجود برای کشف و شناسایی نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی چگونه است؟

برای پاسخ‌دهی به این پرسش، شاخص‌های استخراج شده برای کشف و شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی در پرسشنامه پژوهش‌گر تنظیم و در اختیار متخصصین و صاحب‌نظران علوم انسانی قرار گرفت. در بخش نخست پرسش‌نامه؛ کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان شامل ۲۶ شاخص نهایی (مورد تأیید متخصصین از بین ۱۵۷ شاخص ارائه شده) آمده است. از این تعداد شاخص، ۲۴ شاخص از نظر میانگین امتیازات، امتیازی بالاتر از میانه یا به عبارتی عدد ۳ را به دست آوردند (در این مطالعه اگر میانگین بالای عدد ۳ باشد شاخص مطرح شده دارای مطلوبیت و اگر پایین‌تر از عدد ۳ باشد از مطلوبیت برخوردار نیست)؛ و این امر نشان دهنده نگرش مثبت متخصصان حوزه علوم انسانی نسبت به شاخص‌های مطرح شده است. باتوجه به یافته‌ها مشخص شد که ۱۰ شاخص از شاخص‌های ارائه شده در پرسش‌نامه از نظر متخصصین و صاحب‌نظران مناسب و مطلوب هستند.

جدول ۱. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان جوان علمی	نام جایزه علمی	میانگین	خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱		دارا بودن نشان‌های طلا، نقره و برنز کشوری از المپیادهای ملی و بین‌المللی	جایزه دکتر کاظمی آشتیانی، جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۸۷	۰.۱۶۶	۱.۱۲۸	۱.۲۷۱
۲		برگزیده بودن در آزمون‌های ورودی به دانشگاه (فقط یک آزمون مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد وزارت علوم و وزارت بهداشت)	جایزه دکتر کاظمی آشتیانی، جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۷۰	۰.۱۳۵	۰.۹۱۶	۰.۸۳۹
۳	توانایی علمی	ورود بدون آزمون دانشجویان ممتاز به دانشگاه مقطع کارشناسی ارشد (استعداد درخشان)	جایزه شهید وزوایی،	۲.۹۸	۰.۱۶۹	۱.۱۴۵	۱.۳۱۱
۴		میانگین کل فعالیت آموزشی دوره‌های کارشناسی/ کارشناسی ارشد/ دکتری حرفه‌ای/ دکتری تخصصی	جایزه شهید وزوایی، جایزه دانشمند برجسته جوان	۴.۱۱	۰.۱۳۶	۰.۹۲۴	۰.۸۵۵
۵		انتشار مقاله در نشریه‌های دارای نمایه معتبر بین‌المللی درجه Q1 و Q2 از نمایه JCR، SJR، SciMago و ...	جایزه شهید وزوایی، جایزه دانشمند برجسته جوان	۴.۰۹	۰.۱۲۰	۰.۸۱۲	۰.۶۵۹

ادامه جدول ۱. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان جوان علمی	نام جایزه علمی	میانگین	خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۶		انتشار مقاله در نشریات علمی مصوب (نشریه‌های متنوع از نظر کمیت و کیفیت)	جایزه دکتر کاظمی آشتیانی، جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران، جایزه دانشمند برجسته جوان	۳.۹۶	۰.۱۱۲	۰.۷۵۹	۰.۵۷۶
۷		انتشار مقاله در نشریه‌هایی از قبیل Nature, Science و ...	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران، جایزه دانشمند برجسته جوان	۴.۲۴	۰.۱۶۵	۱.۱۱۹	۱.۲۵۳
۸		دارا بودن مقاله‌های ارائه شده به صورت سخنرانی و پوستر در همایش‌های معتبر علمی (داخلی و خارجی)	جایزه دکتر کاظمی آشتیانی، جایزه شهید وزوایی	۳.۱۷	۰.۱۳۳	۰.۹۰۲	۰.۸۱۴
۹		نگارش / ترجمه کتاب کامل یا فصلی از کتاب علمی غیر درسی توسط ناشر معتبر	جایزه دکتر کاظمی آشتیانی، جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۷۲	۰.۱۱۵	۰.۷۷۹	۰.۶۰۷
۱۰		حسن سابقه همکاری در اجرای طرح‌های پژوهشی راهبری یا مصوب موسسه‌ها	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۹۳	۰.۱۲۶	۰.۸۵۴	۰.۷۲۹
۱۱	توانایی علمی	کمیت و کیفیت پروژه‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور	جایزه دانشمند برجسته جوان	۳.۹۸	۰.۱۳۴	۰.۹۰۶	۰.۸۲۲
۱۲		دانشجویان نمونه و برگزیده در مرحله کشوری (در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد)	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۶۳	۰.۱۵۰	۱.۰۱۹	۱.۰۳۸
۱۳		برگزیده جشنواره‌ها، مسابقات و رویدادهای نخبگانی مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان کشور	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۸۵	۰.۱۴۶	۰.۹۸۸	۰.۹۷۶
۱۴		ثبت اختراع برگزیده شده در بنیاد ملی نخبگان کشور	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۸۹	۰.۱۶۲	۱.۱۰۰	۱.۲۱۰
۱۵		فعالیت‌های دستیاری آموزشی و پژوهشی در مؤسسه محل تحصیل	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۵۰	۰.۱۳۸	۰.۹۳۷	۰.۸۷۸
۱۶		عضویت در هیئت مدیره انجمن‌های علمی - تخصصی دارای مجوز از نهادهای ذی‌ربط	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۳.۰۲	۰.۱۵۷	۱.۰۶۴	۱.۱۳۳
۱۷		داشتن مشارکت اصلی در دستاوردهای مشترک (میزان مشارکت نامزد)	جایزه دانشمند برجسته جوان	۳.۵۰	۰.۱۲۷	۰.۸۶۳	۰.۷۴۴
۱۸		تأثیر انتشار دستاوردهای نامزد در بین جوامع علمی بین‌المللی	جایزه دانشمند برجسته جوان	۴.۰۴	۰.۱۲۸	۰.۸۶۸	۰.۷۵۴

ادامه جدول ۱. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان جوان علمی	نام جایزه علمی	میانگین	خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱۹		ارزش دستاوردهای نامزد (دستاوردها شامل پدیدار ساختن علم / رفع مشکلات موجود در جامعه، رفع کمبودها یا ارائه پیشنهادهاى اصلی و خلاقانه / راه‌حل نوآورانه برای حل مشکلات کشوری / یا ارائه روش و مفهومی)	جایزه دانشمند برجسته جوان، جایزه د.لا کورت، جایزه تشویقی تحقیق	۴.۴۱	۰.۱۱۵	۰.۷۷۷	۰.۶۰۳
۲۰	توانایی علمی	تاثیرگذاری دستاوردهای علمی نامزد (به دست آوردن نتایج حاصل از پروژه مانند انتشارات دانشگاهی، ارائه مدل سودمند، آموزش محققان، تولید پروژه‌های نوآورانه، استفاده در زمینه‌های مختلف علمی و غیره)	جایزه دانشمند برجسته جوان، جایزه د.لا کورت،	۴.۲۶	۰.۱۱۴	۰.۷۷۳	۰.۵۹۷
۲۱		سهم دستاوردهای نامزد در توسعه و رونق یکی از زمینه‌های علمی علوم انسانی	جایزه دانشمند برجسته جوان	۴.۳۹	۰.۱۱۴	۰.۷۷۴	۰.۵۹۹
۲۲		در پنج سال اخیر، دستاوردهای قابل توجه به دست آورده یا کار و فعالیت علمی خود را توسعه داده است	جایزه د.لا کورت	۴.۰۰	۰.۰۸۸	۰.۵۹۶	۰.۳۵۶
۲۳		عضویت در کانون‌های فرهنگی و تشکل‌های دانشجویی	جایزه شهید وزوایی، طرح شهید دکتر چمران	۲.۷۴	۰.۱۶۹	۱.۱۴۴	۱.۳۰۸
۲۴		عضو یا وابسته به دانشگاهی در کشور	جایزه ارتباطات	۳.۱۵	۰.۱۲۰	۰.۸۱۶	۰.۶۵۵
۲۵	توانایی اقتصادی، اجتماعی،	به طور جداگانه و مستقل از واحدهای دانشگاهی مربوطه، دستاوردهای مطلوبی به دست آورده است	جایزه د.لا کورت	۳.۸۳	۰.۱۱۳	۰.۷۶۹	۰.۵۹۱
۲۶	توانایی ارتباطی	از انتشار مقالات پژوهشی فراتر رفته و روش‌های ابتکاری و خلاقانه‌ای را برای انتقال دستاوردهای خود به مردم به شیوه‌ای قابل فهم و جذاب استفاده کرده است (هر گونه فعالیت عمومی که به مردم کمک می‌کند)	جایزه ارتباطات	۴.۲۸	۰.۱۰۶	۰.۷۲۰	۰.۵۱۸

از بین ۲۶ شاخص ارائه شده در بخش نخست پرسش‌نامه که در جدول ۱ بررسی شده است؛ ۱۰ شاخص دارای میانگین امتیازات بالاتر از ۳.۵ و کم‌تر از ۴ و ۹ شاخص دارای میانگین امتیازات بالاتر از ۴ و ۵ شاخص دارای میانگین امتیازات بین ۳ تا ۳.۵ و تنها ۲ شاخص میانگین امتیازات بین ۲ تا ۳ بوده است.

باتوجه به یافته‌های جدول نخست؛ شاخص ارزش دستاوردهای نامزد (دستاوردها شامل پدیدار ساختن علم / رفع مشکلات موجود در جامعه، رفع کمبودها یا ارائه پیشنهادها اصلی و خلاقانه / راه‌حل نوآورانه برای حل مشکلات کشوری / یا ارائه روش و مفهومی) (مشترک بین سه جشنواره؛ جایزه دانشمند برجسته جوان، جایزه د.لا کورت، جایزه تشویقی تحقیق) با میانگین ۴.۴۱ دارای بیشترین امتیاز از نظر متخصصین بود. در ادامه سهم دستاوردهای نامزد در توسعه و رونق یکی از زمینه‌های علمی علوم انسانی (از جشنواره جایزه دانشمند برجسته جوان) با کسب امتیاز ۴.۳۹ از شاخص انتشار مقالات پژوهشی فراتر رفته است و از روش‌های ابتکاری و خلاقانه برای انتقال دستاوردهای خود به مردم به شیوه‌ای قابل فهم و جذاب استفاده کرده است (هرگونه فعالیت عمومی که به مردم کمک می‌کند) (جشنواره ارتباطات علمی) شاخص‌هایی هستند که از نظر متخصصان امتیاز بیشتری کسب نمودند.

کم‌ترین میزان مطلوبیت را نیز شاخص «عضویت در کانون‌های فرهنگی و تشکل‌های دانشجویی» با کسب امتیاز ۲.۷۴ و شاخص «ورود بدون آزمون دانشجویان ممتاز به دانشگاه مقطع کارشناسی ارشد (استعداد درخشان)» با کسب ۲.۹۸ به دست آورده است. در ادامه نیز امتیاز شاخص‌ها براساس هر مؤلفه دسته‌بندی و سپس امتیاز مؤلفه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. مطابق با یافته‌های جدول ذکر شده شاخص‌های ارائه شده در مؤلفه توانایی علمی با ۸۴.۲۴، امتیاز بالایی گرفته‌اند و صلاحیت بیشتری دارند. شاخص‌های ارائه شده در مؤلفه‌های توانایی اقتصادی، توانایی اجتماعی، توانایی ارتباطی و توانایی اجرایی نیز ۱۴.۰۰ امتیاز کسب کرده‌اند.

جدول ۲. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان جوان علمی در حوزه علوم انسانی

گروه شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	عدد f
توانایی علمی	۸۴.۲۴	۱۲.۲۵۳	۱۵۰.۱۴۲	۴۶.۶۲۸
توانایی اقتصادی، توانایی اجتماعی، توانایی ارتباطی و توانایی اجرایی	۱۴.۰۰	۲.۵۴۷	۶.۴۸۹	۳۷.۲۷۵

در بخش دوم پرسش‌نامه؛ کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسالان با ۵۱ شاخص نهایی (مورد تأیید متخصصین از بین ۱۵۷ شاخص ارائه شده) آمده است؛ از تعداد شاخص‌های ارائه شده در این پرسش‌نامه مطابق با جدول ۳ با توجه به اینکه تمامی شاخص‌ها امتیاز بالای عدد ۳ به دست آورده‌اند، بنابراین؛ می‌توان گفت: تمامی شاخص‌های بخش بزرگسالان از مطلوبیت بسیاری بالایی برخوردار هستند. در میان این شاخص‌ها؛ ۳۱ شاخص دارای میانگین بالاتر از ۴ بوده و ۱۸ شاخص دارای میانگین بالاتر از ۳.۵ و کمتر از ۴ و ۲ شاخص دیگر نیز دارای میانگین بین ۳ تا ۳.۵ هستند. باتوجه به یافته‌ها مشخص شد که شاخص ارائه نظریه معتبر علمی برای نخستین بار در دنیا (که مقبولیت و اعتبار عام یافته باشد) یا ایجاد یک حق پژوهش علمی نوین در سطح بین‌المللی (که با اقبال علمی بین‌المللی مواجه شده باشد) متعلق به جشنواره‌های (جایزه علامه طباطبائی، جایزه عبدالحمید شومان و جایزه د.لا کورت) با کسب امتیاز ۴.۶۵ از نظر متخصصین بیشترین امتیاز را کسب نموده و دارای بیشترین اهمیت در میان سایر شاخص‌ها است.

شاخص انتشار کتاب درسی بین‌المللی مورد تدریس در دانشگاه‌های معتبر دنیا یا انتشار کتاب پژوهشی از سوی ناشران معتبر علمی بین‌المللی متعلق به جشنواره (علامه طباطبایی)، با کسب میانگین ۴.۳۵ دومین شاخص با اهمیت در میان شاخص‌ها از نظر متخصصین بود. همچنین دو شاخص کمک به حل مشکلات و مسائل مهم و مشخص اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و زیربنایی کشور از طریق انجام پژوهش علمی متعلق به جشنواره‌های (جایزه علامه طباطبائی، جایزه د.لا کورت و جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه) و شاخص دستاوردهای نامزد دارای ارزش اجتماعی باشد و بر امور عمومی و جامعه مدنی تأثیرگذار (باعث ایجاد یک جامعه عادلانه، متنوع و فراگیر) متعلق به جشنواره‌های (جایزه د.لا کورت، جوایز کیلام) با کسب میانگین ۴.۲۸ به عنوان دو شاخص مهم در رده سوم نظرات متخصصین با هم قرار گرفتند. در میان شاخص‌های مطرح شده نیز شاخص «دارای مسئولیت در دانشگاه‌های کشور یا مؤسسه تحقیقاتی کشوری» متعلق به جشنواره (جایزه علم آمودو) نیز با کسب ۳.۰۴ از کمترین میانگین و مطلوبیت در میان شاخص‌ها برخوردار بود.

جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	سردبیر یا عضو هیأت تحریریه در نشریات معتبر بین‌المللی در چند سال اخیر	جایزه علامه طباطبائی، جایزه علم آمودو	۴.۰۲	۰.۱۳۴	۰.۹۰۶
۲	سخنران اصلی یا سخنرانی مدعو در کنفرانس‌های معتبر بین‌المللی در چند سال اخیر	جایزه علامه طباطبائی	۳.۸۵	۰.۱۳۵	۰.۹۱۸
۳	عضو کمیته علمی یا راهبردی کنفرانس‌های علمی معتبر بین‌المللی	جایزه علامه طباطبائی، جایزه علم آمودو	۳.۷۲	۰.۱۳۴	۰.۹۱۱
۴	عضویت در هیئت مدیره انجمن‌های علمی بین‌المللی	جایزه علامه طباطبائی	۳.۸۳	۰.۱۲۲	۰.۸۲۵
۵	تالیف مقالات علمی بین‌المللی با استانداردهای غیر خودی بالاتر از متوسط استانداردهای رشته در جهان و تالیف مقالات علمی داخلی با استانداردهای غیر خودی بالاتر از متوسط استانداردهای رشته در سطح ملی (مقالات علمی ترویجی و علمی پژوهشی)	جایزه علامه طباطبائی	۳.۹۶	۰.۱۲۸	۰.۸۶۸
۶	تعداد مقالات پژوهشی منتشر شده در مجلات معتبر به عنوان محقق اصلی و همکار	جایزه عبدالحمید شومان	۳.۷۴	۰.۱۴۴	۰.۹۷۶
۷	انتشار مقاله در مجلات با ضریب تأثیر (Impact Factor) بالاتر از متوسط رشته خود	جایزه عبدالحمید شومان	۴.۰۷	۰.۱۲۶	۰.۸۵۴

ادامه جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۸	تعداد استنادهای دریافتی (Citation) بالاتر از متوسط استنادهای رشته خود	جایزه عبدالحمید شومان	۴.۰۴	۰.۱۱۶	۰.۷۸۸
۹	انتشار کتاب درسی بین‌المللی مورد تدریس در دانشگاه‌های معتبر دنیا یا کتاب پژوهشی از سوی ناشران معتبر علمی بین‌المللی	جایزه علامه طباطبائی	۴.۳۵	۰.۱۲۹	۰.۸۷۵
۱۰	انتشار کتب علمی ملی یا بین‌المللی	جایزه علامه طباطبائی	۴.۱۵	۰.۱۲۸	۰.۸۶۸
۱۱	ثبت اختراع ملی یا بین‌المللی	جایزه علامه طباطبائی، جایزه عبدالحمید شومان	۴.۲۲	۰.۱۳۹	۰.۹۴۱
۱۲	ارائه نظریه معتبر علمی برای نخستین بار در دنیا (که مقبولیت و اعتبار عام یافته باشد) یا افتتاح یک حق تحقیق علمی نوین در دنیا (که با اقبال علمی بین‌المللی مواجه شده باشد)	جایزه علامه طباطبائی، جایزه عبدالحمید شومان، جایزه دلا کورت	۴.۶۵	۰.۱۳۳	۰.۹۰۰
توانایی علمی	دستاوردهای نامزد در طول یک دوره پایدار، دارای ارزش‌ها و بینش‌های معناداری در بین جامعه علمی و فراتر از جامعه علمی باشند	جایزه کلوگی	۴.۲۲	۰.۱۳۲	۰.۹۴۱
۱۴	شایستگی علمی نامزد در سطح ملی و بین‌المللی شناخته شده باشد؛ دارای تقدیرنامه‌های علمی، شامل جوایز علمی و بورسیه‌های تحصیلی باشد (شهرت بین‌المللی نامزد)	جایزه عبدالحمید شومان، جایزه دکتر هندریک مولر، جایزه تحقیقاتی هومبولت، جوایز کیلام، جایزه علم آمودو	۳.۵۷	۰.۱۳۸	۰.۹۳۵
۱۵	همسو شدن دستاوردهای نامزد با پژوهش‌های جهانی و جریان‌های علمی	جایزه عبدالحمید شومان	۴.۱۷	۰.۱۱۳	۰.۷۶۹
۱۶	سهم منحصر به فردی در علوم انسانی کشور داشته‌اند و در زمینه پژوهشی خاصی از رشته‌های علوم انسانی سرآمد باشد	جایزه دکتر هندریک مولر، جایزه دلا کورت، جایزه سخنرانی جفرسون	۴.۳۹	۰.۱۳۰	۰.۸۸۱

ادامه جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین انحراف معیار واریانس
۱۷	پژوهش‌های نامزد از طریق دستاوردهای چشمگیر (مانند دستاوردهای فکری برجسته) در زمینه جفرسون، جایزه کلوگی خاصی از موضوعات، از دیگر دستاوردها متمایز شود	جایزه سخنرانی	۳.۹۸ ۰.۱۲۲ ۰.۸۳۰ ۰.۶۸۸
۱۸	بلوغ و وسعت دستاوردهای نامزد در طول سال‌های متمادی	جایزه کلوگی	۴.۱۱ ۰.۱۰۹ ۰.۷۳۷ ۰.۵۴۳
۱۹	دستاوردهای نامزد دارای ارزش‌های اساسی (بنیادین) یا اهداف خاصی باشد	جایزه دکتر هندریک مولر	۴.۰۴ ۰.۱۱۶ ۰.۷۸۸ ۰.۶۲۰
۲۰	در پنج سال اخیر، به طور قابل ملاحظه‌ای دستاوردهای علمی فوق‌العاده‌ای را به دست آورده یا کار و فعالیت علمی خود را توسعه داده باشد	جایزه دلا کورت	۴.۱۳ ۰.۱۲۳ ۰.۸۳۳ ۰.۶۹۴
۲۱	توانایی علمی غنی‌سازی و تکامل تفکر، گسترش علم و عملکرد فعلی حوزه‌ی تخصصی	جایزه دلا کورت	۴.۲۲ ۰.۱۲۰ ۰.۸۱۴ ۰.۶۶۳
۲۲	سهم منحصر به فرد نامزد در پژوهش‌ها یا دستاوردهای بنیادی (پیشگام و مهم)	جایزه عبدالحمید شومان، جایزه علم آمودو	۴.۳۵ ۰.۱۱۷ ۰.۷۹۵ ۰.۶۳۲
۲۳	سهم قابل توجه در توسعه اجتماعی، صنعتی، فناورانه و اقتصادی کشور در زمینه‌های علمی مرتبط	جایزه عبدالحمید شومان، جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۴.۳۰ ۰.۱۲۸ ۰.۸۶۶ ۰.۷۵۰
۲۴	کیفیت قابل ملاحظه دستاوردهای حرفه‌ای نامزد و عملکرد کلی حرفه‌ای او	جوایز کیلام	۴.۰۹ ۰.۱۳۵ ۰.۹۱۵ ۰.۸۳۷
۲۵	توانایی پیوند با دانش علوم انسانی به طور گسترده	جایزه سخنرانی جفرسون	۴.۱۵ ۰.۱۲۴ ۰.۸۴۲ ۰.۷۱۰
۲۶	میزان مشارکت مداوم در پژوهش‌های مربوط به میراث علمی و فکری کشور (با در نظر گرفتن تخصص دانشگاهی)	جوایز کیلام	۴.۰۰ ۰.۱۳۹ ۰.۹۴۳ ۰.۸۱۹
۲۷	دارای دستاوردهای علمی مرتبط با امور کشوری	جایزه تحقیقاتی هومبولت	۳.۶۱ ۰.۱۷۷ ۱.۲۰۱ ۱.۴۴۳

ادامه جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین انحراف معیار واریانس
۲۸	نامزد به طور جداگانه و مستقل از واحدهای دانشگاهی مربوطه تحقیقات خوبی را در زمینه علوم انسانی انجام داده باشد	جایزه د.لا کورت	۰.۹۱۶ ۰.۹۵۷ ۰.۱۴۱ ۳.۸۰
۲۹ توانایی علمی	پرورش شاگردان برجسته در دوره دکتری که به عضویت هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌های مورد تأیید وزارت‌خانه‌ها درآمده‌اند	جایزه علامه طباطبائی	۱.۰۶۵ ۱.۰۳۲ ۰.۱۵۲ ۳.۹۶
۳۰	دارای سابقه قوی در زمینه تدریس و تبحر بر امور دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی	جایزه عبدالحمید شومان، جایزه سخنرانی جفرسون	۰.۸۰۰ ۰.۸۹۴ ۰.۱۳۲ ۴.۰۰
۳۱	مشارکت قابل توجهی در پرورش جوانان پژوهشگر	جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۰.۶۴۴ ۰.۸۰۲ ۰.۱۱۸ ۴.۰۲
۳۲	ایجاد حداقل یک واحد صنعتی با ارزش افزوده یا تولید ثروت ملی (سهم نامزد در ایجاد حداقل ۳۳ درصد)	جایزه علامه طباطبائی	۱.۰۲۲ ۱.۰۱۱ ۰.۱۴۹ ۴.۰۰
۳۳ توانایی اقتصادی و پنهان شده	توانایی نامزد در ایجاد مشارکت محلی و خارجی و جلب حمایت مالی و فنی برای پژوهش‌های علمی	جایزه عبدالحمید شومان	۰.۷۳۹ ۰.۸۵۹ ۰.۱۲۷ ۳.۸۰
۳۴	مشارکت در انتقال نتایج پژوهشی به صنعت، تجاری‌سازی فعالیت‌ها، کاربردی کردن تحقیقات و اثرگذاری اقتصادی مبتنی بر پژوهش	جایزه علامه طباطبائی، جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۰.۸۷۲ ۰.۹۳۴ ۰.۱۳۸ ۴.۲۰
۳۵ توانایی اجتماعی	کمک به حل مشکلات و مسائل مهم و مشخص اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و زیربنایی کشور از طریق انجام پژوهش علمی	جایزه علامه طباطبائی، جایزه د.لا کورت، جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۰.۶۰۷ ۰.۷۷۹ ۰.۱۱۵ ۴.۲۸
۳۶	دستاوردهای نامزد دارای ارزش اجتماعی باشد و بر امور عمومی و جامعه مدنی تأثیرگذار (باعث ایجاد یک جامعه عادلانه، متنوع و فراگیر)	جایزه د.لا کورت، جوایز کیلام	۰.۶۰۷ ۰.۷۷۹ ۰.۱۱۵ ۴.۲۸

ادامه جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۳۷	توانایی انتقال اهمیت کار خود به مخاطبان گسترده (از طریق کنفرانس، کتاب، مصاحبه، نشریات و...)	جایزه کلوگی	۳۸۵	۰.۱۴۲	۰.۹۳۲
۳۸	شرکت در فعالیتهای تحقیقاتی (کنفرانس‌ها، سمینارها، کارگاه‌ها ...) در داخل و خارج از دانشگاه	جایزه عبدالحمید شومان	۳۰۵۷	۰.۱۳۸	۰.۸۷۳
۳۹	تلاش‌ها و مسئولیت چشمگیر نامزد برای گسترش پژوهش و دانش فراتر از جامعه دانشگاهی	جایزه د.لا کورت، جوایز کیلام	۴۰۱۷	۰.۱۱۳	۰.۵۹۱
۴۰	توانایی ارتباطی دستاوردهای نامزد در بیشتر موارد، باید برای محققان در رشته‌های مختلف، برای کسانی که در امور عمومی شرکت می‌کنند و افراد معمولی قابل درک باشد	جایزه کلوگی	۳۰۶۷	۰.۱۵۹	۱.۱۵۸
۴۱	تأثیر (قابل اثبات) عملکرد انتشار دستاوردهای نامزد، فراتر از حوزه موضوعی محدود او	جایزه تحقیقاتی هومبولت	۴۰۰۹	۰.۱۳۵	۰.۸۳۷
۴۲	دارای مهارت‌های گفتاری و جذابیت عمومی (مانند رفتار سخاوتمندانه با دانشجویان، شوخ طبعی و طنز در سخنرانی سمینارها و...)	جایزه علامه طباطبائی	۳۰۵۰	۰.۱۶۱	۱.۱۸۹
۴۳	مدیریت یا مجری پروژه‌های مهم و موفق دینی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و تربیتی برجسته در سطح ملی و جهانی با توجه تأثیر نتایج پروژه	جایزه علامه طباطبائی	۳۰۷۴	۰.۱۴۴	۰.۹۵۳
۴۴	مدیریت یا مجری پروژه‌های علمی، فناورانه و صنعتی در سطح ملی یا بین‌المللی با تأیید مراجع مربوطه	جایزه علامه طباطبائی	۴۰۱۱	۰.۱۲۵	۰.۷۲۱
۴۵	مدیریت یا مجری پروژه‌های علمی، فناوری ملی و بین‌المللی با محوریت کشوری	جایزه علامه طباطبائی	۴۰۰۲	۰.۱۴۷	۱.۰۰۰
۴۶	توانایی افزایش ظرفیت پژوهشی کشور از طریق مدیریت پروژه‌های پژوهشی و سایر فعالیت تحقیقاتی	جایزه علامه طباطبائی، جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۳۰۹۶	۰.۱۳۵	۰.۸۴۳

ادامه جدول ۳. اطلاعات آماری شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

ردیف دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	نام جایزه علمی	میانگین خطای میانگین	انحراف معیار	واریانس
۴۷	دارای مسئولیت در دانشگاه‌های کشور یا مؤسسه تحقیقاتی کشوری	جایزه علم آمودو	۳.۰۴	۰.۱۹۲	۱.۲۹۹
۴۸	مؤسس شرکت دانش بنیان غیر دولتی موفق (که کالا یا خدمات خود را مستمراً به بازار عرضه نموده باشد) یا یک مؤسسه تحقیقاتی دولتی یا غیر دولتی فعال (که پروژه‌های متعددی را با موفقیت به پایان رسانده باشد)	جایزه علامه طباطبائی	۴.۰۷	۰.۱۷۴	۱.۱۸۱
۴۹	مشارکت راهبردی در تأسیس و توسعه موسسه‌های آموزش عالی با رویکردی نوین و پیشرفته	جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۳.۵۴	۰.۱۴۸	۱.۰۰۵
۵۰	مشارکت در توسعه کشور از طریق تلاش برای ایجاد و توسعه بخش‌هایی که کشور به آن‌ها نیاز دارد، یا بخش‌های موجود را فعال سازد	جایزه خدمات یا فعالیت علمی ترکیه	۴.۰۴	۰.۱۱۶	۰.۷۸۸
۵۱	مؤسس آزمایشگاه پژوهشی مجهز، فعال و اثر بخش که علاوه بر موسس و دانشجویان، استادان و پژوهشگران دیگری نیز به طور فعال در آن به پژوهش پردازند	جایزه علامه طباطبائی	۳.۸۷	۰.۱۴۱	۰.۹۵۷

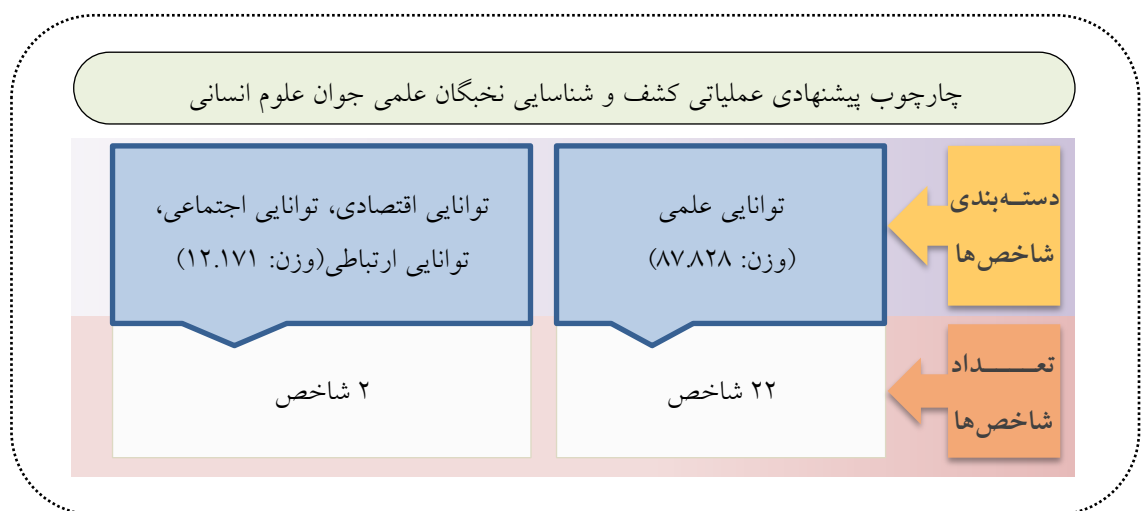
در دسته‌بندی نهایی مؤلفه‌های مربوط به شاخص‌های شناسایی و کشف نخبگان بزرگسال در حوزه علوم انسانی نیز شاخص‌های هر مؤلفه مورد محاسبه قرار گرفت. نتیجه محاسبات انجام شده در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به یافته‌ها، مجموع میانگین شاخص‌های متعلق به مؤلفه توانایی‌های علمی با مجموع ۱۲۲.۱۵ از اهمیت بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها برخوردار است. توانایی اجرایی با مجموع ۳۴.۳۹ در رتبه دوم قرار دارد. در این بین، شاخص‌های مؤلفه توانایی اجتماعی با ۸.۷۵ امتیاز از اهمیت پایینی برخوردار بوده‌اند.

جدول ۴. شاخص‌های شناسایی و کشف نخبگی نخبگان بزرگسال در حوزه علوم انسانی

گروه شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	عدد
توانایی علمی	۱۵.۱۲۲	۸۵۸.۱۸	۶۴۳.۳۵۵	۴۳.۹۳۱
توانایی اجرایی	۳۹.۳۴	۷۶۴.۶	۷۵۵.۴۵	۴۸۳.۳۴
توانایی ارتباطی	۸۵.۲۲	۴۴۲.۴	۷۳۲.۱۹	۸۸۵.۳۴
توانایی اقتصادی	۰۰.۱۲	۳۴۸.۲	۵۱۱.۵	۶۶۹.۳۴
توانایی اجتماعی	۵۷.۸	۴۵۵.۱	۱۱۸.۲	۹۱۸.۳۹

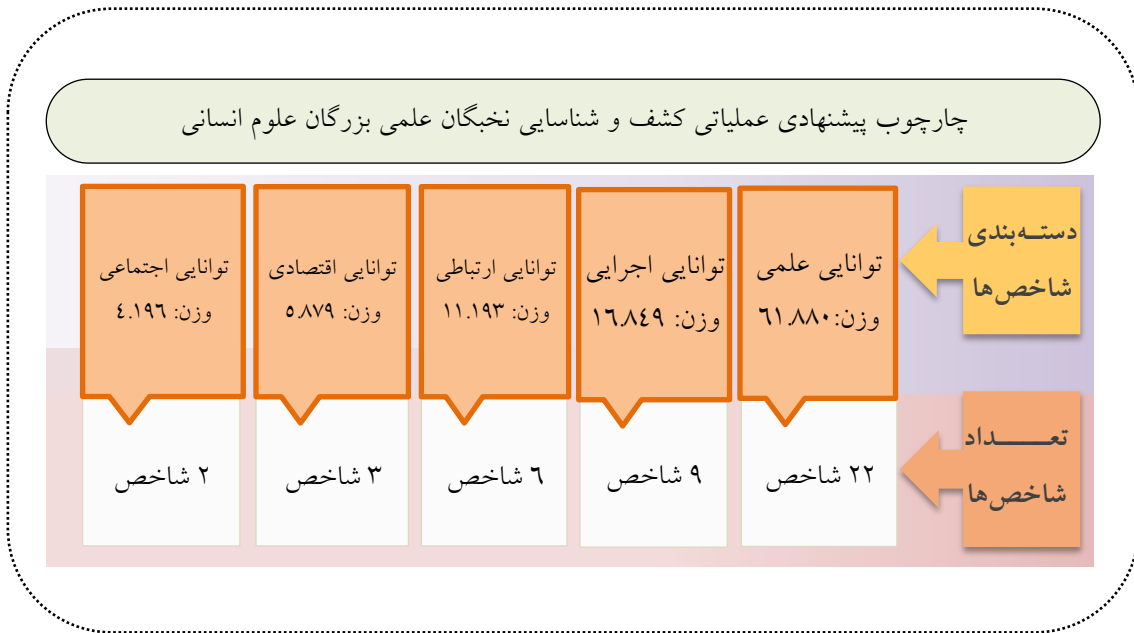
پاسخ به پرسش دوم پژوهش. برای کشف و شناسایی نخبگان علمی در حوزه علوم انسانی ایران چگونه چارچوب عملیاتی قابل ارائه است؟

به منظور پاسخگویی به این پرسش پس از انجام مطالعه شاخص‌های جایزه‌های علمی و طرح‌های حمایتی در علوم انسانی، چارچوب‌های عملی پژوهش ارائه گردید. به همین منظور پس از مرحله تحلیل توصیفی داده‌ها در پرسش دوم و براساس نتایج به دست آمده از همان داده‌ها، در این پرسش از پژوهش برای تعیین میزان سهم هر یک از شاخص‌های شناسایی نخبگان علمی در چارچوب‌های پیشنهادی عملی، از درصد وزنی WF استفاده شده است. از بین ۲۶ شاخص مورد ارزیابی تعداد ۲ شاخص به علت کسب نکردن امتیاز بالاتر از عدد ۳، نامناسب تشخیص داده شده است و در نهایت ۲۴ شاخص به عنوان شاخص مناسب مشخص شدند. همان‌طور که در چارچوب پیشنهادی عملیاتی شکل ۲ مشخص است ۲۴ شاخص برگزیده برای کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان در ۲ دسته‌بندی؛ بر اساس نوع کارایی شاخص، عملکرد و نوع ارزش آفرینی شاخصی برای جامعه دانشگاهی و غیر دانشگاهی قرار گرفته‌اند و بر این اساس شایستگی نخبگان سنجش شود و نخبگان واقعی به طور شایسته انتخاب شوند. وزن هر کدام از شاخص‌های مؤثر در ارائه چارچوب پیشنهادی عملیاتی نخبگان علمی جوان در حوزه علوم انسانی در جدول پیوست (الف) همراه با نتایج میانگین قرار گرفته شده است.



شکل ۲. چارچوب عملی کشف و شناسایی نخبگان علمی جوان در حوزه علوم انسانی

به منظور پاسخگویی در ادامه پرسش و ارائه چارچوب پیشنهادی عملیاتی برای کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال علوم انسانی ارائه شد. در چارچوب عملیاتی پیشنهادی (شکل ۳) ۵۱ شاخص کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال ارائه شد. توجه به نوع کارایی و بررسی عملکرد علمی، اجرایی، اقتصادی، اجتماعی و ارتباطی شاخص‌ها بیان شد و با در نظر گرفتن تأثیرگذاری و شایستگی‌های هر شاخص در نخبگان علمی و یا دستاوردهای آنان را شناسایی می‌کند در ۵ دسته‌بندی اصلی پیشنهادی قرار گرفته‌اند. در این مرحله از بررسی هیچ‌گونه شاخص از دست رفته‌ای وجود ندارد و تعداد ۵۱ شاخص، مطابق با تعداد شاخص‌های مورد بررسی در پرسش‌نامه است. برای نخستین بار در یک پژوهش علمی نوین در دنیا و نیز در چارچوب عملیات کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال علوم انسانی، شاخص‌های مهم و معتبر علمی که عبارت بودند از: توانایی علمی، شاخص مدیریت یا مجری پروژه‌های علمی - فناورانه و صنعتی در سطح ملی یا بین‌المللی ارائه شد.



شکل ۳. چارچوب پیشنهادی عملی کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسال در حوزه علوم انسانی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت، نقش و جایگاه انسان‌های نخبه یا دارای استعداد در توسعه و تعالی کشورها، به خصوص در زمینه تولید علم، هنر و فناوری، مدیریت نخبگان امری ضروری است. در این پژوهش برای نخستین بار به شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی و ارائه چارچوبی عملیاتی در حوزه علوم انسانی اقدام شده است. چارچوب عملیاتی کشف و شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی به عنوان مهم‌ترین خروجی مورد انتظار این پژوهش، می‌تواند برای مؤسسه‌های اعطا کننده جایزه‌های علمی یا بنیادها و سازمان‌های شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی در ایران تأثیرگذار باشد.

با توجه به نتایج و تحلیل اطلاعات پرسش‌نامه، چارچوب عملیات کشف و شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی در دو بخش نخبگان جوان و نخبگان بزرگسال ارائه شده است. نتایج مربوط به بخش شناسایی شاخص‌های نخبگان در بخش جوانان نشان داد که ۲۶ شاخص از نظر خبرگان حائز اهمیت برای انتخاب نخبگان بوده است؛ براساس نظر صاحب‌نظران و نیز یافته‌های پژوهش حاضر، بر پایه مطالعه آیین‌نامه‌های جایزه‌های علمی، برای ارائه چارچوب عملیات کشف و شناسایی نخبگان علمی علوم انسانی، شاخص‌ها در دسته‌بندی توانایی علمی، اجرایی، اقتصادی، ارتباطی و اجتماعی قرار گرفتند. در این بخش ارزش دستاوردهای نامزد با اهمیت‌ترین عامل به شمار می‌رود. ارزش دستاوردهای نامزد شامل عواملی است از جمله: (شامل پدیدار ساختن علم/رفع مشکلات موجود در جامعه، رفع کمبودها یا ارائه پیشنهادها اصلی و خلاقانه/راه‌حل نوآورانه برای حل مشکلات کشوری/یا ارائه روش و مفهومی). این نتایج نشان می‌دهد، شناسایی و انتخاب افراد نخبه و دارای استعداد متأثر از توانایی‌هایی و خلاقیت‌هایی است که با اثر مثبت بر جامعه باعث حل مشکل، رشد و شکوفایی ملت می‌گردد. به گونه‌ای که در رویکرد شناسایی نخبگان عوامل مرتبط با دستاوردهای نخبگان بایستی مورد توجه باشد. نتایج پژوهش همچنین نشان می‌دهد، از میان عوامل ۵۱ گانه شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان علمی بزرگسالان که مورد تأیید خبرگان بود، عامل ارائه نظریه معتبر



علمی برای نخستین بار در دنیا (که مقبولیت و اعتبار عام یافته باشد) یا ایجاد یک حق پژوهش علمی نوین بین‌المللی (با اقبال علمی بین‌المللی مواجه شده باشد) مهم‌تر از بقیه عوامل بود. همچنین شاخص انتشار کتاب درسی بین‌المللی که در دانشگاه‌های معتبر دنیا تدریس می‌شود یا انتشار کتاب پژوهشی توسط ناشران معتبر علمی بین‌المللی همراه شاخص‌های دیگر به حل مشکلات، مسائل مهم، مشخص اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و زیربنایی کشور کمک می‌کند. ارائه پژوهش‌های علمی در جشنواره‌ها را باید از دیگر عوامل مهم برای شناسایی نخبگان در بخش بزرگسالان برشمرد.

نتایج پژوهش رضایی و نوروزی چاکلی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد؛ شاخص‌های مربوط به مؤلفه کتاب، مؤلفه پژوهانه، اختراعات و طرح‌های تحقیقاتی و همچنین شاخص‌های مربوط به مؤلفه مقاله از بیشترین اعتبار و اهمیت نزد معاونان و مدیران پژوهش برخوردار بوده‌اند. نتایج سایر پژوهش‌ها نیز مانند زمانی فرد و همکاران (۱۴۰۰)؛ توجه به رشد و توسعه (بهسازی)، شناسایی، به‌گزینی، جذب، برنامه‌ریزی استراتژیک و نگهداری، پژوهش ورهگن ارزش‌ها و فرهنگ دانشگاه، شهرت و اعتبار دانشگاه، شرایط استخدام، توسعه شخصی و حرفه‌ای، جو آموزشی، جو پژوهشی و محیط کاری را باید برشمرد (Verhaegen, 2005). رومیانی و همکاران؛ به ویژگی‌های فردی، قابلیت‌های حرفه‌ای، قابلیت‌های رفتاری و توانمندی‌های شناختی اشاره داشته‌اند (Romiani et al., 2021). دستاورد بورمن و ویلیامز؛ تازگی و اهمیت تحقیق خاص، تمایزات دانشگاهی، و اعتبار مؤسسات قبلی است (Bornmann & Williams, 2017) کابالینا و اوسپووا تناسب فرهنگی (ارزش‌ها)، هوش و تأثیر اجتماعی، تعامل و تعهد رهبری کارمندان مستعد برای مشاغل استراتژیک آینده (Kabalina & Osipova, 2022) را از ویژگی‌های مهم در جهت نخبه‌پروری و جذب استعدادها برتر دانسته‌اند.

بنابراین، با نگاهی به نتایج مطالعه حاضر و نتایج مطالعات پیشین می‌توان گفت: تا شرایط رشد و نخبه‌پروری در یک سازمان، مؤسسه یا کشور فراهم نشود نمی‌توان انتظار موفقیت در آنها را داشت. بنابراین، توجه به شاخص‌های ارائه شده، می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاستگذاران کشوری در زمینه استعدادیابی و منابع انسانی اطلاع دهد، چگونه پتانسیل افراد با استعداد را برای نیازهای آینده سازمان و کشور خود را شناسایی و ارزیابی کنند.

در گام دوم پژوهش به عوامل مطرح در بخش نخست، از نظر خبرگان حائز اهمیت و از کیفیت مطلوب برخوردار بود، اشاره شد و شامل ۲۴ شاخص در بخش نخبگان جوان و ۵۱ شاخص (کلیه شاخص‌ها) در بخش بزرگسالان جهت ارائه چارچوب پژوهش وزن داده شدند. نتایج نشان داد: در بخش جوانان بُعد توانایی علمی با (وزن: ۸۷.۸۲۸) سپس بُعد توانایی اقتصادی، توانایی اجتماعی، توانایی ارتباطی با (وزن: ۱۲.۱۷۱) دارای اهمیت بودند. در بخش شناسایی شاخص‌های بزرگسالان نیز نتایج وزن‌دهی نشان داد؛ بعد توانایی علمی (وزن: ۶۱.۸۸۰) و بُعد توانایی اجرایی (وزن: ۱۶.۸۴۹) از اهمیت بیشتری برخوردار بودند. توانایی ارتباطی، توانایی اقتصادی و توانایی اجتماعی در درجه بعدی اهمیت هستند.

از دیگر نتایج با اهمیت باید به توانایی علمی در بخش جوانان و بزرگسالان اشاره کرد. وجود سابقه اجرایی در زمینه تألیف، تدریس، ثبت اختراع، دریافت جوایز ملی و بین‌المللی، سابقه داوری، عضویت در کمیسیون‌های تخصصی حوزه مربوطه و از دیگر عوامل نیازمند بررسی، جهت شناسایی نخبگان است.

ناگفته نماند نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش طهماسبی و همکاران (۱۳۹۱) سازگاری دارد. نتایج طهماسبی و همکاران؛ نشان داد فضای تحقیق و پژوهش در دانشگاه‌ها، مهم‌ترین معیار برای استعداد علمی به شمار می‌رود و در

ادامه، شرایط کاری و رتبه و شهرت دانشگاه در جایگاه دوم و سوم است.

نتایج مربوط به عوامل ۳۹ گانه نیز نشان داد؛ فرصت برای توسعه علمی و حرفه‌ای مهم‌تر از بقیه عوامل است. بنابراین، در پژوهش وی همانند تحقیق حاضر عواملی مانند تحقیق و پژوهش، شهرت و اعتبار دانشگاه از عوامل مهم کشف نخبگان به شمار می‌روند. پس فراهم‌آوری شرایط فوق به نخبه‌پروری در کشور کمک شایانی خواهد کرد و نیز توجه به این موارد سبب رشد و ارتقاء کیفی در شناسایی نخبگان خواهد شد. نتایج سایر پژوهش‌ها از جمله: پژوهش میرزامحمدی و همکاران (۱۳۹۲) جهت شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های استاد مطلوب؛ پژوهش گلشاهی و همکاران (۱۳۹۷) برای شناسایی استعدادها برتر در بنیاد ملی نخبگان؛ عصاره و همکاران (۱۳۹۸) طراحی مدل مفهومی و عملیاتی ارزیابی و رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز با نتایج پژوهش حاضر از نظر هدف همسویی دارد اما از نظر نوع پژوهش متفاوت هستند.

مسئله نخبگان در کشورهای مختلف همواره مورد توجه بوده است. اگرچه رویکردها متفاوتند، ولی برنامه‌های اجرایی، اختلاف زیادی با یکدیگر ندارند، نظام نخبگانی در مجموع لازم است از کارکردهای شناسایی، جذب و هدایت، شامل آموزش و پرورش، به کارگیری، حمایت، تکریم، الگوسازی و نگهداشت برخوردار باشد (منتظر و همکاران، ۱۳۹۱). در زمینه موضوع‌های مربوط به نخبگان، نظریه‌هایی نیز مطرح شده است، همچون: نظریه بحران منزلتی که مهاجرت نخبگان را محصول دیدگاه نخبگان درباره شأن و منزلت اجتماعی خود در جامعه می‌داند. در این رستا لازم است مسئولان و مدیران عالی کشور در جهت شناسایی نخبگان کشور به تهیه و تدوین و بازنگری در آیین‌نامه‌های پیشین بنیاد نخبگان کشور پرداخته و سازمان‌های بیشتری را متولی این امر نمایند. همچنین با برگزاری جشنواره‌های متعدد و توجه به شاخص‌های مهم جهانی در جشنواره‌های بین‌المللی و به ویژه شاخص‌هایی که در این پژوهش اعتباریابی شده‌اند به نخبه‌پروری در کشور بپردازند. چرا که بی‌توجهی به نخبگان و عدم شناسایی آنها موجب نارضایتی و در نتیجه مهاجرت نخبگان خواهد شد.

پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش

پیشنهاد می‌شود:

- به تدوین آیین‌هایی برای هدایت و به کارگیری نخبگان پرداخته شود.
- شاخص‌ها و معیارهای مناسب جهت شناسایی نخبگان علمی و کشف استعداد برتر در سایر حوزه‌های علمی مانند علوم پایه، پزشکی به صورت واضح از سوی سازمان ملی نخبگان کشور به سایر سازمان‌ها ابلاغ شود.
- زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعدادهای فردی و گروهی مهیا شود.
- تحقق نظام جامع اخلاق نخبگی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و تلاش برای ترویج آن اجتماع نخبگانی و مصون‌سازی آنان انجام گیرد.
- در زمینه رفع موانع فعالیت‌های نخبگانی، افزایش ظرفیت اجتماع نخبگانی و فرصت‌سازی مناسب بر اساس اصول عدالت و انصاف همت گمارده شود.
- به دایره نخبگی و بهره‌گیری حداکثری از توان اجتماع نخبگانی در مدیریت تحولات کشور در سطح ملی و بین‌المللی وسعت بخشیده شود.
- گردش نخبگان و پیشگیری از خروج نخبگان از چرخه خدمت به جامعه به صورت هدفمند مدیریت شود.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های زیر در دستور کار پژوهشگران بعدی قرار گیرد:
- وزن‌دهی شاخص‌های به کار گرفته شده در چارچوب ارائه شده بر مبنای روشی مختلف وزن‌دهی مانند AHP
 - پیاده‌سازی چارچوب ارائه شده در یکی از مؤسسات برگزارنده‌های علمی به صورت مطالعه موردی
 - شرایط نخبه‌پروری و ویژگی‌های جهت شناسایی نخبگان از نگاه خود نخبگان

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علم سنجی در دانشگاه شاهد است.

فهرست منابع

- انصاری، م. م. (۱۳۹۳). الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی [پایان‌نامه دکتری منتشر نشده]. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- بقائی، م.، و اسمعیل‌تبار، م. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر حفظ نخبگان سازمانی در نهادهای انقلابی به روش DM-BWM، ششمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران. <https://civilica.com/doc/1122019>
- بنیاد ملی نخبگان. (۱۳۹۰ الف). جشنواره دکتر کاظمی آشتیانی (حمایت از فعالیت‌های پژوهشی استادیاران جوان). <https://bmn.ir>
- بنیاد ملی نخبگان. (۱۳۹۰ ب). جشنواره علامه طباطبائی. http://www.iust.ac.ir/files/res_office/pages/tabatabaei_1808.pdf
- بنیاد ملی نخبگان. (۱۴۰۰). جشنواره پشتیبانی از فعالیت‌های علمی و فرهنگی دانشجویان مستعد تحصیلی ایران (طرح شهید وزوایی). <https://bmn.ir> / طرح-شهید-وزوایی
- بهرامی، آ.، یادگار زاده، غ.، و پرند، ک. (۱۳۸۶). تعیین خط‌مشی‌ها و عوامل اثرگذار در ارزشیابی درونی گروه‌های آموزشی: رویکردی براساس پویایی سیستم. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۴: ۸۴-۴۹. https://journal.irphe.ac.ir/article_702592.html?lang=en
- تیرگر، ه.، و باقری، م. (۱۳۹۴). نخبه‌پروری و نخبه‌گزینی در سازمان. اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، بصورت الکترونیکی، موسسه پژوهشی البرز. <https://civilica.com/doc/502718/>
- رضایی، م.، و نوروزی چاکلی، ع. (۱۳۹۴). شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های ارزیابی بهره‌وری پژوهشی دانشگاه‌های ایران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۹(۲)، ۲۱۳-۲۳۷. <https://doi.org/10.22059/jlib.2015.56984>
- زمانی‌فرد، ز.، دارابی، م.، و فرحبخش، س. (۱۴۰۰). شناسایی و اعتباریابی مولفه‌های مدل مدیریت استعداد آموزگاران. دو ماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۱۱۷-۱۳۱. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.23126.4682>
- شریفی، ا. ح. (۱۳۹۳). مبانی علوم انسانی اسلامی. تهران: آفتاب توسعه.

طالبزاده شوشتری، ل.، و خادمی اشکذری، م. (۱۳۹۷). مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۲۱۵-۲۳۷.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_32683.html

طهماسبی، ر.، قلی‌پور، آ.، و جواهری‌زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۵(۱۷)، ۲۶-۵.

https://jmr.usb.ac.ir/article_678.html

عصاره، ف.، عفیفیان، ف.، و نورمحمدی، ح. (۱۳۹۸). طراحی مدل مفهومی و عملیاتی ارزیابی و رتبه‌بندی علمی گروه‌های آموزشی حوزه علوم انسانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران. پژوهش‌نامه علم‌سنجی. ۵

(۱)، ۲۳-۴۶. <https://doi.org/10.22070/rsci.2019.4192.1273>

فیاض، ا.، و نوروزی چگینی، ب. (۱۳۹۰). نقش نخبگان در ارتقاء آموزشی کشور. اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴، تهران: پژوهشکده سیاستگذاری علم، فناوری و صنعت. <https://civilica.com/doc/133066/>

گلشاهی، ب.، رستگار، ع.، فیض، د.، و زارعی، ع. (۱۳۹۷). معماری الگوی شناسایی استعدادهای برتر در بنیاد ملی نخبگان: روش شناسی الگوریتم ترکیبی SSM و CM. مدیریت صنعتی. ۱۰(۳)، ۳۸۷-۴۰۶.

<https://doi.org/10.22059/imj.2018.262586.1007469>

منتظر، غ.، ناظمی، ا.، و موسوی‌نسب، م. (۱۳۹۱). پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی. سیاست علم و فناوری، ۵(۲)، ۱۷-۳۳. https://jstp.nrisp.ac.ir/article_12869.html?lang=fa

میرزاحمدی، م.، فرمهبینی فراهانی، م.، یوزباشی، ع.، و زرین، ل. (۱۳۹۲). شناسایی و اعتبارسنجی شاخص‌های استاد مطلوب دانشگاه اسلامی - ایرانی، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۳)، ۵۶۳-۵۸۴.

<https://www.sid.ir/paper/236902/fa>

نوروزی چاکلی، ع. (۱۳۹۰). آشنایی با علم‌سنجی: مبانی، مفاهیم، روابط و ریشه‌ها. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهی‌ها، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی و دانشگاه شاهد، مرکز چاپ و انتشارات.

<https://samt.ac.ir/fa/book/99>

Abdul Hamed Shoman Foundation. (2021). *Abdul Hameed Shoman Foundation Arab Researchers Award* [Weblog comment]. https://shoman.org/en/Awards-and-competition/Award-for-Arab-Researchers#Arab_Researches

Ansari, M. M. (2015). *A Model for Education and Recruitment of Political Elites in Islamic Republic of Iran* [Unpublished PhD Dissertation]. Tehran: Allameh Tabatabaei University. [In Persian].

Bahrami, A., Yadegarzadeh, G., & Paran, K. (2007). Policy-Making and Factors Affecting Internal Evaluation of Departments: A System Dynamics Approach. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 13(2), 49-77. https://journal.irphe.ac.ir/article_702592.html?lang=en [In Persian].

Beqaei, M., & Ismail Tabar, M. (2020). Identifying and prioritizing effective factors on maintaining organizational elites in revolutionary institutions using the DM-BWM method. [The 6th national conference of applied research in management, accounting and healthy economy in banking, stock exchange and insurance], Tehran. <https://civilica.com/doc/1122019> [In Persian].

- Bornmann, L., & Williams, R. (2017). Can the journal impact factor be used as a criterion for the selection of junior researchers? A large-scale empirical study based on ResearcherID data. *Journal of Informetrics*, 11(3), 788-799. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.06.001>
- Canada Council. (2021). About Killam Prizes [web log comment]. <https://canadacouncil.ca/funding/prizes/killam-program>
- Chan, H. F., Gleeson, L., & Torgler, B. (2014). Awards Before and After the Nobel Prize: A Matthew Effect and/or a Ticket to One's Own Funeral? *Research Evaluation*, 23(3), 210-220. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvu011>
- CISION PR Newswire. (2021). Elsevier and US-UK Fulbright Commission recognize seven talented Early Career Researchers in the UK. <https://www.prnewswire.com/news-releases/elsevier-and-us-uk>
- Fayaz, I., & Norouzi Chegini, B. (2011). *The role of elites in the educational improvement of the country*. [The first national conference on education in Iran 1404], Tehran: Science, Technology and Industry Policy Institute. <https://civilica.com/doc/133066/> [In Persian].
- Foundation Dr Hendrik Pieter Nicolaas Muller. (2021). DR HENDRIK MULLER PRIZE [web log comment]. <https://www.knaw.nl/en/funds-and-prizes/dr-hendrik-muller-prize>
- Frey, B. S. (2007). Awards as Compensation. *European Management Review*, 4(1), 6-14. <https://doi.org/10.1057/palgrave.emr.1500068>
- frey, B., & Neckermann, S. (2009). Awards: A Disregarded Source of Motivation. *Perspectives in Moral Science*, 0(11), 177-182. https://www.researchgate.net/publication/41389964_Awards_A_Disregarded_Source_of_Motivation
- Golshahi, B., Rastegar, A. A., Feiz, D., & Zarei, A. (2018). The Architecture of Talent Identifying Process at National Elite Foundation: CM and SSM Hybrid Algorithm. *Industrial Management Journal*, 10 (3), 387-406. <https://doi.org/10.22059/imj.2018.262586.1007469> [In Persian].
- Haji Zeinolabedini, M., Osareh, F., Heydari, G., Zare Farashbandi, F., & Hari, A. (2009). From bibliometrics to web metrics: an analysis of basics, perspectives, rules and indicators. *Librarian affiliated with Farzaneh Librarian information Service Company*. <https://www.gisoom.com/book/1634889/>. [In Persian].
- Haunschild, R., & Bornmann, L. (2023). Identification of potential young talented individuals in the natural and life sciences: a bibliometric approach. *Journal of Informetrics*, 17(3), 101394. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4187591>
- Iran National Elites Foundation. (2010A). *Dr. Kazemi Ashtiani Award (supporting the research activities of young professors)*. <https://bmn.ir> [In Persian].
- (2010B). *Allameh Tabatabai Award*. Retrieved on November 20, 2018. http://www.iust.ac.ir/files/res_office/pages/tabatabaei_1808.pdf [In Persian].
- (2021). *Academic award to support the scientific and cultural activities of Iran's academically gifted students (Shahid Vazaai Project)*. <https://bmn.ir/> طرح شهید-وزوایی [In Persian].
- Kabalina, V., & Osipova, A. (2022). Identifying and assessing talent potential for future needs of a company. *Journal of Management Development*, 41(3), 147-162. <https://publications.hse.ru/en/articles/627426077>

- Labi, A. (2010). OECD project seeks international measures for assessing educational Quality. *The Chronicle of Higher Education*, January 28. <https://www.chronicle.com/article/oecd-project-seeks-international-measures-for-assessing-educational-quality/>
- Library of Congress. (2021). Program The John W. Kluge Center at the Library of Congress [web log comment]. Retrieved on January 17, Available. <https://www.loc.gov/programs/john-w-kluge-center/kluge-prize/nomination-process>
- Marques, J. P., Caraça, J. M., & Diz, H. (2009). How can university–industry–government interactions change the innovation scenario in Portugal? The case of the University of Coimbra. *Technovation*, 26(4), 534-542. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2005.04.005>
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press. <https://hbswk.hbs.edu/archive/war-for-talent>
- Mirzamohammadi, M., Farmahini Farahanim, M., Yuzbashi, A., & Zarrin, L. (2014). Identification and Validation of Indicators of a Good Teacher in Iranian Islamic University. *Iranian Journal of Culture in The Islamic University*, 3(4), 563-584. <https://www.sid.ir/paper/236902/fa> [In Persian].
- Montazer, G. A., Nazemi, A., & Mousavinasab, M. (2012). Consequences of Rethinking in Elite Concept. *Journal of Science and Technology Policy*, 5(2), 17-33. https://jstp.nrisp.ac.ir/article_12869.html?lang=fa [In Persian].
- Morgan, J. (2010). Higher education becomes a globally traded commodity as Demand soars. *Times Higher Education*, 22, 6–7. <https://www.timeshighereducation.com/news/higher-education-becomes-a-globally-traded-commodity-as-demand-soars/412629.article>
- National Endowment for the Humanities. (2021). Jefferson Lecture [web log comment]. <https://www.neh.gov/our-work/awards-honors/jefferson-lecture>
- Noroozi Chakoli, A. (2011). *Introduction to Scientometrics (Foundations, Concepts, Relations & Origins)*. Tehran: SAMT, Shahed University. <https://samt.ac.ir/fa/book/99> [In Persian].
- Osareh, F., Afifian, F., & Nourmohammadi, H. (2019). Designing a Conceptual and Operational Model for Scientific Evaluation and Ranking the of Educational Departments of Humanities in Universities and Institutes of Higher Education in Iran. *Scientometrics Research Journal*, 5(9), 23-46. <https://doi.org/10.22070/rsci.2019.4192.1273> [In Persian].
- Parlar Foundation. (2021). Award Regulations [web log comment]. <https://parlar.org.tr/odul-yonetmeligi>
- Rezaei, M., & Noroozi Chakoli, A. (2015). The Identification and Accreditation of the Research Productivity Evaluation Indicators of Iran universities. *Academic Librarianship and Information Research*, 49 (2), 213-237. <https://doi.org/10.22059/jlib.2015.56984> [In Persian].
- Romiani, U., Abili, K., Pourkaremi, J., & Farahbakhsh, S. (2021). Designing a talent-based model for recruiting faculty members at Iranian regional comprehensive universities. *International Journal of Educational Management*. 35(3), 668-683. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2020-0129>
- Schiemann, W. A. (2013). From talent management to talent optimization. *Journal of World Business*, 49(2), 281-288. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.012>

- Sharifi, A. H. (2013). *Fundamentals of Islamic Humanities*. Tehran: Aftab Toseh Publications. 7th edition. [In Persian].
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management, Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>
- Sweem, S. (2009). Talent Management: The strategic partnership of human resources and organization development. In T. F. Yaeger & P. F. Sorensen (Eds.), *Strategic organization development: Managing change for success*, pp. 143-164. Information Age Publishing, Inc. <https://psycnet.apa.org/record/2009-18174-009>
- Tahmasabi, R., Golipour, A., & Javaherizadeh E. (2012). Talent Management: Explain, Identify and the Rank Influencing Factors on Recruitment and Retention of Academic talent. *Public Management Researches*, 5(17), 5-26. https://jmr.usb.ac.ir/article_678.html [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. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_32683.html [In Persian].
- The Alexander von Humboldt Foundation of Germany. (2021). About Humboldt-Forschungpreis [pdf file]. Retrieved on January 17, Available: https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Bewerben/Programme/Humboldt-Forschungpreis/humboldt-preis_programminformation.pdf
- The Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. (2021). About AMMODO SCIENCE AWARD [web log comment]. <https://ammodo-science-award.org/en/fundamental/regulations/>
- Tirgar, H., & Bagheri, M. (2015). Elitism and elite selection in the organization, the first international conference of industrial engineering, management and accounting, in electronic form, Alborz Research Institute. <https://civilica.com/doc/502718/> [In Persian].
- Turkish Academy of Sciences. (2021). International TÜBA Academy Prizes. <https://tuba.gov.tr/en/tuba-awards>
- Turner, P. & Kalman, D. (2014). Make Your People Before You Make Your Products: Using Talent Management to Achieve Competitive Advantage in Global Organizations. Chichester: Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/MakeYourPeopleBeforeYouMakeYourProducts>
- Verhaegen, P. (2005). Academic talent: Quo vadis? Recruitment and retention of faculty in European business schools. *Journal of Management Development*. 24(9), 807-818. <https://doi.org/10.1108/02621710510621312>
- Zamanifard, Z., daraei, M., & farahbakhsh, S. (2021). Identifying and Validating the Components of Teachers' Talent Management Model. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 117-131. <https://doi.org/10.30495/jedu.2021.23126.4682> [In Persian].
- Zheng, J., & Liu, N. (2015). Mapping of important international academic awards. *Scientometrics*, 104(3), 763-791. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1613-7>
- Zuckerman, H. (1992). The proliferation of prizes: Nobel complements and Nobel surrogates in the reward system of science. *Theor Med Bioeth*, 13(2), 217-231. <https://doi.org/10.1007/BF02163629>

پیوست‌ها

پیوست /الف. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان جوان علمی در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته‌بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان جوان علمی	درصد وزنی	طیف لیکرت	الویت
۱		ارزش دستاوردهای نامزد (دستاوردها شامل پدیدار ساختن علم / رفع مشکلات موجود در جامعه، رفع کمبودها یا ارائه پیشنهاد‌های اصلی و خلاقانه / راه‌حل نوآورانه برای حل مشکلات کشوری / یا ارائه روش و مفهومی)	۴.۷۶۹		۲۰۳
۲		سهم دستاوردهای نامزد در توسعه و رونق یکی از زمینه‌های علمی علوم انسانی	۴.۷۴۶		۲۰۲
۳		تأثیرگذاری دستاوردهای علمی نامزد (به‌دست آوردن نتایج حاصل از پروژه مانند انتشارات دانشگاهی، ارائ Z مدل سودمند، آموزش محققان، تولید پروژه‌های نوآورانه، استفاده در زمینه‌های مختلف علمی و غیره)	۴.۶۰۵		۱۹۶
۴		انتشار مقاله در نشریه‌هایی از قبیل Science، Nature و ...	۴.۵۸۱		۱۹۵
۵	توانایی علمی (وزن: ۸۷.۸۲۸)	میانگین کل فعالیت آموزشی دوره‌های کارشناسی / کارشناسی ارشد / دکتری حرفه‌ای / دکتری تخصصی	۴.۴۴۰		۱۸۹
۶		انتشار مقاله در نشریه‌های دارای نمایه معتبر بین‌المللی درجه Q1 و Q2 از نمایه JCR، SJR، SciMago و ...	۴.۴۱۷		۱۸۸
۷		تأثیر انتشار دستاوردهای نامزد در بین جوامع علمی بین‌المللی	۳.۳۷۰		۱۸۶
۸		در پنج سال اخیر، دستاوردهای قابل توجه به دست آورده یا کار و فعالیت علمی خود را توسعه داده است	۴.۳۲۳		۱۸۴
۹		کمیت و کیفیت پروژه‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور	۴.۲۹۹		۱۸۳
۱۰		انتشار مقاله در نشریات علمی مصوب (نشریه‌های متنوع از نظر کمیت و کیفیت)	۴.۲۷۶		۱۸۲

ادامه پیوست الف. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان جوان علمی در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته‌بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان جوان علمی	طیف لیکرت	
			درصد وزنی	الویت
۱۱		حسن سابقه همکاری در اجرای طرح‌های پژوهشی راهبردی یا مصوب مؤسسه‌ها	۴.۲۵۲	۱۸۱
۱۲		ثبت اختراع برگزیده شده در بنیاد ملی نخبگان کشور	۴.۲۰۵	۱۷۹
۱۳		دارا بودن نشان‌های طلا، نقره و برنز کشوری از المپیادهای ملی و بین‌المللی	۴.۱۸۲	۱۷۸
۱۴		برگزیده جشنواره‌ها، مسابقات و رویدادهای نخبگانی مورد تأیید بنیاد ملی نخبگان کشور	۴.۱۵۸	۱۷۷
۱۵		نگارش/ ترجمه کتاب کامل یا فصلی از کتاب علمی غیر درسی توسط ناشر معتبر	۴.۰۱۷	۱۷۱
۱۶	توانایی علمی (وزن: ۸۷.۸۲۸)	برگزیده بودن در آزمون‌های ورودی به دانشگاه (فقط یک آزمون مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد وزارت علوم و وزارت بهداشت)	۳.۹۹۴	۱۷۰
۱۷		دانشجویان نمونه و برگزیده در مرحله کشوری (در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد)	۳.۹۲۳	۱۶۷
۱۸		داشتن مشارکت اصلی در دستاوردهای مشترک (میزان مشارکت نامزد)	۳.۷۸۲	۱۶۱
۱۹		فعالیت‌های دستیاری آموزشی و پژوهشی در مؤسسه محل تحصیل	۳.۷۸۲	۱۶۱
۲۰		دارا بودن مقاله‌های ارائه شده به صورت سخنرانی و پوستر در همایش‌های معتبر علمی (داخلی و خارجی)	۳.۴۳۰	۱۴۶
۲۱		عضویت در هیأت مدیره انجمن‌های علمی - تخصصی دارای مجوز از نهادهای ذی‌ربط	۳.۲۶۵	۱۳۹
۲۲	توانایی اقتصادی، توانایی اجتماعی، توانایی ارتباطی و توانایی	از انتشار مقالات پژوهشی فراتر رفته و روش‌های ابتکاری و خلاقانه‌ای را برای انتقال دستاوردهای خود به مردم به شیوه‌ای قابل فهم و جذاب استفاده کرده است (هرگونه فعالیت عمومی که به مردم کمک می‌کند)	۴.۶۲۸	۱۹۷
۲۳	اجرایی (وزن: ۱۲.۱۷۱)	به طور جداگانه و مستقل از واحدهای دانشگاهی مربوطه، دستاوردهای مطلوبی به دست آورده است	۴.۱۳۵	۱۷۶
۲۴		عضو یا وابسته به دانشگاهی در کشور	۳.۴۰۶	۱۴۵

پیوست ب. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان بزرگسالان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال		طیف لیکرت	
		درصد وزنی	الویت	درصد وزنی	الویت
۱		ارائه نظریه معتبر علمی برای نخستین بار در دنیا (مقبولیت و اعتبار عام یافته باشد) یا ارائه یک حق تحقیق علمی نوین در دنیا (با اقبال علمی بین‌المللی مواجه شده باشد)	۲۱۴	۲۰۲۷۹	
۲		سهم منحصر به فردی در علوم انسانی کشور و در زمینه پژوهشی خاصی از رشته‌های علوم انسانی سرآمد باشد	۲۰۲	۲۰۱۵۱	
۳		انتشار کتاب درسی بین‌المللی مورد تدریس در دانشگاه‌های معتبر دنیا یا کتاب پژوهشی از سوی ناشران معتبر علمی بین‌المللی	۲۰۰	۲۰۱۳۰	
۴		سهم منحصر به فرد نامزد در پژوهش‌ها یا دستاوردهای بنیادی (پیشگام و مهم)	۲۰۰	۲۰۱۳۰	
۵		سهم قابل توجه در توسعه اجتماعی، صنعتی، فناورانه و اقتصادی کشور در زمینه‌های علمی مرتبط	۱۹۸	۲۰۱۰۸	
۶		ثبت اختراع ملی یا بین‌المللی	۱۹۴	۲۰۰۶۶	
۷	توانایی علمی (وزن: ۶۱۸۸۰)	دستاوردهای نامزد در طول یک دوره پایدار، دارای ارزش‌ها و بینش‌های معناداری در بین جامعه علمی و فراتر از جامعه علمی باشند	۱۹۴	۲۰۰۶۶	
۸		تأثیر نامزد و دستاوردهای او در غنی‌سازی و تکامل تفکر، گسترش علم و عملکرد فعلی حوزه تخصصی	۱۹۴	۲۰۰۶۶	
۹		شایستگی علمی نامزد در سطح ملی و بین‌المللی شناخته شده باشد؛ دارای تقدیرنامه‌های علمی، شامل جوایز علمی و بورسیه‌های تحصیلی باشد (شهرت بین‌المللی نامزد)	۱۹۲	۲۰۰۴۴	
۱۰		همسو شدن دستاوردهای نامزد با پژوهش‌های جهانی و جریان‌های علمی	۱۹۲	۲۰۰۴۴	
۱۱		انتشار کتب علمی ملی یا بین‌المللی	۱۹۱	۲۰۰۳۴	
۱۲		توانایی پیوند با دانش علوم انسانی به طور گسترده	۱۹۱	۲۰۰۳۴	
۱۳		در پنج سال اخیر، به طور قابل ملاحظه‌ای دستاوردهای علمی فوق‌العاده‌ای را به دست آورده یا کار و فعالیت علمی خود را توسعه داده باشد	۱۹۰	۲۰۰۲۳	

د/د/مه پیوست ب. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان بزرگسالان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	طیف لیکرت	
			الویت	درصد وزنی
۱۴		بلوغ و وسعت دستاوردهای نامزد در سال‌های متمادی	۱۸۹	۲۰۱۲
۱۵		کیفیت قابل ملاحظه دستاوردهای حرفه‌ای نامزد و عملکرد کلی حرفه‌ای او	۱۸۸	۲۰۰۲
۱۶		انتشار مقاله در مجلات با ضریب تأثیر (Impact Factor) بالاتر از متوسط رشته خود	۱۸۷	۱۹۹۱
۱۷		تعداد استنادهای دریافتی (Citation) بالاتر از متوسط استنادهای رشته خود	۱۸۶	۱۹۸۱
۱۸		دستاوردهای نامزد دارای ارزش‌های اساسی (بنیادین) یا اهداف خاصی باشد	۱۸۶	۱۹۸۱
۱۹		سرمدیر یا عضو هیأت تحریریه در نشریات معتبر بین‌المللی در چند سال اخیر	۱۸۵	۱۹۷۰
۲۰		مشارکت قابل توجهی در پرورش جوانان پژوهشگر میزان مشارکت مداوم در پژوهش‌های مربوط به	۱۸۵	۱۹۷۰
۲۱	توانایی علمی (وزن: ۶۱.۸۸۰)	میراث علمی و فکری کشور (با در نظر گرفتن تخصص دانشگاهی)	۱۸۴	۱۹۵۹
۲۲		دارای سابقه قوی در زمینه تدریس و تبحر بر امور دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی	۱۸۴	۱۹۵۹
۲۳		پژوهش‌های نامزد از طریق دستاوردهای چشم‌گیر (مانند دستاوردهای فکری برجسته) در زمینه خاصی از موضوع‌ها، از دیگر دستاوردها متمایز شود	۱۸۳	۱۹۴۹
۲۴		تألیف مقالات علمی بین‌المللی با استنادهای غیر خودی بالاتر از متوسط استنادهای رشته در جهان و تألیف مقالات علمی داخلی با استنادهای غیر خودی بالاتر از متوسط استنادهای رشته در سطح ملی (مقالات علمی ترویجی و علمی پژوهشی)	۱۸۲	۱۹۳۸
۲۵		پرورش شاگردان برجسته در دوره دکتری که به عضویت هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌های مورد تأیید وزارتین درآمده‌اند	۱۸۲	۱۹۳۸
۲۶		سخنران اصلی یا سخنرانی مدعو در کنفرانس‌های معتبر بین‌المللی در چند سال اخیر	۱۷۷	۱۸۸۵

اد/مه پیوست ب. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان بزرگسالان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال		طیف لیکرت
		درصد وزنی	الویت	
۲۷	توانایی علمی (وزن: ۶۱.۸۸۰)	عضویت در هیئت مدیره انجمن‌های علمی بین‌المللی	۱.۸۷۴	۱۷۶
۲۸		نامزد به طور جداگانه و مستقل از واحدهای دانشگاهی	۱.۸۶۳	۱۷۵
۲۹		مربوطه تحقیقات خوبی را در زمینه علوم انسانی انجام داده باشد	۱.۸۳۱	۱۷۲
۳۰		تعداد مقالات پژوهشی منتشر شده در مجلات معتبر به عنوان محقق اصلی و همکار	۱.۸۲۱	۱۷۱
۳۱		عضو کمیته علمی یا راهبردی کنفرانس‌های علمی معتبر بین‌المللی	۱.۷۶۸	۱۶۶
۳۲		دارای دستاوردهای علمی مرتبط با امور کشوری	۲.۰۱۲	۱۸۹
۳۳		مدیریت یا مجری پروژه‌های علمی، فناورانه و صنعتی در سطح ملی یا بین‌المللی با تأیید مراجع مربوطه	۱.۹۹۱	۱۸۷
۳۴		مؤسس شرکت دانش بنیان غیر دولتی موفق (که کالا یا خدمات خود را مستمراً به بازار عرضه نموده باشد) یا یک مؤسسه تحقیقاتی دولتی یا غیر دولتی فعال (پروژه‌های متعددی را با موفقیت به پایان رسانده باشد)	۱.۹۸۱	۱۸۶
۳۵		مشارکت در توسعه کشور از طریق تلاش برای ایجاد و توسعه بخش‌هایی که کشور به آن‌ها نیاز دارد، یا بخش‌های موجود را فعال سازد	۱.۹۷۰	۱۸۵
۳۶		مدیریت یا مجری پروژه‌های علمی، فناوری ملی و بین‌المللی با محوریت کشوری	۱.۹۳۸	۱۸۲
۳۷	توانایی افزایش ظرفیت پژوهشی کشور از طریق مدیریت پروژه‌های پژوهشی و سایر فعالیت تحقیقاتی مؤسس آزمایشگاه پژوهشی مجهز، فعال و اثر بخش که علاوه بر مؤسس و دانشجویان، استادان و پژوهشگران دیگری نیز به طور فعال در آن به پژوهش بپردازند	۱.۸۹۵	۱۷۸	
۳۸	مدیریت یا مجری پروژه‌های مهم و موفق دینی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و تربیتی برجسته در سطح ملی و جهانی با توجه تأثیر نتایج پروژه	۱.۸۳۱	۱۷۲	
۳۹	مشارکت راهبردی در تأسیس و توسعه موسسه‌های آموزش عالی با رویکردی نوین و پیشرفته	۱.۷۳۶	۱۶۳	
۴۰	دارای مسئولیت در دانشگاه‌های کشور یا مؤسسه تحقیقاتی کشوری	۱.۴۹۱	۱۴۰	

د/د/مه پیوست ب. الویت و درصد وزنی شاخص‌های کشف و شناسایی نخبگان بزرگسالان در حوزه علوم انسانی

ردیف	دسته بندی	شاخص‌های انتخاب نخبگان بزرگسال	طیف لیکرت	
			درصد وزنی	الویت
۴۱		تلاش‌ها و مسئولیت چشمگیر نامزد برای گسترش پژوهش و دانش فراتر از جامعه دانشگاهی	۲۰۴۴	۱۹۲
۴۲		تأثیر (قابل اثبات) عملکرد انتشار دستاوردهای نامزد، فراتر از حوزه موضوعی محدود او	۱۰۰۲	۱۸۸
۴۳		توانایی انتقال اهمیت کار خود به مخاطبان گسترده (از طریق کنفرانس، کتاب، مصاحبه، نشریات و...)	۱۸۸۵	۱۷۷
۴۴	توانایی ارتباطی (وزن: ۱۱.۱۹۳)	دستاوردهای نامزد در بیشتر موارد، باید برای محققان در رشته‌های مختلف، برای کسانی که در امور عمومی شرکت می‌کنند و افراد معمولی قابل درک باشد	۱.۷۹۹	۱۶۹
۴۵		شرکت در فعالیت‌های تحقیقاتی (کنفرانس‌ها، سمینارها، کارگاه‌ها ...) در داخل و خارج از دانشگاه	۱.۷۴۶	۱۶۴
۴۶		دارای مهارت‌های گفتاری و جذابیت عمومی (مانند رفتار سخاوتمندانه با دانشجویان، شوخ طبعی و طنز در سخنرانی سمینارها و...)	۱.۷۱۴	۱۶۱
۴۷		مشارکت در انتقال نتایج پژوهشی به صنعت، تجاری‌سازی فعالیت‌ها، کاربردی کردن تحقیقات و اثرگذاری اقتصادی مبتنی بر پژوهش	۲۰۵۵	۱۹۳
۴۸	توانایی اقتصادی (وزن: ۵.۸۷۹)	ایجاد حداقل یک واحد صنعتی با ارزش افزوده یا تولید ثروت ملی (سهم نامزد در ایجاد حداقل ۳۳ درصد)	۱.۹۵۹	۱۸۴
۴۹		توانایی نامزد در ایجاد مشارکت محلی و خارجی و جلب حمایت مالی و فنی برای پژوهش‌های علمی	۱.۸۶۳	۱۷۵
۵۰	توانایی اجتماعی (وزن: ۴.۱۹۶)	کمک به حل مشکلات و مسائل مهم و مشخص اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و زیربنایی کشور از طریق انجام پژوهش علمی	۲.۰۹۸	۱۹۷
۵۱		دستاوردهای نامزد دارای ارزش اجتماعی باشد و بر امور عمومی و جامعه مدنی تأثیرگذار (باعث ایجاد یک جامعه عادلانه، متنوع و فراگیر)	۲.۰۹۸	۱۹۷