

مقایسه شایستگی های کارآفرینانه کارآفرینان حقوق بگير با ساير کارآفرینان و حقوق بگيران

ملاحت حسنی گیلوای*^۱ - حسین مهدی زاده^۲

۱. کارشناسی ارشد کارآفرینی دانشگاه ایلام

۲. استادیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی دانشگاه ایلام

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۹/۲۹

چکیده

برخی از افراد گاه بر اثر الزامات اقتصادی و یا به دلیل کشف فرصت‌هایی مقرون به‌صرفه، در کنار شغل حقوق‌بگیری اقدام به راه‌اندازی کسب‌وکار می‌کنند. این افراد که کارآفرینان هیبرید یا حقوق‌بگیر نامیده می‌شوند، نقش مهمی در اقتصاد و کاهش بیکاری دارند. پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا کارآفرینان هیبرید از نظر شایستگی‌های کارآفرینانه، با سایر کارآفرینان و حقوق‌بگیران متفاوت‌اند؟ هستند به این منظور در قالب یک مطالعه کاربردی و پیمایشی با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته و مبتنی بر مدل «شایستگی کارآفرینی»، به مقایسه شایستگی‌های سه گروه مورد مطالعه می‌پردازیم. نمونه آماری پژوهش ۱۳۸ نفر کارآفرین هیبرید، ۱۴۲ نفر کارآفرین تمام‌وقت و ۱۴۰ نفر حقوق‌بگیر عادی بودند که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و تصادفی انتخاب شدند. نتایج آزمون مقایسه میانگین یک‌طرفه واریانس و شفه در نرم‌افزار SPSS نشان داد: درحالی‌که کارآفرینان هیبرید از شایستگی کمتری نسبت به کارآفرینان تمام‌وقت در دو مؤلفه «مدیریت مالی» و «مدیریت و ارزیابی ریسک» (از شایستگی‌های «فنی سطح صنعت») برخوردارند، اما در هر چهار مجموعه از شایستگی‌های «اثربخشی فردی»، «آکادمیک»، «محل کار» و «فنی سطح صنعت» تفاوتی ندارند. همچنین میزان شایستگی‌های آنان در هر چهار مجموعه، بیشتر از حقوق‌بگیران عادی است. بنابراین با آموزش و ارتقای این شایستگی‌ها، می‌توان به تبدیل کارآفرینان هیبرید به کارآفرینان تمام‌وقت و ایجاد بنگاه‌های خصوصی توانمند امیدوار بود.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان تمام‌وقت، مدل شایستگی کارآفرینی

مقدمه

پژوهشگران متعددی به بررسی دلایلی پرداخته‌اند که باعث کارآفرین شدن عده‌ای از مردم شده و دیگران را از کارآفرینی باز می‌دارد. بیشتر آنان بر تفاوت ویژگی‌های افراد متمرکز شده (Acs & Audretsch, 2010) و در مطالعات خود عوامل فردی و جامعه‌شناختی زیادی را شناسایی کرده‌اند. در این میان مک کله‌لند (۱۹۸۷)، اولین پژوهشگری بود که بر اهمیت ویژگی‌های اساسی با عنوان «شایستگی» در افراد تأکید کرد که به عملکرد بهتر آنان، به‌ویژه در زمینه کارآفرینی، منجر می‌شود (Lans et al., 2008). این شایستگی‌ها مؤلفه‌های ادغام و ترکیب شده دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هاست که می‌تواند باعث بروز رفتار کارآفرینانه شود، زیرا منشاء رفتار کارآفرینانه انگیزه و داشتن شایستگی‌های لازم برای رسیدن به هدف است (Robles & Zárraga-Rodríguez, 2015).

در بسیاری از کشورها صاحبان مشاغل، کسب و کار خود را با یک شغل حقوق‌بگیری ترکیب می‌کنند که کارآفرین حقوق‌بگیر یا هیبرید نامیده می‌شوند. آن‌ها با حفظ شغل حقوق‌بگیری، هزینه‌های جابجایی از حقوق‌بگیری به کارآفرینی را هنگام راه‌اندازی کسب و کار کاهش می‌دهند (Folta et al., 2010). برای مثال، در سوئد بیش از نیمی از صاحبان کسب و کار یک شغل حقوق‌بگیری هم دارند (Nordström, 2015). در ایران نیز افراد زیادی به راه‌اندازی کسب و کار پرداخته‌اند که بسیاری از آن‌ها در سازمان‌های دولتی و خصوصی مشغول کار هستند (البته آمار رسمی در این زمینه وجود ندارد). این کسب و کارهای عمدتاً خرد و کوچک نقش مهمی در بازار و اقتصاد کشور ایفا می‌کنند (Hillmann, 2016) و می‌توانند در توانمندسازی بخش خصوصی در کشور مؤثر واقع شوند. با این حال تاکنون مطالعات مستقل اندکی به کارآفرینی هیبرید یا حقوق‌بگیری در ایران پرداخته‌اند.

پژوهشگران بر نقش شایستگی‌های کارآفرینانه در بروز رفتار کارآفرینانه و آغاز یک کسب و کار تأکید کرده و شایستگی‌های کارآفرینانه را جزء مهمی از فرآیند رویداد

1 McClelland

کارآفرینی می‌دانند (Mitchelmore & Rowley, 2010). در اینجا با این پرسش روبه‌رو می‌شویم که آیا تفاوت در میزان شایستگی‌های کارآفرینانه افراد است که برخی از حقوق‌بگیران را به سمت راه‌اندازی کسب‌وکار سوق می‌دهد و برخی دیگر را خیر؟ کارآفرینی در این پژوهش شامل تمام رده‌های فعالیت کارآفرینانه‌ای می‌شود که از مالکیت تک نفره یک کسب‌وکار خویش‌فرمایی کوچک تا یک استارت‌آپ بزرگ با بازگشت سرمایه را در برمی‌گیرد. در این پژوهش نیز در مطابقت با مطالعات پیشین مانند فولتا و همکاران (۲۰۱۰)، واژه‌های «کارآفرینی» و «خویش‌فرمایی» به‌طور مترادف به کار برده شده است (Folta et al., 2010). هدف اصلی پژوهش حاضر، مقایسه شایستگی‌های کارآفرینان هیبرید با سایر کارآفرینان و حقوق‌بگیران عادی است.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اوایل دهه ۱۹۵۰ پژوهشگران به بررسی عوامل شخصیتی‌ای پرداختند که احتمالاً به کارآفرین شدن افراد منجر می‌شد. در این زمینه تلاش‌های علمی مک‌کله‌ند باعث شد، شایستگی‌های شخصی فرد کارآفرین به‌عنوان یک ویژگی دائمی وارد حوزه تحقیقاتی کارآفرینی شود. شایستگی‌های کارآفرینانه عبارت از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌هایی هستند که بر تمایل و توانایی انجام کار کارآفرینانه، یعنی ایجاد و خلق ارزش جدید، تأثیر می‌گذارند (Lackéus, 2015; McClelland, 1987). در واقع، شایستگی‌های کارآفرینانه مجموعه‌ای از ویژگی‌ها هستند که باعث توسعه موفقیت‌آمیز کسب‌وکار می‌شوند (Nuthall, 2006). ماهیت شایستگی‌های کارآفرینانه را می‌توان ترکیبی از مهارت‌های ذاتی و اکتسابی دانست؛ بنابراین می‌توان نقش آموزش‌های کارآفرینی را در شناسایی فرصت‌های کارآفرینی به واسطه ایجاد شایستگی‌های کارآفرینانه مؤثر نشان داد (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به اتفاق نظر بسیاری از نویسندگان در این مورد که شایستگی‌ها ویژگی‌های ثابت نیستند، باین حال می‌توانند از طریق تجربه و آموزش توسعه یابند و فراگرفته شوند؛ ادعاهایی که چشم‌اندازی مثبت برای پشتیبانی از کارآفرینان مشتاق ارائه می‌دهد (Ahmad, 2007; Man et al., 2002; Mulder et al., 2007; Wagener et al., 2010).

کارآفرینی هیبریدی حالتی از راه‌اندازی کسب‌وکار است که در آن افراد یک شغل اولیه حقوق‌بگیری و یک شغل ثانویه خویش‌فرمایی دارند (Folta et al., 2010). در این پژوهش، کارآفرینان هیبرید شامل تمام افرادی می‌شود که علاوه بر کسب‌وکار خویش‌فرمایی، حقوق‌بگیر بخش دولتی یا خصوصی هم هستند. کارآفرینان تمام‌وقت نیز شامل تمام مالکان/مدیران بنگاه‌های کسب‌وکار خصوصی است که علاوه بر خود، حداقل برای سه نفر دیگر اشتغال ایجاد کرده‌اند. همچنین حقوق‌بگیران عادی شامل کارکنان کارخانه‌ها، اداره‌ها و مؤسسه‌های دولتی و خصوصی است که حقوق ثابت در موعد مقرر دریافت می‌کنند.

در سراسر دنیا بخش قابل توجهی از افرادی که یک کسب‌وکار مخاطره‌آمیز را آغاز می‌کنند، یک شغل حقوق‌بگیری نیز دارند (Minniti, 2010). همچنین گزارش سال ۲۰۰۳ دیده‌بان جهانی کارآفرینی (GEM) نشان داد که بیش از ۸۰ درصد کارآفرینان نوپا درحالی کسب‌وکار خود را آغاز می‌کنند که یک شغل حقوق‌بگیری هم دارند (Reynolds et al., 2003). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بسیاری از کارآفرینان هیبرید در نهایت تصمیم به اشتغال تمام‌وقت در کسب‌وکارشان می‌گیرند (Folta et al., 2010). نظر به این که ورود به کارآفرینی هیبریدی ریسک کمتری نسبت به ورود مستقیم به کارآفرینی تمام‌وقت دارد، می‌تواند تجربه بسیار مناسبی برای آغاز یک کسب‌وکار باشد و به اشاعه فرهنگ کارآفرینی بین حقوق‌بگیران و سایر افراد شاغل ریسک‌گریز کمک کند.

مدل شایستگی کارآفرینی؛

شایستگی‌ها شامل گروهی از صفات‌اند که برخی از آن‌ها کم و بیش عمومی‌تر از برخی دیگر هستند. بسیاری از پژوهشگران مدل‌های شایستگی را مانند هرمی ترسیم می‌کنند که «شایستگی‌های عمومی» در قاعده آن و «شایستگی‌های خاص» نزدیک رأس هرم قرار می‌گیرد. این پژوهشگران شایستگی‌ها را به چند سطح/لایه/خوشه/یا رده‌های کلیدی طبقه‌بندی می‌کنند. این مدل‌ها شایستگی‌های کارآفرینانه را در طبقه‌بندی‌های سه‌تایی (Bacigalupo et

The Empretec Program: The) و al., 2016; Mitchelmore & Rowley, 2010; Sugars, 2014) (Entrepreneur's Guide 2015)، چهارتایی (Driessen, 2005; Smith & Shankar, 2015)، پنج (Olien & Wetenhall, 2012; Sugars, 2014)، هفت و نه‌تایی (Arafeh, 2016)، ارائه می‌دهند. دفتر آموزش و اشتغال (ETA) وزارت کار آمریکا در همکاری با مجمع آموزش کارآفرینی (CEE) ملی آن کشور، مدلی جامع برای شایستگی‌های کارآفرینانه طراحی کرده که می‌توان از آن برای همه رسته‌های شغلی استفاده کرد. چهار طبقه این مدل که توسعه و قسمت‌بندی شده، نشان‌دهنده زمینه‌های شایستگی، یعنی مهارت‌های کاربردی، دانش، و توانایی‌های لازم برای موفقیت کارآفرینی است. سه طبقه اول شامل شایستگی‌های پایه است که اساس و پایه لازم را برای آمادگی ورود به محل کار شکل می‌دهند (ETA, 2009). این مدل، راهنمایی برای یاری رساندن به کارآفرینان بالقوه اهل نوآوری در بخش‌های متفاوت است، و بیشتر این شایستگی‌ها (به جز بخش صنعت) برای همه کارآفرینان کاربرد دارد (Olien & Wetenhall, 2012). از این رو، در این مقاله چهار طبقه اول این هرم برای سنجش شایستگی کارآفرینان در نظر گرفته شده است.

مجموعه شایستگی‌های اثربخشی فردی^۱:

شایستگی‌های اثربخشی فردی در قاعده هرم قرار دارد. این شایستگی‌ها که برای تمام نقش‌های زندگی ضروری‌اند، اغلب به‌عنوان «مهارت‌های نرم» در خانه و جامعه فراگرفته شده و در مدرسه و محل کار تقویت می‌شوند (ETA, 2009). اثربخشی فردی را حد رضایت فرد از انجام ملزومات و وظایف شغلی‌اش تعریف کرده‌اند (Christensen, 1997). این مجموعه شامل شش شایستگی است: مهارت بین‌فردی، ابتکار عمل، بلندپروازی، سازگاری و انعطاف‌پذیری، خطرپذیری، تمایل به یادگیری.

¹ Employment and Training Administration United States Department of Labor

² Consortium for Entrepreneurship Education

³ Interpersonal Effectiveness



شکل ۱. مدل شایستگی کارآفرینی طراحی شده توسط مجمع آموزش کارآفرینی (ETA, 2009)

مجموعه شایستگی های علمی؛

این مجموعه دربردارنده شایستگی های حیاتی اند که عمدتاً در محیط مدرسه آموخته شده و شامل کاربردهای شناختی و سبک های تفکر می شوند. شایستگی های علمی در همه صنایع و مشاغل به کار گرفته می شوند (ETA, 2009). این مجموعه که در دومین طبقه هرم شایستگی های کارآفرینانه قرار دارد، شامل شش شایستگی است: خواندن، نوشتن، ریاضیات، علم و تکنولوژی، ارتباطات و تفکر انتقادی - تحلیلی.

مجموعه شایستگی های محل کار؛

منظور از شایستگی های محل کار، « کاربرد دانش، مهارت، نگرش، ارزش ها و رفتارها» در

1 Academic Competencies
2 Workplace Competencies

محل کار است (Kwantes & Boglarsky, 2007). شایستگی‌های محل کار نشان‌دهنده انگیزه‌ها و صفات، و همچنین سبک‌های بین فردی و خودمدیریتی است که معمولاً برای تعداد زیادی از مشاغل و صنایع کاربرد دارند (ETA, 2009) و در زمینه وظایف شغلی و تجارب کاری توسعه می‌یابند (Olien & Wetenhall, 2012). شایستگی‌های خُرد این مجموعه عبارتند از: تفکر خلاق، شبکه‌سازی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، حل مسئله و تصمیم‌گیری، بررسی، آزمون و ثبت، پایه و اساس کسب‌وکار و استفاده از کامپیوتر.

مجموعه شایستگی‌های فنی سطح صنعت؛ دانش و مهارت‌هایی هستند که برای همه فعالیت‌های کارآفرینی رواج داشته و برپایه شایستگی‌های سطوح قبلی بنا شده، اما بسیار تخصصی‌تر از آن‌ها هستند (ETA, 2009). کارآفرینان علاوه بر آگاهی از اصول پایه کسب‌وکار، باید از فرآیندها و ویژگی‌های اساسی کارآفرینی مانند تیم‌سازی و رهبری آگاه باشند (Olien & Wetenhall, 2012). این مجموعه شامل نوآوری و اختراع، برنامه‌ریزی، بازاریابی، مدیریت مالی، مدیریت و ارزیابی ریسک است.

فولتا و همکاران (۲۰۱۰)، معتقدند افرادی که هزینه‌های جابجایی کمتری دارند و در بنگاه‌های کوچک شاغل هستند بیشتر وارد خویش‌فرمایی، و آن‌ها که هزینه‌های جابجایی متوسطی دارند و در بنگاه‌های بزرگ مشغول‌اند، بیشتر وارد کارآفرینی هیبریدی می‌شوند (Folta et al., 2010). هیلمن (۲۰۱۶)، ادعا می‌کند که با توجه به خطرات مالی بالقوه یک کسب‌وکار نوپای تمام‌وقت، کارآفرینانی که ریسک‌پذیری کمتری دارند، بیشتر به راه‌اندازی کسب‌وکار در کنار یک شغل حقوق‌بگیری گرایش دارند (Hillmann, 2016). نتایج پژوهش رفیعی و فنگ (۲۰۱۴) نیز نشان داد که احتمال ورود افراد ریسک‌گریز با خودارزیابی پایین به کارآفرینی هیبرید، بیشتر از کارآفرینی تمام‌وقت است (Raffiee & Feng, 2014). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد، کارآفرینان هیبرید اغلب تحصیلات بهتری نسبت به کارآفرینان تمام وقت دارند (Tornikoski et al., 2015)

نتایج پژوهش لی راس (۲۰۱۵) در ارتباط با ویژگی‌های روان‌شناختی‌ای که کارآفرینان را از حقوق‌بگیران متمایز می‌کند، حاکی از آن بود که توفیق‌طلبی، منبع کنترل، ریسک‌پذیری، پرخاشگری رقابتی و نوآوری، به ترتیب قوی‌ترین و ضعیف‌ترین ویژگی‌ها هستند (Lee-Ross, 2015). نتایج پژوهش چودهاری (۲۰۱۶)، نشان داد که ویژگی‌های کنترل درونی، تحمل ابهام، اعتمادبه‌نفس و نوآوری در متفاوت بودن کارآفرینان از غیرکارآفرینان مهم است، و ریسک‌پذیری و ترقی‌طلبی - برخلاف انتظار - در این دو گروه خیلی تفاوت ندارد (Chaudhary, 2017). روبلس و رودریگز (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی شایستگی‌هایی پرداختند که تعیین می‌کنند، آیا فردی کارآفرین است یا خیر. آن‌ها در پژوهش خود به هشت شایستگی کلیدی شامل ریسک‌پذیری، ابتکار عمل، رهبری، کار گروهی، مسئولیت‌پذیری، خودمختاری، اعتمادبه‌نفس، ارتباطات، مذاکره، ادغام و پویایی برای تحقق کارآفرینی رسیدند (Robles & Zárraga-Rodríguez, 2015). بررسی اهمیت شایستگی‌های کارآفرینانه ضروری توسط مجاب و همکاران (۲۰۱۱)، نشان داد که مجموعه شایستگی‌های اثربخشی فردی و مجموعه شایستگی‌های علمی از «مدل شایستگی کارآفرینی»، جزو شایستگی‌های ضروری برای کارآفرینی محسوب می‌شوند (Mojab et al., 2011). لی (۲۰۰۹)، پس از بررسی چند شایستگی به این نتیجه رسید که کارآفرینان در مقایسه با غیرکارآفرینان دارای سطح بالاتری از شایستگی‌های کارآفرینانه هستند و می‌توان کارآفرینان را براساس سطح شایستگی‌های کارآفرینانه از غیرکارآفرینان تمیز داد (Li, 2009). نتایج پژوهش کیندت و باثرت (۲۰۱۵) در بررسی ۱۲ شایستگی پشتکار، خودشناسی، تمایل به یادگیری، آگاهی مالی، قاطعیت، برنامه‌ریزی برای آینده، استقلال، شبکه‌سازی، توانایی ترغیب، تشخیص فرصت، بینش بازار، رفتار آگاهانه اجتماعی و محیطی نشان داد، میزان شایستگی‌های کارآفرینان نوپا و مجرب بیشتر از شایستگی‌های کسانی است که صرفاً مشتاق کارآفرینی هستند (Kyndt & Baert, 2015).

1 Chaudhary

2 Robles & Rodriguez

همان‌گونه که اشاره شد، بخشی از ادبیات کارآفرینی بر ویژگی‌های شخصی کارآفرینان و شایستگی‌های کارآفرینانه‌ای متمرکز است که در تشخیص دادن کارآفرینان از غیرکارآفرینان مؤثرند. اما در زمینه کارآفرینان هیبرید که مفهوم نسبتاً جدیدی است، مطالعات اندکی صورت گرفته (Tornikoski et al., 2015). بنابراین فرضیات پژوهش ما با توجه به چهار مجموعه شایستگی‌ها به این شرح است:

فرضیه اول: بین سه گروه کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان و حقوق‌بگیران عادی (کارمندان)، از نظر شایستگی‌های مرتبط با «اثربخشی فردی» تفاوت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سه گروه کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان و حقوق‌بگیران عادی (کارمندان)، از نظر شایستگی‌های مرتبط با شایستگی‌های «آکادمیک» تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سه گروه کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان و حقوق‌بگیران عادی (کارمندان)، از نظر شایستگی‌های مرتبط با «محل کار» تفاوت وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین سه گروه کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان و حقوق‌بگیران عادی (کارمندان)، از نظر شایستگی‌های مرتبط با شایستگی‌های «فنی سطح صنعت» تفاوت وجود دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات، کمی-پیمایشی است و به توصیف و مقایسه سه گروه جامعه آماری پژوهش می‌پردازد. جامعه آماری شامل کارمندان و کارآفرینان هیبرید و کارآفرینان استان گیلان است. نمونه‌های آماری متشکل از ۱۳۸ نفر کارآفرین حقوق‌بگیر، ۱۴۰ نفر کارمند و ۱۴۲ نفر کارآفرین بود. در این پژوهش با توجه به ماهیت سه گروه مورد مطالعه، از ترکیب چند روش نمونه‌گیری استفاده شد. برای انتخاب کارآفرینان هیبرید با توجه به عدم وجود آمار قابل استناد و عدم طبقه‌بندی جداگانه این افراد به‌عنوان کارآفرینان هیبرید در ایران، ابتدا سه شهرستان استان گیلان شامل رشت به دلیل مرکزیت و دو شهرستان لاهیجان و انزلی به صورت تصادفی انتخاب شدند. پس از آن کارآفرینان هیبرید در این شهرستان‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی شناسایی و انتخاب شدند. در خصوص کارآفرینان تمام‌وقت و حقوق‌بگیران عادی نیز به‌منظور فراهم

آوردن امکان مقایسه دقیق‌تر و برای انطباق شرایط فردی و کاری افراد با در نظر گرفتن معیارهای جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه، رتبه شغلی و حتی‌المقدور متناسب با کارآفرینان هیبرید، در مرحله اول به صورت هدفمند در سازمان‌های محل کار کارآفرینان هیبرید و سازمان‌های مشابه شناسایی شده و در نهایت به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسش‌نامه خودارزیابی بسته- پاسخ (حالت چندجوابی) و نیز مقیاس چنددرجه‌ای مبتنی بر طیف پنج ارزشی لیکرت (از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد)، استفاده شد. خودارزیابی یکی از شیوه‌های ارزیابی است که در آن، مسئولیت ارزیابی و گزارش کردن یک یا چند پارامتر به خود فرد واگذار می‌شود. بنابراین در این پژوهش افراد براساس خودارزیابی، سطح شایستگی‌های خود را طبق طیف لیکرت تعیین کردند. برای پیش‌زمینه پرسش‌نامه نیز از مدل **شایستگی کارآفرینی** مجمع آموزش کارآفرینی استفاده شد (ETA, 2009) و سپس مورد تعدیل و بومی‌سازی قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه با نظرات سه صاحب‌نظر در حوزه مدیریت و کارآفرینی و پس از چندبار تجدیدنظر و اصلاح مورد تأیید قرار گرفت. مجموعه شایستگی‌های اثربخشی فردی با ۱۷ پرسش (مثال: تا چه اندازه می‌توانید با افراد دارای دیدگاه‌های متفاوت از خود، همکاری کنید؟)، محل کار با ۱۵ پرسش (مثال: تا چه میزان می‌توانید کارها و فعالیت‌های خود را براساس اهمیت و ضرورت الویت‌بندی کنید؟)، سطح صنعت با ۱۷ پرسش (مثال: تا چه میزان با کاربرد اصول و شیوه‌های بازاریابی نوین آشنا هستید؟) و علمی با ۱۴ پرسش (مثال: مهارت‌های ریاضی و حسابداری شما در چه سطحی است؟)، سنجیده شدند.

پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. شایستگی‌های حوزه «اثربخشی فرد» با آلفای ۰/۸۲۷، کمترین، و شایستگی‌های حوزه «فنی سطح صنعت» با آلفای ۰/۹۳۶، بیشترین میزان پایایی را داشت و در مجموع پایایی پرسش‌های پژوهش مورد قبول واقع شد. برای مقایسه شایستگی‌های کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان و حقوق‌بگیران

عادی (کارمندان)، با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف، از آزمون مقایسه میانگین یک‌طرفه واریانس و آزمون شفه در نرم‌افزار SPSS 20 استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه و شفه برای مقایسه مجموعه شایستگی‌های اثربخشی فردی در بین سه گروه «کارآفرینان هیبرید»، «کارآفرینان تمام‌وقت» و «کارمندان»

نتیجه	سطح معناداری	F	انحراف معیار	میانگین	گروه	مخفف گروه	متغیر
A>B C=A C=B	۰/۰۰۴	۵/۷۱۹	۰/۶۹۵	۳/۶۶	کارآفرینان هیبرید	A	ارتباط بین فردی
			۰/۸۱۷	۳/۳۵	کارآفرینان	B	
			۰/۷۲۸	۳/۵۴	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۲	۶/۵۹۳	۰/۷۲۰	۳/۸۳	کارآفرینان هیبرید	A	ابتکار عمل قوی
			۰/۶۵۵	۳/۸۵	کارآفرینان	B	
			۰/۷۵۴	۳/۵۷	کارمندان	C	
A=B A>C B>C	۰/۰۰۱	۷/۷۳۴	۰/۷۱۹	۳/۷۸	کارآفرینان هیبرید	A	بلند پروازی و جاه‌طلبی
			۰/۷۳۶	۳/۸۱	کارآفرینان	B	
			۰/۷۸۹	۳/۴۹	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۷/۷۳۷	۰/۶۸۵	۳/۴۳	کارآفرینان هیبرید	A	سازگاری و انعطاف‌پذیری
			۰/۵۸۷	۳/۴۴	کارآفرینان	B	
			۰/۶۲۶	۳/۰۵	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۵/۹۹۴	۰/۸۱۸	۳/۰۰	کارآفرینان هیبرید	A	تمایل به ریسک‌پذیری
			۰/۸۴۷	۳/۱۸	کارآفرینان	B	
			۰/۷۳۳	۲/۶۴	کارمندان	C	
C=A=B	۰/۳۴۱	۱/۰۷۸	۰/۷۲۱	۳/۶۵	کارآفرینان هیبرید	A	تمایل به یادگیری
			۰/۸۲۱	۳/۷۰	کارآفرینان	B	
			۰/۸۵۱	۳/۵۶	کارمندان	C	

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی حاکی از این است که ۱۴/۴ درصد پاسخ‌گویان را زنان و ۸۵/۶ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی پاسخ‌گویان ۳۷ سال بود که ۵۲/۳ درصد زیر ۳۷ سال، ۴۳/۲ درصد بین ۳۸ تا ۵۲ سال، ۳/۳ درصد بین ۵۳ تا ۶۸ و ۰/۵ درصد بالای ۶۸ سال بوده‌اند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها ۰/۰۵ و معنادار بود. همچنین دقت در نمودار هیستوگرام و شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشان داد که می‌توان توزیع داده‌ها را نرمال فرض کرد.

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد که در پنج متغیر از شش متغیر، حداقل یکی از این گروه‌ها به‌طور معناداری متفاوت از سایر گروه‌هاست. نتایج آزمون شفه نیز نشان داد، چهار

شایستگی «ابتکار عمل قوی»، «بلند پروازی و جاه طلبی»، «سازگاری و انعطاف پذیری» و «ریسک پذیری» کارآفرینان هیبرید و تمام وقت، به طور معناداری بیشتر از گروه کارمندان بوده و فقط شایستگی «مهارت های میان فردی» کارآفرینان هیبرید بیشتر از کارآفرینان تمام وقت است.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و شفه برای مقایسه مجموعه شایستگی های علمی در بین سه گروه «کارآفرینان هیبرید»، «کارآفرینان تمام وقت» و «کارمندان»

نتیجه	سطح معناداری	F	انحراف معیار	میانگین	گروه	مخفف گروه	متغیر
A>B B=C A=C	۰/۰۰۳	۵/۷۵۷	۰/۶۸۷	۳/۳۶	کارآفرینان هیبرید	A	خواندن و نوشتن
			۱/۰۰۳	۳/۰۰	کارآفرینان	B	
			۰/۹۳۱	۳/۲۰	کارمندان	C	
C=A=B	۰/۰۵۲	۲/۹۸۳	۰/۷۱۶	۳/۴۸	کارآفرینان هیبرید	A	ریاضیات
			۰/۹۴۴	۳/۲۲	کارآفرینان	B	
			۰/۹۶۷	۳/۳۵	کارمندان	C	
C=A=B	۰/۰۵۸	۲/۸۷۳	۰/۷۷۹	۳/۷۰	کارآفرینان هیبرید	A	علم و تکنولوژی
			۰/۹۰۱	۳/۴۶	کارآفرینان	B	
			۰/۸۷۳	۳/۶۱	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۵/۲۹۸	۰/۶۸۹	۳/۵۵	کارآفرینان هیبرید	A	ارتباطات: شنیدن و سخن گفتن
			۰/۶۱۵	۳/۶۶	کارآفرینان	B	
			۰/۷۶۹	۳/۲۲	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۲/۱۲۱	۰/۶۲۳	۳/۶۹	کارآفرینان هیبرید	A	تفکر انتقادی و تحلیلی
			۰/۷۴۴	۳/۷۲	کارآفرینان	B	
			۰/۷۴۲	۳/۳۴	کارمندان	C	

همان گونه که در جدول (۲) مشاهده می شود، در سه متغیر از پنج متغیر، حداقل یکی از این گروه ها به طور معناداری متفاوت از سایر گروه هاست. نتایج آزمون شفه نشان می دهد که دو شایستگی «ارتباطات» و «تفکر انتقادی-تحلیلی» کارآفرینان هیبرید و کارآفرینان تمام وقت به طور معناداری بیشتر از گروه کارمندان، و شایستگی «خواندن و نوشتن» کارآفرینان هیبرید بیشتر از کارآفرینان تمام وقت است. هر سه گروه در شایستگی های «ریاضیات» و «علم و تکنولوژی» سطح برابری داشتند.

همان طور که در جدول (۳) مشاهده می شود، به جز شایستگی «استفاده از کامپیوتر» که هر سه گروه در آن سطح برابری داشتند، در سایر شایستگی های محل کار، کارآفرینان هیبرید و تمام وقت به طور معناداری سطحی بالاتر از گروه کارمندان دارند. همچنین هر دو گروه

کارآفرینان در شایستگی های «تفکر خلاق»، «شبکه سازی»، «برنامه ریزی و سازماندهی»، «حل مسئله و تصمیم گیری»، «پایه و اساس کسب و کار» و «استفاده از کامپیوتر» سطح برابری داشتند، ولی کارآفرینان هیبرید در شایستگی «بررسی، آزمون و ثبت» بر کارآفرینان تمام وقت برتری دارند.

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و شفه برای مقایسه مجموعه شایستگی های محل کار در بین سه گروه کارآفرینان هیبرید، کارآفرینان تمام وقت و کارمندان

نتیجه	سطح معناداری	F	انحراف معیار	میانگین	گروه	مخفف گروه	متغیر
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۵/۸۳۲	۰/۶۳۱	۳/۸۶	کارآفرینان هیبرید	A	تفکر خلاق
			۰/۶۸۶	۳/۸۸	کارآفرینان	B	
			۰/۸۵۹	۳/۴۴	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۵/۷۸۸	۰/۸۳۰	۳/۴۴	کارآفرینان هیبرید	A	شبکه سازی
			۰/۷۹۷	۳/۶۷	کارآفرینان	B	
			۰/۷۴۴	۳/۱۴	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۹/۷۲۱	۰/۷۳۳	۴/۰۰	کارآفرینان هیبرید	A	برنامه ریزی و سازماندهی
			۰/۹۱۴	۳/۹۱	کارآفرینان	B	
			۰/۸۸۹	۳/۴۱	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۸/۶۲۶	۰/۷۱۹	۳/۸۲	کارآفرینان هیبرید	A	حل مسئله و تصمیم گیری
			۰/۶۸۲	۳/۸۴	کارآفرینان	B	
			۰/۷۶۸	۳/۳۸	کارمندان	C	
B>C A=B A=C	۰/۰۰۶	۵/۱۱۵	۰/۸۰۰	۳/۶۴	کارآفرینان هیبرید	A	بررسی، آزمون و ثبت
			۰/۷۷۱	۳/۸۱	کارآفرینان	B	
			۰/۷۰۷	۳/۵۲	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۳۰/۱۶۴	۰/۷۰۵	۳/۵۸	کارآفرینان هیبرید	A	پایه و اساس کسب و کار
			۰/۷۷۸	۳/۶۳	کارآفرینان	B	
			۰/۸۱۷	۲/۹۹	کارمندان	C	
C=A=B	۰/۲۴۹	۱/۳۹۳	۰/۸۴۷	۳/۳۱	کارآفرینان هیبرید	A	استفاده از کامپیوتر
			۱/۱۷۲	۳/۳۲	کارآفرینان	B	
			۰/۹۴۶	۳/۴۹	کارمندان	C	

نتایج جدول (۴) حاکی از این است که در هر شش متغیر، حداقل یکی از این گروه‌ها به طور معناداری متفاوت از سایر گروه‌هاست. نتایج آزمون شفه نشان می‌دهد، سطح شایستگی های کارآفرینان هیبرید و تمام وقت در هر شش شایستگی فنی سطح صنعت، به طور معناداری بیشتر از گروه کارمندان است. علاوه بر این، کارآفرینان تمام وقت در دو شایستگی «مدیریت مالی» و «مدیریت و ارزیابی ریسک» بر کارآفرینان هیبرید برتری دارند.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و شفه برای مقایسه مجموعه شایستگی های فنی سطح صنعت در بین سه گروه «کارآفرینان هیبرید»، «کارآفرینان تمام وقت» و «کارمندان»

نتیجه	سطح معناداری	F	انحراف معیار	میانگین	گروه	مخفف گروه	متغیر
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۵/۸۵۴	۰/۶۸۹	۳/۵۳	کارآفرینان هیبرید	A	اصول کارآفرینی
			۰/۶۸۰	۳/۶۹	کارآفرینان	B	
			۱/۰۲۹	۳/۱۶	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۱۷/۱۴۳	۰/۶۹۲	۳/۴۲	کارآفرینان هیبرید	A	نوآوری و اختراع
			۰/۶۷۴	۳/۴۶	کارآفرینان	B	
			۰/۸۰۰	۳/۰۰	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۲۳/۷۴۳	۰/۷۶۱	۳/۶۷	کارآفرینان هیبرید	A	برنامه ریزی
			۰/۷۵۵	۳/۷۱	کارآفرینان	B	
			۰/۷۰۱	۳/۱۶	کارمندان	C	
A>C A=B B>C	۰/۰۰۰	۳۷/۲۰۵	۰/۶۵۴	۳/۶۳	کارآفرینان هیبرید	A	بازاریابی
			۰/۶۶۲	۳/۶۹	کارآفرینان	B	
			۰/۷۸۹	۳/۰۳	کارمندان	C	
A>C B>C B>A	۰/۰۰۰	۲۲/۶۸۵	۰/۷۲۹	۳/۳۴	کارآفرینان هیبرید	A	مدیریت مالی
			۰/۷۰۶	۳/۵۶	کارآفرینان	B	
			۰/۸۱۵	۲/۹۶	کارمندان	C	
A>C B>C B>A	۰/۰۰۰	۴۰/۳۳۳	۰/۶۹۶	۳/۴۹	کارآفرینان هیبرید	A	مدیریت و ارزیابی ریسک
			۰/۶۳۰	۳/۸۲	کارآفرینان	B	
			۰/۸۷۳	۳/۰۳	کارمندان	C	

جدول ۵. نتایج تجزیه و تحلیل آزمون یک طرفه واریانس و شفه برای شایستگی های مدل شایستگی کارآفرینانه ی مجمع آموزش کارآفرینی

نتیجه	سطح معناداری	F	متغیر
A>C, B>C	۰۰۰	۹,۹۹۱	شایستگی های اثربخشی فردی
A>C	۰.۳۳	۳,۴۲۷	شایستگی های آکادمیک
A>C, B>C	۰۰۰	۱۸۷۷۵	شایستگی های محل کار
A>C, B>C	۰۰۰	۳۹,۷۳۳	شایستگی های فنی سطح صنعت

بر اساس یافته های جدول (۵)، میزان شایستگی های کارآفرینان هیبرید در مقایسه با کارآفرینان و حقوق بگیران عادی تفاوت دارد و در نتیجه هر چهار فرضیه تأیید شدند.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که یافته های پژوهش نشان می دهد، به طور کلی هر دو گروه کارآفرینان دارای سطح مشابه و قابل قبولی از شایستگی ها در هر چهار مجموعه از شایستگی های کارآفرینانه

بودند. با نگاهی دقیق‌تر به زیرمجموعه‌های هر لایه، مشهود است که میزان شایستگی «کارآفرینان هیبرید» در مقایسه با «کارآفرینان تمام‌وقت»، به‌جز چهار مورد استثنا، در بقیه موارد اختلاف معناداری نداشتند. داشتن دو شغل هم‌زمان باعث شده «کارآفرینان هیبرید» مخاطب افراد متفاوتی بوده و نیازمند مهارت‌های خواندن و نوشتن بیشتری باشند. احتمالاً کار در سیستم‌های اداری و انجام مکاتبات روزمره که همواره بین بخش‌های سازمانی در جریان است، به افزایش این مهارت در میان کارآفرینان هیبرید کمک می‌کند. به همین دلیل شایستگی «مهارت‌های میان‌فردی» از مجموعه شایستگی‌های اثربخشی فردی و شایستگی «خواندن و نوشتن» از مجموعه شایستگی‌های علمی، در این افراد بیشتر از کارآفرینان تمام‌وقت تقویت شده است. به‌نظر می‌رسد، کارآفرینان تمام‌وقت به آموزش‌های تکمیلی در این شایستگی‌ها نیاز دارند و می‌توان با آموزش برای تقویت شایستگی «مهارت‌های میان‌فردی» و «خواندن و نوشتن» به موفقیت بیشتر آن‌ها کمک کرد. «کارآفرینان هیبرید» در تمام شایستگی‌های ابتکار عمل قوی، ریسک‌پذیری، بلندپروازی و جاه‌طلبی، سازگاری و انعطاف‌پذیری، تفکر خلاق، تمایل به یادگیری، شبکه‌سازی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، حل مسائل و تصمیم‌گیری، بررسی آزمون و ثبت، اصول کارآفرینی، استفاده از کامپیوتر، ریاضیات، علم و تکنولوژی، نوآوری و اختراع، برنامه‌ریزی، بازاریابی، ارتباطات، و تفکر انتقادی-تحلیلی دارای سطحی مشابه با «کارآفرینان تمام‌وقت» هستند که این یافته‌ها در تطابق با برخی یافته‌های کیندت و بائرت (۲۰۱۵) و روبلس (۲۰۱۵) است (Kyndt & Baert, 2015; Robles & Zárraga- Rodríguez, 2015). از طرفی، سطح پایین‌تر «کارآفرینان هیبرید» در شایستگی‌های «مدیریت مالی» و «مدیریت و ارزیابی ریسک»، وجه تمایز دیگر این گروه با «کارآفرینان تمام‌وقت» است. این کارآفرینان از «تمایل به ریسک» مناسب و مشابهی با کارآفرینان تمام‌وقت برخوردارند؛ یافته‌هایی که با یافته‌های پژوهش‌های قبلی فنگ و رفیعی (۲۰۱۴) مغایر است. آن‌ها همچنین در «مدیریت ریسک و ارزیابی آن» دچار ضعف هستند. به‌نظر می‌رسد، داشتن مقرری ثابت باعث دلگرمی این افراد است و آن‌ها را به سمت ریسک کردن سوق می‌دهد؛ زیرا می‌دانند که در صورت شکست همه چیز خود را از دست نخواهند داد. از طرف دیگر اما، در مواجهه با ریسک عملکرد ضعیفی دارند. شاید عدم پشتوانه ثابت مالی برای کارآفرینان

تمام وقت موجب شده که در مواجهه با ریسک حسابگرانه تر و دقیق تر عمل کنند و درصدد مدیریت هر چه بهتر آن برآیند. این درحالی ست که برای کارآفرینان هیبرید وضعیت متفاوت است و احتمالاً به دلایل مشابه، در «مدیریت مالی» نیز ضعیف تر عمل می کنند. اما کارآفرینان تمام وقت با دقت عمل بیشتری به مدیریت مالی خود می پردازند، زیرا می دانند خطاهای کوچک در وضعیت مالی ممکن است باعث ضررهای بزرگ شود و آن ها را به نقطه صفر برساند. این درحالی است که نقطه صفر برای کارآفرینان هیبرید آن قدرها هم صفر نیست و شاید همین نکته سبب کم توجهی این افراد به پرورش مهارت های «مدیریت مالی» خود شده است. ظاهراً ضعف هیبریدی ها در این شایستگی ها نسبت به تمام وقت ها، باعث شده مرحله گذار را طی نکنند و به «کارآفرینان تمام وقت» تبدیل نشوند. ازین رو نیازمند آموزش بیشتر برای تقویت این شایستگی ها هستند.

در مقایسه دو گروه کارآفرینان یادشده با کارمندان، سطح شایستگی های کارآفرینان هیبرید در هر چهار مجموعه بیشتر از کارمندان بوده است. همچنین اختلاف معنادار سطح شایستگی های آنان از نظر مجموعه شایستگی های اثربخشی فردی و شایستگی های علمی هم راستا با یافته های معجز و همکاران (۲۰۱۱) است. سطح شایستگی کارآفرینان تمام وقت نیز در سه مجموعه از شایستگی ها بیشتر از کارمندان بوده است. کارمندان در مجموعه شایستگی های علمی اختلاف معناداری با کارآفرینان تمام وقت نداشتند که مغایر با یافته های معجز و همکاران (۲۰۱۱) است. به نظر می رسد، داشتن شایستگی های علمی به تنهایی به تحقق کارآفرینی کمک نمی کند. این شایستگی ها در هر فرد بسته به میزان سواد و تحصیلاتش وجود دارد، و دلیل تساوی آن در این دو گروه می تواند منتج از تشابه میزان تحصیلات این افراد باشد. واضح است که برای تحقق کارآفرینی باید مجموعه ای از شایستگی های مختلف در سطحی مناسب کنار هم قرار گیرند.

تفاوت معنادار و چشمگیر سطح شایستگی دو گروه کارآفرینان در شایستگی های «تمایل به ریسک پذیری»، و «پایه و اساس کسب و کار» با کارمندان، نشان داد که داشتن برتری در زمینه شایستگی تأثیر بسزایی در امر کارآفرینی دارد و صرف داشتن محیط مناسب اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منجر به رویداد کارآفرینی نخواهد شد. طبق نتایج پژوهش مشاهده شد،

در میان افرادی که در یک جامعه حضور دارند و شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه برای همه آن‌ها یکسان است، کسانی به‌دنبال کارآفرینی می‌روند که دارای سطح مناسبی از برخی از شایستگی‌های کلیدی باشند. این نتایج با تحقیق احسانی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد که ریسک‌پذیری را در راه‌اندازی کسب‌وکار مؤثر یافتند. همچنین هم‌راستا با نتایج کیندت و بائرت (۲۰۱۵) و لی راس (۲۰۱۵)، و در مغایرت با یافته‌های چودهاری (۲۰۱۶) است.

بنابر نتایج پژوهش مشخص شد، کارآفرینان هیبرید دارای شایستگی‌های کارآفرینانه هستند و احتمالاً دلیل راه‌اندازی کسب‌وکار توسط آن‌ها برخورداری از سطح مناسبی از شایستگی‌های کارآفرینانه در این افراد است. این یافته‌ها نسبت دادن و منحصر کردن دلیل کارآفرینی این افراد به استفاده از ارتباطات و زد و بندهای اداری و نادیده گرفتن شایستگی‌های آن‌ها را در راستای راه‌اندازی کسب‌وکار رد می‌کند.

باتوجه به نتایج پژوهش مبنی بر ضعف کارمندان در اغلب شایستگی‌های کارآفرینانه، توصیه می‌شود چنانچه دولت به‌دنبال تعدیل نیروی کار حقوق‌بگیر است، می‌تواند با پرورش این شایستگی‌ها در کارمندان آن‌ها را به سمت کارآفرینی سوق دهد. باتوجه به اهمیت کارآفرینان حقوق‌بگیر، لزوم یک مطالعه در سطح ملی برای این مدل از کارآفرینی توصیه می‌شود. این مطالعه به بررسی هم‌زمان نقش خانواده، جایگاه فرد در اداره، سطح دسترسی به اطلاعات و شبکه ارتباطی فرد پرداخته و از این رو پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های آینده این موارد را در نظر بگیرند. همچنین پیشنهاد می‌شود، مطالعه‌ای کیفی و عمیق برای بررسی تأثیر رانت اطلاعاتی و سایر رانت‌ها در موفقیت کسب‌وکارهای هیبرید صورت گیرد. مطالعه‌ی جایگاه زنان در این نوع از کارآفرینی نیز می‌تواند نتایج جالب توجهی دربر داشته باشد. این پژوهش درواقع یک مطالعه آغازین برای کسب شناخت اولیه کارآفرینان هیبرید بوده و به‌علت نبود فهرست کارآفرینان حقوق‌بگیر و تمام وقت، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده کرده است. به همین دلیل پژوهشگران و خوانندگان باید بیشتر آن را به‌عنوان یک پژوهش توصیفی در نظر گرفته و وجه تبیینی آن را مدنظر قرار دهند و در خصوص دقت تعمیم‌پذیری نتایج احتیاط کنند.

منابع

- احسانی، محمد؛ عظیم زاده، سیدمرتضی؛ کردنائیچ، اسدالله؛ کوزه چیان، هاشم و پیتز، برندا (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه و ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط ورزشی»، مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۱، ص ۸۲-۶۹.
- غلامی، حسام الدین؛ علم بیگی، امیر؛ صفا، لایلا و درینی، روح الله (۱۳۹۴). تأثیر شایستگی های کارآفرینانه در شکل گیری هوشیاری کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت های خدمات مشاوره کشاورزی استان کرمان). فصل نامه علمی-پژوهشی توسعه کارآفرینی، دوره ۸، شماره ۳، ص ۵۷۰-۵۵۱.
- مقیمی، سیدمحمد؛ وکیلی، یوسف و اکبری، مرتضی (۱۳۹۶). نظریه های کارآفرینی، چاپ ششم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- Acs, Z. J., & Audretsch, D. B. (2010). Knowledge spillover entrepreneurship *Handbook of entrepreneurship research* (pp. 273-301): Springer.
- Ahmad, N. H. (2007). *A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia*. University of Adelaide, Australia. Retrieved from <https://digital.library.adelaide.edu.au/>
- Arafeh, L. (2016). An entrepreneurial key competencies' model. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 5(1), 1-26.
- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The entrepreneurship competence framework. *Luxembourg: Publication Office of the European Union*.
- Chaudhary, R. (2017). Demographic factors, personality and entrepreneurial inclination: A study among Indian university students. *Education+ training*, 59(2), 171-187.
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma*: Boston: Harvard Business School Press.
- Driessen, M. P. (2005). *E-Scan Ondernemerstest: beoordeling en ontwikkeling ondernemers competentie*: Entrepreneur Consultancy BV.
- Employment and Training Administration United States Department of Labor, (2009), *Entrepreneurship Competency Model* available at <http://www.doleta.gov>
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science*, 56(2), 253-269.
- Hillmann, K. (2016). *Transitions between employment, unemployment and entrepreneurial activities-evidence from Germany*. University of Hamburg, Hamburg.
- Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International management*, 13(2), 204-230.
- Kyndt, E., & Baert, H. (2015). Entrepreneurial competencies: Assessment and predictive value for entrepreneurship. *Journal of vocational behavior*, 90, 13-25.

- Lackéus, M. (2015). Entrepreneurship in education: What, why, when, how. *Background paper* .
- Lans, T., Hulsink, W., Baert, H., & Mulder, M. (2008). Entrepreneurship education and training in a small business context: Insights from the competence-based approach. *Journal of Enterprising Culture*, 16(04), 363-383 .
- Lee-Ross, D. (2015). Personality characteristics of the self-employed: A comparison using the world values survey data set. *Journal of Management development*, 34(9), 1094-1112 .
- Li, X. (2009). *Entrepreneurial competencies as an entrepreneurial distinctive: an examination of the competency approach in defining entrepreneurs*. Singapore Management University, Dissertations and Theses Collection (Open Access). Retrieved from https://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/14
- Man, T. W., Lau, T., & Chan, K. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142 .
- McClelland, D. C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. *The journal of creative behavior*, 21(3), 219-233.
- Minniti, M. (2010). Female entrepreneurship and economic activity. *The European Journal of Development Research*, 22(3), 294-312.
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92-111 .
- Mojab, F., Zaefarian, R., & Azizi, A. H. D. (2011). Applying competency based approach for entrepreneurship education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 436-447.
- Mulder, M., Lans, T., Versteegen, J., Biemans, H., & Meijer, Y. (2007). Competence development of entrepreneurs in innovative horticulture. *Journal of Workplace Learning*, 19(1), 32-44 .
- Nordström, C. (2015). *The Passionate Combining Entrepreneurs*. Mid Sweden University.
- Nuthall, P. L. (2006). Determining the important management skill competencies: The case of family farm business in New Zealand. *Agricultural Systems*, 88(2), 429-450 .
- Olien, J. & Wetenhall, P. (2013), Entrepreneurial competency. Ventureprise, UNC Charlotte, pp. 1-12. Retrieved August, 8th, 2016, from <http://www.ventureprise.org>
- Raffiee, J., & Feng, J. (2014). Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57(4), 936-963 .
- Reynolds, P., Bygrave, W., & Autio, E. (2003). Global Entrepreneurship Monitor, 2003 Executive Report (Babson College, London Business School and Kauffman Foundation .)
- Robles, L., & Zárraga-Rodríguez, M. (2015). Key competencies for entrepreneurship. *Procedia Economics and Finance*, 23, 828-832 .
- Smith, G., Shankar, A. (2015). Empowered entrepreneur training handbook, the Global Alliance for Clean Cookstoves, pp. 1-174. available at <http://cleancookstoves.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/342-1.pdf> Accessed 15 Jul 2015.
- Sugars, B. (2014). Essential characteristics of an entrepreneur: available at http://www.actioncoach.com/_downloads/whitepaper-FranchiseRep5.pdf; Accessed 15 Jul 2015.

- Tornikoski, E. T., Viljamaa ,A., & Varamäki, E. (2015). Hybrid entrepreneurship during retirement: Comparison of motives and aspirations In: *Sappleton N., Lourenço F. (eds) Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement* (pp. 187-208). Palgrave Macmillan, London.
- The Empretec program: the entrepreneur's guide (2015), available at http://empretec.unctad.org/wp-content/uploads/2015/09/EG_eng.compressed.pdf Accessed 15 Jul 2015
- Wagener, S., Gorgievski, M., & Rijdsdijk, S. (2010). Businessman or host? Individual differences between entrepreneurs and small business owners in the hospitality industry. *The Service Industries Journal*, 30(9), 1513-1527 .
- Yang, T., & Aldrich, H. E. (2012). Out of sight but not out of mind :Why failure to account for left truncation biases research on failure rates. *Journal of Business Venturing*, 27(4), 477-492 .