

# تبیین عوامل موثر بر استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان با استفاده از روش Fuzzy-

\*مریم راشکی \*زهرا همت

\* دکتری مدیریت رفتاری ، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران  
\*\* دانشجوی دکتری مدیریت فناوری اطلاعات ، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۱

## چکیده

پرورش استعداد‌های کارآفرینانه‌ی دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی یکی از اهداف دانشگاه‌ها در راستای ایجاد دانشگاه کارآفرین می‌باشد. هدف اصلی این پژوهش، تبیین عوامل مؤثر بر استعداد کارآفرینانه‌ی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان با تحلیل سلسله مراتبی AHP – Fuzzy می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، دانشجویان کارآفرین مؤسسات آموزش عالی استان سیستان و بلوچستان می‌باشند. ۲۰ نفر از دانشجویان کارآفرین و موفق در کسب و کار و خبره انتخاب و در نهایت ۱۵ پرسشنامه تکمیل و توسط محقق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به نظر کارآفرینان و با استفاده از تکنیک دلفی ۱۴ مؤلفه مؤثر بر استعداد کارآفرینانه شناسایی شدند و در پنج گروه دسته‌بندی گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد از میان عوامل پنج‌گانه مؤثر بر استعداد کارآفرینانه از نظر خبرگان، استعداد خلاقیت بیشترین تأثیر را دارد و استعداد محدود کردن عدم قطعیت ذهنی و استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، استعداد کارآفرینانه، تحلیل سلسله مراتبی AHP – Fuzzy.

## نوع مقاله: پژوهشی

### ۱-مقدمه

۲۰۰۸، سان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). در دهه‌های اخیر آگاهی از سرمایه انسانی به عنوان یکی از نیروهای محرکه توسعه اقتصادی افزایش یافته است و کارآفرینی نقش مهمی توسعه اقتصادی و همچنین بهبود شیوه زندگی در جامعه ایفا می‌کند و در همین راستا کشورها، سیاست‌های ملی را برای ایجاد و توسعه پروژه‌های کارآفرینی به تصویب رسانیده‌اند. هر چند که این گونه پروژه‌ها خطرناک و درصد بالایی از عدم اطمینان و شکست را به همراه دارد(ونکرز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹؛ چنچ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷؛ نجیم<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳؛ پولکا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). اما

شناخت ارزش استعدادها و پذیرش آن به عنوان بیشترین منبع رقابت استراتژیک در سطح مدیریت، نتیجه تحولاتی است که در ۳۰-۴۰ سال گذشته تجربه شده است. در زمینه مدیریت، سلزنیک<sup>۱</sup> اولین کسی بود که استعداد‌های توانایی کسب و کار را به جایگاه منحصر به فرد تبدیل کرد(گومز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). بسیاری از مدل‌های آموزش و پرورش استعداد با مفاهیم استعداد تحصیلی و استعداد‌های درخشان با کلاس‌های درس آمیخته شده است(اسکروس و هلفر<sup>۳</sup>،

4-Sun  
5-Wennekers  
6-Chang  
7- Najim  
8-Pulka

1-Selznick  
2-Gümüş  
3-Schroth & Helfer

کارآفرینی در فارغ‌التحصیلان دانشگاه است، هدایت کند. بنابراین، دانشگاه باید برای شروع ایفای این نقش آماده شوند. به عبارت دیگر، شناسایی استعداد کارآفرینانه دانشجویان راهی برای دانشگاه کارآفرینی فراهم می‌کند. در نتیجه محقق به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که کدامیک از استعدادهای کارآفرینانه در بین دانشجویان مؤسسات آموزش عالی اهمیت دارند؟ و به چه صورت رتبه‌بندی می‌شوند؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مردم ثروت واقعی ملل هستند و توسعه انسانی<sup>۱۷</sup> درباره ایجاد محیطی که در آن مردم بتوانند استعدادهای بالقوه خود را شکوفا کرده، مولد باشند و زندگی خود را براساس نیازها و منافعشان بسازند، بحث می‌کند (طهماسبی، ۱۳۹۱). کاوش در نوشته‌های فیلسوفان بزرگ مانند جان لاک، ایمانوئل کانت (قضایای آپریوری و انقلاب معرفت شناسانه کانت)، ملاصدرا، فرانسیس بیکن، دیوید هیوم، اسقف بارکلی و ... نشان می‌دهد که ذهن بشر دیگر یک لوح سفید نانوشته و منفعل چنانکه جان لاک می‌پنداشت، نبود. همچنین ذهن صرفاً پذیرنده و منفعل مانند آینه تلقی نمی‌شد. بلکه ذهن کارخانه بسیار پیچیده و منظمی فرض می‌شود که مواد خامی حسی را در قالب‌هایی دقیق و طی یک فرایند چند مرحله‌ای به کالایی به نام معرفت تبدیل می‌کرد که تنها برخی از فرآورده‌های آن می‌توانست حقیقت (معرفت یقینی) نام بگیرد (ابراهیمی دینانی، ۱۳۹۰؛ همزاده ایبانه، ۱۳۹۲). عواملی که ذهن را محدود می‌سازد مانند: گاهی امور محسوس ذهن را به خود مشغول می‌دارند. زمانی تجربیات محدود ما مانع پیشرفت و سیر عقلایی می‌گردند (شریعت‌مداری، ۱۳۸۸؛ کازدین<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۰). استعداد نشان می‌دهد که ظرفیت بالقوه جهت انجام یک کار خاص در افراد وجود دارد. بنابراین برای ایجاد ویژگی‌های بالقوه درست با توجه به مدیریت استعداد بسیار مهم است (بات<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۵).

استعداد با توانایی یا هوش مرتبط است. این توانایی برای اعمال برخی مشاغل و یا انجام فعالیت‌هاست. استعداد به طور کلی با توانایی ذاتی و خلاقیت ارتباط دارد، که می‌تواند با تمرین و آموزش توسعه یابد. همچنین قدرت مغز شمرده می‌شود استعداد یا توانایی فرد

کارآفرینی منجر به ایجاد و توسعه کسب و کار در مقیاس کوچک و متوسط، ارائه فرصت‌های شغلی، درآمدزایی، نشاط زندگی و بکارگیری استعدادهای منابع انسانی و منابع مالی یک کشور در مسیر درست می‌شود (پولکا، ۲۰۱۴). تغییر از نسل اول دانشگاهی به نسل سوم در راستای اهداف بسیاری از دانشگاه‌ها جهان قرار دارد و در محیط رقابتی امروز، موضوع کارآفرینی یکی از نگرانی‌های اصلی مؤسسات و دانشگاه‌های مختلف سراسر جهان است (واسفیان و لیاقدار<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین، توسعه اولیه کارآفرینان بالقوه در جامعه و محیط کسب و کار باید از طریق کارآفرینی در مؤسسه آموزش عالی با تشویق دانشجویان انجام پذیرد (لین<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۱). تحول اقتصادی و تعداد رو به رشد دانشجویان درگیر مسأله اشتغال باعث شده است که چگونگی حل و فصل تناقضات ساختاری در راستای تحول اقتصادی برای حل مسئله اشتغال در جوامع مختلف مورد توجه قرار گیرد (جینگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶). بیکاری جوانان به عنوان یک مشکل طولانی مدت در سراسر جهان شناخته شده است. به طوریکه در سال ۱۳۹۵ نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران ۲۵ درصد بود که این آمار بیشتر در سطح مقطع تحصیلی کارشناسی نگران کننده بود، البته در مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری نیز درصد بیکاری نگران کننده است (افشار، ۱۳۹۵). در حال حاضر جوانان بیکار را به عنوان "نسل از دست رفته"<sup>۱۲</sup> توصیف می‌کنند (وانگ<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). بر همین اساس دانشگاه‌ها نقش ویژه‌ای در پر کردن شکاف بین دنیای آموزش و کار ایفا می‌کنند. در جامعه اروپا نیز یکی از مشکلات مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بویژه بعد از بحران اقتصادی می‌باشد و نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به یک شاخص اساسی زنده ماندن مؤسسات آموزش عالی تبدیل شده است (یار حامیدی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۸؛ رفات<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۱؛ آزا اِمباد<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). توسعه استعداد کارآفرینانه دانشجویان می‌تواند تبدیل این مشکل را به یک نقطه قوی؛ به سمت مأموریت جدید دانشگاه‌ها که ایجاد قابلیت‌های

9 -Vasefian and Liaghatdar

10 -Liñán

11 -Jing

12 -Lost generation

13 -Wang

14 -Yar Hamidi

15 -Refaat

16 -Azwa Ambad

17 -Human Development

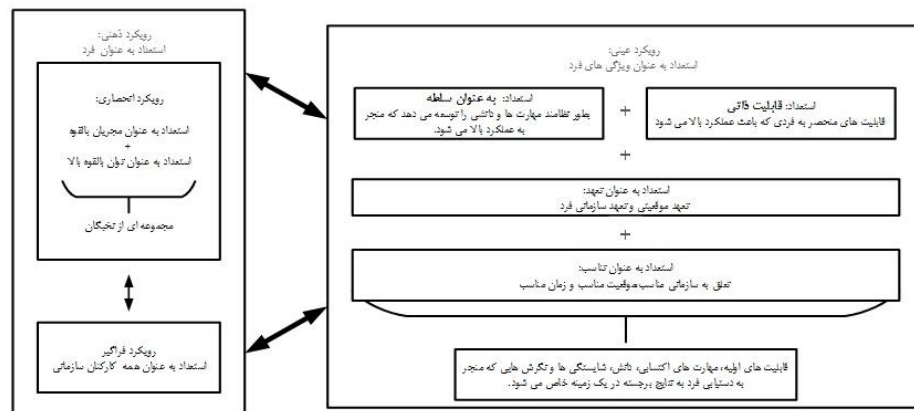
18 -Kazdin

19 -Bat

صلاحیت‌ها اشاره دارد (گلاردو و همکاران، ۲۰۱۵، دریس<sup>۲۵</sup>، ۲۰۱۳). دوم، تقسیم بین دیدگاه فراگیر از استعداد (مربوط به همه افراد) و جهت‌گیری منحصر به فرد (مربوط به یک گروه انتخابی از افراد) وجود دارد. رویکرد فراگیر به دیدگاه روان‌شناختی مثبت پیوسته استدلال می‌کند که هر فرد دارای قوت‌هایی است. دیدگاه منحصر به فرد به رویکرد سرمایه انسانی مربوط می‌شود و معتقد است که سهم نسبی یک گروه خاص (استعدادها) سرمایه‌گذاری غیرمستقیم زمان و پول در این گروه انتخابی را توجیه می‌کند. سوم، بحثی پرحنب و جوش در مورد اینکه آیا استعداد ذاتی و پایدار است و یا می‌توان آن را با تمرین به دست آورد و توسعه داد (مایرز و همکاران، ۲۰۱۳). چهارم، نظرات متفاوت است که آیا تمرکز باید بر توانایی‌ها و انگیزه (ورودی) یا عملکرد عالی و موفقیت (نتیجه) باشد (روس، ۲۰۱۳). در نهایت، محققان درباره میزان استعداد در محیط بحث می‌کنند استعداد قابل انتقال یا به زمینه وابسته است؟ (دریس، ۲۰۱۳). ضعف تحقیق در زمینه اولویت‌بندی استعداد کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه‌ها در پیشینه تحقیقات مشخص می‌باشد. عدالت در آموزش عالی (که توسط برابری دسترسی، کیفیت برنامه و برابری و مساوات کاری بر فارغ‌التحصیلان تعریف شده) باید فراتر از دامنه شناسایی، آموزش و پرورش ضروری برای دانش‌آموزان و دانشجویان با استعداد باشد (هلر، ۲۰۰۴).

برای یادگیری راحت چیزها و به طرز ماهرانه‌ای باعث توسعه فعالیت می‌شود (بوتر<sup>۲۰</sup>، ۲۰۱۵). استعداد توانایی طبیعی خوب بودن در یک چیزی بدون آموزش تعریف می‌شود (مایرز و همکاران، ۲۰۱۴). سؤالاتی که مطرح می‌شود در مورد استعداد این است که آیا استعداد فرد (فاعل) یا به ویژگی‌های فرد (مفعول) بستگی دارد؟ (بردرو<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۶؛ گلاردو، ۲۰۱۵). آیا استعداد ذاتی و یا اکتسابی است، یا عینی یا ذهنی است؟. بر همین اساس رویکردهای مختلفی از قبیل رویکرد منحصر به فرد یا فراگیر، دیدگاه ذاتی یا اکتسابی، رویکرد داده و ستاده شکل گرفته است (منسه<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۵). در رویکرد عینی (مفعولی) که به ویژگی‌های فرد باز می‌گردد استعداد یک توانایی ذاتی است که در یک زمینه خاص آشکار می‌شود.

رویکرد ذهنی (فاعلی) استعداد فرد یا اشخاص مستعد (افراد با مهارت‌ها یا توانایی‌های خاص) باز می‌گردد، که در شکل (۱) نشان داده شده است (گلاردو، ۲۰۱۵). آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به عنوان یک مسیر کلیدی موفقیت شناخته شده است (چن<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۶، ماچینگامبی و وادسانگ<sup>۲۴</sup>، ۲۰۱۲). به طور کلی، در بحث در مورد بهره‌برداری استعداد کارآفرینی پنج بعد را می‌توان نشان داد: اول، تعاریف در مورد موضوع در مقایسه با بعد شیء تقسیم می‌شود. محققانی که طرفدار روش سوژه هستند، استعداد را مترادف برای افراد در نظر می‌گیرند، در حالی که در استراتژی رویکرد هدف به ویژگی‌ها یا صفات افراد مانند توانایی‌ها، دانش و



شکل ۱. چارچوب مفهومی استعداد در جهان کار (گلاردو، ۲۰۱۳)

- 20 -Butter  
21 -Boudreau  
22 - mensah  
23-Chen  
24 -Machingambi & Wadesango

مدیریت می‌کنند. مدیریت استعداد مطابق با خواسته‌ها با افزایش پیچیدگی و عدم اطمینان همراه است (دهادابهاکیم<sup>۳۳</sup>، ۲۰۱۴). استعداد به عنوان ویژگی‌های افرادی است که می‌توانند تفاوت در عملکرد سازمانی را از طریق سهم حال حاضر خود و یا در درازمدت، با نشان دادن بالاترین سطح پتانسیل ارائه دهند. که مدیریت استعداد در سازمان‌ها شکل می‌گیرد (اسچویر<sup>۳۴</sup>، ۲۰۰۴) و کالینگز و ملانی<sup>۳۵</sup> (۲۰۰۹) بیان کردند مدیریت استعداد شامل فعالیت‌ها و فرایندهای شناسایی سیستماتیک موقعیت‌های کلیدی که به صورت متفاوت به مزیت رقابتی سازمان کمک می‌کند (کالینگز و ملانی، ۲۰۰۹). در گذشته مدیریت استعداد شبیه به رسیدگی به سد یا یک مخزن<sup>۳۶</sup> بود، امروزه بیشتر شبیه به مدیریت یک رودخانه است (شهواریان، ۱۳۹۵).

**مفهوم استعداد کارآفرینانه:** اجماع گسترده‌ای از محققان بیان می‌کنند که استعداد کارآفرینانه توانایی کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های بازار است (فدریکی<sup>۳۷</sup>، ۲۰۰۷). بعضی استعداد کارآفرینی را به فعالیت‌های-با بالاترین بازدهی خصوصی- که نیازمند بالاترین بازده اجتماعی نیست، اختصاص دارد (ویتزل<sup>۳۸</sup>، ۲۰۱۰). اکثر مدل‌های تخصیص استعداد فرض می‌کنند که استخر ثابت استعداد کارآفرینی بعدی است بین انتخاب فعالیت‌های تولیدی (به عنوان مثال، شرکت‌های شروع نوآوری و رشد فاستر) و فعالیت‌های غیرمولد (به عنوان مثال، با توزیع مجدد یا از بین بردن ثروت و کاهش رشد). اگر ارائه پاداش فعالیت‌های غیرمولد بیش از فعالیت‌های تولیدی در مدل تخصیص استعداد باشد. انتخاب استعداد کارآفرینی اثرات جانبی منفی برای دیگران و یا اثرات سوء بر رشد اقتصادی دارد (بولتون و اوکن فلز<sup>۳۹</sup>، ۲۰۰۰). در زمینه استعداد خلاقانه می‌توان گفت که در هر فرد، خلاقیت تابع سه جزء است: ۱. تخصص<sup>۴۰</sup> ۲.

سه نوع محرک برای استعداد وجود دارد:

- **استعداد تولیدی مستقیم:** شامل تحرک کارآفرینان، مهندسان و دیگر استعدادهای فنی، نوآوران فناوری و سازندگان کسب و کار. که به طور مستقیم در فعالیت‌هایی که منجر به تولید واقعی کالاها و خدمات مشغول است، مشغول می‌شوند.

- **استعداد تحصیلی:** شامل تحرک دانشمندان، محققان و دانشجویان ملی و بین‌المللی است. این افراد اغلب به کار یا تحصیل در دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی فکر می‌کنند و به تولید و/یا کسب دانش علمی و پژوهشی تمرکز دارند که در نهایت دانش در محصولات و نهاده تجاری با ارزش انتقال می‌یابند (بوتر<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۵).

**استعدادهای درخشان بخش‌های اجتماعی و فرهنگی:**

این استعداد به طور مستقیم به ارائه خدمات اجتماعی و مباحث "کارکنان فرهنگی" مانند نویسندگان، نقاشان، موسیقیدانان و افراد دیگر در فعالیت‌های خلاق هنری و فرهنگی که ارزش لذت از زیبایی شناختی و توسعه شخصی مشغول اند، این افراد که به نوشتن کتاب، تولید فیلم، نقاشی، صنایع دستی و سایر محصولات فرهنگی مشغولند (مبینی دهکردی، ۱۳۹۱). از سال ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی شاهد آغاز رقابت شدید بین ملت‌ها برای رشد اقتصادی بالا و حفظ یک مزیت رقابتی جهانی که نیاز به نیروی کار با استعداد برای به دست آوردن آن بود (پورتر<sup>۲۷</sup>، ۱۹۹۰؛ آشتون و مورتون<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۵؛ برایان<sup>۲۹</sup>، ۲۰۱۰؛ موتالی<sup>۳۰</sup>، ۲۰۱۵).

**مدیریت استعداد:** مک کینزی در سال ۱۹۹۸ گزارشی انتشار داد که آغاز رسمی جنگ استعداد برشمرده می‌شود. جمله معروف گزارش وی این بود: استعداد بهترین ارزش برای مبارزه است (بت<sup>۳۱</sup>، ۲۰۱۵، بچلر<sup>۳۲</sup>، ۲۰۰۹). امروزه از توسعه استعداد به جای دستیابی به استعداد استفاده می‌شود. اما صنایع توسعه و جذب استعدادها را انجام و

33- Dhanabhakym

34-Schweyer

35-Collings and Mellahi

36-Talent Pool

37-Federici

38-Weitzel

39-Bolton and Ockenfels

40-Expertise

26-Botter

27-Porter

28-Ashton & Morton

29-Bryan

30-Muthaly

31-Bat

32-Beechler

و آن‌ها نشان‌دهنده ترکیبی متنوع مردم در مورد انگیزه و نگرش هستند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۶).

استعداد خلاقیت: استعدادهای نوجویی به افرادی با روحیه نوآوری و خلاقیت، اندیشه‌ها و توانایی‌های نوآوری و خلاقیت، دستاوردهای نوآورانه و حس نوآوری و خلاقیت اشاره دارد. افراد با استعداد نوجویی تمایل دارند به سرعت از تغییرات و گرایش‌ها در محیط اطرافشان آگاه شوند، سپس ایده‌های جدید یا چیزهایی نو را ارائه دهند. به طور کلی، آنها با برخی از ویژگی‌های دورنی، به دنبال فعالیت‌های از جمله اختراع نوآورانه، تحقیقات علمی، سازماندهی و مدیریت، هماهنگی و یادگیری می‌باشند (بچلر و وودوارد، ۲۰۰۹؛ چن، ۲۰۱۰؛ فایولی و همکاران، ۲۰۱۳).

استعداد کسب و کار: استعدادهای که رویکرد جدید برای توسعه سازمانی ایجاد می‌کنند و می‌توانند به طور مؤثر، کارآمد، عادلانه و به طور مداوم استعداد کارآفرینی را توسعه دهند و شرکت‌های موفق را در مقیاس وسیع ایجاد کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۰۴؛ چائو تانگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ کیت و همکاران، ۲۰۱۱).

استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها: استعداد کشف فرصت‌های که در آن کالاها، خدمات، مواد اولیه و روش‌های سازماندهی جدید می‌توانند معرفی شوند و در مقایسه با هزینه تولیدشان، بفروش برسند (کلین<sup>۴۹</sup>، ۲۰۰۸؛ فاتوکی، ۲۰۱۴).

استعداد محدودکردن عدم قطعیت‌های ذهنی: نوعی استعداد ترکیبی نوآورانه که با نوع خاصی از عدم اطمینان محیطی در ارتباط با تغییر و فشار رقابت مقابله کند (آلمندوز، ۲۰۱۷) استعداد شغلی: استعداد تمایل به انجام کار و ماندگاری در مشاغل را در بر می‌گیرد که مهارت‌های از قبیل: مهارت توسعه فردی، ارزش کار، انجام درست کارها، تمایل به انجام کار، معناداری کار، داشتن مسئولیت پاسخگویی، انجام بهترین پایان در کار، شناخت بازار، ماندگاری در بازار، عمل‌گرا در وضعیت شغلی نامشخص، ارزیابی اقدامات گذشته، پیگیری فرایند شغلی را در بر می‌گیرد (چین، ۲۰۱۴).

مهارت‌های تفکر خلاق<sup>۴۱</sup>. انگیزه<sup>۴۲</sup> (اوکیپارا<sup>۴۳</sup>، ۲۰۰۷). گگن<sup>۴۴</sup> (۲۰۰۷)، بیان می‌کنند که استعداد و خلاقیت "توانایی طبیعی و سطح بیان که تا حدودی توسط بنیاد ژنتیک فرد کنترل می‌شود. هر چند که بخشی از هوش و خلاقیت ممکن است ذاتی باشد، اما آنها پتانسیل رشد را دارا می‌باشند. عوامل، شاخص‌های عملکرد و نهای تأثیر فعالیت‌های کارآفرینانه (بادل<sup>۴۵</sup>، ۲۰۱۱). نهادها و فناوری نقش مهمی در ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه، شکل‌دهی منابع عدم قطعیت و در نتیجه، نوع مهارت‌های مورد نیاز کارآفرینان، یعنی ماهیت استعداد کارآفرینانه بازی می‌کنند. تمایز بین کشف و بهره‌برداری استعداد به ریشه‌های بحث در مورد چه چیزی استعداد کارآفرینانه است، باز می‌گردد. براساس شواهد مطالعات زیادی در مورد سن، سابقه بازار کار، وضعیت تأهل، پدر و مادر خود اشتغال، درآمد و قوی ترین ارتباط مثبت برای تبدیل شدن به کارآفرین را بیان می‌کنند و انواع صفات ذاتی، مانند خلاقیت، تخیل، هوشیاری، پشتکار و مهارت کسب شده از طریق آموزش و پرورش رسمی، تجربه کاری و یادگیری اجتماعی را نیز بیان می‌کند. شواهد دوم، بیان می‌کنند استعداد کارآفرینانه به توانایی‌های شناختی مورد نیاز ساخته شده -در محیط‌های سازمانی و تکنولوژیکی مختلف- به کشف و بهره‌برداری فرصت‌های بازار و محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی بستگی دارد (ویتزل<sup>۴۶</sup>، ۲۰۱۰). هیت<sup>۴۷</sup> و همکاران (۲۰۰۱) کارآفرینی را به عنوان شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کشف نشده‌ی قبلی تعریف کرده‌اند (مبینی دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱). کوپر و دانگلبگ<sup>۴۸</sup> (۱۹۸۶) نشان دادند که کارآفرینان خالق کسب و کار هستند که به طور قابل توجهی از کسانی که ارتقاء می‌یابند و یا استخدام می‌شوند و یا کسانی که کسب و کار به ارث می‌برند متفاوت می‌باشند

41 - Creative thinking skills

42 - Motivation

43 - Okpara

44 - Gagne

45 - Badal

46 - Weitzel

47 - Hitt et al

48 - Cooper and Dunkelberg

اغلب توسط ساختار رسمی مشخص برای مالکیت معنوی تجاری دانشگاهی از طریق دانش (به عنوان مثال مشاوره یا تحقیق قرارداد)، انتقال تکنولوژی (به عنوان مثال ثبت اختراع و یا صدور مجوز) و انتقال از محصولات یا خدمات (به عنوان مثال Spin off) بیان می‌شود. کارآفرینی دانشگاهی در سطح افراد و یا گروهی از افراد به طور مستقل و یا به عنوان بخشی از دانشکده یا سیستم دانشگاهی، ایجاد سازمان جدید، و یا تحریک نوآوری در درون یا خارج از دانشگاه رخ می‌دهد (نیکو، ۲۰۱۵). حضور مستقیم در توسعه اقتصادی به عنوان مأموریت سوم دانشگاه‌ها شناخته شده است (پژوهش، ۱۳۹۳).

**- ماموریت نخست دانشگاه‌ها در اقتصاد دانش بنیان (آموزش):** در جامعه‌ای که بخش عمده‌ای از جمعیت آن تحصیل کرده و به ویژه دارای تحصیلات دانشگاهی است. اثر خارجی به وجود می‌آید. این موضوع همراه با مباحث سیاسی و اجتماعی، تقریباً در تمامی کشورها منجر به حمایت عمومی از آموزش می‌شود. در جامعه دانش بنیان، حداقل سطح آموزش، سطحی است که توانایی فرد را برای یادگیری را حداکثر کند.

**- ماموریت دوم در اقتصاد دانش بنیان (پژوهش):** دو استراتژی برای تولید دانش وجود دارد: (۱) در تعامل باز نتایج علمی در اختیار همه قرار می‌گیرد (نتایج عمومی). (۲) اعمال اعطای حقوق اقتصادی کشفیات دانشمندان از طریق اعمال مالکیت معنوی است (نتایج خصوص) (پژوهش، ۱۳۹۳).

**ماموریت سوم در اقتصاد دانش بنیان:** انتشار اطلاعات نیست بلکه انتشار نوآوری است. در تعاملات میان دانشگاه، صنعت و دولت، صنعت دیگر منبع نوآوری نیست و دانشگاه نقش خود را محدود به آموزش و پژوهش نمی‌داند، بلکه به طور گسترده از طریق انتقال تکنولوژی و ایجاد مراکز رشد در نوآوری مشارکت می‌کند و دانشگاه به عنوان بازیگر اصلی در فرایند نوآوری قرار می‌گیرد (لیتان<sup>۵۲</sup>، ۲۰۰۷).

**اهمیت استعداد کارآفرینانه در دانشگاه‌ها (دانشگاه نسل سوم):** دانشگاه‌ها دوران گذر خود را طی می‌کنند. تحولات گسترده جهانی تأثیرات عمیق اجتماعی-اقتصادی به همراه داشته و فشار را بر آموزش عالی به طور تصادفی افزایش داده است. در این میان از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود که مسئولیت‌های جدیدی همانند توسعه منطقه‌ای اقتصادی و اجتماعی، کاهش بودجه عمومی، و مهارت‌دار شدن دانشجویان را پذیرا شده، رفتار کارآفرینانه داشته و پیگیری تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیقاتی و زایش شرکت‌های فناورانه دانشگاهی باشند (پژوهش، ۱۳۹۳). کارآفرینی در آموزش عالی فرایند مستمری است که از یک سو به شناسایی و بهره‌برداری مؤثر از منابع درونی و بیرونی نظام آموزشی منجر می‌شود و از سوی دیگر، موجب ایجاد فرصت‌های جدید یاددهی و یادگیری می‌گردد. این فرایند با تکیه بر دو محور آموزش فراگیر کارآفرین و پرورش قابلیت‌های کارآفرینانه آنان محقق می‌گردد (تورکر<sup>۵۰</sup>، ۲۰۰۹). دانشجویان با استعداد زمینه یادگیرنده فوق‌العاده‌ای دارند، آنها شامل آن دسته از دانشجویان هستند که دارای توانایی و تمایل به شرکت در چالش دانشگاهی با ارائه دستاورد بزرگ در مسائل مورد بررسی در کلاس درس یا پارک‌های علمی دانشگاهی می‌باشند. دانشجویان باهوش و با استعداد دانشگاهی رفتارهای خاصی از قبیل ارائه برتری توانمندی و تعهد در وظایف را نشان می‌دهند (گالاردو، ۲۰۱۳). استعداد کارآفرینی از دیدگاه ویلیام بامول (۱۹۹۰) شامل خلاقیت، هوشیاری و توانایی برای انجام کارهاست که برای حداکثر رساندن فایده فردی، نه رفاه اجتماعی است. کارآفرینی لزوماً افزایش رفاه نیست. تجزیه و تحلیل بامول بر دو محور استوار است؛ اول، استعداد کارآفرینی منطقی به یک اندازه در طول زمان و جوامع توزیع شده، اما بروز آن مهمتر است که به سرمایه گذاری نهادی بستگی دارد. دوم، بامول زیرنظر شومپیتر<sup>۵۱</sup> تابع کارآفرینی را به عنوان ترکیبات جدید تعریف می‌کند که نیازمند شناسایی ابعاد این ترکیبات است (دوهان، ۲۰۱۰). در محیط دانشگاهی، کارآفرینی دانشگاهی سنتز و ادغام فعالیت‌های علمی، دانشگاهی و تجاری است و

## جدول ۱. پیشینه تحقیق استعداد کارآفرینانه

محقق	عنوان تحقیق	نتایج تحقیق
چن (۲۰۱۶)	مطالعه سبک مدیریت آموزش استعدادهای نوآورانه کاربردی بر اساس ترکیب آموزش کارآفرینی آموزش مشاغل و آموزش افراد	در نظر سنجی واقعی، این مقاله نشان داد که بسیاری از کالج‌ها و دانشگاه‌ها اهمیت نوآوری و آموزش افراد را به رسمیت نمی‌شناسد در مواجهه با این وضعیت، دانشگاه باید به طور کامل به آموزش کارآفرینی، آموزش مشاغل، آموزش افراد نقش مهمی را بازی کنند و در ایجاد برنامه درسی مناسب، بهبود ساخت و ساز سیستم دوره‌های مشاغل دانشگاهی، به ترویج رشد استعدادهای نوآورانه در دانشگاه‌ها تلاش کنند.
چن (۲۰۱۰)	بررسی شیوه رشد استعدادهای کارآفرینی نوآورانه	طراحی سیستماتیک و عملی برای رشد استعدادهای نوآورانه و کارآفرینی نیاز است، از جمله تغییر ایده‌های آموزشی، بهینه‌سازی هدف، نوآوری روش‌های تدریس، تقویت آموزش و پرورش عملی، اصلاح ارزیابی و بهینه‌معلمان و راه‌اندازی سیستم ارزیابی.
ژانگ و همکارانش (۲۰۱۰)	استعداد کارآفرینی و توسعه اقتصادی در چین	نشان داد که معجزه اقتصادی چین در سه دهه گذشته به تخصیص مجدد استعداد کارآفرینی در بخش‌های دولتی و کشاورزی و فعالیت‌های کسب و کار نسبت داده می‌شود. زمانی که استعداد کارآفرینی به فعالیت‌های کسب و کار منتقل شد، ثروت و رونق اقتصادی ایجاد شد.
فانتک (۲۰۰۷)	استعداد کارآفرینی، انتخاب شغلی، و سیاست‌های گام به گام	نشان داد که با مطالعه ناکارآمدی‌های بازار و راه‌حل‌های سیاسی عوامل مشاغل انتخاب شود، و استعداد کارآفرینی به اطلاعات نیاز دارد و بسیاری از کارآفرینان مستعد به دلیل انتخاب نامساعد با کاهش بازده کارآفرینی روبه‌رو بودند.
بولتون (۲۰۰۴)	کارآفرینان: استعداد، خصلت و شیوه	بیان می‌کند که استعدادهای افراد کارآفرین استعداد و خلق و خو هدیه، ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی است که در آنچه که افراد انجام می‌دهند، وظایف و مسئولیت‌ها نقش دارد. زنجیره استعداد مکانیسم اجرایی اصلی کارآفرین است. این که چگونه آنها ایجاد می‌شوند و نوآوری‌ها با ریشه شخصیتی تمرکز، مزیت و خلاقیت با هم ارتباط دارند.
فاسمی‌گوآبری (۱۳۹۵)	نقش آموزش و پرورش در شکوفایی استعداد کارآفرینی	نشان داد آموزش فنی حرفه‌ای، برنامه‌ی درسی، روش‌های آموزش، محتوا ی درسی، ابزارهای عملی، معلم و روش‌های تدریس او، آموزش الکترونیکی، حمایت‌های مادی و معنوی دانش‌آموزان کارآفرین و توجه به نیازهای یادگیری دانش‌آموزان، اثربخشی آموزش کارآفرینی در نظام آموزش و پرورش کشور را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کار	همکاران ، ۲۰۱۵ ، استبر، ۲۰۱۲، مگنیه و همکاران، ۲۰۱۴؛ تیاگو، ۲۰۱۵؛ دابیک و همکاران، ۲۰۱۵ ، چانگ و همکاران، ۲۰۱۶ ، شریکوا و همکاران، ۲۰۱۶؛ لتافیا و همکاران، ۲۰۱۶؛ سلیمانو <sup>۵۹</sup> ، ۲۰۰۶؛ همزریچ و همکاران <sup>۶۰</sup> ، ۲۰۰۵؛ کلین، ۲۰۰۸؛ اگوال، ۱۹۹۴؛ موريس، ۱۹۹۸؛ ماگگیوری، ۲۰۰۳؛ هورتینی ؛ ۲۰۱۰؛ کلت، ۲۰۰۷ . آپاریکو <sup>۶۱</sup> ، ۲۰۱۶؛ جهانمیر، ۲۰۱۶؛ فاتوکی <sup>۶۲</sup> ، ۲۰۱۴؛ راپوسو، ۲۰۱۱؛ اسماعیل، ۲۰۰۹؛ ناسیریو، ۲۰۱۵؛ اوخومینا ، ۲۰۱۰؛ هانگ، ۲۰۰۳.
روانشناسی	همکاران (۱۳۸۵). مطهری نژاد و همکاران(۱۳۹۴).
کسب و کار	استعداد محدود کردن عدم قطعیتها
دانش	ی ذهنی
کسب و کار	استعداد شغلی
فرصت های بهره	شغلی
برداری از فرصت ها	کسب و کار
استعداد	کسب و کار
کشف و بهره	کسب و کار
محیطی	کسب و کار
توانایی شناختی	کسب و کار
هوشیاری	کسب و کار
سازمانی	کسب و کار
استعداد	کسب و کار
کاهش	کسب و کار
عدم قطعیتها	کسب و کار
اطمینان	کسب و کار
توانایی شناختی	کسب و کار
استعداد شغلی	کسب و کار
ورود به کار	کسب و کار
تمایل ورود به بازار	کسب و کار

### ۳- روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر حاضر از نوع کاربردی و از لحاظ هدف، از نوع توصیفی است. زیرا در این مطالعه ابتدا باید با استفاده از مرور ادبیات شاخص‌های استعداد کارآفرینانه شناسایی و سپس از طریق خبرگان صنعت کارآفرینی مورد بررسی قرار گیرد تا شاخص‌های استعداد کارآفرینانه متناسب با این صنعت شناسایی شده و در نهایت، برای تعیین سطح اهمیت هر کدام از شاخص‌ها و اولویت‌بندی آنها در صنعت کارآفرینی اقدام شود. روش‌های گردآوری اطلاعات در این مطالعه عبارتند از مطالعه و مرور ادبیات نظری برای فهم و شناخت موضوع و شناسایی شاخص‌های استعداد کارآفرینانه متناسب در صنعت کارآفرینی و روش تحلیل سلسله مراتب

محققان دیگری همچون استامبف (۲۰۰۱)؛ گلاردو-گلاردو (۲۰۱۳)؛ مطهری نژاد (۱۳۹۴)؛ چن (۲۰۱۱)؛ یو (۲۰۰۹)؛ خانجانی (۱۳۸۵)؛ فیدریکی (۲۰۰۷)؛ ویتزل (۲۰۱۲) تحقیقاتی نیز در زمینه استعداد کارآفرینانه و نوآوری در جامعه‌های آماری مختلف انجام داده‌اند. در ادبیات استعداد کارآفرینانه مطالعات بسیار کمی وجود دارد که به شناسایی و ارائه شاخص‌های سنجش استعداد کارآفرینانه پرداخته اند. بررسی این مطالعات نشان می‌دهد که پنج بعد، استعداد خلاقیت، استعداد کسب و کار (بهروری)، استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها، استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی و استعداد شغلی در کارآفرینی در نظر گرفته می‌شوند که در جدول شماره ۱ این ابعاد و شاخص‌های آنها و نیز مطالعاتی که به این شاخص‌ها اشاره داشتند، ذکر شده است.

### جدول ۲. ابعاد و شاخص‌های ارزیابی استعداد کارآفرینانه شناسایی شده در مطالعات

ابعاد	شاخص‌ها	محققان
استعداد	خلاقیت	لیندسی <sup>۵۳</sup> ، ۲۰۰۹؛ دیوین <sup>۵۴</sup> ، ۲۰۱۴؛ یاوو، ۲۰۱۶؛ وانگ، ۲۰۰۷؛ ساندرز <sup>۵۵</sup> ، ۲۰۱۲؛ فدریسی، ۲۰۰۸؛ چن، ۲۰۱۶، ۲۰۱۱، ۲۰۱۰؛ گلاردو گلاردو، ۲۰۱۳؛ تانیس، ۲۰۱۴؛ ژیمن، ۲۰۱۶؛ تیان، ۲۰۱۴؛ ژانگ، ۲۰۱۰؛ پاندا، ۲۰۱۵؛ ساحی، ۲۰۱۴؛ قاتا، ۲۰۰۷؛ اوزلز، ۲۰۱۲؛ بیانچی، ۲۰۱۰؛ هافمن، ۲۰۱۴؛ بولتن، ۲۰۰۴؛ مینر <sup>۵۶</sup> ، ۱۹۹۷؛ اولسن <sup>۵۷</sup> ، ۲۰۱۴؛ مک دونل <sup>۵۷</sup> ، ۲۰۱۱؛ ژائو، ۲۰۱۲؛ آبراهام <sup>۵۸</sup> ، ۲۰۱۱؛ تورکر و همکاران ، ۲۰۰۹؛ لیختن اشتاین، ۲۰۰۱؛ وو، ۲۰۰۸؛ کایجون و همکاران ، ۲۰۱۵؛ وانگ و همکاران ، ۲۰۰۴؛ چائو تانگ و همکاران ، ۲۰۱۵؛ کیت و همکاران ، ۲۰۱۱؛ یوربان، ۲۰۰۶؛ گولیت و همکاران ، ۲۰۱۴؛ پوکو انتیو و همکاران، ۲۰۱۲، کونگ؛ ۲۰۱۶؛ فایولی و همکاران، ۲۰۱۳، داننچ و کسب و
خلاقیت	نوآوری	
استعداد	مزیت رقابتی	
کسب و کار	کسب و کار	
کسب و کار (بهروری)	کسب و کار	
کسب و کار	کنترل	
کسب و کار	کسب و کار	
مدیریت و کسب و	مدیریت و کسب و	

53 -Lindsey

54- Devine

55-Miner

56- Olsen

57-McDonnell

58-Abraham

59-Solimano

60-Hisrich

61-Aparicio

62-Fatoki

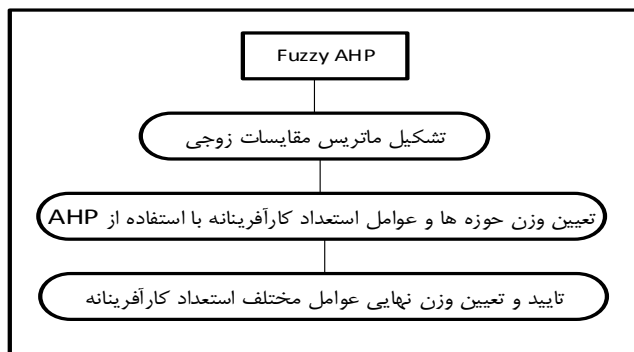


### - جامعه آماری و روش نمونه گیری

با توجه به تخصصی بودن موضوع پژوهش، جامعه آماری این تحقیق، خبرگان و دانشجویان کارآفرین دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده شده است. پرسشنامه برای ۲۰ نفر از خبرگان و دانشجویان کارآفرین دانشگاه سیستان و بلوچستان ارسال شد که از این تعداد، ۱۶ پرسشنامه دریافت گردید و در نهایت، با بررسی به عمل آمده، برخی ناقص و نرخ سازگاری خوبی نداشتند و ۱۵ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت.

### - مدل AHP فازی

پژوهشگر برای انجام تحلیل فازی و اولویت بندی شاخص های شناسایی شده از روش مثلثی چانگ استفاده کرده است. چانگ در سال ۱۹۹۲ روشی بسیار ساده را برای بسط فرایند تحلیل سلسله مراتبی به فضای فازی ارائه داد. این روش که مبتنی بر میانگین حسابی نظرات خبرگان و روش نرمالایز ساعتی بوده و با استفاده از اعداد مثلثی فازی توسعه داده شده بود، مورد استقبال محققان قرار گرفت.



### شکل ۳. مراحل انجام Fuzzy AHP

مدل AHP فازی در ۵ مرحله انجام می گیرد (زنجیرچی، ۱۳۹۰):

- ترسیم درخت سلسله مراتبی

- تشکیل ماتریس های توافقی قضاوت

- محاسبه وزن های اولیه

- تعیین وزن های نرمالیزه شده ماتریس ها

- محاسبه اوزان نهایی

درخت تصمیم گیری براساس صورت مسئله به شکل زیر ترسیم می شود.

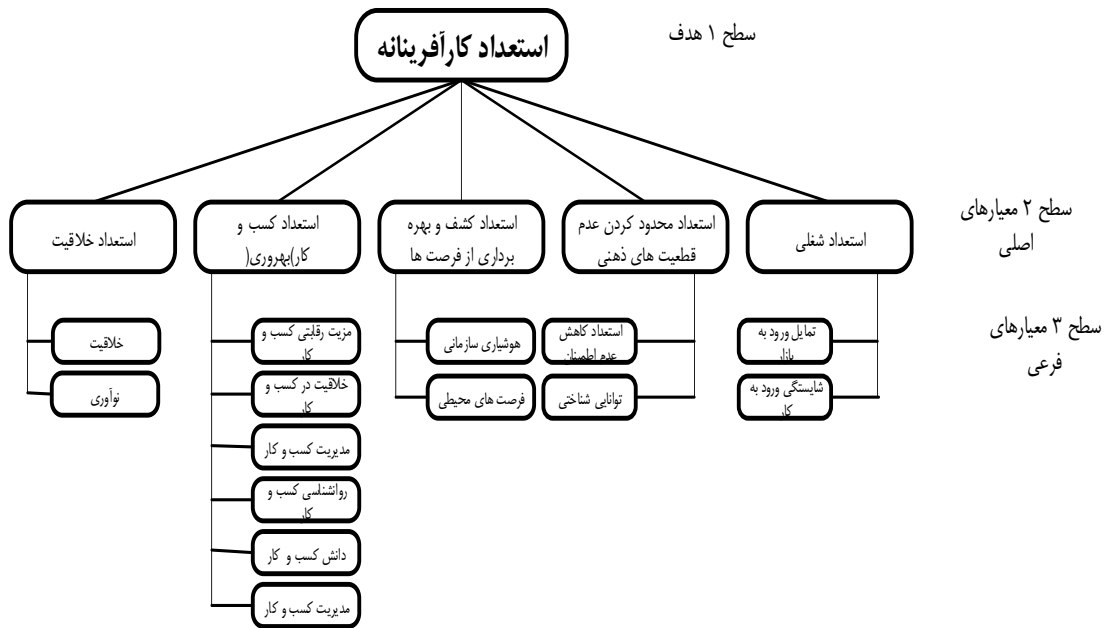
فازی در تعیین سطح اهمیت و اولویت بندی شاخص های شناسایی شده است. مجموعه عوامل شناسایی شده در این پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است. در مرحله دوم، عوامل شناسایی شده از طریق پرسشنامه و با کمک تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی، بر اساس سؤالات تحقیق رتبه بندی شده اند. برای این منظور، ابتدا ساختار سلسله مراتبی عوامل مؤثر بر استعداد کارآفرینانه برابر شکل ۲ ترسیم شده است.

### ۴- ابزارگردآوری داده ها

ابزارهای مورد استفاده در جمع آوری داده ها، مقالات علمی، کتاب، منابع اینترنتی و پرسشنامه هستند. جهت کسب نظرات خبرگان در ماتریس مقایسه های زوجی از پرسشنامه استفاده شده است. و پاسخ دهندگان با مقایسه زوجی معیارها و زیرمعیارها در گروه، اهمیت هر یک از آنها را مشخص می کنند. برای سنجش روایی پرسشنامه از نظرات خبرگان کارآفرین و اساتید دانشگاهی استفاده گردیده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه از نرخ ناسازگاری (که بایستی مقدار آن بیشتر از ۰/۱ باشد) استفاده گردیده است. مقیاس فازی ۹ تایی کاول و ورما (جدول شماره ۲) در این پژوهش استفاده گردیده است (کول و ورما<sup>۶۳</sup>، ۲۰۱۱).

### جدول ۳. طیف فازی

کد	عبارات کلامی	عدد فازی	کد	عبارات کلامی	عدد فازی
۱	اهمیت برابر	(۱,۱,۱)	۲	اهمیت کم تا متوسط	(۱,۲,۳)
۳	اهمیت متوسط	(۲,۳,۴)	۴	اهمیت متوسط تا زیاد	(۳,۴,۵)
۵	اهمیت زیاد	(۴,۵,۶)	۶	اهمیت زیاد تا خیلی زیاد	(۵,۶,۷)
۷	اهمیت خیلی زیاد	(۶,۷,۸)	۸	اهمیت خیلی زیاد تا کاملاً زیاد	(۷,۸,۹)
۹	اهمیت کاملاً زیاد	(۸,۹,۱۰)			



شکل ۴. ساختار سلسله عوامل مؤثر بر اتخاذ تصمیم استعداد کارآفرینانه

سطوح دو و سه ساختار سلسله مراتبی محاسبه می شود.

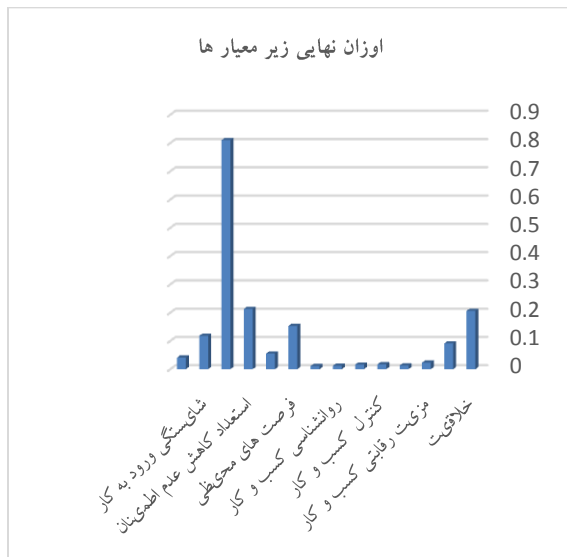
به منظور اطمینان از سازگاری ماتریس ها نرخ ناسازگاری محاسبه و سپس وزن هر یک از معیارهای

جدول ۵. نرخ سازگاری ماتریس های تجمیع شده

نرخ سازگاری	عنوان ماتریس های تجمیع شده	سطوح
۰/۸۷۲	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی عوامل مؤثر بر استعداد کارآفرینانه	سطح دوم
۰/۷۴۵	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی زیرمعیارهای استعداد خلاقیت	سطح سوم
۰/۶۴۲	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی زیرمعیارهای استعداد کسب و کار (بهروری)	
۰/۵۸۴	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی زیرمعیارهای استعداد کشف و بهره برداری از فرصت ها	
۰/۶۳۲	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی زیرمعیارهای استعداد محدود کردن عدم قطعیت های ذهنی	
۰/۷۲۶	ماتریس تجمیع شده مقایسات زوجی زیرمعیارهای استعداد شغلی	



### نمودار ۱. نمودار اوزان نهایی معیارها



### نمودار ۲. نمودار اوزان نهایی زیرمعیارها

#### ۵- بحث و نتیجه گیری

امروزه کارآفرینی و دانشجویان کارآفرین در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی در حال فعالیت می باشند، برای خلق اشتغال و ارزش آفرینی و پاسخ گویی به نیازهای جامعه همواره دانشگاهها با چند فعالیت متفاوت و به نوعی چالش برانگیز مانند آموزش، پژوهش و کارآفرینی روبه رو هستند.

وزن نسبی و نهایی معیارها و زیرمعیارها مطابق جداول (۵) و (۶) بدست می آید که نشان دهنده اهمیت آنها بر اساس نظر خبرگان است.

#### جدول ۶. وزن معیارهای اصلی

معیار	وزن
استعداد خلاقیت	۰/۲۹۴
استعداد کسب و کار (بهروری)	۰/۰۸۷
استعداد کشف و بهره برداری از فرصت ها	۰/۲۰۲
استعداد محدود کردن عدم قطعیت های ذهنی	۰/۲۸۹
استعداد شغلی	۰/۱۵۵

#### جدول ۷. وزن نهایی زیر معیارها

زیرمعیار	وزن محلی	وزن نهایی
خلاقیت	۰/۷۰۲	۰/۲۰۶
نوآوری	۰/۳۰۵	۰/۰۹۱
مزیت رقابتی کسب و کار	۰/۲۵۷	۰/۰۲۳
خلاقیت در کسب و کار	۰/۱۴۸	۰/۰۱۳
کنترل کسب و کار	۰/۱۸۷	۰/۰۱۷
مدیریت کسب و کار	۰/۱۸۵	۰/۰۱۶
روانشناسی کسب و کار	۰/۱۳۸	۰/۰۱۲
دانش کسب و کار	۰/۱۰۸	۰/۰۱۱
فرصت های محیطی	۰/۷۵۶	۰/۱۵۳
هوشیاری سازمانی	۰/۲۶۸	۰/۰۵۵
استعداد کاهش عدم اطمینان	۰/۷۳۷	۰/۲۱۳
توانایی شناختی	۰/۲۷۶	۰/۰۸۱
شایستگی ورود به کار	۰/۷۵۷	۰/۱۱۸
تمایل ورود به بازار	۰/۲۵۶	۰/۰۴۱

با توجه به اوزان نهایی معیارها و زیرمعیارها می توان عوامل موثر بر استعداد کارآفرینانه دانشجویان را اولویت بندی نمود. نمودار میله ای اوزان نهایی مربوط به معیارها و زیر معیارها این اولویت بندی را نیز نشان می دهد.

می‌باشد. بنابراین دانشگاه‌ها و همچنین مؤسسات آموزشی تا حد امکان بایستی بتوانند استعداد خلاقیت و نوآوری را در بین دانشجویان و دانش آموزان پرورش دهند و زمینه شکوفایی آن را فراهم سازند.

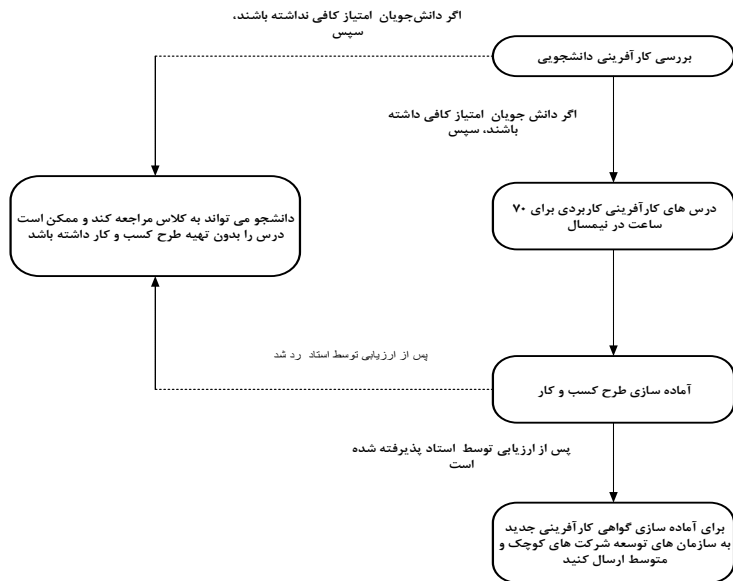
در این تحقیق استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی در رتبه دوم عوامل مؤثر بر استعداد کارآفرینانه قرار گرفته است. براساس یافته‌های شریعتمداری (۱۳۸۸) عواملی که ذهن را محدود می‌سازد مانند: گاهی امور محسوس ذهن را به خود مشغول می‌دارند. زمانی تجربیات محدود مانع پیشرفت و سیر عقلایی می‌گردند که در برخی موارد عقاید یا معرفت عمومی ما را از فکر کردن و کشف راه‌های تازه باز می‌دارد. سیر عقلایی یا نظری آن گونه فعالیت فلسفی است که ذهن را از نفوذ عوامل محدود کننده‌ی محفوظ نگاه می‌دارد یا تأثیر آن‌ها را به حداقل می‌رساند. که با توجه با ارزش‌های فرهنگی این عدم قطعیت‌ها در بین دانشجویان مانع از شکوفایی استعدادها و خلاقیت می‌شود. در این تحقیق استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها، در رتبه‌های بعد از استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی قرار گرفته است.

استعداد شغلی و استعداد کسب و کار (بهروری) به ترتیب در رتبه های چهارم و پنجم قرار گرفته اند. زیر معیارهای استعداد شغلی شایستگی ورود به کار و تمایل ورود به بازار می باشند که زیرمعیار شایستگی ورود به بازار کار در میان ۱۴ زیرمعیار، رتبه چهارم را به خود اختصاص داده است. مزیت رقابتی کسب و کار، خلاقیت در کسب و کار، کنترل کسب و کار، مدیریت کسب و کار، روانشناسی کسب و کار، دانش کسب و کار از جمله زیرمعیارهای مربوط به عوامل استعداد کسب و کار (بهروری) است. نتایج این پژوهش جهت تقویت استعداد کارآفرینی دانشجویان به دانشگاه‌ها در خصوص تعیین عواملی که می‌تواند بر استعداد کارآفرینانه مد نظر قرار گیرد، و همچنین اولویت این عوامل کمک کند. به عبارت دیگر، دانشگاه‌ها می‌توانند از یافته‌های این مطالعه به منظور تصمیم بهتر و مؤثرتر در به کارگیری استعداد کارآفرینانه استفاده نمایند و قبل از به کارگیری کارآفرینی در دانشگاه‌ها به کلیه مسائل و عوامل دخیل توجه داشته

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تمام چالش‌ها و سختی‌های مربوطه فعالیت می‌کنند و از طرفی دیگر به عنوان یک رابط یا کانال ارتباطی پیوند دهنده جامعه و بازار در اکوسیستم کارآفرینی می‌باشند. این پیوند هم به صورت هماهنگی آموزشی، پژوهشی و کارآفرین داخلی مطرح است هم به صورت حمایت صنایع، شرکت‌ها و کسب و کارهای خارج دانشگاه و موجود در اکوسیستم کارآفرینی مطرح است.

فقدان فرهنگ کارآفرینی در کانادا و بیزاری از ریسک: هر ساله هزاران نفر از "جوانان با هوش" از مدارس کانادا فارغ‌التحصیلی می‌شود اما دانش یا مهارت‌های کارآفرینی برای شروع یک کسب و کار "صفر" است. مأموریت کارآفرینی بسیار بحث برانگیز است و واقعیتی که از سوی بسیاری از دانشگاه‌های دولتی به آن پرداخت شده است و از منابع مالی به منظور تولید سود از آن استفاده می‌شود (دن، ۲۰۱۲). نقش مرکزی دانشگاه به مدت طولانی آموزش دانشجویان و آماده‌سازی آنها برای فعالیت‌های حرفه‌ای و بعد جهت اعزام (اشتغال) آنها در محیط‌های کاری است (لاردو، ۲۰۰۷). در این مطالعه، عوامل کلیدی مؤثر بر استعداد کارآفرینانه دانشجویان در دانشگاه سیستان و بلوچستان در پنج دسته استعداد خلاقیت، استعداد کسب و کار (بهروری)، استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها، استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی و استعداد شغلی فنی به همراه ۴۰ زیرعامل مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته و در نهایت، این عوامل و زیرعوامل رتبه‌بندی گردیده است.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که استعداد خلاقیت از دید خبرگان در رتبه نخست عوامل مؤثر بر استعداد کارآفرینانه در دانشگاه سیستان و بلوچستان است که زیر معیارهای آن خلاقیت و نوآوری نیز از رتبه بالایی نسبت به دیگر زیر معیارها برخوردار هستند. که مطابق با یافته‌های ویتزل (۲۰۱۰، ۲۰۰۹) و ژانگ (۲۰۱۰) می‌باشد. محققان دیگر هم این موضوع را تأیید می‌کنند. به طوریکه از دیدگاه ویلیام بامول (۱۹۹۰) استعداد کارآفرینی شامل خلاقیت، هوشیاری و توانایی برای انجام کارهاست. همانطور که استعداد خلاقیت یکی از مباحث اصلی تحقیقات در صنعت کارآفرینی



### شکل ۵. فلوجارت پرونده کارآفرینی دانشجویی

- قوانین و مقررات در راستای تقویت استعدادهای کارآفرینانه و مدیریت استعدادهای تدوین گردد. به عنوان مثال در سیستم آموزشی به جای کنترل دانشجویان در دانشگاه بر اساس نمره، پیشنهاد می‌گردد دانشگاه بر ایجاد انگیزه و تعهد کارآفرینانه در دانشجویان بر کار عملی و انجام پروژه‌های تحقیقاتی تمرکز داشته باشند. راه برای انجام این کار از طریق ایجاد و فرهنگ کارآفرینی در کلاس‌های درس و محیط دانشگاهی می‌باشد. امروزه تقاضای قوی برای کیفیت آموزش و کار عملی دقیق و همچنین درک کسب‌وکار و کار گروهی در کار روزمره وجود دارد. آنها دانشجویانی را که تئوری کسب‌وکار را با تجربه عملی ترکیب کرده باشند، ترجیح می‌دهند. دانشجویان با نمرات خوب اما بدون تجربه عملی معمولاً ذهنیت و استعداد مناسب برای آمدن و کار در جامعه را ندارند.

- براساس نقشه جامع علمی کشور (گسترش آموزش برای مهارت زندگی، بازار کار و کار فرینی و شکوفایی استعدادهای و عدم تکیه بر محفوظات)، دانشگاه می‌بایست سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسبی را در زمینه‌های آموزش، پژوهش، فرهنگ و... کارآفرینانه در عرصه دانشگاه اتخاذ کند. در پیش گرفتن چنین سیاست‌هایی مستلزم این است که دانشگاه، دارای شیوه‌ها و الگوهایی مناسب برای سیاست‌گذاری در سطح‌های کارآفرینانه باشد، به گونه‌ای که استانداردهای برای جذب، پرورش و نگهداری استعدادهای کارآفرینانه دانشجویان براساس شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی جامعه داشته باشد.

باشند. در ادامه پیشنهادات تحقیق جهت کاربرد در دانشگاه‌ها ارائه می‌شود.

- دانشجویان در طول دوره تحصیلی باید از رهبری چندگانه در راستای شناسایی و پرورش استعدادهای کارآفرینانه برخوردار باشند. رهبری چندگانه در دانشگاه می‌تواند دانشجویان را در راستای شناسایی استعدادهایشان کمک نماید. مهمترین نقش مدیران در دانشگاه تدوین برنامه‌های کارآفرینانه جهت تسهیل روند یادگیری و ایده‌پردازی دانشجویان است. آنها همچنین نقش مهمی در جهت‌دهی تیم‌ها به سوی منابع اطلاعاتی برای پیشرفت کار دارند. سرپرستان دوره‌های کارآفرینی برای تقویت استعدادهای دانشجویان نقش ویژه‌ای برای یافتن ایده‌های کارآفرینی خوب و دعوت از سخنرانان مهمان دارند. همه این رویدادها باید در دانشگاه برنامه‌ریزی شده باشد تا فضا را برای کار دانشجو فراهم کنند.

- ایجاد چارچوب جامع‌تر برای پرورش استعدادهای و مهارت‌های کارآفرینانه‌ی دانشجویان در دانشگاه پیشنهاد می‌گردد. مهارت‌ها براساس استعدادهای کارآفرینانه (استعداد خلاقیت، استعداد کسب و کار، استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها، استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی و استعداد شغلی) می‌تواند در دانشگاه برنامه‌ریزی گردد.

- دانشجویان ممکن است در یک رشته از طریق کنکور کشف و در یک رشته دیگر فعالیت کنند و استعداد خود را پیدا کنند. کسانی که استعدادهای و انرژی‌های استثنایی دارند باید فرصت بیشتری برای کار در پروژه‌ها و راه‌اندازی کسب‌وکار آنها در دانشگاه فراهم شود. بنابراین، اعطای گواهی‌نامه‌ها می‌تواند برای برخی از دانشجویان خوب باشند. در بسیاری از موارد، جامعه و دسترسی به دانش تخصصی برای ایجاد انگیزه جهت کشف و پرورش استعدادهای هستند.

- برای جذب استعدادهای کارآفرینانه دانشگاه برای دانشجویان همانند پرونده آموزشی، پرونده کارآفرینی تشکیل دهند که متناسب با استعدادهای دانشجو و مدرک تحصیلی باشد و براساس پرونده کارآفرینی دانشجویان می‌توان در جهت پرورش و نگهداری استعدادهای کارآفرینانه دانشجویان برنامه‌ریزی صورت پذیرد. که فلوجارت زیر پیشنهاد می‌شود.

11. Almandoz, J., Lee, M., & Marquis, C. (2017). Different Shades of Green: Environment Uncertainty and the Strategies of Hybrid Organizations. In *Emergence*, pp. 31-67. Emerald Publishing Limited
12. Ashton, C., and Morton, L., (2005), Managing talent for competitive advantage, *Strategic HR Review*, Vol.4 (5), pp.28-31.
13. Azwa Ambad, Sylvia Nabila, Diana Ag Damit, Dayang Haryani (2016) Determinants of Entrepreneurial Intention among Undergraduate Students in Malaysia, FIFTH INTERNATIONAL CONFERENCE ON MARKETING AND RETAILING (5TH INCOMaR) 2015, *Procedia Economics and Finance* 37, pp108 – 114 .
14. Badal, Sangeeta (2011). Entrepreneurship and Job Creation Leveraging the Relationship, Nebraska on Entrepreneurship of journal, pp26-42.
15. BAT, Mikail; YALÇI. Mustafa (2015) AN EVALUATION OF TALENT MANAGEMENT FROM AN ORGANIZATIONAL PERSPECTIVE: THE CASE OF VODAFONE, *Global Media Journal TR Edition*, 6 (11); pp90-112.
16. Beechler, S., & Woodward, I. C. (2009). The global “war for talent”. *Journal of international management*, 15(3), pp 273-285.
17. Boudreau, John W. and Ramstad, Peter M. (2006) TALENTSHIP, TALENT SEGMENTATION, AND SUSTAINABILITY: A NEW HR DECISION SCIENCE PARADIGM FOR A NEW STRATEGY DEFINITION, *human Resource Management*, Summer 2005, Vol. 44, No. 2, Pp. 129-136.
18. Boulton, G.(2011). Harvesting talent: Strengthening research careers in Europe. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 13, pp 3-34.
19. Bryan, L., (2010), Globalization’s critical imbalances, *The McKinsey Quarterly*, pp7-15.

## منابع

۱. ابراهیمی دینانی، غلامحسین؛ گل محمدی آذر، ابوالفضل (۱۳۹۰). کاربرد ذهن فلسفی و روش فلسفی عامه در زندگی؛ فصلنامه حکمت و فلسفه، شماره سوم، ۵۶-۷۰.
۲. افشار، احمد (۱۳۹۵). دانشگاه نسل سوم و کارآفرین و جایگاه دانشگاه صنعتی امیرکبیر، اولین نشست تخصصی «بازمهندسی دانشگاه صنعتی امیرکبیر برای تبدیل به دانشگاه نسل سوم» با رویکرد «افق های دانشگاه برتر در دنیای امروز».
۳. پژوهش، امین؛ پور کریمی، جواد (۱۳۹۳). دانشگاه کارآفرین، بیم و امیدها در اقتصاد دانش بنیان؛ نشریه صنعت و دانشگاه، سال هفتم، شماره ۲۵، ۳۵-۴۵.
۴. زنجیرچی، سید محمود (۱۳۹۰). فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی، تهران: انتشارات صانعی شه میرزادی.
۵. شریعتمداری، علی (۱۳۸۸). اصول و فلسفه تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات امیرکبیر.
۶. شهوازیان، سلاله؛ مرتضوی، سعید؛ لگزیان، محمد؛ رحیم نیاف، فریبرز (۱۳۹۵). برداشت افراد با استعداد از عوامل موثر بر نگهداشت در صنعت منسوجات یزد؛ نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، شماره ۴، ۳۳-۵۱.
۷. طهماسبی، علی (۱۳۹۱). شاخص توسعه انسانی و مقام ایران در جایگاه جهانی، معاونت پژوهش های اقتصادی، گزارش راهبردی، شماره ۱۵۹، ۲۵-۳۹.
۸. قاسمی گوآبری، زبیده؛ باباپور واجاری، مریم؛ خوارزمی رحیم آبادی، رحمت الله (۱۳۹۵) نقش آموزش و پرورش در شکوفایی استعداد کارآفرینی، دومین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی.
۹. مبینی دهکردی، علی؛ رضازاده، آرش؛ دهقان نجم آبادی؛ عامر، دهقان نجم آبادی، منصور (۱۳۹۱) تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه ی سازمان، مجله توسعه کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، ۴۷-۶۶.
۱۰. همازاده ابیانه، مهدی (۱۳۹۲). پارادایم حاکم بر فلسفه ذهن معاصر؛ فصلنامه علمی-پژوهشی روش شناسی علوم انسانی، سال ۱۹، شماره ۷۷؛ ۳۹-۶۴.

26. Chin, Ryan(2014) Stanford Center for Professional Development, Senior Associate Director
27. Dhanabhakym, M., & Kokilambal, K. (2014). A study on existing talent management practice and its benefits across industries. *International Journal of Research in Business Management*, 2(7), pp23-36.
28. Douhan, R., & Henrekson, M. (2010). Entrepreneurship and second-best institutions: going beyond Baumol's typology. *Journal of Evolutionary Economics*, 20(4), pp 629-643.
29. Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), pp272-285.
30. Fatoki, O., & Oni, O. (2014). Students' Perception of the effectiveness of Entrepreneurship education at a South African University. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 585.
- Aartsn Emile.(2014), Towards a 3rd Generation University, Eindhoven University of Technology, September 29.
31. Fayolle, A., & Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67(5), pp663-666.
32. Federici, D., Ferrante, F., & Vistocco, D. (2007). On the Sources of Entrepreneurial Talent in Italy: Tacit vs. Codified Knowledge.
33. Federici, Daniela ; Ferrantem Francesco , Vistocco, Domenico (2007) On the Sources of Entrepreneurial Talent in Italy, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1002864> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1002864>
34. Gallardo-Gallardo, Eva a, Nicky Driesb, Tomás F. González-Cruz(2015)What is the meaning of 'talent' in the world of work?, *Human Resource Management Review* 23 ,pp 290–300.
35. Ghatak, M., Morelli, M., & Sjöström, T. (2007). Entrepreneurial talent, occupational
20. Butter, Marcelo Careaga, Valenzuela, Eileen Sepveda, Quintana, Mara Graciela Badilla (2015) Intercultural Talent Management Model: Virtual communities to promote collaborative learning in indigenous contexts. Teachers' and students' perceptions, *Computers in Human Behavior*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.030>, 0747-5632/2015 Elsevier Ltd. All rights reserved.
21. Chang, s; Lin, R; Chang, F; Chen; R. (2007). "Achieving manufacturing flexibility through entrepreneurial orientation", *Industrial Management & Data Systems* Vol. 107 No. 7. pp85-103.
22. Chao-Tung, L., Chia, T. L., & Liang, C. (2015). Effect of personality differences in shaping entrepreneurial intention. *International Journal of Business and Social Science*, 6(4), pp15-28.
23. Chen, Y. (2010). Study on Operation Mechanism of University Students' Entrepreneurship Education. *Asian Social Science*, 6(8), pp33- 48.
24. Chen, Yuting .(2016), Study of Applied Innovative Talents Training Mode Management based on Combination of Entrepreneurship Education, Professional Education and Humanistic Education, *Advances in Social Science, - Education and Humanities Research*, volume 85, 4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics, pp1777- 1782.
25. Chen, Yuting .(2016), Study of Applied Innovative Talents Training Mode Management based on Combination of Entrepreneurship Education, Professional Education and Humanistic Education, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 85, 4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics, pp1777- 1782.

45. LiXian Jing\*, Juan Li, Xue Zhang and Minghu Li (2016) Research on the Innovation and Entrepreneurship of College Students' Education Evaluation based on Analytic Hierarchy Process, International Journal of Hybrid Information Technology, Vol.9, No.1 (2016), pp. 291-300, <http://dx.doi.org/10.14257/ijhit.2016.9.1.25>.
46. Machingambi, S., & Wadesango, N. (2012). University lecturers' perceptions of students evaluation of their instructional practices'. *Anthropologist*, 13(3), pp167-174.
47. Mensah, James Kwame (2015) coalesced framework" of talent management and employee performance: for further research and practice, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64 Iss 4 pp. 1-25.
48. Meyers, Maria Christina, Woerkom, van Marianne (2014) The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications Practice and research agenda, *Journal of World Business* 49, pp 192–203.
49. Muthaly, Siva (2015), Competencies as the protagonist for Talent development in Academia: The case of Malaysian Government Linked Companies" (GLCs) Universities. *Asian Journal of Business Research*, Volume 5 Issue 1, pp45-69.
50. Najim A. & El-Refae , Ghaleb A. (2013) The Impact of the Key Dimensions of Entrepreneurship on Opportunities for the Success of New Ventures in the Greater Amman Municipality, *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.4, pp1-18.
51. Nieko, N. B. (2015). Entrepreneurial self-efficacy and small business performance: the mediating effect of entrepreneurial mindset and openness to experience. *Management (open-access)*, 13, pp12-32.
52. Okpara, F. O. (2007). The value of creativity and innovation in choice, and trickle up policies. *Journal of Economic Theory*, 137(1), pp27-48.
36. Gümüş, S., Apak, S., Gümüş, H. G., & Kurban, Z. (2017). An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, pp 794-808.
37. Heller, K. A. (2004). Identification of gifted and talented students. *Psychology Science*, 46(3), pp302-323.
38. Jing, L., Li, J., Zhang, X., & Li, M. (2016). Research on the Innovation and Entrepreneurship of College Students' Education Evaluation based on Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Hybrid Information Technology*, 9(1), pp 291-300.
39. Kazdin, A.E. (Eds.). (2000). *Encyclopedia of psychology* (vols 1- 8). Washington, DC: American Psychological Association
40. Keat, O. Y., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), pp76-98.
41. Klein, P. G. (2008). Opportunity discovery, entrepreneurial action, and economic organization. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(3), pp 175-190.
42. Koul, Saroj, and Rakesh Verma. 2011. Dynamic vendor selection based on fuzzy AHP. *Journal of Manufacturing Technology Management* 22 (8): pp 963-971.
43. Liñán, Francisco, David Urbano & Maribel - Guerrero (2011): Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain, *Entrepreneurship & Regional Development*, 23:3-4, pp187-215
44. Litan RE, Mitchell L, Reedy EJ, (2007) "Commercializing university innovations: alternative approaches. *Innovation Policy and the Economy*", 8, pp. 31–57, 2007.



- from university faculty points of view. *Pazhouhesh-Nameye Tarbiati*, 5 (20) .pp185-226.
62. Wang, Jiun-Hao, Chang, Chi-Cheng, Yao, Shu-Nung, Liang, Chaoyun(2016) The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention, Springer Science+Business Media Dordrecht.
63. Weitzel, U., Urbig, D., Desai, S., Sanders, M., & Acs, Z. (2010). The good, the bad, and the talented: Entrepreneurial talent and selfish behavior. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), pp 64-81.
64. Wennekers, A.R.M. and A.R. Thurik (1999), Linking entrepreneurship and economic growth, *Small Business Economics* 13,pp 27-55.
65. Wilson, F., Kickul J., Marlino D. (2007) Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 31(3):pp 387-406.
66. Yar Hamidi, Daniel, Wennberg, Karl, Berglund, Henrik (2008) Creativity in entrepreneurship education, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 15 No. 2, 2008,pp. 304-320.
67. Zhang, S., & Bright, D. (2012). Talent definition and talent management recognition in Chinese private- owned enterprises. *Journal of Chinese entrepreneurship*, 4(2), 143-163.
68. Zhang, W., Cooper, W. W., Deng, H., Parker, B. R., & Ruefli, T. W. (2010). Entrepreneurial talent and economic development in China. *Socio-Economic Planning Sciences*, 44(4), pp178-192.
69. ZHANG, Yong.'; li-Hong DAib, Yu-Kun WANG, Shao-Chuan XUd e, Hong-Xing SUN(2016) Reform and Explore on Innovative Talent Training Mode in Universities, 2nd International Conference on Education Science and Human Development . entrepreneurship. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 3(2),pp 1-16.
53. Porter, M. E. (1990), *The Competitive Advantage of Nations*, New York: Free Press.
54. Pulka, B. M., Rikwentishe R., & Ibrahim, B.(2014) An Evaluation of Students' Attitude towards Entrepreneurship Education in some Selected Universities in North East Nigeria, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 14 Issue 8 Version 1.0.pp16-31.
55. Refaat .A.A. (2011) Fostering Entrepreneurial Intention Among Engineering Students, *Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on ENGINEERING EDUCATION*
56. Rorty, Richard(1980), *Philosophy and the Mirror of Nature*, University of Princeton Press.
57. Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. *Industrial and Commercial Training*, 45(3),pp 166-170.
58. Schroth, S. T., & Helfer, J. A. (2008). Identifying gifted students: Educator beliefs regarding various policies, processes, and procedures. *Journal for the Education of the Gifted*, 32(2),pp 155-179.
59. Sun, Y., Zhang, B., Wu, X., Zhang, X., Yan, Y., Shi, H., ... & Qian, H. (2015). Human umbilical cord mesenchymal stem cell exosomes enhance angiogenesis through the Wnt4/ $\beta$ -catenin pathway. *Stem cells translational medicine*, 4(5), pp513-522.
60. Turker, Duygu, Selcuk, Senem Sonmez(2009) Which factors affect entrepreneurial intention of university students?, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 No. 2, pp. 142-159.
61. Vasefian F and Liaghatdar M (2009). The degree of effectiveness of teaching methodology in higher education on the promotion of entrepreneurship behavior

