



Investigating the relationship between talent management and entrepreneurship development with the role of innovation mediator in municipalities of Ardabil province

Mehdi Salimzadeh^{1*}, Ebrahim Dadfar²

1. Master's student, Business Administration, Meshginshahr Azad University

2. Faculty Member, Islamic Azad University, Meshginshahr Branch

*Corresponding author: mahdisalimzade64@gmail.com

Received: 10 May, 2024

Accepted: 16 August, 2024

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between talent management and entrepreneurship development with the role of mediating innovation in municipalities of Ardabil province. The research method in this study was applied and descriptive using the correlation (structural equations) method. The statistical population of employees of municipalities of Ardabil province was 606 in 1403, of which 202 people were selected using the Cochran formula using the proportional sampling method. The standard innovation questionnaires of Pang et al. (2019), entrepreneurship of Boron et al. (2001), and talent management of Ahmadi et al. (2011) were used to collect information. Descriptive and inferential statistics and SPSS26 and Pls software were used to analyze the data. The results of the study showed that talent management had a significant effect on the development of entrepreneurship in municipalities of Ardabil province ($p < 0.05$) and innovation has a significant effect on the development of entrepreneurship in municipalities of Ardabil province. ($p < 0.05$) and talent management has a significant effect on innovation in municipalities of Ardabil province ($p < 0.05$). Also, the results obtained from structural equation modeling showed that the innovation variable can have a mediating role in the relationship between talent management and entrepreneurship development.

Keywords: Talent management, entrepreneurship development, innovation, municipality, Ardabil province



مطالعات راهبردی در کسب و کار



دوره ۳، شماره ۱: ۲۳-۱

<https://jssb.khalkhal.iau.ir>

مهدی سلیم زاده^{۱*}، ابراهیم دادفر^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد مشگین شهر

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشگین شهر

*نویسنده مسئول: mahdisalimzade64@gmail.com

Received: 10 May, 2024

Accepted: 16 August, 2024

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری در شهرداری های استان اردبیل بود. روش پژوهش در این مطالعه از نوع کاربردی و به روش همبستگی (معادلات ساختاری) توصیفی بوده است. جامعه آماری کارکنان شهرداری های استان اردبیل به تعداد ۶۰۶ در سال ۱۴۰۳ بودند که تعداد ۲۰۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه گیری نسبتی انتخاب شدند. از ابزار پرسشنامه های استاندارد نوآوری پانگ و همکاران (۲۰۱۹)، کارآفرینی برون و همکاران (۲۰۰۱) و مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۰) برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار spss26 و Pls بهره گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری داشت ($p < 0/05$) و نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد ($p < 0/05$) و مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد ($p < 0/05$). همچنین نتایج به دست آمده از مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که متغیر نوآوری می تواند در رابطه میان مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی نقش میانجی را داشته باشد.

کلید واژگان: مدیریت استعداد، توسعه کارآفرینی، نوآوری، شهرداری، استان اردبیل

مقدمه

کارآفرینی^۱ پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. نهادینه کردن کارآفرینی در صنایع، به ویژه صنایع کوچک و متوسط مستلزم رویکردی سامانمند، واقع‌گرایانه و بلندمدت است و رویکردهای جزئی و کوتاه مدت کارساز و مفید نخواهند بود (حق شناس و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از سازوکارهای مطلوب شرکت‌ها و سازمان‌ها برای پاسخی سریع و مناسب به تغییر و تحولات روز افزون محیطی در فضای کسب و کار، ایجاد سازمان‌های کارآفرین است. کارآفرینی عبارت است از فرایند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی، اجتماعی که کسب سود اقتصادی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال طلبی را به همراه دارد (توسلی و همکاران، ۱۴۰۱) تا با کمک آن بتوانند فرصت‌های مناسبی ایجاد نمایند تا مشکلاتی از قبیل بحران اشتغال، کمبود نیروی انسانی خلاق، کاهش بهره‌وری و کاهش کیفیت محصولات و خدمات، رکود اقتصادی و رقابت را کاهش دهند (سعدی و سلیمانی، ۱۴۰۱). توسعه کارآفرینی پدیده چندبعدی بوده و بعضی از ابعاد آن سرمایه‌گذاری مخاطره آمیز، کارآفرینی درون سازمانی و بازسازی راهبردی است. سرمایه‌گذاری مخاطره آمیز شرکتی بر ایجاد کسب و کارهای جدید در داخل یا خارج شرکت تمرکز دارد. کارآفرینی درون سازمانی بر افرادی که موجب ایجاد کارآفرینی در سازمان می‌شود تمرکز دارد و بازسازی راهبردی بر فرمول سازی مجدد راهبرد، سازماندهی مجدد و تغییر سازمانی که منجر به ترکیب منابع می‌شود تمرکز داشته و نتیجه آن اغلب مزیت رقابتی است (کمالی و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌ها اگر بخواهند از رویکرد کارآفرینی برای نیل به اهداف خود یعنی بقای رشد و توسعه بهره مند شوند بایستی با مدیریت شرایط را برای بروز رفتار کارآفرینانه فراهم نمایند (خلعتبری و درستکار سرمستانی، ۱۴۰۱). کمالی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند بین توسعه مدیریت استعداد و کارآفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بعلاوه مدیریت استعداد بر روی تولید، ارزیابی و بهره‌برداری از ایده‌ها نیز تأثیر معناداری می‌گذارد.

یکی دیگر از متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش نوآوری^۲ می‌باشد در وضعیت رقابتی موجود، در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری‌های مداوم، اصلی‌ترین ویژگی آن است، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب می‌شود، بلکه می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند. در این چنین فضایی، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب برتری خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده، دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (آرمسترانگ^۳، ۲۰۱۵). می‌تواند ارزش آفرینی کرده و تشخیص فرصت برای بهره‌برداری از بازار که توسط رقبا مورد توجه قرار نگرفته است، را افزایش دهد (لطیفی، ۱۴۰۱). نوآوری به عنوان معماری شرکت تعریف شده است که نشان می‌دهد چگونه شرکت می‌تواند ارزش‌هایی را برای مشتریان ایجاد و تحویل دهد (انور، ۲۰۱۸). نوآوری به عنوان اصلی‌ترین جریان تحقیقاتی در تحقیقات نوآوری در نظر نظر گرفته می‌شود و نحوه اجرای نوآوری‌ها را توصیف می‌کند (کراو و همکاران^۴، ۲۰۲۰). از دیدگاه بومن و همکاران^۵ (۲۰۱۹) نوآوری به عنوان تغییر در معماری مدل کسب و کار شرکت یا اجزای آن تعریف می‌شود که برای شرکت جدید است و منجر به تغییراتی قابل مشاهده در عملکردهای شرکت نسبت به مشتریان و شرکا می‌شود (بومن و همکاران، ۲۰۱۹). نوآوری از طریق یک فرایند یادگیری اتفاق می‌افتد و نحوه کار و ایجاد ارزش برای سهامداران را

¹ - Entrepreneurship

² - Novation

³ - Armstrong

⁴ - Kraus et al

⁵ - Bouwman et al

نشان می‌دهد (انور، ۲۰۱۸). شرکت‌ها با توجه به نوآوری در کسب و کارشان می‌توانند فرآیند خلاقیت و کارآفرینی در شرکت را با توجه به قابلیت‌های خودشان تسهیل کرده و از این طریق رقابت‌پذیری خودشان را بالا ببرند (پدرس و همکاران^۱، ۲۰۱۸) از جمله متغیری که با توسعه کارآفرینی و نوآوری ارتباط دارد، مدیریت استعداد^۲ می‌باشد. در وضعیت رقابتی موجود، در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری‌های مداوم، اصلی‌ترین ویژگی آن است، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب می‌شود، بلکه می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند. در این چنین فضایی، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب برتری خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده، دارای منابع انسانی ماهر، دانش محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند (آرمسترانگ^۳، ۲۰۱۵) مدیریت استعداد، شامل، تشخیص، توسعه و جابه‌جایی شغلی کارکنان و رهبران داخل سازمان، به منظور نگهداری بهتر استعدادهای کلیدی و آماده کردن رهبران از طریق افزایش دانش و مهارت‌های میان وظیفه‌ای آنان است (بابیو و رودریگوز^۴، ۲۰۲۱) مدیریت استعداد، یک وظیفه نیست که تنها با جذب افراد مستعد میسر شود، بلکه جذب افراد مستعد، آغاز تلاش سازمان در فرایند مدیریت استعداد است (خالوندی و عباسپور، ۱۴۰۰) اکنون سازمان‌ها در حال جذب و نگهداری بهترین‌ها هستند. کارکنان با استعداد، بزرگترین مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در عصر دانش محور خواهند بود، مزیت رقابتی که به سادگی قابل تقلید نخواهد بود و سرمایه‌ای مطمئن در دنیای پرتلاطم امروزی به حساب می‌آید (جوهری زاده و همکاران، ۱۴۰۱). سازمان‌ها بر پایه، مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود با هم رقابت می‌کنند و می‌دانند که با جذب و نگه‌داشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، می‌توانند به بالاترین درجه موفقیت برسند (اسمیت، ۲۰۱۷).

بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند (سیفی سالاردهی و همکاران، ۱۴۰۱). در این میان مدیریت استعداد معیاری است که میزان کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها برای دستیابی به کارآفرینی مورد توجه قرار می‌گیرد. مدیریت استعداد در دهه‌های اخیر ساختار بسیاری از مشاغل را با تغییر روبه‌رو کرده و به توسعه فعالیت‌های کارآفرینی و نوآوری در مشاغل کمک کرده است. اگرچه مدیریت استعداد در سال‌های اخیر تأثیر گسترده‌ای بر فعالیت سازمان‌های خدماتی داشته است، با این حال بسیاری از سازمان‌ها از خدمات آن محروم هستند. از طرف دیگر اهمیت مدیریت استعداد، ضرورت بازنگری در خصوص سرمایه‌گذاری و بهبود زیرساخت‌های لازم در گسترش مدیریت استعداد به سازمان‌ها را مشخص می‌کند. اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت استعدادها در سازمان‌ها نیازمند برنامه‌ریزی دقیق بوده و در این زمینه استقرار چارچوب سازمانی مناسب، استفاده بهینه از منابع موجود، شناخت نیازها و احترام به انتظارات مشتریان، تأمین منافع دوجانبه و استفاده از دانش و فن‌آوری روز اهمیت زیادی دارد. از آنجایی که تاکنون تحقیقی درباره بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری در شهرداری‌های استان اردبیل انجام نشده لذا لازم است با انجام این پژوهش خلاء مطالعاتی موجود پر شده و در نهایت موجب غنی شدن منابع علمی موجود در زمینه مورد مطالعه گردد. همچنین انجام چنین پژوهشی موجب شناخت روابط متقابل ابعاد مختلف مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی در شهرداری‌های استان شده و در نهایت باعث بهره‌وری بیشتر خواهد شد. با توجه به مطالب مطرح شده پژوهش حاضر در صدد پاسخ به سوال اصلی زیر می‌باشد: آیا نوآوری در رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی نقش میانجی دارد. با توجه به سوال فوق فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته‌اند

1 -Pedersen et al

2 - talent management

3 - Armstrong

4- Babio & Rodriguez

فرضیه اصلی:

نوآوری در رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل نقش میانجی دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.
- ۲- نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.
- ۳- مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.

پیشینه تجربی پژوهش

سیف سالاردهی و یعقوبی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «چهارچوبی برای استعدادیابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی» انجام دادند، آنها با استفاده از روش دلفی، آزمون فریدمن و ضریب هم‌هنگی کندال، شش تم اصلی، ۱۸ مؤلفه فرعی و ۱۱۸ شاخص و مفهوم نهایی استخراج شد و چارچوب منسجمی برپایه عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، مدل سازی شایستگی، نخبه یابی، توانمندسازی و نگهداشت ارائه شده است.

حسینی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی مستعد» انجام دادند، به این نتیجه رسید که مدیریت استعداد بر حفظ و نگهداری نیروهای انسانی بااستعداد تاثیر معناداری دارد.

نصیری ولیک بنی و عمادی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «تبیین نقش میانجی مدیریت استعداد در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش» نشان داد، بین فرهنگ سازمانی با مدیریت استعداد، بین مدیریت استعداد با مدیریت دانش و بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز نشان داد، مدیریت استعداد در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، می‌تواند نقش میانجی داشته باشد.

محمد پور و پیرزادیان (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سرمایه نمادین با توسعه کارآفرینی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد هر چه سرمایه‌های نمادین افراد درون سازمان مثبت تر و سازنده تر باشد و در راستای نمادهای ملی و اخلاقی و دینی باشد، این نمادها می‌توانند کارآفرینی را در راستای نمادهای سازمان که موجب مزیت رقابتی و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌شود به همراه خواهد داشت.

صیادی، محمدی و نیک پور (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان «رابطه بین مدیریت استعداد و خلاقیت کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی» انجام داده است. یافته‌های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای مدیریت استعداد و کارآفرینی مورد تأیید قرار گرفته است

حسین پور، منطقی و ملک محمدی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش مدیریت استعداد در توسعه کارآفرینی سازمان (مورد مطالعه: سازمان پشتیبانی و نوسازی بالگردهای ایران -پنها)» انجام دادند، یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی سازمان پنها تاثیر مثبت و معناداری دارد .

اشرفی، فرزانه و عزیزی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی با نقش میانجی نوآوری در بین کلیه دبیران دوره دوم متوسطه شهر تهران» انجام دادند، نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای عملکرد سازمانی بر نوآوری است. همچنین نوآوری نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر جالب توجهی دارد.

صالح زاده (۱۴۰۰) در پژوهشی، با عنوان ارتباط بین استعداد یابی و موفقیت سازمانی، نشان دادند که بین عناصر استعداد یابی و شیوه های مدیریت آن و ارزیابی سازمانی و عوامل انگیزشی و موفقیت سازمانی رابطه معنادار است، اما شناسایی استعداد سازمانی و عملکرد سازمانی و برنامه ریزی سازمانی از ارتباط جالب توجهی با موفقیت سازمانی بهره مند نبودند.

تحقیقی را که آدامسکی (۲۰۲۲) در موسسه سی.آی.دی انگلستان انجام دادند نشان داد که ۹۰ درصد پاسخ دهندگان آن معتقد بودند که فعالیت های مدیریت استعداد می تواند بر حوزه فعالیت های شرکت تأثیر مثبتی داشته باشد و بیش از نیمی از آن ها بر این باورند که تقریباً همه چیز در حیطة فعالیت های مدیریت استعداد قرار می گیرد.

حق پرست و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی، با عنوان ارتباط بین مدیریت استعداد و موفقیت سازمانی، نشان دادند که بین عناصر مدیریت استعداد و شیوه های مدیریت استعداد و ارزیابی سازمانی و عوامل انگیزشی و موفقیت سازمانی رابطه معنادار است، اما شناسایی استعداد سازمانی و عملکرد سازمانی و برنامه ریزی سازمانی از ارتباط جالب توجهی با موفقیت سازمانی بهره مند نبودند.

بارکوزن^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی رابطه مدیریت استعداد و کارآفرینی معلمان بوتسوانا را بررسی کردند، نتایج نشان داد که شیوه های اعمال مدیریت استعداد برای معلمان ضعیف است. برنامه ریزی نیروی کار، عملکرد و شیوه های نگهداری استعدادها عمده ترین مسائل بودند. همچنین بین مدیریت استعداد و کارآفرینی معلمان بوتسوانا رابطه مثبت و معناداری وجود داشت

سویم^۲ (۲۰۲۱) در رساله دکتری خود، با پژوهشی به روش آمیخته در یکی از واحدهای یک شرکت خدماتی در آمریکا، به بررسی سیستم مدیریت استعداد و چگونگی بهره گیری از این سیستم به عنوان اهرمی برای ایجاد تعهد در کارکنان پرداخته است. نتایج حاصل از مصاحبه های نیمه ساختار یافته در پژوهش وی علاوه بر تأثیر مدیریت استعداد بر تعهد کارکنان، نشان داد که چگونه بخش مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی می تواند به حمایت و تقویت سیستم مدیریت استعداد بپردازد.

نوبری آیدیشه و همکاران^۳ (۲۰۲۰) مدیریت استعداد و نوآوری را در بخش بین الملل بانک تجارت ایران بررسی کردند؛ یافته های این تحقیق نشان می دهد که بین مدیریت استعداد و ابعاد آن (جذب، نگهداری و استعداد، توسعه استعداد) با نوآوری رابطه وجود دارد و نیز بین مدیریت استعداد و نوآوری با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی رابطه وجود دارد

دابسون^۴ و دیگران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به منظور طراحی فعالیت های کار آفرینی و جمع آوری اطلاعات درباره سازمانها، برنامه ها و فعالیت های حمایت کننده از کارآفرینی در مناطق روستایی با این نتیجه رسیدند که به چهار عامل اصلی برای حیات بخشی به روح کارآفرینی در مناطق روستایی نیاز است که عبارتند از ایجاد فعالیت متناسب با نیازهای شناسایی شده جامعه محلی، تولیدات کافی متناسب با مقیاس، منابع و مهارتهای محلی، تمرکز بر کارآفرینی، یادگیری مداوم از طریق تغییر آموزه های قبلی.

لی^۵ (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی عوامل موثر بر موفقیت کارآفرینی زنان روستایی کشور چین پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد بین سطح تحصیلات پدر، مشارکت در فعالیت های اجتماعی، بازدید از کسب و کار دیگران، دوره های آموزشی و عضویت در نهادها و تعاونی ها با متغیر موفقیت کارآفرینی زنان روستایی ارتباط معنی داری وجود دارد.

¹ - Barkhuizen

² - Sweem

³ - Naubri Aydisheh et al

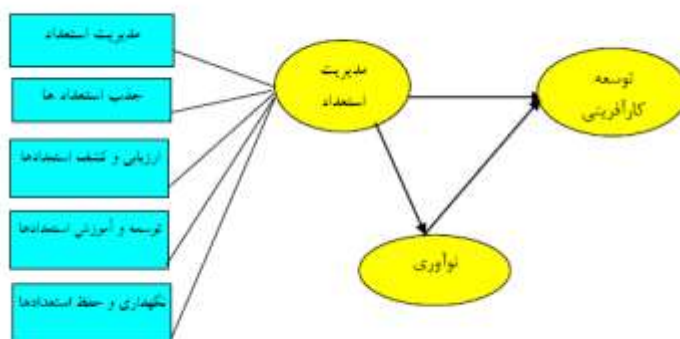
⁴ - Dabson

⁵ - Li

تحقیقی را که کلارک و وینکلر (۲۰۲۰) در موسسه سی.آی. دی انگلستان انجام دادند نشان داد که ۹۰ درصد پاسخ دهندگان آن معتقد بودند که فعالیت های مدیریت استعداد می تواند بر حوزه فعالیت های شرکت تأثیر مثبتی داشته باشد و بیش از نیمی از آن ها بر این باورند که تقریباً همه چیز در حیطه فعالیت های مدیریت استعداد قرار می گیرد (آدامسکی، ۲۰۲۱). با مرور پیشینه تحقیقات متوجه می شویم که در سال های اخیر تحقیقات گسترده ای در این زمینه در کشورهای جهان صورت گرفته که نشان از اهمیت این مباحث در سازمان ها می باشد مرور تحقیقات پیشین نشان داد که هر یک از متغیرها، با یک یا دو متغیر دیگر سنجیده شده اند، اما هیچ تحقیقی اثر متغیرهای یاد شده را با هم مورد سنجش قرار نداده است. به همین خاطر در این پژوهش سعی شده است تا با ارائه مدلی جامع، به بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی با نقش میانجی نوآوری در شهرداری های استان اردبیل پردازد.

مدل مفهومی پژوهش

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است، که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود، در این تحقیق از مدل مفهومی شماره ۱ استفاده شده است.



منبع: ادبیات پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ جهت گیری های پژوهش کاربردی، از لحاظ هدف پژوهش، توصیفی است تحقیق توصیفی همانگونه که از نامش به وضوح می توان دریافت، توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف می باشد. (خلیلی شورینی، ۱۴۰۱)، از لحاظ استراتژی های پژوهش پیمایشی و همبستگی (معادلات ساختاری) می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان با سمت های مختلف شهرداری های استان اردبیل در سال ۱۴۰۲ می باشد. طبق آمار دریافتی از استانداری استان اردبیل تعداد ۶۰۶ نفر در شهرداری ها استان اردبیل در حال ارائه خدمات به شهروندان می باشند.

جدول ۱: جامعه و نمونه آماری تحقیق

شهرستان	سهم در جامعه آماری	سهم در نمونه آماری
اردبیل	جمع	۹۴
	۲۸۸	

	درصد	۴۷٪	
۸	جمع	۲۵	کوثر
	درصد	۴٪	
۱۹	جمع	۵۵	مشگین شهر
	درصد	۹٪	
۱۰	جمع	۳۱	سرعین
	درصد	۵٪	
۱۴	جمع	۴۲	خلخال
	درصد	۷٪	
۸	جمع	۲۲	نیر
	درصد	۴٪	
۲۲	جمع	۶۵	پارساباد
	درصد	۱۱٪	
۱۴	جمع	۴۵	گرمی
	درصد	۷٪	
۱۲	جمع	۳۳	بیله سوار
	درصد	۶٪	

در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه، از فرمول زیر $N = \frac{NZ(\alpha/2) \sigma^2}{(N-1)d^2 + Z^2 \sigma^2}$ استفاده شده است. با توجه به پژوهش های صورت گرفته ماکزیمم واریانس سوالات برابر $S = 17/33$ در نظر گرفته شده است. به این ترتیب با توجه به خطای نمونه گیری $d = 5$ و $Z\alpha/2 = 1/96$ و سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد نمونه مورد نظر ۲۰۱ نفر تعیین شد. که در آن:

$$N = \text{حجم جامعه آماری}$$

$$S^2 = \text{ماکزیمم واریانس سوالات}$$

$$Z = \text{مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد، که در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱٫۹۶ می باشد}$$

$$d = \text{مقدار اشتباه مجاز}$$

با جایگذاری تعداد جامعه آماری، حجم نمونه متناسب با این پژوهش تقریباً برابر ۲۰۱ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{606 \times (1.96)^2 \times (17.33)}{605 \times (0.5)^2 + (1.96)^2 \times (17.33)} = 201$$

پس از مشخص شدن حجم نمونه (با توجه به جدول بالا)، با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با توجه به تعداد کارکنان شهرداری های استان اردبیل، تعداد نمونه به نسبت و با استفاده از فرمول (تعداد نمونه $\times n/N$) بین شهرهای تعیین شده، تخصیص داده شد. مطابق با این فرمول n برابر تعداد کارکنان شهرداری های استان اردبیل مورد نظر و N تعداد کل کارکنان

شهرداری‌های استان اردبیل می‌باشد (نمونه بر اساس ناهمگن). بعد از تعیین و تخصیص نمونه به هر شهر از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده نسبت به جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه اقدام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد در بخش توصیفی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق سؤالات با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی از قبیل میانگین، واریانس، انحراف معیار، توزیع فراوانی، نمودار و ... استفاده شد. در بخش استنباطی از روش معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی PLS جهت برازندگی مدل استفاده شد. همچنین برای میانجی از آزمون سوبل استفاده شد. و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم افزار SmartPLS صورت گرفت

ابزار پژوهش

پرسشنامه نوآوری

پرسشنامه نوآوری کسب و کار متشکل از ۶ سوال پنج گزینه‌ای می‌باشد که توسط پانگ و همکاران (۲۰۱۹)، طراحی شده است. این پرسشنامه بدون مولفه می‌باشد. پایایی پرسشنامه نوآوری در پژوهش پانگ و همکاران (۲۰۱۹) ۰/۸۶ گزارش شده است. همچنین در پژوهش کاظمی و همکاران (۱۴۰۰) ۰/۸۱ گزارش شده است. در مطالعه حاضر پایایی با اجرا روی ۳۰ نفر از محیط پژوهشی قبل از اجرای نهایی با کمک آزمون آماری آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسشنامه کارآفرینی

پرسشنامه کارآفرینی توسط برون و همکاران در سال (۲۰۰۱) تهیه و تدوین شده است، استفاده خواهد شد. پرسشنامه مذکور بوسیله کلاته سیفری (۱۳۸۸) مورد تأیید قرار گرفت است. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه برای ۶ مؤلفه کارآفرینی (خلاقیات ۲ گویه، خطرپذیری ۳ گویه، طرح و برنامه ۳ گویه، ساختار مدیریتی ۵ گویه، فلسفه پاداش و تشویق ۲ گویه، فرهنگ کارآفرینی ۵ گویه) می‌باشد. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه از نوع مقیاس پنج ارزشی لیکرت است که هر پاسخ امتیازی از ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. پایایی ابزار در پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۶) ۰/۸۸ و در پژوهش سجادی و همکاران (۱۳۹۵) ۰/۹۲ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی در این پژوهش هم از طریق آلفای کرونباخ به دست خواهد آمد، به طوری که قبل از اجرای پرسشنامه، تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه به صورت تصادفی بین جامعه آماری توزیع و پایایی آن ۰/۸۸ به دست آمد. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی سؤالات و گویه‌های مورد سنجش برای مفاهیم مورد استفاده تحقیق، از نظرات صاحب‌نظران و اساتید و متخصص استفاده شد

پرسشنامه مدیریت استعداد

پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۰) دارای ۱۶ سوال و چهار مولفه جذب استعدادها (۴ گویه) ارزیابی و کشف استعدادها (۴ گویه)، توسعه و آموزش استعدادها (۴ گویه) و حفظ استعدادها (۴ گویه) می‌باشد. که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) تنظیم شده است، احمدی و همکاران (۱۳۹۰) پایایی ۰/۹۶ را گزارش نموده‌اند. در مطالعه حاضر پایایی آن با اجرا روی ۳۰ نفر از محیط پژوهشی قبل از اجرای نهایی با کمک آزمون آماری آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد.

روایی ابزار

روایی محتوا و روایی همگرای پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفته است. در انجام تحلیل عاملی باید اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. بدین منظور از شاخص KMO

و آزمون بارتلت استفاده می شود. براساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از ۰/۶ و نزدیک به یک وسط معناداری (sig) آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲)

جدول ۲: آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات

متغیرها	مدیریت استعداد	توسعه کارافرینی	نوآوری
آزمون بارتلت	۰/۸۷۸	۰/۹۰۶	۰/۸۱۱
آزمون KMO	۸۰۳/۵۶۵	۷۸۶/۶۵۶	۶۹۸/۵۶۴
χ^2	۲۰۰	۲۰۰	۲۰۰
درجه آزادی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
Sig			

با توجه به جدول بالا مقدار KMO برابر با (۰/۸۷۸، ۰/۹۰۶ و ۰/۸۱۱) و بزرگتر از ۰/۶ است تعداد نمونه (تعداد پاسخ دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار Sig آزمون بارتلت، برای پرسشنامه متغیرها کوچکتر از ۰/۵۰ است، که نشان می‌دهد ساختار مدل عاملی مناسب است.

روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از بارهای عاملی در تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفته است. در تحلیل عاملی تاییدی بارعاملی استاندارد و آماره T محاسبه شده اند. قدرت رابطه بین مولفه های مدل و گویه های پرسشنامه ها بوسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن گویه صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (هومن، ۱۳۸۴)

بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد. براساس نتایج به دست آمده آماره t همه گویه‌های پرسشنامه در سطح اطمینان ۰/۵ مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد بنابراین همبستگی های مشاهده شده معنادار است. لذا روایی محتوایی پرسشنامه تایید می شود. روایی همگرا بدین معنا است که سوالات هر مولفه تفکیک مناسبی به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به مولفه های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر سوال فقط مولفه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آنها به گونه‌ای باشد که تمام مولفه ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. برای بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده استفاده می شود. میانگین واریانس استخراج شده، خلاصه‌ای از میزان تبیین واریانس گویه های پرسشنامه در یک مولفه است. میانگین واریانس استخراج شده برای یک مولفه عبارت است از مجموع مربعات بارهای عاملی گویه‌های آن مولفه تقسیم بر تعداد گویه‌ها. برای برقراری روایی همگرا میانگین واریانس استخراج شده برای هر مولفه، باید بزرگتر از ۰/۵ باشد این مقدار برای مولفه های پژوهش در جدول شماره ۳ داده شده است.

جدول ۳: بررسی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده مولفه های پژوهش

نتیجه	سطح قابل قبول	میانگین واریانس استخراج	مولفه
برقراری روایی همگرا	۰/۵	۰/۷۸۶	خلاقیت
برقراری روایی همگرا	۰/۵	۰/۶۹۸	خطرپذیری
برقراری روایی همگرا	۰/۵	۰/۶۷۱	طرح و برنامه
برقراری روایی همگرا	۰/۵	۰/۷۰۲	ساختار مدیریتی

فلسفه پاداش و تشویق	۰/۶۹۰	۰/۵	برقراری روایی همگرا
فرهنگ کارآفرینی	۰/۷۸۱	۰/۵	برقراری روایی همگرا
جذب استعدادها	۰/۸۹۷	۰/۵	برقراری روایی همگرا
ارزیابی و کشف استعدادها	۰/۷۹۸	۰/۵	برقراری روایی همگرا
توسعه و آموزش استعدادها	۰/۸۹۲	۰/۵	برقراری روایی همگرا
حفظ استعدادها	۰/۸۷۷	۰/۵	برقراری روایی همگرا

پایایی

برای بررسی پایایی پرسشنامه دو ملاک پیشنهاد شده است. یکی آلفای کرونباخ و دیگری پایایی ترکیبی پیشنهاد شده که آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷ باشد (نانتالی و بنیستین، ۱۴۰۱)

جدول ۴: آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مولفه های پژوهش

نتیجه	آلفای کرونباخ	مولفه
برقراری پایایی	۰/۷۷	خلاقیت
برقراری پایایی	۰/۸۵	خطرپذیری
برقراری پایایی	۰/۷۹	طرح و برنامه
برقراری پایایی	۰/۶۶	ساختار مدیریتی
برقراری پایایی	۰/۶۸	فلسفه پاداش و تشویق
برقراری پایایی	۰/۸۲	فرهنگ کارآفرینی
برقراری پایایی	۰/۸۱	جذب استعدادها
برقراری پایایی	۰/۷۹	ارزیابی و کشف استعدادها
برقراری پایایی	۰/۷۶	توسعه و آموزش استعدادها
برقراری پایایی	۰/۸۸	حفظ استعدادها

تحلیل داده‌ها

آزمون نرمال بودن

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید. جدول شماره ۵ نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۵: آزمون نرمالیتی داده‌ها

مدیریت استعداد	نوآوری	توسعه کارآفرینی	آماره Z کولموگروف - اسمیرنف
۳/۴۱	۳/۶۶	۴/۶۹	اسمیرنف
۱/۲۳۴	۰/۲۶۶	۰/۲۵۴	سطح معنی داری

به دلیل اینکه مقادیر آماره Z اسمیرنف-کولموگروف برای متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۵ است. بنابر این می توان نتیجه گرفت که توزیع داده‌ها بصورت نرمال می‌باشد. در نتیجه تمامی شرایط استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این تحقیق، برازش مدل با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید (آلفای کرونباخ در بخش قبل مورد تأیید قرار گرفت). باید یادآور شد مقدار این دو معیار می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی درباره آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول باشد. همچنین، روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد که مقدار قابل قبول برای آن می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد. نتایج این معیارها برای متغیرها و ابعاد آنها مطابق جدول ۴-۹ است:

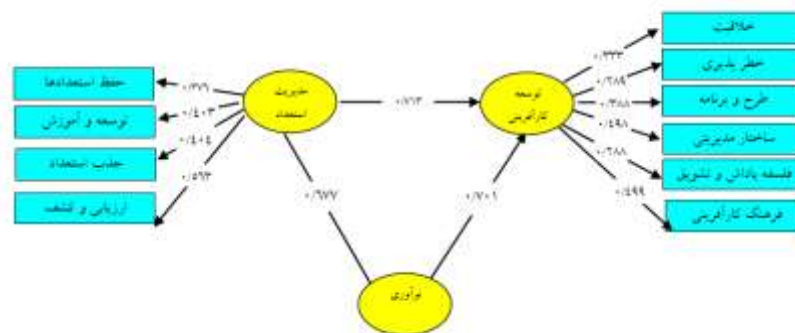
جدول ۶: جدول روایی واگرا تحقیق

سازه‌ها	مدیریت استعداد	توسعه کارآفرینی	نوآوری
مدیریت استعداد	۰/۸۵۳		
توسعه کارآفرینی	۰/۶۷۳	۰/۷۵۸	
نوآوری	۰/۷۲۲	۰/۷۰۲	۰/۷۴۴

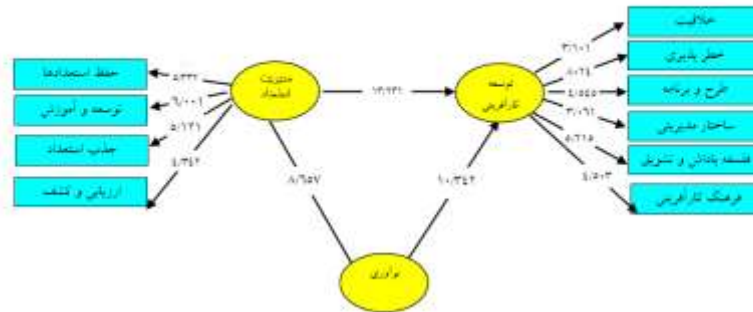
نتایج جدول فوق بیانگر این است که روایی واگرا از میزان قابل قبولی برخوردار بوده است.

آزمون فرضیات تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار PLS می‌پردازیم.



نمودار ۱: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



نمودار ۲: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

ضرایب معناداری (مقادیر t-values)

با توجه به نمودار شماره ۴-۵، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱,۹۶ بدست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

جدول ۷: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه آزمون	معناداری T-) (Value	ضریب مسیر (β)	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	فرضیه
تایید فرضیه اول	۱۳/۳۳۱	۰/۷۱۳	مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد	اول
تایید فرضیه دوم	۱۰/۳۴۲	۰/۷۰۱	نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.	دوم
تایید فرضیه سوم	۸/۶۵۷	۰/۶۷۷	مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.	سوم

معیار R Squares یا R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۸، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۸: نتایج معیار R2 برای سازه درون‌زا

R2	متغیرهای مکنون
۰/۷۱۴۳۵۳	توسعه کارآفرینی
۰/۶۹۸۰۲۱	نوآوری

معیار^۱ GOF

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰،۰۱، ۰،۲۵ و ۰،۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.

جدول ۹: میزان R2 و Commuality متغیرهای تحقیق

R2	Commuality	متغیرهای مکنون
۰/۶۱۲۱۲۱	۰/۷۰۳۴۳۴	مدیریت استعداد
۰/۶۰۳۴۳۵	۰/۷۰۱۲۱۲	توسعه کارآفرینی
۰/۶۲۰۱۲۱۶	۰/۶۸۰۲۳۲	نوآوری

جدول ۱۰: نتایج برازش مدل کلی

GOF	R2	Commuality
۰/۵۴۲	۰/۵۱۱	۰/۶۶۲

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۴۲، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی تحقیق

نوآوری در رابطه‌ی بین رابطه بین مدیریت استعداد از طریق نقش میانجی نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.

¹ - Goodness of Fit

چهار شرط برای وجود یک اثر واسطه‌ای (میانجی) ضروری است. بارون^۱ و کننی^۲ ابتدا متغیر مستقل و متغیر وابسته باید ارتباط داشته باشند همانطور که در نمودار (۴-۴) نشان داده شده متغیر مستقل مدیریت استعداد و متغیر وابسته توسعه کارآفرینی همبسته هستند.

دوم متغیر مستقل و متغیر واسطه باید ارتباط داشته باشند. متغیر مستقل، مدیریت استعداد و واسطه نوآوری همبسته هستند. سوم متغیر وابسته و واسطه باید ارتباط داشته باشند: واسطه نوآوری و متغیر توسعه کارآفرینی همبسته هستند. در نهایت تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته زمانی که متغیر واسطه‌ای مطرح می‌شود باید تغییر کند:

در نمودار (۴-۵) می‌توان تغییر مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی را زمانی که نوآوری کنترل می‌شوند مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که نوآوری رابطه بین مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی است. علاوه بر این از آزمون سوبل برای تایید اینکه نوآوری کامل است استفاده شده است.

بررسی معنی‌داری متغیر میانجی (آزمون سوبل)

آزمون سوبل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلنا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوبل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه (TaTb) است که در معرض واریانس نمونه‌گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن توزیع نمونه‌گیری ab می‌توان یک p-value برای ab به دست آورد. بطور کلی در آزمون سوبل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن.

از آنجا که در این تحقیق نوآوری متغیر میانجی (واسطه) می‌باشد لازم است تحلیلی بر نقش میانجی آنها شده و در واقع سنجش بشود که آیا این متغیر در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته نقش میانجی دارد یا خیر؟ بنابراین برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود که نتایج آن در جدول ۴-۱۷ نشان داده شده است.

جدول ۱۱: نتایج آزمون معنی‌داری اثر متغیر میانجی مدیریت دانش

مسیر ساختاری تحقیق	مقدار آماره آزمون سوبل Z-Value
مدیریت استعداد ← نوآوری ← توسعه کارآفرینی	۱۶/۰۰۱

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (۰/۶۷۷)

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (۰/۷۰۱)

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی (۰/۰۴۴)

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته (۰/۰۵۹)

¹ Baron
² Kenny

با توجه به نتایج بالا مقدار z-value حاصل از آزمون سوپل برابر با $16/001$ شد که بدلیل بیشتر بودن از $1,96$ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدیریت استعداد از طریق نقش میانجیگری نوآوری بر توسعه کارآفرینی تاثیر دارد. نوآوری رابطه بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی را افزایش می‌دهد (میانجی می‌کند). بنابراین فرضیه اصلی تحقیق نیز تأیید می‌شود.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی ۱: مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد با توجه به نمودار شماره ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی)، $\beta = 0/713$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 13/231$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۲: نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد. با توجه به نمودار شماره ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (نوآوری و توسعه کارآفرینی)، $\beta = 0/701$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 10/342$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد. با توجه به نمودار شماره ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (مدیریت استعداد و نوآوری)، $\beta = 0/677$ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t = 8/657$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت استعداد فرایندی است که از زمان پدیدار شدن کماکان مسیر تحول را می‌پیماید، با آگاه شدن مدیران سازمان از این حقیقت که استعدادها و توانائی‌های کارکنان آنان است که کسب و کار آنها را به سمت موفقیت هدایت می‌کند، شرکت‌ها و سازمان‌ها بر آن شدند تا در زمینه‌های مدیریت استعداد وارد عمل شوند و برای حفظ کارکنان با پتانسیل بالای خود تلاش نمایند. مدیریت استعداد شیوه‌ای است که هم برای سازمان و هم برای افراد مفید می‌باشد و به افراد کمک می‌کند تا در فعالیت‌هایی پیشی گیرند که امروزه بسیار مهم هستند و همچنین آنها را قادر می‌سازد تا چالش‌ها را در هر زمان و مکان به بهترین نحو کنترل کنند. این روش کاربردی به افراد کمک می‌کند تا بهره‌وری عملکردشان ارتقا پیدا کند و به توسعه کارآفرینی برسند. پژوهشگران بسیاری معتقدند، توسعه سازمانی، رشد و حتی بقای سازمان در شرایط رقابت بالای جهانی به رفتار کارآفرینانه افراد بستگی دارد. کارآفرینی تنها به فعالیت‌های مخاطره آمیز مستقل فردی منحصر نمی‌شود، بلکه مجموعه‌های سازمانی را نیز درگیر می‌کند. کارآفرینی به این معنی است که سازمان می‌تواند نوآوری را با تشویق کارکنان توسعه دهد و به آنها برای تعقیب برنامه‌هایشان، آزادی و انعطاف‌پذیری بدهد. برخی از صاحب‌نظران توسعه کارآفرینی را یکی از عوامل تولید مانند سرمایه و کار می‌شناسند.

همچنین با افزایش سریع رقابتی جدید و ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمان‌ها و نیز از دست دادن بهترین نیروهای کاری ضرورت کارآفرینی در سازمان‌ها جدی است .
توسعه کارآفرینی ممکن است تحت عنوان فعالیت‌های رسمی و یا غیررسمی با ایجاد کسب و کارهای جدید در درون شرکت-ها و بر اساس نوآوری فرآیندها، محصولات و توسعه بازارها هدف گذاری شود. به عقیده جان ساویر، توسعه کارآفرینی نه تنها در واحدهای کسب و کار بلکه در سایر سازمان‌ها و در همه وظایف و کارها، چه کارهای کاملاً نوآورانه یا کاملاً ساده می‌تواند دیده شود .

نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان داد نوآوری رابطه بین مدیریت استعداد و توسعه کارآفرینی را افزایش می‌دهد (میانجی می‌کند). این نتایج با یافته‌های تحقیق حسین‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی اعتماد» همسو می‌باشد. آنها به این نتیجه رسیده‌اند تأثیر مدیریت استعداد بر کارآفرینی سازمانی به میزان ۰/۴۸، مدیریت استعداد بر اعتماد سازمانی به میزان ۰/۵۰ و اعتماد بر کارآفرینی سازمانی به میزان ۰/۴۵ تاثیر مثبت و معناداری داشته‌اند. همچنین با یافته‌های تحقیقی آدامسکی (۲۰۲۲) که نشان دادند ۹۰ درصد پاسخ دهندگان آن معتقد بودند که فعالیت‌های مدیریت استعداد می‌تواند بر حوزه فعالیت‌های شرکت تأثیر مثبتی داشته باشد همسو می‌باشد. همچنین با یافته‌های بارکوزن و همکاران (۲۰۲۲) که نشان داد بین مدیریت استعداد و کارآفرینی معلمان بوتسوانا رابطه مثبت و معناداری وجود داشت همسو می‌باشد. همچنین با یافته‌های سیف سالاردهی و یعقوبی (۱۴۰۱)، صیادی، محمدی و نیک پور (۱۴۰۰)، اشرفی، فرزانه و عزیزی (۱۴۰۰)، حسینی (۱۳۹۹)، سویم (۲۰۲۱) نوبری آیدیشه و همکاران (۲۰۲۰) هماهنگ و همسو می‌باشد. این نتایج رابطه مدیریت استعداد با متغیرهای مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت مدیریت استعداد یکی از گفتمان‌هایی است که در عرصه پارادایم‌های جدید توسعه مطرح و مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. این یک واقعیت انکارپذیر است که کشورهای جهان سوم برای رسیدن به توسعه، کشورهای پیشتر توسعه یافته را به عنوان الگو مورد توجه قرار می‌دهند و هدف نهایی در بیشتر این گروه از کشورها، پیوستن به کشورهای توسعه یافته و همانند شدن با آنها می‌باشد. (ابو العالی، غفاری، ۱۴۰۱) آنچه باعث برجسته شدن موضوع مدیریت استعدادها در سالهای اخیر شده است آشکار شدن این موضوع است که به ودیعه گرفتن روش‌ها و تجارب دیگران بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های بین جوامع، فرهنگ‌ها و فضاها نمی‌تواند منجر به توسعه کارآفرینی و توسعه پایدار در این جوامع شود. استعداد را به عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌های یک شخص نیز می‌توان در نظر گرفت، بر این اساس استعداد شامل مفاهیمی مانند ذوق ذاتی، مهارت‌ها، دانش، قابلیت و توانایی یادگیری می‌باشد.

نتایج فرضیه فرعی ۱ نشان داد مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی در شهرداری‌های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیق حسین پور، منطقی و ملک محمدی (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی نقش مدیریت استعداد در توسعه کارآفرینی سازمان «هماهنگ و همسو می‌باشد. آنها به این نتیجه رسیده‌اند که مدیریت استعداد بر توسعه کارآفرینی سازمان پنهنا تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین با یافته‌های حمدی، فخرزاد و زارع (۱۴۰۰) که نشان دادند مدیریت استعداد بر کارآفرینی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد، هماهنگ و همسو می‌باشد. همچنین با یافته‌های حسین‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)، آدامسکی (۲۰۲۲)، حق پرست و همکاران (۲۰۲۱) بارکوزن و همکاران (۲۰۲۲) با توجه به متغیرهای مورد مطالعه و همسو می‌باشد.

یکی از استراتژی‌های اصلی مسولان و مدیران تعقیب جدی استعدادهاست، چنانچه ارگانی نتواند افراد مستعد را به عنوان اعضای جدید جذب کند رشد و پیشرفت نخواهد داشت. داگلاس برای یکی از رهبران متفکر در حوزه روان شناسی سازمان‌های صنعتی بیان می‌کند: سازمانها باید هم در حوزه توسعه استعدادهای فعلی و هم در زمینه جذب استعدادهای جدید سرمایه گذاری کنند، اما با فرض اینکه منابع کافی و مناسب استعداد در بیرون از سازمان وجود دارد، سازما نها باید بیشترین اولویت خود را بر انتخاب افراد مناسب در مشاغل مناسب متمرکز کنند. رشد و توسعه ی نواحی روستایی با توجه به نقش آن ها در فرایند توسعه‌ی ملی از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار است. به همین دلیل اندیشمندان و سیاست گذاران کشورهای مختلف نسبت به توسعه ی شهر توسط شهرداری‌ها و رفع مشکلات و معضلات آن ها توجه ویژه ای دارند. امروزه صاحب نظران بین المللی بر این باورند که جدا از سیاست ها و استراتژی های کلان توسعه و توسعه ی اقتصادی، باید به طور ویژه و مشخص به امر توسعه ی کارآفرینی در ر شهرها و ریشه کنی فقر گسترده‌ی حاکم بر آن ها نیز پرداخت. (مطیعی لنگرودی، ۱۴۰۱)

همچنین نتایج فرضیه فرعی ۲ نشان داد نوآوری بر توسعه کارآفرینی در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته های تحقیق حق پرست و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان «ارتباط بین نوآوری بر توسعه کارآفرینی» هماهنگ و همسو می باشد. آنها به این نتیجه رسیده اند بین نوآوری بر توسعه کارآفرینی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین با یافته‌های آدامسکی (۲۰۲۲)، سیف سالاردهی و یعقوبی (۱۴۰۱)، صیادی، محمدی و نیک پور (۱۴۰۰)، اشرفی، فرزانه و عزیزی (۱۴۰۰)، حسینی (۱۳۹۹)، سویم (۲۰۲۱) نوبری آیدیشه و همکاران (۲۰۲۰) هماهنگ و همسو می باشد. این نتایج رابطه نوآوری بر توسعه کارآفرینی و با متغیرهای مورد مطالعه را نشان می دهد

منابع انسانی میهن ما به هیچ وجه محدودتر از منابع غنی طبیعی سرشار آن نیست. در عین حال، همان طور که منابع طبیعی اندازه معینی دارد که باید به خوبی و با برنامه ریزی دقیق علمی مورد بهره برداری قرار گیرد، منابع انسانی نیز نامحدود نیست و در بهره‌گیری از آنها باید کمال مراقبت به عمل آید. کشور ما برای استقلال، توسعه و پیشرفت همه جانبه در حوزه های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، حقوقی، فناوری، نظامی و امنیتی به شخصیت های رشد یافته و به دل‌های بیدار و به مغزهای اندیشمند و دست های ماهر و توانا نیازمند است که باید مدیریت و گزینش شوند و پرورش یابند. (آشتیانی، ۱۴۰۱).

و نتایج فرضیه فرعی ۳ نشان داد مدیریت استعداد بر نوآوری در شهرداری های استان اردبیل تاثیر معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیق صیادی، محمدی و نیک پور (۱۴۰۰) با عنوان «رابطه بین مدیریت استعداد و خلاقیت کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی» هماهنگ و همسو می باشد. یافته‌های تحقیق حاضر مبنی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای مدیریت استعداد و کارآفرینی مورد تأیید قرار گرفته است. و با یافته‌های اشرفی، فرزانه و عزیزی (۱۴۰۰) که مدیریت استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر نوآوری تاثیر دارد همسو می‌باشد. و با یافته های نوبری آیدیشه و همکاران (۲۰۲۰) که نشان می دهد که بین مدیریت استعداد و ابعاد آن(جذب، نگهداری واستعداد، توسعه استعداد) با نوآوری رابطه وجود دارد همسو می‌باشد.

کارت رایت (۲۰۱۲) مدیریت استعداد را شامل فرایند شناسایی، استخدام، آموزش، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد با هدف بهینه کردن توان یک مجموعه به منظور تحقق نتایج کسب و کار می داند(گودرزی و حسینی، ۱۴۰۲). به نظر کاپلی (۲۰۱۲) مدیریت استعداد را نگرشی به منظور جذب، توسعه و آموزش نگهداری افراد خلاق و نخبه برای رسیدن به اهداف حال و آینده جوامع است. به معنای کلی تر مدیریت استعداد نگرشی هوشیارانه برای استفاده از استعداد و شایستگی افراد نخبه به منظور تأمین نیازها و اهداف کلی و جزئی یک کشور است (علامه و آقایی، ۱۴۰۰).

کارآفرینان نقشی کلیدی در توسعه اقتصادی و تحولات اجتماعی دارند. کارآفرینان به عنوان عناصر اصلی در تسریع توسعه کشورهای در حال توسعه و در تجدید حیات و استمرار توسعه کشورهای صنعتی مورد توجه بوده‌اند. به دلیل نقش و جایگاه ویژه کارآفرینان در روند توسعه و رشد اقتصادی، بسیاری از دولت‌ها در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات و بهره‌برداری از دستاوردهای پژوهشی، شمار هر چه بیشتری از جامعه را که دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند، به آموزش در جهت کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه تشویق و هدایت کنند (قوامی و لطفعلی پور، ۱۴۰۲)

پیشنهادات کاربردی

- ۱- مدیریت استعداد، یکی از مهمترین مباحثی است که در سازمانها مورد توجه قرار می‌گیرد، همان طور که در ادبیات موضوع نیز تاکید شده است، مدیریت استعداد نیاز به عزم جدی و حمایت همه جانبه از سوی مسولان دارد که می‌تواند در این خصوص راه گشا باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که در ارگانهای مختلف از جمله شهرداری‌ها فرهنگ مدیریت استعداد در اعمال مدیران جاری گردد تا همه به این باور برسند که مدیریت استعداد، اثری عمیق بر توسعه کارآفرینی خواهد گذشت و برای این امر، باید به عوامل زمینه‌ای تحقق آن توجه جدی شود.
- ۲- به مسولان ذی ربط پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن تخصص کارآفرینان به جذب و حفظ و نگهداشت آنها توجه نموده تا بتوانند فرایند مدیریت استعداد را رهبری کنند. همچنین توجه به کارآفرینی و تقویت جنبه‌های مثبت آن، سبب تقویت مدیریت استعداد در شهرداری‌ها خواهد شد.
- ۳- بهره گیری از ایده های ناب و خلاقانه افراد حتی در پایین ترین رده، تشویق و ترغیب افراد به مطرح کردن ایده‌ها، برگزاری جلسات نشست و گفتگو با آنانی که مستقیماً در ارائه خدمات دخالت دارند می‌تواند در توسعه کارآفرینی مؤثر باشد.
- ۴- از انجایی که اکثر کارکنان شهرداری‌های استان اردبیل با تحصیلات عالی بر خوردار هستند، توجه به کارآفرینان به عنوان یک فرصت برای اقتصاد این مناطق در زمینه افزایش بهره‌وری کارآفرینان لازم و ضروری می‌باشد.
- ۵- پیشنهاد می‌شود صندوق حمایت مالی و معنوی از کارآفرینان جهت کاهش نگرانی آنان تأسیس گردد.
- ۶- تلاش در راستای رفع موانع توسعه‌ی کارآفرینی در شهرداری‌های استان اردبیل.

محدودیت‌های پژوهش

- در این پژوهش برخی محدودیت‌های خارج از کنترل محقق، نظیر بی انگیزگی و کمبود وقت برخی کارکنان جهت تکمیل پرسشنامه‌های مورد نظر موجب شد که احتمالاً آنان با دقت و توجه کافی به گویه‌های مورد نظر پاسخ ندهند و این امر تا حدودی ممکن است بر نتایج تحقیق، تاثیر گذاشته باشد.
- تمایل پاسخ دهندگان به انتخاب پاسخهای متوسط و نیز خطای سهل گیری آنها که از مشکلات تحقیقات پیمایشی است، احتمالاً به نحوی پاسخها را متأثر ساخته است که توجه به این مشکل نیز ضرورت دارد.
 - جامعه آماری پژوهش کارکنان شهرداری‌های استان اردبیل بوده لذا تعمیم نتایج حاصله به سایر جوامع آماری باید با احتیاط و به شرط تشابه شرایط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی آنها با جامعه آماری این پژوهش صورت گیرد.
 - با تمام تلاش که محقق برای پوشش تمام ابعاد مدیریت استعدادهای توسعه کارآفرینی انجام داد، ولی احتمال اینکه بعضی از موارد از نظر وی دور مانده باشد وجود دارد.

پیشنهادات پژوهشی

پیشنهاد می‌شود در رابطه با موضوعات ذیل تحقیقاتی صورت گیرد:

- ۱- تعیین چارچوبی برای مدیریت استعداد در شهرداری‌های استان اردبیل
- ۲- تبیین نقش میانجی مدیریت استعداد در ارتباط بین توسعه کارآفرینی و بهره‌وری
- ۳- شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر مدیریت استعداد در شهرداری‌های استان اردبیل

منابع

- احمد پور داریانی و محمد مقیمی، محمود (۱۴۰۲) مبانی کارآفرینی، چاپ نهم، تهران، انتشارات فراندیش.
- اعظمی، امیر؛ خواجه ثیان، داتیس، تولایی، روح الله (۱۴۰۱) تحقق امنیت اجتماعی در بستر کارآفرینی، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱۸
- ایمنی، سیاوش و هاشمی سید سعید، (۱۴۰۲) نقش کارآفرینی در توسعه پایدار گردشگری، مجله کار و جامعه، شماره ۱۰۶ - ۱۰۷، صص ۹۵-۱۰۶
- بهکیش، محمد مهدی (۱۴۰۳) اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن، تهران، نشر نی.
- بیگدلو، مهدی (۱۴۰۲) بررسی منابع گوناگون تامین مالی کارآفرینان، تهران، مجموعه مقالات اولین همایش ملی صنعت سرمایه‌گذاری مخاطره پذیر، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- تاج الدین، محمد، معالی تفتی، مرجان (۱۴۰۲) چرا مدیریت استعداد، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۱، صص ۶۲-۶۳
- حاجی کریمی، عباسعلی و سلطانی، مرتضی (۱۴۰۱) بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد مطالعه موردی ماشین آلات و تجهیزات صنعتی ایران. مدیریت فرهنگ سازمانی. شماره ۲۳، صص ۱۱۶ - ۹۵
- خانی جزنی، جمال (۱۴۰۲)، اصول و مبانی فرهنگ کارآفرینی، انتشارات مهرراوش، چاپ اول.
- خنیفر، حسین، وکیلی، فردین (۱۴۰۲) رابطه بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط، مجله توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، صص ۵۵-۳۵
- رکن الدین افتخاری، عبدالرضا وسجاسی قیداری، حمدالله، (۱۴۰۱) توسعه روستایی با تأکید بر کارآفرینی، انتشارات سمت.
- رضائیان، علی (۱۳۹۰)، رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت
- دادگر، یداله و غلام زاده، علیرضا (۱۴۰۱) تحلیلی بر کار آفرینی در ۷۰ سال اخیر ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، سال دهم، شماره ۲، تابستان، صص ۹۰-۶۱
- دیبی، محمد و مقدسی، رضا (۱۳۸۱)، کارآفرینی و پروژه، کرمان، خدمات فرهنگی کرمان.
- ذیبی و اصغرزاده (۱۳۸۶) مقدمه ای بر کارآفرینی، ترجمه سیامک نطاق، انتشارات بصیر.
- سید نقوی، رضا و عبدالله پور، علی اکبر (۱۳۸۹) برنامه ریزی بازاریابی، شرکت چاپ و نشر بازرگانی سعیدی کیا، مهدی، (۱۳۹۰)، آشنایی با کارآفرینی، نشر سپاس، تهران
- سیدی، امیر (۱۳۹۱) مدیریت استعداد در فرآیندهای توسعه منابع انسانی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۴۹ - آبان ماه
- سعیدپور، بهمن (۱۳۹۰) شناسایی عوامل موثر در حفظ و نگهداری منابع انسانی متخصص از دیدگاه مدیران ایران خودرو. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- صالح زاده، رضا و لباف، حسن (۱۳۹۲) عنوان ارتباط بین استعداد یابی و موفقیت سازمانی، اولین کنفرانس دانشجویی فناوری اطلاعات سنج، ایران.
- صیادی، سعید و محمدی، مرضیه و نیک پور، امین (۱۴۰۱) بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی. فرایند مدیریت توسعه. شماره ۲

- صالح زاده، رضا و لباف، حسن (۱۴۰۰) توسعه مدلی برای مدیریت استراتژیک استعداد به منظور بهبود عملکرد سازمانی. دومین کنفرانس مدیریت اجرایی.
- طهماسبی، رضا و قلی پور، آرین و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۱) مدیریت استعداد: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. مجله پژوهش های مدیریت عمومی. شماره ۱۷، صص ۲۶-۵
- علم بیگی، حبیب الله (۱۳۸۵) کارآفرینی در توسعه شهرها و روستاها، نمونه موردی: شهرستان دلفان، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه شهید چمران اهواز.
- فیروزی، محمد علی و گودرزی، مجید (۱۳۹۲)، بررسی رابطه متقابل بین توسعه کارآفرینی و گردشگری پایدار روستایی (مطالعه موردی: بازنگری: روستای خارستان شهرستان بهبهان) مطالعات جغرافیایی مناطق خشک، سال سوم، شماره دوازدهم، تابستان، صص ۸۴-۶۵
- فراهانی، حسین، رسولی نیا، زکیه، (۱۳۹۳) عوامل اثرگذار بر رشد کارآفرینی در نواحی روستایی مورد: دهستان جابرائصار در شهرستان آبدانان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، دوره ۳، شماره ۹ صص ۱-۱۶
- فرجی سبکبار، حسنعلی (۱۳۹۰) اولویت بندی توسعه کارآفرینی در مناطق روستایی با استفاده از تکنیک پرموتی مطالعه موردی: دهستان حومه بخش مرکزی شهرستان خدابنده استان زنجان، پژوهش های جغرافیایی
- قاسمی سیانی، محمد، (۱۳۹۰) کارآفرینی و نقش آن در توسعه اقتصادی روستاهای ایران، مجله مسکن و محیط روستا، شماره ۱۲۸، صص ۴۳-۲۸
- قلی پور، آرین و یزدان فر (۱۳۹۰) شناسایی چالش های جانشین پروری در کسب و کار خانوادگی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. شماره ۱۴۹
- قوامی، هادی و محمدرضا لطفعلی پور (۱۳۸۷) بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب کارآفرینی در مقایسه با اشتغال دستمزدی دانش آموختان: مطالعه موردی دانشگاه فردوسی مشهد، مجله دانش و توسعه، سال پانزدهم، شماره ۲۴، صص ۱۸۲ - ۱۶۳
- قدیری معصوم، مجتبی (۱۳۹۳) تحلیل موانع توسعه کارآفرینی در نواحی روستایی مورد: دهستان غنی بیگلو، شهرستان زنجان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، دوره ۳۳ شماره ۷، صص ۱۷-۳
- کارت رایت، راجرف (۱۳۸۷) مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی، ترجمه: علی محمد گودرزی و سید جمال حسینی، تهران: انتشارات رسا، چاپ اول.
- گای، ماتیو، سیمز، دوریس (۱۳۹۷) توسعه استعدادهای آتی: راهنمای کاربردی مدیریت استعداد و برنامه ریزی جانشین پروری. ترجمه نسرين جزئی. تهران: انتشارات سرآمد. چاپ ششم
- محمدی یگانه، بهروز (۱۴۰۲) توسعه کارآفرینی و نقش آن در هزینه اعتبارات فردی و گروهی کشاورزی استان زنجان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۵۷-۴۳
- مقیمی، سید محمد، (۱۴۰۲) کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، چاپ ششم، انتشارات دانشگاه تهران.
- مطیعی لنگرودی، سیدحسن و قدیری معصوم، مجتبی (۱۴۰۰) تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی روستاییان در توسعه کارآفرینی مطالعه موردی: بخش های زند و سامن شهرستان ملایر، مجله پژوهش های جغرافیای انسانی، شماره ۸۰، تابستان، صص ۱۳۸-۱۱۹
- محمدی پور، رحمت الله؛ محسن پیرزادیان (۱۴۰۱) بررسی رابطه سرمایه نمادین با توسعه کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه ایلام)، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، گیلان

- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و عمادی، سید رسول (۱۴۰۱) تبیین نقش میانجی مدیریت استعداد در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، بهار و تابستان، سال ۳، شماره ۲، صص ۲۲۱-۱۳۰
- نجفی کانی، علی اکبر، حسام، مهدی (۱۴۰۱) سنجش وضعیت توسعه کارآفرینی در مناطق روستایی مورد: دهستان استرآباد جنوبی در شهرستان گرگان، فصلنامه اقتصاد فضا و توسعه روستایی، سال چهارم، شماره ۱، بهار، صص ۵۶-۳۷
- نوع پسند اصیل، سید محمد و ملک اخلاق، اسماعیل (۱۴۰۱) بررسی رابطه ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی . فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، شماره ۱، سال هشتم، صص ۵۱-۳۱
- ولی نیا، سید ارش و امینی، علیرضا (۱۴۰۱) نقش توسعه کارآفرینی در ارتقای بهره وری نیروی کار: مقایسه و توسعه یافته منتخب رشد فناوری، تابستان، دوره ۱۱، شماره ۴۳، صص ۶۲-۷۰.
- یدالهی فارسی، جهانگیر، و رضوی، سیدحسن (۱۴۰۰) نقش سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی در کارآفرینی جوانان روستاهای بخش کربال مجله پژوهش های جغرافیای انسانی، شماره ۷۹، بهار، صص ۱۱۵-۱۰۳
- Anastassopoulos G, Patsouratis V(2019) “Labour Productivity and Competitiveness: an Initial Examination of the Hotels and Restaurants Sector in Selected Countries”. *Journal of Economics and Business*, 7(2), 63-79.
- Byham, W. C. (2012). Are leaders born or made? *Work Span*. 44 (2): 56-60.
- Beheshtifar, M. & Nekoie-Moghadam, M. (2021). Talent Management: A Complementary Process for Succession Planning, *Life Science Journal*, 8(4): 476.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2): 199-208.
- Cappelli, P. (2019). Talent management for the twenty-first century. *Harvard business review*, 86(3): 74.
- Carland , J , A(۱۹۶۴) , beware the dark side of entrepreneurship, dis intensive entrepreneurship research, p: 253- 257
- Carland , J , A(1984) , beware the dark side of entrepreneurship, dis intensive entrepreneurship research, p: 253- 257
- Li, L., (20۲۰), A Review of Entrepreneurship Research Published in the Hospitality and Tourism Management Journals, *Journal of Tourism Management*,
- Dabson B., Malkin J., Matthews A., Pate K., Stickle S., (2012) *Mapping Rural Entrepreneurship*, Washington, D.C.: Corp. for Enterprise Development. 68 p,
- McMilan, J. (2020) A Flexible Economy? *Entrepreneurship and Productivity in New Zealand*”, SIEPR Discussion Paper, No. 03-32.
- Sweem, S. L. (2021). Leveraging employee engagement through a talent management strategy: optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study. doctoral dissertation , Benedictine university.
- Sandeep Mohapatra, S. Rozelle and R. Goodhue (2007). Development or Distress? The Rise of Self- Employment in Rural China. *World Development*. 35(1)

Schumpeter, J.(2013) “The theory of economic development”. Cambridge, MA: Harvard University Press

Užík M, Vokorokosová R.(2019) “LABOUR PRODUCTIVITY AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS -A COMPARATIVE STUDY”. National Economic Horizons, 03/2007.