

ارائه چارچوب مفهومی جهت ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور (استارت آپی)

امیرمحمد کلابی *

استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵

چکیده

تیم‌های نوآور، نقش مهمی جهت ایجاد ارزش افزوده در اقتصاد کشورها ایفا می‌کنند. به همین دلیل مورد توجه سرمایه‌گذاران زیادی هستند؛ به طوری که بسیاری از آن‌ها به جای سرمایه‌گذاری بر ایده‌ها، بر روی تیم‌های نوآور سرمایه‌گذاری می‌کنند. این پژوهش با هدف طراحی و ارائه چارچوب مفهومی جهت ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور انجام شده است. پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای- کاربردی، از نظر ماهیت اکتشافی و از نظر گردآوری داده‌ها، آمیخته از نوع اکتشافی می‌باشد. جامعه پژوهش در بخش کیفی ۱۷ نفر از مدیران و صاحب‌نظران شرکت‌های سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذاران و کارآفرینان باتجربه و موفق بوده و جامعه آماری بخش کمی را نیز ۳۶۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت‌های سرمایه‌گذاری و کارآفرینان موفق تشکیل می‌دهند که از میان آن‌ها ۱۷۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل محتوا و در بخش کمی نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی صورت گرفته است. با جمع‌بندی ادبیات نظری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، معیارهای ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور در سه بُعد مکمل انسجام تیمی، یکپارچگی گروهی و شایستگی‌های فردی طبقه بندی می‌شوند که ۱۲ مولفه مجزا و ۸۰ شاخص تأیید شده، این معیارها را تشکیل می‌دهند.

کلیدواژه‌ها: ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور، تیم‌های نوآور (استارت آپی)، کسب‌وکارهای نوپا



۱- مقدمه

تیم‌های خلاق و نوآور، پایه و اساس اقتصاد دانش‌بنیان و کارآفرینانه است که باید به‌عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی کشور، مورد توجه قرار گیرند. توجه به کسب‌وکارهای نوپا و حمایت از آن‌ها می‌تواند موجب رشد و بهبود اقتصاد گردد؛ چون کسب‌وکارهای نوپا نقش مهمی در رشد و توسعه جوامع در دنیای کنونی ایفا می‌کنند [۱]. تمام تیم‌های نوآور، موفق به استفاده از فرصت‌ها نمی‌شوند و موفقیت آن‌ها به کیفیت نیروی انسانی وابسته است [۲]. [نیروی انسانی، منبع اصلی است که کسب‌وکار برای خلق و جذب ارزش به آن نیاز دارد] [۳]. [باتوجه به روند رو به رشد سرمایه‌گذاری جهانی روی این‌گونه تیم‌ها در دو دهه اخیر، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین ارکان در این حیطه، مقوله ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور و نیروی انسانی آن‌هاست که نقش عملیاتی مهمی در شکل‌گیری، رشد و موفقیت کسب‌وکارهای نوپا و اطمینان سرمایه‌گذاران دارد؛ زیرا باعث کاهش منازعات بالقوه بین کارآفرین و سرمایه‌گذار می‌شوند] [۴]. کسب‌وکارهای نوپا معمولاً مبتنی بر ایده‌های ریسک‌پذیرند که مدل کسب‌وکارشان مشخص نیست و بازار هدفشان در حد فرض است. بنابراین آن‌ها هزینه راه‌اندازی کمتر، ریسک زیاد و توان بالقوه برای بازگرداندن سرمایه دارند و یک کسب‌وکار نوپای موفق، رشد بیشتری نسبت به یک شرکت بالغ دارد [۵]. بنابراین سرمایه‌گذاران زیادی تمایل به سرمایه‌گذاری در این نوع کسب‌وکارها دارند. همچنین ارزش‌آفرینی برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی بسیار مهم است و رکن اصلی ایجاد این ارزش‌ها نیروی انسانی می‌باشد [۶]. لذا ارزش‌گذاری نیروی انسانی و تیم‌های کارآفرینی برای آن‌ها بسیار حائز اهمیت خواهد بود. برای یک سرمایه‌گذار، تیم کارآفرینی، مهم‌ترین بخش یک کسب‌وکار محسوب می‌شود و نتایج مطالعات زیادی نیز نشان‌دهنده آن است که کیفیت تیم‌های نوآور نقش مهمی در موفقیت کسب‌وکارهای نوپا خواهند داشت [۷ و ۸]. بنابراین ارزش‌گذاری تیم‌ها حائز اهمیت خواهد بود؛ زیرا حتی در مواردی که یک طرح موفق پذیرفته شود، ضعف در ارزش‌گذاری، می‌تواند منجر به کاهش درآمد سرمایه‌گذاران گردد. ارزش‌گذاری به صورت مستقیم بر نحوه اداره کسب‌وکار نوپا مؤثر است و انگیزه‌ها و میزان تلاش کارآفرینان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد [۹]. از این رو، جهت ارزش‌گذاری تیم‌های نوپا، ارزیابی و برآورد نیروی انسانی آن بسیار مهم‌تر از تجزیه و تحلیل ایده‌ها و استراتژی‌های تجاری است؛ اما سرمایه‌گذاران درباره کیفیت تیم‌های کارآفرینی، تجزیه و تحلیل ضعیفی دارند [۱۰]. همچنین

طبق آمار منتشر شده از سوی سایت ناظر اقتصاد^۱ در سال ۹۸، حدود ۶۳ درصد تیم‌های نوآور با شکست مواجه شدند که با توجه به نرخ بالای شکست این‌گونه تیم‌ها، توجه به نیروی انسانی و ایده‌های خلاقانه دارای اهمیت است. استارت‌آپ، کسب‌وکار جدیدی است که عموماً حول محور دانش تخصصی شکل گرفته است و پتانسیل رشد بالایی دارد. همچنین می‌توان آن را یک نهاد انسانی دانست که برای ارائه یک محصول یا خدمت جدید، در شرایطی که ابهام بالایی وجود دارد، به وجود آمده است [۱۱]. استفاده از ابزارهای دقیق برای ارزیابی تیم‌های استارت‌آپی، می‌تواند به گرفتن تصمیمات سرمایه‌گذاری درست و حمایت از تیم‌های نوآور شایسته کمک کند [۱۰]. سرمایه انسانی، دارایی کسب‌وکار است که برای کسب‌وکار مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. کسب‌وکارها با کار کردن کارکنانشان ارزش افزوده کسب می‌کنند؛ بنابراین میزان ارزش و بهای آن‌ها حائز اهمیت است [۳]. سرمایه انسانی یک تیم نوآور، شامل مهارت‌های اعضای تیم، شبکه‌های اجتماعی و پویایی تیم است که باعث می‌شود تیم‌ها چیزی بیشتر از مجموع بخش‌های آن باشند. وولی و همکاران [۱۲] در مطالعه خود، به این نتیجه رسیدند که انسجام تیم‌ها بر عملکردشان، بیش از توانایی‌ها و قابلیت‌های تک‌تک اعضا تأثیر می‌گذارد و ارزیابی انسجام تیم‌ها مهم‌تر از ارزیابی توانایی و قابلیت‌های افراد تیم است. ابزارهای کیفی و کمی متعددی جهت ارزیابی تیم‌های نوآور از نظر بازاریابی، مالی و زیرساخت‌ها به‌صورت کمی و عددی وجود دارد اما پژوهش‌های اندکی به ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور و ارزیابی کیفیت تیم‌های حاضر در این نوع کسب‌وکارها پرداخته‌اند و کمتر پژوهشی نگاه فرآیندی و تکاملی داشته که مرحله فردی و تیمی را به‌صورت مکمل آورده باشد؛ از آنجایی که افراد متخصص و توانمند در کنار هم قرار می‌گیرند اما متأسفانه به‌دلیل نداشتن ویژگی‌های گروهی و تیمی دچار انحلال و شکست می‌شوند، این موارد باعث کاهش سرمایه‌گذاری بر روی تیم‌های نوآور شده است. همچنین برای یک سرمایه‌گذار، ارزیابی تیم‌های نوآور عمدتاً مهم‌ترین بخش یک سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای نوپا محسوب می‌شود. چه بسا ایده‌های باارزشی که به علت نبود تیمی باکیفیت با شکست مواجه شده‌اند؛ لذا پژوهش حاضر به دنبال این است که خلاء موجود در ارزش‌گذاری این تیم‌ها را با ارائه یک چارچوب مفهومی برطرف نماید و در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که چارچوب مناسب، جهت ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور شامل چه مؤلفه‌هایی (اصلی و فرعی) است؟ و در هر یک از ابعاد، کدام یک از اهمیت بیشتری

برخوردار است؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- تیم‌های استارت‌آپی و نوآور

استارت‌آپ‌ها، شرکت‌های تازه متولد شده و جوانی هستند که برای دستیابی به رشد تلاش می‌کنند. شرکت‌های نوپا، فرصتی برای مشاغل جدید ایجاد می‌کنند و رشد اقتصادی را به همراه دارند [۱]. کسب‌وکارهای نوپا با هدف ارائه یک محصول یا خدمتی نوآورانه ایجاد می‌شوند. نوآوری مزیت رقابتی اصلی آن‌هاست و در محیطی با عدم اطمینان آغاز به کار می‌کنند [۱۳]. به عبارت دیگر، استارت‌آپ عبارت است از شرکت‌هایی که توسط کارآفرینان برای کمک به ایجاد محصولات و خدمات جدید، در شرایط عدم اطمینان به وجود می‌آیند [۱۴]. تیم‌های نوآور پتانسیل بیشتری برای موفقیت در کسب‌وکار دارند؛ اما دارای خطرات و هزینه‌هایی نیز هستند که استارت‌آپ‌های انفرادی، کمتر با آن مواجه می‌شوند [۱۵]؛ زیرا اعضای تیم‌های نوآور کیفیت‌های متفاوتی دارند که آن‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند. همچنین تیم‌های نوآور باید به دنبال به روزرسانی ایده‌های خود برای پاسخ سریع به تغییرات محیطی باشند تا بتوانند سرمایه‌گذاران را برای سرمایه‌گذاری در کسب‌وکار خود متقاعد کنند [۱۶].

۲-۲- ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور جهت سرمایه‌گذاری

تصمیم‌گیری برای سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای نوپا، موضوعی است که به خوبی مورد مطالعه قرار گرفته و روش‌های کمی و عددی متعددی برای ارزیابی کمی استارت‌آپ‌ها وجود دارد که در جدول شماره (۱) آمده است؛ اما آنچه که کمتر به آن اشاره شده است، درک عمیق از معیارهای ارزیابی تیم‌های استارت‌آپی و کیفیت مدیریت آن است [۱۷].

جدول ۱. روش‌های ارزش‌گذاری استارت‌آپ‌ها [۱۸]

روش ارزش‌گذاری	اصول
روش برکاس ^۱	ارزش‌گذاری استارت‌آپ بر اساس ارزیابی ۵ فاکتور کلیدی موفقیت: داشتن ایده مناسب، در اختیار داشتن نمونه اولیه، وجود تیم مدیریتی مناسب، روابط استراتژیک مناسب و داشتن کاربران وفادار.

روش ارزش‌گذاری	اصول
روش مجموع عوامل ریسک ^۱	ارزش‌گذاری استارت‌آپ مبتنی بر ارزش پایه‌ای که بر مبنای ۱۲ عامل ریسکی استاندارد که استارت‌آپ‌ها می‌توانند داشته باشند، صورت می‌گیرد.
روش کارت امتیازی ^۲	ارزش‌گذاری استارت‌آپ مبتنی بر میانگین وزنی ارزش یک شرکت مشابه.
روش معاملات مشابه ^۳	ارزش‌گذاری استارت‌آپ مبتنی بر قاعده سه‌گانه شاخص‌های کلیدی عملکرد یک شرکت مشابه.
روش ارزش دفتری ^۴	ارزش‌گذاری مبتنی بر دارایی‌های ملموس استارت‌آپ.
روش ارزش انحلال ^۵	ارزش‌گذاری استارت‌آپ بر مبنای ارزش انحلال یا نقدشوندگی دارایی‌های ملموس شرکت.
روش تنزیل جریان نقد ^۶	ارزش‌گذاری استارت‌آپ مبتنی بر مجموع جریان نقد استارت‌آپ در آینده.
روش فرست شیکاگو ^۷	ارزش‌گذاری بر مبنای میانگین وزنی سه روش.
روش سرمایه خطرپذیر ^۸	ارزش‌گذاری بر مبنای نرخ بازگشت سرمایه مورد انتظار سرمایه‌گذار.

فرانکو همکاران [۱۷] در پژوهش خود تیم‌ها را براساس دیدگاه سرمایه‌گذاران ارزیابی می‌کنند؛ نتایج حاکی از آن است که ویژگی‌های مختلف اعضای تیم مانند میزان تجربه و سوابق تحصیلی در ارزیابی کلی سرمایه‌گذاران مؤثر است. همچنین آنان به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاران با تجربه بر روابط متقابل اعضا و کار تیمی تاکید داشتند، درحالی که سرمایه‌گذاران با تجربه کمتر به عوامل فردی مانند آموزش و تجربه شخصی اهمیت می‌دادند. هیتیاین^{۱۰} [۱۶] با ارزش‌ترین ویژگی برای ارزیابی تیم‌های نوآور جهت سرمایه‌گذاری را توانایی یادگیری متقابل ذکر می‌کند؛ آن‌ها همچنین بیان می‌کنند که ویژگی‌های تیمی همچون انگیزه، اعتماد، تعهد و روحیه کار تیمی بالا از معیارهای ارزیابی سرمایه‌گذاران است. مطالعه درباره تأثیر سرمایه انسانی در سرمایه‌گذاری‌ها دشوار است؛ زیرا بسیاری از مطالعات آن را جزئی از تحلیل تصمیم‌گیری سرمایه‌گذار به حساب می‌آورند و سرمایه‌انسانی را به‌صورت مستقل مورد ارزیابی قرار نمی‌دهند که این عامل موجب شکست کسب‌وکار می‌شود. به‌عنوان مثال باوم و سیلورمن^{۱۱} [۱۹] در مورد تأثیر عوامل مختلفی از جمله سرمایه انسانی بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران و عملکرد کسب‌وکارهای نوپا مطالعه می‌کنند و در حالی‌که بین کیفیت سرمایه‌انسانی و میزان سرمایه‌گذاری رابطه

معناداری می‌یابند، بین ویژگی‌های سرمایه انسانی و موفقیت کسب‌وکار ارتباطی پیدا نمی‌کنند. این نشان دهنده آن است که معیارهای خاصی برای ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور وجود دارد که مجزا از ویژگی‌های تک تک اعضای تیم است. اسمارت^[۱۰] روش‌های متفاوتی را که سرمایه‌گذاران برای ارزیابی و ارزش‌گذاری سرمایه انسانی در کسب‌وکارهای نوپا استفاده می‌کنند، شناسایی کرده است. پژوهش وی مبتنی بر تحقیقات در زمینه استخدام است و روش‌هایی را برای تجزیه و تحلیل افراد ارائه داده است. بررسی مطالعات نشان داد که پژوهش‌های اندکی مرحله فردی تا تیمی را به‌طور یکپارچه مورد مطالعه قرار داده و این مراحل را به‌صورت مکمل در نظر گرفته است؛ لذا به دنبال برطرف کردن خلاء موجود از طریق ارائه یک چارچوب مفهومی یکپارچه هستیم.

۲-۳- ویژگی‌های تیم‌های استارت‌آپی و نوآور موفق

روابط بین ویژگی‌های تیم و عملکرد کسب‌وکارهای نوپا به‌روش‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته و پویایی تیم‌های استارت‌آپی، انگیزه آن‌ها و تعامل تیمی از جمله ویژگی‌های تیم‌های استارت‌آپی و نوآور موفق است. پویایی تیمی می‌تواند در درک رفتار تصمیم‌گیری، ردیابی مسائل جامعه و ایجاد راهکارهای مؤثر بر حل مسئله نیز مفید باشد^[۲۰]. در ادامه ویژگی‌ها و معیارهای ارزیابی و شناخت تیم‌های نوآور موفق برگرفته از ادبیات نظری آمده است.

جدول ۲. معیارهای ارزیابی تیم‌های استارت‌آپی و نوآور موفق

منبع	توضیحات	معیار
[۱۷ و ۲۱ و ۲۲ و ۲۳]	عواملی مانند اندازه تیم، میزان تجربه تیمی، آموزش و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به‌راحتی و به‌صورت عینی قابل مشاهده هستند، اگرچه این عوامل برای درک انسجام تیم کافی نیست؛ اما در نگاه اول این ویژگی‌ها مورد توجه سرمایه‌گذاران قرار می‌گیرد. تنوع تیمی نیز ویژگی ساختاری دیگری است که به آن پرداخته شده است؛ تیم‌های متنوع از تخصص گسترده‌تری برخوردار هستند و شبکه‌های همکاری گسترده‌تری دارند.	ترکیب و ساختار تیم
[۱۲]	روان‌شناسان بیان می‌کنند عامل هوشی که در افراد وجود دارد با عملکرد آن‌ها ارتباط دارد و این عامل برای تیم‌ها نیز وجود دارد که با عملکرد تیم در انجام وظایف گروهی مرتبط است. به عبارت دیگر هوش جمعی چیزی فراتر از هوش فردی تک تک اعضای تیم می‌باشد و اگر هوش جمعی با	هوش جمعی

منبع	توضیحات	معیار
	گذشت زمان با همکاری اعضای تیم بهبود یابد، تیم پیشرفت می‌کند که این پیشرفت می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاران مؤثر باشد.	
[۲۶ و ۲۳]	انسجام تیمی به درجه‌ای گفته می‌شود که اعضای تیم یکدیگر را دوست دارند و خود را بخشی از تیم می‌دانند و تمایل دارند که در تیم باقی‌مانند. انسجام تیمی با میزان سرمایه‌گذاری مرتبط است؛ جدا از بحث سرمایه‌گذاری پیوند بین انسجام و عملکرد زمانی قوی است که وظایف تیمی پیچیده باشد، اعضا به یکدیگر وابسته باشند و مجموعه‌ای از مهارت‌های متنوع وجود داشته باشد.	انسجام تیمی
[۷ و ۲۵]	یک عامل برجسته در تحقیقات سرمایه‌گذاری رهبری مشارکتی است، رهبری مشارکتی، مفهومی است که تمام اعضای تیم بر اساس تخصص منحصر بفرد خود در موقعیت‌های مختلف در رهبری مشارکت می‌کنند. رهبری مشارکتی با رهبری عمودی در تضاد است و برخلاف رهبری عمودی که یک رهبر در تمامی شرایط مسئول است، در رهبری مشارکتی رهبر واحدی وجود ندارد.	رهبری مشارکتی
[۲۶]	مفهومی پر تکرار در ادبیات کارآفرینی شناخت تیم است. در کنار بسیاری از مفاهیم مرتبط یا مترادف مانند مدل‌های ذهنی تیمی، شناخت جمعی، سیستم‌های حافظه تعاملی و حافظه جمعی، شناخت تیمی در مطالعات بیشتری با عملکرد بهتر سرمایه‌گذاری مرتبط بوده است. شناخت تیمی عبارت است از یک روش تفکر مشترک که از طریق دانش مشترک در تیم ظاهر می‌شود و فرآیندهای تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	شناخت تیمی
[۲۷ و ۲۲]	برخی از اقدامات ممکن است با اقدامات دیگر همخوانی نداشته باشد که این تعارضات تأثیر مثبتی بر عملکرد گروه دارند و باعث به اشتراک گذاری ایده‌ها، ارزیابی عینی از گزینه‌ها و ایجاد دیدگاه‌های جدید می‌گردند. تعاملات متعارض مجموعه‌ای از تعارضات شناختی و عاطفی اعضای تیم می‌باشد که می‌تواند عملکرد تیم‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.	تعارض سازنده ^۱
[۸ و ۲۳]	مفهوم ایمنی روانشناختی به چگونگی درک ریسک اجتماعی در تیم مربوط می‌شود؛ در محیطی با امنیت روانی بالا اعضا احساس می‌کنند که می‌توانند آزادانه ایده‌های خود را ارائه دهند، مخالفت کنند، بازخورد خود را ارائه نمایند و بدون ترس توبیخ سؤالات خود را بپرسند. کلوتز و همکاران بیان می‌کنند که استفاده از ایمنی روانشناختی می‌تواند به درک انسجام گروهی و عملکرد سرمایه‌گذاران جدید کمک کند و یک مفهومی مؤثر در درک پویایی تیمی و اثربخشی گروهی است.	ایمنی روانشناختی



منبع	توضیحات	معیار
[۲۸ و ۲۹]	اعتماد در تیم نشان داده است که دارای تاثیرات مثبتی بر نتایج عملکرد است. اعتماد را می‌توان تمایل به آسیب‌پذیری در برابر اقدامات و تصمیمات دیگران تعریف کرد. اعتماد در تیم باعث تسهیل نوآوری، افزایش رضایت اعضا و کاهش اضطراب می‌گردد و به‌طور کلی عملکرد اعضای تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	اعتماد
[۲۷]	کارایی تیم به معنای اعتماد به نفس جمعی تیم در انجام وظایف خود است، و قدرت تیم به عقیده جمعی اشاره دارد که باعث موفقیت تیم می‌گردد. کارایی تیمی باعث بهبود عملکرد می‌گردد و عملکرد نیز بر بهبود کارایی اثرگذار است که باعث ایجاد حلقه اثرگذار مثبت می‌گردد.	کارایی تیمی و قدرت تیم

مهم‌ترین نکته درباره ویژگی‌های مطرح شده این است که این ویژگی‌ها به هم وابسته هستند و در کنار هم منجر به پویایی و انسجام تیم‌های نوآور می‌گردند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ روش دارای رویکردی آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی این پژوهش به‌منظور طراحی چارچوب مفهومی جهت ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور بعد از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته از روش تحلیل محتوا و کدگذاری باز اولیه و ثانویه استفاده شده و در بخش کمی پژوهش نیز از روش تحلیل عاملی تأییدی به کار گرفته شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی، مطالعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. جامعه پژوهش در بخش کیفی، مدیران شرکت‌های سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذاران و کارآفرینان باتجربه و موفق در حوزه شناسایی و سرمایه‌گذاری بر روی تیم‌های نوآور می‌باشند. به دلیل غیراحتمالی بودن جامعه در بخش کیفی ۱۷ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌صورت گلوله برفی انتخاب شده‌اند. در بخش کمی پژوهش نیز تعداد جامعه آماری ۳۶۰ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت‌های سرمایه‌گذاری و کارآفرینان موفق فعال در این حوزه بوده است که با توجه به فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۷۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابتدا بر اساس مرور ادبیات پرسش‌های اصلی طراحی شد و به‌تدریج در مصاحبه‌های بعدی، سؤالات تکمیل گردید؛ لذا پروتکل مصاحبه شامل سؤالاتی اکتشافی

در زمینه معیارهای ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور می‌باشد؛ با رسیدن به اشباع نظری در مصاحبه هفدهم، کفایت تعداد مصاحبه‌ها تأیید شد. همچنین به منظور تعیین روایی داده‌ها، از روش کنترل توسط مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. همچنین تلاش شد تا در انتخاب مصاحبه‌شوندگان، افرادی با تجارب مختلف انتخاب شوند. روایی درونی مورد تأیید گروهی از خبرگان و اساتید قرار گرفت. جهت پایایی نیز بر اشباع نظری تأکید شده است؛ مرحله‌ای که در آن داده‌های جدیدی به دست نیامد و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شد [۳۰]. در این مرحله، ابعاد و شاخص‌های اصلی پژوهش استخراج و کدگذاری شد و جهت تنظیم پرسشنامه برای سنجش در بخش کمی، مورد استفاده قرار گرفت. روایی محتوایی این پرسشنامه از طریق بررسی ادبیات و اعمال نظر چند نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه بدست آمد و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳۷ محاسبه شد. برای دستیابی به هدف تأیید چارچوب مفهومی و اطمینان از برازش مناسب آن، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شدند و شاخص‌های دارای بارعاملی بیشتر از ۰/۵ مورد تأیید قرار گرفت.

۴- یافته‌های پژوهش

یافته‌های بدست آمده از تجزیه و تحلیل محتوای کیفی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، نشان می‌دهد که در چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور، ابعاد اصلی چارچوب استخراج شده از مبانی نظری و مصاحبه‌ها در سه دسته مکمل "انسجام تیمی"، "یکپارچگی گروهی" و "شایستگی‌های فردی" طبقه‌بندی شدند. پس از کدگذاری و تحلیل گزاره‌های کلامی بدست آمده از مصاحبه با خبرگان و جمع‌بندی بخش کیفی پژوهش، معیارهای ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی برای کارآفرینان و سرمایه‌گذاران در قالب ۱۲ مؤلفه مجزا و ۱۰۲ شاخص شناسایی شدند.

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های کمی، چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی براساس نتایج تحلیل‌ها تهیه و تدوین شد. جمع‌بندی نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که از میان ۱۰۲ شاخص شناسایی شده در مطالعات نظری و مصاحبه‌ها، تعداد ۸۰ شاخص دارای بار عاملی متناسب (بیشتر از ۰/۵) برای حضور در چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور هستند که از این تعداد ۲۴ شاخص در بعد "انسجام تیمی"، ۲۵ شاخص در بعد "یکپارچگی گروهی" و ۳۱ شاخص در بعد "شایستگی‌های فردی" قرار دارند. شاخص‌های تأیید شده همخوانی قابل‌توجهی با مطالعات نظری دارند. شاخص‌های

تأیید نشده از چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور حذف شدند. شاخص‌ها و بارعاملی استاندارد در تحلیل عاملی تأییدی، در جداول شماره ۳ تا ۵ آمده است.

جدول ۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در بعد انسجام تیمی

مؤلفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور	شاخص‌ها	بارعاملی	وضعیت
میزان تعهد و اعتماد متقابل اعضا و رهبر (شدت تأثیر: ۰/۷۰)	احساس مسئولیت در برابر کارهای تمام اعضای تیم	۰/۵۸۹	تأیید
	پایبندی به کار تیمی و به اتمام رساندن کار	۰/۶۱۲	تأیید
	اعتماد به موفقیت تیم و رسیدن به اهداف	۰/۹۷۸	تأیید
	متعهدبودن به ارزش‌ها و اهداف بلندمدت تیم	۰/۶۲۷	تأیید
	تعهد و پایبندی به اصول یادگیری گروهی	۰/۶۲۵	تأیید
	خودمدیریتی و خودکنترلی در راستای پیروی از تعهدات	۰/۳۴۷	عدم تأیید
	متعهد بودن نسبت به انجام کار و رعایت اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۴۸	تأیید
میزان تسهیل جریان ارتباطات (شدت تأثیر: ۰/۱۵)	توانایی شبکه‌سازی هم در داخل محیط کسب‌وکار و هم در بیرون و به‌کار گرفتن مؤثر شبکه‌ها	۰/۷۵۳	تأیید
	تمایل داشتن به شنیدن نظرات دیگران و حفظ تعاملات با آن‌ها	۰/۴۳۶	عدم تأیید
	دارا بودن نفوذ کلام و مهارت ارتباط کلامی قوی	۰/۵۷۹	تأیید
	توانایی خلق و گسترش دادن روابط بین اعضا	۰/۷۸۵	تأیید
	داشتن قدرت چانه‌زنی و متقاعدکنندگی در کسب‌وکار	۰/۶۳۲	تأیید
	ترغیب افراد به گسترش دادن روابط در محیط کسب‌وکار	۰/۷۵۱	تأیید
	دارا بودن قدرت فروش ایده‌های ذهنی خود به دیگر کسب‌وکارها	۰/۵۰۸	تأیید
همکاری به جای رقابت (شدت تأثیر: ۰/۲۴)	دارا بودن روحیه نوع‌دوستی و همکاری و داشتن تصویری مثبت از کسب‌وکار	۰/۸۷۷	تأیید
	تمرکز بر نتایج و انجام کارهای داوطلبانه	۰/۵۶۳	تأیید
	کمک به پیشرفت و توانمندسازی اعضای تیم	۰/۹۶۵	تأیید
	داشتن ذهنیت مثبت نسبت به تیم و روند پیشرفت کار	۰/۷۳۵	تأیید
	ارزش تلقی نمودن کسب‌وکار و ایجاد ثروت	۰/۲۴۹	عدم تأیید
	داشتن دغدغه پیشرفت تیم و توسعه کسب‌وکار	۰/۹۰۵	تأیید
	پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در قبال تیم	۰/۵۷۹	تأیید

مؤلفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور	شاخص‌ها	بارعاملی	وضعیت
میزان مشارکت مؤثر (رهبری مشارکتی) و رویکرد فعالانه اعضا (شدت تأثیر: ۰/۴۰)	داشتن حضوری پررنگ در روند فعالیت‌های تیمی	۰/۹۸۲	تأیید
	ساختن الگویی خوب برای اعضای تیم	۰/۶۰۵	تأیید
	دارا بودن توانایی اثرگذاری بر اعضا و مسلط بودن بر کارهای اعضای تیم	۰/۵۹۸	تأیید
	توانایی تفویض اختیار و حذف تشریفات زاید	۰/۳۸۹	عدم تأیید
	توانایی حل اختلافات اعضا و مدیریت تعارضات	۰/۷۵۲	تأیید
	درگیر بودن تمامی اعضا با فرایند کسب‌وکار	۰/۴۲۳	عدم تأیید
	توانایی برقراری اتفاق نظر بین تمامی اعضای تیم	۰/۷۹۸	تأیید
	داشتن توانایی انگیزه دادن به اعضای تیم	۰/۹۵۳	تأیید

جدول ۴. مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در بعد یکپارچگی گروهی

مؤلفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور	شاخص‌ها	بارعاملی	وضعیت
میزان خلاقیت در استفاده از فرصت‌ها و آینده‌نگری (شدت تأثیر: ۰/۲۳)	توانایی پیش‌بینی مسائل و فرصت‌های احتمالی کسب‌وکار	۰/۵۰۵	تأیید
	توانایی ایجاد مزیت رقابتی در کسب‌وکار	۰/۷۳۰	تأیید
	تدوین سناریوهای گوناگون برای شرایط مختلف کسب‌وکار	۰/۶۴۰	تأیید
	توانایی ارزیابی و پیاده‌سازی راهبردهای مختلف	۰/۷۷۷	تأیید
	هدفگذاری دقیق و شفافیت در راه‌های رسیدن به اهداف	۰/۶۸۷	تأیید
	توانایی پیش‌بینی روندهای درحال ظهور در حیطه کسب‌وکار	۰/۳۸۷	عدم تأیید
	توانایی تعیین دورنمایی دقیق از صنعت	۰/۷۳۵	تأیید
	ارزیابی چگونگی به‌کارگیری امکانات و تجهیزات برای بهره‌برداری از فرصت‌ها	۰/۴۷۶	عدم تأیید
میزان انعطاف‌پذیری و تمایل به تغییر (شدت تأثیر: ۰/۵۹)	داشتن ابتکار عمل در حل مسائل گروهی	۰/۶۲۶	تأیید
	تداوم در یادگیری دانش و مهارت‌های موردنیاز گروه	۰/۵۹۰	تأیید
	به‌کارگیری مهارت‌ها و انطباق دانش اعضا با شرایط محیط	۰/۶۱۳	تأیید

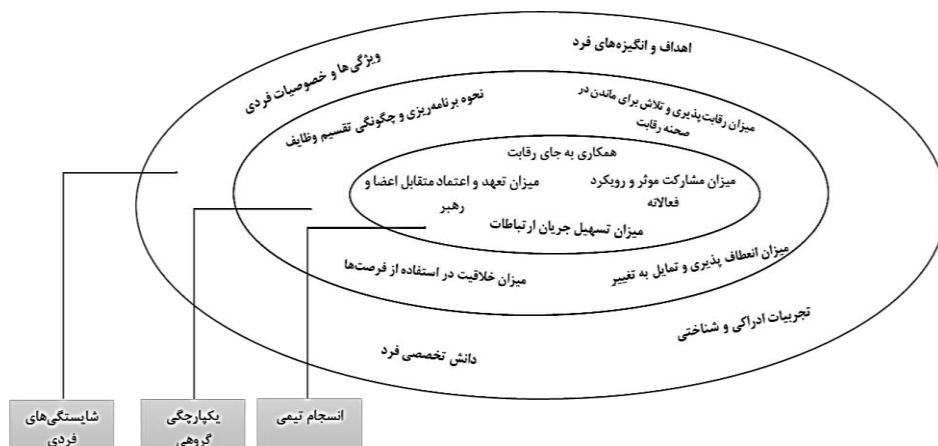
وضعیت	بارعاملی	شاخص‌ها	مولفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور
تأیید	۰/۹۶۶	استفاده از فناوری‌ها و تکنولوژی‌های مناسب	
عدم تأیید	۰/۲۷۶	مهارت در سازماندهی گروهی و تسلیم‌نشدن در محیط- های پویا	
تأیید	۰/۶۲۸	ایجاد نظم گروهی در محیط‌های پرابهام	
تأیید	۰/۶۲۶	توانایی انعطاف‌پذیری و انطباق با شرایط و ابهام‌های محیط کسب‌وکار	
تأیید	۰/۹۴۹	ارتباط با تیم‌های مختلف و بروزرسانی شبکه‌های اطلاعاتی	
تأیید	۰/۶۷۲	دارا بودن توانایی‌های مالی و تخصیص بودجه به‌صورت دقیق	نحوه برنامه‌ریزی و چگونگی تقسیم وظایف (شدت تأثیر: ۰/۷۵)
تأیید	۰/۸۴۷	توانایی سازماندهی سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی و مالی	
تأیید	۰/۷۳۰	به کارگیری سیستم پاداش و تنبیه عادلانه در تیم	
عدم تأیید	۰/۴۱۹	توانایی توسعه منابع مختلف مورد نیاز کسب‌وکار	
عدم تأیید	۰/۳۲۱	برنامه‌ریزی برای آموزش مهارت‌ها، جهت انجام صحیح کارها	
تأیید	۰/۷۰۷	طراحی مدل کسب‌وکاری انعطاف‌پذیر	
تأیید	۰/۶۷۶	شناسایی و به‌کارگیری دقیق مهارت‌های افراد در زمینه تخصص فرد	
تأیید	۰/۹۰۴	تمرکززدایی و همکاری با اعضای گروه	میزان رقابت‌پذیری و تلاش برای ماندن در صحنه رقابت (شدت تأثیر: ۰/۱۸)
تأیید	۰/۸۸۷	واکنش سریع به فرصت‌ها قبل از دیگر کسب‌وکارها	
تأیید	۰/۵۷۱	پیدا کردن نیازهای بازار و تلاش برای پاسخگویی به آن	
تأیید	۰/۹۷۶	بررسی و تحلیل دائم محیط کسب‌وکار	
تأیید	۰/۷۴۷	توانایی استفاده از استراتژی‌های مختلف برای شناسایی و استفاده بهینه از فرصت‌ها	
تأیید	۰/۷۳۶	قابلیت شناسایی و تعریف خلاءهای بازار و صنعت	
تأیید	۰/۹۱۰	داشتن مهارت پیدا کردن مناسب‌ترین بازار برای محصولات و خدماتی که ارائه می‌دهد	
عدم تأیید	۰/۳۵۴	توانایی هدف‌گذاری روشن برای چگونگی ارائه محصولات/خدمات	

جدول ۵. مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در بعد شایستگی‌های فردی

مؤلفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور	شاخص‌ها	بارعاملی	وضعیت
تجربیات ادراکی و شناختی فرد (شدت تأثیر: ۰/۷۳)	توانایی تشخیص مسائل و تصمیم‌گیری بهینه در راستای برطرف کردن آن	۰/۵۹۱	تأیید
	داشتن قدرت ذهنی جهت دسته‌بندی و اولویت‌بندی مسائل	۰/۶۲۴	تأیید
	توانایی درک مدل‌های کسب‌وکار استارت‌آپی	۰/۹۸۷	تأیید
	داشتن تفکر نوآورانه و خلق ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید	۰/۶۳۵	تأیید
	دارا بودن مهارت‌های تفکر انتقادی و حل خلاقانه مشکلات	۰/۶۴۷	تأیید
	توانایی یادگیری از تجربیات فردی خود	۰/۴۲۷	عدم تأیید
	توانایی تشخیص فرایند ایجاد ارزش در کسب‌وکار	۰/۳۳۱	عدم تأیید
	توانایی ارزیابی جامع فرصت‌ها و استفاده بهینه از آن‌ها	۰/۵۸۶	تأیید
	توانایی ارزیابی ذهنی ریسک کسب‌وکار	۰/۹۵۵	تأیید
	داشتن توانایی ذهنی جهت اولویت‌بندی مسائل	۰/۳۲۴	عدم تأیید
	توانایی بکارگیری شهود و فراست و تفکر شهودی	۰/۵۵۲	تأیید
دانش تخصصی فرد (شدت تأثیر: ۰/۴۷)	داشتن تجربه پیشین در زمینه مدیریت کسب‌وکارهای نوپا	۰/۶۳۶	تأیید
	آگاهی از مسائل حقوقی و قانونی در حیطه کسب‌وکارهای نوپا	۰/۶۵۴	تأیید
	داشتن دانش اولویت‌بندی و مدیریت کسب‌وکار	۰/۲۴۹	عدم تأیید
	داشتن دانش مالی، حسابداری و بودجه‌ریزی	۰/۱۹۳	عدم تأیید
	آگاهی از محیط بیرونی کسب‌وکار	۰/۶۴۴	تأیید
	داشتن دانش کارآفرینی و مدیریت کارآفرینانه	۰/۵۸۵	تأیید
	آگاهی نسبت به روند کسب‌وکارهای استارت‌آپی	۰/۷۱۳	تأیید
	سرآمد و شاخص بودن در حوزه تخصصی کسب‌وکار	۰/۶۸۴	تأیید

وضعیت	بارعاملی	شاخص‌ها	مولفه‌های ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور
عدم تأیید	۰/۳۱۸	داشتن توانایی ذهنی پیش‌بینی فرصت‌ها	
عدم تأیید	۰/۴۰۳	داشتن توانایی تشخیص ایده‌های دارای ارزش افزوده	
تأیید	۰/۷۷۰	داشتن دانش برقراری ارتباط و روابط عمومی	
تأیید	۰/۷۰۱	دارا بودن دانش تخصصی بازاریابی و فروش	
تأیید	۰/۷۱۷	داشتن توانایی چگونگی مدیریت ریسک کسب‌وکار	
تأیید	۰/۶۰۱	توانایی ابراز عقاید بطور صریح	ویژگی‌ها و خصوصیات فردی (شدت تأثیر: ۰/۲۲)
عدم تأیید	۰/۳۴۵	انعطاف‌پذیری و هوشیاری و چالاکي	
تأیید	۰/۹۷۸	تحمل ابهام بالا و کنار آمدن با شرایط عدم قطعیت	
تأیید	۰/۵۱۳	خلاق، نوآور بودن و پیشگامی و ابتکار عمل	
عدم تأیید	۰/۴۲۹	تلاش در راستای خودشکوفایی	
تأیید	۰/۶۲۰	به دنبال توسعه فردی بودن	
تأیید	۰/۵۳۶	داشتن مدل ذهنی پیچیده	
عدم تأیید	۰/۲۲۶	دارا بودن مرکز کنترل درونی قوی	
تأیید	۰/۹۳۸	پشتکار، پایداری و شکست‌ناپذیری در برابر سختی‌ها	
تأیید	۰/۹۴۸	خودباوری و اعتماد بنفس بالا	
تأیید	۰/۸۸۹	داشتن انگیزش درونی	اهداف و انگیزه‌های فرد (شدت تأثیر: ۰/۱۷)
تأیید	۰/۵۷۶	آرمان‌گرایی و توفیق طلبی	
تأیید	۰/۹۷۸	شوق به آموختن مهارت‌های مختلف	
تأیید	۰/۷۴۷	تمایلات هیجانی قوی و داشتن قدرت انگیزانندگی	
تأیید	۰/۷۳۷	اشتیاق به موفقیت و پیشرفت	
عدم تأیید	۰/۴۷۹	داشتن نگرش مثبت نسبت به تغییرات	
تأیید	۰/۹۱۷	علاقمند به آموختن تجربیات جدید و کنجکاو بودن	
تأیید	۰/۵۸۲	تمایل به ارائه خدمت به دیگران	

باتوجه به ابعاد و مؤلفه‌های بدست آمده از جداول شماره ۳ تا ۵، چارچوب مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

جدول ۶. شاخص‌های برازش چارچوب مفهومی پژوهش

شاخص	اختصار	مقدار بعد انسجام تیمی	مقدار بعد یکپارچگی گروهی	مقدار بعد شایستگی فردی	مقدار قابل قبول
نسبت کای دو به درجه آزادی	χ^2/DF	۱/۸۸۸	۱/۲۸۳	۱/۷۶۰	کمتر از ۳
میانگین مجذور پس‌مانده‌ها استاندارد	SRMR	۰/۱۲۰	۰/۰۹۲	۰/۱۳۰	کمتر از ۰/۸
برازندگی فزاینده	IFI	۰/۹۴۵	۰/۹۷۱	۰/۹۳۸	بیشتر از ۰/۹
توکر لویس	TLI	۰/۹۳۵	۰/۹۶۶	۰/۹۲۸	بیشتر از ۰/۹
برازندگی تعدیل یافته	CFI	۰/۹۴۴	۰/۹۷۰	۰/۹۳۷	بیشتر از ۰/۹
ریشه دوم برآورد خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۶۹	۰/۰۴۵	۰/۰۶۴	کمتر از ۰/۰۸

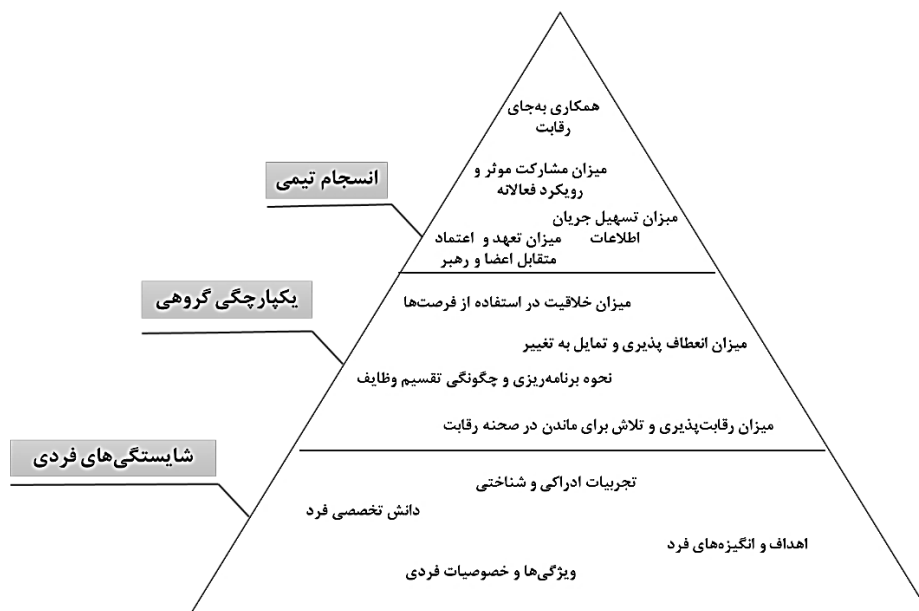
همان‌گونه که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های برازش در هر سه بعد در محدوده قابل قبولی قرار دارد و چارچوب مفهومی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.



۵- بحث و نتیجه‌گیری

مصاحبه با سرمایه‌گذاران و کارآفرینان اطلاعاتی را ارائه داد که تکمیل‌کننده مبانی نظری ارائه شده بود و با کمک آن‌ها شاخص‌های ارزش‌گذاری به سه بعد انسجام تیمی، یکپارچگی گروهی و شایستگی‌های فردی؛ متشکل از ۱۲ مؤلفه و ۸۰ شاخص تقسیم شدند. در بعد انسجام تیمی؛ میزان اعتماد و تعهد متقابل (با شدت تأثیر ۰/۷۰)، میزان مشارکت مؤثر و رویکرد فعالانه اعضا (با شدت تأثیر ۰/۴۰)، همکاری به جای رقابت (با تأثیر ۰/۲۴) و میزان تسهیل جریان ارتباطات (با تأثیر ۰/۱۵) به ترتیب مؤلفه‌های تشکیل دهنده هستند. در بعد یکپارچگی گروهی؛ نحوه برنامه‌ریزی و چگونگی تقسیم وظایف (با شدت تأثیر ۰/۷۵)، میزان انعطاف‌پذیری و تمایل به تغییر (با شدت تأثیر ۰/۵۹)، میزان خلاقیت در استفاده از فرصت‌ها (با شدت تأثیر ۰/۲۳) و میزان رقابت‌پذیری (با شدت تأثیر ۰/۱۸) مؤلفه‌های این بعد را تشکیل می‌دهند. همچنین تجربیات ادراکی و شناختی (با شدت تأثیر ۰/۷۱)، دانش تخصصی فرد (با شدت تأثیر ۰/۴۷)، ویژگی‌ها و خصوصیات فردی (با شدت تأثیر ۰/۲۲) و اهداف و انگیزه‌های فرد (با شدت تأثیر ۰/۱۷) مؤلفه‌های شایستگی‌های فردی را تشکیل می‌دهند.

سرمایه‌گذاران و کارآفرینان دیدگاه‌های مختلفی درباره تیم‌ها داشتند؛ برخی از آن‌ها روی مهارت‌های افراد تمرکز داشتند؛ در حالی که برخی دیگر روی مهارت کل تیم بدون در نظر گرفتن افراد تمرکز می‌کردند. آن‌ها بر نقش رهبری مشارکتی نیز تأکید کردند و بیان نمودند که یک رهبر مؤثر، می‌تواند تیم خوبی را جمع کند و انسجام تیمی را به‌طور مؤثر افزایش دهد. همچنین بر وضوح نقش، شفاف‌سازی و شیوه‌های استخدام نیز به‌عنوان پایه‌های یک تیم کارآمد باید تأکید شود؛ زیرا رهبری مشارکتی، زمانی به‌درستی کار می‌کند که اعضای تیم دارای ارزش‌های مشترک باشند؛ چون در این‌صورت است که اعتماد بین اعضا افزایش یافته و رهبر می‌تواند اثرگذاری مؤثری بر افراد داشته باشد. برخی از صاحب‌نظران نیز به اثرات منفی تعارضات شناختی اشاره کردند و رهبری مشارکتی را عاملی مؤثر بر حل این نوع تعارضات دانستند. همچنین اکثر آن‌ها بیان نمودند امنیت روانی و بیان صریح عقاید و نظرات به درک متقابل اعضای تیم و انسجام تیمی کمک بسیار زیادی می‌کند و به خلاقیت و نوآوری می‌افزاید. شکل شماره ۲ چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های استارت‌آپی و نوآور و سطوح مکمل آن را نشان می‌دهد.



شکل ۲. چارچوب مفهومی ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور و استارت‌آپی

پژوهش اسمارت [۱۰] تنها ویژگی‌های فردی را برای ارزیابی و ارزش‌گذاری سرمایه‌انسانی شناسایی کرده بود، هیتیاتین [۱۸] با ارزش‌ترین ویژگی برای تیم‌های نوآور را یادگیری متقابل و ویژگی‌های تیمی مانند انگیزه، اعتماد، تعهد و روحیه کار تیمی بالا می‌دانست. فرانک و همکاران [۱۹]، سوابق و تجربیات را مهم می‌دانستند؛ اما پژوهش حاضر، نشان داد که تمامی ویژگی‌های تیمی، گروهی و فردی مکمل هم هستند و باید بصورت یکپارچه در نظر گرفته شوند؛ زیرا شایستگی‌های فردی به‌طور مداوم با یکپارچگی گروهی مرتبط است که منجر به شکل‌گیری تیمی منسجم می‌گردد. جدول شماره ۷ یافته‌های پژوهش را با نتایج قبلی مقایسه می‌کند.

جدول ۷. مقایسه یافته‌های مطالعات گذشته با نتایج پژوهش

ابعاد	یافته‌های گذشته	یافته‌های جدید
انسجام تیمی	- تعارضات سازنده - امنیت روانی - ساختار و ترکیب تیم - شناخت تیمی	- میزان مشارکت مؤثر و رویکرد فعالانه اعضای تیم - میزان تسهیل جریان اطلاعات - میزان تعهد و اعتماد متقابل اعضا و رهبر - همکاری به جای رقابت
یکپارچگی گروهی	- کارایی و قدرت گروه - سرمایه اجتماعی - هوش جمعی افراد - اعتماد	- میزان خلاقیت در استفاده از فرصت‌ها - میزان انعطاف‌پذیری و تمایل به تغییر - نحوه برنامه‌ریزی و چگونگی تقسیم وظایف - میزان رقابت‌پذیری و تلاش برای ماندن در صحنه رقابت
شایستگی‌های فردی	- مهارت‌های متنوع - آرزوها و جاه‌طلبی‌های افراد - ویژگی‌های جمعیت‌شناختی - تجربیات	- دانش تخصصی فرد - تجربیات ادراکی و شناختی - ویژگی‌ها و خصوصیات فردی - اهداف و انگیزه‌های فرد

شایستگی‌های فردی، مؤلفه‌های اساسی سرمایه انسانی است. مدیریت یک کسب‌وکار نوپا به دانش متنوعی نیاز دارد اما می‌توان دسته‌بندی ساده‌ای را بین دانش تخصصی فرد و ویژگی‌های عمومی مثل ویژگی‌های اجتماعی انجام داد؛ در این سطح، منظور از مهارت‌ها همان دانش تخصصی فرد می‌باشد. اهداف و انگیزه‌های فرد نیز خصوصیتی بسیار ارزشمند است که باید به آن توجه نمود. برخی از مصاحبه‌شوندگان، ریسک‌پذیری را هم جزء شاخص‌های فردی بیان نمودند که این شاخص ارتباط بسیار نزدیکی با اهداف و انگیزه‌ها دارد؛ زیرا اکثر استارت‌آپ‌ها از استراتژی‌های دارای ریسک بالا استفاده می‌کنند. سرمایه‌گذاران نیز به دنبال سرمایه‌گذاری‌هایی هستند که از پتانسیل و توانایی رشد بالایی برخوردار باشند؛ لذا کسب‌وکاری که اهداف والایی برای خود تعیین می‌کند، در اولویت سرمایه‌گذاری هستند. در سطح یکپارچگی گروهی، نحوه برنامه‌ریزی و چگونگی تقسیم وظایف دارای اهمیت است. سرمایه‌گذاران به نمونه‌ای از تیم‌هایی اشاره کردند که عدم برنامه‌ریزی و وظایف نامناسب باعث سردرگمی و اشتباه‌شان شده و بازگشت سرمایه‌ای برای سرمایه‌گذار رخ نداده است. بنابراین عدم برنامه‌ریزی به عنوان زنگ خطری برای

سرمایه‌گذاری‌ها می‌باشد. همچنین وظایف واضح و تعریف شده به اعضا این امکان را می‌دهد تا از طریق آشنایی با نقش‌ها و مسئولیت‌ها، در کنار هم کار کنند. علاوه بر این شفافیت وظایف نقش باعث می‌شود تا فرد، خود را عضوی از گروه ببیند و همبستگی گروه افزایش یابد. وقتی فرد احساس کند که تخصص وی باعث پیشبرد اهداف گروهی می‌گردد، انگیزه‌اش افزایش می‌یابد و تلاش بیشتری انجام می‌دهد. در سطح انسجام تیمی، تعهد و اعتماد متقابل عامل بدیهی در انسجام تیم‌هاست. تعهد باعث می‌شود که اعضای تیم اطمینان داشته باشند که می‌توانند به اهداف خود برسند. این عامل، همان پویایی تیم یا اثربخشی تیم نیز می‌باشد که در ادبیات نیز، مورد بحث قرار گرفت. همچنین برخی از سرمایه‌گذاران، ارتباطات را معیار اصلی سرمایه‌گذاری می‌دانند و روابط با مشتریان، سهامداران و شبکه‌ها معیاری جهت ارزیابی سرمایه‌گذاران تلفی می‌گردد؛ هرچه تیم‌های نوآور روابط بهتری با مشتریان و شبکه‌های ارتباطی مؤثرتری داشته باشد، سرمایه‌گذاران اطمینان بیشتری برای سرمایه‌گذاری در آن تیم پیدا می‌کنند. در واقع کل سرمایه اجتماعی یک تیم به شبکه‌های اجتماعی افراد آن تیم بستگی دارد؛ به همین جهت برای بهینه سازی سرمایه اجتماعی، اعضای تیم باید از پیشینه‌های اجتماعی متنوعی برخوردار باشند.

۶- پی‌نوشت‌ها

۱. نگارش کلمه "ارزش‌گذاری" با این دیکته به معنای سنجش معنوی می‌باشد. لازم به توضیح است کلمه "ارزش‌گذاری" ارزیابی مادی را نشان می‌دهد؛ در پژوهش حاضر ارزش‌گذاری تیم‌های نوآور مدنظر است.

۲. Monitor economy
۳. Woolley
۴. Berkus
۵. Risk Factor Summation
۶. Scorecard
۷. Comparable Transactions
۸. Book value
۹. Liquidation value
۱۰. Discounted Cash Flow
۱۱. First Chicago
۱۲. Venture Capital
۱۳. Franke
۱۴. Hyttiainen
۱۵. Baum and Silverman



- ۱۶. Smart
- ۱۷. Conflict interactions
- ۱۸. Klotz

۷- منابع

- [1] Akkaya, M. Startup Valuation: Theories, Models, and Future. *In Valuation Challenges and Solutions in Contemporary Businesses*. IGI Global, (2020), (1): 137-156.
- [2] Munoz-Bullon, F., Sanchez-Bueno, M. J., & Vossaz, A. Startup team contributions and new firm creation: the role of founding team experience. *Entrepreneurship & Regional Development*, (2015), 27(12): 80-105.
- [3] Soleimani, N., Aghdasi, M., Ostadi, B. Presentation of mathematical formula in Employee Value. *Modern Research in Decision Making*, (2019), 4(1): 101-118.
- [4] Miloud, T., Aspelund, A., & Cabrol, M. Startup valuation by venture capitalists: an empirical study. *Venture Capital*, (2012), 14(2-3): 151-174.
- [5] Nadafi, R., Ahmadvand, M. Identification and Prioritization of Development Factors of Startups Using Q methodology. *Journal of Entrepreneurship Development*, (2017), 10(3): 517-534.
- [6] Nemati S, Khaef Elahi A A, DanaeeFard H. Developing Public Sector Human Resource Value Creation Measurment Model. *IQBQ*. (2017), 21(2): 157-178
- [7] Ensley, M. D., Hmieleski, K. M., & Pearce, C. L. The importance of vertical and shared leadership within new venture top management teams: Implications for the performance of startups. *The leadership quarterly*, (2006), 17(3): 217-231.
- [8] Klotz, A. C., Hmieleski, K. M., Bradley, B. H., & Busenitz, L. W. New venture teams: A review of the literature and roadmap for future research. *Journal of management*, (2014), 40(1): 226-255.
- [9] Dehghan-Eshratabad M, Albadvi A. Applying real option approach for startup valuation by venture capitalists in first round of financing. *IQBQ*. (2018), 22 (3): 1-27

- [10] Smart, G. H. Management assessment methods in venture capital: An empirical analysis of human capital valuation. *The Journal of Private Equity*, (2000), 2(3): 29-45.
- [11] De Oliveira, F. B., & Zotes, L. P. Valuation methodologies for business startups: a bibliographical study and survey. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, (2018), 15(1): 96-111.
- [12] Woolley, A. W., Aggarwal, I., and Malone, T. W. Collective intelligence and group performance. *Current Directions in Psychological Science*, (2015), 24(6): 420-424.
- [13] Hudakova, J. Startups support in Slovak republic. *Management*, (2019), 7(1): 63-69.
- [14] Ries, E. *The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses*. Currency. (2011), 108-119.
- [15] Davis, A. E., Aldrich, H. E., & Longest, K. C. Resource drain or process gains? Team status characteristics and group functioning among startup teams. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, (2009), 29(11): 2-24.
- [16] Hyytiäinen, J. The "means" that matter: Transforming ideas into promising business opportunities. Master's thesis, *Aalto University*. (2014)
- [17] Franke, N., Gruber, M., Harhoff, D., and Henkel, J. Venture capitalists' evaluations of start-up teams: Trade-offs, knock-out criteria, and the impact of vc experience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (2008), 32(3):459-483.
- [18] Nasser, S. Valuation for startups—9 methods explained. *ICT Strategic Consulting*. (2016), 2-18.
- [19] Baum, J. A. and Silverman, B. S. Picking winners or building them? alliance, intellectual, and human capital as selection criteria in venture financing and performance of biotechnology startups. *Journal of business venturing*, (2004), 19(3): 411-436.
- [20] Amri-Asrami M, Aghaei M. The Dynamics of Accounting Information in Stock

- Valuation: An Industry-Based Analysis. *IQBQ*. (2017), 21(1):29-63
- [21] Ensley, M. D. and Pearson, A. W. An exploratory comparison of the behavioral dynamics of top management teams in family and nonfamily new ventures: Cohesion, conflict, potency, and consensus. *Entrepreneurship Theory and Practice*, (2005), 29(3):267–284.
- [22] Maschke, K. and zu Knyphausen-Aufse, D. How the entrepreneurial top management team setup influences firm performance and the ability to raise capital: A literature review. *Business Research*, (2012), 5(1): 83–123.
- [23] Rozovsky, J. The five keys to a successful google team. (2015), 3-26.
- [24] Tekleab, A. G., Quigley, N. R., and Tesluk, P. E. A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group & Organization Management*, (2009), 34(2): 170–205.
- [25] Wang, D., Waldman, D., and Zhang, Z. A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *The Journal of applied psychology*, (2014), 99(2): 181–198.
- [26] Mol, E., Khapova, S. N., and Elfring, T. Entrepreneurial team cognition: A review. *International Journal of Management Reviews*, (2015), 17(2): 232–255.
- [27] De Jong, B. A., Dirks, K. T., and Gillespie, N. Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, (2016), 101(8): 11-34.
- [28] Ellonen, R., Blomqvist, K., and Puumalainen, K. The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, (2008), 11(2): 160–181.
- [29] Pearce, C. L., Gallagher, C. A., and Ensley, M. D. Confidence at the group level of analysis: A longitudinal investigation of the relationship between potency and team effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (2002), 75(1): 115–119.
- [30] Bazargan A. (2012). *An Introduction to qualitative and mixed research methods*, Tehran, Didar.