

ارائه الگوی تعیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینانه با رویکرد فراترکیب

مریم راشکی^۱، حبیب‌الله سالارزهی^{۲*}، امین‌رضا کمالیان^۳،
میرعلی سیدنقوی^۴، زهرا وظیفه^۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان
- ۲ و ۳. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان
۴. استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی
۵. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۰

چکیده

امروزه کارآفرینی در اقتصاد کشورها یک مزیت رقابتی شناخته می‌شود. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی تعیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینانه با رویکرد فراترکیب انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و در آن از روش فراترکیب استفاده شده است. محقق با استفاده از روش فراترکیب، بازنگری دقیق و عمیق در موضوع انجام داده است و یافته‌های پژوهش‌های کیفی و کمی مرتبط را ترکیب کرده است. در این راستا، ۱۱۸ پژوهش در حوزه استعداد کارآفرینانه ارزیابی شد که در پایان ۵۵ پژوهش انتخاب و با تحلیل محتوای آن‌ها ابعاد و کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هریک با استفاده از آنتروپی شانون تعیین شد. براساس یافته‌های تحقیق، کدهای خلاقیت، راه‌حل‌های نوآور، تخصص خانوادگی، فعالیت‌های تیمی، مباحث اقتصادی، فرصت‌های نوآور، چیرگی (مهارت) در کار، تمایل به کسب درآمد و عوامل اجتماعی و فرهنگی، بیشترین ضریب اهمیت را در بین ابعاد شش‌گانه استعداد کارآفرینانه دارد. درنهایت، پس از طی گام‌های پژوهش، الگوی تعیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی در سه لایه شناسایی، ساختار اجرا و طراحی برنامه‌های حمایتی استعداد کارآفرینانه ارائه شد.

مقدمه

کارآفرینی موجب راه‌اندازی و توسعه درست کسب‌وکارهای کوچک و متوسط، خلق فرصت‌های شغلی، تولید ثروت، افزایش نشاط زندگی، اشتغال افراد و به‌کارگیری مواد و منابع مالی کشورها می‌شود (Pulka et al., 2014). نایت^۱ (۱۹۳۳) و کرزنر^۲ (۱۹۷۳) استعداد کارآفرینانه را شامل مهارت‌های شناختی و غیرشناختی ضروری به‌منظور محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی و کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در بازار می‌دانند (Kirzner, 2002). ویلسون^۳ (۲۰۰۷) استعداد کارآفرینی را به استعداد خلاقانه و استعداد کسب‌وکار تقسیم می‌کند (Wilson et al., 2007: 380). مدل‌های تخصیص استعداد اغلب بر این فرض استوار است که استخر ثابت استعداد کارآفرینی از دو بعد فعالیت‌های تولیدی (شرکت‌های آغازکننده نوآوری و رشد) و فعالیت‌های غیرمولد (توزیع مجدد تولید و محصول) تشکیل شده است (Bolton & Ockenfels, 2000). در تحقیقات گلاردو-گلاردو و همکاران (۲۰۱۳)؛ مطهری‌نژاد و همکاران (۱۳۹۴)؛ چن (۲۰۱۱)؛ یو و جیا (۲۰۰۹)؛ خانجانی و همکاران (۱۳۸۵)؛ فیدریسی و همکاران (۲۰۰۷)؛ ویتزل و همکاران (۲۰۱۲) و مایلیریا^۴ و همکاران (۲۰۱۷) ابعاد مختلف استعداد کارآفرینی بررسی شده است، اما در هیچ پژوهشی الگوی کاملی از تعیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی ارائه نشده است. در نتیجه، مسئله اصلی این تحقیق تعیین ابعاد تشکیل‌دهنده استعداد کارآفرینانه در چارچوب یک الگوی هماهنگ برای استعداد کارآفرینانه، از طریق تعیین ابعاد و روابط میان اجزاست.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کاوش در آثار فیلسوفان بزرگ مانند جان لاک، ایمانوئل کانت (قضایای آپریوری و انقلاب معرفت‌شناسانه کانت)، ملاصدرا، فرانسیس بیکن، دیوید هیوم، اسقف بارکلی و... نشان می‌دهد ذهن بشر دیگر یک لوح سفید نانوخته و منفعل چنانکه جان لاک می‌پنداشت، نیست. همچنین،

-
1. Knight
 2. Kirzner
 3. Wilson
 4. Mylrea

ذهن فقط پذیرنده و منفعل مانند آینه تلقی نمی‌شود (ابراهیمی دینانی و همکاران، ۱۳۹۰). از دیدگاه دیگر، استعداد ظرفیت بالقوه برای انجام‌دادن کارهای خاص مطرح می‌شود که برای خلق توانایی‌های درست، مدیریت استعداد بسیار مهم است (Bat & Yalcin, 2015). استعداد با توانایی یا هوش ارتباط دارد که این توانایی‌ها برای انجام‌دادن برخی مشاغل یا فعالیت‌ها ضروری است. به‌طور کلی، استعداد با توانایی‌های ذاتی و خلاقیت ارتباط دارد که با تمرین و آموزش توسعه می‌یابد (Butter et al., 2015). هلر (۲۰۰۴) بیان می‌کند سه نوع محرک استعداد وجود دارد: استعداد تولیدی مستقیم، استعداد تحصیلی و استعدادهای درخشان در بخش‌های اجتماعی و فرهنگی (مبینی دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱). 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» (Bat & Yalcin, 2015; Beechler et al., 2009; Horváthová, 2011). در دنیای امروز، توسعه استعدادها جایگزین دستیابی به استعدادها شده است (Dhanabhakym & Kokilambal, 2014) و استعداد به‌عنوان یکی از ویژگی‌های فردی، در عملکرد سازمانی کنونی یا بلندمدت افراد تفاوت ایجاد می‌کند. ارائه بالاترین سطح توانایی افراد در سازمان، مدیریت استعداد نامیده می‌شود (Collings & Mellahi, Schweyer, 2004; 2009). در گذشته، مدیریت استعداد شبیه به رسیدگی به سد یا مخزن^۱ استعدادها بود، اما امروزه بیشتر شبیه به مدیریت رودخانه استعدادهاست (شهواریان و همکاران، ۱۳۹۵). محققان استعداد کارآفرینی را توانایی کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های بازار می‌دانند (Federici et al., 2007) که مختص فعالیت‌های فردی و گروهی با بالاترین بازدهی است (Weitzel et al., 2010). در زمینه استعداد خلاقانه می‌توان گفت که در هر فرد خلاقیت تابع سه جزء است: ۱. تخصص^۲؛ ۲. مهارت‌های تفکر خلاق^۳؛ ۳. انگیزه^۴ (Okpara, 2007). براین اساس، توسعه استعداد کارآفرینی با کاتالیست نوآوری، نقشی مهم در حفظ مزیت رقابتی اقتصادی جهانی ایفا می‌کند (Keat et al., 2011).

1. Talent Pool

2. Expertise

3. Creative Thinking Skills

4. Motivation

ژیمین و لئو در پژوهشی (۲۰۱۷) استعداد نوآوری در کارآفرینی دانشگاه‌ها را بررسی کردند و با به‌رسمیت‌شناختن استعداد کارآفرینی، هدف نهایی آموزش را نوآوری و کارآفرینی در فرایند آموزش دانستند. در پژوهش چن (۲۰۱۶) با عنوان «مطالعه سبک مدیریتی آموزش استعدادهای خلاقیت با روش کاربردی براساس ترکیب آموزش کارآفرینی، مشاغل و افراد» نشان داده شد در بلندمدت، پرورش استعدادهای خلاقیت بر توسعه مشاغل تمرکز دارد و براساس نظرسنجی، بسیاری از کالج‌ها و دانشگاه‌ها برنامه رسمی مهمی برای آموزش خلاقیت و نوآوری و آموزش افراد ندارند. در پژوهش ژانگ و همکاران (۲۰۱۶)، استعداد کارآفرینی و توسعه اقتصادی در چین بررسی شد و معجزه اقتصادی چین در سه دهه گذشته به تخصیص مجدد استعداد کارآفرینی در بخش‌های دولتی، کشاورزی و فعالیت‌های کسب‌وکار نسبت داده شد. قاتاگ و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «استعداد کارآفرینی، انتخاب شغل، و سیاست‌های گام‌به‌گام» نشان دادند، با اطلاعات ناکارآمد بازارها و راه‌حل‌های سیاسی، عوامل مشاغل انتخاب می‌شوند و استعدادهای کارآفرین برای خلق ثروت به اطلاعات صحیح بازارها نیاز دارند و بسیاری از کارآفرینان مستعد به دلیل نداشتن اطلاعات و انتخاب نادرست با کاهش بازده کارآفرینی روبه‌رو می‌شوند. بولتون و تامپسون (۲۰۰۴) در کتاب *کارآفرینان: استعداد، خصلت و شیوه بیان* کرده‌اند استعدادهای افراد کارآفرین به‌عنوان استعداد، خصلت خدادادی، ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی است که در آنچه افراد انجام می‌دهند، وظایف و مسئولیت‌ها نقش اساسی دارد. زنجیره استعداد سازوکار اجرایی اصلی کارآفرین است. قاسمی گوابری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش آموزش و پرورش در شکوفایی استعداد کارآفرینی» نشان دادند آموزش فنی حرفه‌ای، برنامه درسی، روش‌های آموزش، محتوای درسی، ابزارهای عملی، معلم و روش‌های تدریس او، آموزش الکترونیکی، حمایت‌های مادی و معنوی دانش‌آموزان کارآفرین و توجه به نیازهای یادگیری دانش‌آموزان، بر اثربخشی آموزش کارآفرینی در نظام آموزش و پرورش کشور تأثیر می‌گذارد. پس از مطالعه پژوهش‌های پیشین مشاهده شد هریک از مطالعات از دیدگاه‌های گوناگون ابعاد استعداد کارآفرینی را بررسی کرده‌اند، اما هیچ‌یک الگویی جامع از فرایند تبیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی ارائه نداده‌اند. ارائه الگوی جامع برای فرایند شناسایی و استقرار اثربخش

کارآفرینی در راستای شش استعداد شناسایی شده، هدف و جنبه نوآوری تحقیق پیش رو است. از این رو، پژوهش حاضر در نظر دارد به پرسش‌های اساسی در حوزه کارآفرینی پاسخ دهد. این پرسش‌ها عبارت‌اند از: چه عواملی مؤلفه‌های تبیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی را تشکیل می‌دهند؟ هریک از مؤلفه‌ها چه اهمیت و وزنی در تبیین و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی دارند؟ چارچوب پیاده‌سازی و استقرار اثربخش استعداد کارآفرینی چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌های پژوهش از نوع اسنادی-فرا ترکیب است. در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل پژوهش‌های پیشین (مقالات، طرح‌ها و پایان‌نامه‌ها) در زمینه استعداد کارآفرینانه است. در زمینه نمونه‌گیری، مرتبط‌ترین مطالعات با استفاده از رویکردی هدفمند انتخاب شدند که در بررسی‌های انجام گرفته در این زمینه ۵۵ پژوهش انتخاب شد که در آن‌ها درباره استعداد کارآفرینانه به‌طور مستقیم و همچنین در زمینه سایر متغیرها بحث شده بود. برای تحلیل داده‌ها از رویکرد کیفی استفاده شد که در این تحقیق از نرم‌افزار اطلس تی. ای^۱ و SPSS برای کدگذاری‌های تحقیق و رتبه‌بندی استفاده شد. برای بررسی اعتبار مطالعات مورد استفاده در این پژوهش از ابزار حیاتی «گلین» استفاده شده است که برای ارزیابی تمامی طرح‌های تحقیقاتی کاربردی است. پایایی کدهای استخراج شده از یافته‌های مطالعات با دریافت دیدگاه و تأیید تعدادی از خبرگان کارآفرینی درباره کدها بررسی شد. فرا ترکیب^۲ مشابه فراتحلیل^۳ برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه به‌منظور ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد (Beck, 2002). در مقایسه با رویکرد فراتحلیل کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد، فراترکیب بر مطالعات کیفی متمرکز بوده است؛ به عبارت دیگر، فراترکیب، ترکیب تفسیر تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعات منتخب است (Zimmer, 2006). پژوهشگران از طریق

1. Atlas TI
2. Meta-Synthesis
3. Meta-Analysis

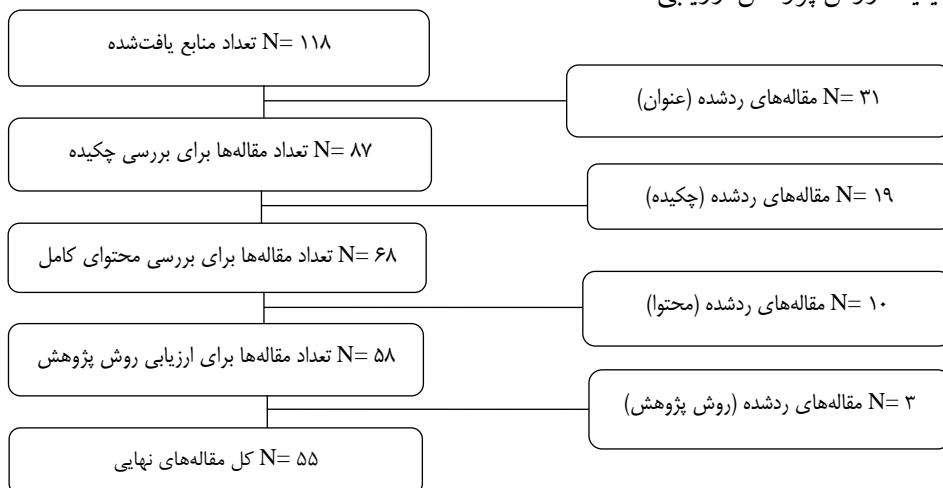
فرا ترکیب به نگرشی نظام مند دست می یابند. این نگرش از راه ترکیب پژوهش های کیفی مختلف به دست می آید و به کشف موضوعات و استعاره های جدید و اساسی منجر می شود. با این روش، دانش جاری پژوهشگر ارتقا می یابد و در او دیدی جامع و گسترده در مورد مسائل پدید می آید. فرا ترکیب مستلزم بازنگری دقیق و عمیق پژوهشگر است تا بتواند یافته های پژوهش کیفی مرتبط را ترکیب کند. در این پژوهش، از روش هفت مرحله ای فرا ترکیب سندلوسکی و باروسو^۱ (۲۰۰۶) استفاده شده است که مراحل آن شامل تنظیم پرسش های پژوهش، بررسی نظام مند متون، جست و جو و انتخاب مقاله های مناسب، استخراج اطلاعات مقاله، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته ها، کنترل کیفیت و ارائه یافته ها می شود. در ادامه و در بخش یافته های پژوهش، چگونگی انجام دادن جست و جوی سیستماتیک و انتخاب مقاله های مناسب برای تحلیل کیفی و کمی شرح داده می شود.

گام اول: تنظیم پرسش های پژوهش؛ پارامترهای تحقیق شامل چه چیز (What)، چه جامعه ای (Who)، محدودیت زمانی (When) و چگونگی روش (How) است که براساس پرسش های پژوهش شکل گرفته است.

گام دوم: بررسی نظام مند متون؛ جامعه آماری پژوهش را تمام اسناد علمی، گزارش های پژوهشی، پایگاه های داده و نشریه های داخلی و خارجی در زمینه استعداد کارآفرینی طی سال های ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۷ تشکیل دادند. واژه های کلیدی تحقیق در پایگاه های SID، Science Direct، Scopus (Scientific Information Database)، Google Scholar و Emerald جست و جو شد. در مورد استعداد کارآفرینانه از واژه های گوناگونی استفاده می شود که به این تنوع واژه ها در جست و جوی نظام مند توجه شد. از واژه های کلیدی متنوعی از جمله استعداد کارآفرینانه، استعداد کارآفرینی، هوش کارآفرینی، ذهن کارآفرین، تفکر کارآفرینی و توسعه کارآفرینی برای جست و جوی مقاله های پژوهش استفاده شد. در نتیجه جست و جو، فهرستی از اسناد گوناگون شامل ۱۱۸ مقاله، پایان نامه، کتاب و گزارش های نهادهای مرتبط با این حوزه به دست آمد.

یافته‌ها

گام سوم: جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ برای انتخاب مقاله‌های مناسب براساس الگوریتم مشاهده‌شده در شکل ۱، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، و کیفیت روش پژوهش ارزیابی شده است.



شکل ۱. الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی

گام چهارم: استخراج نتایج؛ اطلاعات مقاله‌ها براساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، به همراه سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان‌شده در هر مقاله طبقه‌بندی شد.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی؛ در این تحقیق، براساس مطالعات پیشین برای تمام اطلاعات استخراج‌شده کدی در نظر گرفته شد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شد. براین اساس، مفاهیم تحقیق مشخص شدند؛ برای مثال، توانایی یادگیری سریع، هدفمند، ارائه راه‌حل خلاقانه در مسائل آزاردهنده، مشاهده حساس - که بارها در تحقیقات پیشین در مورد آن‌ها بحث شده است - به‌عنوان نه کد انتخاب شدند. این کدها در سطح ایده‌پردازی در فرایند کارآفرینی مطرح می‌شوند و جزء رویکرد خلاقیت در نظر گرفته می‌شوند که به همراه نوآوری مقوله استعداد خلاقیت را تشکیل می‌دهند.

براساس تحلیل‌های صورت گرفته و تحلیل محتوای مقالات، ۵۵ مقاله نهایی انتخاب شدند و در مجموع ۵ مقوله و ۱۷ مفهوم و ۹۶ کد برای مؤلفه‌های تعیین و استقرار استعداد کارآفرینی در این تحقیق کشف و برچسب گذاری شدند. یافته‌ها در این مرحله نشان داد در مطالعات گذشته تاکنون چنین مطالعه نظام‌مندی انجام نگرفته است و هریک از مطالعات پیشین، فقط به جنبه‌ای ویژه از مقوله شناسایی و استقرار استعداد کارآفرینی توجه داشته‌اند و هیچ‌یک از تحقیقات چارچوبی منسجم و نظام‌مند نداشته‌اند. در جدول ۱، کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با هر مقوله و مفهوم نشان داده می‌شود.

جدول ۱. مقوله‌بندی یافته‌ها

مقوله	مفاهیم	کد
استعداد خلاقیت	خلاقیت	توانایی یادگیری سریع و هدفمند، ارائه راه‌حل خلاقانه در مسائل آزاردهنده، مشاهده حساس.
	نوآوری	روحیه نوآوری، توانایی نوآوری، هوش هیجانی، انعطاف‌پذیری.
استعداد کسب‌وکار (بهره‌وری)	دانش	زبان خارجی، ریاضی/آمار، کار با اینترنت و رایانه، دانش تحصیلی.
	مزیت رقابتی کسب‌وکار	تمرکز هدف، تمرکز زمان، تمرکز عمل (فعالیت)، تداوم در حل مسئله، مهارت مذاکره، توانایی هماهنگی (برنامه‌ریزی)، توانایی متقاعدسازی، ادراک کسب‌وکار، ارتباط با مشتری.
	خلاقیت و نوآوری در کسب‌وکار	ایده‌های خلاق و نوآور، فرصت‌های خلاق و نوآور، راه‌حل‌های خلاق و نوآور.
	کنترل کسب‌وکار	تعادل بین فعالیت‌های حرفه‌ای و کاری، اطلاعات از سیاست‌ها و رویه‌ها، حفظ و گسترش شبکه‌های ارتباطی و شبکه‌سازی (یکپارچگی)، مشارکت در فعالیت‌های ساخت برند و گسترش برند، توسعه کسب‌وکار در بازار.
دانش کسب‌وکار	تئوری‌های اقتصادی، علم اداره کسب‌وکار، مدیریت مالی، اصول علمی و مهندسی، دانش پیشینه خانوادگی (تصمیم‌گیری کارآفرینانه/تصمیم‌گیری ریسک‌پذیری).	
	روانشناسی کسب‌وکار	استقلال، خوش‌بینی، تحمل شکست، چیرگی بر کار، حفاظت از کار، سازگاری، استقامت و عزم راسخ، آستانه تحمل، تحمل ابهام.
مدیریت کسب‌وکار	مدیریت کارآفرینانه، چشم‌انداز و راهبرد کسب‌وکار (تجزیه و تحلیل فرصت‌های بازار)، خلق و سرمایه‌گذاری کسب‌وکار جدید (مدیریت عالی مخاطره‌پذیر)، کیفیت اخلاق، کیفیت علمی، کیفیت انسان‌دوستی، کیفیت فرهنگ، کیفیت شخصیتی و روانی، داشتن	

ادامه جدول ۱. مقوله‌بندی یافته‌ها

مقوله	مفاهیم	کد
		توانایی بسیج منابع، توانایی رهبری، شناخت سرمایه‌گذاران و حمایت‌کنندگان، آینده‌گرا، توانایی تصمیم‌گیری.
استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها	فرصت‌های محیطی	فایده‌گرا، عمل‌گرا، جست‌وجوی منابع، تمایل به کسب درآمد، توانایی تسلط بر فرصت‌ها، فرهنگ کارآفرینانه، فرصت‌های حرفه‌ای (نرخ بیکاری)، کارآفرینی فناوری، کارآفرینی بین‌المللی.
	هوشیاری سازمانی	درک روشن مزیت رقابتی ریسک، قدرت نفوذ در پیگیری تلاش‌های بیشتر، توانایی کارمندیابی، کارآفرینی درون‌سازمانی.
استعداد محدود کردن قطعاتی‌های ذهنی	استعداد کاهش عدم اطمینان	اعتماد به نفس (باور)، قابلیت دستیابی، رقابت، مسئولیت‌پذیری، قاعده‌سازی (نظم‌بخشی)، تفکر مفهومی، تفکر سیستمی، تفکر تحلیلی، ادراک بین فردی، تیم‌سازی.
	توانایی شناختی	مهارت تجزیه و تحلیل، زمان عکس‌العمل، تعصب (مذهبی/نژادی و...)، غلبه بر ترس، توانایی ادراکی.
استعداد شغلی	شایستگی ورود به کار	مهارت توسعه فردی، ارزش کار، درست انجام‌دادن کارها، تمایل به انجام‌دادن کار، معناداری کار.
	تمایل ورود به بازار	شناخت بازار، ماندگاری در بازار.
	عوامل زمینه‌ای	فعالیت‌های تیمی (انتخاب افراد، کار تیمی، کاربرد تخصص و شبکه‌سازی)،
عوامل تأثیرگذاری		اجتماعی (ارزش‌ها، عقاید، علت‌ها و وظایف)، فرهنگی (فردگرا/جمع‌گرا، تمایل به فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، زن‌گرا/مردگرا)، اقتصادی (رشد اقتصادی، موقعیت صنعتی، زیرساخت‌های صنعتی).

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی؛ شاخص کاپا زمانی که دو رتبه‌دهنده، پاسخگویان را رتبه‌بندی می‌کنند و قصد سنجش میزان توافق این دو رتبه‌دهنده را دارند، استفاده می‌شود (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۸۸). به‌منظور کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده شده است. شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد و هرچه مقدار سنج به عدد به یک نزدیک‌تر باشد، نشان می‌دهد توافق بین رتبه‌دهندگان وجود دارد (محققر، ۱۳۹۲). مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۰۰ عدد ۰/۸۲۵ محاسبه شد که در جدول ۳ نشان داده می‌شود. با توجه به کوچک‌تر بودن عدد معناداری از ۰/۰۵ فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود. همچنین، استخراج کدها پایایی مناسبی داشته است.

جدول ۲. مقوله‌ها و مفاهیم استعداد کارآفرینانه

مقوله‌ها	مفاهیم	برخی منابع استخراج کدها
استعداد خلاقیت	خلاقیت، نوآوری	Zhimin & Lu (2017), Holm et al. (2013), Okpara (2007), Adams (2005), Weitzel et al. (2010; 2009), Arroyo-Vazquez et al. (2013), Thompson (2004), Yu & Jia (2009), Chen (2011a; 2010a; 2010b; 2016), Zhang (2010), Ghatak et al. (2007), Eesley & Lee (2017), Sanders & Weitzel (2013), Bolton & Ockenfels (2000), خانجانی و همکاران (۱۳۸۵)
استعداد کسب‌وکار (بهره‌وری)	مزیت رقابتی کسب‌وکار، خلاقیت در کسب‌وکار، کنترل کسب‌وکار، مدیریت کسب‌وکار، دانش کسب‌وکار	Shakhnov (2014), Weitzel et al. (2010; 2009), Federici et al. (2007), Gallardo-Gallardo et al. (2013), Chen (2011; 2010a; 2010b; 2016), Ghatak et al. (2007), Bolton & Ockenfels (2000), Ferreira et al. (2012)
استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها	فرصت‌های محیطی، هوشیاری سازمانی	Zhimin & Lu (2017), Cohen & Winn (2007), Botha (2006), Lovgren et al. (2011), shane (2000), Federici et al. (2007), Arroyo Vazquez et al. (2013), Johnson & Wu (2012), Chen (2011a; 2011b; 2010a; 2010b; 2010c; 2009; 2016), Bolton & Ockenfels (2000)
استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی	استعداد کاهش عدم اطمینان، توانایی شناختی	Holm et al. (2011), Holm et al. (2013), Baumol (1996), Federici et al. (2007), Sahay (2014), Ghatak et al. (2007), Bolton & Ockenfels (2000)
استعداد شغلی	شایستگی ورود به کار، تمایل ورود به بازار	مطهری نژاد و ماهانی (۱۳۹۴)، خانجانی و همکاران (۱۳۸۵) Zhimin & Lu (2017), Gallardo- Gallardo et al. (2013), Panda & Sahoo (2015), Bolton & Ockenfels (2000)

جدول ۳. مقادیر اندازه توافقی

مقدار	انحراف استاندارد	عدد معناداری
۰/۸۲۵	۰/۰۶۱	۰/۰۰۰
۹۶		

در اینجا تحلیل محتوا، مرحله‌ای از فرایند اطلاعاتی است که از طریق آن محتوای ارتباطات با استفاده از به کارگیری مجموعه‌ای از قوانین طبقه‌بندی شده و نظام‌دار تغییر و تبدیل می‌یابد و به صورت داده‌های خلاصه‌شده و قابل مقایسه درمی‌آید. روش آنتروپی شانون پردازش داده‌ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. آنتروپی شانون در تئوری اطلاعات، شاخصی برای اندازه‌گیری

عدم اطمینان است که از طریق یک توزیع احتمال بیان می‌شود. روش‌های متعددی برای تعیین وزن شاخص‌ها وجود دارد؛ یکی از بهترین روش‌ها، آنتروپی شانون است (آذر و همکاران، ۱۳۸۷). در روش آنتروپی شانون، ابتدا پیام برحسب مقوله‌ها در قالب فراوانی براساس تناسب هر پاسخ شمارش می‌شود و با بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هریک محاسبه می‌شود. میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری در جدول ۴ مشاهده می‌شود که برای محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان و ضریب اهمیت استفاده شده است. رابطه‌ها به شکل زیر است:

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m P_{ij} \times \ln P_{ij} \quad i=1,2,\dots,m \quad k = \frac{1}{\ln m}$$

$$W_j = \frac{d_j}{\sum d_j} \quad d_j = 1 - E_j$$

برای محاسبه وزن هریک از مفاهیم، مجموع وزن کدهای آن مفهوم محاسبه شده است و براساس وزن‌های به دست آمده در جدول ۴ رتبه‌بندی صورت گرفته است.^۱

جدول ۴. رتبه‌بندی و ضریب اهمیت کدهای شناسایی و استقرار استعداد کار آفرینی

مفاهیم	کد	فراوانی	$\frac{P_{ij} \ln P_{ij}}{P_{ij}}$	عدم اطمینان E_j	ضریب اهمیت W_{ij}	رتبه در مفاهیم کل	رتبه در
خلاقیت	هدفمند	۱۴	-۲/۶۳۹۱	۰/۵۷۶۸	۰/۰۱۵۱	۲	۱۳
	خلاق	۲۵	-۳/۲۱۸۹	۰/۷۰۳۶	۰/۰۱۸۵	۱	۱
نوآوری	روحیه نوآوری	۱۴	-۲/۶۳۹۱	۰/۵۷۶۸	۰/۰۱۵۱	۱	۱۳
	توانایی نوآوری	۱۰	-۲/۳۰۲۶	۰/۵۰۳۳	۰/۰۱۳۲	۲	۲۷
دانش	زبان خارجی	۵	-۱/۶۰۹۴	۰/۳۵۱۸	۰/۰۰۹۲	۲	۵۳
	دانش تحصیلی	۸	-۲/۰۷۹۴	۰/۴۵۴۵	۰/۰۱۱۹	۱	۳۶
مزیت رقابتی	تداوم در حل مسائل	۸	-۲/۰۷۹۴	۰/۴۵۴۵	۰/۰۱۱۹	۱	۳۶
کسب‌وکار	توانایی هماهنگی	۸	-۲/۰۷۹۴	۰/۴۵۴۵	۰/۰۱۱۹	۱	۳۶
	توانایی متقاعدسازی	۵	-۱/۶۰۹۴	۰/۳۵۱۸	۰/۰۰۹۲	۲	۵۳
	ادراک کسب‌وکار	۸	-۲/۰۷۹۴	۰/۴۵۴۵	۰/۰۱۱۹	۱	۳۶
	ارتباط با مشتری	۸	-۲/۰۷۹۴	۰/۴۵۴۵	۰/۰۱۱۹	۱	۳۶

۱. به دلیل حجم زیاد اطلاعات جدول، محقق کدهایی را که رتبه‌های یک و دو در مفاهیم به دست آورده‌اند، در جدول بیان کرده است.

ادامه جدول ۴. رتبه‌بندی و ضریب اهمیت کدهای شناسایی و استقرار استعداد کارآفرینی

رتبه در کل	رتبه در مفاهیم	ضریب اهمیت Wij	عدم اطمینان Ej	PijLN Pij	فراوانی	کد	مفاهیم
۵	۲	۰/۰۱۶۶	۰/۶۳۱۸	-۲/۸۹۰۴	۱۸	فرصت‌های خلاق و نوآور	اخلاقیت و نوآوری در کسب‌وکار
۲	۱	۰/۰۱۸۰	۰/۶۸۵۳	-۳/۱۳۵۵	۲۳	راه‌حل‌های خلاق و نوآور	کسب‌وکار
۲۲	۱	۰/۰۱۳۷	۰/۵۲۴۱	-۲/۳۹۷۹	۱۱	گسترش شبکه‌های ارتباطی و شبکه‌سازی	کنترل کسب‌وکار
۴۶	۲	۰/۰۱۰۳	۰/۳۹۱۶	-۱/۷۹۱۸	۶	توسعه کسب‌وکار در بازار	کسب‌وکار
۵۳	۲	۰/۰۰۹۳	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	علم اداره کسب‌وکار	دانش
۳	۱	۰/۰۱۶۹	۰/۶۴۳۶	-۲/۹۴۴۴	۱۹	دانش پیشینه خانوادگی	کسب‌وکار
۹	۱	۰/۰۱۵۹	۰/۶۰۶۰	-۲/۷۷۲۶	۱۶	تحمل شکست	روان‌شناسی
۱۶	۲	۰/۰۱۴۷	۰/۵۶۰۶	-۲/۵۶۴۹	۱۳	تحمل ابهام	کسب‌وکار
۱۲	۱	۰/۰۱۵۵	۰/۵۹۱۹	-۲/۷۰۸۱	۱۵	مدیریت کارآفرینانه	مدیریت
۲۲	۲	۰/۰۱۳۷	۰/۵۲۴۱	-۲/۳۹۷۹	۱۱	کیفیت فرهنگ	کسب‌وکار
۵	۱	۰/۰۱۶۶	۰/۶۳۱۸	-۲/۸۹۰۴	۱۸	تمایل به کسب درآمد	فرصت‌های
۱۳	۲	۰/۰۱۵۱	۰/۵۷۶۸	-۲/۶۳۹۱	۱۴	توانایی تسلط بر فرصت‌ها	محیطی
۳۶	۱	۰/۰۱۱۹	۰/۴۵۴۵	-۲/۰۷۹۴	۸	درک مزیت رقابتی ریسک	هوشیاری
۵۳	۲	۰/۰۰۹۲	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	نفوذ در پیگیری تلاش‌های بیشتر	سازمانی
۵۳	۲	۰/۰۰۹۲	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	کارآفرینی درون‌سازمانی	سازمانی
۱۷	۱	۰/۰۱۴۲	۰/۵۴۳۱	-۲/۴۸۴۹	۱۲	اعتماد به نفس	استعداد کاهش
۲۲	۲	۰/۰۱۳۷	۰/۵۲۴۱	-۲/۳۹۷۹	۱۱	قابلیت دستیابی با اهداف	عدم اطمینان
۱۷	۱	۰/۰۱۴۲	۰/۵۴۳۱	-۲/۴۸۴۹	۱۲	رقابت	عدم اطمینان
۳۶	۲	۰/۰۱۱۹	۰/۴۵۴۵	-۲/۰۷۹۴	۸	تعصب	توانایی شناختی
۲۹	۱	۰/۰۱۲۶	۰/۴۸۰۲	-۲/۱۹۷۲	۹	غلبه بر ترس	توانایی شناختی
۵۳	۱	۰/۰۰۹۲	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	درست انجام دادن کارها	شایستگی ورود
۶۷	۲	۰/۰۰۷۹	۰/۳۰۳۰	-۱/۳۸۶۳	۴	تمایل به انجام دادن کار	به کار
۵۳	۱	۰/۰۰۹۲	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	حفاظت کار	به کار
۴۶	۱	۰/۰۱۰۳	۰/۳۹۱۶	-۱/۷۹۱۸	۶	شناخت بازار	تمایل ورود به بازار
۵۳	۲	۰/۰۰۹۲	۰/۳۵۱۸	-۱/۶۰۹۴	۵	ماندگاری در بازار	بازار
۵	۲	۰/۰۱۶۶	۰/۶۳۱۸	-۲/۸۹۰۴	۱۸	فعالیت‌های تیمی (انتخاب افراد، کار تیمی، کاربرد تخصص و شبکه‌سازی)	عوامل زمینه‌ای
۳	۱	۰/۰۱۶۹	۰/۶۴۳۶	-۲/۹۴۴۴	۱۹	اقتصادی (رشد اقتصادی، موقعیت صنعتی، زیرساخت‌های صنعتی)	عوامل زمینه‌ای

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص شده است، کدهای خلاق، راه‌حل‌های خلاق و نوآور، دانش پیشینه خانوادگی (دانش و تخصص خانوادگی)، فعالیت تیمی و مباحث اقتصادی بیشترین اهمیت را دارند و در کل بالاترین رتبه‌ها را کسب کرده‌اند؛ یعنی در بحث تعیین و استقرار استعداد کارآفرینی این موضوعات بیشتر مطالعه شده‌اند و تکرارپذیری بیشتری نسبت به سایر کدها داشته‌اند. از این‌رو، توجه به ابعاد استعداد خلاقیت، استعداد کسب‌وکار (بهره‌وری) و عوامل تأثیرگذاری اهمیت داشته است.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها؛ براساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج‌شده، مؤلفه‌های اصلی استعداد کارآفرینی در دو لایه تعیین و ساختار اجرا و استقرار استعداد کارآفرینی در کنار طراحی مفهومی شامل موارد زیر می‌شود:

۱. تعیین: در سازمان‌ها، به‌منظور اجرای الگوی جدید تمامی دست‌اندرکاران آموزش و پژوهشی باید الگوی جدید را بپذیرند و پیش‌نیازهای آموزشی و پژوهشی، مدیریتی، نیروی انسانی، زیرساخت‌ها و... برای شناسایی و تعیین الزامات بررسی شوند. به‌این‌منظور، عملکرد سازمان‌ها و مؤسسات موفق مثل سیلیکون والی با توجه به شرایط بومی، به‌منظور الگوبرداری شناسایی و به‌منظور اجتناب از شکست‌ها و ناکامی‌ها همه جوانب دام‌های پنهان از دید این سازمان‌ها باید بررسی شود که وضعیت مطلوب را برای پیاده‌سازی ارائه می‌دهد. همچنین، امکان‌سنجی زیرساخت‌های آموزشی ارزیابی می‌شود تا وضعیت موجود به‌منظور استقرار استعداد کارآفرینی به‌دست آید. تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در راستای اتخاذ خط‌مشی‌های سازمانی به‌منظور کاهش شکاف صورت می‌گیرد.

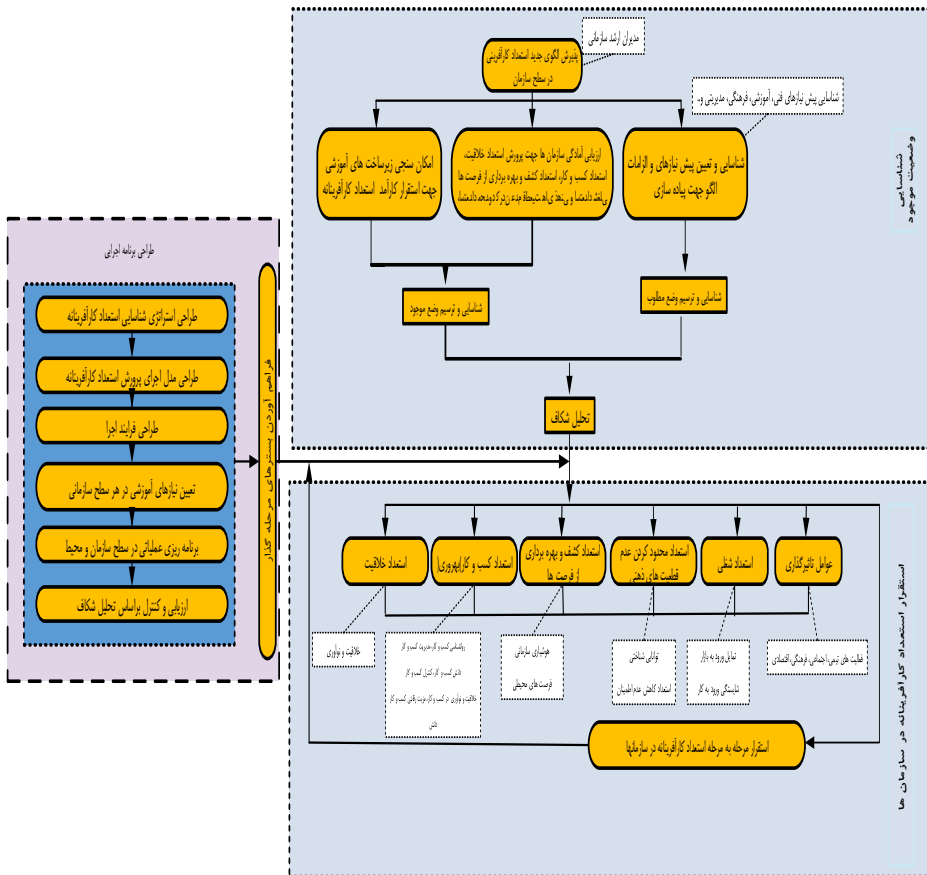
۲. استقرار استعداد کارآفرینی: در فرایند استقرار استعداد کارآفرینی با توجه به خروجی مرحله قبل یعنی تعیین و نیز بررسی وضع مطلوب، مؤلفه‌های استعداد کارآفرینی شامل استعداد خلاقیت (خلاقیت و نوآوری)، استعداد کسب‌وکار (بهره‌وری، مزیت رقابتی کسب‌وکار، خلاقیت در کسب‌وکار، کنترل کسب‌وکار، مدیریت کسب‌وکار، روان‌شناسی کسب‌وکار، دانش کسب‌وکار)، استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها (فرصت‌های محیطی، هوشیاری سازمانی)، استعداد محدود کردن عدم قطعیت‌های ذهنی (استعداد کاهش عدم اطمینان، توانایی

شناختی) و استعداد شغلی (شایستگی ورود به کار، تمایل ورود به بازار) در سطح مورد نیاز شناسایی می‌شوند و باید در سطح مطلوب قرار گیرند. سپس مرحله عملیاتی استقرار استعداد کارآفرینی مطرح می‌شود که سازمان‌ها براساس زیرساخت‌ها می‌توانند برنامه عملیاتی ویژه‌ای طراحی کنند، اما به‌طور کلی این مرحله شامل بسترسازی شناسایی، جذب و پرورش براساس ساختار آموزشی کارآفرینانه، تقویت زیرساخت‌های متناسب با تحلیل شکاف، تدوین خط‌مشی‌های مرتبط با صنعت و دولت، تشکیل پارک‌ها و مراکز کارآفرینی، برگزاری استندآپ‌های هفتگی، برگزاری کارگاه‌های استعدادیابی، فرهنگ‌سازی، پیاده‌سازی فرایندهای استعداد کارآفرینی و پایش سیستماتیک عملکرد کارآفرینانه سازمان‌ها می‌شود. در تمام مراحل استقرار استعداد کارآفرینی باید بازخوردها به لایه جانبی طراحی برنامه اجرایی و فرایند اجرا داده شود تا مدیران و تصمیم‌گیرندگان به اقتضای نیازها، برنامه‌های اجرایی و تصمیمات راهبردی لازم را اتخاذ کنند.

لایه حمایتی برنامه اجرایی: طراحی راهبرد استعداد کارآفرینی باید متناسب با اهداف سازمان‌ها در زمینه جذب و پرورش استعدادها توسط متخصصان راهبردهای کارآفرینی تدوین شود. طراحی برنامه اجرایی از طریق تعریف چشم‌انداز، مأموریت، اهداف کلان و راهبردها و... مشخص می‌شود که در این مرحله نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌هایی موفق‌اند که بتوانند استعدادهای نیروی انسانی خود را کشف کنند و برنامه‌هایی را در راستای تقویت و پرورش آن‌ها داشته باشند. ضرورت کارآفرینی در توسعه اقتصادی، اهمیت کشف استعدادهای کارآفرینی را چندین برابر کرده است. تحقیق حاضر در راستای اهمیت شناسایی استعداد کارآفرینی انجام گرفت تا افراد و سازمان‌ها با شناخت استعداد کارآفرینی، راهبردها و سیاست‌های آینده خود را در راستای کارآفرینی اتخاذ کنند. یافته‌های این پژوهش براساس تحلیل تحقیقات صورت گرفته در زمینه استعداد کارآفرینی نشان می‌دهد، برای تعیین و استقرار استعداد کارآفرینانه در سازمان‌ها باید به ابعاد استعداد خلاقیت، استعداد کسب‌وکار، استعداد کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها و استعداد محدود



شکل ۲. الگوی جامع تعیین و استقرار استعداد کارآفرینی

منبع: یافته‌های تحقیق

کردن عدم قطعیت‌های ذهنی بیشتر از موارد دیگر توجه داشت. با تحلیل وضعیت موجود و وضعیت مطلوب و تحلیل شکاف موجود، می‌توان برنامه‌ها و سیاست‌های شناسایی و استقرار استعداد کارآفرینی را پیش‌بینی و اجرایی کرد. الگوی ارائه‌شده در این پژوهش نقشه راه مناسبی برای شناسایی و استقرار مؤثر استعداد کارآفرینانه افراد و سازمان‌های کشور محسوب می‌شود. براساس مطالعات انجام‌گرفته در این زمینه و استخراج ۹۶ کد، ابعاد مهم استعداد کارآفرینی مشخص شد. با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین و مقایسه آن‌ها، نتایج و ابعاد

شناسایی و استقرار استعداد کارآفرینی در پژوهش‌های مورد بحث، در تعیین استعداد کارآفرینی این پژوهش منظور شده و در تدوین الگوی نهایی از آن‌ها استفاده شده است، اما هیچ‌کدام از مطالعات (ژانگ، ۲۰۱۶؛ قاتک و همکاران، ۲۰۰۷؛ بولتون و تامپسون، ۲۰۰۴؛ قاسمی گوابری و همکاران، ۱۳۹۵؛ گلاردو-گلاردو و همکاران، ۲۰۱۳؛ مطهری نژاد و ماهانی، ۱۳۹۴؛ یو و جیا، ۲۰۰۹؛ خانجانی و همکاران، ۱۳۸۵؛ فیدریسی و همکاران، ۲۰۰۷؛ ویتزل و همکاران، ۲۰۱۲ و...)، الگویی برای تعیین و استقرار استعداد کارآفرینی ارائه نداده‌اند. پژوهش حاضر الگویی مناسب در این زمینه طراحی کرده است؛ بنابراین، می‌توان برنامه‌های پرورش خلاقیت و نوآوری افراد، ایجاد گروه‌ها و تیم‌های فعال کارآفرین، تبدیل ایده به درآمد، رویکرد کارآفرینی، ایجاد فرهنگ کارآفرینانه، راهبرد فعال‌سازی واحدها در راستای کارآفرینی و ایجاد مخزن و مرکز کارآفرینی تیمی را در راستای تسهیل اجرای مدیریت استعداد کارآفرینانه در نظر گرفت.

با توجه به الگوی ارائه شده، به محققان پیشنهاد می‌شود مدیریت استعداد کارآفرینانه را در سازمان‌ها و بخش‌های مختلف به‌ویژه دانشگاه‌ها و مراکز علمی و آموزشی بررسی کنند. همچنین، برای تحقیقات آتی موضوعاتی مانند ارزیابی الگوی ارائه شده این پژوهش در صنایع مختلف و ارائه سازوکارهایی برای ارزیابی فرایند تعیین و استقرار استعداد کارآفرینی پیشنهاد می‌شود.

منابع

- ابراهیمی دینانی، غلامحسین، گل محمدی آذر، ابوالفضل (۱۳۹۰)، «کاربرد ذهن فلسفی و روش فلسفی عامه در زندگی»، فصلنامه حکمت و فلسفه، سال دوم: شماره ۱: ۷۳-۱۲۱.
- آذر، عادل، میرفخرالدینی، سیدحیدر و علی اصغر انواری رستمی (۱۳۸۷)، «بررسی مقایسه‌ای تحلیل داده‌ها در شش سیگما، با کمک ابزارهای آماری و فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه»، مجله مدرس علوم انسانی، دوره ۱۲ شماره ۴: ۱-۳۶.
- خانجانی، زینب، مهین، همایون و سیدداوود حسینی نسب (۱۳۸۵)، «نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی»، فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال اول، شماره ۴: ۹۱-۱۱۸.
- حبیب‌پور، کرم و رضا صفری (۱۳۸۸)، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، نشر لویه، متفکران، تهران.
- شهواریان، سالله، مرتضوی، سعید، لگزیان، محمد و فریرز رحیم‌نیا (۱۳۹۵)، «برداشت افراد بااستعداد از عوامل مؤثر بر نگهداشت در صنعت منسوجات یزد»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال چهارم، شماره ۴۷: ۳۳-۵۱.
- قاسمی گوابری، زبیده، باباپورواجاری، مریم و رحمت‌الله خوارزمی رحیم‌آبادی (۱۳۹۵)، «نقش آموزش و پرورش در شکوفایی استعداد کارآفرینی»، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی.
- مبینی دهکردی، علی، رضازاده، آرش، دهقان نجم‌آبادی، عامر و منصور دهقان نجم‌آبادی (۱۳۹۱)، «تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمان»، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال پنجم، شماره ۲: ۴۷-۶۶.
- مطهری نژاد، حسین و اسمعیلی ماهانی (۱۳۹۴)، «اعتباریابی ابزار سنجش استعداد کاری دانشجویان: تعیین پایایی و روایی سازه»، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۲: ۷۱-۹۳.
- Adams, K. (2005). The Sources of Innovation and Creativity. National Center on Education and the Economy (NJ1).
- Arroyo Vazquez, M.; Sijde, P.; Jiménez Sez, F. (2013), "Alice in Entrepreneurs' Land: The University Challenge", High Technology Entrepreneurship. A Festschrift for Ray Oakey, 5(8): 101-112.
- Bolton, Gary E. and Ockenfels, Axel, (2000). A theory of equity, reciprocity and competition. American Economic Review 100, 4(5): 166-193.
- Bolton, Bill K., and John Thompson(2004). Entrepreneurs: Talent, temperament, technique. Routledge.

- Beechler, Schon, and Ian C. Woodward. (2009)"The global "war for talent".
Journal of international management, 15(3): 273-285.
- Bat,M.,&Yalcin, M. (2015). An Evaluation of Talent Management from an Organizational Perspective: the case of Vodafone. Global Media Journal: Turkish Edition, 6(11), 90-112.
- Butter, M. C., Valenzuela, E. S., & Quintana, M. G. B. (2015). Intercultural Talent Management Model: Virtual communities to promote collaborative learning in indigenous contexts. Teachers' and students' perceptions. Computers in Human Behavior, 51(5), 1191-1197.
- Beck, Cheryl Tatano. (2002)"Postpartum depression: A metasynthesis."
Qualitative Health Research, 12(4): 453-472.
- Botha,M. (2006).Measuring the effectiveness of the women entrepreneurship programme, as a training intervention, on potential, start-up and established women entrepreneurs in South Africa (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Baumol,W.J. (1996). Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive. Journal of Business Venturing, 11(1), 3-22.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, 19(4): 304–313.
- Chen, Yurong (2011) A Study of Innovative Entrepreneurial Talents of Business and Management: Knowledge, Ability and Quality Structure, Higher Education Studies Vol. 1, No. 1; 46-50.
- 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, 4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics. volume 85(1).1777- 1782.
- Chen, M. H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. Creativity and Innovation Management, 16(3), 239-249.
- Chen,Y. (2010a). Study on Operation Mechanism of University Students' Entrepreneurship Education. Asian Social Science, 6(8), 48-58.
- Chen, Y. (2010b). A Research on the Cultivation System of Innovative Talents at Colleges. International Education Studies, 3(2),143-150.
- Cohen, B., & Winn, M. I. (2007). Market imperfections, opportunity and sustainable entrepreneurship. Journal of Business Venturing, 22(1), 29-49.
- Dhanabhakym, M., and K. Kokilambal. (2014) "A study on existing talent management practice and its benefits across industries." International Journal of Research in Business Management ,2(7): 23-36.
- Eesley, C. E. & Lee, Y. S., (2017). The Persistence of Entrepreneurship and Innovative Immigrants: Evidence from Stanford University. Freeman Spogli Institute for International Studies, Stanford University, Stanford CA 94305.
- Ferreira, J. J., Raposo, M. L., Gouveia Rodrigues, R., Dinis, A., & do Paço, A. (2012). A model of entrepreneurial intention: An application of the

- psychological and behavioral approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 424-440.
- 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>.
- Gallardo-Gallardo, Eva, Nicky Dries, and Tomás F. González-Cruz. (2013). "What is the meaning of 'talent' in the world of work?." *Human Resource Management Review*, 23(4). 290-300.
- Ghatak, Maitreesh, Massimo Morelli, and Tomas Sjöström. (2007) "Entrepreneurial talent, occupational choice, and trickle up policies." *Journal of Economic Theory*, 137(1): 27-48.
- Horváthová, Petra. (2011) "Talent Management in Organizations of the Moravian-Silesian Region (Czech Republic)." *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 5(3): 29-47.
- Holm, H. J., Opper, S., & Nee, V. (2013). Entrepreneurs under uncertainty: An economic experiment in China. *Management Science*, 59(7), 1671-1687.
- Holm, H. J., Nee, V., & Opper, S. (2011). Entrepreneurs under uncertainty: an economic field experiment. Working paper. Center for the Study of Economy and Society Lund.5 (2).1-35.
- Johnson, K. L., & Wu, C. (2012). Creating Entrepreneurial Opportunities as a Means to Maintain Entrepreneurial Talent in Corporations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 25(3), 327-348.
- 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): 48-58.
- Kirzner, Israel M., (2002), Comment on 'A Critique of Kirzner's Finders-Keepers Defence of Profit', *Review of Austrian Economics* 15(1), 91-94.
- Lovgren, A., Peterson, H. C., & Ross, B. (2011). Developing a framework for assisting entrepreneurs: A case study of the Michigan State University Product Center for Agriculture and Natural Resources. In 2011 Annual Meeting, July 24-26, Pittsburgh, Pennsylvania (No. 103995). Agricultural and Applied Economics Association.
- Mylrea, Martina F., Tarun Sen Gupta, and Beverley D. Glass (2017). "Developing Professional Identity in Undergraduate Pharmacy Students: A Role for Self-Determination Theory." *Pharmacy*, 5(2): 16- 18.
- Okpara, F. O. (2007). The value of creativity and innovation in entrepreneurship. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 3(2), 1-7.
- Panda, S., & Sahoo, C. K. (2015). Strategic talent development interventions: An analysis. *Industrial and Commercial Training*, 47(1), 15-22.
- 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 :54-63.
- Sandelowski, Margarete, and Julie Barroso. (2006) Handbook for synthesizing qualitative research. Springer Publishing Company.
- Sanders, M., & Weitzel, U. (2013). Misallocation of entrepreneurial talent in postconflict environments. *Journal of Conflict Resolution*, 57(1), 41-64.
- Shakhnov, K. (2014). The allocation of talent: Finance versus entrepreneurship. No ECO2014/13, Economics Working Papers from European University Institute.
- Schweyer, Allan. (2004) Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning. *International Journal of Research in Business Management*, 5(5),: 123-140.
- Shane, S. (2000). Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities. *Organization science*, 11(4), 448-469.
- Sahay, P. (2014). Design thinking in talent acquisition: a practitioner's perspective. *Strategic HR Review*, 13(4/5), 170-180.
- Thompson, J. L. (2004). The facets of the entrepreneur: identifying entrepreneurial potential. *Management Decision*, 42(2), 243-258.
- Weitzel, Utz, Urbig, Diemo, Stephanie Rosenkranz, and Arjen van Witteloostuijn. (2012). "Exploiting opportunities at all cost? Entrepreneurial intent and externalities." *Journal of Economic Psychology*, 33(2): 379-393.
- 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), 64-81.
- Weitzel, U., Urbig, D., Desai, S., Acs, Z., & Sanders, M. (2009). The good, the bad, and the talented: Entrepreneurial talent and other-regarding behavior. Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute, 9(18).
- Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), 387-406.
- Yu, C., & Jia, H. (2009). On the Cultivation of Innovative Talents in Colleges and Universities. *International Education Studies*, 2(4), 162-167.
- Zhimin, Dai, Lu, Guo (2017), Innovative and Entrepreneurial Talents Identifying Realization in Information Controlling and the Bullwhip Effect Analysis, Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management. Published by Wuhan University of Technology Press, Wuhan, China, and ISBN978-7-5629-3370-0. First Edition. 161-166.
- Zhang, Y; (2016). Reform and Explore on Innovative Talent Training Mode in Universities, 2016 2nd International Conference on Education Science and Human Development (ESHD 2016).
- Zimmer, Lela. (2006) "Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts." *Journal of advanced nursing*, 53(3):311-318.