

شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه با تأکید بر معلولان جسمی - حرکتی

افسانه باقری^{۱*}، فاطمه تقوی مریم‌آبادی^۲، زهرا آراستی^۳

۱. استادیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۲۱

چکیده

بسیاری از معلولان برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی به کارآفرینی روی می‌آورند، اما در این راه با مشکلات بسیاری روبه‌رو می‌شوند. نبود آموزش‌های کارآفرینی مناسب برای معلولان و نداشتن شایستگی‌های لازم در این زمینه، از جمله چالش‌های مطرح‌شده در ادبیات کارآفرینی معلولان است. از این‌رو هدف این پژوهش، شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه با تأکید بر معلولان جسمی - حرکتی است. در راستای دستیابی به این هدف، با استفاده از روش کیفی و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با دوازده نفر از کارآفرینان معلول و مدیران و برنامه‌ریزان مرکزهای آموزش و توان‌بخشی معلولان که از طریق شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، شایستگی‌های کارآفرینانه معلولان جسمی - حرکتی تعیین شد. پس از تحلیل داده‌ها و تجمیع مفاهیم استخراج‌شده، در مجموع ۳۸ مؤلفه به‌دست آمد که در هشت بعد شایستگی‌های کارآفرینانه معلولان جای گرفتند. این ابعاد شامل شایستگی‌های شناسایی فرصت، ارتباطی، مفهومی، سازماندهی، راهبردی، تعهد، شایستگی‌های فردی و مدیریتی کسب‌وکار بودند که دو بعد شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های مدیریتی کسب‌وکار به چارچوب مورد استفاده در این پژوهش افزوده شدند. نتایج این مطالعه می‌تواند علاوه بر افزایش دانش کارآفرینی معلولان، به سیاست‌گذاران و متصدیان در تدوین سیاست‌های آموزشی و حمایتی معلولان کمک کند.

واژه‌های کلیدی: آموزش کارآفرینی، شایستگی‌های کارآفرینانه، کارآفرینی معلولان.

مقدمه

در سال‌های اخیر، شاهد افزایش روبه‌رشد تعداد معلولان در سراسر جهان بوده‌ایم. افراد مختلف به دلایل بی‌شماری به معلولیت‌های جدی دچار می‌شوند، به طوری که معلولان حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از جمعیت کل جهان را تشکیل می‌دهند (رهبر و همکاران، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش‌های صورت گرفته نیز بیانگر آن است که معلولان در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه، امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن، آموزش و شغل مناسب ندارند (Hwang & Roulstone, 2015). وجود این تبعیض‌ها، آثار زیانباری بر زندگی فردی و اجتماعی معلولان دارد و اصلی‌ترین چالش زندگی آن‌هاست (رهبر و همکاران، ۱۳۹۲). این مسائل نه تنها بر معلولان بلکه بر خانواده‌ها و دوستان نزدیک آنان و تقریباً همه افراد جامعه تأثیر می‌گذارد (نوری، ۱۳۷۴). همچنین، فرصت برای کار از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی افراد دچار معلولیت جسمی است. داشتن شغل مناسب، پیش شرط لازم برای بازگرداندن معلولان جسمی به آغوش جامعه است (مرادی و همکاران، ۱۳۸۸).

مطالعات متعدد نشان می‌دهد معلولان، کارآفرینی را به کار برای افراد و سازمان‌های دیگر ترجیح می‌دهند (Pagán, 2009; Burchardt, 2002; Jones, 2005; Roni, 2009; Martins, 2004)، به طوری که میزان کارآفرینی در بین آن‌ها نسبت به افراد سالم بیشتر است (Houlb, 2001). کارآفرینی برای معلولان مزیت‌های شخصی، اجتماعی، مالی و از همه مهم‌تر اشتغال دائم را به همراه دارد (Pagán, 2009; Boylan & Burchardt, 2003)، اما در بیشتر نظریه‌ها و تحقیقات کارآفرینی معلولان هیچ جایگاهی ندارند و بیشتر نظریه‌ها و پژوهش‌ها، کارآفرینان را افرادی توانا و بدون معلولیت در نظر گرفته‌اند. بررسی ادبیات پژوهشی در این زمینه نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای در زمینه عوامل مؤثر بر کارآفرینی معلولان و کسب‌وکار آن‌ها (مانند شایستگی‌های فردی و تشخیص فرصت، جست‌وجوی اطلاعات، جمع‌آوری منابع، گروه‌سازی و ویژگی‌های ایده کسب‌وکار) صورت نگرفته است (Roni, 2009)، درحالی که ایجاد و توسعه شایستگی‌های کارآفرینانه عامل اساسی در توانمندسازی این افراد و تبدیل شدن آن‌ها به کارآفرینان موفق است. با وجود این، تعداد شایان‌توجهی از معلولان به آموزش مهارت‌های مناسب برای کارآفرینی دسترسی ندارند و به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه این افراد آموزش‌های حرفه‌ای نمی‌بینند

(Powers, 2008). دولت‌ها می‌توانند از طریق ارائه آموزش‌های کارآفرینی مطابق با شرایط فردی و اجتماعی محرومان، در راستای استقلال آن‌ها گامی مؤثر بردارند تا به گسترش فرصت‌های برابر اقتصادی، اجتماعی و توزیع عادلانه ثروت در جامعه منجر شود (اسعدی، ۱۳۹۱). اولین گام در آموزش کارآفرینی براساس رویکرد شایستگی‌محور، تعیین شایستگی‌های کارآفرینانه است؛ بنابراین، در تلاش برای برآوردن نیازهای آموزشی معلولان در جنبه‌های مختلف فرایند کارآفرینی، ضروری است بدانیم کدام‌یک از شایستگی‌های کارآفرینانه باید در این افراد گسترش یابد (Izquierdo et al., 2005).

در کشور ما، تاکنون پژوهش نظام‌مندی درباره کارآفرینی معلولان صورت نگرفته است. در نتیجه، سیاست‌گذاران آموزش معلولان از شایستگی‌ها و نیازهای معلولان کشورمان برای کارآفرین شدن و نیز آموزش کارآفرینی آگاهی ندارند. پرسش اصلی این پژوهش عبارت است از اینکه شایستگی‌های کارآفرینانه مورد نیاز معلولان جسمی - حرکتی چیست؟

مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

شایستگی: مفهوم و مؤلفه‌ها

به اعتقاد دوویس و همکاران (۲۰۰۴)، دو مکتب فکری در تعریف شایستگی وجود دارد. مکتب اول، شایستگی را متشکل از دانش و مهارت می‌داند و مکتب دوم مدعی است شایستگی یعنی ویژگی‌هایی که به بهبود عملکرد افراد کمک می‌کند. در رویکرد دوم، شایستگی مفهومی جامع‌تر دارد که شامل دانش، مهارت، انگیزه و ویژگی‌های شخصیتی است. فلسفه اصلی مکتب فکری دوم، به تمرکز بر فعالان و نوع کار آن‌ها تأکید دارد (Dubois et al., 2004). با این حال، اصطلاح شایستگی در برخی از تعریف‌ها به وظیفه و ویژه فرد اشاره دارد که در شرایط مختلف انجام می‌دهد.

سانچز (۲۰۱۰) شایستگی را به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌کند که تأثیر زیادی بر شغل می‌گذارند و با عملکرد افراد در کار همبستگی دارند. وی معتقد است شایستگی‌ها را می‌توان با استانداردهای قابل قبول ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود بخشید. رودیگز (۲۰۰۷) شایستگی را الگویی

قابل اندازه گیری از دانش، مهارت، توانایی، رفتار و ویژگی هایی تعریف کرده است که یک فرد برای انجام موفق وظایف شغلی خود به آن نیاز دارد.

مفهوم شایستگی کارآفرینانه

راه اندازی و مدیریت کسب و کار در محیطی که با پیشرفت فناوری به سرعت تغییر می کند، بسیار پیچیده است. از این رو، کارآفرین باید با عوامل محیطی ای مقابله کند که او را به ارتقای شایستگی هایش در ابعاد مختلف فکری، نگرشی، رفتاری، فنی و مدیریتی مجبور می کند. در نتیجه، کارآفرینان در زمینه گسترش شایستگی ها- که موجب موفقیت در تلاش های کارآفرینی آنان می شود- با چالشی دائمی روبه رو هستند (Kochadai, 2012).

مدت هاست که شایستگی، مفهومی کاربردی در ادبیات مدیریت دارد. البته در چند سال اخیر به نقش و اهمیت شایستگی در عملکرد افراد توجه شده است. شایستگی مجموعه ای از تجربه ها، دانش ها، مهارت ها و نگرش هاست که افراد در طول زندگی برای عملکرد مؤثر در وظیفه و شغل خود به دست می آورند. مان و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند شایستگی های کارآفرینی توانایی کلی کارآفرین برای انجام موفق این نقش است و مطالعات متعددی رابطه مثبت بین وجود شایستگی ها و عملکرد شرکت را تأیید کرده اند (Bird, 1995; Baum et al., 2001; Colombo & Grilli, 2005).

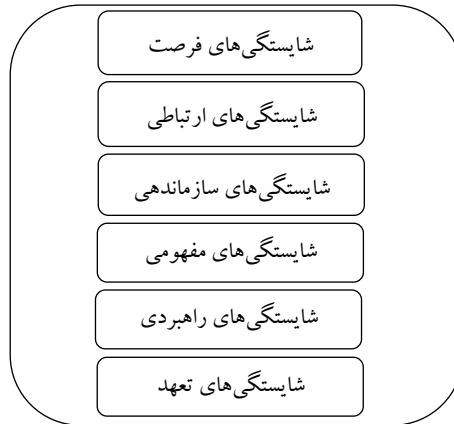
شایستگی های کارآفرینانه گروهی ویژه از شایستگی ها تعریف شده اند که با عملکرد موفق در کارآفرینی ارتباط دارند (Lerner & Almor, 2002). پژوهشگران کارآفرینی بین شایستگی های مدیریتی و شایستگی های کارآفرینی تمایز قائل شده اند (Lerner & Almor, 2002). به طور کلی، شایستگی های کارآفرینانه برای رشد و موفقیت کسب و کار مهم اند و درک ماهیت و نقش این شایستگی ها می تواند پیامدهای مهمی برای عملکرد کارآفرینان داشته باشد. با وجود درک این اهمیت، پژوهش در زمینه شایستگی های کارآفرینان هنوز در مراحل اولیه قرار دارد. بیرد (۱۹۹۵) تأیید می کند برای شایستگی های کارآفرینانه به نظریه ای جدی نیاز است و می توان از نظریه شایستگی که در ادبیات مدیریت و آموزش وجود دارد، استفاده کرد، آن را گسترش داد و به بهترین شکل تنظیم کرد تا عوامل موفقیت کارآفرینان موفق نمایان شود (Sethi & Saxena, 2008).

برخلاف مطالعات صورت گرفته در حوزه شایستگی‌های مدیران در سازمان‌های بزرگ، تحقیقات نظام‌مند اندکی درباره شایستگی‌های کارآفرینی در کسب‌وکارهای کوچک صورت گرفته است. ممکن است این موضوع به دلیل تعریف‌های انبوهی باشد که در زمینه مفاهیم کارآفرین و شایستگی ارائه شده است (Lans et al., 2010).

کارآفرینی معلولان

معلولان با توجه به توانمندی‌هایشان می‌توانند مانند افراد سالم در بسیاری از مشاغل فعالیت کنند. یکی از رایج‌ترین و انعطاف‌پذیرترین روش‌های اشتغال و به‌کارگیری معلولان خوداشتغالی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲). در این اشتغال، معلولان متناسب با توانایی‌ها و علاقه خود کاری مولد انجام می‌دهند، کالایی را تولید می‌کنند یا خدماتی را ارائه می‌دهند (علاءفر، ۱۳۷۶). در خوداشتغالی استقلال شایان توجهی در ساعت و نحوه کار وجود دارد و دامنه فعالیت بسیار گسترده است و انجام آن در همه مکان‌ها امکان‌پذیر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲). همچنین، بسیاری از معلولان به دلیل رویارویی با محدودیت‌های فراوان هنگام جست‌وجو برای یافتن کسب‌وکار سنتی، به کارآفرینی روی می‌آورند. این موانع ممکن است از نبود تسهیلات فیزیکی در محیط کار یا نیاز به برنامه‌ای انعطاف‌پذیر ناشی شود. با وجود این محدودیت‌های کاری، معلولان به فرصت‌هایی برای پیگیری شغل و کارآفرینی نیاز دارند (Holub, 2001)؛ بنابراین، خوداشتغالی می‌تواند درآمدی مستمر برای معلولان و به‌طور ویژه برای افراد با معلولیت شدید باشد. معلولان ممکن است خوداشتغالی را برای دستیابی به تعادل بیشتر بین وضعیت معلولیت و زندگی کاری برگزینند؛ برای مثال، شاید خوداشتغالی انعطاف‌پذیری بیشتری از مشاغل معمولی داشته باشد یا با توجه به وضعیت معلولیت افراد، در زمینه انتخاب ساعت‌های کاری، نوع کار، شرایط و محیط کاری تطابق بیشتری داشته باشد. همچنین، این سازگاری در طول زمان با تغییرات در کسب‌وکار یا تغییر در وضعیت ناتوانی فرد تعدیل می‌شود و به کل شرکت برای عملکرد مؤثرتر کمک می‌کند (Doyle, 2002). در نتیجه، با بررسی ادبیات شایستگی‌های کارآفرینانه، چارچوب‌های مختلف این شایستگی‌ها شناسایی شدند. درنهایت، چارچوب مان و همکاران (۲۰۰۲) که شش بعد اصلی شایستگی (فرصت،

ارتباطی، سازماندهی، مفهومی، راهبردی و تعهد) را دربردارد، از لحاظ جامعیت و مقبولیت برتر تشخیص داده شد. ابعاد ذکرشده، چارچوب شایستگی‌های کارآفرینانه را در این تحقیق تشکیل می‌دهند (مدل ۱).



مدل ۱. مدل مفهومی تحقیق

مأخذ: مدل شایستگی‌های کارآفرینانه مان و همکاران (۲۰۰۲)

روش‌شناسی

تحقیق حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها کیفی و از نوع روایتی است. دلیل اصلی انتخاب این روش کیفی، نیاز به شناسایی شایستگی‌های کارآفرینان معلول است. برای روایت چگونگی کسب شایستگی‌های کارآفرینانه و فرایند آن، گذشته معلولان دارای تجربه راه‌اندازی یک کسب‌وکار واکاوی شد. در این تحقیق، با معلولان موفق در زمینه به‌کارگیری شایستگی‌های کارآفرینانه برای راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکار و مدیران و برنامه‌ریزان مرکزهای آموزش و توان‌بخشی معلولان مصاحبه شد و داده‌های لازم نیز به‌دست آمد. معلولان جسمی - حرکتی افرادی هستند که به هر علت ضعف یا اختلال دارند، در سیستم حرکتی توانایی ندارند و برای تحرک به برخی وسایل کمکی مانند کراچ، واکر و ویلچر نیازمندند (کریمی درمنی، ۱۳۸۲).

همچنین، پژوهشگر در هنگام مصاحبه و پس از آن به تجربه‌های هریک از کارآفرینان معلول و مدیران آموزشی معنا بخشید. در این روش، از مصاحبهٔ واقع‌محور برای کارآفرینان معلول و مدیران آموزشی استفاده شد که بر تجربه‌های آن‌ها استوار بود. پرسش‌های مصاحبه نیز براساس ادبیات پژوهشی موجود در زمینهٔ شایستگی‌های کارآفرینانه طراحی شدند. از بین رویکردهای متداول، رویکرد STAR (Kessler, 2006) و 5WIH (Okumura et al., 1997) برای تشریح یک اتفاق و موقعیت کاربرد بیشتری دارند و هریک از جنبه‌های این رویدادها را بهتر تبیین می‌کنند. در نتیجه، در طراحی پرسش‌های مصاحبه از ترکیب این دو روش و همچنین چارچوب مفهومی پژوهش استفاده شد. پرسش‌های مصاحبهٔ برنامه‌ریزان آموزشی با استفاده از چارچوب ارائه‌شده در پژوهش (Johanson et al., 2006) تدوین شد. در مصاحبه‌ها از شرکت‌کنندگان خواسته شد تجربه‌هایشان را در زمینهٔ توانمندی‌های لازم برای راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکار بازگو کنند و از پرسش‌های مصاحبه به‌عنوان چارچوب راهنما برای تکمیل داده‌ها استفاده شد.

بنابراین، جامعهٔ آماری شامل دو گروه معلولان جسمی - حرکتی استان تهران و رؤسا و مدیران آموزش مرکزهای آموزشی و توان‌بخشی است. مدیران آموزشی شرکت‌کننده در این تحقیق، در زمینهٔ حرفه‌آموزی به معلولان حداقل پنج سال سابقه داشتند. در این پژوهش، روش نمونه‌گیری گلولهٔ برفی بود، زیرا محقق با تمام کارآفرینان معلول و برنامه‌ریزان آموزشی آشنا نبود. نمونه‌گیری تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ یعنی مرحله‌ای که اضافه‌شدن نمونهٔ جدید، شایستگی جدیدی به شایستگی‌های کارآفرینانهٔ نمونه‌های قبلی نمی‌افزود. در این پژوهش، اشباع نظری داده‌ها پس از مصاحبه با نمونهٔ نهم محقق شد و برای اطمینان از کفایت داده‌ها، مصاحبه‌ها تا نمونهٔ دوازده ادامه یافت. روایی داده‌های کیفی از طریق تعریف دقیق جامعهٔ آماری، انتخاب درست نمونهٔ تحقیق و طراحی پرسش‌های مصاحبه براساس پژوهش‌های پیشین محقق شده است. پایایی ابزار نیز با بازبینی و اصلاح پرسش‌های مصاحبه پس از انجام سه مصاحبهٔ اولیه تأیید شد. تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، با استفاده از کدگذاری باز و محوری و همچنین کدگذاری اولیه (استخراج شواهد)، کدگذاری ثانویه، شناسایی شاخص‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها (تلفیق و پیوند بین شاخص‌ها) صورت پذیرفت.

یافته‌ها

توصیف جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

در راستای دستیابی به اهداف تحقیق، با تعدادی از معلولان کارآفرین و مدیران و برنامه‌ریزان مرکزهای آموزش و توان‌بخشی معلولان مصاحبه صورت گرفت، زیرا معلولان کارآفرین با فرایند کارآفرینی و شایستگی‌های ویژه برای کارآفرین شدن آشنا هستند و مدیران و برنامه‌ریزان مرکزهای آموزش و توان‌بخشی معلولان نیز به دلیل ارتباط مستقیم با آموزش و ارتقای مهارت‌های معلولان (به‌ویژه مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی)، اطلاعاتی در این زمینه دارند. در نتیجه، با پانزده نفر مصاحبه انجام شد که از این تعداد ده نفر معلولان کارآفرین و پنج نفر برنامه‌ریزان مرکزهای آموزشی در شهر تهران بودند. در نهایت، از دوازده مصاحبه برای تجزیه و تحلیل نهایی استفاده شد و سه مصاحبه به‌عنوان مصاحبه آزمایشی در نظر گرفته شد. یازده نفر از مصاحبه‌شوندگان مرد بودند و یک نفر از آن‌ها زن بود. همچنین، یک نفر تحصیلات ابتدایی، هفت نفر تحصیلات کارشناسی، دو نفر تحصیلات کارشناسی ارشد و دو نفر تحصیلات دکتری داشتند. متوسط عمر کسب‌وکار کارآفرینان ۱۵/۵ سال و متوسط فعالیت مدیران و برنامه‌ریزان در حوزه کاری مورد نظر ۸/۵ سال بود. شایان ذکر است به‌منظور درک بهتر موضوع و بررسی موضوعات اصلی، تلاش شد مصاحبه با این دو گروه همزمان صورت گیرد.

تحلیل مصاحبه‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا تمام مکالمه‌های ضبط‌شده به متن‌های نوشتاری تبدیل شد. سپس تمام یادداشت‌ها و متن نوشتاری مکالمه‌ها دوباره بازبینی شد. در مراحل بعدی، با استفاده از راهبرد جمله‌به‌جمله، عبارت‌های مهم و مرتبط با هر پرسش پژوهشی در زمینه شایستگی‌های کارآفرینانه مشخص و کدهای باز استخراج شد. این کدها اقتباسی از نوشته‌ها و در برخی موارد عین خود نوشته است. نمونه‌ای از کدگذاری‌های اولیه در جدول ۱ آورده می‌شود.

جدول ۱. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه (مصاحبه اول)

روایت‌ها	شواهد موضوع
فکر کردم خودم باید یاد بگیرم و رفتم دنبالش و از مقاله‌ها و منابع اینترنتی یاد گرفتم. خودم اون امکاناتی (طراحی، قالب، ثبت دامنه) که لازم بود رو یاد گرفتم و این مهارت رو در خودم به وجود آوردم چون نیازم بود.	میل به یادگیری جست‌وجوی اطلاعات از منابع مختلف
من بچه‌های گروهم رو جدا کردم. یه سری فقط آموزش می‌دن، یه سری فقط ترجمه می‌کنن و یه سری فقط تو بحث پروژه‌ان؛ یعنی کسی که آموزش می‌ده ترجمه نمی‌کنه، حرفه‌ای آموزش می‌ده. از مقاطع مختلف تو گروهمون داریم (دکتر، ارشد، لیسانس).	توانایی تفویض اختیار به کارکنان
من با توجه به نیازهایی که داشتم و با توجه به ارتباطی که با بچه‌ها داشتم، نیازهاشون رو تشخیص دادم، شاید اگر معلول نبودم هیچ‌وقت این ایده به ذهنم نمی‌رسید.	شناسایی فرصت‌های جدید از طریق تلفیق نیازهای مشتریان با نیازهای ناشی از معلولیت خود

جدول ۲. کدگذاری اولیه در بعد شایستگی‌های تعهد

نمونه	مفاهیم
۱	۱. ارائه خدمات با تخفیف به معلولان، ۲. ارائه خدمات با کیفیت مطلوب، ۳. تعهد کار و پذیرش کار به‌میزان توانایی، ۴. تلاش برای تحویل کار با کیفیت به مشتری، ۵. تضمین کیفیت.
۲	۶. پافشاری برای رسیدن به اهداف موردنظر، ۷. تحویل به‌موقع کار، ۸. تعهد به تحقق اهداف کسب‌وکار، ۹. تلاش در راستای رسیدن به اهداف تعیین‌شده، ۱۰. یادگیری از شکست، ۱۱. پشتکار برای رسیدن به هدف.
۳	۱۲. استمرار در کار و پشتکار، ۱۳. درک نیاز همالان به‌واسطه ناتوانایی‌های ناشی از معلولیت خود.
۴	۱۴. کیفیت مطلوب محصولات و ارائه خدمات پس از فروش، ۱۵. درک مشکلات دیگران با توجه به معلولیت خود، ۱۶. داشتن مسئولیت‌پذیری و روحیه‌ی ق‌دردانی، ۱۷. تعهد به اهداف کسب‌وکار، ۱۸. استقامت و بردباری برای موفقیت، ۱۹. تلاش بی‌وقفه برای دستیابی به اهداف، ۲۰. تاب‌آوری در برابر شکست، ۲۱. قدرت رویارویی با مشکلات، ۲۲. تلاش برای رفع نقص‌های کار و ارتقای کیفیت، ۲۳. اشتغال‌زایی برای معلولان.
۵	۲۴. پشتکار و اراده‌ی قوی، ۲۵. توانایی مقابله با مشکلات، ۲۶. ارائه راهکارهای جدید برای رسیدن به اهداف، ۲۷. پشتکار قوی برای رسیدن به اهداف، ۲۸. نامیدنشدن در راه رسیدن به هدف، ۲۹. پافشاری برای رسیدن به اهداف، ۳۰. مشتری‌مداری، ۳۱. توجه به نیازهای مشتری در ارائه خدمات و توجه به رضایت آن، ۳۲. حفظ شرافت مهندسی برای انجام کار درست، ۳۳. توان رویارویی با مشکلات و استفاده از توانمندی‌ها، ۳۴. همکاری با انجمن‌های مردمی معلولان و تلاش برای رفع نیازهای آن‌ها، ۳۵. ساختن مدرسه در مناطق محروم.

جدول ۲ کدگذاری‌های اولیه را در بعد شایستگی‌های تعهد نشان می‌دهد. این روند برای تمام ابعاد چارچوب پژوهش طی شده است. با توجه به طولانی بودن فقط شایستگی‌های تعهد به عنوان نمونه آورده می‌شود.

در گام بعد، به منظور کدگذاری محوری، موارد مشابه دسته‌بندی شد و با حذف موارد تکراری، شاخص‌های مرتبط با موضوع نیز شناسایی شد. به علت طولانی بودن آن‌ها، فقط مراحل تحلیل شایستگی‌های مربوط به بعد تعهد در جدول ۳ آورده می‌شود. تحلیل بقیه ابعاد نیز به همین صورت انجام پذیرفته است.

جدول ۳. مؤلفه‌های استخراج شده در بعد شایستگی‌های تعهد

مؤلفه	کدها
تعهد فردی در قبال معلولان	۵۸، ۵۶، ۵۲، ۴۴، ۴۰، ۳۹، ۳۸، ۳۴، ۳۳، ۲۲، ۱۴، ۱۲، ۱
مسئولیت‌پذیری	۴۷، ۴۶، ۱۵
تلاش و پشتکار در رسیدن به اهداف مورد نظر	۵، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۳۲، ۳۵، ۳۶، ۴۱، ۴۲، ۴۵، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۷
تعهد کاری و تلاش در راستای کیفیت محصول/خدمت	۲، ۳، ۴، ۶، ۷، ۱۳، ۱۶، ۲۱، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۴۳، ۵۱، ۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲
مواجهه با شکست	۹، ۱۹، ۳۷

در مرحله سوم، به منظور شناسایی مؤلفه‌ها، ترکیب‌های لازم بین شاخص‌ها توأم با معنابخشی صورت گرفت. جدول ۴، هشت مؤلفه شناسایی شده و چارچوب نهایی را ارائه می‌دهد: برای روشن شدن اهمیت مؤلفه‌های مطرح شده، درباره برخی از روایت‌ها توضیح بیشتری می‌دهیم.

شایستگی‌های فرصت

یکی از متمایزترین شایستگی‌ها برای کارآفرینان، شایستگی‌های مربوط به فرصت است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد کارآفرینان معلول مورد مطالعه مانند دیگر کارآفرینان این شایستگی‌ها را دارند. آن‌ها در این بعد از شایستگی، در زمینه نحوه تشخیص خلأ، نیاز بازار و بهره‌برداری از آن با سایر کارآفرینان متفاوت‌اند. برخی از کارآفرینان معلول، فرصت‌های

جدول ۴. ابعاد اصلی شایستگی‌ها و مؤلفه‌های آن

مؤلفه‌ها	خوشه شایستگی
شناسایی و تشخیص فرصت، توسعه فرصت، بهره‌برداری از فرصت	شایستگی‌های فرصت
تعاملات بین‌فردی - گروهی، شبکه‌سازی و کار گروهی، اعتماد و متقاعدسازی، ارتباطات کلامی	شایستگی‌های ارتباطی
شایستگی‌های مرتبط با یادگیری، ریسک‌پذیری و کنترل ریسک، ایده‌پردازی و پردازش ایده، جست‌وجو، جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، خلاقیت، نوآوری، ابتکار عمل، تصمیم‌گیری، تحمل ابهام و نبود قطعیت، تفکر تحلیلی، حل مسئله	شایستگی مفهومی
تفویض اختیار، انگیزش، رشد و توسعه نیروی انسانی، ایجاد گروه کاری و گروه‌سازی، مدیریت، رهبری و هدایت افراد، سازماندهی منابع فیزیکی و مالی (غیرانسانی)، کنترل و نظارت، شناسایی و به‌کارگیری نیروی انسانی	شایستگی‌های سازماندهی
جامع‌نگری، داشتن دورنما و چشم‌انداز، همگامی با رقبا، برنامه‌ریزی (بلندمدت، کوتاه‌مدت، نیروی انسانی)، هدفمندی و هدف‌گذاری	شایستگی‌های راهبردی
تعهد فردی در برابر هم‌نوگان (معلولان)، مسئولیت‌پذیری، تلاش و پشتکار در راه رسیدن به اهداف مورد نظر، تعهد کاری و تلاش در راستای کیفیت محصول/ خدمت، مواجهه با شکست	شایستگی‌های تعهد
میل به موفقیت و توسعه شخصی، انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با شرایط جدید، مثبت‌اندیشی، خودآگاهی و خودباوری و اعتمادبه‌نفس، داشتن انگیزه شخصی، ارائه و اثبات توانمندی‌های خود به دیگران، نظم و انضباط در زندگی/ کار، استقلال‌طلبی	شایستگی‌های فردی
مهارت‌های بازاریابی، شایستگی‌های فنی، آشنایی با صنعت، آماده‌سازی طرح کسب‌وکار	شایستگی‌های مدیریتی کسب‌وکار

کسب‌وکار را از طریق تلفیق نیازهای معلولان با نیازهای ناشی از معلولیت خود شناسایی کرده‌اند؛ برای مثال، تأسیس آموزشگاه مجازی زبان، تولید وسایل توان‌بخشی و مؤسسه گردشگری معلولان. نمونه روایتی از مؤلفه بیان‌شده در زیر آورده می‌شود:

«این مؤسسه رو ما تقریباً دو سال است که تأسیس کردیم و تمرکزمون رو گذاشتیم روی گردشگری، چون من چند سال پیش به معلولیت دچار شدم و قبلش خیلی سفر دوست داشتم. کوهنورد بودم. ورزشکار بودم. وقتی این اتفاق برام افتاد فهمیدم معلولیت چیزیه که ممکنه برای هرکسی پیش بیاد... به هر حال این اتفاق باعث شد که این قشر رو درک کنم.»

شایستگی های ارتباطی

بی شک داشتن شایستگی های ارتباطی یکی از ارکان اساسی موفقیت کسب و کار است. یافته های این پژوهش، ضرورت ایجاد و تقویت این دسته از شایستگی ها را در افراد معلول نشان می دهد، زیرا معلولان به دلایل مختلف، مهارت های اجتماعی پایین تری از دیگران دارند؛ بنابراین، برای جبران ضعف های ناشی از معلولیت به برقراری ارتباط با افراد و ایجاد شبکه های مختلف نیاز دارند. در زمینه مؤلفه جلب اعتماد و متقاعد کردن دیگران، تعدادی از کارآفرینان معتقدند ارائه خدمات یا محصولات با کیفیت و نمایش توانمندی هایشان نیز در این زمینه مؤثر بوده است.

روایت زیر این موضوع را تأیید می کند:

«حق الزحمه پایین و کیفیت خوب و مردم داری و خدمات بعد از اون. اینا باعث شده که

مردم بهمون اعتماد کنند و سراغمون بیان.»

شایستگی های مفهومی

شایستگی های مفهومی، توانایی های شناختی هستند که به آسانی شناسایی نمی شوند و پیوند محکمی با ویژگی های کارآفرینانه دارند. یافته های این تحقیق بیان می کند کارآفرینان معلول از این شایستگی ها برای دستیابی به اهداف کسب و کار خود بهره می برند. دسترسی معلولان به آموزش به دلایل مختلف محدود است؛ بنابراین، آن ها به یادگیری میل زیادی دارند و نیازهای آموزشی خود را از راه های مختلف شناسایی و برطرف می کنند. روایت زیر بیانگر این موضوع است:

«وقتی دوره متوسطه بودم، می خواستم برم کلاس زبان، بیشتر مؤسسه ها پله داشت (مناسب سازی

نبود) و نمی تونستم کلاس برم. زبان رو آموزشگاهی یاد نگرفتم و خودم یاد گرفتم.»

شایستگی های سازماندهی

برخی از کارآفرینان بیان کردند برای جبران محدودیت های جسمی، بعضی از وظایف را با کمک دیگران انجام می دهند و وظایف را با توجه به توانایی های افراد واگذار می کنند. همچنین، اکثر این کارآفرینان به توسعه و رشد دیگران میل زیادی داشتند و تقریباً تمام آن ها معلولان را در اولویت استخدامی خود قرار می دهند. نمونه روایتی از مؤلفه بیان شده را در زیر می آوریم:

«خب وقتی طرح آماده شد ما باید می‌رفتیم زمین می‌گرفتیم. رفت و آمد برای من سخت بود و مناسب‌سازی هم نبود. برای انجام این کار باید اعتباری تهیه می‌کردیم دیگه و برای انجام فرایند اجرایی‌اش بیشتر افراد دیگه کمک می‌کردند.»

شایستگی‌های راهبردی

بسیاری از مصاحبه‌شوندگان داشتن هدف و چشم‌انداز را به‌عنوان شرط ضروری برای برنامه‌ریزی بلندمدت و موفقیت مطرح کردند. اکثر مدیران آموزش و توان‌بخشی معلولان نیز معتقد بودند نداشتن هدف و چشم‌انداز و گرایش به روزمرگی از جمله چالش‌های اساسی کارآفرینی معلولان است. این شایستگی‌ها، کارآفرین را ملزم می‌کند تا چشم‌انداز یا تصویری بزرگ برای کسب‌وکار در ذهن داشته باشند و براین اساس پایه‌ای برای هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی و توانایی رقابت با رقبای فراهم می‌شود. نمونه‌ی روایتی زیر، این مؤلفه را تأیید می‌کند: «من به هدفی رو واسه خودم دیدم، مثلاً تا ده سال دیگه واسه خودم تعریفش کردم و میرم دنباش. از صبح تا شب وقت می‌ذارم تا به اونجایی که می‌خوام برسم، این مهمه که براش وقت بذاری و خسته نشی.»

شایستگی‌های تعهد

تعهد همزمان دو مفهوم را در ذهن تداعی می‌کند: یکی اراده (اعتقاد به توانستن) و دیگری اخلاق (مسئولیت‌پذیری). در مصاحبه با نمونه‌ی آماری، مشخص شد معلولان کارآفرین، شایستگی‌های تعهد بالایی دارند. این امر در تعهد فردی آن‌ها نسبت به دیگر معلولان و همچنین تعهد کاری و مشتری‌مداری آن‌ها بسیار مشهود است. همچنین کارآفرینان معلول، تلاش و پشتکار بسیاری برای رسیدن به اهدافشان در زندگی و کار دارند.

«ولی من هیچ‌وقت نگفتم حالا چون این اون‌طوری نشد، ولش کنم. به‌خاطر هدفی که داشتم ناامید نشدم و دوباره ادامه دادم، چون وقتی فکر می‌کنم که زحمت کشیدم تا به اینجا رسیدم، نمی‌تونم ولش کنم. همه‌چی رو همیشه به باد داد، زحمتت رو بخوای قطع کنی دیگه به اون جایگاه نمی‌رسی.»

شایستگی‌های فردی

شایستگی‌های فردی به اهمیت کیفیت و توانایی‌های فردی در ایجاد قدرت فردی کمک می‌کند و اثربخشی فردی را در انجام برخی کارهای چالش‌برانگیز مانند مدیریت کسب‌وکار افزایش می‌دهد. شایستگی‌های فردی در کارآفرینان معلول شامل هشت مؤلفه می‌شود که شایستگی‌های خودآگاهی، خودباوری، توانایی ارائه، اثبات توانمندی‌های خود به دیگران و انعطاف‌پذیری در میان آن‌ها متمایزند.

در زمینه اثبات توانمندی‌های خود به دیگران، نمونه روایتی در زیر آورده می‌شود:

«هرچی توانایی داشتم رو می‌کردم، مثلاً نیرو نمی‌اومد خودم رو کوبی می‌کردم، نجار نمی‌اومد خودم نجاری می‌کردم، خیاطی می‌کردم. خلاصه به اونایی که به من پوزخند می‌زدن اثبات شد. الان از اونا بیشتر می‌دونم و شدم مدیرشون.»

شایستگی‌های مدیریتی کسب‌وکار

شایستگی‌های شناسایی‌شده این خوشه چهار مؤلفه دارد. از مهم‌ترین مواردی که بیشتر مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کردند، لزوم آشنایی با صنعت است. این مؤلفه شامل داشتن دانش تخصصی در زمینه کاری و همچنین داشتن تجربه و مهارت در صنعت مورد نظر است. نمونه روایتی از مؤلفه بیان‌شده:

«من یکی به روحیه اعتمادبه‌نفسم خیلی کمک کردم. من خیلی از این کارا رو قبل از معلولیتم انجام داده بودم و خیلی از مهارت‌ها رو من از قبل از معلولیت داشتم، مثلاً ماشین‌سازی، نگاه صنعتی، نگاه اقتصادی تو صنایع دستی، تو طراحی صنعتی همه رو قبلش داشتم.»

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه مورد نیاز معلولان جسمی-حرکتی و با بهره‌گیری از روش کیفی صورت گرفت و داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق با کارآفرینان معلول و مدیران آموزش و توان‌بخشی معلولان جمع‌آوری شد. در مجموع، از تحلیل مصاحبه‌ها در مرحله اول کدگذاری ۳۸۰ مفهوم و در مرحله دوم ۳۸ مؤلفه به‌دست آمد که در نهایت رابطه‌های بین مؤلفه‌ها آشکار و چارچوب پژوهش تکمیل شد.

چارچوب ارائه شده در این تحقیق هشت بعد دارد که بعد شایستگی‌های مربوط به فرصت‌های کارآفرینانه، بخشی اساسی در بیشتر چارچوب‌های مختلف شایستگی است؛ برای مثال، مک کلند (۱۹۸۷) «دیدن و اقدام براساس فرصت‌ها» و چندلر و جانسن (۱۹۹۲) «برتری در گرفتن فرصت‌ها» را ویژگی ضروری کارآفرین بیان می‌کنند. همچنین، بر شایستگی‌های ارتباطی در اغلب چارچوب‌های شایستگی تأکید شده است (Lans et al., 2011; Coony, 2008). شایستگی‌های مفهومی شامل بخش گسترده‌ای از شایستگی‌هاست که در مرور ادبیات، در دسته‌های متفاوتی قرار گرفته‌اند. از جمله شایستگی‌های این بعد که از نظر تجربی تأیید می‌شود، می‌توان توانایی حل مشکلات، پردازش ایده‌ها و دقت در مطابقت ایده‌های جدید با دانش و قابلیت‌های موجود را نام برد (Baron & Ensley, 2006; DeTienne & Chandler, 2004; Mitchell et al., 2000). در ادبیات شایستگی‌ها، شایستگی‌های سازماندهی به شایستگی‌های مدیریتی بسیار شبیه‌اند، با این تفاوت که فعالیت‌های سازماندهی را نیز شامل می‌شوند. نمونه‌های مرتبط ذکر شده در ادبیات، توانایی سازماندهی و ایجاد انگیزه در افراد، هماهنگی وظایف و تفویض اختیار مناسب است (Chandler & Jansen, 1992). شایستگی‌های راهبردی در درجه اول بر تأمین امنیت عملکرد کسب و کار به‌ویژه در بلندمدت تمرکز دارد. مهم‌ترین فعالیت‌ها در این خوشه از شایستگی‌ها شامل فعالیت‌هایی با هدف برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت، نگاه به آینده و پیش‌بینی روندهای توسعه کسب و کار می‌شوند (Ashurst et al., 2011; Nuthall, 2005). این دسته از شایستگی‌ها، کارآفرینان را به داشتن چشم‌انداز برای کسب و کار، داشتن اهداف روشن برای موفقیت و تنظیم و اجرای راهبرد برای دستیابی به این چشم‌انداز و اهداف ملزم می‌کند (Thompson et al., 1997). مطالعات پیشین در زمینه شایستگی‌های تعهد، کارآفرینان موفق را اغلب به‌عنوان افرادی سخت‌کوش با ذهنی بی‌قرار در کار توصیف می‌کنند؛ به‌عبارت دیگر، آن‌ها شایستگی قوی در متعهدشدن، مصمم‌بودن و وقف‌شدن دارند. همچنین، آن‌ها فعالیت‌های آینده‌نگری را در زمینه مسئولیت و وظیفه‌شان انجام می‌دهند (Li, 2009). در مطالعات پیشین، بر ضرورت داشتن این شایستگی برای کارآفرینان تأکید شده است (Eyre, 1994). همچنین، نکته حائز اهمیت در شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه معلولان آن است که تقریباً تمام مصاحبه‌شوندگان معتقد بودند معلولان جسمی - حرکتی از نظر شایستگی‌ها با دیگر کارآفرینان تفاوتی ندارند و این موضوع درمورد افرادی که در طول زندگی دچار معلولیت شده‌اند، بیشتر صدق می‌کند، زیرا این افراد معتقدند بسیاری از توانمندی‌های خود را پیش از

معلولیت به دست آورده‌اند. با معلولیت، محدودیت‌هایی از نظر حرکت برای آن‌ها به وجود آمده است، اما از لحاظ فکری و ذهنی تفاوتی با دیگران ندارند و حتی سعی می‌کنند با استفاده از ویژگی‌های مثبت خود، ضعف‌هایشان را پوشش دهند و در بسیاری از شایستگی‌ها از افراد عادی سرآمد باشند (مانند تعهد فردی و کاری، یادگیری فعال، تلاش و پشتکار). همچنین، مصاحبه با کارآفرینان نشان داد این افراد، خودباوری و اعتمادبه‌نفس بالایی داشتند و به‌خوبی توانستند خود را با شرایط معلولیت سازگار کنند. مدیران آموزشی نیز در گفته‌های خود بر لزوم تقویت این ابعاد در معلولان اشاره کرده‌اند.

پیشنهادها

در راستای نتایج تحقیق و به‌منظور حمایت از کارآفرینی معلولان، پیشنهادهای کاربردی و تحقیقاتی زیر ارائه می‌شود:

۱. ایجاد شبکه مجازی کارآفرینی معلولان به‌منظور ارتقای شایستگی‌های کارآفرینانه در بین معلولان؛
۲. تهیه مستند از تجربه‌های کارآفرینان موفق معلول کشور به‌منظور ارائه الگوی نقش بومی برای معلولان؛
۳. ایجاد بانک اطلاعاتی معلولان کارآفرین برای سهولت انجام پژوهش‌های آتی؛
۴. بررسی نحوه به‌کارگیری شایستگی‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش توسط معلولان و همچنین دست‌اندرکاران آموزش و توان‌بخشی شغلی این افراد؛
۵. انجام تحقیقات مشابه در گروه‌های دیگر معلولان (نابینایان، ناشنویان و...)
۶. تدوین پرسشنامه‌ای برای سنجش میزان شایستگی‌های کارآفرینانه در معلولان با ناتوانی‌های مختلف؛
۷. طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب برای هدایت معلولان به سمت کارآفرینی با استفاده از شایستگی‌های شناسایی شده در این پژوهش؛
۸. مقایسه شایستگی‌های کارآفرینانه معلولان با شایستگی‌های کارآفرینی افراد غیرمعلول به‌منظور درک بهتر تفاوت‌ها.

منابع

اسعدی، ن. (۱۳۹۱). "ضرورت آموزش کارآفرینی". *هفته‌نامه خبری-تحلیلی برنامه*، سال دهم، شماره ۴۴۹.

رهبر، ف.، ممیز، آ. و محمدی، ش. (۱۳۹۲). "شناسایی عوامل مؤثر فعالیت شرکت‌های کوچک و متوسط مبتنی بر فناوری در حوزه خدمات معلولین (مطالعه موردی: مدیریت شهری)". *مجله توسعه اجتماعی ایران*، سال پنجم، شماره چهارم.

شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۲). "توانبخشی شغلی و حرفه‌ای معلولین". اصفهان: انتشارات جنگل.

علاءفر، ص. (۱۳۷۶). "خوداشتغالی معلولین". اولین کنگره سراسری توانبخشی حرفه‌ای معلولین ایران، تهران، معاونت توانبخشی سازمان بهزیستی کشور.

کریمی درمنی، ح. (۱۳۸۲). "توانبخشی گروه‌های خاص با تأکید بر خدمات مددکاری اجتماعی". چاپ اول، تهران، نشر گستره.

مرادی، ا.، امیری، ش.، ملک‌پور، م.، مولوی، ح.، نوری، ا. (۱۳۸۸). "اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر کیفیت زندگی و رفتار کارآفرینانه زنان دچار ناتوانی جسمی- حرکتی". *مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان*، سال ۷، شماره ۳: ۹۸-۷۱.

نوری، ا. (۱۳۷۴). "جنبه‌های روانشناختی ناتوانی جسمی: اشتغال به عنوان مهم‌ترین عامل". *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۷: ۸۵-۱۰۶.

Ashurst, C., Cragg P., & Herring, P. (2011). "The role of IT competences in gaining value from e-business: An SME case study". *International Small Business Journal*, 30(6): 640-658.

Baron, R. A., & Ensley, M. D. (2006). "Opportunity recognition as the detection of meaningful patterns: Evidence from comparisons of novice and experienced entrepreneurs". *Management Science*, 52(9): 1331-1344.

Baum, J. R., Locke, E. A., & Smith, K. G. (2001). "A multidimensional model of venture growth". *Academy of Management Journal*, 44(2): 292-302.

Boylan, A., & Burchardt, T. (2003). "Barriers to Self-Employment for Disabled People". Small Business Service: London.

Bird, B. (1995), "Toward a theory of entrepreneurial competency", in Katz, J.

- and Brockhaus, R. (Eds), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, Vol. 2, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 51-72.
- Burchardt, T. (2002). “*Enduring economic exclusion: Disabled people, income and work*”. York: York Publishing Services.
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). “Market attractiveness, resource-based capabilities, venture strategies, and venture performance”. *Journal of business venturing*, 9(4): 331-349.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). “The founder’s self-assessed competence and venture performance”. *Journal of Business Venturing*, 7(3): 223-236
- Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). “Founders’ human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view”. *Research policy*, 34(6): 795-816.
- Cooney, T. M. (2008). “Entrepreneurs with disabilities: Profile of a forgotten minority”. *Irish Business Journal*, 4(1): 119-129.
- DeTienne, D. R., & Chandler, G. N. (2004). “Opportunity identification and its role in the entrepreneurial classroom: A pedagogical approach and empirical test”. *Academy of Management Learning and Education*, 3(3): 242–257.
- Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). “*Competency-based human resource management*”. 1st ed. Davies-Black Publishing: Palo Alto, CA.
- Doyle, A. (2002). “A realistic perspective of risk in self-employ employment for people with disabilities”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17: 115–24.
- Earley, P. C. (1994). “Explorations of the individual and the cognitive self: An assessment of self-efficacy and training across cultures”. *Administrative Science Quarterly*, 39(1): 89–117.
- Holub, T. (2001). “Entrepreneurship among people with disabilities”. www.celcee.edu/publications/digest/Dig01-05.html
- Izquierdo, E., Deschoolmeester, D., & Salazar, D. (2005). “The importance of competencies for entrepreneurship: A view from entrepreneurs and scholars perspective”. Available at: http://www.espae.espol.edu.ec/images/documentos/publicaciones/documentos_trabajo/entrepreneurship/Importance.pdf.
- Johnson, D., Craig, J. B. L., & Hildebrand, R. (2006). “Entrepreneurship education: towards a discipline-based framework”. *Journal of Management Development*, 25(1): 40-54.
- Jones, M. K. (2005). “Disability and the labour market: a review of the

- empirical evidence". WELMERC Discussion paper, Deptt. Of Economics, Univ of Wales Swansea.
- Hwang, S. K., & Roulstone, A. (2015). "Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea". *Disability & Society*, 30(1): 114-129
- Kessler, R. (2006). "*Competency-based interviews*". Career Press Inc.
- Kochadai, M. (2012). "Entrepreneurial Competency: a study with reference to socially and economically backward communities in Chennai City". Aavailale at: <http://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/5303>.
- Lans, T., Verstegen, J., & Mulder, M. (2011). "Analysing, pursuing and networking: Towards a validated three-factor framework for entrepreneurial competence from a small firm perspective". *International Small Business Journal*, 29(6): 695-713.
- Lans, T., Biemans, H., Mulder, M., & Verstegen, J. (2010). "Self-awareness of mastery and improvability of entrepreneurial competence in small businesses in the agrifood sector". *Human Resource Development Quarterly*, 21(2): 147-168.
- Lerner, M., & Almor, T. (2002). "Relationships among strategic capabilities and the performance of women-owned small ventures". *Journal of Small Business Management*, 40(2): 109-125.
- Li, X. (2009). "Entrepreneurial Competencies as an entrepreneurial distinctive: An examination of the competency approach in defining entrepreneurs". Dissertations and Theses Collection (Open Access). Available at: http://ink.library.smu.edu.sg/etd_coll/14.
- McClelland, D. (1987). "Characteristics of Successful Entrepreneurs". *Journal of Creative Behaviour*, 21(1): 18-21.
- McClelland, D. (1973). "Testing for competence rather than intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). "The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies". *Journal of Business Venturing*, 17(2): 123-142.
- Martins, S. (2004). "Barriers to entrepreneurship and business creation. European Comission". *European Social Fund*, 1-49.
- Mitchell, R. K., Smith B., Seawright, K. W., & Morse, E. A. (2000). "Cross-cultural cognitions and the venture creation decision". *Academy of Management Journal*, 43(5): 974-993.

- Nuthall, G. (2005). "The cultural myths and realities of classroom teaching and learning: A personal journey". *The Teachers College Record*, 107(5): 895-934.
- Okumura, T., Ikeda, A., & Muraki, K. (1997). "Selective dissemination of information based on a multipleontology". In Proceedings of IJCAI'97 Ontology Workshop, August, pages 138-145.
- Pagán, R. (2009). "Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe". *Disability & Society*, 24(2): 217-229.
- Powers, T. (2008). "The skills and productivity of persons with disabilities". International Labour Office, Skills and Employability Department". - Geneva: ILO, No. 3, 1-43.
- Roni, N. (2009). "Disabled Entrepreneurship: A viable route of opportunity for the disabled,?" MMUBS Doctoral Symposium. Available at:
<http://www.ribm.mmu.ac.uk/symposium2009/Papers%2009/Roni,%20Naheed.pdf>
- Sanchez, R. & Heene, A. (Eds.). (2010). "Research in Competence-Based Management". *Advances in Applied Business Strategy*, Vol. 6, Stamford, Connecticut: JAI Press Inc.
- Sethi J., & Saxena, A. (2008). "Entrepreneurial Competencies, Motivation, Performance and Rewards". Available at:
http://www.oneplanetventures.org/yproject/downloads/resources/Entrepreneurial_Competencies.pdf.
- Thompson, J. E., Stuart, R., & Lindsay, P. R. (1997). "The competence of top team members: A framework for successful performance". *Team performance management*, 3(2): 57-75.