

طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده بنیاد

مریم راشکی^{1*}، حبیب‌ا... سالارزهی²، امین‌رضا کمالیان³

1. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان

2 و 3. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان

تاریخ دریافت: 1396/8/3

تاریخ پذیرش: 1396/11/2

چکیده

شناسایی و پرورش استعدادهای کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی، یکی از اهداف دانشگاه‌ها در راستای ایجاد دانشگاه کارآفرین است. هدف اصلی این پژوهش، طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده بنیاد است. روش پژوهش برحسب هدف بنیادی، و برحسب گردآوری اطلاعات کیفی بوده و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد صورت گرفته است. در این پژوهش، با استفاده از روش‌های نمونه گیری گلوله برفی، با هجده نفر از اعضای هیئت علمی و کارآفرینان موفق فارغ التحصیل دانشگاه‌های کشور با تجربه کارآفرینی در دانشگاه‌ها مصاحبه‌های عمیق صورت گرفت سپس داده‌های حاصل از آن‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی، تجزیه و تحلیل شد. الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت‌ها، متمایزسازی استعدادهای و ساختارسازی استعداد محور)، متغیرهای مداخله گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت پذیری اجتماعی)، راهبردها (نهادینه سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها (اشتغال زایی، ارزش آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه‌ها تشکیل شده است.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، داده بنیاد، مدیریت استعداد کارآفرینانه

مقدمه

جنگ واقعی کشورها در دهه‌های آینده نه بر سر انرژی خواهد بود و نه بازارها، بلکه بر سر سرمایه‌های انسانی است (اعرابی و موسوی، 1388). تحولاتی که در دو دهه اخیر در زمینه‌های مختلف در کشورهای جهان رخ داده است، آموزش عالی را با تحولاتی جدید به ویژه در کشورهای جهان سوم و در حال توسعه مواجه کرده است که مهم‌ترین آن‌ها شامل آموزش معطوف به اشتغال، رشد پژوهش‌های مسئله‌محور و پاسخگویی در قبال جامعه است (فلاح حقیقی و پرهیز کار، 1391). امروزه کارآفرینی یکی از اولویت‌های اصلی سازمان‌ها، به خصوص دانشگاه‌های مختلف جهان است. در این بین، اهداف بسیاری از دانشگاه‌ها تغییر از دانشگاه نسل اول و دوم به نسل سوم است که در این راستا سرمایه فکری ابزاری برای مدیریت نوآورانه دانشگاهی است (Vasefian et al., 2009) و اهمیت ترویج کارآفرینی در دانشگاه‌ها برای پویایی توسعه اقتصادی و ایجاد اشتغال دوچندان شده است (Denanyoh et al., 2015). تحول اقتصادی و تعداد روبه‌رشد دانشجویان درگیر مسئله اشتغال سبب شده است چگونگی حل و فصل تناقضات ساختاری در راستای تحول اقتصادی برای حل مسئله اشتغال در جوامع مختلف مدنظر قرار بگیرد (Jing, et al., 2016). بیکاری جوانان به عنوان مشکلی طولانی مدت در سراسر جهان شناخته شده است؛ به گونه‌ای که در حال حاضر جوانان بیکار به «نسل از دست‌رفته»¹ توصیف می‌شوند (Wang et al., 2016). باید توجه داشت که جوانان فارغ‌التحصیل در ایران با این مشکل روبه‌رو هستند؛ به طوری که نرخ بیکاری دانش‌آموختگان در سال 1390، 22/96 درصد تخمین زده شده است (عیسی‌زاده، 1391) و براساس بررسی انجام‌شده در پژوهشکده آمار ایران، حدود 34 درصد از فارغ‌التحصیلان عالی در سال 1394 از نظر اقتصادی غیرفعال هستند (فلاح محسن‌خانی، 1394). علی‌رغم اهمیت گسترده استعدادها، جوان، پتانسیل بالقوه آن‌ها نیز تا حد زیادی کاربرد نداشته است، آن‌ها تحصیل کرده و مستعد کارآفرینی هستند و در عین حال با بی‌ثباتی در اشتغال مواجهند، همچنین شرایط زمینه‌ای ویژه

1. Lost generation

دانشگاه‌های ایران عاملی است که باید درباره نتایج آن بر فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مطالعه شود، همچنین نبود الگوهای بومی در زمینه مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، نمایانگر نیاز پژوهشی چشمگیر در سطح کشور است. با توجه به موارد مطرح شده، پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگویی برای مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور است؛ به این منظور، تلاش شده است تا در قالب روش کیفی نظریه داده بنیاد با توجه به شرایط زمینه‌ای ویژه ایران و فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه‌های کشور واکاوی شود.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه، دلیل اشتیاق رقابت جهانی برای جذب کارکنان ماهر این است که بسیاری از کارفرمایان در سراسر جهان استعداد کارآفرینی در محیط کار ندارند (Ifeoma et al., 2015). در آینده، استعدادهای جوان تشویق می‌شوند نیازهای گوناگونی از کسب و کار را برآورده کنند (Pearce, 2016). آموزش عالی نیز نوآوری و خلاقیت را اصل آموزش دانشجویان برای افزایش توانایی خوداشتغالی، پیش‌بینی تغییرات آگاهانه، پاسخ فعالانه به تغییرات در برابر رشد سریع، تغییر ناگهانی جامعه اطلاعاتی و عصر اقتصاد دانشی می‌داند. در این بین، کارآفرینی، تجسم و تمرین نوآوری و خلاقیت به‌شمار می‌آید (Guojin, 2011). سلزنیک¹ تأکید زیادی به استعدادهای توانایی کسب و کار دارد (Gümüş et al., 2017). استعداد کارآفرینانه توانایی کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های بازار است (Federici et al, 2007) و به فعالیت‌هایی - با بالاترین بازدهی - که نیازمند بالاترین بازده اجتماعی نیست، اختصاص دارد (Weitzel et al., 2010). شایان ذکر است که مدیریت استعداد در مؤسسات آموزشی در راستای توسعه سرمایه انسانی و مهارت‌های جوانان است (Rao, 2017)، این مدیریت، مجموعه فعالیت‌های سازمانی برای دارایی، توسعه، ایجاد انگیزه و حفظ نیروهای با استعداد برای رسیدن به اهداف فعلی و

1. Selznick

آینده سازمان است (Horváthová, 2011). مدیریت استعداد کارآفرینانه از تلفیق دو اصطلاح مدیریت استعداد و رفتار کارآفرینانه تشکیل شده است.

در فرایند مدیریت فوق، استخراج استعداد برای موقعیت‌های خالی ایجاد نمی‌شود بلکه در جهت خلق موقعیت‌ها به وجود می‌آید، البته این قانون به صورت کامل دچار تحول شده است (Hopkins et al., 2015). گفتنی است شخصیت افراد (استعداد) و محیط، نقشی اساسی در فعالیت جوانان دارد (Sternberg and Davidson, 2005). جو بلندپروازی و همکاری در دانشگاه‌ها، دانشجویان را سر شوق می‌آورد تا توسعه مهارت‌های کارآفرینی را از کلاس‌ها، مسابقات، رویدادهای فوق‌برنامه و برنامه‌های شبکه‌ای آغاز کنند؛ به همین دلیل آموزه‌های کلاس درس و خارج از کلاس به سرعت برای دانشجویان ارزش خاصی پیدا می‌کند؛ به طوری که آن‌ها در دانشگاه‌ها با علاقه و تعهد بیشتری به بررسی مطالب می‌پردازند (Bellotti et al., 2014). باید توجه داشت که دانشگاه‌های کمبریج و آکسفورد برای کشف، استخراج و توسعه توانایی بالقوه دانشجویان، به روح افراد خلاق الهام نمی‌کنند (Pearce, 2016). در این بین، اکوسیستم نوآوری، به کارآفرینان خلاق و سرمایه‌گذاران فعال نیازمند است. باید توجه داشت که یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد سیلیکون ولی¹، فراوانی کارآفرینانی است که فرشتگان کسب و کار² نامیده می‌شوند یا سرمایه‌های سرمایه‌گذاران هستند (Neto et al., 2017).

گفتنی است مأموریت دانشگاه‌ها در زمینه کارآفرینی بسیار بحث‌برانگیز است (Dan, 2012). در همین زمینه پروژه³ GETM3 از سال 2016 تا 2020 با مشارکت پنج کشور انگلیس، کره جنوبی، ایرلند، لهستان و اسلوانی در زمینه مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در سطح جهانی در سه طبقه دانشجویان، دانشگاه‌ها (اعضای هیئت علمی) و کارفرماها (حمایت کنندگان کارآفرینان) در حال انجام است. هدف اصلی این پروژه تحقیقاتی بهبود قابلیت‌های استخدام و مدیریت آینده استعداد‌های جهانی برای حمایت از توسعه

1. Silicon Valley
2. Angel Investors
3. Global Entrepreneurial Talent Management 3 (GETM3)

اقتصادی است. مدیریت استعداد کارآفرینانه جهانی پلتفرم تحقیقی منحصر به فرد از دیدگاه‌های چندبخشی، چند رشته‌ای و بین‌المللی را فراهم می‌کند تا برنامه‌های درسی و تحقیقاتی در بالاترین سطح استانداردهای بین‌المللی کارآفرینی با تمرکز بر افراد، دانشگاه‌ها و کسب و کارهای کوچک ایجاد شود (www.northumbria.ac.uk).

پیشینه پژوهش

برادلی¹ (2016) در تحقیقی با عنوان «مدیریت استعدادها در دانشگاه‌ها» بیان کرد که مدیریت استعداد در بخش دانشگاه با مباحث راهبردی سازمانی، معیار سنجش عملکرد دانشگاهی و شیوه‌های مدیریت فعلی به کار گرفته می‌شود. این تحقیق نقد وضعیت فعلی را برای ناهماهنگی بین راهبرد سازمانی و چگونگی کشف، توسعه، حفظ و پاداش استعداد تحصیلی بیان می‌کند. صمدی میارکلایی و همکاران (1394) در تحقیقی با عنوان بررسی و تبیین ظرفیت کارآفرینانه دانشگاه‌های منتخب استان مازندران، نشان دادند که روابط موجود در مدل و نتایج آزمون معادله‌های ساختاری، بیانگر تأیید کارایی این چارچوب است و مشخص می‌شود که ظرفیت کارآفرینانه و همه ابعاد وابسته به آن، در وضعیت نامناسبی قرار دارد. در آزمون رتبه‌بندی متغیرها نیز مشخص شد بُعد چشم‌انداز و مأموریت، بیشترین امتیاز و بعد آموزش کارآفرینی، کمترین امتیاز را به دست آورده است. طهماسبی و همکاران (1391) در تحقیقی با عنوان مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادها، علمی، بیان کردند که جو تحقیق و پژوهش نیز بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادها در دانشگاه تهران دارد. اقبال و همکاران (1395) طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیئت علمی را برای دانشگاه‌های استعدادمحور نشان دادند. باید توجه داشت که فرایند مدیریت استعداد دارای هفت بعد مجزای شناسایی و تعیین نیازهای استعدادی، کشف منابع استعداد، جذب استعدادها، توسعه توانایی‌های بالقوه استعدادها، به کارگیری راهبردی استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها، ارزیابی و هم راستایی فعالیت‌های مدیریت

1. Bradley

استعداد است. غلامحسین پورانوری و همکاران (1396) در تحقیقی با عنوان رویکرد سیستمی بر مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر روی اجتماع و سازمان نشان دادند که مدیریت استعداد عاملی کلیدی در توسعه فردی، سازمانی، اقتصادی و اجتماعی جوامع در هزاره سوم و کسب مزیت رقابتی جهانی برای جامعه مذکور است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر جهت‌گیری، اکتشافی، و از نظر هدف بنیادی است. نوع پژوهش کیفی و راهبرد کاربردی نظریه‌پردازی داده بنیاد است. اصول رهیافت غیرغایت‌گرا به فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه، از پیش فرض‌های فلسفی حاکم بر پارادایم ذهنیت‌گرایی بنیادی نشئت می‌گیرد (Buchanan and Vanberg, 1991). جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی فعال در زمینه مدیریت و رهبری فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه‌ها و فارغ‌التحصیلان کارآفرین و موفق، راه‌اندازی کسب و کار جدید بوده‌اند. در پژوهش حاضر با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، با هجده عضو هیئت علمی باتجربه با دانشجویان کارآفرین و محیط کارآفرینانه دانشگاهی، همچنین کارآفرینان فعال در دانشگاه‌ها مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته است. در این راستا، در ابتدا محقق گروه اولیه را به منظور مصاحبه انتخاب کرد و در ادامه، مصاحبه‌شوندگان گروه اول گروه‌های خبره بعدی را برای مصاحبه معرفی کردند.

گفتنی است کفایت نمونه‌گیری، طبق قاعده اشباع نظری مشخص شد (Corbin and Strauss, 2014). اشباع داده‌ها با انجام پانزده مصاحبه مشاهده شد، اما برای اطمینان بیشتر محقق، جمع‌آوری داده‌ها تا هجده شرکت‌کننده ادامه یافت (1 نفر رئیس مرکز رشد دانشگاه، 3 نفر رئیس مرکز سرمایه‌گذاری دانشگاه، 3 نفر رئیس پارک علم و فناوری، 1 نفر رئیس دانشکده کارآفرینی، 1 نفر رئیس دانشگاه، 6 عضو هیئت علمی دانشگاه، 2 نفر کارشناس ارشد کارآفرین فعال دانشگاهی، 1 نفر مدیر شرکت دانش‌بنیان دانشگاهی). زمان مصاحبه‌ها نیز به صورت میانگین، هر مصاحبه نود دقیقه زمان می‌برد. در پژوهش حاضر، دانش پیرامون فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان ذهنی است و برای دستیابی به آن، از ابزار اندازه‌گیری

کمی استفاده نشده است (Creswell, 2017). مطابق گفته کرسول (2013) کاربرد روش نظریه پردازی داده بنیاد، در شرایطی مناسب است که نظریه‌ای برای تبیین فرایندی وجود نداشته باشد. بر اساس این، مجموعه‌ای از شرایط، پژوهش حاضر را به استفاده از روش نظریه داده بنیاد سوق داده است، این نظریه در زمینه‌های مختلف به پژوهشگران امکان می‌دهد به جای اتکا بر تئوری‌های موجود، بر تدوین تئوری اقدام کنند (Corbin and Strauss, 2014).

برای تحلیل پژوهش حاضر از روش استراوس و کوربین استفاده شده است. روش اصلی گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته است (به نظر شما باید چه راهبردهایی برای فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور به کار گرفته شود؟ فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور چه پیامدهایی برای مناطق و دانشجویان دارد؟ به نظر شما چه عوامل زمینه‌ای در فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور نقش محقق دارد؟...) در روش داده بنیاد، تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری انجام می‌شود. در مرحله اول با استفاده از کدگذاری باز، با مراجعه به کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه‌ها (کدگذاری نکات کلیدی)، کدهایی که به موضوعی مشترک اشاره داشته گروه بندی شده‌اند پس از استخراج مفاهیم و در راستای آن با مقایسه و طبقه بندی آن‌ها نیز مقوله‌ها تعیین شد. در مرحله دوم کدگذاری محوری، به منظور مرتبط کردن مقوله‌های اصلی به مقوله‌های فرعی، از الگوی پارادایمی استفاده شده است تا شرایط علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، متغیرهای مداخله گر، راهبردها و پیامدها که اجزای کدگذاری محوری هستند، مشخص شوند سپس از طریق کدگذاری انتخابی و براساس الگوی ارتباطی شناسایی شده بین مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها در کدگذاری باز و محوری، مقوله‌ها به هم مرتبط شدند و نظام نظری مربوط ارائه شد. برای اعتبار و پایایی پژوهش، از معیار مقبولیت گوبا و لینکلن¹ استفاده شده است؛ بدین صورت که پس از ضبط هر مصاحبه، برای مصاحبه کدگذاری باز انجام می‌شد، الگوی داده‌ها نیز به مصاحبه

شونده بازگردانده و از وی سؤال می‌شد که آیا این نظر با ایده‌ای که او در صحبت‌هایش دارد بوده منطبق است یا خیر؟ همچنین از یک پژوهشگر نیز خواسته شد به موازات محقق، چند مصاحبه را کدگذاری کند.

جدول 1. مشخصات مصاحبه‌شوندگان پژوهش

ردیف	مسئولیت سازمانی	حوزه تخصصی	سابقه فعالیت در زمینه کارآفرینی
1	رئیس مرکز رشد دانشگاه	کارآفرینی و نوآوری	5 سال
2	رئیس مرکز سرمایه‌گذاری دانشگاه	کارآفرینی و نوآوری	10 سال
3	رئیس دانشکده	کارآفرینی و بازاریابی	10 سال
4	رئیس دانشگاه	کارآفرینی و مدیریت	10 سال
5	رئیس پارک علم و فناوری	کارآفرینی	12 سال
6	رئیس پارک علم و فناوری	کارآفرینی	10 سال
7	رئیس پارک علم و فناوری	کارآفرینی	10 سال
8	رئیس پارک علم و فناوری	کارآفرینی	12 سال
9	رئیس مرکز سرمایه‌گذاری دانشگاه	کارآفرینی	9 سال
10	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	8 سال
11	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	10 سال
12	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	10 سال
13	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	10 سال
14	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	10 سال
15	عضو هیئت علمی	کارآفرینی	11 سال
16	کارشناس ارشد کارآفرین (دانشجوی برتر کارآفرینی)	کارآفرینی	8 سال
17	کارشناس ارشد کارآفرین (دانشجوی برتر کارآفرینی)	راه‌اندازی کسب و کار	8 سال
18	مدیر شرکت دانش‌بنیان	کارآفرینی	10 سال

یافته‌ها

توصیف جمعیت‌شناختی

محقق مصاحبه را با خبرگان فعال در زمینه کارآفرینی دانشگاهی در دانشگاه سیستان و بلوچستان آغاز، و نمونه‌های بعدی پژوهش را با پرسش از خبرگان انتخاب کرد، بر اساس این، نمونه‌های بعدی به دانشگاه‌های تهران (دانشکده مدیریت علامه طباطبائی، دانشکده کارآفرینی تهران و دانشگاه تهران)، دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه‌های اصفهان (دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه اصفهان) هدایت شد که حجم نمونه با رسیدن به اشباع نظری

مشارکت کنندگان مشخص گردید. تعداد مشارکت کنندگان نهایی در این پژوهش هجده نفر بودند که در جدول 1 اطلاعات آنها قید شده است.

در پژوهش حاضر جمعیت مورد مطالعه، جامعه دانشگاهی با تجربه کاری در زمینه کارآفرینی دانشگاهی و دانشجویی، همچنین دانشجویان کارآفرین موفق در چند کسب و کار بوده است (شانزده عضو هیئت علمی براساس موقعیت‌های شغلی مانند ریاست پارک علم و فناوری، تدریس کارآفرینی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای دانشجویان، ریاست مرکز سرمایه‌گذاری و ریاست مرکز کارآفرینی در دانشگاه‌ها توانسته بودند ارتباط بسیار نزدیکی با دانشجویان داشته باشند، همچنین دو نفر از مصاحبه‌شوندگان کارآفرینان موفق دانشگاهی بودند که در دوره تحصیل دانشگاهی کسب و کارهای موفق راه‌اندازی کرده بودند، بعد از فارغ التحصیلی نیز با ادامه فعالیت در کسب و کارهای راه‌اندازی شده، کارگاه‌های موفق را نیز برای دانشجویان در زمینه کارآفرینی برگزار کردند).

باید توجه داشت که تحلیل مصاحبه، بخشی از تئوری‌سازی، آزمون تئوری یا کاربرد یافته‌هاست (Corbin and Strauss, 2014). با توجه به هدف پژوهش (طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور) ابتدا متن هر مصاحبه بررسی، سپس با توجه به جملات و نکات کلیدی در مصاحبه برچسب‌های مفهومی برای آنها انتخاب می‌شود. محقق پس از کدگذاری اولیه، کدها را با هم ترکیب می‌کند و آن‌هایی را که مشابه هستند در طبقات انتزاعی به نام مفاهیم قرار می‌دهد، درنهایت نیز با قراردادن مفاهیم مشابه در یک سطح مقوله‌شناسایی می‌کند. الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت‌ها، متمایزسازی استعدادهای و ساختارسازی استعدادمحور)، متغیرهای مداخله‌گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی)، راهبردها (نهادینه‌سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها

اشتغال‌زایی، ارزش‌آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه‌ها تشکیل شده است.

جدول 2. نمونه‌هایی از گزاره کلامی مربوط به مقوله‌های اصلی

ردیف	مقوله اصلی	گزاره کلامی	کد مصاحبه
1	معماری چندوجهی استعداد کارآفرینانه دانشجویان	...دانش‌آموزان در راستای مسیری مشخص وارد دانشگاه‌ها می‌شوند و دانشگاه‌ها هم کار زیادی نمی‌توانند در زمینه استعدادها انجام دهند؛ زیرا استعداد دانش‌آموز چیز دیگری می‌گوید؛ اما او رشته دیگری را انتخاب کرده است. خوب، آیا انتخابی که انجام داده درست می‌باشد؟ باید توجه داشت که عده اندکی به صورت خودجوش و براساس علاقه به پرورش استعدادهای خود می‌روند، اما عده زیادی در راستای رشته‌های ناخواسته فارغ‌التحصیل می‌شوند...	5
2	فرهنگ کارآفرینی	...افراد کارآفرین دوست دارند نوآوری و خلاقیت را تجربه کنند و به همین دلیل فرقی برایشان نمی‌کند در چه سازمانی باشند، اما برای ماندگاری این استعدادها الزامات فرهنگی نیاز است تا این کارآفرینان بتوانند خلاقیت و نوآوری را پرورش دهند تا سرمایه‌گذاری که در یک دوره آموزشی صورت گرفته است از بین نرود».	15
3	پایداری سیستم موجود کشف، پرورش و نگهداری استعدادهای	سیستم آموزشی کشور به صورتی است و در راستای شیبی حرکت می‌کند که همه استعدادها به کنکور ختم می‌شود و کنکور معیار سنجش و توسعه انتخابی که انجام داده است ای کیو (IQ) و استعداد افراد است، اما جامعه بیشتر به حوزه‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای محتاج است که نیاز بازار کار محسوب می‌شود، اما بیشتر مدارس در حوزه نظری استعداد دانش‌آموزان را هدایت می‌کنند و اگر برنامه‌های خوب و منسجمی دارند و اگر با معلمی خوب مواجه باشند، همه در راستای کنکور است و همه در راستای برنامه‌های نظری است و کمتر در جهت برنامه‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای حرکت می‌کنند.	4
4	طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه	... حرکت‌ها و تسهیلات در دانشگاه‌ها برای تقویت استعداد کارآفرینی نیست. در مرکز نخبگان این شناسایی انجام و هدایت می‌شود، اما در زمینه ورود آنها به عرصه کارآفرینی و داشتن فعالیت خلع بسیار مهمی وجود دارد؛ نه معاونت نخبگان، نه مرکز علمی و فناوری و نه دانشگاه این موضوع را پیگیری نمی‌کند و راهبرد و برنامه‌ای هم برای آن ندارند.	18

مراحل نظریه داده‌بنیاد مبتنی بر یافته‌ها

1. کدگذاری باز: در این پژوهش، نکات کلیدی با استفاده از روش کدگذاری استخراج

شد. محقق با مطالعه عمیق مصاحبه‌ها و کدهای استخراج‌شده، کدهایی را که به یک مفهوم

اشاره داشت و در یک طبقه قرار می‌گرفت در یک مفهوم جا داد و مفاهیم مرتبط با مقوله نیز

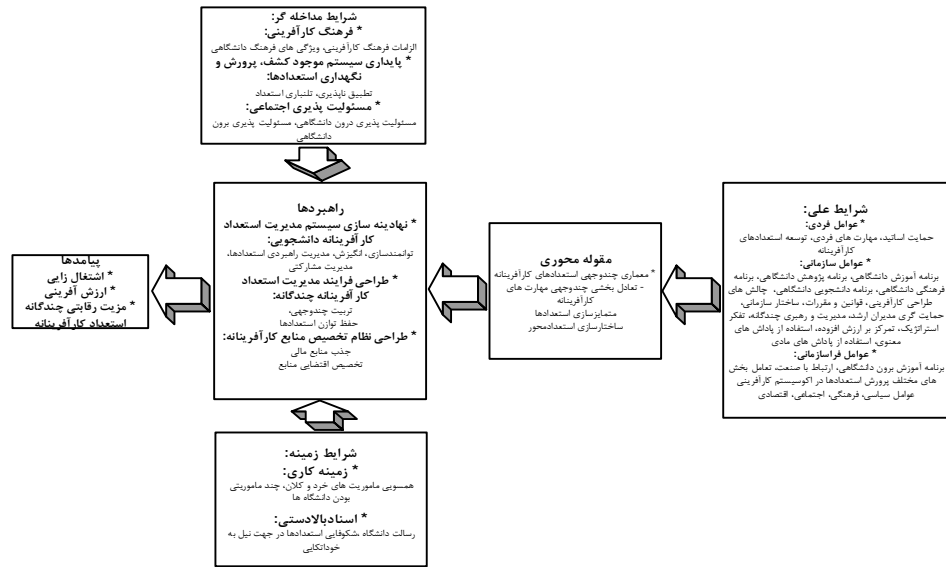
در سطحی انتزاعی تر، در یک مقوله قرار گرفت. در این مرحله 187 کد اولیه از مصاحبه‌ها استخراج شد و از این میان، 43 مفهوم انتزاعی تر تبدیل و از مقایسه و طبقه‌بندی آن‌ها بیست مقوله ایجاد شد که به طور کامل در کدگذاری محوری تبیین شدند. در ادامه به منظور شناسایی مفاهیم و مقوله‌های پژوهش کدهای باز استخراج شده بیان می‌شود.

2. کدگذاری محوری: طی این کدگذاری، مقوله‌های مستخرج از کدگذاری باز تحت

شش دسته شامل مقوله محوری، شرایط علی، مداخله گر، شرایط زمینه، راهبردها (کنش‌ها یا واکنش‌ها) و پیامدها قرار گرفته‌اند که از میان آن‌ها از بین مقوله‌های استخراج شده، مقوله «معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه» به منزله مقوله محوری در نظر گرفته شده و در مرکز الگو قرار گرفته است؛ بنابراین می‌توان این مقوله را در مرکز قرار داد و دیگر مقوله‌ها را به آن مرتبط کرد. در این بین، مقوله محوری انتزاعی و در عین حال جامعیت دارد.

از میان دیگر مقوله‌ها، مقوله عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی به منزله شرایط علی در نظر گرفته شده است؛ یعنی ایجاد معماری چندوجهی. در این بین، استعداد کارآفرینانه دانشجویان وابسته به این است که عوامل سازمانی چگونه حامی چنین معماری هستند، عوامل فردی نیز ممکن است حمایت‌کننده مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان باشد و عوامل فراسازمانی در راستای معماری استعدادها و ماندگاری استعدادها چگونه عمل می‌کنند. مقوله‌های نهادینه سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، طراحی نظام پرورش چندوجهی استعدادها و طراحی نظام تخصیص منابع به منزله راهبردهای مدیریت استعداد کارآفرینانه در نظر گرفته شده است. ایجاد معماری متمایز و خاص استعدادهای کارآفرینانه از طریق طراحی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان و نهادینه‌سازی آن صورت می‌گیرد. برای مقوله شرایط مداخله گر فرهنگ کارآفرینی، طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در نظر گرفته شده است؛ زیرا در فرایند طراحی نهادینه سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویی نقش داشته و ممکن است آن را محدود یا تسهیل کند. مقوله‌های زمینه‌های کاری و اسناد بالادستی به عنوان مقوله‌های شرایط زمینه در نظر گرفته شده‌اند؛ زیرا این شرایط می‌توانند پشتیبان یا مانع اجرای راهبردها شوند. در نهایت،

مقوله‌های اشتغال‌زایی، ارزش آفرینی و مزیت رقابتی چندگانه به منزله نتایج و پیامدهای حاصل از معماری استعداد‌های کارآفرینانه دانشجویی در نظر گرفته شده‌اند؛ با توجه به این توضیحات الگوی کدگذاری محوری به صورت زیر است.



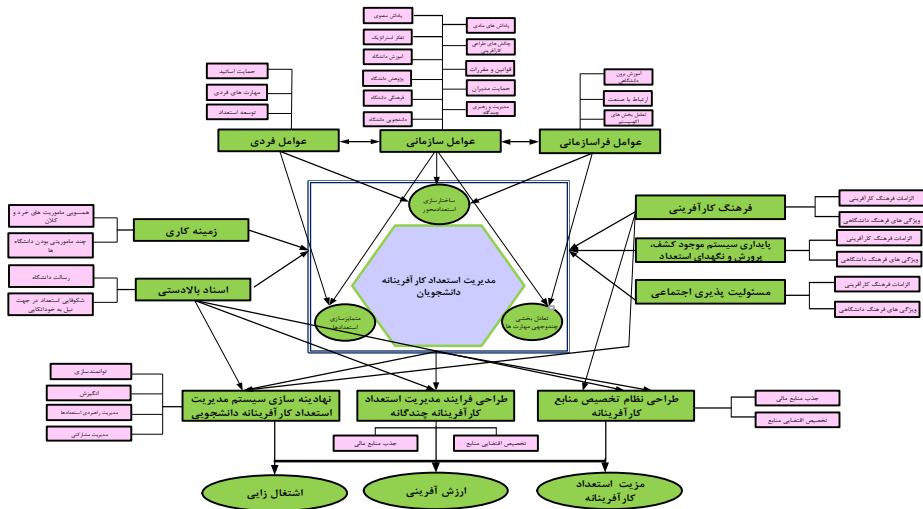
شکل 1. الگوی کدگذاری محوری

3. کدگذاری انتخابی: در این قسمت بر مبنای مقوله محوری و با کنار هم قرار دادن و چیدمان مقوله‌ها تلاش می‌شود روایتی از تجربه مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویی در دانشگاه‌ها صورت پذیرد، در ادامه روایت این تجربه از دیدگاه تجارب زیسته افراد و خبرگان تحلیل شده است. رشد و توسعه سریع و روزافزون کارآفرینی در دانشگاه‌ها، مدیران و فعالان در این حوزه را ناگزیر می‌کند تا برنامه‌ریزی کارآفرینانه، و کشف، پرورش، نگهداشت و بهسازی استعداد‌های کارآفرینانه دانشجویان را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند. در این میان، پدیده سرمایه‌گذاری بر استعدادها در محیط کسب و کار به یکی از مهم‌ترین نکات تبدیل شده است. درحقیقت، تفاوت شالوده دانشگاه‌ها، هویت دانشجویان دانشگاهی آنهاست، می‌توان چنین برداشت کرد که مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در دانشگاه‌ها باید از دانشگاه‌های کشورهای دیگر که مدیریت این استعداد را الگو قرار داده‌اند متأثر باشد. در ادامه، با

روایت دیدگاه‌ها تلاش شده است بازتاب مناسبی برای بسترسازی الگو براساس روش داده‌بنیاد ایجاد شود. اکنون در این پژوهش باید مقولات را به هم مرتبط کرد و فرایندی را برای مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان ارائه داد. مقوله‌های زیر نتیجه کدگذاری انتخابی مربوط به پدیده مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی کشور است:

معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه دانشجویان اشاره به این دارد که مدیریت این استعداد در دانشگاه‌ها، اساساً موضوعی متفاوت از مدیریت استعداد منابع انسانی و مدیریت کارکنان است. دانشگاه‌های کارآفرین و فعال در زمینه کارآفرین در جهان اگر در پی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان هستند، باید به دنبال نوعی معماری استعداد کارآفرینانه باشند که بتواند استعدادهای چندوجهی دانشجویان را شناسایی و محیطی را برای پرورش آن‌ها ایجاد کند. یکی از پاسخ‌دهندگان در این زمینه چنین اظهارنظر کرده است: «... شما نمی‌توانید هیچ دانشگاهی را بیابید که برنامه‌ای مدون برای کارآفرینی و آشنایی دانشجویان با کارآفرینی داشته باشد، همچنین دانشگاهی وجود ندارد که برنامه راهبردی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویی داشته و مدون و برنامه ریزی شده برای رسیدن به دانشگاه کارآفرین اجرا شده باشد». یکی دیگر از پاسخ‌دهندگان در این زمینه، این‌گونه عنوان می‌کند که «... سیستم آموزشی به صورتی است و در راستای شیبی حرکت می‌کند که همه استعدادها به کنکور ختم می‌شود و کنکور معیار سنجش و توسعه IQ و استعداد افراد است»، همچنین یکی دیگر از پاسخ‌دهندگان نظر خود را این‌گونه بیان کرده است: «... بخش‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی همه در زمینه توسعه استعدادهای کارآفرینانه مشغول هستند. دانشگاه‌ها از دانشکده‌ها و مراکز پژوهشی مختلفی تشکیل شده‌اند و نمی‌توان فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه را برای همه دانشکده‌ها و مراکز برنامه‌ریزی کرد». درحقیقت، تمایز استعدادها و تخصص‌ها باید به نوعی انجام شود که نوعی تعادل چندوجهی استعدادها در دانشگاه‌ها ایجاد شود تا راندمان سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه کاهش نیابد. تحقیقات نشان می‌دهد که نوعی همسویی بین راهبردهای تجاری سازی سبب بهبود عملکرد استعدادها در دانشجویان می‌شود؛ در صورتی که عملکرد استعدادها

بهبود یابد، انتظار می رود عملکرد کارآفرینی دانشگاه ها نیز بهتر شود (Skrribans, et al., 2013; Godowska, 2012; Secundo, et al., 2016). درحقیقت می توان گفت معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه، پیوند محکمی با عملکرد دانشگاه ها دارد. یکی از باورهای عمومی آن است که استعدادها مزیتی را برای جامعه فراهم می کنند تا به طور مؤثر، تلاش خود را در راستای رشد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متمرکز کنند. همچنین مدیریت استعداد کارآفرینانه عامل تعیین کننده نهایی در رشد اقتصادی جامعه به شمار می آید. بسیاری از دانشگاه های جهان استعدادهای کارآفرینانه را تقویت می کنند تا عملکرد و فعالیت های دانشجویان را در دانشگاه ها بهبود بخشند. دانشگاه های استنفورد¹ و ام ای تی² این امر را یکی از وظایف اصلی خود بیان کرده اند (Douhan, 2010; Chen, 2016; Sun, et al, 2015; Gallardo-Gallardo, 2016). شکل 2 ساختار این عوامل را با توجه به مقوله محوری نشان می دهد.



شکل 2. الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی (محقق ساخته)

1. Stanford
2. MIT

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در مؤسسات آموزش عالی است. در این بین، برای ارائه الگو از روش داده بنیاد (الگوی پارادایمی) استفاده شده است. شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر برای پدیده مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان تبیین شده و راهبردها و پیامدها نیز در الگوی پارادایمی شکل 2 ارائه شده است.

طراحی و اجرای سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان در دانشگاه‌ها، به توجه، حمایت و پشتیبانی جدی و مستمر محیط سازمانی و فراسازمانی نیازمند است. در دانشگاه‌ها، بدون چنین حمایتی، برنامه‌های مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان به سرانجام نرسیده است و با شکست مواجه خواهد شد. در تحقیقاتی که در بازه زمانی 1975-1980 انجام شد، بین ابعاد فردگرایی، فاصله قدرت هافستد و نرخ ملی نوآوری پیوستگی وجود دارد (Shin, 2014). در محیط دانشگاهی، کارآفرینی دانشگاهی سنتر و ادغام فعالیت‌های علمی، دانشگاهی و تجاری است (Ngek, 2015 Chao Hong, 2015) و بر حمایت مدیران عالی از برنامه‌های مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان تأکید شده است (Pearce, 2016, Bat, 2015). این مباحث به صورت کامل در دانشگاه‌های استنفورد و ام‌ای‌تی و در دهه اخیر در دانشگاه‌های کره جنوبی مدنظر بوده است. تحقیقات نشان می‌دهد نوعی همسویی بین راهبردهای تجاری‌سازی، سبب بهبود عملکرد استعدادهای دانشجویان می‌شود؛ در صورتی که این عملکرد با برنامه‌ریزی در دانشگاه‌ها بهبود یابد، عملکرد کارآفرینی دانشگاه‌ها نیز بهتر می‌شود (Secundo, 2016, Godowska, 2012). درحقیقت می‌توان گفت معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه، پیوند محکمی با عملکرد دانشگاه‌ها دارد. همان‌طور که لاردو¹ (2007)، جینگ² و همکاران (2016)، گودوسکا (2012) و گراهام³ و همکاران (2014) محصول نهایی کارآفرینی را اشتغال‌زایی می‌دانند، پرداختن به ارزش‌آفرینی و مزیت رقابتی چندگانه استعدادهای

1. Laredo

2. Jing

3. Graham

کارآفرینانه یکی دیگر از پیامدهای سرمایه‌گذاری بر استعداد‌های کارآفرینانه دانشجویان در دانشگاه‌هاست که در ادبیات کارآفرینی کمتر به آن پرداخته شده است.

پیشنادهای پژوهش

ایجاد قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی شفاف مالکیت معنوی دانشجویان، همچنین بهینه‌سازی ایده‌ها و خلاقیت‌ها به اندازه مطلوب در مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مهم است. در این بین، مدیریت استعداد کارآفرینانه در دانشگاه‌ها چرخه بسیار دشواری را همراه با حمایت‌های گوناگون می‌طلبد. حمایت مدیران ارشد، استادان و رهبری همه‌جانبه باید در دانشگاه‌ها مهیا شود تا استعدادها از نقطه شروع به نقطه پایان حرکت داده شوند. در این زمینه دو نوع تهدید بزرگ دیده می‌شود: سیلاب استعدادها و هوش‌های مخرب دانشجویان. جریان استعداد‌های کارآفرینانه با نوعی تهدید خروج استعدادها به دلیل شرایط بهتر کاری جاهای دیگر و همچنین تلنباری استعداد‌های دانشجویی روبه‌روست که این موارد کار را در معماری چندوجهی استعداد‌های کارآفرینانه کمی دشوار می‌کند (کشف، حفظ و نگهداری استعدادها). سیلان استعداد‌های کارآفرینانه خطر دیگری هم دارد؛ اگر دانشجویان باهوش (بعضاً هوش مخرب) احساس کنند کمترین امکانات کشتی‌ای که در جریان کارآفرینی به حرکت درآمده است، به نفع آن‌ها نیست و سود والد و مولد مناسب به‌شمار نمی‌آید، خطر آفرینی می‌کنند، همچنین اگر احساس کنند در چاله‌ها و سختی‌ها کار کرده و دیگران بهره برده‌اند، اغتشاش به‌وجود می‌آورند. در این راستا نقش ساختارسازی استعدادها هم در دانشگاه‌ها مهم است. باید ساختاری در دانشگاه‌ها ایجاد شود که استعداد‌های کارآفرینانه را شکوفا کند و رشد و توسعه دهد، اما مدیریت در دانشگاه‌ها باید به دو نکته متمایزسازی و تعادل‌بخشی استعدادها توجه کند. دانشجویان باید متمایز شوند، این اصلی بی‌بدلیل در مدیریت استعداد‌های کارآفرینانه آن‌ها در دانشگاه‌هاست. متمایزسازی استعدادها باید در پاداش‌ها، سهم‌ها و... از شرایط مهم حاکم باشد، همچنین باید تعادل نیز برقرار شود. عامل مهم دیگر سیستم موجود در دانشگاه و دیدگاه دانشجویان است، اگر این سیستم میل به تحول را حس نکند و فرهنگ کارآفرینی نداشته باشد، معماری مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویی

مطمئناً نقص خواهد داشت و تلباری استعدادها و گریز دانشجویان کارآفرین، هم‌زمان ساختمان ایجادشده مدیریت استعداد کارآفرینانه را به ورطه نابودی می‌کشاند. در این بین، نطقه‌ضعف این است که گروه واسطی وجود ندارد تا تعادل و ارتباطی منطقی بین این دو دسته ایجاد کند.

باید توجه داشت که مدیریت استعداد کارآفرینانه به‌نوعی کنش‌ها و واکنش‌ها، همچنین به فرایندهای چندگانه نتیجه‌بخش و هم‌راستای آموزش و بازار نیاز دارد. در دانشگاه‌ها نیز به تخصیص منابع و ارزشیابی در همه دانشکده‌ها و بخش‌ها و درنهایت نهادینه‌سازی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویی نیاز است. در این فضا با دانشجویانی سروکار داریم که هریک به‌تنهایی ارزشمند هستند؛ پس باید استعدادها در دانشگاه‌ها محور باشند، البته نه محور برتر بودن دانشکده‌ها و رشته‌ها. در این میان نیز باید نوعی اعتماد بین دانشجویان، استادان و کارکنان برقرار شود. اگر بسترهای مهمی چون زمینه کاری و اسناد بالادستی مهیا باشد، می‌توان دانشجویان را مجاب کرد تا کارآفرینی را یکی از مسیرهای رشد و توسعه بدانند. گفتنی است برای جذب استعدادها کارآفرینانه دانشگاه باید پرونده کارآفرینی همانند پرونده آموزشی متناسب با استعدادها و مدرک تحصیلی دانشجویان برای آنها تشکیل شود که براساس این پرونده می‌توان در جهت پرورش و نگهداری استعدادها کارآفرینانه دانشجویان برنامه‌ریزی کرد.

منابع

اعرابی، محمد و سعید موسوی (1388)، «الگوی استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاه‌ها»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال اول، شماره 15: 1-26.

اقبال، فرزانه و همکاران (1395)، «طراحی و تدوین مدل فرایند مدیریت استعداد اعضای هیئت علمی برای دانشگاه‌های استعدادمحور»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره 34: 5-27.

میارکلایی، حسین و همکاران (1394)، «بررسی و تبیین ظرفیت کارآفرینانه دانشگاه‌های منتخب استان مازندران»، مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، سال هفتم، شماره 1: 111-132.

طهماسبی، رضا، و همکاران (1391)، «مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی»، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره 17: 5-26.

عیسی‌زاده، سعید (1391)، «بررسی تطبیقی بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران در مقایسه با دیگر کشورها»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره 176: 4-27.

غلامحسین پور انوری، ثریا و همکاران (1396)، «رویکرد سیستمی بر مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر روی اجتماع و سازمان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال دهم، شماره 16: 143-160.

فلاح حقیقی، نگین و مرتضی پرهیزکار (1391)، «تحلیلی بر نقش و اهمیت تحصیلات تکمیلی پژوهش‌محور در توسعه کارآفرینی دانشگاهی»، اولین همایش ملی بررسی چالش‌ها و راهکارهای توسعه تحصیلات تکمیلی پژوهش‌محور در ایران.

فلاح محسن‌خانی، زهره (1394)، تحلیل نیروی کار ایران با استفاده از آمارهای جریان، مجله بررسی‌های آمار رسمی ایران، سال دوم، شماره 26: 201-230.

Bellotti, F., et al. (2014). Serious games and the development of an entrepreneurial mindset in higher education engineering students, *Entertainment Computing*, 5(4): 357-366.

Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities, *Australian Universities' Review*, 58(1): 13-19.

Buchanan, J. M., and Vanberg, V. J. (1991). The market as a creative process, *Economics and Philosophy*, 7(2): 167-186.

Bat, M., Yalci. M. (2015). An Evaluation of Talent Management from an Organizational Perspective: The Case of Vodafone, *Global Media Journal TR Edition, Edition*, 6(11): 90-112.

Chao Hong, Shen, Abdelqader Alsakarneh, Asaad Ahmad. (2015). Talent management in twenty - first century: theory and practically, *International Journal of Applied Research* 1(11): 1036-1043.

- Chen, Yuting. (2016). Study of Applied Innovative Talents Training Mode Management based on Combination of Entrepreneurship Education, 4th International Conference on Management Science, *Education Technology, Arts, Social Science and Economics*, 5(3):1777- 1782.
- Corbin, J., Strauss, A., and Strauss, A. L. (2014). *Basics of qualitative research*, Sage Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2013). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative (pp. 146-166), Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Sage publications.
- Dan, M. C. (2012). The third mission of Universities in the Development Strategy of Vienna City, *Informatica Economica*, 16(4), 49-51.
- Denanyoh, R., Adjei, K., and Nyemekye, G. E. (2015). Factors that impact on entrepreneurial intention of tertiary students in Ghana, *International Journal of Business and Social Research*, 5(3): 19-29.
- Douhan, R., and Henrekson, M. (2010). Entrepreneurship and second-best institutions: going beyond Baumol's typology, *Journal of Evolutionary Economics*, 20(4): 629-643.
- Federici, D., Ferrante, F., and Vistocco, D. (2007). On the Sources of Entrepreneurial Talent in Italy: Tacit vs. *Codified Knowledge*, 2(3): 1-25.
- Gallardo-Gallardo, E., and Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38(1), 31-56.
- Godowska, M. (2012). Academic entrepreneurship as a factor of knowledge spillovers in the regions—the case of Malopolska region, *Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego*, 20(4): 182-195.
- Graham, S. J., and Mowery, D. C. (2014). Intellectual property protection in the US software industry, *Patents in the Knowledge-based Economy*, 5(8): 219- 231.
- Gümüş, S., et al. (2017). An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*: 99(1), 794-808.
- Guojin, C. (2011). Study and practice on training scheme of university students' entrepreneurship ability. *In International Conference on Information and Management Engineering*, Springer, Berlin, 299-304.
- Gallardo-Gallardo, E., and Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. *Employee Relations*, 38(1): 31-56
- Hopkins, P., and Bassett, A. (2015). The Recycling of Entrepreneurial Talent, A report for Scottish Enterprise, *Scottish Investment Bank*:1-36.
- Horváthová, P. (2011). Talent Management in Organizations of the Moravian-Silesian Region (Czech Republic). *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1(5): 29-47.
- Ifeoma, O. R., Purity, N. O., and Okoye-Nebo, C. (2015). Effective Talent Management: Key to Organisational Success, *Journal of Policy and Development Studies*, 289(1850): 1-12.
- Jing, L., Li, J., Zhang, X., and Li, M. (2016). Research on the Innovation and Entrepreneurship of College Students' Education Evaluation based on Analytic

- Hierarchy Process. *International Journal of Hybrid Information Technology*, 9(1): 291-300.
- Laredo, P. (2007). Toward a third mission for universities. In Regional Seminar Globalizing Knowledge: European and North American Regions and Policies Addressing the Priority Issues of Other UNESCO Regions, UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge. Paris.
- Najim, N. A., and Alnaji, G. A. E. R. L. (2013). The Impact of the Key Dimensions of Entrepreneurship on Opportunities for the Success of New Ventures in the Greater Amman Municipality, *European Journal of Business and Management*, 5(4):159-173.
- Neto, R. D. C. A., Rodrigues, V. P., and Panzer, S. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction, *Teaching and Teacher Education*, 63(8): 254-262.
- Ngek, N. B. (2015). Entrepreneurial self-efficacy and small business performance: the mediating effect of entrepreneurial mindset and openness to experience. *Management (open-access)*, 13(2): 1-4.
- Pearce, Alison (2016) International Entrepreneurial Talent Management, Discussion Topic.
- Rao, A. G. S. (2017). Talent Management An ongoing issue with Higher Educational Institutions in India. *International Journal of Engineering Technology Science and Research IJETSR*, 4(7): 692-698.
- Secundo, G., et al. (2016). Managing intellectual capital through a collective intelligence approach: An integrated framework for universities, *Journal of Intellectual Capital*, 17(2): 298-319.
- Shin, Han., (2014). A Relationship Study of University Graduates' Employment Rate wit Students' Satisfaction and QS World University Rankings: What Does University Graduates' Employment Rate Tell Us About the Quality of Korean Higher Education Institutions? *International Journal of Education and Research*, 2(10): 135-152.
- Skribans, Valerijs and Lektauers, Arnis and Merkurjev, Yuri (2013). Third Generation University Strategic Planning Model Development. Published in: Proceedings of the 31th International Conference of the System Dynamics Society, 18(5): 1-7.
- Sternberg, R. J., and Davidson, J. E. (2005), *Conceptions of giftedness*. Cambridge University Press, 467 pages.
- Sun, Y., Zhang, B., Wu, X., Zhang, X., Yan, Y., Shi, H. & Qian, H. (2015). Human umbilical cord mesenchymal stem cell exosomes enhance angiogenesis through the Wnt4/ β -catenin pathway. *Stem cells translational medicine*, 4(5), 513-522.
- Vasefian. F. and Liaghatdar. M., (2009), The degree of effectiveness of teaching methodology in higher education on the promotion of entrepreneurship behavior from university faculty points of view. *Pazhouhesh-Nameye Tarbiati*, 5 (20): 185-226.
- Wang, J. H., et al. (2016). The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention, *Higher Education*, 72(2): 209-224.
- Weitzel, U., et al. (2010). The good, the bad, and the talented: Entrepreneurial talent and selfish behavior. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 76(1): 64-81.
- www.northumbria.ac.uk