

منصور بخش امین^۱، دکتر اختر جمالی^۲، دکتر فریده رشادت جو^۳

چکیده

در سال های اخیر تعداد دانشجویان کشور افزایش چشمگیری داشته است و نخبگان زیادی مورد شناسایی قرار گرفته اند به طوری که صد ها مقاله علمی چاپ و منتشر شده است، اما تولیدات علمی تبدیل به فراورده نشده و مسائل کشور حل نگردیده است. هدف اصلی این مقاله، ارائه الگوی توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و توسعه ای و از نظر چگونگی مسایل مورد مطالعه و گرد آوری اطلاعات، توصیفی- مشاهده ای و پیمایشی است. روش نمونه گیری در این پژوهش روش هدفمند است. جامعه آماری پژوهش ۳۰۰۰ نفر از مدیران شرکت های دانش بنیان در کل کشور ایران در سال ۲۰۱۶-۲۰۱۵ بود که از میان آنها تعداد ۵۷۲ نفر جهت نمونه پژوهش انتخاب شدند که تعداد ۳۶۲ نفر به پرسشنامه محقق ساخته که شامل ۸۰ سوال بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت بود، پاسخ دادند. تعداد ۳۵۰ پرسشنامه به طور کامل بوسیله نمونه ها تکمیل گردید و جهت اجرای پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار پرسشنامه بوسیله ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی با روش تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد (KMO). پایایی پرسشنامه ۰.۸۷ تعیین شد. برای

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و روش AHP به وسیله نرم افزار SPSS و لیزرل استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای آزمون تحلیل عاملی نشان داد، الگوی توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان مشتمل بر ابعاد فردی (۰.۲۶۰)، درون سازمانی (۰.۴۶۳) و برون سازمانی (۰.۲۷۶) می باشد از بین ابعاد، عامل درون سازمانی بیشترین تأثیر را بر توانمند سازی نخبگان دارد، لذا برای توانمند سازی نخبگان باید در چارچوب مولفه های تدوین شده، مدل توانمندسازی طراحی و سازوکارهای اجرایی تدوین گردید.

کلید واژه ها: توانمندسازی، محیط کسب و کار، نخبگان، اقتصاد دانش بنیان

مقدمه

دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی از آغاز پیدایش تا کنون ادوار متفاوتی را پشت سر گذاشته اند و مسئولیت های آنها در طول زمان افزایش داشته است. بعد از جنگ جهانی دوم تحولی در آموزش عالی بسیاری از کشورهای توسعه یافته روی داد و هدف عمده دانشگاه ها تربیت نیروی انسانی کارآفرین با هدف تحقق کارآفرینی از طریق ارتباط دانشگاه با صنعت بود. در نگاه و پارادایم جدید، کسب و آفرینش ثروت از علم، یک اصل اساسی تلقی می شود و ظهور مفاهیم نوینی چون اقتصاد دانش بنیان و توسعه دانش محور، مطرح می باشد. (شعبانی نژاد و یزدانی ۱۳۹۰)

آموزش در این پارادایم به عنوان یک کسب و کار توصیف شد و دانشگاه ها از نگاه سنتی ارائه دانش آکادمیک فاصله گرفتند و به تامین نیاز جوامع روی آوردند. (اتزکوتیز ۲۰۰۳)

از سوی دیگر دانشگاه ها براساس توانمندی های تخصصی خود و یا منطقه جغرافیایی که در آن فعالیت می کردند، نهادهای تخصصی خود را شکل داده اند. برای مثال دانشگاه هایی که تخصص مهندسی دارند نهادهای فنی و یا نهادهای بین رشته ای که با مسائل فنی درگیر است را به راه می اندازند و دانشگاه های پزشکی نهادهای پزشکی و یا نهادهای بین رشته ای که با رشته پزشکی (به صورت اعم آن) سروکار دارند تاسیس می نمایند. و از این طریق نوآوری ها حول تخصص نهادینه می شوند. (جاکوب و دیگران ۲۰۰۳)

با توجه به اهمیت نقش دانشگاه ها و وظایف آنها در مسئولیت های مهم اقتصادی و اجتماعی، در سال های اخیر در کشور اقداماتی برای تحقق این مهم برداشته شده است که از آن جمله می توان به تأسیس باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی و بنیاد ملی نخبگان زیر نظر معاونت علمی و فناوری است جمهوری اشاره کرد.

این پژوهش با توجه به نیاز کشور در زمینه توانمند سازی نخبگان و بکار گیری توانمندی آنان در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به منظور تبدیل ایده به ثروت با هدف ارائه الگوی توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط های کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان می پردازد و در نظر دارد با ارائه الگوی توانمندسازی نخبگان وضعیت موجود توانمندی آنان را تعیین و راهکارهایی برای حل چالش ها در این زمینه ارائه دهد و وضعیت مطلوب را ترسیم نماید.

بیان مسئله

در نظریات جدید توسعه، نخبگان مهمترین عامل تولید ثروت ملی در جامعه محسوب می شوند و نقش غیر قابل انکاری در تحقق اهداف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه دارند (آقایی ۱۳۹۲). از سوی دیگر اساسی ترین هدف دانشگاه پرورش استعدادها و انتقال و پیشبرد دانش از طریق آموزش و پژوهش های علمی و ترویج و توسعه علوم به منظور تأمین و تجهیز نیروی انسانی متعهد و متخصص جهت رفع نیازهای مشروع جامعه است اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی، (۱۳۸۵). بر این مبنای، در سال های اخیر آموزش عالی به نخبگان توجه ویژه ای داشته است و در این راستا باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان در سال ۱۳۷۷ و بنیاد ملی نخبگان در سال ۱۳۸۴ تأسیس گردیده است. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان از زمان تأسیس تاکنون بیش از ۶۰ هزار نفر از افراد واجد شرایط یا نخبه در نهادهای آموزشی بویژه دانشگاه ها، را شناسایی و جذب نموده اند. بنابر داده های موجود در پایگاه استنادی اسکاپوس ۱، ایران در سال ۱۳۹۲ با تولید ۲۷۳۰۶ مقاله ۱/۵۸ درصد از کل تولید علم دنیا را به خود اختصاص داده، و توانسته است به رتبه اول منطقه و مقام ۱۶ تولید علم جهان دست یابد. (سرپرست پایگاه استنادی علوم جهان اسلام ISC، مهر ۱۳۹۲)

با عنایت به اینکه تأسیس باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان و بنیاد ملی نخبگان از ویژگی های برجسته علمی آموزش عالی در ایران است، برای پژوهشگر این سئوال مطرح است که چرا با وجود این تعداد نخبه که مورد شناسایی قرار گرفته اند و تولید مقالات در زمینه های مختلف علمی در کشور، هنوز مشکلات اساسی جامعه در بخش های مختلف اقتصادی اجتماعی حل نگردیده است و جامعه با چالش های جدی در این بخش ها مواجه است. چگونه می توان نخبگان را در تعامل با محیط های کسب و کار توانمند کرد تا ایده های آنان در راستای نیازهای کشور و در بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی به فرآورده تبدیل شود. و با هدایت آنان به راه اندازی و توسعه شرکت های دانش بنیان کمک کرد. با توجه به اینکه تاکنون در قلمرو موضوعی این تحقیق، پژوهش علمی و نتایج مدونی ارائه نشده است، لذا پژوهش حاضر به این موضوع می پردازد که در جهت توانمند سازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر یک اقتصاد دانش بنیان الگویی ارائه دهد

اهداف پژوهش

- طراحی و ارائه الگوی توانمند سازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان

- ارائه سازو کارهای اجرایی جهت توانمند سازی نخبگان در پاسخگویی به نیازهای جامعه در بخش های مختلف اقتصادی کشور.

مبانی نظری پژوهش

اقتصاد دانش بنیان

اصطلاح اقتصاد دانش بنیان ۱ گویای نقش مهم دانش و فناوری در جریان اقتصاد است و می توان توان گفت که اقتصاد دانش بنیان حداقل به دو ویژگی اقتصاد نوین اشاره می کند.

- در اقتصاد دانش بنیان، دانش از نظر کیفی و کمی با اهمیت تراز گذشته است.

کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات ۲ (آی سی تی) عامل محرکه اقتصاد جدید

است. (معمارنژاد ۱۳۸۴) ۲

1 knowledge based economic(k.b.e)

2 3.Information Cmoniation Tecnologe(ICT)

نقش دانش در اقتصاد دانش بنیان

دانش عبارت است از ذخیره انباشته شده ای از اطلاعات و مهارت ها که از مصرف اطلاعات توسط گیرنده اطلاعات حاصل می شود. دانش در ذهن فرد بوجود آمده و بکار می رود. دانش در سازمان نه تنها در مدارک و ذخایر دانش، بلکه در رویه های کاری، فرایندهای سازمانی، اعمال و مجسم می شود. و جریان می یابد (زاک ۱ ۱۹۹۹) از این رو اقتصاد دانش محور بر پایه های انقلاب دانش شکل گرفته است.. (عمادزاده و شهنازی ۱۳۸۶)

نقش دانشگاه ها در اقتصاد دانش بنیان

سیاستگذاران به طور فزاینده ای دانشگاه ها را به عنوان موتورهای رشد اقتصادی بوسیله تجاری سازی دارائی فکری از طریق انتقال فناوری مورد نظر قرار می دهند. مکانیزم های تجاری نخستین انتقال فناوری دانشگاه عبارتند از. توافقات پروانه دهی، سرمایه گذاری های مشترک پژوهشی، و شرکت های در حال تکوین دانشگاه (شریف و بارک ۲۰۰۸) عمدتاً کانال های تعامل دانشگاه در اقتصاد دانش بنیان را می توان در چهار طبقه تعریف نمود، حمایت از تحقیقات، انتقال فناوری، انتقال دانش، تحقیقات مشترک (دالی و کرک ۲۰۰۷۲)

اقتصاد دانش محور در ایران

. از آنجایی که کشورمان به طور نسبی در رابطه با نیروهای متخصص و ظرفیت انسانی موجود دارای مزیت علمی و تخصصی است، تغییر جهت اقتصاد مبتنی بر منابع طبیعی به اقتصاد دانش بنیان از مسیر ساماندهی و راه اندازی شرکت های دانش محور میسر است. خوشبختانه با اقدامات خوب و حمایتی معاونت علمی و فناوری، ریاست جمهوری و بنیاد ملی نخبگان، شرکت های دانش بنیان در حال گسترش اند تا آنجا که طبق آمار در خردادماه ۱۳۹۴ تعداد شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک ها و مراکز رشد حدود ۹۹۹ شرکت و آمار شرکت های خارج از پارک، در حدود ۹۹ شرکت برآورد می شود. برابر آمار فوق، تعداد ۱۱ هزار نفر متخصص در این شرکت ها مشغول به کار هستند همچنین براساس افق برنامه ۲۹ ساله کشور، مقرر شده است، بیش

1 1.Zack

2 1.Dali-Crock

از 19 هزار شرکت دانش بنیان در کشور فعال شوند و این تعداد در افق برنامه پنجم توسعه کشور به 29 هزار شرکت خواهد رسید (کرمی، ۱۳۹۵)

تعریف محیط کسب و کار

- منظور از محیط کسب و کار مجموعه عواملی است که بر اداره و عملکرد بنگاه ها موثرند اما تقریباً خارج از کنترل مدیران بنگاه ها می باشند. (اتاق بازرگانی و صنایع و معدن ایران ۱۳۹۰)

نخبه

در نوشته های علمی، واژه هایی مانند «نخبه»، «استعداد درخشان، نابغه، سرآمد»، «بااستعداد، پراستعداد و تیزهوش» به جای هم به کار می رود. این کلمات با اندکی تفاوت، معنای مشابهی دارند. صرف نظر از اختلاف این اصطلاحات، شناسایی و تعیین ملاک ها و ویژگی های کسی که از چنین صفاتی برخوردار است، اهمیت دارد. (افروز ۱۳۷۴)

رشد استعدادها در آموزش عالی

رشد استعدادها در آموزش عالی بیش از هر چیز به کیفیت یادگیری دانشجویان بستگی دارد. نایتینگل و اونیل^۱ یادگیری با کیفیت در آموزش عالی را شامل توانایی در کشف دانش، حفظ درازمدت دانش، ایجاد ارتباط میان دانش جدید و قدیم، کشف دانش جدید، بهره برداری از دانش برای حل مسئله، توانایی در انتقال دانش و علاقه مندی به یادگیری ذکر می کنند.

توانمندسازی

توانمندسازی به طور خاص در سال ۱۹۸۰ در رشته مدیریت مطرح شد بلانچارد^۲ اعتقاد دارد توانمند سازی یکی از نوید بخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار است که کمتر به آن توجه شده است، ولی اکنون به موضوع روز تبدیل شده است، (بلانچارد و همکاران ۱۹۹۹)

موسسه معروف گالوپ^۳ در دو میلیون مصاحبه با موفق ترین افراد حوزه های مختلف نظیر پزشکان، فروشندگان، وکلا، ورزشکاران، خانه داران، رهبران سازمان ها، پرستاران، کشیشان، مهندسين، دانشمندان، محققين و پژوهشگران، علت موفقیت و توانمندی آنان را در طی بیش از دو

1 Nightingal. P. and o nell

2 Kent Blanchard

5.Kimberly S. Anderson

3 2.gallup

دهه مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که اولاً "فعالیت این افراد در زمینه هوشمندی شان می باشد، ثانياً از دانش مرتبط با فعالیت مربوطه برخوردار هستند و ثالثاً "مهارت مرتبط با این فعالیت را دارا می باشند.

از این رو توانمندی متشکل از سه عنصر "هوشمندی ۱"، "دانش ۲" و "مهارت" است. هوشمندی هر فرد ذاتی و غیر اکتسابی است. اما دانش و مهارت اکتسابی هستند و از طریق تجربه و یادگیری قابل آموختن می باشند (باکینگهام و کلیفتون، ۲۰۰۱).

در انگلستان، کارفرمایان، توانمندی های ارتباطی، توانایی یادگیری، توانمندی های حل مسأله، کار گروهی و ظرفیت خود مدیریتی، را از توانمندی های فنی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و توانمندی های ریاضی مهمتر دانسته اند. (هافمن ۲۰۰۴) بر همین اساس توانمندی های انگیزش، ابتکار و ارتباط بعنوان توانمندی های مرتبط با هم محسوب شده اند زیرا فرد با انگیزه به سرعت توانمندی های خاص مورد نیاز و ضروری را از طریق کارآموزی و تجارب شغلی فرا می گیرد.

نکته دیگر قابل ذکر از بررسی های انجام شده این است که در امریکا، استرالیا و انگلستان، صلاحیت های کاری را از توانمندی های اصلی و پایه تفکیک می کنند. لذا باید بین توانمندی های آکادمیک و توانمندی های شناختی و صلاحیت های کاری تفکیک قایل شد. با این دید دو دسته توانمندی اول (آکادمیک و شناختی)، هسته یا پایه توانمندی های مورد نیاز کاری هستند و صلاحیت های کاری وجه مکمل صلاحیت های دیگر برای مشارکت در اقتصاد دانش و فرایندهای جدید تولید محسوب می شوند. کارگران دانش یا دانشکاران یعنی کارکنانی که با بیشترین تأثیر در اقتصاد دانش مشارکت می کنند نیز بر همین مبنا است زیرا صلاحیت های آنان قویاً پویایی های لازم برای تغییرات تکنولوژیک و جهانی شدن را منعکس می کند. طبق تعریف ریچ ۵ دانشکاران کسانی هستند که توانایی شناخت مسأله، حل مسأله و کارگزاری راهبردی را دارند. (ریچ ۱۹۹۱). یک ویژگی اصلی دانشکاران، گذشته از داشتن تحصیلات عالی، توانمندی

1 3.talent

2 knowledge

3 5.Buckingham and Clifton

4 1.Hafman

5 reich

بهره‌گیری از شبکه‌های اطلاعاتی برای کسب داده‌های مورد نیاز است. توانایی مهمتر آنان در محیط کار، توانایی اندیشه و مفهومی کردن مسأله و حل آنها است. ریچ توجه به چهار توانمندی اصلی را خاطر نشان می‌کند: انتزاعی فکر کردن، تفکر سیستمی، آزمایش و همکاری. (سازمان همکاری توسعه اقتصادی ۲۰۰۱) بررسی توانمندی‌های ملی نیروی کار در انگلستان، حاکی است که حداقل به شش زمینه اصلی در تعیین نیازهای (توانمندی توجه می‌شود)

۱- توانمندی‌های پایه که زمینه و زیرساخت سایر توانمندی‌ها هستند یعنی سواد عمومی و ریاضیات.

۲- توانمندی‌های عمومی که توانمندی‌های قابل انتقال ضروری برای اشتغال‌پذیری هستند.

۳- توانمندی‌های سطح میانی یا توانمندی‌های شغلی خاص برای مشاغل میانی که طیف آن از پیشه‌وری حرفه‌ای تا مشاغل تخصصی وابسته گسترده است.

۴- توانمندی‌های تخصصی فناوری اطلاعات و ارتباطات که برای بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات و متخصصان این رشته در سایر بخش‌ها ضروری است.

۵- توانمندی‌های ریاضی فوق‌علم اعداد و ریاضی پایه.

۶- شکاف‌های توانمندی مهم و اصلی بزرگسالان (بخش بزرگی از کارکنان بزرگسال که هیچ شایستگی و توانمندی ندارند و یا سطح توانمندی‌شان پایین است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نظر چگونگی مسایل مورد مطالعه و گردآوری اطلاعات، توصیفی-مشاهده‌ای و پیمایشی است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به روش هدفمند است. جامعه آماری پژوهش مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان در کل کشور ایران در سال ۲۰۱۵-۲۰۱۶ بودند که بر اساس اعلام آمار معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری تعداد ۳۰۰۰ شرکت ثبت شده وجود داشت که از میان آنها تعداد ۵۷۲ شرکت که مدیران آنها عضو صنف شرکت‌های دانش‌بنیان بودند؛ جهت نمونه پژوهش انتخاب شدند، و ضمن رعایت ملاحظات اخلاقی در پژوهش از آنجمله جمله رضایت پاسخگویان به پرسشنامه‌ها و محرمانه بودن مشخصات آنان، پرسشنامه محقق ساخته از طریق ایمیل به تمامی آنها ارسال شد، تعداد ۳۶۲

نفر از نمونه ها به پرسشنامه پاسخ دادند و از میان آنها تعداد ۳۵۰ پرسشنامه به طور کامل تکمیل شده و جهت اجرای پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

در مرحله اول بر اساس مطالعه منابع، پژوهش ها و ابزارهای پیشین مرتبط، ابزار اولیه تدوین شد. به این ترتیب که، در ابتدا پس از یک مطالعه گسترده ی کتابخانه ای و جستجوی کلید واژه های نخبگان، توانمندسازی، محیط کسب و کار و اقتصاد دانش بنیان در بانک های اطلاعاتی از قبیل ERIC، Scopus، ISC، ISI، Google Scholar ادبیات تحقیق و مبانی نظری مرتبط با موضوع پژوهش شناسایی و تدوین گردید.

در مرحله دوم ابعاد و حیطه های اصلی شامل: بعد فردی (شامل مولفه های شناختی، ارتباطی، انگیزشی و عملکردی)، درون سازمانی شامل مولف های: برنامه ها، اجرایی و ارزشیابی) و برون سازمانی (شامل مولفه های: اقتصادی، دموگرافی و اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و ارتباطات بین الملل) شناسایی شد.

در مرحله سوم ابزار پرسشنامه محقق ساخته، از طریق نظرخواهی از کارشناسان خبره و بر اساس درجه بندی اهمیت هر یک از ابعاد و مولفه های بدست آمده، تعداد ۸۰ سوال بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت طراحی گردید. برای دستیابی به روایی صوری ابزار تهیه شده از نظر ۱۰ نفر از اساتید در حوزه ی مدیریت آموزش عالی در مورد فرم و ترکیب کلی گویه ها استفاده شد و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش بازآزمایی استفاده شد بدین ترتیب که ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری توزیع و بعد از سه هفته پرسشنامه ها بین همان ۳۰ نفر مجدداً توزیع شد و سپس اطلاعات وارد نرم افزار اس پی اس اس (SPSS - نسخه ۲۱) گردید. پایایی پرسشنامه ۰.۸۷ به دست آمد.

در مرحله چهارم این ابزار در بین مدیران شرکت های دانش بنیان به کار گرفته شد و نتایج حاصل از آن مورد تحلیل قرار گرفت.

در مرحله پنجم برای بررسی کفایت نمونه گیری از آزمون (kmo) و برای اطمینان از اینکه ماتریس همبستگی که پایه تحلیل عاملی قرار می گیرد در جامعه برابر صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد و چون برابر نتایج نمونه ها از کفایت لازم برخوردار بودند از روش تحلیل عاملی

اکتشافی با روش تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد. و مولفه های مورد مطالعه کاهش و گروه بندی شدند

در مرحله ششم با استفاده از روش ۱ a.h p پرسشنامه مورد نظر طراحی که شامل مقایسه های زوجی مشتمل بر ۲۰۲ مقایسه بود که تعداد مقایسه ها بر اساس سازوکارهای ای اچ پی ۲ تعیین شد، جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از شاخص های آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. به منظوری تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و لیزرل استفاده گردید. و در پایان مدل مفهومی تدوین گردید.

نتایج (یافته های پژوهش)

یافته های پژوهش نشان می دهند که از ۳۵۰ نفر ۷۹ نفر (۲۲.۵۷) درصد زن و ۲۷۱ نفر (۸۵.۴۳) درصد مرد می باشند، ۶۸ نفر (۱۹.۴۳) درصد دارای مدرک کارشناسی و کمتر، ۱۸۴ نفر (۵۲.۵۷) درصد مدرک کارشناسی ارشد، ۹۸ نفر (۲۸) درصد مدرک دکتری بوده اند. ۴۹ نفر (۱۴) درصد تا ۲۵ سال سن، ۱۶۹ نفر (۴۸.۲۹) درصد بین ۲۵ تا ۳۵ سال سن، ۱۱۰ نفر (۳۱.۴۲) درصد بین ۳۵ تا ۴۵ سن و ۲۲ نفر (۶.۲۸) از ۴۵ سال سن بیشتر داشته اند. ۱۳۸ نفر (۳۹.۴۳) درصد مجرد و ۲۱۲ نفر (۶۰.۵۷) درصد متأهل می باشند.

قبل از تحلیل عاملی برای اینکه بدانیم تحلیل عاملی در این بررسی مجاز است آماره ی KMO محاسبه شده است. اگر مقدار این آماره بزرگ تر از ۰/۶ باشد، اجرای تحلیل عاملی بلا مانع است در این تحقیق مقدار KMO برای پرسشنامه تحقیق برابر ۰.۹۰ به دست آمد که تحلیل عاملی را مجاز می کند.

آزمون بارتلت: نتایج این آزمون نشان دهنده ی مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی است. اگر sig این آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است با توجه به این که در تحقیق حاضر، برای پرسشنامه تحقیق مقدار (sig=۰.۰۱) به دست آمده بنابراین

1. Analytical Hierarchy process

۲. این روش یکی از روش های پیکاربرد برای رتبه بندی و تعیین اهمیت عوامل است که با استفاده از مقایسات زوجی گزینه ها به اولویت بندی هر یک از معیارها پرداخته می شود

تحلیل عاملی برای شناسایی مدل عاملی مناسب است. نتایج این آزمون‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است

جدول شماره ۱ آزمون K M O و بارتلت مربوط به تحقیق

۰.۹۰	مقیاس کایزر مایر برای بسندگی نمونه	
۳۸۵۷۷.۴۷	تخمین کای دو	آزمون بارتلت
۳۱۶۰.۰۰	درجه آزادی	
۰.۰۱	پی مقدار	

پس از اجرای آزمون‌های k.m.o و بارتلت جدول اشتراکات که نشان دهنده مناسب بودن نوع متغیرها در فرایند تحلیل عاملی است تدوین شد این جدول شامل دو ستون اشتراکات اولیه (initial) و اشتراکات استخراجی (extraction) است که تمامی اشتراکات اولیه برابر با یک می باشد. هر چه مقدار اشتراک استخراجی بزرگ تر باشد، قدرت تبیین کنندگی آن سؤال بیشتر است و می توان سؤالاتی که مقدار اشتراک استخراجی شان کمتر از ۰.۴ است را حذف کرد. با توجه به مقادیر به دست آمده از این آزمون از مجموع تعداد ۸۰ سؤال، تعداد ۱۲ سؤال حذف گردید و ۶۸ سؤال مورد تأیید قرار گرفت.

مقدار کل واریانس تبیین شده: این آزمون نشان دهنده روایی سؤالات است که شامل سه قسمت است. قسمت اول (مقادیر ویژه اولیه) تعیین کننده عواملی است که در تحلیل باقی می مانند عواملی که دارای مقدار کمتر از یک هستند، از تحلیل خارج می شوند. با توجه به نتایج این آزمون در تحقیق حاضر تعداد ۳ بعد تأیید شدند. قسمت دوم مربوط به مقادیر ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش است و قسمت سوم نشان دهنده مقادیر ویژه عوامل استخراجی با چرخش است که عوامل تحقیق ۶۳.۹۶ درصد از واریانس کل تحقیق را تحت پوشش قرار داده اند. نتایج این آزمون در جداول ۲ نشان داده شده است

مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی
س	۴	۸۲	۰	س	۴	۰	۰	س	۲	۰	۰	س	۳۷	۰	۰
س	۴	۸۴	۰	س	۶	۰	۰	س	۸	۰	۰	س	۳۸	۰	۰
س	۵	۸۳	۰	س	۴	۰	۰	س	۱	۰	۰	س	۳۹	۰	۰
س	۶	۸۱	۰	س	۷	۰	۰	س	۱	۰	۰	س	۴۰	۴	۰
س	۷	۸	۰	س	۲	۰	۰	س	۱	۰	۰	س	۴۱	۲	۰
س	۸	۷۸	۰	س	۶	۰	۰	س	۱	۰	۰	س	۴۲	۳	۰
س	۹	۸۴	۰	س	۷	۰	۰	س	۲	۰	۰	س	۴۳	۳	۰
س	۱۰	۸۳	۰	س	۳	۰	۰	س	۰	۰	۰	س	۴۴	۳	۰
س	۱۱	۸	۰	س	۶	۰	۰	س	۲	۰	۰	س	۴۵	۱	۰
س	۰	۰	۰	س	-	۰	۰	س	-	۰	۰	س	۰	۰	۰

مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	مؤلفه	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی
۱۲	۸۴			۲۹	۷۷	۰۴	۱	۴۶	۰۰	۰۰	۰۰	۶۴	۰۰	۵	۱
س	۰۰	-	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰
۱۳	۸۵	۰۱	۰۰	۳۰	۷۱	۰۲	۱	۴۷	۰۰	۰۰	۰۰	۶۴	۰۰	۲	۱
س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰
۱۴	۸۲	۰۱	۰۰	۳۱	۷۵	۰۶	۵	۴۸	۰۰	۰۰	۰۰	۶۵	۰۰	۳	۹
س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰
۱۵	۸۴	۰۱	۰۰	۳۲	۷۸	۰۳	۲	۴۹	۰۰	۰۰	۰۰	۶۶	۰۰	۱	۷
س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰
۱۶	۶۴	۰۴	۰۰	۳۳	۷۸	۰۴	۰	۵۰	۰۰	۰۰	۰۰	۶۷	۰۰	۴	۰۰
س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰
۱۷	۷۶	۰۳	۰۰	۳۴	۶۴	۰۳	۷	۵۱	۰۰	۰۰	۰۰	۶۸	۰۰	۴	۵
س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰	س	۰۰	۰۰	۰۰

بر اساس اطلاعات مستخرج از چرخش برای بدست آوردن جواب نهایی مربوط ابعاد و مؤلفه های

پژوهش موارد زیر استخراج شد

- ۱-عامل یکم همبسته با پرسش هایی است که با «بعد فردی» برجسب خوردند.
- ۲-عامل دوم همبسته با پرسش هایی است که با «بعد درون سازمانی» برجسب خوردند.
- ۳-عامل سوم همبسته با پرسش هایی است که با «بعد برون سازمانی» برجسب خوردند.
- ۴-بنابراین شاخص های تحقیق " دارای سه بعد اصلی می باشد که ۶۸ شاخص را در بر می گیرد.

تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد حیطه فردی: نتایج آزمون KMO و بارتلت نشان داد مقیاس کاریزمایر برای بسندگی نمونه ۰.۹۵، تخمین کای دو ۱۸۲۳۶.۶۸، در جه آزادی ۷۰۳.۰۰ و پی مقدار ۰.۰۰ می باشد که برای شناسایی مدل عاملی ابعاد فردی مناسب است.

تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد حیطه درون سازمانی: نتایج آزمون KMO و بارتلت نشان داد مقیاس کاریزمایر برای بسندگی نمونه ۰.۹۵، تخمین کای دو ۷۸۴۸.۱۰، در جه آزادی ۷۸ و پی مقدار ۰.۰۰ می باشد که برای شناسایی مدل عاملی ابعاد درون سازمانی مناسب است.

-تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ابعاد حیطه برون سازمانی: نتایج آزمون KMO و بارتلت نشان داد مقیاس کاریزمایر برای بسندگی نمونه ۰.۹۴، تخمین کای دو ۶۵۱۱.۰۸، در جه آزادی ۱۳۶.۰۰ و پی مقدار ۰.۰۰ می باشد که برای شناسایی مدل عاملی ابعاد برون سازمانی مناسب است.

نتایج رتبه بندی مولفه ها با ای اچ پی

نتایج حاصل از رتبه بندی متغیرهای اصلی

نتایج نشان داد که «بعد فردی» با میزان اهمیت «۰.۳۹۲» در رتبه «یک»، «بعد درون سازمانی» با میزان اهمیت «۰.۳۳۸» در رتبه «دو» و «بعد برون سازمانی» با میزان اهمیت «۰.۲۷۱» در رتبه «سه» قرار داشتند. جدول شماره ۴

جدول شماره ۴- نتایج حاصل از رتبه بندی متغیرهای اصلی

رتبه	وزن	رتبه بندی متغیرهای اصلی
۱	۰.۳۹۲	فردی
۲	۰.۳۳۸	درون سازمانی
۳	۰.۲۷۱	برون سازمانی

بکارگیری قانون پارتو برای تعیین مولفه های نهایی

بر مبنای قانون پارتو همواره ۸۰ درصد رویدادها از ۲۰ درصد عوامل ناشی می شوند از این رو ۲۰ درصد مولفه هایی که دارای بیشترین تأثیر در توانمندسازی نخبگان می باشند مورد تحلیل و مبنای برنامه ریزی قرار می گیرد.

جدول شماره ۵ ابعاد و مولفه های توانمند سازی نخبگان

رتبه کلی	وزن استاندارد د	وزن کلی	وزن	مولفه	وزن استاندارد	وزن	ابعاد
۳	۰.۰۸۳	۰.۰۴۴	۰.۳۷۱	داشتن تفکر استراتژیک	۰.۲۶۰	۰.۳۹۲	فردی
۱۲	۰.۰۴۴	۰.۰۲۲	۰.۴۲۷	داشتن تفکر سیستمی			
۱۶	۰.۰۴۲	۰.۰۲۲	۰.۱۸۴	توان مستقل کار کردن			
۱۵	۰.۰۴۲	۰.۰۴۴	۰.۳۷	توان برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت ها			
۱۰	۰.۰۴۹	۰.۰۲۶	۰.۲۱۵	توان رهبری و هدایت گروهی			
۱	۰.۱۰۸	۰.۰۵۷	۰.۲۸۵	تعامل با سیاستگذاران و برنامه ریزان	۰.۴۶۳	۳۳۸.۰	درون سازمانی
۲	۰.۱۰۴	۰.۰۵۵	۰.۲۷۶	استفاده از نظام بازخور و بهبود مستمر برنامه ها و فعالیت ها			
۴	۰.۰۸۲	۰.۰۴۳	۰.۲۱۸	نظارت و پایش برنامه ها			
۶	۰.۰۶۶	۰.۰۳۵	۰.۲۵۴	حمایت مالی از نخبگان			
۸	۰.۰۶۱	۰.۰۳۲	۰.۲۲۸	تعهد مدیران مدیران به مقررات و انجام امور مرتبط			
۱۴	۰.۰۴۲	۰.۰۲۲	۰.۱۶	بخشنامه ها و آئین نامه های درون سازمانی	۰.۲۷۶	۰.۳۷۱	برون سازمانی
۵	۰.۰۶۸	۰.۰۳۶	۰.۵۹۰	توسعه فرهنگ کار آفرینی در جامعه			
۷	۰.۰۶۶	۰.۰۳۵	۰.۲۵۹	توسعه زیر ساخت ها و تکنولوژی های به روز			
۹	۰.۰۵۱	۰.۰۲۷	۰.۲۰۴	بالا بودن ظرفیت تولیدات داخلی در کشور			
۱۱	۰.۰۴۷	۰.۰۲۵	۰.۴۱۰	نحوه و میزان استفاده از فناوری			

				ارتباطات			
۱۳	۰.۰۴۴	۰.۲۳	۰.۳۰۳	عملکرد دولت در زمینه سیاست خارجی و ارتباط با کشورهای خارجی			

یافته های جدول فوق با بکارگیری قانون پارتو مولفه هایی که با استفاده از روش a.h.p دارای بیشترین وزن بودند را نشان می دهد.. بر مبنای یافته های جدول فوق مدل مفهومی توانمندسازی نخبگان طراحی و تدوین گردید این مدل مشتمل بر فلسفه و اهداف، چارچوب نظری، چارچوب ادراکی، سازوکارهای اجرایی و نظام بازخور می باشد.

مدل توانمند سازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار

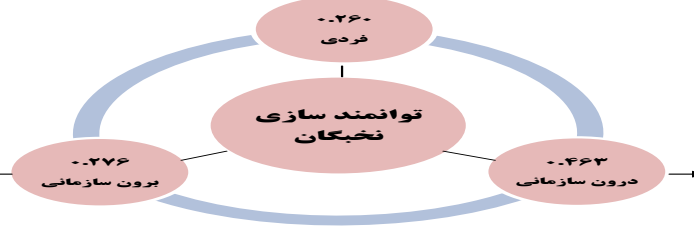
فلسفه و اهداف:
 ۱- حفظ کرامت نخبگان و فراهم آمدن شرایط تعالی و رشایت بخشی برای ایشان
 ۲- حمایت همه جانبه از نخبگان در جهت پاسخگویی به نیازهای اقتصادی کشور
 ۳- تلاش در راستای اقتصاد مقاومتی و اقتصاد دانش بنیان در کشور
 ۴- توانمند سازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان

چار چوب نظری مدل:
 ۱- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۲- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۳- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۴- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۵- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۶- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۷- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۸- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۹- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)
 ۱۰- کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)، کسب و کار (۲۰۰۸)

چار چوب ادراکی

- ۱- توان مستقل کار کردن ۰۰۰۴۲
- ۲- توان برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت ها ۰۰۰۴۲
- ۳- تفکر سیستمی ۰۰۰۴۴
- ۴- توان رهبری و هدایت گروهی ۰۰۰۴۹
- ۵- داشتن تفکر استراتژیک ۰۰۰۸۳

۱- عملکرد دولت در زمینه سیاست خارجی و ارتباط با کشور های خارجی ۰۰۰۴۴
 ۲- نحوه و میزان استفاده از فناوری ارتباطات ۰۰۰۴۷
 ۳- بالا بردن ظرفیت تولید داخلی در کشور ۰۰۰۵۲
 ۴- توسعه زیر ساخت ها و تکنولوژی های به روز ۰۰۰۶۰
 ۵- توسعه فرهنگ کار آفرینی در جامعه ۰۰۰۶۸



۱- بخشنامه ها و آیین نامه های درون سازمانی ۰۰۰۴۳
 ۲- تعهد مدیران به مقررات و انجام امور مرتبط ۰۰۰۶۱
 ۳- حمایت های مالی از نخبگان ۰۰۰۶۶
 ۴- نظارت و پایش برنامه ها و فعالیت ها ۰۰۰۸۲
 ۵- استفاده از نظام بازخور و بهبود مستمر برنامه ها و فعالیت ها ۰۰۰۶۴
 ۶- تعامل با سیاستگران و تصمیم گیران ۰۰۰۱۰۸

سازوکارهای اجرایی:
 ۱- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۲- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۳- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۴- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۵- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۶- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۷- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۸- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۹- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی
 ۱۰- استفاده از کمیته نخبگان و هیات مدیره برای تصمیم گیری و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی

نظام بازخورد و مهندسی مجدد:
 ۱- نظارت مستمر بر فرآیندهای توانمندسازی نخبگان در محیط کسب و کار
 ۲- کسب بازخورد از مراحل اجرایی و نتایج توانمندسازی نخبگان در اقتصاد دانش بنیان
 ۳- بازنگری در ارتقای برنامه های توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با توجه به نیاز کشور در زمینه توانمند سازی نخبگان و بکار گیری توانمندی آنان در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به منظور تبدیل ایده به ثروت به ارائه الگوی توانمند سازی نخبگان در تعامل با محیط های کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان پرداخته است یافته های پژوهش نشان می دهد بیشترین تاثیر در توانمند سازی نخبگان در بعد درون سازمانی (۰.۴۶۳) و کمترین تأثیر در بعد فردی (۰.۲۶) می باشد نتایج حاصل بیانگر این موضوع است که باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان به عنوان یک سازمان علمی متولی در امور نخبگان کشور بیشترین تاثیر را در توانمندسازی نخبگان بر عهده دارد. این موضوع که سازمان های کارآمد در رشد و توسعه همه جانبه و متوازن در بخش های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از سوی اکثر صاحب نظران مورد تأکید قرار گرفته است، با توجه به یافته های این پژوهش نیز تأیید می شود. و می توان یافته های این پژوهش را به این نکته مهم تعمیم داد که دانشگاه های برتر جهان توسعه کشورهای پیشرفته را فراهم ساخته اند و نظریه، نظریه پردازانی همچون ادوارد نیسون که در مطالعات خود نشان داد حدود ۲۱ درصد از رشد اقتصادی، در ایالات متحده امریکا بین سالهای ۱۹۲۷ تا ۱۹۵۷ ناشی از پیشرفت هایی بوده که از طریق بهبود کیفیت نیروی کار و ارتقاء سطح تکنولوژی حاصل شده که هردوی اینها عوامل متأثر از سازمان های علمی آموزشی است. مورد تأیید قرار می گیرد

بر اساس یافته های پژوهش تعامل با سیاست گذاران و تصمیم گیران بیشترین تأثیر را در بعد درون سازمانی بر توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط های کسب و کار دارد. و باشگاه پژوهشگران و نخبگان باید در برنامه ریزی هایی که می نماید اسناد بالا دستی را مورد مطالعه قرار دهد. استفاده از نظام بازخورد و بهبود مستمر برنامه ها نیز پس از تعامل با سیاست گذاران و تصمیم گیران بیشترین تأثیر را در بعد برون سازمانی دارد و این امر موید این نکته است که باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان همواره باید به پایش برنامه های خود بپردازد و باشگاه واحدهای دانشگاهی را به

صورت ادواری مورد بازدید و عملکرد آنان را بررسی نماید. در واقع یافته های پژوهش نظریات مربوط به ارزشیابی در مدیریت را مورد تایید قرار می دهند.

در بعد فردی مولفه های داشتن تفکر استراتژیک با ۰.۰۸۳ درصد تأثیر گذاری بیشترین تأثیر را در زمینه توانمند سازی نخبگان دارد و این نشان می دهد افراد نخبه لازم است با شرکت در دوره های آموزشی و کارگاه هایی که در این زمینه باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان برگزار می نماید شرکت نموده و توان تفکر استراتژیک خود را بالا ببرند.

همچنین یافته های پژوهش با پژوهش های صورت گرفته در کشور استرالیا کمیته مایر ۱۹۹۲، با عنوان صلاحیت های کلیدی مرتبط با مشاغل دانش بنیان، از دید کارفرمایان، شورای هماهنگی آموزشی دولت فیلیپین ۱۹۹۶، تحقیقات هافمن در انگلستان ۲۰۰۴، پژوهش های ریچ ۱۹۹۱، پژوهش های سازمان همکاری توسعه اقتصادی در ۲۰۰۱ در کانادا، بانک جهانی ۲۰۱۲ و آرمسترانگ ۲۰۰۳ همخوانی دارد.

در مجموع می توان اظهار داشت استفاده از دانش مدیریت و بکارگیری تئوری های آن در سازمان های علمی و آموزشی از جمله باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان می تواند در توانمندسازی نخبگان موثر باشد و چنانچه این سازمان ها با مدیران حرفه ای که از دانش مدیریت برخوردار باشند و وظایف مدیریتی مثل بکارگیری وظایف مدیریت از دیدگاه هنری فایول که آن را برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، کنترل و رهبری POCC دانسته است انجام دهند می توانند در تحقق اهداف خود موفق باشند.

سازوکارهای اجرایی برای توانمندسازی نخبگان در بعد فردی، بعد فردی شامل مولفه های داشتن تفکر استراتژیک، توان برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت ها، تفکر سیستمی، توان رهبری و هدایت گروهی و توان مستقل کارکردن است. برای تقویت این مولفه ها، برنامه ریزی برای اجرایی نمودن مواردی که آورده شده است، در باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تعیین می شوند: برنامه ریزی و اجرای کارگاه ها و دوره های آموزشی، برگزاری سمینارهای علمی تخصصی، فراهم سازی نظام آموزش مجازی برای استفاده هر چه بهتر و گسترده تر اعضای باشگاه، طراحی نظام آموزش فردی و گروهی برای ارائه خدمات آموزشی به صورت مجازی و

حقیقی به اعضای باشگاه، بازنگری در سرفصل های دوره های آموزشی بر اساس یافته های پژوهش، ایجاد LRC۱ در باشگاه، همفکری و هدایت کارگروه های تخصصی توسط اعضای باشگاه، تولید پودمان های خود آموز، خود محتوا و خودگام، ایجاد تالارهای گفتگو، استفاده از اساتید پژوهشگر برای تربیت و هدایت اعضای باشگاه در تقویت فرایند تولیدات علمی اعضا، ایجاد کارگروه های تخصصی، انجام پروژه های تحقیقاتی به صورت گروهی، تلاش فردی نخبگان در راستای تحقق روش های فراشناخت برای ارتقای توانمند سازی نخبگان (خودآغازگری، خود تنظیم کنندگی، خود مدیریتی، خود نظارتی، و خود یاری)،

سازوکارهای اجرایی در بعد درون سازمانی، بعد درون سازمانی شامل مولفه های بخشنامه ها و آئین نامه های درون سازمان، تعهد مدیران به مقررات و انجام امور ذی ربط، حمایت های مالی از نخبگان، نظارت و پایش برنامه ها، استفاده از نظام بازخور و بهبود مستمر برنامه ها و تعامل با سیاستگذاران و تصمیم گیران است. برای تقویت این مولفه ها، برنامه ریزی برای اجرایی نمودن مواردی را در باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تعیین نموده ایم: ارتباط مستمر با سازمان ها و مراکز صنعتی برای شناخت نیازهای آن ها، احصاء مسائل اساسی کشور در حوزه های مختلف مبتنی بر سیاست های کلی نظام، بهره برداری از بانک های اطلاعاتی از نیازهای دستگاه ها، سازمان ها و مراکز صنعتی، استاندارد سازی آئین نامه ها و دستورالعمل ها در قالب ISO، طراحی الگوی نظارت بر تولیدات علمی، طراحی الگوی تشویق مادی و معنوی مدیران باشگاه، ایجاد زمینه و بستر مناسب برای حضور فعالانه اعضای باشگاه در جشنواره های داخلی و خارجی، اختصاص فضای مناسب به باشگاه های واحدهای دانشگاهی و مجهز نمودن آن ها به فناوری اطلاعات، برگزاری دوره های تخصصی ویژه در خصوص آشنایی با روند ثبت اختراع، تاییدیه علمی، فروش اختراع و ثبت جهانی اختراع، پایش و ارزیابی مستمر فعالیت های باشگاه، همکاری و هماهنگی با معاونین پژوهشی دانشگاه های کشور، تشویق پژوهشگران ارائه دهنده طرح های مورد نیاز کشور، ایجاد دفتری برای ثبت اختراعات در باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، حمایت مادی از اختراعات، حضور فعال باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان در نمایشگاه های موقتی و دائمی

علمی، پژوهشی و صنعتی، برگزاری نمایشگاه دستاوردهای علمی پژوهشی اعضای در محل های تأثیر گذار و تصمیم ساز، ارتباط مستمر با رسانه های گروهی، عضویت مدیران و صاحبان سازمان های تجاری، تولیدی، خدماتی و اشخاص حقیقی تأثیر گذار در هیأت امنای باشگاه، تاسیس صندوق حمایت از پژوهشگران جوان و نخبگان، ایجاد کارگروه وقف و اشاعه فرهنگ وقف، ترغیب صاحبان صنایع و شرکت های دانش بنیان برای اختصاص درصدی از درآمدهای خود به امور باشگاه، تنوع بخشی به منابع مالی باشگاه، فروش دانش فنی، به کارگیری امکانات بلااستفاده دانشگاه آزاد اسلامی برای ایجاد تعاونی های چند منظوره در میان اعضای باشگاه، تهیه و استفاده از فرم های نظر سنجی از اعضای باشگاه در انجام هر یک از فعالیت ها

سازوکارهای اجرایی در بعد برون سازمانی، بعد برون سازمانی شامل مولفه های عملکرد دولت در زمینه سیاست خارجی، نحوه و میزان استفاده از فناوری ارتباطات، بالابردن ظرفیت تولیدات داخلی کشور، توسعه زیرساخت ها و تکنولوژی های بروز و توسعه فرهنگ کارآفرینی در جامعه است. برای تقویت این مولفه ها، برنامه ریزی برای اجرایی نمودن این موارد در باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تعیین می شوند: آشنایی جامعه بخصوص دانش آموزان با فرهنگ ملی و بومی در زمینه های اقتصادی و تولیدی، برگزاری جشنواره های دانش آموزی و المپیادهای فرهنگی در زمینه آشنایی دانش آموزان با فرهنگ ملی و بومی، ارائه مشاوره های شغلی به دانش آموزان از طریق ایجاد کیدز انیا (کیدز انیا پارک تفریحی آموزشی برای کودکان است که فرصتی برای آنان فراهم می سازد که زندگی بزرگتر ها را در قالب یک شهر با ابعاد و اندازه های کوچک تجربه نمایند) ارتباط مستمر آموزش و پرورش با سازمان های تولیدی و صنعتی، توسعه درون زا از طریق بهره گیری از ظرفیت های نخبگان، شناسایی و معرفی الگوهای نخبه در زمینه های علمی- اقتصادی، ایجاد زمینه های شکوفایی خلاقیت، نوآوری، کارآفرینی و توسعه مهارت های بومی در میان دانش آموزان و دانشجویان، برگزاری کلاس های شیوه های تفکر خلاق و سازنده در دانشگاه ها، برگزاری دوره های عمومی کارآفرینی (پرورش تفکر انتقادی) در مدارس و دانشگاه ها، بهره برداری مسئله یابی برای آموزش و پژوهش (پژوهش های کاربردی)، ایجاد محیطی برای پرورش کارآفرینی در سطوح تخصصی (ایجاد کمپ کارآفرینی در داخل و خارج از کشور)، ارتباط موثر

دانشگاه‌ها با بخش‌های مختلف صنعت و کشاورزی، تلاش در جهت ایجاد هویت ملی و وطن دوستی در جوانان کشور، توسعه فرهنگ تعهد، نظم و سخت‌کوشی، برگزاری همایش‌های بین‌المللی، تبادل استاد و دانشجو با دانشگاه‌های معتبر، درج مستمر پیشرفت‌های کشور در رسانه‌های گروهی، همکاری دانشگاه‌های کشور با مراکز علمی - پژوهشی معتبر جهان، تقویت زبان انگلیسی در میان دانشجویان و مدارس کشور، برگزاری نشست‌های علمی مشترک با مراکز علمی جهان، همکاری‌های علمی بین‌المللی و ایجاد پایگاه‌های اطلاعات علمی، برگزاری همایش‌های مشترک با دانشگاه‌های برتر منطقه و جهان از سوی مراکز آموزش عالی کشور، تبادل توره‌های علمی از سوی دانشگاه‌های کشور، ایجاد شهرک‌های دانایی بین‌المللی، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی برای دانشجویان و اعضای هیأت علمی، معرفی دانشگاه‌های کشور به مراکز علمی دنیا، تبیین فعالیت‌ها و خدمات دولت در زمینه‌های نخبگان در رسانه‌های گروهی، ایجاد امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری در دانشگاه‌های کشور، سامان‌دهی اختراعات در کشور، ایجاد بانک ایده در دانشگاه‌های کشور، ایجاد قطب‌های علمی در کشور.

پیشنهادها بر اساس یافته‌های پژوهش

با توجه به تدوین مولفه‌های توانمندسازی نخبگان در تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش‌بنیان پیشنهاد می‌شود شاخص‌ها و استانداردهایی برای این مولفه‌ها تعیین و نظام جامع ارزشیابی همه‌ساله میزان دستیابی به وضعیت مطلوب را مورد سنجش قرار دهد تا در یک بازه زمانی دستیابی به وضع مطلوب میسر شود.

پیشنهاد می‌شود مراکز علمی در سطح منطقه و جهان که دارای وظایف و رسالت مشابه با باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان هستند مورد شناسایی قرار گیرد و زمینه همکاری بین باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان و آن مراکز فراهم گردد.

فعالیت‌های باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان در کلیه واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی تعمیم یابد و در جهت تبیین اهداف و وظایف باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان در بین دانشجویان تلاش شود.

دفاتر باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان در سطح واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی تجهیز شود.

مدیران باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان برای انجام وظایف محوله به صورت مستمر مورد آموزش قرار گیرند.

باشگاه هایی که در زمینه توانمند سازی نخبگان برای تعامل با محیط کسب و کار مبتنی بر اقتصاد دانش بنیان تلاش بیشتری می نمایند مورد تشویق قرار گیرند
ایجاد قطب های علمی و کارگروه های تخصصی در باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان لازم است مورد توجه جدی قرار گیرند.

استفاده متناسب از امکانات بلا استفاده واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی و استفاده از این امکانات برای توانمندسازی نخبگان

1. Burton R. Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation. Higher Education. October 1999, Volume 38, Issue 3, pp 373-374.
2. Steven H, Danielle H, Sylvie L, "Empowerment: power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium?" Journal of Workplace Learning, Vol. 11 Issue: 7, pp.233-254
3. Ken B., Carlos J., & Randal A. Empowerment takes more than a minute. 2nd Publication. New York: Barrett-Koehler Publishers; 2001.
4. Andrews J, Hinson H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, Vol. 33, No. 4, December 2008
5. Reich, R., The Work of Nations, Simon and Schuster, New York, 1991.
6. Chen W. Shih C. Organisational knowledge creation strategies: A conceptual framework. International Journal of Information Management. Volume 30, Issue 3, June 2010, Pages 231-238
7. Nick B. Managing Organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. World Congress on Intellectual Capital Readings. A volume in KMCI Press 2002, Pages 13-56
8. Maskell P, Malmberg A. Localized learning and industrial competitiveness . Cambridge Journal of Economics, Volume 23, Issue 2, 1 March 1999, Pages 167-185.
9. Chris F. Continental, national and sub-national innovation systems complementarily and economic growth. Volume 31, Issue 2, February 2002, Pages 191-211

10. Henry A. Bare Pedagogy and the Scourge of Neoliberals: Rethinking Higher Education as a Democratic Public Sphere. *The Educational Forum* Volume 74, 2010 - Issue 3
11. Raja F, Allah Tavakkoli R, Hussein M. The Relationship Between Technological Research Skills and Research Self-Efficacy of Higher Education Students, *Interdiscip J Virtual Learn Med Sci.* 2017 ;8(3):e11893. doi.